



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

Die Auswirkungen der Liberalisierung des Eisenbahnverkehrs auf die Sozial- und Arbeitsbedingungen

Abschlussbericht im Rahmen des Projekts „Stärkung der Kapazitäten von
Arbeitnehmerorganisationen zur Bewältigung sozialer Herausforderungen im Landverkehr in Europa“
von der ETF

Eckhard Voss und Christina Benning
Dezember 2023



Inhalt

Einführung	2
1. Der Widerspruch zwischen den Zielen und den Auswirkungen von Liberalisierung und Wettbewerb im Eisenbahnsektor	4
2. Die negativen Auswirkungen von Liberalisierung und Fragmentierung auf die Eisenbahnsicherheit	11
3. Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen	14
3.1 Die allgemeinen Auswirkungen der Liberalisierung und des Wettbewerbs auf die Beschäftigung, die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen im Eisenbahnsektor	14
3.2 Die Verschlechterung der Entlohnung und Arbeitsbedingungen	15
3.3 Die dramatische Zunahme des Arbeitskräftemangels und die damit verbundenen Herausforderungen im vergangenen Jahrzehnt	16
3.4 Outsourcing als wichtige Geschäftsstrategie zur Kostensenkung	19
3.6 Prekäre Arbeit und Sozialdumping	25
3.7 Unzureichende Überwachung der Sozialvorschriften	28
3.8 Qualitätsverluste in der Eisenbahnausbildung und ihre Auswirkungen auf die Eisenbahnsicherheit	29
4. Auswirkungen auf Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungen	35
4.1 Gefährdung der wichtigen Rolle der sektorweiten Arbeitsbeziehungen im Eisenbahnsektor	35
4.2 Tarifverhandlungen unter dem zunehmenden Druck des Niedrigpreiswettbewerbs	36
4.3 Herausforderungen für den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen	38
5. Schlussfolgerungen und Politikempfehlungen	40
5.1 Schlussfolgerungen	40
5.2 Politikempfehlungen	41



Einführung

Der Eisenbahnsektor ist aus einer Reihe von ökologischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Gründen von großer und wachsender Bedeutung. Da der Eisenbahnsektor der bei weitem umweltfreundlichste Verkehrsträger ist, kommt ihm eine Schlüsselrolle bei der Erfüllung der Verpflichtungen des Europäischen Green Deal und der Ziele der Strategie für nachhaltige und intelligente Mobilität der Kommission zu: Der Hochgeschwindigkeitsschienenverkehr in ganz Europa soll sich 2030 und der Schienengüterverkehr bis 2050 verdoppeln. Obwohl für den Schienennahverkehr keine spezifischen Ziele festgelegt wurden, muss auch dieser Bereich des Güter- und Personenverkehrs seinen Anteil gegenüber den anderen Verkehrsträgern im nächsten Jahrzehnt erhöhen, um den grünen Wandel Wirklichkeit werden zu lassen.

Um dies zu erreichen, müssen die Investitionen in die Eisenbahninfrastruktur und die Schienenfahrzeuge deutlich erhöht sowie die Dienstleistungen und Vorteile für die Kund:innen verbessert und ausgebaut werden, damit die Eisenbahn attraktiver als andere Verkehrsträger wird.

Gleichzeitig müssen die Herausforderungen und Probleme der Beschäftigung und der Arbeit im Eisenbahnsektor angegangen werden. Der Sektor ist mit einem erheblichen Arbeitskräftemangel konfrontiert, der sich bereits heute in vielen Ländern negativ auf die Qualität der Eisenbahndienste und die Fahrpläne auswirkt. Der Arbeitskräftemangel ist nicht nur eine Folge demografischer Faktoren, wie dem vergleichsweise hohen Durchschnittsalter der Eisenbahner:innen, sondern auch ein Hinweis auf Fehler in der Personalplanung der Vergangenheit sowie auf die Unattraktivität der Arbeitsplätze im Eisenbahnsektor im Vergleich zu anderen Branchen.

Dieser Bericht beleuchtet die Entwicklungen, Trends und Herausforderungen bei der Beschäftigung und den Arbeitsbedingungen im Eisenbahnsektor in den letzten Jahrzehnten. Diese Aspekte sind bisher weitgehend vernachlässigt worden. Bezeichnend ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass trotz der Schaffung einer Vielzahl von Indikatoren durch die Überwachung des Eisenbahnmarktes, die den Fortschritt der Liberalisierung des Eisenbahnsektors begleitet hat, Daten über die Entwicklung des Eisenbahnpersonals spärlich und nicht sehr zuverlässig sind, wohingegen Daten über die Arbeitsbedingungen kaum existieren.

Vor dem Hintergrund dieser Wissenslücke konzentriert sich der folgende Bericht auf die Entwicklung der Beschäftigung sowie der Sozial- und Arbeitsbedingungen des europäischen Eisenbahnpersonals und untersucht insbesondere die Auswirkungen, die die Liberalisierung des Eisenbahnmarktes und der verstärkte Wettbewerb auf die Arbeitsbedingungen und die sozialen Herausforderungen hatten.

Die im Rahmen des Projekts „*Stärkung der Kapazitäten von Arbeitnehmerorganisationen zur Bewältigung sozialer Herausforderungen im Landverkehr in Europa*“ der ETF durchgeführte Untersuchung basiert auf einer Überprüfung der einschlägigen Literatur und der Sammlung länderspezifischer Daten und Beweise aus nationalen Fällen, die von Eisenbahngewerkschaften aus acht europäischen Ländern vorgelegt wurden: Österreich, der



Tschechischen Republik, Frankreich, Deutschland, Italien, Polen, Schweden und dem Vereinigten Königreich. Dies geschah hauptsächlich durch qualitative Interviews und schriftliche Beiträge von zwölf Gewerkschaftsorganisationen in diesen Ländern.

Die gezielte Auswahl der acht Länder für diese Untersuchung spiegelt die unterschiedlichen Stadien der Liberalisierung des Eisenbahnmarktes und die unterschiedlichen politischen Ansätze in diesem Prozess wider, ebenso wie die unterschiedlichen Systeme der Arbeitsbeziehungen und die Unterschiede in der Regulierung der Sozial- und Arbeitsbedingungen durch rechtliche Instrumente und Tarifverträge.

Der Bericht ist in fünf Kapitel gegliedert. Die **Kapitel 1 und 2** geben einen Überblick über die allgemeinen Auswirkungen der Liberalisierung des Schienenverkehrs und der Schaffung wettbewerbsfähiger Märkte im Schienengüter- und -personenverkehr auf Schlüsselfragen wie die Ausweitung des Schienenverkehrs und die Entwicklung des Anteils der Schiene im Vergleich zu anderen Verkehrsträgern sowie auf Effizienz, Kosten, Sicherheit und Dienstleistungsqualität.

In **Kapitel 3** werden dann Belege aus den acht Beispielländern für die Entwicklung der Sozial- und Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, vorgestellt und problematische Fragen wie die Auswirkungen des zunehmenden Outsourcings und der Zeitarbeit, die Arbeitszeit und die Arbeitsintensität, die Umsetzung der Sozialvorschriften und die Qualität der Ausbildung im Eisenbahnsektor untersucht.

Die Auswirkungen des Wettbewerbs und der zunehmenden Marktfragmentierung als Folge der Entflechtung und Liberalisierung des Eisenbahnsektors auf die Kosten, den sozialen Dialog, die Tarifverhandlungen und die Arbeitsbeziehungen im weiteren Sinne werden in **Kapitel 4** analysiert. **Kapitel 5** schließlich enthält eine Zusammenfassung der Schlussfolgerungen aus der Untersuchung sowie Politikempfehlungen für Akteure auf europäischer und nationaler Ebene.

Die Untersuchung wurde zwischen Januar und November 2023 in enger Zusammenarbeit mit der Lenkungsgruppe des Projekts durchgeführt. Der Forschungsansatz und die Zwischenergebnisse wurden in zwei Workshops für Eisenbahner:innen im Mai und November 2023 vorgestellt und diskutiert.



1. Der Widerspruch zwischen den Zielen und den Auswirkungen von Liberalisierung und Wettbewerb im Eisenbahnsektor

Eine Analyse der Liberalisierung des Eisenbahnsektors in der EU und der Schaffung wettbewerbsfähiger Eisenbahnmärkte in Europa in den letzten drei Jahrzehnten zeigt, dass die proklamierten Vorteile der Liberalisierung und Marktöffnung in Bezug auf Kosten, Flexibilität, Effizienz und Qualität der Dienstleistungen bei weitem nicht erwiesen sind.

- ▶ Das **Gesamtvolumen des Eisenbahnverkehrs** ist zwischen 2007 und 2019 nicht gestiegen. Das Verkehrsaufkommen ging in diesem Zeitraum zurück.
- ▶ Im Güterverkehr hat sich die **Lücke zwischen Straße und Schiene** vergrößert, während es im Personenverkehr keine Anzeichen dafür gibt, dass sich die Lücke zwischen dem privaten Pkw-Verkehr und der Schiene verringert.
- ▶ Dies ist auch eine Folge der **strukturellen und steuerlichen Nachteile der Schiene** im Vergleich zum Güterkraftverkehr und zum Luftverkehr.¹
- ▶ In Anbetracht der stärkeren negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und des Krieges in der Ukraine auf den Schienenverkehr wäre es eher unrealistisch zu erwarten, dass sich dies in den kommenden Jahren ändern wird.
- ▶ Der Ausbau des europäischen **Hochgeschwindigkeitsverkehrs** soll eine Schlüsselrolle bei der Erreichung des Ziels des europäischen Green Deals spielen, die Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2050 um 90 Prozent zu reduzieren. Die Analyse der Fortschritte bei der Entwicklung des Hochgeschwindigkeitsverkehrs in den letzten 15 Jahren zeigt jedoch, dass die angestrebte Verdoppelung der Länge bis 2030 und Verdreifachung bis 2050 nicht realisierbar sind.
- ▶ Außerdem ist die **Konzentration auf den Hochgeschwindigkeitsverkehr eher ein Problem als eine Lösung**. Während die Infrastruktur für den Hochgeschwindigkeitsverkehr gebaut wird, wird das übrige Netz in vielen Mitgliedstaaten vernachlässigt, darunter auch der grenzüberschreitende Personenverkehr zwischen benachbarten Regionen, die keine Ballungsräume sind. Die Verbesserung dieser „regionalen“ oder „konventionellen“ Teile der Infrastruktur – die sicherlich wichtigeren als der Hochgeschwindigkeitsverkehr sind – ist jedoch entscheidend für die Ausweitung des Schienenverkehrs im Allgemeinen, für das Erreichen der definierten Ziele in Bezug auf die Verkehrsverlagerung von der Straße auf die Schiene und die Vermeidung des Klimawandels.
- ▶ Obwohl nur sehr spärliche Daten vorliegen, zeigen die Indikatoren für die **Sicherheit im Eisenbahnverkehr**, wie z. B. das Überfahren von Signalen, dass in den letzten Jahren ein deutlicher Anstieg dieser Vorfälle zu verzeichnen ist. Dieser ist nach Ansicht von Gewerkschaftsexpert:innen auf Mängel in der Ausbildung und andere Faktoren wie

¹ Dieser Nachteil wird durch eine aktuelle Studie des Wuppertal Instituts und des T3 Transportation Think Tank, die von Greenpeace Mittel- und Osteuropa in Auftrag gegeben und im September 2023 veröffentlicht wurde, nachdrücklich bestätigt. Siehe: https://www.greenpeace.de/publikationen/Analysis_Development%20of%20Transport%20Infrastructure%20in%20Europe_2023.pdf



Übermüdung zurückzuführen.

- ▶ Was die **Kosteneffizienz** betrifft, so wird das Versprechen, dass der Betrieb des Eisenbahnsystems kosteneffizienter werden würde, von Expert:innen stark angezweifelt und durch die ausgereifteren Erfahrungen mit Entflechtung und Wettbewerb nicht bestätigt.
- ▶ Diese Erfahrungen sowie die im Rahmen dieser Untersuchung gesammelten Einschätzungen zeigen, dass verschiedene Kategorien und Arten von Kosten im Zusammenhang mit Vergabeverfahren, dem Betrieb und den Preisen für Fahrkarten und Fracht als Folge der Liberalisierung sowie aufgrund der Erfüllung der Gewinnerwartungen privater Investoren erheblich gestiegen sind.²
- ▶ Dies hängt auch mit den spezifischen strukturellen Auswirkungen der Liberalisierung des Eisenbahnmarktes zusammen. Ausschreibungsverfahren bedeuten einen **erheblichen administrativen, personellen und finanziellen Aufwand** sowohl für die ausschreibende Behörde als auch für die ausschreibenden Unternehmen. Wie die Beispiele aus Deutschland, Schweden und dem Vereinigten Königreich zeigen, hat dies zur **Entwicklung von Oligopolen** bei europäischen Ausschreibungen geführt, bei denen große, ausländische, etablierte Eisenbahnunternehmen eine wichtige Rolle spielen.
- ▶ Die Analyse der **Zufriedenheit der Fahrgäst:innen** mit den Eisenbahndiensten liefert keinerlei Anhaltspunkte für einen Zusammenhang zwischen verbesserter Dienstleistungsqualität oder Pünktlichkeit und der Liberalisierung des Eisenbahnmarktes.



Fragmentierung, Sicherheit und Kosten

Die Entstehung des **schwedischen Eisenbahnmarktes** wurde durch die Entflechtung der SJ in mehrere separate Unternehmen vorweggenommen. Die SJ war weiterhin für den Personenverkehr zuständig, einschließlich Fahrkartenverkauf, Kundendienst und leichte Wartungsarbeiten (vor allem Reinigung); Green Cargo wurde für den Güterverkehr gegründet und Euromaint für die Wartung der Schienenfahrzeuge. Während diese drei Unternehmen immer noch eine ziemlich dominante Position in jedem Bereich haben, sind die alten Synergien jedoch verloren gegangen. Neben diesen größeren Unternehmen wurden mehrere weitere gegründet, die jeweils spezielle Bereiche des Eisenbahnsektors wie den Rangierdienst oder die IT-Entwicklung betreuen. Von den drei großen Unternehmen befinden sich die SJ und Green Cargo noch immer in Staatsbesitz, während Euromaint verkauft wurde und sich derzeit im Besitz von Risikokapitalgebern befindet.

Schon vor der Entflechtung der SJ in den späten 1990er-Jahren war im schwedischen Eisenbahnsektor die Trennung von Zugbetrieb und Infrastruktur zu beobachten, wodurch die einst feste Verbindung zwischen Zug und Schiene aufgehoben wurde. Dies geschah als vorbereitender Schritt zur Schaffung des

² Nach dem Vorbild des Vereinigten Königreichs hat die Eisenbahngewerkschaft RMT ein Paper zu diesem Thema veröffentlicht. Siehe RMT 2021: *Profiteering on "Great British Railways"*. Policy Briefing, 17. Juni 2021.



Eisenbahnmarktes.

Im Zuge der **Privatisierung von British Rail** Anfang der 1990er-Jahre wurde das Unternehmen in mehr als 100 Gesellschaften aufgeteilt, darunter rund zwei Dutzend Eisenbahnverkehrsunternehmen, vier Güterverkehrsunternehmen und drei Schienenfahrzeug-Leasinggesellschaften. Nachdem sich im Vereinigten Königreich aufgrund mangelnder Investitionen und Instandhaltung in den Jahren 1997, 1999 und 2000 eine Reihe schwerer Eisenbahnunfälle mit zahlreichen Todesopfern ereigneten, wurde die Eisenbahninfrastruktur 2002 mit einem Kostenaufwand von 795 Millionen Euro wieder verstaatlicht. Darüber hinaus wurden Schulden in Höhe von 11,3 Milliarden Euro von dem neu gegründeten öffentlichen Unternehmen Network Rail übernommen.

Quelle: Interviews mit Gewerkschaftsvertreter:innen in Schweden (SEKO) und im Vereinigten Königreich (ASLEF).



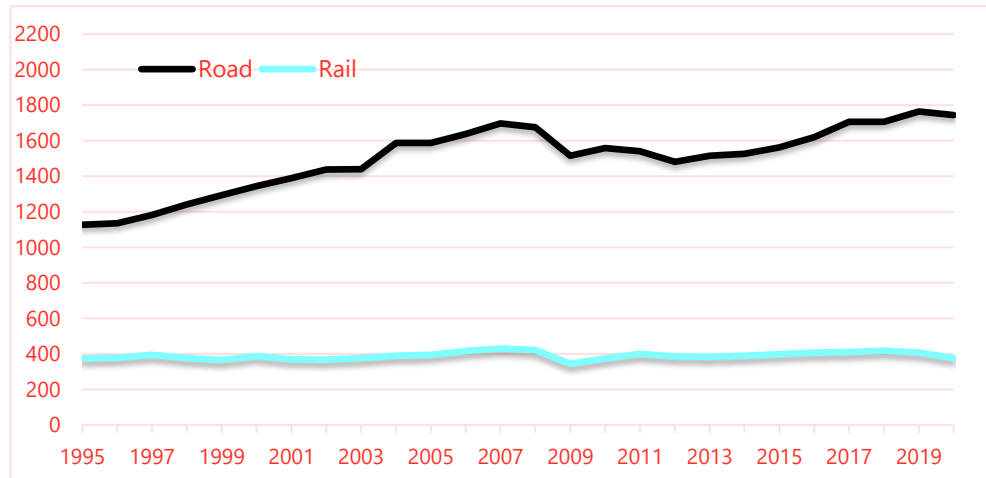
Kosten: Die Liberalisierung hat den Wettbewerbsnachteil der Schiene gegenüber der Straße vergrößert

Die Trennung von Schieneninfrastruktur und Betrieb im Sinne der Erbringung von Dienstleistungen durch Beförderer hat die Kosten nicht gesenkt. Der grundlegende Faktor, der dazu führt, dass die Trennung der Infrastruktur von den Beförderern zu höheren Kosten führt, ist die Tatsache, dass der Infrastrukturbetreiber bei der Preisgestaltung für den Zugang zur Infrastruktur Margen hinzurechnet. Darüber hinaus wurden erhöhte Kosten für das Abstellen von Waggons an bestimmten Bahnhöfen eingeführt, um das Abstellen von Waggons durch Beförderer einzuschränken, obwohl diese keinen Einfluss darauf haben. Infolgedessen entstehen den Betreibern höhere Kosten. Darüber hinaus verfolgen die Infrastrukturbetreiber (einschließlich der privaten) eine Margenstrategie, um den größtmöglichen Gewinn zu erzielen, sodass die Transportkosten für den Betreiber und damit auch für die Kund:innen steigen. Folglich ist der Schienenverkehr gegenüber dem Kraftverkehr nicht mehr wettbewerbsfähig.“

Quelle: Paper, das den Forschenden von der polnischen Eisenbahngewerkschaft NSZZ „Solidarity“ vorgelegt wurde, November 2023.



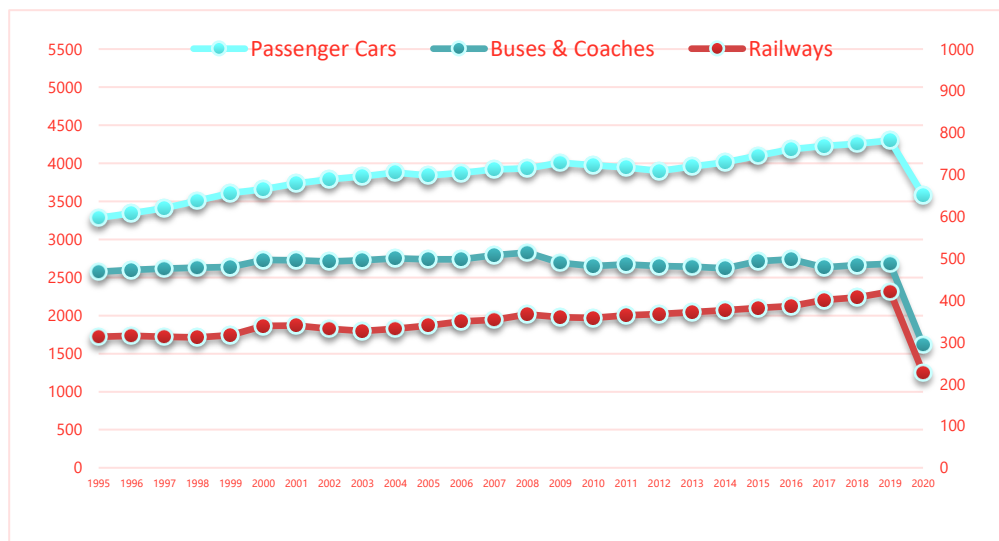
Abbildung 1: Entwicklung des Güter- und Kraftverkehrsaufkommens, EU-27, 1995-2020, in Milliarden Tonnenkilometern



Quelle: Statistisches Taschenbuch der EU-Kommission Mobilität und Verkehr 2022.



Abbildung 2: Entwicklung des Personenverkehrs mit Pkw, Kraftomnibussen und Eisenbahnen, EU-27, 1995-2020, in Milliarden Personenkilometern



Quelle: Statistisches Taschenbuch der EU-Kommission Mobilität und Verkehr 2022.



Kosten: Die Liberalisierung hat den Wettbewerbsnachteil der Schiene gegenüber der Straße vergrößert

In Deutschland, so berichtet der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), zeigen die Erfahrungen mit wettbewerblichen Vergabeverfahren auf regionaler Ebene (27 Gebietskörperschaften sind an öffentlichen Ausschreibungen für regionale Schienenverkehrsdienste beteiligt), dass der Verwaltungsaufwand und

die Belastung durch wettbewerbliche Vergabeverfahren erheblich gestiegen sind. Die zunehmende Segmentierung der Vergabeverfahren (getrennte Vergabe für Fahrzeugbeschaffung, Wartung, Betrieb und Fahrkartenverkauf) hat zu einer Zunahme der arbeitsintensiven Vergabe und Verwaltung von Aufträgen geführt. Dies führt unweigerlich zu einem Anstieg der Kosten – sowohl für die öffentlichen Verkehrsbetriebe als auch für die Bietenden. Außerdem haben die verschiedenen öffentlichen Verkehrsbetriebe keine gemeinsamen Normen für die Schienenfahrzeuge geschaffen. In der Vergangenheit war es nicht unüblich, dass ein Spezialfahrzeug oder eine spezielle Fahrzeugausrüstung über eine separate Ausschreibung bestellt wurde. Da jeder Fahrzeugtyp bzw. jede Variante einzeln vom Eisenbahn-Bundesamt (EBA) geprüft wird und eine individuelle Betriebserlaubnis erhält, ist dies sehr zeit- und kostenaufwendig.

Quelle: Interview mit der Gewerkschaft EVG, März 2023.



Die Auswirkungen von wettbewerblichen Vergabeverfahren auf die Kosten

„In Schweden werden die öffentlichen Ausschreibungen im Eisenbahnsektor von den regionalen Verkehrsbehörden verwaltet. Auch wenn sich die Einzelheiten von Ausschreibung zu Ausschreibung unterscheiden, unterliegen alle Ausschreibungen demselben rechtlichen Rahmen: dem schwedischen Gesetz über das öffentliche Auftragswesen und dem Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie über die öffentliche Vergabe im Versorgungssektor, die derzeit nur auf Schwedisch vorliegen. Das bedeutet u. a., dass alle Ausschreibungen für den Wettbewerb offen sein müssen, kein Unternehmen im Voraus disqualifiziert werden darf, die Einzelheiten und Anforderungen allen Bietenden bekannt sein müssen und sie in einem angemessenen Verhältnis zum jeweiligen Angebot stehen müssen.“

Trotz guter Absichten erhält immer noch der niedrigste Bieter den Zuschlag, was das Personal bei jeder neuen Ausschreibung sofort unter Druck setzt. Aufgrund der rechtlichen und hochtechnischen Aspekte öffentlicher Ausschreibungen im Eisenbahnsektor in Verbindung mit dem „Winner-takes-all“-Ansatz sind Einsprüche und Rechtsstreitigkeiten zwischen erfolglosen Bietern und den öffentlichen Verkehrsbehörden in Schweden zur Regel geworden. Wenn Sie eine Ausschreibung verlieren, könnten Sie für die nächsten Jahre ohne Aufträge dastehen. Angesichts dieser Aussicht betrachten die Unternehmen Einsprüche und Rechtsstreitigkeiten als eine billige Möglichkeit, das Unternehmen möglicherweise zu retten.“

Auch die Erfolgsquote der Einsprüche ist bemerkenswert hoch. So haben beispielsweise sowohl Mälartåg als auch Krösatåg ihre bestehenden Verträge nach erfolgreichen Einsprüchen verlängert. Die jeweiligen Verkehrsbehörden schlossen mit den Gewinnern kurzfristige Direktverträge ab und bereiten sich derzeit darauf vor, die Ausschreibungen in einigen Jahren erneut zu wiederholen. Die Problematik der Einsprüche ist keineswegs einfach. Einerseits ist das Recht, Einspruch einzulegen, ein integraler Bestandteil eines jeden Rechtsrahmens, andererseits schafft das Recht der Unternehmen, Einspruch einzulegen, eine Kurzsichtigkeit und ein unnötiges Risiko, das die weitere Entwicklung des betroffenen Teils des Eisenbahnsektors verhindert. Ganz zu schweigen von dem Stress, den der ständige Wechsel der Arbeitgeber für die Beschäftigten bedeutet. Während das System der Einsprüche kurzfristig für einzelne



Unternehmen vorteilhaft ist, ist es langfristig für den gesamten Sektor nachteilig.“

Quelle: Paper der Gewerkschaft SEKO an die Forschenden, Februar 2023.



Die hohen Kosten von Ausschreibungen und die daraus resultierende Entwicklung von Oligopolen

Ein weiterer Trend, der von Interviewpartner:innen in Ländern wie dem Vereinigten Königreich, Schweden und Deutschland berichtet wurde, ist die **Entwicklung von Oligopolen**. Da wettbewerbliche Vergabeverfahren aus Sicht der ausschreibenden Unternehmen oft schlecht funktionieren, kostspielig und risikobehaftet sind, ist ein problematischer Rückgang der Zahl der Angebote zu verzeichnen. In den letzten Jahren haben sich immer weniger Unternehmen an den einzelnen Verfahren beteiligt – ein Hinweis auf die hohen Kosten und Finanzierungsschwierigkeiten, die sie für die Eisenbahnunternehmen mit sich bringen. Kaum ein Unternehmen ist in der Lage, auf Dauer die notwendigen Ressourcen für die Erstellung von vergabefähigen Angeboten bereitzustellen. In einigen Fällen erhielten die deutschen Ausschreibungsbehörden nur zwei Angebote, die für eine Vergabe in Frage kamen. Diese Tendenz zu oligopolistischen Strukturen ist auch auf anderen europäischen Eisenbahnmärkten zu beobachten. Im Vereinigten Königreich handelt es sich bei den meisten Anbietern um staatliche Eisenbahnen anderer Länder oder deren Tochtergesellschaften. Insbesondere die staatlichen Eisenbahnen aus Frankreich, Deutschland und den Niederlanden haben sich in den letzten Jahren erfolgreich auf den Auslandsmärkten positionieren können. Langfristig besteht die Gefahr, dass nur diese großen Akteure übrig bleiben.

Quelle: Interviews mit Vertreter:innen der Eisenbahngewerkschaften in Schweden (SEKO), Deutschland (EVG) und im Vereinigten Königreich (ASLEF), Februar – März 2023.



Deutschland: Oligopolstrukturen im Schienenpersonennahverkehr

Heute besteht der Markt für Schienenpersonennahverkehrsdienste (SPNV) hauptsächlich aus bekannten Akteuren, die häufig Tochtergesellschaften ausländischer staatlicher oder größerer Eisenbahnunternehmen sind oder von diesen kontrolliert werden, wie Transdev (Frankreich), Netinera (Italien) oder Unternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich wie National Express oder Go-Ahead. Aufgrund der geringen Gewinnmargen hat sich der Markt im SPNV in den letzten Jahren stark konsolidiert, und ehemals führende Akteure wie Abelio oder Keolis haben den deutschen Markt verlassen. Nach Angaben des:der Interviewpartner:in zieht eine Ausschreibung im Schienenpersonennahverkehr im Durchschnitt nur 1,8 Bewerber an (mit Ausnahme einiger attraktiverer regionaler Netze, die mehr Bewerber anziehen).

Quelle: Interviews mit Vertreter:innen der Eisenbahngewerkschaften in Schweden, Deutschland und im Vereinigten Königreich, Februar – März 2023.



Liberalisierung des Schienengüterverkehrs in Österreich, Frankreich, Italien und Schweden: Marktkonsolidierung und Wettbewerb zwischen Unternehmen in öffentlichem Besitz

Der Schienengüterverkehr wurde in **Österreich** im Zuge des EU-Beitritts schon sehr früh liberalisiert. Während in der Anfangsphase der Liberalisierung vor allem die Ausweitung des Aktionsradius der regionalen Eisenbahnverkehrsunternehmen in den Bereich der ÖBB zu beobachten war (z. B. als das größte Stahlunternehmen Österreichs auf einer zuvor von der ÖBB betriebenen Strecke einen eigenen Zug einsetzte), gab es Anfang der 2000er-Jahre kaum neue Marktteilnehmer. Das Voranschreiten der Liberalisierung lässt sich am besten entlang des Brennerkorridors feststellen, wo die Auswirkungen der liberalisierten deutschen und norditalienischen Schienengüterverkehrsmärkte übergreifen.

Viele der 30 derzeit in **Frankreich** tätigen Güterverkehrsunternehmen sind sehr klein. Die größten Unternehmen im Güterverkehrssektor sind die SNCF mit ihren Tochtergesellschaften und EUROPORTE, die Güterverkehrstochter von Getlink (ehemals Eurotunnel).

In **Italien** gibt es 27 Güterverkehrsunternehmen, darunter auch Mercitalia Rail (ehemals FS). Im Zuge der Umsetzung des Eisenbahnpakets wurde das Frachtunternehmen Mercitalia gegründet, in das jedoch nicht mehr investiert wird. Außerdem ist der Anteil des Schienengüterverkehrs relativ gering: Bis zu 95 Prozent des Güterverkehrs in Italien werden mit anderen Verkehrsträgern abgewickelt.

In **Schweden** hat Green Cargo einen Marktanteil von etwa 50 bis 60 Prozent am Schienengüterverkehr. Andere wichtige Akteure sind die private Hector Rail und die staatliche LKAB, die nur Eisenerz aus ihren eigenen Minen befördert. Der größte ausländische „private“ (nicht etablierte) Akteur ist TX Logistics (im Besitz der italienischen Staatsbahn FS Italia). Der Schienengüterverkehrsmarkt wird zwar von konkurrierenden staatlichen Unternehmen beherrscht, aber es gibt auch viele kleine private Unternehmen.

Quelle: Interviews mit Vertreter:innen der Eisenbahngewerkschaften in Österreich (vida), Frankreich (CGT), Italien (FILT-CGIL) und Schweden (SEKO), Februar und März 2023.



2. Die negativen Auswirkungen von Liberalisierung und Fragmentierung auf die Eisenbahnsicherheit

Die Liberalisierung des Eisenbahnsektors hat nach Aussage der Interviewpartner:innen erhebliche Auswirkungen auf den Eisenbahnbetrieb und -service in ganz Europa. Die Entflechtung und die Öffnung des Zugangs zum Eisenbahnbetrieb sowie die Ausschreibung von Dienstleistungen haben die zuvor integrierten Systeme des Eisenbahnbetriebs und des Infrastrukturmanagements erheblich verändert, und es hat eine Verschiebung der Ausrichtung weg vom Gemeinwohl und der Zusammenarbeit in einem integrierten System hin zu Wettbewerb und Gewinn stattgefunden.

Die Aufsplitterung der Zuständigkeiten hat zu zahlreichen Problemen geführt, die in den schlimmsten Fällen zu Eisenbahnunfällen mit Todesopfern infolge von Kommunikations- und Signalisierungsfehlern geführt haben. Gewerkschaften aus den Fallstudienländern haben mehrere Beispiele genannt:

- ▶ Die katastrophale **Serie von Eisenbahnunglücken** im Vereinigten Königreich Ende der 1990er-Jahre und im Jahr 2000 mit insgesamt 42 Todesopfern und mehr als 730 Verletzten, die eindeutig auf Missmanagement und mangelnde Investitionen in die Sicherheit durch das privatisierte Infrastrukturunternehmen zurückzuführen ist, deutet auf negative Auswirkungen der Privatisierung auf die Eisenbahnsicherheit hin.
- ▶ In Deutschland hat es eine Reihe von Eisenbahnunfällen gegeben, die auf eine **mangelnde Koordinierung zwischen verschiedenen Unternehmen (mit vielen Schnittstellen) und die Vernachlässigung von Sicherheitsmaßnahmen** zurückzuführen sind (z. B. Brühl 2000 oder Mannheim 2014³)

Zwar wurde diese Frage noch nicht in umfassenderen Forschungsstudien untersucht, doch haben die Interviewpartner:innen auf die negativen Auswirkungen der Liberalisierung der Eisenbahnmärkte, der Entflechtung des Eisenbahnbetriebs und des Infrastrukturmanagements sowie des verstärkten Kostenwettbewerbs auf die Eisenbahnsicherheit hingewiesen. In diesem Zusammenhang haben die Beteiligten aus Deutschland und der Tschechischen Republik vor allem auf die zunehmende **Überschreitung von Signalen** hingewiesen.

- ▶ Auch das **schreckliche Zugunglück auf der Strecke zwischen Athen und Thessaloniki** im Februar 2023, das schlimmste Zugunglück in der Geschichte Griechenlands, bei dem 57 Menschen ums Leben kamen, ist auf Versäumnisse, Missmanagement und Kommunikationsprobleme der beteiligten Parteien zurückzuführen. Einem Pressebericht zufolge war dies auch ein Zeichen für das Scheitern der Privatisierung und der Marktliberalisierung im griechischen Eisenbahnsystem, das zu einer Kombination aus

³ Siehe: EVG-Pressenote zum Unfall in Mannheim 2014 (<https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/evg-erreicht-erste-veraenderungen-nach-unfall-in-mannheim-fehlende-kontrollen-und-unklare-regelung-1/>) und der Unfallbericht des EBA zum Unfall in Brühl im Jahr 2000 mit neun Todesopfern: https://www.eisenbahn-unfalluntersuchung.de/SharedDocs/Downloads/EUB/Untersuchungsberichte/aelter/002_Bruehl.pdf?__blob=publicationFile&v=4. Zum Unfall in Mannheim siehe auch das Textfeld in Abschnitt 3.6.



Personalmangel und dem Zusammenbruch der Sicherheitskoordination geführt hatte.⁴



Negative Auswirkungen der Liberalisierung auf die Eisenbahnsicherheit: Überfahren von Signalen

Nach Angaben der nationalen Eisenbahnsicherheitsbehörden sowohl in Deutschland als auch in der Tschechischen Republik haben die Vorfälle, bei denen Züge Haltesignale überfahren haben, in den letzten Jahren erheblich zugenommen, und zwar sowohl in absoluten Zahlen als auch im Verhältnis zur Zunahme des Eisenbahnverkehrs.

Tabelle 1: Anzahl der C6-Vorfälle (unerlaubtes Überfahren von Haltesignalen) in der Tschechischen Republik

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vorfälle	78	83	89	116	126	142	147	150	174

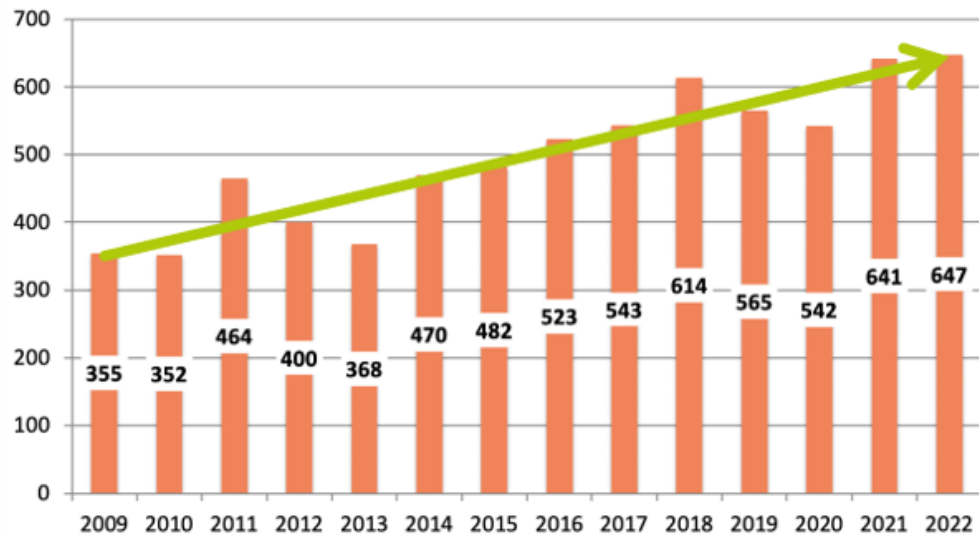
Quelle: Zahlen von der tschechischen Nationalen Sicherheitsbehörde

Das Eisenbahn-Bundesamt, die deutsche nationale Sicherheitsbehörde, berichtet auch, dass es erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Eisenbahnunternehmen gibt. Aus Gründen des Datenschutzes wurden jedoch keine Zahlen zu diesem Thema veröffentlicht. Nach Ansicht von Expert:innen sind die Unterschiede zwischen den Eisenbahnunternehmen und der allgemeine Anstieg der Zahl der Unfälle im Laufe der Jahre jedoch in erster Linie auf die nachlassende Qualität der Ausbildung von Triebfahrzeugführer:innen und die unterschiedlichen Sicherheitskulturen in den Unternehmen zurückzuführen. Dies ist auch eine Folge des wettbewerbsbedingten Kostendrucks.

⁴ French contractor, Italian-owned trains, EU policies: Greek crash was also a European failure. Investigate Europe, 10. März 2023. <https://www.investigate-europe.eu/posts/french-contractor-italian-owned-trains-eu-policies-greek-crash-was-also-a-european-failure>



Abbildung 3: Die steigende Zahl des Überfahrens von Haltesignalen in Deutschland



Quelle: *Berichte des Eisenbahn-Bundesamts und der Bundesstelle für Eisenbahnuntersuchung*



3. Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen

3.1 Die allgemeinen Auswirkungen der Liberalisierung und des Wettbewerbs auf die Beschäftigung, die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen im Eisenbahnsektor

Die Erkenntnisse aus neun nationalen Fallstudien im Rahmen unserer Untersuchung zeigen, dass Liberalisierung, Privatisierung und Wettbewerb naturgemäß starke Auswirkungen auf Beschäftigung, Entlohnung und Arbeitsbedingungen haben. Darin spiegelt sich ein tiefgreifender kultureller Wandel wider: von Unternehmen in öffentlichem Besitz, die dem öffentlichen Interesse dienen, hin zu privaten Wettbewerbern und Tochtergesellschaften ausländischer Staatsbahnen, deren Hauptzweck in der Erwirtschaftung von Kapitalerträgen und Gewinnen besteht.

In einem arbeitsintensiven System wie der Eisenbahn besteht das Hauptmittel zur Gewinnsteigerung in der Senkung der Arbeitskosten. Dies kann durch direkte Maßnahmen zur Kürzung von Entlohnung und Sozialleistungen, durch Personalabbau oder durch indirekte Maßnahmen wie die Verlängerung des Arbeitstages oder die Intensivierung der Arbeit durch zusätzliche Aufgabenzuweisung erreicht werden.

Solche Praktiken wurden von den Interviewpartner:innen als in allen an der Untersuchung beteiligten Ländern üblich bezeichnet.

Im Vereinigten Königreich führte die Gewerkschaft RMT im Jahr 2019 eine Umfrage durch, in der 800 Eisenbahner:innen über ihre Erfahrungen mit der Liberalisierung des Eisenbahnverkehrs befragt wurden. Die Ergebnisse sind recht eindeutig:

- ▶ 94 Prozent der Eisenbahner:innen waren der Meinung, dass die Eisenbahnunternehmen in erster Linie auf Profit aus sind, anstatt den Fahrgäst:innen einen guten Service und ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis zu bieten.
- ▶ 80 Prozent der Eisenbahner:innen glaubten, dass ihr Unternehmen versuchen würde, die Gewinne auf Kosten von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen zu steigern.

Diese Änderung des Zwecks von Eisenbahnunternehmen beschränkt sich nicht nur auf neue Marktteilnehmer und „Konkurrenten“, sondern hat auch starke Auswirkungen auf bestehende Eisenbahnunternehmen, die sich noch in öffentlicher Hand befinden, wie Interviewpartner:innen aus allen an dieser Untersuchung beteiligten Ländern betonten: Auch die öffentlichen Unternehmen müssen ihr Entgeltniveau, ihre sozialen Rechte und Leistungen senken, sonst sind sie aufgrund besserer Entgelt- und Arbeitsbedingungen nicht mehr wettbewerbsfähig.



Deutschland: Kostenwettbewerb im Schienengüterverkehr und seine Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeit im gesamten Sektor

Der Schienengüterverkehr ist der Markt, der dem größten Druck durch nicht tarifgebundene Wettbewerber ausgesetzt ist. Alle privaten Schienengüterverkehrsunternehmen werden daher miteinander um die gleichen Dienstleistungen zu einem niedrigeren Preis konkurrieren. Eine Möglichkeit, dies zu tun, ist der Einsatz von Arbeitszeitmodellen, die auf eine größere Flexibilität ausgelegt sind (was auch eine größere Ausbeutung der Beschäftigten bedeutet). In der Regel beginnt der Arbeitstag damit, dass sich die Fahrer:innen in den „Meldezentren“ anmelden. Viele davon sind jedoch vollständig abgeschafft worden. Dies wirkt sich nachteilig auf die genaue Registrierung des Schichtbeginns aus, was unweigerlich zu weniger Stunden und weniger Entlohnung führt.

1) Quelle: Gewerkschaftsvertreter:in der EVG, November 2023.

3.2 Die Verschlechterung der Entlohnung und Arbeitsbedingungen

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel dieses Berichts erwähnt, hat der Wettbewerb bei den Eisenbahnen aus Sicht der Eisenbahner:innen zu einem erhöhten Druck auf die Löhne und Entlohnungsbedingungen geführt. Dieser Druck äußert sich sowohl in direkten Veränderungen (niedrigere Löhne) als auch in indirekten Veränderungen, wie der Kürzung oder Abschaffung von Leistungen oder Sonderzahlungen.

Eine Verschlechterung der Lohnbedingungen ist sowohl auf Unternehmensebene zu beobachten – z. B. in Form einer zunehmenden Differenzierung der Entlohnungsbedingungen zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitskräften – als auch im gesamten Eisenbahnsektor, was auf die Aushöhlung zentralisierter, sektoraler Tarifverträge zurückzuführen ist.

In diesem Zusammenhang können die folgenden Trends und Merkmale hervorgehoben werden:

- ▶ Ein Hauptmerkmal, über das verschiedene Gewerkschaften berichten, ist die **Senkung der Einstiegslohne** für Neueinstellungen sowie die Kürzung von Zulagen und Prämien oder zusätzlichen Sozialversicherungen.
- ▶ Ein weiteres Beispiel für die Senkung der Lohnkosten, das von den Gewerkschaften in allen an dieser Untersuchung beteiligten Ländern genannt wurde, ist die **Gründung von Tochtergesellschaften oder „Dienstleistungsunternehmen“**⁵ mit einem niedrigeren Lohn- und Entlohnungsniveau und der anschließende Transfer von Arbeitskräften in solche Tochtergesellschaften.

⁵ Siehe die Nachweise aus Deutschland in Kapitel 3.6.



- ▶ Zunehmender Druck, **finanzielle und soziale Leistungen abzuschaffen**, die zuvor im Branchentarifvertrag vereinbart wurden, wie die sechste Urlaubswoche oder Wellness- und Erholungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte, die unter anstrengenden Bedingungen oder in stressigen Positionen arbeiten.
- ▶ Wie von den Gewerkschaften in Deutschland, Italien und Österreich hervorgehoben wurde, ist eine Verschlechterung des Lohn- und Einkommensniveaus auch dort eingetreten, wo die Unternehmen versucht haben, **aus den Branchentarifverträgen auszusteigen oder zu anderen Verträgen überzugehen**, wie z. B. in der Logistik, wo das Lohnniveau und andere finanzielle Aspekte schlechter sind.



Übergang zu „billigeren“ Tarifverträgen

Die italienischen Eisenbahngewerkschaften FILT-CGIL und UILtrasporti haben auf Versuche von Eisenbahnunternehmen hingewiesen, aus dem Eisenbahntarifvertrag auszusteigen und zu „billigeren“ Verträgen, z. B. im Straßenverkehr oder in der Logistik, überzugehen, da es für die Unternehmen keine gesetzliche Verpflichtung gibt, den spezifischen Branchentarifvertrag anzuwenden. Weitere Einzelheiten sind dem Textfeld in Abschnitt 3.5 zu entnehmen.

Quelle: Interviews mit Vertreter:innen von FILT-CGIL und UILtrasporti, März und Mai 2023.



Verschlechterung der Zahlungsbedingungen aufgrund von Outsourcing

Österreich erlebte in seinem Haupteisenbahnunternehmen (ÖBB) infolge einer stärkeren Kostenorientierung ein massives Outsourcing, wobei Funktionen wie die Reinigung und sogar der Bau neuer Eisenbahninfrastrukturen nicht mehr als „Kerngeschäftsfunktionen“ angesehen wurden. Im Zuge der Umstrukturierung der ÖBB im Jahr 2003 wurde der Bereich Infrastrukturbau von der ehemaligen ÖBB Holding an zwei verschiedene private Unternehmen unter dem Dach der ÖBB Holding ausgegliedert. Heute wird der Gleisbau von privaten Unternehmen durchgeführt, die den Arbeitskräften schlechtere Arbeitsbedingungen u. a. in Bezug auf Sicherheit, Unterbringung und Entlohnung bieten.

Quelle: Interview mit Vertreter:innen von vida, April 2023.

3.3 Die dramatische Zunahme des Arbeitskräftemangels und die damit verbundenen Herausforderungen im vergangenen Jahrzehnt

Arbeitskräftemangel ist in den meisten europäischen Ländern ein großes Problem für Eisenbahnbetrieb und das Infrastrukturmanagement. Wie in den länderspezifischen Beispielen, die von den Teilnehmer:innen einer Ad-hoc-Umfrage bei den nationalen Gewerkschaften, die



der ETF angeschlossen sind, angeführt wurden, wirkt sich der Mangel an Triebfahrzeugführer:innen sowie an anderem fahrenden und nicht-fahrendem Eisenbahnpersonal bereits heute negativ auf die Effizienz und Sicherheit des Eisenbahnsystems aus.

Während der Arbeitskräftemangel häufig mit der „Unattraktivität“ von Berufen im Eisenbahnsektor für die jüngere Generation oder für Frauen in Verbindung gebracht wird, z. B. wegen der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder des „Images“ der Eisenbahn, ist dies nur die halbe Wahrheit. Tatsächlich haben die Entflechtung von Infrastruktur und Betrieb, die Liberalisierung und der Wettbewerb bei den Eisenbahnen zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen, zu einer strukturellen Unterbesetzung aus Kostengründen und zu einer Verschlechterung der Arbeitsplatzsicherheit und der Arbeitsbedingungen geführt.

Auch wenn die genannten Aspekte den Arbeitskräftemangel bei den Eisenbahnen verschärfen können, darf nicht vergessen werden, dass die Zahl des Eisenbahnpersonals in den letzten drei Jahrzehnten aufgrund der Fragmentierung und des stärkeren Kostendrucks, der zu Umstrukturierungen und Reorganisationen in ganz Europa geführt hat, drastisch zurückgegangen ist.

Obwohl die europäischen Daten über die Beschäftigung im Eisenbahnsektor aufgrund unterschiedlicher Quellen und Methoden der Datenerfassung⁶ uneinheitlich sind, sind die Trends recht eindeutig:

- ▶ In Ländern wie Schweden, dem Vereinigten Königreich und Österreich ist die Zahl des Eisenbahnpersonals infolge der Fragmentierung und Privatisierung des Sektors in den 1990er- und frühen 2000er-Jahren erheblich zurückgegangen.
- ▶ Noch dramatischer war der Abbau von Arbeitsplätzen aufgrund von Privatisierungen und der Entflechtung und Umstrukturierung der Eisenbahnen in den mittel- und osteuropäischen Ländern nach dem EU-Beitritt.
- ▶ Darüber hinaus ist in den westlichen EU-Mitgliedstaaten die Beschäftigung im Eisenbahnsektor in den letzten zehn Jahren massiv zurückgegangen, während gleichzeitig in den meisten Ländern die Leistung der Eisenbahn, gemessen am Verkehrsaufkommen, gestiegen ist.
- ▶ Interviewpartner:innen aus verschiedenen Ländern zufolge besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Liberalisierung und Entflechtung des Eisenbahnsektors einerseits und der Verschlechterung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen sowie der Attraktivität andererseits.

⁶ Zur Verfügbarkeit von Daten siehe *EDA Rail Report 2022* und eine Studie von 2016 für die EU-Kommission: Panteia / pwc 2016: *Analysis of the trends and prospects of jobs and working conditions in transport*. Studie für die EU-Kommission / JRC. https://panteia.com/uploads/2016/12/Final-report-Panteia-Report.ashx_pdf



Arbeitskräftemangel und seine Auswirkungen auf den Betrieb und die Effizienz der Eisenbahn

Eine von der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) durchgeführte Ad-hoc-Umfrage unter den nationalen Mitgliedsorganisationen hat die folgenden länderspezifischen Erkenntnisse erbracht:

- In Ländern wie Deutschland⁷ oder den Niederlanden⁸ hat der Arbeitskräftemangel zu einem Rückgang der Dienstleistungen geführt.
- Auch in Frankreich gab es Berichte über Zugausfälle wegen fehlender Triebfahrzeugführer:innen: Die SNCF möchte 1.200 Stellen besetzen, und in internen Dokumenten des Unternehmens wird von einem Personalmangel für den Bahnbetrieb in Frankreich in Höhe von 10 Prozent gesprochen. Infolgedessen wurden ab dem 1. September 2022 täglich 19 RER-C-Züge gestrichen.⁹
- Nach Angaben der belgischen Eisenbahngewerkschaften hatte die SNCB bereits im Mai 2022 aufgrund von Personalmangel Schwierigkeiten, ihre grundlegende Dienstleistung sicherzustellen. Die Situation wurde so kritisch, dass die Bahngesellschaft 2.700 Zugfahrten ausfallen ließ, weil sie nicht genügend Personal hatte, um den Service zu gewährleisten. Laut der Gewerkschaft CGSP Cheminots/ACOD Spoor bräuchte die SNCB mindestens 4.000 zusätzliche Statutpersonalstellen, um die politisch angestrebte Erhöhung der Anzahl der Züge unter Beibehaltung der derzeitigen Servicequalität zu erreichen.¹⁰
- In Schweden berichten die Gewerkschaften von einem Mangel an Triebfahrzeugführer:innen. Aufgrund der schlechten Arbeitszeiten (z. B. geteilte Schichten), die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie unmöglich machen, verlassen sie den Sektor.
- In Österreich wurde berichtet, dass das Haupteisenbahnunternehmen ÖBB 3.000 neue Arbeitskräfte pro Jahr sucht, um den Betrieb angesichts des demografischen Wandels und der gestiegenen Nachfrage aufrechtzuerhalten.¹¹
- In Italien war es nach Angaben der Gewerkschaften im Jahr 2020 kaum möglich, mit dem vorhandenen Personal 80 Prozent der geforderten Bahndienstleistungen aufrechtzuerhalten, ohne zusätzliche Schichten oder

⁷ <https://www.vdv.de/personal-und-fachkraeftebedarf-im-oePNV.aspx>

⁸ <https://www.dutchnews.nl/2022/07/ns-cuts-train-services-for-lack-of-staff-in-summer-of-disruptions/>

⁹ https://www.liberation.fr/societe/trains-supprime-faute-de-conducteurs-la-sncf-en-quete-de-1-200-postes-20220826_TJBJWMX7CRBRHK7ROUHBCBDTCQ/

¹⁰ <https://lpost.be/2022/05/30/il-manque-au-moins-4-000-cheminots-a-la-sncb/?fbclid=IwAR0skUPOitITLdj-9bOKiDLXKlam0bavXO1yBSdFshq2-EHY4nhNO2Qs9WA>

¹¹ <https://www.heute.at/s/personalmangel-oeBB-suchen-3000-mitarbeiter-pro-jahr-100221516>



Überstunden zu leisten.¹²

- Ein Mangel an Betriebspersonal wird auch aus mittel- und osteuropäischen Ländern wie der Tschechischen Republik, Polen und Rumänien gemeldet.

Quelle: ETF, Juni 2023



Zusammenhang zwischen der Bahnreform und dem Abwandern von Arbeitskräften aus dem Sektor

Frankreich: Seit der Bahnreform 2018 hat sich das Problem des Personalmangels bei der SNCF und im Güterverkehr verschärft, auch weil die Zahl der Kündigungen stark zugenommen hat und die Fluktuation im Schienengüterverkehr besonders hoch ist: Fret SNCF hat zwischen 2002 und 2021 mehr als 10.000 Arbeitskräfte verloren. Die Eisenbahnunternehmen haben Schwierigkeiten, Mitarbeitende anzuwerben, und immer mehr neu eingestellte Beschäftigte kündigen nach kurzer Zeit (von 1.400 Kündigungen bei der SNCF erfolgten 25 Prozent nach einem bis drei Jahren).

Italien: Der Gesamttrend seit 2000 zeigt einen Rückgang der Beschäftigung im italienischen Eisenbahnsystem. Diese Entwicklung ist zum einen auf die technologische Entwicklung zurückzuführen (z. B. wird im Personenverkehr nur noch ein:e Triebfahrzeugführer:in benötigt, früher waren es zwei), zum anderen auf die Liberalisierung.

Quelle: Interviews mit Vertreter:innen von CGT France und FILT-CGIL, April und März 2023.

3.4 Outsourcing als wichtige Geschäftsstrategie zur Kostensenkung

Outsourcing und die Vergabe von Unteraufträgen sind wichtige Geschäftsstrategien, um die Kosten zu senken und die Eisenbahnunternehmen sowie das Infrastrukturmanagement „fit“ für den Wettbewerb zu machen.

Die von den Gewerkschaften in allen an der Untersuchung beteiligten Ländern gemeldeten Erfahrungen zeigen deutlich, dass der einzige Zweck des Outsourcings darin besteht, die Personalkosten sowie die Ressourcen und Verantwortlichkeiten des eigenen Unternehmens zu verringern.

- ▶ Das Outsourcen von Aufgaben und Tätigkeiten hat weiter zur Fragmentierung des Eisenbahnpersonals und zur **Entwicklung eines zweiten, peripheren Arbeitsmarktes für Bahndienstleistungen** beigetragen, der allzu oft durch niedrige Löhne, hohe

¹² <https://www.ferrovie.info/index.php/it/13-treni-reali/14568-ferrovie-uiltrasporti-trenitalia-grave-carezza-di-personale-nei-settori-macchinisti-e-capitreno>



Arbeitsplatzunsicherheit und schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist.

- ▶ Während es sich bei der Auslagerung hauptsächlich um Tätigkeiten handelt, die als sekundär oder leicht angesehen werden (Reinigung, Verpflegung, leichte Wartung), gab es auch Fälle, in denen die **ausgelagerten Tätigkeiten sicherheitsrelevant waren**, wie der Bau und die Erneuerung der Eisenbahninfrastruktur, was zu Unfällen und kritischen Zwischenfällen geführt hat.
- ▶ In jüngerer Zeit und unter Nutzung neuer Geschäftsmodelle ist auch ein Trend zum **Outsourcing selbst von Kerntätigkeiten wie dem Führen von Zügen** zu beobachten, d. h. zur Externalisierung von Personalkosten und Arbeitgeberverantwortung in Kernbereichen des Eisenbahnbetriebs. Solche Entwicklungen sind insbesondere in Ländern zu beobachten, in denen zivilrechtliche Verträge, Zeitarbeit oder die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen relativ locker geregelt sind.
- ▶ Das uneingeschränkte Outsourcing hat auch zur Entstehung **höchst problematischer und prekärer Arbeitsbedingungen** geführt, wie sie im Eisenbahnsektor bisher nicht bekannt waren: darunter Scheinselbstständigkeit, selbstständige Triebfahrzeugführer:innen oder Wanderarbeitskräfte, die in höchst prekären Verhältnissen arbeiten und leben.
- ▶ **Outsourcing ist nicht billiger für die öffentlichen Kassen:** Uns liegen zwar keine Zahlen vor, aber Interviewpartner:innen zufolge ermöglichen ausgelagerte Tätigkeiten den Unternehmen, billigere Dienstleistungen anzubieten und höhere Gewinne zu erzielen, aber sie kosten die öffentliche Hand (die Steuerzahler:innen) mehr als direkte Leistungen, wie Belege aus Frankreich nahelegen (siehe Textfeld unten).



Outsourcing als Ursache für schwere Eisenbahnunfälle im Vereinigten Königreich

Nach der Privatisierung der Eisenbahninfrastruktur im Jahr 1993 wurde das Wartungspersonal der nunmehr privaten Infrastrukturverwaltungsgesellschaft innerhalb von sechs Jahren von 31.000 auf 19.000 Beschäftigte reduziert. Das Personal wurde teilweise durch Prekarisierung der Arbeit von Subunternehmen ersetzt, während das Wartungspersonal zwischen Railtrack (dem neuen Infrastrukturbetreiber) und 13 verschiedenen Infrastrukturunternehmen und Subunternehmern verstreut wurde, die alle versuchten, ihre Kosten im Interesse der Gewinnspannen zu minimieren. Dieses stark zersplitterte, unkoordinierte System von Infrastrukturbau, -erneuerung und -instandsetzung führte zu schwerwiegenden Sicherheitsrisiken und schließlich zu den Eisenbahnunglücken Ende der 1990er-Jahre in Ladbroke Grove, Hatfield und Potters Bar, bei denen insgesamt 37 Menschen starben und Hunderte verletzt wurden.

Quelle: Interview und Präsentation der Gewerkschaft RMT, Februar und Mai 2023.



Kostensenkung oder Gewinnmaximierung als einziger Zweck von Outsourcing und Untervergabe

Deutschland: Die Vergabe von Dienstleistungsaufträgen an Unterauftragnehmer ist ein weit verbreiteter Trend, insbesondere im Bereich des Schienengüterverkehrs. Die Interviewpartner:innen wiesen auch auf die Tendenz hin, dass sowohl Güter- als auch Personenverkehrsunternehmen aus Kosten- und Flexibilitätsgründen zunehmend dazu neigen, komplexe Unterauftragsverhältnisse mit separaten Verträgen für verschiedene Dienstleistungen einzugehen (z. B. Anmietung einer Lokomotive oder von Waggons, befristete Einstellung von Triebfahrzeugführer:innen, Zugbegleiter:innen, Catering-Personal oder Wartungspersonal), wie im Fall von Flixbahn.

Vereinigtes Königreich: Laut einer im Jahr 2018 durchgeführten Umfrage unter 800 Eisenbahner:innen im Vereinigten Königreich gaben 74 Prozent von ihnen an, dass sie wissen, dass ihr Unternehmen Zeitarbeitskräfte beschäftigt, und fast 70 Prozent wussten, dass ihr Unternehmen Arbeiten auslagert oder an Subunternehmer vergibt.¹³

Österreich: Der Fall „Henry am Zug“ ist ein Beispiel für die Auslagerung von Catering-Dienstleistungen, um Personalkosten zu sparen. Die ÖBB schrieben ihre Bordverpflegungsleistungen aus und vergaben sie an das österreichische Unternehmen Do & Co, das sie seiner österreichischen Tochtergesellschaft „Henry am Zug“ unterstellte. Letztere setzte dann Personal über ihre Tochtergesellschaft „Henry am Zug Hungary Kft“ ein.

Schweden: Die Auslagerung bestimmter Aufgaben war ein wichtiger Trend im Zusammenhang mit der Liberalisierung und Entflechtung in Schweden. Das Hauptziel war die Kosteneinsparung. Sehr stark von der Auslagerung betroffen sind leichte Wartungen. Auch einige Beispiele für die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen mit schlechteren Arbeitsbedingungen sind hier zu finden. Ein von der Gewerkschaft Seko hervorgehobener Trend im Zusammenhang mit wettbewerblichen Vergabeverfahren ist, dass viele Unternehmen bei der Teilnahme an Ausschreibungen auf hundertprozentige Tochtergesellschaften zurückgreifen und für jeden neuen Auftrag, den sie erhalten, eine neue Tochtergesellschaft gründen. Die Tochtergesellschaften beschäftigen in der Regel das für den Betrieb der Züge erforderliche Personal, wie Triebfahrzeugführer:innen und Bordpersonal, während Hilfspersonal, z. B. für den Fahrspurausbau und für Oberleitungsfunktionen, bei der Muttergesellschaft angestellt sein kann. Leichte und schwere Wartungsarbeiten werden fast immer ausgelagert – manchmal an andere Tochtergesellschaften und manchmal an externe Partner. In gewissem Sinne fungieren diese Tochtergesellschaften eher als Personaldienstleister und weniger als vollwertige Eisenbahnunternehmen.

Frankreich: In den Bereichen Material- und Gleisinstandhaltung (z. B. Outsourcing von Schweißarbeiten) kommt es aufgrund der Trennung von Zugbetreiber und Infrastrukturbetreiber zu einem zunehmenden Outsourcing. Outsourcing verursacht 14 Prozent höhere Kosten bei der Gleisinstandhaltung. Auch

¹³ RMT: *Why the UK needs a nationally integrated and publicly owned railway: What RMT rail workers say.* 2019



Arbeitsplätze in den Bereichen Bahnhofsdienste und Sicherheit werden häufig ausgelagert.

Quelle: Interviews mit Vertreter:innen von mobifair e.V., März 2023; vida, April 2023, SEKO, März 2023, und CGT, April 2023.

3.5 Erhöhte Arbeitsintensität und unfreiwillige Flexibilität der Arbeitszeit

Der massive Abbau von Arbeitsplätzen bei den Eisenbahnen in den letzten zwei Jahrzehnten hat die Arbeitsbelastung und die Arbeitsintensität für die im Sektor verbliebenen Beschäftigten enorm erhöht.

- ▶ Wie aus den länderspezifischen Fällen hervorgeht, scheinen Arbeitsverdichtung und Aufgabenüberlastung strukturelle Komponenten eines Wettbewerbsmarktes zu sein, der nicht hinreichend nach vollständig umgesetzten Mindeststandards reguliert ist.
- ▶ Ein weiteres besorgniserregendes Ergebnis der länderspezifischen Fallstudien und der Interviews mit Beschäftigtenvertreter:innen ist die Zunahme extensiver und unfreiwilliger Arbeitszeitregelungen, bei denen geteilte Schichten, Leerlaufzeiten und Bereitschaftsdienste sehr viel häufiger geworden sind.
- ▶ Im Vereinigten Königreich haben die Bahngewerkschaften zahlreiche Beispiele für die Beschäftigung von Bahnpersonal mit Null-Stunden-Verträgen angeführt.
- ▶ Gewerkschaftsvertreter:innen aus dem Eisenbahnsektor in verschiedenen Ländern haben berichtet, dass Ermüdung und verminderte Aufmerksamkeit ein wachsendes Problem darstellen, das auf unzureichende Personalausstattung und Arbeitskräftemangel sowie auf die Verlängerung der Arbeitszeit zurückzuführen ist.
- ▶ Nach Angaben der Gewerkschaften in Frankreich, dem Vereinigten Königreich und Italien ist die erhöhte Arbeitsintensität häufig auch eine Folge des Abbaus des Fahrpersonals, des reinen Fahrbetriebs oder des Personalabbaus in den Bahnhöfen.
- ▶ Diese Situation hat zu einem Teufelskreis und einer Abwärtsspirale geführt, die sich negativ auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitskräfte sowie auf die Attraktivität der Arbeitsplätze bei der Bahn und die intrinsische Arbeitsmotivation auswirkt, die sie hervorrufen.
- ▶ Infolgedessen und wie von Gewerkschaftsvertreter:innen in Frankreich, Schweden und Deutschland berichtet wurde, ist ein Trend zu beobachten, dass Triebfahrzeugführer:innen ihren Arbeitsplatz vor dem Eintritt in den Ruhestand kündigen oder in andere Sektoren mit besseren Arbeitsbedingungen wechseln.



Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung stuft Triebfahrzeugführer:innen als Hochrisikogruppe ein

Arbeitsplätze im Baugewerbe stehen an der Spitze der Liste der Berufe mit hohem Unfall- und Gesundheitsrisiko. Im jüngsten Jahresbericht der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) wird jedoch betont, dass Triebfahrzeugführer:innen seit Kurzem zu den besonders gefährdeten Berufsgruppen gehören. In dieser Berufsgruppe liegt der Grund für die erhöhte Unfallrate in den Ausfallzeiten aufgrund einer arbeitsbedingten psychischen Belastung.

Quelle: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Arbeitsunfallgeschehen 2022. Siehe Pressemitteilung:

https://www.dguv.de/de/mediocenter/pm/pressemitteilung_592841.jsp



Österreich: Liberalisierung führt zu einem neuen Arbeitsregime im Eisenbahnsektor

Die Liberalisierung hat zu einer Intensivierung der Arbeit unter einem neuen Arbeitsregime geführt, das durch Flexibilität ohne Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeitverlängerung, Aufgabenüberlastung und Stress sowie durch das Aufkommen prekärer und atypischer Beschäftigungsformen gekennzeichnet ist. Ein Beispiel dafür ist der Fall der Westbahn, wo die Triebfahrzeugführer:innen angewiesen wurden, den Fahrgastraum zu reinigen.

Quelle: Interview mit Vertreter:innen von vida, April 2023.



Italien: Ausweitung der Arbeitszeit mittels Definition der Arbeitszeit als reine Lenkzeit

Da ausschließlich die Lenkzeit als Arbeitszeit gilt, wird u. a. die für den Arbeitsweg und die Vorbereitung des Zuges benötigte Zeit folglich nicht als Arbeitszeit angerechnet. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei der Anwendung nicht sektorspezifischer Vereinbarungen einige Besonderheiten der Arbeit von Triebfahrzeugführer:innen nicht berücksichtigt werden.

In der nationalen Eisenbahnvereinbarung wird beispielsweise die Ruhezeit während der Arbeitsschichten als Arbeitszeit betrachtet und als solche bezahlt.

Wenn ein Eisenbahnunternehmen jedoch beschließt, diese nicht sektorspezifische Vereinbarung im Eisenbahnsektor anzuwenden, gelten Triebfahrzeugführer:innen, die eine Pause machen, während sie in einem Bahnhof auf einen Anschlusszug oder aus einem anderen Grund warten, in dieser Pause nicht als arbeitend, sie werden für diese Zeit nicht bezahlt und müssen folglich längere Schichten arbeiten.

Quelle: Interviews mit Vertreter:innen der Gewerkschaften FILT-CGIL und UILtrasporti,



durchgeführt im März und Mai 2023.



Tschechische Republik und Deutschland: Überlange Arbeitszeiten von Triebfahrzeugführer:innen

Laut der OSZ sind überlange Arbeitszeiten ein wachsendes Problem, insbesondere für Triebfahrzeugführer:innen. Bei insgesamt mehr als 120 Eisenbahnverkehrsunternehmen, die auf dem nationalen Eisenbahnmarkt tätig sind, kommt es vor, dass Triebfahrzeugführer:innen für verschiedene Unternehmen arbeiten, wobei die Arbeits- und Ruhezeiten nicht überwacht werden können. Auch geteilte Schichten stellen eine zunehmende Herausforderung dar.

In Deutschland stellt die Gewerkschaft EVG fest, dass kurzfristige Dienstpläne und Schichten, sehr unregelmäßige Arbeitszeiten, lange Arbeitstage von bis zu 14 Stunden sowie Wochenend- und Feiertagsarbeit den Alltag vieler Triebfahrzeugführer:innen und Zugbegleiter:innen (einschließlich der Beschäftigten in der Zuggastronomie) zu bestimmen scheinen. In den Medien wird immer wieder über die anspruchsvollen Arbeitsbedingungen berichtet, zum Beispiel über regelmäßige Wochenarbeitszeiten von 50 bis 60 Stunden. Es wird auch über Bereitschaftsdienste berichtet, bei denen die Routenplanung nicht im Voraus bekannt ist, sodass der Zeitpunkt des Feierabends daher ungewiss ist. Solche Faktoren erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stellen besondere Anforderungen an die Flexibilität und Leistungsfähigkeit der Betroffenen.

Quelle: Interviews mit Vertreter:innen der Gewerkschaften OSZ und EVG, September und März 2023.



Geteilte Schichten und Leerlaufzeiten

Ein:e Vertreter:in der schwedischen Gewerkschaft SEKO wies auf ein weiteres Problem im Zusammenhang mit der Arbeitszeit hin, das sich unmittelbar aus der Entflechtung ergab: Während Triebfahrzeugführer:innen und Fahrpersonal in der Vergangenheit den größten Teil ihrer Zeit mit der Erledigung von Arbeitsaufgaben verbrachten, haben die Entflechtung und die Aufteilung der Tätigkeiten zu einer Zunahme der Leerlaufzeiten während des gesamten Tages geführt (z. B. weil Triebfahrzeugführer:innen im Durchschnitt länger zwischen zwei Einsätzen warten). Dies hat auch dazu geführt, dass die Rückkehr am selben Tag schwieriger geworden ist als in der Zeit vor der Liberalisierung.

Quelle: Interview mit Vertreter:innen von SEKO, Februar 2023



3.6 Prekäre Arbeit und Sozialdumping

Neben dem Abbau von Arbeitsplätzen und der Verschlechterung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen haben sich im Eisenbahnsektor in der gesamten Europäischen Union unsichere und prekäre Beschäftigungsverhältnisse aufgrund des reinen Preis- und Kostenwettbewerbs, der zu Sozialbetrug und -dumping geführt hat, immer weiter verbreitet.

Die Gewerkschaften haben festgestellt, dass vor allem im Güterverkehrssektor, wo der Preiswettbewerb besonders hart ist und die Unternehmensstruktur stark zersplittert ist, prekäre Arbeitsverhältnisse und die Vernachlässigung der Arbeitszeit und anderer sozialer Regeln weit verbreitet sind.

Die folgenden Trends wurden von den Gewerkschaften in verschiedenen Ländern aufgezeigt:

- ▶ **Zeitarbeit.** Vor allem in Ländern, in denen die Leiharbeit weniger eingeschränkt ist (z. B. in Deutschland, Österreich und der Tschechischen Republik), werden Triebfahrzeugführer:innen von ihren Arbeitgebern durch Agenturen abgeworben, die höhere Löhne oder andere materielle Vorteile bieten. Da sie jedoch durch keinen Tarifvertrag mehr abgedeckt sind, werden diese durch eine längere Arbeitszeit und mehr Flexibilität sowie eine geringere Arbeitsplatzsicherheit und geringere Sozialleistungen finanziert. In Deutschland gibt es derzeit mehr als 120 Zeitarbeitsfirmen, die Triebfahrzeugführer:innen an Eisenbahnunternehmen verleihen. Schätzungen zufolge gibt es in Deutschland rund 4.000 entlehene Triebfahrzeugführer:innen, was mehr als 10 Prozent des gesamten Personals der Triebfahrzeugführer:innen entspricht.¹⁴
- ▶ Aus Kostengründen sind die Eisenbahnunternehmen auch dazu übergegangen, sogenannte **Servicegesellschaften** zu gründen, in denen die Beschäftigten (Triebfahrzeugführer:innen, Hilfs- und Servicepersonal) zu einem ungünstigeren Tarifvertrag oder gar nicht tarifgebunden beschäftigt werden.
- ▶ Im Bereich der **grenzüberschreitenden Anwerbung** scheint es einen Trend zu geben, Arbeitskräfte aus anderen Ländern über eine Arbeitsagentur oder eine Dienstleistungstochtergesellschaft mit Sitz im Herkunftsland zu wesentlich schlechteren Lohn- und Sozialbedingungen zu beschäftigen. Über solche Praktiken berichten die Gewerkschaften zum Beispiel in Deutschland und Österreich.
- ▶ Die Interviewpartner:innen wiesen auch auf die Tendenz hin, dass sowohl Güter- als auch Personenverkehrsunternehmen aus Kosten- und Flexibilitätsgründen zunehmend dazu neigen, komplexe Unterauftragsverhältnisse mit separaten Verträgen für verschiedene Dienstleistungen einzugehen (z. B. Anmietung einer Lokomotive oder von Waggons sowie befristete Einstellung von u. a. Triebfahrzeugführer:innen, Zugbegleiter:innen oder Catering-Personal und Wartungspersonal), wie im Fall von Flixtrain.¹⁵
- ▶ **Sozialdumping und systematischer Rechtsbetrug**, insbesondere bei Verstößen gegen Arbeits- und Lenkzeitvorschriften, scheinen systemimmanente Merkmale des stark fragmentierten Schienengüterverkehrsmarktes in Deutschland zu sein. Nach Angaben der

¹⁴ Interviews mit Vertreter:innen von mobifair e.V., März 2023.

¹⁵ Interviews mit Vertreter:innen von mobifair e.V., März 2023.



Gewerkschaft EVG sind derzeit mehrere hundert Klagen wegen missbräuchlicher Praktiken im Bereich der Arbeitszeiten anhängig.¹⁶ Das Beispiel des Zugunglücks von Mannheim (siehe Textfeld unten) veranschaulicht die verhängnisvolle Kombination von Ursachen und Problemen, die zu diesem Unglück führten.

- ▶ Auch aus Deutschland, Schweden und Österreich wird berichtet, dass der **Einsatz von selbständigen Triebfahrzeugführer:innen** zunimmt, wodurch die Arbeit noch prekärer wird, da Selbständige nicht die gleichen Leistungen und die gleiche soziale Sicherheit erhalten wie regulär Beschäftigte.



Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Zeitarbeit und den Transfer von Beschäftigten zu Dienstleistungsunternehmen

Auch die Arbeitsbedingungen haben sich durch die Vergabe von Unteraufträgen und Zeitarbeit verschlechtert. So setzt beispielsweise das Eisenbahnunternehmen XY anstelle von direkt angestellten Kundenberater:innen im Nahverkehr Sicherheits- und Servicekräfte des Dienstleisters XY ein, die keine betrieblichen Aufgaben haben, zu einem ungünstigeren Tarif beschäftigt werden und weniger verdienen.

Ein weiteres grundlegendes Problem bei der Vergabe von Unteraufträgen und der Zeitarbeit ist die Fragmentierung des Personals. Außerdem gibt es nicht mehr einen einzigen Betriebsrat für alle, sondern mehrere getrennte Räte oder, wie in vielen Fällen im Sicherheits- und Dienstleistungssektor, überhaupt keinen. Dies erschwert es den Beschäftigten erheblich, ihre berechtigten Interessen und Rechte geltend zu machen und durchzusetzen.

Es wurden zahlreiche Tochtergesellschaften eingerichtet, sodass der Transfer von Personal von Muttergesellschaften zu ihren Tochtergesellschaften dann als Gelegenheit genutzt wurde, um Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen zu senken.

Quelle: Interviews und schriftliches Material, zur Verfügung gestellt von der Gewerkschaft EVG, März und November 2023.



Österreich: Eisenbahnunternehmen gründen eigene Zeitarbeitstochtergesellschaften

Das private Eisenbahnunternehmen Westbahn gründete ein eigenes Zeitarbeitsunternehmen, um sich kostengünstig mit Personal zu versorgen. Der Schienengüterverkehr arbeitet gelegentlich mit entliehenem Personal, aber da Zeitarbeit sehr teuer ist, wird es nur in hochprofitablen Marktsegmenten eingesetzt, wie z. B. auf der Strecke vom Wiener Hafen zum Duisburger Hafen. Im Zuge der Umstrukturierung der ÖBB im Jahr 2003 wurde der Bereich Infrastrukturbau von der ehemaligen ÖBB an zwei verschiedene Unternehmen

¹⁶ Interviews mit Vertreter:innen der EVG, März 2023.

unter dem Dach der ÖBB Holding ausgegliedert. Heute wird der Gleisbau von privaten Unternehmen durchgeführt, die den Arbeitskräften schlechtere Bedingungen in Bezug auf Sicherheit, Unterbringung usw. bieten.

Quelle: Interview mit Vertreter:innen von vida, April 2023.



Lehren aus dem Unglück in Mannheim

Nach den Erkenntnissen der Bundesstelle für Eisenbahnunfalluntersuchung (BEU), die von einem:einer Sachverständigen der Gewerkschaft EVG analysiert wurden, war das Zugunglück im Mannheimer Hauptbahnhof, bei dem fast 40 Fahrgäst:innen verletzt wurden und ein Sachschaden von mehr als zwei Millionen Euro an Schienenfahrzeugen und Infrastruktur entstand, die Folge mehrerer Probleme, darunter die Vernachlässigung von Sozial- und Sicherheitsvorschriften:

- **Sozialvorschriften:** Der Triebfahrzeugführer hatte die Mindestruhezeit nach der vorangegangenen Schicht nicht eingehalten, und es ist wahrscheinlich, dass zusätzliche Vorschriften für die Nachtarbeit nicht beachtet wurden. Darüber hinaus funktionierte das Sicherheitsmanagementsystem (SMS) des Unternehmens zur Disposition des Personals nicht, und die Lenkzeiten wurden weder vom Infrastrukturbetreiber noch vom Eisenbahn-Bundesamt kontrolliert oder überwacht. Es ist daher wahrscheinlich, dass die Müdigkeit des Fahrers zu dem Unfall beigetragen hat.
- **Mangelnde Kenntnis:** Auch die mangelnde Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten war wahrscheinlich ein Grund für den Unfall. Das Eisenbahnverkehrsunternehmen konnte nicht ausreichend nachweisen, dass der Triebfahrzeugführer die Linie, die Stellung der Signale usw. kannte. Darüber hinaus wurden die entsprechenden Bestimmungen des SMS nicht angewandt. Auch die Streckenkenntnis wurde weder vom Infrastrukturbetreiber noch vom Eisenbahn-Bundesamt geprüft oder überwacht.
- **Schnittstellen, Vergabe von Unteraufträgen und Zeitarbeit:** Der Unfall in Mannheim war auch das Ergebnis einer mangelhaften Kommunikation und Koordination zwischen mehreren beteiligten Parteien. Dies ist typisch für stark fragmentierte, wettbewerbsorientierte Eisenbahnmärkte. Bei der Eisenbahngesellschaft (die für die Anwendung des SMS zuständig war) handelte es sich um ein niederländisches Unternehmen, das sich im Besitz eines privaten Frachtunternehmens mit Sitz im Vereinigten Königreich befand. Der Triebfahrzeugführer führte jedoch einen Zug, der von einem Subunternehmer des niederländischen Betreibers betrieben wurde, während die Lokomotive Eigentum der ÖBB Rail Cargo, Österreich, war und der Zug in deren Auftrag betrieben wurde. Der deutsche Triebfahrzeugführer schließlich war nicht direkt angestellt, sondern von einer deutschen Zeitarbeitsfirma entliehen. Der Schriftverkehr zwischen dem Eisenbahnverkehrsunternehmen und dem Arbeitgeber des



Triebfahrzeugführers erfolgte per E-Mail, und es gab offensichtlich keine schriftlichen Vereinbarungen, die die Qualifikation des Triebfahrzeugführers, seine Streckenkenntnis oder seine Arbeitszeit dokumentierten.

- **Unzureichende Anwendung des SMS:** Der Unfall verdeutlicht die Nichtanwendung mehrerer SMS-Punkte, einschließlich der korrekten Vorbereitung neuer Dienste, der Dokumentation der Kenntnisse der Triebfahrzeugführer:innen und der Mindestanforderungen an die Disposition des Personals gemäß der Richtlinie (EU) 2016/798 über die Eisenbahnsicherheit.

Quelle: Präsentation der EVG auf der Konferenz der ETF zur Eisenbahnsicherheit, November 2016

| 3.7 Unzureichende Überwachung der Sozialvorschriften

Das im vorangegangenen Kapitel erwähnte Beispiel des Unglücks von Mannheim zeigt, dass die unzureichende Anwendung der Vorschriften und Verpflichtungen, denen die Eisenbahnunternehmen unterliegen, zu einem zunehmenden Problem geworden ist und dass sich aus dem Wettbewerb auf dem Eisenbahnmarkt Sicherheitsrisiken ergeben.

Nach den Erfahrungen der Eisenbahngewerkschaften in den neun länderspezifischen Fällen sowie aus den von den nationalen Sicherheitsbehörden veröffentlichten Berichten geht hervor, dass die derzeitigen Systeme zur Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung der Vorschriften in Bezug auf die Arbeitszeit, die Qualifikation der Triebfahrzeugführer:innen oder die Streckenkenntnis nicht wirksam sind und den neuen Gegebenheiten auf dem Eisenbahnmarkt nicht gerecht werden.

- ▶ Das **derzeitige System zur Umsetzung und Einhaltung von Sozial-, Sicherheits- und anderen Vorschriften** wurde zu einer Zeit eingeführt, als der Eisenbahnverkehr von öffentlichen Unternehmen organisiert wurde, d. h. auf einem nicht wettbewerbsorientierten Markt. Dies war ein Grund, die ordnungsgemäße Anwendung der Vorschriften den Eisenbahnunternehmen selbst und ihren Infrastrukturbetreibern zu übertragen und ihnen die Verantwortung für die Einrichtung und Anwendung eines Sicherheitssystems, die ausreichende Ausbildung des Personals und die Einhaltung der Vorschriften zu übertragen.
- ▶ Dieses **System funktioniert nicht mehr in einem Umfeld, das durch eine große Zahl privater Wettbewerber und einen Wettbewerb gekennzeichnet ist**, bei dem das günstigste Angebot den Zuschlag erhält. Ein solches System bietet Anreize für die Missachtung und Umgehung von Vorschriften, z. B. in Bezug auf Arbeitszeit, Streckenkenntnis und Fremdsprachenanforderungen.
- ▶ Aus diesem Grund haben die Eisenbahngewerkschaften immer wieder auf die Notwendigkeit



hingewiesen, die **zuständigen nationalen Behörden** im Bereich der Zertifizierung der Eisenbahnsicherheit und der Ausbildung mit zusätzlichen und effizienteren Ressourcen **besser auszustatten**. Das Gleiche gilt für die Arbeitsaufsichtsbehörden in Bezug auf die Arbeitszeit, die technischen Normen und die Überprüfung der erforderlichen Führerscheine der Triebfahrzeugführer:innen.

- ▶ In diesem Zusammenhang wurde von den Interviewpartner:innen auch hervorgehoben, dass es im Gegensatz zum gewerblichen Kraftverkehr kein System wie einen (digitalen) Fahrtenschreiber gibt, der Arbeits- und Lenkzeiten dokumentiert.



Triebfahrzeugführer:innen, die auf Strecken ohne entsprechende Streckenkenntnis eingesetzt werden

In Deutschland erzählten mehrere Triebfahrzeugführer:innen einem Magazin im öffentlich-rechtlichen Fernsehen, dass ihr Arbeitgeber sie oft auf Strecken einsetzt, die sie nicht kennen. Um bei eventuellen Kontrollen nicht aufzufallen, wird die unbekannte Strecke in den „Streckenkenntnisnachweis“, eine Art Fahrtenbuch, eingetragen, das die Triebfahrzeugführer:innen zu führen haben. Mit anderen Worten, es wurden nicht vorhandene Streckenkenntnisse bescheinigt. Diese Täuschung war bei den Kontrollen nicht zu erkennen.

Quelle: <https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/panorama3/Lokfuehrer-uebermuedet-auf-der-Schiene,lokfuehrer160.html>



Unzureichendes Arbeitsaufsichtssystem im Eisenbahnsektor

Die rasche Zunahme der Zahl der Eisenbahnunternehmen infolge der Liberalisierung des Güterverkehrs in Deutschland hat es unmöglich gemacht, zu überwachen und zu überprüfen, ob Triebfahrzeugführer:innen mit ausreichenden Kenntnissen und Nachweisen arbeiten. Diese Überprüfung sollte von den Arbeitsaufsichtsbehörden der 16 Bundesländer durchgeführt werden, die jedoch weder über die erforderlichen Kenntnisse im Bereich der Eisenbahn noch über die entsprechenden personellen Kapazitäten verfügen. Aus diesem Grund findet eine Überprüfung einfach nicht statt.

Quelle: Interviews mit Vertreter:innen von mobifair, März 2023.

3.8 Qualitätsverluste in der Eisenbahnausbildung und ihre Auswirkungen auf die Eisenbahnsicherheit

Die Liberalisierung und der Wettbewerb im Eisenbahnsektor haben die strukturellen Schwächen und Unzulänglichkeiten des derzeitigen Systems der Bildung und Ausbildung im Eisenbahnsektor offenbart, insbesondere wenn es darum geht, ein gewisses Maß an Qualität in



der Eisenbahnausbildung zu gewährleisten.

Obwohl die Mindestanforderungen an die Ausbildung im Eisenbahnsektor auf EU-Ebene durch die Richtlinie 2007/59/EG über Triebfahrzeugführer:innen und die Sicherheitsrichtlinie der EU geregelt sind, lassen die EU-Rechtsvorschriften viel Spielraum für die Auslegung und Umsetzung in den Ausbildungsprogrammen der nationalen Ausbildungszentren und auf Unternehmensebene. Tatsächlich unterscheiden sich die Ausbildungskurse im Eisenbahnsektor nicht nur zwischen den EU-Mitgliedstaaten, sondern auch zwischen den Unternehmen in Bezug auf Lehrplan, Dauer und Curricula erheblich.¹⁷ Während in einigen Ländern (z. B. Norwegen und Spanien) die Ausbildungsinhalte in höherem Maße standardisiert wurden, können sie sich zwischen den Eisenbahnunternehmen und Ausbildungszentren immer noch erheblich unterscheiden, wenn keine zusätzlichen gemeinsamen nationalen Standards festgelegt wurden, wie z. B. in Deutschland oder Frankreich.¹⁸

Diese Art der Ausbildung stützt sich weitgehend auf qualitativ hochwertige Programme, die von den nationalen Eisenbahnunternehmen für ihr eigenes Personal und für den gesamten Sektor angeboten werden. Angesichts des zunehmenden Pluralismus und der Vielfalt auf dem Eisenbahnmarkt ist das derzeitige Ausbildungssystem jedoch unter Druck geraten. Insbesondere die folgenden Aspekte wurden von den Interviewpartner:innen in verschiedenen Ländern hervorgehoben, vor allem in den Ländern, in denen der Eisenbahnmarkt stark fragmentiert ist:

- ▶ Die großen etablierten Unternehmen bilden nach wie vor das Rückgrat der Ausbildung im Eisenbahnwesen und verfügen über einen hohen Ausbildungsstandard.
- ▶ Auf dem wettbewerbsorientierten Eisenbahnmarkt wird die Ausbildung als Kostenfaktor betrachtet. Die privaten Eisenbahnunternehmen investieren deutlich weniger in die Aus- und Fortbildung und neigen dazu, Triebfahrzeugführer:innen und andere Fachkräfte vom Markt und anderen Unternehmen abzuwerben.
- ▶ In einer solchen Situation sind große, etablierte Unternehmen mit eigenen Ausbildungseinrichtungen nicht mehr bereit, über ihren eigenen Bedarf hinaus in die Ausbildung zu investieren.
- ▶ Infolgedessen hat die Zahl der Eisenbahnausbildungszentren, die sich nicht im Besitz von Eisenbahnunternehmen befinden und eine „light“ Ausbildung (z. B. ein verkürztes Ausbildungsprogramm für Triebfahrzeugführer:innen) für den Eisenbahnmarkt als einzige Geschäftsfunktion anbieten, in einigen EU-Ländern (z. B. in Deutschland) erheblich zugenommen. Die Qualität der Ausbildung ist nach Aussage von Branchenexpert:innen oft mehr als fragwürdig.
- ▶ Offiziellen Bewertungen der nationalen Sicherheitsbehörden sowie den Erfahrungen der Eisenbahngewerkschaften zufolge haben diese Trends zu einer Verschlechterung der

¹⁷ Europäische Kommission 2020: Staff Working Document. Siehe auch ATKINS (2002). *Training and staff requirements for railway staff in cross-border operations*; Abschlussbericht, 28. November 2002.

¹⁸ Die folgenden Websites zeigen die Vielfalt des Ausbildungsangebots für angehende Triebfahrzeugführer:innen in Deutschland und Frankreich. www.campusfer.com/formation/conduite-de-trains-de-voyageurs-pour-conducteurs-de-trains-de-fret/, <https://www.futurenttrain.fr/formation-ferroviaire/>, <https://www.schienenjobs.de/bahn-ausbildung/lokfuehrer-ausbildung/>.



Ausbildungsergebnisse geführt, was sich in einer steigenden Zahl von Zugunfällen und Zwischenfällen wie dem Überfahren von Signalen (siehe Kapitel 2) zeigt, die auf unzureichende Kenntnisse und Qualifikationen der Triebfahrzeugführer:innen oder anderer Mitarbeitender (z. B. in den Verkehrsleitzentralen) zurückzuführen sind.

- ▶ Die Interviewpartner:innen berichten von unzureichenden Ausbildungskonzepten und sogar von gefälschten Lizenzen bei kleineren Eisenbahngüterverkehrsunternehmen. Diese Unternehmen neigen auch dazu, unerfahrene Triebfahrzeugführer:innen für einzelne Aufträge auf Strecken einzustellen, die sie nicht wirklich kennen. Da die Staaten als Verantwortliche den Schienengüterverkehr mit seinen zahlreichen Subunternehmern nicht ausreichend kontrollieren, ist die Sicherheit im Schienenverkehr gefährdet, da immer mehr unerfahrene oder unzureichend ausgebildete Triebfahrzeugführer:innen Züge auf einer begrenzten Infrastruktur fahren.¹⁹
- ▶ Neben einer Verschlechterung der Qualität der Ausbildung im Eisenbahnwesen haben die Interviewpartner:innen im Vereinigten Königreich und in Schweden auch die Tatsache hervorgehoben, dass Entflechtung, Privatisierung und Kostenwettbewerb zu einem massiven Verlust an Wissen und Kompetenz im Eisenbahnsektor auf nationaler Ebene geführt haben.



Frankreich: Ausbildungskosten gering halten

Die meisten Triebfahrzeugführer:innen in Frankreich werden immer noch von der SNCF ausgebildet, aber die Standards werden immer weiter gesenkt. Die von der SNCF abgelehnten Triebfahrzeugführer:innen werden nun von privaten Ausbildungsunternehmen ausgebildet, die Tochtergesellschaften der SNCF sind oder von anderen Eisenbahnunternehmen betrieben werden. Obwohl die meisten Triebfahrzeugführer:innen noch von der SNCF ausgebildet werden, wird die Ausbildung aus Kostengründen teilweise an private Unternehmen ausgelagert. So hat beispielsweise Getlink, der Infrastrukturbetreiber des Eurotunnels zwischen Frankreich und dem Vereinigten Königreich, ein Ausbildungszentrum in Calais eingerichtet.

Quelle: Interview mit Vertreter:innen der Gewerkschaft CGT, Frankreich, April 2023



Schweden: Ausbildungskosten gering halten

Ein allgemeiner Effekt der Liberalisierung ist, dass Fortbildung sowie Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz von den Unternehmen als Kosten angesehen werden. Aus diesem Grund gibt es einen Mechanismus, der die Budgets niedrig hält, um bei Ausschreibungen wettbewerbsfähig zu werden oder zu bleiben. So erschweren ausgeschriebene Eisenbahndienste die Einhaltung hoher Standards für Gesundheit und Sicherheit sowie für Ausbildung und Qualifikation. Aus diesem Grund wird die Stärkung der Regulierung durch Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsvertreter:innen auf lokaler und betrieblicher Ebene immer

¹⁹ Interviews mit Vertreter:innen von mobifair e.V., März 2023.



wichtiger.

Quelle: Interview mit einem:einer Vertreter:in der Gewerkschaft SEKO, Februar 2023



Deutschland: Trend zur verkürzten „Funktionsausbildung“

Der Wettbewerb und die Zunahme der Zahl der Eisenbahnunternehmen haben sich stark auf die Ausbildung der Triebfahrzeugführer:innen ausgewirkt. Im Laufe der Jahre hat sich die sogenannte „Funktionsausbildung“ für Fahrer:innen immer mehr durchgesetzt. Das bedeutet, dass Quereinsteiger:innen in neun bis zwölf Monaten zu Triebfahrzeugführer:innen ausgebildet werden. Die früher übliche dreijährige Berufsausbildung zum:zur Triebfahrzeugführer:in wird heute nur noch von etwa 40 Prozent der Triebfahrzeugführer:innen absolviert. Das Problem mit dem Trend zur „Funktionsausbildung“ ist die fehlende Standardisierung (z. B. bei Eignungstests, Lehrplänen, Prüfungen, Vorschriften), wobei eine sehr große Zahl von Ausbildungseinrichtungen (derzeit 114) auf einem niedrigeren Niveau arbeitet.

Quelle: Interview mit Vertreter:innen der Gewerkschaft EVG im März 2023 und schriftliche Unterlagen im November 2023



Österreich: Auslagerung des Ausbildungszentrums aus Kostengründen

Im Zuge der Reform der ÖBB sollten die innerbetrieblichen Ausbildungsstätten der ÖBB geschlossen werden, konnten aber von Betriebsrat und vida noch gerettet werden. Es ist jedoch ein Rückgang der Zahl der Ausbildungen mit berufsbegleitender Fortbildung zu verzeichnen.

Quelle: Interview mit Vertreter:innen der Gewerkschaft vida, April 2023



Vereinigtes Königreich: Wettbewerb und Fragmentierung des Marktes führen zu einer Absenkung der Ausbildungsstandards und erhöhten Sicherheitsrisiken

Die Fragmentierung des Eisenbahnsektors hat zu einer Fragmentierung der Ausbildung und des Wissens geführt. Während beispielsweise früher die Ausbildung von Wachleuten und Triebfahrzeugführer:innen von einem Unternehmen nach einem gemeinsamen Standard durchgeführt wurde, werden jetzt verschiedene Wachleute von verschiedenen Unternehmen ausgebildet, was nicht nur eine unnötige Doppelung darstellt, sondern auch zu Unstimmigkeiten und einer Schwächung des branchenübergreifenden Wissens führt. Im Wesentlichen orientieren sich die Ausbildung und die Standards der Beschäftigten nun in erster Linie an den Bedürfnissen des Unternehmens und nicht mehr an den Bedürfnissen der Branche insgesamt.



Quelle: Interview mit einem:einer Vertreter:in der Gewerkschaft RMT, März 2023



Vereinigtes Königreich: Fragmentierung und Verlust von Wissen über den Eisenbahnsektor

Eine der verheerendsten Folgen des Privatisierungsprozesses war die Fragmentierung und der Verlust von Branchenwissen. Der Betrieb einer Eisenbahn – Entscheidungen über Investitionen, Fahrpläne, Sicherheit, Personaleinsatz – erfordert eine genaue Kenntnis der sich ändernden Infrastrukturbedingungen, der technischen Möglichkeiten und der Dienstleistungsanforderungen im gesamten Netzwerk. Im Falle von British Rail wurde dieses Wissen vom Personal und den Manager:innen kollektiv gehalten und durch Systeme der Zusammenarbeit und Kommunikation auf allen Ebenen der Branche in die Entscheidungsfindung eingebracht. Diese organisatorische Wissensbasis, die nie vollständig zentralisiert war und zu einem großen Teil stillschweigend vorhanden war, wurde mit dem Zusammenbruch der Industrie aufgelöst.

Quelle: Interview mit einem:einer Vertreter:in der Gewerkschaft RMT, März 2023



Tschechische Republik: das Unglück von Prosenice

Im Januar 2022 kam es im Bahnhof Prosenice in der Tschechischen Republik zu einem Zusammenstoß zwischen zwei Güterzügen, der zu einer Entgleisung, einer vorübergehenden Unterbrechung des Korridors und zu Schäden an der Infrastruktur führte. Nach der Unfalluntersuchung des tschechischen Eisenbahnsicherheitsinspektorats verursachte der Zusammenstoß einen Gesamtschaden von 28,5 Millionen CZK (1,2 Millionen Euro).

Die Hauptursache für den Unfall war, dass der Triebfahrzeugführer die ihm vor der Abfahrt des Zuges übermittelten Informationen falsch bewertet hatte. Das tschechische Amt für Eisenbahnsicherheit stellte fest, dass „*der Triebfahrzeugführer unvorbereitet (inkompetent)⁴¹ und „nicht auf die selbstständige Arbeit eines Triebfahrzeugführers in der Praxis vorbereitet war“.*

Aufgrund des Unfalls empfahl das Sicherheitsbüro der tschechischen Nationalen Sicherheitsbehörde und dem tschechischem Verkehrsministerium, einen Rechtsrahmen und ein System zu schaffen, das „*den Umfang und den Inhalt der Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die Verfahren, die für den Nachweis der besonderen beruflichen Fähigkeiten erforderlich sind, erweitert“ und „die praktischen Fähigkeiten von Triebfahrzeugführer:innen an einem Lokomotivsimulator überprüft“.* Darüber hinaus empfahl das Sicherheitsbüro dem Verkehrsministerium, die Mindestdauer der praktischen Ausbildung zum Erwerb der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen strenger festzulegen und zu überprüfen. Diese Empfehlung spiegelte die Tatsache wider, dass die Gesamtzahl der Ausbildungsstunden, die der betreffende Triebfahrzeugführer absolviert hatte, weit unter den Mindeststunden lag, die von



der nationalen Sicherheitsbehörde als Grundlage für die Ablegung der Berufsprüfung festgelegt wurden. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass aus dem Bericht auch hervorging, dass der Triebfahrzeugführer als entliehener Fahrer tätig war und einen Zweitjob bei einer Charterfluggesellschaft hatte.

Bei mindestens sieben Gelegenheiten hatte er seine Aufgaben als Pilot, auch auf internationalen Strecken, zu einem Zeitpunkt wahrgenommen, zu dem er den Aufzeichnungen zufolge eine Ausbildung zum Triebfahrzeugführer hätte absolvieren sollen. Statt der 450 Stunden, die für die Erlangung der Berufsprüfung erforderlich sind, hatte der Mann dem Untersuchungsbericht zufolge höchstens 357 Stunden absolviert.

Quelle: Bericht über die Untersuchung von Unfällen und Zwischenfällen: Zusammenstoß des Güterzugs Nr. 43404 mit dem Güterzug Nr. 52479 und anschließende Entgleisung im Bahnhof Prosenice. Das Eisenbahnsicherheitsinspektorat der Tschechischen Republik.



4. Auswirkungen auf Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungen

4.1 Gefährdung der wichtigen Rolle der sektorweiten Arbeitsbeziehungen im Eisenbahnsektor

Bei den Eisenbahnen gibt es traditionell ein stark zentralisiertes System der Arbeitsbeziehungen, das mit dem öffentlichen Eigentum des Sektors zusammenhängt, sowie einen hohen Prozentsatz an Mitgliedern in Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen. Nationale, branchenweite Vereinbarungen waren ein Schlüssel zu harmonisierten und sozialverträglichen Arbeitsbedingungen, einer hohen Qualität der Aus- und Fortbildung und der Kompetenzentwicklung.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die zentralisierten Arbeitsbeziehungen im Eisenbahnsektor auch eine solide Grundlage für das integrierte Eisenbahnsystem in Bezug auf Zusammenarbeit und Koordinierung sowie sektorweite Praktiken in Bezug auf Sicherheit und Gefahrenabwehr geschaffen haben.

Mit der Entflechtung der Eisenbahninfrastruktur und des Eisenbahnbetriebs sowie der Fragmentierung in einen wettbewerbsorientierten Eisenbahnmarkt wurde dieses System der Arbeitsbeziehungen untergraben und in Frage gestellt, was folgende negative Auswirkungen hat:

- ▶ **Dezentralisierung.** Die Regelung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen durch Tarifverhandlungen hat sich von der zentralen und nationalen Ebene auf die Unternehmensebene verlagert.
- ▶ Der verschärfte Wettbewerb zwischen Eisenbahnunternehmen, aber auch eisenbahnnahen Subunternehmen, Arbeitsvermittlungen oder Dienstleistungsunternehmen hat dazu geführt, dass **Unternehmensstrategien zur Vermeidung oder Umgehung von sektorweiten nationalen Vereinbarungen** entstanden sind und in einigen Fällen sogar zur Weigerung, mit Gewerkschaften über Löhne, Arbeitsbedingungen und andere Themen (z. B. Aus- und Fortbildung) zu verhandeln.
- ▶ Infolgedessen wurden die **Sozialvorschriften isoliert** und als Kostenfaktor mit direkten negativen Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit betrachtet. Dies gilt nicht nur für die Löhne, sondern auch für Investitionen in Ausbildung, Gesundheits- und Sicherheitsausrüstung oder sicherheitsbezogene Maßnahmen.
- ▶ Dies hat zur Folge, dass ein zunehmender Anteil der Eisenbahnunternehmen und anderer Unternehmensakteure des Sektors (Arbeitsvermittlungen, Subunternehmen, Dienstleister und andere) **nicht mehr von Branchentarifverträgen erfasst wird.**
- ▶ Da Tarifverträge wesentlich zur Fähigkeit des Sektors beitragen, Veränderungen zu antizipieren, zu bewältigen und sich an sie anzupassen, auf Risiken und Krisen zu reagieren sowie die



Resilienz zu erhöhen, gehen die Folgen und **negativen Auswirkungen weit über Fragen der Lohnhöhe und der Sozialstandards** hinaus.



Schweden: Abwärtsspirale der Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen als Folge der Liberalisierung des Schienenverkehrs

Dieses Selbstregulierungssystem hat zwar insgesamt funktioniert, indem es gute Arbeitsbedingungen aufrechterhalten und den Arbeitsfrieden bewahrt hat, aber es hat zu einer dysfunktionalen Situation und einer Abwärtsspirale in den Arbeitsbeziehungen in diesem Sektor geführt. Einige Arbeitgeber haben die Situation so beschrieben, dass sie in Tarifverträgen gefangen sind, die sie nicht selbst gemacht haben, und oft gezwungen sind, Verträge zu unterzeichnen, die weder den Arbeitgebern noch den aktuellen Bedürfnissen des Vergabesystems entsprechen, nur um die Gewerkschaften zu besänftigen. Die Gewerkschaften hingegen sehen eine langsame Verschlechterung und Aushöhlung der Arbeitsbedingungen und Löhne, bei der Leistungen und gute Bedingungen im Laufe der Zeit verloren gehen, da die Ausschreibung von einem Arbeitgeber zum nächsten geht, ohne große Vorteile im Gegenzug zu erhalten, und dies alles in Kombination mit mangelndem Respekt für den lokalen Tarifvertrag und Vereinbarungen per Handschlag im alten Stil.

Die Abwärtsspirale erreichte Ende 2018 einen Wendepunkt, als die zur DB AG gehörende Arriva Sverige AB die öffentliche Ausschreibung für eines der wichtigsten Nahverkehrssysteme – Pågatåg in Südschweden – gewann. Als das Unternehmen den Betrieb von seiner hundertprozentigen Tochtergesellschaft Arriva Tåg AB übernehmen wollte, kündigte es an, keinen lokalen Tarifvertrag zu unterzeichnen, solange die Gewerkschaften nicht Lohnkürzungen für das Bordpersonal und flexibleren Arbeitszeitregelungen für das gesamte Personal zustimmten. Seko und die anderen Gewerkschaften weigerten sich, aber das Unternehmen hielt an seinem Plan fest. Das Vorgehen von Arriva führte zu jahrelangen Arbeitskonflikten und sogar zu Gerichtsverfahren, bevor die Fragen in den nationalen Tarifverhandlungen 2020 geklärt wurden.

Quelle: Von SEKO für die Forschung zur Verfügung gestelltes Paper, Februar 2023.

4.2 Tarifverhandlungen unter dem zunehmenden Druck des Niedrigpreiswettbewerbs

Wie von Gewerkschaftsvertreter:innen in mehreren an der Untersuchung beteiligten Ländern berichtet wurde, haben sich die Privatisierung, die Entflechtung und die Einführung eines wettbewerbsorientierten Eisenbahnmarktes verheerend auf die Tarifverhandlungen ausgewirkt:

- ▶ Nach der Eisenbahnreform **traten viele neue Eisenbahnunternehmen ohne Tarifvertrag** und mit niedrigeren Lohnniveaus und Sozialstandards **in den Markt ein**, auch weil es keine



nationalen Gesetze gab, die vor dem Druck nach unten geschützt hätten.

- ▶ Diese Abwärtstendenzen treten im Schienenpersonennahverkehr im Zusammenhang mit jedem **Personaltransfer** auf, der aus einem Betreiberwechsel in Ländern resultiert, in denen es keine nationale Regelung zur Sicherung der Rechte der Arbeitskräfte im Zusammenhang mit dem Personaltransfer gibt oder gab (wie z. B. in Deutschland vor 2016).
- ▶ Ohne eine solche Regelung hatten die transferierten Beschäftigten in der Regel keinen Anspruch auf die Beibehaltung ihrer Lohn- und Sozialstandards bei dem neuen Betreiber und wurden mitunter in eine **niedrigere Beschäftigungsklassen eingestuft**.
- ▶ Darüber hinaus **gelten** solche **gesetzlichen Schutzbestimmungen**, die die Anwendung von Tarifverträgen und Mindestrechten der Beschäftigten garantieren, **nicht für den privat betriebenen Schienengüter- und -fernverkehr**. Im Güterverkehr ist die tarifvertragliche Deckung aufgrund der geringen Größe vieler Unternehmen immer noch deutlich geringer als in anderen Bereichen des Eisenbahnsektors. Dies hat zu einem niedrigeren Lohnniveau und niedrigeren Sozialstandards geführt. Auch im Schienenfernverkehr sind selbst einige der größeren privaten Unternehmen wie FlixTrain (die mit Subunternehmen arbeiten) oft nicht an Tarifverträge gebunden – im Gegensatz zu dem etablierten nationalen Unternehmen.



Tarifverhandlungen und tarifvertraglich vereinbarte Arbeitsbedingungen unter dem Druck von Konkurrenten, die keinem Tarifvertrag unterliegen

„Der Schienengüterverkehr ist der Markt, der dem größten Druck durch nicht tarifgebundene Wettbewerber ausgesetzt ist. (...) Die Folge: Die tarifgebundene DB Cargo verliert jedes Jahr tonnenweise Arbeit an Dritte, die den Triebfahrzeugführer:innen einfach etwas mehr im Monat zahlen müssen, ohne hohe Arbeitszeitstandards einhalten zu müssen. Weniger Verkehr bei DB Cargo bedeutet auch weniger Wartungsleistungen in den tariflich gebundenen Werkstätten des DB-Konzerns. Es werden immer mehr Fremdwerkstätten eröffnet, die keine Tariflöhne zahlen und meist im Dreischichtsystem arbeiten.“

Quelle: Vortrag der Gewerkschaft EVG, November 2023.



Untergrabung von Tarifverträgen durch Neueinstufung von Arbeitskräften in kostengünstigere Positionen

Wie die österreichische Gewerkschaft vda berichtet, gab es auch Versuche von Neueinsteigern in den Bahnsektor, die Arbeitsbedingungen und Rechte des Tarifvertrags im Eisenbahnsektor zu untergraben.

Obwohl es nicht einfach ist, die sektorale Vereinbarung zu umgehen, haben viele Privatunternehmen in der Anfangsphase der Liberalisierung versucht, die Vereinbarung zu verlassen. Die CAT (City Airport Train), die die Verbindung zwischen der Stadt Wien und dem Flughafen Schwechat betreibt, ist ein Beispiel für ein privates Unternehmen, das versucht, den Branchentarifvertrag zu verlassen, indem es die Zugbegleiter:innen nicht als Bahnpersonal, sondern als



Sicherheitspersonal einstuft, ein Berufsbild, das nicht unter den höheren Standard-Eisenbahnvertrag fällt. Der Fall Westbahn veranschaulicht die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in einem privaten Eisenbahnunternehmen, das an den Branchentarifvertrag gebunden ist, aber vorübergehend die Möglichkeit hatte, Tarifgruppen frei einzustufen. Eine sehr niedrige Einstufung der Zugbegleiter:innen war die Folge.

Quelle: Interview mit Vertreter:innen der Gewerkschaft vda, April 2023.

4.3 Herausforderungen für den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen

In einem vom Wettbewerb geprägten Eisenbahnmarkt ist es schwieriger, gute Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie hohe Standards in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit sowie Ausbildung und Qualifikation aufrechtzuerhalten. Gegen die negativen Auswirkungen der Liberalisierung des Eisenbahnmarktes gewinnen daher die soziale Regulierung durch Tarifverhandlungen und der soziale Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern auf lokaler, nationaler und transnationaler Ebene immer mehr an Bedeutung.²⁰

Wie alle an dieser Untersuchung beteiligten nationalen Gewerkschaften berichteten, besteht die größte Herausforderung für die Eisenbahngewerkschaften derzeit darin, harmonisierte Arbeitsbedingungen und kollektive Sozialrechte für den gesamten Sektor sicherzustellen. Die dezentralisierte Struktur erfordert weitaus mehr Tarifverhandlungen auf lokaler und betrieblicher Ebene, um alle Eisenbahnunternehmen in den Geltungsbereich der jeweiligen Vereinbarungen einzubeziehen.

Eine weitere Herausforderung ist die Organisation von Arbeitskräften, die entweder heute bei bahnnahen Subunternehmen beschäftigt sind, deren ursprüngliche Aufgaben (häufig aus Kostengründen) an Dienstleistungsunternehmen ausgelagert wurden, oder die bei Arbeitsvermittlungen beschäftigt sind. Weitere Herausforderungen sind die Organisation von entsandten Arbeitskräften und Drittstaatsangehörigen sowie die Bekämpfung von Sozialdumping und unlauterem Wettbewerb.



Herausforderungen für Gewerkschaften und Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen werden von Jahr zu Jahr schwieriger, da die Tschechische Bahn (das nationale Verkehrsunternehmen) ihre Netzkapazitäten liberalisiert und abgebaut hat und weil der Wettbewerb auf niedrigere Kosten drängt.

Quelle: Interview mit einem:einer Vertreter:in der Gewerkschaft OSZ, Tschechische Republik

Eine zentrale Herausforderung für die Gewerkschaften liegt im Bereich der

²⁰ Interviews mit einem:einer Vertreter:in von SEKO, März 2023.



kleineren Schienengüterverkehrsunternehmen, die nicht tarifgebunden sind, in der Regel keine Betriebsräte haben und in denen Zeitarbeit und die Beschäftigung von ungelerten und unerfahrenen Drittstaatsangehörigen als Triebfahrzeugführer:innen üblich sind.

Quelle: Interview mit Vertreter:innen der Gewerkschaft EVG, Deutschland

Die größte Herausforderung für die Gewerkschaften besteht darin, dass es kein integriertes Eisenbahnsystem mehr gibt, das vom etablierten Unternehmen geführt wird, und dass die Zahl der Akteure und Unternehmen vor Ort zunimmt. Die Liberalisierung führte zu einem zersplitterten Eisenbahnsektor mit vielen Arbeitgebern und Unternehmen. Es ist schwieriger, die Präsenz der Gewerkschaft aufrechtzuerhalten, und wir brauchen Gewerkschaftsvertreter:innen, die bei der Gewerkschaft angestellt sind, und nicht nur betriebliche Gewerkschaftsvertreter:innen, die an ihr eigenes Unternehmen gebunden sind.

Quelle: Interview mit einem:einer Vertreter:in der Gewerkschaft SEKO, Schweden

Zu den wichtigsten Herausforderungen für die Gewerkschaften gehören auch die gewerkschaftliche Organisierung des Personals und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für prekär beschäftigte Arbeitskräfte in den Bereichen Wartung, Bahnhofsdienste, Reinigung usw.

Quelle: Interview mit einem:einer Vertreter:in der Gewerkschaft RMT, Vereinigtes Königreich



5. Schlussfolgerungen und Politikempfehlungen

5.1 Schlussfolgerungen

Im Zusammenhang mit dieser Untersuchung und den Erkenntnissen aus den acht länderspezifischen Fällen ist sehr deutlich geworden, dass sich die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei den europäischen Eisenbahnen in den letzten Jahrzehnten verschlechtert haben.

Es ist wichtig, die folgenden Schlussfolgerungen hervorzuheben:

- ▶ Die Entflechtung von Schieneninfrastruktur und -betrieb sowie die Liberalisierung des Schienengüter- und -personenverkehrsmarktes haben zu einer **Fragmentierung der nationalen Schienenverkehrsmärkte** und der Schnittstellen zwischen den immer zahlreicheren Marktteilnehmern geführt, die am Eisenbahnbetrieb und am Infrastrukturmanagement beteiligt sind.
- ▶ Wie diese Untersuchung zeigt, hatte dies **negative Auswirkungen auf das Funktionieren der Schnittstellen, auf die Gesamteffizienz sowie auf die Sicherheit und die sozialen Bedingungen der Eisenbahner:innen**. Bisher hat dies nicht zu einer öffentlichen Politik auf nationaler oder europäischer Ebene geführt, um die Rolle der zuständigen Behörden bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Umsetzung der Vorschriften zu stärken und Verstöße gegen die Vorschriften zu sanktionieren – zum Beispiel in Bezug auf die Sicherheitsmanagementsysteme der Unternehmen, die Arbeitszeit oder die sicherheitsrelevanten Kenntnisse des Personals.
- ▶ Im Gegensatz zu dieser fehlenden Regulierung **hat sich der liberalisierte Eisenbahnmarkt**, vor allem im Bereich des Schienengüterverkehrs, **kontinuierlich auf der Grundlage eines Kostenwettbewerbs und nicht auf der Grundlage qualitativer Faktoren** wie Effizienz, Leistung, Dienstleistungsqualität oder Einhaltung von Mindeststandards bei den Arbeits- und Sozialbedingungen **entwickelt**.
- ▶ Dies hat zur Entstehung eines **Flickenteppichs von Eisenbahnunternehmen** und einer großen Zahl von Tochtergesellschaften, Arbeitsvermittlungen, Subunternehmen und Dienstleistern auf dem Eisenbahnmarkt geführt, die einzig und allein zu dem Zweck gegründet wurden, Aufgaben und Dienstleistungen zu niedrigeren Kosten zu erbringen, was häufig insbesondere Lohnkosten bedeutet.
- ▶ Infolgedessen **haben sich prekäre und problematische Beschäftigungsformen herausgebildet**, wie z. B. die Selbstständigkeit von Triebfahrzeugführer:innen, die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften, von Arbeitskräften mit zivilrechtlichen Verträgen oder die Ausbeutung von Arbeitskräften von außerhalb der EU, die aufgrund der Verknüpfung von Aufenthaltstiteln mit Arbeitsverträgen besonders anfällig für Ausbeutung sind.
- ▶ Eine weitere negative Auswirkung war die **Verschlechterung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die direkt beschäftigten Arbeitskräfte**: Arbeitsintensivierung, Druck auf die Gehälter, Verlängerung der Arbeitszeit, unfreiwillige Flexibilisierung der Arbeit, Überlastung, Verschlechterung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz und andere Folgen.

- ▶ Angesichts dieser Entwicklungen und der Tatsache, dass die Zahl der Eisenbahnunternehmen aufgrund des freien Zugangs und der Liberalisierung erheblich zugenommen hat, waren **die Systeme der Eisenbahnen zur Überwachung der Umsetzung der Arbeitszeit- und anderer Sozialvorschriften nicht in der Lage, Verstöße gegen die Vorschriften angemessen zu ermitteln und zu sanktionieren.**
- ▶ Nicht nur bei den Sozialvorschriften, sondern auch bei der Überwachung der Qualität der Ausbildung im Eisenbahnwesen – insbesondere in Bezug auf sicherheitsrelevante Tätigkeiten – ist das **derzeitige Kontrollsystem und die Kontrollpraxis**, bestehend aus nationalen Sicherheitsbehörden und einem hohen Maß an Selbstregulierung seitens der Eisenbahnunternehmen, **nicht zweckmäßig.**
- ▶ Schließlich ist das **System der Tarifverhandlungen** im Eisenbahnsektor, das traditionell alle Eisenbahner:innen und Berufe mit Tarifverträgen und Gewerkschaftsmitgliedschaft abdeckt, **unter Druck geraten und steht vor einer Erosion** infolge der immer stärkeren Fragmentierung des Sektors, des Niedriglohnwettbewerbs und der Kostensenkungsstrategien privater Unternehmen – auch dies ist im Schienengüterverkehrssegment sehr deutlich sichtbar.
- ▶ Wie diese Untersuchung zeigt, hat der Abwärtstrend bei den Sozial- und Arbeitsbedingungen aufgrund des Kostenwettbewerbs auch einen „Dominoeffekt“ auf die Teile des Eisenbahnsektors, die einem erhöhten Kostendruck ausgesetzt sind, einschließlich der Kosten, die durch Investitionen in gute Ausbildung, Dienstleistungen und Sicherheitsmaßnahmen entstehen.

5.2 Politikempfehlungen

Wie in dieser Untersuchung gezeigt wurde, haben Entflechtung, Privatisierung und verstärkter Wettbewerb zu einer Abwärtsspirale der Sozial- und Arbeitsbedingungen bei den Eisenbahnen in der gesamten EU geführt, mit negativen Auswirkungen auf die Attraktivität der Eisenbahnen für potenzielle Arbeitskräfte, junge Berufseinsteiger:innen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, und diejenigen, die bereits in diesem Sektor arbeiten.

Vor diesem Hintergrund und ohne korrigierende politische Eingriffe auf EU- und nationaler Ebene wird der Eisenbahnsektor nicht in der Lage sein, die anstehenden Herausforderungen zu bewältigen: weder bei der Bewältigung des demografischen Wandels und der Gewinnung neuer Arbeitskräfte für den Sektor, noch beim Aufbau der Qualifikationen und Kapazitäten, die für die Bewältigung des doppelten Übergangs zu intelligenten und nachhaltigen Eisenbahnen erforderlich sind, noch bei der Verbesserung der Dienstleistungsqualität oder der Stärkung der Verknüpfung mit anderen Verkehrsträgern und der Mobilität im Personen- und Güterverkehr.

Aus dem Blickwinkel dieser Untersuchung lassen sich die folgenden Politikempfehlungen für verschiedene Gruppen und Akteure auf europäischer und nationaler Ebene ableiten.

Politikempfehlungen auf EU-Ebene

- I. Angesichts der negativen Auswirkungen der Marktliberalisierung und des Wettbewerbs im Schienenverkehr ist es **dringend erforderlich, die Überwachung des Schienenverkehrsmarkts und die Berichterstattung darüber** durch die EU-

Kommission, durch Agenturen wie die Europäische Eisenbahnagentur und die Europäische Arbeitsbehörde sowie durch öffentlich-private Partnerschaften wie Europe's Rail **zu verbessern**. Soziale und beschäftigungspolitische Fragen müssen in die Überwachung einbezogen werden, und problematische Entwicklungen müssen erkannt und angegangen werden.

- II. Die Unternehmen sollten nicht auf der Grundlage der Personalkosten miteinander konkurrieren dürfen. Für den Fall, dass ein Auftrag an ein anderes Unternehmen vergeben wird, sollte ein **vollständiger Transfer des Personals zu den gleichen Bedingungen** wie bisher und unter **Beibehaltung des bestehenden Tarifvertrags** erfolgen.
- III. Die **Überwachung problematischer Arbeitsmarktentwicklungen** sollte sich insbesondere mit Entwicklungen wie Arbeitskräftemangel, Zeitarbeit, abhängige und Scheinselbständigkeit, Entsendung und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen zu niedrigeren Standards befassen.
- IV. Neben der Notwendigkeit einer besseren Überwachung der Entwicklungen im sozialen Bereich und auf dem Arbeitsmarkt ist es dringend erforderlich, Möglichkeiten zur Stärkung und Verbesserung der Überprüfungs- und Kontrollmechanismen in Bezug auf die **Umsetzung der Arbeitszeit- und Sozialvorschriften** für fahrendes Eisenbahnpersonal, das im grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr tätig ist (Richtlinie 2005/47/EG), sowie für Triebfahrzeugführer:innen (Richtlinie 2007/59/EG) zu prüfen.
- V. Da die Verletzung der Arbeitszeitvorschriften im Eisenbahnverkehr als ein großes Problem auf dem derzeitigen Eisenbahnmarkt erkannt wurde, sollte die Option, die **EU-Vorschriften in digitale Instrumente zur Überwachung und Kontrolle der Arbeitszeit** einzubeziehen, ernsthaft in Betracht gezogen werden. Darüber hinaus müssen die Inspektion und die Durchsetzung der Vorschriften sowohl auf nationaler Ebene als auch im grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr gestärkt und mit mehr Mitteln ausgestattet werden (hier könnte die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) eine Rolle spielen).
- VI. Eine weitere große Herausforderung, die sich aus dem Übergang der nationalen und staatlich kontrollierten Eisenbahnen zum wettbewerbsorientierten Markt ergibt, betrifft die Eisenbahnausbildung. Der Wettbewerb bei den Bahnen hat dazu geführt, dass die betrieblichen Aus- und Fortbildungsaktivitäten aus Kostengründen rückläufig sind. Aus diesem Grund sind sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene **Mindeststandards, Kontroll- und Überwachungsmechanismen zur Sicherstellung der Qualität der Aus- und Fortbildung erforderlich**, wobei die Europäische Eisenbahnagentur (ERA) und die nationalen Sicherheitsbehörden eine koordinierende Rolle spielen dürften.
- VII. Tarifverhandlungen und ein solides System von Arbeitsbeziehungen spielen im Eisenbahnsektor traditionell eine wichtige Rolle. Sie garantieren nicht nur gute Arbeitsbedingungen, sondern auch eine hohe Qualität der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der Ausbildung und der Sicherheit im Eisenbahnverkehr. In Anbetracht der vielfältigen Herausforderungen, denen sich der Sektor derzeit gegenüber sieht und



die in Zukunft noch zunehmen werden, ist es **notwendig, die Trends bei den Tarifverhandlungen zu überwachen und den Anteil der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeiten** gemäß den Bestimmungen der europäischen Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der EU **zu erhöhen**.²¹

VIII. Angesichts der Herausforderungen in Bezug auf die Sozial- und Arbeitsbedingungen in den privaten Eisenbahnunternehmen muss auch **darüber nachgedacht werden, wie diese Unternehmen zur Teilnahme am (sektoralen) sozialen Dialog ermutigt werden können**.

Politikempfehlungen auf nationaler Ebene

- IX.** In Übereinstimmung mit den Empfehlungen für die EU-Ebene müssen sich die Entscheidungsträger:innen und Behörden auf nationaler Ebene der problematischen Sozial- und Arbeitsbedingungen im Eisenbahnsektor stärker bewusst werden. Dies **erfordert eine verbesserte Erfassung und Überwachung wichtiger Daten**, z. B. über kritische Sicherheitsentwicklungen und problematische Arbeits- und Beschäftigungsformen sowie über die Einhaltung von Sozial- und Sicherheitsvorschriften.
- X.** Die **Durchsetzung von Regeln und die Sanktionierung** von Regelverstößen sollten deutlich verschärft werden. Dies sollte von den nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden und den Eisenbahnsicherheitsbehörden in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den Vertreter:innen der Arbeitskräfte geschehen. Diese Stellen müssen mit den erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet werden, um der wachsenden Zahl von Eisenbahnunternehmen gerecht zu werden, die sie kontrollieren müssen.
- XI.** Im Bereich der Ausbildung ist es **notwendig, Mindeststandards festzulegen und deren Einhaltung durchzusetzen, die Ausbildungsaktivitäten der Eisenbahnunternehmen zu überwachen und die Angemessenheit ihrer Investitionen in die Erstausbildung von Eisenbahner:innen und Auszubildenden sicherzustellen** sowie das Ungleichgewicht zwischen den Ausbildungsbemühungen der etablierten Unternehmen und denen der privaten Eisenbahnunternehmen zu beseitigen.
- XII.** Auch auf nationaler Ebene müssen die **Arbeitsbeziehungen, der soziale Dialog und die Tarifverhandlungen** erforderlichenfalls gestärkt werden. In diesem Zusammenhang muss der zunehmenden Fragmentierung des Eisenbahnsektors in vollem Umfang Rechnung getragen werden, und es muss sichergestellt werden, dass **Subunternehmen, Dienstleister und Arbeitsvermittlungen im Eisenbahnsektor** durch Tarifverträge oder andere Arten von Sozialvorschriften **erfasst werden**, um den

²¹ Nämlich die Bestimmung: „Jeder Mitgliedstaat mit einer tarifvertraglichen Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 % sollte einen Rahmen schaffen, mit dem die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen geschaffen werden, und einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufstellen, um die tarifvertragliche Abdeckung schrittweise zu erhöhen.“ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>.



Grundsatz des gleichen Entgelts und der gleichen sozialen Bedingungen für gleiche Arbeit umzusetzen.

- XIII.** Notwendig sind vor allem **massive Investitionen, nicht nur in die Eisenbahninfrastruktur, sondern auch in eine qualitativ hochwertige Aus- und Fortbildung** unter Beibehaltung guter Arbeitsbedingungen. Dies sind die richtigen Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Betriebssicherheit des Eisenbahnsystems.