



GEWERKSCHAFT  
DEUTSCHER LOKOMOTIVFÜHRER

**DB Fernverkehr AG**  
**- Vorstand -**  
**Europa-Allee 78-84**  
**60486 Frankfurt**

Christoph Roeser  
DB Fernverkehr AG  
Betriebsrat F.I.5  
Listenführer GDL Fraktion  
Ernst-August-Platz 1  
30159 Hannover

Cc: Herr Dr. Lutz,  
Vorstandsvorsitzender Deutsche Bahn AG

Mobil: 01622306842  
E-Mail: christoph.roeser@deutschebahn.com

Datum  
9. August 2024

## **Offener Brief an den Vorstand der DB Fernverkehr AG**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen der GDL-Betriebsräte im Gesamtbetriebsrat der DB Fernverkehr AG haben wir uns – aufgrund der aktuellen Entwicklungen und Ihres Handelns als Vorstand unseres Unternehmens – entschlossen, dieses Schreiben an Sie zu richten. Wir sehen es als dringend geboten an, Stellung zu unterschiedlichen Themen zu nehmen, beispielsweise zu den angedachten Zugbesetzungen (Stammteam und Gastronomischer Service IC 2), den Projekten und Gedanken zur Verkehrsleitungslandschaft und letzten Endes zur Ausgabensteuerung in Form des befristeten Einstellungsstopps.

Wie Ihnen bestimmt nicht entgangen ist, berichten die Medien derzeit verstärkt über die desolaten Zustände bei der Deutschen Bahn. Schwerpunkt der Berichterstattung ist nicht der Zustand der DB InfraGO AG, über den man sicherlich ebenso ausführlich diskutieren könnte, sondern die Arbeitsbedingungen und die Ausblicke auf die Berufe des direkten Bereichs, die von Ihnen derzeit wieder einmal massiv abgewertet und unattraktiv gemacht werden.

Mit diesen Zeilen fordern wir Sie zu einem Nach- und Umdenken und – daraus resultierend – zu sofortigem Handeln auf.

### **Themenkreis Zugbesetzung**

Am 31. Juli 2024 waren die Vorlagen „Stammteam“ und „Gastronomischer Service IC 2“ Gegenstand des Monatsgesprächs beziehungsweise der GBR-Sitzung.

Von beiden Maßnahmen versprechen Sie sich als Arbeitgeber offensichtlich eine Einsparung durch eklatante Arbeitsverdichtung der nach dieser Maßnahme noch verbleibenden Eisenbahnerinnen und Eisenbahner auf diesem Produkt. Vor Maßnahmen dieser Zielsetzung haben wir bereits des Öfteren gewarnt und mit unseren Einschätzungen in der Regel leider recht behalten. Beispielsweise sei hier unser offener Brief aus dem September 2021 zum Besetzungskonzept während der Pandemie genannt. Dieser könnte auch heute noch als Blaupause für diesen Sachverhalt verwendet werden. Darin prangerten wir schon seinerzeit berechtigterweise die relevanten Themenfelder, wie Überforderung und Überlastung der Mitarbeiter, Gesundheitszustand bei den Kollegen, Maßnahmen der Arbeitsverdichtung und

zusätzliche Belastungen der Mitarbeiter, steigende Zahlen von Übergriffen sowie laufende und anstehende Personalengpässe an – leider wieder einmal ohne Erfolg.

Ehrlicherweise hofften wir, dass auf der Arbeitgeberseite ein Lernen aus Fehlern einsetzt. Bedauerlicherweise ist dies offenkundig nicht geschehen. Anders jedenfalls ist es nicht zu erklären, was wir in den Gremiensitzungen vorgelegt bekommen. Warum werden die kritischen Anmerkungen von Mitarbeitervertretern wie den Mitbestimmungsgremien einfach ignoriert? Warum will man immer wieder neue Projekte zwanghaft umsetzen, anstatt aus den Erfahrungen der letzten Jahre und von erfahrenen Mitarbeitern zu lernen, wie es besser oder anders geht?

Hier wundert uns auch nicht, dass die genannten Vorlagen dem Leitungsbereich der zentralen Planung entspringen. Denn es ist genau diese Abteilung, die im vorherigen Monatsgespräch versucht hat, die eigenen Schlechtleistungen bei der Verursachung eines extrem ungewogenen Verhältnisses zwischen Plus- und Minusstunden in die Fläche zu schieben.

Dass diese Abteilung nach diesen Erfahrungen zudem jetzt die Gestaltungshoheit über den Service und vor allem unserem Serviceversprechen gegenüber unseren Gästen haben soll, lässt uns nichts Gutes ahnen. Es macht eher den Eindruck, dass hier ein Alleingang durchgezogen und Fehler nicht offen und ehrlich thematisiert werden sollen. Denn eines wird an dieser Stelle offenbar komplett vergessen: Das Produkt, für welches wir stehen, um unseren Gästen höchsten Service und Sicherheit zu bieten.

Schlagworte wie „Mitarbeiterbindung ist das neue Recruiting“, die wir in der jüngsten Vergangenheit immer wieder hören durften, werden durch solche untauglichen Maßnahmen konterkariert. Wir warnen dabei vor einer sich noch verstärkenden Abwanderung unserer erfahrenen Mitarbeiter. Dies mögen Sie mit Blick auf Ihre Kennzahlen zwar immer wieder negieren wollen, doch sie findet jeden Tag statt und nimmt – anders als unser Unternehmen – immer weiter an Fahrt auf.

## **Themenkreis Verkehrsleitungen**

Mit Blick auf die Belastung der Mitarbeiter in den Verkehrsleitungen halten wir es für gefährlich, in der derzeit herrschenden betrieblichen Lage eine weitere Arbeitsverdichtung umzusetzen und die Motivation und den Gesundheitsstand der Kolleginnen und Kollegen noch weiter zu verschlechtern.

Obwohl die Bereitstellungs- und Verkehrsleitungen durch ihre Arbeit direkt im operativen Geschäft aktiv ein- und mitwirken, werden diese fälschlicherweise nach Auffassung der Unterzeichner zum administrativen Bereich gezählt. Insbesondere letztgenannte Leitstellen sind ein wichtiges Bindeglied zwischen der DB InfraGO AG und der DB Fernverkehr AG und tragen mit ihren Kompetenzen dazu bei, dass die äußerst schwierige Betriebslage nicht noch weiter eskaliert. Zugpersonale und Fahrzeuge werden so disponiert, dass unseren Reisenden ein größeres Chaos erspart bleibt, was bei der aktuellen „Qualität“ jedes Mal, wenn es denn klappt, einem Wunder gleicht. Sowohl im nationalen als auch im grenzüberschreitenden Verkehr werden 24/7 Anschlüsse, Taxen oder gar Hotelzimmer organisiert. Nur der guten Ordnung und Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass die Zahlungsmoral des DB-Konzerns allen Beteiligten dabei – vorsichtig ausgedrückt – keine Hilfe ist. Taxiunternehmen oder Hotels nehmen keine Gutscheine oder Kostenübernahmen mehr an, was wiederum zu einer noch weiter ansteigenden Arbeitsbelastung bei den Beteiligten führt. Zudem hat jede Region dabei noch ihre eigenen, speziellen Arbeitsumfelder.

Mit den angedachten Einsparungen in den Leitstellen, insbesondere im personellen Bereich, wird die Betriebsqualität noch weiter sinken als ohnehin schon. Dann wären Pünktlichkeitsquoten unter 50 Prozent als durchaus realistisch anzusehen, wodurch sich das Betriebsergebnis weiter massiv verschlechtern würde.

Schon heute gehen fast täglich Informationen an die Kollegen heraus, dass die Verkehrsleitungen, beispielsweise die VL Neckar, tagsüber nur sehr schlecht erreichbar seien. Zur Erinnerung: Das sind die Ansprechpartner unserer Kollegen in den Zügen, welche dann aufgrund der aktuellen Betriebssituation ohnehin kurz davor sind, das Handtuch zu werfen. Sie müssen durch eine solche Politik noch mehr Belastungen erdulden, als sie ohnehin schon durchleben.

## **Themenkreis Einstellungsstopp**

Wir haben grundsätzlich verstanden und stimmen zu, dass eine maßlose Einstellungsorgie in ALLEN Bereichen – insbesondere mit Blick auf den Anteil der „Führungskräfte“ – wirtschaftlich nicht tragbar und in der aktuellen Situation der DB Fernverkehr AG der falsche Weg ist. Was allerdings aus den Vorgaben des Vorstands daraus in der Fläche erwächst, ist mindestens genauso schlimm, wenn nicht sogar noch schlimmer! Ein Stopp für die in der Produktion so dringend benötigten Funktionen wie in der Disposition und der für das Serviceversprechen notwendigen Restaurantleiter (IKV) sorgt nicht nur für schlechtere Betriebsstabilität und unzufriedene Gäste, sondern eben auch dazu, dass die beteiligten Kolleginnen und Kollegen weiter in der Überlastung arbeiten müssen. Es ist eine allgemein bekannte Tatsache, dass dadurch das Risiko der krankheits- und belastungsbedingten Ausfallzeiten noch weiter steigt.

Auch sehen wir den Einstellungsstopp im Bereich DB Lounge sehr kritisch. Denn mit der DB Lounge werben wir ja auch für unser Unternehmen, und es hinterlässt keinen guten Eindruck, wenn die Fahrgäste aufgrund von Personalmangel am Ende noch vor verschlossenen Türen stehen. Im gleichen Atemzug und aus demselben Grund schließen wir auch die DB Information früher. Doch wohin sollen wir unsere Reisenden dann noch verweisen? Letztlich sind es wieder die Kolleginnen und Kollegen in den Zügen, die die Kohlen aus dem Feuer holen müssen und somit zu ihrem Leidwesen wieder einmal zum „Fußabtreter“ der Reisenden werden. Denn Fakt ist: Mit einer 1/1 Besetzung auf den Zügen ist es nicht möglich, den gesamten Service dieser beiden Bereiche abzuleisten. Dazu kommen dann noch die alltäglichen Probleme, wie vollständige oder teilweise fehlende Ware für die Gastronomie oder eine Galley, die seit Wochen komplett oder teilweise defekt durch Deutschland beziehungsweise Europa fährt.

Das durch Ihr geplantes Vorgehen entstehende Delta wird nach Einstellungsstopp nicht einfach aufzuholen sein, zumal darüber hinaus in den produktiven Bereichen in den nächsten Jahren die Abgangszahlen – wie bekannt – sehr hoch sein werden. Die Folgen sollten auch Ihnen bewusst sein. Auch das konnten wir während und nach der Pandemie schmerzhaft erfahren. Es dürfte auch nicht wirklich überraschen, dass solche unsäglichen Aussagen des Konzern-Vorstands, wie sie jüngst im Rahmen der Halbjahresbilanz 2024 getätigt wurden, für die Frage der Personalgewinnung kaum förderlich sind. Um ständige Wiederholungen zu vermeiden, verweisen wir bezüglich der fatalen Auswirkungen auf die bereits getätigten Ausführungen.

## **Themenkreis Reinigungszustand der Züge**

Darüber hinaus ist eine akute Verschlechterung des Reinigungszustandes der Züge der DB Fernverkehr AG während der Fahrten, aber überdies auch immer öfter schon bei der Bereitstellung festzustellen. Es geht hier nicht nur um volle Abfallbehälter, sondern um schmutzige Fußböden, verschmierte Scheiben, klebrige und voll gekrümelte Sitze und unzumutbar verschmutzte Toiletten. Das ergibt für unsere Fahrgäste ein Bild, das schon sinnbildlich für die gesamte Situation des DB-Konzerns sein dürfte. Bezogen auf die Kolleginnen und Kollegen, die in einem solchen Umfeld und den darüber hinaus bekannten Missständen so gut wie möglich versuchen zu arbeiten, wird hier aber auch der Gesundheitsschutz berührt. Neben der Frage nach zumutbaren Arbeitsbedingungen stellt sich überdies die Frage der Außendarstellung der DB hinsichtlich der Thematik Gastgeber. Als herausragendes Beispiel möchten wir die Linien 17/87 aufführen, wo zusätzlich zur täglichen Überbelegung der KISS aufgrund der ausbleibenden Reinigung nur noch von Ekelzuständen gesprochen werden

kann. Den Toiletten entströmt ein unsäglich Geruch und es klebt alles – es ist unfassbar, dies so wahrnehmen und ertragen zu müssen.

Wir fordern hierzu einen sofortigen Maßnahmenkatalog, da diese Zustände unzumutbar sind. Sollte hier arbeitgeberseitig nicht zügig nachgesteuert werden, bleibt uns als Interessenvertreter nur noch der Ausweg, uns bei den Aufsichtsbehörden Gehör zu verschaffen – dies kündigen wir hiermit der guten Ordnung halber bereits an. Um auch hier wiederkehrende Ausführungen zu vermeiden, verweisen wir abermals auf unsere bereits getätigten Anmerkungen zu diesem Thema.

## **Themenkreis Motivation**

Flächendeckend ist, als Folge der zuvor genannten Themen, eine stetige Abnahme der Motivation zu beobachten, welche grob dargestellt auf folgende Ursachen zurückzuführen ist:

1. Verspätungen/Ausfälle sind zum Regelzustand geworden
2. Daraus hervorgehend keine verlässliche Einsatzplanung mit den entsprechenden Auswirkungen im Privatleben
3. Zustände an Bord der Züge (siehe Reinigungszustand)
4. Überbesetzung der Züge mit Reisenden bei gleichzeitiger Unterbesetzung der Züge mit Mitarbeitern
5. Galleystörungen
6. Mangelhafte Unterlagen seitens DB InfraGO für die Durchführung von Zugfahrten
7. Fehlerhafte Anwendung des sogenannten Tarifeinheitgesetzes gegen die eigenen Mitarbeiter – als einziges Unternehmen in Deutschland!

Diese Liste ließe sich durch eine große Anzahl weiterer Punkte umstandslos ergänzen, wir möchten es jedoch mit Blick auf die Übersichtlichkeit zunächst dabei belassen.

Sollte man ein Fazit zu den in diesem offenen Brief bereits genannten Themen nennen, so würde dies folgendermaßen lauten: Die Kolleginnen und Kollegen sind an der Grenze ihres Verständnisses, ihrer Motivation und dem Glauben an die immergleichen „Es wird besser-Vertröstungsparolen“ angekommen. Kurzum: Die über viele Jahre gestiegene Belastungsgrenze ist jetzt überschritten. Anders lässt sich die Stimmung der Mitarbeiter nicht mehr deuten. Der ohnehin gewagte Slogan „Bester Arbeitgeber“ hat massiv an Glanz verloren. Würden Sie mit offenen Ohren durch die Dienststellen laufen, bekämen Sie noch weitaus mehr zu hören als das, was wir hier nur ansatzweise angesprochen haben.

Sie als Vorstand haben die Möglichkeit, eine Kehrtwende einzuleiten und endlich Ihre Mitarbeitervertreter anzuhören. Denn genau für diesen unverzichtbaren Dialog wurden diese von den Mitarbeitern gewählt: Um für sie zu sprechen.

Wir alle wollen ein „Starkes Funktionieren“ der Eisenbahn. Eisenbahnerinnen und Eisenbahner an der Basis sorgen seit jeher für das volle Funktionieren – ganz ohne ein gleichnamiges Projekt. Doch die aufgeführten Einsparungen und weitere Projekte wirken dem – nicht nur mutmaßlich, sondern nachweislich – entgegen. Kurzum, es kann nur mit motivierten, ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen Wirklichkeit werden. Mit den angedachten Maßnahmen und der Realität erreichen wir das genaue Gegenteil.

Im Sinne der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner bei der DB Fernverkehr AG stehen wir gerne für einen lösungsorientiertem Austausch bereit.

Bitte nutzen Sie die Möglichkeit zu einer offenen und ehrlichen Diskussion, um unsere Bahn endlich wieder zu einem Produkt zu machen, auf das die Mitarbeiter von jeher stolz waren und für das sie stets mit hohem Engagement und echter Leidenschaft gearbeitet haben. Gerne möchten sie das auch künftig wieder tun.

**Die GDL-Fraktion im Gesamtbetriebsrat der DB Fernverkehr AG**

Christoph Roeser	Mike Fabritz	Olaf Butke	Frank Arnold	Moritz Glück
Anja Hoche	Thomas Hupfeld	Patrick Kernchen		Jan Proschmann
Raik Rechenberg	Falk Aurich	André Prätorius		Astrid Schoof