
Von:
Gesendet:
An:
Cc:
Betreff:

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) bedankt sich für die Gelegenheit zu einer Stellungnahme zum o. g. Referentenentwurf, der wir gerne nachkommen.

Wesentliches Ziel des Gesetzentwurfs ist es, dass im Zusammenhang mit der Personalkostenerstattung der Deutschen Bahn AG (DB AG) die Leistungspflicht der DB AG bei nach dem 31. Dezember 2019 vollzogenen Rationalisierungsmaßnahmen bestehen bleiben soll.

Die Zweckbestimmung der sogen. „Als-ob-Kostenerstattung“ des § 21 Deutsche Bahn Gründungsgesetz (DBGrG) besteht darin, die wettbewerblichen Nachteile durch Fortbestehen von Dienstverhältnissen nach öffentlichem Dienstrecht auszugleichen. Dies gilt auch für die Regelungen in § 21 Abs. 5 und Abs. 6 DBGrG.

Das Vorhaben einer Änderung des § 21 Abs. 5 DBGrG zu Lasten der DB AG entspricht insofern nicht dem Willen des Gesetzgebers der Bahnreform. Denn es sollten nicht wettbewerbliche „Vorteile“, sondern die Nachteile ausgeglichen werden.

Die DB AG soll u.a. von den Besonderheiten des öffentlichen Dienstrechts entbunden - d.h. insbesondere kostenneutral entlastet - werden. Dieser bisherige Wille des Gesetzgebers - nämlich die Wettbewerbsfähigkeit der DB mit anderen Unternehmen herzustellen - ist unverändert aktuell.

Anders als bei den konkurrierenden Mitbietern würden ansonsten bei der DB AG die vollständigen Kosten der personalbedingten Besonderheiten aus der Anwendung des Beamtenrechts verbleiben. Dies wäre eine Wettbewerbsbenachteiligung der DB AG.

Ein Unternehmen im Wettbewerb kann immer wieder aufgrund von technischen, betrieblichen oder organisatorischen Maßnahmen mit Arbeitsplatzverlusten betroffen sein. Bei der DB AG kann dies mit dem verfassungsrechtlichen Anspruch von (zugewiesenen) BeamtInnen gegenüber ihrem Dienstherrn (Bund) auf amtsangemessene Beschäftigung zusammentreffen.

Kostenbetrachtung

Hinsichtlich der Kostenbetrachtung und der zugrundeliegenden Zahlen werden in dem Gesetzentwurf 20 - 30 Neufälle in den nächsten Jahren angenommen. Dabei müsste berücksichtigt werden, dass entgegen der im Gesetzentwurf aufgeführten niedrigen Kosten von derzeit jährlich im Durchschnitt 40.000 EUR je zugewiesener Beamtin / zugewiesenen Beamten jedoch eine wesentlich höhere Kostenbelastung im Mittelfristzeitraum eintritt. Denn wegen der anzunehmenden mehrjährigen Verweildauer bei der DB AG wären die im Gesetzentwurf aufgeführten niedrigen Werte über die gesamte Verweildauer zu kalkulieren, was dann zu einer weiteren doch erheblichen Kostenbelastung bei der DB AG führen wird.

Auch die zur DB AG beurlaubten Beamten müssten in die Gesamtbetrachtung einbezogen werden. Denn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlassen diese in der Regel nicht den DB-Konzern. Sodann leben die gesetzliche Zuweisung und alle die Beamten betreffenden Regelungen wieder auf. Insofern kann es nicht vollumfänglich zutreffend sein, wenn laut Problem- und Zielstellung beurlaubte Beamtinnen und Beamte von der Personalkostenerstattung nicht betroffen seien.

Außerdem dürfen Gesetze und Verordnungen mit belastenden Vorschriften grundsätzlich keine Rückwirkung entfalten. Die vorgesehene Rückwirkung wäre hier schon aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Unverhältnismäßigkeit nicht zulässig.

Alternative

Die im Gesetzentwurf genannte Alternative, „Belassen der derzeitigen Regelungen“ halten wir für sinnvoller. Denn ansonsten könnten die zugewiesenen BeamtInnen bei Wegfall des Arbeitsplatzes und keiner Möglichkeit der Unterbringung auf anderen Arbeitsplätzen im DB-Konzern dem BEV überstellt werden (Aufhebung der Zuweisung). Dies hätte dann zur Folge, dass die Besoldung vollständig vom Bund (BEV) getragen werden müsste.

Mit freundlichen Grüßen

Joachim Messer

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Vorstandsbereich Martin Burkert/Zentrale Berlin

Fachbereich Beamtenpolitik und Behörden

Weilburger Str. 24

60326 Frankfurt