

Monopolkommission stellt Sondergutachten zum Wettbewerb auf den Eisenbahnmärkten vor

Berlin. Die Monopolkommission hat der Bundesregierung im September 2009 ein Sondergutachten zur Wettbewerbsentwicklung bei der Bahn übergeben. Das 121 Seiten starke Gutachten trägt den Titel „Bahn 2009: Wettbewerb erfordert Weichenstellung“.

Nach Ansicht der Monopolkommission hat der Wettbewerb auf den deutschen Märkten für Personen- und Güterverkehr nur langsam Fahrt aufgenommen. Daraus resultiere die Forderung an den Staat nach konsequenten Maßnahmen, um stabile und faire Wettbewerbsbedingungen zu schaffen. In einem umfassenden Konzept zur Förderung des Wettbewerbs auf den Märkten für Eisenbahnverkehr macht die Kommission konkrete Vorschläge.

Die Analyse des deutschen Eisenbahnsektors zeige, dass der Wettbewerb auf den Märkten für Personen- und Güterverkehr nur langsam Fahrt aufnimmt und erhebliche Wettbewerbshindernisse die Aktivitäten vieler Anbieter einschränken. Die Monopolkommission stellt fest, dass im deutschen Bahnsektor zahlreiche Wettbewerbsprobleme bestehen, durch die der Wettbewerb



Blick auf das Gleisvorfeld in Frankfurt a. M.

Foto: DB AG/Heiner Müller-Elsner

auf den Verkehrsmärkten limitiert werde. Eine wesentliche Ursache läge in der Struktur des Branchenführers Deutsche Bahn AG. Durch die Verbindung von Infrastruktur und Transportsparte habe das Unternehmen gegenüber den übrigen Anbietern deutliche Vorteile beim Zugang zur Eisenbahninfrastruktur. Diesem wie weiteren Problemen trägt die Kommission mit einem umfassenden Konzept Rechnung.

Der wichtigste Hebel, um ein wirkliches „Mehr an Wettbewerb“ zu erreichen, läge in der Trennung von Infrastruktur und Transportsparte der Deutschen Bahn AG. Die Monopolkommission empfiehlt daher die Transportunternehmen der Deutschen Bahn möglichst bald zu pri-

vatisieren, um die Unabhängigkeit der Eisenbahninfrastrukturbetreiber sicherzustellen. Auf diesem Wege würden Diskriminierungsanreize entfallen, und allen Eisenbahnverkehrsunternehmen könnten das Netz, die Bahnhöfe und weitere Anlagen zu gleichen Bedingungen zur Verfügung gestellt werden. „Faire Wettbewerbsbedingungen beim Zugriff auf die Infrastruktur sind unabdingbare Voraussetzung für einen effizienten Qualitäts- und Preiswettbewerb bei der Bahn und zum Vorteil der Verbraucher“, so der Vorsitzende der Monopolkommission, Justus Haucap.

www.monopolkommission.de

„Wir brauchen endlich fairen Wettbewerb“

Neue Regierung: Bahnbranche fordert klare Ziele in der Verkehrspolitik

Berlin. Die Bahnbranche hat am 29. September in Berlin von der neuen schwarz-gelben Bundesregierung mehr verkehrspolitische Weitsicht und größere Fairness im Konkurrenzkampf der Verkehrsträger gefordert. Nicht Subventionen, sondern klare Ziele und faire Rahmenbedingungen im Wettbewerb zwischen Schiene, Straße und Luft seien die Grundpfeiler einer modernen Verkehrspolitik, heißt es in dem Positionspapier „Fahrplan Zukunft“, das die Einzelforderungen der Schienenbranche an die Politik bündelt.

„Die alte Regierung hat es stets abgelehnt, klare, nachprüfbare Ziele für den gesamten Verkehrssektor zu formulieren“, sagte Dirk Flege, Geschäftsführer der Allianz pro Schiene. „Für die Zukunft fordern wir politische

Ziele, die zu den Mobilitäts-Trends der Bürger passen“, sagte Flege und nannte als ein Ziel eine nationale CO₂-Minderung von 20 Prozent für den gesamten Verkehrssektor als „absolutes Minimum“. Die Bedeutung der Schienenbranche mit ihren 50 Milliarden Euro Umsatz und 580.000 Arbeitsplätzen für eine effiziente und nachhaltige Mobilität werde in Deutschland „immer noch unterschätzt“.

Klaus-Dieter Hommel, Vorsitzender der Allianz pro Schiene und Bundesvorsitzender der Verkehrsgewerkschaft GDBA, verlangte von der neuen Bundesregierung mehr Mut zu Prioritäten: „Pseudoökologische Abwrackprämien sind keine Antwort auf die drängenden Probleme der Zeit!“

Unternehmen unterschätzen das Potenzial älterer Mitarbeiter

Untersuchung von Dekra und European Business School offenbart Schwächen

Innovationen in der deutschen Serviceindustrie sind weiter auf dem Rückzug. Wirtschaftskrise, Personalabbau und Fachkräftemangel bedrohen die Innovationsfähigkeit deutscher Dienstleister. Das ist ein wesentliches Ergebnis des Dekra-Innovationsbarometers 2009, das im Juli 2009, in Stuttgart von Dekra und der European Business School International University (EBS) vorgestellt wurde.

Stuttgart. Die Untersuchung zeigt weiter, dass die Serviceunternehmen vielfach das Potenzial älterer Mitarbeiter für Innovationen unterschätzen. Bei der Weiterbildung setzen die Betriebe zu stark auf jüngere Arbeitnehmer. Die jährliche Studie wird vom Dekra Institut für Industrielles Dienstleistungsmanagement an der EBS entwickelt und befragt über 2.500 Unternehmen mit Dienstleistungsangeboten aus der produzierenden Industrie und dem Dienstleistungssektor.

Mitarbeiter sind die wichtigsten Quellen für Innovationen

Mitarbeiter haben den größten Einfluss auf den Innovationserfolg, denn in drei von vier Unternehmen sind die Mitarbeiter neben den Kunden die wichtigsten Quellen für Innovationen. „Wenn Mitarbeiter immer nur ihren Routinen folgen, sinkt ihre Fähigkeit, Neues aufzunehmen und anzuwenden, und damit Innovationen hervorzubringen“, erläutert Prof. Dr. Ronald Gleich, der den Lehrstuhl für Industrielles Management an der EBS in Oestrich-Winkel inne hat.

Umso wichtiger ist es, diese Routinen aufzubrechen. Doch nur 47 % der Unternehmen lösen die Trennung zwischen Lernen und Arbeiten auf. Gelingt es, ist ihr In-



Unternehmen sind gut beraten, wenn sie das Wissen und das Potenzial älterer Mitarbeiter nicht leichtfertig aufs Spiel setzen. Foto: DB AG/Hartmut Reiche

novationserfolg im Mittel um 15 % höher. Schulen zusätzlich Unternehmen ihre Mitarbeiter regelmäßig für neue Aufgabengebiete, lassen sie also über den Tellerrand ihrer eigentlichen Tätigkeiten blicken, ist der Innovationserfolg sogar um 36 % höher.

Erfolgreiche Unternehmen schaffen Rahmenbedingungen und Umgebungen, die zum Lernen anregen. „Dazu gehört auch ein reger Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern, besonders im personalintensiven Servicesektor“, so Dekra-Vorstandschef Dr. h.c. Klaus Schmidt. Unternehmen binden zu wenig die älteren Arbeitnehmer und versäumen es, deren Erfahrungen einzubringen.

Ältere Arbeitnehmer können auf einen hohen Wissens- und Erfah-

rungsschatz zurückgreifen, doch die deutschen Serviceunternehmen nutzen dieses Kapital zu wenig. Nur 38 % der befragten Unternehmen stellen gezielt Mitarbeiter wegen ihrer langjährigen Erfahrungen ein.

Dabei könnten Unternehmen gerade von älteren Mitarbeitern profitieren. Je innovationsstärker das Unternehmen ist, desto mehr und qualitativ höherwertige Ideen bringen die älteren Mitarbeiter im Mittel ein. Doch die Führungskräfte innovativer Dienstleistungsunternehmen sehen dies anders. Für über 70 % der Manager innovationsstarker Unternehmen haben die Ideen der älteren Mitarbeiter für Innovationen nur eine geringe Bedeutung.

Verkennen die Manager das Potenzial, das in den älteren Mitarbeitern liegt? „Zum Teil. Es kommt auf das Unternehmensumfeld und die Rahmenbedingungen an – also,

ob sie ein Wechselspiel von Arbeiten und Lernen ermöglichen“, unterstreicht Gleich. „Und hierzu zählt auch die betriebliche Weiterbildung.“

33 % der befragten Unternehmen fördern lebenslanges Lernen. Und gerade einmal jedes fünfte Unternehmen verfügt über spezielle Weiterbildungsangebote für ältere Mitarbeiter. „Wenn Unternehmen von dem Erfahrungswissen ihrer älteren Mitarbeiter profitieren wollen, dann sind spezielle Weiterbildungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen entscheidend“, erläutert Schmidt. „Ältere Mitarbeiter haben andere Weiterbildungsbedürfnisse als jüngere Arbeitnehmer.“

Dabei lässt sich Weiterbildung nicht durch einen intensiven Wissens- und Erfahrungsaustausch im Unternehmen ersetzen. Der Mix macht es. Der Innovationserfolg ist doppelt so hoch, wenn es im Unternehmen einen regen Wissensaustausch und spezifische Weiterbildung bis ins hohe Alter gibt.



Auch ältere Mitarbeiter müssen gefördert werden. Foto: DB AG/Bedeschinski

„Die Routinefälle bei älteren Mitarbeitern wird so vermieden“, sagt Gleich. Die älteren Mitarbeiter werden im Vergleich zu den jüngeren Mitarbeitern um 22 % weniger als unflexibel und kaum lernwillig wahrgenommen.

www.dekra.de
www.ebs.de

Marie-Theres Nonn leitet das Bundeseisenbahnvermögen



DB-Chef Dr. Rüdiger Grube, Marie-Theres Nonn und Bundesverkehrsminister Wolfgang Tiefensee (v.l.).

Foto: BEV

Bonn. Am 18. September wurde Marie-Theres Nonn von Bundesverkehrsminister Wolfgang Tiefensee ins Amt der Präsidentin des Bundeseisenbahnvermögens (BEV) feierlich eingeführt. Sie folgt Rolf Heine und Armin Keppel im Amt und ist die erste Frau in dieser Funktion. Als Juristin und Eisenbahnverkehrsexpertin ist sie prädestiniert für die Leitung des BEV. „Mit dem Erfahrungsschatz ihrer bisherigen Tätigkeit, zuletzt als Referatsleiterin für Rechts- und Fachaufsicht über das BEV und Eisenbahnbundesamt (EBA), bringt sie die besten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Präsidentschaft mit“, so Minister Tiefensee.

In ihren Vorträgen wünschten Bahnchef Dr. Rüdiger Grube und GDBA-Vorsitzender Klaus-Dieter Hommel der neuen Präsidentin eine glückliche Hand und die Fortsetzung der funktionierenden Zusammenarbeit mit dem BEV.

In ihrer Antrittsrede hob Marie-Theres Nonn die hohe fachliche Kompetenz des BEV hervor und unterstrich das positive Zusammenwirken mit der Deutschen Bahn, das sich im Spannungsfeld zwischen dem Dienst am Menschen, dem Interesse des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers und den unternehmerischen Interessen der DB AG abspielt.

Seit jeher nimmt das BEV hier eine wichtige Vermittlerrolle ein. Im Zusammenhang mit der Bahnreform 1994 wurde das BEV als Sondervermögen des Bundes mit eigener Wirtschaftsführung gegründet, das sich im Wesentlichen um öffentlich-rechtliche Verwaltungsarbeiten für Personal, Finanzen, Immobilien und Soziales kümmert. Mit bundesweit 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut das BEV als moderne Dienstleistungsbehörde etwa 50.000 Beamtinnen und Beamte und ist außerdem Pensionszahlstelle für rund 200.000 Personen. Weitere Aufgabenschwerpunkte sind der Immobilienbereich und die Weiterentwicklung der betrieblichen Sozialeinrichtungen der Bahn wie die Krankenversorgung für Bundesbahnbeamte (KVB) mit ca. 370.000 Versicherten und die Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW) mit rund 360.000 Personen.

Mit ihrer persönlichen Begrüßung jedes einzelnen Besuchers lebte sie ihre Wertschätzung des Menschen aus. Zu einem Gespräch nach den berühmten „100“ Tagen hat *BFBahnen* bereits Verbindungen geknüpft.

Siegfried Hoffmann
Leiter Bundesgeschäftsstelle