



**Pressekonferenz
13. Mai 2009**

Dr. Rüdiger Grube
Vorstandsvorsitzender

Berlin, 13. Mai 2009

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch ich bedanke mich für Ihr Kommen.

Die lückenlose, unverzügliche und konsequente Aufklärung des Datenmissbrauchs hat für mich höchste Priorität. Dies habe ich bei meinem Amtsantritt angekündigt. Ich habe aber beschlossen, bereits heute und nicht erst in einigen Wochen die Ergebnisse der Untersuchungen sowie die strukturellen und personellen Konsequenzen vorzustellen.

Es ist mir wichtig zu sagen, dass mit den Vorfällen, über die wir heute sprechen, 99,99% der Bahn-Mitarbeiter nichts zu tun haben. Denn die Mitarbeiter bemühen sich jeden Tag, einen Super-Job zu machen. Umso wichtiger ist jetzt, einen Schlussstrich unter dieses Kapitel zu ziehen und mit dem Missbrauch ein für alle Mal aufzuräumen.

Bevor ich nun auf die wesentlichen Untersuchungsergebnisse im Einzelnen eingehe, gestatten Sie mir eine persönliche Einschätzung. Die Sonderuntersuchung hat klar gezeigt, was längst überfällig war: die Schaffung einer neuen, vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Vertrauen bedeutet nicht Leichtgläubigkeit oder Naivität. Natürlich muss ein Unternehmen wie das unsere nach Regeln geführt werden und die Einhaltung dieser Spielregeln muss auch überwacht werden. Aber: Auch die unbestritten notwendigen Kontrollen müssen nach klaren, transparenten Regeln unter Wahrung der Mitarbeiterinteressen und unter strengster Befolgung geltender Gesetze erfolgen.

Nun zu den wesentlichen Einzelergebnissen der Untersuchungen von KPMG sowie von Frau Professor Dr. Herta Däubler-Gmelin und Bundesminister a. D. Gerhart Baum, die ich in drei thematische Blöcke gegliedert habe:

1. Missbrauch von Mitarbeiterdaten:

In den sogenannten Screenings, die fünfmal zwischen 1998 und 2006 durchgeführt wurden, sind Daten der Bahn-Mitarbeiter sowie teilweise auch ihrer Angehörigen dazu benutzt worden, sie mit Lieferantendaten und anderen Datenbanken abzugleichen. Diese Abgleiche wurden zum Teil über externe Dienstleister durchgeführt, die zu diesem Zweck Zugang zu den Mitarbeiterdaten hatten. Hierbei kam es zu Verstößen gegen das Bundesdatenschutzgesetz, gegen das Betriebsverfassungsgesetz, also die betriebliche Mitbestimmung, und gegen bahninterne Konzernrichtlinien, die den Umgang mit Mitarbeiterdaten regeln sollten. So wurde bei den drei Massenabgleichen der Daten aller Mitarbeiter die erforderliche Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt. Die Mitarbeiter sind nicht informiert worden, ebenso wurde gegen die Datenlöschungs-

pflichten verstoßen. Die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats fehlte ebenso wie die nach internen Richtlinien erforderliche Einbindung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten und des Datenausschusses der Bahn. Schließlich fehlte auch die erforderliche Genehmigung des zuständigen Personalvorstands.

2. Der zweite Schwerpunkt umfasst die illegale Beschaffung von Daten über externe Detekteien:

Bei Untersuchungen wurden externe Dienstleister bzw. Detekteien beauftragt, Daten über Mitarbeiter und externe Personen zu beschaffen, um unter anderem vermutetes Fehlverhalten von Bahn-Mitarbeitern aufzuklären. Die Detekteien beschafften hierzu zum Beispiel Kontoauszüge, Bankkontobewegungsdaten, steuerlich relevante Daten oder Kfz-Halterdaten, die für solche Zwecke nicht auf legalem Wege zu erhalten sind. Hierbei kam es ebenfalls zu zahlreichen Verstößen gegen das Bundesdatenschutzgesetz, gegen das Betriebsverfassungsgesetz und bahninterne Konzernrichtlinien.

3. Und der dritte Schwerpunkt betrifft den Umgang mit E-Mails, Festplatten und Netzlaufwerken:

Dieser Themenkomplex hat für mich aufgrund der Aktualität der Vorkommnisse und teilweise noch zu schließenden Sicherheitslücken eine hohe Priorität. Seit spätestens 2005 kam es in mindestens 487 Fällen zur Sicherstellung von E-Mail-Postfächern und Netzwerklaufwerken von Bahnmitarbeitern, die dann – auch unter Einbezug erkennbar privater Dateien – von der Konzernrevision, der Konzernsicherheit und dem Compliance-Bereich ausgewertet wurden. Davon hatten die betroffenen Mitarbeiter keine Kenntnis. Darüber hinaus wurden in mindestens fünf Fällen zwischen 2006 und 2008 lokale Festplatten von Mitarbeitern ohne deren Wissen per Fernzugriff kopiert und ausgewertet. Hier ist anzumerken, dass fast 800 Mitarbeiter Zugriffsrechte auf alle 60.000 PCs der Bahn haben. Diese Zugriffsrechte erlauben Kopier-, Sicherungs- und Löschungsvorgänge ohne Kenntnis der jeweiligen Benutzer. Darüber hinaus ist es möglich, die Software so abzuändern, dass auch die Möglichkeit der Übernahme von Bildschirm-, Tastatur- und Mausfunktionen besteht, ohne dass der Benutzer zustimmen muss oder dies verhindern kann.

Ein weiterer großer Block ist die seit spätestens 2005 bestehende Kontrolle von E-Mail-Logfiles, die man sich als eine Art elektronischen Briefumschlag vorstellen muss. Hier wurde bis Mitte 2008 der gesamte E-Mail-Verkehr permanent auf insgesamt weit über 500 Suchbegriffe gefiltert. Darüber hinaus wurden E-Mail Logfiles bis November 2008 bei 38 konkreten Anlässen gezielt durchsucht, wobei rund 130 Suchbegriffe zum Einsatz kamen. Und schließlich kam es im Oktober 2007 im Auftrag der Konzernsicherheit zur inhaltlichen Kontrolle und heimlichen Löschung einer E-Mail der GDL im

Zusammenhang mit Streikmaßnahmen. Hier wurden neben Verstößen gegen den Datenschutz und interne Richtlinien auch Straftatbestände verwirklicht, die noch nicht verjährt sind.

Die weiteren Details können Sie dem Bericht der KMPG sowie der Zusammenfassung der Sonderermittler Frau Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin und Herrn Bundesminister a. D. Gerhart Baum entnehmen, die wir im Sinne der Schaffung von größtmöglicher Transparenz für Sie auf den Tischen am Ende des Raums ausgelegt haben.

Meine Damen und Herren, so viel zur Aufklärung des Sachverhalts. Lassen Sie mich als nächstes nun auf die Umsetzung der Maßnahmen bzw. die strukturellen und personellen Konsequenzen eingehen, denen der Aufsichtsrat in seiner heutigen Sitzung zugestimmt hat:

Herr Müller und ich sind zu der Überzeugung gelangt, dass wir jetzt neue Maßstäbe im Bereich der Compliance, der Datensicherheit, der Revision, der IT, der Korruptionsbekämpfung und vor allem in der Unternehmenskultur setzen müssen.

Uns geht es vor allem darum, das Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern wiederherzustellen.

Zunächst möchte ich Ihnen die notwendigen strukturellen Änderungen vorstellen. Dabei haben folgende sieben Punkte eine besondere Bedeutung:

1. Ich habe dem Aufsichtsrat vorgeschlagen, ein neues Vorstandsressort für den Bereich Compliance, Datenschutz und Recht zu schaffen. Hierzu gehört zukünftig auch die Konzernsicherheit, die heute beim Vorstandsressort Wirtschaft und Politik angesiedelt ist. Damit verbunden ist die Etablierung eines ganzheitlichen Compliance-Konzeptes. Das Thema Compliance, Datenschutz und Recht wird damit künftig auf oberster Managementebene verankert sein. Die Leitung des neuen Vorstandsressorts wird in Kürze bekanntgegeben. Unser Ziel ist es, absolut höchste Standards zu erreichen. Die Konzernrevision ist künftig direkt dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.
2. Außerdem führen wir einen dauerhaften Compliance-Ausschuss unter Einbindung externer Experten ein, der sich unter anderem mit den Themen Korruptionsbekämpfung und Datenschutz befassen wird.
3. Wir werden ebenfalls ohne Kompromisse konzernweit die höchsten Standards beim operativen Datenschutz umsetzen. Dabei geht es zum Beispiel um die deutliche Beschränkung von Administrationsrechten, eine stringente Einführung und Einhaltung

neuer Prozesse und Richtlinien und die intensivere Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern.

4. Darüber hinaus werden wir die Strukturen im Bereich IT analysieren, überarbeiten und die Zuständigkeiten neu definieren. Eine durchgehende disziplinarische Verantwortung des CIOs für alle IT-Bereiche ist für mich eine Voraussetzung, dass zukünftig auch in der operativen Datenverarbeitung klare Zuständigkeiten bestehen.
5. Wir müssen außerdem alle Regelwerke überprüfen, anpassen und neue Konzernbetriebsvereinbarungen mit Vorbildcharakter aushandeln.
6. Wir werden dafür Sorge tragen, dass die betroffenen und geschädigten Mitarbeiter uneingeschränkt Informationen über die Datenverstöße erhalten. Wo Unrecht geschehen ist, werden wir das wiedergutmachen.
7. Wir werden außerdem einen jährlichen Datenschutzbericht veröffentlichen.

Insgesamt bleibt festzustellen, dass der Bereich Compliance und Datenschutz mit ausreichenden Mitteln und Personal ausgestattet wird. Dabei werden wir eine global funktionierende Compliance-Organisation nach internationalen Standards aufbauen.

Meine Damen und Herren, wie ich schon mehrfach in den letzten Tagen gesagt habe, sind für mich die Hygiene und Unternehmenskultur von übergeordneter Bedeutung. Diese sind für mich Maßstab für alle notwendigen Entscheidungen.

Es ist für mich selbstverständlich, dass Verletzungen gegen das Datenschutz- und Betriebsverfassungsgesetz, gegen Konzernrichtlinien sowie strafrechtliche oder aktienrechtliche Verstöße entsprechend verfolgt werden müssen. Neben der rechtlichen Bewertung ist für mich aber mindestens genauso das Fehlverhalten im Sinne einer guten Unternehmenskultur zu beurteilen. In diesem Zusammenhang werde ich alle notwendigen Konsequenzen ziehen und die entsprechenden Maßnahmen einleiten. Denn wie gesagt, zum Schluss ist die Basis für unsere Entscheidungen „die Frage nach Hygiene und Kultur!“

Fehlverhalten von Vorständen, Führungskräften und Mitarbeitern kann und werde ich nicht tolerieren. Für Verfehlungen der Vergangenheit möchte ich mich bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entschuldigen und möchte gleichzeitig mit den genannten Maßnahmen einen klaren Neuanfang starten.

Um diesen Neuanfang glaubhaft zu machen, sind neben den strukturellen auch personelle Konsequenzen zu ziehen. Herr Müller hat bereits eingangs die Veränderungen im Vorstand im Detail erläutert. Ergänzend hierzu möchte ich Ihnen die notwendigen Änderungen unterhalb des Vorstands mitteilen:

1. Der Leiter der Konzernrevision wird das Unternehmen unverzüglich verlassen.
2. Gleiches gilt für den Leiter der Konzernsicherheit, der ebenfalls aus dem Unternehmen ausscheiden wird.
3. Auch mit dem Leiter Compliance sind wir übereinstimmend zu der Entscheidung gekommen, dass er das Unternehmen umgehend verlassen wird.
4. Der Datenschutzbereich wird grundlegend überprüft, neu organisiert und die Verantwortlichkeiten überarbeitet.
5. Die gesamte Informationstechnologie sowie die IT-Revision und IT-Sicherheit werden ebenfalls überprüft und neu organisiert.
6. Der gesamte Bereich Politische Beziehungen wird neu aufgestellt bzw. reorganisiert. Der heutige Leiter des Bereiches wird eine neue Aufgabe im Konzern wahrnehmen.
7. Herr Dr. Edgar Jousen wird seine Funktion als Ombudsmann beenden. Ich will damit nicht das System des Ombudsmannes grundsätzlich in Frage stellen, sondern nur deutlich machen, dass die bisherige Zusammenarbeit mit Herrn Jousen aufgehoben wird.

Darüber hinaus haben wir eine Anzahl von Mitarbeitern identifiziert, bei denen arbeitsrechtliche Konsequenzen geprüft werden. Hier werden wir umgehend Gespräche führen. Bitte haben Sie Verständnis, dass ich nicht auf einzelne Namen und Personen näher eingehen kann und werde.

Mit diesen strukturellen und personellen Maßnahmen möchte ich ein deutliches Signal setzen, um verlorenes Vertrauen der Mitarbeiter durch eine neue und offene Unternehmenskultur zurückzugewinnen. Damit will ich sicherstellen, dass derartige Vorfälle sich bei der Deutschen Bahn nicht wiederholen werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Selbstverständlich stehe ich Ihnen für Fragen noch zur Verfügung.