

3. *FALLSTUDIE: DEUTSCHE BAHN*

3.1. *Hintergrundinformationen zu den Auswirkungen der Umstrukturierung und Liberalisierung der Bahn in Deutschland auf die Beschäftigten*

Die Entwicklungen des Bahnsektors in Deutschland in den letzten 10-15 Jahren ist von zwei parallel ablaufenden und zunehmend miteinander verknüpften Prozessen geprägt. Einerseits wurde im Zuge der deutschen Wiedervereinigung die Deutsche Bundesbahn (DB) mit der ostdeutschen Deutschen Reichsbahn (DR) zusammengeführt. Die Fusion der DB mit der DR erfolgte zum 01.01.1994. Letztere war in den Jahren davor einer massiven Dezentralisierung und Marktorientierung ausgesetzt worden, die gleichzeitig – bedingt etwa durch die Schließung kleinerer Bahnhöfe – von weitreichenden Standortkonzentrationen begleitet war (Frey et al. 2001). 1994 erfolgte die Umwandlung des Unternehmens in die Deutsche Bahn AG (DB), die damit zwar ausgelagert wurde, aber noch zu 100% in Staatsbesitz blieb. Diesen Entwicklungen war eine zumindest seit Anfang der 80er Jahre forcierte Diskussion über die wachsenden wirtschaftlichen Probleme und Defizite der Deutschen Bahn vorausgegangen.

So war 1982 vom damals neuen, aus Managern der Privatwirtschaft zusammengesetzten Vorstand das Unternehmenskonzept DB 90 entwickelt worden. Dieses sah eine Steigerung der Produktivität um 40%, eine Reduktion des Personalaufwandes um 30% und eine Verringerung des Gesamtaufwandes um 25% vor (Gewerkschaft der Eisenbahner 1996). Dies wurde v.a. durch „Personaleinsparungen großen Ausmaßes“, Streckenstilllegungen und die Vergabe von Aufträgen an Dritte zu erreichen versucht.

Die Regierungskommission Bahn, die 1989 initiiert wurde, legte 1991 ihren Bericht vor, der die Umwandlung der DB und DR in eine bundeseigene Aktiengesellschaft und eine Gliederung des Unternehmens in verschiedene Bereiche vorsah. Auch die EU-Regelungen zur Neuordnung des Eisenbahnwesens hatten den Reformdruck auf die Eisenbahn verstärkt und bestimmte Rahmenbedingungen für eine Umstrukturierung des Unternehmens gesteckt (unternehmerische Autonomie, Unabhängigkeit vom Staat, Befreiung von gemeinwirtschaftlichen Aufgaben, organisatorische Trennung von Fahrweg und Betrieb, Öffnung des Fahrweges für Dritte etc.).

Die derart notwendig gewordene Veränderung der Organisationsstruktur der Bahn, ihre Aufgliederung in 10 relativ eigenständige Geschäftsbereiche und 4 Zentralbereiche (Personenverkehr, Güterverkehr, Fahrweg, Traktion/Werke), beschreiben Frey et al. (2001) als Divisionalisierung. Die Geschäftsbereiche wurden unter dem Dach der DB als Holding unterhalb der Vorstandsebene angesiedelt. Dieser Prozess war von einer Dezentralisierung auf breiter Front begleitet, in der regionale (Reichs- und Bundesbahn) Direktionen aufgelöst wurden. Die unterhalb der Geschäftsbereichszentrale angesiedelten Regionalbereiche und Niederlassungen werden über Teilergebnisverantwortung, Zielvereinbarungen und Budgets gesteuert.

„Mit der Aufteilung in Geschäftsbereiche – der sogenannten ‚Divisionalisierung‘ – wurde der stofflich hochgradig integrierte Großbetrieb ‚Bahn‘ vertikal desintegriert.“ (Frey et al. 2001:134)

Es entstanden also gewissermaßen Unternehmen im Unternehmen. Diese bestanden bis Ende der 90er Jahre z.B. für den Personenverkehr aus den Bereichen Fern- und Nahverkehr und für den Fahrweg aus Netz, Bahnbau und Umschlagbahnhöfe. Der Geschäftsbereich Traktion war dem Zentralressort Forschung und Technologie, Personenbahnhöfe dem Zentralressort Immobilien und Recht zugeordnet. 1999 erfolgte die Aufteilung der DB AG in eine Unternehmensgruppe mit 5 Unternehmensbereichen (Scheele 2000a, 2000b, Pedersini/Trentini 2000): DB Reise & Touristik (Reisen), DB Regio (Nahverkehr), DB Station & Service, DB Cargo (Güterverkehr), DB Netz (Schienensystem).

Nach Alexandra Scheele (2000 a+b) gibt es Ende der 90er Jahre außerdem bereits 114 nichtstaatliche Bahnen im Personen- und 144 im Güterverkehr. Diese beschäftigten zusammen 93.000 ArbeitnehmerInnen.

3.2. *Auswirkungen auf den Beschäftigtenstand*

3.2.1. *Personalabbau*

Die Entwicklungen im Bahnsektor in den letzten Jahren und Jahrzehnten waren von einem weitreichenden Personalabbau geprägt. So beschäftigte die westdeutsche Bahn 1957 noch 512.000 Personen. 1982 betrug der Personalstand der DB 314.500 Beschäftigte (Hüning/Stodt 1999), der im Zuge der Umsetzung von DB 90 bis 1990 auf 245.915 reduziert wurde. Die DR beschäftigte 1990 noch 236.121 Personen. Während in Westdeutschland 8,9 Personen je Betriebskilometer beschäftigt waren, betrug dieser Wert für Ostdeutschland 14,8 Personen.

Bis zur Fusion 1993 wurden in der DR fast 88.000 Personen oder 37% des Personals abgebaut, sodass Ende 1993 148.161 bei der DR beschäftigt waren. Die DR hatte nicht nur einen bei weitem höheren Personalstand als die DB, auch der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag weit über dem im Westen. 1990 beschäftigte die DR 74.611 Frauen, die also mehr als 31% der Gesamtbelegschaft im Osten ausmachten. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten ging bis 1993 auf 39.144 zurück. Ihr Anteil am Personalrückgang lag damit bei 47,5%. Der Personalabbau im Osten betraf daher Frauen in höherem Ausmaß als Männer (Hüning/Stodt 1999).

Der Personalabbau verlief im Westen in dieser Zeit moderater. Bis 1993 wurde die Zahl der Beschäftigten auf 229.310 – ein Minus von 6,8% - reduziert. Die DB wies einen weitaus geringeren Anteil an weiblichen Beschäftigten auf. Dieser betrug 1990 13.051 oder 5,3%. Im Gegensatz zu Ostdeutschland verlief die Entwicklung der weiblichen Beschäftigung in dieser Zeit im Westen jedoch (leicht) positiv. Bis 1993 war ihr Anteil auf 15.812 angewachsen.

Tabelle 3-1: Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Bahn

	Bis zur Bahreform DB/DR			Stufe 1 der Bahnreform (DB AG/Tochtergesellschaften)					Stufe 2 der Bahreform ab 1999 (DB Konzern)			
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Mrz.2002
Bestand am 01.01. ohne Lehrlinge	456.433	426.252	398.398	342.850	301.936	276.957	246.859	223.523	252.468	241.638	222.656	214.371 (-52,7%)
Zugänge (gesamt 108.658)	23.368	17.554	11.908	2.223	6.736	4.295	3.525	4.463	12.443	10.830	8.578	2.735
Natürliche Fluktuation	-42.729	-34.562	-21.426	-13.767	-14.810	-12.035	-9.824	-8.303	-11.902	-21.243	-11.812	-2.756
Sozialverträgliche Maßnahmen	-9.850	-9.387	-29.976	-18.770	-16.665	-9.047	-14.140	-11.128	-11.065	-5.045	-4.245	-1.144
Ausgliederungen	-970	-1.459	-16.055	-10.600	-240	-13.311	-2.897	-5.762	-306	-3.524	-806	-728
Abgänge insgesamt (gesamt -402.289)	-53.549	-45.408	-67.457	-43.137	-31.715	-34.393	-26.861	-25.193	-23.273	-29.812	-16.863	-4.628
Saldo aus Zu- und Abgängen	-30.181	-27.854	-55.548	-40.914	-24.979	-30.098	-23.336	-20.730	-10.830	-18.982	-8.285	-1.893
Endbestand ohne Lehrlinge	426.252	398.398	342.850	301.936	276.957	246.859	223.523	202.793	241.638	22.656	214.371	212.478
Tochtergesellschaften (ohne Lehrlinge)			31.057	29.165	35.622	41.909	44.750	49.675				
Gesamt (ohne Lehrlinge)	426.252	398.398	373.907	331.101	312.579	288.768	268.273	252.468	241.638	222.656	214.371	212.478
Lehrlinge im DB Konzern	24.577	23.725	22.108	21.282	18.973	17.473	17.049	16.275	14.438	11.851	9.091	6.394
Gesamt (inkl. Lehrlinge)	450.829	422.123	396.015	352.383	331.552	306.241	285.322	268.743	256.076	234.507	223.462	218.872
Personalbestand im Jahresdurchschnitt				355.694	331.774	295.610	277.471	259.072	244.851	230.615	219.146	212.873

Quelle: TRANSNET 2003.

Tabelle 3-1, die den Informationen der Gewerkschaft TRANSNET zur Tarifrunde der DB AG 2003 (TRANSNET 2003) entnommen ist, zeigt, dass der Personalbestand der Deutschen Bahn (bis 1993 von DB und DR) seit 1991 bis Jahresende 2001 von 456.433 auf 214.371 reduziert worden war. Dies entspricht einem Personalabbau von 52,7%. 140.462 (30,8%) Personen wurden über sogenannte sozialverträgliche Maßnahmen abgebaut. Mehr als 262.000 Personen jedoch durch sogenannte natürliche Fluktuation. Der Personalabbau diente, wie Tabelle 3-1 zeigt, nicht nur der Vorbereitung der Fusion von DB und DR, sondern setzte sich auch nach 1994 fort. Ab diesem Zeitpunkt bis März 2002 wurde der Personalstand der DB AG um weitere 142.821 Beschäftigte reduziert - also um 40,1%.

Zwar verließen in absoluten Zahlen in den Jahren nach der Fusion weniger Personen die DB AG, wie Spalte 6 der Tabelle 3-1 zeigt. Die Zahl der Abgänge fiel ab 1997 auf unter 30.000 jährlich. Es ist aber auffällig, dass Anfang der 90er Jahre die höhere Zahl der Abgänge im Saldo des Personalabbaus durch stärkere Zugänge durchaus den Werten der Personalentwicklung der zweiten Hälfte der 90er nahe kommt. Etwa 57.000 Beschäftigte wurden seit 1991 durch Auslagerungen abgebaut, dies entspricht mehr als einem Viertel der gesamten (saldierte) Personalreduktion in dieser Zeit.

Insgesamt gab es seit 1991 rund 402.289 Abgänge durch natürliche Fluktuation, sozialverträgliche Maßnahmen und Ausgliederungen. Die Zahl der Zugänge belief sich in dieser Zeit auf 108.658 Personen. D.h. im Extremfall wurden seit 1991 zwischen 71,2% und 88,2% des Personalbestandes von 1991 ausgetauscht, abgebaut oder ausgegliedert.⁴⁴

Massiv reduziert wurde zwischen 1994, also dem Jahr der Gründung der DB AG, und 2002 auch die Zahl der Lehrlinge (Azubis). Ihre Zahl wurde in diesem Zeitraum um fast 70% (!) reduziert.

Nach Angaben der DB AG (Deutsche Bahn 2003) ist seit 1994 die Produktivität im Konzern um 156% gewachsen.

Nach Hüning und Stodt (1999) hat nach der Fusion der Personalabbau auch in verstärktem Maße den Bereich der ehemaligen DB erfasst. Hüning und Stodt weisen zwar teilweise etwas andere Zahlen für die Gesamtbeschäftigung aus, sie zeigen aber, dass im Zeitraum 1994 bis 1998 der Personalabbau weibliche Beschäftigte zu einem etwas geringeren Ausmaß betraf. So wurde nach ihren Daten die Gesamtbeschäftigung in diesem Zeitraum um mehr als 44% reduziert, die weibliche Beschäftigung ging hinge-

⁴⁴ Der Wert 71,2% ergibt sich aus folgender Rechnung: Anteil der Abgänge insgesamt seit 1991 (402.289) an der Summe aus Personalbestand 1991 plus Summe der Zugänge seit 1991 (gesamt 565.091). Dies kann als Annäherung an die untere Grenze des seit 1991 erfolgten Austausch des Personals bei der DB AG aufgefasst werden. Der Wert 88,2% ergibt sich aus folgender Berechnung: Anteil der Abgänge insgesamt seit 1991 (402.289) an Summe Personalbestand 1991 (456.433). Die Berechnung dieses Maximalwerts erfolgt unter der Annahme, dass von den Neuzugängen seit 1991 niemand das Unternehmen verlassen hat. Da es wie Tabelle 3-1 organisatorische Veränderungen bezüglich Tochterunternehmen der Deutschen Bahn gegeben hat, sind die errechneten Werte als Annäherungen aufzufassen.

gen nur um 39% zurück. Bei Männern betrug der Abbau also mehr als 45%. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei der Bahn scheint sich Ende der 90er Jahre auf etwa 15-17% eingependelt zu haben. Die Deutsche Bahn weist in ihren Jahresberichten seit 1999/2000 (Deutsche Bahn 2000, 2001, 2002) ein kontinuierliches Wachstum des Anteils der Frauenbeschäftigung auf, der nunmehr wieder 20% beträgt. Diese in Relation zum männlichen Beschäftigungsanteil insgesamt etwas positivere Entwicklung der Frauenbeschäftigung führen Hüning und Stodt (1999) auf die forcierte Dienstleistungsorientierung der Deutschen Bahn zurück, die zu erfüllen in der Managementstrategie eher Frauen zugeschrieben wird. Auf diese Entwicklungen wird weiter unten noch näher einzugehen sein.

Ein wesentliches Problem in der Personalentwicklung der DB AG stellt die Position der BerufsbeamtInnen dar, die, wie Tabelle 3-2 zeigt, 1994 noch fast ein Drittel der Gesamtbeschäftigung der Deutschen Bahn ausmachten. Bis 1998 wurde ihre Zahl um 37.000 reduziert. Die Zahl der nichtbeamteten BahnmitarbeiterInnen wurde zum Vergleich in dieser Zeit um fast 42.000 reduziert.

Tabelle 3-2: Beschäftigungsentwicklung nach Personalkategorien

	Arbeitnehmer	Beamte
1994	223.024	108.077 (48,5%)
1995	212.031	100.548
1996	199.736	89.032
1997	189.104	79.169
1998	181.460	71.008 (39,1%)

Quelle: Scheele 2000.

Tabelle 3-3: Beschäftigungsentwicklung nach Personalkategorien 1999-2001

	Arbeitnehmer	Beamte
1999	176.662	64.976 (36,8%)
2000	166.775	55.881
2001	161.344	53.027 (32,9%)

Quelle: Deutsche Bahn.

Bis 2001 wurde nach Angaben der Deutschen Bahn die Zahl der beschäftigten BeamtInnen auf 53.027 reduziert. BeamtInnen machen daher nur noch ein Fünftel (bedingt durch die Integration der Stinnes AG) der Beschäftigten der DB AG aus.

Ankündigungen der Konzernspitze, die die Notwendigkeit einer weiteren Reduktion der Betriebskosten der Bahn begründeten, ließen im Jahr 2000 einen weiteren Personalabbau von bis zu 70.000 Personen befürchten (Wolf 2000). Dieser sollte Einsparungen von etwa 3,6 Milliarden DM bringen, wofür auch Zulagen und Sozialleistungen gestrichen werden sollten. TRANSNET hat diese Pläne scharf kritisiert.

Wie aus den ursprünglichen Plänen der DB zum Personalabbau ersichtlich, wird in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts der Personalabbau bei der Deutschen Bahn in allen Bereichen mit Ausnahme DB Station & Service, wo schon im ursprünglichen Plan aus dem Jahr 2000 der geplante Personalabbau nur 9% betragen sollte, fortgesetzt werden.

Dieser forcierte Personalabbau lässt angesichts der zu erwartenden Verkleinerung gewisser Beschäftigtengruppen u.a. die Schlussfolgerungen zu, dass ein weiterer Schrumpfungsprozess der Deutschen Bahn und ihres Angebots zu erwarten ist. Teilweise sind die Personalreduzierungen jedoch auch Rationalisierungsvorhaben geschuldet (so z.B. die Errichtung von Elektronischen Stellwerken). Nach den ursprünglichen Berechnungen wollte die Deutsche Bahn die Zahl der Zugbegleiter um 48% und die Zahl der Lokomotivführer um fast 30% reduzieren, obwohl diese, wie Winfried Wolf unter Berufung auf die Gewerkschaft anführt, so viele Überstunden angesammelt haben, dass eigentlich von einem Fehlbestand von 1.000 Personen ausgegangen werden müsste.

3.2.2. *Formen des Personalabbaus bei der DB*

Die meisten Analysen und Darstellungen zur Entwicklung der Deutschen Bahn seit der Ausgliederung betonen, dass der dargestellte Personalabbau sozialverträglich erfolgte. Für die BeamtInnen sowie alle Arbeitnehmer konnte eine „volle Besitzstandswahrung und (der) Erhalt der Sozialleistungen“ (TRANSNET 1996:20) durchgesetzt werden. In mehreren Beschäftigungspakten (Beschäftigungsbündnisse Bahn) wurde zwischen der Gewerkschaft und der Konzernspitze der DB vereinbart, dass keine betriebsbedingten Kündigungen bis zum Jahre 2004 ausgesprochen werden, sondern der Abbau der Beschäftigung durch natürliche Fluktuation oder auf freiwilliger Basis erfolgen soll (siehe Tabelle 3-1). Im Gegenzug wurde von der Gewerkschaft eine Unterstützung der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation (Arbeitszeiten, Arbeitskräfteeinsatz ...) und der Maßnahmen zur Erhöhung der Produktivität und der Effizienz der DB zugesagt (vgl. Scheele 2000 a+b+c). Um die Beschäftigung der Beamten bei der privatisierten DB AG zu ermöglichen, wurde das Grundgesetz geändert, damit diese Beschäftigtengruppen unter Wahrung ihrer Rechtsstellung der Bahn zugewiesen werden konnten. Hierzu wurde eine Zuständigkeitsverordnung erlassen. Formal sind sie der Organisation Bundeseisenbahnvermögen (BEV) unterstellt, in der die Sondervermögen der DB und DR zusammengefasst wurden. Außerdem ist das BEV mit der Verwaltung der Verbindlichkeiten der Bundeseisenbahnen und der nicht bahnnotwendigen Liegenschaften betraut.

Die Gewerkschaft TRANSNET (TRANSNET 1996:36) hebt hervor, dass es ihr gelungen sei, den BeamtInnenstatus zu sichern und die Weiterbeschäftigung zu gewährleisten. Damit wurde zumindest eine Gewährleistung der Besoldung und der Laufbahnentwicklung verbunden sowie die Sicherung des Vorruhestandes bei Umstrukturierungsmaßnahmen. Im Tarifrecht wurde nicht mehr zwischen Arbeiter und Angestellten unterschieden.

Wie aber mehrere Studien gezeigt haben (Frey/Nickel 2001, Nickel et al. 1999) wurde auf die Belegschaft zumindest informell Druck ausgeübt, das Unternehmen – meist mit einer Abfindung – freiwillig zu verlassen. Dem kamen Frauen stärker nach als Männer.

3.2.3. DB Vermittlung – eine betriebsinterne Arbeitsvermittlung der Deutschen Bahn

Um mit den personalpolitischen Auswirkungen der in den verschiedenen Schritten der Bahnreform vorgesehenen Umstrukturierungen umzugehen und weil die Stärke der Gewerkschaften bei der Deutschen Bahn, wie auch die Kündigungsbeschränkung eines großen Teils der Beschäftigten, Personalabbau über Kündigungen ausschloss, versuchte die Unternehmensführung, in Umsetzung des konzernerneigenen Bündnisses für Arbeit, einen inneren Arbeitsmarkt zu gründen. Dieser sollte den Arbeitskräfteeinsatz innerhalb der Deutschen Bahn optimieren helfen und die Beschäftigten durch Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen bei der beruflichen ‚Neuorientierung‘ innerhalb des Konzerns, aber auch darüber hinaus, unterstützen (Deutsche Bahn 2003).

Im Jahr 2003 basiert der Konzernarbeitsmarkt auf drei Bereichen, dem JobService, der DB Vermittlung und der DB Zeitarbeit. Der JobService steuert die Besetzung freiwerdender Stellen innerhalb des Konzerns. MitarbeiterInnen, deren Arbeitsplätze ‚wegfallen‘, erhalten Beratung über individuelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Obwohl es nach eigenen Angaben der DB AG Ziel des JobService ist, Beschäftigte auf einen neuen Arbeitsplatz innerhalb des Konzerns zu vermitteln, gelang dies im Jahr 2002 anscheinend nur bei jedem zweiten von insgesamt 4.300 Betreuungsfällen (Deutsche Bahn 2003).

Die DB Vermittlung GmbH ist mit der Betreuung von sogenannten ‚kündigungsbeschränkten‘ Beschäftigten betraut, die durch JobService nicht vermittelt werden können. Insbesondere Maßnahmen der Qualifizierung durch Praktika und ‚On the Job‘-Ausbildungen, die dazu dienen, die Beschäftigten auf gewissen Tätigkeiten innerhalb der Bahn vorzubereiten bzw. sie ‚fit für den Arbeitsmarkt‘ zu machen (Deutsche Bahn 2003), werden von der Deutschen Bahn hervorgehoben. Nach Angaben des Themendienstes der Deutschen Bahn (Deutsche Bahn 2003) seien 2002 4.300 Mitarbeiter von der DB Vermittlung betreut worden. 650 hätten innerhalb der Konzerns eine neue berufliche Perspektive gefunden, 600 seien ‚sozialverträglich‘ ausgeschieden.

Der im Jahr 2001 abgeschlossene Tarifvertrag für die DB Vermittlung sieht einige bemerkenswerte Regelungen vor (GdED 2001). So wird im Arbeitsvertrag mit dem/der Beschäftigten keine konkrete Tätigkeit vereinbart, wohl aber festgelegt, dass die Anstellung zur beruflichen Neuorientierung erfolgt, die durch bestimmte Mitwirkungs-

verpflichtungen geregelt ist. Der Tarifvertrag für die DB Vermittlung schließt daher auch Kündigungen explizit nicht aus. Der Tarifvertrag sieht außerdem vor, dass eine Entgeltminderung ebenfalls als zumutbar zu betrachten ist.

Die DB Zeitarbeit als dritte Säule des konzernweiten Arbeitsmarktes wurde erst 2001 gegründet. Dieses Tochterunternehmen der Deutschen Bahn beschäftigt etwa 500 Personen auf Vollzeitbasis. „Das Aufgabengebiet umfasst die wertschöpfende Personalüberlassung an externe und interne Kunden.“ (Deutsche Bahn 2003). Etwa 20% der Beschäftigten haben die DB Zeitarbeit verlassen, da sie bei der Kundenfirma ein reguläres Arbeitsverhältnis gefunden haben.

Eine qualitative Analyse der Beschäftigungsverhältnisse – insbesondere aus geschlechterkritischer Perspektive – in der Vorläuferorganisation der DB Vermittlung, der DB Arbeit, wurde von einer Forschungsgruppe der Humboldt Universität Berlin um Hildegard Maria Nickel, Hasko Hüning und Michael Frey (Frey/Hüning/Nickel 2001) vorgelegt. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen werden im folgenden zusammengefasst.

Da die Gewerkschaft und auch der BeamtInnenstatus eines nicht unerheblichen Teils der Belegschaft betriebsbedingte Kündigungen vereitelten, Personalabbau und Effizienzsteigerungen aber gemäß der Umstrukturierungsbedingten Vorgaben weitergehen mussten, entstand ein institutionalisierter Personalmehrbestand (Frey et al. 2001). Dieser wurde zuerst in sogenannten ‚Restrukturierungsabteilungen‘ innerhalb der Geschäftsbereiche erfasst und vom Bahnbetrieb getrennt geführt. Eingesetzt wurden diese Personen meist für Tätigkeiten außerhalb des Kerngeschäftes der Bahn – Frey et al. nennen Bahnhofsverschönerung und Altlastensanierung. Die Vermittlung eines Arbeitsplatzes im regulären Bahngeschäft blieb aber erfolglos.

Dies war nur möglich, insofern von den betroffenen Beschäftigten eine gewisse Mobilitätsbereitschaft, insbesondere die Abwanderung in den Westen, verlangt werden konnte, wo sich in dieser Zeit 84% der offenen Stellen bei der Bahn befanden (Hüning/Stodt 1999). Im Westen gab es in bestimmten Regionen und Tätigkeitsbereichen noch Personalbedarf. Frey et al. (2001) heben hervor, dass insbesondere Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen die erwartete Mobilität nicht erfüllen konnten.

„Sie zogen nicht selten eine betriebliche Abfindungsregelung vor und verließen das Unternehmen endgültig.“ (Frey et al. 2001:146)

Die sich vertiefende Spaltung zwischen dem beständig anwachsenden Pool ‚überhängiger‘ und regulärer Beschäftigter verfestigte sich, was v.a. das Gebiet der ehemaligen DDR betraf. Frauen waren davon überproportional betroffen. Zur Steuerung und Organisation dieses ‚zweiten inneren Arbeitsmarktes‘ (Frey et al. 2001, siehe auch Deutsche Bahn 2003) wurde schließlich 1997 das Dienstleistungszentrum Arbeit gegründet, aus dem im Juni 1999 die DB Arbeit GmbH als selbständige Tochter der DB AG hervorging. Die DB Arbeit bestand aus einer zentralen Koordinationsstelle und 14 regionalen Vermittlungsbüros (6 in Westdeutschland und 8 im Osten).

Die DB Arbeit ist eine gewerbliche Arbeitsvermittlung und Leiharbeitsfirma, die ihre Dienste auch auf dem externen Arbeitsmarkt anbietet. Die zeitlich befristete Personal-

überlassung wird zu einem Flexibilisierungsinstrument des internen Personaleinsatzes (Hüning/Stodt 1999).

Aussichten auf eine dauerhafte Stelle gibt es fast ausschließlich außerhalb des Bahnkonzerns. Das Dienstleistungszentrum DB Arbeit bietet dafür auch Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Neuorientierung an. Requalifizierungsmaßnahmen für Personen, die im Konzern verbleiben, beschränken sich auf das für den jeweils vorgesehen internen Arbeitsplatz erforderliche Maß.

Alle im Betrieb freiwerdenden Stellen müssen dem DZ Arbeit gemeldet werden, um im betriebsinternen ‚Stellenmarkt aktuell‘ veröffentlicht zu werden. Beschäftigte, die dem Dienstleistungszentrum Arbeit zugeordnet sind, müssen eine als zumutbar eingestufte Stelle annehmen. Verweigern sie dies, folgt eine Abmahnung, nach zweimaliger Abmahnung erfolgt eine personenbezogene Kündigung. Hüning und Stodt (1999) stellen die Arbeitsweise des Dienstleistungszentrums Arbeit für den Zeitraum März 1997 bis Ende 1998 folgendermaßen dar. In diesem Zeitraum wurden 13.908 Beschäftigte in das Dienstleistungszentrum Arbeit versetzt, 11.930 Personen verließen das Dienstleistungszentrum Arbeit in dieser Zeit, Ende 1998 waren noch 3.707 Personen dem Dienstleistungszentrum Arbeit zugeordnet. 16% der ursprünglichen TeilnehmerInnen verließen die DB AG „auf dem Wege der Fluktuation“ (Hüning/Stodt 1999), 43% wurden innerhalb des Betriebes vermittelt. 41% verließen die DB AG durch einvernehmliches Ausscheiden (mit oder ohne Abfindung), gingen in den Vorruhestand bzw. wurden vorzeitig Versetzung in den Ruhestand versetzt. 56 Personen verließen das Unternehmen nach einer Kündigung. Ab 1998 hat nach Hüning und Stodt das Dienstleistungszentrum Arbeit an Bedeutung gewonnen, da sich 75% der zur Verfügung stehenden Beschäftigten innerhalb oder außerhalb des Konzerns in Personalüberlassung befinden.

Beschäftigte werden dem Dienstleistungszentrum Arbeit v.a. aus den Geschäftsbereichen des Bahnkonzern zugeführt, wo mit teilweisen hohem Personalabbau zu rechnen ist. Nach Hüning und Stodt (1999) weisen die Beschäftigten im Dienstleistungszentrum Arbeit eine Reihe von Besonderheiten auf. Die Krankenstandquote liegt z.B. mit 15% weit über dem Bahndurchschnitt von 6,1%, 12,2% sind schwerbehindert (im Gesamtunternehmen sind es durchschnittlich 3,1%), 25,2% sind zwischen 45 bis 54 Jahre alt (im Gesamtunternehmen 15,1%). In das Dienstleistungszentrum Arbeit werden also die als unproduktiv eingestuft MitarbeiterInnen versetzt, die nach Hüning und Stodt Ähnlichkeiten mit Langzeitarbeitslosen aufweisen. Die Brückenfunktion der DZ Arbeit, die Reintegrationsintention hat daher nur für einen Teil der Beschäftigten gegriffen und dies v.a. aus dem Konzern hinaus.

Im Laufe der Zeit hat sich auch die Zahl der Beschäftigten aus Westdeutschland, die in das Dienstleistungszentrum Arbeit versetzt wurden, erhöht.

Resümierend stellen Hüning und Stodt über die Bedeutung des Dienstleistungszentrum Arbeit fest.

„Es ist nicht zu übersehen, dass sich die anfängliche Beschäftigungsstrategie des DZA, viele Einzelfalllösungen zu finden, also einer Individualisierungsoption den

Vorzug zu geben, sich zunehmend als Individualisierungsfälle für die betreuten MitarbeiterInnen entpuppt: Für die Individuen stellt sich die Situation als ein mit einem hohen Grad an Offenheit und Unsicherheit verbundener Prozess dar, die berufliche Entwicklungsoptionen kaum erkennen lässt.“ (Hüning/Stodt 1999)

3.3. *Arbeitsbedingungen*

3.3.1. *Reorientierung der Arbeit bei der DB AG – hin zu Dienstleistung und Service*

Mit der Umstrukturierung ging eine weitreichende Veränderung des betrieblichen Selbstverständnisses und damit der Anforderungen an die Beschäftigten einher. Dies ergibt sich aus der zentralen Bedeutung des Dienstleistungs- und Servicegedankens für eine am Markt konkurrierende DB AG, die sich auch in der relativen Stabilität der Beschäftigtenzahlen in diesen Geschäftsbereichen (v.a. Service und Station, Personenbahnhöfe) widerspiegelt. Es ist festzuhalten, dass sowohl bei der DR als auch der DB die kundennahen Bereiche den höchsten Frauenanteil an den Beschäftigten aufwiesen (Stodt 1998). Studien verweisen auf die geschlechtsspezifische Besetzung dieses neu entstehenden Beschäftigungsfeldes (Schwarz 1998, Hüning et al. 2001), in dem vermehrt Frauen eingestellt werden, weil ihnen eine besondere Fähigkeit zu Dienstleistungsarbeit zugeschrieben wird.

Basierend auf den Ergebnissen einer KundInnenbefragung hat die DB AG eine Reihe von Servicegrundsätzen formuliert, aus denen sich die Dienstleistungsqualität ergeben soll. Diese bestehen aus Verlässlichkeit (Zuverlässigkeit, Sorgfalt und Kontinuität in der Leistungserstellung), Entgegenkommen (Schnelligkeit und Flexibilität in der individuellen Hilfe), Souveränität (ehrliche, höfliche und kompetente Bedienung), Einfühlungsvermögen (persönliche Aufmerksamkeit, Verständnis und ständige Erreichbarkeit), sowie dem materiellen Umfeld.

„Die DB AG versucht, sich als modernes Dienstleistungsunternehmen in Europa zu etablieren. Damit geht die Ausdifferenzierung von Dienstleistungsarbeit innerhalb des Konzerns einher. (...) In den personenorientierten Dienstleistungstätigkeiten finden sich dann auch vermehrt Frauen. (...) Die hier geschaffenen Arbeitsplätze allerdings sind durch vermehrte Schichtarbeit, relativ niedrige Eingruppierung und geringe Qualifikationsanforderungen zu charakterisieren.“ (Stodt 1998:27)

3.3.2. *Chancengleichheit – Frauenförderung bei der DB AG*

Im Kontext der wachsenden Bedeutung der Dienstleistungsarbeit in der DB AG ist daher auch auf die unter dem Begriff „Chancengleichheit“ firmierende spezifische Form der Frauenförderung bei der DB AG zu verweisen. Auch die Gewerkschaft hebt die Einführung spezifischer Maßnahmen zur Frauenförderung als einen Erfolg in der Umwandlungsphase hervor (TRANSNET 1996).

Auf die Entwicklung der Frauenbeschäftigung bei der DB AG wurde bereits weiter oben eingegangen, hervorgehoben wurde auch die Bedeutung der Service- und Dienst-

leistungsorientierung der Bahn für die leichte Zunahme der Anzahl der weiblichen Beschäftigten seit Ende der 90er Jahre und die damit einhergehende innere Segregation der Beschäftigungsverhältnisse. Zu ergänzen ist aber, dass nach Anja Fahrenholz (2001) der Anteil von Frauen ab der mittleren Führungsebene bei der DB AG bei 7,8% liegt (in anderen Unternehmen in Deutschland liegt der Anteil bei 3,3%). 1995 hat das Unternehmen Beauftragte für Chancengleichheit (in jedem Geschäfts- und Regionalbereich) installiert und Konzernrichtlinien für Frauenförderung erlassen. Die Beauftragten haben eine „optimale Allokation von Personalressourcen durch die Förderung der Chancengleichheit“ sicherzustellen (zitiert nach Kracht 1998). Diese Forderungen stellen aber keine einklagbaren Rechte dar. Die Richtlinien versprechen eine Steigerung des Frauenanteils (v.a. auf der Führungsebene), die berufliche Entwicklung und Qualifizierung von Frauen, eine Verbesserung des Beschäftigungsklimas, Schutz vor sexueller Belästigung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Erleichterung des Wiedereinstiegs nach dem Elternurlaub, Teilzeitbeschäftigung, Unterstützung bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung) und Führungskräfteentwicklung.

Alles in allem ist nach Kracht davon auszugehen,

„dass Frauenförderung für das Unternehmen ein Instrument zur Optimierung der „Bestenauslese“ ist, d.h. eine zunehmende Integration von Frauen erweitert den Pool der potentiellen Führungskräfte.“ (Kracht 1998:50)

3.3.3. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Spätestens seit der Umstrukturierung kann auch in der DB AG eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten beobachtet werden. Aufgrund der Vielfalt im Unternehmen können die unterschiedlichen Modelle hier nicht dargestellt werden. Grundsätzlich arbeiten Beschäftigte der DB AG 38h/Woche bzw. 1984 Stunden im Jahr, oftmals auf Basis eines variablen Schichtsystems, um den Personaleinsatz zu flexibilisieren. Das Jahresarbeitszeitmodell wurde 1998 tarifvertraglich geregelt. Mehrarbeit wird daher auch weniger als Überstunden, sondern über Zeitausgleich entlohnt. Die individuelle Arbeitszeit wird über Arbeitszeitkonten kalkuliert, sodass am Ende des Jahres keine Überstunden mehr am Konto aufscheinen, andernfalls werden diese mit einem Zeitzuschlag von 25% auf ein Freizeitkonto übertragen (Arbeitsplätze statt Überstunden). Minusstunden bis zu einem Ausmaß von 50 Stunden werden in das nächste Jahr übertragen und sind dann abzuleisten. Beträgt das Ausmaß der Minusstunden mehr als 50, so werden die darüber hinausgehenden gestrichen. Dies soll, so das Interesse der Unternehmensführung, verhindern, dass sich Beschäftigte nicht-wertschöpfende – d.h. nicht vom Kunden bezahlte – Arbeit suchen (Krüger 2001, Dräger ohne Jg.). Sie ist also, wie Thomas Dräger vom Symposium Flexible Unternehmen sich genötigt sieht zu betonen, keine „soziale Wohltat“ sondern erweist sich bei eingehenderer Betrachtung als wichtiger „arbeitszeitsystematischer Anreiz zur Produktivitätssteigerung“. Es solle nur dann gearbeitet werden, wenn der/die KundIn Arbeit nachfragt. Außerdem könne verhindert werden, dass ein Personalüberhang „verdeckt“ werde (Dräger ohne Jg.).

ArbeitnehmerInnen haben außerdem ein Recht ihre Arbeitszeit pro Jahr um 261h (5h/Woche) zu verkürzen, das Unternehmen muss dem Wunsch innerhalb von 6 Monaten nachkommen.

Im Tarifvertrag wird die Verteilung der Arbeitszeit auf 261 Tage zugrundegelegt, wobei pro Jahr mindesten 26 freie Sonn- und Feiertage und im Monat 2 arbeitsfreie Wochenenden gewährt werden sollen.

Thomas Dräger hebt hervor, dass es die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Einführung einer Jahresarbeitszeitregelung ermöglichen sollen, „personelle Sicherheitspuffer“ im von „hoher Sensibilität“ gekennzeichneten System Schiene einzusparen (Dräger ohne Jg.). Wie weit diese Flexibilisierung geht, verdeutlicht folgendes Zitat.

„Viele der seit Jahresbeginn auf Basis des Jahresarbeitszeittarifvertrags abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen enthalten inzwischen leicht nachvollziehbare „Spielregeln“ für die kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit am Vortag oder mitunter sogar noch nach Dienstbeginn, ohne dass dies den Betroffenen separat honoriert werden müsste.“ (Dräger ohne Jg.)

Ja, es gäbe, so Dräger weiter, sogar erste flexible Regelungen ohne schriftliche Betriebsvereinbarungen, was einer „kleinen Arbeitszeit-Kulturrevolution“ gleichkomme.

3.3.4. *Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur zwischen Geschäftsberichten und individuellen Erfahrungen*

Im Jahresbericht 2000 der DB AG (Die Bahn 2000) finden sich eine Reihe sogenannter Mitarbeiterporträts, die neben allerlei privatem Tratsch, das Bild, welches die DB AG von ihren idealen MitarbeiterInnen hat, vermitteln. Zu diesen gehören auch MigrantInnen mit „braunen, wachen Augen“, oder Frauen die „fest mit beiden Beinen auf dem Boden steh(en)“. Die idealen MitarbeiterInnen der Bahn sind initiativ und voller Tatendurst, und gehen nach dem Motto „Du hast keine Chance, aber nutze sie“ an Sachen heran. Diese MitarbeiterInnen waren in ihrer Jugend bei der Bahn vielleicht ein wenig wild, haben aber von ihren AusbilderInnen, „Respektpersonen, aber knallhart“, nach einer Menge von Konflikte viel gelernt und sich verändert – nämlich, wie das bei MigrantInnen notwendig zu sein scheint, „deutsche Tugenden. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Schnelligkeit“. „Altgediente Bahner“ würden da nämlich „kein Pardon kennen“. Aber der ideale Migrant der deutschen Bahn ist einer, der davon ausgeht, dass er, wenn er nur will, „fast alles erreichen“ kann und daher, als „flexible, kreative und engagierte Mitarbeiter“ gefragt sind, den „Finger“ hebt und schließlich sogar Teamleiter werden kann. Besagter Migrant ist auch bei der Gewerkschaftsjugend und unterstützt andere Einwanderer, die keine Arbeit haben, bei der Integration, damit sie auch drauf kommen, dass man sich „für das Internet interessieren“ und „offen für neue Menschen und Ideen“ sein muss und daher „nicht aufgeben“, sondern „an sich glauben soll“. Familiäre Verpflichtungen hat er, wie andere, die das „unstete Leben“ als Lokführer lieben, aber keine. Sie sind daher Dispo-Personal, flexibel und oft auch ohne Freundin

oder Ehefrau und wenn es die gibt, dann „trägt sie es mit Fassung“, denn sie „ist Überraschungen gewöhnt“.

Die idealen Beschäftigten in eher klassischen Bahnberufen (FahrdienstleiterIn, ZugführerIn) können auch Frauen sein. Sie müssen nur willens sein, dann zu arbeiten „wenn andere Urlaub machen“, und das möglichst multifunktional in verschiedenen Aufgaben, das sei dann Teil einer „Erfolgsstory“. Diese Beschäftigten, die schon früher viel „mehr konnten“, als sie durften und daher wenig zu tun hatten, dürfen endlich in der DB AG. Solche MitarbeiterInnen sind froh, dass endlich etwas passiert und melden sich freiwillig für alle neuen Aufgaben, da sie halt „immer Action brauchen“ und auf jeden Fall „tüchtig“ sind. Und wenn dann der Chef ihres Bereichs auch noch so einer ist wie sie, so finden sie das „cool“, weil das „Spaß macht“. Wann solche MitarbeiterInnen Zeit haben, soll man sie zwar nicht fragen, zum Urlaubmachen kommen sie auch nicht, selbst wenn sie am Meer wohnen, waren sie seit 5 Jahren nicht mehr am Strand.

Diesen Bildern der ‚idealen Arbeitskräfte‘, wie sie die DB AG gern hätte, stehen Streiflichter auf die sich verändernden Arbeitsbedingungen bei der Bahn gegenüber, wie sie in einer Reihe vorliegender qualitativer Interviews mit Beschäftigten der Deutschen Bahn erkennbar werden (Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung 16, 22; Hentges/Meyer 2002). Hier zeigt sich, dass der umfassende Wandlungsprozess im Bahnsektor in Deutschland, der massive Personalabbau und die Zusammenführung der DR und der DB die Beschäftigten wachsenden Anforderungen und Belastungen aussetzt. Die Umstrukturierung der Deutschen Bahn und die damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitsverhältnisse erfahren viele Beschäftigte als Überforderung, als hohen Konkurrenzdruck, der zusammen mit der permanenten Unsicherheit über die eigene Rolle im Unternehmen angesichts des allgegenwärtigen Personalabbaus – v.a. im Osten – zu einem Anwachsen von Stress führt. Probleme löst v.a. der wachsende Zwang zur Mobilität und das damit verbundene Pendlerdasein aus, weswegen gerade viele Frauen „freiwillig“ das Unternehmen verlassen haben. ArbeitnehmerInnen können den Zwang den Arbeitsort zu wechseln als Entwurzelung erfahren. Die Beschäftigten erzählen auch von Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, wie sie sich aus der Flexibilisierung der Arbeitszeit und dem Zwang zur Schichtarbeit ergeben. Die Flexibilisierung wird zwar von manchen Beschäftigten begrüßt, doch wird dann im Gegenzug die Länge der Arbeitszeit moniert. Durch die Reorganisationsprozesse erleben MitarbeiterInnen auch eine Reduktion von Aufstiegschancen sowie Dequalifizierungsprozesse. Entgegen der konzernoffiziellen Rhetorik nehmen manche Beschäftigte auch ein mehr an Hierarchie und Bürokratie sowie eine geringe Transparenz bei Personalentscheidungen und die damit verbundene Abhängigkeit von direkten Vorgesetzten in der DB AG wahr. Weiters beklagen bzw. beobachten sie einen zunehmenden Abbau der Qualität der Dienstleistung, was auf ein Aufeinanderprallen der privatwirtschaftlichen Orientierung und des Ethos des öffentlichen Dienstes hinweist. Problematisch für die DB AG scheinen auch Konflikte zwischen Ost- und Westbeschäftigten zu sein.

Das „mangelnde Vertrauen der Eisenbahner“ (GdBA 2002) in ihr Unternehmen wird auch in den Ergebnissen einer MitarbeiterInnenbefragung deutlich, die nach Angaben der Gewerkschaft der Bahnbeamten (TRANSNET) von der Unternehmensführung nur

zögerlich veröffentlicht wurden. So hätten etwa 74% der Beschäftigten bei DB Cargo die Ergebnisse der Befragung nicht gekannt. Die Ergebnisse verweisen auf eine Verschlechterung des Betriebsklimas, wachsende Unzufriedenheit und Demotivierung der Beschäftigten. Dies kommt auch in der sinkenden Beteiligung der MitarbeiterInnen an dieser Befragung zum Ausdruck (37,5% im Jahr 2001). So geben nur noch 49% der Beschäftigten an, gern bei der Bahn zu arbeiten, ein Wert, der 1998 noch bei 60% gelegen war und nur noch 40% (!) der Bahnbeschäftigten würden die Bahn als Kunde weiterempfehlen. Es ist daher auch nicht verwunderlich, dass nach den Ergebnissen dieser Studie nur 20% der MitarbeiterInnen die Angebote der Bahn für qualitativ hochwertig halten oder nur 19% der Meinung sind, das Unternehmen mache alles, um die Wünsche der Kunden zu erfüllen. 95% der an dieser Befragung teilnehmenden Beschäftigten zeigen jedoch Bereitschaft, alles ihnen Mögliche zu tun, um die Kundenwünsche zu erfüllen.

Angesichts dieser Ergebnisse ist es kein Wunder, dass nur 25% einen klaren Kurs des Managements erkennen können (was natürlich noch nichts über die Bewertung dieses Kurses aussagt) und 48% der Meinung sind, dass der Vorstand und die Führungskräfte „nicht offen und ehrlich über Probleme“ reden (TRANSNET 2002). In den einzelnen Unternehmensteilen haben daher weniger als 20% der Beschäftigten Vertrauen in den Vorstand. Die in diesen Daten erkennbare schlechte Stimmungslage, schlägt sich natürlich auch in der Zusammenarbeit mit den KollegInnen nieder, die nur noch 39% als gut bewerten.

Trotz der unternehmerischen Rhetorik über die hohe Bedeutung der Qualifikationen und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen zeigt ein Erfahrungsbericht, der von einer autonomen, gewerkschaftlichen Basisinitiative auf Grundlage der Erfahrungen Betroffener (Bericht 2003) erarbeitet wurde, massive Verschlechterungen der Ausbildung und Abwertung bestimmter Tätigkeiten von Lokführern. DB Regio bietet seit Anfang 2003 das Service an, Regionalzüge von den Werkstätten, Abstellgleisen etc. zu den Bahnhöfen zu fahren. Diese Bereitstellungsfahrten wurden bisher von den klassischen StreckenlokführerInnen mit bis zu 3,5-jähriger Grundausbildung übernommen. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt bildet DB Services nun Arbeitslose – gemäß der Angaben des Erfahrungsberichts (Bericht 2003) vorzüglich mit Elektrofacharbeiterbrief – zu sogenannten „Bereitstellungslokführern“ aus. Der Kurs dafür ist auf drei Monate angelegt, den Auszubildenden wird das Arbeitslosengeld weiterbezahlt. In der Zeit der Ausbildung gibt es keine Zuschläge bei Nacht- oder Wochenendschichten. Die Arbeitslosen werden nach dem Abschluss der Prüfung zum Bereitstellungslokführer von der Bahn zu einer niedrigeren Entlohnung und zu geringeren Sozialleistungen als StreckenlokführerInnen übernommen.

3.3.5. Die Rolle der Gewerkschaften

Die Beschäftigten der Deutschen Bahn werden von drei Gewerkschaften betreut. Zu diesen zählen die GdED (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands), die sich 2000, angesichts der massiven Veränderungen des Bahnsektors, in „TRANSNET“

umbenannte, um die Beschäftigten in den verschiedenen Bereichen (Transport, Service, Bahn, Telekommunikation) besser vertreten zu können. TRANSNET hatte 2000 etwa 340.000 Mitglieder (EIRO 2000). TRANSNET beteiligte sich nicht an der Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, was auch mit der Konkurrenz und den immer wieder auftretenden Konflikten mit anderen im Sektor tätigen Gewerkschaften zu tun hat. Die beiden anderen Gewerkschaften im Bahnsektor sind die Gewerkschaft der Lokführer (GdL) und die Verkehrsgewerkschaft (GdBA). Insgesamt liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei der DB AG bei etwa 80-90% (EIRO 2000).

Am Gewerkschaftstag 1992 hat die GdED beschlossen, im Prozess der Umstrukturierung zu kooperieren, damit nicht zu viele Arbeitsplätze verloren gehen bzw. der Personalabbau sozialverträglich erfolgt. Nach Meinung der Gewerkschaftsführung der GdED/TRANSNET habe es dazu keine Alternative gegeben, alles andere sei gewissermaßen Demagogie (GdED 1996). Die GdED betont daher, dass durch die Bahnreform kein Eisenbahner seinen Arbeitsplatz verloren habe und die Zerschlagung (etwa nach britischem Vorbild) verhindert worden sei. Der Gewerkschaft ist es außerdem gelungen über den Tarifvertrag und ergänzende gesetzliche Bestimmungen eine Besitzstandswahrung für alle Beschäftigungsgruppen, aber auch zahlreiche Sozialleistungen, Sozial- und Selbsthilfeeinrichtungen zu erhalten.

Die Tarifpolitik ist dafür ein zentraler Hebel. Bei der DB AG gibt es mehr als zahlreiche Tarifverträge, in denen die Absicherung der ArbeitnehmerInnen festgelegt und der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen festgeschrieben sind. Letzteres wurde auch in mehreren immer wieder erneuerten Bündnissen mit der Konzernspitze geregelt. Gegenstand der Tarifverträge ist auch die „Angleichung“ der Beschäftigungsverhältnisse im Osten an das Westniveau. Das Lohnniveau dort wurde auf 87% des Westniveaus festgesetzt. Zwischenzeitlich wurde in 2003 ein Stufenplan zur vollständigen Anpassung der Löhne im Osten bis zum Jahre 2007 vereinbart. Tarifvertraglich geregelt wurde auch die Angleichung von ArbeiterInnen, Maßnahmen zur Frauenförderung und die Erhaltung übertariflicher Sozialleistungen. Interessant erscheint insbesondere der Abschluss sogenannter Rationalisierungsschutztarifverträge, die einerseits den Verzicht auf Kündigungen festschreiben, andererseits den Verzicht auf die Fremdvergabe von Leistungen enthalten.

Obwohl die Gewerkschaft TRANSNET ihre Erfolge in der Tarifpolitik hervorhebt und insbesondere auf die Beschäftigungssicherung und Besitzstandswahrung bei der DB verweist, betonen KritikerInnen, dass die umfassende Reorganisation der DB durch die Vielzahl der entstehenden Gruppen von Beschäftigten zu einer Aushöhlung des Flächentarifvertrags führen kann. Diese Entwicklung droht, wenn es nicht gelingt, die Tarifpolitik auf die neuen Anbieter auszudehnen.

So listet eine Basisinitiative folgende Kategorien von Beschäftigten auf:

1. Beamte (nach der Umstrukturierung ein „Auslaufmodell“)
2. Tarifkräfte aus der Zeit vor 1994
3. Tarifkräfte nach dem 1. 1. 1994 zu schlechteren Bedingungen
4. Beschäftigte zum Ost-Tarif)

5. Beschäftigte in von Stilllegung bedrohten Werken oder Teilbetrieben, wie Mitropa, die kurzfristig um ihren Arbeitsplatz bangen.
6. ... die DB Arbeit GmbH: Wer an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr gebraucht wird und der DB Arbeit (eine Art bahninternes Arbeitsamt) zugewiesen wurde, sieht jetzt einer ungewissen Zukunft entgegen. So vereinbarten die Tarifpartner am 7. Juni 2000, die tariflichen Bestimmungen der DB Arbeit GmbH sollten einen ‚Anreiz zur Arbeitsaufnahme im Kerngeschäft oder bei Dritten‘ bringen.(!) (vgl. Basisinitiative „Höchste Eisenbahn – Bahn von unten 2000“)

Der Hauptvorstand Tarifpolitik (2002) der TRANSNET betont die wachsende Bedeutung der europäischen Kooperation der Gewerkschaften. Er tritt daher für ein gemeinsames Vorgehen der Gewerkschaften in der Tarifpolitik – v.a. mit Blick auf die Osterweiterung – ein, um eine Harmonisierung der Bedingungen im Bahnsektor auf niedrigem Niveau zu vermeiden.

Die TRANSNET kooperiert in der DOORN-Initiative mit den Tarifverantwortlichen der belgischen, niederländischen und luxemburgischen, sowie, erstmals im Jahr 2002, französischen Gewerkschaften. Die Gewerkschaften haben sich für die kommenden Runden darauf verständigt, den sogenannten neutralen Verteilungsspielraum, der sich aus Preis- und Produktivitätsentwicklung ergibt, auszunutzen. Das heißt, die Gewerkschaften wollen die Lohnentwicklung im Bahnsektor in den jeweiligen Ländern wieder an die Inflationsrate und Produktivitätsentwicklung binden. Außerdem hebt TRANSNET hervor, dass sich die Gewerkschaften der genannten Länder auch auf qualitative Fragestellungen geeinigt haben.

„Erstmalig hat sich der Grenzüberschreitende Verbund darauf verständigt, neben der Lohnfrage auch qualitative Tarifpolitik voranzutreiben. (...) Nach Auffassung der TRANSNET bieten qualitative Themen der Tarifpolitik über innovative Tarifvereinbarungen die Möglichkeit international (...) zusammenzuarbeiten und gemeinsame Kampagnen durchzuführen.“ (Hauptvorstand Tarifpolitik 2002:5)

Insbesondere geht es darum unter den Bedingungen des Euro eine Unterbietungspolitik auf Lohnenebene zu vermeiden. Lohndumping droht aber auch innerhalb Deutschlands, weswegen die TRANSNET im gesamten ÖPNV ein Tariftreuegesetz erkämpfen will (Balceriowak 2002). Dies ist ein zentrales Ziel der TRANSNET um Lohndumping im zunehmenden Wettbewerb zu verhindern.

Die Kooperation der TRANSNET im Umstrukturierungsprozess hat zu einigen Konflikten mit den anderen im Bereich tätigen Gewerkschaften, wie auch zu erheblicher Kritik aus den eigenen Reihen geführt (Öfinger 2000 + 2001 + 2002, Wolf 2000 etc.).

Lohndumping scheint ein beständiges Thema in den Auseinandersetzungen um die Entwicklungen im Bahnsektor zu sein. So werden etwa Beispiele von rumänischen Lokführern, die bei privaten Unternehmen um 8 DM in der Stunde arbeiten, genannt (Öfinger 2000).

3.4. Zusammenfassung

- Die Entwicklungen im deutschen Bahnsektor in den 90er Jahren sind von zwei miteinander verknüpften Prozessen geprägt: Zusammenführung von DR (Deutscher Reichsbahn) und DB (Deutsche Bahn) und die in mehreren Reformschritten erfolgende Umstrukturierung des Bahnsektors in Deutschland, durch den die Umstrukturierung (Börsegang) der DB AG vorbereitet werden soll.
- Beide Prozesse bedingten eine massive Reduktion des Personalstandes bei der DB AG von über 52% seit 1991 auf 214.371 Personen Ende 2001. Der überwiegende Teil des Personalabbaus erfolgte – v.a. in der ersten Hälfte der 90er Jahre – im Osten, da dort die Produktivität der Bahn um fast 50% unter der westdeutschen lag. Der Personalabbau erfolgte vorwiegend durch sogenannte natürliche Fluktuation und sozialverträgliche Maßnahmen. Dies wurde in mehreren Bündnissen zwischen der Gewerkschaft und der Führung des Unternehmens festgelegt. Trotz dieser Übereinkünfte sind Zweifel an der Freiwilligkeit des Personalabbaus angebracht. Für den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen verlangte die Unternehmensführung von der Gewerkschaft und der Belegschaft Unterstützung für die Restrukturierung und Flexibilisierung der Abläufe bei der DB AG.

Die vorliegenden Zahlen lassen den Schluss zu, dass zwischen 1991 und 2001 mehr als 75% des Personals den vormals staatlichen deutschen Bahnsektor durch Abbau oder Ausgliederung verlassen haben.

- Ein besonderes Problem für den Personalabbau bei der deutschen Bahn stellen die BerufsbeamtInnen dar, für die die Gewerkschaft eine sogenannte verfassungsrechtlich geregelte Besitzstandswahrung erreichen konnte. Ihr Anteil wurde inzwischen von fast 50% Mitte der 90er Jahre auf etwa ein Drittel reduziert.
- Aktuelle Pläne der DB AG lassen eine Fortsetzung des Personalabbaus auch in den nächsten Jahren erwarten.
- Um mit dem sich aus dem fortgesetzten Personalabbau und den Maßnahmen zur Effizienzsteigerung ergebenden ‚Personalüberhang‘ umgehen zu können, wurden das Dienstleistungszentrum Arbeit, später DB Vermittlung, Job Service und DB Zeitarbeit als konzerneigene Töchter gegründet. Diese Tochterunternehmen organisieren den konzerneigenen Arbeitsmarkt und fungieren als gewerbliche Arbeitsvermittlung und Leiharbeitsfirma, die ihre Dienste auch auf dem externen Arbeitsmarkt anbieten. Zur beruflichen Neuorientierung bietet das DB Vermittlung auch Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen an.
- Im Zuge der Umstrukturierung hat die DB AG auch Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen versprochen um eine optimale Allokation der Personalressourcen zu erreichen. Nach Ansicht von KritikerInnen handelt es sich bei den versprochenen Maßnahmen zur Verbesserung von Qualifizierungsmaßnahmen, Verbesserung des Betriebsklimas und Vereinbarkeit von Beruf und Familie um eine Optimierung der Bestenauslese zur Erweiterung des Führungskräftepools.

- Im Zuge der Restrukturierung der DB AG wurde ein neues Arbeitszeitmodell eingeführt, das auf einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr beruht und Mehrarbeit in der Regel durch Zeitausgleich abgilt.
- Entgegen dem offiziellen Leitbild des Unternehmens, das sich flexible und allzeit leistungsbereite Beschäftigte wünscht, berichten ArbeitnehmerInnen der DB AG von einer massiven Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Sie erzählen von wachsendem Stress, zunehmender Arbeitsintensität, erzwungener Mobilität und Unsicherheit.
- Die Gewerkschaft der Eisenbahner (GdED, seit 2000 TRANSNET) hat sich 1992 zur Kooperation bei der Restrukturierung der Deutschen Bahn entschieden. Sie betont immer wieder, dass durch die Umstrukturierung der Bahn kein Beschäftigter seinen Arbeitsplatz verloren habe. Der Gewerkschaft gelang es für die Beschäftigten der DB AG eine sogenannte Besitzstandswahrung zu erreichen und in einer Reihe von Kollektivverträgen die Bedingungen der Restrukturierung auszuhandeln. Die Kooperationsbereitschaft der Gewerkschaftsspitze der TRANSNET hat aber auch Konflikte innerhalb der Gewerkschaft wie auch mit anderen Gewerkschaften – etwa der Gewerkschaft der Lokführer (GdL) – ausgelöst, da vielen die Zugeständnisse zu weit gehen.