

### 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.