

„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.<sup>44</sup>

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-

---

<sup>44</sup> 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-