

„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 (saldierten) 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.