

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-