

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-