

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-

leistungsorientierung der Bahn für die leichte Zunahme der Anzahl der weiblichen Beschäftigten seit Ende der 90er Jahre und die damit einhergehende innere Segregation der Beschäftigungsverhältnisse. Zu ergänzen ist aber, dass nach Anja Fahrenholz (2001) der Anteil von Frauen ab der mittleren Führungsebene bei der DB AG bei 7,8% liegt (in anderen Unternehmen in Deutschland liegt der Anteil bei 3,3%). 1995 hat das Unternehmen Beauftragte für Chancengleichheit (in jedem Geschäfts- und Regionalbereich) installiert und Konzernrichtlinien für Frauenförderung erlassen. Die Beauftragten haben eine „optimale Allokation von Personalressourcen durch die Förderung der Chancengleichheit“ sicherzustellen (zitiert nach Kracht 1998). Diese Forderungen stellen aber keine einklagbaren Rechte dar. Die Richtlinien versprechen eine Steigerung des Frauenanteils (v.a. auf der Führungsebene), die berufliche Entwicklung und Qualifizierung von Frauen, eine Verbesserung des Beschäftigungsklimas, Schutz vor sexueller Belästigung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Erleichterung des Wiedereinstiegs nach dem Elternurlaub, Teilzeitbeschäftigung, Unterstützung bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung) und Führungskräfteentwicklung.

Alles in allem ist nach Kracht davon auszugehen,

„dass Frauenförderung für das Unternehmen ein Instrument zur Optimierung der „Bestenauslese“ ist, d.h. eine zunehmende Integration von Frauen erweitert den Pool der potentiellen Führungskräfte.“ (Kracht 1998:50)

### 3.3.3. *Flexibilisierung der Arbeitszeit*

Spätestens seit der Umstrukturierung kann auch in der DB AG eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten beobachtet werden. Aufgrund der Vielfalt im Unternehmen können die unterschiedlichen Modelle hier nicht dargestellt werden. Grundsätzlich arbeiten Beschäftigte der DB AG 38h/Woche bzw. 1984 Stunden im Jahr, oftmals auf Basis eines variablen Schichtsystems, um den Personaleinsatz zu flexibilisieren. Das Jahresarbeitszeitmodell wurde 1998 tarifvertraglich geregelt. Mehrarbeit wird daher auch weniger als Überstunden, sondern über Zeitausgleich entlohnt. Die individuelle Arbeitszeit wird über Arbeitszeitkonten kalkuliert, sodass am Ende des Jahres keine Überstunden mehr am Konto aufscheinen, andernfalls werden diese mit einem Zeitzuschlag von 25% auf ein Freizeitkonto übertragen (Arbeitsplätze statt Überstunden). Minusstunden bis zu einem Ausmaß von 50 Stunden werden in das nächste Jahr übertragen und sind dann abzuleisten. Beträgt das Ausmaß der Minusstunden mehr als 50, so werden die darüber hinausgehenden gestrichen. Dies soll, so das Interesse der Unternehmensführung, verhindern, dass sich Beschäftigte nicht-wertschöpfende – d.h. nicht vom Kunden bezahlte – Arbeit suchen (Krüger 2001, Dräger ohne Jg.). Sie ist also, wie Thomas Dräger vom Symposium Flexible Unternehmen sich genötigt sieht zu betonen, keine „soziale Wohltat“ sondern erweist sich bei eingehenderer Betrachtung als wichtiger „arbeitszeitsystematischer Anreiz zur Produktivitätssteigerung“. Es solle nur dann gearbeitet werden, wenn der/die KundIn Arbeit nachfragt. Außerdem könne verhindert werden, dass ein Personalüberhang „verdeckt“ werde (Dräger ohne Jg.).

ArbeitnehmerInnen haben außerdem ein Recht ihre Arbeitszeit pro Jahr um 261h (5h/Woche) zu verkürzen, das Unternehmen muss dem Wunsch innerhalb von 6 Monaten nachkommen.

Im Tarifvertrag wird die Verteilung der Arbeitszeit auf 261 Tage zugrundegelegt, wobei pro Jahr mindesten 26 freie Sonn- und Feiertage und im Monat 2 arbeitsfreie Wochenenden gewährt werden sollen.

Thomas Dräger hebt hervor, dass es die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Einführung einer Jahresarbeitszeitregelung ermöglichen sollen, „personelle Sicherheitspuffer“ im von „hoher Sensibilität“ gekennzeichneten System Schiene einzusparen (Dräger ohne Jg.). Wie weit diese Flexibilisierung geht, verdeutlicht folgendes Zitat.

„Viele der seit Jahresbeginn auf Basis des Jahresarbeitszeittarifvertrags abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen enthalten inzwischen leicht nachvollziehbare „Spielregeln“ für die kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit am Vortag oder mitunter sogar noch nach Dienstbeginn, ohne dass dies den Betroffenen separat honoriert werden müsste.“ (Dräger ohne Jg.)

Ja, es gäbe, so Dräger weiter, sogar erste flexible Regelungen ohne schriftliche Betriebsvereinbarungen, was einer „kleinen Arbeitszeit-Kulturrevolution“ gleichkomme.

### 3.3.4. *Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur zwischen Geschäftsberichten und individuellen Erfahrungen*

Im Jahresbericht 2000 der DB AG (Die Bahn 2000) finden sich eine Reihe sogenannter Mitarbeiterporträts, die neben allerlei privatem Tratsch, das Bild, welches die DB AG von ihren idealen MitarbeiterInnen hat, vermitteln. Zu diesen gehören auch MigrantInnen mit „braunen, wachen Augen“, oder Frauen die „fest mit beiden Beinen auf dem Boden steh(en)“. Die idealen MitarbeiterInnen der Bahn sind initiativ und voller Tatendurst, und gehen nach dem Motto „Du hast keine Chance, aber nutze sie“ an Sachen heran. Diese MitarbeiterInnen waren in ihrer Jugend bei der Bahn vielleicht ein wenig wild, haben aber von ihren AusbilderInnen, „Respektpersonen, aber knallhart“, nach einer Menge von Konflikte viel gelernt und sich verändert – nämlich, wie das bei MigrantInnen notwendig zu sein scheint, „deutsche Tugenden. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Schnelligkeit“. „Altgediente Bahner“ würden da nämlich „kein Pardon kennen“. Aber der ideale Migrant der deutschen Bahn ist einer, der davon ausgeht, dass er, wenn er nur will, „fast alles erreichen“ kann und daher, als „flexible, kreative und engagierte Mitarbeiter“ gefragt sind, den „Finger“ hebt und schließlich sogar Teamleiter werden kann. Besagter Migrant ist auch bei der Gewerkschaftsjugend und unterstützt andere Einwanderer, die keine Arbeit haben, bei der Integration, damit sie auch drauf kommen, dass man sich „für das Internet interessieren“ und „offen für neue Menschen und Ideen“ sein muss und daher „nicht aufgeben“, sondern „an sich glauben soll“. Familiäre Verpflichtungen hat er, wie andere, die das „unstete Leben“ als Lokführer lieben, aber keine. Sie sind daher Dispo-Personal, flexibel und oft auch ohne Freundin

oder Ehefrau und wenn es die gibt, dann „trägt sie es mit Fassung“, denn sie „ist Überraschungen gewöhnt“.

Die idealen Beschäftigten in eher klassischen Bahnberufen (FahrdienstleiterIn, ZugführerIn) können auch Frauen sein. Sie müssen nur willens sein, dann zu arbeiten „wenn andere Urlaub machen“, und das möglichst multifunktional in verschiedenen Aufgaben, das sei dann Teil einer „Erfolgsstory“. Diese Beschäftigten, die schon früher viel „mehr konnten“, als sie durften und daher wenig zu tun hatten, dürfen endlich in der DB AG. Solche MitarbeiterInnen sind froh, dass endlich etwas passiert und melden sich freiwillig für alle neuen Aufgaben, da sie halt „immer Action brauchen“ und auf jeden Fall „tüchtig“ sind. Und wenn dann der Chef ihres Bereichs auch noch so einer ist wie sie, so finden sie das „cool“, weil das „Spaß macht“. Wann solche MitarbeiterInnen Zeit haben, soll man sie zwar nicht fragen, zum Urlaubmachen kommen sie auch nicht, selbst wenn sie am Meer wohnen, waren sie seit 5 Jahren nicht mehr am Strand.

Diesen Bildern der ‚idealen Arbeitskräfte‘, wie sie die DB AG gern hätte, stehen Streiflichter auf die sich verändernden Arbeitsbedingungen bei der Bahn gegenüber, wie sie in einer Reihe vorliegender qualitativer Interviews mit Beschäftigten der Deutschen Bahn erkennbar werden (Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung 16, 22; Hentges/Meyer 2002). Hier zeigt sich, dass der umfassende Wandlungsprozess im Bahnsektor in Deutschland, der massive Personalabbau und die Zusammenführung der DR und der DB die Beschäftigten wachsenden Anforderungen und Belastungen aussetzt. Die Umstrukturierung der Deutschen Bahn und die damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitsverhältnisse erfahren viele Beschäftigte als Überforderung, als hohen Konkurrenzdruck, der zusammen mit der permanenten Unsicherheit über die eigene Rolle im Unternehmen angesichts des allgegenwärtigen Personalabbaus – v.a. im Osten – zu einem Anwachsen von Stress führt. Probleme löst v.a. der wachsende Zwang zur Mobilität und das damit verbundene Pendlerdasein aus, weswegen gerade viele Frauen „freiwillig“ das Unternehmen verlassen haben. ArbeitnehmerInnen können den Zwang den Arbeitsort zu wechseln als Entwurzelung erfahren. Die Beschäftigten erzählen auch von Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, wie sie sich aus der Flexibilisierung der Arbeitszeit und dem Zwang zur Schichtarbeit ergeben. Die Flexibilisierung wird zwar von manchen Beschäftigten begrüßt, doch wird dann im Gegenzug die Länge der Arbeitszeit moniert. Durch die Reorganisationsprozesse erleben MitarbeiterInnen auch eine Reduktion von Aufstiegschancen sowie Dequalifizierungsprozesse. Entgegen der konzernoffiziellen Rhetorik nehmen manche Beschäftigte auch ein mehr an Hierarchie und Bürokratie sowie eine geringe Transparenz bei Personalentscheidungen und die damit verbundene Abhängigkeit von direkten Vorgesetzten in der DB AG wahr. Weiters beklagen bzw. beobachten sie einen zunehmenden Abbau der Qualität der Dienstleistung, was auf ein Aufeinanderprallen der privatwirtschaftlichen Orientierung und des Ethos des öffentlichen Dienstes hinweist. Problematisch für die DB AG scheinen auch Konflikte zwischen Ost- und Westbeschäftigten zu sein.

Das „mangelnde Vertrauen der Eisenbahner“ (GdBA 2002) in ihr Unternehmen wird auch in den Ergebnissen einer MitarbeiterInnenbefragung deutlich, die nach Angaben der Gewerkschaft der Bahnbeamten (TRANSNET) von der Unternehmensführung nur

zögerlich veröffentlicht wurden. So hätten etwa 74% der Beschäftigten bei DB Cargo die Ergebnisse der Befragung nicht gekannt. Die Ergebnisse verweisen auf eine Verschlechterung des Betriebsklimas, wachsende Unzufriedenheit und Demotivierung der Beschäftigten. Dies kommt auch in der sinkenden Beteiligung der MitarbeiterInnen an dieser Befragung zum Ausdruck (37,5% im Jahr 2001). So geben nur noch 49% der Beschäftigten an, gern bei der Bahn zu arbeiten, ein Wert, der 1998 noch bei 60% gelegen war und nur noch 40% (!) der Bahnbeschäftigten würden die Bahn als Kunde weiterempfehlen. Es ist daher auch nicht verwunderlich, dass nach den Ergebnissen dieser Studie nur 20% der MitarbeiterInnen die Angebote der Bahn für qualitativ hochwertig halten oder nur 19% der Meinung sind, das Unternehmen mache alles, um die Wünsche der Kunden zu erfüllen. 95% der an dieser Befragung teilnehmenden Beschäftigten zeigen jedoch Bereitschaft, alles ihnen Mögliche zu tun, um die Kundenwünsche zu erfüllen.

Angesichts dieser Ergebnisse ist es kein Wunder, dass nur 25% einen klaren Kurs des Managements erkennen können (was natürlich noch nichts über die Bewertung dieses Kurses aussagt) und 48% der Meinung sind, dass der Vorstand und die Führungskräfte „nicht offen und ehrlich über Probleme“ reden (TRANSNET 2002). In den einzelnen Unternehmensteilen haben daher weniger als 20% der Beschäftigten Vertrauen in den Vorstand. Die in diesen Daten erkennbare schlechte Stimmungslage, schlägt sich natürlich auch in der Zusammenarbeit mit den KollegInnen nieder, die nur noch 39% als gut bewerten.

Trotz der unternehmerischen Rhetorik über die hohe Bedeutung der Qualifikationen und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen zeigt ein Erfahrungsbericht, der von einer autonomen, gewerkschaftlichen Basisinitiative auf Grundlage der Erfahrungen Betroffener (Bericht 2003) erarbeitet wurde, massive Verschlechterungen der Ausbildung und Abwertung bestimmter Tätigkeiten von Lokführern. DB Regio bietet seit Anfang 2003 das Service an, Regionalzüge von den Werkstätten, Abstellgleisen etc. zu den Bahnhöfen zu fahren. Diese Bereitstellungsfahrten wurden bisher von den klassischen StreckenlokführerInnen mit bis zu 3,5-jähriger Grundausbildung übernommen. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt bildet DB Services nun Arbeitslose – gemäß der Angaben des Erfahrungsberichts (Bericht 2003) vorzüglich mit Elektrofacharbeiterbrief – zu sogenannten „Bereitstellungslokführern“ aus. Der Kurs dafür ist auf drei Monate angelegt, den Auszubildenden wird das Arbeitslosengeld weiterbezahlt. In der Zeit der Ausbildung gibt es keine Zuschläge bei Nacht- oder Wochenendschichten. Die Arbeitslosen werden nach dem Abschluss der Prüfung zum Bereitstellungslokführer von der Bahn zu einer niedrigeren Entlohnung und zu geringeren Sozialleistungen als StreckenlokführerInnen übernommen.

### *3.3.5. Die Rolle der Gewerkschaften*

Die Beschäftigten der Deutschen Bahn werden von drei Gewerkschaften betreut. Zu diesen zählen die GdED (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands), die sich 2000, angesichts der massiven Veränderungen des Bahnsektors, in „TRANSNET“

umbenannte, um die Beschäftigten in den verschiedenen Bereichen (Transport, Service, Bahn, Telekommunikation) besser vertreten zu können. TRANSNET hatte 2000 etwa 340.000 Mitglieder (EIRO 2000). TRANSNET beteiligte sich nicht an der Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, was auch mit der Konkurrenz und den immer wieder auftretenden Konflikten mit anderen im Sektor tätigen Gewerkschaften zu tun hat. Die beiden anderen Gewerkschaften im Bahnsektor sind die Gewerkschaft der Lokführer (GdL) und die Verkehrsgewerkschaft (GdBA). Insgesamt liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei der DB AG bei etwa 80-90% (EIRO 2000).

Am Gewerkschaftstag 1992 hat die GdED beschlossen, im Prozess der Umstrukturierung zu kooperieren, damit nicht zu viele Arbeitsplätze verloren gehen bzw. der Personalabbau sozialverträglich erfolgt. Nach Meinung der Gewerkschaftsführung der GdED/TRANSNET habe es dazu keine Alternative gegeben, alles andere sei gewissermaßen Demagogie (GdED 1996). Die GdED betont daher, dass durch die Bahnreform kein Eisenbahner seinen Arbeitsplatz verloren habe und die Zerschlagung (etwa nach britischem Vorbild) verhindert worden sei. Der Gewerkschaft ist es außerdem gelungen über den Tarifvertrag und ergänzende gesetzliche Bestimmungen eine Besitzstandswahrung für alle Beschäftigungsgruppen, aber auch zahlreiche Sozialleistungen, Sozial- und Selbsthilfeeinrichtungen zu erhalten.

Die Tarifpolitik ist dafür ein zentraler Hebel. Bei der DB AG gibt es mehr als zahlreiche Tarifverträge, in denen die Absicherung der ArbeitnehmerInnen festgelegt und der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen festgeschrieben sind. Letzteres wurde auch in mehreren immer wieder erneuerten Bündnissen mit der Konzernspitze geregelt. Gegenstand der Tarifverträge ist auch die „Angleichung“ der Beschäftigungsverhältnisse im Osten an das Westniveau. Das Lohnniveau dort wurde auf 87% des Westniveaus festgesetzt. Zwischenzeitlich wurde in 2003 ein Stufenplan zur vollständigen Anpassung der Löhne im Osten bis zum Jahre 2007 vereinbart. Tarifvertraglich geregelt wurde auch die Angleichung von ArbeiterInnen, Maßnahmen zur Frauenförderung und die Erhaltung übertariflicher Sozialleistungen. Interessant erscheint insbesondere der Abschluss sogenannter Rationalisierungsschutztarifverträge, die einerseits den Verzicht auf Kündigungen festschreiben, andererseits den Verzicht auf die Fremdvergabe von Leistungen enthalten.

Obwohl die Gewerkschaft TRANSNET ihre Erfolge in der Tarifpolitik hervorhebt und insbesondere auf die Beschäftigungssicherung und Besitzstandswahrung bei der DB verweist, betonen KritikerInnen, dass die umfassende Reorganisation der DB durch die Vielzahl der entstehenden Gruppen von Beschäftigten zu einer Aushöhlung des Flächentarifvertrags führen kann. Diese Entwicklung droht, wenn es nicht gelingt, die Tarifpolitik auf die neuen Anbieter auszudehnen.

So listet eine Basisinitiative folgende Kategorien von Beschäftigten auf:

- „1. Beamte (nach der Umstrukturierung ein „Auslaufmodell“)
2. Tarifkräfte aus der Zeit vor 1994
3. Tarifkräfte nach dem 1. 1. 1994 zu schlechteren Bedingungen
4. Beschäftigte zum Ost-Tarif)

5. Beschäftigte in von Stilllegung bedrohten Werken oder Teilbetrieben, wie Mitropa, die kurzfristig um ihren Arbeitsplatz bangen.
6. ... die DB Arbeit GmbH: Wer an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr gebraucht wird und der DB Arbeit (eine Art bahninternes Arbeitsamt) zugewiesen wurde, sieht jetzt einer ungewissen Zukunft entgegen. So vereinbarten die Tarifpartner am 7. Juni 2000, die tariflichen Bestimmungen der DB Arbeit GmbH sollten einen ‚Anreiz zur Arbeitsaufnahme im Kerngeschäft oder bei Dritten‘ bringen.(!) (vgl. Basisinitiative „Höchste Eisenbahn – Bahn von unten 2000“)

Der Hauptvorstand Tarifpolitik (2002) der TRANSNET betont die wachsende Bedeutung der europäischen Kooperation der Gewerkschaften. Er tritt daher für ein gemeinsames Vorgehen der Gewerkschaften in der Tarifpolitik – v.a. mit Blick auf die Osterweiterung – ein, um eine Harmonisierung der Bedingungen im Bahnsektor auf niedrigem Niveau zu vermeiden.

Die TRANSNET kooperiert in der DOORN-Initiative mit den Tarifverantwortlichen der belgischen, niederländischen und luxemburgischen, sowie, erstmals im Jahr 2002, französischen Gewerkschaften. Die Gewerkschaften haben sich für die kommenden Runden darauf verständigt, den sogenannten neutralen Verteilungsspielraum, der sich aus Preis- und Produktivitätsentwicklung ergibt, auszunutzen. Das heißt, die Gewerkschaften wollen die Lohnentwicklung im Bahnsektor in den jeweiligen Ländern wieder an die Inflationsrate und Produktivitätsentwicklung binden. Außerdem hebt TRANSNET hervor, dass sich die Gewerkschaften der genannten Länder auch auf qualitative Fragestellungen geeinigt haben.

„Erstmalig hat sich der Grenzüberschreitende Verbund darauf verständigt, neben der Lohnfrage auch qualitative Tarifpolitik voranzutreiben. (...) Nach Auffassung der TRANSNET bieten qualitative Themen der Tarifpolitik über innovative Tarifvereinbarungen die Möglichkeit international (...) zusammenzuarbeiten und gemeinsame Kampagnen durchzuführen.“ (Hauptvorstand Tarifpolitik 2002:5)

Insbesondere geht es darum unter den Bedingungen des Euro eine Unterbietungspolitik auf Lohnenebene zu vermeiden. Lohndumping droht aber auch innerhalb Deutschlands, weswegen die TRANSNET im gesamten ÖPNV ein Tariftreuegesetz erkämpfen will (Balceriowak 2002). Dies ist ein zentrales Ziel der TRANSNET um Lohndumping im zunehmenden Wettbewerb zu verhindern.

Die Kooperation der TRANSNET im Umstrukturierungsprozess hat zu einigen Konflikten mit den anderen im Bereich tätigen Gewerkschaften, wie auch zu erheblicher Kritik aus den eigenen Reihen geführt (Öfinger 2000 + 2001 + 2002, Wolf 2000 etc.).

Lohndumping scheint ein beständiges Thema in den Auseinandersetzungen um die Entwicklungen im Bahnsektor zu sein. So werden etwa Beispiele von rumänischen Lokführern, die bei privaten Unternehmen um 8 DM in der Stunde arbeiten, genannt (Öfinger 2000).