

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