

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“