

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).