

WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften

Die Privatisierung der europäischen Eisenbahnen am
Beispiel der Deutschen Bahn im Kontext von Liberalisierung,
Europäisierung und Globalisierung

Matthias Richter-Steinke



Fachgebiet

Politikwissenschaft

Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften

Die Privatisierung der europäischen Eisenbahnen am Beispiel
der Deutschen Bahn im Kontext von Liberalisierung,
Europäisierung und Globalisierung

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades

der

Philosophischen Fakultät

der

Westfälischen Wilhelms-Universität

zu

Münster (Westfalen)

vorgelegt von

Matthias Richter-Steinke

aus Hildesheim

2010

Tag der mündlichen Prüfung: 02. September 2010

Dekan: Prof. Dr. Christian Pietsch

Referent: Frau Prof. Dr. Brigitte Young

Korreferent: Herr PD Dr. Hans-Jürgen Bieling

Matthias Richter-Steinke

Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster

Reihe VII

Band 4

Matthias Richter-Steinke

Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften

Die Privatisierung der europäischen Eisenbahnen am Beispiel der Deutschen Bahn
im Kontext von Liberalisierung, Europäisierung und Globalisierung

Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster

herausgegeben von der Universitäts- und Landesbibliothek Münster

<http://www.ulb.uni-muenster.de>

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Buch steht gleichzeitig in einer elektronischen Version über den Publikations- und Archivierungsserver der WWU Münster zur Verfügung.

<http://www.ulb.uni-muenster.de/wissenschaftliche-schriften>

Matthias Richter-Steinke

„Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften: Die Privatisierung der europäischen Eisenbahnen am Beispiel der Deutschen Bahn im Kontext von Liberalisierung, Europäisierung und Globalisierung“

Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster, Reihe VII, Band 4

© 2011 der vorliegenden Ausgabe:

Die Reihe „Wissenschaftliche Schriften der WWU Münster“ erscheint im Verlagshaus Monsenstein und Vannerdat OHG Münster

www.mv-wissenschaft.com

ISBN 978-3-8405-0034-3 (Druckausgabe)

URN [urn:nbn:de:hbz:6-64469505230](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:6-64469505230) (elektronische Version)

© 2011 Matthias Richter-Steinke

Alle Rechte vorbehalten

Satz: Matthias Richter-Steinke

Titelbild: "Bahnstreik in Nürnberg" [dpa Picture-Alliance GmbH ©]

Umschlag: MV-Verlag

Druck und Bindung: MV-Verlag

Danksagung

Diese Arbeit wurde im April 2010 der Philosophischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster vorgelegt und als Dissertation angenommen. Doch ohne die Mithilfe und Unterstützung zahlreicher Personen würde sie heute so nicht vorliegen, darum möchte ich ihnen an dieser Stelle meinen herzlichen Dank aussprechen.

Danken möchte ich zunächst meiner Erstgutachterin Frau Prof. Dr. Brigitte Young, die mir mit ihren Anregungen half, meine Überlegungen über die Wirkungsweise neoliberaler Politik auf die Interessenorganisationen der Arbeitnehmer in die wissenschaftliche Konzeption dieser Arbeit zu überführen. Sie und mein Zweitgutachter Herr PD Dr. Hans-Jürgen Bieling standen mir in den verschiedenen Entstehungsphasen meiner Arbeit beratend zur Seite. Beiden gebührt großer Dank für ihre gewinnbringenden Ratschläge und Orientierungshilfe.

Zu Dank verpflichtet bin ich insbesondere meinen zahlreichen Interviewpartnern, die mit ihrem Engagement und ihrem Wissen die Arbeit in dieser Form überhaupt ermöglicht haben. Hierzu zählen im Einzelnen Vertreter der Gewerkschaft TRANSNET, der Verkehrsgewerkschaft GDBA sowie der Tarifgemeinschaft beider Gewerkschaften und heutigen Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, der Lokführergewerkschaft GDL, der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der IG Metall, der österreichischen Gewerkschaft vida, der Europäischen Transportarbeiterföderation, des Betriebsrats der Deutschen Bahn AG und Unternehmen der Bahnindustrie, des Managements der Deutschen Bahn AG, des Arbeitgeberverbands der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister, der Initiative Bahn von unten und der Expertengruppe Bürgerbahn statt Börsenbahn, die ich aus Gründen des Vertrauensschutzes an dieser Stelle leider nicht namentlich nennen kann. Danken möchte ich auch zahlreichen Ihrer Kolleginnen und Kollegen, die mir mit Rat und Tat zur Verfügung standen und mir den Zugang zu Dokumenten, Mitglieds- und Funktionärszeitschriften gewährten.

Meinen Kommilitoninnen und Kommilitonen sowie Freundinnen und Freunden Katharina Röper, Dr. Tim Engartner, Karsten Peters und Tobias Peter sowie meinem Vater Werner Steinke möchte ich dafür danken, dass sie sich die Zeit genommen haben mein Manuskript durchzusehen und mir kritische Anmerkungen gaben.

Mein besonderer Dank gilt meiner Frau Mirjam Richter, die mir den gesamten Entstehungszeitraum dieser Arbeit hindurch sehr konstruktive Anmerkungen gegeben, mich mental unterstützt sowie unsere Kinder betreut hat, damit ich die Zeit zum Schreiben finden konnte. Ihr ist daher diese Arbeit gewidmet.

Die Arbeit wurde durch ein Promotionsstipendium der Rosa-Luxemburg-Stiftung gefördert.

Lüneburg, im April 2010

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	IX
Abkürzungsverzeichnis.....	X
1. Einleitung	1
1.1 Einführung.....	1
1.2 Konzeption der Arbeit.....	4
2. Der theoretische Rahmen der Untersuchung.....	10
2.1 Akkumulation und Regulation im System des kapitalistischen Staats	10
2.2 Die Rolle der Gewerkschaften in kapitalistischer Akkumulation und Regulation	12
2.3 Gewerkschaften und die Transformation des Staates vom Fordismus zum Postfordismus	14
2.4 Gewerkschaftspolitik unter den Bedingungen des Wettbewerbskorporatismus.....	18
2.5 Die Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen.....	24
2.6 Zusammenfassung: Der gesellschaftliche Kontext der Untersuchung	26
Teil I:	
Privatisierung und Liberalisierung Die Restrukturierung des europäischen und deutschen Schienenverkehrssektors	29
3. Chancen und Risiken der Privatisierung öffentlicher Aufgaben und Güter	31
3.1 Unterschiede öffentlicher und privater Güter und Dienstleistungen .	31
3.2 Zur besonderen Rolle natürlicher Monopole	32
3.3 Daseinsvorsorge und Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse.....	34
3.4 Merkmale von Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor.....	35
3.5 Liberalisierung und Deregulierung öffentlicher Aufgaben	36
3.6 Privatisierung öffentlicher Aufgaben und Güter	38

3.7	Motive für Privatisierungen.....	40
3.8	Gesellschaftspolitische Folgen von Privatisierungen im Kontext von Liberalisierungen.....	51
3.9	Zusammenfassung: Ziele und Wirkungsweisen der Privatisierung öffentlicher Güter und Dienstleistungen	57
4.	Liberalisierung und Privatisierung der europäischen Eisenbahnen	59
4.1	Aktuelle Ausrichtung europäischer Schienenverkehrspolitik.....	59
4.2	Liberalisierung und Deregulierung der europäischen Eisenbahnen...	61
4.2.1	Schienenverkehrsliberalisierung als Bestandteil des internationalen Dienstleistungsabkommens GATS.....	61
4.2.2	Liberalisierung und Deregulierung des europäischen Schienenverkehrssektors	63
4.2.3	Zum Stand der Schienenverkehrsliberalisierung der EU-Mitgliedsstaaten.....	73
4.3	Privatisierungen im europäischen Schienenverkehrssektor	78
4.3.1	Stand der Privatisierungen im europäischen Schienenverkehrssektor	78
4.3.2	Die neuen Wettbewerber – Private Eisenbahnverkehrsunternehmen in Europa	81
4.4	Die Privatisierung der Deutschen Bahn	83
4.4.1	Schritte zur Reform der deutschen Eisenbahnen.....	83
4.4.2	Privatisierung als wesentlicher Teil der Strukturreform der Deutschen Bahn.....	86
4.4.3	Die Kapitalmarktorientierung der Deutschen Bahn AG	90
4.4.4	Die globale Wachstumsstrategie des Bahnkonzerns	92
4.4.5	Pläne zum Börsengang der Deutschen Bahn AG.....	97
4.4.6	Bilanz von Bahnprivatisierung und Reform.....	105
4.4.7	Die Bedeutung von Kapitalprivatisierung und Expansionspolitik der DB AG für Europa.....	107
4.5	Zusammenfassung: Die europäische Schienenverkehrsliberalisierung als Motor der deutschen und europäischen Bahnprivatisierung.....	109

5. Auswirkungen der Privatisierung auf die Beschäftigten der Deutschen Bahn.....	111
5.1 Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse	111
5.1.1 Veränderung der Arbeitsbeziehungen und Dienstverhältnisse	111
5.1.2 Interessenvertretung und Mitbestimmung – vom Personal- zum Betriebsverfassungsrecht.....	114
5.1.3 Neuausrichtung der Tarifpolitik.....	115
5.1.4 Arbeitsbedingungen im Bahnkonzern.....	118
5.2 Personalabbau und Beschäftigungssicherung	121
5.2.1 Rationalisierung und Personalabbau.....	121
5.2.2 Institutionalisierung betrieblicher Beschäftigungssicherung..	126
5.3 Individuelle Erfahrungen der Mitarbeiter	135
5.4 Zusammenfassung: Die Auswirkungen der Bahnprivatisierung auf die Eisenbahner	136

Teil II:

Gewerkschaften in deutscher Bahnprivatisierung und Europäisierung	139
--	------------

6. Organisation im deutschen Schienenverkehrssektor	141
6.1 Die deutschen Eisenbahnergewerkschaften	142
6.1.1 Die Einheitsgewerkschaft GdED/TRANSNET	146
6.1.2 Die Beamten- und Verkehrsgewerkschaft GDBA	152
6.1.3 Die (Berufs-)Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer	154
6.2 Weitere Gewerkschaften des deutschen Schienenverkehrssektors..	156
6.2.1 Die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft.....	156
6.2.2 Die Industriegewerkschaft Metall.....	157
6.2.3 Die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten	158
6.3 Die Gewerkschaftsdachverbände.....	159
7. Auswirkungen der deutschen Bahnprivatisierung auf die Gewerkschaften	161
7.1 Positionen zur Reform und formellen Privatisierung der Deutschen Bahn	161
7.2 Gewerkschaftlicher Dissens in Fragen der Kapitalprivatisierung, Liberalisierung und neuen Unternehmenspolitik.....	166

7.3	Veränderungen des politischen Einflusses und der gewerkschaftlichen Mitbestimmung im Bahnkonzern.....	189
7.4	Neuordnung der Tarifpolitik.....	198
7.4.1	Tarifkonkurrenz und tarifpolitische Kooperation.....	205
7.4.2	Regionalisierung, private Konkurrenz und neue tarifpolitische Strategien.....	229
7.4.3	Zunahme prekärer Arbeitsformen in Folge des Wettbewerbs.....	249
7.4.4	Beschäftigungssicherung bei der DB AG.....	252
7.4.5	Tarifpolitik unter den Vorzeichen der Wirtschaftskrise.....	256
7.4.6	Zusammenfassung: Auswirkungen der Privatisierung auf die gewerkschaftliche Tarifpolitik.....	257
7.5	Reorganisation der Gewerkschaftsstrukturen und des Organisationsgebiets.....	259
7.5.1	Änderungen der gewerkschaftlichen Strukturen	259
7.5.2	Organisationsgebiet und Konflikte.....	264
7.5.3	Organisationsgrad, Mitgliederstruktur und Finanzen.....	276
7.5.4	Konflikte um den Aufbau neuer gewerkschaftlicher Kooperationen.....	284
7.6	Anpassung der Gewerkschaftspolitik und gewerkschaftlichen Arbeit	295
7.6.1	Neue Kooperationen und neue Politik der Gewerkschaften ...	296
7.6.2	Veränderungen der gewerkschaftlichen Arbeit.....	302
7.6.3	Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeit.....	305
7.6.4	Privatisierungsentscheid und Struktursicherung	308
7.6.5	Reaktionen der Gewerkschaften auf das Aussetzen der Teilprivatisierung.....	310
7.7	Exkurs: Krise und Neuorientierung der TRANSNET.....	311
7.8	Zusammenfassung: Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im Prozess der Bahnprivatisierung	316
8.	Internationalisierung der Gewerkschaftsarbeit	322
8.1	Politik auf neuer Ebene – Internationalisierung der deutschen (Eisenbahner-)Gewerkschaften	322
8.2	Strategien grenzüberschreitender Tarifpolitik.....	323
8.3	Die Arbeit der Europäischen Transportarbeiterföderation.....	326

8.4	Europäischer Sozialer Dialog und sektoraler Sozialer Dialog.....	329
8.5	Die Politik der ETF im Hinblick auf Liberalisierung und Privatisierung	332
8.6	Erfahrungen der ETF mit der Politik der Restrukturierungen des Eisenbahnsektors.....	336
8.7	Ausrichtung, Projekte und Ressourcen der internationalen Gewerkschaftsarbeit.....	338
8.8	Zukünftige Herausforderungen der ETF.....	340
8.9	Der Europäische Betriebsrat der DB AG.....	342
8.10	Zusammenfassung: Internationalisierung – Arbeitskampf auf neuer Ebene	347

Teil III

	Folgen europäischer Privatisierungen und Liberalisierungen für Beschäftigte und Gewerkschaften Beispiele und Reaktionsmöglichkeiten	349
--	--	------------

9.	Auswirkungen der Privatisierungen auf europäischer und nationaler Ebene.....	351
9.1	Folgen der europäischen Schienenverkehrsliberalisierung und der Privatisierungen der europäischen Eisenbahnen für Beschäftigte und Gewerkschaften.....	352
9.1.1	Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierungen für die Beschäftigten des Schienenverkehrssektors	352
9.1.2	Auswirkungen der Schienenverkehrsliberalisierungen und Privatisierungen für die Gewerkschaften.....	355
9.2	Das Beispiel der Privatisierung der Österreichischen Bundesbahnen und die Gewerkschaft der Eisenbahner Österreichs/vida....	362
9.2.1	Die erste Bahnreform von 1992	362
9.2.2	Die zweite Bahnreform von 2003	364
9.2.3	Auswirkungen der Bahnreformen auf die Beschäftigten der ÖBB.....	368
9.2.4	Kritik der Gewerkschaft an der Bahnreform von 2003	370
9.2.5	Reformbedingte Veränderungen für die Gewerkschaft der Eisenbahner	370
9.2.6	Von der Gewerkschaft der Eisenbahner zur vida	374
9.2.7	Die Politik der vida in Bezug auf die ÖBB AG.....	377

9.2.8	Zukunftsansichten der ÖBB AG.....	378
9.2.9	Perspektiven aus Gewerkschaftssicht.....	381
9.2.10	Parallelen und Unterschiede der Auswirkungen von Liberalisierung und Privatisierung der ÖBB auf die Gewerkschaften zur Deutschen Bahn.....	382
9.3	Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften in anderen Sektoren am Beispiel der Deutschen Post	386
9.3.1	Die Postreformen und die Novellierung des Postpersonalgesetzes.....	386
9.3.2	Postreform, europäische Liberalisierung und Expansionspolitik	387
9.3.3	Auswirkungen der Postreformen auf die Beschäftigten der Branche	388
9.3.4	Postgewerkschaft und Postreformen	391
9.3.5	Privatisierungsbedingte Veränderungen für die Postgewerkschaft	394
9.3.6	Zukunftsansichten der Postnachfolgeunternehmen	395
9.3.7	Parallelen und Unterschiede in den Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung von Deutscher Post und Deutscher Bahn auf die Gewerkschaften	396
10.	Gewerkschaftspolitische Handlungsoptionen angesichts Liberalisierungen und Privatisierungen.....	400
11.	Schlussbetrachtung.....	409
	Anhang.....	418
	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	423

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Verhältnis von Akkumulationsregime und Regulationsweise.....	11
Abb. 2: Richtlinien, Verordnungen und Eisenbahnpakete der EU	69
Abb. 3: Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Bahn 1988 bis 2009	124
Abb. 4: Mitgliederentwicklung der GdED/TRANSNET 1980 bis 2009	278
Abb. 5: Mitgliederentwicklung der GdED/TRANSNET in Ost und West 1991 bis 2003 im Vergleich.....	279
Tab. 1: Mitglieder- und Beitragseinnahmeentwicklung der GdED/TRANSNET 1991 - 2009	282
Tab. 2: Regulationsweise der Bahngewerkschaften vor und nach der Bahnprivatisierung	321
Tab. 3: Positive und negative Effekte von Privatisierungen auf Gewerkschaften.....	413

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
ABL	Alte Bundesländer
Abs.	Absatz
AEG	Allgemeines Eisenbahngesetz
AG	Aktiengesellschaft
AGV	Arbeitgeberverband
AGVDE	Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen
Agv MoVe	Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister
AGV NBZ	Arbeitgeberverbands Neue Brief- und Zustelldienste
Ale	Autonome Lokführergewerkschaft Europas
Anm. d. A.	Anmerkung des Autors
AnTV	Arbeitnehmertarifvertrag
AöR	Anstalt des öffentlichen Recht
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARD	Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland
Aslef	Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen
ASVG	Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz
attac	association pour une taxation des transactions financières pour l'aide aux citoyens
AVB	Allgemeinen Vertragsbestimmungen
AVN	Arbeitgebervereinigung Öffentlicher Nahverkehr
BA-Absolvent	Bachelor-Absolventen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAG-SPNV	Bestellerorganisationen in Schienenpersonennahverkehr
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BBG	Bundesbahngesetz
BBSG	Bundesbahnstrukturgesetz
BBU	Bundesverband Bürgerinitiativen Umweltschutz
BBVG	Bahnbetriebsverfassungsgesetzes
BeSiTV	Beschäftigungssicherungstarifvertrag
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BEV	Bundeseisenbahnvermögen
BfA	Bundesagentur für Arbeit
BFW	Bildungs- und Förderungswerk
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMF	Bundesministeriums für Finanzen
BMVBS	Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung

BNetzA	Bundesnetzagentur
bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsrecht
BR	Betriebsrat
BR	British Rail
BranchenTV	Branchentarifvertrag
BsB	Bürgerbahn statt Börsenbahn
Bsp.	Beispiel
bspw.	beispielsweise
BUND	Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland
BVG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BZ	Berliner Zeitung
bzw.	beziehungsweise
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CER	Community of European Railway and Infrastructure Companies
CESI	Europäischen Vereinigung unabhängiger Gewerkschaften
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund
CGPT	Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation
CGT	Confédération générale du travail
CSU	Christlich Soziale Union
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DB	Deutsche Bundesbahn
dbb	Deutscher Beamtenbund
dbb tarifunion	Deutscher Beamtenbund Tarifunion
DB AG	Deutsche Bahn Aktiengesellschaft
DB ERS	Deutsche Bahn European Railservice
DBGrG	Deutsche Bahn Gründungsgesetz
DB ML AG	Deutsche Bahn Mobility and Logistics Aktiengesellschaft
DB R&T	Deutsche Bahn Reise & Touristik Aktiengesellschaft
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DEAG	Deutsche Eisenbahn AG
DER	Deutschen Eisenbahnreklame
DEV	Deutsche Eisenbahnverband
DFG	Deutsche Forschungsgesellschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DG TREN	Directorate-General for Energy and Transport
d.h.	das heißt
DM	Deutsche Mark
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
DPWN	Deutsche Post World Net

DR	Deutsche Reichsbahn
DRG	Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft
DSB	Danske Statsbaner
DSG	Deutsche Servicegesellschaft
DZ A	Dienstleistungszentrum Arbeit
EBA	Eisenbahnbundesamt
ebd.	ebenda
EBR	Europäischer Betriebsrat
EEA	Europäischen Eisenbahnagentur
EED	Beamtenbundes Reichsgewerkschaft Deutscher Eisenbahner und -anwärter
EFTA	European Free Trade Association
EG	Europäische Gemeinschaft
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EGV	Europäischer Gemeinschaftsvertrag
e-mail	electronic mail
EMB	Europäischer Metallarbeiterbund
EMCC	European Monitoring Centre on Change
endg.	endgültig
EneuOG	Eisenbahnneuordnungsgesetz
EPSU	European Federation of Public Service Unions
ERA	European Rail Agency
ERT	European Round Table of Industries
ERTMS	European Rail Traffic Management System
ESD	Europäischer Sozialer Dialog
ETF	Europäische Transportarbeiter Föderation/European Transport Workers' Federation
ETUC	European Trade Union Confederation
ETV	Eisenbahntarifvertrag
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischen Gerichtshof
EUR	Euro
EUROFEDOP	Europäische Föderation der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
EVA	Europäischen Akademie für umweltorientierten Verkehr
EVG	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWS	English Welsh and Scottish Railway Holdings Limited
EVU	Eisenbahnverkehrsunternehmen
Expo	Exposition Universelle Internationale
f/ff	folgende Seite/n

FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
FDP	Freie Demokratische Partei
FEG	Forschungsgruppe Europäische Gemeinschaften
Flächen-EFPTV	Flächen-Eisenbahnpersonaltarifvertrag
FLTV	Flächentarifvertrag
FNCTTFEL	Fédération Nationale des Cheminots, Travailleurs du Transport, Fonctionnaires et Employés Luxembourgeois
FO	Force ouvrière
FORBA	Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
FPÖ	Freiheitliche Partei Österreichs
FPTV	Fahrpersonaltarifvertrag
FS	Ferrovie dello Stato
FSAP	Financial Service Action Plan
FST	Federation of Transport Workers'
GATS	General Agreement on Trade in Services
GB	Großbritannien
GBR	Gesamtbetriebsrat
GBV	Gesamtbetriebsvereinbarung
GBV Umbau	Gesamtbetriebsvereinbarung zum sozialverträglichen Umbau
GDBA	Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten, Arbeiter und Angestellten
GdE	Gewerkschaft der Eisenbahner
GdED	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
GdEÖ	Gewerkschaft der Eisenbahner Österreichs
GdG	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
GDL	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GNBZ	Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste
GÖD	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistung
HausTV	Haustarifvertrag
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
HGPD	Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, persönlicher Dienst
Hrsg.	Herausgeber
HTV	Haustarifvertrag
HTV	Gewerkschaften Handel, Transport und Verkehr
IBM	International Business Machines Corporation
ICE	Intercity-Express
i.d.	in den
IG	Industriegewerkschaft
IG BAU	Industriegewerkschaft Bau, Agrar, Umwelt
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IG BSE	Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden

IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
ILO	International Labour Organization
Inc.	Incorporated
IR	InterRegio
IRV	Internationale Rahmenvereinbarungen
IT	information technology
ITF	Internationale Transportarbeiterföderation/International Transport Workers' Federation
ITL	Internationale Transport Logistik
IW	Instituts der Deutschen Wirtschaft
IWF	Internationaler Währungsfond
JAZ-Modell	Jahresarbeitszeitmodell
Jg.	Jahrgang
KBR	Konzernbetriebsrat
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KID	Kooperationsprojekt Industrielle Dienstleistungen
KOM	Kommission
Konzern-ETV	Konzerneisenbahntarifvertrag
Konzern-RatioTV	Konzernrationalisierungstarifvertrag
Konzern-RTV	Konzernrahmentarifvertrag
LAG	Landesarbeitsgericht
LfTV	Lokführertarifvertrag
LKW	Lastkraftwagen
LTE	Logistik- und Transport GmbH
LTV	Lohntarifvertrag
LuFV	Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung
MÁV	Magyar Államvasutak
MB	Marburger Bund
MdB	Mitglied des Deutschen Bundestages
ME	Ministerialentwurf
MEV	MEV Eisenbahn-Verkehrsgesellschaft mbH
Mio.	Millionen
MORA C	Marktorientiertes Angebot Cargo
MORA P	Marktorientierten Angebotskonzepts Personenverkehr
MPIfG	Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung
MTV	Manteltarifvertrag
NE-EIN	nichtbundeseigene Infrastrukturunternehmen
NE-Bahnen	nichtbundeseigene Eisenbahnen
NGG	Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten
NGO	Non-Governmental Organization
Nr.	Nummer
NS	Nederlandse Spoorwegen
NTV	Nuoro Transporto Viaggiatori

ÖBB	Österreichische Bundesbahnen
ÖBB DL-GmbH	Österreichische Bundesbahnen Dienstleistungs-GmbH
ÖD	Öffentlicher Dienst
Odeg	Ostdeutsche Eisenbahn GmbH
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖGPP	Österreichischen Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung
OHE	Osthannoversche Eisenbahn
o.J.	ohne Jahr(gang)
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
öS	österreichische Schilling
OSP	Obligations de Service Public
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
OV	Ortsverwaltung
OVG	Oberverwaltungsgericht
ÖVP	Österreichische Volkspartei
PCC Logistics	Petro Carbo Chem Logistics
PIQUE	Privatisation of public services and the impact on quality, employment and productivity
Pkm	Personenkilometer
PKP	Polskie Koleje Państwowe
PMB	Personalmehrbestand
PostPersRG	Postpersonalrechtgesetz
PPP	Public-Private-Partnership
PRIMON	Privatisierungsvarianten der Deutschen Bahn AG „mit und ohne Netz“
PTNeuOG	Postneuordnungsgesetz
PZÜ	Persönliche Zulage
R-Abteilungen	Restrukturierungsabteilungen
RAW	Reichsbahnausbesserungswerk
RBG	Reisebetreuung GmbH
RCA	Rail Cargo Austria
RegG	Regionalisierungsgesetz
RMT	National Union of Rail, Maritime and Transport Workers
RL	Richtlinie
RPTV	Rechte-und-Pflichten-Tarifvertrag
RSTV	Rationalisierungstarifvertrag
RTC	Rail Traction Company
RZD	Rossijskije schelesnyje dorogi
S.	Seite
S-Bahn	Stadt-(schnell-)bahn
SBB	Schweizer Bundesbahnen

SCHIG	Schieneninfrastrukturgesellschaft
SCG	Schienen-Control-GmbH
SEKO	Facket för Service och Kommunikation
SEV	Schweizerische Eisenbahn- und Verkehrspersonal Verband
sfs	Sozialforschungsstelle Dortmund
SGV	Schienengüterverkehr
[sic!]	dt. „wirklich so“
SJ	Statens Järnvägar
SNCF	Société Nationale des Chemins de Fer
sog.	so genannte(n)
s.p.	sine pagina (ohne Seitenangabe)
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SPFV	Schienenpersonenfernverkehr
SPNV	Schienenpersonennahverkehr
SPTV	Spartentarifvertrag
SPÖ	Sozialdemokratische Partei Österreichs
StraBO	Straßenbahn Bau- und Betriebsordnung
StruSiTV	Struktursicherungstarifvertrag
STV	Sozialtarifvertrag
SUD-Rail	Solidaire Unitaire Démocratique Rail
SZ	Süddeutsche Zeitung
Tab.	Tabelle
taz	die tageszeitung
TEN	Transeuropäische Netze/Trans-European Networks
TEN-V	Transeuropäisches Verkehrsnetz
Tf	Triebfahrzeugführer
TG	Tarifgemeinschaft
TGM	Tarifgemeinschaft
Tkm	Tonnenkilometer
TNC	Trans National Corporation
TNT	Thomas Nationwide Transport
TRANSNET	Transport, Service, Netze
TRUST-Projekt	Trade Union Vision on Sustainable Transport-Projekt
TS	Technische Services
TSSA	Transport Salaried Staffs' Association
TU	Tätigkeitsunterbrechung
TU Berlin	Technische Universität Berlin
TV	Tarifvertrag
u.a.	unter anderem/und andere
UFO	Unabhängige Flugbegleiter Organisation
UG vida	Unabhängige GewerkschafterInnen in der vida
UK	United Kingdom
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe

USA	United States of Amerika
ÜTV	Überleitungstarifvertrag
VBB	Verkehrsverbundes Berlin-Brandenburg
VC	Vereinigung Cockpit
VCD	Verkehrsclub Deutschland
ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
VP	Vertrauenspersonen(körper)
VuL AG	Verkehr und Logistik Aktiengesellschaft
WBR	Weltbetriebsrat
WLB	Wiener Lokalbahn
WTO	World Trade Organisation
WWU	Wirtschafts- und Währungsunion
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil
Zug/km	Zugkilometer
ZversTV	Zusatzversorgungstarifvertrag

“United we stand, divided we fall”

Gero Fischer

1999

1. Einleitung

1.1 Einführung

Es gibt wohl kaum einen Verkehrsträger, der so stark wie die Eisenbahn die gemeinschaftlichen Mobilitätsinteressen der Menschen bestimmt und bestimmt hat. Wurde die Bahn von einigen Beobachtern bereits als Opfer zunehmenden Auto- und Flugreiseverkehrs und des intramodalen Wettbewerbs gesehen, konnte sie gerade in den letzten Jahren auf ein gestiegenes öffentliches Interesse verweisen. Nicht zuletzt die weltweit wachsenden Mobilitätsanforderungen für Menschen und Waren sowie die ökologischen Vorteile der Eisenbahn haben zu einer Renaissance der Bahn beigetragen. Begleitet wird dieses Comeback seit Mitte der 80er Jahre vor allem von Diskussionen um die Art und Weise ihrer Bereitstellung und von der Gestaltung ihrer zukünftigen Rahmenbedingungen. Unter den Bedingungen zunehmender global vernetzter und entgrenzter Waren- und Kommunikationsströme, einer europäischen Binnenmarktorientierung und Angleichung europäischer Standards sowie hiermit verbundener neoliberaler Staatstransformation, fanden Liberalisierung, Deregulierung und Privatisierung Einzug in den deutschen und europäischen Schienenverkehrssektor.

In Deutschland entschied sich die Politik 1993 dazu, die Reform von Deutscher Bundesbahn und Deutscher Reichsbahn mit einer formellen Privatisierung und teilweisen Liberalisierung des deutschen Schienenverkehrssektors zu verbinden. Hierzu wurden beide Bahnunternehmen entschuldet, fusioniert und ihrer hoheitlichen Aufgaben entbunden. Danach gründete der staatliche Eigentümer die privatrechtliche Deutsche Bahn Aktiengesellschaft (DB AG) und verpflichtete sich zur zukünftigen Bereitstellung von Infrastrukturmitteln sowie zur finanziellen Gewährleistung des Schienenpersonennahverkehrs. Mit Jahresbeginn 1994 wurde der deutsche Schienengüterverkehr und ab 1996 der Schienenpersonennahverkehr im Zuge der so genannten Regionalisierung für Wettbewerber freigegeben. Zwei weitere Reformschritte sahen in den Jahren 1999 und 2002 unter dem Dach einer Holding die schrittweise Zerteilung der DB AG in mehrere rechtlich eigenständige Aktiengesellschaften vor. Ab dem Jahr 1999 entschieden sich Bundesregierung und Unternehmensleitung für eine Kapitalmarktorientierung der DB AG. Zudem beschlossen Politik und Unternehmensleitung in den Folgejahren, das Eisenbahnunternehmen mittels inter-

nationaler Expansion und Ausweitung des bisherigen Geschäftsfeldes zu einem internationalen Mobilitäts- und Logistikkonzern auszubauen. Ziel war es den Konzern wettbewerbspolitisch zu stärken und seine Finanzierung durch einen teilweisen Verkauf an der Börse sicherzustellen. Gerade das Vorhaben einer teilweisen Kapitalprivatisierung des integrierten Mobilitäts- und Logistikkonzerns stieß in der Öffentlichkeit auf rege Diskussion und breiten Widerstand. Lehnte in Umfragen eine Mehrheit der Bundesbürger eine Privatisierung der DB AG ab¹, so einigten sich die Regierungsparteien im Sommer 2008 schließlich dennoch darauf, die DB AG erneut umzustrukturieren und zunächst 24,9 Prozent der unter dem Dach der Holding neu gebündelten Verkehrs-, Service- und Logistiksparte an private Investoren zu verkaufen. Doch kurz vor dem geplanten Börsengang der DB AG im Herbst 2008 entschied sich die Bundesregierung wegen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise und der deshalb gesunkenen Gewinnerwartungen aus dem Verkauf das Vorhaben zu stoppen. Seither ist unklar, ob und wann es zum geplanten Teilverkauf der DB AG kommen wird. Ungeachtet dessen wurde die Liberalisierung des deutschen und europäischen Schienenverkehrs weiter fortgesetzt. Auch rückten weder die deutsche noch andere europäische Regierungen trotz zunehmender Skepsis der Bevölkerung gegenüber Privatisierungsprozessen von ihren langfristigen Plänen zur Privatisierung der Eisenbahnen ab.

Das Beispiel der Deutschen Bahn macht deutlich, dass Privatisierungen und Umstrukturierungen des öffentlichen Sektors sich nicht nur auf die Bedingungen ihrer Bereitstellung und ihre Konsumtion auswirken. Neben diversen anderen Faktoren, wie der Deindustrialisierung und zunehmender Arbeitslosigkeit in den OECD-Ländern haben gerade diese Bestrebungen deutliche Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten und ihre gewerkschaftlichen Interessenvertretungen. Ist die beschäftigungspolitische Bedeutung des Schienenverkehrssektors in Deutschland und Europa bis heute nicht von der Hand zu weisen², so führen die sektoralen Umstrukturierungen gleichsam zu zahlreichen

¹ Nach Zahlen repräsentativer Umfragen im Auftrag des Bündnisse Bahn für Alle seit dem Jahre 2006 lehnten rund zwei Drittel der Bundesbürger eine Privatisierung der DB AG ab (vgl. Bahn für Alle 2008e: s.p.).

² Schätzte die Bundesregierung nach Angaben von Wolf die Zahl der mit dem Schienenverkehr verbundenen Arbeitsplätze in Deutschland 1997 auf 800.000 ein, so liege diese Zahl europaweit bei knapp einer Million allein bei den Bahnen sowie bei rund 300.000 im Bereich der Bahntechnik. Einschließlich aller mit der Bahn verbundenen Bereiche liege die Zahl der Beschäftigten somit europaweit bei rund 3,5 Millionen (vgl. Wolf 2007a: 392).

Härten und Anpassungszwängen für die Beschäftigten. Gleichzeitig rückt mit der fortschreitenden Veräußerung öffentlicher Daseinsvorsorge auch die Bedeutung von Privatisierungen als strategisches Element einer neoliberalen Politik gegen die Vormachtstellung der Gewerkschaften in den Vordergrund. So geraten Gewerkschaften durch einen Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads und eine Standortwettbewerbspolitik zunehmend in die politische Defensive und verlieren an Durchsetzungsvermögen, wenn es darum geht, negative betriebliche wie personelle Folgen von Privatisierungen öffentlicher Unternehmen zu verhindern. Darüber hinaus können auch Privatisierungen selbst deutliche Einschränkungen gewerkschaftlicher Vertretungsmacht bedeuten: Mitgliederschwund im Zuge von Rationalisierungen und Umstrukturierungen sowie Zersplitterung der Belegschaft durch Ausgliederung von Unternehmensteilen, Veränderungen der Rechtsformen der Unternehmen und ihrer gesetzlichen Grundlagen der Personalvertretung, Verknappung der finanziellen Basis sowie Veränderungen im gesellschaftlichen Umfeld der privatisierten Unternehmen.

Wie das Beispiel der Deutschen Bahn deutlich macht, sind die Gewerkschaften des betroffenen Sektors gezwungen, auf politische Bestrebungen zur Privatisierung und deren Umsetzung zu reagieren und sich neu zu positionieren. Die Einrichtung eines konzernweiten Arbeitsmarktes und die rege gewerkschaftliche Diskussion um eine Kapitalprivatisierung der DB AG sowie die zunehmende Zahl von Arbeitskonflikten machen deutlich, dass die Gewerkschaften nach unterschiedlichen Möglichkeiten suchen, mit den Folgen der Privatisierung umzugehen. Dass es bislang an einer einheitlichen Haltung des gewerkschaftlichen Lagers gegenüber den Sanierungs- und Rationalisierungslasten der Bahnprivatisierung fehlt, machte nicht zuletzt die lang anhaltenden, von juristische Verfahren, öffentlichen politischen Diskussionen und umfangreichen Streiks begleiteten Tarifauseinandersetzungen der Lokführer im Jahr 2007 deutlich. Trotz umfangreicher Forderungen und einer Aufkündigung der unternehmensinternen Solidargemeinschaft konnte sich die Lokführergewerkschaft auf einen breiten Rückhalt in der Bevölkerung stützen. Warum die gewerkschaftlichen Positionen zur Bahnprivatisierung so weit auseinander liegen, geht die vorliegende Untersuchung ebenso nach, wie der Frage, weshalb ein eigenständiger Tarifvertrag für die Lokführergewerkschaft von so großer Bedeutung war.

Um die Hintergründe dieses Verhaltens erläutern zu können, widmet sich die vorliegende Arbeit der Frage, welche Auswirkungen Privatisierungen auf die

Betriebsstrukturen und gewerkschaftliche Vertretung der Arbeitnehmer³ haben. Das Beispiel der deutschen Bahnprivatisierung eignet sich besonders zur Untersuchung der Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften, da sowohl der deutsche als auch der europäische Schienenverkehrssektor weitgehend liberalisiert und anschließend teilweise privatisiert wurde. Am Beginn dieser Untersuchung steht die Annahme, dass Gewerkschaften aus Privatisierungsprozessen entstaatlichter Unternehmen geschwächt hervorgehen, ganz gleich ob sie kooperativ oder konfrontativ (re-)agieren. Gleichzeitig bietet die Untersuchung der Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften die Möglichkeit, Optionen gewerkschaftlichen Handelns auf die Herausforderungen der Bahnprivatisierung sowie ähnlich gelagerten Umstrukturierungsprozessen oder politischen Vorhaben aufzuzeigen.

1.2 Konzeption der Arbeit

Setzen sich bereits zahlreiche Untersuchungen mit der Privatisierungen und Liberalisierung des deutschen und europäischen Schienenverkehrssektors auseinander⁴ und thematisierten beispielsweise Dickhaus/Dietz (2004b) und Atzmüller/Hermann (2004a/b) die Auswirkungen von Privatisierungen und Liberalisierungen auf Beschäftigungssicherheit und Arbeitsbedingungen, werden in diesen und anderen Untersuchungen Auswirkungen von Privatisierungen auf die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer bislang nur wenig berücksichtigt. Trotz einzelner Betrachtungen zur Rolle der Gewerkschaften in Privatisierungsprozessen⁵ fehlt es an einer umfassenden Analyse struktureller,

³ Hier und im Folgenden sind stets männliche wie weibliche Beschäftigte gemeint.

⁴ Siehe Pedersini 1999, Dickhaus/Dietz 2004a, Hemmer/Hollos 2003, AK Wien o.J., FORBA 2009, Reinke 2001, Schmitz 1997, Engartner 2008a.

⁵ Wie etwa auf dem 3. Düsseldorfer Forum zum Arbeits- und Sozialrecht unter dem Titel: „Betriebs- und Personalräte im Spannungsfeld von Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen“ im Juli 2003 (Lorenz 2004: 180ff). Am umfassendsten widmete sich ein Projekt der Deutschen Forschungsgesellschaft unter der Leitung von Hans-Peter Müller und Manfred Wilke (2006) dem Forschungsdesiderat deutsche Eisenbahngewerkschaften. Jedoch konzentrierte sich die Untersuchung im Wesentlichen auf die Gewerkschaft GdED und spätere TRANSNET, während andere Gewerkschaften des Schienenverkehrssektors lediglich geringfügig berücksichtigt wurden. Auch vermochte die Untersuchung des Zeitraums 1993 bis 2005 nicht eine Analyse der nachfolgenden Diskussionen um eine Kapitalprivatisierung der DB AG vorzunehmen (siehe Müller/Wilke 2006). Eine weitere aktuelle Analyse liberalisierungs- und privatisierungsbedingter Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen bietet das europäische Projekt Privatisation of public services and the impact on quality, employment and productivity (PIQUE), das bis 2009 in Belgien, Deutschland,

prozessualer und politischer Auswirkungen. Mit dieser Untersuchung privatisierungsbedingter Einflüsse auf Gewerkschaften durch die exemplarische Betrachtung einzelner Segmente des europäischen Verkehrssektors sowie des deutschen Postsektors soll nun die bestehende Forschungslücke geschlossen werden. Dabei ist jedoch eine Berücksichtigung nationaler Unterschiede gewerkschaftlicher Organisation, der politischen Systeme sowie der einzelnen Privatisierungsvorgänge geboten.

In ihrer methodischen Vorgehensweise stützt sich die vorliegende Untersuchung hierbei sowohl auf die Analyse vorliegender Studien, Dokumente und aktueller Medienberichte als auch auf eigene Erhebungen in Form von zahlreichen qualitativen Experteninterviews. Letztere ermöglichen sowohl eine qualitative Ergänzung bestehender Erhebungen als auch eine genauere Betrachtung des Selbstverständnisses der vom Privatisierungsprozess betroffenen Experten. Zur ausgewählten Zielgruppe dieser Interviews zählten leitende Führungspersönlichkeiten und zentral zuständige Mitarbeiter verschiedener gewerkschaftlicher Ebenen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sowie Experten der Bahnprivatisierung (siehe Anhang 1).⁶

Nimmt die Analyse des Hauptuntersuchungsgegenstands der Arbeit – die deutschen Bahngewerkschaften im Prozess der Privatisierung – einen breiten Raum ein, so verzichtet die vorliegende Arbeit aus Gründen der Operationalisierung sowohl auf eine detaillierte Untersuchung der gewerkschaftlichen Entwicklung bis zur Bahnreform als auch auf eine genauere Analyse aller sonstigen peripher organisierenden Gewerkschaften des Eisenbahnsektors und eine dezidierte Betrachtung aller europäischen Bahngewerkschaften. Auch wurde zur thematischen Eingrenzung des Forschungsvorhabens auf eine genauere Analyse der

Großbritannien, Österreich, Polen und Schweden Umstrukturierungsprozesse in den Sektoren Elektrizität, Post, Öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV) und Gesundheitsdienste untersuchte. Dies berührte in Randbereichen auch die Privatisierung der Deutschen Bahn, konzentrierte sich jedoch im Wesentlichen auf den Nahverkehrssektor. Zudem standen die Arbeitsbeziehungen der liberalisierten und privatisierten Sektoren im Fokus der Untersuchung. Auch hier blieb eine nähere Untersuchung von deren Wechselwirkungen auf die Gewerkschaften unberücksichtigt. Dennoch lassen die Ergebnisse dieses Projektes Schlüsse auf Auswirkungen von Privatisierungen auf die Arbeitsbeziehungen anderer Sektoren zu. Gerade im Bereich der Tarifpolitik bieten die Studienergebnisse einen dezidierten Blick auf mögliche gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit Privatisierungen und Liberalisierungen (vgl. FORBA 2007).

⁶ Alle Interviewpartner des Jahres 2007, deren Aussagen im Folgenden immer durch „(07...)“ gekennzeichnet werden, können aus Gründen des Vertrauens- und Datenschutzes nicht namentlich benannt werden.

Folgen der Bahnprivatisierung für Kunden, Service, Sicherheit sowie politische Steuerungselemente weitgehend verzichtet. Die nähere Untersuchung der Beispiele der österreichischen Bahnprivatisierung und der deutschen Postprivatisierung sollen lediglich dazu dienen, Parallelen und Unterschiede der Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften aufzuzeigen. Ein genauer Vergleich beider Beispiele mit dem Beispiel der deutschen Bahnprivatisierung ist aufgrund der Unterschiede der politischen Systeme, der Sektoren, der unterschiedlichen Gewerkschaftslandschaften und der unterschiedlich weit gediehenen Entwicklungsschritte nicht möglich. Die politischen Entwicklungen der genannten Beispiele konnten bis zum Herbst 2010 nachverfolgt werden. Offen blieb bis dahin unter anderem, ob es zu einer Kapitalprivatisierung der DB AG, einer Verlängerung des Beschäftigungsbündnisses der DB AG sowie zu einem einheitlichen Branchenlohn im Bereich des Schienenbetriebs in Deutschland kommt. Entscheidend für diese Untersuchung sind jedoch nicht die Ergebnisse dieser und anderer Fortentwicklungen, sondern die Ausrichtung, die derartige Bestrebungen im Kontext des Themas bedeuten.

Was die Begrifflichkeiten Privatisierung und Liberalisierung oder Deregulierung und Reform anbelangt, so konnte im Zuge der Untersuchung festgestellt werden, dass sowohl die befragten Experten selbst als auch bereits bestehende Studien und Veröffentlichungen nur in seltenen Fällen eine einheitliche trennungsscharfe Begriffsdefinition benutzten. Daher war es nicht möglich, in allen Fällen eine Definition des von den unterschiedlichen Quellen jeweils benutzten Begriffs vorzunehmen. In einigen Fällen wird daher auf gemeinsame Ursachen von Privatisierungen und Liberalisierungen oder der beschlossenen Reformschritte eingegangen. Ist im Folgenden von Privatisierung die Rede, so bedeutet dies sowohl die Übertragung öffentlicher Verfügungsrechte in private Verfügungsrechte als auch Veräußerung öffentlicher Güter und Dienstleistungen an Private. Wird hingegen von Liberalisierung gesprochen, so bedeutet dies den Abbau staatlicher Eingriffe und Vorschriften in die Wirtschaft sowie die Öffnung geschlossener Märkte zum Ziele eines freien Wettbewerbs. Deregulierung als eine Strömung der Liberalisierung bezieht sich auf die Rücknahme von Regulierungen wie Preiskontrollen oder Marktzutrittsbeschränkungen, die einst aus Gründen des Marktversagens oder aus politischen Gründen geschaffen wurden (näheres siehe Kapitel 3.5f). Europäisierung bedeutet die Veränderung der politischen Systeme, Rechts- und Wirtschaftsordnung der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Ziele einer fortschreitenden europäischen Integration, während Globalisierung den Prozess weltweit zunehmender Verflech-

tung und Arbeitsteilung bei gleichzeitigem Abbau bestehender Handelsschranken und Anwendung neuer Kommunikationstechnologien bezeichnet.

Gliederung

Um den gesellschaftlichen Veränderungsprozess, in dessen Folge es verstärkt zu Privatisierungen öffentlicher Aufgaben kommt, zu erläutern, wird zu Beginn dieser Untersuchung auf den theoretischen Rahmen der Untersuchung – den Wandel des Staates und seine Auswirkungen auf die Rolle von Gewerkschaften im kapitalistischen Akkumulations- und Regulationsprozess – eingegangen (Kapitel 2). Danach folgt in Teil I dieser Arbeit im Hinblick auf ihre Privatisierung und Liberalisierung eine nähere begriffliche und thematische Bestimmung der besonderen Bedeutung von öffentlichen Aufgaben und Gütern sowie der spezifischen Merkmale des öffentlichen Sektors (Kapitel 3). Anschließend werden in Kapitel 4 am Beispiel der Liberalisierung (Kapitel 4.2) und Privatisierung der europäischen (Kapitel 4.3) und deutschen Eisenbahnen (Kapitel 4.4) die zuvor allgemein aufgezeigten Prozesse konkretisiert. Dabei kommt der Betrachtung der besonderen Wechselbeziehung zwischen fortschreitender Europäisierung, Globalisierung und europäischer Schienenverkehrsliberalisierung zur Privatisierung der Eisenbahnen in Europa eine besondere Bedeutung zu. Auf Grundlage des Privatisierungsbeispiels der Deutschen Bahn werden in Kapitel 5 zunächst die Auswirkungen der Privatisierung auf die Beschäftigten, die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse (Kapitel 5.1) bei gleichzeitigem Abbau und Sicherung von Beschäftigung (Kapitel 5.2) sowie die diesbezügliche individuellen Erfahrungen der Betroffenen (Kapitel 5.3) analysiert, bevor in Teil II der Arbeit – dem Schwerpunkt der Forschungsarbeit – die Auswirkungen der deutschen Bahnprivatisierungen auf die Gewerkschaften des Sektors untersucht werden.

Zu Beginn des II. Teils widmet sich die Arbeit den unterschiedlichen gewerkschaftlichen Akteuren des deutschen Schienenverkehrssektors (Kapitel 6), die von der Privatisierung der Deutschen Bahn mittelbar und unmittelbar betroffen sind. Im darauf folgenden Kapitel wird näher auf die Rolle der Gewerkschaften in diesem Reform- und Umstrukturierungsprozess sowie die unterschiedlichen Positionen der Gewerkschaften zu Reform, Privatisierung und Liberalisierung eingegangen (Kapitel 7.1 und 7.2). Danach folgt die nähere Betrachtung unterschiedlicher Felder des gewerkschaftlichen Einflusses, der Arbeit und des Organisationsgebiets, die von den Veränderungen der Privatisierung betroffen

sind. Hierzu zählen die Veränderungen des politischen Einflusses und der gewerkschaftlichen Mitbestimmung (Kapitel 7.3), die Neuordnung der Tarifpolitik (Kapitel 7.4), die Reorganisation der Gewerkschaftsstrukturen und des Organisationsgebiets (Kapitel 7.5) sowie die Anpassung der Politik und Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeit (Kapitel 7.6), die im Beispiel einer teilweise privatisierungsbedingten Krise der größten deutschen Bahngewerkschaft TRANSNET mündeten (Kapitel 7.7). Kapitel 8 der Untersuchung widmet sich gesondert den aktuellen Bemühungen der deutschen (Kapitel 8.1) und europäischen Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaften zur Internationalisierung und Institutionalisierung ihrer Arbeit (Kapitel 8.2). Im Zusammenhang mit der Gründung der Europäischen Transportarbeiterföderation (Kapitel 8.3) soll hierbei auf neue Ansätze europäischer Sozialpartnerschaft (Kapitel 8.4), die gemeinsame strategische Ausrichtung und Positionierung (Kapitel 8.5) sowie Erfahrungen in Bezug auf die Liberalisierung und Privatisierung der europäischen Eisenbahnen (Kapitel 8.6) eingegangen werden. Es folgt ein Blick auf die zukünftige Orientierung, die Ressourcen (Kapitel 8.7) und die Herausforderungen (Kapitel 8.8) der Föderation. Abschließend wird auf die noch relativ junge europäische Institution des Europäischen Betriebsrats, seine Rolle im deutschen Bahnkonzern und sein Zusammenwirken mit den deutschen Gewerkschaften eingegangen (Kapitel 8.9).

Um neben dem Beispiel der deutschen Bahnprivatisierung auch Auswirkungen anderer Privatisierungs- und Liberalisierungsprozesse auf Beschäftigte und Gewerkschaften sowie mögliche Reaktionsmöglichkeiten aufzuzeigen, widmet sich Teil III der Arbeit zunächst in Kapitel 9.1 den Folgen der europäischen Schienenverkehrsliberalisierung und der Privatisierung europäischer Eisenbahnen für Beschäftigte und Gewerkschaften. An den Beispielen der Privatisierung der Österreichischen Bundesbahnen (Kapitel 9.2) sowie der Privatisierung der Deutschen Post (Kapitel 9.3) können darüber hinaus Parallelen und Unterschiede der Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften zur deutschen Bahnprivatisierung verdeutlicht werden. Welche Handlungsoptionen gewerkschaftlicher Arbeit trotz fortschreitender Liberalisierungs- und Privatisierungsprozesse bestehen, zeigt anschließend Kapitel 10 auf. Diese reichen von Kampagnen zur Abwehr politischer Privatisierungsvorhaben, über Möglichkeiten sozialer Regulierung bis zur Stärkung politischer Alternativen und gewerkschaftlicher Positionen.

Abschließend werden in Kapitel 11 vor dem Hintergrund von Liberalisierung, Europäisierung und Globalisierung die Schlussfolgerungen der Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften gezogen.

2. Der theoretische Rahmen der Untersuchung

2.1 Akkumulation und Regulation im System des kapitalistischen Staats

Den theoretischen Rahmen dieser Untersuchung bildet in Kombination mit anderen neomarxistischen Theoriesträngen die Regulationstheorie. Die Regulationstheorie versucht zu klären, wie der Kapitalismus funktioniert, sich entwickelt und mit Hilfe welcher gesellschaftlichen Strukturen er seine Produktion und Reproduktion sicherstellt (vgl. Renneberg 2005: 30). Fokussiert diese neomarxistische Theorie in ihrer Analyse, anders als beispielsweise der klassische Marxismus, insbesondere die krisenbedingten Wandlungsprozesse des Kapitalismus, so können mit ihrer Hilfe auch die Wirkungen von Privatisierungsprozessen auf gewerkschaftliche Akteure untersucht werden.

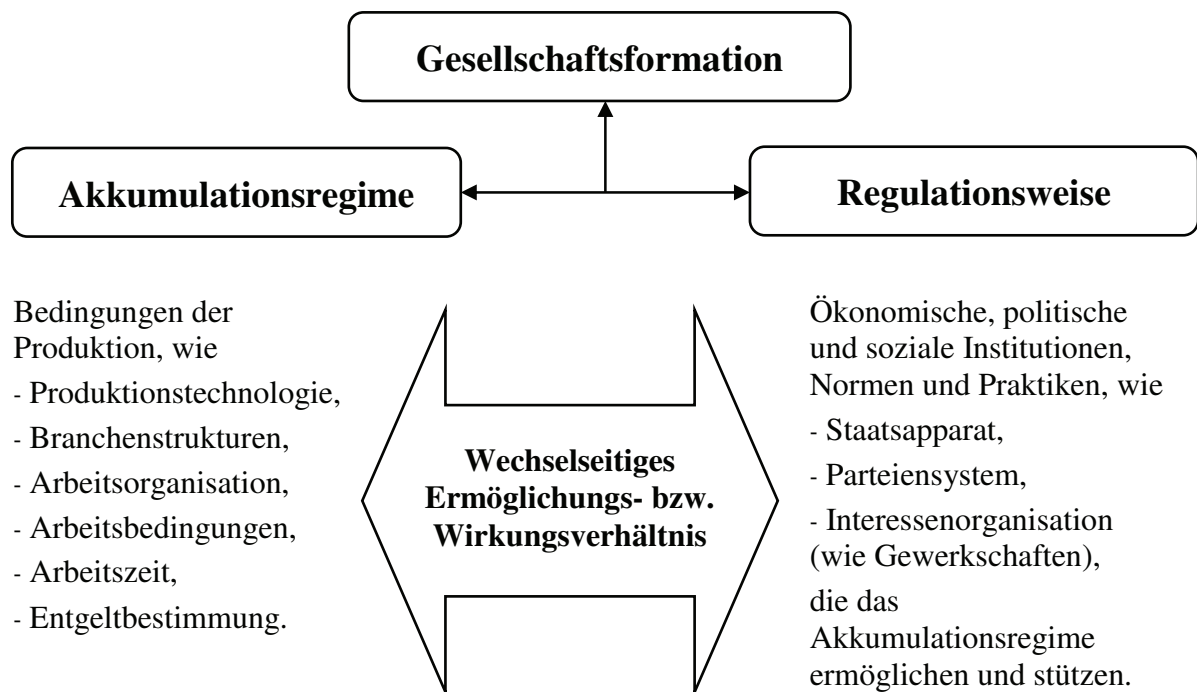
Gemäß der Regulationstheorie sorgen die sozialen Verhältnisse für die Gesamtproduktion der Gesellschaft. Soziale Verhältnisse manifestieren sich insbesondere durch Auseinandersetzungen zwischen sozialen Akteuren und in Institutionen. Aus der Reproduktion von Gesellschaft wird, nach ihrer Verfestigung in der sozialen Praxis der gesellschaftlichen Akteure, die Regulation. Setzt sich dabei ein Modell sozialer Verhältnisse temporär dominant durch und erscheint als ‚normal‘, kann von einer Hegemonie gesprochen werden (vgl. Renneberg 2005: 32, Friedel 1990: 7ff).

Die Regulationsweise einer Gesellschaftsformation mit ihren ökonomischen, politischen und sozialen Institutionen, Normen und Praktiken (wie Staatsapparat, Parteiensystem und Interessenorganisation) steht in einem wechselseitigen System von Ermöglichung und Stützung mit dem Regime der Akkumulation (vgl. Renneberg 2005: 31) (siehe Abb. 1). Die Regulationsweise grenzt mit Hilfe all ihrer Vermittlungen die Verwerfungen der Kapitalakkumulation ein, um den sozialen Zusammenhalt zu gewährleisten (vgl. Aglietta 2000: 11). Das Akkumulationsregime mit seinen spezifischen Produktionsbedingungen kann als „kontingente, historisch konstituierte und gesellschaftlich reproduzierte Korrespondenz von Produktions- und Konsummustern“ beschrieben werden (Jessop 1986: 11), bei denen das Lohnverhältnis, die Konkurrenz, die Weltmarktintegration, die Staatsintervention, die Wachstumsweise sowie die Kombination von kapitalistischen und nichtkapitalistischen Produktionsverhältnissen im Zentrum der Betrachtung stehen (vgl. Friedel 1990: 13f). Eine „hege-

moniale Struktur“ (Jessop 1988 zitiert von Friedel 1990: 16), die die spezifische historische Verbindung von Akkumulationsregime und Regulationsweise stützt, erhält eine Gesellschaftsformation nur, wenn sie die ideologisch-kulturelle Hegemonie der Massen erhält.

Die Regulationstheorie versucht zu erklären, warum der Kapitalismus trotz Krisen und Widersprüchen überdauert. Zu diesen Krisen und Widersprüchen zählen die nicht-lineare kapitalistische Entwicklung, die Krisenhaftigkeit der historischen Formation und die konjunkturellen Krisen (innerhalb der Regulation und Akkumulation) sowie die Krisen der Regulation. Die Krisen der Regulation bedürfen einer Krisenbewältigung, bei der sich durch Konflikte neue Regulationsformen und konträre Regulationsweisen herausbilden. Eine Formationskrise ist demnach die repräsentative Unvereinbarkeit von Akkumulationsregime und Regulationsweise, die bis dato gemeinsam eine kapitalistische Gesellschaftsformation bildeten (vgl. Friedel 1990: 7ff). „Die Dauer, Stabilität und Hegemonie einer bestimmten Gesellschaftsformation entspringt somit einem entsprechenden Verhältnis zwischen einem bestimmten Akkumulationsregime und einer bestimmten Regulationsweise“ (Renneberg 2005: 32).

Abb. 1: Verhältnis von Akkumulationsregime und Regulationsweise



Quelle: Renneberg 2005: 31, eigene Bearbeitung

Die Akkumulation des Kapitals unterteilt sich in zwei unterschiedliche Modi. Eine extensive Kapitalakkumulation ist durch „zeitliche und räumliche Ausdehnung der Lohnarbeit“, wie „Verlängerung der Arbeitszeit, die Ausweitung der Beschäftigung, den Aufbau neuer Industrien, die Inwertsetzung von Bereichen, die bis dahin nicht der kapitalistischen Aneignung unterlagen“ und „die Verdrängung nichtkapitalistischer Produktionsformen durch die kapitalistische Produktionsweise“ geprägt (Sablowski 2004: 29). Die intensive Kapitalakkumulation hingegen erfolgt „durch die Umwandlung der Lebensweise der Lohnabhängigen auf der Basis einer steigenden Arbeitsproduktivität“ und somit ein „paralleles Wachstum von Reallöhnen und Arbeitsproduktivität“⁷ (ebd.: 29).

Friedel sieht als notwendige Ergänzung der Regulationstheorie die von Nicos Poulantzas formulierte Form- und Funktionsbeschreibung des Staates als „institutionalisiertes Klassenverhältnis“ und Raum für Klassenauseinandersetzungen (vgl. Friedel 1990: 20ff). Diese ergänzende Betrachtungsweise ist von entscheidender Bedeutung, da das von Konkurrenz getriebene private Kapital zur Reproduktion und Gewährleistung der allgemeinen Produktionsbedingungen den Staat benötigt, um bestimmte kostenintensive und unrentable Vorleistungen zu erbringen.

2.2 Die Rolle der Gewerkschaften in kapitalistischer Akkumulation und Regulation

Den Gewerkschaften kommt im Rahmen der Regulationstheorie die Rolle regulativer Institutionen in einem komplexen Geflecht derartiger Institutionen zu, die sich in den sozialen Verhältnissen herauskristallisieren und stets in Bezug auf den Systemzusammenhang „historisch wandelbar“ bleiben (Friedel 1990: 23f). Die Gewerkschaften selbst können laut Friedel als eine Art des Klassenkampfes in Form sozialer Beziehungen mit Auseinandersetzungen um ihr Handeln und ihre Strategien verstanden werden. Sie gelten dabei nicht als bloßes Produkt allgemeiner Systemprobleme und -funktionen, nicht als zweckrationale Organisationen, besitzen keine homogene Einheit (was als eine Voraussetzung für pluralistische Beziehungen zu Unternehmerverbänden und Parteien etc. gilt) und können ihre Macht nur durch ihre Mitglieder ausüben, wenn sie diese verpflichten können (vgl. ebd.: 25). Dabei müssen Gewerkschaften versuchen den

⁷ Bei einer Intensivierung der Kapitalakkumulation kann der Anteil der Löhne am Sozialprodukt sinken und der relative Mehrwert, den sich das Kapital aneignet steigen (vgl. Sablowski 2004: 29).

„Widerspruch zwischen inkorporierter Interessensvielfalt und administrativer Handlungsfähigkeit im Gleichgewicht zu halten“ (Friedel 1990: 26). Auch sind Gewerkschaften als Produkt kapitalistischer Klassengegensätze stets durch Spaltung, Konkurrenz⁸ und Individualisierung bedroht. Sie sind „integrale Bestandteile des ökonomischengesellschaftlichen kapitalistischen Reproduktionsprozesses sowie [...] Klassenorganisation der Lohnabhängigen“ (Friedel 1990: 28). Dies bedeutet eine stetige Interessenkollision zwischen den zu erhaltenden kapitalistischen Akkumulationsprozessen und den „Lebensinteressen der abhängig Beschäftigten“ (Erd/Scherrer 1984: 91) und erklärt das starke gewerkschaftliche Interesse an Kooperationsbeziehungen zwischen Arbeit und Kapital. Für einige Liberale (wie Webb/Brentano) besitzen die Gewerkschaften zudem eine integrale Rolle in die Wirtschafts- und liberale Marktordnung, da sie für die notwendige Regulierung auf dem Arbeitsmarkt sorgen und den Arbeiter mit den Verkäufern anderer Waren gleichsetzen (vgl. Müller-Jentsch 2006: 1235f).

Der Handlungsspielraum der Gewerkschaften wird durch die gesellschaftlichen Machtverhältnisse, die Kräfteverhältnissen und die internationalen Verpflichtungen auf den Weltmärkten vorgegeben. In der Regulationsweise entscheidet dies auch, welche „Struktur der Beziehungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften“ vorherrschend ist (Renneberg 2005: 31). Im Akkumulationsregime stehen diese Beziehungen in Abhängigkeit von Arbeitsverhältnissen, -bedingungen, Qualifikationshierarchien und Konsumnormen (vgl. Friedel 1990: 31f). Die Interessenvertretung der Gewerkschaften bedarf der Bündelung von Interessen (Koalition von Lohnabhängigen), der Interessenartikulation und der Aufrechterhaltung der Hegemonie des bürgerlich-kapitalistischen Produktionsverhältnisses durch Reproduktion politischer Machtverhältnisse. Die Gewerkschaften stehen laut Friedel damit „zwischen Staat und Gesellschaft“, wohingegen sie in ihrem Selbstverständnis sich selbst als eine „auf das ökonomische Feld orientierte Gegenmacht“ verstehen (ebd.: 34) oder wie Müller-Jentsch resümiert, „als Schutz- und Verteidigungsorganisation der Lohnarbeiter“ verstanden werden (Müller-Jentsch 2006: 1234).⁹ In diesem Interessenkon-

⁸ Gewerkschaften konkurrieren nach Bispinck/Dribbusch untereinander um Mitglieder, in den Gremien der Unternehmen und Betriebe sowie in der Tarifpolitik (Bispinck/Dribbusch 2008: 154).

⁹ Die „Pioniere der Gewerkschaftsbewegung“ waren dabei die „exponierten Gruppen qualifizierter Arbeiter“ (Müller-Jentsch 2006: 1239), die bis heute die Hauptbezugsgruppe der Gewerkschaften darstellten.

flikt versuchen sie, die Gegensätze ihrer Ordnungsfunktion und das Ziel, eine Gegenmacht darzustellen, miteinander zu vereinen.

Die Kritik an den Gewerkschaften im kapitalistischen Reproduktionsprozess ist fundamental. So tragen die Gewerkschaften laut Weischer zur Fortschreibung ökonomischer und politischer Machtverhältnisse sowie zu Strukturen von „Ungleichheit unter den Lohnabhängigen“ bei (Weischer 1988: 135). Müller-Jentsch sieht zudem die „faktische Anerkennung der kapitalistischen Verwertungszwänge und Marktgesetzmäßigkeiten als Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns“ (Müller-Jentsch 1986: 65f zitiert bei Friedel 1990: 37). Laut Erd/Scherrer muss den Gewerkschaften an einem „relativ störungsfreien kapitalistischen Akkumulationsprozess“ gelegen sein, da „der Kapitalismus Grundlage ihrer organisatorischen Existenz ist und mit seiner Veränderung auch ihr »Schicksal« ungewiß wird oder sie überflüssig werden“ (Erd/Scherrer 1984: 93). Dafür sprechen die gewerkschaftliche Konzessionsbereitschaft in Rezessionsphasen und ihre zunehmenden Forderungen in Phasen der Prosperität. Entgegen dieser Kritik hält Polanyi den Gewerkschaften zugute, in ihrer Funktion die selbstzerstörerischen Potenziale des Kapitalismus zu bändigen und als gesellschaftlicher Selbstschutz zu fungieren (vgl. Müller-Jentsch 2006: 1239). Insgesamt betrachtet sehen Erd/Scherrer die gewerkschaftliche Interessenvertretung als „abhängige Variable kapitalistischer Akkumulation“ (Erd/Scherrer 1984: 93). Die Veränderungen des kapitalistischen Akkumulationsprozesses können daher sowohl schwache Phasen von Gewerkschaften als auch ihr Wiedererstarken erklären, „wenn es die ökonomischen Bedingungen erlauben“ (ebd.: 93).

2.3 Gewerkschaften und die Transformation des Staates vom Fordismus zum Postfordismus

In der Ära des von der Nachkriegszeit bis in die Mitte der siebziger Jahre andauernden Fordismus kamen den Gewerkschaften mehrere stützende Aufgaben zu. Der im Wesentlichen auf einem intensiven Akkumulationsregime (vgl. Sablowski 2004: 30) von Massenproduktion und Massenkonsumtion (Jessop) basierende Fordismus kombinierte und förderte mit Hilfe von Massenapparaten, wie etwa den Gewerkschaften, Standardisierung und Normierung.

„Eine wichtige Grundlage der Wirtschafts- und Sozialpolitik waren korporative Verhandlungssysteme zwischen Staat, Unternehmerverbänden und Gewerk-

schaften. [...] Der kapitalistische Klassenkonflikt wurde sozialpartnerschaftlich-korporativ institutionalisiert, in hohem Maße verrechtlicht und damit relativ stillgelegt, die negativen Auswirkungen der Marktindividualisierung im wachsenden Umfang bürokratisch kompensiert“ (Hirsch 1996: 110f).

Getragen wurde der Fordismus vom System des keynesianischen Wohlfahrts- und Sozialstaats, welcher auf anhaltendes Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung abzielte. „Parteien und Gewerkschaften fungierten mehr und mehr als »massenintegrative Apparate«, die – gestützt auf materielle Zugeständnisse für große Teile der Lohnabhängigen – Disziplin und Folgebereitschaft für das Projekt des »keynesianischen Staates« zu gewährleisten hatten“ (ebd.: 111). Das keynesianische Modell erkannte die gewerkschaftliche Interessenvertretung soweit an, wie sie positive Funktionen die Erhöhung der Massenkaufkraft und zum Abwenden einer Unterkonsumtions-Krise erfüllte. Mit dem Scheitern der keynesianisch orientierten nachfragebasierten Wirtschaftspolitik wurde auch die Rolle der Gewerkschaften in Frage gestellt (vgl. Erd/Scherrer 1984: 86). Ein Rückgang der Produktionszuwächse sorgte für die Krise des Fordismus. Der Anstieg der Lohnquote aufgrund tarifpolitisch durchsetzungsstarker Gewerkschaften ließ die Profitrate des industriellen Kapitals sinken. Daher suchte das Kapital der arbeitsintensiven Sektoren nach Auswegen. Der „Kapitalexport in Niedriglohnländer“, die „Verlagerung von Kapital in den Finanzsektor“ und die „Erschließung neuer Räume“ (des bis dahin öffentlichen Raums und Aufgabengebiets) leitete den Wandel der fordistischen Gesellschaftsformation zum Postfordismus ein (Sablowski 2004: 31f).

Begleitet wurde der Formationswandel in den Staaten der OECD von zahlreichen grundlegenden Veränderungen. Hierzu zählen sowohl die Einführung neuer Technologien, der Übergang von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft als auch eine zunehmende Flexibilisierung und Internationalisierung der Märkte. Vor dem Hintergrund dieser Internationalisierung und der Zunahme internationalen Wettbewerbs gewann die Seite des Kapitals einen Verhandlungsvorteil gegenüber der Seite der Arbeit. Auch kommt im Postfordismus der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte – neben Interventionen auf der im Fordismus vernachlässigten Angebotsseite und einer Stärkung der sozial und kulturell eingebetteten Konkurrenzfähigkeit zur Mobilisierung der wirtschaftlichen Ressourcen – eine zentrale Rolle zu. Der Wandel des Staates vom Fordismus zum Postfordismus zieht laut Jessop eine Krise und die anschließende Transformation des nationalen keynesianischen Wohlfahrtsstaats zum

Modell eines postnationalen schumpeterianischen Workfare Regime (PSWR) nach sich (vgl. Jessop 2001: 87).¹⁰ Der Staat sieht sich gezwungen neue Strategien der Regulation zu entwickeln. Dabei müssen die „Förderung von Flexibilität und ständiger Innovation im Rahmen offener Volkswirtschaften“ ermöglicht werden (ebd.: 88).

Die neuen Strategien für die veränderte internationale Wettbewerbssituation sind Neoliberalismus, Neoetatismus, Neokorporatismus und Neokommunitarismus (vgl. Jessop 2002: 259).¹¹ Dabei kann sich der Staat mehrerer dieser Strategien zugleich bedienen. Eine ist aber stets vorherrschend (vgl. Jessop 1994: 68). Die Strategie des Neoliberalismus zeichnet sich im Besonderen durch die „Umorientierung der Staatstätigkeit auf die Bedürfnisse des privaten Sektors“ (ebd.: 66) und durch Liberalisierung, Privatisierung und Deregulierung zugunsten eines Marktmodells aus. Der Wandel der Wirtschaftspolitik von der Nachfrage- zur Angebotsorientierung, geprägt durch die nun vorherrschende neoklassische und neoliberale Wirtschaftstheorie, versagt den Gewerkschaften ihre Mitsprache. Sie verteuern gemäß dieser Theorien als Monopolisten auf dem Arbeitsmarkt die Löhne und somit die Produktionskosten, die im steigenden Wettbewerb zunehmend von Bedeutung sind (vgl. Erd/Scherrer 1984: 86). Eine liberale Flexibilisierung löst den stark regulierten Fordismus ab. „Kennzeichnend für diese zukünftige Gesellschaftsformation ist, dass Staatseingriffe in wirtschaftliche Angelegenheiten nur noch dann legitim sein sollen, wenn sie die Wettbewerbsfähigkeit steigern“ (Renneberg 2005: 38). Der Staat selbst wird unternehmerisch tätig. So ist der „nationale Wettbewerbsstaat“ (Hirsch 1996: s.p.) darauf bedacht, im globalen Standortwettbewerb durch zunehmende Ökonomisierung und Liberalisierung sowie durch Privatisierung gegenüber konkurrierenden Nationalstaaten mitzuhalten. Die Mittel schumpeterscher Workfare helfen ihm dabei, die Lasten des Wohlfahrts- und Sozial-

¹⁰ Das PSWR stellt ein Regime zu Stärkung der internationalen Konkurrenz- und Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Steigerung der wirtschaftlichen Flexibilität dar, das angesichts staatlicher Entgrenzung nach neuen Strategien der Regulation sucht und u.a. auf eine angebotsorientierte Politik setzt (vgl. Jessop 1994: 64f, Richter-Steinke 2005: 7f). Workfare ist vom Begriff der Welfare abgeleitet und bedeutet, dass der Staat seine Transferleistungen fortan an Bedingungen der Arbeitsaufnahme knüpft.

¹¹ Die Vorsilbe Neo- betont, dass es bei den hier genannten politischen Strategien und Theorien um eine erneuerte und fortentwickelte Version handelt; in diesem Fall neue Formen des Liberalismus (strebt weitestgehende individuelle Freiheit an), Etatismus (setzt auf staatliche Regelung), Korporatismus (setzt auf die Kooperation gebündelter Interessengruppen) und Kommunitarismus (zielt auf neue gemeinsame Werte, eine gerechte Ordnung und gegen ausgeprägte Individualisierung).

staats abzuschütteln und den Wettbewerbsdruck gleichsam an die Lohnabhängigen weiterzugeben. Es findet eine „Re-Kommodifizierung“ (Vermarktlichung) der Arbeit statt, bei der „säkulare Errungenschaften rückgängig gemacht werden“ (Müller-Jentsch 2006: 1242).

„Mit dem Zerbrechen des fordistischen Systems wird der Vermittlungsstand zwischen Akkumulationsregime und Regulationsweise sukzessiv aufgehoben, damit schwinden auch die Arbeitsbedingungen des Fordismus, der erreichte soziale Kompromiss ist aufgekündigt. Das ist die Zeit, für die die Regulationstheoretiker neue soziale Kämpfe für unausweichlich und notwendig halten, um einen neuen Vermittlungsstand und letztlich eine neue Gesellschaftsformation zu etablieren“ (Wolf 2006b: 39f).

Doch anstatt sich auf neue soziale Kämpfe konzentrieren zu können, haben die gewerkschaftlichen Massenorganisationen unter anderem mit einer zunehmenden Fragmentierung der Gesellschaft und der Arbeitsverhältnisse, einer Individualisierung der Subjekte der Arbeit sowie einer Internationalisierung der Wirtschaftsräume zu kämpfen. Durch die sich verändernden Regulationsbedingungen werden die Gewerkschaften gezwungen sich anzupassen. Die Bedeutung traditioneller auf die produzierenden Massen ausgerichteter Industriegewerkschaften sinkt und die von Dienstleistungsgewerkschaften steigt an. Somit führt die Krise der hegemonialen Struktur zur Veränderung integrativer gewerkschaftlicher Institutionen und verschont dabei auch nicht die gesamte regulative gewerkschaftliche Institution.

„Während der Fordismus eine Politik der Vollbeschäftigung und Sozialrechte zur Nachfragesicherung förderte, und dadurch die Grundlage für einen Klassenkompromiß zwischen Kapital und Arbeit schuf [...] stellt das neue postfordistische Regime für Vollbeschäftigung und darauf abgestellte Klassenbündnisse ein ernsthaftes Problem dar. Dies hat große Auswirkungen auf die Rolle der Gewerkschaften und des Staates und erfordert neue Klassenallianzen“ (Jessop 1986: 16).

Bereits Friedel konstatierte, dass die „Formen des Übergangs zum »postfordistischen« Kapitalismus“ entscheidende Konsequenzen für die zukünftige Rolle und Bedeutung der Gewerkschaft haben (Friedel 1990: 42). Nach Auffassung von Riexinger/Sauerborn ist „das Zusammentreffen des Beginns der ökonomischen Globalisierung einerseits und der Talfahrt der Gewerkschaften andererseits“ kein Zufall (Riexinger/Sauerborn 2004: 3). Ihrer Ansicht nach kündigte beispielsweise das Kapital in Deutschland „unter den geänderten ökonomischen

Bedingungen den Nachkriegskonsens auf und kehrte zurück zum offenen Klassenkampf“. Die Gewerkschaften hingegen orientierten sich selbst Jahre nach diesem Wandel an der sozialpartnerschaftlichen Politik der vorigen 40 Jahre (ebd.: 6f).

Heute kann der offenkundige Funktionsverlust der Gewerkschaften durch den Wandel der kapitalistischen Formation und ihrer hegemonischen Grundausrichtung attestiert werden. Weltweit schwinden die Mitgliedszahlen und die Akzeptanz der Arbeitnehmerorganisationen. Nach Müller-Jentsch sind der strukturelle Wandel der Arbeitnehmerschaft, die gewerkschaftsfeindliche Umwelt der wirtschaftlichen und politischen Eliten und die weit verbreitete Massenarbeitslosigkeit die grundlegenden Erklärungsvariablen (vgl. Müller-Jentsch 2006: 1241).

2.4 Gewerkschaftspolitik unter den Bedingungen des Wettbewerbskorporatismus

Die Kombination staatlicher Strategien im Wandlungsprozess zum Postfordismus hat die unterschiedlichsten Ausprägungen. In Deutschland beispielsweise ist ein besonders neokorporatistisch ausgeprägter Modernisierungsprozess zu beobachten, der sich mit neoliberaler Politik¹² zu einem so genannten Wettbewerbskorporatismus vermischt (vgl. Butterwegge 2002: s.p.). Der Wettbewerbskorporatismus setzt nach Hirsch dabei auf umfassende Ausrichtung und Mobilisierung der Gesellschaft und Nation auf das unternehmerische kapitalistische Wirtschaften in der globalen Standortkonkurrenz (vgl. Hirsch 1996: 109). Der „nationale Wettbewerbsstaat“ (Hirsch) ist nicht dem „schlanken Staat“ gleichzusetzen, sondern setzt auf einen Ausbau der weltmarktorientierten heimischen Wirtschaftspolitik, Steigerung der Attraktivität für ausländische Investoren und aktivierende Sozialpolitik (vgl. Bohle 2006: 345).

Der Wettbewerbskorporatismus setzt, mit Hilfe unterschiedlichster Verhandlungssysteme, auf die Bändigung (als gemäßigte Durchsetzungsstrategie) und Einhegung (die Verbände als Integrativkräfte) des gesellschaftlichen Konfliktpotenzials bei der Lösung globalisierungsbedingter Steuerungsverluste des

¹² Beispiel einer neoliberalen Politik in Deutschland sind nicht zuletzt die unterschiedlichen Privatisierungen von Post, Bahn, Telekom und Versorgungsunternehmen der jüngsten Vergangenheit.

Staates.¹³ „Die Regierung“, zumeist als Initiator im Sinne des standortorientierten Allgemeinwohls, „muss zwar zu offenen Verhandlungen bereit, im Notfall aber auch zu einer konfliktorischen Anweisung der notwendigen Reformen in der Lage sein“¹⁴ (Urban 2000: 32). „Nicht die für notwendig erachteten Kostendeckungs-, Flexibilisierungs- und Deregulierungsmaßnahmen, sondern ihre Realisierung über ein organisiertes Konsensmodell sind [dabei; Anm. d. A.] das Neue“ (ebd.: 34f). Das deutsche Modell verfolgt sowohl die Strategie einer „nachholenden Deregulierung“, welche in anderen europäischen Staaten, wie beispielsweise Großbritannien, schon weiter fortgeschritten ist (aufgrund eines stärker neoliberalen Modells unter der Regierung Thatcher) und die Strategie der „nachfolgenden Regulierung“, um „dem sich abzeichnenden neuen Akkumulationsregime ein entsprechendes Regulationssystem an die Seite zu stellen“ (Urban 2001: 135). Trotz unterschiedlicher strategischer Ausrichtungen ist in einer Mehrzahl der Länder der Europäischen Union ein wesentliches Element dieses Wettbewerbskorporatismus verbreitet: die Vereinbarung von Sozialpakten¹⁵ zwischen Staat, Unternehmerverbänden und den Gewerkschaften zum Zwecke der Stärkung des nationalen Standorts im internationalen Wettbewerb. Dabei kommt es unter anderem zu „Absprachen über eine zurückhaltende »standortverträgliche« Tarifpolitik“ (Urban 2000: 17), Konzessionen bei der Personalpolitik und Kooperation bei Privatisierungsprozessen bei gleichzeitigen Zugeständnissen an die Arbeitnehmervertretungen. Für Deutschland sah Urban durch das so genannte (betriebliche) Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit unter der rot-grünen Regierungskoalition Gerhard Schröders einen solchen wettbewerbskorporatistischen Wechsel. Die einstige „Friedensformel“ zwischen Arbeit und Kapital des Klassenkompromisses „Modell Deutschland“ bei unabhängig von Konjunktur und Wettbewerbssituation gleichberechtigter Anerkennung der Interessen sei vorbei. Die neue „Friedensformel“ laute „Wettbewerbsgemeinschaft“ zwischen Arbeit und Kapital. Hierbei finde eine „Unterordnung der Arbeit unter die Forderungen nach Wettbewerbsfähigkeit“ und auf Kosten der sozialen Sicherheit „die direkte Einbe-

¹³ Steuerungsverluste des Staates können auch selbstverschuldet, bereitwillig abgegeben oder nur suggeriert sein, etwa in Margaret Thatchers Postulat „there’s no alternative“, TINA.

¹⁴ Mittel einer durchsetzungsstarken Regierungspolitik können dabei laut Urban versachlichte öffentliche Debatten und sanfte Gewalt, ein Einwirken auf die Verbandsmitglieder oder das Berufen von Expertengruppen sein (vgl. Urban 2000: 35ff).

¹⁵ Sozialpartnerschaftliche Politik spielte in der Vergangenheit in Deutschland immer wieder eine Rolle, jedoch nicht in einem System des Wettbewerbskorporatismus im Shareholder-Kapitalismus (vgl. Werner 2001: 145).

ziehung der Lohnabhängigen in die Risiken der Weltmarktkonkurrenz“ statt (ebd.: 33). Zugleich, betont Müller-Jentsch, würden Sozialpartnerschaften im neuen Shareholder-Kapitalismus durch den Druck internationaler Finanzmärkte, kurzfristiger Renditeorientierung und zunehmender Marktzentrierung ihre Bedeutung für die Unternehmen verlieren (vgl. Müller-Jentsch 2006: 1241). Doch orientieren sich laut Bieling diese Partnerschaften auf das Ziel einer wettbewerbsstärkenden Unternehmensposition und die Anforderungen eines finanzgetriebenen Akkumulationsregimes (vgl. Bieling 2006: 330), steigt wiederum das Interesse der Kapitaleseite an Kooperation mit den Gewerkschaften.

Mit Hilfe des Arguments fehlender Alternativen und unter dem Eindruck schwindender Gegen- und Gestaltungsmacht in den Jahren konfrontativer neoliberaler Politik durch Mitgliederverluste, rückläufiger betrieblicher Gestaltungsmacht und finanzieller Probleme können Gewerkschaften (verbunden mit Drohungen der Regierungsseite) zum Einlenken auf soziale Pakte und die „Spielregeln des »politischen Tauschs«“ gebracht werden (Urban 2000: 40f). Als Gegenleistung für ihre Zurückhaltung in der Tarif-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik sowie bei Rationalisierungen und Deregulierungen erhalten sie Kompensationen durch die Regierung. Darunter fallen „politische Bestandsgarantien“ und „organisationspolitische Überlebensgarantie“ durch Anerkennung und Beteiligung (ebd.: 41), welche ihnen in den Jahren zuvor zunehmend versagt wurden.¹⁶ Materiell kann die Regierung den Gewerkschaften Entschädigungen in der Steuerpolitik (Entlastung der Nettolöhne) und Bildungspolitik (Aus-, Fort- und Weiterbildung) einräumen, jedoch nicht in der wettbewerbswichtigen Tarifpolitik. Von Arbeitgeberseite erhalten die Beschäftigten für ihre Kompromissbereitschaft zum Teil „befristete Beschäftigungsgarantien und eventuelle Investitionszusagen“ (Bieling/Deppe 2000: 285). Bei diesem Kompromiss laufen die Gewerkschaften Gefahr, durch ihre bescheidene Tarif- und Sozialpolitik Mitglieder einzubüßen. Daher ist ihre Führungsfähigkeit und Integrativkraft gefragt. Sie müssen ihren Mitgliedern den Verzicht kurzfristiger Bedürfnisinteressen zugunsten langfristiger, die Arbeitnehmerorganisation erhaltender Interessen vermitteln (vgl. Urban 2000: 42f). Die Hoffnungen der Gewerkschaften richten sich darauf ihr organisationspolitisches Überleben sicherzustellen, doch droht dabei eine zu starke Verkürzung ihrer Tätigkeit als

¹⁶ Aus Sicht Urbans ist „das Bündnis für Arbeit [...] nicht Ursache, sondern die Folge der gewerkschaftlichen Schwäche“ (Urban 2001: 144).

Interessenvertretung. Ihre Bündnisfähigkeit misst sich am Erfolg, Tarifforderungen in kompatible Tarifabschlüsse zu wandeln. Urban folgert daraus, dass es in den Sozialpakten generell zu einer „Asymmetrie der Lasten der Lohnabhängigen und zugunsten des Kapitals“ kommt (Urban 2001: 136). Das ursprüngliche Ziel der Gewerkschaften, „die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten [mit Hilfe von Tarifverträgen; Anm. d. A.] einzudämmen“, wird durch den Wettbewerbskorporatismus und seine „vertraglich abgesicherte[n] Wettbewerbselemente“ ersetzt, welche die Konkurrenz auf dem Kapitalmarkt an die Beschäftigten des Arbeitsmarktes weitergeben (Werner 2001: 149ff). Neben der „Beteiligung von Spitzenfunktionären in Gremien der »nationalen Sozialpakete«“ setzt der Wettbewerbskorporatismus auf „eine konsequente Verbetrieblichung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung“ (Deppe 2000: 62f). Betriebsräte sollen gestalterisch kooperieren, anstatt konfrontativ zu agieren (vgl. ebd.: 64). Bedürfen Sozialpartnerschaften im Sinne Müllers einer ernsthaft betriebenen und „kalkulierte[n] Mischung aus Frieden und Konflikt“, um betriebliche Tauschprozesse für beide Seiten erfolgreich zu gestalten (vgl. TRANSNET 2007a: 12), so stellen die Asymmetrien wettbewerbskorporatistischer Politik oft gerade die Fähigkeit der Gewerkschaften, die Konfliktbereitschaft ihrer Mitglieder zu erhalten, in Frage.

Mittlerweile dürfte auf Seiten der Gewerkschaften Nüchternheit über die Politik der Sozialpakete eingetreten sein, doch blieben ähnliche wettbewerbskorporatistische Bündnisformen erhalten. Darunter fallen zum Beispiel die Beschäftigungs-(sicherungs-)pakete in einzelnen Unternehmen. Bei diesen verzichten die Gewerkschaften ebenfalls auf vermeintlich wettbewerbschädliche Tarifforderungen, soziale Errungenschaften und Arbeitskämpfe und erhalten im Gegenzug teilweise Bestandsgarantien ihrer Vertretungs- und Mitbestimmungsmacht, Beschäftigungssicherungszusagen oder (innerbetriebliche) Sozialpläne. Mit ihren „Konzessionsverhandlungen“ im Rahmen des Wettbewerbskorporatismus berauben sich die Gewerkschaften selbst ihrer Möglichkeiten und eröffnen ein „Rennen nach unten (race to the bottom“) von Arbeits-, Lohn- und Sozialstandards (vgl. Deppe 2000: 62). Besonders die Kombination eines Rahmens von „Zugeständnisse[n] bei den Kollektivverhandlungen (concession bargaining)“ (Bieling/Deppe 2000: 286, Deppe 2000: 62f) während zeitgleich stattfindenden Privatisierungsprozessen in den öffentlichen Unternehmen hat einen weit reichenden Einfluss auf Gewerkschaften. Auch sorgen diese Privatisierungsprozesse für eine Verschiebung gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse

zugunsten einiger Kapitalfraktionen (Finanzkapital und internationalisierte moderne Unternehmen).

Laut Bieling/Deppe beurteilen „die Anhänger der Konzeption des »Wettbewerbskorporatismus« [...] die Perspektiven der europäischen Integration eher skeptisch“ (Bieling/Deppe 2000: 280). Sie zweifeln den „substanziellen Transfer von regulativen Kompetenzen“ und eine wirksame Ausweitung der EU-Kompetenzen in den Bereichen Sozialpolitik und industrielle Beziehungen an (ebd.: 276). Organisatorische und politische Schwächen sowie „divergierende nationale Interessen und Strategien“ (ebd.: 276) blockieren die Gewerkschaften. Der Nationalstaat bleibt daher aus Sicht der Anhänger des Wettbewerbskorporatismus das Handlungsfeld sozialer Agreements und kann nur unter wettbewerbspolitischer Berücksichtigung erfolgreich geführt werden. Unterdessen fördert das Binnenmarktprogramm der EU Deregulierung und Privatisierung sowie die Währungsunion den Wettbewerb der Lohnkosten nach unten (vgl. ebd.: 280). Daher, so konstatiert Deppe, wird „der Wettbewerbskorporatismus [...] durch eine EU-Politik, die Rahmenbedingungen für Wettbewerb und Liberalisierung (im Gemeinsamen Markt) setzt – abgestützt (als Standortkonkurrenz [...])“ (Deppe 2005: 11). Oder anders gesagt: Die EU fordert Wettbewerb und die Nationalstaaten stärken ihre (Standort-)Wettbewerbsfähigkeit.

Die Gefahr des Wettbewerbskorporatismus besteht jedoch darin, trotz den Zielen der Wettbewerbssteigerung bei gleichzeitiger sozialer Integration, die letztere in einer Abwärtsspirale internationaler Unterbietung zu verlieren und die möglichen sozialen Ziele zugunsten eines methodisch-strategischen Neoliberalismus aufzugeben. Den Glauben, soziale Probleme mit Hilfe des Wettbewerbskorporatismus zu lösen, bezeichnen Bieling/Deppe daher als „Selbsttäuschung“ (Bieling/Deppe 2000: 294). Der Wettbewerbsstaat hat, selbst bei zunehmender europäischer Staatlichkeit, einen starken nationalstaatlichen Charakter, bei dem die Gewerkschaften auf länderübergreifender Ebene fortlaufend auseinander definiert werden. Auch haben Gewerkschaften nach Ansicht von Bohle im Gegensatz zu den Transnationalen Konzernen (TNC) „zumeist nur über ihre nationalen Regierungen indirekten Zugang zu europäischen Institutionen“. Auch er sieht sie „in ihren Interessen [...] entlang nationaler Spaltungslinien fragmentiert“ (Bohle 2006: 346).

Die Fortentwicklung des Korporatismus durch zunehmende Wettbewerbsorientierung im Postfordismus wird darüber hinaus durchaus unterschiedlich be-

trachtet. Beispielsweise sieht Urban das wettbewerbskorporatistische Regulationsmodell nicht als Rückzug, sondern als Wettbewerbsorientierung des Staates (Wettbewerbsstaat). Auch stelle dieses Regulationsmodell eine Antwort europäischer Staaten auf zunehmenden (externen) Druck durch Globalisierung und europäische Integration sowie ein Gegenmodell zum neoamerikanischen Modell dar, welches sich in seinem Übergang von der Umverteilungs- zur Wettbewerbssolidarität verfestigt habe (vgl. Urban 2005: 94ff).

Wolfgang Streeck indes betrachtet den Wettbewerbskorporatismus nach Ende des Produktivitäts- und Wohlfahrtskorporatismus lediglich als Übergangsstadium zum Postkorporatismus. Dieser bedeutet die gänzliche Auflösung korporatistischer Strukturen. Im Postkorporatismus selbst finde eine „Restauration betrieblicher Herrschaft“ und ein „Machtzuwachs der Organisationseliten vor allem der großen, aus [...] korporatistischen Bindungen und Verpflichtungen freigesetzten Unternehmen“ statt (Streeck 2005: s.p.). Nach dem Scheitern nationaler Bündnisse für Arbeit komme es, Streeck zufolge zu einer starken Ausbreitung betrieblicher Beschäftigungsbündnisse. Auch würden die bislang verbreiteten Flächentarifverträge durch schwindende Anerkennung auf Seiten einzelner Kapitalfraktionen und die wachsenden Möglichkeiten etwa durch Verlagerung ins Ausland aus den Verträgen auszubrechen zunehmend von betrieblichen Tarifvereinbarungen ersetzt. Insgesamt finde somit eine „Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen“ statt (ebd.: s.p.). Auf der anderen Seite schwinde die Bedeutung und Anerkennung der gewerkschaftlichen Eliten. Werde ihnen seitens höher gestellter Arbeitnehmer die Organisationsbereitschaft versagt, so würden sie es andererseits nicht schaffen, die irregulär Beschäftigten zu organisieren. Zugleich würden Vertreter der Kapitaleseite die gewerkschaftliche Schwäche und ihren Bedeutungsverlust zum Anlass nehmen, zunehmend Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung zu betreiben. Auch wandelten sich die bisherigen Partner gewerkschaftlicher Politik. So lösten hoch dotierte Manager der neuen Macht- und Organisationselite die bisherigen korporatistischen Organisationseliten der Großverbände und Großunternehmen ab (vgl. ebd.: s.p.).

Zwar ist strittig, in welche Richtung sich der (Wettbewerbs-)korporatismus fortentwickelt, doch während Streeck bereits von einem post-korporatistischen Kapitalismus spricht, sieht Urban in der „schwerste[n] Wirtschaftskrise der Geschichte der Bundesrepublik“ seit 2008 durch eine Krise der Corporate Governance und des industriellen Entwicklungsmodells die Gefahr eines neuen „Kri-

sen-Korporatismus“. Im so genannten „Krisenstaat“ drohten den Gewerkschaften als Moderator betrieblicher „Überlebens-Gemeinschaften“ weitere Machtverluste. Zudem drohe eine „Renaissance »wettbewerbsorientierten Tarifpolitik«“ in Form einer beschleunigten betrieblichen Öffnung kollektiver Standards (Urban 2009: s.p.).

Hiervon abgesehen besteht unter Streeck und Deppe weitgehende Einigkeit darüber, dass es im Wettbewerbskorporatismus zu einer zunehmenden Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen kam. Insgesamt verstärkte sich bis heute jedoch der Trend zur Aufgabe (wettbewerbs-)korporatistischer Elemente in der bundesdeutschen Politik. Auch die neoliberale Wettbewerbsorientierung des gesamteuropäischen Wirtschaftsraumes mit den Zielen von Lissabon lässt nur wenige neokorporative Elemente (wie den Europäischen Sozialen Dialog) zu. Daher kann im Allgemeinen von einer sinkenden Beteiligung der Gewerkschaften im deutschen wie europäischen Kontext gesprochen werden.

2.5 Die Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen

Die „Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen“ (Streeck 2005: s.p.) findet nach Streeck aufgrund der allgemein schwindenden, jedoch notwendigen kollektiven Identifizierung und sozialen Disziplin der postkorporatistischen Gesellschaft zunehmend in der Dauereinrichtung betrieblicher Bündnisse ihren Ausdruck, während die Großkonzerne als neue Herrschaftsverbände auftreten. Betriebsräte und Mitbestimmung können, anders als betriebsfremde oder gar kritische Gewerkschaftsvertreter, durchaus willkommen sein, wenn sie den Unternehmenszielen entsprechend handeln (vgl. ebd.: s.p.). Rehder sieht zudem in den betrieblichen Bündnissen für Arbeit¹⁷ einen Prototyp problematischen Co-Managements von Betriebsräten, die mit einer Ausweitung betrieblicher Mitbestimmung in ein Legitimitätsproblem geraten. „Mit der Verknüpfung der Themen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung akzeptieren die Betriebsräte zudem die Annahme, dass das Wohl des Unternehmens (Wettbewerbsfähigkeit) die notwendige Voraussetzung für das Wohl der Belegschaft

¹⁷ „Die Arbeitnehmer leisten Konzessionen im Bereich der Löhne, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation, um die Kosten zu senken oder Produktivitätszuwächse zu ermöglichen. Die Arbeitgeberseite macht dafür ihre Investitionsentscheidungen und das Personalvolumen verhandelbar. Typische Zusagen sind in diesem Zusammenhang der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, die Übernahmen von Auszubildenden oder Investitions- und Produktionsvolumina“ (Rehder 2006: 229).

(Beschäftigungssicherung) sei“ (Rehder 2006: 228).¹⁸ Insbesondere führe laut Rehder eine dauerhafte Anwendung betrieblicher Bündnisse zu schwindender Legitimität der Betriebsräte. Ähnliches gelte auch im Falle von Betriebsgewerkschaften (vgl. Rehder 2006: 227ff).

Deppe, der den Wettbewerbskorporatismus noch nicht abschreibt, sondern ihm ein Fortleben innerhalb der betrieblichen Ebene bescheinigt, misst auch den Gewerkschaften innerhalb der Betriebsstrukturen noch eine weitaus höhere Bedeutung bei. Er sieht einen wesentlichen Unterschied zwischen dem Korporatismus der 70er Jahre mit seinen Kooperationen auf der Makroebene von Staat, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zum Zweck der Vollbeschäftigung und dem neuen Wettbewerbskorporatismus unter anderem in zunehmenden Ansiedlungen der Aktionen auf betrieblicher Ebene. Insofern sieht auch Deppe eine Tendenz zur „Verbetrieblichung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung“ (Deppe 2005: 6).

„Die Gewerkschaften haben jedoch selbst, mit der Verbetrieblichung, mit der Aufwertung der Betriebsräte und des »Co-Managements«, zum Machtverfall der betriebsübergreifenden, kollektiven Interessenvertretung beigetragen“ (Deppe 2008: 16).

Unter den Bedingungen des „globalen Finanzmarkt-Kapitalismus“ müssten sich die Gewerkschaften laut Deppe daher neuen Formen der Interessenvertretung und Organisierung (z. B. Organizing) öffnen, da traditionelle Instrumente gewerkschaftlicher Politik wie betriebliche Interessenvertretung und Tarifverträge, nicht mehr ausreichen (ebd.: 16ff).

Auch Bispinck/Dribbusch konstatieren, dass es im Bereich der Tarifpolitik durch Dezentralisierung und Flexibilisierung des tariflichen Regelbestandes, u.a. in Form einer Zunahme an Firmentarifverträgen, „zu einer weit reichenden Verlagerung von Gestaltungskompetenz auf die betriebliche Ebene“ kommt. Dies verändere auch „das Verhältnis von Tarif- und Betriebspolitik und

¹⁸ Ein Forschungsprojekt des MPIfG unter Wolfgang Streeck und Anke Hassel ergab, dass sich Betriebsräte heute zudem weitestgehend der Shareholder-Orientierung ihres Unternehmens anpassten, Bündnisse und Standortvereinbarungen zur Stärkung des Unternehmens im Wettbewerb vereinbarten und hierbei zum Teil eher die Produktivität als die Sicherung von Beschäftigung im Blick hätten. Beschäftigungsbündnisse stellten zudem gleichzeitig die Grundlage für immer neue Zugeständnisse dar (vgl. Max-Planck-Gesellschaft 2003: 76ff).

damit auch von Gewerkschaften und Betriebsräten“ (Bispinck/Dribbusch 2008: 155).

„Der Prozess der Dezentralisierung verändert das duale System der Interessenvertretung. Die früher klare Trennung zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, zwischen Betriebsverfassung und Tarifautonomie bzw. zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft verschwimmt zusehends. Es entwickelt sich ein Mehrebenensystem der Interessenvertretung“ (Bahnmüller 2008 zitiert nach Bispinck/Dribbusch 2008: 155).

Spannungen zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten sind daher absehbar.

2.6 Zusammenfassung: Der gesellschaftliche Kontext der Untersuchung

Im Wandel des Staates vom fordistischen Wohlfahrtsstaat zum nationalen Wettbewerbs- und Workfarestaat erfahren die Gewerkschaften durch die neoliberale Unterordnung des Staates unter die Markt- und Wettbewerbszwänge gleichsam eine schwächende Disziplinierung. Sowohl der Staat als auch die Gewerkschaften selbst orientieren sich zunehmend an den Bedürfnissen (internationaler) Wettbewerbsfähigkeit der nationalen Unternehmen. Die Gewerkschaften suchen in ihrer schwächer werdenden Position zunehmend Partnerschaften in betrieblichen Bündnissen. Auch wenn der Staat im Interesse seiner Standortwettbewerbspolitik weiterhin präsent bleibt, so deutet alles auf eine zunehmende Verbetrieblichung der Arbeitsverhältnisse und gleichwohl auch der gewerkschaftlichen Interessenpolitik hin. Die klassische korporatistische Trias Staat, Arbeit und Kapital verläuft nunmehr unter Wettbewerbsgesichtspunkten auf zweierlei Ebenen, zunehmend abgeschwächt auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene (der Nationalstaaten und der EU) und verstärkt (aber nur bedingt begleitet vom Staat) auf der betrieblichen Ebene. Eine besondere Rolle dürfte den ehemaligen Staatsunternehmen und den dort organisatorisch vertretenen betriebsnahen (Haus-)Gewerkschaften zukommen, da diese eine deutlich stärkere und längere korporatistische Politik erfahren und sie jetzt einem verstärkten Wettbewerbsdruck gegenüberstehen. Besonders die Vermittlung der neuen Kapitalinteressen bei den Beschäftigten dieser privatisierten Unternehmen und die Organisation von Gegenwehr stellt fortan eine große Herausforderung für diese Gewerkschaften dar.

Um auf die Besonderheit der gewerkschaftlichen Organisation im Feld des öffentlichen Sektors und dessen Privatisierung einzugehen, die sich durch eine lange Tradition korporatistischer Politik auszeichnet, soll im Folgenden zunächst näher auf die Bedeutung öffentlicher Aufgaben und Güter und anschließend die Bedingungen ihrer Privatisierung eingegangen werden.

Teil I:

Privatisierung und Liberalisierung

Die Restrukturierung des europäischen und deutschen Schienenverkehrssektors

3. Chancen und Risiken der Privatisierung öffentlicher Aufgaben und Güter

3.1 Unterschiede öffentlicher und privater Güter und Dienstleistungen

Im Allgemeinen unterscheiden sich öffentliche von privaten Gütern und Dienstleistungen im Wesentlichen durch zwei Merkmale. Zum einen ist hierfür die Nicht-Rivalität des Konsums, also die unbegrenzte Menge eines Gutes entscheidend und zum anderen die unmögliche Anwendung des Ausschlussprinzips, wenn Nutznießer ohne Beteiligung an den Kosten in den Genuss dieses Gutes kommen können – die so genannte free-rider-Problematik. Gemäß Brunnengräber können öffentliche Güter darüber hinaus noch in rein vorhandene und zu produzierende Güter unterschieden werden (vgl. Brunnengräber 2003: 26). Als reine öffentliche Güter können jene gelten, die sowohl „nicht-ausschließlich“, als auch „nicht-rivalisierend“ sind, wie zum Beispiel die Rechtsordnung. „Unreine“ öffentliche Güter besitzen nur eines dieser beiden Merkmale (Kaul/Kocks 2003: 39f).¹⁹ Öffentliche Güter sind der Öffentlichkeit zugänglich während öffentliche Dienstleistungen durch staatliche Akteure bereitgestellt werden. Öffentliche Güter kommen allen Menschen einer bestimmten Region zugute, wie beispielsweise Schutzdeiche gegen Überflutungen. Private Güter hingegen unterliegen den Bedingungen von Knappheit (sind rivalisierend) und können nur von wenigen genutzt oder konsumiert werden. Auch können sie durch Ausschluss der Öffentlichkeit künstlich verknappt werden.

Neben der Bereitstellung öffentlicher Güter und Dienstleistungen zu ordnungspolitischen Zwecken erkannte schon der Ökonom Adam Smith die bedeutende Funktion der öffentlichen Infrastrukturbereitstellung, die von Privaten nur unzureichend zur Verfügung gestellt werden könnten oder deren Angebote von Trittbrettfahrern bedroht seien. „Wie groß der Bereich öffentlicher Güter ist, die durch den Staat bereitgestellt werden“, ist nach Sablowski „historisch variabel und hängt im Wesentlichen vom Entwicklungsstand der Produktivkräfte und von den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen zwischen den Klassen und Kapitalfraktionen ab“ (Sablowski 2004: 29). Die normative Entscheidung über

¹⁹ Als Beispiel für unreine öffentliche Güter können Allmendegüter gelten, etwa territoriale Gebiete ohne Staatszugehörigkeit, die Hochsee und potenzielle Mautgüter oder Autobahnen.

die Öffentlichkeit des Konsums und die Entscheidung über die öffentlichen Güter und ihre Verteilung sind damit auch immer von diesen Kräfteverhältnissen abhängig (vgl. Kaul/Kocks 2003: 52). Unter den Bedingungen von Marktwirtschaft können staatliche Aktivitäten – also Eingriffe in den völlig freien Markt – durch mehrere Gründe gerechtfertigt werden. Zum einen kann der Staat aus Gründen von Gerechtigkeitsvorstellungen distributiv (umverteilend) und aus Gründen der Versorgungssicherheit (Garantenfunktion der öffentlichen Hand) absichernd eingreifen. Zum anderen kann er mit fiskal- und geldpolitischen Instrumenten stabilisieren. Bei Effekten des Marktversagens (wie beispielsweise Ineffizienzen) kann er zur Sicherung von Wettbewerb und zur Förderung von Technologie korrigierende Maßnahmen der Allokation treffen. Marktunvollkommenheiten wie externe Effekte, natürliche Monopole (siehe unten) und konkurrierender Ver- und Gebrauch gemeinschaftlich genutzter Güter können potenziell staatliches Handeln rechtfertigen. Darüber hinaus kann der Staat auch umweltpolitische Ziele verfolgen (vgl. bpb 2002: 184, Wissenschaftlicher Beirat der Gesellschaft für öffentliche Wirtschaft und Gemeinwirtschaft angeführt von Grosseckler 2001: 9, König/Benz 1997: 70f). Das deutsche Konzept der Sozialen Marktwirtschaft sieht neben dem staatlichen Ordnungsrahmen und Maßnahmen des sozialen Ausgleichs „auch die Bereitstellung (öffentlicher) Güter“ vor, „die vom Markt nicht angeboten werden“ (König/Benz 1997: 68). Damit ergibt sich ebenso wie durch das deutsche Grundgesetz ein breiter Spielraum staatlichen Handelns (vgl. ebd.: 68). Staatseingriffe aufgrund der oben genannten Gründe sind jedoch nach König/Benz nicht unumstritten und stets im Einzelfall zu bewerten (vgl. ebd.: 81).

3.2 Zur besonderen Rolle natürlicher Monopole

Öffentliche Güter können in ihren Eigenschaften gewisse Besonderheiten aufweisen. So können sie aufgrund technischer Eigenschaften oder ihrer Beschaffenheit und Bereitstellungskosten eine natürliche Monopolstellung besitzen. Sie können mithin nicht so bereitgestellt werden, dass sich mit ihnen ein Wettbewerb unter den Anbietern erzeugen ließe. Notwendig wäre dafür eine kostenintensive Bereitstellung doppelter Strukturen („ressourcenvergeudende Kostenvervielfachung“ (Windisch 1987: 39)). Als beispielhaft hierfür können insbesondere (Verteilungs-)Netze oder Infrastruktur gelten sowie die Staatsunternehmen Post, Eisenbahn und öffentliche Versorgungsunternehmen. Vor der technischen Innovation der Mobilfunknetze beispielsweise konnte von der deutschen Allgemeinheit nur über das Telefonkabelnetz der Deutschen Bun-

despost telefoniert werden, da ein nicht kostendeckendes weiteres Netz ineffizient gewesen wäre (Effizienztatbestand: ein einziges Unternehmen versorgt zu niedrigeren kostendeckenden Preisen als mehrere unter denselben Bedingungen). Zwar gab es noch das schienenbegleitende Telefonnetz der Deutschen Bundesbahn, welches im Zuge der Bahnreform und -privatisierung auf den privaten Telefonanbieter Arcor überging, doch fehlte damals ein Zugang zu den Privathaushalten. Ähnliches gilt noch heute im Netz des Schienenverkehrs, dass stets nur von einer Bahn gleichzeitig genutzt werden kann. Durch eine Aufgabentrennung von Netz und Schienenverkehr ist es heute jedoch zumindest möglich, die Strecken und Fahrzeiten (so genannte Slots) an unterschiedliche Betreiber zu vergeben. Hierbei wird die natürliche Monopolstellung des Netzes und der Verteilung nicht aufgehoben, jedoch seine differenzierte Nutzung und eine weitere Leistungserbringung auf dem Netz ermöglicht. Der Netzbetrieb muss nach wie vor in einer Hand liegen. Hinzu kommt eine Schwächung der natürlichen Monopolstellung durch den Wettbewerb mit anderen Verkehrsträgern.

In Bezug auf die Frage, ob eine öffentliche oder eine private Bewirtschaftung dieser natürlichen Monopole vorzuziehen ist, wurde in der Vergangenheit stets auf die Pflicht des Staates zur Infrastrukturgewährleistung und -bereitstellung verwiesen. Für einzelne Private trage diese Investition keine Aussicht auf Rentabilität oder es besteht das Risiko, dass die nutzende Bevölkerung nicht in der Lage sei, die durch die Rentabilitätsanforderungen hohen Preise zu zahlen. Daher stellt sich die Frage, ob ein privatwirtschaftliches Engagement auf diesem Gebiet gesamtwirtschaftlich sinnvoll sei. Auch liege es in der öffentlichen Hand, private Monopolstrukturen zu verhindern. Heute sieht sich der Staat in der Lage, durch die Vergabe von Aufträgen und Aufgaben die Infrastrukturbereitstellung an Private zu vergeben. Eigentumsrechte und Netzwerksrechte können zum Teil leichter definiert werden. Private können mit Hilfe hoher Finanzkapitalinvestitionen eine Finanzierung bei nachfolgender Erhebung eines Nutzungsentgeltes oder einer Maut sicherstellen und im Falle technologischer und effizienter Fortschritte kostengünstigere Alternativen anbieten. Ob und wie die nutzende Bevölkerung das dabei erhobene Entgelt aufbringen kann, wird auch mit der Leistungsgewährung des Sozialstaats verbunden. Eine Kartellbehörde kann zudem verhindern, dass aus den ehemaligen öffentlichen (natürlichen) Monopolen des Staates nun im Zuge eines Verdrängungswettbewerbs (ruinöse Konkurrenz) private Monopole in diesen Schlüsselfunktionen entstehen. Jedoch hat ein Großteil der zuvor in Staatsbesitz befindlichen natürlichen

Monopolisten seine marktbeherrschende Stellung, wie sich am Beispiel der Eisenbahnen zeigen wird, trotz der Deregulierungen nicht verloren.

3.3 Daseinsvorsorge und Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse

Öffentliche Dienstleistungen können zum Teil auch unter dem Begriff der Daseinsvorsorge (deutscher Begriff – international vornehmlich public services) gefasst werden, wenn sie die „soziale Absicherungs- und Grundversorgungsgebiete“ zum Allgemeinwohl der Bevölkerung wie beispielsweise im Gesundheitswesen, Bildung, Sozial- und Krankenversicherungen etc. darstellen (Fritz 2006a: 93). Auch die Bereitstellung öffentlicher Verkehrsdienste im Nah- (ÖPNV) und Fernverkehr (etwa auf der Schiene) gehören dazu. Das Besondere an diesen Dienstleistungen ist, dass diese Grundinfrastruktur „in den meisten Gemeinschaften durch öffentliche Träger auf solidarische und gemeinnützige Weise zur Verfügung gestellt“ (ebd.: 93) wird und allgemeine Zugangsrechte gewährt sowie keine Gewinne erwirtschaftet werden. Auch stand hinter den Aspekt der Daseinsvorsorge „die Auffassung, daß es Angelegenheit des Staates ist, diese vermuteten öffentlichen oder quasi-öffentlichen Güter und Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen“ (Siebert 2005: 271).

Findet im Postfordismus wie auch im europäischen Einigungsprozess eine Verschiebung vom Leistungs- zum Gewährleistungsstaat statt²⁰, wird nun in Europa versucht, einen einheitlichen Begriff für die Bereitstellungsmöglichkeiten der öffentlichen Daseinsvorsorge zu finden. Dabei hat die EU sich auf den Begriff der „Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse“ (Artikel 86, Abs. 2 EGV) geeinigt, der jedoch nicht deckungsgleich mit dem Begriff der Daseinsvorsorge ist. Der Begriff der „Dienstleistungen von allgemeinem Interesse“, der selbst nicht in EU-Verträgen verwendet wird, kommt der Definition des Begriffes Daseinsvorsorge hingegen näher, da er sich „sowohl auf die marktbezogenen als auch die nichtmarktbezogenen Dienstleistungen bezieht, die von staatlichen Stellen im Interesse der Allgemeinheit erbracht und von ihnen daher mit spezifischen Gemeinwohlverpflichtungen verknüpft

²⁰ Der Leistungsstaat nimmt der Staat neben seiner Ordnungsfunktion auch Leistungen der Vorsorge und Förderung in Wirtschaft und sozialer Wohlfahrt wahr (vgl. Schubert/Martina Klein 2006: s.p.), während der Gewährleistungsstaat politisch gewollte öffentliche Aufgaben sicherstellt und „die zwingende Eigenerstellung öffentlicher Dienstleistungen infrage stellt“ (Reichard 2003: 9).

werden“ (Kommission der EG 2003: 7f). „Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse“ definiert die Europäische Kommission als „wirtschaftliche Tätigkeiten [...], die von den Mitgliedsstaaten oder der Gemeinschaft mit besonderen Gemeinwohlverpflichtungen verbunden werden und für die das Kriterium gilt, dass sie im Interesse der Allgemeinheit erbracht werden“ (Kommission der EG 2003: 8). Die Entscheidung darüber, welche Dienstleistungen hierunter zu fassen und somit öffentlich sind, verblieb jedoch weitestgehend in Hand der nationalen Regierungen. Auch wenn die Diskussionen über den Stellenwert der Daseinsvorsorge in Europa insgesamt noch nicht abgeschlossen sein dürften, wurde sowohl im gescheiterten Entwurf der EU-Verfassung (Artikel III 122) als auch im 2009 ratifizierten Vertrag von Lissabon (Protokoll Nr. 26) die Daseinsvorsorge als impliziter Bestandteil des europäischen Sozialmodells verankert.

3.4 Merkmale von Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor

Besitzen sowohl öffentliche Dienstleistungen als auch Güter besondere Eigenschaften, so ist auch der Öffentliche Sektor und Dienst, zuständig für die Bereitstellung dieser öffentlichen Dienstleistungen und Güter, in seinen Arbeitsbeziehungen durch wesentliche Merkmale gekennzeichnet. Dazu zählen laut Pedersini zum einen die „guten Arbeitsbeziehungen“ und die Konsensbereitschaft in einem „besseren Klima“ bei „der Zusammenarbeit zwischen Betriebsführung und Gewerkschaften“ (Pedersini 1999: s.p.). Diese wiederum würden zu einem besser ausgeprägten Schutz und (Arbeitsplatz-)Garantien der Arbeitnehmer bis hin zum Sonderstatus des Staatsangestellten beitragen. Zum anderen könnten sich unter den Bedingungen des öffentlichen Sektors zum Teil spezifische Gewerkschaftstypen herausbilden, die beispielsweise stärker zentralisiert sind (vgl. ebd.: s.p.). Zudem sind nach Pedersini Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor häufig durch einen besonders hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten und ein verstärktes Engagement der Gewerkschaften gekennzeichnet (vgl. ebd.: s.p.). Auch Schulten u.a. sprechen trotz großer Unterschiede des öffentlichen Sektors in Europa von einem herausgebildeten Arbeitsregime des traditionellen öffentlichen Sektors – dem so genannten „labour relation regime“ (LRR) (Schulten u.a. 2008: 297). Die Hauptcharakteristika dieses Arbeitsregimes seien demnach a) relativ starke und überdurchschnittlich viele Gewerkschaften, die Vorteile für die Arbeitnehmer

erzielen konnten, b) zentralisierte Tarifvertragsstrukturen²¹, c) statt finanzieller Leistungsanreize objektive und fest einkalkulierbare Entlohnungsbedingungen bei einer insgesamt relativ geringen Lohnspreizung, d) statt einer qualifikationsverbundenen Entlohnung wie in der Privatwirtschaft ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit (Beamtenstatus) und e) der Öffentliche Sektor selbst als ein bedeutsames beschäftigungspolitisches Instrument²² (vgl. ebd.: 299).

“To sum up, the strength of public sector unions and the comprehensive and centralised bargaining structures resulted in the relative stability and predictability of working hours, a high degree of wage equality and employment security, shorter working hours and lower retirement ages. The distinctive character of the public sector LRR also contributed to the gradual decommodification of paid labour” (ebd.: 299).

Dieses traditionelle Arbeitsregime habe sich jedoch nach Schulten u.a. durch die mit Liberalisierung und Privatisierung einhergehenden Änderungen der gesetzlichen Vorschriften, der Tarifverträge und der Arbeitnehmervertretung in ein neues Arbeitsregime transformiert (vgl. ebd.: 297f). Offen ist daher auch, wie sich in diesen Prozessen etwa der gewerkschaftliche Vertretungsgrad, die Mitgliedszahlen der Gewerkschaften und ihre Repräsentation oder andere spezifische Merkmale der Arbeitsbeziehungen im (ehemaligen) öffentlichen Sektor verändert haben.

3.5 Liberalisierung und Deregulierung öffentlicher Aufgaben

Von der Privatisierung ist, trotz mehrfacher enger Überschneidungen und häufig missverständlicher Verwendungen, wie bereits in Kapitel 1.2 erwähnt, stets die Liberalisierung und Deregulierung öffentlicher Güter und Aufgaben zu unterscheiden. Während die Privatisierung die Entscheidung darüber bedeutet, ob ein Gut oder eine Aufgabe öffentlich oder privat bereitgestellt werden sollte, entscheidet eine Liberalisierung über die rechtliche Ausgestaltung eines unter-

²¹ In den traditionellen Tarifvertragsstrukturen des öffentlichen Sektors überwogen staatliche anstatt tarifvertraglicher Regelungen. Der Einfluss der Gewerkschaften auf diese kollektiven Standards hatte daher eher informellen Charakter.

²² Über den traditionellen öffentlichen Sektor konnte in der Vergangenheit ein Ausgleich an Beschäftigungsverlusten der Privatwirtschaft oder eine auf bestimmte Arbeitnehmergruppen orientierte Beschäftigungspolitik (etwa finanziell attraktive Teilzeitarbeitsplätze für Frauen im Öffentlichen Dienst) betrieben werden (vgl. Schulten u.a. 2008: 299).

nehmerischen Feldes. Liberalisierung bedeutet den Abbau von gesetzlichen Beschränkungen des Marktzutritts für Private (Öffnung geschlossener Märkte). Vorrangigstes Ziel ist es dabei, mehr Wettbewerb unter den Anbietern entstehen zu lassen (Wettbewerb und Konkurrenz um und im Markt) sowie Marktmechanismen einzuführen. Außenwirtschaftliche Liberalisierungen zielen auf Abbau staatlicher Zugangsbeschränkungen für ausländische Unternehmen, die auch als Handels- und Investitionshemmnisse bezeichnet werden (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 6, bpb 2002: 142, 276).

Deregulierung als eine Strömung der Liberalisierung (vgl. Engartner 2008a: 107) bedeutet hingegen die Rücknahme von Regulierungen, die einst aus Gründen des Marktversagens (wie ineffizienter Allokation oder Informationsasymmetrien) oder aus politischen Gründen geschaffen wurden.²³ Deregulierung soll zu mehr Wettbewerb auf den Märkten führen, wenn kein Marktversagen mehr vorliegt oder vorlag (vgl. bpb 2002: 142). Deregulierungen können neben Wettbewerbshemmnissen und marktwidrigen Regulierungen jedoch auch den Arbeitnehmerschutz und soziale Absicherungen aufheben (vgl. König/Benz 1997: 25). Daher kann man nach Siebert „aufgrund der Verbindung zwischen Gütermarkt- und Arbeitsmarktregulierungen [...] die Deregulierung bestimmter Gütermärkte als einen Beitrag auf den Weg zu einer Teilreform des Arbeitsmarktes sehen“ (Siebert 2005: 270). Auch die Gewerkschaften seien davon betroffen, da eine Gütermarktregulation ihren Mitgliedern bis dahin hohe Renten und ihnen selbst damit einen hohen Organisationsgrad sicherte (vgl. ebd.: 271). Konstatiert Siebert heute einen „Wandel des Regulierungsregimes“ zu einem neuen regulatorischen Regime, so müsse dies aus seiner Sicht vier zentrale Probleme lösen:

„(1) Marktzutrittsbedingungen für neue Anbieter mit neuen Technologien zu definieren, (2) die Kapazität eines bestehenden Netzes auf unterschiedliche und miteinander konkurrierende Nutzer aufzuteilen, (3) die Gebühren für die Nutzung eines gemeinsam genutzten Netzes festzulegen und (4) Schnittstellen zwischen verschiedenen Anbietern des gleichen oder eines ähnlichen Produkts zu definieren“ (ebd.: 279).²⁴

²³ Marktregulierungen können auf Preise, Mengen, Standards, Qualitätsanforderungen und Marktzugangsvoraussetzungen einwirken sowie Gesetze zum Arbeitsschutz, Umweltschutz und Konsumentenschutz sein (vgl. König/Benz 1997: 45).

²⁴ Nach Siebert können beispielsweise in einem neuen Regulationsregime die Schnittstellen „zwischen verschiedenen Eisenbahnbetreibern“ definiert werden (Siebert 2005: 279).

Kontrolliert werde dies dann durch eine Regulierungsbehörde, das Kartellamt oder Branchenverbände.

3.6 Privatisierung öffentlicher Aufgaben und Güter

Spätestens seit dem Forschungsprojekt „Möglichkeiten der Privatisierung öffentlicher Aufgaben“ im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft 1983-85, mit dem unter anderem das Walter-Eucken-Institut beauftragt wurde, ist das Thema Privatisierung öffentlicher Aufgaben und Güter fester Bestandteil der bundesdeutschen Diskussion (vgl. Windisch 1987: V). Dem Vertreter des Projektes, Rupert Windisch, zufolge ist Privatisierung „genau dann volkswirtschaftlich sinnvoll, wenn dadurch private Verfügungsrechte und die mit ihnen korrelierenden Eintrittsbarrieren in einer volkswirtschaftlich produktiven oder »effizienten« Weise verändert werden“ (ebd.: 15). Hingegen sind nach Altvater bei der Privatisierung öffentlicher Güter und Dienstleistungen stets mehrere Dinge gleichzeitig zu berücksichtigen. So müssten die Folgen für die Marktstrukturen berücksichtigt, nach Effizienz- und Produktivitätssteigerung geschaut, die Wirkung auf die Beschäftigten berücksichtigt, Folgen für Kosten und Preise für den Nutzer überprüft, die Versorgung sichergestellt und die Wirkung der Privatisierung im globalen Rahmen evaluiert werden (vgl. Altvater 2003: 198). Doch aus politischen Gründen wird nur in den seltensten Fällen dieser Kriterienkatalog vollständig berücksichtigt.

Die Privatisierungen selbst können der unterschiedlichsten Art und Form sein. So gibt es nach Zeuner drei Arten von staatlichen Privatisierungen. Darunter fällt erstens die Privatisierung von erwerbswirtschaftlichen Unternehmen – die so genannte Staatskapitalprivatisierung und mit ihr eine politische Wende fort von der Idee einer mixed economy²⁵, zweitens die Privatisierung von Infrastruktur, wie beispielsweise Bahn und Post – die so genannte Aufgabenprivatisierung durch eine Änderung des Aufgabenerfüllungs-Charakters und drittens die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Funktionen – die so genannte Staatsprivatisierung hoheitlicher Aufgaben und des staatlichen Monopols der legitimen physischen Gewalt (vgl. Zeuner 1998: 285ff).

²⁵ Zeuner bezieht sich mit dem Begriff der mixed economy unter anderem auf die staatliche Leitungs-, Lenkungs- und Führungsfunktion in der Nachkriegswirtschaft. Mittels diverser staatlicher Unternehmungen sollten soziale Folgen abgemildert, Mindeststandards vorangetrieben und negative beschäftigungspolitische Auswirkungen abgemildert werden (vgl. Zeuner 1998: 285ff).

Insbesondere die Aufgabenprivatisierung, also Privatisierung von Infrastruktur ist in diesem Fall von besonderem Interesse. Sie besitzt nach Zeuner wiederum drei unterschiedliche Formen: Erstens staatliche Sparmaßnahmen mit dem Ziel der Kostendeckung durch eine Unterwerfung der Aufgaben unter die Logik der privaten Profitmaximierung – das so genannte Kostendeckungsprinzip. Zweitens die Änderung der Rechtsform, beispielsweise durch die Umwandlung in eine Aktiengesellschaft (AG) oder andere Gesellschaften des privaten Rechts – dass von Zeuner so genannte Shareholder-Gewinn-Maximierungs-Prinzip. Und drittens eine Änderung der Eigentumsverhältnisse, etwa durch den Gang an die Börse oder andere Formen der Kapitalprivatisierung (vgl. Zeuner 1998: 293ff). Diese drei Formen können zum Teil auch als aufeinander folgend betrachtet werden.

Bei den Formen der Privatisierung kann zudem in a) förmliche, b) funktionale, c) kalte und d) vollständige Privatisierung unterschieden werden, die das Ziel oder jeweilige Stadium der jeweiligen Privatisierung beschreiben.

Unter die förmliche Privatisierung fallen alle Veräußerungen von Kapitalanteilen an Private, auch teilweise materielle Privatisierungen, bei der durch einen Restanteil in öffentlicher Hand quasi gemischtwirtschaftliche Unternehmen entstehen (Teilprivatisierung, teilweise Kapitalprivatisierung)²⁶.

Bei der funktionalen Privatisierung werden zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben Aufträge an Private vergeben (Aufgabenprivatisierung), die anschließend auch für deren Finanzierung Sorge zu tragen haben. Diese Privatisierung kommt rechnerisch dann in Frage, wenn die Transaktionskosten für Überwachung und andere Aufgaben die der eigenen Leistungserbringung nicht übersteigen.

²⁶ Der Prozess der förmlichen Privatisierung einer öffentlichen Unternehmung läuft nach Hugo folgendermaßen ab: Zunächst wird auf ministerialer Ebene aufgrund von Durchführbarkeitsstudien über eine Privatisierung entschieden. Dann werden gesetzgeberische Vorbereitungen getroffen, privatwirtschaftliche Methoden eingeführt und das Management gestärkt, welches fortan kommerziell orientiert wirtschaftet. Die Eigenkapitalquote des nun zur AG umgewandelten Unternehmens wird auf eine für den abschließenden Börsengang erforderliche Höhe gebracht (vgl. Hugo 2001: 90ff). Begleitet wird dieser Prozess von einem inszenierten Imagewandel des Unternehmens in der Öffentlichkeit und einer gezielten marktwirtschaftlichen Positionierung. Beispiele für erste (industrielle) Teilprivatisierungen in Deutschland sind die Privatisierungen von Preussag 1959, VW 1961 und Veba 1965.

Die kalte Privatisierung hingegen bedeutet nur eine Änderung des rechtlichen Status der bis dato öffentlichen Unternehmung in eine privatwirtschaftliche oder diesen ähnliche Rechtsform (auch formelle, formale Privatisierung oder Organisationsprivatisierung). Diese kalte Privatisierungsform kann als implizierte Privatisierung auch eine Öffnung des Angebotsfeldes für Private und zu Wettbewerb führen. Sie kann bei der Lösung von Problemen des Personalabbaus durch den Wechsel der Rechtsform und eine damit einhergehende Änderung der rechtlichen Arbeitsverhältnisse hilfreich sein. Das Management und die öffentliche Aufgabenausschreibung halten dazu an, das Unternehmen wettbewerbsfähig zu machen und reizen dazu, das Produktionsprogramm zu ergänzen. Dabei möglicherweise entstehende Begünstigungen des Unternehmens können von kartellbehördlicher Seite überwacht werden (vgl. Grossekketter 2001: 18f).

Ein vollständiger Rückzug des Staates kann als explizierte vollständig materielle Privatisierung (Vermögensprivatisierung) gelten. Dabei ist jedoch auch die Intensität eines regulierenden Eingriffs auf die ehemalige öffentliche Unternehmung zu berücksichtigen und in Verbindung mit Deregulierungs- und Liberalisierungsmaßnahmen zu betrachten (vgl. Hugo 2001: 84ff, Windisch 1987: 15f).

Die uneinheitliche Verwendung ein und desselben Begriffs, die Nutzung anderer oder gleicher Begriffe für unterschiedliche Privatisierungsumstände durch die unterschiedliche Akteure und Betroffenengruppen können unter Umständen relativ viel über die Versuche aussagen, Deutungshoheit im Prozess der Privatisierung zu erlangen. Um im Falle der untersuchten Privatisierung der Deutschen Bahn die wesentlichen Unterschiede der Privatisierungsstadien zu beschreiben, soll in Anlehnung an Zeuners Definition der Aufgabenprivatisierung im Folgenden auf die Fachtermini formelle Privatisierung (1994), Kapitalmarktorientierung (ab 1999) und Kapitalprivatisierung (Börsengang) zurückgegriffen werden, auch wenn im Falle einer teilprivatisierten DB AG von einer förmlichen Privatisierung gesprochen werden müsste.

3.7 Motive für Privatisierungen

„[...] möchte ich daran erinnern, dass der Grund für die Privatisierungen nicht [...] zu viele verlorene Briefe, nicht der Zusammenbruch des Telekommunikationsnetzes, nicht zu viele Bahnunfälle [...] waren, – es gab und gibt keine sachlichen Gründe oder Sachzwänge – sondern das die Privatisierungen Teil des

politischen Programms des Neoliberalismus war und ist [sic!], also Herrschafts-ideologie. Eine Ideologie, die den schlanken Staat anstrebt, wirtschaftspolitische Deregulierung und Öffnung der Märkte fordert und auf mehr private Verantwortung zielt“ (Wolf 2007: 1f).

Wie der Gewerkschaftler Harald Wolf zum Eingang seines Statements anlässlich der Konferenz „Die Bahn ist keine Ware“ 2007 deutlich machte, stehen hinter Privatisierungen neben wirtschaftspolitischen Erwägungen in der Regel auch politische Motive. Zeichnet sich seit Mitte der 80er Jahre weltweit ein allgemeiner Trend zu diversen Arten von Privatisierungen in Hoffnung auf Effizienzsteigerungen, Verkaufserlöse zur Sanierung der Staatshaushalte und Kapitalverwertungsinteressen Privater ab,²⁷ so macht Altvater als Gründe hierfür politisch-normative Absichten aus (vgl. Altvater 2003: 178). Der Grund für die deutliche Zunahme an Privatisierungen dürfte zudem auch ein ideentheoretischer Wandel in der Deutungshoheit der wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen sein.²⁸ Argumentierten klassische Ökonomen in der Frage nach der Art und Weise, wie ein Gut bereitgestellt werden sollte, häufig mit den Vor- und Nachteilen staats- und marktwirtschaftlicher Aktivitäten und benutzten sie die Faktoren Markt- und Staatsversagen, um eine der beiden Formen auszuschließen, so gingen neoliberale Theoretiker diesbezüglich deutlich weiter. Ihrer Ansicht nach können alle Güter, die mindestens eines der beiden zentralen Kriterien – Nicht-Rivalität im Konsum und die Anwendung des Ausschlussprinzips – nicht erfüllen, privatisiert werden (vgl. Zeuner 1998: 293ff). Jedoch geht es nach Auffassung von Kaul/Kocks und Altvater bei dieser Entscheidung nur selten um objektive Kriterien. Nennt Altvater die Entscheidung über den Cha-

²⁷ Zeuner nennt fünf „Argumente für Privatisierung“, die häufig in nationalstaatlichen Debatten bemüht werden. Erstens das Ziel, eine ineffektive, eigensüchtige, korrupte oder möglicherweise auf Vorteile orientierte Bürokratie abzubauen oder zu begrenzen. Zweitens siehe sich die öffentliche Hand gedrängt, die leeren öffentlichen Kassen zu entlasten. Drittens als Reaktion auf das gestiegene Risiko verschärfter Konkurrenz auf dem Weltmarkt. Viertens die Beschleunigung der betrieblichen Rationalisierungen und Verringerung des Personalbestands sowie fünftens die mangelhafte theoretische Fundierung der mixed economy, die nicht klären konnte, wie viel Staatseigentum sinnvoll erscheint (vgl. Zeuner 1998: 291).

²⁸ In Deutschland fanden bereits ab 1957 erste Privatisierungen staatlicher Unternehmen statt, doch erst mit dem Regierungswechsel 1982 und dem erklärten Ziel der Regierung Kohl, die Erneuerung der Sozialen Marktwirtschaft voranzutreiben, wurde erstmals eine Politik des Rückzugs des Staates und damit verbundene Privatisierungen zentraler Bestandteil der Bundespolitik (vgl. König/Benz 1997: 17). Die Regierung Kohl vertrat dabei die neoliberale Auffassung „den Staat auf den Kernbereich seiner Aufgaben“ zurückführen zu müssen (Wolf 2007: 2).

rakter von Gütern normativ, so sieht er dies darin begründet, dass stets über diese Güter durch die Öffentlichkeit des Konsums (Zugangsrecht oder monetäre Kaufkraft), die Verteilung (re-/progressive Verteilungswirkung) und die Entscheidungsgewalt (demokratische Partizipationsmöglichkeiten) entschieden werde (vgl. Altvater 2003: 176ff, 186f). Kaul/Kocks indes bezeichnen die Öffentlichkeit und das Private von Gütern auch als soziale und politische Konstruktionen, da es sich hierbei oft um manipulierbare Merkmale handle. Technische Möglichkeiten des Ausschlusses könnten beispielsweise neu entwickelt sowie politische und soziale Entscheidungen über einen Ausschluss revidiert werden (vgl. Kaul/Kocks 2003: 41).

Schon Ökonomen wie Adam Smith und Karl Marx würdigten die Bedeutung öffentlicher Güter als „Aufgaben des Souveräns“, die „Handel und Wandel der Gesellschaft erleichtern“ sollen und diskutierten sie als „allgemeine Produktionsbedingungen“, deren Aufgabe eine „reibunglose Aufrechterhaltung“ des kapitalistischen Reproduktionsprozesses sei. Beide sahen hingegen auch die Möglichkeit späterer Überführungen dieser Güter in den privaten Sektor²⁹ (Smith zitiert in Altvater 2003: 180f). Sprachen sich in der Vergangenheit Ökonomen wie C. Pigou für Marktkorrekturen sowie F. Bator und Williamson für staatliche Eingriffe bei Marktversagen aus, gewannen in der wirtschaftspolitischen Krise der regulierenden Wirtschaftspolitik des Fordismus die Argumente neoliberaler Ökonomen an Bedeutung. Ökonomen wie Hayek und Friedman konnten mit ihren Argumenten zum Staatsversagen, zur Markteffizienz³⁰ und insbesondere zu den selbstregulierenden und -heilenden Kräften³¹ des freien Marktes durch die von Adam Smith konstatierte „unsichtbare Hand“ auf eine verstärkte privatwirtschaftliche Bereitstellung der für die Öffentlichkeit wichtiger Güter hinwirken. Dabei bedienten sie sich unter anderem zirkulärer Begründungen wie zum Beispiel, dass der Markt auch durch seine privaten Eigentumsrechte effizienter sei, da er mithilfe dieser Eigentumsrechte immer

²⁹ Nach Marx können im hoch entwickelten Kapitalismus nach ausreichender kapitalistischer Akkumulation, zunehmender Bedeutung von Zinsen und Renditen – anstatt nur Profiten – und bei geordneter Vergabe von Eigentumsrechten und gesicherten Märkten privatisiert werden, so Altvater (vgl. Altvater 2003: 181). Damit wird eine Verbindung von Privatisierungen und globalen Finanzmärkten deutlich.

³⁰ Laut Friedman ist „der private Sektor der Zügel [...], den wir dem Staatssektor anlegen“ (Friedman 1971: 20f).

³¹ Als Zeugnis der selbstheilenden oder selbstregulierenden Kräfte gilt für Schumpeter im Kapitalismus der Prozess „schöpferische Zerstörung“, welcher zu einer Neukombination der Produktionsfaktoren führt (Schumpeter 1972: Kap. IIV).

effiziente Ergebnisse liefere (vgl. Scherrer 2003: 165ff).³² In diesem neoliberalen Programm sieht Sablowski den Versuch „die Verwertungsbedingungen des Kapitals zu verbessern und die institutionellen Rahmenbedingungen für die Steigerung der Profitabilität herzustellen“ (Sablowski 2004: 34). Daher orientiert sich das neoliberale Leitbild an ökonomischen Effizienzkriterien und an der Profitmaximierung privater Akteure (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 8). Privatisierungen bedeuten somit auch die Aneignung neuer Verwertungsbereiche. Nach den streng ökonomischen Effizienzkriterien neoliberaler Überzeugung, welche die überwiegenden Argumente von Privatisierungsbefürwortern stellt, haben marktgesteuerte Dienstleistungserbringungen für alle gesellschaftlichen Bereiche positive Effekte. So verbesserten sie Effizienz und Qualität, senkten die Preise, entlasteten die öffentlichen Haushalte, steigerten langfristig die Investitionsbereitschaft, sorgten für eine schlankere Verwaltung und für mehr Transparenz (vgl. ebd.: 10).

Mit diesem wissenschaftlichen Paradigmenwechsel fiel der alte fordistische Klassenkompromiss aus den Zeiten der Systemkonfrontation mit dem Ziel einer Befriedung der Klassen und den Maßnahmen der „Ausdehnung der öffentlichen Kontrolle über die Privatwirtschaft“ und „Vergesellschaftung“ nach dem Ende der Blockkonfrontation dem neoliberalen Wettbewerbssystem zum Opfer (Bieling/Deppe 2000: 285). „Anstelle von Marktversagen wird ein Versagen des öffentlichen Sektors“ (König/Benz 1997: 38) und eine damit einhergehende Alternativlosigkeit konstatiert, die sich in den vorgeblichen Sachzwängen der Globalisierung manifestiert. Nach Harvey können die Privatisierungen der jüngsten Zeit als eine „jüngere Form des Imperialismus“ betrachtet werden (Harvey 2004: 184), die dem krisenhaften Kapitalismus bei der Kompensation seines mangelhaft nachhaltigen Akkumulationsprozesses durch zunehmende Enteignung zu akkumulieren helfen.³³ Zu den bereits bekannten

³² Rodi rät in seiner Analyse des deutschen Schienenverkehrs zu Effizienzsteigerungen durch materielle Privatisierung und Deregulierung. Er beruft sich in seiner mikroökonomischen Analyse hierbei auf die traditionellen Annahmen der klassischen Ökonomie, wie die Erhöhung gesamtwirtschaftlicher Effizienz durch Privatisierung und Deregulierung (vgl. Rodi 1996: 16, 182ff). Gerade diese Annahmen werden jedoch heute zunehmend in Frage gestellt und müssen im Einzelfall betrachtet werden (siehe Scherrer 2003: 165, 181f).

³³ Sablowski sieht die Gründe für die Privatisierung staatlich organisierter Tätigkeitsbereiche in einem im Zuge des auslaufenden Fordismus entstandenen „neuen Schub der extensiven Akkumulation“, der zu einer „inneren Landnahme« in den kapitalistischen Zentren“ geführt habe, um neue Anlagesphären für das Kapital zu schaffen (Sablowski 2004: 32). Auch Wolf sieht Privatisierungen vor allem durch eine Suche nach neuen

Mechanismen der „Akkumulation durch Enteignung“ (ursprüngliche Akkumulation) allgemeinen Gutes gesellen sich nun die neueren Prozesse wie die „Rechte an geistigem Eigentum“, der „Raubbau an den globalen Gemeingütern der Umwelt“ und die „Privatisierung bisher öffentlicher Einrichtungen [...] und ihre Überführung in den Besitz von Konzernen“ und stellen eine neue Form der „Einhegung der Gemeingüter“ dar (ebd.: 197). Auch gegen den Willen der Allgemeinheit werden, mit Hilfe staatlicher Macht, diese Prozesse vorangetrieben. „Die Überführung von einst in Klassenkämpfen erzielten, allgemeinen Eigentumsrechten [...] in privates Eigentum ist“ laut Harvey „eine der schockierendsten Enteignungspolitiken, die im Namen der neoliberalen Orthodoxie verfolgt wird“ (ebd.: 197). Die Vertreter von Wirtschafts- und Kapitalverbänden behaupten dabei laut Bischoff, „dass allein schon [durch, Einschub d. A.] die Einbindung in kapitalistische Verwertungsprozesse und schonungslose Konkurrenz eine Qualitätsverbesserung und tendenziell ein geringerer Kostenaufwand für die Bereitstellung von öffentlichen Gütern gewährleistet werden könnte“ (Bischoff zitiert in Hauschild 2004: 27f). Doch dieser Aspekt von Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung ist bislang nicht ausreichend quantifizierbar und bleibt somit zweifelhaft.³⁴

Angesichts neoliberaler Privatisierungen und ihrer Kräfteverschiebung zugunsten der Kapitalfraktion ist auch das besondere Verhältnis neoliberaler Ideologie gegenüber den Gewerkschaften hervorzuheben. Werden die Gewerkschaften von neoliberalen Vertretern „als Monopolisten auf dem Arbeitsmarkt

„Anlagemöglichkeiten für das Finanzkapital“ begründet (Wolf 2007: 3). Für die „radikale Tendenz zur Privatisierung von Öffentlichen Gütern“ macht Bischoff hierbei ein „Gemengelage von chronischer Überakkumulation des Kapitals (Überangebot von Kapital infolge zurückbleibender Investitionsmöglichkeiten), öffentlicher Finanzkrise, Verschlechterung der Dienste infolge schlechterer Finanzausstattung und einer veränderten Bedeutung der allgemeinen Bedingungen der Produktion“ verantwortlich (Bischoff 2004: 15).

³⁴ Verteidiger der fortschreitenden Privatisierung wehren gleichsam Bedenken von Gegnern der Privatisierungen ab. So verneint beispielsweise Grossekkettler die Notwendigkeit versorgungspolitischer, wettbewerbs- und technologiepolitischer, struktur- und umweltpolitischer Ziele der öffentlichen Hand damit, dass finanzielle Anreize oder Gesetze dies ebenso sicherstellen könnten. Die Sondertarife, welche von Gewerkschaften in öffentlichen Unternehmungen eingefordert werden, könnten durch Privatisierungen zudem eingedämmt werden. Öffentliche Produktionstechniken blieben auf den ordnungspolitischen Gebieten Polizei, Streitkräfte, Steuerverwaltung und Raumplanung nur wünschenswert, wenn die Kernbereiche privatisierungsfähiger Produktionstätigkeiten privatisiert würden, die bei Betrachtung der Produktions- und Transaktionskosten entsprechende Kostenvorteile aufwiesen (vgl. Grossekkettler 2001: 10ff).

gesehen, die Preise für die Arbeit erzwingen, welche nicht im Rahmen dessen liegen, was sich im natürlichen Spiel der Marktkräfte von Angebot und Nachfrage einstellen würde“, so schränkt dies aus Sicht der Verfechter eines freien Marktes die natürliche Allokation der Ressourcen ein (Richter-Steinke 2005: 20). Dies ist ein Grund, weshalb neoliberale Vordenker wie Friedrich August von Hayek die Notwendigkeit sahen, die Macht der Gewerkschaften zu brechen. Dass hierfür Privatisierungen als mögliche strategische Instrumente gelten können, wird deutlich, wenn man auf die Ursprünge neoliberaler Politik in Großbritannien blickt.³⁵ Denn bereits die Regierung Margaret Thatchers setzte in ihrem Ridley-Report darauf, zur Bekämpfung der Gewerkschaftsmacht gezielt eine Gewerkschaft eines reformbedürftigen öffentlichen Sektors zu entmachten und privatisierte den vormals öffentlichen Bergbau. Damit wurde angesichts verschärfter Konflikte in den industriellen Beziehungen die Zerschlagung der gewerkschaftlichen Macht in den öffentlichen Dienstleistungssektoren eingeleitet (vgl. Richter-Steinke 2005: 44, Pollitt 1999: 3ff).

„Privatisation is so bitterly opposed for the main reason that the unions perceive it as part of the government's strategy of weakening the trade union movement. In fact the Ridley Report did partly base its comprehensive privatisation recommendations on the view that the unions in the public sector had excessive negotiating power which was damaging to the economy as a whole; in the meantime, however, the privatisation policy has outgrown this particular justification“ (Abromeit 1986: 168).

Angesichts der sektoralen Umstrukturierungen wird deutlich, welche Belastungen diese Privatisierungen für die zuständigen Gewerkschaften bedeuteten. Laut Bochmann werde den Gewerkschaften etwa durch „die Verringerung der Beschäftigten zum Zwecke der Konkurrenzfähigkeit [...] die Möglichkeit genommen, auf Regierungen und Unternehmen wie bisher Druck auszuüben, um Forderungen durchzusetzen“ (Bochmann 2001: 146).

³⁵ Die britische Regierung unter Margaret Thatcher gilt gemeinhin seit Beginn der fordistischen Krise als Pionier der Privatisierung. Sie zielte hiermit im Wesentlichen auf eine Stärkung und Förderung des wirtschaftlichen Wettbewerbs, eine Entlastung des britischen Haushalts, eine Verringerung der Macht (staatlicher) Monopolunternehmen, eine Steigerung von Effizienz und Produktivität als auch auf eine breitere Streuung des Aktienbesitzes (Zunahme an Menschen im Eigentumsstatus zur Auflösung der Klassengrenzen zwischen Kapital und Arbeit (vgl. Hugo 2001: 82). Mit Ausnahme des spezifischen letzten Punktes lassen sich diese Zielvorstellungen heute generalisieren.

„Privatisation reduced union power via the redundancies which followed privatisation, the contracting out of services associated with privatisation and via fragmenting industries so that coordinated action has become more difficult (e.g. in the rail industry where the number of companies increased from one to over 100)“ (Pollitt 1999: 4).

„Die Gewerkschaften werden durch Aufspaltung der Unternehmen in ihrer Kollektivkraft geschwächt, indem danach zum Teil verschiedene ehemalige Unternehmensteile konkurrieren. Die Privatisierungspolitik der Regierung Thatcher kann insgesamt als ein wichtiges Mittel zur Schwächung der Gewerkschaftsmacht gesehen werden“ (Richter-Steinke 2005: 59).

Sieht auch Lippert hinter den Privatisierungen der britischen Thatcher-Regierung das politische Ziel einer Dekollektivierung und Schwächung der Gewerkschaften, so lässt sich aus ihrer Sicht eine derartige „Aushebelung der kollektiven Interessenvertretung in diesem Umfang [...] in den nördlichen und westlichen europäischen Ländern bisher nicht [...] beobachten“ (Lippert 2005: 85). Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese ideologischen Ziele auch als Motive der deutschen und europaweiten Privatisierungen eine Rolle spielten, zumal Privatisierungen von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter laut Trümmer nicht mit personalvertretungsrechtlichen Instrumenten abgewehrt werden können (vgl. Trümmer 2004: 103).

Privatisierung und Europäisierung

Neben den ideentheoretischen Begründungen für Privatisierungen, welche zu meist argumentativ im Hintergrund verbleiben, sehen Dickhaus/Dietz eine „enge Verknüpfung“ „zwischen lokalen, nationalen, europäischen und internationalen Liberalisierungs- und Privatisierungsprozesse [sic!]“ (Dickhaus/Dietz 2004b: 9). Auch Fritz stellt ein Wechselspiel nationalstaatlicher Kommerzialisierung und Ökonomisierung öffentlicher Aufgaben mit der Liberalisierungs- und Deregulierungspolitik der EU und Europäischen Kommission fest, welche diese Privatisierungspolitik weiter befördern (vgl. Fritz 2006a: 94ff). Zwar unterstreicht die Europäische Union in ihren Publikationen und durch die Aufnahme in Artikel 16 des EG-Vertrages von Amsterdam (1997) die Bedeutung öffentlicher Dienstleistungen für die Gemeinschaft zur Förderung sozialer und territorialer Kohäsion (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 14), während europäisches Recht gleichsam keine zwingende Privatisierung öffentlicher Unternehmungen der EU-Mitgliedsstaaten fordert, sondern die Sicherung besonderer Aufgaben im öffentlichen Interesse zulässt und Eigentumsverhältnisse

unberührt lässt (vgl. König/Benz 1997: 44), doch fördern die Binnenmarktorientierung und die budgetpolitischen Vorgaben der Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) der EU sowie die Rechtsvorschriften zur EU-weiten Ausschreibung die Deregulierung, (Teil-)Privatisierung und marktkonforme Reorganisation öffentlicher Dienstleistungen (vgl. Fritz 2006a: 98ff, Bieling 2006: 328, Bischoff 2004: 3ff, Dickhaus/Dietz 2004b: 9, Höferl 2005: 4). Dabei sind bereits seit der Einheitlichen Europäischen Akte von 1986 neben dem Güterhandel auch Dienstleistungen Teil der europäischen Binnenmarktpolitik (vgl. Deckwirth 2008b: 7). „Gestützt durch neoliberale Politik“, so Fritz, „will die Kommission die Gesamtheit der öffentlichen Daseinsvorsorge einer privaten Verwertung zuführen“ (Fritz 2006a: 93). Die Liberalisierungs-, Deregulierungs- und Privatisierungspolitik der europäischen Staaten fördert unter den Mitgliedsstaaten den Druck und Gruppenzwang, im Standortwettbewerb mithalten zu müssen. Nach Deckwirth sorgen die Ausweitung des Wettbewerbsrechts durch die EU, die Anforderungen des EU-Stabilitätspaktes und der zunehmende Steuerwettbewerb unter den EU-Mitgliedsländern dafür, dass diese zu Privatisierungen greifen (vgl. Deckwirth 2008b: 7).³⁶ Die Richtlinien der EU verhelfen den Wachstums- und Wettbewerbszielen der Kommission durch zunehmende Liberalisierung zur folgerichtigen Privatisierung bis dato öffentlicher Unternehmen auf deregulierten Märkten. Die EU dringt mit ihren Regelungen immer tiefer in den Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge ein und „dehnt ihre Regelwerke für die Privatwirtschaft auf immer weitere Teile der Gesellschaft aus“ (Deckwirth 2008b: 7). Dem Wettbewerb der als effizienter geltenden privaten Unternehmen innerhalb der Union soll dabei auch die Stärkung nach außen, auf den globalen Märkten, folgen. Somit initiiert die EU mit ihrem Ziel, wirtschaftsstärkster Raum der Welt zu werden (Lissabon-Strategie³⁷) und der damit verbundenen dominierenden „Konzeption einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit“ (Bieling 2006: 330) die Privatisierungen der europäischen Ökonomien. Die marktliberale Annäherung der „neuen europäischen

³⁶ Europa nahm laut Pedersini Ende der 90er Jahre insgesamt weltweit eine Spitzenstellung bei den Privatisierungen ein. So machten beispielsweise 1998 europäische Verkäufe öffentlicher Güter „über 50% der gesamten weltweiten Privatisierungserlöse“ und in den Jahren 1990 - 1998 durchschnittlich 43,38 Prozent (EU dato plus Norwegen) aus (Pedersini 1999: s.p.).

³⁷ Der Europäische Rat setzte sich im Jahr 2000 in Lissabon das Ziel, die EU auch mit Hilfe von weiteren Liberalisierungen bis 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen“ (Europäischer Rat 2000: s.p.).

Ökonomie“ an das „neo-amerikanischen Kapitalismusmodell“ (Bieling 2006: 328f) verstärkten diesen Trend.

Obwohl nach dem EG-Vertrag (Artikel 81ff. EGV) öffentliche Unternehmen grundsätzlich den gleichen Wettbewerbsbestimmungen³⁸ unterliegen wie private, räumt das europäische Recht den Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse eine stark reglementierte Ausnahme von den Wettbewerbsregeln ein. Die Wettbewerbsregeln treffen auch sie, wenn dadurch die Erfüllung ihrer Aufgaben nicht verhindert wird und sie innergemeinschaftlichen Handel beeinträchtigen. Dies kann bereits dann der Fall sein, wenn andere Mitgliedsstaaten durch eigene Liberalisierung öffentlicher Dienste in eine Konkurrenzsituation mit von Wettbewerbsregeln befreiten Diensten anderer Länder geraten (so genannte vorgelagerte Märkte) (vgl. Fritz 2006a: 94f). Dies schafft eine „Dynamik fortschreitender Kommerzialisierung sämtlicher öffentlicher Aufgaben“ (ebd.: 95). Auch die Höhe des Anteils staatlicher gegenüber privater Finanzierung bei der Bereitstellung öffentlicher Dienste ist nach Urteilen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) entscheidend für die Frage, welche Tätigkeiten als wirtschaftlich gelten und Gefahr laufen, unter Wettbewerbsregeln zu fallen (vgl. ebd.: 95). Zudem werden durch europäisches Recht staatliche Subventionen an strenge Auflagen geknüpft. So dürfen sie nicht den Wettbewerb verfälschen, den innergemeinschaftlichen Handel beeinträchtigen (Artikel 87 EGV), müssen durch getrennte Buchführung und Kontrollen der Kommission transparent sein und Quersubventionierungen ausschließen. Sinnvolle Quersubventionierungen werden somit von der EU-Kommission verhindert und nur teilweise staatliche Ausgleichszahlungen gestattet, wohingegen Privatisierungen wie public-private partnerships als besonders förderungswürdig angesehen werden (vgl. Fritz 2006a: 96ff). Zugleich reicht die wirtschaftspolitische Ausrichtung der EU bereits weiter als die Kompetenzbereiche der EU-Kommission. So stellt Höferl in einer Studie der Österreichischen Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung (ÖGPP) fest, dass Liberalisierungs- und Privatisierungsbestrebungen auch auf Dienstleistungsbereiche übergegriffen haben, für die bislang keine EU-Vorschriften gelten (vgl. Höferl 2005: 8).

³⁸ Zu diesen Wettbewerbsbestimmungen zählen erstens ein „Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen“; zweitens ein Verbot des „Missbrauchs marktbeherrschender Stellungen“; sowie drittens die „Unzulässigkeit wettbewerbsverfälschender staatlicher Beihilfen“ (Fritz 2006a: 94).

Dickhaus/Dietz konstatieren in Europa durch die Liberalisierungs- und Privatisierungsprozesse fundamentale politische „Auseinandersetzungen um die Rolle des Staates und den Charakter öffentlicher Dienstleistungen“ (Dickhaus/Dietz 2004b: 9), hinter denen die EU „als Motor der europäischen Liberalisierungspolitik“ steht (ebd.: 18). Zudem sieht Bieling perspektivisch das wiederholte Einfordern so genannter Strukturreformen in der EU als ein Indiz für ein Fortsetzen der marktliberalen Deregulierungs-, Flexibilisierungs- und Privatisierungspolitik an (vgl. Bieling 2006: 339). Ein weiteres Indiz für ein Fortschreiben europäischer Liberalisierungspolitik mit den erwähnten Folgewirkungen zunehmender Privatisierungen stellt die europäische Dienstleistungsrichtlinie (auch Bolkestein-Richtlinie)³⁹ dar, die eine weitgehende Deregulierung der Dienstleistungserbringung in Europa anschiebt. Hinter den europäischen Strategien zur Liberalisierung und Wettbewerbssteigerung, welche die Entwicklungssoziologin Annette Groth auf die Akteure und Interessenverbände Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE heute Business-europe) und den European Round Table of Industries (ERT), einem Zusammenschluss der größten europäischen Konzerne zurückführt (vgl. Groth 2006: s.p.), macht Höferl auch die Interessen des Finanzkapitals aus:

„Beide Entwicklungen – sowohl die Liberalisierung wie auch die Privatisierung öffentlicher Bereiche und Unternehmen – entsprachen [Anfang der 90er, Anm. d. A.] auch dem Interesse privaten Finanzkapitals, auch öffentliche Güter warenförmig zu vermarkten“ (Höferl 2005: 4).

„Für große internationale Finanzinvestoren haben sich durch die Liberalisierung und insbesondere durch die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen neue Anlagemöglichkeiten erschlossen, weshalb von dieser Seite auch erheblicher Druck auf die EU und Regierungen ausgeübt wird, weitere öffentliche Aufgaben zu privatisieren. Dies wiederum setzt diese Dienstleistungsbereiche unter erhöhten Druck, Gewinne zu machen bzw. Dividenden auszuschütten“ (ebd.: 8).

Wiederum ist es laut Bieling die Liberalisierung der europäischen Finanzmärkte und das Projekt der europäischen Finanzmarktintegration – etwa durch die WWU, den EU-Binnenmarkt oder den Financial Service Action Plan (FSAP) – mit der eine grundsätzliche Erhöhung des Drucks zur marktzentrier-

³⁹ Die EU-Richtlinie 2006/123/EG aus dem Jahr 2006 soll ab dem Jahr 2010 durch eine rechtliche Vereinfachung der Erbringung europaweiter Dienstleistungen beitragen und helfen einen einheitlichen europäischen Binnenmarkt im Bereich der Dienstleistungen zu Verwirklichen.

ten und wettbewerbsorientierten Modernisierung des kapitalistischen Reproduktionsmodus (d.h. auch der industriellen Beziehungen) einhergeht (vgl. Bieling 2002: 21).⁴⁰

Privatisierung und Globalisierung

Doch auch die fortschreitende Globalisierung der Weltwirtschaft sorgt für eine weitere Privatisierung öffentlicher Güter und Dienstleistungen. Zunehmende internationale wirtschaftliche Verflechtungen, eine Transnationalisierung großer Konzerne und die Verschiebung von Produktionsbasen (Outsourcing) verstärken den internationalen Standortwettbewerb. Deregulierungen einzelner Staaten erzeugen dabei den Druck auf die Wettbewerbsfähigkeit anderer Länder und zwingen sie, beim Werben um die Gunst der Transnationalen Konzerne (TNC) nachzuziehen. Ähnliches geschieht mit dem durch die Kapitalverkehrsliberalisierungen der letzten Jahre entstandenen Druck schnell fließenden Finanzkapitals. Die Anleger dieses Finanzkapitals sind, ebenso wie die von ihm getriebenen expandierenden TNCs, weniger an langfristigen (Stakeholder Value) und mehr an kurzfristigen und sehr rentablen Anlagemöglichkeiten (Shareholder Value) interessiert. Um das Interesse und die Investitionsbereitschaft der Finanzinvestoren und TNCs zu wecken und gleichzeitig staatliche Aufgaben abzugeben, kommt es zu einer Forcierung von Privatisierungen.

Die Liberalisierung des Welthandels sowohl im Rahmen der multilateralen Welthandelsorganisation (WTO) als auch durch die bilateralen Handelsabkommen von Wirtschaftsblöcken und Einzelstaaten verpflichten ebenso wie die supranationale EU-Politik nicht zu Privatisierungen, doch der Druck auf eine stärkere Ökonomisierung der bis dahin staatlichen Unternehmungen und des administrativen Standorts zwingen zu einem Politikwechsel. Die öffentliche Hand denkt und handelt zunehmend nach den Prinzipien höherer Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit. Dies öffnet sie wiederum auch für die Argumente marktradikaler Ökonomen die vorgeben, die Handlungsfähigkeit des Staates durch seinen Rückzug und somit auch durch Privatisierungen sichern zu wollen. Die Praxis handelspolitischer Verhandlungen, etwa in Form von Benchmarking, sorgt für eine stetige Verbreiterung der Liberalisierungen in fast alle Sektoren des Staates. Die einst vorwiegend zwischenstaatlich gehandelten In-

⁴⁰ Laut Bieling stellt auch die Lissabon-Strategie durch ihre „Koordination per Benchmarking [...] einen politischen Hebel dar, um die nationale Wirtschafts- und Sozialpolitik einer mikroökonomisch ausgerichteten, angebotsorientierten Reformstrategie und der disziplinären Kontrolle der Finanzmärkte zu unterwerfen“ (Bieling 2002: 23).

dustriegüter werden immer mehr durch den Handel mit Dienstleistungen ergänzt. Da der Anteil der gehandelten Dienstleistungen weit unter der gesamtgesellschaftlichen Wertschöpfung liegt, gilt dieser Bereich als „dynamisches Wachstumssegment der Kapitalakkumulation“ (Bischoff 2004: 3) und sollte, so die Denker des Freihandels, aufgrund zu erwartender komparativer Kostenvorteile und Qualitätssteigerungen verstärkt gehandelt werden. Das seit Beginn 1995 geltende General Agreement on Trade in Services, kurz GATS, bildet dabei das Rahmenabkommen über die fortlaufende Liberalisierung des Dienstleistungshandels. Dabei werden die gesellschaftlichen Regulierungen nationaler Dienstleistungsmärkte als Handelshemmnisse interpretiert (Bischoff 2004: 6) und internationaler Druck erzeugt, der auch zu Privatisierungen öffentlicher Dienste führt. Handelspolitische Diskriminierungsverbote für In- und Ausländer und der Abbau nichttarifärer Handelshemmnisse beschränken die Möglichkeiten staatlicher Intervention, Subvention und Protektion. Somit befördert angesichts einer neoliberalen Hegemonie auch die Globalisierung von Waren- und Verkehrsströmen, die zunehmende staatliche Entgrenzung und eine Ausweitung der Kommunikationstechnologien die fortschreitende Privatisierung öffentlicher Güter und Dienstleistungen.

3.8 Gesellschaftspolitische Folgen von Privatisierungen im Kontext von Liberalisierungen

Sowohl Privatisierungen als auch Privatisierungen in Verbindung mit Liberalisierungen können facettenreiche Folgen haben. Hierbei gilt als besonders umstritten, ob sich die von Befürwortern der Privatisierungen genannten Argumente als tragfähig erweisen. Dickhaus/Dietz bemängeln zudem an der Politik zur Privatisierung unter anderem, dass sie insgesamt dazu beitrage, die Steuerbasis des Staates auszuhöhlen und somit eine Verschlechterung des verbliebenen öffentlichen Angebots verursache. Dadurch sinke die Attraktivität öffentlicher gegenüber privaten Angeboten und werde durch neoliberale Diskurse zunehmend in Frage gestellt. Auch steige der Druck internationaler Akteure wie Analysten, Ratingagenturen oder Finanzanlegern auf den Staat, weitere Teile seiner Dienstleistungen zu privatisieren. Aus ihrer Sicht bedeuteten Privatisierungen „hohe ökonomische Folgekosten für die öffentliche Hand“, da der Staat Kompetenzen und Kapazitäten verliere (Dickhaus/Dietz 2004b: 10). Gleichzeitig Sorge die Privatisierung öffentlicher Dienste laut Dickhaus/Dietz für eine „Aushöhlung des politischen Systems“, da diese sowohl die demokrati-

schen Kontrolle als auch die Mitspracherechte der Bevölkerung einschränke (ebd.: 10). Auch können Privatisierungen zu Macht- und Informationsasymmetrien führen und dadurch eine Einschränkung öffentlicher Regulierung bedeuten. In Deutschland, so Siegfried Broß, Richter des Bundesverfassungsgerichts, verbiete die Verantwortung des Sozialstaatsprinzips (Art. 20 Abs. 1 GG) und die Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG), „dass sich der Staat zu der Wahrnehmung“ seiner Aufgabenbereiche Daseinsvorsorge und Gefahrenabwehr „solcher privater Dritter bedient, die er nicht voll beherrscht und die er nicht so einsetzen kann, wie wenn er die Aufgabe noch in eigener Verantwortung erfüllen würde“ (Broß 2007: 1). Der Staat laufe sonst Gefahr, erpressbar zu werden (vgl. ebd.: 3). Seiner Auffassung nach würden sich eine wirtschaftliche Betrachtungsweise und die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben notwendig ausschließen (vgl. ebd.: 2). Daher dürfe aus seiner Sicht in einer „verfassungsrechtlichen Gesamtschau [...] nichts was den Staat in Frage stellt und seine Souveränität beeinträchtigt oder gar beschränkt [...] privater Wahrnehmung überantwortet werden“ (ebd.: 4). Laut Dickhaus/Dietz stehen Privatisierungen darüber hinaus Zielen gesellschaftlicher Umverteilung, sozialgerechter Daseinsvorsorge und der Re-Investition in kostenintensive Sektoren entgegen und führen neben den bereits erwähnten Folgen zu einer sozialräumlichen Polarisierung (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 10). Altvater bemängelt zudem das Zustandekommen vieler Privatisierungen. Nach seiner Definition können illegale und illegitime private Aneignungen öffentlicher Güter und Dienstleistungen als Korruption verstanden werden (vgl. Altvater 2003: 198, 2004: 60ff).

Nach Sablowski stößt darüber hinaus die „Akkumulation durch Privatisierung“ an spezifische Grenzen. Fraglich sei, ob die fortan privatwirtschaftlich bereitgestellten Güter und Dienstleistungen auch dauerhaft profitabel sein könnten, da ihre Profitabilität häufig nur auf der Verringerung der Löhne, Verschlechterung der Leistung und Qualität und nicht auf Produktivitätssteigerungen beruhten (Sablowski 2004: 32). In Fällen der „Netzindustrie“ würden die notwendigen permanenten Eingriffe von Regulierungsbehörden aus seiner Sicht zu Effizienzverlusten führen und die staatlichen Monopole nur durch private Monopole ersetzt, welche von der „monopolistischen Abschöpfung von Einkommen“ anderer lebten. Ein neuer Schub der intensiven Akkumulation sei durch Privatisierungen kaum zu erwarten (vgl. ebd.: 33).

Besonders bei der Frage der beschäftigungspolitischen Bedeutung der europäischen Liberalisierung und der mit ihr verbundenen Privatisierungen unter-

scheiden sich die einzelnen Bewertungen. So vertritt beispielsweise die Europäische Kommission die Auffassung, dass sich die europäische Liberalisierungspolitik der Öffnung der Märkte entgegen anfänglichen Befürchtungen nicht negativ auf die Beschäftigung und die Erbringung von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse ausgewirkt habe.

„Die entfallenden Arbeitsplätze, insbesondere in den ehemaligen Monopolunternehmen, wurden durch das Entstehen neuer Beschäftigungsmöglichkeiten als Folge des Marktwachstums mehr als wettgemacht. Den vorliegenden Schätzungen zufolge hat die Liberalisierung der netzgebundenen Wirtschaftszweige unionsweit zum Entstehen von insgesamt fast einer Million neuer Arbeitsplätze geführt“ (Kommission der EG 2003: 4).

Als Beleg für eine solche Kompensationswirkung privater Konkurrenten nennt ein Bericht der Europäischen Kommission von 2001 jedoch lediglich die Nettozugewinne an Beschäftigung im europäischen Telekommunikationssektor, während es nach Erkenntnissen der Kommission beispielsweise im Energiesektor zu einem sinkenden Mitarbeiterbestand kam (vgl. EU-Kommission 2001b: 29ff). Zweifeln Schulten u.a. mittlerweile an, dass sich der im Telekommunikationssektor beobachtete Beschäftigungsausbau langfristig halten wird (vgl. Schulten u.a. 2008: 302), widersprechen Untersuchungen der ÖGPP aus dem Jahr 2005 den Darstellungen der Kommission: „Die Behauptung der EU-Kommission, durch die Liberalisierung sei 1 Million neue Arbeitsplätze geschaffen worden, konnte in keiner Weise nachvollzogen werden“. Nach Zahlen der ÖGPP hätten die neuen Dienstleistungsanbieter den Verlust von allein 850.000 Arbeitsplätzen bei Telekommunikation, Eisenbahn und den Stromversorgern nicht kompensieren können (Höferl 2005: 8). Auch Lippert zeichnet bei genauerer Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung der einzelnen europäischen Sektoren ein negatives Bild:

„Insgesamt zeigt sich damit in allen nationalen Dienstleistungsunternehmen der hier untersuchten Sektoren eine negative Beschäftigungsentwicklung. Während die Auswirkungen dieses Arbeitsplatzabbaus in einigen Sektoren wie Telekommunikation und Post durch neue Beschäftigungsmöglichkeiten im privaten Bereich abgefedert werden konnten, schlagen sie in anderen Bereichen umso stär-

ker durch. Dies trifft insbesondere sie Sektoren Elektrizität und Wasser sowie den Bahnsektor“ (Lippert 2005: 81).⁴¹

Führten Liberalisierung und Privatisierung laut Brandt/Schulden seit Beginn der 90er Jahre in Deutschland abzüglich aller Kompensationen durch Wettbewerber zu einem Totalverlust von 600.000 Arbeitsplätzen (vgl. Brandt/Schulden 2008c: 3), sprechen van der Hoeven/Hoppe in ihrem Untersuchungen für den Club of Rome davon, dass weltweit generell rund 22 Prozent der privatisierungsbedingten Jobverluste nicht durch Beschäftigungen bei den neu gegründeten privatwirtschaftlichen Mitwettbewerbern kompensiert werden konnten (vgl. van der Hoeven/Hoppe 2005: 268). Doch auch die verbleibenden Beschäftigten der privatisierten und liberalisierten Sektoren erfahren zahlreiche Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen. So betonen Brandt/Schulden, dass „unabhängig von der Rechts- und Eigentumsform [...] mit der Liberalisierung ein Vermarktlichungsprozess in Gang gesetzt“ wird, „der das traditionelle Arbeitsregime des öffentlichen Sektors unter einen wettbewerbsbedingten Anpassungsdruck setzt und mit weit reichenden Folgen für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die traditionellen Strukturen der Tarifpolitik verbunden ist“ (Brandt/Schulden 2008a: 69). Broß macht diesbezüglich deutlich, dass mit Privatisierungen der Arbeitsbeziehungen auch eine Veränderung staatlicher Steuerungsmöglichkeiten verbunden ist. Mit Privatisierung entziehe der Staat unzähligen „regulären Arbeitsverhältnissen die rechtsstaatlich und sozialstaatlich gesicherte Grundlage, wenn dies zu einer Auslagerung von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer oder – im Inland – zu einem Arbeitsplatzsplitting in Minijobs oder gar zu illegalen Beschäftigungsverhältnissen“ führe. Seine Handlungs- und Gestaltungsspielräume wie seine „Vorbildfunktion im Beschäftigungs- und Ausbildungsbereich“ sowie die steuerbare „Nachfragemacht seiner Beschäftigten“ gehe dabei mit seiner „Politikfähigkeit“ verloren (vgl. Broß 2007: 2). Auch nach Lippert und Pedersini kommt es durch Liberalisierungen und Privatisierungen neben einer stufenweisen Verschlinkung der Managementstrukturen und einer kontinuierlichen Erneuerung der Beschäftigtenbedingungen zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Während sich die Arbeitsbedingungen in den reformierten Dienstleistungssektoren den Bedingungen des privaten Sektors angleichen, bedeutet dies für die Beschäftigten eine Flexibilisierung, Leistungsorientierung, Produktivitätssteigerung und Kundenorientierung (vgl. Lippert 2005: 82, Pedersini 1999: s.p.). So steigt

⁴¹ In Deutschland bedeutete der Wettbewerbs- und Preisdruck bei Post und Telekommunikation insgesamt einen Rückgang der Beschäftigtenzahl (vgl. Lippert 2005: 74ff).

laut Lippert die Arbeitsintensität „durch Ausdehnung der Regelarbeitszeit“ und „Flexibilisierung der Arbeitszeiten“, während es zu einer „Reduktion des Einkommensniveaus“ und einem „Abbau von Sozialleistungen“ sowie einer „Einführung bzw. Zunahme von leistungsorientierter Entlohnungsformen“ kommt. Zudem bedeuteten die Reformen zumeist eine „Fragmentierung der Arbeitsaufgaben“ und eine „vermehrte Nutzung von atypischen und prekären Arbeitsformen“ (Lippert 2005: 82) (vgl. Bischoff 2004: 5). Schulden u.a. weisen im Zusammenhang mit Liberalisierungen und Privatisierungen darüber hinaus steigenden Arbeitsplatzabbau, zunehmenden Wettbewerbsdruck und Druck auf die Arbeitskosten durch Fragmentierung und Individualisierung der Belegschaft und Veränderungen der Arbeitsbeziehungen nach. Tarifpolitisch bedeute dies, dass die Verhandlungen zumeist von der Ebene des öffentlichen Dienstes auf die betriebliche Ebene verlagert würden, während gleichzeitig tarifliche Unterschiede zwischen den traditionellen Unternehmen und der neuen Konkurrenz entstünden (vgl. Schulden u.a. 2008: 304f). Eine ähnliche tarifliche Differenzierung stellt auch Pedersini fest:

„Normalerweise bietet der frühere Monopolbetrieb eine höhere Entlohnung, bessere Arbeitsbedingungen und besseren Beschäftigungsschutz, also Bedingungen, die im Kontext einer staatlichen Interventionspolitik und bei nicht vorhandener Konkurrenz vereinbart wurden, während neue Marktteilnehmer in der Regel ein niedrigeres Entlohnungsniveau und schlechtere Arbeitsbedingungen bieten“ (Pedersini 1999: s.p.).

Doch nicht nur zwischen den unterschiedlichen Anbietern wachsen die Tarifunterschiede. Auch innerhalb der liberalisierten und privatisierten Unternehmen kommt es nach Schulden u.a. bei den Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern des Öfteren zur Herausbildung von tariflichen Unterschieden zwischen alten und neuen Beschäftigten (Zwei-Klassen-Lohnstruktur). So erhalten neue Beschäftigte und die Beschäftigten der neuen Wettbewerber, insbesondere der internationalen Unternehmen, häufig geringere Löhne und schlechtere Arbeitskonditionen als ihre länger beschäftigten Kollegen der ehemaligen (staatlichen) Monopolunternehmen (vgl. Schulden u.a. 2008: 300ff). Gleichzeitig konnte laut Schulden u.a. der liberalisierungs- und privatisierungsbedingte Personalabbau in den europäischen Ländern (mit Ausnahme von Großbritannien) von den Gewerkschaften meist sozial abgefedert werden. Nur in seltenen Fällen kam es zu einer Absenkung der Grundgehälter. Weitaus häufiger waren indirekte Kürzungen der Arbeitskosten (vgl. Schulden u.a. 2008: 304f, Pedersini 1999: s.p.). Als Beispiele solcher Senkung von Arbeitskosten

nennt Pedersini Privatisierungen einige europäische Länder, bei denen neben Personalabbau mittels „Ausgliederungen von Nicht-Kernaktivitäten“ sowie innerbetrieblichen Umstrukturierungen Produktivitätssteigerungen erzielt wurden (Pedersini 1999: s.p.). Gleichsam wird laut Schulten u.a. in einzelnen Sektoren auch mittels Lohndumping, dem vermehrten Einsatz von Minijobs oder selbstständigen Subunternehmern das Lohnniveau reduziert. Lohnkosten werden durch die Abschaffung von Regelungen zum Dienstalter, von sozialen Betriebsvereinbarungen, durch Outsourcing an Subunternehmer oder Arbeitszeitflexibilisierung gesenkt und eine Differenzierung der einst einheitlicheren Löhne vorangetrieben. In manchen Fällen kam es ihren Untersuchungen zufolge durch Verkürzungen von Ruhezeiten und Pausen, dem Abbau arbeitsfreier Zeiten sowie eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit. Arbeitszeitkonten oder Teilzeitbeschäftigungen führten zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit. Atypische Beschäftigungen, wie Befristungen, Leiharbeit und selbstständige Tätigkeiten nahmen zu, während es bei den Löhnen zu einer Umorientierung auf Leistung komme. Insgesamt differenzieren sich hierdurch neben den Löhnen auch die Arbeitsbedingungen. Zugleich könnten aus ihrer Sicht Liberalisierung und Privatisierung auch in den meisten europäischen Ländern für eine sinkende Lohnquote verantwortlich gemacht werden (vgl. Schulten u.a. 2008: 303ff). Als wesentliche Konsequenzen der Liberalisierung von Märkten und Privatisierungen machen Brandt/Schulten neben einem allgemeinen wettbewerbspolitischen Bedeutungszuwachs von Lohn- und Arbeitskosten das Fehlen branchenweiter tarifpolitischer Regulierungen, eine zunehmende „Vermarktlichung und Kommerzialisierung“ sowie eine hohe Arbeitsintensität und einen hohen Arbeitskostenanteil aus (vgl. Brandt/Schulten 2007b: s.p.). Brandt/Schulten merken zudem an, dass Privatisierungen sich auch auf die Beschäftigungsverhältnisse des verbliebenen öffentlichen Sektors auswirken. Eine Verlagerung der Tarifverhandlungen privatisierter Unternehmen aus den zumeist höheren und zentralen tariflichen Standards des öffentlichen Dienstes in den privaten Sektor kann einen andauernden Wettbewerb um die niedrigsten Personalkosten zwischen öffentlichen und privaten Unternehmen auslösen und hierbei den Personalabbau auch im öffentlichen Dienst verstärken (vgl. Brandt/Schulten 2008a: 73).

Unter diesen Gesichtspunkten stellt die Liberalisierung und Privatisierung aus Sicht von Schulten u.a. „eine ernsthafte Bedrohung für die Arbeitnehmer und damit auch für die Gewerkschaften dar“ (Schulten u.a. 2008: 296).

3.9 Zusammenfassung: Ziele und Wirkungsweisen der Privatisierung öffentlicher Güter und Dienstleistungen

Vor dem Hintergrund der besonderen gesellschaftlichen Bedeutung öffentlicher Güter und Dienstleistungen entwickelte sich in der Vergangenheit eine besondere Konstellation von Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor. Die korporatistische Politik der Nachkriegsjahrzehnte erlaubte es den Gewerkschaften, hierbei eine starke Position einzunehmen. Erst im Zuge der krisenbedingten Transformation vom fordistischen zum postfordistischen Gesellschaftsmodell wurde die Art und Weise der Bereitstellung gesellschaftlich notwendiger Güter und Dienstleistungen in Frage gestellt. Die sich in den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen neu behauptende neoliberale Hegemonie beantwortete dies, indem sie die Privatisierung öffentlicher Daseinsvorsorge und staatlicher Aufgaben vorantrieb, von der auch die traditionellen Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors berührt wurden. Diverse staatliche Eingriffe zur Bereitstellung öffentlicher Güter und Dienstleistungen, etwa aus Gründen der Versorgungssicherheit oder ihrer Bedeutung als natürliche Monopole, wurden normativ oder durch neue Techniken faktisch in Frage gestellt. Begleitet wurde dieser allmähliche Wandel vom Leistungs- zum Gewährleistungsstaat von Diskussionen der europäischen Ebene über den zukünftigen Charakter öffentlicher Dienstleistungen in einem geeinten Europa. Ließ der traditionelle öffentliche Sektor in der Vergangenheit sowohl arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbeziehungen als auch starke (wenngleich tarifpolitisch unselbständige) zentralistische Massengewerkschaften zu, folgte unter anderem durch die anhaltende neoliberale Politik der Liberalisierung, Deregulierung und Privatisierungen eine grundlegende Transformation des Arbeitsregimes. Insbesondere die oftmals mit Liberalisierungen einhergehenden unterschiedlichsten Formen von Privatisierungen sorgten für eine Verschiebung gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse zugunsten des Kapitals und halfen, den krisenhaften Akkumulationsprozess mit Hilfe öffentlicher Enteignungen zu stützen. Lässt sich angesichts der neoliberalen gesellschaftlichen Neuausrichtung nach Ansicht von Kritikern kein tatsächlicher Nachweis steigender Qualität, sinkender Kosten und zunehmender Effizienz durch Privatisierungen erbringen, so können andere Gründe dieser Politik wesentlich deutlicher nachvollzogen werden. Das nahezu grenzenlose Vertrauen in die selbstheilenden und steuernden Kräfte des Marktes, die wachsende Ablehnung staatlicher Eingriffe, die Suche nach neuen Möglichkeiten extensiver Kapitalakkumulation, die Betonung hauswirtschaftlicher, internatio-

naler, supranationaler und wettbewerbspolitischer Sachzwänge des Staates als auch die optionale Bekämpfung staatlicher und gewerkschaftlicher Monopole (Staatsunternehmen und Monopol des Arbeitsmarktes) trieben die Privatisierung des Staates voran. Als maßgebliche Triebkraft der für die Privatisierungen relevanten europäischen Liberalisierungspolitik kann hierbei aus Expertensicht die Europäische Kommission betrachtet werden. Mit ihrem tief greifenden (standort-)wettbewerbspolitischen Einfluss zielt sie neben einer Stärkung der binnenwirtschaftlichen Konkurrenz und mittels einer starken Reglementierung der Bereitstellung öffentlicher Güter und Dienstleistungen auch auf eine wachsende Bedeutung Europas im liberalisierten und globalisierten Welthandel.

Die Folgen dieser Privatisierungs- und der mit ihr korrelierenden Liberalisierungspolitik werden neben einer Schwächung des Staates bei verfassungsrechtlichen, sozialen, demokratischen und steuerungspolitischen Bedenken vor allem in den Änderungen der einst öffentlichen Arbeitsbeziehungen deutlich. Da Privatisierungen sich oftmals nur auf Kosten der Löhne, Leistungen und Qualität als profitabel erweisen, selbst keinen neuen Schub intensiver Kapitalakkumulation und Produktivitätssteigerungen bewirken und zu einem Netto-Beschäftigungsabbau in den Netzwerkindustrien, einer zunehmenden Belastung der Arbeitsbeziehungen sowie Diversifizierung der Arbeitsbedingungen der verbliebenen Beschäftigten führen, sind hiervon auch die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen betroffen. Sie müssen sich mit den Auswirkungen der Privatisierungen auf die sektoralen Bedingungen des Tarifniveaus, einer sinkenden Lohnquote und den massiven Veränderungen des Akkumulations- und Arbeitsregimes zulasten der abhängig Beschäftigten auseinandersetzen, während ihre eigenen Organisationen in Bedrängnis geraten. Zwecks genauerer Betrachtung dieser Umstände soll im Folgenden näher auf das Beispiel der Privatisierung der europäischen und deutschen Eisenbahn und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigten und Gewerkschaften eingegangen werden.

4. Liberalisierung und Privatisierung der europäischen Eisenbahnen

4.1 Aktuelle Ausrichtung europäischer Schienenverkehrspolitik

Von einer einheitlichen europäischen Verkehrspolitik kann heute nur in Ansätzen gesprochen werden. Dennoch bemüht sich die EU diesem Ziel mittels einer Vereinheitlichung der unterschiedlichen Standards und vernetzenden Verkehrsprojekten näher zu kommen. Neben den zahlreichen Richtlinien zur Interoperabilität der europäischen Verkehrssysteme setzt die EU hierbei auf eine punktuelle finanzielle Investitionspolitik. Mit einer bereits 1992 im Vertrag von Maastricht verankerten und 2004 verabschiedeten Richtlinie verfolgt die EU mit 30 prioritären Projekten das verkehrspolitische Ziel ein Transeuropäisches Verkehrsnetz (TEN-V) im Bereich der Straßen, Flughäfen, See- und Binnenwasserstraßen sowie Eisenbahnstrecken zu schaffen. Diese Pläne sollen im Wesentlichen helfen die großen Verkehrsachsen Europas auszubauen, zu modernisieren und hiermit die erforderliche europäische Infrastruktur bereitzustellen, die für eine wirtschaftlichen Entwicklung der EU notwendig erscheint. Einen Schwerpunkt bilden die zahlreichen Schienenverkehrsprojekte, die finanziell und administrativ von der EU unterstützt werden. Entscheidende Vorlage für die TEN-V war das Papier Missing Networks des European Round Table of Industries von 1991. Für den Zeitraum 2007 bis 2013 sind für die TEN-V EU-Mittel in der Höhe von acht Milliarden Euro veranschlagt, wovon wiederum fünf bis sechs Milliarden Euro in den Bereich Schiene fließen sollen. Zudem sieht die EU weitere 20 Milliarden Euro für die Schienennetze ihrer neuen Mitgliedsstaaten vor (vgl. VDB 2008a:16). Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland gerade im Bereich der Investitionen in den Schienenfernverkehr eine Führungsrolle ein. So zählten beispielsweise der Berliner Hauptbahnhof und die Hochgeschwindigkeitsstrecke Nürnberg-München zu den Projekten des TEN-V-Korridors Nr. 1, der in Berlin beginnt und im italienischen Palermo endet. Für den Neubau des Hauptbahnhofes steuerte die EU rund 33 Millionen Euro und für den Streckenneubau über 210 Millionen Euro zu (vgl. Pressemitteilung der EU-Kommission vom 25. Mai 2006). In einem Grünbuch überprüfte die EU-Kommission im Jahr 2009 nun die gemachten Erfahrungen und revidierte angesichts der verzögerten Fertigstellungen einiger

Projekte ihre TEN-V-Politik. Diese zielt nun auf neue und fristgerecht umgesetzte Projekte (vgl. DB AG 2009d: 31).

„Zentral für die Neuausrichtung ist eine bessere Integration der verschiedenen Verkehrsträger sowie die Frage, ob sich das TEN-V weiter an einem Gesamtnetz als Summe der nationalen Netze orientiert oder ob ein kernnetzorientierter Ansatz entwickelt werden kann. Größere Berücksichtigung sollen vor allem die Klimaschutzziele finden“ (DB AG 2009d: 31).

Während sich die Regionen durch das TEN-V eine bessere Anbindung und regionale wirtschaftliche Attraktivitätssteigerungen versprechen, droht das TEN-V laut Kritikern, durch leichtere und freiere Wahl des Produktions- und Vertriebsstandorts großer Unternehmen, den dadurch entstehenden Druck auf Löhne, Beschäftigungsverhältnisse und Umweltstandards die Gewerkschaften und Regierungen zunehmend unter Druck zu setzen (vgl. Knoflacher 2006: 209ff). Auch können Transportkosten zu Dumpingpreisen zu einem ökologisch bedenklichen Anstieg von Transporten führen.

Im Dezember 2008 legte die EU-Kommission zudem den Vorschlag für eine Verordnung über die Schaffung eines wettbewerbsfähigen europäischen Schienengüterverkehrsnetzes vor. Ziel der Kommission ist es, „die Wettbewerbsfähigkeit und Qualität des grenzüberschreitenden Schienengüterverkehrs zu verbessern. Dies solle insbesondere durch eine verbesserte grenzüberschreitende Koordinierung der Investitionsplanung und der betrieblichen Prozesse im Rahmen des Korridormanagements sowie durch höhere Kapazitäten für den Schienengüterverkehr erreicht werden“ (DB AG 2009d: 30). Beabsichtigte die EU-Kommission dem Verordnungsentwurf zufolge, die EU-Mitgliedsstaaten dazu zu verpflichten auf ausgewählten Strecken (so genannten freeways) dem Schienengüterverkehr Vorrang vor Personenzügen einzuräumen, schwächten die Verkehrsminister der EU im Juni 2009 die geplante Verordnung ab. Demnach soll dem Schienengüterverkehr nun doch kein pauschaler Vorrang vor dem Schienenpersonenverkehr eingeräumt werden (vgl. DVZ: 2008 s.p., TRANSNET 2009f: s.p.). Darüber hinaus plant die EU bis 2015 ein interoperables europäisches Eisenbahnverkehrsleitsystem (European Rail Traffic Management System - ERTMS) einzurichten, das mittels unterschiedlicher Komponenten insbesondere für einen reibungslosen grenzüberschreitenden Schienenverkehr dienen soll (vgl. VDB 2008a: 15).

4.2 Liberalisierung und Deregulierung der europäischen Eisenbahnen

Im europäischen Eisenbahnsektor beherrschten traditionell vor allem monopolistische Staatsbetriebe das Bild, die lediglich von kleineren lokalen oder regionalen Betreibern in öffentlicher oder privater Hand ergänzt wurden und auf die nur ein kleiner Teil der Transportleistungen entfiel (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.). Ab Anfang der 90er Jahre änderte sich dies durch einen umfangreichen europäischen Restrukturierungs- und Liberalisierungsprozess. Seitdem findet die Liberalisierung und Deregulierung des europäischen Schienenverkehrssektors im Wesentlichen auf drei verschiedenen Ebenen statt. Führt die Europäische Union auf der Ebene des Welthandels mit Dienstleistungen im Rahmen des Dienstleistungsabkommen GATS Verhandlungen um eine Liberalisierung und Deregulierung dieser Märkte durch, steht dies zugleich in Verbindung mit der Liberalisierung des EU-Binnenmarktes. Mittels Liberalisierung und Deregulierung und auf Grundlage des EWG-Vertrages ist die Europäische Union bemüht einen einheitlichen europäischen Markt und ein einheitliches europäisches Eisenbahnsystem zu schaffen. Ziel ist ein verbessertes Angebot an Verkehrsdienstleistungen und Infrastruktur. Die EU-Kommission setzt zur Revitalisierung des im Modal Split, d.h. im Wettbewerb der konkurrierenden Verkehrsträger, anteilig geschrumpften Schienenverkehrssektor auf die Einführung von Marktkräften, um eine Steigerung der Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.). Die dritte Ebene dieser Liberalisierung und Deregulierung stellen die nationalen europäischen Eisenbahnsysteme dar, die verpflichtet sind die auf EU-Ebene getroffenen Entscheidungen und auf Welthandelsebene eingegangenen Zusagen umzusetzen. Gleichzeitig sind es die nationalen Regierungen der EU-Mitgliedsstaaten, welche über ihren Sitz im Europäischen Rat diese internationalen und supranationalen Verpflichtungen mit beschließen.

4.2.1 Schienenverkehrsliberalisierung als Bestandteil des internationalen Dienstleistungsabkommens GATS

Grundlegendes Ziel des Dienstleistungsabkommens GATS im Rahmen der Welthandelsorganisation (WTO) ist die „»fortschreitende Liberalisierung« sämtlicher Dienstleistungsmärkte“ (Fritz u.a. 2006b: 7). In Bezug auf die Liberalisierungsvorhaben im Bereich des Schienenverkehrs (GATS-Dienstleistungssektor 11 E) wurde seitens der EU trotz des anhalten starken Drucks der

Verkehrswirtschaft, die auf eine uneingeschränkte Öffnung der Verkehrsmärkte drängt (vgl. Howard 2002: s.p.), bislang jedoch nur wenige Verpflichtungen eingegangen. Dies führt die WTO auf die bislang noch vorherrschenden nationalen Monopole im Schienenverkehr zurück (vgl. Fritz u.a. 2006b: 12f). Doch rückt im Rahmen der GATS-Verhandlungen auch der derzeit wachstumsstarke und lukrative Transportdienstleistungssektor zunehmend in den Fokus handelspolitischer Interessen. Länder wie Brasilien, Japan und Kanada fordern daher die Liberalisierung des Personen- und Güterverkehrs (vgl. ebd.: 77).

Bislang gelingt es den Gewerkschaften weder, die von ihnen geforderten Kernarbeitsnormen, sozialen und ökologischen Mindeststandards (vgl. Bsirske 2003: 191) in das GATS-Abkommen einbauen zu lassen, noch einen fairen Wettbewerb zwischen und innerhalb der Nationalstaaten durchzusetzen. Welche Auswirkungen dies für die Beschäftigungssituation im Schienenverkehrssektor haben kann, macht das Beispiel kommunaler Verkehrsbetriebe (ÖPNV) deutlich. Diese zum Teil defizitär arbeitenden öffentlichen Unternehmen sind bereits heute dem wachsenden Druck privater Konkurrenz ausgesetzt, die zum Teil mit erheblich arbeitgeberfreundlicheren Tarifverträgen arbeiten. Auch der Trend zur Auslagerung und Privatisierung der Verkehrsbetriebe wird hierdurch vorangetrieben. Die Niederlassungsfreiheit ausländischer Anbieter sowie die Konkurrenz durch Niedriglohnkräften und die zeitlich begrenzte Arbeitsmigration, etwa von Managern und Spezialisten im Zuge der GATS-Liberalisierung dürften diesen Trend noch weiter verstärken (vgl. Fritz u.a. 2006b: 13). Bereits heute ist der europäische Verkehrsmarkt durch einen hohen Konzentrationsprozess großer privater und ehemals staatlicher Logistikkonzerne geprägt. Fritz u.a. gehen davon aus, dass sich dieser Prozess durch eine fortschreitende GATS-Liberalisierung weiter verstärken wird (vgl. ebd.: 12f).

Die Europäische Kommission nutzt laut Bsirske die GATS-Verhandlungen indirekt, um in Verantwortungsbereiche einzuwirken, die in Europa noch außerhalb ihrer Macht liegen, etwa die Sektoren des Öffentlichen Dienstes (vgl. Bsirske 2003: 193). So lässt sich durchaus sagen, dass weder das GATS noch die EU-Kommission auf Privatisierungen drängen oder nationalstaatliche Eigentumsverhältnisse Einfluss haben, jedoch über die liberalisierende Handelspolitik steuernd auf die nationalen Entscheidungen über den Charakter und die Bereitstellung öffentlicher Güter und Dienstleistungen einwirken.

4.2.2 Liberalisierung und Deregulierung des europäischen Schienenverkehrssektors

„Wohin wir bahnpolitisch auch schauen: Nahezu jede nationale Entscheidung trägt unverkennbar die Handschrift Brüssels“ (Brinkmann 2008: s.p.).

Auch wenn die Liberalisierung des Transportsektors in den Vereinbarungen des GATS nur sehr wenig fortgeschritten ist, so ist laut Fritz u.a. die europäische Binnenmarktliberalisierung im Bereich der Transportdienstleistungen deutlich weiter entwickelt (vgl. Fritz u.a. 2006b: 12f). Zwar bestanden zur Regelung des internationalen Schienenpersonen- und -güterverkehrs zwischen den einzelnen nationalstaatlichen Eisenbahnunternehmen bereits vor ihrer europäischen Liberalisierung zahlreiche internationale Abkommen⁴², doch gingen diese Abkommen aus Sicht der europäischen Institutionen nicht weit genug. Um das Ziel des EWG-Vertrags und eine einheitliche europäische Verkehrspolitik sowie eine Revitalisierung des europäischen Schienenverkehrs⁴³ zu erreichen, beschloss der Europäische Rat seit Anfang der 90er Jahre zahlreiche Verordnungen und Richtlinien, deren Rechtsvorschriften einen breit angelegten Umstrukturierungs- und Liberalisierungsprozess einleiteten (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.). Darunter fielen unter anderem „genauere Bestimmungen zur Öffnung der Märkte für den Güter- und Personenverkehr auf der Schiene, zur Interoperabilität des Hochgeschwindigkeitsbahnverkehrs und des konventionellen Eisenbahnsystems, zu den Bedingungen für die Gewährung staatlicher Beihilfen, die Festlegung gemeinwirtschaftlicher Verpflichtungen und den Abschluss öffentlicher Dienstleistungsaufträge zum Netzzugang“ (Kirchner 2008: 153).

Schon seit dem EWG-Vertrag von 1957 zählt der Verkehrssektor als Gegenstand gemeinsamer Politik. Doch erst 1965 bekundete der Europäische Rat seinen Willen zur Harmonisierung von Wettbewerbsvorschriften im Eisenbahnverkehr. Nach 1968 wurden die finanzielle Eigenständigkeit der Eisenbahnunternehmen und eine Harmonisierung von Subventionsvorschriften herbeigeführt, das Recht gemeinwirtschaftliche Pflichten sowie die Kontenführung

⁴² Zu den internationalen Abkommen des internationalen Schienenpersonen- und Schienengüterverkehrs gehören beispielsweise das RIV (Regolamento Internazionale Veicoli), das RIC (Regolamento Internazionale Carozze) und das EUROP-Abkommen zur Nutzung von Wagenmaterial (vgl. Lahounik 2004: 18).

⁴³ Siehe auch das Weißbuch der Europäischen Kommission zur Revitalisierung der Eisenbahnen von 1996, das eine Kommerzialisierung und Vermarktlichung des Eisenbahnsektors fordert, um seine Rolle als europäisches Verkehrsmittel zu stärken (EU-Kommission 1996).

geregelt (Verordnungen EWG Nr. 1191/69 und Nr. 1192/69). Eine vom Europäischen Rat 1975 getroffene Entscheidung (75/327/EWG) zur Liberalisierung und Kooperation der europäischen Staatsbahnen scheiterte in den Folgejahren jedoch an einer abnehmenden Integrationsbereitschaft der angewachsenen Europäischen Gemeinschaft (vgl. Müller/Wilke 2006: 30ff). Erst 1985 reichte das Europäische Parlament angesichts des schlechten Zustandes vieler europäischer Staatsbahnen wegen Verletzung des EG-Vertrags eine Untätigkeitsklage beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) ein⁴⁴ und forderte vom Europäischen Rat „die Dienstleistungsfreiheit im gemeinschaftlichen Verkehr sicherzustellen“ (Delbanco 2000: 28). Fortan nutzte die Europäische Kommission die 1986 in der Einheitlichen Europäischen Akte beschlossene Schaffung eines einheitlichen Binnenmarktes als Antriebsmotor für eine Reaktivierung der Reformvorhaben aus den 70ern und leitete schließlich 1991 die Liberalisierung der europäischen Eisenbahnen ein.

Mit der EU-Richtlinie (RL) 91/440/EWG vom 29. Juli 1991 (zum Stichtag 1.1.1993) verpflichteten sich die Mitgliedsstaaten der EU zu zahlreichen einschneidenden Maßnahmen. So verlangt die Richtlinie von den Mitgliedsstaaten sowohl die Umgestaltung ihrer staatlichen Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) zu wettbewerbsfähigen Bahnen als auch eine Öffnung ihrer bis dahin abgeschotteten nationalen Schienenverkehrsmärkte. Nach dem Vorbild Schwedens, das bereits 1988 mit der Liberalisierung seines Eisenbahnsektors begonnen hatte, sah die Richtlinie vor, sowohl eine mindestens buchhalterische Trennung von Infrastruktur und Eisenbahnbetrieb (vertikale Desintegration⁴⁵) vorzunehmen als auch eine von staatlicher Hand unabhängige Betriebsführung der EVU einzurichten, um „einen gleichberechtigten und nicht diskriminierenden Netzzugang sicherzustellen“ (Dickhaus/Dietz 2004b: 21f). Auch verpflichteten sich die Mitgliedsstaaten, die Verschuldung ihrer Staatsbahnen abzubauen und

⁴⁴ Nach Angaben des Verbands der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) „wurde der Eisenbahnbereich jahrzehntelang vernachlässigt und vornehmlich an den singulären Interessen der Mitgliedstaaten ausgerichtet. Dadurch blieb der Flickenteppich einzelstaatlicher Systeme und Regelungen unverändert. Zu nennen sind unterschiedliche betriebliche Regelungen, Stromsysteme, Leit- und Sicherungstechnik oder Displaysprachen sowie Zulassungsanforderungen für Eisenbahntechnik“ (VDB 2008a: 3).

⁴⁵ Vertikale Integration bedeuten, dass Unternehmen in mehreren Bereichen der Dienstleistungserbringung tätig sind und dabei Synergieeffekte nutzen können. Eine Entflechtung oder auch vertikale Desintegration von Unternehmen zielt daher oft auf die Verhinderung von Quersubventionierungen (Transferzahlungen) zwischen den Unternehmensbereichen und eine Verminderung der Marktdominanz dieser vorwiegend großen Unternehmen (und ehemaliger staatlicher Monopole).

eine finanzielle Sanierung einzuleiten. Ferner sah die Richtlinie vor, die Zugangsrechte aller EVU auf dem transeuropäischen Schienengüternetz zu gewährleisten (vgl. Delbanco 2000: 29). Diese Deregulierung der Zugangsrechte für private Betreiberfirmen zur Eisenbahninfrastruktur machte den Weg frei für die Konkurrenz der bis dahin staatlich geführten Eisenbahnen. Nach Hajek bildete die EU-Richtlinie 91/440/EWG von 1991 somit den ersten Schritt „gegen den öffentlichen Eisenbahnverkehr in staatlicher Hand“ (Hajek 2006: 5) und führte nach Ansicht vieler Beobachter zu einer weitgehenden Liberalisierung und Privatisierung der Eisenbahnunternehmen der Europäischen Gemeinschaft (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 23, Pedersini/Trentini 2000: s.p.).

In den Jahren nach der Richtlinie 91/440/EWG folgten denn auch zahlreiche weitere Vorgaben (siehe Abb. 1), darunter 1992 eine Richtlinie zur Festlegung gemeinsamer Regeln für bestimmte Beförderungen im kombinierten Güterverkehr zwischen den Mitgliedsstaaten der EU (RL 92/106/EG). 1993 folgte eine Verordnung zum so genannten Bestellerprinzip (VO 93/91/EG), welche die staatlichen EVU aus ihren gemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen auf nationaler Ebene entließ. Dieses Prinzip gab den EU-Mitgliedsstaaten fortan sowohl die Möglichkeit, die nicht mehr eigenwirtschaftlich erbrachten Verkehrsleistungen gegen ein Entgelt zu vereinbaren als auch den Verkehrsunternehmen aufzuerlegen. Zum einen sollen damit „ziellose Subventionen“ verhindert werden, zum anderen wird aber auch weiterhin das nationale Interesse an Verkehrsleistungen anerkannt (Delbanco 2000: 33).

Im Jahr 1995 erfolgte eine Ergänzung und konkrete Ausgestaltung einzelner Bestandteile der Richtlinie 91/440/EWG zur Lizenzierung von Eisenbahnunternehmen (RL 95/18/EG) und zum Management der Bahntrassen (RL 95/19/EG) sowie 1996 mit der so genannten Interoperabilitätsrichtlinie (RL 96/48/EG) eine europäische Regelung für einen sicheren und durchgehenden transeuropäischen Hochgeschwindigkeitsverkehr. Da die anvisierten Ziele jedoch „nur teilweise erreicht“ wurden, regte die EU-Kommission in einer Bündelung von verkehrspolitischen Maßnahmen schließlich die so genannten Eisenbahnpakete an (VDB 2008a: 4).⁴⁶

⁴⁶ Eine theoretische Fundierung durch die EU-Kommission erfolgte im September 2001 durch das Weißbuch „Die europäische Verkehrspolitik bis 2010: Weichenstellungen für die Zukunft“ (vgl. EU-Kommission 2001a).

In den Jahren 1998 bis 2001 erarbeitet die EU deshalb in ihrem ersten Eisenbahnpaket ein umfangreiches Bündel von Maßnahmen, mit denen die bestehenden Regelungen seit 1991 überarbeitet wurden. Mit der Richtlinie zur „Entwicklung der Eisenbahnunternehmen in der Gemeinschaft“ (RL 2001/12/EG) wurde die Richtlinie 91/440/EWG dahingehend fortentwickelt, dass fortan allen zugelassenen EVU der Zugang zum transeuropäischen Schienengüterverkehrsnetz und nach einer Übergangsfrist von sieben Jahren zum gesamten Schienengüterverkehrsnetz zu gewährleisten sei. Auch die bestehenden Regelungen zur Trennung der einzelnen Aufgabenbereiche im Eisenbahnverkehr wurden verschärft. So sah die Richtlinie vor, dass die staatliche Unabhängigkeit des Infrastrukturbetreibers sowie eine rechnerische Trennung der Segmente Schienengüter- und Schienenpersonenverkehr zu gewährleisten und eine nationale Regulierungsstelle zur Überwachung der Netzzugangsrechte einzurichten sei. Weitere Richtlinien sollten für eine europaweite Vereinheitlichung der Zulassungsbestimmungen (RL 2001/13/EG⁴⁷), einen transparenten, unabhängigen und diskriminierungsfreien Zugang zur Schieneninfrastruktur (RL 2001/14/EG⁴⁸) und eine weitergehende technische Harmonisierung der Schienenverkehrssysteme und des konventionellen transeuropäischen Eisenbahnnetzes (RL 2001/16/EG) sorgen. Ferner beschloss die EU eine Umsetzung des ersten Eisenbahnpaketes bis Mitte März, bzw. April 2003 (vgl. Brinkmann 2008, Delbanco 2000: 33, Dickhaus/Dietz 2004b: 22, Hemmer/Hollos 2003: 4, Lahounik 2004: 8, Lippert 2005: 26, VDB 2008a).

Mit ihrem Weißbuch⁴⁹ „Die europäische Verkehrspolitik bis 2010: Weichenstellungen für die Zukunft“ vom September 2001 markierte die EU-Kommission darüber hinaus ihre Ziele für eine weitere Ausgestaltung der europäischen

⁴⁷ Für die Erteilung einer Konzession müssen nach dieser Richtlinie EVU ihre Zuverlässigkeit, Finanzkraft, fachliche Eignung und eine ausreichende Versicherung nachweisen. Auch gelten seither die in einem Land der EU erteilten Betriebsgenehmigungen in allen Mitgliedsstaaten (vgl. Lahounik 2004: 8).

⁴⁸ Hierfür sorgt die Richtlinie sowohl für marktwirtschaftliche Bestimmungen beim Trassenmanagement des Eisenbahninfrastrukturbetreibers als auch für Mechanismen zur Kontrolle des Infrastrukturmonopolisten. Auch regelt die Richtlinie künftige Preisgestaltung für die Benutzung des Schienennetzes und legt die Berechnung der anfallenden Gebühren fest.

⁴⁹ Die Grünbücher der EU sind strategische Positionspapiere und bieten eine Diskussionsgrundlage für die ihnen folgenden Weißbücher der EU. Diese sind wiederum rechtsverbindliche Vorlagen für rechtsverbindliche Richtlinien. Die Richtlinien der EU verpflichten schließlich unter Sanktionsmaßnahmen ihre Mitgliedsstaaten zu nationaler Gesetzesänderung, bzw. Gesetzgebung (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 19).

Schienenverkehrspolitik. So sieht das Weißbuch mittels Marktöffnung und Wettbewerbsförderung eine Erhöhung des Schienenverkehrsanteils gegenüber anderen Verkehrsträgern sowie die Harmonisierung der europäischen Eisenbahnen vor (vgl. EU-Kommission 2001a). Daher beinhaltete das zweite 2002 vorgestellte und 2004 beschlossene Eisenbahnpaket der EU-Kommission Richtlinien zur Harmonisierung der Eisenbahnsicherheit (RL 2004/49/EG) und weiteren Interoperabilität (RL 2004/50/EG) (vgl. VDB 2008a: 7f). Die Vereinheitlichung sozialer Bestimmungen (z.B. der Arbeitszeit) der Beschäftigten blieb hingegen auch dieses Mal ganz im Geiste des Wettbewerbs unbeantwortet. Trotz der Gegenstimmen Frankreichs, Belgiens und Luxemburgs (vgl. Hemmer/Hollos 2003: 4, Lippert 2005: 26) sorgte das zweite Eisenbahnpaket der EU darüber hinaus mit der Richtlinie RL 2004/51/EG für die vollständige Öffnung des europäischen Schienengüterverkehrsmarkt zum 1. Januar 2007. Zudem wurde „zur technischen Unterstützung der EU-Kommission“ mit der so genannten Agenturverordnung (EG Nr. 881/2004) als zentrale Koordinierungsinstanz die Einrichtung einer Europäischen Eisenbahnagentur (EEA) mit Sitz im französischen Valenciennes beschlossen (Hemmer/Hollos 2003: 4).

Das dritte Eisenbahnpaket, das die EU-Kommission im Jahr 2004 vorstellte und das 2007 beschlossen wurde, erfasste wiederum neue Bereiche des Sektors. So regelt und erweitert etwa die Verordnung 1371/2007/EG ab Ende 2009 die Rechte der Fahrgäste und soll so zu einer Steigerung der Qualität des Schienenverkehrs beitragen. Nachdem bereits mit der 2005 beschlossenen Richtlinie 2005/47/EG über bestimmte Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr eine erstmalige Regelung von Arbeitsbestimmungen im europäischen Eisenbahnsektor erfolgte, wurden im Rahmen des dritten Eisenbahnpakets mit der Richtlinie 2007/59/EG auch einheitliche Sicherheitsstandards für die Qualifizierung und einheitliche Zertifizierung für Lokführer eingeführt. Dieser so genannte Lokführerschein ermöglicht fortan einen grenzüberschreitenden Einsatz von Triebfahrzeugführern (hierzu siehe auch Kapitel 8.4).

Doch während die EU bereits im Januar 2007 die vollständige Liberalisierung des Schienengüterverkehrs abschließen konnte (vgl. EU-Kommission 2006: s.p.) und das Europäische Parlament am 18. Januar 2007 im Rahmen des dritten Eisenbahnpakets die Öffnung der Schienennetze für den grenzüberschreitenden Personenverkehr bis 2010 beschloss, verfehlte eine vom Verkehrsausschuss des Europäischen Parlaments empfohlene Marktliberalisierung des innerstaatlichen

Personenverkehrs bis 2017 die erforderliche Mehrheit im Europaparlament (vgl. Bahn für Alle 2007a: s.p.). Die Richtlinie 2007/58/EG zur Liberalisierung des grenzüberschreitenden Schienenpersonenverkehrs schließt dabei zwar die Beförderungen auf rein nationalen Teilabschnitten mit ein, gibt den Mitgliedsstaaten jedoch zugleich die Möglichkeit zum Schutz ihrer gemeinwirtschaftlichen Verkehre bis zu 15 Jahre lang nationale Ausnahmeregelungen zu treffen. So können diese beispielsweise die Zuständigkeit ihren nationalen Behörden übertragen und jene die Zugangsrechte der Erbringer grenzüberschreitender Verkehre beschränken oder Abgaben einfordern (vgl. DB AG 2009d: 30, VDB 2008a: 10).

Auch die Verordnung zum Bestellerprinzip von 1993 wurde von der EU fortentwickelt und mit der Verordnung (EG) 1370/2007 zur Regelung der öffentlichen Personenverkehrsdienste stärker an den Gedanken des Wettbewerbs gebunden. So sollen öffentliche Verkehrsdienste seit dem 3. Dezember 2009 „grundsätzlich im Rahmen einer Ausschreibung an öffentliche oder private Unternehmen vergeben“ werden. Jedoch lassen zahlreiche Tatbestände Ausnahmen im SPNV zu (VDB 2008a: 9).

In einem „vierten“ Eisenbahnpaket („Cross-Acceptance“-Package) präsentierte die EU-Kommission noch vor der Verabschiedung des dritten Eisenpakets Ende 2006 weitere Vorschläge zur Revision der Interoperabilitätsrichtlinie (KOM (2006) 783 endg.) und Sicherheitsrichtlinie (KOM (2006) 784 endg.) sowie zur Änderung von Zuständigkeiten der EEA (KOM (2006) 785 endg.). Allerdings schloss sich das Europäische Parlament mit seinen noch 2007 erfolgten Beschlüssen nur zum Teil diesen Vorschlägen der EU-Kommission an. So kam es insbesondere im Falle der Sicherheitsrichtlinie zu keiner Einigung (vgl. ebd.: 11).

Derzeit arbeitet die EU-Kommission an einer Neufassung (Recast) des ersten Eisenbahnpakets, um den Rechtsrahmen für den Zugang zum Eisenbahnverkehrsmarkt zu vereinfachen und zu modernisieren. Im Mittelpunkt stehen hierbei eine erweiterte internationale Zusammenarbeit der Infrastrukturbetreiber sowie eine weiter reichende Übertragung von Kompetenzen an die Reguliierungsbehörden. Gleichzeitig empfiehlt eine bereits Anfang 2009 veröffentlichte Folgenabschätzungsstudie der EU-Kommission unter anderem eine erweiterte

Abb. 2: Richtlinien, Verordnungen und Eisenbahnpakete der EU

Erste Richtlinien & Verordnungen	Erstes Eisenbahn-paket	Zweites Eisenbahn-paket	Drittes Eisenbahn-paket	„Viertes Eisenbahn-paket“ - Cross Acceptance Package
<p><u>RL 91/440/EWG</u> Vertikale Desintegration und unabhängige Betriebsführung der EVU Öffnung des grenzüberschreitenden SGV</p> <p><u>RL 92/106/EG</u> Beförderungsregeln im kombinierten Güterverkehr zwischen Mitgliedstaaten</p> <p><u>VO 93/91/EG</u> Bestellerprinzip</p> <p><u>RL 95/18/EG</u> Lizenzierung von Eisenbahnunternehmen</p> <p><u>RL 95/19/EG</u> Zuweisung von Fahrwegkapazitäten der Eisenbahn und die Berechnung von Wegeentgelten</p> <p><u>RL 96/48/EG</u> Interoperabilität des trans-europäischen Hochgeschwindigkeitsbahnsystems</p>	<p><u>RL 2001/12/EG</u> Öffnung des trans-europäischen SGV-Marktes Unabhängigkeit des Netzbetreibers Rechnerische Trennung von SPV und SGV</p> <p><u>RL 2001/13/EG</u> Zulassung von Eisenbahnunternehmen</p> <p><u>RL 2001/14/EG</u> Trassenmanagement</p> <p><u>RL 2001/16/EG</u> Interoperabilität des Schienenverkehrssystems und des Eisenbahnnetzes</p>	<p><u>RL 2004/49/EG</u> Eisenbahnsicherheit</p> <p><u>RL 2004/50/EG</u> Interoperabilität</p> <p><u>RL 2004/51/EG</u> Vollständige Öffnung des europäischen Güterverkehrsmarktes</p> <p><u>VO (EG) 881/2004</u> Agenturverordnung</p> <p>* <u>RL 2005/47/EG</u> Einsatzbedingungen grenzüberschreitenden Fahrpersonals</p>	<p><u>VO (EG) 1370/2007</u> Öffentliche Personenverkehrsdienste</p> <p><u>VO (EG) 1371/2007</u> Fahrgastrechte</p> <p><u>RL 2007/58/EG</u> Öffnung des Grenzüberschreitenden Personenverkehrs</p> <p><u>RL 2007/59/EG</u> „europäischer Lokführerschein“</p>	<p><u>KOM (2006) 783 endg.</u> Revision der Interoperabilitätsrichtlinie</p> <p><u>KOM (2006) 784 endg.</u> Revision der Sicherheitsrichtlinie</p> <p><u>KOM (2006) 785 endg.</u> Änderungen von Befugnissen der Europäischen Eisenbahnagentur</p>

* Die RL 2005/47/EG entstand zwischen dem 2. und 3. Eisenbahnpaket

Quellen: VDB 2008a: 12, eigene Ergänzungen

Beobachtung des Marktes und die Definition einer mittel- bis langfristige Strategie zur Entwicklung des Eisenbahnsektors durch die Mitgliedsstaaten (vgl. DB AG 2009d: 29).

Die Europäische Transportarbeiterföderation (ETF) indes befürchtet, dass die EU-Kommission diese Gesetzesvorhaben plane, „um die Zerschlagung und Liberalisierung weiter fortzusetzen“ (ETF 2008a: s.p.):

„Integrierte Unternehmen sollen zerstört werden, Infrastruktur-Management und Verkehrsunternehmen sollen komplett getrennt werden. So genannte eisenbahnnahe Dienstleistungen, Instandhaltungen, Rangierbahnhöfe und selbst Ausbildungszentren sollen – mit den Worten der EU – diskriminierungsfreien Zugang gewähren. Das bedeutet in der Realität Zerschlagung, Outsourcing und Privatisierung“ (ebd.: s.p.).

Angesichts dieser umfangreichen und tief greifenden Einschnitte in die Souveränität der nationalen Eisenbahnpolitik durch die EU ist die Auffassung von Siebert durchaus plausibel, dass die EU die wichtige Triebkraft der Liberalisierung und Deregulierung in Deutschland und Europa darstellt. Denn sie brachte mit ihren Richtlinien und Verordnungen eine Deregulierung auch gegen den Widerstand von Interessengruppen voran und erzwang einen institutionellen Wandel, der dafür sorgt, dass sich einige der EU-Mitgliedsstaaten sogar voraus-eilend an die neuen Bedingungen anpassen (vgl. Siebert 2005: 273).

„Die überwältigende Anzahl dieser institutionellen Veränderungen kam durch Druck der EU zustande. Das Konzept des einheitlichen Marktes erwies sich als ein durchsetzungsfähiger Weg bei der Öffnung von Märkten, die von staatlichen Monopolen dominiert wurden“ (ebd.: 283).

Diese von der EU-Kommission eingeleiteten Maßnahmen bedurften neben einer Zustimmung durch das Europäische Parlament stets auch der Zustimmung des Europäischen Rats, also der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten. Ohne den politischen Willen und das Mitwirken der nationalen Regierungen wäre daher ein Großteil der europäischen Schienenverkehrsliberalisierung und -deregulierung nicht möglich gewesen.

Die Bilanz dieser 1991 eingeleiteten Politik der Marktöffnung und sektoralen Harmonisierung indes fällt aus Sicht Lahourniks „eher ernüchternd“ aus:

„Der Beweis, dass Netzöffnungen und Liberalisierungen automatisch die gewünschten Effekte wie Marktanteilsgewinne, zufriedene Kunden und eine hohe

Versorgungsdichte bringen, wurde bisher nicht erbracht. Ein tatsächlicher, lediglich auf Wettbewerb zurückführbarer, quantitativer und qualitativer Sprung bei den EU-Bahnen konnte nicht festgestellt werden. Das Ziel der Eisenbahnpakete, die Anteile des Schienenverkehrs am Gesamtgüterverkehrsaufkommen EU-weit zu erhöhen, wurde eindeutig verfehlt“ (Lahounik 2004: 12).

Auch habe die Liberalisierungspolitik der EU laut Höferl bei unterschiedlichen Fortschritten nicht zu wettbewerbspolitischen Ergebnissen, wie sinkenden Preisen oder einer Vielzahl neuer Anbieter geführt, da sich in der Regel die bisher marktbeherrschenden Unternehmen gegen den zusätzlichen Wettbewerb wehren oder staatliche Maßnahmen ihn bewusst verzerren (vgl. Höferl 2005: 7f). Als eine Folge der europäischen Schienengüterverkehrsliberalisierung können nach Lahounik Marktkonsolidierung und eine „gewaltige Fusionswelle und zahlreiche Kooperationen“ zu europaweit tätigen Unternehmen beobachtet werden. Hierbei sei es „abzusehen, dass nur einige wenige Unternehmen diese »Bereinigung« überstehen werden“ (Lahounik 2004: 18). Insgesamt, so kritisiert Hilal, zeigten in der europäischen Schienenverkehrspolitik sowohl die EU-Kommission als auch die nationalen Regierungen ein zu geringes Interesse an dieser öffentlichen Dienstleistung und übersähen die schädliche Wirkung von Wettbewerb und einseitiger Kostenreduzierung für Innovationen im Schienenverkehrssektor (vgl. Hilal 2007: 18f).

Dennoch beabsichtigt die EU-Kommission offensichtlich weiter an einer fortschreitenden Binnenmarktliberalisierung und ihren verkehrspolitischen Zielen des Weißbuchs von 2001 festzuhalten. Eine berechtigte Frage ist jedoch, warum sie für eine Stärkung des Verkehrsträgers Schiene nicht durch die Internalisierung externer Kosten für fairen Wettbewerb sorgt. Möglich wären etwa die Einführung einer Flächen deckenden LKW-Maut, die Aufhebung der Kerosin-Subventionen sowie die steuerliche Entlastung von Bahnleistungen. Einen ersten Vorstoß in diese Richtung machte die EU-Kommission, als sie am 8. Juli 2008 einen Vorschlag zur Internalisierung externer Kosten aller Verkehrsträger vorlegte (vgl. VDB 2008b: s.p.).

Hilal macht die Politik der EU auch für die massiven negativen Auswirkungen des europäischen Restrukturierungsprozesses auf die Beschäftigten verantwortlich:

„The massive job cuts, the sweeping social losses and the dramatic deterioration of the working conditions are not only due to the privatisation process itself.

They result from a political choice made at the European level: the general cost reduction of all modes of transport to build the European Single Market and to increase trade between European countries“ (Hilal 2007: 2).

Zwar erfolgten mit dem europäischen Lokführerschein und den Einsatzbedingungen für grenzüberschreitend tätiges Personal im europäischen Eisenbahnsektor erste Schritte zur Berücksichtigung von einheitlichen Arbeitsstandards, doch blieben, wie Lahounik bereits 2004 kritisierte, soziale Aspekte in den Eisenbahnpaketen bis heute unzureichend berücksichtigt. Als ein Fortschritt kann hingegen angesehen werden, dass der von ihm angemahnten Niveauanhebung sicherheitsrelevanter Mindeststandards, eine ausreichende Ausstattung der zuständigen Eisenbahnbehörden und die notwendige Verpflichtung, die Sozialpartner bei der Ausarbeitung technischer und sozialer Normen zu beteiligen in den Eisenbahnpaketen der letzten Jahren teilweise Berücksichtigung fanden (vgl. Lahounik 2004: 9f).

Einige Beobachter der europäischen Umstrukturierungen des Schienenverkehrssektors sehen die sektoralen liberalisierenden Rechtsvorschriften der EU in Wechselwirkung mit nationalen Privatisierungspolitiken. So kann beispielsweise Henke (TRANSNET), einen „maßgeblichen Einfluss“ des europäischen Rechts „auch für die Frage der Privatisierung von (ehemaligen) Staatsaufgaben“ erkennen, da dieses dem nationalen Recht übergeordnet sei und in Fragen „nationalstaatlicher Bindungswirkung gemeinschaftsrechtlicher Vorgaben im Bereich der Privatisierung und des Wettbewerbs“ habe (Henke 2008: 281ff). Zielt der EU-Vertrag (EUV) auf eine gemeinsame Politik im Gebiet des Verkehrs (Artikel 3 Absatz I Buchstabe f) EUV), so verfolgen die folgenden Abschnitte des EUV zum Schutz des Wettbewerbs und der Angleichung innerstaatlicher Rechtsvorschriften (Art. 3 I g) EUV und Art. 3 I f) EUV) vor dem Hintergrund der Schaffung eines einheitlichen Marktes (nach Art. 2 EUV) neben ihrem integrativen Charakter vor allem eine wirtschaftspolitische Ordnungsfunktion. Diese Ordnungsfunktion werde laut Henke vor allem „zur Deregulierung und Entflechtung von staatlichen Monopolbetrieben genutzt“. Damit habe sie einen „ganz erheblichen Einfluss auf die Frage der Privatisierung von (ehemaligen) Staatsaufgaben, insbesondere, wenn diese durch Monopolunternehmen erbracht werden“ (ebd.: 284). Gleichzeitig stellt die TRANSNET fest, dass die EU keinerlei Vorgaben hinsichtlich eines bestimmten Privatisierungsmodells habe:

„Die EU-Kommission deutet zum Beispiel in ihrem Bericht vom 3. Mai 2006 über die Durchführung des 1. Eisenbahnpakets in Anhang 5 an, dass eine Trennung es aus ihrer Sicht erleichtern würde, einen diskriminierungsfreien Zugang zur Schieneninfrastruktur zu gewährleisten. Sie stellt aber fest, dass die hierfür maßgeblichen EU-Richtlinien 2001/12/EG und 2001/14/EG keine institutionelle Trennung zwischen Infrastruktur und Transport erfordern“ (TRANSNET 2006c: 10).

4.2.3 Zum Stand der Schienenverkehrsliberalisierung der EU-Mitgliedsstaaten

Eine gute Übersicht über den Stand der nationalen Umsetzung der Vorgaben der EU und der Liberalisierung der europäischen Eisenbahnen gibt der so genannte Liberalisierungsindex (auch Kirchnerindex), der 2007 zum dritten Mal nach 2002 und 2004 von IBM Global Business Services in Zusammenarbeit mit Prof. Christian Kirchner von der Humboldt-Universität Berlin im Auftrag der DB AG erstellt wurde. Demnach besteht, trotz unterschiedlichen Fortschritts und unterschiedlich hoher Markteintrittsschranken, ein anhaltender Trend zur EU-konformen Öffnung der nationalen Eisenbahnverkehrsmärkte. So ist es bereits in allen untersuchten Ländern für nationale und ausländische EVU möglich, im Schienengüterverkehr (SGV) aktiv zu werden, was jedoch aufgrund der zum Teil noch restriktiven Zugangsbedingungen bislang nicht in allen Ländern auch der Fall ist. Im Schienenpersonenverkehr (SPV) hingegen verweigern einige Länder den Zugang auch weiterhin. Auch bezüglich der Regulierungsstellen zeigt sich ein sehr differenziertes Bild in der Umsetzung der Anforderungen der EU, da einige Mitgliedsländer den Vorgaben der EU bislang lediglich formell nachkommen.

Insgesamt teilt die Studie den Liberalisierungsstatus der EU-Länder sowie der Schweiz und Norwegens in drei Kategorien ein. In der ersten Kategorie (Advanced) befinden sich Großbritannien, Deutschland, Schweden und die Niederlande, deren Marktöffnung gemäß Liberalisierungsindex bereits als fortgeschritten gilt. In der zweiten Kategorie (On Schedule) befinden sich Österreich, Dänemark, die Schweiz, Polen, Tschechien, Rumänien, Portugal, die Slowakei, Norwegen, Estland, Litauen, Italien, Slowenien, Bulgarien, Lettland, Belgien, Ungarn, Finnland und Spanien, deren Marktöffnung sich im Zeitplan befindet. In der letzten und dritten Kategorie (Delayed) befinden sich schließlich Luxemburg, Frankreich, Griechenland und Irland, deren Marktöffnung bislang nur verzögert verläuft und deren juristische und praktische Marktein-

trittsbarrieren im europäischen Vergleich am höchsten sind (vgl. IBM/Kirchner 2007a: 12ff, 2007b: 7ff, 2007c: 14ff).

Zwei besonders kontrastreiche Beispiele stellen die unterschiedlichen Liberalisierungen Schwedens und Frankreichs dar. Schweden gilt als das Ausgangsland der europäischen Schienenverkehrsliberalisierung und -deregulierung. So trennte die schwedische Regierung bereits 1988 die schwedische Staatsbahn in eine öffentliche Infrastrukturbehörde und einen Bahnbetreiber auf. Schon 1990 führte sie ein Vergabesystem für den öffentlichen Regionalverkehr und 1993 im nichtgewerblichen überregionalen Personenverkehr ein. Auch der nationale Schienengüterverkehr wurde wenig später dereguliert. Seit 1996 wird privaten EVU der Zugang zum Bahnnetz gewährleistet. Die vollständige Marktöffnung erfolgte im Jahr 2000. Hierzu wurde eine öffentliche Behörde für den Kauf überregionaler Verkehrsdienste gebildet. 2001 kam es zur Trennung des staatlichen Bahnbetreibers in eine Personen- und in eine Güterverkehrsgesellschaft. 2004 wurde die hoheitliche Kontrollaufgabe an die neu gegründete Bahnagentur Järnvägs Inspektionen vergeben und auch die internationalen Schienengüterverkehrsdienste dereguliert (vgl. SEKO 2008: s.p., Lippert 2005: 42ff). Ab Oktober 2010 steht nun eine vollständige Deregulierung der Personenverkehrsleistungen an (vgl. Wolff 2009: 9). Schweden erfüllte somit alle Vorgaben der EU und besitzt nach Großbritannien die größten Marktanteile privater dritter EUV (vgl. IBM/Kirchner 2007a: 194ff).

Ganz anders schritt die Liberalisierung in Frankreich voran. Zwar erfüllte Frankreich die Richtlinie 2001/12/EG der EU und gründete eine eigenständige Netzgesellschaft, doch vergibt diese das Trassenmanagement und den Netzunterhalt zurück an die staatliche Eisenbahngesellschaft Société Nationale des Chemins de Fer (SNCF). Die zuständige Regulierungsstelle kann laut Liberalisierungsindex ihrer Aufgabe zur Überwachung und Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Netzzugangs aufgrund ihrer geringen Kompetenzen nur minimal nachkommen. Gleichzeitig arbeitet die Regierung seit 2007 an der Einrichtung einer Regulierungsbehörde (vgl. IBM/Kirchner 2007a: 129ff, DB AG 2008g: s.p.). Seit April 2006 ist der Schienengüterverkehrsmarkt für aus- und inländischen Anbieter offen, allerdings steht eine Öffnung des französischen Schienenregionalverkehrs bislang noch aus. Angesichts der weltweiten Wirtschaftskrise verschob der französische Staatspräsident Nicolas Sarkozy erneut die für das Jahr 2010 geplante Öffnung des französischen Eisenbahnmarktes (vgl. WirtschaftsWoche 2009: s.p.).

Wenngleich der französische Schienenverkehrsmarkt noch weitgehend abgeschottet ist und keinen Wettbewerb im Personenverkehr zulässt, so ist die französische Staatsbahn SNCF mit ihren zahlreichen Töchtern Alleo, Thalys, Kèolis oder das Dresdner EVU ITL sowie durch strategischen Kooperationen im Rahmen des so genannten Railteam-Bündnisses im europäischen Hochgeschwindigkeitsverkehr nach der DB AG zweitgrößter Incumbent⁵⁰. Das Unternehmen gilt als gut aufgestellt, für den europäischen Wettbewerb gerüstet und plant weltweite Projekte. Hierbei orientieren sich die Franzosen ganz am deutschen Geschäftsmodell eines weltweiten Logistikkonzerns: „Unser Vorbild ist die Transport- und Logistiksparte der Deutschen Bahn, DB Schenker“, so der Chef der SNCF, Guillaume Pépy (WirtschaftsWoche 2008: s.p.). Gleichzeitig betont auch die SNCF die Bedeutung des Zusammenhalts ihres Unternehmens und nahm lediglich eine rechnerische Trennung der Unternehmenssparten Personen- und Güterverkehr vor. Schwierigkeiten mit der EU ergaben sich diesbezüglich bei der Gewährung von Beihilfen (vgl. IBM/Kirchner 2007a: 129f).

In Deutschland erfolgte bereits im Zuge der Bahnreform 1994 und in späteren Gesetzespaketen (2005) eine zeitnahe Umsetzung der Vorgaben der EU (siehe Kapitel 4.4.2).⁵¹ So umfasste die Bahnreform 1994 auch die Liberalisierung des deutschen Schienengüterverkehrsmarktes und die Regionalisierung des SPNV (Öffnung des Schienenpersonennahverkehrsmarktes zum Jahresbeginn 1996). Wurde Anfang 2010 auch der grenzüberschreitende Schienenverkehr liberalisiert, so steht lediglich noch eine Öffnung des innerdeutschen Schienenpersonenfernverkehrsmarktes (SPFV) aus.⁵² Diese Liberalisierung des SPFV dürfte jedoch in Kürze erfolgen. Die europäischen Vorgaben zur Öffnung des grenzüberschreitenden Schienenverkehrsmarktes aus dem dritten Eisenbahnpaket setzte Deutschland mit der vierten Novelle des Allgemeinen Eisenbahngesetzes um und verzichtete nach Angaben der DB AG trotz der in der Richtlinie angelegten Einschränkungsmöglichkeiten auf einen Schutz seiner gemeinwirtschaftlichen Verkehre. Die DB AG befürchtet, dass andere Mitglieds-

⁵⁰ Incumbent bezeichnet ein ehemaliges Staatsunternehmen, das vor der Liberalisierung eine Marktbeherrschende Stellung innehatte und als etablierter Netzbetreiber tätig war.

⁵¹ Die TRANSNET legt auf die Vorstellung wert, dass bereits „mit dem 3. Gesetz zur Änderung eisenbahnrechtlicher Vorschriften von 2005 [...] alle wesentlichen der in dem Anhang 5 aufgelisteten Anforderungen an integrierte Systeme zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Trassenzugangs in Deutschland in die Gesetzespraxis umgesetzt“ wurden (TRANSNET 2006c: 10).

⁵² Eine Öffnung des SPFV fand bislang lediglich in wenigen Ausnahmen wie Italien statt.

staaten diese Möglichkeiten „als Instrument zur Marktabstottung einsetzen werden“ und somit die bereits bestehenden Asymmetrien bei der Öffnung der Schienenverkehrsmärkte weiter verschärfen (vgl. DB AG 2009d: 30).

Die Frage, welchen Einfluss die EU auf die Liberalisierung der einzelnen Länder hatte, muss aus Sicht Lipperts jedoch unterschiedlich beantwortet werden. Denn im Gegensatz zu anderen Ländern wie Großbritannien oder Schweden, deren Liberalisierungen bereits vor der auf EU-Ebene eingeleiteten Reform der Netzwerksektoren begannen⁵³, ist die Liberalisierung der Netzwerksektoren in Deutschland stärker durch den externen Einfluss der EU geprägt. So konstatieren Lippert und Siebert, dass die Reformen zur Umgestaltung der öffentlichen Dienstleistungen und darunter auch der Bahn erst durch die EU-Kommission angeschoben wurden, die sich als „Liberalisierungsmotor“ betätigte (vgl. Lippert 2005: 54):

„Unter dem Einfluss der regulativen europäischen Politik gewann dieser Prozess [...] deutlich an Dynamik“ (Lippert 2005: 57).

„In Deutschland sind beispielsweise die Deregulierung der netzgestützten Bereiche und die Privatisierung [...] der Eisenbahn ziemlich langsam vorangekommen; und ohne den Druck der EU hätte sich dieser Prozeß noch länger hingezogen“ (Siebert 2005: 266).

Gleichzeitig entwickelte sich gerade Deutschland im Bereich der Bahn zum Vorreiter eines deregulierten und liberalisierten Marktes. Die DB AG ging sogar so weit, mit einer Initiative auf eine „Verkürzung der europäischen Marktöffnungszeiten im grenzüberschreitenden Schienenverkehr“ zu drängen (Lippert 2005: 61).

Dass der Stand der Liberalisierung der europäischen Eisenbahnen so unterschiedlich fortgeschritten ist, liegt vor allem an der erforderlichen Umwandlung europäischer Vorgaben in nationalen Gesetze und der zeitaufwändigen Formulierung von Ausnahme- und Übergangsregelungen (vgl. VDB 2008a: 13). Dies sorgt bei einigen Ländern zu dem dargestellten Verzug, während andere Länder bereits über die Vorgaben der EU hinausgehen. Einzelne Länder wie Deutsch-

⁵³ In Großbritannien wurde die Reform der British Rail (BR) bereits 1992, in Schweden die Reform der Statens Järnvägar (SJ) sogar schon 1988 eingeleitet. Auch in anderen Sektoren begannen beide Länder bereits Jahre vor der EU mit den Reformen. Doch während Großbritannien auf eine konfliktreiche und aggressive Umsetzung der neoliberalen Reformen setzte wählte Schweden auf gemäßigte Reformen (vgl. Lippert 2005: 32, 45, 85).

land haben beispielsweise ihren innerstaatlichen Personenverkehr freigegeben und sich damit zusätzlichem Wettbewerb gestellt, während andere große Eisenbahnmärkte wie Frankreich diesen Schritt noch nicht vollzogen haben. Auch können Strategien einzelner EU-Mitgliedsstaaten zum Schutz ihrer heimischen Eisenbahnen als Erklärung für eine verzögerte Umsetzung der EU-Vorgaben herangeführt werden. Darüber hinaus machen Experten, wie der Berichterstatter des Europäischen Parlaments, Georg Jarzembowski, vor allem die Befürchtungen der Volksvertreter kleinerer EU-Länder und deren Ängste vor Übernahmen ihrer noch staatlichen Eisenbahngesellschaften für das Scheitern einer weitergehenden Liberalisierung verantwortlich (vgl. Handelsblatt 2007: 5). Insgesamt führen diese Unterschiede zu einer Benachteiligung von Unternehmen aus Ländern mit fortgeschrittener Liberalisierung, die „auf ihren heimischen Märkten Konkurrenz ausgesetzt sind, allerdings nicht gleichermaßen auf anderen Märkten aktiv werden können“ (VDB 2008a: 13). Darüber hinaus sieht die Europäische Kommission offenbar auch in der Umsetzung des ersten Eisenbahnpakets deutlichen Nachbesserungsbedarf. So leitete sie im Juni 2008 gegen 24 der 25 Eisenbahnländer Europas, darunter auch Deutschland⁵⁴, ein Vertragsverletzungsverfahren ein (vgl. ETF 2008b: s.p., DB AG 2009d: 29).

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass der allgemeine Trend zur Liberalisierung von Dienstleistungen auf Ebene des Welthandels in einem wechselseitigen Verhältnis zur fortschreitenden Liberalisierungspolitik der EU im Bereich des Schienenverkehrs steht. Trotz einzelner nationaler Vorbehalte und Versuche das Tempo der Liberalisierung zu drosseln, kann die EU-Kommission bereits einen deutlichen Fortschritt verzeichnen. Gleichzeitig machen insbesondere das französische und das deutsche Beispiel deutlich, dass die bisherigen Vorgaben zur Liberalisierung des Sektors weiterhin nationalstaatliche Handlungsspielräume offen lassen oder als Vorwand für eine beschleunigte Liberalisierung dienen können. Allein die Frage nach dem nachweisbaren gesellschaftspolitischen Mehrgewinn dieser Liberalisierungspolitik für die EU bleibt die EU-Kommission schuldig. Dass die europäische Liberalisierungs-

⁵⁴ Die Kommission forderte die deutsche Bundesregierung jedoch lediglich dazu auf, „Stellung zu nehmen zum Grad der Unabhängigkeit zwischen Infrastrukturbetreiber und EVU sowie zu den Anreizen für den Infrastrukturbetreiber, Kosten und Wegeentgelte zu reduzieren.“ Bereits im Oktober 2008 kam die Bundesregierung dieser Forderung nach und wies alle diesbezüglichen Vorwürfe der EU-Kommission zurück (DB AG 2009d: 29).

politik jedoch entgegen aller Freiwilligkeit auch auf eine schrittweise Privatisierung der nationalen Schienenverkehrsunternehmen drängt, ist unübersehbar.

4.3 Privatisierungen im europäischen Schienenverkehrssektor

4.3.1 Stand der Privatisierungen im europäischen Schienenverkehrssektor

Zwar lässt sich, laut einer Studie der ÖGPP feststellen, dass „mit der Liberalisierung [...] meist auch eine Privatisierung der bisherigen staatlichen bzw. öffentlichen Dienstleistungsanbieter“ in Europa erfolgte (Höferl 2005: 7), jedoch gilt dies auf dem Gebiet der Eisenbahngesellschaften bislang nur eingeschränkt. So befinden sich die meisten europäischen Eisenbahngesellschaften „noch im Mehrheits- oder alleinigen Eigentum des jeweiligen Staates“ (ebd.: 14). Dies könnte sich, wie anhand der zahlreichen nationalen Bestrebungen und der folgenden einzelnen Beispiele in Europa deutlich wird, jedoch bald ändern.

Großbritannien, das im Allgemeinen als Vorreiter in Sachen Bahnprivatisierung gilt, leitete bereits am 8. November 1993 seine Bahnreform ein.⁵⁵ In den Jahren 1995 bis 1997 wurde hierbei das vormalige Staatsunternehmen British Rail (BR) in über 100 Unternehmen zerteilt und bis zum Jahre 2002 nach und nach materiell privatisiert. Der Zerlegungsprozess der BR war laut Hemmer/Hollos dabei so grundlegend, dass heute in Großbritannien als einzigem Land der EU nicht mehr von einem Incumbent gesprochen werden kann (vgl. Hemmer/Hollos 2003: 15). Gleichzeitig erwies sich der Börsengang der neu geschaffenen Infrastrukturgesellschaft Railtrack (Anfang 1996) bereits wenig später als schwerwiegender Fehler. So kam es aufgrund von unklaren Zuständigkeiten unter den Subunternehmen des Infrastrukturbetreibers und einer Rendite bedingten Vernachlässigung von Investitionen in die Schieneninfrastruktur in den Jahre 1997, 1999 und 2000 zu schweren Zugunglücken. Daher entschied sich die Regierung Blair im Oktober 2002, die Zwangsverwaltung und de facto (Wieder-)Verstaatlichung des mittlerweile Konkurs gegangenen Netzbetreibers zu vollziehen. Hierzu entschädigte die britische Regierung die Aktionäre der Railtrack und gründete als staatliche Nachfolgegesellschaft den nicht Gewinn orientierten Betreiber Network Rail. Doch auch im Bereich der privatisierten

⁵⁵ Die ersten Bahnprivatisierungen außerhalb Europas erfolgten bereits 1980 in den USA und 1987 in Japan.

Betriebsleistungen der britischen Bahn gibt es, wie z. B. in Schottland, erste Ansätze für eine lokale Re-Verstaatlichung der Schienenverkehrsleistungen (vgl. The Times 2007: s.p.).

Als weiterer Akteur einer vollständigen Kapitalprivatisierung gilt Estland, das jedoch mittlerweile seine Bahn Ende 2006 aufgrund von Auseinandersetzungen mit den amerikanischen, britischen und estnischen Investoren um die Höhe der Tarife und Sicherheitsstandards wieder verstaatlichte (vgl. Budde 2007: s.p., Wolff 2006: s.p.).

In den meisten anderen europäischen Mitgliedsstaaten ging den bisherigen Teilprivatisierungen der ehemaligen Staatsbahnen eine formelle Privatisierung der Bahnen voraus. Bis Mitte der 90er Jahre führten die damaligen EU-Staaten, gefolgt von den neuen Mitgliedern⁵⁶ die Umwandlung der staatlichen Bahnunternehmen und eine zumindest buchhalterische Trennung von Infrastruktur und Betrieb durch. Zahlreiche Mitgliedsstaaten – darunter Belgien, Deutschland, Finnland, Italien, Lettland, die Niederlande, Österreich, Polen, Schweden, Slowakei, Tschechien und Ungarn – verbanden diese Umstrukturierung mit einer formellen Privatisierung. In den meisten Fällen wählten die Regierungen hierbei die Umwandlung des Unternehmens in eine private Aktiengesellschaft oder GmbH.

Seit Beginn der Liberalisierung privatisierten zahlreiche Länder Europas Teile ihrer Eisenbahnen. Schweden, einst Wegbereiter der EU-Liberalisierung, verkaufte nach der formellen Privatisierung seiner Staatsbahn Statens Järnvägar (SJ) in eine private Aktiengesellschaft 2001 zahlreiche bahneigene Service-dienste der SJ wie die Terminaldienste (Tarifficare) oder Datenverarbeitung (Unigrid) und Teile des Betriebsvermögens (ohne Immobilien). Seit 2006 plant Schweden neben der Vergabe des Betriebs etlicher Bahnstrecken an private Betreiber, auch erforderliche Wartungsarbeiten öffentlich auszuschreiben. Italien verkaufte im Zuge der unternehmerischen Umgestaltung seiner staatlichen Eisenbahngesellschaft Ferrovie dello Stato (FS) im Jahr 2000 Teile des für die Hauptbahnhöfe zuständigen Sub-Unternehmens und erwägt die Privatisierung der für den Passagier- und Frachtverkehr zuständigen Tochter Trenitalia – insbesondere Teile des lukrativen Hochgeschwindigkeitsverkehrs (vgl. Tauber 2008: s.p.).

⁵⁶ Mit Ausnahme von Griechenland, Rumänien und Bulgarien sowie des Nicht-EU-Lands Norwegens.

Doch besonders im Bereich des seit 1991 schrittweise und 2007 vollständig liberalisierten europäischen Schienengüterverkehrs treibt der wachsende Wettbewerb unter den Anbietern die Nationalstaaten dazu die Güterverkehrssparten ihrer staatlichen Eisenbahnen zu privatisieren. So verkauften bereits 2001 und 2003 Dänemark und die Niederlande ihre Güterverkehrssparten an die deutsche DB Railion AG. Auch Slowenien und Ungarn verkauften 2006 und 2008 ihre Güterbahnen. So ging die slowenische Rail Cargo Slovakia und der Frachtzweig der ungarischen Staatsbahnen MÁV an die österreichische Rail Cargo Austria (RCA), eine Tochter der Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) (vgl. Die Presse 2006: s.p., 2008d: s.p.). Auch die polnische Regierung unter Ministerpräsident Donald Tusk kündigte 2008 in einem Regierungspapier an die Töchter Intercity und Cargo des staatlichen Bahnkonzerns PKP bis 2013 privatisieren zu wollen (vgl. Becker 2008: s.p.). Führten Überlegungen des damaligen österreichischen Vizekanzlers Wilhelm Molterer (ÖVP) im April 2008 über eine Kapitalprivatisierung der Güterverkehrstochter Rail Cargo Austria und des Personenverkehrs der ÖBB noch zu Streit mit dem sozialdemokratischen Koalitionspartner SPÖ (vgl. Die Presse 2008a: s.p., 2008c: s.p.), so ist das Thema Schienengüterverkehrsprivatisierung in Österreich bis heute aktuell (siehe Kapitel 9.2.8). Auch denkt die neue österreichische Regierung offenbar darüber nach, den Bahnbau zur privaten Kooperation auszulagern. Selbst in der von Kritikern der Bahnprivatisierungen als bürgerbahnfreundlich gepriesenen Schweiz sind nach einer EU-konformen Liberalisierung, formellen Privatisierung (zu einer AG) und Reformierung der Eisenbahn des Nicht-EU-Lands Diskussionen um eine Teilprivatisierung der Güterverkehrssparte entbrannt. Nach dem Scheitern von Plänen zur Außenexpansion der Tochter der Schweizerischen Bundesbahnen SBB-Cargo erwogen Unternehmensvorstand und der Schweizer Verkehrsminister offen einen Verkauf der Güterverkehrstochter (vgl. Verkehrsrundschau 2008: s.p., Brychcy 2008: s.p., Lahounik 2004: 15, Wolf 2006b: 75ff).

Dass viele der genannten Privatisierungsbestrebungen im Güterverkehr angesiedelt sind, hat nach Einschätzung von Duttine gute Gründe:

„Insgesamt steht der Güterverkehrs- bzw. Logistikbereich aufgrund der im Vergleich zum Personenverkehr deutlich höheren Wachstumserwartungen unter dem stärksten Privatisierungsdruck, da hier die Gewinnerwartungen am größten sind“ (Duttine 2008a : 297).

Während die dänische Regierung nach dem Verkauf ihrer Güterverkehrssparte auch über weitere Teilprivatisierungen der DSB nachdenkt (vgl. Die Presse 2006: s.p.), verfolgen sowohl Irland als auch Slowenien, Griechenland, Portugal und Spanien konkrete Pläne zur Privatisierung ihrer Eisenbahnen. Nicht durchzusetzen vermochten in den vergangenen Jahren die Regierungen Belgiens und Luxemburgs eine (teilweise) Privatisierung ihrer Eisenbahnen. Auch in den Niederlanden wurde eine bereits 1999 geplante Privatisierung der Nederlandse Spoorwegen (NS) mit der Begründung „mehr Mobilität zu gewährleisten sei wichtiger als Gewinnmaximierung“ gestoppt (Hemmer/Hollos 2003:6). Scheiterten in den vergangenen Jahren auch Bestrebungen einer Privatisierung von Schienenverkehrstöchtern der französischen Staatsbahn SNCF, so verfolgt ihre Unternehmensleitung derzeit einen Konzernumbau nach dem Modell der DB AG. Französische Gewerkschaftler sehen hierin durchaus erste Schritte zu einer möglichen späteren Privatisierung (vgl. Meier 2008: s.p.).

Als ein weiteres Mittel teilweiser Privatisierung können so genannte Public-Private-Partnerships – kurz PPP-Projekte – gelten. Als Beispiel hierfür gilt der Bau und Betrieb der im Jahr 2000 fertig gestellten Öresundbrücke zwischen Schweden und Dänemark, die heute von einem privaten Betreiber, dem Öresund Consortium, betrieben wird. Auch der Bau der neuen portugiesischen Bahnstrecke über den Tejo von Lissabon nach Südportugal wurde als PPP-Projekt finanziert und anschließend zum Betrieb an einen Privatbetreiber übergeben (vgl. Hemmer/Hollos 2003: 6, IBM/Kirchner 2007a: 187, SEKO 2008: s.p.).

4.3.2 Die neuen Wettbewerber – Private Eisenbahnverkehrsunternehmen in Europa

Seit Anfang der 90er Jahre traten und treten weltweit auf den liberalisierten Schienenverkehrsmärkten auch einige private multinationale Unternehmen wie Wisconsin Central (USA), Stagecoach, First Group, Transdev, Arriva (GB), National Express (GB) und die Veolia-Gruppe (F) im Bahnsektor auf (vgl. Transport International 2005: s.p., Höferl 2005: 14). Auf dem europäischen Schienenverkehrsmarkt gilt derzeit der französische Veolia/Connex-Konzern⁵⁷ als aktivster privater Wettbewerber. Er betreibt in 16 Ländern (14 davon in Europa) Bus- und Bahnlinien im Nah-, Fern- und Güterverkehr. In Deutschland

⁵⁷ Die internationale Veolia-Environment-Gruppe (ehemals Vivendi-Konzern) ist seit 1996 mit der Connex-Gruppe in Deutschland aktiv (vgl. Müller/Wilke 2006: 84f).

betrieb die Veolia-Gruppe im Jahr 2007 in den Sparten Personen- und Güterverkehr über 40 Verkehrsgesellschaften mit rund 4.250 Mitarbeitern allein im Personennahverkehr, darunter die Tochterfirmen Nord-Ostsee-Bahn oder die Europabahn bei Bielefeld. 2006 erzielte sie allein in Deutschland rund 430 Millionen Euro Umsatz. Seine größte Marktstellung besitzt der Konzern jedoch in Großbritannien (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 25, Müller/Wilke 2006: 84f, Böcking 2007: s.p.). Im Jahr 2008 wurde bekannt, dass Veolia im Wettbewerb um die europäischen Hochgeschwindigkeitsstrecken ab 2010 mit der französischen Fluggesellschaft Air France eine strategische Partnerschaft und den Aufbau eines Netzes von Hochgeschwindigkeitszügen plant (vgl. Tagesschau 2008e: s.p.). Gleichzeitig waren die Aktivitäten des Konzerns in der Vergangenheit immer wieder von schweren Arbeitskonflikten (wie in Schweden und bei den Korsika-Fähren) und Skandalen (wie dem Entzug der Betriebsgenehmigung auf einer Strecke in Großbritannien durch die Aufsichtsbehörde wegen mangelhafter Investitionen) begleitet. Der auch in anderen Versorgungsbereichen tätige Veolia-Konzern gilt zudem als einer der Hauptinteressenten einer weiteren Liberalisierungs- und Privatisierungspolitik. So dringt er sowohl im Bereich der Eisenbahn als auch im Bereich der Wasserversorgung auf Privatisierungen und eine fortschreitende Liberalisierung innerhalb des GATS. Auch war es die Veolia-Tochter Connex, die 2003 mit einer Beschwerde in Brüssel die liberalisierte Vergabepaxis in deutschen Regionalverkehr anstieß (vgl. Böcking 2007: s.p.).

Als drittgrößter Anbieter im deutschen SPNV galt lange Jahre die international tätige britische Arriva. So hatte sie 2007 allein 2.740 Mitarbeiter in Deutschland (vgl. Böcking 2007: s.p.), konzentriert sich jedoch, wie andere international arbeitende Transportkonzerne überwiegend auf den Personennahverkehr in Ballungsräumen oder den Busüberlandverkehr. Weitere private europäische Transportkonzerne sind beispielsweise der Ableger der französischen Staatsbahn SNCF Keolis⁵⁸, Rail4Chem des Chemiekonzerns BASF oder auch die IKEA-Gruppe (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 25).

⁵⁸ Die SNCF hält 49 Prozent an Keolis, die sich auf dem deutschen ÖPNV-Markt engagiert (vgl. Müller/Wilke 2006: 85).

4.4 Die Privatisierung der Deutschen Bahn

4.4.1 Schritte zur Reform der deutschen Eisenbahnen

„Die [...] 40jährige Reformdiskussion [der Deutschen Bundesbahn, Anm. d. A.] drehte sich im Kern immer wieder um dasselbe magische Viereck: Entlastungen der Bahn von den Altschulden – Abgeltung der gemeinwirtschaftlichen Lasten – mehr unternehmerischer Handlungsspielraum und Zurückdrängung des politischen Einflusses – sowie ab Mitte der sechziger Jahre die Trennung von Fahrweg und Betrieb“ (Müller/Wilke 2006: 120).

Vor Beginn der Bahnreform kam es zu einer Vielzahl von verkehrspolitischen Misserfolgen der Deutschen Bundesbahn. Dazu zählten ein zwischen 1949 und 1989 erfolgter Schienennetzabbau von 30.433 auf 27.045 km, ein deutlicher Verlust von Verkehrsleistungen im intermodalen Wettbewerb an die Konkurrenten Bus und LKW, steigende Bundeszuweisungen (bis zu 13,5 Milliarden DM allein im Jahr 1989) sowie ein sich bis zur Bahnreform anhäufender Schuldenberg von 44 Milliarden DM. Die Zahl der Bahnbeschäftigten war in den Jahren 1949 bis 1989 nicht zuletzt durch das Unternehmenskonzept DB 90⁵⁹ von 1982 von 539.000 auf 254.500 geschrumpft. Auch waren zwischen 1949 und 1990 bereits 16 Initiativen zur Reform der Deutschen Bundesbahn gescheitert (vgl. Müller/Wilke 2006: 23, Meyer 2001: 157).⁶⁰ Die Deutsche Reichsbahn (DR) brachte ihrerseits in die deutsch-deutsche Vereinigung sowohl ein überaltertes Schienennetz und Fuhrwerk mit einem langfristig notwendigen Investitionsvolumen von 49 Milliarden Euro (Engartner 2008a: 146) sowie einen deutlichen Personalüberhang mit. Zudem brachte die Wende einen deutlichen Einbruch im Gütertransport der Reichsbahn (vgl. Bieling 2008: 544). Die DR wurde daher nach der Wende „einer massiven Dezentralisierung und Marktorientierung ausgesetzt“, was zur Folge hatte, dass damit eine weit reichende Standortkonzentration stattfand (Atzmüller/Hermann 2004b: 114). Nichtsdestotrotz hatten DB und DR Ende 1993 zusammen eine gemeinsame

⁵⁹ Das Unternehmenskonzept DB 90 beabsichtigte bei einer Reduktion des Personalaufwands um 30 Prozent durch massive Einsparungen und gleichzeitiger Verringerung des Gesamtaufwands um 25 Prozent (durch Streckenstilllegungen und Vergabe von Aufträgen an Dritte) und eine Steigerung der Produktivität um 40 Prozent zu erreichen (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 115).

⁶⁰ Unter anderem hatten Industrie und Bahnvorstand bereits 1979 auf eine „öffentliche Ausgliederung des Fahrweges und faktische Privatisierung von Betrieb und Verkehr“ gedrängt, waren aber an dem Widerstand der Gewerkschaften gescheitert (vgl. Haar 1980: 622).

Schuldensumme von rund 32,3 Milliarden Euro angesammelt (vgl. Engartner 2008a: 146).

Um die finanzielle Belastung für den Bundeshaushalt, die steigenden Schulden, die stetig rückläufigen Marktanteile sowie die Unattraktivität und Ineffektivität der Behördenstruktur der Bahn, wie sie neben der Deutschen Bahn auch bei vielen europäischen Eisenbahnunternehmen zu verzeichnen war, zu beseitigen, beschloss die Politik einen erneuten Anlauf, um die Bahn zu reformieren. Zudem erhöhte die Europäische Gemeinschaft mit ihren Richtlinien und Verordnungen seit 1991 den Druck auf ihre Mitgliedsstaaten, ihre Schienenverkehrssektoren zu reformieren (vgl. Delbanco 2000: 27f). Die Absicht der christlich-liberalen Regierungskoalition nach der Wiedervereinigung bestand darin, mit einer Reform sowohl einer Anpassung an EU-Binnenmarktregelungen nachzukommen, als auch eine Änderung nationaler Gesetze, um Private mit der Ausübung von Staatsaufgaben beleihen zu können und eine Änderungen der Unternehmensstruktur und -orientierung in Form einer Trennung von Fahrweg und Betrieb sowie einer fortschreitenden betriebswirtschaftliche Unternehmensführung⁶¹ der Deutschen Bahn zu erreichen (vgl. Müller/Wilke 2006: 26). Bereits Mitte 1989 wurde hierzu eine Regierungskommission Bundesbahn einberufen, welche, wie Engartner dokumentiert, dem Einfluss neoliberaler Think Tanks wie dem Kronberger Kreis⁶² unterlag und die 1991 ihren Bericht vorstellte (vgl. Engartner 2008a: 16). Darin erwartete sie bei gleich bleibender Bahnstruktur (Ost wie West) eine drastisch steigende finanzielle Belastung für die öffentliche Hand (vgl. Müller/Wilke 2006: 26). Sie empfahl eine Aufspaltung des gemeinsamen Sondervermögens von DB und DR in einen hoheitlichen und einen gewinnorientierten unternehmerischen Teil.

Dieser profitorientierte unternehmerische Teil der Bahn sollte die für eine spätere Ausgliederung vorgesehenen Sparten Personen- und Güterverkehr die Sparte Fahrweg umfassen. Auch empfahl die Regierungskommission, neben

⁶¹ Bereits seit den 60er Jahren war versucht worden, die Bundesbahn mittels kleinerer Reformschritte in ihrer unternehmerischen Kompetenz zu stärken. So wurde zur Rentabilitätssteigerung des Schienenverkehrs ein Ausdünnen des Angebotes auf lukrative Geschäfts- und Streckenbereiche forciert (vgl. Müller/Wilke 2006: 23f).

⁶² Engartner misst dem neoliberalen Kronberger Kreis (darunter C. C. von Weizsäcker) eine entscheidende Bedeutung in Bezug auf die deutsche Bahnprivatisierung bei, da zahlreiche Mitglieder des Kreises sowohl in der bundesdeutschen Monopolkommission 1992/1993 als auch in der Deregulierungskommission 1989 bis 1991 vertreten waren (Engartner 2008a: 50ff).

einigen Unternehmerischen Neuerungen⁶³, eine strikte „Trennung zwischen eigenwirtschaftlichen Zielen und gemeinwirtschaftlichen Aufgaben. Letztere seien vielmehr in Form von Auftragsverhältnissen zu verwirklichen und zu bezahlen“ (ebd.: 29). „Der Staat solle aus seiner Verpflichtung zur öffentlichen Daseinsvorsorge und zur Erbringung gemeinwirtschaftlicher Leistungen nicht entlassen werden, wohl aber die DEAG [damals noch Deutsche Eisenbahn AG, Anm. d. A.] und ihre Wettbewerber, derer sich die öffentliche Hand bedienen könne, um ihre Aufgaben effizienter erledigen zu lassen“ (ebd.: 30).

Anfang 1992 beauftragte das Bundeskabinett schließlich das Bundesverkehrsministerium mit der Erarbeitung eines Konzepts zur Reform der Bahn. Die daraufhin diskutierten Reformvorschläge orientierten sich hierbei am Bericht der Regierungskommission. Ferner wurden in die Zielsetzungen der Reform der Bahn neben der Verkehrssicherheit auch eine Entschärfung des natürlichen Monopols und die privatwirtschaftliche Erbringung der Daseinsvorsorge sowie der Versorgungssicherheit einbezogen. Sicherheitsbestimmungen müssten lediglich festgelegt und überwacht werden. Der intermodale Wettbewerb⁶⁴ mit anderen Verkehrsträgern hebe die Monopolstellung (mit Ausnahme des Netzes) auf, andere Bahngesellschaften könnten Wettbewerb auf einem unabhängig betriebenen Netz schaffen. Subventionen und Transferzahlungen könnten Versorgungssicherheit und Daseinsvorsorge sicherstellen. Wichtig sei nur, die Bahn von ihren gemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen zu befreien, damit sie privatisiert werden könne (vgl. Hartwig 1993: 56f). In gemeinsamer Abstimmung einigte sich die Bundesregierung mit der SPD auf eine für die Privatisierung der Bahn erforderliche Änderung des Art. 87 des Grundgesetzes. Die leistungsstaatliche Konzeption des Verwaltungsmonopols wurde dabei durch eine „privatwirtschaftlich-wettbewerbsorientierte Infrastrukturpolitik“ ersetzt (Bieling 2008: 543).⁶⁵ Eine Herausforderung anderer Art lag in dienstrechtlichen Fragen. Die Bundesbeamten waren bis dahin nur ihren ebenfalls verbeamteten Vorgesetzten dienstweisungsgebunden. Hierfür entwickelte man das Konzept einer Zuweisung mit Übertragung der Weisungsrechte (vgl. Meyer 2001: 159). Anfang 1993 konnten schließlich die Gesetzentwürfe zur Bahn-

⁶³ Wie den Ausbau des Hochgeschwindigkeitsnetzes oder eine Vereinfachung und auslastungsinduzierte Gestaltung des Tarifsystems (vgl. Müller/Wilke 2006: 29).

⁶⁴ Intermodaler Wettbewerb im Falle der Eisenbahn bedeutet sowohl den Wettbewerb unterschiedlicher Betreiberunternehmen als auch den Wettbewerb mit anderen Verkehrsträgern, wie Schifffahrts-, Luft- und Straßenverkehr.

⁶⁵ Die Grundgesetzesänderung erlaubte es auch in anderen Sektoren wie dem Postsektor privatisierend tätig zu werden.

reform vom Bundeskabinett verabschiedet werden. Ende des Jahres erfolgte die für die Bahnreform erforderliche Änderung des Grundgesetzes.

4.4.2 Privatisierung als wesentlicher Teil der Strukturreform der Deutschen Bahn

Die neue Struktur der Deutschen Bahn

Mit der Fusion der Deutschen Bundesbahn und Deutschen Reichsbahn zum Sondervermögen Bundeseisenbahn am 31. Dezember 1993 und dem Inkrafttreten des Eisenbahnneuordnungsgesetz (ENeuOG) wurde Anfang 1994 im ersten Schritt der ersten Stufe der Bahnreform – eigentlich Bahnstrukturreform – (1994-1998) die Deutsche Bahn AG (DB AG) gegründet. Hiermit war eine Trennung der unternehmerischen von den hoheitlichen und öffentlichen Aufgaben der Bahn verbunden. Die ausgegliederte DB AG übernahm mit den fortan wirtschaftlich eigenständigen fünf Geschäftsbereiche, Fernverkehr, Güterverkehr, Nahverkehr⁶⁶, Fahrweg und Personenbahnhöfe, den fortan privatrechtlich unternehmerischen Bereich der Bahn (siehe Anhang 2). „Mit der Aufteilung in Geschäftsbereiche – der sogenannten »Divisionalisierung« wurde der stofflich hochgradig integrierte Großbetrieb »Bahn« vertikal desintegriert“ (Frey u.a. 2001: 134). Somit entstanden Unternehmen im Unternehmen, die zugleich Grenzen zwischen den Beschäftigtengruppen zogen. Engartner spricht in Bezug auf die Bahnreform auch von einer „äußeren“ und „inneren“ Reform der Bahn:

„Mit der »äußeren« Bahnreform sollten die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine nach privatwirtschaftlichen Maßstäben ausgerichtete Eisenbahn geschaffen werden, die zeitgleich eine »innere« Reform der organisatorischen und personellen Strukturen ermöglichen sollte“ (Engartner 2008a: 135).

Gleichzeitig wurde die neu gegründete Behörde Bundeseisenbahnvermögen (BEV) mit den öffentlichen Aufgaben der Schulden- und Personalverwaltung sowie der Grundstücksverwertung beauftragt. Der Bund übernahm somit die Bundesbahnbeamten und ihre übertariflichen Zahlungen und Pensionen, die Sozialverpflichtungen für die Mitarbeiter, die Schulden der Deutschen Bundesbahn und die Grundstücke. Das BEV war fortan auch für die Zuweisung der

⁶⁶ „Nach gängiger Definition liegt die Grenze zwischen Nahverkehr und Regional- bzw. Fernverkehr bei einem Entfernungsradius von 50 km bzw. einer Fahrstunde“ (Müller/Wilke 2006: 19).

Beamten der Bahn zuständig. Die hoheitlichen Aufgaben der Bahn, soweit nicht vom Bundesverkehrsministerium ausgeübt, wurden der ebenfalls neu gegründeten Regulierungsinstanz Eisenbahnbundesamt (EBA) zugeteilt (vgl. Meyer 2001: 158), Dickhaus/Dietz 2004b: 31, Engartner 2008a: 157, 302, BMVBS 2006c: s.p.). Um die EG-Richtlinie von 1991 und zugleich die Ziele der Privatisierung zu erfüllen, wurde die Deutsche Bahn somit entschuldet, das Unternehmen getrennt und das Schienennetz für den EU-weiten Wettbewerb freigegeben. Die neuartige Regulierung des Schienenverkehrs sieht seither folgendermaßen aus: Die unterschiedlichen privaten Marktteilnehmer handeln nach einem festgelegten Trassenpreissystem, das einen diskriminierungsfreien Netzzugang gewährleisten soll, mit der zuständigen DB AG die Zugangsbedingungen und Gebühren für das Schienennetz aus und nur im Falle einer fortbestehenden Uneinigkeit entscheidet das behördliche EBA über die Trassenvergabe.

In einem zweiten Schritt der Bahnreform wurde zum 1. Januar 1996 die Regionalisierung des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) umgesetzt. Mit der Regionalisierung obliegt es seither den Ländern und Kommunen, die gewünschten Leistungen im Nahverkehr zu bestellen (Bestellerprinzip). Hierfür erhalten sie vom Bund proportional Regionalisierungsfinanzmittel und können Nahverkehrsleistungen durch Vergaben oder öffentliche Ausschreibungen finanzieren. Durch eine deutliche Steigerung der im SPNV erbrachten Personenkilometer (Pkm) im Zeitraum 1996 bis 2005 um 12,6 Prozent, bzw. 41,3 Milliarden Pkm gilt die Regionalisierung unter Experten weitgehend als erfolgreich (vgl. Engartner 2008a: 161). Im Jahr 2006 betrug die Höhe der Regionalisierungsmittel 7,53 Milliarden Euro. Doch mit dem Regierungswechsel 2005 beschloss die große Koalition aus CDU/CSU und SPD eine Kürzung der Mittel um 1,8 Milliarden Euro bis zum Jahresende 2009 (vgl. ebd.: 164f). Konnte sich die SPNV-Sparte der DB AG nach der Regionalisierung zunächst recht gut behaupten und lief der Schienenpersonenfernverkehr ohne Wettbewerb überwiegend unproblematisch⁶⁷, so war es vor allem der Schienengüterverkehr (SGV), der besonders im personalintensiven Einzelwagenverkehr die Auswirkungen des steigenden Wettbewerbs zu spüren bekam. Die DB AG antwortete auf die-

⁶⁷ Aufgrund einer deutlicheren Trennung der Geschäftsbereiche SPNV und regionalisierter SPNV entschied sich die DB AG für „die stufenweise Einstellung der 1989 eingeführten [und bei einem Kostendeckungsgrad von 70 Prozent relativ erfolgreichen, Einschub d. A.] Interregio-Linien im Rahmen des marktorientierten Angebotskonzepts Personenverkehr (MORA P)“ (Müller/Wilke 2006: 73).

sen Kostendruck durch eine schrittweise Einstellung des Einzelwagenverkehrs und die Konzentration auf Massentransport über Knotenpunkte.⁶⁸

In der zweiten Stufe der Bahnreform (1999-2002) erfolgte 1999 nach einer einjährigen Testphase die fortgesetzte Desintegration und gesetzlich vorgeschriebene Aufspaltung der DB AG in die Konzernstruktur DB AG Holding (Unternehmensführung) und die eigenständigen Tochter-AGs Personenfernverkehrs AG, Personennahverkehrs AG, Güterverkehrs AG (allesamt Schiene) und Fahrweg AG (Netz). Die Holding übernahm seitdem für die Tochter-AGs und Beteiligungen der DB AG die Steuerung, Koordination und den einheitlichen Auftritt. Als Gründe für diese Trennung führten Vertreter der Tarifabteilung der DB AG und des Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Agv MoVe) im Interview mit dem Autor unter anderem eine bessere Steuerung, verbesserte Kostentransparenz und Kostenoptimierung an (0721) (0722).⁶⁹

Mit der dritten Stufe der Bahnreform (2002-2008) wurde die DB AG-Holding 2002 schließlich in die rechtlich eigenständigen Aktiengesellschaften DB Personenverkehr, DB Regio, DB Cargo/Railion, DB Station & Service und DB Netz zerlegt. Im August 2005 folgte die Novellierung des deutschen Eisenbahngesetzes zur abschließenden Umsetzung des ersten Eisenbahnpakets. Hiermit war auch die Einrichtung der neuen Regulierungsbehörde Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen zum Januar 2006 verbunden, mit der das Eisenbahnbundesamt seine Regulierungszuständigkeit für einen diskriminierungsfreien Netzzugang abgab. Die neue Regulierungsbehörde wurde dabei mit deutlich mehr Kompetenzen ausgestattet und ein Eisenbahninfrastrukturbeirat eingerichtet (vgl. Müller/Wilke 2006: 92, Brinkmann 2008: s.p.).

Schritte der Privatisierung der Deutschen Bahn

Als wesentlicher Teil der Strukturreform kann indes die formelle Privatisierung der Deutschen Bahn zum 1. Januar 1994 angesehen werden. Die Bundesregie-

⁶⁸ „Zahlreiche Stückgutübergabestellen und Güteranschlußgleise im nicht lukrativen Einzelwagenverkehr wurden im Rahmen des Rationalisierungsprogramms Marktorientiertes Angebot Cargo (MORA C) überprüft und entweder stillgelegt oder privatisiert; der Kombiverkehr (Lastwagentransport auf der Schiene) wurde gezielt ausgebaut“ (Müller/Wilke 2006: 71).

⁶⁹ Über beabsichtigte Vorteile der fakultativen Ausgründungen für die Arbeitgeberseite kann indes nur spekuliert werden.

nung begründete diesen Schritt damit, mittels marktwirtschaftlicher Ausrichtung (Wettbewerb- und Gewinnorientierung, Transparenz) des Unternehmens eine verstärkte „Kundenorientierung“ als „modernes Dienstleistungsunternehmen“ und die „Entlastung der Steuerzahler“ sowie eine „Verlagerung von mehr Verkehr auf die Schiene“ erzielen zu wollen. Dies sei notwendig, da die Bahn in den Jahren zuvor stark an Anteilen gegenüber anderen Verkehrsträgern verloren habe (Rügemer 2006: 64f). Daher wurde die Deutsche Bahn wie von der Regierungskommission Bundesbahn gefordert durch eine Änderung des Grundgesetzes von ihren gemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen befreit (vgl. ebd.: 65).⁷⁰ Mit der formellen Privatisierung und zugleich Umwandlung der Deutschen Bahn in eine Aktiengesellschaft, ging laut Rügemer trotz vollständigem Bundesbesitz, jegliche gemeinwirtschaftliche Orientierung verloren (vgl. ebd.: 65). Wurde die privatisierte DB AG damit auch juristisch gesehen eine eigene Rechtsperson, so ist sie laut Henke seither „ausgestattet mit entsprechenden grundgesetzlichen Positionen aus Art. 87e GG, allen voran mit dem Recht und zugleich auch der Verpflichtung, als Wirtschaftsunternehmen in privatwirtschaftlicher Form geführt zu werden“ (Henke 2008: 277). Die DB AG selbst ist, anders als der deutsche Staat, somit nicht mehr der Daseinsvorsorge oder Versorgungssicherheit verpflichtet. Vielmehr hat die Exekutive nach Artikel 87e Abs. 4 GG nun Sorge zu tragen, dass diese Leistungen erbracht werden (Gewährleistungsauftrag des Bundes). Dies führte zu bedeutenden finanziellen Zuwendungen und Subventionen des Bundes für den regionalen Nahverkehr in die bereits erwähnten Regionalisierungsfonds und für Infrastrukturprogramme der Bahn. Gleichzeitig schränken, so Henke, die Vorgaben des Grundgesetzes die Möglichkeiten politischer Einflussnahme auf das Unternehmen DB AG stark ein (vgl. ebd.: 280). Zwar lässt der Artikel 87e Abs. 3 Satz 2,3 GG auch eine Veräußerung von Anteilen des Bundes an der Infrastruktur aufgrund Gesetz zu (Privatisierungsermächtigung), doch erhebt der Artikel zugleich eine Privatisierungsschranke, wenn es darum geht, die Mehrheit der Anteile des Bundes zu veräußern (Veräußerungsschranke für die Infrastruktur). Die Mehrheit der Anteile an der Infrastruktur muss beim Bund verbleiben und dieser auch nach einer Teilprivatisierung dem Gewährleistungsauftrag Folge leisten.

⁷⁰ Mit der Befreiung von allgemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen stieg die Deutsche Bahn aus dem öffentlichen Dienst und Haushaltsrecht aus und unterliegt seitdem dem Primat der Privatwirtschaftlichkeit.

4.4.3 Die Kapitalmarktorientierung der Deutschen Bahn AG

Mit der privatwirtschaftlichen Unternehmensausrichtung veränderte sich seit Bestehen der DB AG nach und nach auch die Orientierung des leitenden Vorstandes. So schlug die DB AG sowohl den Kurs einer Neuorientierung auf die Kapitalmarktfähigkeit des Unternehmens als auch einen internationalen Expansionskurs ein. Mit der zweiten Stufe der Bahnreform kam es ab 1999 zur fortschreitenden Desintegration des DB-Konzerns. Unter Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) wurde Hartmut Mehdorn zum neuen Vorstandsvorsitzenden der DB AG berufen und das formell privatisierte Unternehmen in Staatsbesitz auf die Bedingungen des internationalen Kapitalmarkts ausgerichtet sowie eine Kapitalprivatisierung des Unternehmens fokussiert. Insbesondere im Jahr 2003 verstärkte sich der Trend zur Kapitalmarktorientierung. Nach Duttine machte sich dies besonders in Qualität und Produktivität des Unternehmens bemerkbar. Mit Hilfe von Kostensenkung durch Kürzungen bei den Investitionen und Instandhaltungsaufwendungen, eine Steigerung der Mitarbeiterproduktivität aufgrund von Arbeitszeitverlängerungen, Personalabbau und Lohnverzicht sowie „ertragssteigernde[n] Auflösungen der zuvor gebildeten Rückstellungen“ konnte der Konzern die Zahlen seiner Bilanz nach und nach verbessern (Duttine 2008a: 301), während die DB AG gleichzeitig ihr Engagement im Bereich des Systems Schiene reduzierte. So konzentrierte die DB AG mit den Projekten Mora C und P (marktorientiertes Angebot Cargo und Personenverkehr) ihr Angebot im SGV und SPV durch Kappung der Stückgutanschlüsse und Streichen des InterRegios. Sparte die DB AG bereits unter ihrem Vorsitzenden Heinz Dürr allein im ersten Jahr ihres Bestehens durch Einsparungen in der Materialbeschaffung eine Milliarde DM (die so genannte Dürr-Milliarde) ein, so griff Hartmut Mehdorn 2003 das Mittel zur Senkung der Beschaffungsausgaben mittels eines Investitionstopps zur Verbesserung der Bilanz der DB AG auf (vgl. Engartner 2008a: 168f).⁷¹ Bund und DB AG verfolgen in dieser Zeit gleichermaßen eine restriktive Ausgabenpolitik bezüglich der Bahninfrastruktur. So kürzte der Bund seit 2003 die Ausgaben für die Schieneninfrastruktur und verfügte 2005 eine Kürzung der Regionalisierungsmittel im Nahverkehr. Auch der Aufsichtsrat der DB AG beschloss

⁷¹ Die Einsparungen von Investitionen zur Kapitalmarktorientierung durch die DB AG machten sich auch im Umfeld der Bahn bemerkbar. So wird auch dem Ausgabenstopps der DB AG u.a. der Konkurs der Walter Bau AG, des ehemals größten Auftragnehmer der Deutschen Bahn 2005 mit einem damit verbundenen Verlust von 6.000 Stellen, zur Last gelegt (vgl. Engartner 2008a: 187).

nach 2003 einen qualifizierten Ausgabenstopp sowie eine überproportionale Kürzung des Eigenanteils der DB AG an Schieneninfrastrukturmitteln. Dies bewirkte eine beiderseitige Zunahme der Kürzungen (0711). Um die von der Regierungskommission Bundesbahn empfohlene materielle Privatisierung der Bahn und die hierfür erforderliche Steigerung des Eigenkapitals zu erreichen, verfolgte die DB AG darüber hinaus weitere Strategien zur Rentabilitätssteigerung. So begann die Unternehmensleitung Dienstleistungsprozesse (und damit auch Personal) zu rationalisieren, die Auslastungsquote im Bahnverkehr zu erhöhen⁷² und Tarife anzuheben (vgl. Engartner 2008a: 168ff). Kritiker der Privatisierung wie die Expertengruppe Bürgerbahn statt Börsenbahn⁷³ monieren, dass die DB AG bei ihrer Kapitalmarktfähigkeit den Allgemeinwohlauftrag der Bahn gemäß Artikel 87e Grundgesetz vernachlässige und die Bahn rein betriebswirtschaftlich sowie ökologisch bedenklich orientiere.

Neben den Auswirkungen auf die Struktur und Beschäftigten der DB AG hatte diese Neuorientierung auf die Kapitalmarktfähigkeit auch spürbare Auswirkungen auf den gesamten Schienenverkehrssektor und den ihn zuarbeitenden Branchen. Für die Konkurrenten der DB AG bedeutete die Kapitalmarktorientierung der DB AG beispielsweise nach Aussagen von führenden Vertretern der ver.di eine Zunahme versteckter oder offensichtlicher Diskriminierung beim Netzzugang. Im Schienengüterverkehr äußerten sich diese durch Engpässen in der Vergabe der Netzabschnitte und Rangiermöglichkeiten sowie der Verringerung der Fahrwegskapazitäten. Im Bereich des SPFV machte die DB AG lange Vorlaufzeiten für konkurrierende Anträge zur Nutzung der Ferntrassen erforderlich. Im Bereich des SPNV sorgten willkürliche Regionalfaktoren für die Verteuerung des Trassenentgeltes und für Verluste bei den privaten Betreibern, während sich die Konkurrenten noch heute über Häufungen von Langsamfahrstellen aufgrund schleppender Investitionsmaßnahmen oder zu kurze Vor-

⁷² Die DB AG versuchte durch Stilllegung von Strecken im ländlichen Raum, eine Orientierung auf die lukrativen Hochgeschwindigkeitsstrecken, eine Abschaffung des Inter-Regios (IR) zu Lasten der Regio-Mittel (Mora-P) und mittels eines neuen Frühbucherabattsystems eine wirtschaftlich optimierte Auslastung ihres Personennahverkehrsangebots zu erreichen (vgl. Engartner 2008a: 168ff). In den Jahren 1993 bis 2006 wurden nach Angaben von Wolf mehr als 5.500 km Strecke stillgelegt und der bis dato flächendeckende Service (wie Bahnhöfe und Fahrkartenschalter) abgebaut (vgl. Wolf 2007a: 183f).

⁷³ 2000/2001 wurde das privatisierungskritische Expertenbündnis Bürgerbahn statt Börsenbahn (BsB) gegründet. Der Name ist hierbei zugleich Programm. Unter den Mitgliedern sind unter anderem Journalisten, Wissenschaftler und führende Personalvertreter der Bahnbranche. Die BsB war auch Initiator des Bündnisses Bahn für Alle.

laufzeiten bei Streckenbauarbeiten beklagen (0710).⁷⁴ Für die Bahnindustrie bedeutete die mit der Kapitalmarktorientierung der DB AG verbundene restriktive Investitionspolitik des Unternehmens einen erneuten Auftragseinbruch. Bereits kurz vor der formellen Privatisierung war es 1993 zu einem großen Investitionsstau und der Verschleppung von Aufträgen an die Bahnindustrie gekommen. Zudem endete mit der Privatisierung 1994 auch die bis dahin geführte Systempartnerschaft von öffentlicher Bahn und privater Bahnindustrie. Hatte sich die Bundesbahn bis dahin an den Planungen beteiligt und ihre Aufträge an Konsortien vergeben, änderte sich dies.⁷⁵ Seitdem sah sich die Bahnindustrie gezwungen, Aufträge zu schlechten Konditionen anzunehmen. Planung und Fertigung wurden voneinander getrennt und es kam zu einem Zusammenschmelzen der Konsortien und Unternehmen. Der erhebliche Kostendruck bei der Bahnindustrie zwang zu starken Rationalisierungen und führte zu erheblichem Personalabbau in der zweiten Hälfte der 90er Jahre (0717). In den Jahren 1993 bis 2006 sank die Zahl der Arbeitsplätze im Fahrzeugbau und in der Schienenfertigung von rund 100.000 auf nur mehr rund 50.000 (vgl. Wolf 2007a: 185). Konnte sich die Bahnindustrie danach bis 2002/2003 allmählich wieder stabilisieren und von steigenden Investitionen in das deutsche Schienennetz profitieren, die 2002 bei rund 6,8 Milliarde Euro lagen, so verursachte 2003 bis 2005 ein erneuter Investitionsstopp der DB AG zur Erhöhung der Liquidität und eine massive Reduzierung der Investitionen auf nur mehr vier Milliarden Euro in 2005 einen wiederholten Auftragseinbruch, der nur durch einen gestiegenen Exportanteil der Bahnindustrie gebremst wurde (vgl. Geinitz 2008: 21). Dennoch kostete die Krise der deutschen Bahnindustrie zahlreiche Arbeitsplätze. Die DB AG zeigt sich bis 2007 sehr zurückhaltend bei Investitionen in ihren Fuhrpark (0717) und vergab erst in Aussicht eines bevorstehenden Börsengangs wieder Aufträge (vgl. Welt Online 2008d: s.p.).

4.4.4 Die globale Wachstumsstrategie des Bahnkonzerns

Während die DB AG seit ihrer Orientierung auf den Kapitalmarkt an Investitionen in den nationalen Schienenverkehr sparte, weitete sie im Sinne eines Global Players ihre Unternehmensaktivitäten international durch den Zukauf von

⁷⁴ Am 5. März 2010 untersagte die Bundesnetzagentur der DB Netz AG mittels sogenannter Regionalfaktoren die Preise der Trassen zu verteuern (vgl. Bundesnetzagentur 2010).

⁷⁵ Dieser planerischen Trennung von Auftraggeber und Fahrzeughersteller könnten auch die 2008 und 2009 vermehrt auftretenden Probleme der DB AG mit der Stabilität der Achsen ihrer ICE-, S-Bahn- und Güterverkehrswagons zugrunde liegen.

Logistik- und Transportunternehmen auf andere Verkehrsträger aus. Bereits kurz nach der Bahnreform stellte der erste Vorsitzende der DB AG, Heinz Dürr, die neue Bedeutung der Bahn als moderner Verkehrs- und Dienstleistungskonzern heraus (vgl. Engartner 2008a: 193). Dürrs späterer Nachfolger Hartmut Mehdorn betrachtete die DB AG weniger als nationalen Schienen-Carrier, sondern vielmehr als internationalen Logistik- und „Mobilitätsdienstleister“ (Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung 2006: s.p.). Daher erfolgte auch die zwischenzeitige Umbenennung der DB AG zur DB Mobility Networks Logistics und unterstrich das Ziel mittels Internationalisierung „größtes europäisches Schienenverkehrsunternehmen zu werden“ (EVA 2007a: 10). Im Gegenzug zu dieser internationalen Expansionsstrategie reduzierte die DB AG die bahnspezifischen Investitionen mit 2,5 Milliarden Euro in 2005 auf ihren niedrigsten Stand seit 1994 (vgl. Engartner 2008a:20) und leitete ihren zunehmenden Bedeutungsverlust ein.⁷⁶ Bereits 2008 machten die bahnfremden Leistungen des Konzerns über 60 Prozent des Konzernumsatzes aus (vgl. Engartner 2008a: 196). Finanziert wurde die Expansion der DB AG sowohl durch Kredite als auch seit 2005 durch den Verkauf profitabler Tochterunternehmen der DB AG wie der Deutschen Touring GmbH, der Deutschen Eisenbahnreklame (DER), der Anteile an der Ostseerederei Scandlines und der Immobilientochter Aurelis (vgl. Engartner 2008a: 195, Bahn von unten 2006b: s.p., Kosch 2007: 8, DB AG 2007b: s.p.).

Die Bundesregierung und die Bahngewerkschaften im Aufsichtsrat der DB AG, TRANSNET und GDBA, standen hinter den Börsengangs- und Expansionsplänen der DB AG (vgl. German-Foreign-Policy 2006: s.p., Engartner 2008a: 195). Der SPD-Spitzenpolitiker Kurt Beck betrachtet diesen Kurs im internationalen Verdrängungswettbewerb gar als alternativlos (vgl. Öfinger 2007: s.p.). Einige europäische Eisenbahnxperten, wie z.B. Jörg Hersel, Europäischer Betriebsrat (EBR) der DB Railion AG, gehen davon aus, dass sich in einem europäischen Konzentrationsprozess letztlich „vier oder fünf Bahnen an die Spitze setzen“ würden (EVA 2007a: 12), während der Vorstandsvorsitzende der DB AG Mehdorn sogar nur von zwei Bahnunternehmen ausging. Als stellvertretende Eigner des größten europäischen Schienenverkehrsunternehmens dürften die Hoffnungen der Bundesregierungen Schröder und Merkel (CDU)

⁷⁶ Auch konzentrierte die DB AG nach Wolf ihre Investitionen zu 60 Prozent in den Jahren 1994 bis 2005 zunehmend in Projekte des Hochgeschwindigkeits- und Geschäftsreiseverkehrs (vgl. Wolf 2007a: 183).

daher darin bestanden haben, dass die DB AG sich in diesem Wettbewerb gut behaupten kann.

Auf dem deutschen Verkehrs- und Logistikmarkt besteht die Strategie der DB AG darin, ihre Wettbewerbsposition gegenüber anderen Verkehrsträgern zu verbessern oder selbst in den Betrieb anderer Verkehrsträger einzusteigen um zusammenhängende Mobilitäts- und Logistikketten anbieten zu können. So beabsichtigte die DB AG sich mit einer Konzentration auf Hochgeschwindigkeitsstrecken gegenüber den konkurrierenden Low-Cost-Carriern (sog. Billigfliegern) zu behaupten. Auch versuchte sie durch eine Übernahme der Hamburger Hafen und Lagerhaus AG ihre Position im nationalen Güterverkehrsmarkt zu behaupten und einen eigenen Zugang zum Meer zu erwerben. Ganz im Sinne zusammenhängender Mobilitätsketten weitete die DB AG ihr Geschäft auf den Fahrrad- und Autoverleih (Call a Bike und DB Carsharing) aus. Seit mehreren Jahren bemüht sich die DB-Tochter DB Regio AG im Bereich der Stadtbusse, Straßenbahnen und Stadtbahnen um Zuwachs auf den Wachstumsmarkt Stadtverkehr. Hierfür ging die DB Regio zahlreiche Kooperationen mit kommunalen Verkehrsunternehmen, wie beispielsweise der hannoverischen üstra ein (vgl. Müller/Wilke 2006: 77).

Wesentlicher Bestandteil der Expansionsstrategie der DB AG war es jedoch in den vergangenen Jahren, ihre Geschäfte auf den gesamten Binnenmarkt der EU und weltweite Mobilitäts- und Logistikketten auszuweiten. Im Rahmen ihrer Logistikstrategie gründete sie bereits im Jahr 2001 zum Ausbau eines europäischen Nord-Süd-Korridors zusammen mit der dänischen DSB-Cargo (und der damit verbundenen Übernahmen der dänischen Güterverkehrssparte) und niederländischen Cargo die Railion GmbH, deren Anteile sie zu 92 Prozent hält und kurze Zeit später auf 99 Prozent erhöhte. Zudem übernahm die DB AG 20 Prozent der Schweizer BLS (Bern-Löschbergbahn) Cargo AG (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 25) und erwarb 30 Prozent der Anteile an der privaten italienischen Eisenbahngesellschaft Rail Traction Company (RTC), welche die Verkehre über den Brenner betreibt (vgl. Lahounik 2004: 19). Gleichzeitig expandierte die DB AG nach Ost und West. So stieg der Konzern in Frankreich über seine Tochter EuroCargoRail in den Bereich des Schienengüterverkehrs ein (vgl. WirtschaftsWoche 2008: s.p.), kaufte in Spanien und Großbritannien durch seine DB-Tochter Schenker die Güterbahnen Transfesa und EWS (English Welsh and Scottish Railway Holdings Limited) sowie die Spedition Spain-Tir und erwarb in Polen die größte private Güterbahn PCC Logistics. Darüber

hinaus plant der Konzern den Kauf der rumänischen Spedition Romtrans und der slowenischen Spedition Intereuropa, bekundete sein Interesse an der staatlichen slowenischen Staatsbahn und der Güterverkehrssparte der schweizerischen SBB, ging eine strategische Kooperation mit der polnischen Staatsbahn PKP ein und visiert eine weitere Kooperation mit der österreichischen ÖBB an (vgl. Brychcy 2009: s.p., DB AG 2009b: s.p., Klimm/Brychcy 2009: 3). Damit ist die DB-Tochter DB Cargo AG bereits heute europäischer Marktführer im Schienengüterverkehr. Gleichsam stärkte die Mobilitätsstrategie der DB AG ihre Rolle als führendes europäisches Verkehrsunternehmen. So steht das Unternehmen mittlerweile im direkten Wettbewerb mit der französischen Staatsbahn SNCF um die europäischen Fernverkehrsstrecken. Dabei konterte die DB AG den französischen Vorstoß einer Hochgeschwindigkeitsstrecke zwischen Paris, Straßburg und Saarbrücken sowie Verbindungen nach Stuttgart und München mit dem Kauf einer hohen Zahl an ICE-Zügen, die kompatibel für das französische Schienennetz sind, um Verbindungen bis Lyon und Barcelona betreiben zu können (vgl. Öfinger 2007: s.p.). Zudem strebt die DB AG an, die britischen Anteile am französisch-belgisch-britischen Joint Venture Eurostar, der Hochgeschwindigkeitszüge durch den Kanal zwischen Großbritannien und Frankreich betreibt, zu übernehmen (vgl. German-Foreign-Policy 2009: s.p.). Auch plant die DB AG bei einer möglichen Minderheitenbeteiligung an der privaten italienischen Schnellbahngesellschaft NTV (Nuoro Trasporto Viaggiatori), Konkurrent der italienischen Staatsbahn FS, ihr gefragtes Know-how einzubringen (vgl. Welt Online 2008b: s.p.). Neben dem grenznahen Personenfernverkehr, wie der ICE-Verbindung Hamburg Kopenhagen (inklusive Fährfahrt über den Fehmarnbelt), übernahm die DB AG mit Chiltern Railways auch in Großbritannien Stationen (wie den Bahnhof London Marylebone) und die Verbindung nach Birmingham (vgl. DB AG 2008e: 2f) sowie zeitweise die privatisierte estnische Staatsbahn. Im Personennahverkehr gelang der DB AG mit dem Kauf der Verkehrsgesellschaft Autokraft AK/Pan Bus der Einstig in das dänische Busverkehr-Geschäft (vgl. Krummheuer 2007: s.p.). Auch kaufte die DB AG die Ostseerederei Scandlines und das britische EVU Laing Rail mit Pendlerverkehren um London (vgl. Tagesschau 2008a: s.p.). Geplant sind weitere Übernahmen europäischer Personennahverkehrsunternehmen in ausgewählten Großstädten, wie Prag, Lyon oder Stockholm (vgl. German-Foreign-Policy 2006: s.p.). Neben Übernahmen europäischer EVU gewann die DB AG Ende 2009 mit dem Auftrag des schwedischen S-

Bahnverkehrs in der Region Sverige erstmalig eine Ausschreibung des SPNV im europäischen Ausland (vgl. DB AG 2009f: s.p.).

Mit den Übernahmen der Logistikunternehmen Stinnes/Schenker⁷⁷ 2002 (weltweit) und Bax Global Inc. 2005 (mit Markt in den USA) steht die DB AG nun auch im direkten weltweiten Wettbewerb der Logistikketten im Bereich Luft- und Seefracht wie der Deutschen Post AG und Kühne+Nagel. Sie wuchs damit zum umsatzstärksten Straßenspediteur Europas (vgl. Engartner 2008a: 20). Stinnes und Schenker stellt mit seinen über 65.000 Mitarbeitern die derzeit wichtigste Ertragssäule des Konzerns dar (vgl. ebd.: 194). Weltweit ist die Tochter der DB AG Schenker mithilfe der Lufthansa heute schon der zweitgrößter Luftfrachtspediteur (vgl. Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung 2006: s.p.). So fliegt DB Schenker neben seinen Umschlagplätzen in Hongkong (China) und Adelaide (Australien) unter anderem über Frankfurt Hahn auch die Linie Toledo (USA) – Dubai (vgl. DB AG 2008e: 2f). Zudem plant die DB AG die Weltmarktführerschaft im Seeverkehrsgeschäft zu übernehmen (vgl. Engartner 2008a: 20).

Im Bereich des Schienengüterverkehrs setzt die DB AG auf den Ausbau des Güterverkehrs durch Russland nach China (Hamburg-Peking). Hierzu sucht die DB AG die Partnerschaft zur russischen Staatsbahn RZD und beteiligt sich an den Planungen der Ural Güterbahn sowie einer chinesischen Güterverkehrsgesellschaft (vgl. DB AG 2006: s.p., 2008e: 2f, Kirnich 2007: s.p.). Somit führte die DB AG im Jahr 2008 bereits 210 Markennamen mit 1.500 Standorten in 152 Staaten unter ihrem Konzerndach (vgl. Engartner 2008a: 193).

Das Mobilitätskonzept der DB AG zielt insgesamt darauf ab schnelle Verkehrsadern für den Personenfern- und Güterverkehr durch Europa und die Welt zu ermöglichen und zugleich in lukrativen Regionen und Metropolen Europas lokale Verkehrsdienstleistungen anzubieten. Sie setzt dabei auf einen Anstieg des Fernreise-, Dienstleistungs- und globalen Warenverkehrs sowie sichere regionale Zuschüsse und Aufträge der öffentlichen Hand. Als neuer Global Player ermöglicht sie damit anderen transnationalen Konzernen den weltweiten Handel ihrer Waren und die Verlagerung von Fabrikationszentren. Gerade dieser Umstand macht die DB AG so attraktiv für internationale Finanzinvestoren und einen wettbewerbsorientierten deutschen Staat. Die Kehrseite dieser

⁷⁷ Der Logistiker Schenker war erst einige Jahre zuvor von der DB AG an die Stinnes AG verkauft worden.

Unternehmenspolitik sind ein Ausdünnen des Schienenverkehrsangebots in der Fläche insbesondere in weniger lukrativen Regionen⁷⁸, ein erneuter Anstieg der Unternehmensschulden⁷⁹, der Wegfall eines flächendeckenden Mobilitäts- und Güterverkehrsauftrages⁸⁰ sowie der Beschäftigungskonzepte der öffentlichen Hand. Für den Standort Deutschland wächst damit der von ihm selbst geschaffene europäische Wettbewerbsdruck und mit ihm der Druck auf die Beschäftigungsverhältnisse. Der ehemalige Bundesverkehrsminister Tiefensee (SPD) setzte indes auf eine weitere Verstärkung des europäischen Verdrängungswettbewerbs indem er verkünden ließ, dass ein Börsengang für die Erhöhung des Investitionskapitals der DB AG unerlässlich sei, damit sich diese angesichts der europäischen Marktöffnung gut positioniere: „Wir müssen der Bahn die Mittel geben, sich europäisch aufzustellen, damit sie nicht dauerhaft Marktanteile verliert“. Gleichzeitig beschwor er trotz unangefochtener Spitzenposition der DB AG die Bedrohung des deutschen Standorts aus dem europäischen Ausland: „Es ist gut, wenn französische Züge bis München fahren dürfen. Wichtig ist aber, dass dann auch deutsche Züge bis Lyon oder in andere große europäische Städte fahren können“ (BMVBS 2008b: s.p.).

4.4.5 Pläne zum Börsengang der Deutschen Bahn AG

Belief sich der Stand der Schulden der DB AG Ende 2006 auf rund 18 Milliarden Euro, so machte die Konzernleitung geltend, dass sie für ihren weiteren strategischen Geschäftsausbau eine mittelfristige Kapitalzuführung benötige. Daher wurde die öffentliche Debatte über die „materielle Privatisierung des letzten deutschen Staatskonzerns“ (Engartner 2008a: 16) – oder in der Öffentlichkeit auch „Börsengang“ der DB AG – vor allem vor dem Hintergrund finanzieller Notwendigkeiten für Staat und DB AG geführt. Die rot-grüne Bundesregierung gab noch vor der Bundestagswahl 2005 ein Gutachten in Auftrag, das unterschiedliche Modelle eines Börsengangs der DB AG überprüfen sollte. Die Frage nach der Notwendigkeit sowie das Für und Wider einer Kapitalpri-

⁷⁸ Insbesondere im eigentlich rentablen Nahverkehr verliert die DB AG fortwährend an Marktanteilen an die private Konkurrenz (vgl. Capital 2007: s.p.).

⁷⁹ Trotz der Befreiung der DB AG von sämtlichen Schulden im Jahr 1994 häufte das Unternehmen allein bis 2006 erneut sehr hohe Verbindlichkeiten von 38,6 Milliarden Euro an (Engartner 2008a: 220).

⁸⁰ Mit dem so genannten Mora C-Projekt der DB AG kam es in den Jahren „1992 bis 2004 zu einem Abbau der industriellen Gleisanschlüsse um 71 Prozent, und zwar von 13.629 auf 4.004 nur zwölf Jahre später“ (Engartner 2008a: 211f; gestützt auf Zahlen des Bundesamts für Statistik 2004 und Wolf 2006)

vatisierung wurde jedoch nicht zum Gegenstand des Gutachtens erklärt. Auch die neue Regierungskoalition aus SPD, CDU und CSU vereinbarte in ihrem Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 einen gemeinsamen Plan für eine schrittweise materielle Privatisierung des Unternehmens. Mit dem im Januar 2006 erscheinendem so genannten PRIMON-Gutachten (Privatisierungsvarianten mit und ohne Netz) von Bolz u.a. und den darin auf die Kriterien Wettbewerb und Kundeninteressen, Unternehmenseffizienz und Kapitalmarktfähigkeit, Haushaltswirkung sowie institutionelle Rahmenbedingungen untersuchten Modellen⁸¹ einer Kapitalprivatisierung, entbrannte ein kontroverser politischer Streit durch alle politischen Lager, die durch zahlreiche weitere Gutachten gestützt wurden (vgl. BMVBS 2006a: 13ff). So sprach beispielsweise nach Aussagen einer vom Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Auftrag gegebenen Studie für die Variante eines integrierten Konzerns, dass hierarchische (statt marktliche) Koordinationsformen sich besser für bestimmte produktionstechnische Schnittstellen eignen. Demnach seien „neben Fahrplanerstellung und Trassenvergabe, Forschung und Entwicklung, operativen Betriebsablauf und Sicherheit [...] Investitionen in langlebige Anlagegüter wie Schienenwege und »rollendes Material«“ die wichtigsten Schnittstellen (Engartner 2008a: 204 in Bezug auf TU Berlin 2004: 4f). Auch teilt das PRIMON-Gutachten größtenteils die Auffassung der DB AG und die Befürchtungen von Privatisierungskritikern, dass nur eine (mit-) privatisierte Infrastrukturgesellschaft zügige Rationalisierungen und Streckenstilllegungen bewerkstelligen könne.

„Den größten Anteil am Effekt »Investive Fehlallokation« hat nach Einschätzung der DB AG eine Verlangsamung bzw. Verminderung der Stilllegung unwirtschaftlicher Teile des Schienennetzes nach einer Trennung. Eine eher staatsnahe Infrastrukturgesellschaft wäre – so die Argumentation – nicht in der Lage, Rationalisierungen des Netzes in dem Ausmaß und der Geschwindigkeit wie ein privater, integrierter Konzern vorzunehmen“ (BMVBS 2006a: 203).

In ihrer Anhörung vor dem Bundestagsausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung kritisierten indes die geladenen Gewerkschaften TRANSNET, GDBA, GDL und ver.di, dass das vorliegende PRIMON-Gutachten sich weder mit dem Modell einer möglichen Bahn in Staatshand, noch ausreichend mit

⁸¹ Unter den fünf untersuchten Modellen befanden sich das so genannte: a) integrierte Modell, b) Eigentumsmodell, c) Eigentumsmodell in Ausgestaltungsvariante, d) Finanzholdingmodell, e) getrennte Modell (vgl. BMVBS 2006a: 17ff).

beschäftigungspolitischen Fragen beschäftigt habe. Auch beantworte das Gutachten keine für die Entscheidung über die Zukunft der Bahn erforderlichen verkehrspolitischen Fragen (vgl. Deutscher Bundestag 2006). Wesentliches Thema des Gutachtens, wozu sich auch alle vertretenen Gewerkschaften äußerten, war jedoch die Frage einer Privatisierung der Bahn mit oder ohne Netz (vertikale oder horizontale Trennung) (siehe Kapitel 7.2).

Auch in den Folgemonaten wurde in Expertenkreisen und in der deutschen Öffentlichkeit über die Modelle einer Privatisierung mit oder ohne Netz gestritten. Eine breite politische Mehrheit lehnte das von Seiten des Verkehrsministeriums, der DB AG und den Bahngewerkschaften TRANSNET und GDBA favorisierte Modell des Börsengangs eines integrierten Konzerns ab und verwies auf diverse Erfahrungen mit dem Diskriminierungspotenzials einer Bahn im „Besitz“ des Schienennetzes. Müller/Wilke weisen diesbezüglich sowohl auf das Diskriminierungspotenzial beim Trassenzugang und der Trassenpreisgestaltung als auch bei der Bahnstromversorgung, beim Zugang zu Neu- und Altfahrzeugen sowie zu Informationssystemen und durch die Koppelung von Ausschreibungen mit vergabefremden Sachverhalten hin. Letztere böten, so Kritiker, der DB AG ein erhebliches „Erpressungspotenzial“ gegenüber den ausschreibenden Bundesländern, indem die DB AG die Vergabe von Länderverkehrsverträgen an attraktive Infrastrukturprojekte oder den Erhalt von Werksstandorten der Instandhaltung und Ausbesserung verbände (vgl. Müller/Wilke 2006: 87ff). Hinter der Grundsatzentscheidung über einen Börsengang der DB AG mit oder ohne Netz steht nach Ansicht von Müller/Wilke zudem die Frage, ob „sich die Staatsbahn in einen marktbeherrschenden integrierten Konzern“ und Global Player verwandeln solle, mit dem der Staat Politik machen könne oder ob man mit der Zerlegung des Konzerns Politik machen wolle (vgl. ebd.: 18). Somit stand die Politik vor der Wahl mit der Privatisierung eines integrierten Konzerns den internationalen Standortwettbewerb oder via Trennung und Privatisierung einzelner Unternehmensteile den Wettbewerb auf dem Schienenverkehrsmarkt insgesamt voranzutreiben.

Im November 2006 forderte der Deutsche Bundestag schließlich die Bundesregierung auf einen Entwurf für ein Privatisierungsgesetz vorzulegen. Ähnlich dem so genannten Eigentumsmodell veröffentlichte das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) im März 2007 daraufhin einen Referentenentwurf, der vorsah die juristische Eigentümerschaft der Eisenbahninfrastruktur beim Bund zu belassen und das wirtschaftliche Eigentum der DB

AG als so genannter „Sicherungstreugeber“ für einen bestimmten Zeitraum zu überlassen. Auf einer öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung im Mai 2007 wurde diesem Entwurf von der Mehrzahl der fünf geladenen Experten jedoch weitgehend Verfassungswidrigkeit und bilanzrechtliche Mängel vorgehalten (vgl. Deutscher Bundestag 2007). Nach einer weiteren Überarbeitung legten Bundesverkehrsministerium und Bundesregierung im Juli 2007 einen Gesetzentwurf vor, dessen erste Lesung im September 2007 im Deutschen Bundestag folgte. Die Debatte um die Kapitalprivatisierung des Unternehmens war damit jedoch noch nicht beendet.

Wie bereits in der Anhörung des Bundestagsausschusses vom Mai 2007 deutlich wurde, standen für den Gesetzgeber neben der politischen Richtungsentscheidung für die DB AG vor allem die verfassungsrechtlichen Schranken einer Kapitalprivatisierung der DB AG im Vordergrund. So stellt insbesondere der bereits erwähnt Artikel 87 e des Grundgesetzes hierbei eine wichtige Einschränkung dar. Dieser Privatisierungsschranke zufolge ist der Staat verpflichtet einen Mindestanteil von 49,9 Prozent der Infrastruktur zu behalten. Dadurch ergibt sich die Pflicht des Staates zur Gewährleistung der Infrastruktur und ein teilweises „materielle[s] Privatisierungsverbot für das Eisenbahninfrastrukturunternehmen“ (Delbanco 2000: 42). Unter Experten ist hingegen strittig, ob sich aus der Gewährleistungsklausel aus Art. 87 e Absatz 4 GG neben dieser Infrastrukturgewährleistung auch eine Sicherung des Angebots auf der Schiene ableiten lässt, welches beispielsweise über die Vergabe von Regionalisierungsmitteln durch den Bund an die Länder hinausgeht.⁸² Andere Verpflichtungen, wie die „gewerkschaftsübergreifend unstrittig bestehenden verkehrs-, beschäftigungs- und umweltpolitischen Anforderungen“, stehen laut Henke „zwar in einem engen Wirkungsgeflecht mit der Frage der teilweisen Kapitalprivatisierung, bestehen jedoch grundsätzlich unabhängig von dieser und sind von grundlegender wie eigenständiger Bedeutung“ und stellen somit keine Verfassungsschranke dar (Henke 2008: 281).

Besonders innerhalb der SPD sorgte die Bahnprivatisierung zwischen den rivalisierenden politischen Flügeln der Partei für kontroverse Diskussionen.

⁸² Wolf vertritt die Auffassung, dass die indirekte Gewährleistung durch finanzielle Mittel nicht ausreicht und der Bund auch die Mehrheit an den Verkehrsangeboten behalten muss (vgl. Wolf 2006a: 10), doch fehlt es nach Expertenangaben hierzu an einem erforderlichen Ausführungsgesetz (0711). Dem entgegen betont Peter Henke, dass die Gewährleistung auch durch Steuerungsmöglichkeiten, wie Planungs- und Finanzmittel erbracht werden kann (vgl. Henke 2008c: 280).

Verabschiedete die SPD auf ihrem Parteitag am 27. Oktober 2007 in Hamburg das so genannte Volksaktien-Modell, das als Kompromiss mit dem privatisierungskritischen linken Lager der Partei den Einfluss möglicher Investoren auf die DB AG durch Absprache von Mitbestimmungsrechten begrenzen sollte (vgl. SPD 2007: s.p.), so scheiterte dieses Modell wenig später sowohl am Widerstand des Koalitionspartners als auch an taktischen Manövern der Parteispitze. Letztere erwirkte, dass sowohl der Parteivorstand als auch der Parteirat der SPD gegen den Beschluss des Parteitags am 21. April 2008 ein Konzept der Arbeitsgruppe Bahnreform vom 14. April 2008 beschloss (vgl. SPD 2008a/b/c: s.p.). Letztlich einigte sich die Koalition sowohl auf ein dem SPD-Konzept ähnelndes und vom damaligen Bundesfinanzminister Steinbrück (SPD) eingebrachtes Holding-Modell als auch auf eine so genannte Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LuFV) zwischen Bund und Bahn. Schien sich die SPD hiermit zufrieden zu geben, so stellten Vertreter der Union gleichzeitig klar, dass die hiermit beschlossene Teilprivatisierung zu 24,9 Prozent lediglich einen „ersten Einstieg“ bedeute und der Union vielmehr an einer Kapitalprivatisierung bis zu 49,9 Prozent gelegen sei (Holtz 2008: s.p.). Zwar bot die Anhörung des Verkehrsausschusses des Deutschen Bundestages am 26. Mai 2008 sowohl der TRANSNET als auch der GDL noch einmal die Möglichkeit, zum vorliegenden Antrag der Regierungskoalition Stellung zu beziehen, doch kam es zu keinerlei weiteren Änderungen des Konzepts (vgl. TRANSNET 2008g: s.p., GDL 2008d: s.p.). Stimmt der Aufsichtsrat der DB AG bereits am 15. Mai 2008 in einer außerordentlichen Sitzung im Hinblick auf die angestrebte Teilprivatisierung mit den Stimmen der Arbeitnehmervertretung einer Umstrukturierung des Unternehmens zu, so verabschiedete am 30. Mai 2008 auch die schwarz-rote Regierungsmehrheit den Antrag der Koalition⁸³ (16/9070) zur Zukunft der Bahn zu (vgl. BMVBS 2008b: s.p.). Dem Beschluss des Bundestages nach sollen zunächst 24,9 Prozent der neu zu gründenden DB-Tochter DB Mobility and Logistics AG (DB ML AG) in Form von Namensaktien an private Investoren verkauft werden (vgl. ARD 2008: s.p.) (siehe Anhang 3). Nach dem so genannten Holding-Modell wurde hierfür die DB AG Holding, deren Besitzer weiterhin zu 100 Prozent der Bund bleibt, in zwei Bereiche geteilt. In die DB ML AG mit eigenständigem Vorsitz und Finanzen/Controlling sowie den Bereich Infrastruktur. Hierbei wurden die Geschäftsbereiche DB Fernverkehr

⁸³ Hiermit verzichtete die Bundesregierung aus Sicht von Privatisierungskritikern offenbar bewusst auf ein förmliches Gesetz und beschränkte sich auf einen Antragsbeschluss, um die Zustimmungspflicht des Bundesrates zu umgehen (vgl. FAZ 2008: s.p., Wolter 2008: 1).

AG, DB Regio AG, SB Bahn Regio, DB Schenker Rail & Logistics, DB Stadtverkehr GmbH, DB Vertrieb GmbH, DB Dienstleistungen GmbH, DB (UK) Logistics Holdings Limited, DB Automotive Rail (Spain) SL, DB Gastronomie GmbH sowie DB Magnetbahn GmbH und ihre rund 170.000 Mitarbeiter unter dem Dach der DB ML AG zusammengeführt, während die Infrastrukturgesellschaften DB Netze Fahrweg, DB Netze Personenbahnhöfe und DB Netze Energie sowie DB Netze Projektbau bei der DB AG verblieben (vgl. DB AG 2008b/f: s.p.). Neben dem Beschluss des Bundestages regelte ein Vertrag zwischen Bund und DB AG die Details der Privatisierung. So verbleiben unter anderem die Schulden der zu privatisierenden Verkehrsgesellschaften der DB AG und die Lasten des konzerninternen Arbeitsmarktes beim Mutterunternehmen DB AG und somit beim Bund (vgl. DeineBahn 2008d: s.p.).⁸⁴

Mit der 24,9 prozentigen Kapitalprivatisierung der DB ML AG versprach sich die Bundesregierung auch weiterhin den bestimmenden Einfluss auf den Schienenbetrieb zu behalten und zeitgleich der DB AG neue finanzielle Handlungsmöglichkeiten zu schaffen, welche die Wettbewerbsposition weiter verbessern sollten. Der Verkaufserlös sollte nach Angaben des BMVBS „zu gleichen Teilen in den Bundeshaushalt, in die Eigenkapitalerhöhung der Bahn und in Investitionen in den Schienenverkehr“ fließen und vor allem Investitionsprojekte in Deutschland finanzieren (BMVBS 2008a: s.p.). Demgegenüber machte die Unternehmensleitung deutlich, dass sie mit dem Erlös, der aus ihrer Sicht als „alternativlos richtig“ eingestuftem Teilprivatisierung der DB ML AG (Eigendort u.a. 2008: s.p.), beabsichtige auch „globale Wachstumschancen“ zu nutzen (manager magazin 2008: s.p.). Einen wichtigen Bestandteil zur Sicherung der Arbeitsplätze und des konzerneigenen Arbeitsmarktes bildete aus Sicht der Gewerkschaften und des Bundesverkehrsministeriums der Fortbestand des integrierten DB-Konzerns. Darüber hinaus betonte das BMVBS, dass „ohne Entwicklungsmöglichkeit des Unternehmens“ Stellenverluste drohten und hoch qualifizierte Arbeitnehmer an die aus dem Ausland agierende Wettbewerber verloren gehen könnten (BMVBS 2008b: s.p.). „Nur ein starkes“, mit privatem Fremdkapital versehenes, „Unternehmen kann die notwendigen Investitionen schultern, kann dem zunehmenden europäischen Wettbewerb Stand halten und kann den Beschäftigten eine sichere Perspektive bieten“, so die Begründung des BMVBS (BMVBS 2008b: s.p.).

⁸⁴ Für den Bund könnten nach Einschätzung von Experten Verluste der DB ML AG und die Haftung durch die DB AG riskante Kosten für die Steuerzahler verursachen (vgl. Ad-Hoc-News 2008: s.p.).

Die DB AG kündigte den Börsengang für den 27. Oktober 2008 an und offerierte ihren Mitarbeitern Vorzugsaktien (vgl. FTD 2008: s.p.), sah sich jedoch aufgrund der kurz zuvor beginnenden internationalen Finanzmarktkrise zahlreichen Bedenken – unter anderem seitens des Finanzministeriums – gegenübergestellt. Doch sowohl die Konzernleitung unter Hartmut Mehdorn als auch Bundeskanzlerin Angela Merkel wollten zunächst an diesen Plänen festhalten, um die Kapitalprivatisierung der DB ML AG nicht zum Gegenstand des Bundestagswahlkampfes 2009 werden zu lassen (vgl. Rother 2008f). Kurz vor dem anberaumten Termin entschied der Lenkungsausschuss der Bundesregierung am 9. Oktober 2008 aufgrund der nur geringen zu erwartenden Einnahmen eine Verschiebung des Börsengangs. Hatte das BMVBS bis dahin mit einem Verkaufserlös von bis zu acht Milliarden Euro gerechnet, zeichnete sich lediglich ein Erlös von rund drei Milliarden Euro ab (vgl. Spiegel Online 2008e: 8, taz 2008b: 8). Während das Management der DB AG daraufhin noch vergeblich nach geeigneten Investoren jenseits der Börse suchte, um den anvisierten Verkaufserlös zu erreichen, entschied die Bundesregierung, den teilweisen Börsengang der DB ML AG auf unbestimmte Zeit zu verschieben (vgl. Spiegel Online 2008f: s.p.). Sowohl Union als auch SPD vermieden es in den Folgemonaten das Thema Bahnprivatisierung zum Gegenstand des Bundestagswahlkampfes 2009 zu machen oder die getroffenen Entscheidungen erneut in Frage zu stellen (vgl. BZ 2009: s.p.).

Im Zuge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise beschloss die Bundesregierung Ende 2008 und Anfang 2009 zusätzliche Investitionsmittel in Höhe von 1,3 Milliarden Euro für die Schiene, den Lärmschutz und die Bahnhöfe bereitzustellen und somit die durch das Ausbleiben des Börsengangs der DB AG die teilweise entstandene finanzielle (Planungs-)Lücke zu schließen (vgl. Rother 2007a: s.p.). Schien die DB AG trotz der vorerst gescheiterten Teilprivatisierung und die dadurch fehlenden Milliardenmitteln auch in der Konjunkturkrise teure Übernahmen, wie den millionenschweren Kauf der polnischen Güterbahn PCC im Frühjahr 2009 bewältigen zu können (vgl. Klimm/Brychcy 2009: 3), so zeigte sie sich auch trotz der stützenden Maßnahmen der Bundesregierung von der weltweiten Wirtschaftskrise betroffen. Besonders im Schienengüterverkehr traten ab Ende 2008 deutliche Überkapazitäten zu Tage (vgl. DB AG 2009a: s.p.). Die Gewerkschaft TRANSNET forderte daher auf ihrem Gewerkschaftstag im Herbst 2008 angesichts der Wirtschaftskrise einen „Schutzschirm für Arbeitsplätze“ der DB AG (vgl. TRANSNET 2008p: s.p.). Präsentierte die Konzernleitung im März 2009 noch ein gutes Ergebnis des Geschäftsjahres

2008 (vgl. DB AG 2009c: s.p.), so musste die DB AG bereits Mitte 2009 rund 7.000 Eisenbahnmitarbeiter in die Kurzarbeit schicken. Wenig später kündigte der Vorstand der DB AG zudem aufgrund sinkender Umsätze und einbrechender Gewinne an, bis zum Jahr 2014 durch das so genannte Sparprogramm reACT09 rund zwei Milliarden Euro einzusparen und vorübergehend weitere 3.000 Mitarbeiter in die Kurzarbeit zu schicken (vgl. FAZ 2009: s.p., Meyer 2009: 16). Gewerkschaftsvertreter forderten daraufhin diese Einsparungen durch strukturelle Maßnahmen zu erreichen und warnten vor weiteren Einschnitten beim Personal (vgl. taz 2009a: 8). Doch bereits im Oktober 2009 sollten sich Gewerkschaftsvertreter durch Spekulationen um einen möglichen weiteren Stellenabbau bis 2015 um bis zu 13.000 Stellen in ihren Befürchtungen bestätigt sehen (vgl. taz 2009b: 8). Bahnexperten prognostizieren zudem, dass die Wirtschaftskrise zeitlich verzögert auch spürbare Auswirkungen auf die Bahnindustrie haben werde (vgl. Wolf 2009a: 10). Bislang ist offen, welche Auswirkungen die weltweite Wirtschaftskrise im Detail auf die internationalen Geschäfte der DB AG und ihre weiteren Expansionspläne haben wird.

Nach der Bundestagswahl 2009 einigten sich auch die neuen Regierungsparteien CDU/CSU und FDP in ihrem Koalitionsvertrag auf einen gemeinsamen Kurs bezüglich der DB AG. So schrieben sie in ihrem Entwurf des Koalitionsvertrags: „Sobald der Kapitalmarkt dies zulässt, werden wir eine schrittweise, ertragsoptimierte Privatisierung der Transport und Logistiksparten einleiten“ und betonten gleichzeitig die Bedeutung der Öffentlichen Hand für den Erhalt der Schieneninfrastruktur (CDU/CSU/FDP 2009: 29). Somit legte die neue Regierungskoalition, wie von vielen Gewerkschaften befürchtet, ihren Schwerpunkt auf die Trennung und Privatisierung der DB AG. Innerhalb der TRANSNET wird zudem eine Regionalisierung des Schienennetzes durch Übertragung von Teilen des Netzes an die Länder befürchtet, welche diese wiederum zu Instandhaltungs- und Betriebszwecken an private Infrastrukturunternehmen vergeben könnten (vgl. TRANSNET 2009l: 4f). Nun bleibt abzuwarten, wie die liberal-konservative Regierung versuchen wird ihre Zielsetzungen zu erreichen. Der neue Bundesverkehrsminister Peter Ramsauer (CSU) betonte, dass er eine Privatisierung um jeden Preis für einen Irrweg halte (vgl. Büchner/Vates 2010: s.p.). Auch machte der neu bestellte Aufsichtsratsvorsitzende Utz-Hellmuth Felcht Mitte März 2010 deutlich, dass sich die DB AG zukünftig wieder stärker auf ihre Kernkompetenzen und weniger auf Wettbewerb und einen Börsengang orientieren werde (vgl. Delhaes 2010: 14). In diesem Sinne startete die DB AG im September für rund 330 Millionen Euro eine

Serviceoffensive im deutschen Schienenverkehr (vgl. taz 2010). Das die DB AG offenbar dennoch weiter bemüht ist ihre Spitzenposition unter den europäischen Schienenverkehrsunternehmen auszubauen machten kurze Zeit später die Übernahme des britischen Konkurrenten Arriva deutlich (vgl. Krummheuer/Delhaes 2010: s.p., DB AG 2010b).

Überwachungsskandal

Der Vorstandsvorsitzende der DB AG Hartmut Mehdorn galt jahrelang als überzeugter Verfechter eines integrierten Börsengangs des Konzerns. Allerdings war es nach dem Aussetzen des Börsengangs nicht das Scheitern seiner ehrgeizigen Pläne, sondern eine von den Medien aufgedeckte Spitzelaffäre der DB AG, die ihn durch massive Interventionen seitens der Politik und Gewerkschaften Ende März 2009 zum Rückzug zwang. Nach Recherchen von Journalisten und Ermittlungen der Staatsanwaltschaft hatte die DB AG mit Hilfe ihrer hausinternen Sicherheitsabteilungen massenhaft Mitarbeiter durch private Detekteien ausspähen sowie Bankverbindungen und E-Mail-Verkehr überprüfen lassen. Rechtfertigte das Unternehmen nach Bekanntwerden der Überwachung seine Maßnahmen zunächst als Mittel der Korruptionskontrolle, so wurde schnell deutlich, dass es dem Konzernmanagement auch um die Kontrolle der politischen Betätigung und die Entfernung unliebsamer und (privatisierungs-)kritischer Mitarbeiter ging. Zudem nutzte die Unternehmensführung ihre Maßnahmen, um im Zuge des Tarifkonflikts 2007 die Weiterleitung eines Streikaufrufs der GDL zu stoppen. Nachfolger Mehdorns wurde der bisherige Daimler-Manager Rüdiger Grube (vgl. Tagesschau 2009b/c: s.p., Wallraff 2009: s.p., Bahn von unten 2009: s.p.).

4.4.6 Bilanz von Bahnprivatisierung und Reform

Bereits im August 2007 hatte der damalige Vorstandsvorsitzende der DB AG Hartmut Mehdorn, bei der Vorstellung der halbjährlichen Geschäftsergebnisse stolz verkündet, dass der Auftrag der Bahnreform „vollständig erfüllt“ sei, da seiner Auffassung nach die Deutsche Bahn angesichts der vorliegenden Ergebnisse nun saniert sei, der Verkehr auf der Schiene kontinuierlich zunehme, der Steuerzahler entlastet werde und sich die DB AG als verlässlicher Arbeitgeber international aufgestellt und zu einem zukunftsfähigen Verkehrsunternehmen

entwickelt habe. Auch betonte Mehdorn, dass die Zahl der Beschäftigten im Gesamtkonzern nun erstmalig wieder angestiegen sei (vgl. DB AG 2007c: s.p.).⁸⁵ Auch das BMVBS unter Wolfgang Tiefensee zog 2008 nach 14 Jahren der Bahnreform insgesamt eine positive Bilanz. So seien Konzernumsatz, Verkehrsleistungen und Produktivität der DB AG deutlich gesteigert sowie durch den deutlich gestiegenen Wettbewerb auf dem Schienennetz Qualitätsverbesserungen erzielt worden. Insbesondere der Wettbewerb im SGV und SPNV habe zu einer positiven Entwicklung und einem Anstieg der Betriebs- und Verkehrsleistungen in Bahnverkehr geführt. Lediglich im SPFV sei es aufgrund der bislang noch bestehenden Wettbewerbsschranken nicht zum erwünschten Zuwachs gekommen. Dies werde sich jedoch durch die geplante Öffnung der grenzüberschreitenden europäischen Netze ab 2010 bessern.

„Der Modal Split in Deutschland, der die Aufteilung der Verkehrsleistung (t/km bzw. p/km) [⁸⁶] auf die einzelnen Verkehrsträger beschreibt, entwickelt sich nach nunmehr fünf Jahren wieder zugunsten des Eisenbahnverkehrs. Der Anteil des Schienengüterverkehrs an der gesamten Güterverkehrsleistung ist seit 2002 im Aufschwung und belief sich im Jahr 2006 auf ca. 17,3 Prozent (2002: 15,7 Prozent). Der Schienenpersonenverkehr stieg im Jahr 2006 auf 7,1 Prozent (2002: 6,6 Prozent)“ (BMVBS 2006b: s.p.).

Insgesamt, schloss sich das BMVBS der Auffassung Mehdorns an, habe die Reform angesichts der einst umfangreichen Schuldenlast und damaligen Prognosen zu einer erheblichen Entlastung der Steuerzahler geführt. Zudem hätten interne Strukturreformen die Kundenorientierung der Bahn verbessert und habe die DB AG umfangreiche Investitionen in die Modernisierung der Fahrzeuge, in Instandhaltung, Bahnhöfe und Schienennetz sowie zur Verbesserung der Informationstechnologie getätigt.⁸⁷

Aus Sicht von Kritikern fällt die Bilanz der bisherigen Bahnprivatisierung nach 15 Jahren jedoch ernüchternd aus. Denn, so Öfinger, „schon das grüne Licht der Politik für die Bahn, sich »kapitalmarktfähig« machen zu dürfen“, habe „zur Vernachlässigung zentraler Sicherheitsbelange geführt“ (Bahn für Alle

⁸⁵ Gerade letzteres dürfte vor allem den zahlreichen in- und ausländischen Übernahmen der DB AG im Bereich der Logistik zu verdanken sein.

⁸⁶ Personenkilometer bemessen die Transport- oder Beförderungsleistung von Personen, Tonnenkilometer die Transport- oder Beförderungsleistung von Gütern und Personen in Kilometern.

⁸⁷ Von 1994 bis 2007 hat die DB AG rund 105 Milliarden Euro investiert, wobei Maßnahmen im Bereich Netz den Schwerpunkt bildeten (vgl. BMVBS 2009: s.p.).

2009b: s.p.). Angesichts wiederholt umfangreicher Wartungsprobleme bei der DB-Tochter Berliner S-Bahn und eines folgenschweren Verkehrschaos erklärte das privatisierungskritische Bündnis von Gewerkschaften, Parteien, Verkehrs- und Umweltverbänden Bahn für Alle (siehe Kapitel 7.6.1) im September 2009 daher sowohl die Bahnreform als auch die formelle Privatisierung der Deutschen Bahn von 1994 für gescheitert und forderte eine Rücknahme der Reform und Privatisierung. Der Renditezwang, so das Bündnis, gefährde die Sicherheit und schädige nachhaltig das Ansehen des Systems Schiene. Klima- und umweltpolitische Ziele würden genauso verfehlt wie das Ziel einer nennenswerten Verkehrsverlagerung auf die Schiene. Instandhaltungskapazitäten und Wartungsmaßnahmen hätten in den vergangenen Jahren seit der Bahnreform allzu sehr unter den Zwängen privatwirtschaftlicher Renditeerwartungen gelitten (vgl. Bahn für Alle 2009c: s.p.):

„Die Liste der bekannt gewordenen Negativ-Beispiele wird immer länger: Berliner S-Bahn, ICE-Achsen, Güterbahn-Achsen, Doppelstockzüge mit Radriss-Problem, schadhafte Tunnel-Rettungszüge, unzureichend gewartete Nachtzüge, Investitionsstaus bei der Infrastruktur wie etwa Brücken, Signalanlagen und Weichen in Milliardenhöhe“ (ebd.: s.p.).

Auch bemängeln Kritiker der bisherigen Privatisierung unter anderem, dass sich die DB AG einerseits im SGV vorwiegend entlang der zunehmend internationalen Produktionsverhältnisse auf immer längere Strecken und Knotenpunkte orientiere, während sie im Inland mit ihrem Projekt Mora C den Stückgutverkehr abgewickelt und Direktverbindungen vernachlässigt habe (0711) (0717).⁸⁸ Durch das Projekt Mora P und das damit verbundene Streichen des, den Nah- und Fernverkehr verbindenden, InterRegios seien viele Regionen vom Personenfernverkehr abgehängt worden. Diese wichtige Vernetzung zwischen Nah- und Fernverkehr fehle nun (0717).

4.4.7 Die Bedeutung von Kapitalprivatisierung und Expansionspolitik der DB AG für Europa

Dürften bei einer Kapitalprivatisierung der Deutschen Bahn AG als größter europäischer Wettbewerber andere europäische Staaten dem deutschen Beispiel folgen und eine Privatisierung ihrer Eisenbahnen in Betracht ziehen, so sind

⁸⁸ Bei ihrem Rückzug aus dem Stückgutverkehr ließ die DB AG offenbar auch systematisch Gleisanschlüsse herausreißen um damit einen Betrieb durch andere Anbieter unmöglich zu machen (vgl. Lorenz/Franke 2007: s.p.).

hierfür bereits erste Anzeichen zu erkennen. Analog zur bundesdeutschen Privatisierungsdebatte wurden in Österreich und der Schweiz Diskussionen über eine Privatisierung der jeweiligen Schienengüterverkehrssparten begonnen. Bereits geschilderte aktuelle Privatisierungsvorhaben anderer europäischer Regierungen scheinen sich diesem Trend anzuschließen (siehe Kapitel 4.3.1). Zudem wird im europäischen Ausland öffentliche Kritik an den Praktiken der deutschen Expansionspolitik immer lauter. So wählte die DB AG nach Ansicht von Lahounik im Zuge der Konsolidierung des europäischen Schienenverkehrsmarktes die „aggressivste Marktstrategie“, da sie versuche ihre Marktposition durch Zukäufe zu stärken (Lahounik 2004: 18).⁸⁹ In der Folge dieser Politik kritisiert auch die britische Bahngewerkschaft RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers) die Praktiken bei der English Welsh and Scottish Railway Holdings Limited (EWS), die nach der Übernahme durch die DB AG eingesetzt hätten und warnte vor einem Abbau an Personal:

„Wie es bei RMT heißt, hintergehe EWS Gewerkschaften und gesetzliche Fristen und dränge dem Personal sogenannte »Null-Stunden-Verträge« auf, die zu Dienstbereitschaft verpflichteten, ohne Arbeit und Verdienst zu garantieren. RMT befürchtet außerdem einen Infrastrukturabbau bei der Güterbahn EWS“ (German-Foreign-Policy 2009: s.p.).

Nach Berichten von German-Foreign-Policy gehen Beobachter davon aus, dass die DB AG mit ihrem Vorgehen auf einen Zugang zum begehrten französischen Güterverkehrsmarkt via EWS ziele, während EWS in Großbritannien nicht profitabel genug und daher für die DB AG verzichtbar sei (vgl. German-Foreign-Policy 2009: s.p.). Auf Seiten der Franzosen wurde dieses Vorgehen daher als eine Art Kriegserklärung aufgenommen. Die damalige Chefin der SNCF Anne-Marie Idrac beschrieb 2007 „die Politik der DB als handfeste Bedrohung: »Der europäische Markt läßt nur zwei bis drei große globale Akteure zu. Die DB ist bereits als einer dieser Akteure gesetzt« [...] „Wenn die SNCF sich dieser Bedrohung nicht entgegenstelle und sich besser international positioniere, dann werde sie »immer mehr Züge der Konkurrenz in Frankreich rollen sehen«“. Daher forderte sie laut Öfinger vor Gewerkschaftsvertretern „eine verstärkte Umstrukturierung, Zerschlagung und Privatisierung der SNCF“ (Öfinger 2009c: s.p.).

⁸⁹ Die Strategie der französischen SNCF, Modell vieler europäischer Eisenbahnen, ist es entgegen der kapitalintensiven Strategie der DB AG, ihre Marktposition vor allem durch Allianzen zu verbessern (vgl. Lahounik 2004: 19).

Nüchtern betrachtet wird jedoch auch angesichts der erbrachten Leistungen und erzielten Erträge deutlich, welche Bedeutung der deutsche Schienenverkehrsmarkt und sein mit Abstand größter Bahnbetreiber und gleichzeitiger Infrastrukturbetreiber DB AG in Europa hat. Der Anteil der deutschen Bahngesellschaften am EU-Schienenverkehr betrug 2001 bei einem Anteil am EU-Netz von 24,6 Prozent im SPV lediglich 22,9 Prozent der gesamten Pkm (Personenkilometer), im SGV lag er hingegen bei 30,6 Prozent der gesamten Tkm (Tonnenkilometer). Der Anteil der deutschen Bahnen bei den erzielten Erträgen innerhalb der damaligen EU-Mitgliedsländer (EU-15) war jedoch ungleich höher. Konnten im SGV 37,0 Prozent des gesamten EU-Ertrages erwirtschaftet werden, waren es mit 50,2 Prozent im SPV sogar mehr als die Hälfte aller Erträge (vgl. Lahounik 2004: 18). Von den anderen europäischen Ländern konnte kein Markt auch nur annäherungsweise hohe Erträge erwirtschaften.

4.5 Zusammenfassung: Die europäische Schienenverkehrsliberalisierung als Motor der deutschen und europäischen Bahnprivatisierung

Steht mit Ausnahme weniger Beispiele eine umfassende Privatisierung der europäischen Eisenbahnen bis heute aus, so lassen sich diesbezüglich dennoch deutliche Tendenzen feststellen. Bislang fanden lediglich einzelne Voll- und mehrere Teilprivatisierungen, insbesondere im Schienengüterverkehr der Eisenbahnunternehmen statt. Gleichzeitig ist die formelle Privatisierung und Kommerzialisierung der Bahnen bereits weit fortgeschritten. Auch nahm mit der Liberalisierung und Deregulierung des europäischen Schienenverkehrssektors die Zahl privater EVU deutlich zu. In Bezug auf den zunehmenden postfordistischen (Standort-)Wettbewerb unter den europäischen Anbietern kommt hierbei insbesondere der Reform, Privatisierung, Kapitalmarktorientierung und Expansionspolitik der DB AG eine zentrale Rolle zu. Galt sie wegen ihrer schlechten finanziellen und verkehrspolitischen Lage als nicht reformierbar, beschleunigte die drastische Zuspitzung der Situation durch die deutsch-deutsche Einheit und die europäische Liberalisierung des Sektors eine umfassende Restrukturierung der Bahn auf Grundlage der vorliegenden Reformkonzepte. Wesentliches Kernstück der Bahnreform war hierbei die formelle Privatisierung der Deutschen Bahn und ihre Befreiung von gemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen. Was folgte, war eine zunehmende Trennung der einzelnen Unternehmensbereiche der Deutschen Bahn. Im Zuge eines allgemeinen staat-

lichen Wandels vom Leistungs- zum Gewährleistungsstaat entzog sich der staatliche Eigentümer der Deutschen Bahn seinen Pflichten zur Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen teilweise durch die Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Regionalisierungsmitteln, während er seinem verfassungsrechtlichen Gewährleistungsauftrag für die Bereitstellung der Infrastruktur und der hiermit verbundenen Aufwendung finanzieller Mittel weiterhin nachkommt. Die DB AG indes orientierte sich vom Gemeinwohl auf die Erfordernisse des internationalen Kapitalmarktes. Hierbei sparte sie im heimischen Bahnbereich und expandierte auf den internationalen Transport- und Logistikmärkten. Im nationalen Standortwettbewerb bot sich Teilen der Politik damit die Chance, das transnationale und gebündelte Bahnunternehmen mit Hilfe des Kapitalmarkts an der Spitze der europäischen Eisenbahnunternehmen zu etablieren. Andere Teile der Politik hingegen sahen in einer Kapitalprivatisierung bei gleichzeitiger Spaltung des den Markt dominierenden Bahnunternehmens die Chance ihre Vorstellungen eines aktivierenden Wettbewerbs umzusetzen. Angesichts dieser konkurrierenden politischen Vorstellungen und der verfassungsrechtlichen Schranken der Privatisierung einigte sich die Politik auf eine nach wie vor höchst umstrittene Umstrukturierung und Teilprivatisierung. Erst die Finanz- und Wirtschaftskrise bremste diese politischen Pläne. Sahen Regierung und Unternehmensleitung die bisherige Bahnreform angesichts eines wachsenden Wettbewerbs im Schienenverkehr und gesunkener Belastungen für den Staatshaushalt als weitgehend erfolgreich an und halten trotz Rückschlägen an einer fortschreitenden Privatisierung der DB AG fest, so sehen sich die Kritiker der bisherigen und der geplanten Privatisierung in ihren Befürchtungen bestätigt. Darüber hinaus werten die Nachbarländer, -gewerkschaften und -bahnen die Expansionspolitik der DB AG als Angriff auf ihre Bahnen und reagieren mit Verzögerungen in der Umsetzung der europäischen Liberalisierungsbestimmungen oder eigenen strategischen Offerten. Sowohl die deutsche Politik, die mit der Liberalisierung der heimischen Märkte andere Regierungen unter Zugzwang setzt als auch die DB AG mit ihrer Expansionspolitik sind somit die Schöpfer ihrer eigenen wettbewerbspolitischen und neoliberalen Sachzwänge zur Privatisierung. Neben den Kunden treffen die Folgen dieser Politik der Privatisierung vor allem die Beschäftigten der Bahnen und ihre gewerkschaftlichen Interessenvertretungen.

5. Auswirkungen der Privatisierung auf die Beschäftigten der Deutschen Bahn

Die Privatisierung der Deutschen Bahn brachte für die Beschäftigten des ehemaligen Staatsbetriebs deutliche Veränderungen mit sich. Sind Privatisierungen häufig mit einer verstärkten „Kostenkontrolle und Flexibilität des Personaleinsatzes“ mittels „Reduktion der Kosten durch Personalabbau und Lohnsenkung“ sowie einer fortan eingeforderten „umfassende[n] Verfügbarkeit der Beschäftigten“ verbunden (Atzmüller/Hermann 2004a: 52), so auch im Privatisierungsprozess der Deutschen Bahn (vgl. Nickel u.a. 2008: 64). Um die Auswirkungen der Privatisierung der Deutschen Bahn auf die Gewerkschaften des Sektors untersuchen zu können, müssen daher zur Bestimmung des bestehenden Wechselverhältnisses „zwischen der Lage der Beschäftigten und der Position – Stärke oder Schwäche – der Gewerkschaften“ (Wolf 2005: 24) auch die Auswirkungen der Privatisierung auf die Eisenbahner näher analysiert werden. Grundlage dieses Wechselverhältnisses ist die Annahme, dass sich die Auswirkungen von Privatisierungen auf Beschäftigte und ihre gewerkschaftlichen Interessenvertretungen gegenseitig bedingen können.

5.1 Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse

Bereits im Vorfeld der formellen Privatisierung der Deutschen Bahn fand eine Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse der Eisenbahner statt. Ein lang andauernder Personalabbau bei der Deutschen Bundesbahn und ein rasanter Abbau des personellen Überhangs bei der Deutschen Reichsbahn nach 1990 sowie zahlreiche Veränderungen der Arbeitsbeziehungen und der Tarifpolitik gaben einen Ausblick auf die großen Umwälzungen, die mit der Umstrukturierung der Bahnen 1994 begannen.

Im Folgenden soll nun näher auf die einzelnen Veränderungen für die Beschäftigten der Deutschen Bahn eingegangen werden, die eine Veränderung des Akkumulationsprozesses im Zusammenhang mit der Privatisierung des Unternehmens verdeutlichen.

5.1.1 Veränderung der Arbeitsbeziehungen und Dienstverhältnisse

„Der Wandlungsdruck, dem die Beschäftigten hier ausgesetzt sind, zeigt sich in einem schleichenden Abschied von der (fordistischen) »Sozialfigur des Arbeit-

nehmers« [nach Robert Castel: 2000, Anm. d. A.] und zu einer zunehmenden, alle Beschäftigten auf die eine oder andere Weise betreffenden Unsicherheit“ (Nickel u.a. 2008: 19).

Vor der Bahnreform galt zweierlei Arbeitsrecht für die Beschäftigten. Zum einen galt für die Beamten der Bundesbahn das öffentliche Dienstrecht und zum anderen für die Arbeiter und Angestellten das private Arbeitsrecht. Trotz dieser Unterscheidung orientierte sich das „Arbeitsrecht der öffentlichen Hand“ (Meyer 2001: 159) stark an den Regelungen des öffentlichen Dienstrechts. Daher galt, so Meyer, für die Beschäftigten der Bundesbahn nur ein formelles Leistungsprinzip, während sich vielmehr der beamtenrechtliche Alimentationsgedanke, der Bewährungsaufstieg in der Personalentwicklung und soziale Kriterien bei der Tarifierung durchgesetzt hatten (ebd.: 159). Als Vorgriff auf die Privatisierung der Bahn wertete die GDL, dass bereits 1992 die Beamtenlaufbahn für Lokführer geschlossen wurde. Die Beschäftigten der DR wurden wie alle nachfolgend eingestellten Beschäftigten als Angestellte übernommen.

Zeichnete sich die Deutsche Bahn bis zu ihrer Reform in ihren Arbeitsbeziehungen noch durch stark korporatistische und familiäre Strukturen aus, so änderte sich dies zunehmend. Während sich das Auftreten des Arbeitgebers bei gleichzeitiger Trennung des Unternehmens in verschiedene Gesellschaften immer mehr den Gewohnheiten der Privatwirtschaft annäherte, beobachteten Kritiker der Privatisierung sowohl eine Verschlechterung des Betriebsklimas als auch einen zunehmenden Verlust der corporate identity, die bis dahin einen wichtigen Produktivkraftfaktor darstellte (vgl. Wolf 2007a: 185).

Für die Beschäftigten der DR bedeutete die politische Wende 1989 zunächst eine Umstellung auf die Strukturen des öffentlichen Dienstrechts und mit der Bahnreform 1994 ein Wechsel zum privaten Arbeitsrecht. Um die Arbeitnehmer der DR auch kulturell im Unternehmen zu integrieren und die „verschiedenen Arbeitnehmerkulturen zu harmonisieren“ organisierte die DB AG mit ihrem Aktionsprogramm 1, laut Engartner das größte Schulungsprogramm der europäischen Wirtschaftsgeschichte, aus dem erhebliche Belastungen für die Beschäftigten erwuchsen. Das Programm bestand aus 176 Einzelmaßnahmen mit 72.000 teilnehmenden Mitarbeitern (Engartner 2008a: 185 in Bezug auf Helmut Pohl 1995).

Personalverwaltung der DB AG

In der Personalverwaltung stieg die Deutsche Bahn im Zuge der Privatisierung von der behördlichen Kameralistik als Führung per Weisung, auf eine Führung nach Kostenstruktur um. Seither orientieren sich die Anreizstrukturen der Personalentscheidungen zunehmend an der Effizienz der Mitarbeiter.

Während die Personalverwaltung bis 1994 verteilt auf drei betrieblichen Ebenen hauptsächlich Aufgabe der einzelnen örtlichen Dienststellen war, wurde sie mit Gründung der DB AG ebenso wie die einzelnen Geschäftsbereiche neu zugeschnitten, aufgeteilt und in Organisationseinheiten zentralisiert. Anders als die Tarifkräfte, welche zu neuen Gruppen zusammengefasst und zentral verwaltet wurden, war für die Personalverwaltung der Beamten fortan das Bundeseisenbahnvermögen zuständig. Die grobe Personalverwaltung der DB AG wurde von den einzelnen Gesellschaften der Bahn 1999 in eine spezielle, der Holding untergeordnete zentrale Personalverwaltungsabteilung überführt. Diese neuen Strukturen der Personalverwaltung sollten aus Sicht der DB AG einerseits Know-how bündeln sowie für eine höhere Transparenz der Personalkosten sorgen. Jedoch verhindert diese zunehmende Zentralisierung und durch die Umstrukturierungen bedingte Neuordnung fortan, dass es wie zuvor, zu betrieblichen Absprachen im direkten Kontakt auf unterster Ebene kommen kann.

Zuweisung der Beamten – die neuen Dienstverhältnisse

Mit formeller Privatisierung und Bahnreform änderte sich auch der Einsatz und Status der Beamten bei der DB AG, die rund 50 Prozent der Beschäftigten stellen. Neuer Dienstherr ist seither das BEV. Dieses verleiht Beamte zur Leistung von Diensten per Zuweisung an die DB AG und überträgt der DB AG die hierfür nötigen Weisungsrechte. Somit kam es bei der DB AG für die Beamten zu einem rechtlichen Dualismus von privatem Arbeitsrecht und öffentlichem Dienstrecht. Zwar gestalteten sich fortan die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern und Beamten gleich, doch gelten weiterhin andere Besoldungs- und Aufstiegskriterien für die Beamten. Die Besoldung mitsamt einer Differenz zwischen dem Tarifniveau der angestellten Eisenbahner und der Beamten, erfolgt seither durch das BEV und ist somit von den tariflichen Verhandlungsergebnissen für die Bundesbeamten abhängig. Das BEV wiederum stellt der DB AG nur eine Als-ob-Kosten-Rechnung in Höhe vergleichbarer Neu-Eingestellter sowie Beiträge zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Altersversorgung in Rechnung. Mayer kritisiert, dass mit dieser Regelung eines politisch

lang umstrittenen Verfahrens dauerhaft ein aufwendiger Koordinationsbedarf in der Personalführung entstand (vgl. Meyer 2001: 159). Neben dieser Regelung verpflichtete sich der Bund nach § 21 Abs. 5 und 6 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes (DBGrG) auch dazu im Falle von Rationalisierungen innerhalb der DB AG „die dort nicht mehr benötigten Beamten »zurück zu nehmen«“ (TRANSNET 2006c: 8) (vgl. DB AG 2007a: s.p.). Sowohl diese Besoldungs- als auch die Rücknahmeregelung sorgten für eine weit reichende finanzielle, wie strukturelle Entlastung der DB AG.

Was den besonderen Status der Beamten in Bezug auf Arbeitskampfmaßnahmen angeht, so verbietet laut Panke zwar der Beamtenstatus die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen, jedoch bieten die Art der Personalüberleitung und das Streikziel bislang nicht praxiserprobte Ausnahmen an. Zum Beispiel besitzen Beamte „ein eingeschränktes Streikrecht hinsichtlich dienstneutraler Ziele“ (Panke 2005: 162) wenn sie der DB AG nicht zugewiesen, sondern beurlaubt sind. Gewerkschaftsvertreter der TRANSNET empfehlen den Beamten jedoch ausdrücklich, diese Möglichkeiten nicht allzu sehr auf die Probe zu stellen, da sie sonst voraussichtlich mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen müssten (0701).

5.1.2 Interessenvertretung und Mitbestimmung – vom Personal- zum Betriebsverfassungsrecht

Nach der deutschen Wiedervereinigung wurde wie bei der Deutschen Bundesbahn auch bei der Deutschen Reichsbahn das Bundespersonalvertretungsrecht (in Form des BPersVG) eingeführt. Fortan untergliederte sich die Arbeitnehmervertretung stufenweise in die Personal-, Bezirkspersonal- und Hauptpersonalräte. Die damit verbundenen Umstellungen bei der DR dauerten jedoch nur kurze Zeit an. 1994 trat mit der Privatisierung und der unternehmensrechtlichen Veränderung der Bahn für die Angestellten und zugewiesenen Beamten der DB AG das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Kraft. Durch die Sonderrolle der Beamten kam es auch hier zu einem Dualismus in der Mitarbeitervertretung. So gilt für die zugewiesenen Beamten in bestimmten Fragen der Mitbestimmung⁹⁰ weiterhin das BPersVG. Beamte der DB AG erhielten sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht für Personal- und Betriebsratswahlen (vgl. Meyer 2001: 160) (Siehe Kapitel 7.3).

⁹⁰ Bei der DB AG werden bis heute Neubesetzungen von Arbeitsplätzen mit Beamten mitbestimmungsrechtlich nach dem Bundespersonalvertretungsrecht vollzogen.

Mit Hilfe von Zuordnungstarifverträgen wurde 1997 die Zahl der Wahlbetriebseinheiten der DB AG von 739 (im Jahr 1994) auf 239 reduziert.⁹¹ Während die DB AG dadurch ihre Kosten für die Betriebsratstätigkeiten senken konnte, kompensierten großzügige Freistellungsregelungen teilweise die Reduzierung der kollektiven Repräsentanz der Beschäftigten. Bereits im Vorfeld der zweiten Stufe der Bahnreform wurden durch „sogenannte Tarifverträge zur Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen“ die Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte (GBR) und Konzernbetriebsräte (KBR) der DB AG gebildet und entsandt. Erst später entstanden in einem schwierigen Verfahren die GBR der einzelnen AGs (vgl. ebd.: 160f).

Eine weitere Neuerung der Arbeitsbeziehungen bei der DB AG stellte neben der Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung die Einführung der Unternehmensmitbestimmung im Konzern dar. Diese Ausweitung der Mitbestimmung ermöglichte den Gewerkschaften fortan über die Arbeitnehmervertreter deutlich mehr Einfluss auf das Unternehmen zu nehmen als dies zu Zeiten des Öffentlichen Dienstes (ÖD) möglich gewesen war. Unter anderem bedeutete das neue Gebilde einer Aktiengesellschaft, dass es zur paritätischen Besetzung des 20köpfigen Aufsichtsrats der DB AG kam in den fortan zehn Arbeitnehmervertreter gewählt werden konnten.⁹² Mit der zweiten Stufe der Bahnreform entstanden 1999 auch in den ausgegliederten und neu gegründeten Tochtergesellschaften der DB AG paritätische Aufsichtsräte (vgl. ebd.: 162f).

5.1.3 Neuausrichtung der Tarifpolitik

Bei der Deutschen Bundesbahn gab es bis 1994 lediglich zwei Tarifverträge, den Lohntarifvertrag (LTV) für die Arbeiter und den Arbeitnehmertarifvertrag (AnTV) für die Angestellten. Nach 1991 wurden zwecks Angleichung der Bezüge der Reichsbahner bei der DR die weitgehend übereinstimmenden LTV-DR und AnTV-DR eingeführt. Das Niveau der beiden Ost-TVs wurde dabei beginnend bei 60 Prozent stufenweise angeglichen. Insgesamt lagen die Tarifverträge der Bahn aufgrund ihrer Zustimmungspflicht des Bundes in weitgehender Übereinstimmung mit bundesdienstlichen Regelungen. Eine Beurlau-

⁹¹ Laut Pedersini sank die Zahl der Betriebsratsmitglieder in den Jahren 1994 bis 2000 von 14.483 auf 3.085 (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.).

⁹² Durch die speziellen beamtenrechtlichen Regelungen der DB AG konnten bereits bei der ersten Aufsichtsratswahl 1995 auch Beamte aktiv und passiv teilnehmen.

bungsregelung ermöglichte den Wechsel der Arbeitnehmer zwischen Ost und West (vgl. ebd.: 161).

Um für die Phase des Wechsels in ein neues Tarif- und Beschäftigungssystem einen regellosen Zustand zu vermeiden, hatte der Gesetzgeber zwar eine Übergangsregelung für die bestehenden Arbeitsverhältnisse vorgesehen, doch diese wurde durch den Abschluss eines umfassenden Tarifwerks im Dezember 1993 hinfällig. Für die DBler bestand weiterhin eine kollektivvertragliche und für die DRler eine einzelvertragliche Weitergeltung (vgl. ebd.: 161). Ziel war jedoch eine Vereinheitlichung der Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen.

In der ersten Phase der Bahnreform schloss die DB AG mit den Gewerkschaften GdED und der Tarifgemeinschaft aus GDBA und GDL (TGM) am 1. Oktober 1994 mehrere Haustarifverträge (HausTV) ab, die, auf Wunsch des Vorsitzenden der DB AG Heinz Dürr, fortan themenbezogen titulierte bzw. separiert wurden und zu einer deutlichen Vereinheitlichung der Tarifbestimmungen führen sollten. Der Manteltarifvertrag (MTV) legte einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff und einen Muster-Arbeitsvertrag fest, sah ein weitergehendes Direktionsrecht des Arbeitgebers für Tätigkeitswechsel im Konzern vor und sorgte somit neben einer Vereinheitlichung der Arbeitsbeziehungen für eine höhere Mobilität. Mit dem Entgelttarifvertrag (ETV) wurde eine ganz neue Entgeltstruktur geschaffen, die aus 15 Entgeltgruppen bestand und anders als der ÖD keine Bewährungsaufstiege oder altersabhängige Vergütungssteigerung mehr vorsah. Die Einkommen der verbliebenen Beschäftigten wurden dabei gekürzt (vgl. Rügemer 2006: 65). Der Rechte-und-Pflichten-Tarifvertrag (RPTV) löste die unterschiedlichen Richtlinien und Anweisungen der DB und DR ab und sah einen Fortbestand gewisser Fürsorgepflichten der DB AG (z.B. Gleichbehandlungsvorsatz oder den Vorrang interner Ausschreibungen bei der Besetzung freier Arbeitsplätze) und Treuepflichten der Arbeitnehmer (z.B. Schweigepflicht, Nebentätigkeitsregelungen, ärztliche Untersuchungen oder Arbeitnehmerhaftung) vor. Mit dem Sozialtarifvertrag (STV) fand man eine Regelung für die bestehenden Sozialeinrichtungen der Bahner. Der Zusatzversorgungstarifvertrag (ZversTV) regelte die betriebliche Altersvorsorge.

Eine besonders wichtige Bedeutung kam dem Überleitungstarifvertrag (ÜTV) zu. Dieser regelte als politische Gegenleistung für die finanzielle Überführung der Beamten die Besitzstandswahrung und Bestandsschutzgarantien für den Altbestand der Arbeitnehmer (vor1994er) durch Entgeltsicherung, kinderbezo-

gene Leistungen und Ausgleichszahlungen zum bisherigen Tarif des ÖD. Diese den allgemeinen Tarif ergänzenden Zahlungen wurden über eine allmählich abschmelzende Persönliche Zulage (PZÜ und kinderbezogen PZÜK) gezahlt (vgl. Wolf 2005: 20). Zudem wurde die besondere Kündigungsbeschränkung, die so genannte Unkündbarkeitsregelung des ÖD (Schutz vor außerordentlichen Kündigungen) nach 40 Lebens- und 15 Dienstjahren für die ehemaligen DBler und DRler fortgeschrieben.⁹³

Für die Belegschaft bedeutete diese Besitzstandswahrung und Kündigungserleichterung für die neu eingestellten Mitarbeiter (Nach-1994er) jedoch auch eine Spaltung. Für die neu eingestellten Arbeitnehmer konnte der Ausschluss ordentlicher Kündbarkeit erst ab dem 55 Lebensjahr und 10jähriger Betriebszugehörigkeit vereinbart werden. Da es in Ostdeutschland bis zur Einstellung der Verbeamtung zudem nur wenig Beamtenverhältnisse gab, kam es in Bezug auf die Verteilung der Besitzstandswahrung zu einer statusbedingten „geographischen Spaltung“ (Wolf 2005: 22), die sich besonders im Fall der Lokführer bemerkbar machte.

Neben diesen maßgeblichen HausTVs wurden weitere einundzwanzig allgemeine und elf betriebsverfassungsrechtliche Tarifverträge für die DB AG sowie fünfzig weitere Tarifverträge für die wichtigen Tochtergesellschaften des Unternehmens abgeschlossen. Nach Ansicht von Experten wiesen diese Tarifverträge der DB AG im Vergleich mit den Tarifverträgen der privaten Wirtschaft, aufgrund der Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigtengruppen und dem Bemühen die Arbeitsbedingungen zu harmonisieren, eine hohe Regelungsdichte aus. Dies schloss zugleich Öffnungen für betriebliche Vereinbarungen nicht aus, um flexibel auf wirtschaftlichen Rahmenbedingungen reagieren zu können (vgl. Netz 1994: 195).

Zur zweiten Stufe der Bahnreform 1999 wurden zur Berücksichtigung der Aufspaltung des Unternehmens in einzelne AGs zweierlei Vereinheitlichungen zwischen den Tarifpartnern vereinbart. Erstens wurde zur Wahrung möglichst einheitlicher Arbeitnehmerrechte sowie zur Koordination der Tarifpolitik im Konzern Verweisungstarifverträge für die Tochtergesellschaften vereinbart, die durch quasi Haustarifverträge einen Verweis auf den bestehenden MTV, STV,

⁹³ Für die erst kurz vor der Bahnreform in die Bahnen eingestiegenen Mitarbeiter bestand die Möglichkeit bis Ende 2008 – also 15 Dienstjahre lang – in diese besondere Kündigungsbeschränkung herein zu wachsen.

ZTV, RPTV und ÜTV eine Sicherung der Besitzstände der Arbeitnehmer bedeutete. Zweitens wurde zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen und der Tarifpolitik in der DB AG mit dem Konzern-ETV eine „einheitliche Entgeltfindung“, mit dem Konzernrahmentarifvertrag (Konzern-RTV) eine „Sicherung der Mindestbedingungen beim Arbeitnehmer-Wechsel zwischen den Tochtergesellschaften“⁹⁴ und mit dem Konzern-RatioTV „Standards im Rationalisierungsfall“ vereinbart (Meyer 2001: 162). Die Holding der DB AG behielt in beiden Fällen einen gesellschaftsrechtlichen Zustimmungsvorbehalt zur Kündigung dieser Tarifverträge durch die Tochtergesellschaften vor.

Im Zuge der Restrukturierungen des Unternehmens wurde a) nach externen Partnern gesucht, um eine Verbesserung der Marktkenntnisse und Managementfähigkeiten und b) eine Vielzahl von Ausgliederungen innerhalb der DB AG durchgeführt mit dem Ziel eine wirtschaftliche Eigenständigkeit und organisatorische Übersichtlichkeit der Unternehmenseinheiten zu erreichen. Bei der Suche nach externen Partnern wurde das Problem einer Harmonisierung der Tarifforderungen bei Geltung des § 613 a BGB durch Nachteilsausgleichsregelungen in so genannten Sicherungstarifverträgen für das übergehende Personal vereinbart. Bei Ausgliederungen innerhalb des Konzerns ermöglichten die oben genannten zustimmungspflichtigen Haustarifverträge eine Sicherung für das Personal (vgl. ebd.: 163f) (zur Tarifpolitik der DB AG siehe auch Kapitel 7.4).

5.1.4 Arbeitsbedingungen im Bahnkonzern

Mit der Veränderung der Arbeitsbedingungen ändert sich auch die „Qualität der Beschäftigung“ (Pedersini 1999: s.p.) durch wachsende Arbeitsintensität (vgl. Wolf 2004/ 2005: s.p.). So wurde beispielsweise zwischen den Jahren 1993 (dem Jahr vor der Privatisierung) bis 2008 die Produktivität im Bahnverkehr der DB AG um 282 Prozent gesteigert (vgl. DB AG 2009d: 4). Für die verbleibenden Beschäftigten der DB AG wurde die Arbeitszeit im Zusammenhang mit dem MTV 2005 ohne Lohnausgleich deutlich verlängert und die Arbeit intensiviert.⁹⁵ Mit der Einführung des Jahresarbeitszeitmodells (JAZ-Modell) und den

⁹⁴ Da der Wechsel zwischen den Tochtergesellschaften der DB AG der Auflösung des alten und den Abschluss neuer Arbeitsverträge bedarf, sicherte der Konzern-RTV die „Anrechnung von Vollbeschäftigungszeiten“, die Kündigungsbeschränkungen und übernahm die Sicherung von Sozialeinrichtungen (Meyer 2001: 162).

⁹⁵ Für die Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle richtete die DB AG in ihrer Tarifabteilung eigens einen Schwerpunkt Arbeitszeitflexibilisierung ein (0722).

damit verbundenen Arbeitszeitkonten 1998⁹⁶ wurde sowohl eine Flexibilisierung der Arbeitszeit als auch eine Produktivitätssteigerung verbunden. Die Arbeitszeitkonten für die individuelle Arbeitszeit der Mitarbeiter schließen nach dem Motto „Arbeitsplätze statt Überstunden“ Überstunden durch Verrechnung mit Freizeit aus (Atzmüller/Hermann 2004b: 124). Mit der Streichung höherer Mengen von Minusstunden am Jahresende soll vermieden werden, „dass sich Beschäftigte nichtwertschöpfende – d.h. nicht vom Kunden bezahlte – Arbeit suchen“ oder ein Personalüberhang unerkannt bleibt (ebd.: 124). Eine individuelle Verkürzung der Arbeitszeit blieb auch fortan möglich. Die Jahresarbeitszeitkonten sollen die Einsparung von bereitgehaltenem Personal im sensiblen System Schiene ermöglichen. Die neuen flexiblen Regelungen ermöglichen dem Arbeitgeber zudem kurzfristige An- und Absagen von Arbeitszeit ohne entsprechenden Ausgleich (vgl. ebd.: 125).

Parallel zur Flexibilisierung der Arbeitszeit fand in einigen Bereichen eine zunehmende Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse statt (siehe Kapitel 7.4.3). „Neue niedrig qualifizierte und niedrig entlohnte Berufsbilder wurden im Schnellverfahren entwickelt, so beispielsweise der Bereitstellungslokführer“⁹⁷ (Rügemer 2006: 65). Auch in Bereichen Reinigungsservice und Gleisbauarbeiten entstanden bei der DB AG prekärere Leiharbeitsplätze (vgl. Wolf 2005: 22). Gerade in strukturschwachen ländlichen Regionen bot die DB AG nach Erfahrungen von Betriebsräten Angestellten dieses Servicebereichs nur sehr geringe Löhne und deutlich schlechtere Beschäftigungsbedingungen (längere Arbeitstage und weniger angerechnete Arbeitszeit etwa durch unbezahlte mehrstündige Pausen) an (0718). Auch nutzte die DB AG nach Angaben von Wolf regelmäßig Ausgliederungen von Unternehmensanteilen zur weiteren Absenkung von Löhnen und Arbeitsbedingungen (vgl. Wolf 2005: 22). „Durch die Konzentration und Verlagerung von Standorten erhöhte sich für die Beschäf-

⁹⁶ 2004 betrug die grundsätzliche Arbeitszeit der Beschäftigten der DB AG noch 38 Stunden pro Woche bzw. 1.984 Stunden im Jahr (Atzmüller/Hermann 2004b: 124). Im Jahr 2005 wurde im Zuge des Beschäftigungssicherungstarifvertrag die Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche bzw. auf 2.088 Stunden im Jahr hoch gesetzt von der in einzelnen Geschäftsbereichen eine betriebliche Absenkung vereinbart werden kann.

⁹⁷ Die DB Regio setzte nach 2003 so genannte Bereitstellungslokführer ein, die minder qualifiziert, in ihrer Umschulung vom Arbeitsamt finanziert und zu einer niedrigen Entlohnung (heute LFTV LF6) sowie geringeren Sozialleistungen schließlich als Streckenlokführer übernommen wurden (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 127 nach Bericht 2003). Wolf kritisiert hierbei insbesondere die Dequalifizierung angestammter Berufsbilder sowie die „Vergesellschaftung“ der Ausbildungskosten durch die DB AG (Wolf 2005: 22).

tigten die Anforderung an die innerbetriebliche oder intrasektorale Mobilität deutlich“ (ebd.: 23). Viele Bahnbeschäftigte waren zu einem Arbeitsplatzwechsel von Ost- nach Westdeutschland gezwungen und die sowohl innerhalb der DB AG als auch zu privaten Anbietern und Leiharbeitsunternehmen. Auch kommt es im Bereich der in eigenständige GmbHs der DB AG ausgegliederten Regio-Netze verstärkt zum „Einsatz prekärer und atypischer Arbeitsformen“ (ebd.: 21). So waren 2005 bereits auf vier Regio-Netzen rund 1.100 Beschäftigte ausgegliedert, von denen ein überproportionaler Teil als prekär beschäftigt galt (vgl. ebd.:31). Auch die „Reorientierung der Arbeit [...] zu Dienstleistung und Service“ (Atzmüller/Hermann 2004b: 123) führte zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Die hierdurch geschaffenen Arbeitsplätze waren „durch vermehrte Schichtarbeit, relativ niedrige Eingruppierung und geringe Qualifikationsanforderungen zu charakterisieren“ (Stodt 1998:27 zitiert nach Atzmüller/Hermann 2004b: 123). Durch eine schrittweise Anreicherung von Tätigkeiten kam es zudem zu einer Intensivierung der Arbeit (0718). Hierdurch wurden laut Wolf „traditionelle Berufsbilder und innerbetriebliche Arbeitsteilungen [...] massiv verändert“ (Wolf 2005: 22).

Auch im Bereich der betrieblichen Ausbildung kam es im Zuge der Bahnreform zu massiven Einschnitten. So reduzierte sich in den Jahren 1994 bis 2002 die Zahl der Auszubildenden der DB AG fast um 70 Prozent (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 117). Gleichzeitig blieb die Zahl der Bewerber mit jährlich ca. 70.000 unverändert hoch. Dies ermöglichte es der DB AG fortan aus einem umfangreichen Potenzial an hoch qualifizierten Auszubildenden zu wählen und die Höhe der im Betrieb vertretenen Bildungsabschlüsse kontinuierlich anzuheben (0718). Die Ausbildung der DB AG wurde fortan weitaus enger gefasst als dies noch zu Behördenzeiten der Fall war. Vertreter der GDL beklagen beispielsweise, dass sich die Ausbildungszeiten des Fahrpersonals verkürzt haben. Aus ihrer Sicht bedeutet dies sowohl eine Missachtung notwendiger Sicherheitserfordernisse als auch eine „*Abwertung eines Berufsstandes*“, welche in der Folge trotz hoher Verantwortung und deutliche gestiegener Belastungen der Lokführer zu einer schlechteren Bezahlung geführt habe (0709).

5.2 Personalabbau und Beschäftigungssicherung

5.2.1 Rationalisierung und Personalabbau

Neben der Qualität änderte sich nach 1989 und mit der Privatisierung der Deutschen Bahn 1994 auch die „Quantität der Beschäftigung“ (Pedersini 1999: s.p.). Bahn und Bahngewerkschaften waren nach der Wende 1989 und durch den „fortlaufenden Erneuerungs- und durchgreifenden Rationalisierungsprozess“ der Bahnreform (Meyer 2001: 164) sowohl arbeitsrechtlich als auch personalpolitisch vor die Aufgabe einer – aus ihrer Sicht – zwingenden Anpassung des Personalbestands gestellt. Engartner hingegen führt den erfolgten Belegschaftsabbau entgegen dieser Begründung vielmehr auf eine Interessensgemeinschaft und „Kostensenkungscoalition“ aus Bundesverkehrsministerium und Vorstand der DB AG zurück (vgl. Engartner 2008a: 184f). In Zahlen bedeutet dies, dass allein zwischen 1990 und 1998 die Anzahl der Mitarbeiter bei der Bahn von ca. 500.000 auf ca. 250.000 schrumpfte (vgl. Rügemer 2006: 65) (siehe Abb. 2). Da es bei der DB AG in diesem Zeitraum auch zu Neueinstellungen kam, dürfte die tatsächliche Zahl der vom Personalabbau betroffenen Mitarbeiter noch deutlich höher liegen. Somit fand in Deutschland der stärkste Personalabbau der Eisenbahnen in Europa statt.⁹⁸ Dennoch gibt es bezüglich des Personalabbaus unter den Gewerkschaftsvertretern und Eisenbahnexperten unterschiedliche Interpretationen dieser Entwicklung. Weitgehende Einigkeit besteht darüber, dass der Personalabbau bei der ehemaligen DR in Ostdeutschland im Zuge der Bahnreform deutlich stärker verlief als in Westdeutschland. Allein zwischen 1990 und 1993 wurde rund 50 Prozent des Personalbestands der DR abgebaut (vgl. Meyer 2001: 164).⁹⁹ Dieser Umstand lässt sich auf eine proportionale Angleichung des Personalstamms der DR an die DB sowie eine verstärkte technische und strukturelle Rationalisierung zurückführen. Selbst Privatisierungskritiker der Gruppe Bürgerbahn statt Börsenbahn bezeichnen diesen Umstand – wenn auch nicht gerechtfertigt – den besonderen Umständen der DR geschuldet (0720).

Bereits kurz nach der Wende wurde unter Heinz Dürr bei der DR in schnellen Schritten der Abbau von Personal vorangetrieben. Hierfür sorgten zweierlei

⁹⁸ Im Vergleich umfasste der Personalabbau im sonstigen öffentlichen deutschen Verkehrssektor im Zeitraum 1990 bis 2006 rund 90.000 Arbeitsplätze (vgl. Engartner 2008a: 185).

⁹⁹ Nach Angaben von Brandt/Schulten wurden bei der DR 88.000 Arbeitsplätze abgebaut (vgl. Brandt/Schulten 2008c: 3).

Umstände. Gerade nach der Währungsreform und der Aufwertung der Angestellten, bei geringen Mieten und vorhanden Sparguthaben der ehemaligen DDRler schien vielen ostdeutschen Eisenbahnern das Angebot einer Frühpensionierung für Ältere bei neunzigprozentigem Ruhestandsgeld eine attraktive Offerte, über die alleine ca. 88.000 Arbeitsplätze der Bahn abgebaut wurden. Im Westen hingegen wurde die Möglichkeit der Frühpensionierung aufgrund eines geringeren Potenzials an Pensionswilligen weit weniger eingesetzt. Auch war ein starker Rückgang der Frauenbeschäftigung zu verzeichnen (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 115) (0718). Mit dem aufkeimenden Interessenkonflikt ostdeutscher Frauen zwischen Familie und Beruf wurden viele ostdeutsche Eisenbahnerinnen dazu bewegt, sich wieder zunehmend ihren Familien zu widmen. „Die Männer hatten noch alle Arbeit und Frauen sind reihenweise gegangen“, so ein Belegschaftsvertreter (0718). Die Frauenbeschäftigung bei der Bahn sank von über 31 Prozent im Osten und 5,3 Prozent im Westen 1990 (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 115) (1989 in Ost: 37,5 Prozent und in West 7,6 Prozent (0718)) auf bundesweit ca. 19 Prozent 2007 (0718). Die neue Serviceorientierung des Unternehmens ließ entgegen der Erwartungen den Frauenanteil nicht weiter ansteigen. Erst in den vergangenen Jahren kann in einzelnen Bereichen von einer Trendwende durch die Zunahme von BA-Absolventinnen und Praktikantinnen gesprochen werden (0718).

Bezüglich des Personalabbaus bei der Deutschen Bundesbahn gehen die Einschätzungen des Umfangs jedoch weit auseinander. So sehen Vertreter der Gewerkschaften TRANSNET und GDBA im Verhältnis zum Personalabbau der Bundesbahn in den Jahren 1960 bis 1993 einen durch Strukturreformen bedingten stärkeren Personalabbau, der sich nach 1993 lediglich fortgesetzt beziehungsweise sogar abgeschwächt habe (0702). Dem gegenüber betonen privatisierungskritische Bahnexperten und Vertreter anderer Gewerkschaften, dass in den Jahren 1993 bis 2005 bei der Deutschen Bahn ein beschleunigter Arbeitsplatzabbau und eine Halbierung der Belegschaft stattfanden (0720). Trotz der schwierigen Zahlenlage¹⁰⁰ dürften letztere damit im Recht sein. Nach

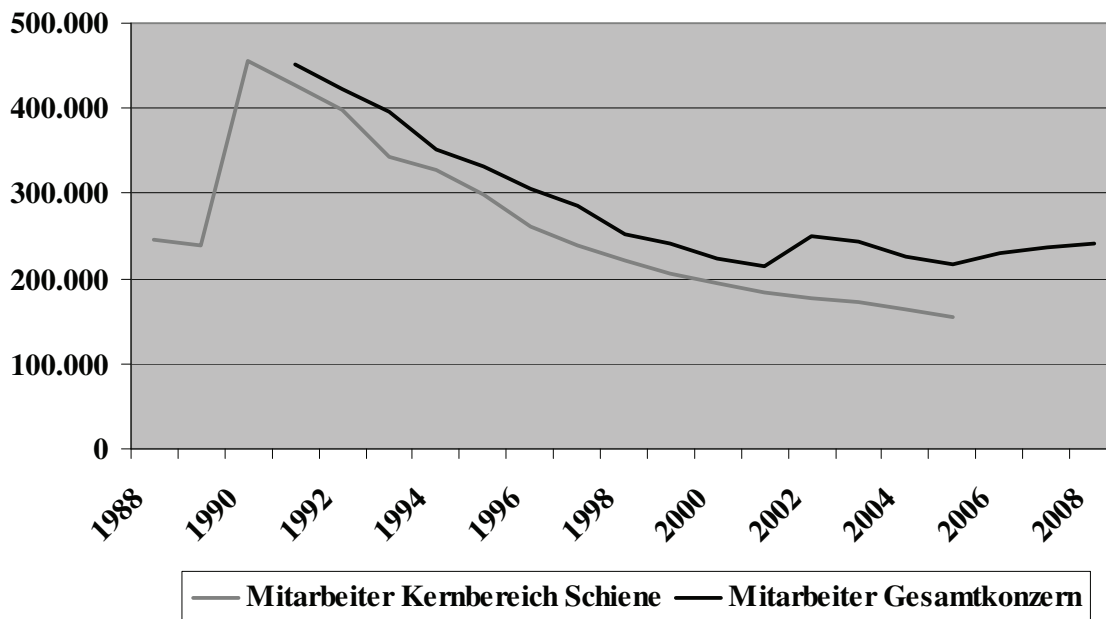
¹⁰⁰ Aufgrund der schwierigen Zahlendatenlage von Deutscher Bundes-, Reichs- und Bahn AG (siehe Abb. 3) lässt sich die Entwicklung der Personalzahlen nur bedingt berücksichtigen. In der Tat lag die Zahlen des Personalabbaus 1960 bis 1990 (von 492.264 auf 258.461 Stellen) bei der Bundesbahn mit 53 Prozent relativ hoch. Jedoch wurden in den letzten zwölf Jahren dieses Zeitraums von 1978 (363.000) bis 1990 (233.623) mit 129.377 Stellen nur mehr 36 Prozent der Stellen der DB abgebaut. In den Jahren 1990 (ABL 232.394) bis 1993 (ABL 205.580) wurden in den westdeutschen Bundesländern jedoch nur noch 26.824 Stellen (12 Prozent) abgebaut (wohingegen in Ostdeutschland

Beobachtungen von Betriebsräten fand hierbei der Arbeitsplatzabbau vor allem in den geringer qualifizierten Tätigkeiten, wie den Facharbeitern und bei niedriger qualifizierten Mitarbeitern statt (0719). Zudem ist nach Brandt/Schulten gerade die westdeutsche Bundesbahn, bei welcher bereits zehn Jahre vor der formellen Privatisierung von 1994 fast ein Drittel des Personals abgebaut wurde, ein Beispiel dafür, dass der Beschäftigungsabbau oftmals bereits vor der eigentlichen Privatisierung durch so genannte Modernisierungen und eine Politik der Kommerzialisierung einsetzt (vgl. Brandt/Schulten 2008a: 73).

Den Personalabbau der DB AG von einst 396.015 Mitarbeitern Ende 1993 auf 216.389 Mitarbeitern Ende 2005 (wobei die Zahl der Mitarbeiter des Kernbereichs Schiene im selben Zeitraum von 342.840 auf 155.389 zurückging) und der nur zu Teilen durch Zukäufe der DB AG überwiegend im Bereich Logistik kompensiert wurde (siehe Abb. 3), sehen Gewerkschaftsvertreter in erster Linie nicht als direkte Folge der formellen Privatisierung der Bahn an, sondern vielmehr als Ergebnis der Rationalisierungen. Die Privatisierung habe, so Vertreter von TRANSNET und GDBA, durch das Freiwerden finanzieller Mittel die Rationalisierungen und somit auch den Personalabbau beschleunigt (0701) (0705). Je mehr Einnahmen die DB AG gemacht habe, umso mehr Geld habe für Investitionen, Rationalisierungen und Personalabbau zur Verfügung gestanden. Vorher habe das Geld für einen derartigen technischen Rationalisierungsprozess gefehlt. Die notwendige Modernisierung und technische Rationalisierung der Bahn führt somit nach Einschätzung von Gewerkschaftsvertretern zum Personalabbau und zur Verschlinkung des Unternehmens.

mit 86.769 sogar 39 Prozent der Arbeitsplätze entfielen). Nimmt man diese Zahlen des Personalabbaus 1960 bis 1993 bei der DB und im Westen mit insgesamt 285.465 zusammen, so ergibt sich sogar ein relativ hoher Wert von 58 Prozent der jedoch vernachlässigt, dass sich der Personalabbau bei der DB bis zur Bahnreform kontinuierlich verlangsamte. Dem gegenüber muss jedoch der Personalabbau der (nun gesamten) DB AG ab 1994 im Kernbereich der Schiene von 342.850 (im Jahr 1993) auf 155.094 (im Jahr 2005) um 187.765 Stellen im bahnaffinen Bereich mit 73 Prozent als prozentual weit aus höher eingeschätzt werden.

Abb. 3: Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Bahn 1988 bis 2009



Stand jeweils am Jahresende /

* Zahlen 1988-1989 für die Deutsche Bundesbahn

** Zahlen 1990-2005 Kernbereich Schiene der DB AG (ab 2005 nur noch Zahlen für den Gesamtkonzern) /

*** Zahlen Gesamtkonzern 1991-1993 DB und DR, 1994-2009 DB AG (ab 1998 Zahlen in Vollzeitstellen, d.h. Teilzeitkräfte werden anteilig umgerechnet)

Quellen: */**/** GDL 2008h: 79, 221, *** Müller/Wilke 2006: 156, eigene Darstellung

Kritiker der Privatisierung sehen in dem 1994 eingeleiteten Personalabbau hingegen bereits einen Teil der negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten, den sie für einen Teilverkauf der DB AG befürchten.

„Somit könnte man sagen, dass ein Teil des Abbaus der Beschäftigtenzahlen bei der Deutschen Bahn AG und der Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, Intensivierung der Arbeit, Prekarisierung, Outsourcings und so weiter ein bisschen vorweggenommen wurden mit den Jahren, vielleicht schon eine Art Teilprivatisierung de facto war“ (0720).

Dickhaus/Dietz sehen hierin sogar teilweise den Personalabbau vor der formellen Privatisierung begründet:

„In der Literatur finden sich keine konkreten Hinweise auf einen direkten Zusammenhang zwischen der Privatisierung und Liberalisierung und dem beschriebenen Personalabbau. Der hohe Personalabbau gerade im Vorfeld und zu

Beginn der Reform [...] zeigt jedoch, dass die in der Kommerzialisierung begründeten Rationalisierungsprozesse maßgeblich für die negative Beschäftigungsentwicklung bei [sic!] DB AG sind“ (Dickhaus/Dietz 2004b: 32).

Gleichzeitig betont Wolf, dass der Personalabbau nur zum Teil dem Produktivitätsfortschritt zuzurechnen sei. Bereits 1999 hätten Berechnungen des Bundesrechnungshofes ergeben, dass sich derartige Einsparungen der DB AG „weitestgehend mit den Mehrausgaben für den Zukauf von Fremdleistungen decken“ würden. Letztere würden jedoch nicht in der Gewinn- und Verlustrechnung als Personalausgaben erscheinen. Vielmehr sei der flächendeckende Abbau von Service und eine weit reichende Verdichtung der Arbeit für den Personalabbau der DB AG verantwortlich (vgl. Wolf 2007a: 185).

Nicht allein der Personalabbau, sondern auch die Anpassung des Personals innerhalb der Bahn und die damit verbundenen Institutionen wurden stetig fortentwickelt.

„Um einen Eindruck von der Dynamik der Personalbewegungen innerhalb der DB AG zu geben, sei auf gut 111.000 interne Bewegungen im DB Konzern allein im Jahre 1998 verwiesen, von denen ca. 80.000 auf Strukturveränderungen in der Bahn, 25.000 auf Versetzungen in das DZ A [Dienstleistungszentrum Arbeit] und der Rest auf Versetzungen in neue Tätigkeiten entfielen“ (Meyer 2001: 164).

Eine Trendwende zu mehr Beschäftigung im traditionellen Schienenverkehrsbereich der DB AG wird indes von den Gewerkschaften nicht gesehen. Laut TRANSNET war „im Mittelfristzeitraum der Unternehmensplanungen (bis einschließlich 2009) [...] ein Personalabbau von bis zu 30.000 Mitarbeiter geplant“ (TRANSNET 2006c: 5). Der vom Vorstand der DB AG ausgewiesene Stellenzuwachs in 2007 kann, nach Auffassung von Bahnexperten, zugleich nicht im bahnaffinen Bereich verortet werden, sondern wird vielmehr in der Logistiksparte und den Neuzukäufen des Konzerns beobachtet (vgl. Engartner 2008b: 8). Noch 2006 sah der Vorstand der DB AG deutlichen Handlungsbedarf beim Personalbestand. So sollte „dessen Abbau im Zeitraum von 2005 bis 2009 mit ca. 900 Mio. EUR zur Konsolidierung der Bahnbilanz beitragen“, womit laut Engartner „der bisherige Personalabbau nicht ausschließlich auf

»echte« Rationalisierungsmaßnahmen zurückgeführt werden kann¹⁰¹ (Engartner 2008a: 187f).

Bei der Trennung des überzähligen Personals vom operativen Geschäft und zur Weitervermittlung im Unternehmen stand die Bahn vor zweierlei Problemen. Zum einen durch den Status der vom BEV überleiteten unkündbaren Beamten und zum anderen durch die, überwiegend der DR entstammenden, kündigungsbeschränkten Tarifkräfte, die ab 1992 in den so genannten Personalmehrbestand (PMB) ohne Regelarbeitsplatz versetzt wurden.¹⁰² Daher suchten Bahn und Bahngewerkschaften gemeinsam nach Maßnahmen für die Gestaltung eines sozialverträglichen Personalabbaus und betriebsnotwendiger Personalanpassungen.

5.2.2 Institutionalisierung betrieblicher Beschäftigungssicherung

Im September 1994 einigten sich DB AG und der GBR schließlich auf eine Neuausrichtung der Personalpolitik.¹⁰³ Demnach erkannte die Arbeitnehmerseite die Trennung der Bahnaufgaben und die Personalanpassungen an, während sich der Vorstand der DB AG darauf verpflichtete, möglichst auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten und somit eine zeitliche Streckung des Personalabbaus eingestand. Der hierzu abgeschlossene Rationalisierungstarifvertrag (RSTV) und die Gesamtbetriebsvereinbarung zum sozialverträglichen Umbau der DB AG (GBV Umbau) sahen neue Zumutbarkeitsregelungen und die zunehmende Institutionalisierung der Beschäftigungssicherungsmaßnahmen vor.

Der vereinbarte sozialverträgliche Ausbau der DB AG war verbunden mit einer Erhöhung der Mobilität der Arbeitnehmer durch erweiterte Versetzungsmöglichkeiten des RSTV für das im MTV geltende Direktionsrecht. Der RSTV regelte bei Umzügen und verlängerten Wegezeiten Nachteilsausgleiche. Gleichzeitig sah er eine Neuordnung von Zumutbarkeiten und Umschulungsmaßnahmen vor. Auch enthielt die GBV zu Vereinfachungszwecken einen Mustersozialplan (vgl. Meyer 2001: 164f).

¹⁰¹ Engartner verweist in diesem Zusammenhang insbesondere auch auf die Vernachlässigung von Sicherheitsstandards durch Personalknappheit (vgl. Engartner 2008a: 188).

¹⁰² „In diesen sog. PBM wurden die Mitarbeiter entweder gar nicht oder aber unterwertig beschäftigt, bis eine neue Planstelle besetzt werden konnte“ (Meyer 2001: 164).

¹⁰³ Schutzbestimmungen gegen Rationalisierungsmaßnahmen für die Beschäftigten der Deutschen Bahn fanden erstmalig im August 1972 bei der Deutschen Bundesbahn ihre Anwendung (vgl. Buß 1973: 173).

Des Weiteren wurde das freiwillige Ausscheiden durch Vorruhestands- und Abfindungsregelungen gefördert. Daraus ergab sich, dass am Anfang der Bahnreform insbesondere viele der weit über 100.000 Beamten durch so genannte 'goldene Handschläge' verabschiedet wurden und es 2007 nur noch ca. 39.000 bis 40.000 Beamte bei der DB AG gab.¹⁰⁴ Mit den für die ehemaligen Mitarbeiter attraktiven Pensionszahlungen wurde der Bund in Form des Bundeseisenbahnvermögens belastet.¹⁰⁵

Mit dem so genannten Beschäftigungsbündnis Bahn einigten sich Unternehmensleitung und Gewerkschaften im März 1996 auf eine institutionelle Vermittlung der Arbeitnehmer innerhalb und außerhalb der DB AG. Das Bündnis umfasste eine weitgehende Beschäftigungssicherung für die Mitarbeiter der DB AG, die sowohl mittels internen Besetzungsvorrangs als auch durch Einrichtung eines konzernweiten Arbeitsmarktes gewährleistet werden sollte. Aufgebaut wurde dieser bahneigene Arbeitsmarkt mittels so genannter Restrukturierungsabteilungen (R-Abteilungen), die ab dem 1. Januar 1996 in den einzelnen Geschäftsbereichen ihre Arbeit aufnahmen. Sie sicherten den von Versetzungen betroffenen Mitarbeitern übergangsweise gleiches Entgelt auch bei Einsatz in Aufgaben geringerer Qualifikation, der meist außerhalb des Kerngeschäfts der DB AG stattfand¹⁰⁶ oder Freistellungen zwecks Bewerbung zu. Auch waren sie für die Vermittlung zumutbarer Arbeitsplätze zuständig. Dennoch kam es nur selten zu Vermittlungen über den Geschäftsbereich oder aufgrund der Mobilitätsanforderungen in andere Regionen (zumeist von Ost nach West) hinaus. Daher wurde am 1. März 1997 das Dienstleistungszentrum Arbeit (DZ A) gebildet, das bei gestiegenen Zumutbarkeiten die Qualifizierung und Vermittlung der Mitarbeiter der bisherigen R-Abteilungen innerhalb und außerhalb der DB AG übernahm. In seiner Leistungsbilanz kann das DZ A im Zeitraum 1. März 1997 bis 31. März 1999 ca. 17.000 versetzte Mitarbeiter verbuchen, von denen 50 Prozent vermittelt, 15 Prozent in Vorruhestand und 20 Prozent per Aufhebungsvertrag „freiwillig“ ausschieden, da sie überwiegend zumutbare Arbeits-

¹⁰⁴ Die GDBA schätzt, dass der letzte Bahnbeamte ca. 2028 das Unternehmen verlassen wird (0705).

¹⁰⁵ Trotz der Einnahmen durch den Verkauf von Anlagevermögen kann das BEV diese und die aus der Tarifierungsdifferenz der Besoldung entstehenden finanziellen Belastungen nicht decken. Diese Kosten zahlt zusammen mit der Bedienung der bei der Bahnreform übernommenen Schulden der Deutschen Bahn in Höhe von 34 Milliarden Euro der Bund.

¹⁰⁶ Die Restrukturierungsabteilungen setzten das Personal z. B. zur Bahnhofverschönerung oder Altlastensanierung ein (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 121).

platzangebote ausschlugen (Meyer 2001: 166). Im Oktober 1998 und in 2002 verlängerten die Tarifvertragsparteien das Beschäftigungsbündnis Bahn bis 2002 und dann abermals bis 2006.

Mit der zweiten Stufe der Bahnreform übernahm im Juni 1999 die DB Arbeit GmbH die Aufgaben des DZ A. Hierbei setzte sie den konzernweiten Arbeitsmarkt auch bei den Töchtern der DB AG fort. Die ausscheidenden Mitarbeiter des Konzerns wurden in der DB Arbeit GmbH nun neu eingestellt und beruflich neu orientiert. Zudem trat die DB Arbeit neben der gewerblichen Arbeitsvermittlung fortan auch als Leiharbeitsfirma auf, die ihre Dienste ebenso auf dem externen Arbeitsmarkt anbot (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 121f). Daher vereinbarten die Tarifpartner für die DB Arbeit einen eigenen HaustV mit speziellen Arbeitsbedingungen (vgl. Meyer 2001: 166). Dem Tarifvertrag zur Folge schloss die DB Arbeit GmbH Kündigungen nicht aus und schrieb Zumutbarkeit von Entgeltminderungen fest.

Nachfolgeunternehmen der DB Arbeit GmbH wurde nach der DB Vermittlung GmbH (2001 bis 2004) die DB JobService GmbH. Die DB JobService GmbH ist auf Grundlage des 2005 abgeschlossenen Beschäftigungssicherungstarifvertrags (BeSiTV) bis 2010 (siehe folgenden Abschnitt) für die Betreuung, Rückvermittlung und Qualifizierung der von Rationalisierungen betroffenen Eisenbahner zuständig.¹⁰⁷ Die DB JobService GmbH besitzt, ähnlich der DB Arbeit GmbH, ein Overhead mit Sitz in Berlin, weitere Standorte in Köln, Hannover, Hamburg und Stuttgart, sowie einen Stamm von ca. 200 Mitarbeitern, die als Beschäftigungsförderungsreferenten im Controlling, in der Weiterqualifizierung und in der externen Vermittlung tätig sind.

Mitarbeiter, welche die DB JobService GmbH nicht zeitnah weiter vermitteln kann, können in eine bahneigene Zeitarbeitsfirma weitergeleitet werden. Seit 2001 deckt das Tochterunternehmen DB Zeitarbeit GmbH¹⁰⁸, das aus einem Pool von Rationalisierung betroffenen Bahnern besteht, unternehmensweite

¹⁰⁷ Sind die Mitarbeiter flexibel und mobil, so „lassen sich“, laut der DB JobService, „neue Perspektiven finden“ (DB AG 2007d: s.p.). Nach eigen Angaben konnten in den vergangenen Jahren somit rund 70 Prozent der Mitarbeiter sofort wieder vermittelt werden, während 60 Prozent der verbleibenden Mitarbeiter übergangsweise im kundennahen Dienstleistungsbereich eingesetzt wurden (z.B. als Automatenguides oder zusätzliche Servicekräfte) (vgl. DB AG 2007d: s.p.).

¹⁰⁸ Anders als bei der DB JobService GmbH können Beamte in der DB Zeitarbeit GmbH noch befördert werden.

Auftragsspitzen der DB AG ohne erforderliche Neueinstellungen ab. Dabei ist entscheidend, dass mit diesem Personalbestand von einem Prozent des Gesamtkonzerns – also ca. 1.500 bis 2.500 Mitarbeitern – keine Stammebelegschaft ersetzt werden soll (vgl. TRANSNET 2008k: 3) (siehe Kapitel 7.4.3).

Der Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV)

Im März 2005 wurde im Zuge einer Neuauflage des Beschäftigungsbündnisses Bahn der so genannte Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV) für rund 130.000 Mitarbeiter vereinbart. Die damit verbundene Entgeltsenkung um 5,5 Prozent, die Reduzierung der bis dahin gültigen Urlaubsansprüche um einen Tag und eine Neuberechnung der Jahresarbeitszeit in Form von Konten zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bedeutete für die Arbeitnehmer eine Ausweitung des Kündigungsschutzes bis Ende Dezember 2010 und eine Fortentwicklung der Institutionen der Beschäftigungssicherung. Zudem verpflichtete sich der Arbeitgeber externe Leistungen wieder einzugliedern (Insourcing) und Aufträge primär an interne Dienstleister zu vergeben (Kontrahierungsgebot). Auch schaffte der BeSiTV die Möglichkeit, „auf betrieblicher Ebene durch eine zeitlich befristete kollektive Absenkung der Arbeitszeit, Beschäftigung zu sichern“ (Kirchner 2008: 156). Von dieser Möglichkeit betrieblicher Bündnisse machten die Betriebe der DB AG bis 2008 rund 60 Mal Gebrauch, über die Hälfte allein im Bereich der DB Netz AG.

Mit dem Abschluss des BeSiTV wurde der natürliche Kündigungsschutz um einen besonderen Kündigungsschutz erweitert. Hiernach ist nunmehr jeder Beschäftigte, auch die bislang nicht kündigungsbeschränkten Mitarbeiter der DB AG, nach fünf Dienstjahren besonders kündigungsgeschützt. Diese erweiterte Kündigungsbeschränkung genießt jedoch im Falle eines Wegfalls des BeSiTV kein Bestandsschutz für die Kündigungsbeschränkung der nach 1994 neu eingestellten Mitarbeiter. Daher steht und fällt dieser besondere Kündigungsschutz und der Konzernarbeitsmarkt auch mit der politischen Entscheidung über die Art des Gesetzes zur Kapitalprivatisierung und der Bereitschaft des Unternehmens den BeSiTV zu verlängern.

Nicht angeglichen wurde mit dem BeSiTV jedoch die unterschiedliche Vergütung in den Beschäftigungssicherungsgesellschaften der DB AG. So bekommen kündigungsbeschränkte Mitarbeiter im Konzernarbeitsmarkt 85 Prozent und nicht kündigungsbeschränkte Mitarbeiter nur 80 Prozent ihrer letzten Vergütung. Für kündigungsbeschränkte Mitarbeiter ist diese Absenkung noch

durch die PZÜ auf 100 Prozent abgedeckt, doch für nicht kündigungsbeschränkte Mitarbeiter nur durch Ausgleichszahlungen.

Trotz dieser Zweiteilung der Belegschaft in alte und neue DBlern sehen Gewerkschaftsvertreter der GDBA in dieser Regelung eine berechtigte Besserstellung langjähriger Mitarbeiter der Bahn: *„es soll einen Unterschied ausmachen, ob du halt seit 20/30 Jahren bei der Bahn arbeitest oder ob du möglicherweise [...] wirklich erst neu eingestellt bist“* (0707).

Mit der Vermittlung im Konzernarbeitsmarkt sind gemäß dem BeSiTV jedoch noch weitere mögliche Belastungen für die betroffenen Beschäftigten verbunden. Zum einen ist die Zumutbarkeit in der Abstufung der Tätigkeiten relativ breit zulässig (nicht aber vom Ingenieur zur Reinigungskraft). Zum anderen stellen die Mobilitätsanforderungen ein zentrales Problem dar. Da der Arbeitsplatzabbau überwiegend in den ländlichen und ostdeutschen Regionen stattfindet und Arbeitsplatzangebote hingegen eher in Städten und Süd- oder Westdeutschland bestehen, sehen sich die zu vermittelnden Mitarbeiter oft einem weiten Anfahrtsweg, einem Umzug, familiären Belastungen, einem Umfeldwechsel sowie höheren Lebenshaltungskosten gegenüber, um keine Vermittlungsprobleme zu bekommen.

„[...] der klassische Fall ist wirklich: Fahrdienstleiter, Meck-Pom. [d.h. Mecklenburg-Vorpommern, Anm. d. A.] der halt ein Stellwerk in Bochum betreuen soll. Passt von der Tätigkeit wunderbar. Entgelt wäre auch kein Thema, so über Ausgleich, aber der sagt natürlich: Seit Generationen wohnen wir in Meck-Pom. und hier habe ich mein Häuschen, meine Kinder, meine ganze Verwandtschaft und pflegebedürftige Mutter und ich will hier nicht weg und außerdem ist das Leben da doppelt so teuer und so weiter. Und da kommen Sie dann wirklich in die Bedrängnis, ohne dass man dem Menschen da einen Vorwurf machen kann – im Gegenteil“, so ein Gewerkschaftsvertreter der GDBA (0707).

Oft stünde nach Aussagen von Vertretern der GDBA die Arbeitnehmervertretung bei ihrer Suche nach Verwendbarkeit und Zumutbarkeit zwischen den Interessen des Mitgliedes und den Interessen des Arbeitgebers. Die Lasten des rationalisierungsbedingten Stellenabbaus seien somit auch den Betriebsräten auferlegt. Als Richtlinie diene den Betriebsräten bei der Auswahl der von Stellenabbau betroffenen Mitarbeiter oft nur das Aufstellen einer Punktetabelle. Dennoch gelten diese Verfahren trotz des abfedernden Konzernarbeitsmarktes als unschöne Aufgabe (0707).

„Das sind dann [...] Namen, die stehen auf der Liste und das sind dann alles Menschen und Schicksale und die werden dann zum Teil schreiend durch den Betrieb rennen und einen vielleicht sogar persönlich diffamieren und so – aber es hilft nichts“ (0707).

Wollten die Gewerkschaften der Tarifgemeinschaft (TG) TRANSNET und GDBA einerseits das Unternehmen wirtschaftlich nicht zu sehr belasten, so sehe man dennoch das Unternehmen gerade für die älteren Mitarbeiter in der Pflicht. Daher fordere die TG gegebenenfalls auch ein kostenintensiveres In-sourcing von Aufgaben für diesen Konzernarbeitsmarkt ein: *„[...] wenn das ein bisschen teurer ist als du das mit externen Kräften machen könntest, das ist dann halt der Preis der Liebe“ (0707).*

Generell gibt es nach Aussagen von Vertretern der GDBA drei Typen von Mitarbeitern im Konzernarbeitsmarkt: a) die leicht vermittelbaren, b) die schwer vermittelbaren, deren Qualifikation mit der längeren Verweildauer im Konzernarbeitsmarkt nachlasse und c) die „freiwillig“ Gehenden. Immer wieder sei zu hören, dass es zu Fällen von Druckausübung auf Mitarbeiter im Konzernarbeitsmarkt komme, die zur Selbstkündigung gedrängt würden, allerdings fehle es hierüber an jedweder Dokumentation. Von wirklich schlimmen Zuständen könne aber keine Rede sein. Schwierig sei, dass das Ausscheiden aus dem Konzernarbeitsmarkt, ganz gleich welcher Art, positiv in die Vermittlungsquote eingehe (0707).

2007 gelang es der TG die Bestimmungen des BeSiTV für bestimmte Zielgruppen weiterzuentwickeln und Verbesserungen durchzusetzen. Die Einsatzbeschränkungen des BeSiTV für Beschäftigte mit Arbeitsunfall oder betriebsbedingten Erkrankungen wurden erneuert. Die TG betrachtet es hierbei als innovatives Neuland, dass diese bislang nur lückenhafte Regelung für die Betroffenen verbessert wurde. So werden beispielsweise den von Arbeitsunfällen betroffenen Mitarbeitern weiterhin materielle Vorteile gewährt. Sie werden besser betreut und ihre bisher schwierig zu handhabenden Unfallbiographien wurden formalisiert. Zudem sind sie und ihre erkrankten Kollegen nach 25 Dienstjahren im Unternehmen abgesichert:

„Leute, die nach 30/40 Jahren Rangierdienst wirklich nicht mehr können [...] was mache ich mit denen?“ – „Also [...] nach 25 Dienstjahren kann dir im Grunde nichts passieren! Da bleibst du auch bei uns“ (0707).

Kritik am konzerninternen Arbeitsmarkt

Allerdings gibt es an diesen umfangreichen Beschäftigungsmaßnahmen im Konzern der DB AG auch diverse Kritikpunkte. So gewinnen Dickhaus/Dietz in Anbetracht der Beschäftigtenstruktur der vormaligen DZ A, späteren DB Arbeit GmbH und heutigen DB JobService GmbH den Eindruck, dass dorthin die „als unproduktiv [Hervorhebung im Text] eingestuftten Beschäftigten versetzt werden“ (Dickhaus/Dietz 2004b: 32).¹⁰⁹ Vertreter des Personals sowie Studien bestätigen diese Annahme. Die DB JobService GmbH weist diesbezüglich eine deutlich erhöhte Quote von Frauen sowie kranken, älteren und körperlich beeinträchtigten Beschäftigten auf, während ihre Zahl in anderen Unternehmensbereichen weit unter der Norm liegt.¹¹⁰ Der DB-Konzern bemühe sich jedoch laut Belegschaftsvertretern darum, diese Selektion durch ein schrittweises Vorgehen vor der Öffentlichkeit zu verbergen (0718).

Zwar besteht nach Aussagen von Belegschaftsvertretern für betriebsdienstuntauglich gewordene Mitarbeiter nach dem neuen Zusatz des BeSiTV für sechs weitere Monate ein besonderer Kündigungsschutz und eine Verlängerung ihrer Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, doch seien ihre Jobaussichten nur gering und würden die erbrachten Qualifizierungsmaßnahmen nur halbherzig durchgeführt. Auch würden diese Mitarbeiter häufig in den bahninternen Dienstleistungsbereichen, wie zum Beispiel zur Aufstockung der Putzdienste eingesetzt. Dort herrsche jedoch aufgrund der harten Arbeitsbedingungen eine sehr hohe Fluktuation (0718).

Darüber hinaus findet nach Aussagen von Belegschaftsvertretern beim unternehmensinternen Verleih von Mitarbeitern als Praktikanten im konzernweiten Arbeitsmarkt eine die Bilanz verbessernde Kostenverschiebung statt. So entstünden auf Seiten der leihenden Gesellschaften keinerlei Personalkosten, da Praktikanten als Sachkosten in der Bilanz geltend gemacht werden könnten (0718).

¹⁰⁹ Zum öffentlichen Auftrag der Bundesbahn nach dem Zweiten Weltkrieg gehörte jedoch auch, ähnlich wie bei anderen öffentlichen Unternehmen, ein hoher Beschäftigungsstand an Invaliden, Kriegsversehrten und Behinderten. Dieser ging mit der Privatisierung der DB verloren. Behindertenwerkstätten wurden vollständig abgegeben.

¹¹⁰ Im DZ A lag somit die Krankenstandsquote entgegen dem Bahndurchschnitt von 6,1 Prozent bei 15 Prozent, die Quote der Schwerbehinderten bei 12,2 Prozent statt bei 3,1 Prozent oder die Altersgruppe der 45 bis 54-jährigen bei 25,2 Prozent anstatt bei 15,1 Prozent (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 122 nach Hüning/Stoldt 1999).

Aus Sicht der Personalvertreter besteht zudem die Gefahr einer destruktiven Wirkung durch die Integrationsverträge des Konzernarbeitsmarktes auf die regulären Tarifverträge. Diese Verträge seien „*auch ein Instrument um Tarifverträge zu zerstören*“ (0718). So werden beispielsweise Mitarbeiter aus dem Arbeitsmarkt zur vollen Arbeit bei nur 80-85prozentigem Lohn eingesetzt, Dauerpraktika eingerichtet und Ängste von Normalarbeitnehmern geschürt, denen die Unsicherheit ihres Arbeitsplatzes vor Augen geführt wird. Die Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander nehme zu. Es bestehe die Gefahr einer Herabkategorisierung von Berufsgruppen und einer Aufweichung des Entgelt-systems (0718).

Seitens des Arbeitgebers wird im konzerninternen Arbeitsmarkt Druck auf die Betroffenen ausgeübt, der nur durch steten Kontakt zu den betreuenden Betriebsräten abgemildert werden kann. Gleichzeitig üben Betriebsräte ebenfalls Druck auf die Betroffenen aus, die wenigen infrage kommenden Möglichkeiten auszuschöpfen und gute Angebote anzunehmen. Als weiteres Problem werden die notwendigen Krankheitsfortschreibungen angesehen, die mittlerweile zum zeitweisen Verlust des Krankengeldes führen können (0718).

Eine Evaluierung der Wirksamkeit des konzernweiten Arbeitsmarktes sowie eine klare Positionierung der Gewerkschaften zum Geltungsbereich der Beschäftigungssicherung für die Betroffenen stehen indes noch aus. Die politische Verantwortung für die nähere Ausgestaltung der Beschäftigung sichernden Maßnahmen müssen bislang die zuständigen Betriebsräte übernehmen.

Bilanz des BeSiTV

In der Bewertung der mehr als zehnjährigen Bilanz der heutigen DB JobService GmbH gibt es unterschiedliche Auffassungen, wie weit es gelungen ist, erfolgreich Mitarbeiter zu vermitteln und einen wirkungsvollen konzerninternen Arbeitsmarkt zu installieren. So sieht Meyer in seiner Bilanz des sozialverträglichen Ausbaus des DB-Konzerns deutliche Erfolge bei der Begleitung der wirtschaftlichen Umstrukturierung in der DB AG und eine finanzielle Entlastung der öffentlichen Hand¹¹¹ (vgl. Meyer 2001: 166). Gewerkschaftsvertreter konstatieren zudem, dass der Personalabbau mit Hilfe des konzernweiten Arbeitsmarktes ohne betriebsbedingte Kündigungen umgesetzt werden konnte

¹¹¹ Nach Meyer konnte der Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit durch die Eigenleistung der DB AG alleine bis 2001 jährlich um 100 Millionen DM entlastet werden (vgl. Meyer 2001: 166).

(0707). Die beschäftigungspolitischen Maßnahmen des konzerninternen Arbeitsmarktes stellen nach Ansicht von Belegschaftsvertreter zudem bessere Bedingungen als Arbeitslosigkeit unter den Bedingungen von Hartz IV dar. Daher ziehen sie trotz einiger Kritik am konzernweiten Arbeitsmarkt bei einem Durchlauf von rund 20.000 Betroffenen und einem gleichzeitigen sozialverträglichen Arbeitsplatzabbau eine positive Bilanz für die Betroffenen (0718). Von den Beschäftigten der DB AG werde der Erfolg der Beschäftigungssicherung jedoch zweigeteilt wahrgenommen. Insbesondere die Mitarbeiter der Dienstleistungstöchter fassten die Beschäftigungssicherung oftmals als zu teuer erkaufte auf, wohingegen er für die Betroffenen einen Segen darstelle (0718). Auch habe sich die Beurteilung des konzerninternen Arbeitsmarktes allmählich gewandelt. Je länger der konzerninterne Arbeitsmarkt bestehe, umso weniger Angst begleite diejenigen, die ihn in Anspruch nehmen müssten, da sie sich mit den Erfahrungen ihrer Kollegen vertraut machen konnten. Auch komme es dazu, dass manche Mitarbeiter länger im konzerninternen Arbeitsmarkt blieben. Heute fänden sich die Betroffenen leichter damit ab, mit 80 bis 85 Prozent ihres Lohnes zu Hause zu bleiben, während die Bereitschaft sinke, jeden Job anzunehmen. Es zeige sich, dass Betriebsräte oft auch bei Ablehnung von Arbeitsplatzangeboten erfolgreich den Verbleib der betroffenen Mitarbeiter im Unternehmen erstreiten konnten (0718). Im Vorfeld der von der Konzernleitung verfolgten Teilprivatisierung nahmen Belegschaftsvertreter zudem eine moderate Unternehmenspolitik bezüglich des konzerninternen Arbeitsmarktes war. Diese führten sie sowohl auf politische Gründe als auch auf die Erkenntnis der Unternehmensleitung zurück, angesichts einer konzernweit knappen Personaldecke auch auf den verfügbaren Personalstamm zu setzen (0718). Trotz der Kontroversen um die Bedeutung des BeSiTV konnte die TG im Rahmen der Planungen für eine Teilprivatisierung mit der DB AG durch den Abschluss eines sogenannten Struktursicherungstarifvertrages (StruSiTV) eine Gewähr des konzerninternen Arbeitsmarktes bis Ende 2023 erreichen, über deren konkrete Ausgestaltung 2010 entschieden werden soll (siehe auch Kapitel 7.6.4). Aufgrund der krisenbedingten Einbrüche im Schienenverkehr (vgl. DB AG 2010a: s.p.) ist eine Fortsetzung des BeSiTV jedoch noch ungewiss.

5.3 Individuelle Erfahrungen der Mitarbeiter

„Die Beschäftigten sprechen zu dieser Zeit [der Arbeitsintensivierung, Anm. d. A.] von einer massiven Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedingt durch Stress, höhere Arbeitsintensität, erzwungene Mobilität und allgemeine Unsicherheit. Viele verlassen das Unternehmen »freiwillig« (Kirchner 2008: 155).

Es gibt nur relativ wenige Erhebungen über die Stimmung der Mitarbeiter im Umstrukturierungsprozess der Bahnreform. Zwar fanden in den Jahren 1998 und 2001 seitens der DB AG Befragungen der Mitarbeiter unter dem Motto „ein ehrlicher Dialog“ statt, doch wurden diese in der Folgezeit nicht weiter fortgeführt. Generell lassen sich die vorliegenden Erhebungen dahingehend zusammenfassen, dass die Unzufriedenheit der Beschäftigten nach der Privatisierung zur DB AG zunahm. Die Befragung der Mitarbeiter, welche die DB AG 2002 nur zögerlich veröffentlichte, spiegelte laut GDBA „das tiefe Misstrauen der Beschäftigten des DB Konzerns in seine Führung wieder“¹¹², was aus ihrer Sicht mit dem Verlust der Unternehmenskultur in Verbindung zu bringen sei (GDBA 2002a: 5f). Auch die Rücklaufquote der Befragung nahm deutlich ab (1998: 48,5 Prozent und 2001: 37,5 Prozent von 200.000 Befragten).

„Die Ergebnisse verweisen auf eine Verschlechterung des Betriebsklimas, wachsende Unzufriedenheit und Demotivierung der Beschäftigten“ (Atzmüller/Hermann 2004b: 127).

Dennoch wird in den Ergebnissen der Befragung aus Sicht der GDBA auch deutlich, dass ein großer Teil der Beschäftigten keinen Kurs zurück zu alten Strukturen mehr sieht:

„Dass die Sanierung der Bahn einschneidende Veränderungen erfordert und mit aller Konsequenz durchgezogen werden muss, glaubt fast jeder Zweite. Dass der Vorstand der DB AG weiß, was er will, scheint hingegen vielen Beschäftigten fraglich“ (GDBA 2002a: 8).

Qualitative Einzelbefragungen des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung (Berlin) 2002 legte im Gegensatz zum gerne vermittelten Mitarbeiterbild der DB AG „wachsende Anforderungen und Belastungen“ (Atzmül-

¹¹² Lediglich 25 Prozent konnten einen klaren Kurs des Managements sehen und 48 Prozent bescheinigen ihm nicht offen und ehrlich über Probleme zu reden. Nur 18 Prozent der Beschäftigten hatten Vertrauen zu ihrem Vorstand (vgl. GDBA 2002a: 6).

ler/Hermann 2004b: 126) durch Umstrukturierung, Personalabbau und Fusion der Bahn dar. Neben Überforderung, hohem Konkurrenzdruck und permanenter Unsicherheit klagten die Befragten über die Zunahme von Stress, wachsenden Zwang zu entwurzelnder Mobilität, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Flexibilisierung der Arbeitszeit und Zwang zur Schichtarbeit. Des Weiteren würden die Reorganisationsprozesse im Konzern eine Reduktion der Aufstiegschancen und Qualifikation verursachen. Insbesondere das Erfahren einer Zunahme von Bürokratie und sinkende Transparenz bei Personalentscheidungen sowie ein Qualitätsverlust erbrachten Dienstleistungen stellten hierbei die angeblichen Vorzüge der neuartigen privatwirtschaftlicher Unternehmensleitung in Frage. Selbst Konflikte zwischen Mitarbeitern aus Ost und West schienen weiterhin problematisch zu sein (vgl. Hentges/Meyer 2002 nach Atzmüller/Hermann 2004b: 126). Auch gewerkschaftliche Basisorganisationen berichten von Verschlechterung der Ausbildung und Abwertungen von Tätigkeiten (vgl. Bericht 2003 nach Atzmüller/Hermann 2004b: 127).

Spielte im Gegensatz zu anderen Sektoren der Trend zur Beteiligung der Arbeitnehmer an privatisierten Unternehmen (Aktienbesitz in Arbeitnehmerhand) bei der DB AG wie auch im Eisenbahnsektor generell noch keine Rolle bei der Interessenleitung der Beschäftigten (vgl. Pedersini 1999: s.p.), so sollte sich dies nach den Plänen des Konzerns vom Juli 2008 nun ändern (vgl. FTD 2008: s.p.). Wie bereits andere Privatisierungen in der Vergangenheit zeigen, bedeutet Aktienbesitz in Mitarbeiterhand jedoch auch einen Widerspruch der Mitarbeiterinteressen zwischen Lohnzuwachs und Gewinnausschüttung. Dies dürfte im Falle einer Teilprivatisierung mit Sicherheit mittelfristig die Wahrnehmung der Mitarbeiter beeinflussen.

5.4 Zusammenfassung: Die Auswirkungen der Bahnprivatisierung auf die Eisenbahner

Die Privatisierung der Deutschen Bahn trug zu einer Veränderung des kapitalistischen Akkumulationsregimes und somit der Situation der Beschäftigten des Unternehmens bei. Konnten die Bahnbeschäftigten vor der Privatisierung lange von den familiären Strukturen und der staatlichen Fürsorgepflicht und bei Pflichterfüllung vom relativ sicherten Arbeitsplatz, Aufstieg und entgeltlicher Teilhabe an der intensiven Kapitalakkumulation profitieren, so änderte sich dies unter den politischen Absichten einer Unternehmensreform und -privatisierung. Bereits vor der eigentlichen Privatisierung der Bahn führte eine einlei-

tende Kommerzialisierung zu einem massiven Personalabbau bei gleichzeitiger Arbeitsverdichtung und zahlreichen Umstrukturierungen. Mit der Privatisierung selbst wandelte sich das traditionelle Arbeitsregime, beschleunigten sich Vermarktlichung, Personalabbau, Arbeitsintensivierung und Arbeitsverdichtung der extensiven Kapitalakkumulation, während es durch eine betriebliche und soziale Desintegration zu einer wachsenden Unsicherheit für die Beschäftigten kam. Die Senkung der Löhne für neu angestellte Eisenbahner sorgte für eine Intensivierung der Kapitalakkumulation. Als Gegenleistung zur Regulierung und Institutionalisierung der unternehmerischen Beschäftigungspolitik folgten eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und eine Diversifizierung der vertraglichen Arbeitsbeziehungen. Die Kapitalmarktorientierung des fortan aufgesplitteten DB-Konzerns in der zweiten Stufe der Bahnreform beschleunigte die Sanierung, Rationalisierung, Verdichtung der Arbeit, leitete eine teilweise Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und Individualisierung betrieblicher Arbeits- und Sozialbeziehungen ein und stellte die Beschäftigten vor wachsende Mobilitätsanforderungen, während die tarifvertragliche Regelungsdichte und die Bedeutung flexibler betrieblicher Vereinbarungen weiter zunahm. Mit der auf Expansion im Logistikbereich und die Kapitalprivatisierung orientierten Wachstums- und Wettbewerbsstrategie ließen sich Arbeitnehmer und Gewerkschaften schließlich zum Erhalt und Ausbau der institutionellen Beschäftigungssicherung auf weitere Bedingungen der Mobilität und Flexibilität sowie auf eine Verlängerung und Flexibilisierung der Arbeitszeit als auch weitere Arbeitsintensivierungen und Absenkung der Entgelte ein. Trotz aller Eingeständnisse und Sicherungen konnten Arbeitnehmer und Gewerkschaften den rasanten Abbau der Beschäftigung bahnnaher Dienste nicht stoppen. Der Prozess der Privatisierung und Bahnreform forderte von den Beschäftigten zahlreiche Einschnitte und änderte die Form der Kapitalakkumulation zu ihren Ungunsten.

Teil II:

Gewerkschaften in deutscher Bahnprivatisierung und Europäisierung

6. Organisation im deutschen Schienenverkehrssektor

Veränderten sich mit der fortschreitenden Privatisierung der Deutschen Bahn massiv die Bedingungen der Kapitalakkumulation für die Beschäftigten des Unternehmens, so stehen diese Veränderungen in einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis mit den regulativen Institutionen der Arbeitnehmerseite. Die Gewerkschaften des Eisenbahnsektors wurden durch diese weitgehenden Umstrukturierungen und die Veränderung des Arbeitsregimes gezwungen, auf die Veränderungen zu reagieren und ihren Einfluss als Interessenvertretung ihrer Mitglieder geltend zu machen. Gleichzeitig müssen sie vor dem Hintergrund eines krisenbedingten Wandels der gesellschaftlichen Formation nach Möglichkeiten suchen, ihren Einfluss auf die Regulation zu behaupten. Entzieht die neue neoliberale Hegemonie hierbei auch den deutschen Gewerkschaften mittels Markt- und Wettbewerbszwängen sowie Privatisierung staatlicher Aufgaben die Grundlage ihrer traditionell korporatistischen Einflussmöglichkeiten, so müssen diese in ihrer Politik nach wirksamen Kompensationen suchen. Doch wie reagieren die Bahngewerkschaften unter diesen Bedingungen auf die wachsende Bedeutung (internationaler) Wettbewerbsfähigkeit? Wie versuchen sie ihren Einfluss auf Unternehmens- und gesellschaftliche Politik zu erhalten? Wie gelingt es ihnen die sich verändernden Kapitalinteressen ihren Mitgliedern zu vermitteln und ihre Mitglieder an sich zu binden? Was ändert sich durch die Bahnprivatisierung für die Arbeit und Perspektiven der Gewerkschaften? Wie reagieren sie auf die europaweiten Veränderungsprozesse ihres Sektors?

Um diese Fragen beantworten zu können, sollen zunächst die einzelnen gewerkschaftlichen Akteure des deutschen Schienenverkehrssektors vorgestellt und anschließend ihre Positionierung in Bezug auf die Veränderungsprozesse der Privatisierung, Liberalisierung und neuen Unternehmenspolitik der Deutschen Bahn analysiert werden. Danach werden die privatisierungsbedingten Veränderungen der Gewerkschaften auf den Feldern ihres politischen Einflusses, der gewerkschaftlichen Mitbestimmung im Bahnunternehmen, der tarifpolitischen Arbeit sowie die Auswirkungen der Privatisierung auf die gewerkschaftlichen Strukturen, das Organisationsgebiet, Strategien der Gewerkschaftspolitik und die Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeit untersucht. Besondere Aufmerksamkeit wird hierbei den Veränderungen und neuen gewerkschaftlichen Strategien im Kernfeld gewerkschaftlicher Arbeit – der Tarifpoli-

tik – gewidmet. In gesonderter Weise – da grenzüberschreitend – sollen danach die Strategien der deutschen und europäischen Schienenverkehrsgewerkschaften zur Internationalisierung ihrer Arbeit untersucht werden.

Im Wesentlichen prägten die drei (Eisen-)Bahngewerkschaften Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschland (GdED)/und spätere TRANSNET, die Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten, Arbeiter und Angestellten (GDBA)/und spätere Verkehrsgewerkschaft GDBA sowie die GDL mit ihrer politischen Arbeit die Deutsche Bundesbahn (DB), zeitweise die Deutsche Reichsbahn (DR) als auch die heutige Deutsche Bahn AG (DB AG). Sie gelten daher als Hauptuntersuchungsgegenstand dieser Arbeit. Neben diesen drei Gewerkschaften kommt – in Bezug auf den Privatisierungsprozess der Deutschen Bahn – auch der ebenfalls im Eisenbahnsektor vertretenen Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) sowie den beiden gewerkschaftlichen Dachverbänden Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Deutscher Beamtenbund (dbb) eine bedeutsame Rolle zu.¹¹³

6.1 Die deutschen Eisenbahnergewerkschaften

„Die Geschichte der Eisenbahn in Deutschland ist auf das Innigste verknüpft mit der Entwicklung des Interventions- und Zentralstaates. Die Eisenbahn war daher von Anfang an immer mehr als ein besonderes ökonomisches Transportmittel, sondern immer zugleich auch Gegenstand gesellschaftspolitischer, infrastruktureller, militärstrategischer und eben auch sozialpolitischer Instrumentalisierung“ (Müller/Wilke 2006: 99).

Wenngleich kritisch, so messen Müller/Wilke sowohl dem politischen Handlungsfeld Eisenbahn als auch den Eisenbahnergewerkschaften in Deutschland einen beträchtlichen Einfluss bei der Gestaltung der betrieblichen Sozialpolitik bei (ebd.: 99ff). Bereits früh zeigte sich im Verhältnis zwischen den Staatsdienern und dem Dienstherrn Eisenbahn ein enges Zusammenspiel. War es den Eisenbahnern bis 1918 untersagt Gewerkschaften zu gründen, so bildeten sich bereits viele Jahre zuvor zahlreiche Eisenbahnvereine und -berufsverbände. Zugleich kam der Dienstherr schon frühzeitig seiner Fürsorgepflicht für die

¹¹³ Eine zu vernachlässigende Rolle kommt aufgrund ihrer geringen Größe und Bedeutung im Bahnsektor der Christlichen Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner zu. Sie besaß nach Mitgliederanfragen im Jahr 2008 lediglich 246 Mitglieder und dürfte daher als nicht tariffähig gelten (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 156).

Staatsdiener nach und gewährte ihnen bei Befolgung besonderer Treuepflichten Rechte und Privilegien. So kennzeichneten Beamtentum, Dienst- und Disziplinarrecht, Arbeitsdisziplin und Verlässlichkeit, die (technische) Betriebsgemeinschaft und ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl die Eisenbahn genauso wie eine Sozialpolitik etwa in Form von Altersversorgung, Witwen- und Waisenversorgung, Sozialzuschläge zum Gehalt, Pensionszahlungen, Gesundheitsleistungen sowie Wohnvergünstigungen. Auch nach 1918 hatte „die Masse der Eisenbahner [...] vor allem Respekt und Anerkennung für ihre Arbeit ungeachtet von Rang und Stand im Auge und eine Zivilisierung der Arbeitsverhältnisse, nicht aber den Umsturz der Ordnung oder die Abschaffung von Hierarchien“ (ebd.: 104).

Mit der ersten deutschen Bahnreform – der so genannten „Vereichlichung“ – und Gründung der Reichsbahn fand 1921 eine Transformation der privatwirtschaftlichen Eisenbahnen in ein gemeinwirtschaftliches staatliches Sondervermögen statt. Hierbei konnten sich vor allem die Gewerkschaften durch ihre deutliche Statusaufwertung als Gewinner betrachten, da sie in ihrem neuen Recht auf Koalitionsfreiheit erstmalig als Verhandlungspartner in staatspolitische Fragen mit einbezogen wurden. Auch erreichten sie ihr oberstes Ziel: „die zentral verwaltete Reichsbahn mit einheitlichem Personal- und Besoldungsrecht“ (ebd.: 106).

„Die Reichsbahn wurde zum größten Arbeitgeber der Republik und auf der Basis des republikanischen Bündnisses mit den Gewerkschaften wurde sie trotz widrigster Umstände zugleich zum ausstrahlenden Synonym für den Staat als sozialen Arbeitgeber. Abschaffung der Akkordarbeit, Achtstundentag, Mitbestimmung für Betriebs- und Personalräte und eine herausragende betriebliche Sozialpolitik waren exemplarisch für die übrige Wirtschaft“ (ebd.: 107).

Doch schon früh zeigte sich die Zerrissenheit der gewerkschaftlichen Lager. So beteiligte sich der freigewerkschaftliche Deutsche Eisenbahnerverband (DEV) und Vorgänger der heutigen TRANSNET/GdED 1921/22 nicht am Ausstand der Beamten- und Arbeitergewerkschaftler, des Beamtenbundes Reichsgewerkschaft Deutscher Eisenbahner und -anwärter (EED) sowie der GDL, der auf einen Ausgleich der Teuerungsrate zielte. Stattdessen verhandelte die DEV weiter und ließ somit den Streik schließlich scheitern (vgl. ebd.: 107).

Doch bereits kurze Zeit später zeigten die Eisenbahnergewerkschaften ihre geschlossene Kampfbereitschaft, als es darum ging ihre Interessen bei der Bahn

zu verteidigen. In einem neunmonatigen Widerstand lehnten sich die Eisenbahner 1923 gegen die Reparationsforderungen der Alliierten auf. Trotzdem wurde die Reichsbahn 1924 als Reparationspfand aus dem Haushalt des Reiches herausgelöst und in eine eigenständige Rechtsform zur Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft (DRG) überführt. Gegen den erklärten Widerstand der Gewerkschaften bedeutete dies de facto zum ersten Mal die formelle Privatisierung der Bahn in eine privat organisierte und stärker betriebswirtschaftlich ausgeprägte Geschäftsführungsgesellschaft. Materiell blieb die Reichsbahn hingegen Eigentum des Staates. Die von der DRG in den Jahren 1926 bis 1933 erwirtschafteten Betriebsüberschüsse zur Zahlung der Reparationsleistungen wurden im Wesentlichen durch eine Senkung des Personalstands um rund ein Viertel in den Jahren 1923 bis 1924 auf nunmehr 700.000 Beschäftigte erreicht. Hierzu wurden laut Müller/Wilke auch „drastische beamtenrechtliche Maßnahmen ergriffen“ (ebd.: 110). 1925 schlossen sich die DEV mit der Reichsgewerkschaft Deutscher Eisenbahnbeamter und -anwärter zum Einheitsverband der Eisenbahner Deutschlands (EED) zusammen. Bereits 1926 milderte die DRG auf Drängen der Politik und Gewerkschaften ihre Einsparungsmaßnahmen und kehrte allmählich zur betrieblichen Sozialpolitik der Reichsbahn zurück und erhöhte die Betriebsausgaben für Personalkosten (vgl. ebd.: 107ff). In den Jahren zwischen den Weltkriegen traf vor allem die Zunahme des intersektoralen Wettbewerbs in Form des stetig steigenden Straßentransports die DRG. So verschärften die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise von 1929 auf die Schwerindustrie die Lage in der Haupterlösquelle der DRG, dem Schienengüterverkehr, zusehends. Erstmals stärkte der Staat mit protektionistischen Maßnahmen die Position der Eisenbahn. Gleichzeitig stieg die DRG durch den Kauf der Spedition Schenker mit ihren rund 3.000 Einzelfirmen ins Speditionsgeschäft ein (vgl. ebd.: 111).

Abgesehen von wenigen Ausnahmen stellten sich 1933 weder die Eisenbahner noch ihre Gewerkschaften der Machtergreifung der Nationalsozialisten in den Weg. Die staatliche Loyalität der Eisenbahner trug dazu bei, dass sich die Gewerkschaften ohne Widerstand entweder – wie die EED – in die Deutsche Arbeitsfront eingliedern oder wie die GDL zum Verein degradieren und auflösen ließen (vgl. ebd.: 112ff). Die Zahl der Beschäftigten der Eisenbahn stieg unterdessen von 655.000 (1935) auf knapp eine Million im Jahr 1939 und 1,5

Millionen im Jahr 1943.¹¹⁴ Die Reichsbahn wurde zum Massentransportmittel des Krieges, zum reibungslos funktionierenden „Logistiker der »Endlösung«“ (ebd.: 113) und zum Mittel der Flucht. Nach Mierzejewski verkörperte die Reichsbahn in den Kriegsjahren „das Schlimmste“ am traditionellen deutsche Beamtentum: „den bedingungslosen Gehorsam gegenüber einer Obrigkeit, egal welche Ziele diese auch haben mochte“ (Mierzejewski 1993 zitiert nach Müller/Wilke 2006: 114).

Nach dem 2. Weltkrieg wurde in den westdeutschen Besatzungszonen das Eisenbahnwesen durch Artikel 87 des Grundgesetzes von 1949 in zentralstaatliche Bundeskompetenz übergeben und auf Wunsch der Franzosen von Reichsbahn in Bundesbahn umbenannt, wohingegen die Bahn in der sowjetischen Besatzungszone den Namen Reichsbahn beibehielt. Auch stellte die Bundesbahn fortan haushaltsrechtlich ein Sondervermögen des Bundes dar – die Bundesbahn konnte wie die Reichsbahn Kredite aufnehmen. Gleichzeitig knüpfte die Bundesbahn an die weit reichende betriebliche Sozialpolitik der Vorkriegszeit an und verfolgte den Gedanken einer Betriebsgemeinschaft, welche zum wichtigsten Feld gewerkschaftlicher Mitgestaltung werden sollte.¹¹⁵

Wurde in der Nachkriegszeit im Osten Deutschlands bereits im Sommer 1945 auf sowjetischen Befehl unter dem Dach des Freien Deutschen Gewerkschaftsbunds (FDGB) die Industriegewerkschaft Eisenbahn (spätere IG Transport und Nachrichtenwesen) gegründet, so gründeten sich aus den gewerkschaftlichen Vorgängerorganisationen der Reichsbahner im Westen Deutschlands die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), die GDL und die Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamter und Anwärter (GDBA). Gemeinsam konnten die drei westdeutschen Eisenbahnergewerkschaften gegen den Willen der alliierten Siegermächte den Erhalt des Beamtentums bei der Bahn durchsetzen. Sie selbst spiegelten fortan in ihren historischen Ursprüngen die interne

¹¹⁴ „Unter Einbeziehung der zwangsverpflichteten nichtdeutschen Eisenbahner waren es sogar 2,2 Millionen“ Beschäftigte im Jahr 1943 (Müller/Wilke 2006: 112).

¹¹⁵ „Für zahlreiche Bereiche oder Abschnitte der individuellen Lebensführung musste die Welt des fürsorgenden Dienstherrn Eisenbahn nicht verlassen werden. Die Bundesbahn betrieb eine eigene Versicherungsanstalt, Betriebskrankenkasse, Betriebsküche, kulturelle Veranstaltungen, Feiern und Feste, Eisenbahnerchöre und -kapellen, Kleiderkasse, Spar- und Darlehenskasse, Hausbrandversorgung, Landwirtschaft, Waisenhorte, Sportvereine, Tierschadenskasse, Publikationen, eine Zentralstelle für Alkoholgefahren, einen bahnärztlichen Dienst, Unfallverhütung, Berufs- und Wohnungsfürsorge, internationalen Jugendaustausch. Dazu bewohne jeder vierte Eisenbahner eine Betriebswohnung“ (Müller/Wilke 2006: 122).

Berufshierarchie der Bahn wider, wobei die GdED neben Beamten vor allem die Arbeiter, die GDBA die Beamten des Fahr- und Stellwerkpersonals und die GDL die Berufsgruppe der Lokführer organisierten (vgl. Müller/Wilke 2006: 177).

6.1.1 Die Einheitsgewerkschaft GdED/TRANSNET

Der Vorläufer der Gewerkschaft TRANSNET, der Verband der Eisenbahner Deutschlands, wurde 1896 in Hamburg gegründet, 1916 in Deutscher Eisenbahnerverband (DEV) umbenannt, 1925 mit der Reichsgewerkschaft Deutscher Eisenbahnbeamter und -anwärter zum Einheitsverband der Eisenbahner Deutschlands (EED) fusioniert und nach dem 2. Weltkrieg 1948 unter dem Namen Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) in Westdeutschland wieder gegründet. Ihr ostdeutscher Gegenpart, die Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE), wurde als Nachfolger der FDGB-Gewerkschaft IG Transport und Nachrichtenwesen erst nach der deutsch-deutschen Teilung Anfang 1990 gegründet und trat anschließend der GdED noch im selben Jahr auf einem außerordentlichen Gewerkschaftstag in Kassel bei (vgl. Wilke/Müller 1991: 145ff, TRANSNET 2006e: 11, Müller/Wilke 2006: 111). Neben dem Unternehmen Bundesbahn war die GdED als größte der drei Bahngewerkschaften für die Betriebsgemeinschaft der Eisenbahner wesentlicher „Träger des Solidaritäts- und Traditionsgefühls“ (Müller/Wilke 2006: 122). Zugleich ist sie aus Sicht des Gewerkschaftsforschers Hans-Peter Müller „eine ursozialdemokratische Gewerkschaft“, die sich stets sozialpartnerschaftlich orientierte (Müller/Wilke 2008: 12). Wenngleich sich die GdED von je her bemühte, ähnlich ihrer Schwestergewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) als Industriegewerkschaft aufzutreten, so war und ist sie nach Auffassung von Müller/Wilke bis heute „eine klassische Betriebsgewerkschaft“ da sie in weitgehender Kongruenz zur Organisation des Bahn-Unternehmens stehe.¹¹⁶ In diesem Sinne passte sich die Gewerkschaft sowohl mit ihrem Sitz in Frankfurt und später in Berlin als auch mit ihren 16 Organisationsbezirken parallel zu den Direktionsbezirken der Bundesbahn und Deutschen Bahn AG an. „Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Dienstvereinbarungen sicherten“

¹¹⁶ Die GdED/TRANSNET selbst lehnt nach Angaben von Gewerkschaftssekretären die Beschreibung als Betriebsgewerkschaft ab, kann aber aufgrund ihres hohen Dienstleistungsschwerpunkts nicht als klassische Industriegewerkschaft gelten und definiert sich vielmehr als zuständige Fach- und Branchengewerkschaft für den Bereich Eisenbahnen sowie seit kurzem als Verkehrsgewerkschaft (0704).

laut Müller/Wilke, „zusätzliche Mitbestimmungsrechte, Freistellungsmöglichkeiten und dergleichen und ermöglichten der Gewerkschaft, die Organisation mit einem sehr kleinen hauptamtlichen Apparat zu führen, während der [sic!] Gros der ehrenamtlichen Funktionäre in den gut 200 Ortsverwaltungen auf der Basis großzügiger Freistellungsregelungen durch den Arbeitgeber alimentiert wurde“ (Müller/Wilke 2006: 123). Schon vor der Vereinigung hatte die GdED mit schweren branchen- und gewerkschaftsbedingten Problemen zu kämpfen. So herrschten im Bereich des Bahnbetriebs in den Jahrzehnten zuvor durch den „»Rückzug aus der Fläche«, Personalabbau und Rationalisierung“ sowie durch den zunehmenden intermodalen Wettbewerb „die wirtschaftlichen Bedingungen einer Krisenbranche“ (Wilke/Müller 1991: 145). Der damit verbundene, überwiegend in den 80er Jahren stattfindende Mitgliederschwund bei der GdED von 426.059 in 1950 auf 1990 nur mehr 319.671 Mitglieder – bei einer Rentnerquote von 30 Prozent – verursachten eine abnehmende Bedeutung innerhalb des DGB (Rang acht bei den Mitgliedszahlen) und sinkende Beitragszahlungen, die 1988 nicht mehr die Kosten des hauptamtlichen Apparats der Gewerkschaft deckten. Auf dem 13. Gewerkschaftstag 1988 wurde daher eine Strukturkommission zur Kosteneinsparung eingesetzt. Eine stärkere Konzentration von Dienststellen führte zudem zu einer drastischen Verringerung der Personalratspositionen bei gleichzeitiger Ausdehnung der Zuständigkeitsbereiche. Die dabei entstehende finanziell bedingte Lücke musste mit Ehrenamtlichen ausgefüllt werden (vgl. ebd.: 145f).

Bei der Mobilisierung ihrer Mitglieder war die GdED durch ihren hohen Bestand an Bundesbeamten (161.874 in 1989) als auch durch die konkurrierenden Bahngewerkschaften GDBA und GDL (zusammen etwa 50.000 Mitglieder) sowie die starke berufsbedingte Bindung der Betriebsangehörigen an ihr Unternehmen eingeschränkt. Im Schatten der „Tariflokomotive“ für den öffentlichen Dienst, der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), gelangen der GdED laut Müller/Wilke nur kleinere Achtungserfolge (vgl.: 146). Aufgrund der starken Streikbeschränkungen für die vielen Beamten in der GdED versuchte diese überwiegend ihre Ziele mit friedlichen Mitteln zu erreichen. 1962 machte sie mit Dienst nach Vorschrift¹¹⁷ auf ihre Besoldungsforderungen aufmerksam und mit Hilfe zunehmender Tarifkräfte in ihren Reihen

¹¹⁷ Dienst, bzw. Arbeit nach Vorschrift gilt durch das Zurückhalten von Leistung als eine effektive und zugleich legale Form des Arbeitskampfes (vgl. Renneberg 2005: 24).

1974 mit ihrem ersten Streik. 1980 folgte in einem ersten Abwehrkampf gegen Einschränkungen im S-Bahnverkehr ein neuntägiger Streik.

Da andere Gewerkschaften im Bahnsektor nach 1989 nur langsam in den Bereich der Deutschen Reichsbahn vorstießen, konnte die GdED durch ihrer sehr aktiven Sekretäre die Mitglieder der GdE umfangreich zum Umschreiben ihrer Mitgliedschaft bewegen¹¹⁸. Gerade im Bereich der Reichsbahnausbesserungswerke (RAW) geschah dies nicht ohne Verdruss der IG Metall, die im Bereich der Bahnindustrie Interesse an der Organisation der RAW besaß. Der Beitritt der Reichsbahner der GdE ließ die Mitgliedszahlen der GdED hierbei um rund 220.000 auf 535.000 und das Beitragsvolumen um 2,2 Millionen DM ansteigen, wodurch die GdED zur „größten Eisenbahnergewerkschaft der westlichen Welt“ wurde (vgl. ebd.: 148). Die hauptamtlichen Funktionäre der GdE wurden komplett übernommen. Die GdED konnte somit einen Organisationsgrad bei DB und DR von ca. 80 Prozent vorweisen und bekräftigte ihre Position als „Berufs- und Statusgruppen- Einheitsgewerkschaft“ des DGB (vgl. ebd.: 147). Gleichzeitig zur Fusion musste sich die GdED in dieser Zeit auch einem drastischen Rationalisierungsschub auf Seiten der Reichsbahn stellen. Fehlte es der durch extrem hohen Personalüberhang gekennzeichneten DR nach dem Einheitsvertrag noch an einem gültigen Tarifvertrag, so bemühte sich die GdED nun, das tarifrechtliche Vakuum zu füllen. Daher organisierte die Gewerkschaft im November 1990 den ersten großen Streik der Reichsbahnbeschäftigten und konnte die drohenden Massenentlassungen erfolgreich verhindern (vgl. ebd.: 149f). Stattdessen schloss sie ein „der Privatwirtschaft vergleichbares Rationalisierungsschutzabkommen“ ab (Müller/Wilke 2006: 123). 1992 wiederum streikten die Beschäftigten der DB zwölf Tage für höhere Einkommen und stellten mit Hilfe der ostdeutschen Tarifkräfte ihre tarifpolitische Handlungsfähigkeit trotz der Beschränkungen des Beamtenrechts unter Beweis (vgl. TRANSNET 2006e: 11). Dennoch betonen die lediglich vier Streiks der GdED bis zur Bahnreform die weitestgehende Kongruenz in den Arbeitsbeziehungen zwischen Bahn und Gewerkschaft. Nach 1994 konnte die GdED nach eigenen Worten einen sozialverträglichen Arbeitsplatzabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen erreichen (vgl. ebd.: 11) ohne dabei auf Streiks zurückgreifen zu müssen.

¹¹⁸ Nach Angaben von Belegschaftsvertretern griff die GdED bei ihrer strategischen Übernahme der gewerkschaftsorganisierten Reichsbahner auch auf die Hilfe von Vertreter der FDGB zurück um anderen Gewerkschaften zuvorzukommen (0718).

Auch bewahrte die GdED größtenteils ihre gewerkschaftspolitische Unabhängigkeit. Zunächst wies der damalige Vorsitzende der GdED, Rudi Schäfer (1988-1999), 1995 erste Überlegungen zur Beteiligung seiner Gewerkschaft an der Gründung einer neuen Dienstleistungsgewerkschaft zurück. In den Folgejahren beteiligte sich die GdED dennoch an entsprechenden Vorgesprächen. Ende 1997/Anfang 1998 wurde deutlich, dass „der angestrebte Fusionsprozess die Aufgabe der verbandlichen Unabhängigkeit bedeutet hätte“, während sich eine Verbundlösung und damit der Fortbestand der Gewerkschaft ausschloss. Daraufhin stiegen die GdED und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) aus den folgenden Verhandlungen aus (Müller/Wilke 2006: 140). Unter ihrem Vorsitzenden Norbert Hansen (1999-2008) entschied sich die GdED im Jahr 2000 gegen eine Beteiligung an der Neugründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Stattdessen erfolgte zur Verdeutlichung der internationalen Ausrichtung und des Selbstverständnisses als Branchengewerkschaft die Umbenennung der GdED in TRANSNET. Dieser neue Name steht für die Bereiche Transport (z.B. Zugbegleiter, Lokführer, Busfahrer), Service (z.B. Reinigungs- und Servicekräfte) und Netze (z.B. Fahrdienstleiter, Arcor- oder Telematik-Mitarbeiter). Denn, so die TRANSNET: „Unsere Mitglieder verstehen sich heute nicht mehr ausschließlich als Eisenbahner. Durch Organisationsveränderungen, Neugründungen von Betrieben, Wettbewerb aller Orten, hat sich das Berufsbild verändert, haben sich die Anforderungen an ihre Gewerkschaft verändert“ (TRANSNET 2008a: s.p.). Müller/Wilke sehen in der Namensänderung zudem den Tabubruch innerhalb des DGB, die aus ihrer Sicht „antiquierten gewerkschaftlichen Organisationsabgrenzungen von 1949“ zu thematisieren (Müller/Wilke 2006: 14f). Gleichzeitig bedeutete die Umbenennung der GdED in TRANSNET eine zusätzliche Legitimation ihres wachsenden Vertretungsanspruches. Kritiker der neuen gewerkschaftlichen Ausrichtung sehen in der Entscheidung gegen eine Fusion der GdED zur Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vor allem die Angst der GdED vor einem Statusverlust. Mangels wirksamer Strategien zum Erhalt ihrer Eigenständigkeit habe sich die Gewerkschaft daraufhin zu einer Betriebsgewerkschaft entwickelt (0718). Laut Müller/Wilke war die GdED jedoch überzeugt, „nur mit dezentralen gewerkschaftlichen Strukturen, mit mehr Transparenz, Fachkompetenz und engerer Anbindung der Mitglieder an die Organisation Erfolg haben zu können.“ Daher sei sie aus dem Fusionsprozess ausgesichert (Müller/Wilke 2006: 140).

Da gewerkschaftliche Kooperationen nicht ihre Unabhängigkeit bedrohten, war die GdED/TRANSNET bereit, sich auf eine Zusammenarbeit einzulassen. Ver-

folgte der GdED-Vorsitzende Rudi Schäfer 1995 das „Projekt eines grenzüberschreitenden Verbundes der deutschsprachige Eisenbahnergewerkschaften“ (ebd.: 141), so griff auch sein Nachfolger Hansen 2004 diese Überlegungen einer bahngewerkschaftlichen Zusammenarbeit später wieder auf (siehe Kapitel 8.1).

Organisatorisch war die TRANSNET Ende 2008 mit nur mehr 227.690 Mitglieder, darunter 27.019 Beamte umfassende GdED/TRANSNET heute in 15 Bezirke, 167 Ortsverwaltungen und zwei Zentralen untergliedert (vgl. DGB 2008b: s.p.). Zudem betreibt sie bundesweit 13 Servicebüros in größeren Städten. Souverän und Legislative der Gewerkschaft ist der alle vier Jahre stattfindende Gewerkschaftstag. Neben den üblichen Haupt- und geschäftsführenden Vorständen als innerverbandliche Exekutive besitzt die TRANSNET auch noch einen Beirat.¹¹⁹ Als wichtige Gruppen innerhalb der Gewerkschaft gelten die Betriebs- und Personalräte (ca. 3.200) sowie die betrieblichen Funktionäre und Vertrauensleute (ca. 20.000) (vgl. Müller/Wilke 2006: 292).

Konnte die GdED/TRANSNET lange Zeit eine weitgehende Einheit und den Zusammenhalt ihres bahnnahen Organisationsfeldes bewahren, so haben seit der Reform und Privatisierung die zahlreichen Umstrukturierungsprozesse zu einer wachsenden Disharmonie und Unzufriedenheit unter ihren Mitgliedern geführt. Auch sieht sich die Gewerkschaft durch die weit reichenden sektoralen Veränderungen gezwungen neue Wege in ihrer Gewerkschaftsarbeit zu gehen. Zu den zahlreichen Schwierigkeiten der Gewerkschaft zählen unter anderem ein massiver Mitgliederschwund und eine Überalterung ihres Mitgliederbestands sowie die Verknappung der finanziellen Basis, organisationspolitische Kämpfe mit anderen Gewerkschaften oder die fortwährende Modifikation ihrer Tarifpolitik. Seit 2000 rührt sich zudem innerhalb der TRANSNET aktiver Widerstand gegen die Politik des Vorstandes. Im Zusammenhang mit dem damaligen Tarifkonflikt, bei dem die Gewerkschaft trotz Streikdrohungen kampfflos Zugeständnisse machte, gründete sich die wesentlich von lokalen Betriebsräten getragene basisgewerkschaftliche Initiative Bahn von unten. Diese kritisierte sowohl das tarif- und beschäftigungspolitische Vorgehen des geschäftsführenden Vorstandes der TRANSNET als auch die Positionierung

¹¹⁹ Müller/Wilke kritisieren den Beirat der TRANSNET als „undemokratischen Kontrollzirkel“, der die verbandliche Legislative zwischen den Gewerkschaftstagen darstelle. Zudem könnten die teilweise im Beirat vertretenen Hauptamtlichen Gewerkschaftler sich mit diesem Gremium selbst kontrollieren (vgl. Müller/Wilke 2006: 292).

der Gewerkschaft zu den Privatisierungsplänen des Unternehmens. Bereits auf dem Gewerkschaftstag 2000 versuchte die Gruppe mit einem Initiativantrag die Gewerkschaftsführung zu einem Kurswechsel bei der Privatisierung zu zwingen. Doch gelang es der Gewerkschaftsführung den aus ihrer Sicht zu radikalen und konfliktorientierten Kurs abzuwenden und in eine unverbindliche Resolution umzuformulieren. Im Jahr 2001 hob der damalige Vorsitzende der TRANSNET, Norbert Hansen, die basisgewerkschaftliche Gruppe als Beleg für das Funktionieren der innergewerkschaftlichen Demokratie hervor und unterbreitete den Vertretern der Bahn von unten ein Gesprächsangebot (vgl. Hansen 2001: s.p.). Daraufhin kam es bis zum Jahr 2005 zu mehreren Gesprächen der Bahn von unten mit der Gewerkschaftsleitung. Vertreter von Bahn von unten mussten jedoch nach eigenen Aussagen feststellen, dass es nicht zu einer gemeinsamen Positionierung in Fragen der Privatisierung kam und die Differenzen zwischen ihr und der Gewerkschaftsführung weiter zunahmen (vgl. Bahn von unten 2007b: s.p.).

Die innergewerkschaftlichen Diskussionen um die Ergänzungstarifverträge (siehe Kapitel 7.4.1) und den Börsengang des Unternehmens verschaffte der Gruppe seit 2002 zunehmend an Aufmerksamkeit. Besonders aktiv waren die Mitglieder der Bahn von unten auf den Betriebsratskonferenzen. 2004 gelang es ihr auf der Bundesbetriebsrätekonferenz Ende März einen Antrag an den folgenden Gewerkschaftstag gegen einen Börsengang der DB AG verabschieden zu lassen. Jedoch konnte die Gewerkschaftsführung den Antrag dadurch behindern, dass sie die Bundesregierung für eine terminliche Verschiebung des Börsengangs auf 2006 gewinnen konnte. Daraufhin wurde der Antrag verworfen.

„Entscheidend, aber nicht vernichtend argumentierte er [der TRANSNET-Vorsitzende Norbert Hansen, Anm. d. A.] gegen die Antragsbefürworter, dass es nicht erfolgreich sein könne, sich in eine aktivistische Verweigerungshaltung zu flüchten, darüber aber alle politischen Optionen zu verlieren“ (Müller/Wilke 2006: 190).

Die Vertreter der Basisgruppe warfen der SPD-nahen Gewerkschaftsführung unter Norbert Hansen hingegen vor, ihre gewerkschaftlichen Handlungsspielräume wie Arbeitskampfmittel gegen die Privatisierungsbestrebungen der Bundesregierung nicht zu nutzen (vgl. Bahn von unten 2006b: s.p.) und fälschlicherweise zu behaupten, die Politik dränge auf eine Kapitalprivatisierung, der sich die Gewerkschaft zu beugen habe: *„warum nutzt jetzt nicht Hansen und*

andere TRANSNET-Funktionäre [...] den Einfluss in der SPD, um die SPD davon abzubringen Privatisierungen mitzutragen?“ (0719).

Auf europäischer Ebene pflegt die Bahn von unten seit Jahren zahlreiche Kontakte zu anderen privatisierungskritischen Eisenbahnergruppen und beteiligte sich am 28. Februar 2004 an einem internationalen Manifest einiger europäischer Bahngewerkschaften.¹²⁰ Darin forderten sie gemeinsam europäische Bahnen in öffentlicher Hand, einen „ausreichenden Personalbestand [...] feste Arbeitsstellen mit starken sozialen Rechten und klar definierten Aufgabefeldern [...] angemessene Aus- und Weiterbildung“ sowie eine Definition von Arbeitsrechten und Sicherheitsnormen „um jegliches Sozialdumping zu verhindern“ (Hajek 2006: 27f).¹²¹

Trotz gelegentlicher inhaltlicher Übereinstimmung der Basisgruppe mit Zielvorstellungen der mit der TRANSNET konkurrierenden GDL blieb eine Zusammenarbeit beider Gruppen bislang aus. Betrachtet die GDL die Initiative Bahn von unten weitestgehend als interne Angelegenheit der TRANSNET, so bekennen sich die Mitglieder der Gruppe selbst klar zum Prinzip der Einheitsgewerkschaft, kritisiert die Vertretung von Partikularinteressen durch die GDL und zielen vielmehr auf eine inhaltliche Neuausrichtung der TRANSNET. Überlegungen eine alternative Gewerkschaft zu gründen, wies die Bahn von unten daher ebenfalls von sich. Zugleich ist Bahn von unten jedoch nicht die einzige Gruppierung, gegen die sich die Führung der TRANSNET in Bezug auf die Bahnprivatisierung zur Wehr setzt. So versuchte die Verbandsspitze jahrelang den Einfluss von Privatisierungskritikern auf ihre Gewerkschaftsmitglieder abzuwehren (0701).

6.1.2 Die Beamten- und Verkehrsgewerkschaft GDBA

Neben der TRANSNET vertritt die einstige Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamter und Anwärter, spätere Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten, Arbeiter und Angestellten (GDBA) und heutige Verkehrsgewerkschaft

¹²⁰ Nach Aussagen Hajeks befindet sich „Seit einigen Jahren [...] ein europäisches Netzwerk alternativer Bahngewerkschaften im Aufbau“ in dem „bisher hauptsächlich französische, italienische, spanische und britische Organisationen vertreten“ sind (Hajek 2006: 3).

¹²¹ Gerade diese internationalen Kontakte waren es 2007, die Norbert Hansen wiederum dazu bewegten in einem Brief herbe Kritik an Bahn von unten zu äußern und mit kurzen, aber scharfen Worten die selbstständigen Kontakte der Bahn von unten mit der französischen SUD-Rail, einer Neugründung französischer Eisenbahnergewerkschaften, die aus seiner Sicht eine „Spaltergruppe“ darstellte, zu verurteilen (Bahn von unten 2007b: s.p.).

GDBA als jüngste der drei deutschen Bahngewerkschaften die Belange zahlreicher Bahnbeamten. Ursprünglich wurde die GDBA im Mai 1948 in Essen als reine Beamten-gewerkschaft des Fahr- und Stellwerkpersonals in Westdeutschland gegründet. Sie entstand u.a. als Reaktion auf einen in den ersten Nachkriegsjahren ausgetragenen Konflikt zwischen den Gewerkschaften ÖTV und GdED um Zuständigkeiten und die Mitgliedschaft der GdED im DGB (vgl. Müller/Wilke 2006: 117) (siehe Kapitel 7.5.2). 1963 öffnete sie sich auch für Tarifkräfte und erlangte damit erstmalig die Tariffähigkeit. Bereits kurz nach der Deutsch-deutschen-Vereinigung im Oktober 1990 vereinigten sich die am 28. April 1990 neu gegründete GDBA-Ost mit ihrer westdeutschen Schwerstergewerkschaft. Im Zuge der Privatisierung der Deutschen Bahn änderte die GDBA ihren Namen 1994 in Verkehrsgewerkschaft GDBA und demonstrierte damit ihre Bereitschaft, fortan neben den Belangen der Eisenbahner im Konzern der DB AG, auch die Belange der Beschäftigten der sonstigen Verkehrs-, Logistik-, Dienstleistungs- und Telekommunikationsunternehmen sowie des BEV und der Sozialeinrichtungen der Bahn zu vertreten (vgl. GDBA o.J.: s.p.). Dennoch liegt der Anteil der Mitglieder der GDBA aus nichtbundeseigenen Eisenbahnen (NE-Bahnen) lediglich bei rund 20 Prozent. Die restlichen 80 Prozent ihrer Mitglieder sind Mitarbeiter des (ursprünglichen) DB-Konzerns. Hatte die GDBA Mitte der 50er Jahre nach eigenen Angaben eine Mitgliederzahl von über 115.000 (vgl. GDBA 2008c: s.p.), so hat sich die Zahl ihrer Mitglieder mittlerweile durch den Personalabbau bei der Bahn auf rund 36.000 reduziert (vgl. GDBA o.J.: s.p.). Rund 40 Prozent der derzeitigen GDBA-Mitglieder gelten zudem als Ruheständler. Organisatorisch besteht die GDBA bundesweit aus 300 Ortsgruppen und ist seit Februar 2007 in bundesweit fünf Regionen unterteilt, welche die vormaligen Bezirke ersetzen. Derzeit übernehmen rund 3.000 Vertrauenspersonen der GDBA die Betreuung ihrer Mitglieder. Die wichtigsten Organe der Gewerkschaft sind der alle fünf Jahre stattfindende Gewerkschaftstag sowie der vierköpfige Bundeshauptvorstand (vgl. ebd.: s.p.). Seit 2003 steht Klaus-Dieter Hommel, Mitbegründer der GDBA-Ost, an der Spitze der Gewerkschaft.

Die GDBA kämpft, ähnlich der TRANSNET, im Zuge der sektoralen Umstrukturierungen ebenfalls mit einem sinkenden Mitgliederstand und einer Überalterung der Gewerkschaft sowie sinkenden finanziellen Mitteln. Als klassische Beamten-gewerkschaft betraf sie insbesondere die Beendigung der Verbeamtung bei der DB AG. Daher sucht auch die GDBA nach neuen organisationalen und tarifpolitischen Möglichkeiten, um ihrem drohenden Be-

deutungsverlust entgegenwirken zu können. Als Delegierte der GDBA im Herbst 2009 mehrheitlich für eine Verschmelzung mit der DGB-Gewerkschaft TRANSNET votierte, kam es zu massiven Spannungen zwischen der GDBA und ihrem Dachverband, dem Deutschen Beamtenbund (dbb) (siehe Kapitel 7.5.4).

6.1.3 Die (Berufs-)Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

Die älteste der drei Bahngewerkschaften, die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, wurde 1867 als Verein Deutscher Lokomotivführer (VDL) gegründet und 1919 in GDL umbenannt. Als klassische Berufsgewerkschaft beansprucht sie für sich, die älteste Gewerkschaft Deutschlands zu sein. Im Gegensatz zum Vorgänger der Eisenbahnergewerkschaft GdED, die im Dritten Reich durch die Nationalsozialisten in die staatlichen Einheitsgewerkschaft gezwungen wurde, wurde die GDL 1937 von den Nationalsozialisten verboten. Erst im August 1949 wurde sie durch ihre erste Generalversammlung in Königswinter wieder einberufen. Ähnlich der beiden anderen Bahngewerkschaften gründete sich 1990 auch eine GDL-Ost, der es in kürzester Zeit gelang, rund 92 Prozent der damals 17.000 Lokführer der Deutschen Reichsbahn zu organisieren (vgl. GDL 2008q: s.p.). Bereits 1991 fusionierten diese GDL-Ost mit der Westdeutschen Lokführergewerkschaft. Seit 1949 ist auch die GDL Mitglied im Deutschen Beamtenbund und hierdurch Mitglied in der Europäischen Vereinigung unabhängiger Gewerkschaften (CESI). Darüber hinaus zählte die GDL 1989 zu den Gründungsmitgliedern der Autonomen Lokführergewerkschaft Europas (ALE), deren Vorsitz sie seither innehat.

Organisatorisch besteht die nach Bezirken angeordnete GDL aus rund 200 Ortsgruppen. Ihr 18-köpfiger Hauptvorstand ist zwischen den regelmäßig stattfindenden Generalversammlungen das höchste Gewerkschaftsorgan. Neben ihrer Hauptgeschäftsstelle in Frankfurt am Main betreibt die GDL sieben Bezirksgeschäftsstellen (vgl. GDL 2008h: 179). In diesen Bezirksgeschäftsstellen und der Gewerkschaftszentrale beschäftigt sie insgesamt 49 hauptamtliche Mitarbeiter, während in den Regionen rund 200 ehrenamtliche Ortsgruppenvorstände und 570 Vertrauensleute für die Gewerkschaft tätig sind. 2008 übergab Manfred Schell nach 19 Amtsjahren an der Spitze der GDL den Gewerkschaftsvorsitz an seinen Stellvertreter Claus Weselsky.

Die GDL ist nach eigenen Angaben unter den drei Bahngewerkschaften der einzige Verband, der seinen Mitgliederbestand halten konnte und nach Be-

obachtung von Experten sogar Zuwächse aus dem Bereich des ServicePersonals der DB AG verzeichnen konnte (0720). Derzeit organisiert sie nach eigenen Angaben unter ihren ca. 37.000 Mitgliedern mit 22.000 Lokführern rund dreiviertel der Lokführer der DB AG sowie 3.000 Lokführer privater Konkurrenten. Hinzu kommen 11.000 Zugbegleiter der DB AG und weitere 1.000 bis 1.200 privater Anbieter. Der Organisationsgrad liege insgesamt über 70 Prozent (bei den Lokführern der DB AG um 80 Prozent, bei den Zugbegleitern der DB AG bei 30 Prozent) (vgl. Behörden Spiegel 2010: s.p.). Angesichts der Größe der DB AG organisiert die GDL somit nur einen kleinen Teil von ca. acht bis zehn Prozent der Mitarbeiter der DB AG. Dennoch haben gerade ihre Mitglieder im Unternehmen zentrale Stellen inne und können deshalb besonders wirksam streiken. Betriebsratsmehrheiten hat die GDL wiederum nur in den Stadtverkehren von Berlin, München und Frankfurt (0707). Wurden bis zur Bahnreform 1994 Lokführer der Bundesbahn automatisch Beamte, so bedeutete die Fusion von DB und DR als auch das Ende der Verbeamtung für die GDL einen Zugewinn an streikfähigen Tarifkräften.

Selbstbewusst und betont berufsständisch unabhängig versteht sich die GDL selbst als besonders mitgliedernahe Gewerkschaft (vgl. GDL 2008j: s.p.). Trotz der traditionellen parteipolitischen Nähe der Beamtenbundsgewerkschaft zur CDU betont die GDL damals wie heute ihre Überparteilichkeit. In Bezug auf die Bahnreform verfolgte sie 1993 die Parole: „Gemeinwohl statt Privatisierung“ (GDL zitiert von Bahn von unten 2006a: s.p.) und zeigt sich auch heute skeptisch gegenüber dem unternehmens- und privatisierungsfreundlichen Kurs der beiden anderen Bahngewerkschaften (vgl. Wüpper 2007: 9).

Dies führte auch dazu, dass die frühere Tarifgemeinschaft der Beamtenbundsgewerkschaften GDL und GDBA 2002 zerbrach und die GDL in den Folgejahren ihre tarifpolitische Unabhängigkeit verfolgte. In den Jahren 2002/03 und 2007/08 kämpfte die GDL für einen eigenständigen Tarifvertrag für das von ihr vertretene Fahrpersonal. Während des fast einjährigen Tarif- und Organisationskonflikts mit der DB AG und den anderen Bahngewerkschaften konnte die GDL 2007/08 erfolgreich ihre umfangreiche Streikfähigkeit unter Beweis stellen und einen eigenständigen Lokomotivführertarifvertrag (LftV) abschließen (siehe Kapitel 7.4.1). Gleichsam konnte die GDL nach eigenen Angaben auch mit zahlreichen NE-Bahnen Tarifabschlüsse erreichen (vgl. GDL 2007: s.p.). Heute grenzt sich die GDL deutlich von den beiden an-

deren Bahngewerkschaften ab und zeigt nur punktuelle Bereitschaft zu Kooperation um ihre Selbstständigkeit zu behaupten.

6.2 Weitere Gewerkschaften des deutschen Schienenverkehrssektors

6.2.1 Die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft

Nicht zu den klassischen Bahngewerkschaften zählend, aber dennoch als wichtiger Akteur im (Schienen-)Verkehrssektor vertreten, ist mit über 2,18 Millionen Mitgliedern die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und hierin insbesondere die vormalige Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) (vgl. DGB 2008b: s.p.). Entschieden sich GdED und GEW 1998 gegen eine Beteiligung an einem gewerkschaftlichen Zusammenschluss im Dienstleistungssektor, so beschlossen die ÖTV, die Deutsche Angestellten-gewerkschaft (DAG), die Deutsche Postgewerkschaft (DPG), die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) und die IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst (IG Medien) im November 1999 die Fusion zur Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft. Diese horizontale Fusion beendete schließlich 2001 die Jahrzehnte andauernde Konkurrenz zwischen ÖTV und HBV mit der bis dahin nicht unter dem Dach des DGB organisierten DAG. Somit war „die Überwindung von Konkurrenz als Mittel zur Wiedergewinnung gewerkschaftlicher Stärke“ laut Sauerborn „von Beginn an ein selbst gestecktes Ziel und ein Schlüsselargument für ver.di“ (Sauerborn 2001b: s.p.). Gleichzeitig trafen mit der horizontalen Fusion Gewerkschaften unterschiedlichen Typs aufeinander. Nach Ansicht von Albrecht u.a. fusionierten mit der IG Medien und HBV „eher (klassen-)kämpferische Gewerkschaften“ mit der klassischen Betriebsgewerkschaft DPG und der bewusst außerhalb des DGB stehenden DAG sowie der ihrer Ansicht nach intern als zerrissen geltenden ÖTV (vgl. Albrecht u.a. 1999: s.p.).

Organisationspolitisch beansprucht ver.di seitdem die Vertretung aller Verkehrsmittel und trennte die Bereiche Straßen- und Schienenverkehr in zwei Bundesfachgruppen. Der Bereich der Bundesfachgruppe Schienenverkehr umfasst hierbei alle Güter- und Personenverkehre der NE-Bahnen mit Ausnahme der DB AG, in deren Konzern sie die Mitarbeiter des Logistiklers Stinnes/Schenker organisiert. Sorgen bereits in der Vergangenheit die Berührungspunkte der Gewerkschaften ÖTV und GdED für zahlreiche Organisationsstrei-

tigkeiten, so setzten sich diese Konflikte nun zwischen den Nachfolgegewerkschaften ver.di und TRANSNET weiter fort. Trotz einzelner kritischer Äußerungen der ver.di zu ihrem Verhältnis mit ihrer DGB-Schwestergewerkschaft TRANSNET kommentieren Vertreter der Gewerkschaft derartige Streitigkeiten und gegenseitige Vorwürfe nur sehr verhalten. Auch weisen sie organisationspolitische Überlegungen weit von sich (0710). Gleichzeitig betont die ver.di mit ihrer politischen wie auch gewerkschaftsstrategischen Ausrichtung stets eine konträre Alternative zur TRANSNET. Besonders deutlich wird dies am Thema (Bahn-)Privatisierung. Nachdem ver.di und ihre Vorgängerorganisationen zahlreiche negative Erfahrungen mit der Privatisierung von öffentlichen Dienstleitungen, wie Post, Telekommunikation, ÖPNV etc. gemacht haben, lehnt die Gewerkschaft heute derartige Bestrebungen ab. Da Privatisierungen in der Vergangenheit aus Sicht von Vertretern der ver.di mit Arbeitsplatzabbau, „Verschlechterungen von Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen sowie der Betriebsrenten, insbesondere bei den neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei gleichzeitiger Erhöhung des Leistungsdrucks“ verbunden waren, unterstützt die Gewerkschaft bezüglich der Bahnprivatisierung das privatisierungskritische Bündnis Bahn für Alle (Duttine 2008a: 294) (siehe Kapitel 7.6.1). Ver.di zielte hierdurch darauf ab, im Sinne der Beschäftigten- und Bürgerinteressen die offene Entscheidung zur Privatisierung mit zu beeinflussen.

6.2.2 Die Industriegewerkschaft Metall

Auch die mit über 2,3 Millionen Mitgliedern größte deutschen Gewerkschaft, Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), ist punktuell im Schienenverkehrssektor vertreten und geprägt von zahlreichen Interdependenzen benachbarter Sektoren (vgl. DGB 2008b: s.p.). So organisiert sie nicht nur werkseigene NE-Bahnen der Stahlindustrie, sondern in ihrem Branchenbereich Industrie-, Verkehrs- und Bahnpolitik auch die Beschäftigten der Bahnindustrie. Die Berührungspunkte zur DB AG finden dabei durch die Auftragsvergabe für Schienenfahrzeuge statt. Hierbei spielt auch die Höhe der Regionalisierungsmittel, welche Besteller wie die DB AG im Nahverkehr erhalten, eine wichtige Rolle. Bereits in den 90er Jahren bildete sich auf Bestreben der IG Metall als Gegengewicht zur Automobil- und Flugzeugindustrie aus führenden Betriebsräten der Branche (wie etwa von Siemens oder Bombardier) ein so genannter Branchenausschuss Bahnindustrie mit hauptamtlicher Vertretung in Düsseldorf. Ließ dieser Branchenausschuss in den ersten Jahren jedoch eine gemeinsame über-

betriebliche Zusammenarbeit vermissen, herrschte hingegen Einigkeit über die schlechte Lage der Bahnindustrie nach der Bahnreform. So gingen zum Beginn der Reform in der Bahnindustrie nach Angaben von Belegschaftsvertretern rund 50.000 Arbeitsplätze verloren (0717). Dennoch konnten sich die Belegschaftsvertreter auf keine konkreten Aktionen gegen diese Begleitumstände der Reform einigen. Im Oktober 2004 richtete die IG Metall schließlich erneut einen Branchenausschuss Bahnindustrie ein, der für einen Austausch der Betriebsräte der unterschiedlichen Unternehmen sorgen sollte und seither seitens der IG Metall für eine gewerkschaftliche Zusammenarbeit im Bahnbereich zuständig ist. Diesmal stärkte die gemeinsame ablehnende Position gegenüber der Kapitalprivatisierung der DB AG die Einheit der Betriebsräte und das Vertrauen im Branchenausschuss. Auch organisierte der Branchenausschuss diesbezüglich zwei Konferenzen in den Jahren 2006 (Berlin) und 2007 (Potsdam) (0717). In der Folgezeit engagierten sich einzelne Betriebsräte der Bahnindustrie gegen die Pläne der Politik zur Kapitalprivatisierung der DB AG. So gab man gemeinsame Pressemeldungen heraus und sensibilisierte die Metallergewerkschaft für das Thema. Auf Druck des Branchenausschusses Bahnindustrie befasste sich schließlich auch die IG Metall mit dem Thema Privatisierung und bezog sowohl im DGB als auch als Einzelgewerkschaft öffentlich Stellung. Wie ver.di trat auch die IG Metall 2008 dem privatisierungskritischen Bündnis Bahn für Alle bei. Zudem sprechen sich Vertreter der IG Metall für eine Stärkung der öffentlichen Rolle der Bahnen in Europa aus (0712).

6.2.3 Die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten

Auch die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) mit ihren 205.795 Mitgliedern vertritt bis heute Mitarbeiter des bahneigenen Gastronomieservicepersonal (Stand: Ende 2008) (vgl. DGB 2008b: s.p.). Genossen die Mitarbeiter der später fusionierten bahneigenen Gastronomieunternehmen Mitropa AG und Deutsche Servicegesellschaft (DSG) bis 2002 als Gewerkschaftsmitglieder aufgrund der beachtlichen Größe und des hohen Organisationsgrades der beiden Unternehmen lange einen hohen Stellenwert für die NGG,¹²² so änderte sich dies durch das schrittweise Insourcing der Unternehmen durch die DB AG. In der Folgezeit gewann die Eisenbahnergewerkschaft TRANSNET zunehmend Einfluss und übernahm große Teile dieses Organi-

¹²² Der Organisationsgrad unter den Beschäftigten der fusionierten Mitropa AG lag bei 75 Prozent (in West- höher als in Ostdeutschland) und war somit für die NGG und den Bereich der Gastronomie „*exorbitant*“ hoch (0704).

sationsgebietes der NGG (siehe Kapitel 7.5.2). Doch noch heute vertritt die NGG Mitarbeiter im Bereich der Schienengastronomie. Diese verbliebene Zuständigkeit sowie die Einwände der NGG gegen die Streichung von internationalen Verbindungen des Nachtzugverkehrs durch die DB AG waren auch die Gründe, weshalb sich die DGB-Gewerkschaft NGG Ende November 2008 ebenfalls dem Bündnis Bahn für Alle beitrug und sich öffentlich gegen eine Privatisierung der DB AG aussprach (vgl. Bahn für Alle 2008d: s.p.).¹²³

6.3 Die Gewerkschaftsdachverbände

Wie bereits deutlich wurde, existieren im Bereich der deutschen Eisenbahnen zwei verschiedene gewerkschaftliche Dachverbände. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und der Deutsche Beamtenbund (dbb). Der DGB mit seinen acht Mitgliedsgewerkschaften und Ende 2008 über 6,37 Millionen Mitgliedern (darunter 464.983 Beamte) (vgl. DGB 2008b: s.p.) vertritt mit den Gewerkschaften TRANSNET, ver.di, IG Metall und NGG hierbei den überwiegenden Teil der im deutschen Bahnsektor organisierenden Gewerkschaften. Die Zugehörigkeit zum DGB schließt dabei formell Eingriffe in die weitgehend definierten Organisationsgebiete der anderen Mitglieder aus. Jedoch kann das Prinzip 'ein Unternehmen – eine Gewerkschaft' des DGB mittlerweile alleine durch eine allmähliche Durchmischung der Unternehmen als gescheitert betrachtet werden. Können die Mitgliedsgewerkschaften des DGB laut Bispinck/Dribbusch für sich beanspruchen rund 80 Prozent der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) verzeichneten Tarifverträge abgeschlossen zu haben, so bildeten sich in den vergangenen Jahren tarifpolitische sowohl neue Kooperationen als auch neue Konkurrenzen (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 157). In die Politik des DGB fließen sowohl die verkehrspolitischen Vorstellungen als auch die politischen Zielsetzungen seiner Mitgliedsgewerkschaften mit ein. So formulierten die DGB-Mitgliedsgewerkschaften erst im Jahr 2006 eine neue verkehrspolitische Ausrichtung (vgl. DGB 2006: s.p.). Gleichzeitig sind alle Mitgliedsgewerkschaften dazu angehalten

¹²³ Bedauerlicherweise gelang es im Zuge dieser Untersuchungen nicht, Vertreter der NGG zu einer Stellungnahme bezüglich ihrer gewerkschaftspolitischen Ausrichtung und privatisierungsbedingten Erfahrungen im Bereich der Deutschen Bahn zu gewinnen. Daher stützen sich die in diesem Bereich gewonnenen Informationen nur auf öffentliche Verlautbarungen der NGG oder die Informationen von Gewerkschaftsvertretern der TRANSNET.

sich ihrerseits aus den Organisations- und Wirkungsbereichen der anderen Mitglieder herauszuhalten.

Der dbb vertritt die Interessen seiner 40 Bundesfachgewerkschaften und -verbände mit ihren 1,28 Millionen Mitgliedern (hiervon 920.000 im Beamtenverhältnis) (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 156) – darunter auch die Gewerkschaften GDL und GDBA. Für die ca. 360.000 Tarifbeschäftigten des dbb vertritt – mit Ausnahme des Post-, Telekommunikations- und Bahnbereichs, die dbb tarifunion die tarifpolitischen Interessen. So ist sie auch an den Tarifrunden des Öffentlichen Dienstes (ÖD) beteiligt. GDBA und GDL hingegen verhandelten in tarifpolitischer Eigenständigkeit. Handelten dbb und ver.di (früher ÖTV) bis 2006 noch getrennt die Abkommen des ÖD aus und hatte ver.di dabei stets die Federführung, vereinbarten die beiden nach ihrem Konflikt mit den Vertretern der Bundesländer 2006 eine engere Kooperation, die 2008 nach positiven Erfahrungen in der Tarifrunde in einer offiziellen tarifpolitischen Kooperation und der gemeinsamen Initiative öffentliche Dienste mündete. Auch soll mit dieser Vereinbarung laut Bispinck/Dribbusch Zwist unter den Gewerkschaften und Abwerbungen durch Dumpingbeiträge vermieden werden (vgl. ebd.: 158). Besondere Bedeutung kommt dieser Kooperation zu, da ver.di als Mitgliedsgewerkschaft im DGB der seit 2005 währenden Tarifgemeinschaft (TG) der TRANSNET mit der GDBA aufgrund organisationspolitischer Überschneidungen eher kritisch gegenüberstand. Nun pflegt sie selbst tarifpolitische Kooperation zum konkurrierenden Dachverband. Der dbb selbst ist wiederum Mitglied in der Europäischen Union unabhängiger Gewerkschaften (CESI), der Ende 2008 die Europäische Föderation der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (EUROFEDOP) beitrug und die nun mit acht Millionen Mitgliedern in 24 EU-Staaten 30 Gewerkschaften überwiegend aus dem ÖD in Europa vertritt (vgl. GDBA 2008g: s.p.). Nachdem es Ende 2009 zum offenen Eklat zwischen der GDBA und der Verbandsspitze des dbb kam und der dbb kurzzeitig alle Verbindungen zur GDBA unterbrach (siehe Kapitel 7.5.4), ist das Verhältnis beider Organisationen weiterhin angespannt.

7. Auswirkungen der deutschen Bahnprivatisierung auf die Gewerkschaften

7.1 Positionen zur Reform und formellen Privatisierung der Deutschen Bahn

„Ohne den konstruktiven Beitrag der Gewerkschaften, und hier muss man an erster Stelle die GdED nennen, wäre die Bahnreform, wie sie gekommen ist, nie umgesetzt worden“ (so der ehemalige Vorstandsvorsitzende der DB AG Heinz Dürr im Juli 1997 zitiert in Gruppe Arbeiterpolitik 2003: 4).

Waren bis Ende der 80er Jahre zahlreiche Pläne der Politik zur Reformierung der Deutschen Bundesbahn gescheitert, so beschloss die Regierung Kohl im Frühjahr 1989 mit der Einberufung der Regierungskommission Bundesbahn einen erneuten Versuch zu wagen. Bereits Ende der 70er Jahre waren die Gewerkschaften bestrebt zu verhindern, dass die Reform der Bundesbahn mit einer Privatisierung des Staatsunternehmens einherging (vgl. Haar 1980: 622f). Anfang der 90er Jahre zog dieses Element erneut in die öffentliche Diskussion ein. Zwecks Wahrung ihrer Interessen bemühten sich die Bahngewerkschaften daher in die Gespräche einbezogen zu werden. So suchte auch der damalige Vorsitzende der GdED, Rudi Schäfer, bereits im September 1989 das Gespräch mit Vertretern von Bundesregierung und Kommission. Als es nach der deutsch-deutschen Einheit und im Zuge der Bundestagswahlen Ende 1990 im Koalitionsvertrag der Bundesregierung zu einer weiteren Forcierung der unternehmerischen Umgestaltung der Bahn bei gleichzeitiger Trennung von Fahrweg und Betrieb kam, sahen sich die Bahngewerkschaften mehr denn je gezwungen, ihrerseits Position zu den Plänen einer Bahnreform zu beziehen. Weiter verstärkt wurde dieser Trend im Sommer 1991 durch die Präsentation der Vorschläge der Regierungskommission. Somit standen die Bahngewerkschaften vor der Wahl, entweder die Pläne von Regierung und Kommission konfrontativ abzulehnen und zu versuchen, eine parlamentarische Mehrheit für sich zu gewinnen oder sich den Reformplänen gegenüber aufgeschlossen zu zeigen und zu versuchen, kooperativ an der sozialen Ausgestaltung der Reform mitzuwirken. Doch diverse Einflussfaktoren der anvisierten Bahnreform und Privati-

sierung auf die Strukturen des Unternehmens, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und nicht zuletzt auf die Bahngewerkschaften selbst verhinderten, dass sich die DGB-Gewerkschaft GdED und die Bahngewerkschaften des dbb auf eine gemeinsame Position einigten. Waren es für die Gewerkschaften des Beamtenbunds vor allem Fragen zum Status der Beamten, die für sie im Mittelpunkt standen, so fürchtete die GdED eine Zerschlagung des Unternehmens. Zwar teilten die GdED und die 1991 oppositionelle SPD die Auffassung, dass die Bahn wegen des zunehmenden verkehrspolitischen Bedeutungsverlustes und dringend nötiger Investitionen einer grundlegenden Reform bedurfte. Darüber hinaus aber vertrat die GdED eine zumindest teilweise widersprüchliche Position. Einerseits sprach sie sich für eine Reform innerhalb des öffentlich-rechtlichen Status der Bahn aus. Andererseits zeigte sie sich flexibel und stand einer Abschaffung des Behördenstatus nicht gänzlich ablehnend gegenüber. Die GdED lehnte hierbei eine Beteiligung Dritter an der Bundeseisenbahn ab, zeigte sich aber wiederum für eine Beteiligung der Eisenbahner durch Belegschaftsaktien offen (vgl. Reinke 2001: 63). Somit machte die GdED gleich zu Beginn deutlich, dass sie gewillt war, einer Reform und formellen Privatisierung der deutschen Bahnen zuzustimmen, verband hiermit jedoch zugleich zahlreiche Anforderungen und Bedingungen. Nach ihren Vorstellungen sollte die Reform mittels Entschuldung und finanzieller Entlastung der Bahn zur Stärkung des Unternehmens auf den Verkehrsmärkten beitragen und „mehr Verkehr auf die Schiene“ bringen. Gleichzeitig formulierte die GdED-Führung gegenüber der neuen Unternehmensleitung zwei wichtige Bedingungen einer gewerkschaftlichen Beteiligung am Prozess einer Umstrukturierung. So sollten die aus Sicht der GdED „überwiegend aus ideologischen Gründen erfolgten“ Ausgliederungen von Unternehmensteilen sowie eine Sanierung der Bahn „auf dem Rücken der Beschäftigten durch Verschlechterung materieller Arbeitsbedingungen“ zukünftig unterlassen werden (GdED zitiert in Müller/Wilke 2006: 128). Durch Besitzstandsgarantien sollten die Interessen der Beschäftigten gesichert und zugleich die Arbeitsplätze bei der Bahn erhalten bleiben. „Dies zielte“ nach Ansicht von Müller/Wilke „sowohl auf die Sicherung von Mitglieder- wie von Organisationsinteressen. Die Beschäftigten sollten weitgehenden sozialen Bestandsschutz genießen, die Gewerkschaft wollte ihre kompakte Operationsbasis nicht verlieren“ (Müller/Wilke 2006: 128). Diesen Zusammenhang machte auch der Vorsitzende Schäfer in einem Referat Ende 1991 unmissverständlich deutlich:

„Wenn wir aber die politische Diskussion richtig deuten, wird vielerorts der Fahrwegbehörde bzw. der Aufteilung in verschiedene Unternehmen das Wort geredet. Die weitestgehende Möglichkeit der Trennung soll also gewählt werden. Wer das will, hat die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands zum Gegner. Wir werden uns gegen eine solche Zerschlagung der Bahn wehren. Wir werden nicht zulassen, daß auf diese Weise unsere einheitliche Interessenvertretung der Eisenbahner aufgeteilt und damit ihre Wirksamkeit reduziert wird“ (Schäfer 1991: 97).

Zu den Bedingungen der GdED für einen Erhalt des Konzernverbunds gehörten die Forderungen „keine Aufgliederung in privatrechtliche Gesellschaften, keine unternehmerische Trennung von Netz und Betrieb“ zuzulassen, auf eine institutionelle Trennung zu verzichten und alle Eisenbahnaktivitäten in einem Unternehmen zusammenzufassen (Müller/Wilke 2006: 132).

„Hauptsorge der GdED war, dass es [...] bei der Beseitigung des letzten Monopols der Bahn, der Verfügung über den Fahrweg, zu einer arbeitsplatzvernichtenden Zerschlagung des Bahnkonzerns und Privatisierung des Netzes kommen könne und die fraktionierten Eisenbahnunternehmen der Bahn sodann der Konkurrenz Dritter auf dem liberalisierten Netz ausgeliefert wären“ (ebd.: 131).

Doch auch andere Gründe dürften die GdED zu einem moderaten Kurs bewegt haben. So brachten die Pläne zur Bahnreform für die Gewerkschaft einige Vorteile mit sich. Bedeutete die Bahnreform und formelle Privatisierung der Bahn eine Beendigung des Beamtenstatus und eine Änderung des Dienstrechts, bestand dadurch für die überwiegend Arbeiter und Angestellte organisierende GdED die Aussicht einer Ausweitung ihres Organisationsgebiets sowie ein zunehmendes Gewicht in Tarifauseinandersetzungen durch eine wachsende Zahl tariffähiger Mitglieder. 1989 waren in der GdED noch 50,5 Prozent der Mitglieder Beamte, durch die Integration nicht verbeamteter Beschäftigte der Reichsbahn nahm diese Zahl danach stetig ab. Daher bemühte sich die GdED nicht den Status der Beamten bei der Bahn zu erhalten, sondern ihnen vielmehr eine Gleichstellung in Arbeits- und Entgeltbedingungen zu verschaffen, die es möglich machen sollte, streiken zu dürfen. Auch bestand „die Aussicht, im Zuge der privatrechtlichen Überführung der Bahnen gesteigerte tarifliche Mitsprache und damit Macht zu erhalten“ (Reinke 2001: 64). Eine arbeitsrechtliche Umstellung vom Personalvertretungs- zum Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrecht bedeutete im Modell einer – aus ihrer Sicht nicht zwingend erforderlichen – privaten Aktiengesellschaft zudem eine „gestärkte Stellung

durch Betriebsratsmandate in Kombination mit Aufsichtsratsmandaten“ (Müller/Wilke 2006: 129). Daher beschloss die GdED nicht die Privatisierung zu verhindern, sondern sie zu beeinflussen:

„Das haben wir von vornherein gesagt, [...] wir werden diktieren, wie die Bedingungen sind, und zwar die Bedingungen zu den Arbeitsbeziehungen, zu den Arbeitsbedingungen. Das ist ausschlaggebend“, so ein Vertreter der TRANSNET (0701).

In den Monaten nach der ersten Stellungnahme der Regierungskommission im Sommer 1991 konkretisierte die GdED ihre Bedingungen für ihre Zustimmung zum Reformprozess. So forderte die Gewerkschaft eine Beseitigung von (intermodalen) Wettbewerbsverzerrungen gegenüber anderen Verkehrsträgern, eine Abgeltung gemeinwirtschaftlicher Leistungen nach EU-Recht, eine vollständige Entschuldung, größeren unternehmerischen Spielraum für den Bahnvorstand und soziale Besitzstandsschutzregelungen. Gleichzeitig kündigte GdED bei ihrer Stellungnahme vor der Regierungskommission an, Widerstand gegen eine institutionelle Trennung und rechtliche Verselbständigung der Konzernbereiche sowie Privatisierung der Verkehrssparten Güter- und Personenverkehr zu leisten (vgl. Müller/Wilke 2006: 133). Auch entwarf der Hauptvorstand der GdED Ende 1991 Eckpunkte einer bahnpolitischen Wende durch Leistungssteigerung und modernisierenden Investitionen. In Hinblick auf die wachsende Zahl tariflich Beschäftigter der Bahn verlangte die GdED in ihren tarifpolitischen Grundsatzforderungen Anfang 1992 eine „Sicherung und Verbesserung der Einkommen, gerechte, leistungsorientierte und flexible Entgeltsysteme, Verhinderung tariffreier Räume, Angleichung der Arbeitsbedingungen von Arbeitern und Angestellten, Ausbau beruflicher Aus- und Weiterbildung [sowie, Anm. d. A.] Arbeitszeitgestaltung“ (ebd.: 136). In weiteren Papieren setzte sich die GdED dafür ein, die betrieblichen Sozialeinrichtungen zur Stabilisierung der Betriebsgemeinschaft und nötige Kompensation eisenbahntypischer Belastungen sowie die betrieblichen Bildungseinrichtungen und eine vollwertige Berufsausbildung im Unternehmen zu erhalten (vgl. ebd.: 136f).

Müller/Wilke sehen die Grundposition der GdED/TRANSNET insgesamt als „klassisch sozialdemokratisch“ an: „Sie war bereit, die Bahnreform als »Fortschritt« zu deuten, und stellte daher die Entscheidungsprärogative von Parlament und Bundesregierung nicht in Frage“. Denn, so Müller/Wilke, die GdED verzichtete darauf, der Politik mit Widerstand zu drohen, indem sie sich zu organisatorischen und sozialen Aspekten der Bahnreform äußerte (ebd.: 11).

Zumindest implizit akzeptierte die Gewerkschaft also 1991/92 die angestrebte Privatisierung der Bahn.

Sowohl damals als auch heute sahen und sehen Vertreter der Gewerkschaft ihre Forderungen, die sie 1992 an den Reformprozess stellten, als erfüllt und umgesetzt an. So schrieb bereits 1993 der damalige Hamburger Bezirksleiter und spätere Vorsitzende der GdED, Norbert Hansen, unter dem Motto „Auf die Entwicklung gestaltend Einfluss nehmen“, dass „die rechtzeitige pragmatische Auseinandersetzung mit der geplanten Bahnreform seitens der GdED [...] bisher erfolgreich“ war (zitiert nach Müller/Wilke 2006: 128). Eine ähnliche Position vertritt Peter Henke. Der gegenwärtige Gewerkschaftssekretär der TRANSNET sieht den Verlust von mehr als 100.000 Arbeitsplätzen als unumgänglich für die erforderliche Modernisierung der Bahn an. Der Abbau sei vorbildlich sozialverträglich umgesetzt worden. Zudem stünden den entfallenen Arbeitsplätzen heute rund 240.000 „humane Arbeitsplätze, ausgestattet mit guten Sozialstandards“ gegenüber (Henke 2008: 277). Die erforderliche staatliche Daseinsvorsorge sehen Vertreter der Gewerkschaft zudem weniger durch die Privatisierung der Bahn als vielmehr heute durch die aktuelle Vergabepolitik der Bundesländer bedroht (0701).

Ebenfalls weniger von allgemeinen Fragen der Sicherstellung der öffentlichen Daseinsvorsorge geprägt doch ansonsten in grundlegender Gegenposition zur DGB-Gewerkschaft GdED nahmen GDBA und GDL einen ablehnenden Standpunkt gegenüber den Reformvorhaben der Bundesregierung ein.¹²⁴ So hielten beide Gewerkschaften unter dem Dach des Beamtenbundes strikt am Erhalt der Behördenbahn fest. In ihren Augen gebot weder die schlechte Lage der Bahn in ihrer öffentlichen Trägerschaft noch das Beamtenrecht derartige Reformen. Vielmehr sahen sich die beiden Beamtengewerkschaften durch eine drohende Dienstrechtsreform und Abschaffung des Beamtenstatus in ihrem potentiellen Mitgliederbestand bedroht. 1991 waren noch über 130.000 Beamte bei der Bundesbahn beschäftigt. Angesichts des Verlustes eines ganzen Rekrutierungsfeldes für seinen Dachverband stellte sich der Vorsitzende des Beamtenbunds, Alfred Krauses, als Mitglied der Bahnreformkommission – wenngleich erfolglos – gegen eine Abschaffung der Beamtenbahn. Seine Kritik

¹²⁴ Obwohl neben der GdED auch andere DGB-Gewerkschaften von der Privatisierung und der Reform der deutschen Bahnen betroffen waren und dieser durchaus kritisch gegenüber standen, kam es ihrerseits zu keiner einheitlichen Positionierung (vgl. Engartner 2008a: 141f) (0711).

konnte nicht verhindern, dass die Bahn im Oktober 1991 einen Einstellungsstopp von Beamten verkündete (vgl. Reinke 2001: 64). Lediglich eine großzügige Besitzstandsregelung für die Beamten fand einen Konsens in der Kommission (vgl. Müller/Wilke 2006: 128f). Auch das vom Deutschen Beamtenbund im März 1993 vorgelegte „Alternativmodell einer modernen Staatsbahn als Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR)“ (Bahn von unten 2006a: s.p.) scheiterte mangels Gehör in den Diskussionen des Bundestags (vgl. Engartner 2008a: 142).¹²⁵ Hatte sich die GDBA somit zu Beginn der öffentlichen Diskussion um eine Privatisierung der Bahn Anfang der 90er deutlich gegen derartige Bestrebungen positioniert (vgl. Bahn von unten 2006a: s.p.) und hierbei auch auf ihre Befürchtungen erheblicher sozialer und finanzieller Kosten für die Bevölkerung hingewiesen, befürwortete sie ähnlich der GdED eine Entschuldung und Verstärkung der Investitionen in die Bahn (vgl. Reinke 2001: 64). Die GDL hingegen wandte sich als einzige Eisenbahnergewerkschaft 1993 bis zuletzt gegen die Privatisierung. So stimmte Manfred Schell, Vertreter der CDU im Bundestag und Vorsitzender der GDL als einziger seiner Fraktion bei der Bundestagsabstimmung 1993 gegen die Neuformulierung des Artikels 87 des Grundgesetzes und die rund 130 erforderlichen Gesetzesänderungen zur Bahnreform. Insgesamt stimmten bei vier Enthaltungen 558 Abgeordnete dafür, 13 dagegen (vgl. Engartner 2008a: 144) (0708).¹²⁶ Bereits damals zeigte sich, dass die GDL gewillt war, ihre Position auch gegen die parlamentarische Mehrheit eigenständig und unabhängig zu vertreten. Heute beteuern Vertreter der GDBA, dass sie damals aufgrund der immer wiederkehrenden jedoch scheiternden Reformvorhaben der Vergangenheit die politische Macht einer Umsetzung durch das Parlament unterschätzt hätten (0705).

7.2 Gewerkschaftlicher Dissens in Fragen der Kapitalprivatisierung, Liberalisierung und neuen Unternehmenspolitik

Bereits im Vorfeld der Reform und formellen Privatisierung der Bahn kam es zu einem teilweisen Wandel gewerkschaftspolitischer Strategien. Die Kapital-

¹²⁵ Nach Einschätzung von Reinke orientierte sich dieses Alternativkonzept jedoch trotz seiner Bemühungen um eine „flexible und unternehmerische Tendenz“ allzu sehr an den bestehenden Verhältnissen und wurde daher im politischen Entscheidungsprozess rasch verworfen (Reinke 2001: 64f).

¹²⁶ Gleichzeitig stimmte Schell in seiner Zeit als MdB für die Privatisierung der Post (vgl. Gruppe Arbeiterpolitik 2003: 4).

marktorientierung der DB AG verstärkte diesen Trend. Oblag es bis Anfang 2007 allein der TRANSNET/GdED aufgrund interner Vereinbarungen als die zuständige Gewerkschaft des DGB für die DB AG bezüglich einer Kapitalprivatisierung Stellung zu nehmen¹²⁷, sahen sich nun im Hinblick auf eine Kapitalmarkprivatisierung, die Liberalisierung des Schienenverkehrssektors und die Neuausrichtung der Unternehmenspolitik sowohl ver.di als auch IG Metall und NGG durch die Interdependenzen ihrer bahnnahen Organisationsbereiche NE-Bahnen, Bahnindustrie und Zuggastronomie zur DB AG betroffen und bezogen Stellung. Gleichzeitig trennten sich GDBA und GDL in ihren Privatisierungspositionen.

Trat die GdED/TRANSNET nach einem Beschluss ihres Magdeburger Gewerkschaftstags im Jahr 2000 noch für eine bundeseigene Bahn und gegen einen Verkauf der Bahn ins In- und Ausland ein (vgl. Bahn von unten 2006a: s.p.), so nahm die Gewerkschaft unter ihrem neuen Vorsitzenden Norbert Hansen in den Folgejahren einerseits eine zunehmend moderatere Position zur Kapitalprivatisierung ein, während sie gleichzeitig ihre Konfliktbereitschaft im Falle einer Trennung von Netz und Betrieb zur Grenze ihrer sozialpartnerschaftlichen Kooperation erklärte (vgl. TRANSNET 2007a: 12). Denn als 2004 eine Konferenz der Betriebsräte mit großer Mehrheit einen Antrag beschloss, der sich gegen eine Kapitalprivatisierung aussprach, wurde dieser Antrag auf dem Gewerkschaftstag 2004 intern ausgebremst. Bereits wenig später beschloss der Aufsichtsrat der DB AG mit den Stimmen der Arbeitnehmervertreter (darunter der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende Norbert Hansen) einstimmig, dass eine Kapitalprivatisierung unabdingbar sei (0711). Spätestens ab diesem Zeitpunkt vertrat die TRANSNET die Position, dass sie offen für eine Kapitalprivatisierung sei, wenn hierbei der Erhalt des integrierten Konzerns gesichert werde. Als zusätzliches Argument diente der Gewerkschaftsführung, dass die 2005 im Koalitionsvertrag der großen Koalition aus CDU/CSU und SPD vereinbarte Kapitalprivatisierung der DB AG als „Primat der Politik“ respektiert werden müsse und lediglich versucht werden könne, auf die Art und Weise der Kapitalprivatisierung Einfluss zu nehmen (TRANSNET 2006c: 3). Daher entschied sich die Gewerkschaft laut Henke, den Prozess der Privatisierung der DB AG „kritisch-konstruktiv zu begleiten, um die Interessen der Beschäftigten bestmöglich vertreten zu können“ (Henke 2008: 289). Insgesamt

¹²⁷ „[...] innerhalb des DGBs ist es eine nicht geschriebene Absprache das sich keine Gewerkschaft in die Belange einer anderen einmisch“ (0717).

lässt sich die Positionierung der TRANSNET in Bezug auf die Kapitalprivatisierung der DB AG in ihrer Stellungnahme für die öffentliche Anhörung des Verkehrsausschusses vom 1. Juni 2006 wie folgt zusammenfassen:

„TRANSNET fordert keine Privatisierung der Deutschen Bahn AG! [...] TRANSNET hat Bedingungen an eine Kapitalprivatisierung der DB AG gestellt. [...] Die Gewerkschaft TRANSNET ist der Auffassung, dass dies ausschließlich durch den Fortbestand des DB-Konzerns in seiner jetzigen integrierten Struktur gewährleistet werden kann! [...] Werden diese Forderungen nicht erfüllt, lehnt die Gewerkschaft TRANSNET eine Kapitalprivatisierung der DB AG entschieden ab!“ (TRANSNET 2006c: 3f).

Als Bedingung für die Zustimmung zur Kapitalprivatisierung forderte die TRANSNET den Erhalt des integrierten Konzerns mit Beschäftigungssicherungstarifvertrag ebenso wie die Fortsetzung des konzerninternen Arbeitsmarktes und der auf Ebene der DB AG geregelten tarifpolitischen Bedingungen. Zudem müsse auf „arbeitsplatzgefährdendes Outsourcing“ verzichtet werden und die betrieblichen Sozialeinrichtungen müssten ebenso erhalten bleiben wie bestehende Mitarbeiterbeteiligung und beamtenrechtliche Vorschriften. Darüber hinaus forderte die TRANSNET eine Stärkung der Eigenkapitalbasis der DB AG (die sich zum Erhalt der Arbeitsplätze im internationalen Wettbewerb zum Mobilitäts- und Logistikanbieter weiterentwickeln müsse) durch die Erlöse der Privatisierung, eine Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LuFV) zur Sicherstellung der Investitionsmittel und eine Beteiligung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen am Prozess der Kapitalprivatisierung (vgl. ebd.: 3f, 17f).

„Die betrieblichen Interessenvertretungen und die TRANSNET sind in dem Prozess einer Kapitalbeteiligung von Anfang an zu beteiligen. Eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Politik, Unternehmen und Gewerkschaft wie beim Start der Bahnreform ist für dessen Erfolg unabdingbar“ (ebd.: 19).

Damit zielen die Forderungen der TRANSNET auch auf den Erhalt ihrer eigenen gewerkschaftlichen Basis. Für den Fall einer Trennung der komplexen technischen Einheit des Rad-Schiene-Systems von Netz und Betrieb sah die TRANSNET hingegen im Konzern mindestens 50.000 Arbeitsplätze gefährdet (vgl. Engartner 2008a: 204f). Notwendige Synergien, die Gewährleistung der Daseinsvorsorge und Klimaziele seien aufgrund von verkürzten Renditeinteressen potenzieller Investoren bedroht (vgl. TRANSNET 2006c: 4ff) (0701).

„Abertausende von Beschäftigten wären bei einer Trennung von Netz und Transport von Arbeitsplatzverlusten, Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen und Absenkungen von Arbeitsentgelten bedroht. Es käme in der Folge zu negativen (Übertragungs-)Effekten für die Bahnindustrie, den Verkehrswegebau sowie die sogenannten NEBahnen [sic!] (nicht bundeseigene Eisenbahnen)“ (TRANSNET 2006c: 5).

Aus Sicht der TRANSNET würde eine „Zerschlagung des Konzerns“ zu einer „generellen Destabilisierung der Beschäftigungs-, Sozial- und Entlohnungsverhältnisse in der gesamten Branche“ führen, da sich die Wettbewerber der DB AG auch an den Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen des Marktführers orientierten (ebd.: 9). Eine Kompensation verloren gehender Arbeitsplätze sei durch den Markt nicht zu erwarten. Im Juli 2005 drohte Norbert Hansen nach einem Vorschlag von Wirtschaftsverbänden, die DB AG zu trennen, gar offen mit politischen Streiks der Eisenbahner. Ende 2005 erneuerte er diese Drohung, da dem BeSiTV durch eine Trennung des Unternehmens die Geschäftsgrundlage entzogen würde. Damit, so Hansen, drohe der Verlust von 500 Millionen Euro, die die Arbeitnehmerseite als Sanierungsbeitrag geleistet hätte, der Wegfall zehntausender Arbeitsplätze und Trennungskosten in Höhe von 2,3 Milliarden Euro für den Bund.¹²⁸ Im Rahmen der Diskussion um die Vorschläge des PRIMON-Gutachtens brachte Hansen im Februar 2006 gar einen Plan B – einen Verbleib der DB AG beim Bund – ins Spiel und erhielt hierfür die Unterstützung der GDBA (vgl. Müller/Wilke 2006: 190ff).¹²⁹ Kurze Zeit später startete die TRANSNET mit dem Beschluss ihres Hauptvorstandes vom 3. April 2006 die Kampagne „Schütze Deine Bahn“, die mit öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen für einen Fortbestand des Gesamtkonzerns und die Forderungen der Gewerkschaft warb (siehe TRANSNET 2006b). Im Som-

¹²⁸ Das PRIMON-Gutachten stellte fest, dass die Regelungen der Tarifverträge „keine Anwendung auf Betriebe oder Unternehmen [finden, Anm. d. A.], die im Rahmen eines Betriebsübergangs bzw. Unternehmensverkaufes auf einen Dritten übergehen“ (BMVBS 2006a: 128).

¹²⁹ Der Bundeshauptvorstand der GDBA sprach sich im November 2007 zusammen mit dem Beirat der TRANSNET und angesichts einer ergebnislosen Debatte um ein Strukturmodell zur Kapitalprivatisierung der DB AG für einen Plan B aus. Diesem Plan zufolge sollte der Bund alleiniger Eigentümer der gesamten DB AG bleiben, die damalige Unternehmensstrategie fortsetzen, mehr Eigenkapital zur Verfügung stellen, eine Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung realisieren, für fairen intermodalen Wettbewerb sorgen, stärker seiner finanziellen Verantwortung für die Infrastruktur nachkommen und durch eine Aufstockung der Regionalisierungsmittel die Versorgung sicherstellen (vgl. TRANSNET/GDBA 2007: s.p.).

mer 2006 nutzte TRANSNET zusammen mit der GDBA die Verhandlungen um eine Fortführung des BeSiTV nach einer Privatisierung der DB AG, um sich erneut für einen Erhalt des integrierten Konzerns stark zu machen. Am 28. September 2006 riefen beide Gewerkschaften nach Ablauf der Friedenspflicht ihre Mitglieder in mehrerer deutschen Großstätten zu kurzzeitigen Ausständen auf (vgl. GDBA 2006c: s.p.).¹³⁰ In den folgenden Wochen kam es zu zahlreichen Warnstreiks. Während die Unternehmensleitung betonte, keine Beschäftigungsgarantien über eine Kapitalprivatisierung der DB AG hinaus machen zu können, scheiterten die Schlichtungsversuche der Politiker Kurt Biedenkopf (CDU) und Gerhard Schröder (SPD) (vgl. WirtschaftsWoche 2006: s.p.). Erst die Einigung der Regierungskoalition, am 8. November 2006 das Verkehrsministerium mit der Ausarbeitung eines Gesetzesentwurfes zu beauftragen, verschob den Konflikt vorübergehend wieder auf die politische Ebene.

Aus Sicht von Müller/Wilke dürften jedoch neben den beschäftigungspolitischen und technischen Argumenten (Synergien des Systemverbunds Rad-Schiene) vor allem auch organisationspolitische Gründe ausschlaggebend für die Haltung der TRANSNET gegen eine Trennung von Netz und Betrieb gewesen sein:

„Für eine zukünftig stärker als je zuvor auf ihre Tarifmacht verwiesene Gewerkschaft war es nicht hinnehmbar, dass ihre kompakte Organisationsbasis als Betriebsgewerkschaft unter ihren Augen zerlegt und in den Wettbewerb der Teile gegeneinander geführt wurde“ (Müller/Wilke 2006: 174).

In diesem Sinn hatte sie bereits im Jahr 2000 einen von der PällmanKommission eingebrachten Vorschlag zur Privatisierung der Verkehrsgesellschaften entschieden abgelehnt und angeboten, sich konstruktiv an Fragen der Konzernausrichtung zu beteiligen. Offenbar hoffte die Gewerkschaft die ministeriellen Gremien der so genannten TaskForce „Zukunft der Schiene“, die daraufhin 2001 gebildet wurden, korporatistisch besser beeinflussenden zu können (vgl. ebd.: 177). Im Jahr 2002 konnte die TRANSNET zudem im Bundeswahlkampf Bundeskanzler Gerhard Schröder für eine Zusage gegen jedwede Art der Zerschlagung der DB AG gewinnen. Das entscheidende politische Argument für einen integrierten Konzern war aus Sicht der Gewerk-

¹³⁰ Vertreter der FDP sprachen von einem Erpressungsversuch der Gewerkschaften zugunsten einer Kapitalprivatisierung in Form des integrierten Modells (vgl. Kosch 2006: 7) und zahlreiche Kommentatoren im Zuge der Arbeitskämpfmaßnahmen von politischen Streiks (vgl. Schmid 2006: s.p., Mayer 2006: s.p.).

schaftsführung laut Müller/Wilke hierbei, dass nur unter dieser Voraussetzung die Gewerkschaft die Rolle eines verlässlichen Partners in heikler Balance „zwischen Interessenrepräsentation und Interessendomestikation“ der Mitglieder spielen könne (ebd.: 187).

Kritik an der Position der TRANSNET kam aus unterschiedlichsten Richtungen. Zum einen kritisieren die Schwestergewerkschaften im DGB und andere zivilgesellschaftliche Akteure die Haltung der TRANSNET, zum anderen ihre eigenen Mitglieder, die sich in der Basisgruppe Bahn von unten zusammengeslossen. Gerade letztere berufen sich darauf, dass die Mehrheit der Eisenbahner und Gewerkschaftsanhänger der DB AG, sofern sie sich mit dem Thema auseinandersetze, keine Privatisierung möchte und Angst vor ihren Folgen habe (0711). Zahlreiche Ortsverwaltungen, Betriebsratsgruppen und Einzelpersonen der TRANSNET sprachen sich in den vergangenen Jahren gegen eine Kapitalprivatisierung des Unternehmens und für eine politische Richtungsänderung ihrer Gewerkschaft aus (vgl. u.a. Bahn von unten 2007a/c/d/e: s.p., TRANSNET OV Bonn 2007: s.p., TRANSNET OV Offenburg 2006: s.p.). Verband die Gewerkschaftsführung der TRANSNET mit einer Kapitalprivatisierung die Hoffnung zur Erhöhung der Investitionsmittel der DB AG hegten Privatisierungskritiker diesbezüglich erhebliche Zweifel. So habe die DB AG bereits in der Vergangenheit die Investitionsmittel für den Schienenbereich und insbesondere im Bereich der DB Netz AG „gegenüber den staatlichen Mitteln überproportional gekürzt.“ Daher sei eine Erhöhung der Investitionsmittel nicht zu erwarten (Fuß/Duttine 2007: s.p.).

Führende Vertreter der TRANSNET werfen den Privatisierungskritikern hingegen vor, sie würden bei ihrer Kritik vernachlässigen, wie weit sich der zunehmende internationale Wettbewerb auf die DB AG auswirke, wie das Unternehmen hierbei Arbeitsplätze sichern müsse und wie die staatliche Daseinsfürsorge unter diesen Bedingungen zu gewährleisten sei:

„[...] die derzeitige Diskussion um die Frage Kapitalprivatisierung oder auch die Position von ver.di oder anderen oder Bahn von unten, Attac, setzt meines Erachtens vollkommen falsch an. [...] Das nur über das Thema Privatisierung zu machen, ist zu knapp gegriffen. Wer das will, der muss auch gleichzeitig den Wettbewerb einschränken. Sie können nicht sagen: Privatisierung nein und die Daseinsfürsorge gehört in staatliche Hand und gleichzeitig den Wettbewerb voll zulassen“ (0702).

Auch verweisen führende Vertreter der TRANSNET in diesem Zusammenhang darauf, dass sich andere europäische Eisenbahnen wie die französische Staatsbahn SNCF für diesen Wettbewerb rüsten. Im SPNV spricht die TRANSNET bereits von einem „Einfall ausländischer Konzerne“ (TRANSNET 2006c: 7). Zwar sei der Wunsch nach umfassender Gestaltung von Gegenpolitik – etwa eine Bahn in Staatsbesitz und ohne Wettbewerb vorhanden – doch werde angesichts der derzeitigen politischen Konstellationen keine reelle Chance gesehen, die aktuelle Wettbewerbs- und Privatisierungspolitik zu stoppen (0702). Henke sieht die TRANSNET gar einer „unheiligen Allianz“ gegenüber:

„Und so droht die Erfolgsstory der Bahnreform zwischen den Polen der neoliberalen Wirtschaftspolitik und einer zu kurz gegriffenen, ideologisch verblendeten Staatsbahnlehre auf der Strecke zu bleiben“ (Henke 2008: 290).

Ganz gleich wann und in welcher politischen Konstellation eine Zerschlagung des Konzerns forciert werde, will sich die TRANSNET mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln wehren (0701).

„Dann würde es keinen Börsengang mehr mit der TRANSNET geben.“ [...] „Wir können ja nicht das Parlament, aber wir können den Arbeitgeber zwingen“ (0701).

Neben der Privatisierungsposition der TRANSNET bemängeln Gegner der kooperativen Gewerkschaftshaltung im Wesentlichen zwei Punkte. Zum einen habe die Gewerkschaft durch ihre Zustimmung im Aufsichtsrat zur Internationalisierung und damit zur Erhöhung des Privatisierungsdrucks beigetragen. Zum anderen werde durch das bewusste Verschweigen der überproportional gekürzten Investitionen im Bereich Schiene der Sparkurs des Unternehmens zur Kapitalprivatisierung gestützt (0711). Daher werfen einige Kritiker der Gewerkschaftsführung eine privatisierungsfreundliche Politik und „kollektiven [...] Selbstmord“ vor (0720). Sie sei in ihrer traditionellen familiären Verbundenheit mit dem Unternehmen aus Bundes- und Beamtenzeiten zu sehr mit dem Unternehmen verbunden, der Ideologie der Privatisierung erlegen oder gar korrupt (0720).

„[...] was sich einzelne Gewerkschaftsführer davon versprechen – einen privaten persönlichen Vorteil – [...] die Gewerkschaften selber werden dabei platt gemacht. [...] Eine Gewerkschaft, die für Abbau öffentlichen Eigentums eintritt, die für einen Börsengang eintritt, die de facto eine Halbierung der Belegschaft unkritisch begleitet hat, ist eigentlich eine Gewerkschaftsführung, die den elemen-

taren gewerkschaftlichen Interessen widerspricht und damit in Richtung einer [...] gelben Gewerkschaft [¹³¹] marschier“ (0720).

Rother hingegen hält dem ehemaligen Vorsitzenden der TRANSNET zugute, dass er bei seiner Zustimmung zur Teilprivatisierung der DB AG organisationalpolitische Interessen berücksichtigt habe:

„Hansens Zustimmung zur – verkehrspolitisch verwerflichen – Privatisierung war durchaus rational: Für Transnet und die Bahngewerkschaften schien es allemal besser, in einem auf Jahre gesicherten teilprivatisierten Monopolbetrieb zu arbeiten als in einem Konzern, der zerschlagen und der Dumping-Konkurrenz ausgesetzt wird“ (Rother 2007b: 2).¹³²

Genau an diesem Punkt machen auch Müller/Wilke ihre Kritik an der Position der TRANSNET zum Erhalt des integrierten Konzerns fest:

„Sie [Gewerkschaften und SPD, Anm. d. A.] favorisieren weiterhin das politisierbare Staatsunternehmen Bahn. Solange diese Maximen gelten, wird die Transnet über alle formalen Privatisierungsschritte hinweg den Status einer Berufsgewerkschaft des Bahnkonzerns nicht abstreifen. Den Schritt zur Verallgemeinerung der Interessenpolitik auf Branchenebene brauchen sie daher solange nicht zu gehen, wie Holdingstrukturen wirksam sind, denn diese basieren auf Synergien, Komplementarität und Differenzierung, aber nicht auf hartem Wettbewerb“ (Müller/Wilke 2006:125f).

Doch sind es in Bezug auf die innerbetrieblichen Umstrukturierungen der DB AG heutzutage vor allem die Betriebsräte, die mit den zunehmenden Belastungen und Unsicherheiten der Beschäftigten konfrontiert sind. Auch sie stehen nach Untersuchungen von Nickel u.a. einer angestrebten Kapitalprivatisierung der DB AG deutlich kritischer gegenüber (vgl. Nickel u.a. 2008: 18). Vor diesem Hintergrund lässt sich gut die immanente Kritik der Betriebsräte an der Politik der Gewerkschaften in Bezug auf die Kapitalprivatisierung der DB AG erklären, der zahlreiche Beschlüsse von Betriebsrätekonferenzen zugrunde liegen.

¹³¹ Als gelbe Gewerkschaften werden Gewerkschaften bezeichnet, die auf Arbeitskampfmaßnahmen verzichten und eine der Unternehmensleitung nahe (Betriebs-)Politik betreiben.

¹³² In der vorliegenden Studie wurde stets die offizielle Schreibweise der Gewerkschaftsnamen gewählt. Lediglich in wörtlichen Zitaten blieben andere Schreibweisen unverändert (bspw. Transnet anstatt TRANSNET) übernommen.

Weitaus weniger Kritik schlägt hingegen der GDBA entgegen, obwohl auch sie sich wie die TRANSNET offen gegen die Überzeugungen ihres traditionellen politischen Lagers (CDU) wendet. Grund hierfür dürfte ihre geringere politische Bedeutung sein. Denn lehnte die GDBA zusammen mit der GDL unter dem Dach des dbb die formelle Privatisierung der Deutschen Bahn ab, so sieht sie nun mangels Alternativen und aus ihrer Sicht bereits erfolgter Privatisierung nur noch die Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Art einer Kapitalprivatisierung. Unterstellungen, die GDBA würde die Kapitalprivatisierung des Unternehmens fordern, weist sie jedoch entschieden von sich. Vielmehr mache sie ihre Zustimmung von der Erfüllung eines umfangreichen Forderungskatalogs im Sinne der Bahnmitarbeiter abhängig, der auch das Modell eines integrierten Konzerns umfasst. Gleichzeitig solle aus ihrer Sicht der Staat weiterhin die Mehrheit an der Bahn behalten und nicht aus seiner Verantwortung für den Schienenverkehr entlassen werden. Bedauerlicher Weise lasse sich diese Position jedoch nur schwer vermitteln (0705).¹³³

In ihrer Stellungnahme vor dem Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung 2006 nahm die GDBA auf das PRIMON-Gutachten zur Kapitalprivatisierung mit oder ohne Netz Bezug und legte ihre Position dar: „Die Kapitalprivatisierung der Deutschen Bahn AG“ sei „keine zwingende Folge der 1994 eingeleiteten Bahnreform“. Im Falle gesamtwirtschaftlicher Nachteile müsse auf eine Kapitalprivatisierung verzichtet werden. „Die Herauslösung der Infrastrukturgesellschaften aus dem Konzernverbund und damit Zerschlagung des Bahnkonzerns“ werde „aus verkehrs- und beschäftigungspolitischen Gründen unabhängig von den künftigen Eigentumsstrukturen abgelehnt“ (GDBA 2006b: 1). Zudem forderte die GDBA im Falle einer Kapitalprivatisierung von der Politik eine Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LuFV), die den Netzzustand sichere und eine verbindliche Finanzierung festlege. Darüber hinaus sieht die GDBA die Chance, die DB AG als „international aufgestelltes Unternehmen erfolgreich weiterzuentwickeln“, sollte der integrierte Konzern fortbestehen (ebd.: 1).

„Einen Einzelverkauf – wie etwa für den Logistikbereich vorgeschlagen – lehnt die Verkehrsgewerkschaft GDBA strikt ab. Diese Bereiche sind notwendig, um

¹³³ Aufgrund der massiven Kritik der anderen Gewerkschaften, die sich auch aus organisationspolitischen Gründen mit den Gegnern der Privatisierung verbündet hätten, sehen sich Vertreter der GDBA einem Kampf um die Meinungs- und Deutungshoheit ausgesetzt, bei dem die GDBA und TRANSNET stets mehr zu erklären hätten als ihre Gegenseite (0705).

zum einen die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns auf den globalen Transport- und Logistikmärkten insgesamt zu stärken, zum anderen um Finanzierungsquellen für den eher renditeschwachen Schienenverkehr zu sichern“ (ebd.: 12).

Mit ihrer Unterstützung der Bemühungen der DB AG sich international und marktförmig aufzustellen, verbindet die Gewerkschaftsführung der GDBA positive Auswirkungen für die Einkommen und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter:

„[...] wir sind durchaus der Meinung, dass man Bedingungen schaffen kann, die dazu führen, dass sich dieses Unternehmen DB AG als das größte Unternehmen zu einem wirklich marktfähigen internationalen Unternehmen entwickeln kann und das mit dem positiven Ausfluss, für die Mitarbeiter letztendlich vernünftig bezahlte und sichere Arbeitsplätze zu haben“ (0705).

Für den Erhalt des integrierten Konzerns spricht, nach Auffassung der GDBA sowohl die technische und wirtschaftliche Verzahnung der Bereiche Netz und Schiene mit ihren Synergieeffekten als auch die zahlreichen Arbeitsplätze und Beschäftigungsvereinbarungen (GDBA 2006b: 3).

„Die Verkehrsgewerkschaft GDBA geht jedoch davon aus, dass mit der Abtrennung der Infrastrukturgesellschaften durch die dann fehlenden Verflechtungen und internen Leistungsbeziehungen sowie durch die Aufgabe des nach Gesichtspunkten des Gesamtkonzerns dimensionierten Servicebereichs bis zu 50.000 Arbeitsplätze verloren gehen, die größtenteils in anderen Unternehmen nicht neu entstehen werden. Allein im Dienstleistungsbereich der Bahn AG sind fast 30.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Hinzu kommen etwa 6.000 Kolleginnen und Kollegen aus der Holding und weitere mehrere Tausend aus den Bereichen DB Job-Service und DB Zeitarbeit, den beiden Säulen des internen Arbeitsmarktes. [...] Auch stehen in diesem Falle die Sozialstandards, deren Wettbewerbsfähigkeit durch die Beiträge der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner deutlich angehoben wurde, massiv zur Disposition. Der zwischen Gewerkschaften und Bahnvorstand geschlossene Beschäftigungssicherungstarifvertrag, der die deutschen Arbeitsagenturen entlastet und den betroffenen Mitarbeitern zu neuen Zukunftsperspektiven verhilft, wäre hinfällig. Nach den umfassenden Vorleistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuge der Reformanstrengungen seit 1994 sind erneute erhebliche Belastungen für die Beschäftigten völlig unzumutbar“ (ebd.: 9f).

Andere Vertreter der GDBA weisen offen darauf hin, dass in ihrem Sinne sowohl betriebswirtschaftliche als auch organisationspolitische Gründe für einen

Erhalt des integrierten Konzerns sprechen, da für die Gewerkschaften ein tarifpolitischer Gegenpart einfacher zu handhaben sei als zahlreiche kleinere Einheiten (0707). Als einseitig kritisiert die GDBA hingegen in der deutschen Bahn- und Verkehrspolitik die „Forcierung des Wettbewerbs“ (GDBA 2006b: 9), daher lehnt sie „eine künstlich herbeigeführte kleinere Dimensionierung, etwa durch den Verkauf von Unternehmensteilen“ an die internationale Konkurrenz „strikt ab“ (ebd.: 10).

Im Gegensatz zu den beiden anderen Bahngewerkschaften wandte sich die GDL wie bereits in der Frage der formellen Privatisierung mit dem Beschluss ihrer Generalversammlung vom Mai 2006 gegen eine Kapitalprivatisierung der DB AG. Begründet sieht sie ihre Haltung darin, dass gegenüber anderen Verkehrsträgern „erhebliche Wettbewerbsnachteile [...] bis heute fortbestehen“ und vor einer Kapitalprivatisierung erst „sowohl national wie auch international Chancengleichheit im Verkehrssektor hergestellt werden muss“ (GDL 2006: 1). Vor einer möglichen Liberalisierung steht nach Ansicht der GDL eine notwendige Harmonisierung der Bestimmungen im Eisenbahnsektor. Die bisherige Bahnreform habe gezeigt, „dass die Mehrzahl der damals in die Privatisierung gesetzten Ziele nicht erreicht wurde“ (ebd.: 1). Hier sieht die GDL Nachholbedarf. Für die Mitarbeiter der DB AG hätte ein Einstieg privater Investoren mit höheren Kapitalverwertungsinteressen derzeit verheerende Auswirkungen. Auch befürchtet die GDL, anders als die beiden anderen Bahngewerkschaften, bei einem Börsengang der DB AG inklusive Schienennetz, dass es zu einem weiteren Ausdünnen des Angebots kommen könnte. Daher vertraut sie in Bezug auf die Sicherstellung der Investitionen in die Schieneninfrastruktur „eher der Politik des Eigentümers Bund“ als potenziellen Investoren (ebd.: 2). Dazu müsse der Bund aber bei einem Börsengang ohne Netz „verbindlich darlegen, welche Bahn er in den nächsten zehn Jahren haben will“ (ebd.: 2). Aufgrund ihrer abweichenden Haltung vom Privatisierungsmodell des DB-Konzerns und der anderen Bahngewerkschaften musste die GDL nach eigenen Angaben mit zahlreichen Schwierigkeiten kämpfen (vgl. ebd.: 1). Dennoch ist nach ihrer Ansicht mit einer Trennung von Netz und Betrieb keine zwangsläufige Zerschlagung der DB AG verbunden. Auch bedeute diese keinen Arbeitsverlust für zehntausende von Mitarbeitern. Trotz der Entscheidung der Bundesregierung für den Teilverkauf der Betriebsgesellschaften der DB ML AG bekräftigte die GDL ihre Ablehnung der Privatisierung und dürfte damit Sympathien unter privatisierungskritischen Eisenbahnern gewonnen haben. Dennoch kritisieren auch Vertreter der Bahn von unten, dass sich die GDL jahrelang für ein Tren-

nungsmodell eingesetzt habe (vgl. Mürdter 2008: s.p.). Anders als für die beiden anderen Bahngewerkschaften, die auch Mitglieder im Bereich des Schienennetzes vertreten, dürfte eine Trennung des Unternehmens für die GDL nur geringe organisationspolitische Probleme und die Chance wachsender Mitbestimmungsmöglichkeiten bedeuten. Als im Oktober 2008 die Bundesregierung den Börsengang der DB AG vorübergehend aussetzte, begrüßte der neue GDL-Bundesvorsitzende Claus Weselsky jedoch die Entscheidung: „Aufgrund der turbulenten Entwicklung auf den Finanzmärkten ist damit aber nur vorerst der richtige Schritt getan, um das in den vergangenen Jahrzehnten investierte Volkvermögen nicht zu verschleudern.“ Auch fügte er hinzu, dass die GDL hoffe, „dass der Eigentümer Bund jetzt die Chance“ ergreife „sowohl die Börsenfähigkeit als auch die Form der Kapitalprivatisierung einer Zäsur“ zu unterziehen. Die GDL werde „dem Börsengang auch weiterhin kritisch gegenüberstehen und damit die Interessen der Eisenbahner vertreten“ (GDL 2008n: s.p.).

Dass sich die Gewerkschaft ver.di mit dem Thema Bahnprivatisierung befasste und in Bezug auf die Pläne der Bundesregierung zur Kapitalprivatisierung der DB AG Stellung bezog, liegt einerseits an ihrem konträr zur Gewerkschaft TRANSNET verlaufenden Verständnis des bisherigen Privatisierungsverlaufes als auch an ihrer Betroffenheit durch das angrenzende Organisationsgebiet der NE-Bahnen. So legten Vertreter der ver.di großen Wert darauf, festzustellen, dass eine Kapitalprivatisierung 1993 zwar diskutiert, jedoch keinesfalls beschlossen wurde:

„Die oftmals behauptete Weichenstellung für die Kapitalprivatisierung bereits 1992 und die damit verknüpfte Sachzwanglogik und Alternativlosigkeit zur Kapitalprivatisierung gibt es deshalb nicht“ (Duttine 2008a: 300f).¹³⁴

Zwar wurde aus Sicht von Duttine unternehmenspolitisch bereits Ende 1999 mit der Berufung von Hartmut Mehdorn zum neuen Vorstandsvorsitzenden der DB AG ein Kurs zur Kapitalprivatisierung eingeschlagen, doch habe sich die eigentliche Entscheidung zur Kapitalprivatisierung erst im November 2005 in den Koalitionsverhandlungen von Union und SPD herauskristallisiert. Dort habe man die Frage nach dem „ob“ einer Privatisierung schlicht umgangen und nur noch die Frage des „wie“ in den Vordergrund gesetzt (vgl. Duttine 2008a: 301f). Hatte sich die in der ver.di zuständige Fachgruppe Schienenverkehr be-

¹³⁴ Diese Auffassung teilt auch Wolf in seiner Kritik des PRIMON-Gutachtens: „Es gibt keinen Beschluss des Bundestages, das Bundeseigentum Deutschen Bahn AG zu verkaufen. Die Bahnreform von 1994 sah dies nicht vor“ (Wolf 2006a: s.p.).

reits in den vergangenen Jahren mit dem Thema Bahnprivatisierung befasst, so sprach sich die Gewerkschaft am 1. Juni 2006 mit ihrer Stellungnahme bei der öffentlichen Anhörung der Verbände vor dem Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung des Deutschen Bundestages gegen einen „derzeitigen Börsengang der integrierten DB AG“ aus (ver.di 2006: 4). Sie berief sie sich dabei vor allem auf ihre Zuständigkeit für zahlreiche Mitarbeiter der 200 nicht-bundeseigenen Eisenbahnen (NE-Bahnen). Ver.di befürchtete angesichts einer möglichen Infrastrukturausrichtung auf ein kapitalverwertungsinteressiertes Unternehmen, welches zugleich stärkster Wettbewerber auf dem Markt wäre, dass von der Privatisierung des natürlichen Monopols Eisenbahnnetz die NE-Bahnen durch höhere Diskriminierung, deren Beschäftigte durch Arbeitsplatzunsicherheit und somit auch sie selbst negativ betroffen wäre. Nur durch den Verbleib der Infrastruktur in öffentlicher Hand könne ein diskriminierungsfreier Zugang zur Eisenbahninfrastruktur sichergestellt werden (vgl. ebd.: 4) (0710).

Darüber hinaus warnte ver.di vor den verkehrspolitischen Konsequenzen, wenn der Bund sich seiner sichernden politischen Einflussnahme für diesen Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge entledige. So kritisierten Vertreter der Gewerkschaft, dass sich der Bund mit einer Privatisierung nun seinen finanziellen Verpflichtungen aus der erfolgten Organisationsprivatisierung der Deutschen Bahn zu entziehen versuche (0711). Aus finanziellen Überlegungen mache ein Börsengang der DB AG jedoch vorläufig keinen Sinn.¹³⁵ Auch seien die zu erwartenden (negativen) Folgen, mit denen ver.di aus anderen Zusammenhängen (Post etc.) Erfahrungen habe, für die Beschäftigten im PRIMON-Gutachten bei einem Einstieg privater Investoren nicht berücksichtigt worden. Negative Auswirkungen auf die Beschäftigungssicherheit und -bedingungen hätten sich bereits durch die Kapitalmarktorientierung der DB AG gezeigt. Renditeinteressen der Anleger könnten zudem zu einer Vernachlässigung der Infrastruktur in der Fläche führen (vgl. ver.di 2006: 2ff). Anzeichen erkennen Gewerkschaftsvertreter der ver.di dafür bereits heute. So würden Investitionen der DB AG zunehmend nach dem Kriterium möglichst hoher Renditen und außerhalb des Eisenbahnbereichs getätigt (vgl. Duttine 2008a: 295).

Gut ein halbes Jahr nach seiner Stellungnahme modifizierte der ver.di-Bundesvorstand angesichts der fortschreitenden Privatisierungsdebatte mit seinem Be-

¹³⁵ Ver.di sprach damit den angesichts weiterer finanzieller Verpflichtungen geringeren Verkaufserlös an, wie sie vom PRIMON-Gutachten prognostiziert wurden.

schluss vom 22. Januar 2007 seine temporäre Einschränkung, die einen „derzeitigen Börsengang“, die Infrastruktur inbegriffen, ablehnte und sprach sich klar gegen eine Kapitalprivatisierung aus:

„Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fordert im Kontext neuester Vorschläge für ein Gesetz zur Privatisierung der Deutschen Bahn AG, dass die DB AG als integriertes Unternehmen im vollständigen Staatseigentum bleibt“ (ver.di 2007a: s.p.).

Weder sei bislang die „Notwendigkeit der Privatisierung [...] begründet“ (ebd.: s.p.), noch würde die 1993 beschlossene Bahnreform eine Kapitalprivatisierung vorschreiben. Vielmehr wären negative Folgen der Kapitalmarktorientierung der DB AG auf Bereitstellung der Infrastruktur und Arbeitsplatzsicherheit im Bahnsektor heute schon spürbar:

“Schon heute befindet sich das Schienennetz durch die Orientierung des Bahnmanagements auf eine Kapitalprivatisierung und durch die Kürzung öffentlicher Schieneninfrastrukturmittel in einem bedenkenswerten Zustand [...] und entspricht in seiner Ausrichtung nicht den verkehrspolitischen Erfordernissen der Gegenwart und Zukunft. Dies gefährdet nicht nur Arbeitsplätze bei der DB AG, sondern auch bei den nichtbundeseigenen Eisenbahnen“ (ebd.: s.p.).

Auch ging der Bundesvorstand der ver.di in seinem Beschluss entgegen anders lautenden Vereinbarungen zur Zuständigkeit im DGB nun näher auf die Bedeutung einer Kapitalprivatisierung für die Beschäftigtengruppen der DB AG und bahnnaher Bereiche ein, die außerhalb ihres eigentlichen Organisationsgebietes lagen:

„Eine mit der Kapitalprivatisierung einhergehende Gefährdung von Arbeitsplätzen und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei der DB AG sowie der von der DB AG abhängigen Wirtschaftsbereiche wie beispielsweise in der Bahnindustrie und im Verkehrswegebau wird von ver.di entschieden abgelehnt. Eine Beschäftigungssicherung muss auch über den Zeitraum nach 2010 hinaus bei der DB AG Bestand haben. Ver.di lehnt eine Absenkung der Entgelte der Beschäftigten zur Ermöglichung der Kapitalprivatisierung der DB AG entschieden ab!“ (ebd.: s.p.).

Damit machte sich ver.di nun auch für die Beschäftigten der DB AG selbst stark und provozierte einen Streit mit der DGB-Schwestergewerkschaft TRANSNET. Von Seiten des privatisierungskritischen Bündnisses Bahn für

Alle hingegen erhielt ver.di für diese zwischengewerkschaftliche Grenzüberschreitung deutliche Zustimmung (vgl. Bahn für Alle 2007b: s.p.).

Auch wenn ver.di kurz nach Bekanntgabe dieses Beschlusses dem Bündnis Bahn für Alle beitrug, das sich entschieden gegen eine Kapitalprivatisierung der DB AG wendet, so blieb jedoch ver.dis Position für den Fall einer auch gegen alle Widerstände erfolgenden Kapitalprivatisierung pragmatisch: *„Wenn die Entscheidung getroffen wird [...], dass die Deutsche Bahn AG an die Börse gehen soll [...] dann nur unter der Bedingung, dass die Infrastruktur vom operativen Verkehrsbetrieb getrennt wird. [...] Das ist als Plan B in der Nachwahl“* (0710). Doch sah ver.di, anders als beim gescheiterten Widerstand gegen die Postprivatisierung (siehe Kapitel 9.3.4) heute deutlich *„bessere Ausgangsbedingungen für eine Gegenwehr“*, da die Bevölkerung Privatisierungen mittlerweile weitaus kritischer gegenüberstehe (Duttine 2008a: 299). Sie wolle somit erst versuchen, die Privatisierungspläne zu verhindern und im Falle eines Scheiterns die Trennung zu erkämpfen. Damit liegt sie mit ihrer Position und in ihrer Vorgehensweise vollkommen konträr zu ihrer Schwestergewerkschaft TRANSNET. Bei den Bündnispartnern der Bahn für Alle spielen diese Interessenunterschiede jedoch zunächst keine Rolle, vielmehr begrüßen Vertreter des Bündnisses die Modifizierung in ver.dis Positionierung zur Bahnprivatisierung, da dies nicht in allen Fragen von Privatisierungen so sei (0719).

Da der Börsengang der DB AG vor allem eine freie unternehmerische Entscheidung des Eigentümers darstelle, lehnt ver.di ihn vor allem im Falle einer Infrastrukturprivatisierung und aus gesellschaftspolitischen Gründen ab.

„Wenn die Deutsche Bahn AG an die Börse gehen soll, dann ist das in erster Linie eine unternehmerische Entscheidung, die sollen sie treffen, wie auch immer sie die beantworten, das ist uns als ver.di relativ egal – mit einer Ausnahme: Nämlich wenn die unternehmerische Entscheidung die Infrastruktur mit einschließt. Dann kommen wir sofort wieder in den Bereich, dass es nicht nur eine unternehmerische Aufgabe ist, sondern dann geht es in den Bereich der Daseinsvorsorge“ (0710).

Für den Fall einer Privatisierungsentscheidung müsse neu geschaut werden, welche Variante übrig bleibe, zu der man sich auch im Bündnis Bahn für Alle Positionieren werde. Entscheidend seien hierfür Beschäftigten- und Bürgerinteressen.

„Hauptmesspunkt für eine Positionsfindung ist die Verantwortung gegenüber den Beschäftigten, auf der einen Seite und gegenüber den Bürgern in der Frage der Daseinsvorsorge und danach werden wir unsere Entscheidung ausrichten“ (0710).

Im Zuge des durch die Finanzmarktkrise bedingten Aufschubs sollte nach Ansicht von Vertretern der ver.di daher die Politik die Gelegenheit nutzen und „die Irrfahrt in Richtung Börse endgültig beenden“ (Duttine 2008b: s.p.).

Wie ver.di hatte auch die IG Metall sich auf Initiative ihres Branchenausschusses Bahnindustrie bereits im Februar 2006 auf der Branchenkonferenz Bahnindustrie in Berlin mit dem Thema Bahnprivatisierung beschäftigt (siehe IG Metall 2006a) und seitens der vertretenen Betriebsräte auf eine ablehnende Haltung verständigt (0717). Dennoch fühlte sie sich lange den im DGB geschlossenen Vereinbarungen gegenüber der TRANSNET verpflichtet. Mitte 2006 bezog die IG Metall daher zusammen mit der Eisenbahnergewerkschaft für den Erhalt eines integrierten DB-Konzerns und gegen negative Wettbewerbseffekte Stellung (vgl. IG Metall 2006b: s.p.), schwieg jedoch zu Fragen der Privatisierung.¹³⁶ Erst Gespräche mit ihren Betriebsräten der Bahnindustrie überzeugte sie, sich auch hierzu zu positionieren.

„[...] dass es dann doch zu Stande kam [...] hing damit zusammen, dass wir auch mit dem IG Metall Vorstand sprachen und eben argumentieren konnten, dass die Bahnprivatisierung negative Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in der Bahnindustrie haben wird“ (0717).

Daher sprach sich schließlich auch der Vorstand der IG Metall am 12. Februar 2007, kurz nach dem DGB-Mitglied ver.di, im Sinne der Beschäftigten des Sektors öffentlich gegen eine Kapitalprivatisierung der DB AG und für ihren Verbleib im öffentlichen Eigentum aus (vgl. IG Metall 2007: s.p.).

Wie ver.di befürchtet auch die IG Metall, dass „bei einer Kapitalprivatisierung der DB AG [...] die Interessen privater Anteilseigner an einer möglichst hohen Rendite in den Vordergrund rücken“ und „bereits der Verkauf eines Minderheitenanteils an einen privaten Investor bzw. an private Investoren [...] diese Wirkungsmechanismen in Gang setzen“ würde (ebd.: s.p.). Auch betont die IG Metall, dass die Privatisierung kein Muss sei und begründet ihre Ablehnung

¹³⁶ „Insofern war es schon ein Stück Arbeit, die IG Metall überhaupt dazu zu bringen, dass sie eine Erklärung diesbezüglich herausgab“, so Betriebsratsvertreter (0717).

neben Befürchtungen für die Gewährleistung der öffentlichen Daseinsvorsorge und nötigen Infrastruktur sowie um die Ziele der Bahnreform (mehr Verkehr auf die Schiene und eine Entlastung des Haushalts), auch mit der Gefährdung der Arbeitsplätze im Schienenverkehrssektor durch „verschärfte Kostensenkungen und Produktivitätserhöhungen“ (ebd.: s.p.).

„Wie die Erfahrungen aus zahlreichen anderen privatisierten Unternehmen zeigen, stehen die Beschäftigten zuerst im Mittelpunkt aller Bemühungen um Effizienzgewinne. Durch Personal- und Arbeitszeitpolitik werden Arbeitseinsatz und Kapazitätsauslastung optimiert, die Produktivität gesteigert und die Arbeitskosten gesenkt. Gleichzeitig steigen die Leistungsanforderungen und kollektive Schutz- und Sicherungsniveaus werden abgebaut. [...] Dies gefährdet nicht nur Arbeitsplätze bei der DB AG, sondern auch bei den nichtbundeseigenen Eisenbahnen“ (ebd.: s.p.).

Die IG Metall fürchtet indes insbesondere um die von ihr organisierten Beschäftigten der (obgleich hoch leistungsfähigen und innovativen) einheimischen Bahnindustrie, die, sollten „erforderliche Investitionsvolumen unterschritten“ werden, „mit negativen Folgewirkungen“ zu rechnen hätten“ (ebd.: s.p.). Aus Sicht der IG Metall hängen die Arbeitsplätze der Bahnindustrie an der Nachfrage der DB AG, deren Perspektive sich bei einer Kapitalprivatisierung und ohne verbesserte Verkehrspolitik deutlich verschlechtern würde (0712). So befürchten sowohl Vertreter der Belegschaft und Gewerkschaft als auch die Hersteller der Bahnindustrie trotz positiver Wachstumswahlen in den Jahren 2006 und 2007 negative Auswirkungen durch eine Kapitalprivatisierung der DB AG (vgl. Geinitz 2008: s.p.) (0712) (0717). Bereits heute seien nach Aussagen von Vertretern der IG Metall in der Bahnindustrie eine zunehmende Arbeitsintensivierung und Probleme mit Prekarisierung und Leiharbeit spürbar (0712). Ein von Betriebsräten befürchtetes Ausdünnen des Netzes und ein Rückgang des Verkehrs bei gleichzeitiger Konzentration auf einige wenige Schnelltrassen zum Ziele der Profitmaximierung im Zuge eines Börsengangs würde, so die Einschätzung, auch zu einem Bedarfsrückgang an Schienenfahrzeugen und somit zu Arbeitsplatzverlusten sowie weiteren Arbeitsintensivierungen in der Bahnindustrie führen. Für die Arbeitnehmerinteressenvertretung selbst würde dies eine Fortsetzung der problematischen Arbeit, etwa durch Interessenausgleiche und Sozialpläne bedeuten (0717).

Nach ihren Beschlüssen versuchten Ver.di und IG Metall in Spitzengesprächen die TRANSNET umzustimmen, um eine gemeinsame Positionierung aller

DGB-Mitgliedsgewerkschaften gegen eine Kapitalprivatisierung der DB AG zu erreichen. Die Gespräche hierzu fanden auf höchster Ebene zwischen Jürgen Peters (IG Metall), Norbert Hansen (TRANSNET) und Frank Bsirske (ver.di) statt, scheiterten jedoch, nachdem die TRANSNET aus den Gesprächen ausstieg (0717). Erst auf Drängen des Branchenausschusses Bahnindustrie und vor dem Hintergrund zunehmender privatisierungskritischer Öffentlichkeit trat auch die IG Metall im Herbst 2007 formell dem Bündnis Bahn für Alle bei.¹³⁷

Verzichteten neben der IG Metall auch die DGB-Gewerkschaften insgesamt aus Rücksichtnahme gegenüber ihrem Mitglied TRANSNET lange auf eine Stellungnahme zur geplanten Kapitalprivatisierung, so sprachen sie sich nun Anfang 2007 in zwei Beschlüssen gegen eine Kapitalprivatisierung der DB AG und für den Fortbestand des öffentlichen integrierten DB-Konzerns aus. Auch forderte der DGB den Bund auf, seine Anstrengungen für eine Verlagerung des Verkehrs auf die Schiene zu steigern und eine „Sicherung der Arbeitsplätze bei den Bahnen, im ÖPNV, im Verkehrswegebau und in der Bahnindustrie“ zu gewährleisten (DGB 2007a: s.p.). Machte sich die TRANSNET im Vorfeld des Beschlusses vom 3. April 2007 im DGB noch dafür stark, dass sich der DGB im Falle einer Kapitalprivatisierung für den Erhalt des integrierten Konzerns ausspreche, setzten ver.di und die IG Metall durch, dass sich der DGB nun gegen jede Form der Privatisierung aussprach. In einem Kompromiss stimmten alle Mitgliedsgewerkschaften des DGB für diesen Beschluss, den der TRANSNET-Vorsitzende Hansen komplett ablehnte (0711). Als Hansen kurz darauf in einem Brief an die Bundestagsabgeordneten aller Fraktionen auf die Ablehnung der TRANSNET dieses Beschlusses hinwies¹³⁸, sorgte dies für eine offensichtliche Verstimmung unter den anderen DGB-Gewerkschaften. Privatisierungskritiker begrüßten die Positionierung des DGB gegen die Privatisierung der DB AG als Fortschritt, zeigten sich jedoch skeptisch, gegenüber einer aktiven Einflussnahme des DGB in der Diskussion um die Kapitalprivatisierung (0719). Auch Müller bemängelte, dass es sich bei dem Beschluss des DGB offenbar um parteipolitische Gründe gehandelt habe, die zu dieser Entscheidung führten:

¹³⁷ Im Gegensatz zu ver.di, die noch bis Ende 2008 finanzielle und personelle Kapazitäten in die Arbeit des Bündnisses investierte, hielt sich die IG Metall diesbezüglich zurück.

¹³⁸ Der Brief Hansen war offenbar nicht vom Vorstand der TRANSNET abgestimmt, steht jedoch für die Politik Hansens, seiner Gewerkschaft in Bezug auf die Kapitalprivatisierung Handlungsspielraum zu erhalten (vgl. DeineBahn 2007: s.p.) (0711).

„Der Anti-Privatisierungsbeschluss des DGB-Bundesvorstandes ist für mich ein Test auf ein neues Linksbündnis, das verdi [sic!] und IG Metall schmieden. [...] Es ging bei dem Beschluss eigentlich nicht um die Eisenbahn“ (TRANSNET 2007a: 12).

Neben dieser öffentlichen Positionierung des DGB zur Kapitalprivatisierung startete der Gewerkschaftsbund im Oktober 2007 zusammen mit dem Bundesverband der Verbraucherzentralen eine gemeinsame Kampagne gegen die Privatisierung des öffentlichen Eigentums der DB AG und warnte vor einer „Verschleuderung von Volksvermögen“ (Spiegel Online 2007a: s.p.) (vgl. DGB & Verbraucherzentrale Bundesverband 2007: s.p.).

Doch nicht zuletzt das Zustandekommen der Stellungnahme des DGB macht deutlich, dass neben lange bestehenden Konflikten zwischen den Gewerkschaften des Sektors auch organisationspolitische Interessen eine Rolle bei den Positionierungen zur Kapitalprivatisierung spielten. So werfen Vertreter der TRANSNET der IG Metall und ver.di vor, mit ihren Positionen zur Privatisierung eigene Ambitionen und Hintergedanken zu pflegen und nicht das System Schiene im Blick zu haben (0701).

Dass hinter der Position ver.dis auch organisationspolitische Interessen der Gewerkschaft stehen könnten, weisen Vertreter der Gewerkschaft indes weit von sich:

„Das ist Quatsch, das sozusagen organisationspolitisch bewerten zu wollen“, [...] „allein gesellschaftsverkehrspolitisch muss da jeder dagegen sein, da spielen organisationspolitische Gründe überhaupt gar keine Rolle“ (0710).

Auch die Gewerkschaftsführung der GDBA sieht bezüglich der Position zum Börsengang der DB AG bei ver.di einen organisationspolitisch bedingten Richtungswechsel. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di habe, so Vertreter der GDBA, zum Beginn der Debatte die Trennung von Netz und Schiene vertreten, um bei einer Zerschlagung der DB AG einen Vorteil gegenüber der TRANSNET zu haben:

„[...] die erste Welle Netzabtrennung war ganz klar, hat sich gegen die TRANSNET und gegen uns [die GDBA, Anm. d. A.] gerichtet, indem ver.di gesagt hat: Und wenn man jetzt dieses Unternehmen, die DB AG, auseinander nimmt, dann werden unsere Chancen organisationspolitisch größer“ (0705).

Als daraufhin von der TRANSNET und GDBA die Offerte einer neuen deutschen Verkehrsgewerkschaft ins Spiel gebracht worden sei, habe das „politisch sehr stark aufgeschlagen und [...] zu heftigsten Diskussionen geführt“ (0705), woraufhin ver.di (wohl von der innergewerkschaftlichen Opposition der TRANSNET verleitet) umgeschwenkt sei und gefordert habe, nicht zu privatisieren und den integrierten Konzern zu erhalten. Dies sei geschehen, um massiv in den Organisationsbereich der TRANSNET einzugreifen. Darauf seien auch die IG Metall und der DGB gekippt und hätten offen gegen die Position der TRANSNET Stellung bezogen und sich mit dem Beschluss des DGB unberechtigt in den vom DGB gewährleisteten Organisationsbereich der TRANSNET eingemischt, so Vertreter der GDBA (0705):

„[...] mit der klaren [...] politischen Maßgabe, hier einen Keil in die TRANSNET zu treiben [...] hier hat der DGB, so meine ich, insbesondere ver.di, aber auch die IG Metall, die Kompetenzen weit überschritten“ (0705).

Insofern kann angenommen werden, dass organisationspolitische Überlegungen der konkurrierenden Gewerkschaften bei der Positionierung zur Kapitalprivatisierung der DB AG teilweise eine Rolle gespielt haben dürften, so wird in Bezug auf die Veränderungen der gewerkschaftlichen Organisationsgebiete näher auf Veränderungen der Organisationspolitik einzugehen sein (siehe Kapitel 7.5).

Positionen zur europäischen Liberalisierung und unternehmerischen Neuausrichtung der DB AG

Doch nicht nur die Positionen der Gewerkschaften bezüglich einer Kapitalprivatisierung liegen teilweise weit auseinander, auch in Bezug auf die europäische Liberalisierung des Schienenverkehrssektors gibt es unter den Gewerkschaften sich wandelnde Auffassungen und konträre Überzeugungen. So erhoffte sich beispielsweise die GdED zu Beginn der Liberalisierung „auf diesem Wege Reformvorstellungen realisieren zu können, für die sie zum Teil schon seit Jahren zusammen mit Teilen des Bahnvorstands eintrat: eine gesicherte Fahrwegfinanzierung als Komplement zur öffentlichen Finanzierung des Straßenbaus, die Abgeltung gemeinwirtschaftlicher Aufgaben und die komplette Ablösung aller Altlasten und Altschulden von Bundesbahn und Reichsbahn“ (Müller/Wilke 2006: 130f). Jedoch musste die Gewerkschaft feststellen, dass es ihr nur teilweise gelang ihre gewerkschaftlichen Vorstellungen auf europäischer Ebene zu organisieren und zu verankern. Auch dass der liberalisierungs-

bedingte Wettbewerb auf dem Schienenverkehrsmarkt zugleich den Druck auf das Bahnunternehmen erhöhte, kosteneffizienter zu wirtschaften, war weniger im Sinn der Bahngewerkschaft. Daher argumentiert die TRANSNET heute, „der Wettbewerb schwäche die Position der Bahn und hindere sie daran, ihre Systemvorteile voll in die Waagschale zu werfen“ (ebd.: 318). In Bezug auf die Beschäftigten sah ihr Vorsitzender Norbert Hansen die Liberalisierung jedoch lediglich als eine Potenzierung bestehender Trends: „die Liberalisierung selbst hat nicht direkt Arbeitsplätze gekostet, sondern die Konsequenzen, welche die Arbeitgeber aus der Liberalisierung gezogen haben, haben Arbeitsplätze gekostet. Die Liberalisierung sorgte für eine Beschleunigung des Arbeitsplätze-Abbaus“ (Hansen 2006: s.p.). Der Leiter der Tarifgemeinschaft und Hansens Nachfolger, Kirchner, sprach sich daher nicht gegen einen Wettbewerb um Leistung und Qualität aus, sondern forderte, dass der schädliche Wettbewerb über Lohn- und Sozialdumping sowie immer stärker werdenden Konkurrenzdruck im Sektor und zwischen den verschiedenen Sektoren durchbrochen werden müsse. Für eine solche Verschärfung würden Ausschreibungen und Vergaben im Nahverkehr, das EU-Recht und die Regionalisierungsgesetze, die Liberalisierung des Schienengüterverkehrs und die Dominanz des LKW-Verkehrs sowie Outsourcing und Tariffucht im Dienstleistungsbereich sorgen (vgl. Kirchner 2008: 156). Letztendlich ist aus Sicht der TRANSNET daher die fortschreitende europäische Liberalisierung nicht zu stoppen. Daher müsse diese Entwicklung „mitgestaltet werden“ (TRANSNET 2008a: s.p.)

Auch warnt Henke (TRANSNET) davor, in der Frage der materiellen Privatisierung der DB AG den veränderten europäischen Rechtsrahmen mit seinen wettbewerbspolitischen Zielen außer Acht zu lassen. Dies gelte auch in Fragen der materiellen Privatisierung der DB AG, welche „aufgrund der nationalen Umsetzung der europäischen Vorgaben bereits in einem hart umkämpften Wettbewerb mit internationalen Unternehmen, nicht nur im Eisenbahnsektor“ stehe. „Die Frage der materiellen Kapitalprivatisierung“ der DB AG sei somit „untrennbar mit der Frage der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens verbunden und damit von elementarer Bedeutung für seine Zukunft“ (Henke 2008: 286).

Deutlichere Worte gegen eine fortschreitende Liberalisierung findet hingegen die Partnergewerkschaft der TRANSNET, die GDBA:

„Wettbewerb und Europäisierung im Verkehrswesen führen auf der einen Seite zu Zusammenschlüssen auf der Arbeitgeberseite und auf der anderen Seite zu massiven Angriffen auf die Einkommen der abhängig in diesem Bereich beschäftigten Menschen. Lohn- und Sozialdumping sind an der Tagesordnung. Sanierungen von Unternehmen soll nach dem Willen der Arbeitgeber allein auf dem Rücken der Arbeitnehmer erfolgen“ (GDBA o.J.: s.p.).

Und die Schwestergewerkschaft der TRANSNET IG Metall fordert sogar eine verkehrspolitische Wende in Europa, die weg vom Trend der Liberalisierung und Privatisierungen gehen müsse:

„Eine nachhaltige Vernetzung der Schienenverkehrssysteme und die Abwicklung eines leistungsfähigen transnationalen Schienentransports im Zusammenhang mit der europäischen Integration wird sich nicht über eine Privatisierung der Eisenbahnen und den Versuch einer Simulation von Wettbewerb im Schienentransport erreichen lassen. Geboten ist vielmehr die Eröffnung einer Debatte über den Aufbau eines öffentlichen europäischen Schienenverkehrssystems“ (IG Metall 2007: s.p.).

Die GDL wiederum sprach sich ausdrücklich nicht gegen einen Wettbewerb der Anbieter auf der Schiene aus (vgl. Behörden Spiegel 2010: s.p.).

Vor dem Hintergrund einer möglichen Kapitalprivatisierung der DB AG und der fortschreitenden Liberalisierung des europäischen Schienenverkehrssystems gewinnen, wie Henke es bereits andeutet, auch Strategien zu Stärkung der Wettbewerbsposition der DB AG an Bedeutung. Privatisierungskritische Gewerkschaftsvertreter gehen sogar davon aus, dass Diskussionen um eine Privatisierung der DB AG nicht ungeachtet der strategischen Neuausrichtung des Unternehmens auf seine Internationalisierung und Expansion betrachtet werden können (0711). Diese Neuausrichtung zum Global Player und der Einstieg ins internationale Logistikgeschäft führe aus Sicht von Privatisierungsgegnern und der GDL zu einer Vernachlässigung des finanziell weniger attraktiven Geschäftsfelds Schiene. Kann zudem schon die Expansionsstrategie der DB AG als klare Vorbereitung für den Kapitalmarkt betrachtet werden, so bedarf es gerade im internationalen Wettbewerb, in welchen die DB AG eintrat, einer Verbesserung ihrer finanziellen Möglichkeiten und damit im Zirkelschluss frisches Kapital durch eine Kapitalprivatisierung der DB AG. Vertreter der TRANSNET und der GDBA sehen die internationale Unternehmensorientierung hingegen als Chance des Unternehmens, sich dem globalen Trend anzuschließen und eine Verkettung des Güterverkehrs herzustellen, von der auch die

Eisenbahner profitieren würden. Dies dürften auch die Gründe dafür sein, dass trotz möglicher Risiken, wie eine Schwächung des heimischen Marktes, diese Unternehmenspolitik nach Aussagen von Experten regelmäßig durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat der DB AG legitimiert wurde (0711). So auch im Falle der Übernahme des US-amerikanischen Logistikereignisses Bax Global Inc.:

„Bedeutsam erscheint diese transnationale Akquisition, weil sie erstmalig erkennen ließ, dass die horizontale Geschäftsfelderweiterung von den Bahngewerkschaften Transnet und GDBA nicht nur geduldet, sondern gleichsam gutgeheißen wurde: Mit den Stimmen der vertretenen Belegschafts- und Gewerkschaftsvertreter billigte der DB-Aufsichtsrat im Dezember 2005 die intern zunächst umstrittene Transaktion“ (Engartner 2008a: 195).

Während von weiteren Zukäufen der DB AG ausgegangen werden kann, befürchten Gewerkschaftsvertreter offenbar keine größeren Verkäufe von Tochterunternehmen der DB AG. Auch blieben die Eisenbahner trotz dieser Unternehmensstrategie und einer hiermit verbundenen Änderung der gewerkschaftlichen Arbeit weiterhin zentraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit (0707). Begründet die DB AG selbst ihre Expansionen ins Ausland oftmals damit, dass die Liberalisierung und ausländische Wettbewerber sie dazu zwingen würde, so weisen Gewerkschaftsvertreter der ver.di dieses Argument entschieden zurück: „Hierzu ist zu sagen, dass die DB AG der unternehmerische Hauptakteur in der EU für eine Liberalisierung der Eisenbahnen ist“ (Duttine 2008a: 298). Auch greife nach Duttines Ansicht diese Argumentation zu kurz, da der SPNV bislang nicht ausgeschrieben werden müsse und nur der grenzüberschreitende SPNV 2010 freigegeben werde. Da das Handeln der DB AG als größtes europäisches Eisenbahnverkehrsunternehmen jedoch Struktur bestimmend sei, habe eine solche Expansionspolitik europaweite Auswirkungen (vgl. ebd.: 298). Vor dem Hintergrund des wachsenden Konkurrenzdrucks unter den europäischen Eisenbahnunternehmen bezog Ende 2009 nun auch die TRANSNET mit ihrer französischen Schwestergewerkschaft Confédération générale du travail (CGT) gemeinsam Position und forderte die großen Eisenbahnunternehmen auf „den Weg der unternehmerischen Konfrontation“ zu verlassen und mittels Kooperationen für höhere Marktanteile der Schiene zu sorgen (TRANSNET 2009m: s.p.).

7.3 Veränderungen des politischen Einflusses und der gewerkschaftlichen Mitbestimmung im Bahnkonzern

Müller/Wilke kritisieren die frühere Bundesbahn als „im Kern [...] politische Eisenbahn“. Hierfür führen sie an, dass das Bundesgesetz die Bahn damals zwar an „kaufmännische Grundsätze“ gebunden habe, zugleich aber die „Betrücksichtigung der Interessen der deutschen Volkswirtschaft sowie der Anforderungen des Verkehrs“ verlangte (Müller/Wilke 2006: 120).

„Jede bedeutsame kaufmännische Entscheidung konnte konterkariert werden, indem der Bundesminister, die Länder, Wettbewerber oder die Gewerkschaften nicht nur von außen, sondern gleichsam von innen heraus durch ihre institutionellen Mitspracherechte die Intervention verlangten. Das Einfallstor für die politische Intervention in die Geschäftspolitik der Bahn war die Gemeinschaftlichkeit. Damit war letztlich jeder Verstoß gegen die betriebswirtschaftliche Unternehmensführung zu rechtfertigen“ (ebd.: 120).

Mit der formellen Privatisierung verlor die Deutsche Bahn diesen Auftrag zur Gemeinwirtschaftlichkeit. Zudem bedeutete ein Wechsel der Bahngesellschaft unter das Aktiengesetz eine deutliche Einschränkung politischer Einflussnahme in die Geschäftsführung der AG. Unterstrich der Bund als Eigentümer der DB AG durch seine personelle Besetzung der Aufsichtsratsposten, dass er fortan eine Einmischung in die konkrete Ausrichtung der Unternehmenspolitik ablehnte, so gelang es den Bahngewerkschaften in der Vergangenheit dennoch, indirekt über erzwungene Zugeständnisse der Bundesregierungen politischen Einfluss auf die Politik der DB AG geltend zu machen. Kritiker eines Verkaufes von Aktienanteilen der DB AG betonen daher, dass die Teilhabe privater Investoren „eine politische Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen der Bahn im Interesse der Allgemeinheit, der Umwelt und der Beschäftigten“ aufgrund der vom Kapitalmarkt gebotenen Zurückhaltung nach einer materiellen Teilprivatisierung nahezu unmöglich machen werde. Daher dürfe „keine einzige Aktie, kein einziger Betriebsteil [...] in private Hände gelangen“ (Bahn von unten 2006b: s.p.).

Doch auch mit dem Ende der so genannten Beamtenbahn veränderten sich die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Einflussnahme. Waren die Gewerkschaften zu Zeiten der Bundesbahn noch durch einen hohen Anteil an Beamten, welche rund zwei Drittel der Bahnbeschäftigten stellten, in ihrer Tarifpolitik eingeschränkt, so änderte sich dies im Vorfeld der formellen Privatisierung mit dem

Ende der Verbeamtung. Trotz des traditionellen Zuständigkeitsbereiches der beiden Beamtenbundgewerkschaften war es die GdED, welche aufgrund ihrer Größe im Vorfeld der Bahnreform die Federführung zu Fragen der Staatsbediensteten übernahm. So handelte sie die Konditionen aus, unter denen die Beamten der Bundesbahn von ihrem staatlichen Arbeitgeber an die privatrechtliche DB AG übergeleitet oder gesetzlich befristet zugewiesen wurde. Hierbei erreichte sie, dass der Gesetzgeber eine weitestgehende Besitzstandsicherung im Eisenbahnneuordnungsgesetz (ENeuOG) und den ergänzenden Beamtenrechtsgesetzen verabschiedete und den arbeitsrechtlichen Doppelstatus der Beamten regelte (vgl. Müller/Wilke 2006: 240).

Auch für die erforderliche Änderung der Verfassung mussten sich die Regierungsparteien aus CDU/CSU und FDP die Zustimmung der oppositionellen und GdED-nahen SPD sichern, weswegen Müller/Wilke im Falle der Bahnreform gar von einem „Musterbeispiel für den deutschen Korporatismus“ sprechen (ebd.: 241). Der GdED gelang es so die hoheitlich erworbenen Rechte der Beamten zu sichern.

Während die DB AG für die Beamten seither Löhne zu Konditionen von Neueingestellten zahlt und ihren Anteil an Sozialversicherung sowie Personalverwaltungskosten übernahm, zahlen Bund und BEV die finanziellen Mehraufwendungen für die Beamten. Über die Pflichten der Beamten wacht mit dem vollen Umfang des öffentlichen Disziplinarrechts und als zuständige Rechtsaufsicht fortan das BEV. Die Beamten erhielten bei fortlaufender Einschränkung ihrer Grundrechte (z.B. im Streikrecht) einen Status doppelter Repräsentanz. So konnten sie fortan sowohl eine besondere Personalvertretung im BEV als auch Betriebsräte in den Unternehmen der DB AG wählen. Des Weiteren wurden in den Jahren nach der Bahnreform die Tarifabschlüsse des Unternehmens auf Drängen der Gewerkschaften stets in den Tarifverhandlungen des BEV und für die Bahnsozialeinrichtungen übernommen (vgl. ebd.: 243f).

Neben der Änderung des Beamtenstatus war mit der formellen Privatisierung der Deutschen Bahn auch eine Veränderung des Mitbestimmungsrechts im Unternehmen verbunden. Zu Zeiten der Bundesbahn galt sowohl das öffentlich-rechtliche Bundespersonalvertretungsgesetz mit verwaltungsinterner Mitbestimmung der Beamten und öffentlich Bediensteten sowie die Arbeitnehmermitbestimmung im Verwaltungsrat als auch das privatrechtliche Betriebsverfassungs- und das Mitbestimmungsgesetz für die außerbehördlichen Bereiche

der Arbeitnehmermitbestimmung. Mit der Deutschen Einheit 1990 übernahm auch die Reichsbahn diese Struktur. Bei beiden Unternehmen bedeutete dies, dass der jeweilige Verwaltungsrat nur viertelparitätisch mit Vertretern der Arbeitnehmerseite besetzt wurde. Als mit der formellen Privatisierung die neu gegründete Deutsche Bahn AG 1994 durch das ENeuOG zum privatrechtlichen Betriebsverfassungsgesetz und Mitbestimmungsgesetz wechselte, löste sich auch eine jahrzehntelange Forderung der GdED nach paritätischer Mitbestimmung in den Gremien ein. Nur für die behördlichen Zuständigkeiten der Bahnbehörden, welche in das Bundeseisenbahnvermögen und Eisenbahnbundesamt übergangen, behielt das öffentlich-rechtliche Personalvertretungsrecht seinen Fortbestand (ebd.: 142f). Für die Beamten der DB AG gilt seitdem sowohl das Betriebsverfassungsgesetz als auch das Personalvertretungsrecht. Das privatrechtliche Betriebsverfassungsrecht (BetrVG) mit seinem dualen Prinzip des Arbeitsrechts bedeutete im Folgenden sowohl eine interne Interessenvertretung durch die Betriebsräte etc. als auch ein äußeres Kollektivrecht, der Gewerkschaftsvertretung. Um keine mitbestimmungslosen Zeiten im Falle von Betriebsübergängen entstehen zu lassen gestaltete der Gesetzgeber die Vorschriften zum Betriebsübergang nach § 613a BGB und §§ 321ff Umwandlungsgesetz in den 90er Jahren so, dass Übergangsmandate von Personal- zu Betriebsräten und vom Verwaltungsrat zum Aufsichtsräte galten.

„Mit dem Rechtswandel des Unternehmens zur privatrechtlichen Aktiengesellschaft war ein erheblicher Kompetenzgewinn der Arbeitnehmervertretungen verbunden“ (Müller/Wilke 2006: 144).

Die Anwendung des BetrVG ermögliche neben einer flexibleren Eingruppierung und einer stärker betriebsbezogenen Arbeit der Mitarbeiter unter anderem auch ein stärkeres Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte (0701). Darüber hinaus bedeutete es Freiräume in der sozialen Mitbestimmung und bei der Gestaltung von Sozialplänen als auch gerichtliche Möglichkeiten, die Einrichtung von Einigungsstellen und erweiterte Streikmöglichkeiten zur Durchsetzung der Interessen. Während das alte Recht der Eisenbahnbeschäftigten als zu begrenzt und politisch abhängig vom Wollen der Behörden und Ministerien galt, stellt das neue Recht einen Zugewinn an Möglichkeiten für die Interessenvertretung der Beschäftigten dar.

„[...] das Personalvertretungsrecht [...] kann man so beschreiben: ein geordnetes Bettelverfahren [...] so zwischen Sklavenhaltertum und – ich darf mal den Finger

heben und sagen: Ich will was – und dann sagt die Oberbehörde, das geht doch nicht“ (0701).

Zugleich stellte dieser Wechsel die Gewerkschaften vor erhebliche Herausforderungen, da es bezüglich des neuen geltenden Rechts an Erfahrungen mangelte (0701). Das vorrangig geltende Personalvertretungsrecht der Behördenbahn war stark an den hierarchischen Behördenaufbau gebunden und erlaubte mitbestimmungsrechtlich in den Gremien nur eine geringe Zahl Arbeitnehmervertreter, wohingegen das heute für die DB AG geltende Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) deutlich offensiver und basiskonfliktorisch angelegt ist. Auch erhielten die Gewerkschaften für die Betriebsratswahlen 1994 durch den Abschluss eines gesonderten Zuordnungstarifvertrages gemäß § 3 BetrVG und das Zuschneiden betriebsratsfähiger Einheiten eine „klassische Stabilisierungshilfe“ durch eine „außerordentlich hohe Zahl von 727 Gremien mit insgesamt 6.622 Mandaten“ (Müller/Wilke 2006: 145) sowie einen 75köpfigen Gesamtbetriebsrat mit insgesamt 40 freigestellten Mitgliedern. Hiervon konnte besonders die GdED profitieren.

„Indirekt verhalf das Unternehmen damit den Gewerkschaften am Beginn der besonders kritischen zweiten Phase der Bahnreform zu einer Optimierung der Zahl an Freistellungsmandaten und damit an ehrenamtlichen Funktionären, was diese wiederum organisationsstabilisierend nutzen konnten. Kein ehrenamtlicher Funktionär war allein aufgrund der Bahnreform von Mandatsverlust bedroht“ (ebd.: 145).

Für die GdED bedeutete diese Sondereinbarung im Bereich der DB AG jedoch auch, dass die im Verhältnis zu den Privatbahnen ohnehin schon deutlich höhere Zahl von Betriebsräten in der Gewerkschaft weiter in ihrer innergewerkschaftlichen Bedeutung anstieg.¹³⁹ Nach Auffassung von Müller/Wilke stärkte dies den betriebsgewerkschaftlichen Charakter der GdED/TRANSNET (vgl. ebd.: 145f). Mit der nächsten Wahlperioden und den folgenden Unternehmensumstrukturierungen reduzierte sich die Zahl der Betriebsratsmandate jedoch bis 2006 auf ca. 3.900 Mandate.

¹³⁹ Verfügte die GdED anfänglich über rund 5.800 ehrenamtliche Funktionäre bei der DB AG, so waren es bei den privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen außerhalb der DB AG von 704 möglichen Mandaten lediglich 583. Erst mit Abschmelzen der Betriebsratszahl veränderte sich das Verhältnis der sonstigen privaten EVU zur DB AG und die Betreuung der NE-Bahnen gewann an gewerkschaftsinterner Bedeutung (vgl. Müller/Wilke 2006: 146).

Nach einer weiteren Vereinbarung wurde zwischen der Unternehmensleitung und den Gewerkschaften für eine Übergangszeit von 1994 bis 1997 in der DB AG durch gesonderte Freistellungstarifverträge so genannte Koordinatorenstellen für 117 ehemals freigestellte und von der Auflösung betroffenen Bezirkspersonalräte (eine vormalige Zwischenebene) geschaffen, die mangels Anbindung nicht mehr in ihre ursprünglichen Aufgabenbereiche zurückgeführt werden konnten.¹⁴⁰ Dadurch verdoppelte sich teilweise der Umfang an Freistellungen des BetrVG. Die Aufgabe der ehrenamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre als Koordinatoren war es, bei der Installierung, Qualifizierung und Umschulung der neuen Betriebsräte zu helfen, die Wahlen anzuleiten oder die Leitung des damaligen Dienstleistungszentrums Arbeit zu unterstützen. Als problematisch stellte sich hierbei heraus, dass die mangelnde eigene Erfahrung der Koordinatoren die Qualität der Betriebsratsschulungen minderten. Diese gewerkschaftliche Notlösung verursachte nach Einschätzung von Beobachtern ein fehlendes Selbstverständnis und Selbstbewusstsein unter den neuen Betriebsräten (0718). Müller/Wilke kritisieren zudem, dass die vom Arbeitgeber finanzierten Koordinatoren faktisch „Gewerkschaftsarbeit im Betrieb“ leisteten, Mittel in Anspruch nahmen, Freistellung sowie Betätigungs- und Kündigungsschutz nach dem BetrVG genossen (Müller/Wilke 2006: 147f).¹⁴¹

Bezüglich der Gesamtbetriebsräte (GBR) konnte die GdED (im sog. Tarifvertrag zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen) das Unternehmen davon überzeugen, auch in den eigenständigen Führungsgesellschaften eigene GBR zuzulassen. Diese waren durch die häufigen Umstrukturierungen des Gesamtkonzerns und seiner Geschäftsbereichen erforderlich geworden. Ebenfalls auf Grundlage eines Tarifvertrages konnte 1998 als weiterer Erfolg der Gewerkschaften ein Konzernbetriebsrat (KBR) eingerichtet werden. Mit all diesen (Sonder-)Regelungen konnte sich die GdED/TRANSNET deutlich gestärkt gegenüber den anderen Bahngewerkschaften behaupten und erfolgreich die ersten Wahlen bestreiten. Für die Gewerkschaft selbst waren die zahlreichen Neuerungen jedoch mit einem stetigen strukturellen Anpassungsprozess an die

¹⁴⁰ Als ein generelles Problem der Betriebsräte der DB AG sehen Betroffene ihre langjährige Funktion als Betriebsrat bei gleichzeitigen starken Unternehmensumstrukturierungen und Rationalisierungen. Durch fachliche Entwurzelung und betriebliche Neuerungen können viele von ihnen nicht mehr in ihre ursprünglichen Tätigkeiten zurück und binden sich zusehends kompromissbereit an ihre Wiederwahl (0718).

¹⁴¹ „Vor Auslaufen der befristeten Regelung gelang es der Transnet, die Bahn AG für eine nochmalige Verlängerung des über 10 Mio. DM teuren Beschäftigungsprogramms zu gewinnen“ (Müller/Wilke 2006: 148).

neuen Strukturen des Unternehmens verbunden. In den Folgejahren sorgten die Gewerkschaften zudem dafür, die betrieblichen Vertretungsstrukturen an die Veränderungen der Unternehmensstruktur so anzupassen, dass „keine betriebsratslosen Zeiten“ entstanden. Laut Müller/Wilke waren hierzu „insbesondere bei den Ausgründungen und Tochterunternehmensbildungen [...] zahlreiche Betriebsrätenachwahlen außerhalb des regelmäßigen Wahlturnus erforderlich“ (ebd.: 151). Als 2003 die Konzernstruktur geändert wurde, sorgte die GdED/TRANSNET dafür, dass mittels zahlreicher Tarifverträge und Vereinbarungen die Vertretungsstrukturen angepasst und um so genannte übergeordnete Spartenbetriebsräte erweitert wurden (vgl. ebd.: 152). Die GdED konnte mit dem Neuzuschnitt betrieblicher Mitbestimmung durch die formelle Bahnprivatisierung ihre gewerkschaftliche Stellung ausbauen und als Betriebsgewerkschaft vom Wandel des Mitbestimmungsrechts profitieren, wenngleich der privatisierungsbedingte neue Zuschnitt von Wahleinheiten für die GDBA trotz ihrer Partnerschaft mit der nur in wenigen Berufsgruppen vertretenen GDL eine Atomisierung ihrer Wählerschaft bedeutete (vgl. ebd.: 247, 320).

Neben den Neuerungen der betrieblichen Mitbestimmung brachte laut Müller/Wilke im Zuge der Privatisierung der Deutschen Bahn auch die Einführung der Unternehmensmitbestimmung „erhebliche Vorteile für die GdED“ (ebd.: 152). Statt einer Viertelparität mit fünf von 20 Verwaltungsratsplätzen konnten die Gewerkschaften nach der formellen Bahnprivatisierung nun paritätisch zehn der 20 neu geschaffenen Aufsichtsratsposten stellen. In der zweiten Stufe der Bahnreform kamen die Beteiligungen in den Aufsichtsräten der einzelnen in selbstständige Aktiengesellschaften umgewandelten Geschäftsbereiche der DB AG hinzu. Im Sommer 1996 konnten somit insgesamt 81 Arbeitnehmermandate in den Aufsichtsratsgremien gezählt werden, von denen die GdED bei Wahlen 73 und GDBA und GDL lediglich acht erringen konnten. Im Jahr 2000 konnte die GdED/TRANSNET ihren Einfluss bei den Wahlen der Holding, in den fünf Führungsgesellschaften und drei weiteren Tochterunternehmen sogar noch weiter ausbauen. GDBA und GDL errangen in der Holding gemeinsam ein Angestelltenmandat und in den Bereichen DB Cargo AG, DB Regio AG sowie DB Reise & Touristik AG jeweils ein Gewerkschaftsmandat. In den Bereichen DB Netz AG, DB Station & Service AG, DB Arbeit GmbH blieb sie GdED/TRANSNET exklusiv vertreten. Von insgesamt 23 Mandaten für gewerkschaftliche Spitzenfunktionäre errang die GdED/TRANSNET 20 (vgl. ebd.: 153). Gleichzeitig sorgten sowohl die Unternehmensleitung der DB Holding AG unter Hartmut Mehdorn als auch die Leitung der TRANSNET unter

Norbert Hansen dafür, dass alle Aufsichtsräte von ihnen als Vorsitzende oder stellvertretende Vorsitzende zentralisiert kontrolliert wurden und auch die weiteren Aufsichtsratsposten der anderen Geschäftsbereiche zentral von der Holding kontrolliert werden konnten. Für die Arbeitnehmerseite und die TRANSNET bedeutete das wiederum eine am Unternehmen ausgerichtete Informationspolitik:

„Die Informationsvorsprünge und Beteiligungsrechte im Holding-Aufsichtsrat werden von der Gewerkschaftsspitze gezielt selektiert, so dass die »einfachen« Aufsichtsräte der Arbeitnehmerbank nachgeordneter Konzernunternehmen über die Spitzenfunktionäre der Transnet im Holding-Aufsichtsrat gewissermaßen mitgesteuert werden können. Dies scheint die eigentliche Basis für politische Tauschgeschäfte mit der Konzernleitung zu sein. Um den eigenen Informations- und Politikvorsprung zu bewahren, ist man dann unter Umständen sogar bereit, eine Beschneidung nachgeordneter Aufsichtsräte und der von ihnen abhängenden Gesamtbetriebsräte hinzunehmen. Interne Kritiker sprechen von einer »Informations-Vorenthaltungskultur« durch die eigene Verbandsspitze“ (ebd.: 154).

Diese Kultur führte nach Auffassung von Müller/Wilke gleichzeitig dazu, dass Gesamt- und Konzernbetriebsräten Informationen der höher gelagerten Ebene verstellt waren. Dies habe z.B. im Konflikt um die so genannten Ergänzungstarifverträge 2002/03 (siehe Kapitel 7.4.1) zu massiven Problemen im Meinungsbildungsprozess der Arbeitnehmervertreter geführt. Die TRANSNET stellte mit ihrer kooperativen Politik das eigene Organisationsinteresse über das Interesse der durchaus zum Kampf bereiten Mitglieder. Neben dem Monopol an Informationen spielen hierbei auch finanzielle Interessen der Organisation eine Rolle:

„Die Mitbestimmungspolitik [der, Anm. d. A.] Transnet zeigt eine Flächengewerkschaft, die inzwischen unter immensem finanziellen Druck steht und daher essenziell auf den bereitwilligen Ressourcentransfer des Unternehmens zur Aufrechterhaltung der eigenen Strukturen angewiesen ist. Bei diesem Tauschgeschäft mit der Unternehmensleitung kommt ihr zweifellos ihr Charakter als Betriebsgewerkschaft entgegen. Beide Seiten sind damit wechselseitig aufeinander angewiesen“ (ebd.: 155).

Gerade die Einführung der Unternehmensmitbestimmung im Zuge der Bahnprivatisierung barg für die betriebsnahe GdED/TRANSNET neben zahlreichen Vorteilen deutliche Gefahren. Die dadurch noch enger werdende Bindung zwischen führenden Gewerkschaftsfunktionären und dem Unternehmen in den

Aufsichtsräten erweckten den Anschein einer Adaption von Unternehmensinteressen der DB AG durch die Gewerkschaftsleitung. So vertrat die GdED/TRANSNET ebenso wie die Unternehmensleitung im Falle eines Börsengangs das Ziel eines integrierten Konzernmodells und segnete im Aufsichtsrat die Expansionsvorhaben der Geschäftsführung der DB AG ab (0711).

„Es gibt keine formale Berichterstattung, wie die Abstimmungen laufen, aber es [...] gibt selten Grund zu der Annahme, dass da mal konträre und kontroverse Abstimmungen gewesen wären“ (0719).

Immanente Gefahr dieser intransparenten Gewerkschaftspolitik ist, dass die Mitgliedschaft in den Aufsichtsräten eine starke Unternehmensidentifizierung der Arbeitnehmervertreter fördert und der Wunsch, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auch zu Lasten der Beschäftigten zu steigern, auf die Arbeitnehmervertreter abfährt. Daher wurde die Strategie des Konzerns zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit offenbar auch von Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrates mitgetragen. Vor diesem Hintergrund geriet die Unternehmensmitbestimmungspolitik der TRANSNET nicht zuletzt durch den Wechsel des ehemaligen TRANSNET-Vorsitzenden Norbert Hansen in den Personalvorstand der DB AG bundesweit in die öffentliche Kritik (vgl. Tageschau 2008b: s.p.). Dies sorgte für ein wachsendes Misstrauen der Gewerkschaftsmitglieder und setzte seinen Nachfolger Lothar Krauß so sehr unter Druck, dass dieser, nachdem er in seiner Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied wegen Bewilligung von Bonuszahlungen an den leitenden Vorstand der DB AG im Falle eines Börsengangs in die Kritik geratenen war, auf eine Kandidatur zum Gewerkschaftsvorsitzenden verzichtete (vgl. Kreuzfeld 2008c: 9). Die enge Verbindung zwischen (Betriebs-)Gewerkschaft und Unternehmen und das deutliche Missfallen der einfachen Gewerkschaftsmitglieder führte im Jahr 2008 zu zahlreichen Austritten aus der TRANSNET (vgl. SZ 2008a: s.p., Rother 2008d: 8) (siehe Kapitel 7.7).

Mangelt es in den Aufsichtsräten der DB AG offenbar am gebotenen Abstand zwischen den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, so gibt es zugleich nach Angaben von Betriebsräten auch Versuche der Unternehmensleitung, die betriebliche Mitbestimmung einzuschränken. Mittels Spezialisierung und externer Zusammenfassung einzelner Aufgabenbereiche im Unternehmen, wie zum Beispiel der Personalabteilungen oder des Controllings würden laut Betriebsräten persönliche und individuelle Regelungen für die Beschäftigten in den einzelnen Geschäftsbereichen zunehmend ausgeschlossen, da sie unmög-

lich oder nur schwer verhandelbar würden. Dies beschneide die Möglichkeiten der betrieblichen Mitgestaltung und Mitbestimmung und reduziere die Gremien (0718).

„[...] durch die Spezialisierung der Unternehmensstruktur kommen wir auch immer mehr dahin, dass was aus der Verzahnung gerissen wird und die Mitbestimmung nicht mehr richtig wahrgenommen werden kann“ (0718).

„[...] die neuen juristischen Konstrukte – also hier eine kleine Zeitarbeit und da wieder eine Umorganisation in eine Einheit – ist eine ganz eindeutige Tendenz: Zerschlagung von Mitbestimmung“ (0718).

In diesem Zusammenhang kann auch die Neugestaltung der Unternehmensmitbestimmung in der eigens für die Kapitalprivatisierung der DB AG neu gegründeten DB ML AG, der Verkehrs-, Logistik- und zugehörigen Dienstleistungsgesellschaften des DB-Konzerns, gesehen werden. So kam es 2008 zu einem Streit zwischen der GDL, der DB AG und der TG um die zukünftige Unternehmensmitbestimmung in der für eine Kapitalprivatisierung neu gegründeten DB ML AG. Die GDL warf hierbei der zentralen Leitung der DB AG vor die Unternehmensmitbestimmung in der DB ML AG „aushebeln“ zu wollen (GDL 2008k: s.p.). So stellte sie in ihrer Stellungnahme vor dem Verkehrsausschuss des Deutschen Bundestages am 24. September 2008 fest, dass die Konzernmacht der DB ML AG faktisch nicht mehr bei der DB AG liege. Nach § 311 Abs. 1 des Aktiengesetzes könnte die DB AG zwar über ihre Mehrheitsbeteiligung (75,1 Prozent) Entscheidungen an die DB ML AG weitergeben, doch aufgrund der aktienrechtlichen Unabhängigkeit der DB ML AG und eines fehlenden Beherrschungsvertrages des Mutterkonzerns sei diese nicht weisungsgebunden. Auch müssten im Falle entstehender finanzieller Nachteile der DB ML AG durch Forderungen des Mehrheitsanteilseigentümers DB AG die DB ML AG entschädigt werden. Daher stellte die GDL fest: „Das gesamte Privatisierungskonzept ist somit darauf ausgerichtet, der ML AG eine starke Eigenständigkeit innerhalb des fortbestehenden Konzernverbundes zu gewährleisten“ (GDL 2008l: 2). Stellte die GDL hierdurch in Frage, ob die DB ML AG mitbestimmungsrechtlich ein Konzern im Konzern sei, verneinte dies die TRANSNET vehement. Ihrer Auffassung nach bringe die Neuordnung der Konzernstruktur keinen Konzern im Konzern, der das Modell eines integrierten Konzerns aushöhle. Die Konzernspitze treffe nach wie vor alle zentralen Entscheidungen und die Mitbestimmung bleibe somit weiterhin gewährleistet. Eine Klage gegen das eingeleitete Statusverfahren der DB ML AG durch die GDL

vor dem Landgericht Berlin könne nach Auffassung der TRANSNET überhaupt erst dazu führen, dass statt der von der TG beabsichtigten vollen Parität (10:10 Aufsichtsratsposten) nur eine Drittelparität (4:8) im Aufsichtsrat der DB ML AG zustande komme (vgl. GDL 2008l: 4, TRANSNET 2008l: s.p.). Die GDL kritisierte, dass die Unternehmensmitbestimmung der Mitarbeiter der Tochtergesellschaften der DB ML AG nur noch über den Mutterkonzern DB AG möglich sei und „der Aufsichtsrat der DB ML AG nur für die direkt dort Beschäftigten etwa 2.300 Arbeitnehmern eingerichtet“ werde und forderte daher eine umfassende Unternehmensmitbestimmung der gesamten 178.000 Beschäftigten der DB ML AG ein (GDL 2008l: 3) (vgl. GDL 2008k: s.p.). Die TG lehnte diese Forderung mit dem Verweis auf eine unmittelbare Einflussnahme ab und verwies auf entsprechende Absprachen mit dem Arbeitgeber und auf einen abgeschlossenen Beteiligungsvertrag (vgl. TRANSNET 2008k: 6f).

Auch wenn sich letztlich DB AG und TG mit ihrem Verfahren durchsetzen sollten, so wird in diesem Zusammenhang deutlich, dass es im Zuge einer geplanten teilweisen Kapitalprivatisierung der DB AG auch im Bereich der Unternehmensmitbestimmung eine enge Zusammenarbeit der betriebsgewerkschaftlichen TRANSNET (und der GDBA) mit dem Konzern gibt, die sie gegen die Ansprüche der gewerkschaftlichen Konkurrenz richtet. Da die DB ML AG mit ihren Verkehrs- und Logistikgesellschaften auch das klassische Organisationsgebiet der GDL umfasst, könnte es der TG gelingen, mithilfe der beschlossenen Strukturen die GDL dauerhaft aus der Unternehmensmitbestimmung zu verbannen. Sehen Müller/Wilke in der Mitbestimmungspolitik der TRANSNET insgesamt einerseits einen klaren Trend zur „»Verbetrieblichung« der Gewerkschaftsstrukturen“, so kann nicht zuletzt am Beispiel der DB ML AG auch die aus ihrer Sicht gleichzeitig erfolgende „Vergewerkschaftlichung der Mitbestimmungsstrukturen“ beobachtet werden (Müller/Wilke 2006: 321).

7.4 Neuordnung der Tarifpolitik

Die umfassendsten Veränderungen durch die Privatisierung der Deutschen Bahn erfolgten im zentralen Handlungsfeld der Gewerkschaften – der Tarifpolitik. Denn mit der Umwandlung des Staatsbetriebs in ein privatwirtschaftliches Unternehmen war eine Lockerung, wenngleich keine Beseitigung, der „Selbstverpflichtung des Dienstherrn“ gegenüber seinen Beschäftigten verbunden (ebd.: 197). Auch stellte die Politik der Privatisierung die bis dahin stets korporatistisch agierenden Bahngewerkschaften vor ein tarifpolitisches Dilemma:

Zunehmender Druck zur Wettbewerbsoptimierung des Unternehmens steht seither gegen die Interessen einer sozialen Flankierung und einer Sicherung von Beschäftigung.

„Wettbewerbsstärkung machte die Bereinigung der Produktpalette, Hebung des Produktivitätsniveaus durch Beendigung von Grenzproduktion und Verschlan-
kung der Wertschöpfungskette durch Beschränkung auf Kernkompetenzen er-
forderlich. Wettbewerbsstärkung nach außen bedingt Umsetzung des Wettbe-
werbsdrucks nach innen. Soziale Flankierung und Beschäftigungssicherung im-
pliziert genau das Gegenteil“ (ebd.: 199).

Durch den Wandel der Vermögensform vom öffentlichen Sondervermögen des Bundes in eine privatrechtliche Form stellten sich für die Gewerkschaften elementare Fragen einer ökonomischen Neuausrichtung ihrer Arbeit (0701). Statt der Sonderstellung von Arbeitsverhältnissen des öffentlichen Dienstes bestimmte fortan zunehmend der klassische Konflikt zwischen den Interessen von Kapital und Arbeit die Politik der Gewerkschaften. Musste der Bund klären, wie er die Bahn dem Ziel einer zu erwirtschaftenden Rendite unterordnete, so verbanden die Gewerkschaften mit dem Wandel vor allem eine Neuordnung der tariflichen Bestimmungen der Arbeitsverhältnisse der Eisenbahner. Zuvor waren die Strukturen der Behördenbahnen über § 14 Abs. 4 des Bundesbahngesetzes durch eine gesetzliche Bindung der Tarifverträge an den Öffentlichen Dienst gekennzeichnet und ermöglichten nur mittels Sonderregelungen sowie im Einvernehmen mit den zuständigen Bundesministerien (Verkehr, Finanz und Inneres) tarifliche Regelungen. Mit der Umwandlung des Unternehmens wurde die tarifliche Zuständigkeit im Sinne des privatrechtlichen Betriebsverfassungsgesetzes von Regierung, Behörde und Gewerkschaften trotz der alleinigen Eigentümerschaft des Bunds an die verhandelnden Tarifparteien, die Unternehmensleitung der AG und die Arbeitnehmervvertretung vergeben. Dies ermöglichte den Tarifparteien ein weitaus unabhängigeres Arbeiten und Gestalten der tariflichen Bedingungen. Bis 1994 war der Abschluss des Öffentlichen Dienstes für die Tarife der Bahn entscheidend, da öffentlich-rechtliche Dispositionspläne die Sozialplanverhandlungen der Tarifpartner prägten und im Wesentlichen ÖTV und die Tarifunion aus dbb und DAG den Tarifvertrag aushandelten. Die Bahngewerkschaften hingegen verfügten hierbei kaum über eigene Gestaltungsmöglichkeiten. Entgegen anders lautenden damaligen Behauptungen übernahmen die Bahngewerkschaften nahezu wortgleich den Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes:

„Wir haben den Leuten damals was anderes erzählt. Das war logisch. Wir haben lange verhandelt und lange getan und so weiter und so fort, aber eigentlich haben wir gar nicht verhandelt“, so ein Vertreter der GDBA (0705).

Daher ist es verständlich, dass Vertreter aller Bahngewerkschaften die formelle Bahnprivatisierung als einen Zugewinn an Tarifhoheit und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmervertreter betrachten. Hinzu kam, dass „sowohl GDL als auch GDBA [...] bis zur Privatisierung der Bahn klassische Beamtengewerkschaften“ waren, in deren Repertoire Streiks keine Rolle spielten (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 160). Mit der wachsenden Zahl an Tarifkräften in ihren Reihen änderte sich dies nach und nach.

Beabsichtigte der Gesetzgeber insgesamt eine unternehmerische Neuausrichtung der Bahn, so war nach Müller/Wilke ebenfalls unstrittig, „daß mit den arbeitsrechtlichen und personalpolitischen Weichenstellungen der Privatisierung ein gewollter Verlust an Orientierungsfunktion des Öffentlichen Dienstrechts einherging“ (Müller/Wilke 2006: 201). Das Interesse des Unternehmens zielte fortan auf ein „divisionalisiertes (nach Geschäftsfeldern), regionalisiertes (nach Tarifregionen differenziertes anstatt bundeseinheitliches) und flexibilisiertes (mit betrieblichen Öffnungen versehenes) Tarifrecht“ um „der Bahn zu wettbewerbsfähigen Lohnkosten zu verhelfen“, während das Interesse der Bahngewerkschaften in die entgegengesetzte Richtung zielte. Sie wollten die materiellen Errungenschaften des alten Tarifrechts „möglichst ungeschmälert auf das neue Unternehmen überführen“, eine Angleichung der ehemaligen Reichsbahner erreichen und „lange gehegte Verbesserungsambitionen verwirklichen“ (ebd.: 201). Ihre Tarifpolitik beabsichtigte die Einheitlichkeit im Unternehmen zu erhalten und so wenig wie nötig zu flexibilisieren.

In erster Linie jedoch machte die Reform und Privatisierung der Bahn eine vollständige Neuordnung der tarifvertraglichen Bestimmungen erforderlich. Gab es vor der Bahnreform lediglich die Tarifverträge ANTV und LTV für Arbeiter und Angestellte (sowie nach der Wende die zusätzliche Entgeltdifferenzierung in einen ANTV-Ost und LTV-Ost) und waren hierin alle Regelungen in diesen Tarifverträgen (ähnlich dem BAT) integriert, wurde für die Beschäftigten der DB AG 1994 ein völlig neues Tarifwerk entwickelt. Um das neue Tarifwerk deutlich transparenter zu gestalten, wurden auf Wunsch des Vorsitzenden der DB AG Heinz Dürr zahlreiche einzelne themenbezogene Tarifverträge geschaffen. Auch fanden Ausgliederungen von über 200 Unternehmensbereichen und (Werks-)Verkäufe statt, die tariflich begleitet oder aus

der Bahn herausgelöst werden mussten. Heute regeln über 400 Tarifverträge die Arbeitsbeziehungen in der DB AG. Dies bedeutet eine deutliche Mehrarbeit für die Gewerkschaften, die nun Tarifverträge für jeden einzelnen Bereich abschließen müssen. Die Bahngewerkschaften sahen diese wachsenden Aufgaben jedoch vor allem als Möglichkeit, mit der Entwicklung der neuen Entlohnungsstruktur für die DB AG ihre tarifpolitischen Vorstellungen umzusetzen. So konnten sie bereits 1994 einen für Ost- und Westdeutschland einheitlichen Manteltarifvertrag vereinbaren und bis 2005 alle diesbezüglichen Grundunterscheidungen aufheben. Auch erreichten sie, dass bei der DB AG der in zahlreichen Branchen bis heute existierende tarifvertragliche Unterschied (wie im ÖD) zwischen Arbeitern und Angestellten zum 1. Januar 1994 aufgehoben wurde. Fortan galten beide Gruppen bei der DB AG als Angestellte, was von den Gewerkschaftsmitgliedern sehr begrüßt wurde. Weiterhin kaum tarifpolitisch beeinflussbar verblieb jedoch die Besoldung der Beamten, die (anders als die Beamten der Post, die dem Unternehmen zugesprochen wurden) weiterhin von Besoldungserhöhungen der Bundesbeamten abhängig blieben. Dass es entgegen der ursprünglichen gewerkschaftlichen Zielsetzung in Kompromissen zwischen den Tarifpartnern zu einer zunehmenden tariflichen Diversifizierung und Differenzierung bei der DB AG kam, verteidigten Vertreter der TRANSNET damit, dass es die heutzutage gebotene Flexibilität der Gewerkschaft unter Beweis stelle (0701). Zudem gehen sie davon aus, dass sie für ihre Mitglieder mit dem neuen Tarifsystem der DB AG insgesamt einen besseren Verdienst erzielen konnten, als es die Entwicklung des Tarifniveaus im ÖD erlaubt hätte. Während es im ÖD zu Kürzungen im Urlaubs- und Weihnachtsgeld kam, konnten die Bahngewerkschaften diese verhindern. Im Zusammenhang mit den Verhandlungen des Beschäftigungssicherungstarifvertrages konnte die Sicherung der Beschäftigten auf ein hohes Niveau tarifiert, alterskrankheitsbedingte Beschäftigungsprobleme aufgefangen und ein Langzeitkontentarifvertrag entwickelt werden, der im ÖD seines gleichen suche (0701). Die Anwendung des BVerfG ermöglichte zudem eine flexiblere Eingruppierung der Beschäftigten und eine betriebsbezogene Arbeit der Arbeitnehmervertreter.

Doch auch wenn die Bahngewerkschaften von einer deutlichen Besserstellung ihrer Tarifbedingungen gegenüber dem ÖD sprechen, wurden Sicherungsbestimmungen für die alten Beschäftigten, etwa im Entgelt durch die so genannte Persönliche Zulage (PZ), nur durch eine allgemeine Absenkung der Löhne für alle Mitarbeiter erreicht. Nach einer Marktanalyse im Zuge der Bahnreform vereinbarten Gewerkschaften und Arbeitgeber eine Absenkung des Tarif-

niveaus in den Tarifbestimmungen für die neuen Mitarbeiter nach 1994 um acht Prozent. Daher betonen Kritiker der Privatisierung, dass der Wechsel der Unternehmensform lediglich zu einer Verringerung des Einkommens, einer Verlängerung der Arbeitszeit und einer Intensivierung der Arbeit geführt habe. Auch bildete sich ein tarifpolitisches Zweiklassenrecht zwischen Neueingestellten und den Eisenbahnern aus Behördenzeit. Konnten die Gewerkschaften tarifpolitisch an Handlungsmacht gewinnen, so habe dies aus Sicht von Privatisierungskritikern für die Beschäftigten selbst nichts Gutes bewirkt (0720):

„[...] ist ja für die Beschäftigten nicht ganz einsichtig, warum es toll sein soll, an Tarifverhandlungen teilzunehmen [...] potenziell auch Streiken zu dürfen, wenn das zu einer Verschlechterung führt, verglichen mit der Zeit, wo man faktisch nicht gestreikt hat und alles über den Öffentlichen Dienst geregelt wurde“ (0720).

Aus Sicht von Wolf liefen die Ausgründungen und die tarifvertragliche Diversifizierung der DB AG lediglich „darauf hinaus, eine zerklüftete Tariflandschaft nach dem Motto »Teile und herrsche« zu bilden“ (Wolf 2007b: s.p.). Mögliche Konflikte zwischen der tariflich in zwei Klassen getrennten Arbeitnehmerschaft blieben nach Aussagen von Vertretern der TRANSNET jedoch aus: *„Das hat [...] komischerweise [...] interessanterweise [...] keine Konfliktsituation gegeben“ (0701).* Während Vertreter der TRANSNET dieser Spaltung der Belegschaft offenbar nur wenig Beachtung schenkten (0703), schienen sich Vertreter der GDBA und GDL in diesem Punkt des innerorganisatorischen Konfliktpotentials weitaus bewusster zu sein und zielten mit der Entgeltrunde 2007 auf eine zügige Angleichung (0705). Gleichzeitig kritisierte die GDL die TRANSNET für das Festhalten an der Praxis eines Zulagensystems, das Altbeschäftigte des Unternehmens systematisch gegenüber neuen Arbeitnehmern bevorzuge und zu einer dauerhaften Absenkung des Tarifsystems führe (vgl. GDL 2008o: s.p.).¹⁴²

Konnten die Gewerkschaften die Politik beim Thema Beschäftigungssicherung in die Pflicht nehmen, die Rolle des Bundes als Eigentümer der DB AG wahrzunehmen, so begrüßen Vertreter der TRANSNET zugleich, dass sich das zuständige Finanzministerium aus der unternehmensinternen Tarifpolitik heraushalte und somit fiskalpolitische Engpässe keine Rolle mehr im Unternehmen

¹⁴² Ziel der GDL ist es die umfangreichen Zulagen und Zuschläge der DB, welche ein Drittel des Einkommens ausmachten, in entsprechende Eingruppierungen umzuwandeln (vgl. GDL 2008i: s.p.).

spielten (0702). Auch die Vertreter der DB AG können heute keinerlei Einfluss der Politik auf die Tarifverhandlungen mehr erkennen (0721). Lediglich die GDL sieht heute den Eigentümer der DB AG noch in der Pflicht seinen Einfluss über den Aufsichtsrat AG geltend zu machen. Erfolgreich appellierte sie im Tarifkonflikt 2007/08 an die Bundesregierung und konnte mittels öffentlichen Drucks erreichen, dass der Verkehrsminister die Konfliktparteien zu gemeinsamen Gesprächen einlud.

In Vorbereitung der gesetzlich vorgeschriebenen zweiten Stufe der Bahnreform 1999 und der hiermit zusammenhängenden Aufspaltung der DB AG in mehrere Tochteraktiengesellschaften unter dem Dach einer Holding, ließ die DB AG ihre unterschiedlichen Geschäftsbereiche bereits 1998 versuchsweise eigenwirtschaftlich arbeiten, um die Strukturen der zukünftigen Gesellschaften zu überprüfen. Doch um die Teilbereiche des Unternehmens nach dem Eisenbahnneuordnungsgesetz anschließend in selbstständige Aktiengesellschaften zu überführen, war es erforderlich die tariflichen Bestimmungen so zu gestalten, dass eine Transformation ins Individualrecht bei den Betriebsübergängen vermieden wurde. Um Tarifverträge auch für mehrere Gesellschaften innerhalb des Bahnbereiches des Konzerns gelten zu lassen, entwickelten die Tarifzuständigen von DB AG und Gewerkschaften so genannte Verweisungstarifverträge und später neue Tarifverträge. Hierbei kam es bei der DB AG auch zu einer tariflichen Differenzierung und Branchenspezialisierung durch Haustarifverträge für Branchen, die nicht zum Betrieb oder zur Infrastruktur der Bahn gehörten. So wurden unter anderem branchenspezifische Tarifregelungen für die Bereiche IT, Callcenter und Reinigung vereinbart. Diese, durch die zweite Stufe der Bahnreform beförderte tarifliche Differenzierung und Branchenspezialisierung, setzt sich bis heute fort. Wie am Beispiel der DB Dialog Telefonservice GmbH (Schwerin) oder der DB Autozug GmbH (Dortmund) kam es bei der DB AG zu Neugründungen von Unternehmen in stark von Arbeitsplatzabbau betroffenen Gebieten wie Mecklenburg-Vorpommern. Gerade den Bahnmitarbeitern konnten hiermit neue Arbeitsmöglichkeiten offeriert werden, doch die notwendigen Betriebsübergänge verhinderten eine Sicherung bis dahin erworbener Privilegien. Gleichzeitig schnitten DB AG und die tarifzuständige TRANSNET die dortigen Tarifverträge auf die Belange der jeweiligen Branchen zu. Mit diesen Neugründungen konnte die DB AG eine Flexibilisierung der Tarifverträge erreichen und Vereinbarungen zur Besitzstandswahrung verhindern, die bei einer Überleitung teuer oder unflexibel geworden wären. Für die Gewerkschaften dürfte für diesen Verzicht hingegen die Schaffung neuer

Arbeitsplätze für die Bahner in strukturschwachen Gebieten ausschlaggebend gewesen sein. Dennoch bewerten die Gewerkschaften die Zersplitterung des Gesamttarifwerkes in Bezug auf die wachsende Anzahl der Haustarifverträge und unterschiedlichen Branchen intern sehr unterschiedlich und lehnen sie bisweilen ab (0721). Auch auf Seiten der Arbeitgeber werden diese Branchen- und Haustarifverträge unterschiedlich bewertet. Während die neuen Gesellschaften oft Haustarifverträge fordern, ist dies nicht immer das erklärte Interesse des Gesamtkonzerns (0721). Der bisweilen irritierende Sprachgebrauch des so genannten Konzern-ETV der DB AG steht denn auch nicht für einen einheitlichen Konzerntarifvertrag, sondern für mehrgliedrige unternehmensbezogene Verbandstarifverträge, erweckt jedoch zugleich den Anschein einer andauernden Zusammengehörigkeit. Gerade hier wird die Trennung des vormals einheitlichen Unternehmens deutlich. Denn die Anlage des Konzern-ETV legt fest, für welche der Gesellschaften er Geltung besitzt. Zugleich bedeutete die zweite Stufe der Bahnreform, dass die DB AG fortan keine Konzernarbeitsverhältnisse mehr bündelte, sondern nur getrennt laufende Gesellschaften vertritt. Daher ist ein Wechsel von Arbeitnehmern immer auch mit der Beendigung und dem Neuanfang der Beschäftigungsverhältnisse verbunden und verhindert, dass es zu einer Wahrung bisheriger Besitzstände kommen kann.

Bedeutete die formelle Privatisierung der Deutschen Bahn für die Beschäftigten somit oftmals deutliche tarifliche Einschnitte, so sehen sich die Bahngewerkschaften überwiegend als Gewinner der Privatisierung. Einerseits habe ihnen die privatrechtliche Tarifpolitik eine größere Handlungsmacht beschert. Andererseits sieht zumindest die TRANSNET ihre Forderungen, die sie 1992 an den Reformprozess stellte (siehe Kapitel 7.1) als erfüllt an (0701). Auf die Frage, ob die Privatisierungen der Deutschen Bahn als Mittel zur Schwächung der Gewerkschaften betrachtet werden könne antworteten Vertreter der GDBA:

„Nein, nein, das ist mit Sicherheit kein Mittel zur Schwächung der Gewerkschaften, sondern die Gewerkschaften sind – so makaber das klingt – durch die Privatisierung der Bahn stärker geworden“ (0705).

Kritiker der Privatisierung hingegen sehen in der wachsenden Bedeutung der hauptamtlichen Gewerkschaftsmitarbeiter eine Folge der verschlechterten Arbeitsbedingungen beim Wechsel vom öffentlichen Dienstrecht zum privatrechtlichen Betriebsverfassungsrecht (0720). Darüber hinaus kann in Bezug auf die Tarifpolitik von einer zunehmenden Bedeutung der zwischengewerkschaftlichen Konkurrenz und Kooperation gesprochen werden.

7.4.1 Tarifkonkurrenz und tarifpolitische Kooperation

Spielte die tarifpolitische Konkurrenz unter den Gewerkschaften des Bahnsektors bis zur formellen Privatisierung 1994 keine nennenswerte Rolle, so brachte „die Privatisierungen im Zuge der Bahnreform [...] die traditionelle Formation von Tarifzuständigkeiten durcheinander“ (Müller/Wilke 2006: 245). Die neuen Möglichkeiten einer eigenständigen Tarifpolitik jenseits des starren Korsetts des Öffentlichen Dienstes und der steigende Anteil an Tarifkräften weckten insbesondere bei den drei Bahngewerkschaften GdED, GDBA und der GDL das Bedürfnis ihr organisationspolitisches Profil zu stärken. Die traditionellen Bindungen unter dem Schirm der jeweiligen Dachverbände öffneten sich zusehends und ermöglichten neue Koalitionen. Gerade in den massiven Konflikten um die Ergänzungstarifverträge 2002 und die Tarifrunde 2007/08 zeigten sowohl neue tarifpolitische Konkurrenz- wie Kooperationsverhältnisse. Auch wurden Formen von Überbietungskonkurrenz¹⁴³ seitens der kleineren Berufsgewerkschaft GDL deutlich, während andererseits Vorwürfe des Tarifdumpings erhoben wurden.

Noch in den ersten Jahren der Bahnprivatisierung trugen alle Tarifverträge der DB AG sowohl die Unterschrift der GdED/TRANSNET als auch der Tarifgemeinschaft (TGM) aus GDBA und GDL. Die beiden Gewerkschaften des dbb hatten sich hierfür in einer für ihren Dachverband speziellen Tarifgemeinschaft für den Abschluss von Haustarifverträgen mit der DB AG zusammengefunden. Dennoch nahm die TGM, wie bereits zu Zeiten der Bundesbahn, bei den Tarifverhandlungen lediglich eine nachgeordnete Rolle ein.

„Faktisch [...] liefen Tarifverhandlungen nach dem Prinzip des Vorrangs für den Stärkeren ab: Zunächst verhandelt die GdED/TRANSNET, danach erst die TGM. Der Preis für die Anerkennung der Tarifführerschaft der GdED/Transnet war, dass viele der Ergebnisse bereits vorstrukturiert waren, die kleineren Ge-

¹⁴³ Bispinck/Dribbusch unterscheiden die Tarifkonkurrenz zwischen Gewerkschaften in Überbietungs- und Unterbietungskonkurrenz. Überbietungskonkurrenz kann nach ihrer Definition durch mitgliedsstarke und strukturell starke Berufsgewerkschaften gegenüber den bisherigen tarifführenden Gewerkschaften betrieben werden. Diese zielen konfrontativ gegen die Arbeitgeberseite auf Verbesserungen für einzelne streikfähige und durchsetzungsstarke Gruppen und auf ihre eigene organisatorische Stärkung im Organisationsbereich. Unterbietungskonkurrenz gegen die bislang tarifführenden Gewerkschaften kann hingegen auch von mangelhaft streikfähigen und mitgliederschwachen Branchengewerkschaften in Kooperation mit der Arbeitgeberseite betrieben werden (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 159ff).

werkschaften nur Nuancen in die Verhandlungen einzubringen vermochten, bevor in den Endredaktionsverhandlungen ein aus allen Teilergebnissen bestehendes Gesamtergebnis festgestellt wurde. Auch aus diesem Grunde waren Tarifverhandlungen bei der Bahn immer außerordentlich zeit- und ressourcenverschlingend“ (ebd.: 248).

Die lange Jahre währende Tarifgemeinschaft TGM aus GDBA und GDL sah sich schon auf dem Weg zu einer Gewerkschaftsfusion unter dem Dach des dbb, als es 2001/02 zum Streit über die tarifpolitische Ausrichtung und das Verhältnis zur GdED/TRANSNET kam. Hatte bereits die Generalversammlung der GDL im Jahr 2000 deutliche Kritik an der Konzessionspolitik der TGM geübt und eine wachsende Streikbereitschaft an den Tag gelegt, wurde hierin auch deutlich, dass die GDL nicht Willens war, weiterhin nur der TRANSNET nachrangig in die Tarifpolitik der DB AG einbezogen zu werden. Nach Auffassung von Müller/Wilke stieß die fortwährende Konzessionspolitik zunehmend auf eine, für Berufsgewerkschaften mit hoher Mitgliederhomogenität typische, interne Vermittlungsproblematik, da Mitglieder und Funktionäre nicht mehr bereit waren im Verbund mit den beiden größeren Bahngewerkschaften „mehr Konzessionen machen zu müssen als erforderlich.“ Vielmehr fanden die Funktionäre der GDL „zunehmend an einer berufsgewerkschaftlichen Ausrichtung nach dem Modell der Piloten-Vereinigung Cockpit Gefallen“ (ebd.: 249).

Trotz dieser Abgrenzungssignale machte die TRANSNET mit einem Beschluss ihres Gewerkschaftsbeirats im Oktober 2001 den beiden damaligen dbb-Gewerkschaften das konkrete Angebot, bis 2004 zu einer gemeinsamen Verkehrsgewerkschaft zu fusionieren (vgl. ebd.: 250) und damit auch der neu gegründeten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Stirn zu bieten. Die GDL jedoch zweifelte an der Aufrichtigkeit dieses Angebotes und sah sich nur zu einer punktuellen Kooperation bereit. Hierbei sollte die Identität der Lokführergewerkschaft gewahrt bleiben. Zudem kam es im zu einem öffentlichen Streit zwischen GDL und TRANSNET als der GDL-Vorsitzende Manfred Schell der TRANSNET vorwarf „sich als Hausgewerkschaft der DB AG zu gerieren und sich gegenüber Mitarbeitern und Öffentlichkeit zum eigenen Vorteil in PR-Kampagnen des Unternehmens einspannen zu lassen“ (ebd.: 250). Versuchten Befürworter der zwischengewerkschaftlichen Kooperationen innerhalb der GDL daraufhin die Möglichkeit einer Kooperation zu wahren, kam es im Mai 2002 zum Scheitern der Bemühungen und zum Eklat zwischen GDL und GDBA, der eine endgültige Auflösung der TGM und ein Ende der Fusionsab-

sichten zur Folge hatte. Während die GDBA daraufhin eine verstärkte Kooperation mit der TRANSNET suchte und diese neue Gemeinschaft im September 2002 besiegelte, traten zwei führende Gewerkschaftsvertreter der GDL zur GDBA über (vgl. ebd.: 252ff). Trotz gegenseitiger Vorwürfe und konträrer Vorstellungen bezüglich einer zukünftigen tarifpolitischen Ausrichtung zeigte sich die neue Verhandlungsgemeinschaft zwischen GDBA und TRANSNET weiterhin offen für eine Kooperation mit der GDL:

„Wir wollten und wollen eine Spaltung der Eisenbahner verhindern. Die Führung der GDL hat offensichtlich andere politische Pläne“, so der GDBA-Vorsitzende Hommel (GDBA 2005b: 9).

Nach dreijähriger Kooperationsphase vereinbarten TRANSNET und GDBA als „konsequente Weiterentwicklung der bisherigen guten Zusammenarbeit“ zum 1. August 2005 vertraglich die Einrichtung einer Tarifgemeinschaft (TG). Mit dieser Zusammenlegung der Tarifarbeit der GDBA und TRANSNET wurde auch eine – die Parteigrenzen übergreifende – Zusammenarbeit eingeleitet.¹⁴⁴ Zentrales Element der TG wurde der so genannte „Entscheiderkreis“, der auf kurzem Wege die notwendigen Entscheidungen für die Beschlussgremien der beiden Gewerkschaften trifft, ausführt und für eine höhere Effizienz der Tarifarbeit sorgt (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 158, GDBA 2007b: 68).

Angesichts der guten Erfahrungen beider Gewerkschaften (0707) wurde die TG zum Muster einer weiteren Zusammenarbeit für eine Kooperation in den Bereichen Sozial-, Unternehmens- und Verkehrspolitik (vgl. TRANSNET 2008a: s.p.). So betreibt die TRANSNET neben ihrem Bildungs- und Förderungswerk (BFW) und der Bildungseinrichtung TRANSBIT seit dem Jahr 2008 zusammen mit der GDBA die Bildungseinrichtung TRANSMIT, die für Schulungen von Betriebs- und Personalräten sowie Seminare zu gesellschaftspolitischen Themen zuständig ist (vgl. GDBA 2007b: s.p.). Auch schlossen beide Gewerkschaften bereits 2005 eine Kooperationsvereinbarung zur Einrichtung einer Europäischen Akademie für umweltorientierten Verkehr (EVA)¹⁴⁵ sowie ge-

¹⁴⁴ Ist nach Angaben von Vertretern der GDBA die Parteinähe der GDBA zur CDU heute weniger stark, so bestehe in TRANSNET und DGB weiterhin eine enge Bindung zur SPD (0707).

¹⁴⁵ Neben der TRANSBIT GmbH der TRANSNET (57 Prozent) und der GDBA (10 Prozent) beteiligte sich auch die DB AG mit 33 Prozent an der Finanzierung der EVA. Aufgabe der EVA sind u.a. die Planung und Gestaltung von Seminaren, Fachkonferenzen und Veröffentlichungen. Partner der EVA sind hierbei neben der EU, der Friedrich-

meinsame Wahlvorschlagslisten für Aufsichtsrats- und Betriebsratswahlen ab und veranstalten gemeinsame Aktionen, Protestveranstaltungen sowie Fachkonferenzen (vgl. ebd.: 32). Im Jahr 2009 leiteten beide Gewerkschaften schließlich die gänzliche Verschmelzung ihrer Organisationen ein (siehe Kapitel 7.5.4).

Konflikt um die Ergänzungstarifverträge 2002/03

Doch während sich die zwischengewerkschaftliche Kooperation der Gewerkschaften TRANSNET und GDBA institutionalisierte, spitzte sich unter dem Druck wachsender privatisierungsbedingter und wettbewerbspolitischer Belastungen seit der Bahnreform die (tarifliche) Konkurrenz der beiden Gewerkschaften zur selbstständigen GDL zu. Denn diskutierten die Sozialpartner der DB AG seit dem Jahr 2000, angesichts der im Jahr 2002 auslaufenden Bundeszuschüsse für die Kosten der Bahnreform, auch Kostensenkungen im Personalbereich um das Geschäftsergebnis der DB AG zu verbessern, so erhöhte die Konzernleitung nach und nach ihren Druck auf die Verhandlungspartner. Während die Gewerkschaften darauf bestanden, dass die DB AG den im Beschäftigungsbündnis Bahn zugesagten Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis 2002 einhielt, drohte die Konzernleitung mit massiven Stellenstreichungen in den vier darauf folgenden Jahren (Abbau von 70.000 Stellen). Dadurch erreichte sie, dass eine Reduzierung von Personalkosten mit in die Verhandlungen einbezogen wurde. Hatte vor allem die TRANSNET im Jahr 2000 noch regionale Diversifizierung bei Einkommenserhöhung erfolgreich abgewehrt, so kam es im April 2001 hinter verschlossenen Türen zum erstmaligen Tabubruch: Im Ausgleich für die ausreichende Dotierung eines bereits zwischen Gewerkschaften und Unternehmen vereinbarten Fonds, der Ausgleichszahlungen für die 2002 wegfallenden oder verminderten Ansprüche sicherstellen sollte, willigte man ein, „dem Unternehmen bei seiner Forderung nach branchendifferenzierten Tarifverträgen entgegenzukommen“ und mittels Absenkungen den Wettbewerbsdruck des Unternehmens abzumindern (Müller/Wilke 2006: 215). In der Folgezeit verhandelten die Sozialpartner „eine wettbewerbsorientierte Umgestaltung der Tarifverträge und den Abbau der über den KonzernETV hinausgehenden Besitzstände bis spätestens zum Auslaufen der Bundeszuschüsse zum Jahresende 2002“, der neben einer Differenzierung nach Branchen auch eine Differenzierung nach Regionen einschloss (ebd.: 215). Sprachlich einigte

Ebert-Stiftung auch diverse europäische Gewerkschaften des Verkehrssektors (vgl. TRANSNET 2008o: 164f).

man sich darauf, fortan nicht mehr von Stellenabbau, sondern von Kostensenkungen zu sprechen. Auch sollten die Gewerkschaften durch Mitgestaltungsmöglichkeiten in ihren Organisationen stabilisiert werden, wenn sie einen weiteren Personalabbau zuließen. So genannte Ergänzungstarifverträge sollten dem bisherigen einheitlichen Konzerntarifvertragsrecht entgegen den Beschlüssen des Gewerkschaftstages der TRANSNET ein branchen- und regionalspezifisches Ergänzungstarifvertragsrecht hinzufügen. Insgesamt umfassten die ausgehandelten Vereinbarungen elf Tarifverträge und Konzernvereinbarungen, darunter zahlreiche Zumutungsklauseln im Bereich der Beschäftigungssicherung. Die dabei entstehenden Kosten für die Konzessionen gegenüber den Besitzständen der alten Belegschaft sollten jedoch weitgehend auf die neue und auf zukünftige Belegschaften umgelegt werden (ebd.: 218ff). Insbesondere die verhandlungsführende TRANSNET vernachlässigte damit den Umstand, dass die Zahl der seit 1994 neu Beschäftigten im Jahr 2002 bereits auf 60.000 Mitarbeiter angestiegen war. Forderungen nach einer Angleichung der Einkünfte ignorierte die Gewerkschaftsführung, selbst als Umfragen unter Mitarbeitern im Oktober 2001 das hohe Entgeltgefälle für dieselben Tätigkeiten kritisierten. Zudem willigte die TRANSNET in eine, in den Ergänzungstarifverträgen enthaltene, „Öffnungsklausel mit Einlassungszwang bei Verkehrsausschreibungen“ ein. Damit verpflichteten sich die Tarifparteien, im Falle von Ausschreibungen umgehend in Verhandlungen zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit einzutreten (vgl. Zitat aus dem Vertragstext bei Müller/Wilke 2006: 260). Wettbewerbssichernde Kompromisse sollten in diesen Fällen wiederum nur punktuell zu Lasten der Neueingestellten gelten.

Zwar verlängerte der Vorsitzende der DB AG wenige Tage vor der Bundestagswahl 2002 auf Druck des Kanzlers das Beschäftigungsbündnis bis 2006 und bescherte den Gewerkschaften einen Teilerfolg, doch übersah die Führung der TRANSNET zugleich die Gefahren, die von den Ergänzungstarifverträgen und den gleichzeitig schwellenden Konflikten um die Zusammenarbeit mit der damaligen TGM ausging.¹⁴⁶ Mit dem Bekanntwerden weiterer Pläne zum Stellenabbau und von Details der Ergänzungstarifverträge im Oktober 2002 kam es zum Konflikt zwischen der Gewerkschaftsführung der TRANSNET und ihrer Basis. Die Führung hatte sich zu lange auf direkte Verhandlungen zwischen

¹⁴⁶ Hatte die GDL bereits auf ihrer Generalversammlung im September 2001 erklärt, dass sie nicht bereit sei „den rigiden Personalabbau bis 2004 weiter mitzutragen“ (GDL 2001a: s.p.), so forderte sie nun ein Jahr darauf auch „ein Ende der Gewerkschaftlichen Konzessionspolitik“ (Müller/Wilke 2008: 29).

Gewerkschafts- und Unternehmensspitze konzentriert und dabei die tarifpolitische Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten erheblich überschätzt. Was folgte, war ein regelrechter Aufstand der Basis begleitet von „heilloser Konfusion der Verbandsspitze und hektischen Wiedergutmachungsversuchen“ der Verbandsspitze. Auch kam es zu einem „ungewöhnlich heftigen zwischengewerkschaftlichen Profilierungs- und Abwerbekampf“ (Müller/Wilke 2006: 230), da die GDL den innergewerkschaftlichen Konflikt der TRANSNET zur eigenen Profilierung nutzte. Mit dem Ende der TGM kam der GDL die von Intransparenz und Überbeanspruchung der Konzessionsbereitschaft gekennzeichneten Verhandlungen um die Ergänzungstarifverträge gelegen, um ihren eigenständigen Kurs unter Beweis zu stellen, mehr Transparenz in der Tarifarbeit einzufordern und gegen Absenkungen des Einkommensniveaus vorzugehen.

„Eine strikt mitgliederbezogene Tarifpolitik und das kategorische Verhindern jeglicher Einkommensminderung wurde geradezu zum Gütesiegel im Profilierungskampf mit den beiden anderen Gewerkschaften erhoben“ (ebd.: 253).

Hatten sowohl die GDL als auch die neue Verhandlungsgemeinschaft aus TRANSNET und GDBA im Juni 2002 noch dem Konzerntarifvertragswerk Bahn mit seinen wettbewerbsorientierten Branchen- und Ergänzungstarifverträgen zugestimmt, sah die GDL in der entscheidenden Verhandlungsphase im Oktober 2002 einen unberechtigten Eingriff in den Besitzstand von Zulagen und Zuschlägen. Konkret kritisierte sie, dass mit der Umstellung des Zulagensystems besonders ihr Klientel an Lokführern und Zugbegleitern betroffen sei, da bislang spezielle Fahrentschädigungen für diese Berufsgruppen in allgemeine Schichtzuschläge umgewandelt und entstehende Tätigkeitsunterbrechungen (TU) nicht mehr in voller Arbeitszeit vergütet werden sollte. Dies würde, so die GDL, die Anreize des Arbeitgebers zu einem rationalen Einsatz von Arbeit unterminieren und zu unsymmetrischen Schichtabläufen führen, die für die Unternehmen jedoch kostengünstiger ausfielen als die bisherige Praxis. Mit den Einschränkungen der TU entstünden besonders im Regionalverkehr deutliche Belastungen und ein erheblicher Mehraufwand für die Arbeitnehmer (vgl. ebd.: 256f). Während die Gewerkschaften der Verhandlungsgemeinschaft das Tarifvertragswerk trotz mangelnder Kenntnis des Verhandlungsstands durch Mitglieder und Funktionäre unterzeichneten, verweigerte die GDL ihre Zustimmung (vgl. ebd.: 256ff).

Der „Protestaufschrei“ mit dem insbesondere Gewerkschaftsmitglieder der TRANSNET auf das Bekanntwerden der Vertragsdetails Ende Oktober 2002

reagierte, überraschte die Gewerkschaftsspitze. Sowohl Betriebsräte und Vertrauensleute als auch Mitglieder waren über die Vertragsinhalte und die durch die Verbandsspitze zugestandenen Konzessionen überrascht und wussten nicht, wie sie reagieren sollten. Unterschriftenlisten wurden ausgelegt und die Verbandsspitze verbal angegriffen. Just zu diesem Zeitpunkt machte sich die GDL zum Sprachrohr der Proteststimmung des Fahrpersonals, griff die latente Unzufriedenheit der Arbeitnehmer gegen die Belastungen der Kapitalmarktorientierung auf und übernahm die Rolle der Betriebsopposition (vgl. Müller/Wilke 2006: 257, 2008: 29).

„Es kam zu Massenausritten von Mitgliedern der Transnet und GDBA, wobei es der oppositionellen GDL gelang, den größten Teil zu sich herüberzuziehen. Innerhalb weniger Wochen verloren beide Gewerkschaften mehr als 1.000 Mitglieder“ (Müller/Wilke 2006: 266).

Nach bedrohlichen Mitgliedsverlusten und Übertritten zur GDL reagierten die Gewerkschaftsführungen von TRANSNET und GDBA auf die innergewerkschaftliche Kritik und die Angriffe durch die GDL zunächst damit, dass sie ihre Politik der Gestaltung verteidigten. Auch wiesen sie darauf hin, mittels „Bestrebungen zu einem Tariftreugesetz und in Tarifverhandlungen bei den Wettbewerbern der DB AG“ auf eine Angleichung des Tarifniveaus hinwirken zu wollen (ebd.: 259). Doch bereits Anfang Dezember 2002 vollzogen TRANSNET und GDBA angesichts neuer Ankündigungen der DB Regio zum Stellenabbau und Einschränkungen für Beteiligung an Ausschreibungen, eine argumentative und verhandlungspolitische Kehrtwende. So sei das Tarifvertragswerk „Ausfluß eines forcierten Verschlankungs- und Börsenfähigmachungskurses der Konzernleitung“, während es für einen Börsengang noch viel zu verfrüht sei (ebd.: 180). Auch die bereits ausgehandelten Tarifverträge wurden suspendiert. Zugleich bot man der Arbeitgeberseite als konstruktiven Ausweg und zur Sicherung der Beziehungen zur Konzernleitung an, mittelfristig an einem Flächentarifvertrag Schiene arbeiten zu wollen. Hierfür forderte die Verhandlungsgemeinschaft eine Fusion der Arbeitgeberverbände. Auch versuchte die Verhandlungsgemeinschaft die Börsennotierung aufzuschieben und den Wettbewerbsdruck zwischen den Eisenbahnen durch korporatistische Einbindung der Politik abmildern zu lassen (vgl. ebd.: 181, 267f). Die GDL sah sich als Sieger des Konflikts während die DB AG damit reagierte, dass sie trotz Warnstreiks der Gewerkschaften Ausgliederungen von Regionalverbindungen in Schleswig-Holstein vorantrieb. Sie begründete ihren Schritt damit, dass sie

bislang 50 Prozent aller Ausschreibungen im Regionalverkehr verloren habe, wofür in vielen Fällen die um rund 20 Prozent höheren Personalkosten verantwortlich gewesen seien (vgl. ebd.: 264). Ende Januar 2003 legte die GDL im Gegenzug erstmalig ihre Forderungen nach einem leistungsorientierten und berufsspezifischen Spartentarifvertrag (SPTV) für die gesamte Branche (auch außerhalb der DB AG) des Regionalverkehrs vor und entfachten hiermit einen zwischengewerkschaftlichen Streit um die Tarifkonzeption. Von nun an standen die Forderungen nach einem SPTV der Forderung nach einem Flächentarifvertrag (FLTV) gegenüber (siehe Kapitel 7.4.2).

Um die Wogen an der eigenen Basis zu glätten, gingen die Verbandsspitzen von TRANSNET und GDBA mit hohen Lohnforderungen in die Entgeltrunde 2003, organisierten Warnstreiks und veranstalteten eine Großdemonstration vor der Konzernzentrale. Der DB-Konzern konterte seinerseits mit der Drohung Stellen abzubauen und warf den Gewerkschaften vor unter dem Deckmantel tarifpolitischer Forderungen auf dem Rücken des Unternehmens einen Kampf um Mitglieder auszufechten. Die GDL ihrerseits beschränkte sich zwar auf eher gemäßigte Lohnforderungen, doch hielt sie ihre Forderungen nach einem SPTV aufrecht und organisierte einen kurzzeitigen (lediglich eine dreiviertel Stunde dauernden), jedoch öffentlichkeitswirksamen flächendeckenden Warnstreik im Berufsverkehr deutscher Ballungsgebiete, womit sie sich „als tarifmächtiger und streikfähiger Akteur“ auswies (ebd.: 276). Als die DB AG schließlich ein Angebot vorlegte, übertraf sie zwar die Forderungen der GDL, schloss jedoch einen SPTV kategorisch aus und stellte die Gewerkschaft damit vor ein argumentatives Problem. Einigten sich DB AG und Verhandlungsgemeinschaft am 16. März 2003 auf einen gemeinsamen Tarifabschluss, lehnte die GDL ab. In der Folge setzte die DB AG die Verhandlungen mit der GDL in einer Schlichtung fort. Hierbei wurde erstmalig über den Gegensatz zwischen der Forderung nach einem separaten SPTV und dem durch die Rechtsprechung des BAG gestützten Grundsatz der Tarifeinheit gestritten.¹⁴⁷ Diesmal befand sich hierbei die Verhandlungsgemeinschaft in der komfortablen Vetoposition. Der Schiedsspruch der Schlichter vom März 2003 legte schließlich fest, dass sich die GDL vom Abschluss eines SPTV verabschieden und den bereits getroffenen Tarifvertragsabschluss zwischen Verhandlungsgemeinschaft und DB AG anerkennen müsse, zugleich aber ein Sonderverhandlungsrecht für bestimmte Tarif-

¹⁴⁷ Nach dem Grundsatz der Tarifeinheit in der Rechtsprechung des BAG können in einem Unternehmen nicht zwei Tarifverträge nebeneinander gelten.

materien erhalte. Da es bezüglich der Interpretation des Schiedsspruches unterschiedliche Auffassungen gab erklärte die GDL die Verhandlungen für gescheitert. Daraufhin verurteilten Unternehmensleitung und Verhandlungsgemeinschaft die von der GDL geforderten berufsspezifischen Regelungen und warfen der Gewerkschaft vor Organisationspolitik zu betreiben. Die GDL ihrerseits drohte wiederum mit Streik und berief sich dabei auf ihr Grundrecht zur Koalitionsfreiheit. Dennoch gelang es der DB AG am 21. April 2003 vor dem Arbeitsgericht Frankfurt eine einstweilige Verfügung gegen einen Streik der GDL zu erreichen. Sie entfachte jedoch damit ein juristisches Hin und Her zum Streikrecht und Tarifverträgen, das sich im Tarifstreit 2007/08 fortsetzen sollte. Die TRANSNET versuchte die festgefahrene Situation für sich zu nutzen und warb um die Einheit der Belegschaft sowie enttäuschte Mitglieder der GDL. Auch kündigte die Verhandlungsgemeinschaft an, nun Verhandlungen über eine Strukturreform des Tarifwerkes mit einer stärker an Leistung orientierten Vergütung führen zu wollen. Eine Wende im Tarifstreit zwischen DB AG und GDL brachte schließlich am 2. Mai 2003 die Entscheidung die Berufungsinstanz des hessischen LAG. Diese sprach der GDL das Recht zu, Streiks im Regionalverkehr durchzuführen und setzte damit zum ersten Mal in der Rechtsprechung die Koalitionsfreiheit vor den Grundsatz zur Tarifeinheit. Als die GDL sich daraufhin erneut streikbereit zeigte, bot die DB AG eine so genannte „Regelungsabrede, d.h. eine schuldrechtliche Vereinbarung der Vertragsparteien ohne die Normativkraft eines Tarifvertrags“ an (ebd.: 287). Zwar akzeptierte die GDL den gefundenen Kompromiss, doch wieder fielen die Interpretationen äußerst unterschiedlich aus. Nach Ansicht der GDL bedeutete die Regelung, dass im Rahmen des einheitlichen Tarifwerkes eine Anlage für Angelegenheiten der Lokführer geschaffen und die GDL stets in Regelungen für Lokführer zu fragen sei. Dafür wurde aber auf die begriffliche Verwendung des SPTV und eine Vertretung des sonstigen Fahrpersonals verzichtet. Letzteres rechtfertigte die Spitze der GDL damit, dass es bislang noch zu wenig Eintritte an Fahrpersonal gegeben habe, doch bedeutete es faktisch eine Aufspaltung ihrer Klientel. Die GDL sah ihre gewerkschaftspolitische Unabhängigkeit gewahrt, da diese Vereinbarung keiner Zustimmung der anderen Gewerkschaften bedurfte. Doch auch die DB AG verbuchte das Verhandlungsergebnis als ihren Erfolg, da ein einheitliches Tarifwerk gewahrt bleibe und die lokführerspezifische Anlage lediglich ein inhaltlich unveränderter paralleler Tarifvertrag von bisher im Tarifwerk vereinbarten Regelungen sei. Zudem stellte die Abrede aus Sicht der DB AG „lediglich die Festlegung eines gewissen Verhandlungspro-

cedere“ dar (ebd.: 288). Zu guter Letzt sahen auch die Gewerkschaften der Verhandlungsgemeinschaft ihre Option eines FLTV gewahrt, da es zu keinem SPTV gekommen sei (vgl. ebd.: 289). Zu einem Test der gefundenen Regelung kam es jedoch nicht mehr, da alle drei Bahngewerkschaften im Dezember 2003 ein „geheimes Friedensabkommen mit einem gemeinsam entwickelten Verhaltenskodex“ abschlossen, das der GDL die Federführung in Angelegenheiten der Lokführer einräumte. Zudem trat die GDL im Februar 2004 dem Projekt FLTV Schiene bei (ebd.: 290).

Somit verhinderte die gestiegene Konkurrenz unter den Bahngewerkschaften, dass es zu einer einseitigen tarifpolitischen Ausrichtung auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des DB-Konzerns kam. Doch sehen Müller/Wilke und ebenso Bispinck die Bemühungen der GDL, 2003 als eigenständige Tarifvertragspartei aufzutreten, als „gescheiterten Versuch“ an (Bispinck 2008: 81) und deuteten ihn Müller/Wilke 2006 noch als Grenze berufsgewerkschaftlicher Möglichkeiten (vgl. Müller/Wilke 2006: 290), so bewertet Bispinck 2008 die Ausgangsbasis für einen „von langer Hand“ geplanten und schließlich im Tarifkonflikt 2007 erneuerten Vorstoß (Bispinck 2008: 81). Auch aus der Sicht von Müller/Wilke sollte sich dieser Konflikt einige Jahre später noch einmal wiederholen – ohne dass sich die GDL mit einer solch belastbaren Lösung zufrieden gab (Müller/Wilke 2008: 30). Doch zwang der Konflikt nicht zuletzt die Gewerkschaftsführung der TRANSNET zu einer Sensibilisierung ihrer Tarifpolitik:

„Mit ihrem innerverbandlichen Aufstand, der zur Zurückweisung eines ganzen Pakets von »Zumutungstarifverträgen« führte, haben die Eisenbahner ihre Gewerkschaftsführung [der TRANSNET, Anm. d. A.] gegen deren Willen wahrscheinlich zum erstem Mal gezwungen, wirklich Gewerkschaft zu sein“ (ebd.: 323).

Konnte die GDL im Zuge des Konflikts in die Rolle der Betriebsopposition schlüpfen, so blieben die Gewerkschaften der Verhandlungsgemeinschaft in den Strukturen des Co-Managements gefangen. Insbesondere die branchenübergreifend aufgestellte TRANSNET sah sich durch das wiederholte Eingehen von Sanierungstarifverträgen einem generellen Problem ausgesetzt: „dem Verlust der Integrationswirkung einer allzu nivellierenden Tarifpolitik. Die Lokführer warfen die alte tarifpolitische Streitfrage zwischen Berufsverbänden und Industriegewerkschaften nach der notwendigen Balance zwischen Leistungs-

orientierung und nivellierender Gleichbehandlung wieder auf“ (ebd.: 324).¹⁴⁸ Der Konflikt um die Ergänzungstarifverträge der DB AG steht somit beispielhaft für die Auswirkungen von privatisierungs- und reformbedingten Sanierungslasten in einem von Berufsverbänden und Industriegewerkschaften durchzogenen Sektor.

Neue Instrumente zur Mitgliederbeteiligung

Als Reaktion auf die Erfahrungen des Konflikts um die Ergänzungstarifverträge erprobte die TRANSNET ein neues gewerkschaftspolitisches Instrument. Auf zehn regionalen Funktionärskonferenzen bot sie der erzürnten Basis mittels „Basis-Dialogen“ ein Ventil für ihre Unzufriedenheit. Auch forderte die Gewerkschaftsspitze in ihrer neu gestarteten Kampagne „Jetzt die Weichen stellen“ einen grundsätzlichen Politikwechsel im Unternehmen. Der Personalabbau solle beendet, mit mehr Personal der Service verbessert und der angekündigte Börsengang verschoben werden. Nach Ansicht Müller/Wilkes war dies „jedoch nicht mehr als ein taktischer Schwenk zur Anpassung an die Stimmungslage in der Organisation, denn eine vorbereitende strategische Diskussion über die Verknüpfung mit anderen laufenden tarifpolitischen Vorhaben fand nicht statt“ (ebd.: 231). Gleichsam setzte die Gewerkschaft ihre so genannten „Basisvoten“ oder Tarifdialoge fort. Ab 2004 versucht die TRANSNET somit Konflikten mit der Basis um Konzessionen für Tarife und betriebliche Beschäftigungsabkommen vorzubeugen. In punktuellen „QuasiBetriebsversammlungen mit eher zufälligen Zusammensetzungen“ ließ die Gewerkschaft in einem aufwändigen Verfahren¹⁴⁹ über das Zustandekommen von neuen Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung abstimmen (vgl. Rehder 2006: 238). Rehder bemängelt jedoch, dass die Gewerkschaft hierbei „das Ziel der Voten weniger in der Abstimmung als in der Möglichkeit für die Arbeitnehmervertretungen, Ziele und Inhalte besser an die Basis zu vermitteln“ sah (ebd.: 238). Kritisiert die Basisinitiative Bahn von unten darüber hinaus, dass die TRANSNET mit dem „Basisvotum“ eine reguläre Urabstimmung umgehe, so führte das Votum der Beschäftigten gleichwohl zu Nachverhandlungen mit dem Unternehmen und erwies sich als wirksame Ressource der Gewerkschaft, das Verhandlungsergebnis

¹⁴⁸ Nach Müller/Wilke hängt das Wiedererstarken kleiner und spezialisierter Berufsgewerkschaften (wie Fluglotsen, Flugbegleiter, Piloten, Ärzte und Lokomotivführer) auch mit dem Expandieren des Dienstleistungs- und Verkehrssektors zusammen (vgl. Müller/Wilke 2006: 325).

¹⁴⁹ In der Verhandlungsrunde 2004 zum BeSiTV veranstaltete die TRANSNET in nur drei Wochen fast 120 Veranstaltungen an mehr als 100 Orten (vgl. Rehder 2006: 238).

zu verbessern (vgl. ebd.: 238). „Die stärkere Berücksichtigung von Mitgliederinteressen gegenüber Organisations- und Systeminteressen führt“ nach Müller/Wilke nun „freilich dazu, dass die Transnet ein Stückweit populistischer und vielleicht weniger berechenbar auftritt als in früheren Zeiten“ (Müller/Wilke 2006: 316). Dennoch fehlte es der Gewerkschaft an einer wirksamen Vorgehensweise die zwischengewerkschaftlichen Konflikte beizulegen.

Der Tarif- und Organisationskonflikt 2007/08

War nach dem Tarifkonflikt um den Ergänzungstarifvertrag 2002/03 und der damit verbundenen Auseinandersetzung unter den Bahngewerkschaften GDL, GDBA und TRANSNET das zwischengewerkschaftliche Klima mit den Verhandlungen zum Beschäftigungssicherungstarifvertrag 2004/05 wieder weitgehend konstruktiv, so machte die GDL bereits während der Verhandlungen um ein neues Entgeltsystem Ende 2006 deutlich, dass sie für die Tarifrunde 2007 erneut beabsichtigte, eigene Forderungen aufzustellen. Gleichzeitig stellte die TG im März 2007 nach umfangreichen Mitgliederdiskussionen in Form von zahlreichen Tarifdialogen, mit einer Lohnforderung von sieben Prozent und einer Steigerung von mindestens 150 Euro im Monat im Vergleich mit den anderen Gewerkschaften des DGB die höchste Tarifforderung des Jahres auf. Beabsichtigte die DB AG, die Verhandlungen um ein neues Entgeltsystem¹⁵⁰ mit diesen Tarifverhandlungen zu verknüpfen, so beharrte die TG jedoch auf einer Trennung der Verhandlungen und setzte die Verhandlungen zum neuen Entgeltsystem aus. Wie angekündigt legte darauf auch die GDL im März 2007 einen mit der Gewerkschaftsbasis abgestimmten Forderungskatalog für einen so genannten Fahrpersonaltarifvertrag (FPTV) vor. Dieser sah angesichts der von der GDL kritisierten deutlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Lokführer und Zugbegleiter sowie ihrer geringen Löhne sowohl eine Steigerung der Einstiegsgehälter für Lokführer auf monatlich 2.500 Euro brutto (600 Euro mehr als bisher), eine stärkere Berücksichtigung der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit mit einem Endgehalt von monatlich knapp 3.000

¹⁵⁰ Ziel der DB AG war es nach eigenen Aussagen, mit einer neuen Entgeltstruktur die historisch bedingten Entgeltgruppen zu korrigieren und ein neues Vergütungsgefüge zu erstellen. Statt einem kurzfristigen Einsparungspotenzial verfolgte das Unternehmen hiermit einen lang- bis mittelfristigen Ausgleich. Zudem beabsichtigte die DB AG eine tarifpolitische Berücksichtigung der Entwicklungen und Veränderungen von rund 130.000 Mitarbeitern in 10.000 unterschiedlichen Tätigkeiten der letzten zehn Jahre und personalpolitisch eine Korrektur im Wertigkeitsgefüge der Tätigkeiten und Gruppen (0722).

Euro als auch Kürzungen und Verbesserungen der Arbeitszeit vor. Zudem nahm die GDL für sich in Anspruch, sowohl für die Lokführer als auch das weitere Fahrpersonal – etwa die Zugbegleiter – einen eigenständigen Tarifvertrag abschließen zu wollen. Die GDL sah in ihrer Forderung nach einem eigenständigen Tarifvertrag nach Ansicht von Beobachtern „ihre große Chance, sich vom Rest des Tarifgeschehens abzukoppeln“ und sich als unabhängige Interessenvertretung behaupten zu können (Stratmann 2008b: s.p.). Die Unternehmensleitung der DB AG lehnte daraufhin Verhandlungen über unterschiedliche Tarifregelungen für einzelne Mitglieder ab, legte jedoch Ende Juni und Anfang Juli 2007 erste Angebote vor. Als auch die dritte Runde keinen Verhandlungserfolg brachte, rief die TG vom 2. bis zum 4. Juli 2007 bundesweit zu Warnstreiks auf. Zur selben Zeit organisierte die GDL regionale Warnstreiks. Schließlich einigten sich die Arbeitgeberseite und die TG auf Grundlage verbesserter Angebote am 9. Juli 2007 auf einen Tarifabschluss über eine Einmalzahlung von 600 Euro für die Monate Juli bis Dezember 2007 und bei einer dreizehnmönatigen Laufzeit auf eine Lohnsteigerung über 4,5 Prozent ab dem 1. Januar 2008. Die TRANSNET konnte damit während der Vorbereitungen auf den geplanten Börsengang der DB AG 2007 den höchsten Tarifabschluss einer DGB-Gewerkschaft überhaupt verbuchen. Auch beinhaltete der Tarifabschluss der TG im Hinblick auf die Forderungen der GDL eine Revisionsklausel für den Fall, dass es einen konkurrierenden Tarifvertrag geben sollte (vgl. Tagesschau 2007: s.p.). Dies setzte die DB AG zusätzlich unter Druck der GDL diesbezüglich keinerlei Zugeständnisse zu machen. Bereits während sich die DB AG mit der TG auf Tarifverhandlungen einließ, versuchte sie zeitgleich die eingeleiteten Arbeitsk Kampfmaßnahmen der GDL gerichtlich verbieten zu lassen. So erreichte sie zunächst, dass weitere regionalen Warnstreiks der GDL am 10. Juli 2007 vom Mainzer und Düsseldorfer Arbeitsgericht untersagt wurden. Die GDL indes ließ sich nicht davon abhalten unter ihren Mitgliedern eine Urabstimmung für einen Streik durchzuführen, bei der 95,8 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder für Arbeitsk Kampfmaßnahmen zum Erreichen eines eigenständigen FPTV votierten. Die Arbeitgeberseite beantwortete die Streikdrohung der GDL damit, dass sie in einem Eilverfahren beim Nürnberger Arbeitsgericht am 8. August 2007 ein bundesweites Streikverbot gegen die GDL erwirkte. Diesem Urteil folgte jedoch auch auf Seiten der DGB-Gewerkschaften und zahlreicher Arbeitsrechtler heftiger Protest. In einem Vergleich der beiden Tarifparteien einigten sich die DB AG mit der GDL bei einem befristeten Streikverzicht der GDL auf zweiwöchige Moderationsgespräche. Das

hieraus resultierende einvernehmliche Verfahren zur Problemlösung sah vor, dass es bis Ende September 2007 keine weiteren Streiks geben und bis dahin die DB AG sowohl mit der GDL als auch der TG parallele Tarifverhandlungen führen sollte. Der GDL wurde hierbei das exklusive Recht eingeräumt mit der DB AG über Entgelte und Arbeitszeit der Lokführer zu verhandeln, während sie ihre Ansprüche zur Vertretung des sonstigen Fahrpersonals aufgab. Zudem sollte sich in diesem abstimmenden Verfahren „konflikt- und widerspruchsfreie“ Ergebnisse für den Gesamtkonzern ergeben (Bispinck 2008: 82). Als dieses Verfahren schließlich scheiterte, rief die GDL am 5. und 12. Oktober 2007 zu Streiks im Nahverkehr der DB AG auf, da das Arbeitsgericht Chemnitz auf Klage der Arbeitgeberseite „Arbeitsniederlegungen im Fern- und Güterverkehr aus Gründen der Verhältnismäßigkeit untersagt hatte“ (ebd.: 82). Da sich die beiden Tarifparteien auf keinerlei Vereinbarungen verständigen konnten, folgten am 18., 25. und 26. Oktober 2007 weitere Streiks im Nahverkehr. Als das Landesarbeitsgericht Chemnitz schließlich am 2. November 2007 das Streikverbot für den Fern- und Güterverkehr aufhob¹⁵¹, folgten in diesen Bereichen bundesweit Streiks vom 8. bis 10. und vom 14. bis zum 17. November 2007 (vgl. ebd.: 82). Die DB AG reagierte indes auf die Streiks zahlreicher Lokführer mit flächendeckenden Ersatzfahrplänen. Eine Lösung des Tarifkonflikts zwischen den beiden Tarifparteien wurde erst durch zunehmenden Druck des staatlichen Eigentümers in Form zweier Spitzengespräche der Tarifparteien bei Bundesverkehrsminister Wolfgang Tiefensee (5. und 21.12.2007) sowie eine Koppelung der Tarifverhandlungen an die bereits zwischen TG und DB AG fortgesetzten Verhandlungen über eine neue Entgeltstruktur des Unternehmens in die Wege geleitet. In diesen Verhandlungen hatten sich die TG und DB AG bereits am 29. November 2007 in einem Zwischenergebnis für den neuen Entgelttarifvertrag auf Einkommenssteigerungen von individuell mindestens zehn Prozent bis Ende 2010 geeinigt.¹⁵² Zudem sollte das neue Tarifvertragswerk „aus einem funktionsübergreifenden Basistarifvertrag und sechs funktionspezifischen Tarifverträgen bestehen“. In Letzteren sollten „die spezifischen Arbeitszeit- und Entgeltregelungen für die jeweiligen Tätigkeiten/Tätigkeitsgruppen geregelt werden“ (ebd.: 83). Diese funktionspezifischen

¹⁵¹ Gegen diese Aufhebung des Streikverbots durch das LAG Chemnitz legten am 24.12.2007 zwei Töchter der DB AG sowie der Agv MoVe "pro forma" eine Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht ein.

¹⁵² „Die Einkommenssteigerungen der Einkommensrunde werden dabei angerechnet. Für die Einführung der neuen Entgeltstruktur wird ein Volumen von 4 % der Lohn- und Gehaltssumme des Jahres 2007 bereitgestellt“ (Bispinck 2008: 82f).

Entgeltgruppen ermöglichten es nun der GDL ihre lokführerspezifischen Tarifforderungen unabhängig einzubringen und dennoch im Gesamtvertragswerk der DB AG zu bleiben. Am 12. Januar 2008 einigten sich der Vorstandsvorsitzende der DB AG Hartmut Mehdorn und der Vorsitzende der GDL Manfred Schell schließlich auf einen Lokführertarifvertrag (LfTV). Dieser sollte es ermöglichen, die Berufserfahrung und Qualifikation der Lokführer zu berücksichtigen. Ferner sah die Einigung die Eckpunkte eine Einmalzahlung von 800 Euro im Zeitraum 1. Juli 2007 bis 29. Februar 2008, eine Erhöhung des Entgeltvolumens ab dem 1. März 2008 um acht Prozent sowie eine weitere Entgeltvolumenerhöhung vom 1. September 2008 bis zum 1. Februar 2009 um drei Prozent auf insgesamt elf Prozent vor. Zudem verringerte sich die wöchentliche Arbeitszeit der Lokführer um eine Stunde auf 40 Stunden (vgl. Bispinck 2008: 83, Kreuzfeld 2008a: 7).

„Lange Zeit hatte die Bahn versucht, die Lokführer mit einem separaten Tarifvertrag zu ködern, der diese Bezeichnung in Wahrheit nicht verdiente. Er war nicht mehr als eine Fußnote im einheitlichen Tarifgefüge der Bahn. Später ließ sich die Bahn zwar auf einen eigenständigen Tarifvertrag ein, wollte ihn jedoch über eine Kooperationsvereinbarung der Gewerkschaften untrennbar mit dem restlichen Tarifvertragswerk verbinden. Die Vereinbarung sollte die GDL zum hundertprozentigen Gleichschritt mit der Tarifgemeinschaft aus Transnet und GDBA verpflichten. Der Vorstoß der Bahn scheiterte grandios“ (Stratmann 2008a: s.p.).

Kommentatoren sahen damit schon ein Ende der Tarifeinheit gekommen (vgl. ebd.: s.p.). Doch auch der Streit um den LfTV der GDL war noch lange nicht beendet. Um den öffentlichen Druck auf die GDL zu erhöhen drohte der Vorsitzende der DB AG Mehdorn an den darauf folgenden Tagen damit, aufgrund der Kosten des Kompromisses das Beschäftigungsbündnis der DB AG aufzukündigen, Arbeitsplätze abzubauen und die Fahrpreise zu erhöhen (vgl. Boewe 2008: 1). Als die DB AG schließlich zur Unterzeichnung noch auf einem Kooperationsabkommen der drei Bahngewerkschaften und dem Zugeständnis der GDL bestand, künftig auf eigene Tarifforderungen zu verzichten sowie ihr das Recht nehmen wollte auch die Lokführer der Tochterfirmen der DB AG zu vertreten, drohte die GDL erneut mit einem unbefristeten Streik. Zwar konnte die GDL hierdurch am 9. März 2008 in einer endgültigen Einigung mit der DB AG die Bedingungen des Bahnvorstandes zurückweisen, doch verzichtete sie zugunsten der anderen Bahngewerkschaften in einem erneuten Kompromiss neben dem Fahrpersonal vorläufig nun auch auf eine Vertretung der rund 2.900

Rangierlokführer. Ein Grundlagentarifvertrag sicherte neben den bereits getroffenen tariflichen Zusagen fortan sowohl die Eigenständigkeit des Lokführertarifvertrages (LftV) als auch eine Vertretung in den Töchtern der DB AG. Zudem einigte man sich darauf, dass unter den Bahngewerkschaften eine gegenseitige Anerkennung der Tarifverträge erfolgt und die GDL bis zum Jahr 2014 von der weiteren Werbung anderer Berufsgruppen absehen würde (vgl. Balcerowiak 2008a: 3, Rother 2008a: 8). Kurz drauf konnte die TG das neue Entgeltsystem mit einem abschließenden Gesamtvolumen von nun 6,5 Prozent und einer rückwirkenden Gültigkeit ab dem 1. März 2008 ihren Mitgliedern präsentieren. Damit verbesserte sich auch ihr Gesamtergebnis der Tarifverhandlungen vom Juli 2007 von 4,5 Prozent auf insgesamt 11 Prozent (vgl. TG 2008b: s.p., TRANSNET 2008c: s.p.). Den Konflikt mit der GDL bezeichnete das Vorstandsmitglied der TRANSNET Kirchner indes als nicht ausgestanden, da es sich weniger um eine Tarifauseinandersetzung als vielmehr um einen organisationspolitischen Konflikt gehandelt habe (vgl. Helmer 2008: 31). Trotz Kritik an der Vorgehensweise der Führung der GDL und am tariflichen Ergebnis aus den eigenen Reihen¹⁵³ konnte die GDL in einer Urabstimmung Mitte April 2008 schließlich unter den 12.000 aufgerufenen Mitgliedern mit 85,5 Prozent eine tragfähige Rückendeckung für den von ihr verhandelten Abschluss erzielen (vgl. LabourNet 2008: s.p., GDL 2008a: s.p.).

Konnte die DB AG 2008 im Tarifkonflikt mit den Lokführern die betriebliche Tarifeinheit somit nicht erhalten und musste erhebliche tarifliche Zugeständnisse machen, so gelang es ihr wenigstens die Konkurrenz der drei Bahngewerkschaften durch einen bis 2014 gültigen Grundlagentarifvertrag einzudämmen. Dieser Vertrag schließt bis dahin eine tarifliche Vertretung des Fahrpersonals durch die GDL aus und sichert eine gegenseitige Anerkennung der Tarifergebnisse durch die Gewerkschaften, was die DB AG somit vor steten Beeinträchtigungen des Betriebsablaufes schützt (vgl. Müller/Wilke 2008: 32, Seith 2008a: s.p., TRANSNET 2008b: s.p.). Deutlich besser erschien die Bilanz des Tarifkonfliktes 2007/08 für die GDL. Diese konnte allein im Jahr 2007 für rund 174 Stunden Streiks im Regional-, Fern- und Güterverkehr organisieren (vgl. GDL 2007: s.p.), während dem Unternehmen und der deutschen Wirtschaft nach Schätzungen von Experten bis zum Ende des Konfliktes ein

¹⁵³ So bemängelten innergewerkschaftlich Kritiker der GDL den Kampf der GDL u.a. als einseitig auf die die Organisationsinteressen der Gewerkschaft ausgerichtet und für die Vernachlässigung des Fahrpersonals sowie die Informationspolitik der Gewerkschaft (vgl. LabourNet 2008: s.p.).

„Schaden“ von 500 Millionen Euro entstand (vgl. Spiegel Online 2008b: s.p.). Zugleich sah sich die GDL genötigt, sich in deutschlandweit 37 Gerichtsverfahren gegen die DB AG zur Wehr zu setzen (vgl. GDL 2008q: s.p.). Auch innerbetrieblich war der Konflikt für die GDL ein voller Erfolg. So konnte die GDL neben zahlreichen Ein- und Übertritten bei den kurze Zeit später stattfindenden Personalratswahlen (6. bis 8. Mai 2008) einen deutlichen Stimmenzuwachs erzielen und acht weitere Mandate hinzugewinnen. Ähnliches galt auch für die Betriebsratswahlen bei zahlreichen NE-Bahnen (vgl. GDL 2008b/q: s.p.). Zudem sorgte der Tarifkonflikt dafür, dass sich die GDL trotz ihres Misserfolges im Bereich der rund 11.000 Zugbegleiter der DB AG, welche sie erst seit 2005 und bislang nur zu einem Drittel organisierte, bereits nach den ersten Streiks 2007 auch in anderen Bereichen des Nahverkehrs ausbreiten konnte (vgl. GDL 2008q: s.p., Behruzi 2008: 3, Balcerowiak 2008b: 3/2008c: 3). Trotz des Grundlagentarifvertrages beabsichtigt die GDL auch auf lange Sicht mit einer Erhöhung des Organisationsgrades eine Integration des Zugbegleiterdienstes in den LfTV zu erreichen (vgl. GDL 2008q: s.p.).

Als besonders problematisch galt der Tarifkonflikt 2007/08 im dbb. So zeigte sich die Organisation Ende 2007 nach Angaben der GDBA in der Frage der Tarifeinheit und in einer Unterstützung der Forderung der GDL nach einem SPTV tief gespalten. Kritiker innerhalb des dbb warfen der GDL vor, auf Kosten der Allgemeinheit die Separierung und Besserstellung einer Berufsgruppe zu betreiben (0709). Sie forderten den Erhalt der Tarifeinheit bei der DB AG. Gleichzeitig stieß der Kurs der GDL auf Zuspruch anderer Mitglieder. Hierbei war ihr Rückhalt im dbb so groß, das es der GDL gelang bei Vorstandswahlen der dbb tarifunion, den bisherigen Vorstand Hommel (GDBA) aus seinem Amt zu verdrängen (vgl. GDBA 2007c: s.p.). Kritiker der Bahnprivatisierung nutzten den Konflikt, um die Forderungen der Lokführer zu unterstützen und als Beitrag gegen einen Ausverkauf gesellschaftlichen Vermögens zu sehen (vgl. Wolf 2007c: s.p. sowie die Homepage www.bahnstreiksoli.de).¹⁵⁴ Doch auch Befürworter von Privatisierung und Wettbewerb sahen sich durch den Konflikt in ihrer Auffassung bestärkt:

¹⁵⁴ Das Bündnis Bahn für Alle bewertet im Tarifkonflikt 2007 die zunehmend offensivere Position der Lokführergewerkschaft GDL gegen einen Börsengang der DB AG als positiv. Der Tarifkonflikt der GDL mit der DB AG sei „*Sand im Getriebe*“ der Privatisierungsakteure gewesen, da er das Bewusstsein der Öffentlichkeit für die Umstrukturierungen der DB AG geöffnet habe (0720).

„In Branchen, in denen der Markt funktioniert, sorgt zudem der Wettbewerbsdruck dafür, die Forderungen einzelner Berufsgruppen mit den wirtschaftlichen Möglichkeiten des Unternehmens in Einklang zu bringen. Es sollte sich auch herumgesprochen haben, dass Arbeitgeber überzogene Lohnansprüche vermeintlicher Schlüsselgruppen letztlich doch durch Auslagerung und Personalabbau zu kontern wissen. Wo allerdings, wie im öffentlichen Dienst, die disziplinierende Kraft des Marktes fehlt und das Dienstrecht Personalabbau erschwert, haben die Gewerkschaften leichteres Spiel. Das sollte Impetus sein, die Privatisierung von Diensten voranzutreiben; zuallererst nun bei der Bahn“ (Göbel 2008: s.p.).

Erschien die DB AG 2008 alles in allem als Verlierer des Tarifkonfliktes, so plante ihr Vorstand offenbar bereits kurze Zeit später den nicht berücksichtigten Lohnkostensteigerungen mit Hilfe mehrerer „Hebel zur Kompensation“ zu begegnen. In einem offenbar streng vertraulichen, Mitte 2008 bekannt gewordenen Papier erwog sie hierzu auch eine Änderung ihres Geschäftsmodells, d.h. eine „Änderung der bislang praktizierten Konsensorientierung [des, Ergänzung d. A.] DB Konzern gegenüber Tarifpartnern“, mit den möglichen Konsequenzen einer „Verlagerung [der, Ergänzung d. A.] Arbeit ins Ausland, Outsourcing, Ausländische Lokführergesellschaften, Verkauf von Gesellschaften, Mindestlohn für [die, Ergänzung d. A.] Eisenbahnbranche ...“ (Bahn für Alle 2008b: s.p.). Bis 2010 schienen derartige Pläne jedoch nicht weiter verfolgt zu werden.

Diskussionen um die Rolle von Berufsverbänden

Begleitet wurde der Tarifkonflikt 2007/08 vor allem von einer Diskussion um die Rolle von Berufsverbänden. So äußerten Vertreter der GDBA bereits zum Beginn des Tarifkonflikts 2007 ihre Sorge, dass die Politik eine durch gewerkschaftliche Abspaltungen von Berufsgruppen verursachte mögliche Zunahme an Tarifkonflikten nutzen könne, um eine Beschneidung der Koalitionsfreiheit durchzusetzen. Zudem deuteten sie auf die Zwänge von Flächengewerkschaften hin, denen aufgrund von zunehmender Distanz ihrer Politik zur Basis Abspaltungen bestimmter Fachberufsgruppen drohen würden. Auch seien aus Sicht der GDBA Abspaltungen von Mitgliedsgruppen oft das Resultat von Unzufriedenheit über eine mangelhafte Vertretung durch die großen Gewerkschaften. Konkret befürchteten sie etwa, dass sich eine Gruppe wie die Fahrdienstleiter mit ihren rund 14.000 Mitarbeitern selbst organisieren könne. Die Erfahrung zeige zudem, dass der Bahnvorstand zwar zunächst die Forderungen kleinerer

Gruppen abblocken könne, doch dass es bei zunehmender Technologisierung ein leichtes sei, auch mit wenig Personal Blockaden im Betriebsprozess zu erreichen (0705). Im Umgang mit Abspaltungen sahen Vertreter der GDBA daher lediglich zwei Möglichkeiten. Entweder könne versucht werden, mittels Kooperation die Strukturen insgesamt zu verändern oder diese Gruppen müssten bekämpft und ignoriert werden. Der Kampf gegen gewerkschaftliche Abspaltungen könne jedoch auch zu Fehlschlägen führen. Daher bemühe sich die GDBA mittels neuer zwischengewerkschaftlicher Kooperationsformen (wie dem so genannten Forum für humane Mobilität (siehe Kapitel 7.5.4)) Berufsgewerkschaften zu reintegrieren (0705). Darüber hinausgehende Überlegungen kamen von der Gewerkschaft TRANSNET. So drohte ihr Vorsitzender Hansen Ende November 2007 sogar damit, die eigene Organisation in „eine Föderation von sieben oder acht Einzelorganisationen“ aufzuspalten, welche eigene Tarifverträge erkämpfen könnten (Spiegel Online 2007b: s.p.). Wissenschaftler wie Walter Müller-Jentsch bemühten sich indes die emotional geführte Debatte um die Rolle der Berufsgewerkschaften – insbesondere der GDL – wieder zu relativieren. Schließlich seien die Berufsgewerkschaften die primären Organisationsformen der Gewerkschaftsbewegung gewesen, deren Organisationsmacht (Primärmacht) aus qualifizierten Facharbeitern bestanden habe. Erst später seien die sowohl aus Facharbeitern als auch aus gering qualifizierten Arbeitern bestehenden heterogenen Industriegewerkschaften entstanden. Letztere hätten es in den vergangenen Jahren versäumt der „Sonderstellung“ der für die gewerkschaftliche Interessenpolitik notwendigen Facharbeiter in ihrer, die Einkommensdifferenzen einebnenden „solidarischen Lohnpolitik“ den Tribut für ihre Klassensolidarität zu zollen. Die kleineren Berufsgewerkschaften hätten den Facharbeitern in dieser Situation das „Selbstbewusstsein von Funktionseliten“ wiedergegeben. Eine Welle von neuen Berufsgewerkschaften sei bei den neuen Funktionseliten, etwa den IT-Spezialisten, jedoch nicht zu erwarten, da diesen die ausgeprägte berufliche Identität und entsprechende Organisationsformen fehlten. Eher seien Abspaltungen von (fusionierten) Großverbänden zu erwarten. Die Industriegewerkschaften müssten daher diesem Trend „mit einer differenzierten Interessenpolitik begegnen“, Solidarität neu definieren und die „organisatorische Einbindung und »Pflege« der strategischen Schlüsselgruppen, auf die es in tarifpolitischen Auseinandersetzungen letztlich ankommt“ betreiben. Auch müssten die Berufsgewerkschaften in eine gemeinsame Tarifpolitik integriert werden (Müller-Jentsch 2008: 62).

„Nachdem die GDL sich in einem hartnäckig geführten Tarifikampf als eigenständige Interessenvertretung durchgesetzt hat, sollte man sie in der Tarifgemeinschaft der Bahngewerkschaften willkommen heißen – als gleichberechtigte und kampfstarke Partnergewerkschaft für die zukünftigen Auseinandersetzungen“ (ebd.: 62).

Gerade letzteres dürfte jedoch nach der Art und Weise, wie die tarifliche Auseinandersetzung unter den Bahngewerkschaften geführt wurde, aufgrund von Misstrauen und der offenen Ablehnung untereinander als besonders schwierig erscheinen. Andererseits sehen Bispinck/Dribbusch in der GDL eigentlich traditionell keine besonders konfrontativ agierende Berufsgewerkschaft. Daher müsse dies fortan auch nicht so bleiben (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 160).

Konfliktpotenzial Tarifpluralität

Bis zur Basis gewerkschaftlicher Grundrechte erschütterte im Tarifkonflikt 2007/08 die Frage nach einem eigenständigen Tarifvertrag der GDL und somit der Tarifpluralität die bundesdeutsche Debatte. Galt in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) lange Jahre das Prinzip der Tarifeinheit – ein Betrieb, ein Tarifvertrag – wurde dies sowohl von Experten als auch von den kleineren Konkurrenten der DGB-Gewerkschaften, wie der GDL in Frage gestellt. Ihrer Ansicht nach sei die jahrzehntelange Rechtsprechung aufgrund der höhergestellten Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG rechtswidrig und sie hierdurch unrechtmäßig einschränkt. Daher stellten kleinere Berufs- und Branchengewerkschaften, die überwiegend in ehemals öffentlichen Sektoren organisieren, das Prinzip der Tarifeinheit bereits seit mehreren Jahren in Frage.¹⁵⁵ Klagen der Arbeitgeberseite gegen eine Tarifpluralität wurden, aufgrund der Brisanz der Rechtsprechung auf Druck des BDA immer wieder zurückgezogen. Schien das Prinzip ein Betrieb – ein Tarifvertrag faktisch zu erodieren, rechneten gerade Vertreter der GDBA und GDL mit einer mittelfristigen Revision der bisherigen Rechtsprechung des BAG (0706) (0705) (0709). Auch die von gewerkschaftlicher Konkurrenz besonders gezeichnete ver.di verfolgt mit Sorge die gerichtlichen Entscheidungen um die Tarifpluralität (0710). Trotz gegentei-

¹⁵⁵ Bereits Ende der 1990er Jahre setzte die Berufsgewerkschaft (Piloten-)Vereinigung Cockpit (VC) im Zuge des ver.di-Gründungsprozesses bei der 1997 vollständig privatisierten Lufthansa ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durch und stellte 2001 zum erstem mal höhere Gehaltsforderungen als die konkurrierende ver.di. 2006 Erstritt auch die mit ver.di im zunehmend privatisierten Gesundheitswesen konkurrierende Ärztevereinigung Marburger Bund (MB) eigene Tarifforderungen (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 158).

liger Auffassung in Punkto Tarifpluralität verurteilten Vertreter der GDBA die Klagen der DB AG gegen den Versuch der GDL für einen eigenständigen Tarifvertrag einzutreten. Ihrer Auffassung nach legitimierte die faktische Tarifmacht der GDL auch ihren Arbeitskampf (0705). Als besonders kritisch werten Gewerkschaftsvertreter den mit einer Tarifpluralität verbundenen tariflichen Konkurrenzkampf zwischen den Gewerkschaften (Überbietungskonkurrenz) und die Bevorzugung besonders durchsetzungsstarker Berufsgruppen. Eine Revision der bisherigen Rechtsprechung könnte somit bedeuten, dass durch die entstehende Tarifpluralität in einem Betrieb für Mitglieder verschiedener Gewerkschaften unterschiedliche Tarifverträge gelten, während keiner der Verträge für nicht organisierte Mitarbeiter gelten würde. Dadurch könnten eine Wechselbewegungen der Mitarbeiter unter den jeweils besten Tarifvertrag und ein Tarifwettbewerb unter den Gewerkschaften mit zunehmender Streikbereitschaft aus Angst vor dem Verlust ihrer Tarifmacht einsetzen. Arbeitgebervertreter befürchten hierbei vor allem eine Zunahme von Streiks und Unsicherheit in den Unternehmen sowie steigende Lohnforderungen einzelner Berufsgruppen.¹⁵⁶ Alles in allem dürfte aus Sicht einiger Experten mit einer Tarifpluralität in den Unternehmen die Streitigkeiten zunehmen,¹⁵⁷ ein lange existierendes System der Tarifeinheit kippen („*das ist ein echter Paradigmenwechsel*“ (0706)) und sich die Politik zu einer bereits heute von Arbeitgeberseite und einigen Experten geforderten Einschränkung des Streikrechts aufgrund der gestörten Ordnung genötigt sehen (vgl. junge Welt 2008: 1, Welt Online 2008c: s.p., Haas 2008: s.p., Bispinck/Dribbusch 2008: 160). Aus Sicht der GDBA sei daher die notwendige Voraussicht der Gewerkschaften geboten, um die bestehenden gewerkschaftlichen Rechte und Verhältnisse zu bewahren, sonst würden hierbei alle Gewerkschaften verlieren (0705). Nach Auffassung von Vertretern der TRANSNET galt die mögliche Tarifpluralität jedoch vor

¹⁵⁶ Nach Auffassung von Bispinck/Dribbusch argumentieren die Arbeitgeber in Fragen der Tarifkonkurrenz widersprüchlich. Zum einem treiben sie die Differenzierung der Tariflandschaft und -standards voran und steigern die zwischengewerkschaftliche Konkurrenz, während sie zugleich bei Überbietungskonkurrenz Tarifeinheit einfordern und entsprechende gesetzliche Maßnahmen fordern. „Dahinter steckt der strategische Ansatz einer wettbewerbsorientierten Tarifpolitik, die inhaltlich auf eine Deckelung, Differenzierung und Variabilisierung der Tarifstandards zielt und ordnungspolitisch von der betriebsbezogenen Tarifeinheit und der branchenbezogenen Friedenspflicht profitieren will“ (Bispinck/Dribbusch 2008: 162).

¹⁵⁷ „Schon jetzt machen die GDL-Konkurrenten Transnet und GDBA deutlich, dass auch sie die Möglichkeiten nutzen werden. Unverhohlen drohen Sie mit Streiks, falls sie sich durch den Abschluss der Lokführer benachteiligt fühlen sollten“ (Stratmann 2008b: s.p.).

allem als ein Problem der Arbeitgeberseite, die daher auch so stark interveniere. Die Tarifpluralität verschärfe zwar die Gewerkschaftskonkurrenz, doch sei der FPTV noch etwas anders gelagert. So ziele der anvisierte FPTV der GDL vor allem auf ein Konkurrenzverhältnis zwischen den Berufsgruppen. Die Forderungen der GDL seien auch gerade in Bezug auf die schlechten Tarife der Lokführer der NE-Bahnen nicht nachvollziehbar. Umgekehrt gebe es auch bei der DB AG andere schlechter bezahlte Berufsgruppen als anderswo. Bei den Verhandlungen um den BeSiTV legte die TRANSNET hohen Wert darauf, alle Berufsgruppen der DB AG gleichermaßen an den Einschnitten zu beteiligen. Sollte die GDL dies nun durchbrechen, liefe das auf ein Ausspielen der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen hinaus. Auch sei dann eine Abspaltung und „*Entsolidarisierung*“ weiterer Gruppen möglich, die Vertreter der TRANSNET „*für gefährlich*“ hielten (0702). Nach Ansicht des Vorsitzenden der ver.di, Frank Bsirske, könne eine solche Endsolidarisierung in Verbindung mit dem Erstarken der Berufsgewerkschaften gar eine „*Implosion des Gesamtsystems*“ bewirken, wenn bestimmte Berufsgruppen von Spezialisten einen Großteil der Personalkosten abschöpfen und somit weniger für die restlichen Arbeitnehmer übrig bliebe (Bsirske zitiert in Welt Online 2008c: s.p.). Darüber hinaus könne eine Anwendung von unterschiedlichen Tarifverträgen in der Praxis mit Folgen in den Unternehmen verbunden sein. Galt bislang für alle Mitarbeiter gleich welcher Organisation sie angehören in den Arbeitsverträgen der Passus: „*die geltenden Tarifverträge werden angewendet*“ (0707), so würde fortan die organisatorische Zugehörigkeit über die Tarifbestimmungen entscheiden. Dies erschien aus Sicht von Vertretern der GDBA unvorstellbar (0707). Alternativen für eine unterschiedliche Tarifierung von Berufsgruppen könnten auch Zulagen, Karrieremöglichkeiten oder eine neuen Entgeltstruktur sein. Tarifverträge getrennt nach Berufsgruppen, wie die Berufsverbände Marburger Bund oder Cockpit schloss die TG für sich hingegen aus, da sie deutliche Mehrarbeit durch Einzelforderungen von Berufsgruppen, wie beispielsweise Fahrdienstleiter oder Ingenieure, bei der Tarifgestaltung befürchtete: „*Und dann haben wir auf einmal auch 20 Tarifverträge mit völlig unterschiedlicher Ausrichtung, die wir alle zu betreuen hätten*“ (0707).

Dass der Konflikt um Tarifeinheit und Tarifpluralität bis heute als so bedeutsam erscheint, liegt auch an der gesetzlichen Eingrenzung von Gewerkschaften. Sind Gewerkschaften in Deutschland nicht gesetzlich definiert, so legt jedoch das BAG für die Wirksamkeit von Tarifverträgen den Maßstab der Tariffähigkeit – also die „*Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler*“ – an

Gewerkschaften an, den es nachzuweisen gelte (Bispinck/Dribbusch 2008: 155f).

Immerhin bescheinigten Bispinck/Dribbusch der Politik der GDL, keine wesentlichen tariflichen Verschlechterungen bewirkt zu haben (vgl. ebd.: 159). Aus Sicht der DGB-Gewerkschaften verliere jedoch die Gesamtheit der Beschäftigten mit der Eigenständigkeit der Berufsgewerkschaften die strukturelle Stärke dieser Gruppen, und durchsetzungsschwache Berufsgruppen liefen Gefahr ganz aus dem Solidarverbund heraus zu fallen (vgl. ebd.: 159f). Die TRANSNET bekräftigte daher, eine mögliche Tarifpluralität im Unternehmen und parallele Tarifverträge auch mittels eigener Tarifverträge bekämpfen zu wollen. Eine Revisionsklausel, welche die TRANSNET seit mehreren Jahren gegen einen zweiten Tarifvertrag mit einer anderen Gewerkschaft in all ihre Tarifverträge einfließen ließ erlaubte sofortige Kündbarkeit, worauf sich der Arbeitgeber dann „warm anziehen“ müsse (0703).

„Wir sind eine Gewerkschaft und würden den Laden auch dicht machen und wir sind so finanzkräftig, dass wir es können“ (0703).

Doch betrieb die GDL, anders als andere Konkurrenzgewerkschaften des DGB, schon sehr lange eine berufsgruppenbezogene Interessenpolitik und galt als etabliert, zeigte nicht zuletzt der Bahnsektor, dass eine (formelle) Privatisierung und die damit verbundenen Veränderungen der betrieblichen Tarifpolitik insbesondere (neu entstehende) Berufsgewerkschaften dazu animiert ihr organisationalpolitisches Profil zu stärken um im wachsender zwischengewerkschaftlichen Konkurrenzkampf Eigenständigkeit unter Beweis zu stellen und ihr Überleben zu sichern. Privatisierungen verschärfen somit in diesen Fällen die tarifpolitische Konkurrenzsituation der Gewerkschaften. Auch feiern die kleineren Berufsgewerkschaften wie die GDL laut einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) ihre Erfolge vorwiegend auf dem Feld der ehemaligen Staatsmonopolisten, da dort die Unzufriedenheit mit den bestehenden Lohnstrukturen besonders groß sei, Gehaltserhöhungen im Rahmen der Privatisierung eher knapp ausfielen und in der Privatwirtschaft einzelne Berufsgruppen deutlich schwerer zu organisieren seien (vgl. Welt Online 2008c: s.p.). „Schon vor Jahren hätte man sich um neue Tarifstrukturen kümmern müssen. Doch die Behördenbahn von einst hatte gar kein Interesse daran, in ihrer Belegschaft für große Differenzierungen nach Leistung und Qualifikation zu sorgen. Auch die Gewerkschaften hatten dieses Thema nicht im Blick“, so Stratmann. Die Tarifpartner müssten „Tarifverträge neu gestalten und die Belange einzel-

ner Berufsgruppen stärker berücksichtigen“ (Stratmann 2008b: s.p.). Darüber hinaus konnte die GDL gerade mit der Privatisierung und der damit verbundenen Beendigung der Beamtenlaufbahn für die Lokführer neue streikfähige Tarifkräfte in ihren Reihen gewinnen. Forderungen nach einer erneuten generellen Einschränkung des Streikrechts für die zur Aufrechterhaltung der wichtigen Infrastruktur notwendigen Lokführer kann indes nur entgegengehalten werden, dass bereits der fortwährende Status der (nun entliehenen) Bahnbeamten in der DB AG arbeitsrechtlich kritisch gesehen werden kann. Für diese Gruppe an Lokführern hielt die Politik bereits bei der formellen Privatisierung 1994 an den eingeschränkten Arbeitskämpfungsmöglichkeiten fest, obwohl sie nun in der Privatwirtschaft tätig sind. Mit der Beendigung der Verbeamtung der Lokführer hat sich der staatliche Zugriff auf das Arbeitsrecht eines privatisierten Wirtschaftszweiges deutlich erschwert.

Auch der Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen (AGVDE) sah seine Interessen durch die Tarifpolitik und das Vordringen der GDL in mehrere private Mitgliedsunternehmen berührt. Sei die Lokführergewerkschaft seit ein paar Jahren zu Lasten von der TG TRANSNET/GDBA und seit kurzem auch von ver.di bei einer Reihe von NE-Bahnen auf dem Vormarsch und durch ihren Erfolg im Tarifkonflikt 2007/08 mit der DB AG weiter gestärkt worden, so zeigten sich auch für den AGVDE erste Problematiken in der tarifpolitischen Auseinandersetzung mit der GDL. Auch der AGVDE zweifelte daher die juristische Haltbarkeit des Grundsatzes der Tarifeinheit an. Zudem dümmerte aus seiner Sicht die Gefahr herauf, dass die GDL ihren DB-Lokführervertrag (LfTV) sowohl im Niveau als auch in seinen Strukturen „auf alle Konkurrenten der DB, also auch auf die NE-Bahnen, zu übertragen“ suche (AGVDE 2009: 13). Auch versuche die GDL aus Sicht des AGVDE offenbar, neben den Lokführern auch das übrige Fahrpersonal zu organisieren. Der AGVDE lehnte aufgrund der befürchteten Konsequenzen (wie Mehrbelastungen der Personalabteilungen der vergleichsweise kleinen Mitgliedsunternehmen) die Anwendung zweier konkurrierender Tarifverträge ab und empfahl seinen Mitgliedern nur mit der betrieblichen mitgliederstärksten Gewerkschaft tarifvertragliche Vereinbarungen zu treffen. Bei gleicher Stärke müssten parallele Verhandlungen auf ein einheitliches Verhandlungsergebnis zielen. Generell sollten aus Sicht des AGVDE jedoch zum Erhalt der Tarifeinheit und zum Verhindern von Per-

sonalkostensteigerungen „alles daran gesetzt werden, die GDL aus den Unternehmen möglichst fernzuhalten“ (ebd.: 14f).¹⁵⁸

Am 24. Dezember 2007 reichten zwei Töchter der DB AG und der Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister Agv MoVe Beschwerde gegen ein Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts zur Aufhebung eines gegen die GDL vor dem Arbeitsgericht Chemnitz erwirkten Streikverbots beim Bundesverfassungsgericht (BVG) ein (Aktenzeichen 1 BvR 3261/07). Die auf einen Gutachten des Mainzer Staatsrechtlers Friedhelm Hufen beruhende Beschwerde, argumentiert damit, dass ein eigener (Lokführer-)Tarifvertrag gegen verfassungsrechtliche Prinzipien, wie die Parität der Tarifparteien, der Gleichbehandlung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, verstoße und nicht verhältnismäßig sei. „Zulässig sei allenfalls ein formal eigener Tarifvertrag mit einer Minderheitengewerkschaft, der aber inhaltlich nicht substanziell von den anderen Gewerkschaften gewährten Verbesserungen abweiche“ (Spiegel Online 2008a: s.p., Bauchmüller/Esslinger 2008: s.p.). Letztlich wurde diese Beschwerde nach Angaben des BVG jedoch am 30. September 2008 von den Beschwerdeführern wieder zurückgenommen, bevor der 1. Senat des BVG ein Urteil fällen konnte. Eine endgültige Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Grundsatzes der Tarifeinheit konnte dies jedoch nicht aufhalten. Am 23. Juni 2010 bestätigte das BAG in einen Grundsatzurteil zur Tarifeinheit (10 AS 2/10, 10 AS 3/10) die Erwartungen vieler Beobachter und revidierte seine bisherige Rechtsprechung. Von nun an können ganz offiziell mehrere Tarifverträge in einem Unternehmen gelten (vgl. BAG 2010a/b/c). Bereits im Vorfeld des Urteils forderten DGB und BDA die Politik zu einer Sicherung von Tarifautonomie und Tarifeinheit auf (vgl. DGB/BDA 2010) ernteten hierfür jedoch auch Widerspruch aus den eigenen Reihen.

7.4.2 Regionalisierung, private Konkurrenz und neue tarifpolitische Strategien

Ein weiteres maßgebliches Kapitel in Bezug auf die Veränderungen der Tarifpolitik im Zuge der Bahnreform und Privatisierung hängt mit dem so genannten Regionalisierungsgesetz (RegG) des Bundes vom 27. Dezember 1993 sowie dem Bedeutungszuwachs privater Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) auf dem liberalisierten deutschen und teilweise liberalisierten europäischen Schie-

¹⁵⁸ Dennoch räumt der AGVDE ein, dass es im Falle des Mitgliedsunternehmens vectus vorübergehend zu parallelen Tarifverträgen gekommen sei (vgl. AGVDE 2009: 14).

nenverkehrsmarkt zusammen. In diesen Bereichen kommt es zu einer starken Überschneidung privatisierungs- und liberalisierungsbedingter Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Tarifpolitik. Das formell privatisierte Bahnunternehmen DB AG muss sich angesichts der Zwänge eines liberalisierten Marktes wachsendem Konkurrenzdruck durch andere private Anbieterstellen. Durch die Regionalisierung tritt der Staat im Bereich des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) als Besteller von Daseinsvorsorge auf. Dabei vergeben die Bundesländer freihändig oder schreiben aus. Da die meisten Kosten im SPNV jedoch Fixkosten sind, kommt es nach Aussagen von Gewerkschaftsvertretern bei den Ausschreibungen zu einem Wettbewerb der EVU im Bereich der Personalkosten (0706). Deutschland gilt durch die Regionalisierung des SPNV als Vorreiter der europäischen Liberalisierung des inländischen Schienenpersonenverkehrs. Die DB AG konnte mit ihrer Tochter DB Regio AG bereits zahlreiche Erfahrungen mit der neuen Konkurrenz und in den öffentlichen Ausschreibungsverfahren sammeln. Büßte die DB AG als Marktführer hierbei Marktanteile ein, profitierte sie zugleich von Übernahmen und Beteiligungen von privaten EVU. Auch sprechen Vertreter der DB AG den Ausschreibungsverfahren durchaus eine politische Dimension zu, da die Beschäftigungsbedingungen in ihrer Kostendifferenz noch aus der Herkunft der DB AG als Staatsunternehmen herrührten. Dies erkläre aus ihrer Sicht auch den Druck auf die Löhne der DB Regio AG (0722). Durch den steigenden Wettbewerb unter den EVU wird auch für die formell privatisierte DB AG eine strategische Neuausrichtung wichtig, die bis zu Unternehmensausgründungen reicht. Entscheidende Kriterien in diesem Wettbewerb sind für die Gewerkschaften des Sektors die Unterschiede in der Struktur der NE-Bahnen (Betriebsorganisation und den Tätigkeitsbildern/-profilen der Mitarbeiter), in der Organisation der Mitarbeiter, im niedrigeren Tarifniveau der NE-Bahnen, in Fragen der Beschäftigungssicherung und in der Abhängigkeit von der Auftragsvergabe sowie dem gleichberechtigten Zugang der Betreiber zum Schienennetz. Hieraus ergeben sich neue Anforderungen an die Organisations-, Industrie- und Tarifpolitik der Gewerkschaften.

Die Strukturen der NE-Bahnen

Bis 1994 gab es in Deutschland relativ wenige NE-Bahnen. Ihr Anteil am gesamten Eisenbahnverkehrsmarkt lag weit unter zehn Prozent. Dies änderte sich im Zuge der Regionalisierung und Liberalisierung des Schienenpersonennahverkehrs und Schienengüterverkehrs. Heute verkehren neben den klassischen NE-Bahnen auch Neugründungen, Vereinigungen und neue EVU. Nach Kirch-

ner umfassten sie in Deutschland im Jahr 2008 in stetig steigender Zahl rund 330 EVU, von denen ca. 140 bis 180 in direkter Konkurrenz zur DB AG Verkehrsleistungen erbrachten (vgl. Kirchner 2008: 163).¹⁵⁹ Zu diesen NE-Bahnen gehören auch landeseigene Bahnen. Einige dieser Landesbahnen wurden in den vergangenen Jahren veräußert (vgl. Bahn von unten 2006b: s.p.), darum setzt sich die Gewerkschaft TRANSNET seit kurzem dafür ein, dass die ganz oder teilweise im Besitz der Bundesländer verbliebenen NE-Bahnen nicht weiter privatisiert werden (vgl. Öfinger 2008g: s.p.). Der Anteil der NE-Bahnen am SPNV ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf 16,3 Prozent¹⁶⁰ und im Schienengüterverkehr (SGV) sogar auf 19,7 Prozent in 2007 angestiegen (vgl. DB AG 2008d: 19, 11). Der für den Eisenbahnverkehr zuständige Ministerialdirektor des BMVBS, Thomas Kohl, erwartete im November 2008 in den kommenden Jahren einen Anstieg des Marktanteils der NE-Bahnen auf bis zu 50 Prozent (vgl. TRANSNET 2008z: 7). Gleichzeitig gehen Experten nach Jahren des Booms an neuen EVU von einer Marktberreinigung aus. Blieb diese bislang noch aus, so rechnet die GDBA sowohl durch den „dramatischen Preisverfall im Güterverkehrsmarkt“ als auch die Marktmacht der Global Players DB AG, Veolia, Arriva und Keolis langfristig damit, dass sich die Zahl der EVU im SPNV wieder reduzieren wird (GDBA 2007b: 92). Kritische Personalvertreter werfen den privaten Betreibern im Bereich des SGV vor, eine Art „Rosinenpickerei“ zu betreiben und sich beispielsweise nur auf bestimmte, besonders lukrative Güterverkehre zu konzentrieren (0717). Auch bedeute ihre Nachfrage für die Bahnindustrie keinen nennenswerten Absatzzuwachs an Schienenverkehrsmitteln, da die privaten Betreiber die Loks und Wagons ihrer Fuhrparks meist nur leasen würden (0717).

Die EU-Kommission ging im Vorfeld der Schienenverkehrsliberalisierung davon aus, dass der Personalbestand, welcher im Zuge der Wettbewerbsorientierung bei den traditionellen EVU abgebaut werde, durch neu entstandene Arbeitsplätze bei den neuen EVU kompensiert würde. Die Gewerkschaften des

¹⁵⁹ Als bedeutendster Konkurrent der DB AG im SPNV gilt mit 30,8 Millionen Zugkilometern und einem Marktanteil von 4,5 Prozent derzeit die Veolia Verkehr Deutschland. Nach Medienberichten dürfte sich der Anteil 2009 durch die Übernahme neuer Netze auf über 6 Prozent gesteigert haben (vgl. Balcerowiak 2008h: 4).

¹⁶⁰ Die Ausschreibungsverluste der DB AG ließen ihren Monopolanteil im SPNV von ca. 97 auf 80 Prozent sinken und reduzierten damit auch die Arbeitsplätze des Unternehmens im SPNV. Vertreter der ver.di äußerten in diesem Zusammenhang die Vermutungen, dass die DB AG hierbei auch bewusst von wirtschaftlich unattraktiven Strecken getrennt habe (0710).

Sektors sehen heute jedoch ihre gegenteiligen Befürchtungen bestätigt. So zeichnen sich die neuen EVU dadurch aus, dass sie nur mit minimaler Personaldecke und einer begrenzten Berufsgruppenweite (vor allem Lokführer und Zugbegleiter) wirtschaften (0713) (0718). Nach Erfahrungen der Tarifgemeinschaft liegt die Betriebsgröße der NE-Bahnen/EVU demnach im Schnitt zwischen 40 und 100 Beschäftigten (0706). Auch spielen die NE-Bahnen personalpolitisch nur eine untergeordnete Rolle. So blieb in den Jahren 1994 bis 2005 die Zahl der Mitarbeiter zwischen 14.000 und 15.000 Beschäftigte relativ konstant (vgl. Engartner 2008a: 164, Wolf 2005: s.p.).¹⁶¹

Gewerkschaftliche Organisation der Privatbahnen

Organisieren im Bereich der DB AG traditionell nur die drei Bahngewerkschaften TRANSNET, GDBA und GDL die Beschäftigten, so finden sich im Bereich der NE-Bahnen und neuen privaten EVU hingegen noch weitere Gewerkschaften. Zum Beispiel organisiert unter anderem die IG Metall mit der Gesellschaft Eisenbahn und Häfen des Thyssen-Krupp-Konzerns die größte werkseigene NE-Bahn Deutschlands (0712). Das weitaus größte Gebiet im Bereich der Privaten organisiert jedoch laut Vereinbarung im DGB die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Dennoch gilt die Bedeutung ver.di nach Aussagen des Verkehrsexperten Nils Bandelow verkehrspolitisch als „umstritten“, da sie „nur wenige Hundert Mitarbeiter nichtbundeseigener Eisenbahnen“ vertrete (Bandelow 2007: 145).¹⁶² Möchte sich die Gewerkschaft selbst zu ihrem Organisationsgrad im Bereich der NE-Bahnen nicht äußern, macht eine Studie der gewerkschaftsnahen europäischen Akademie EVA zumindest einen deutlichen Unterschied zwischen dem Organisationsgrad bei der DB AG und den NE-Bahnen aus: Sie spricht bei der DB AG noch von einem relativ hohen Organisationsgrad von ca. 46 Prozent, der nach Aussagen von Vertretern der TRANSNET dem vormaligen Behördenstatus zugeschrieben werden kann (0701), während der Organisationsgrad bei den größtenteils von ver.di organi-

¹⁶¹ Nach den Erfahrungen von Vertretern der TRANSNET, kann ein Wechsel der Beschäftigten von der DB AG zu den privaten EVU sowohl eine berufliche Besserstellung als auch eine persönliche Weiterentwicklung mit sich bringen (0704). Aus diesem Grunde würden nach Einschätzung der TRANSNET-Vertreter auch Gewerkschaftsmitglieder von der DB AG zu privaten EVU wechseln, obwohl dies einen Verzicht auf Beschäftigungssicherheiten bedeute (0703).

¹⁶² Zwar dürfte die Zahl der bei den NE-Bahnen organisierten Eisenbahner der ver.di deutlich höher liegen als von Bandelow angeführt, jedoch ebenfalls deutlich unter den prozentualen Zahlen der anderen Bahngewerkschaften.

sierten NE-Bahnen offenbar lediglich bei ca. 30 Prozent liegt (vgl. EVA 2005a: s.p.). Zudem schwankt der Organisationsgrad bei den NE-Bahnen nach Aussagen von Vertretern der GDBA in den einzelnen Unternehmen zwischen 80 und 10 Prozent, so stufen auch sie den Durchschnitt lediglich auf 25 bis 30 Prozent ein (0706). Gleichsam betonen Vertreter der TRANSNET, besäßen die Bahngewerkschaften in vielen dieser Betriebe eine hohe Akzeptanz, da zahlreiche Beschäftigte in NE-Bahnen zuvor bei der DB AG gearbeitet hätten und Gewerkschaftsmitglieder gewesen seien (0704) (0701).

Ein sehr gutes Beispiel gewerkschaftlicher Organisation stellt der größte Konkurrent der DB AG, der Veolia-Konzern dar. Hier bestehe nach Aussagen von Gewerkschaftlern, im Schienenverkehrsbereich (SPNV und Güterverkehr) ein überdurchschnittlich hoher Organisationsgrad, eine gute Zusammenarbeit mit dem Unternehmen und ein aktives Engagement der Betriebsräte und des Konzernbetriebsrates (0706). In anderen Fällen fällt es den Gewerkschaften offenbar schwerer die Mitarbeiter der privaten Bahnen zu organisieren und zu Arbeitskämpfmaßnahmen zu bewegen. Auch würde sich die Arbeitgeberseite derartige Bemühungen deutlich stärker entgegenstellen (0706). Als besonders problematisch gelten unter Gewerkschaftsvertretern Neugründungen, Mischkonzerne und ausländische EVU, die durch die Liberalisierung auf den Markt drängen. Hier müssen die Gewerkschaften oft Neuland betreten und haben es angesichts eines geringen Organisationsgrads schwer, Tarifverhandlungen zu führen (0701) (0705). Darüber hinaus stellt sich gerade in diesen Fällen die Frage gewerkschaftlicher Zuständigkeit. Während bereits aus historischen Gründen ein Zuständigkeitskonflikt zwischen den DGB-Gewerkschaften TRANSNET (ehemals GdED) und ver.di (vormals ÖTV) um die Organisation der Beschäftigten der NE-Bahnen besteht, sorgt die Liberalisierung des deutschen Schienenverkehrsmarktes nun für die Verschärfung dieses Konkurrenzverhältnisses.¹⁶³ Organisiert die TRANSNET neben der DB AG auch kommunale oder landeseigene Bahnen, wie beispielsweise die Hessische Landesbahn, die Königsteiner Eisenbahn oder die Osthannoversche Eisenbahn (OHE), verändert sich durch Übernahmen und Beteiligungen dieser Bahnen allmählich die Tätigkeitsgebiete der Anbieter. So stieg zum Beispiel die Hamburger Hochbahn

¹⁶³ Vereinfacht gesagt bedeuten die durch Ausschreibungen gemachte Zugewinne der von ver.di organisierten NE-Bahnen einen Verlust für die auf Seiten der DB AG organisierenden TRANSNET. Die Kehrseite des Ausschreibungswettbewerbs liegt für ver.di hingegen in den Schwierigkeiten bei der Organisation eines Unternehmenswechsels bei Ausschreibungsverlusten dieser kleineren Betreiber (0710).

(von ver.di organisiert) beim Metronom der OHE (von TRANSNET organisiert) ein. Im Beispiel des Veolia-Konzerns gelang eine Zusammenarbeit der beiden Gewerkschaften in den Aufsichtsräten der Unternehmen. Bei der Veolia wurde hierzu eigens ein rotierendes System des stellvertretenden Aufsichtsratspostens entwickelt (0701). Zugleich betonen Vertreter der TRANSNET, dass es trotz kleinerer Rängeleien um Zuständigkeiten sonst keine nennenswerten Konflikte im Schienensektor zwischen den beiden Schwestergewerkschaften gebe, da der Bereich Schiene zwischen den Gewerkschaften durch die jeweilige Betriebsordnung aufgeteilt werde. Demnach organisiere ver.di die Straßenbahnen, welche nach der Straßenbahn Bau- und Betriebsordnung (StraBO) fahren und die TRANSNET Unternehmen, die nach der EBO (Eisenbahnbau- und Betriebsordnung) fahren. Konfliktpunkte entstünden somit eher an den Schnittstellen der Verkehrsträger. Dies betrifft vor allem einige NE-Bahnen der Länder, die vom Schienenverkehr auf Busverkehr umgestellt hätten und bei denen die TRANSNET von nun an auch im Busbereich organisiere (0701). Trotz einzelner Konflikte konnten beide Gewerkschaften für den Schienenverkehr einen gemeinsamen Eisenbahntarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband Deutsche Eisenbahnen (AGVDE) abschließen (0711).

Angesichts des allmählichen Bedeutungszuwachses der privaten EVU und eines steigenden Organisationsgrades entschloss sich die bislang noch stark auf die Strukturen des DB-Konzerns konzentrierte TRANSNET Anfang 2009 ihre Interessenvertretung der Beschäftigten der NE-Bahnen durch die Gründung einer eigenen gewerkschaftlichen Fachgruppe zu verstärken und somit ihr Engagement außerhalb des DB-Konzerns auszubauen (vgl. Krauß 2008a: 5, TRANSNET 2009d: 4). Ziel des so genannten Projekts NE-Bahnen und der neu gegründeten Fachgruppe sei es mithilfe von Vertrauenspersonen „ein übergreifendes Netzwerk im Bereich der NE-Bahnen zu knüpfen“, neue gewerkschaftliche Strukturen zu schaffen und die Mitgliederwerbung weiter auszubauen (TRANSNET 2009j: s.p.). Sowohl TRANSNET als auch GDBA, die ähnliche Bemühungen verfolgt, versuchen hierdurch ihr Image als klassische Hausgewerkschaften der DB AG abzustreifen (0707).

Tarifierung und Beschäftigungssicherung der NE-Bahnen

Neben den organisatorischen Rahmenbedingungen änderte sich mit der Bahnreform und der Regionalisierung auch das Tarifgefüge der Bahnen in Deutschland. Noch bis 1994 gab es eine klare Trennung und keine Konkurrenz zwi-

schen den Gebiet der Deutschen Bundesbahn und den NE-Bahnen. Dennoch orientierten sich damals viele der NE-Bahnen, die im Kommunal- oder Landesbesitz waren und heute noch sind, wie die Bundesbahn am Tarifgefüge des Öffentlichen Dienstes (0702). Heute erschwert der Wettbewerb unter den EVU eine Vereinheitlichung des Tarifniveaus unter den privaten EVU und gegenüber der DB AG. Auch müssen die Gewerkschaften nach eigenen Angaben die regionalen Unterschiede im Tarifniveau der privaten EVU berücksichtigen (0706). Besonders die Start-up-Unternehmen der Branche verschärfen den Wettbewerbsdruck auf die Tarife. Zum Teil sind allerdings auch die traditionellen NE-Bahnen dafür verantwortlich den Wettbewerbsdruck auf die Löhne weiterzugeben.¹⁶⁴ So stieg beispielsweise die Hamburger Hochbahn (klassischer U-Bahn-Betrieb) in den Nahverkehrswettbewerb ein und macht der Hessischen Landesbahn mit niedrigen Tarifen Konkurrenz. Außerdem gilt unter Gewerkschaftsvertretern als problematisch, dass sich nach den geltenden Regelungen Unternehmen allein mit kalkulatorischem Preis an Ausschreibungen beteiligen können, die nur auf dem Papier existierten. Diesen Unternehmen ohne bestehenden Personalstamm und Tarifbindung werde dann zwei Jahre Zeit für die Vorbereitung des Betriebs gegeben, während die Gewerkschaften nach Aussagen von Vertretern der TRANSNET gezwungen seien, die neu eingestellten Mitarbeiter zu werben und auf Grundlage dieser kalkulatorischen Preise Tarife auszuhandeln (0702). Trotz solcher und anderer Schwierigkeiten gelang es den Gewerkschaften die tariflichen Regelungen der privaten EVU stark an die Tarife der DB AG anzulehnen (0706). Auch sind nach Aussagen Kirchners die meisten der EVU, die in Deutschland Eisenbahnverkehrsleistungen erbringen, tarifvertraglich gebunden¹⁶⁵ und im AGVDE¹⁶⁶ oder der Arbeitgebervereinigung Öffentlicher Nahverkehr (AVN)¹⁶⁷ organisiert. Nur ein kleiner Teil erbringt seine Leistungen ohne tarifliche Bindung. Bei diesen Unter-

¹⁶⁴ Für die GDBA stellen das historisch bedingte ungleiche Tarifniveau (der kleineren Unternehmen von vor der Privatisierung, die heute nach der Liberalisierung den Wettbewerb gegen die Großen ankurbeln) und die diesbezügliche Fragmentierung auf Seiten der Arbeitgeber ein deutliches Problem dar (0705).

¹⁶⁵ Nach Aussagen seines Gewerkschaftskollegen Jörg Krügers (TG) waren Ende 2008 80 bis 85 Prozent der Verkehrsunternehmen im SPNV tarifgebunden (vgl. TRANSNET 2008z: 7).

¹⁶⁶ Der AGVDE mit Sitz in Köln umfasst 115 Mitgliedsunternehmen (Stand: Mai 2009) (vgl. AGVDE 2009: 19).

¹⁶⁷ Der ANV mit Sitz in Hannover organisiert nach Angaben der GDBA vorwiegend EVU, die mit der Hamburger Hochbahn in Verbindung stehen. Hiervon besteht nur von einem Teil der EVU eine Tarifpartnerschaft mit der TG (vgl. GDBA 2007b: 93).

nehmen seien die Gewerkschaften jedoch oft in der Lage Mitglieder zu organisieren und eine Tarifbindung zu erreichen. Auch würde die Mehrheit der neu entstehenden Unternehmen bei Betriebsaufnahme Tarifverträge abschließen (vgl. Kirchner 2008: 163). Trotz der Mitgliedschaft vieler EVU in Arbeitgeberverbänden erfolgt die Tarifbindung der NE-Bahnen fast immer über Haustarif- oder Verbandstarifverträge, was das Erreichen eines einheitlichen Tarifniveaus erschwert und für ein deutliches Tarifgefälle unter den privaten Wettbewerbern sorgt (0702) (0705).

„Die privaten Betreiber öffentlicher Bahnen in Deutschland zahlen nach Angaben von Transnet und verdi bis zu 25 Prozent weniger Löhne und Gehälter als dies – noch – im Bereich der DB AG (und hier bei DB Regio) der Fall ist“ (Wolf 2005: 21).

Auch die GDL bestätigt, dass das Gefälle der Löhne der oft in Marktnischen agierenden NE-Bahnen in manchen Bereichen und insbesondere in strukturschwachen Gegenden rund 20 bis 25 Prozent unter dem allgemeinen Durchschnitt liegt (0708) (vgl. Balcerowiak 2008h: 4). Dass es zu diesem starken Gefälle kommt, führt Öfinger auch auf die Tarifpolitik der Gewerkschaften zurück: „Um in neuen Bahngesellschaften einen Fuß in die Tür zu bekommen, haben die Gewerkschaften jahrelang Tarifverträge weit unter DB-Niveau hingenommen“. So räumte Mitte 2009 auch der GDL-Vorsitzende Weselsky ein, „dass auch seine Gewerkschaft in der Vergangenheit »zu große Lohnunterschiede geduldet« habe, um den neuen Privatbahnen »eine Chance im Wettbewerb gegen die übermächtige DB« einzuräumen“ (Öfinger 2009a: s.p.). Dennoch heben Vertreter der GDBA als kleinen gewerkschaftlichen Erfolg hervor, dass die Tarifgemeinschaft 15 Jahren nach der Privatisierung nun immerhin ein weitgehend abgestimmtes und eingespieltes Tarifniveau der privaten EVU bestimmen könne, das rund acht Prozent unter dem der DB AG liege (0706).

„Leider ist es den Gewerkschaften in diesem Bereich bis heute nicht gelungen, Flächentarifverträge zu installieren. Der Verbandstarifvertrag des AGVDE (ETV-Neu) gilt im gesamten Bereich als ungefähre Richtschnur zur Einordnung des jeweiligen Tarifniveaus. Der ETV-Neu liegt einige Prozent unter dem Niveau des Bahnkonzerns. Dieser Abstand wird insoweit akzeptiert, als er den Wettbewerbsvorteil des Bahnkonzerns durch dessen Größe relativiert“ (Kirchner 2008: 163).

Angesichts der langjährigen Vergabezeiträume von meist zehn Jahren reagieren die Gewerkschaften bisher relativ gelassen auf die steigende Zahl der Wett-

bewerber und ihre tariflichen Unterschiede zur DB AG (0707). Doch nun warnen Kirchner und andere vor den Gefahren eines Lohn- und Sozialdumping im Ausschreibungswettbewerb des SPNV. Hier seien es oft nur die Personalkosten, über die Wettbewerbsvorteile erreicht werden könnten. Darüber hinaus ergebe sich für die Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen laut Kirchner das Problem, dass „bei Tarifverhandlungen nicht nur die wirtschaftliche Leistungskraft des Unternehmens zu bewerten“ sei, „sondern auch die Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit des Tarifvertrags(!) bei der nächsten Ausschreibung berücksichtigt werden“ müsse. Dies gelte insbesondere dann als sehr problematisch, wenn die Ausschreibung eine Bestandsleistung betreffe (Kirchner 2008: 164). Denn anders als bei der DB AG bestehen für die Gewerkschaften bei den privaten EVU aufgrund ihrer zumeist geringeren Größe nur in den seltensten Fällen die Möglichkeit bei Auftragsverlust, Beschäftigungsbündnisse und Beschäftigungssicherungstarifverträge abzuschließen und Mitarbeiter in anderen Bereichen unterzubringen. Auch geht der Kündigungsschutz für Arbeitnehmer der neuen privaten EVU meist nicht über die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen hinaus (0705).¹⁶⁸ Die Auftragsvergabe stellt daher für die Beschäftigten der NE-Bahnen eine deutlich höhere Bedeutung dar als für die DB AG, da ein Auftragsverlust beschäftigungspolitisch weitaus schwerer zu kompensieren ist. Somit üben Ausschreibungen bereits im Vorfeld der Verhandlungen verstärkt Druck auf die verhandelnden Gewerkschaften aus (0705). Dennoch bemühen sich die Gewerkschaften wie ver.di darum, bei Auftragsverlust der privaten EVU im SPNV einen Arbeitsmarkt für die Beschäftigten zwischen den Unternehmen zu organisieren. Als besonders schwer gestaltete sich dies nach Aussagen von Vertretern der Gewerkschaft für die Servicekräfte, da diese leichter neu anzuwerben seien (0710).

Sowohl die TG und ver.di als auch die GDL versuchten in der Vergangenheit die unterschiedlichen Haustarife der privaten EVU und der DB AG auf Basis flächentarifvertraglicher Strukturen anzugleichen. Anders als die TG und ver.di, die hierbei auf einen FLTV setzten, versucht die GDL hierbei jedoch ihre Vorstellungen eines FahrpersonalTV durchzusetzen (0709). Doch weigerte sich der AGVDE nach Aussagen von Vertretern der GDL Tarifverträge mit der Lokführergewerkschaft abzuschließen. Aufgrund zahlreicher betrieblicher Mehrheitsverhältnisse zugunsten der GDL gelang es der Gewerkschaft dennoch

¹⁶⁸ Für die Beschäftigten der klassischen NE-Bahnen aus dem Öffentlichen Dienst gibt es ab dem 40. Lebensjahr und nach 15 Dienstjahren eine Kündigungsbeschränkung. Für neue Unternehmen gibt es diesen Kündigungsschutz nicht (0702).

in vielen Fällen als Tarifpartner der privaten EVU eingebunden zu werden. Das Güterverkehrsunternehmen Rail4Chem akzeptierte die GDL sogar als alleinigen Tarifpartner. Hier konnte die GDL einen Tarifvertrag auf Niveau der DB AG abschließen und ein aus ihrer Sicht innovatives Memorandum of Understanding in Form eines internationalen Tarifvertrags für den grenzüberschreitenden Verkehr vereinbaren (0708). Trotz dieser tarifpolitischen Erfolge im Bereich der privaten EVU beklagt insbesondere die GDL, dass die Betreuung und das Tarifgeschäft für die Mitglieder der kleineren und oft wenig personalintensiven EVU für sie sehr aufwendig und kostenintensiv sei (0708).

Zunehmender Lohnwettbewerb im SPNV

Findet der Wettbewerb zwischen den privaten EVU untereinander und mit der DB AG überwiegend über die Differenzen des Tarifniveaus statt, so kommt es wie von den Gewerkschaften befürchtet, auf Seiten der privaten EVU zu diversen Beispielen für tarifliches Dumping. Vertreter von ver.di berichten davon, dass private EVU zum Teil die bislang in der gesamten Branche geltenden tarifvertraglichen Stufungen nach Dauer der Betriebszugehörigkeit damit umgehen würden, dass sie bestimmte Berufsgruppen aus ungelerten Arbeitskräften rekrutierten. Spezialisten, wie Lokführer, würden weiterhin gut bezahlt, während Servicepersonal, wie Zugbegleiter, eher kostengünstig und branchenfremd aus dem örtlichen Servicebereichen rekrutiert werde (0710). Bei der Neueinstellung betriebs- und branchenfremder Arbeitskräfte könnten die neuen Betreibergesellschaften oftmals auch von Fördergeldern der Bundesagentur für Arbeit (BfA) für die Schaffung neuer Arbeitsplätze profitieren:

„Also da kommt es in der Realität zu sozialen Verwerfungen – ein großes Problem – und da wird Wettbewerb auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen“ (0710).

Auch berichten Medien von Fällen, in denen die privaten Betreiber mittels Subunternehmer tarifliche Standards unterlaufen:

„Private Anbieter wie die Odeg [Ostdeutsche Eisenbahn GmbH, Anm. d. A.], die jetzt zwischen Cottbus und Zittau fährt, leihen sich ihr Zugpersonal bei Subunternehmern aus. Dort werden die jedoch wie Putzkräfte bezahlt“ (Tagesspiegel 2008: s.p.).

Die Gewerkschaften indes werfen sich gegenseitig vor, tarifliches Dumping zuzulassen und geringe Tarifverträge abzuschließen und verteidigen sich selbst

damit, aufgrund des Ausschreibungswettbewerbs im SPNV realistische Lohnforderungen stellen zu müssen und nur mit niedrigen Einstiegstarifen in den Betrieben Fuß fassen zu können (0707) (0719).

Reagieren die Gewerkschaften der Beschäftigten des SPNV durchaus unterschiedlich auf den im Rahmen der Regionalisierung einsetzenden Unterbietungswettbewerb der Anbieter, so positionieren sie sich gegenüber der Politik aber weitestgehend einheitlich. Auf die Ankündigung der Bundesregierung im Jahr 2005, die Regionalisierungsmittel zu kürzen, kam es zu gemeinsamen Protesten der DGB-Gewerkschaften und der GDBA (vgl. IG Metall 2005: s.p.). Dennoch konnten diese eine zeitweise Absenkung der bereitstehenden Mittel nicht verhindern. Weitaus erfolgreicher waren die Gewerkschaften in Bezug auf die Abwehr der von der DB AG gewünschte Regionalisierung der Entgeltbestimmungen. Die Bahngewerkschaften konnten eine solche regionale Spezifizierung verhindern und einen Erhalt des Konzerntarifrechts und des Konzernverbunds in den Tarifverträgen durchsetzen (0702).¹⁶⁹ Sie sehen sich dennoch gleichzeitig in ihrer Tarifpolitik einem wachsenden Druck zur regionalen Diversifizierung der Tarifbestimmungen ausgesetzt. Bei der Aushandlung von Tarifverträgen müssen die Gewerkschaften nach eigenen Angaben versuchen den unterschiedlichen regionalen Ansprüchen ihrer Mitglieder gerecht zu werden. Daher räumt beispielsweise die TG bereits heute Möglichkeiten zur betrieblichen oder örtlichen Differenzierung ein, um die aber kein großes Aufhebens gemacht werde: *„Das steht dann nicht unbedingt in der Tagespresse, das wird aber so gemacht, weil die Leute mit dem bundesweiten Standardtarif Schwierigkeiten haben, in München über die Runden zu kommen“* (0707). Auch lässt die TG zu, dass nach den Vorgaben des Marktes bei den kleineren Einheiten der Dienstleistungstochter der DB AG unterschiedliche Gehälter gezahlt werden (0707). Dennoch fürchten dieselben Gewerkschaftsvertreter die Konsequenzen einer generellen Regionalisierung von Tarifverträgen. Mit möglichen Forderungen nach einem regional höheren Niveau wären Eingeständnisse an den Tarifpartner für Regionen mit niedrigerem Niveau verbunden. Dies würde zu einer tariflichen Regionaltabelle für gleichwertige Tätigkeiten führen. Für das bundesweit eingesetzte Personal sei ein bundesweiter Tarifvertrag von Vorteil, doch gebe es angesichts der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten in Deutschland kaum ideale Lösungen (0707).

¹⁶⁹ Wo bis dahin, wie bei den Bahnbusgesellschaften oder der Bahnreinigung, bereits Regionalisierungen der Tarife aus den 80ern bestanden, blieben diese bestehen (0702).

Neben einer schwierigen regionalen Justierung der gewerkschaftlichen Tarifarbeit erhebt die DB AG vor dem Hintergrund des seit 1996 zunehmenden Ausschreibungswettbewerbs im öffentlichen SPNV auch die Forderung, die Tarifbestimmungen und Beschäftigungsbedingungen zum Zwecke ihrer Wettbewerbsfähigkeit einer branchenspezifischen Anpassung zu unterziehen (0721) (0722). Im Wettbewerb mit den überwiegend geringer tarifierten privaten EVU versucht sich die DB AG somit durch eine Entgeltabsenkung ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Gleichzeitig wird ihr vorgeworfen als zuständiger Netzbetreiber andere EVU auch beim Netzzugang zu diskriminieren.¹⁷⁰ Ein erster Versuch einer tariflichen Diversifizierung im Regionalverkehr in Form der Ergänzungstarifverträge 2002 scheiterte jedoch am Widerstand der GDL. Doch bereits 2005 konnte die DB AG im Zusammenhang mit dem Abschluss des BeSiTV eine erste generelle Entgeltabsenkung seit der Absenkung 1994 für neu eingestellte Mitarbeiter erreichen. Dennoch bestehen aus Sicht der DB AG Ungleichheiten und Wettbewerbsverzerrungen durch den Abschluss geringerer Haustarifverträge und eines niedrigeren ETV der an den AGVDE angeschlossenen EVU fort. Diese zwingen das Unternehmen nach eigenen Angaben zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit: *„Wir haben ein Wettbewerbsproblem und müssen dringend die Wettbewerbsfähigkeit herstellen, also sprich eine vergleichbare Wettbewerbsfähigkeit“*, so ein Vertreter der DB AG (0722). Die Schuld an diesen Unterschieden im Tarifniveau von bis zu 25 Prozent weist die DB AG den Bahngewerkschaften sowie sich diese untereinander zu. Zwar betonen alle Bahngewerkschaften, sie seien an einer Angleichung der Tarife an das Niveau der DB AG und des Agv MoVe interessiert, doch schlugen derartige Bemühungen in der Vergangenheit fehl. Daher entschloss sich die DB AG mit einem Beschluss vom 12. Februar 2008 nun mittels Ausgründungen von Tochtergesellschaften im SPNV selbst als Billig-Konkurrenz auf den Plan zu treten. So plant die DB AG rund 30 Ausgründungen vorzunehmen, mit denen sie nach Aussagen des Vorstandes *„in dem Wettbewerb entsprechendes Verhältnis zwischen Produktivität und Lohn“* anstrebt (Hank/Siedenbiedel 2008: s.p.). Es gehe der DB AG dabei nicht um Lohndumping, sondern um einen flexibleren und effizienteren Einsatz der Beschäftigten, der Arbeitsplätze

¹⁷⁰ Führende Vertreter der Gewerkschaft ver.di bemängeln seit der Börsenorientierung der DB AG bei der Trassenvergabe eine versteckte oder offensichtliche Diskriminierung der konkurrierenden EVU beim Netzzugang. So ließ die DB AG für den SGV in der Vergangenheit Engpässen des Netzes entstehen, legte im Bereich des SPNV zeitlich hohe Hürden für konkurrierende Angebote fest und setzt ihre Konkurrenten im Bereich des SPNV schwer planbarer oder verzögerter Wartungsarbeiten aus (0710).

durch Wettbewerbsfähigkeit sichere (vgl. Seith 2008b: s.p., DB AG 2008a. s.p., Hank/Siedenbiedel 2008: s.p.). Waren Unternehmensauslagerungen und Tarifdumping für Vertreter der TG noch Mitte 2007 kein Problem im Kernbereich der DB AG, sondern lediglich in den Bereichen Reinigung, Bewachung und der einfachen Dienstleistungen (0707), so änderte sich dies mit der Ankündigung der DB AG, im Bereich der DB Regio rund 9.000 Mitarbeitern in regionale Gesellschaften mit anderem Tarifniveau auszulagern. Heute sehen sich die Gewerkschaften mit ersten Beispielen von Auslagerungen und Tarifdumpings konfrontiert. So bestanden bereits im September 2008 nach Medienangaben formal bereits acht der angekündigten 30 Aus- und Neugründungen (vgl. Spiegel Online 2008d: s.p.). Auch gelangen der DB AG Mitte 2009 erste Erfolge mit derartigen Tochtergesellschaften. Nach dem Erfolg der ReinlandBahn (und bisherigen Heidekrautbahn) erhielt nun die neu gegründete DB Regio Hessen GmbH (ehemals DB Region Südost) den Zuschlag für den Nahverkehrsbetrieb in Mittelhessen (vgl. TRANSNET 2009g: 2). Die TG reagierte umgehend und warf der DB Regio AG mit diesen Aus- und Neugründungen einen „handfeste[n] Tarifbruch“ vor, da sie elementare Bestandteile des Konzerntarifrechts und des Gesamtpakets des BeSiTV verletze (vgl. TRANSNET 2008k: 2).

Als Beweis dient der TG wie auch ver.di unter anderem der Versuch der DB AG mit ihren Tochtergesellschaften im Nahverkehrswettbewerb, wie der Heidekrautbahn, die gültigen Tarifverträge mit der TG zu umgehen (vgl. TRANSNET 2008k: 2, Tagesschau 2008c: s.p.). Der BeSiTV sehe den ausdrücklichen Verzicht des DB-Konzerns auf Outsourcing sowie Aus- und Neugründungen vor. Nun befürchtet die TRANSNET, dass die DB AG mit diesem Schritt ein „Dumping pur“ unter den EVU auslösen werde. Daher forderte sie, dass der Konzern so genannten Verweisungstarifverträgen für derartige Unternehmenstöchter zustimmen müsse (vgl. TRANSNET 2009g: 2). Auch der Leiter der Bundesfachgruppe Schienenverkehr von ver.di, Stefan Heimlich, warnte „die Bahn ausdrücklich davor, diesen Weg des Lohndumpings wie bei der Heidekrautbahn weiterzugehen“ (Kellner 2008: s.p.).¹⁷¹

¹⁷¹ „In ähnliche Richtung einer stärkeren Rentabilitätsorientierung deutet die Reaktion der DB Regio AG, sich nur dann noch an Ausschreibungen zu beteiligen, wenn diese »unternehmerisch sinnvoll«, d.h. aufgrund der Kostenlage nicht von vornherein aussichtslos sind. Da das Unternehmen hierfür vor allem die Lohnkosten verantwortlich machte, war diese Absichtserklärung zugleich Teil eines taktischen Ringens mit den Gewerkschaften um eine wettbewerbsfreundlichere Tarifpolitik. DB Regio schien jedenfalls als Konzern keineswegs zu beabsichtigen, die Verkehre verloren zu geben“ (Müller/Wilke 2006: 75).

Aus Sicht von Vertretern der TG entstand durch die Verbindung von Privatisierung und Regionalisierung ein für die Gewerkschaften recht fataler Wettbewerb auf Ebene der Personalkosten (0706). Daher versuchen sie seit geraumer Zeit diesem Wettbewerb durch eine Einhegung der tariflichen Zustände einzugrenzen. In diesem Zusammenhang rief die GDBA auch die GDL zur Zusammenarbeit mit der TG auf, um wirksamer Lohndumping und das gegeneinander Auspielen der Beschäftigten im SPNV verhindern zu können (vgl. Welt Online 2008e: s.p., AP 2008: s.p.). Auch die GDL bezeichnete es als „gemeinsame Ausgabe der Bahngewerkschaften“ hierauf zu reagieren (GDL 2008c: s.p.). So ist denn auch nach Brandt/Schulten die „wichtigste Voraussetzung“ zur wirksamen Erwidern des wettbewerbspolitischen Drucks und zur Schaffung einheitlicher Mindeststandards für die Branche eine gewerkschaftsübergreifender Kooperation und branchenweite Koordinierung der Tarifpolitik (Brandt/Schulten 2008b: 574) (vgl. Brandt/Schulten 2008a: 85). Haben die Gewerkschaften des SPNV die Notwendigkeit einheitlicher Tarifstandards erkannt, so mühen sie sich jedoch seit Jahren mehr oder weniger erfolglos mit der Umsetzung unterschiedlicher Konzepte ab. Diese zum Teil konkurrierenden Konzepte reichen von der Umsetzung sektorspezifischer Flächentarifverträge, über die Durchsetzung einzelner Spartentarifverträge bis zu berufsgruppen- oder branchenbezogenen Tarifverträgen.

Neue tarifpolitische Strategien der Gewerkschaften

Warum Flächentarifverträge im Allgemeinen für die Gewerkschaften gerade heute so bedeutsam sind, machen Riexinger/Sauerborn deutlich. Sie messen dem FLTV eine besondere gewerkschaftspolitische Bedeutung bei, da dieser am ursprünglichen Funktionsmechanismus der Gewerkschaften ansetzt: Die Stärke der Arbeitnehmer sich auf Ebene einer gesamten Branche/eines ganzen Gewerbes soweit zu organisieren, dass dem ‚Erpressungspotenzial‘ der Arbeitgeber durch Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander sowie mit Arbeitslosen wirksam begegnet wird (vgl. Riexinger/Sauerborn 2004: 18f). Hauptproblem der Gewerkschaften sei jedoch, dass es dem FLTV im Zeitalter der Globalisierung durch die Entgrenzung der Ökonomien, die internationale Arbeitsteilung und die „Herausbildung eines internationalen Arbeitsmarktes“ bislang noch an einer Fortsetzung in die transnationalen Branchen fehle (ebd.: 20). Bei lohnkostenbedingten Standort- und Investitionsentscheidungen habe das Kapital somit immer die Möglichkeit, entweder auf Lohnkostensenkung zu beharren oder den Standort zu wechseln. Konstatieren Sauerborn und Bis-

pinck/Dribbusch heute eine Erosion und einen Bedeutungsverlust des für die Tarifbindung wichtigen Flächentarifs, so sieht Sauerborn hierin den wesentlichen Grund für die Misserfolge und den Bedeutungsverlust der Gewerkschaften. Auch fehle es vor allem „an der »Kongruenz« von Branche und Geltungsbereich des Tarifvertrags“, um dem gewerkschaftlichen Drohpotenzial mittels Minderung der Konkurrenz der Arbeitskraftanbieter Glaubwürdigkeit zu verleihen (Sauerborn 2001a: s.p.) (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 154).

„Um Flächentarifverträge durchsetzen zu können, muss die gewerkschaftliche Organisation diesen Bereich umfassen, für ihn möglichst konkurrenzlos zuständig sein, in ihm anerkannt sein. Den Branchenbezug darf die gewerkschaftliche Organisation nicht unter-, wohl aber überschreiten“ (Sauerborn 2001b: s.p.).

Brandt/Schulten machen zudem die Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen als zentralen Faktor der Erosion des deutschen Flächentarifvertragssystems aus (Brandt/Schulten 2008b: 574). So fanden nach der Liberalisierung und Privatisierung der Bahn auch im deutschen Eisenbahnsektor eine zunehmende tarifliche Fragmentierung des Schienenverkehrssektors und die Herausbildung offener Tarifkonkurrenz statt. Auf der einen Seite vereinbart die DB AG nach Konzernsparten differenzierte Haustarifverträge, während auf der anderen Seite die privaten EVU in der Regel auf Haustarifverträge oder regionale Verbandstarifverträge setzen. Gleichzeitig sind sowohl auf Seiten der DB AG zum Zwecke der Konkurrenzfähigkeit mit ihrer Tochter DB Heidekraut GmbH – das Unternehmen zahlt Löhne von bis zu 20 Prozent unter Konzernniveau – als auch auf Seiten der privaten EVU gänzlich tariflose Unternehmen zu finden. Doch generell setzt das niedrigere Tarifniveau der neuen Wettbewerber die Tarifpolitik der DB AG unter Druck (vgl. ebd.: 573).

Um diesem Trend einer Fragmentierung des Tarifsystems im Schienenverkehrssektor entgegenzutreten, starteten die Gewerkschaften TRANSNET, ver.di und GDBA trotz der andauernden Trennung von ehemals öffentlicher Bahn und privaten NE-Bahnen in mehrere Arbeitgeberverbände den gemeinsamen Versuch einen FLTV für den gesamten Schienensektor durchzusetzen. Bereits im Konflikt um die Ergänzungstarifverträge Ende 2002 forderte die Verhandlungsgemeinschaft aus TRANSNET und GDBA einen FLTV Schiene und die Fusion der beiden Arbeitgeberverbände AGVDE und Agv MoVe, um dem Kostenwettbewerb zulasten der Löhne im Regionalverkehr zu begegnen (siehe Kapitel 7.4.1) (vgl. Müller/Wilke 2006: 267f). Nach Beilegung des Konflikts trat im Februar 2004 sogar die GDL dem Projekt FLTV Schiene der TG

bei (vgl. ebd.: 290). Mit ihrer Forderung nach einem FLTV Schiene beabsichtigte die TRANSNET sowohl das Niveau des DB AG etwas abzusenken als auch das Niveau der anderen EVU anzuheben. Die TRANSNET zielte damit auch aufgrund der fortschreitenden Liberalisierung innerhalb der EU und dem möglichen Einsatz von osteuropäischen Arbeitskräften zu Dumpinglöhnen im SPNV auf eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags durch den Staat. Denn schon heute würden westeuropäische Verkehrsunternehmen, darunter auch die DB AG, die Sitze ihrer Tochterunternehmen ins benachbarte osteuropäische Ausland verlagern. Selbst die DB AG habe nach Informationen der TRANSNET im Bus- und Schienenverkehrsbereich Tochterunternehmen in Polen und Tschechien gebildet (0702).

Dennoch scheiterten im Jahr 2005 die Bemühungen um einen FLTV Schiene offenbar an den Details der Verhandlungen sowie an der ablehnenden Haltung einiger Hauptakteure. So beschuldigten Vertreter der GDBA ver.di im Rahmen der Verhandlungen des aus ihrer Sicht reformbedürftigen Eisenbahntarifvertrags auch die Verhandlungen des FLTV Schiene verhindert zu haben. Zeigte sich die TG in Bezug auf die von Arbeitgeberseite geforderten Arbeitszeitverlängerungen bei Entgeltausgleich kompromissbereit, um eine Reform der seit 1966 bestehenden Tarifregelung zu erreichen, so habe ver.di dies laut GDBA „dogmatisch“ abgelehnt um eine 40-Stunden-Woche zu verhindern (GDBA 2007b: 93). Auch machten Vertreter der GDBA das Konkurrenzverhältnis der ver.di zur Schwestergewerkschaft TRANSNET für ein Scheitern der Verhandlungen verantwortlich (0707) (0706). Zudem habe die Dienstleistungsgewerkschaft offenbar versucht wie im ÖPNV statt eines FLTV ein SPTV-Modell durchzusetzen (0707).¹⁷² Dennoch sahen Vertreter der GDBA die Beteiligung

¹⁷² Ver.di beabsichtigte einen SPTV im ÖPNV nahe am Standard des SPTV im ÖD durchzusetzen und mittels eines staatlich verabschiedeten Vergabegesetzes tarifpolitischen Wettbewerbsschutz zu erhalten, bemängelte jedoch die hierfür fehlende notwendige Unterstützung durch die TRANSNET (vgl. Müller/Wilke 2006: 236f). Organisiert ver.di im Bereich des ÖPNV auch die öffentlichen Busbetriebe und die teilweise deutlich unter dem Tarifniveau des ÖD agierenden privaten Busbetriebe, ließ sie die Tarifverträge für den privaten Busbereich auslaufen und wollte langfristig weitgehende Flächentarifvertragsstrukturen schaffen. TRANSNET hingegen organisiert die ehemals bahneigenen und heute privaten Busunternehmen. Warf ver.di der TRANSNET vor, dort niedrigere Haustarifverträge vereinbart zu haben (vgl. Sauerborn 2001a: s.p.), so hielt die TRANSNET einen SPTV für nicht umsetzbar und warf ver.di mangelhafte Organisation der Beschäftigten und einen unüberlegten Rückzug aus den Tarifverträgen vor. Vor diesem Hintergrund und am Widerstand der Unionsparteien gegen Tariftreueregelungen der

ver.di an einem FLTV Schiene als unabdingbar an, da eine Allgemeinverbindlichkeit ohne die von ver.di organisierten Bereiche Bus-, Stadt- und Nahverkehr nicht zu erreichen und politisch durchzusetzen seien (0707). Doch auch auf Seiten der Arbeitgeber verhinderte Uneinigkeit einen FLTV Schiene. Gelang es dem Arbeitgeberverband Agv MoVe, der im Wesentlichen die Unternehmen der DB AG vertritt, bezüglich des Beschäftigungsbündnisses Bahn 2004/05 mit dem AGVDE eine Verständigung zu erzielen, so scheiterte aus Sicht des Agv MoVe jedoch ein notwendiges Zusammengehen der beiden Arbeitgeberverbände an Vorbehalten des AGVDE (0721). Stattdessen beharrte der AGVDE auf seine Eigenständigkeit und darauf kleinere Märkte weiterhin durch kostengünstigeren Tarifverträge und Regelungen bedienen zu können (0707). Auch die Unterschiede der beiden Verbände und das beidseitige Interesse die Löhne nach unten, aber nicht nach oben anzupassen, beziehungsweise Wettbewerbsvorteile zu erhalten, verhinderten einen FLTV Schiene.¹⁷³ Daher gaben TRANSNET, ver.di und GDBA den Arbeitgeberverbänden und insbesondere dem AGVDE die Schuld am Scheitern der Verhandlungen des FLTV Schiene (0710) (0706) (vgl. ver.di 2007b: 163, TRANSNET 2008q: s.p.) und betonten am Modell eines FLTV Schiene festhalten zu wollen (0710) (0702) (0701) (vgl. GDBA 2007b: 93).

Nach dem Scheitern des FLTV Schiene setzte die TG ihre Tarifpolitik im Bereich der NE-Bahnen zunächst mit neuen und fortentwickelten Haustarifverträgen fort (vgl. GDBA 2007b: 93). Doch aufgrund des steigenden Wettbewerbs- und Ausschreibungsdrucks im SPNV und angesichts umfangreicher Neuausschreibungen in den kommenden Jahren wagten die Gewerkschaften des Sektors 2008 einen weiteren Anlauf, um zu einer einheitlichen Tarifregelung zu kommen (vgl. Balcerowiak 2008h: 4, Gersmann 2009: s.p., TRANSNET 2008j: s.p.).

„Nur wenn es den Gewerkschaften bis dahin (2012, Anm. d. A) gelingt, bei allen möglichen Wettbewerbern ein angemessenes Gehaltsniveau durchzusetzen, kann die Entstehung eines großen Niedriglohnsektors im SPNV verhindert werden“ (Balcerowiak 2008h: s.p.).

Öffentlichen Hand sowie einem Grundsatzurteil des Europäischen Gerichtshof (EuGH) schlugen 2008 die Bemühungen der ver.di fehl (vgl. Brandt/Schulten 2008b: 575).

¹⁷³ AGVDE hat für seine Mitgliedsunternehmen einen FLTV in Form des ETV, dem je nach EVU unterschiedliche Ergänzungsregelungen in Form von haustarifvertraglichen Regelungen angefügt werden. Der Agv MoVe hat hingegen keinen FLTV sondern nur unternehmensbezogene Verbandstarifverträge (0721).

Angesichts eines einsetzenden Dumpingwettbewerbs im SPNV fordert der neue Vorsitzende der TRANSNET, Kirchner, 2008 die Vergabep Praxis der Länder per Gesetz an Tarifregelungen zu knüpfen. Darüber hinaus seien ein branchenweiter FLTV und europäische Regelungen erforderlich, die beim Wechsel des Anbieters auch eine Übernahme des bisherigen Streckenpersonals zu den alten Bedingungen festschreiben (vgl. Tagesspiegel 2008: s.p.). Auch der neue Vorsitzende der GDL, Weselsky, mahnte an, dass in Fällen von Betreiberwechseln das bisherige Personal mit dem Betriebsübergang nach Paragraph 613 a BGB übernommen werden müsse (vgl. Balcerowiak 2009c: 2). Neben Verweisungsverträgen ist es die Strategie der TG und ver.di nun einen Branchentarifvertrag (BranchenTV) einzuführen und so mit einer neuen Tarifstruktur „ein einheitliches Bezahlungs niveau für die Beschäftigten im SPNV definieren“ zu können, das einen Kostenwettbewerb zu Lasten der Beschäftigten verhindere (TRANSNET 2009g: s.p.). Ende 2008 und Anfang 2009 kündigten die TG und ver.di zum nächstmöglichen Zeitpunkt alle gültigen Eisenbahntarifverträge (ETV und ETV neu sowie Bustarifverträge) mit dem AGVDE und weiteren EVU (vgl. AGVDE 2009: 12), die ein niedrigeres Niveau als der angestrebte BranchenTV hatten, damit „diese fortan nicht mehr als Kalkulationsgrundlage für neue Ausschreibungen herangezogen werden können“ (TRANSNET 2009h: 1). Die Neuvergabe von Verkehrsaufträgen solle sich fortan nur noch am Niveau dieses neuen BranchenTVs richten. Nun planen TG und ver.di in einer mehrjährigen Übergangsphase die Tarife der EVU auf das Niveau der DB Regio und ähnlich tarifierte Unternehmen anzuheben, um den somit entstehenden BranchenTV für Allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Dieses Niveau gelte bereits für 75 bis 80 Prozent der Beschäftigten der Branche (vgl. ver.di 2009b: s.p., TRANSNET 2009a: 4). Der AGVDE indes bezeichnete diese Ankündigung als eine „Kriegserklärung“, da sie angesichts der Dominanz des Agv MoVe der DB AG die Existenz des AGVDE in Frage stelle und ein solcher BranchenTV voraussichtlich im Niveau über dem bisherigen ETV des Verbandes liegen werde (vgl. AGVDE 2009: 11f). Erste Erfolge in Richtung eines BranchenTV schienen TG und ver.di bei den großen nicht-bundeseigenen Eisenbahnen Abellio, Arriva, Benex, Keolis und Veolia zu haben, die sich Mitte Juli 2009 bereit erklärten, zumindest einen BranchenTV bezüglich der Arbeitszeit und Urlaubsregelungen abschließen zu wollen (vgl. TRANSNET 2009i: s.p.). Eine Einigung bezüglich des Entgeltes indes dürfte sich als weit aus schwerer erweisen, zumal der AGVDE gegenüber der TG offen erklärte einen Wettbewerb zur Senkung von Kosten und somit auch von Personalkosten

beibehalten zu wollen (vgl. TRANSNET 2009n: s.p.), woraufhin die TG ankündigte, noch 2010 einen BranchenTV SPNV durchsetzen zu wollen (vgl. TRANSNET 2010a: s.p.). Somit ist zu befürchten, dass keine Einigung bezüglich eines BranchenTV erzielt werden kann oder dieser zumindest die von den Gewerkschaften ursprünglich angestrebte umfassenden Regelungstiefe verfehlt.

Parallel zu TG und ver.di plante auch die GDL eine Anhebung des Tarifniveaus der privaten Wettbewerber auf das Niveau der DB AG (vgl. GDL 2008q: s.p.). Mitte 2009 kündigte sie ihre rund 50 Tarifverträge mit privaten und kommunalen Regional- und Güterbahnen (vgl. Wüpper 2009: s.p.). Allerdings verfolgte sie hiermit eine grundlegend andere Strategie als die übrigen Gewerkschaften. So erhob sie die Forderung nach einem so genannten Flächen-Eisenbahnpersonaltarifvertrag (Flächen-EFPTV), der sowohl eine Angleichung der Löhne an das Niveau der DB AG als auch eine Vereinheitlichung des Qualifizierungsniveaus der Lokführer und der Zugbegleiter vorsah (vgl. GDL 2009b: s.p.). Statt einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung setzt sie dabei voller Selbstbewusstsein auf ihren hohen Organisationsgrad und die damit verbundene Tariftmacht (vgl. Balcerowiak 2009c: 2). So kündigte die GDL an, notfalls auch zu bundesweiten Streiks zu greifen, um das aus ihrer Sicht stattfindende Lohn- und Sozialdumping zu stoppen (vgl. Wüpper 2009: s.p.).¹⁷⁴

Somit scheinen die Bemühungen der Gewerkschaften um eine Vereinheitlichung des Tarifniveaus aufgrund der konträren Konzepte BranchenTV und berufsgruppenbezogener FLTV sowie angesichts des Widerstands des AGVDE erneut zu scheitern.

„Was für ein Aufschrei ginge durchs Arbeitgeberlager, wenn GDBA, Transnet, GDL und ver.di erklären würden, sich in der Sache einig zu sein und gemeinsam einen Branchentarifvertrag erstreiten zu wollen. Diese Tariftmacht wäre beispielsweise [sic!]“, kommentierte der GDBA-Vorsitzende Hommel die Auseinandersetzung (GDBA 2010c: s.p.).

Als alternatives Modell zur Vereinheitlichung des Tarifniveaus könnte die Festlegung von branchenweiten Mindestlöhnen gelten. Ein solcher Mindest-

¹⁷⁴ „Wir haben beim Branchenführer Deutsche Bahn AG einen Organisationsgrad von über 80 Prozent. Ich müßte mich doch schämen als Gewerkschafter, dann nach der Politik zu rufen. Wir wollen unsere Forderungen mithilfe des Tarifvertragsgesetzes und natürlich mit unserer gewerkschaftlichen Tariftmacht durchsetzen“ (Claus Weselsky in Balcerowiak 2009c: s.p.).

lohn könnte per Entsendegesetz für alle in- und ausländische Unternehmen als allgemeinverbindlich erklärt werden und zu einer teilweisen Begrenzung der Lohn- und Arbeitskostenkonkurrenz beitragen.¹⁷⁵ Dazu müsste aus Sicht von Tarifexperten die Vetomacht der Arbeitgeberseite für einen Mindestlohtarifvertrag, welche der Gesetzgeber in Deutschland Mindestlöhnen restriktiv auferlegt hat, überwunden werden (vgl. Brandt/Schulten 2008b: 574f). Eine notwendige Vereinheitlichung der heterogenen Tarifstrukturen durch einen branchenweiten FLTV könnte damit jedoch nicht ersetzt werden. Fordern die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die NGG bereits seit geraumer Zeit einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 7,50 Euro und konnte ver.di im Bereich der Postzusteller einen branchenweiten Mindestlohn durchsetzen, so betrachteten die Bahngewerkschaften derartige Ziele lange Zeit äußerst skeptisch. Angesichts eines zunehmenden Lohndumpings bei der Vergabe von Aufträgen im Regionalverkehr und der drohenden europaweiten Ausschreibungen von regionalen Verkehrsleistungen ab dem Jahr 2010 änderten TRANSNET und GDBA jedoch ihre Auffassung (vgl. Schwenn 2008b: s.p., Öfinger 2008d: 5). Auf dem Gewerkschaftstag der TRANSNET 2004 bezeichnete Norbert Hansen einen gesetzlichen Mindestlohn noch als „Sackgasse“. Der Gewerkschaftstag 2008 hingegen forderte bereits einen Mindestlohn von 8,90 Euro (vgl. Öfinger 2008g: s.p.). Auch wenn die TRANSNET tarifvertraglichen Lösungen noch einen Vorrang gegenüber Mindestlöhnen einräumt, soll die Schienenverkehrsbranche „in den Geltungsbereich des Entsendegesetz[es] aufgenommen werden“ und in Branchen mit unterentwickelten Tarifstrukturen ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden (TRANSNET 2008t: s.p.). Auch schlägt die Gewerkschaft vor, zur Begrenzung der Konkurrenz und Eindämmung von Niedriglöhnen¹⁷⁶ einen Mindestlohtarifvertrag für den gesamten Schienenverkehr zu vereinbaren, „der ähnlich wie in der Bauindustrie für unterschiedliche Qualifikationsstufen allgemein gültige Mindestlöhne festlegen soll“ (Brandt/Schulten 2008b: 573 nach Kirchner 2008: 161f). Eine solche Differenzierung soll bei Berücksichtigung der aktuellen bundesdeutschen Einkommensstrukturen den erforderlichen Fachkenntnissen Rechnung tragen.

¹⁷⁵ Die Gewerkschaften des DGB fordern zudem Mindestlöhne, um angesichts der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der EU ab dem 1.5.2011 Dumpinglöhne wirksam verhindern zu können.

¹⁷⁶ „Die niedrigsten Stundenlöhne bei den privaten Eisenbahnen betragen derzeit rund zehn Euro für LokführerInnen und zwischen acht und neun Euro für ZugbegleiterInnen. Zunehmend gibt es eine Tendenz in der Branche, Stammpersonal durch Zeitarbeiter zu Niedriglöhnen zu ersetzen“ (Kirchner 2008: 162).

Auch dürfte die Akzeptanz der Gewerkschaft und ihrer Mitglieder für einen differenzierten Mindestlohn deutlich höher sein als für den von ver.di und anderen geforderten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

„Also da haben wir ein bisschen Angst, wenn es nur zum einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn kommt – denn es wäre dann ja ein Leichtes für die Politik zu sagen: Bei Ausschreibungen zählt ja nicht der Branchentarif, sondern der gesetzliche Mindestlohn muss gezahlt werden und das würde natürlich unsere Tariflöhne zerlöchern und kaputtschießen“ (0702).

Auch tritt die TG nach Beschluss ihrer großen Tarifkommission in ihrem gesamten Organisationsgebiet dafür ein, keine Tarifverträge mehr unterhalb der Armutsgrenze abzuschließen (50 Prozent des durchschnittlichen Verdienstes in Ost und West – d.h. West 1.500 und Ost 1.150 Euro). Selbst der Vorstand der DB AG zeigte sich Anfang 2008 geneigt einem branchenweiten Mindestlohn zuzustimmen, um auf das niedrigere Tarifniveau der Konkurrenten zu reagieren (vgl. Schwenn 2008a: s.p.). Vor diesem Hintergrund lehnte der AGVDE, der Vergütungen auf Höhe der DB AG befürchtet, einen Eisenbahn-Mindestlohn über das Entsendegesetz, der über dem Niveau bereits bestehender Tarifverträge liegt kategorisch ab und verwies auf die „gut funktionierende Tarifautonomie in der Eisenbahnbranche“. Es könne lediglich ein niedrigerer Mindestlohn diskutiert werden, der in- und ausländische Billiganbieter abhalte (AGVDE 2008: s.p.). Die GDL indes hält zwar die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn für berechtigt, um die schlimmsten Auswüchse des Lohndumpings zu bekämpfen, möchte aber ihre tarifliche Autonomie hierdurch nicht verlieren und selbstständig bleiben. Sie sieht sich zudem als „Manns genug“ an selbst regulierend einzugreifen (0709). Somit scheinen neben den unterschiedlichen Modellen eines Flächentarifvertrages auch die Modelle eines Mindestlohns für die Bahnbranche trotz wachsender Dringlichkeit einer Verhinderung ausufernden Wettbewerbs auf Kosten der Löhne und Arbeitsbedingungen auf unabsehbare Zeit nicht durchsetzbar zu sein.

7.4.3 Zunahme prekärer Arbeitsformen in Folge des Wettbewerbs

Eine weitere Folge des zunehmenden Wettbewerbs in deutschen Schienenverkehrsmarkt sind neben dem Divergieren tariflicher Niveaus auch die wachsende Zahl prekärer Arbeitsformen, denen die Gewerkschaften zu begegnen versuchen. Zu diesen neuen Formen der Tarifgestaltung im Schienenverkehrssektor, die sich teils auf die Liberalisierung und Regionalisierung des Schie-

nenpersonennahverkehrsmarktes sowie auf Mechanismen der Privatisierung zurückführen lassen, zählen u.a. die Einführung von Zeit- und Leiharbeit sowie Ausgründungen von Unternehmensteilen durch den Arbeitgeber. Der DB AG ermöglichen diese Arbeitsformen eine Angleichung der Tarifbestimmungen an die Bestimmungen des übrigen privaten Sektors.¹⁷⁷ Doch während in anderen Branchen Leih- und Zeitarbeitsverträge konkurrierender Gewerkschaften die DGB-Gewerkschaften dazu nötigen, ihre Tarifverträge nach unten zu korrigieren (Bispinck/Dribbusch 2008: 160), werfen sich im Eisenbahnsektor die Bahngewerkschaften untereinander vor, im Bereich der Zeit- und Leiharbeit Tarife zu lockern oder Tarifdumping zu betreiben (0719). Die Inanspruchnahme von Zeitarbeit bedeutet in der Regel generell für die Beschäftigten vor allem eine Abweichung der Vertragsverhältnisse vom Normalarbeitsverhältnis eines Unternehmens. Können hierbei Mitarbeiter vom Konzern zeitlich begrenzt und meist über eine andere Firma angeheuert werden, so greift auch die DB AG seit 1994 auf diese Praxis zurück. Laut TRANSNET beauftragte die DB AG seit der formellen Privatisierung 1994 zunehmend externe Zeitarbeitsfirmen. Die Gewerkschaft reagierte auf diese Entwicklung indem sie im Rahmen des Beschäftigungsbündnisses 2001 die Neugründung der konzernerneigenen Zeitarbeitsfirma DB Zeitarbeit GmbH (siehe Kapitel 5.2.2) begleitete. Diese soll dabei helfen, die Zeitarbeit im Konzern zu begrenzen, Niedriglöhne zu verhindern und die Bedingungen der Beschäftigten mitzugestalten. Auf Grundlage eines mit der Arbeitgeberseite vereinbarten Kontrahierungsgebotes darf Zeitarbeit im DB-Konzern nur noch über diese DB-Tochter bezogen und vermittelt werden (vgl. TRANSNET 2008k: 2f). Ein Tarifvertrag zwischen TG und der DB Zeitarbeit sichert den dortigen Mitarbeitern nach Aussagen der TRANSNET deutlich mehr Rechte zu als in der Branche üblich. Zwar soll die Anzahl der Mitarbeiter in Zeitarbeit bei der DB AG nach Vorstellungen der Gewerkschaft nicht eine Größenordnung von drei Prozent überschreiten, doch setzt der Konzern mittlerweile auf eine Erhöhung auf über fünf Prozent.¹⁷⁸ Um zu verhindern, dass Zeitarbeit Regelarbeitsplätze verdrängt, konnte die

¹⁷⁷ Nach ersten Liberalisierungen in den gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) Ende der 70er Jahre sorgte die rot-grüne Bundesregierung aus SPD und Grünen in den Jahren 2002 bis 2004 für eine weitgehende Liberalisierung. Seitdem sind trotz des Gebotes gleichen Lohn für alle Beschäftigten zu zahlen auch eigenständige Tarifverträge für Leiharbeiter möglich. Hiervon macht auch die DB AG Gebrauch.

¹⁷⁸ In einzelnen Tochterunternehmen der DB AG beträgt nach Angaben Kirchners der Anteil der Zeitarbeiter sogar bis zu 18 Prozent (vgl. TRANSNET 2008q: s.p.).

TRANSNET nach eigenen Angaben eine Begrenzung der Kooperation der DB AG mit externen Zeitarbeitsfirmen durchsetzten (vgl. TRANSNET 2008k: 3, TRANSNET 2008q: s.p.).

Dennoch bemüht sich die DB AG mittels Zeitarbeit Lohnkosten einzusparen oder tarifliche Bestimmungen zu umgehen. Als Beispiel hierfür kann das Projekt 1000 Tf der DB AG gelten. So warb die DB AG während der Tarifauseinandersetzung mit der GDL 2007 mit einer Anzeigenkampagne rund 1.000 Lokführer an. Während diese Offerte offenbar als „Propaganda in der Tarifauseinandersetzung“ diente (TRANSNET 2008k: 4), machte die DB AG hierbei falsche Lohnversprechen. Die Einstellung und Zuordnung dieser neu eingestellten Lokführer sollte nur in eine neu gegründete Tochtergesellschaft namens DB Bahn Service GmbH der bahneigenen Zeitarbeitsgesellschaft DB Zeitarbeit und somit als Leiharbeiter erfolgen (vgl. Wurzbacher 2008: 2). Im Tarifkonflikt 2007/08 diente dieses Thema dem Konzern um Druck auf die GDL auszuüben. Dabei machte die DB AG ihre Strategie vom Verlauf des Tarifkonflikts abhängig (0722). Ursprünglich beabsichtigte die Konzernleitung nach Medienberichten, die Lokführer von dem durch die GDL für die Lokführer des Konzerns erkämpften Lokführertarifvertrag auszunehmen, die neuen Lokführer nicht in den Konzern zu überführen und somit bis zu 10.000 Euro pro Person jährlich an Gehalt einzusparen. Mit der Auslagerung von neu eingestellten Lokführern in den Bereich der Zeitarbeit versuchte sich die DB AG zudem nach Auffassung von Betriebsräten der Politik der GDL zu entziehen. Auch plante die DB AG die neuen Lokführer via Rückzahlungsklausel für ihre Ausbildungskosten mindestens für zwei Jahre an ihr Tochterunternehmen zu binden (vgl. Rosenkranz 2008: 9, FR 2008b: s.p.). Mit dieser Auslagerung der neuen Lokführer aus den Transportunternehmen hätte für die Unternehmensleitung fortan die Möglichkeit bestanden, die Zeitarbeitslokwührer als Streikbrecher einzusetzen (0718). Die TG verschärfte den Konflikt zwischen GDL und DB AG dadurch, dass sie trotz Protesten der GDL mit der DB AG für die Zeitarbeitslokwührer einen Tarifvertrag abschloss, der dem erst kurz zuvor ausgehandelten LfTV zuwider lief. Die GDL warf daraufhin der TG vor, Dumpinglöhne in einem Bereich abzuschließen, in dem sie faktisch keine Mitglieder habe und forderte eine Festanstellung der Lokführer im Konzern (GDL 2008k/m: s.p.). Im November 2008 einigten sich TG und DB AG schließlich auf Druck der GDL auf eine Nachbesserung des bereits abgeschlossenen Tarifvertrags. Hiernach haben die Mitarbeiter fortan nach 18 Monaten einen Anspruch auf Festanstellung im Konzern. Nach Angaben der GDL, die nicht an den Verhandlungen

beteiligt wurde, sah sich die Konzernleitung offenbar durch „beharrliche Überzeugungsarbeit“ und die Tatsache, dass die GDL „mittlerweile 90 Prozent aller Zeitarbeitslokführer organisiert habe“ zum Einlenken gezwungen (Balcerowiak 2008f: s.p.).

Dass die Bemühungen der DB AG um kostengünstigere Lokführer trotz der zentralen Position dieser Berufsgruppe keine Besonderheit darstellt, zeigt sich darin, dass es auch außerhalb der DB AG Zeitarbeitsunternehmen (etwa MAV und Railmen) für bahnspezifische Berufe (darunter Lokführer) gibt. Doch laut TRANSNET liegen deren von der GDL ausgehandelten Zeitarbeitstarife für Streckenlokführer deutlich unter den Einstiegsgehältern gemäß des LfTV der DB AG (vgl. TRANSNET 2008k: 4f) (0719).

7.4.4 Beschäftigungssicherung bei der DB AG

Als eines der wesentlichen Felder der sich wandelnden gewerkschaftlichen Tarifpolitik muss das gewerkschaftliche Engagement zur Entwicklung betrieblicher Beschäftigungssicherung angesehen werden. Rehder spricht davon, dass privatisierte Infrastrukturunternehmen teilweise mit Hilfe betrieblicher Bündnisse für Arbeit ihren Weg aus dem öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft und den damit verbundenen Beschäftigungsrückgang vollziehen. Dies gilt wie bereits erwähnt auch für die DB AG (siehe Kapitel 5.2.2). Diese betrieblichen Bündnisse ermöglichten es der DB AG, ihren umfangreichen Personalabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen zu realisieren und massiv Personalkosten abzusenken (vgl. Rehder 2006: 230, 237). Wurden seit den 70er Jahren für den Personalabbau bei der Bundesbahn Beschäftigungssicherungsabkommen im Öffentlichen Dienst noch weitgehend ohne die Bahngewerkschaften ausgehandelt – wie beispielsweise das Rationalisierungsschutzabkommen von 1972 oder die Beschäftigungsgarantien von 1975 –, so erhielten die Bahngewerkschaften erst 1993 entsprechende Beteiligungsrechte. Bei der Aushandlung betrieblicher Beschäftigungsabkommen konnten sie teilweise bessere Verhandlungsergebnisse erzielen als der allgemeine ÖD. So schreibt es Atzmüller neben den besonderen Kündigungsbeschränkungen vieler Bahnbeschäftigter vor allem „der Stärke der Gewerkschaften bei der Deutschen Bahn“ zu, dass die Unternehmensführung Personalabbau durch Kündigungen ausschloss und einen konzerneigenen Arbeitsmarkt gründete (Atzmüller/Hermann 2004b: 120). Die Reduzierung der Arbeitsplätze konnte somit durch einen sozialverträglichen Personalabbau, d.h. Frühpensionierung, so genannte natürliche Fluktuation und

dergleichen und nicht durch betriebsbedingte Kündigungen erreicht werden (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 31). Müller spricht dabei auch von erfolgreichen Tauschprozessen, bei denen die Gewerkschaften für den Frieden im Unternehmen sorgten, während die privatisierte Bahn bestimmte Kosten und Lasten übernahm (vgl. TRANSNET 2007a: 12).

Mit dem Beschäftigungsbündnis Bahn von 1996 zentralisierten Unternehmen und GdED die Tarifverhandlungen und machen infolge des alle zwei Jahre fortgesetzten Verhandlungsprozesses das gewerkschaftliche Co-Management zu einem wichtigen Bestandteil der Verhandlungsstruktur: „Was zu Zeiten der Staatsbahn politisch mit dem Minister ausgehandelt wurde, vereinbart man nun mit der Konzernspitze“ (Müller/Wilke 2006: 165). Der Gesamtbetriebsrat trat hierbei gegenüber der Spitze der Betriebsgewerkschaft TRANSNET als Verhandlungsführer in den Hintergrund. Erlaubte dieses Co-Management konzern-einheitliche und bereichsübergreifende Regelungen, so wehrte die Verbandsspitze in den Folgejahren lange Zeit die hieraus resultierenden Befürchtungen innergewerkschaftlicher Gremien vor Intransparenz und Gefälligkeiten ab. Als Konzession für die Sicherung der Beschäftigung sagte die Gewerkschaftsseite der DB AG schließlich zu, bis zum Oktober 2002 wettbewerbsfähige Tarifstrukturen zu erreichen. Doch gerade diese Zusage sollte wenig später im Konflikt um die bereits erwähnten Ergänzungstarifverträge münden (siehe Kapitel 7.4.1), der die GdED/TRANSNET vor eine interne Zerreißprobe stellte und bis heute nachwirkt (vgl. ebd.: 29).

In Bezug auf die bereits erwähnten Beschäftigungssicherungsmaßnahmen und -abkommen (siehe Kapitel 5.2.2) sahen Müller/Wilke die Strategie der primär verhandlungsführenden GdED/TRANSNET zudem darin, „im Austausch gegen eine Mobilisierung von externen Finanztransfers die Unternehmensleitung dazu zu bewegen, trotz des [aus Ihrer Sicht, Einschub d. A.] notwendigen drastischen Personalabbaus auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten“ ebd.: 155f). Müller/Wilke werfen der Gewerkschaft dabei vor auf „Interventionen aus dem politischen Raum“ spekuliert und so nicht mit ökonomischen Faktoren Druck erzeugt zu haben (ebd.: 155f). Den Druck auf Politik und Unternehmen erzeugte die GdED/TRANSNET alleine oder zusammen mit den anderen Bahngewerkschaften durch Mobilisierung ihrer Mitglieder zu Warnstreiks und Protestkundgebungen (vgl. ebd.: 159). Im Gegenzug brachten die Gewerkschaften tarifpolitische Verhandlungsmasse, wie den Verzicht auf Einmalzahlungen und das Zugeständnis eines (von den Betriebsräten kontrollierten ver-

langsamten) Personalabbaus ohne betriebsbedingte Kündigungen ein. Gleichzeitig präsentierte die Unternehmensleitung Verlustzahlen, die den Druck zur Sanierung wiederum erhöhte und die Politik erneut unter Zugzwang setzte. Nach Auffassung von Müller/Wilke kam der TRANSNET „dabei politisch zugute, dass alle Bundesregierungen keinen eskalierenden Privatisierungsfall Bahn wünschten“ (ebd.: 162). Gleichsam musste die Gewerkschaft ihren Mitgliedern vermitteln, dass der umfangreiche Personalabbau nicht unkontrolliert vonstatten ging, damit sie nicht die Loyalität ihrer Mitglieder verlor. „Die Aushandlungsprozesse erwiesen sich daher für die Führung als Gratwanderung zwischen Mitglieder- und Organisationsinteressen“ (ebd.: 163). Das es der TRANSNET jedoch als Hauptverhandlungsführerin auf Dauer nicht gelang der Belegschaft den massiven, wenngleich sozialverträglichen Personalabbau bei gleichzeitigen Beschäftigungsgarantien als einen Ertrag der Vereinbarungen zu vermitteln, macht Rehder an der zunehmenden Zahl von Konflikten seit dem Jahr 2000 fest. Trotz eines eingeleiteten konfrontativem Verhandlungsprozess mit Streikdrohungen während der Weltausstellung Expo 2000, nahm die Gewerkschaft dann jedoch streiklos schlechtere Tarifvertragsvereinbarungen an. Daraufhin bildete sich die Basisgruppe Bahn von unten, die die mangelnden Erträge der Beschäftigungsbündnisse und die fehlende Bereitschaft der Gewerkschaft zur Realisierung des angedrohten Arbeitskampfes kritisierte. Erst, als im Konflikt um die Ergänzungstarifverträge 2002 sowohl diese Kritiker von Bahn von unten Aufwind erhielten als auch die Konkurrenzgewerkschaft GDL die Machtstellung der TRANSNET bedrohte, sah sich die TRANSNET zu größeren Zugeständnissen der Partizipation ihrer eigenen Basis an tariflichen und betrieblichen Beschäftigung sichernden Vereinbarungen gezwungen (vgl. Rehder 2006: 237f). Nach Auffassung Rehders hatte die TRANSNET sowohl die Legitimität als auch die Akzeptanz dauerhafte Anwendung der Beschäftigungspakte überstrapaziert und musste durch das neue Instrument der Basis-Dialoge Glaubwürdigkeit und Verhandlungsmacht zurückgewinnen (vgl. ebd.: 237ff). Darüber hinaus dürfte eine Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt zwischenzeitlich zu einer sinkenden Konzessionsbereitschaft der Eisenbahner geführt haben. Denn während es den Gewerkschaften gelang in den Jahren stark steigender Arbeitslosigkeit 1991 bis 1997 ihre Mitglieder zum Ziele Beschäftigung sichernder Vereinbarungen zu verpflichten, fiel ihnen dies in den Jahren sinkender und stagnierender Arbeitslosenzahlen 1998 bis 2003 deutlich schwerer. Erst in einer erneuten Phase steigender Arbeitslosigkeit 2004/05 konnten die zwischenzeitlich geeint agierenden Bahngewerkschaften ihre Mit-

glieder bei der DB AG zu einem weiteren Sanierungs- und die Wettbewerbsfähigkeit stärkenden Beitrag überzeugen. Nach den Personal- und Kosteneinsparungen der ersten Reformjahre vereinbarten sie mit der Unternehmensleitung im Rahmen des Beschäftigungssicherungstarifvertrags im März 2005 eine 5,5 prozentige Lohnsenkung. Sehen seitdem alle drei Bahngewerkschaften in Tenor das Management der DB AG in der Bringschuld, so haben aus ihrer Sicht die Eisenbahner das Ihre für eine Sicherung der Arbeitsplätze getan.¹⁷⁹ In Bezug auf den BeSiTV, dessen juristische Geschäftsgrundlage der integrierte Konzern DB AG und somit der Erhalt des Verbundes ist, stellte die TG in Hinblick auf die Modelle der geplanten Kapitalprivatisierung fest, dass dessen Wegfall ihnen notfalls freie Hand für einen Arbeitskampf biete:

„[...] wenn jetzt die Politik mit dem Privatisierungsgesetz uns einen ganz üblen Strich durch die Rechnung macht [...], haben wir nach wie vor die Möglichkeit auszusteigen und da wäre der Beschäftigungspakt und der Tarifvertrag hilfreich“ (0707).

Um die Befürchtungen der TG bezüglich einer Gefährdung des integrierten Konzerns und somit des konzernweiten Arbeitsmarktes zu zerstreuen, verabschiedete das Unternehmen den bereits erwähnten Struktursicherungstarifvertrag (siehe Kapitel 7.6.4), der bis Ende 2023 derartige Gewährleistungen vorsieht (vgl. Henke 2008: 289, GDBA 2008a: s.p.).

Insgesamt stand in den vergangenen Jahren aus Sicht von TRANSNET und GDBA die Sicherung von Arbeitsplätzen bei der DB AG im Mittelpunkt der tarifpolitischen Auseinandersetzungen und stellte die Gewerkschaften vor große Herausforderungen (0705). Dies wird sich nach Einschätzung der tarifpolitisch Verantwortlichen der TRANSNET angesichts verschärfter Wettbewerbsbedingungen, einer anhaltenden Massenarbeitslosigkeit und einer weiterhin wachsenden Produktivität nicht ändern. Regelungen zum Beschäftigungsschutz aller Beschäftigtengruppen seien weiter erforderlich (vgl. Kirchner 2008: 155). Erreichte oder überschritt der Personalabbau bei der DB AG nach Auffassung des ehemaligen TRANSNET-Vorsitzenden Lothar Krauß bereits die Grenze des Verträglichen, so sieht er diesbezüglich auch die wachsende Einsicht des Unternehmensmanagements (vgl. Krauß 2008a: s.p.). Die GDL

¹⁷⁹ Sollte der BeSiTV wegfallen, sieht das PRIMON-Gutachten aufgrund des sich derzeit im Bereich der DB JobService GmbH befindlichen Personalbestandes für den Personalabbau erhebliche Kosten für betriebsbedingte Kündigungen auf das Unternehmen zukommen (vgl. BMVBS 2006a: 131).

indes sieht sich angesichts des umfangreichen Personalabbaus bei der DB AG in ihrer privatisierungskritischen Haltung von 1993 bestätigt (vgl. GDL 2008q: s.p.).

7.4.5 Tarifpolitik unter den Vorzeichen der Wirtschaftskrise

Waren die Gewerkschaften der TG 2007/08 in den monatelangen Auseinandersetzungen um die hohen Tarifforderungen der GDL vor den Augen ihrer Mitglieder mit ihren vergleichsweise moderaten Tarifforderungen abgestraft wurden, so ließen sie sich in der darauf folgenden Tarifrunde 2008/09 von ihren Basen zu einer Forderung nach zehn Prozent mehr Lohn sowie nach „sensibel ausgestalteter Arbeitszeiten“ drängen. Begründete die TG diese Forderung mit den „glänzenden Zahlen“ der Bilanz der DB AG (TRANSNET 2008u: s.p.), so stellte die GDL erneut Forderungen nach einem eigenständigen Tarifvertrag auf. Doch diesmal betonte die GDL ihre generelle Gesprächsbereitschaft mit der TG. Auch unterbot sie im Hinblick auf die gesamtwirtschaftliche Situation mit ihrer Forderung nach 6,5 Prozent mehr Lohn und einem „Einstieg in eine arbeitsgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge für Lokomotivführer“ die Forderung der TG und zeigte sich damit deutlich moderater als im Jahr zuvor (GDL 2008p: s.p.). Die DB AG hingegen wollte neben den Tarifverhandlungen auch eine mögliche Verlängerung des BeSiTV zum Gegenstand der Tarifverhandlungen 2009 machen (vgl. Welt Online 2008e: s.p.) und betont nach Medienangaben in internen Schreiben, ihre mangelnde Wettbewerbsfähigkeit aufgrund höherer Löhne im Regionalverkehr. Um seiner Forderung Nachdruck zu verleihen, drohte der Vorstandsvorsitzende der DB AG Mehdorn mit einem rezessionsbedingten Stellenabbau und fordert von den Gewerkschaften ihren Teil zur Beschäftigungssicherung beizutragen (vgl. Doll 2009: s.p., TRANSNET 2009b: s.p.). Aufgrund der Verschlechterung der wirtschaftlichen Zahlen der DB AG im Zuge der weltweiten Wirtschaftskrise und ihrer Auswirkungen auf die Logistik- und Gütertransportsparte während der Zeit der Verhandlungen erzielten die drei Bahngewerkschaften nach kurzen Warnstreiks von Mitgliedern der GDBA und TRANSNET letztlich nur das äußerst niedrige Ergebnis einer schrittweise Entgelterhöhung von insgesamt 4,5 Prozent bei einer Laufzeit von 18 Monaten, eine Einmalzahlung von 500 Euro sowie Verbesserungen der Arbeitszeit (vgl. Tagesschau 2009a: s.p.). Zudem gelang es Qualifizierungsregeln für Lokomotivführer zu vereinbaren, die nun durch Politik und Branche bundesweit verankert werden können. Auch erreichte sie, dass die Zeitarbeitslokführer nun in die Transportgesellschaften überführt würden.

Zeigte sich der neue GDL-Vorsitzende Claus Weselsky besonders erfreut über die von Respekt geprägte Gesprächsatmosphäre und stolz „diese Tarifrunde nach dem allseits bekannten Tarifkonflikt des letzten Jahres ohne Arbeitskampf beenden zu können“ (GDL 2009a: s.p.), so war die TG trotz höherer Lohnforderungen angesichts der wirtschaftlichen Situation erneut den Tarifforderungen der GDL unterlegen. Zudem wurden erstmals die möglichen negativen Auswirkungen einer wirtschaftlichen Krise auf den weltweit expandierenden und global agierenden DB-Konzern deutlich.¹⁸⁰ Dass die DB AG im Bereich des SGV mehrere tausend Mitarbeiter in die Kurzarbeit schickte, dürfte als Anzeichen für eine erneute Orientierung der Gewerkschaften auf die Sicherung von Beschäftigung sein. In diesem Sinne kündigte die TRANSNET bereits an, sich in den kommenden Jahren verstärkt Fragen der Arbeitszeit widmen zu wollen (vgl. TRANSNET 2008t: s.p.), deren Verkürzung als Schlüssel einer zukünftigen Beschäftigungspolitik gelten könnte.¹⁸¹

7.4.6 Zusammenfassung: Auswirkungen der Privatisierung auf die gewerkschaftliche Tarifpolitik

Seit der Privatisierung der Bahn sehen sich die Bahngewerkschaften sowohl einem stetigen Druck zur Optimierung der unternehmerischen Wettbewerbsfähigkeit als auch einer notwendigen sozialen Absicherung ihrer Mitglieder ausgesetzt. Gelang es ihnen hierbei durch zahlreiche tarifliche und betriebliche Vereinbarungen einerseits für die vormaligen Bundes- und Reichsbahner Besitzstand, Beschäftigungssicherheit und den Fortbestand der betrieblichen Sozialeinrichtungen zu sichern sowie eine Angleichung der Tarife zu erreichen, ließen sie sich andererseits auf eine schrittweise Differenzierung und Flexibilisie-

¹⁸⁰ In ihrem Kampf gegen Ausschreibungsverluste der ehemaligen Staatsmonopolisten im SPNV und für den Erhalt der Arbeitsplätze bei der DB AG kommt den deutschen Bahngewerkschaften im Zuge der weltweiten Wirtschaftskrise nun ein Umstand zugute, der die Vorzüge von Staatsunternehmen betont. So konnte die DB AG in der ersten Hälfte des Jahres 2009 fast alle neuen Ausschreibungen gewinnen, weil sie aufgrund ihres AA-Kreditratings – der zweitbesten Bewertung privater Ratingagenturen – als Staatsunternehmen leichter an Kredite der Banken kam als ihre privaten Konkurrenten (vgl. Jensen 2009: 8). Diesen Wettbewerbsvorteil könnten die zuständigen Gewerkschaften tarifpolitisch nutzen.

¹⁸¹ Angesichts eines offensichtlichen Zusammenhangs zwischen Arbeitslosenzahlen und der Konzessionsbereitschaft der Eisenbahner bezüglich Beschäftigung sichernden Maßnahmen erscheint es nur folgerichtig, dass die Bahngewerkschaften ab dem Jahr 2006 wieder auf eine Anhebung der Löhne und ab dem wirtschaftlichen Krisenjahr 2009 auf Fragen der Arbeitszeit und -verteilung setzten.

rung der Tarifverträge, Tarifstandards und Beschäftigungsbedingungen zulasten der neuen Beschäftigten des DB-Konzerns, der privaten Konkurrenz und einzelner Berufsgruppen ein. Dies führte zu einer Differenzierung (Spezialisierung und Sondertarifierung), Dezentralisierung (Flexibilisierung und Verbetrieblichung) und Durchmischung (Nebeneinander von Branchen- und Haustarifverträgen) des Tarifsystems der Deutschen Bahn. Einen allgemeinen Rückgang der Tarifbindung konnten die Bahngewerkschaften jedoch weitgehend verhindern. Zielte die Unternehmensleitung der formell privatisierten DB AG tarifpolitisch vor allem auf eine überwiegend konfliktfreie Reduzierung der Kosten und des Personals, um im schrittweise regionalisierten und liberalisierten Schienenverkehrsmarkt flexibler reagieren zu können, bot sie den traditionell korporatistisch agierenden Bahngewerkschaften durch Übernahme der Kosten die Möglichkeit, mittels einer weitgehenden sozialen Mitgestaltung der Reformen ihre Organisationen zu stärken und mithilfe einer stabilisierenden Konzerntarifpolitik eine Zerschlagung des Bahnkonzerns zu verhindern. Insbesondere die Verhandlungsgemeinschaft GdED/TRANSNET und GDBA ließen sich auf diesen wettbewerbskorporatistischen Tauschhandel ein und versuchte „Systeminteressen mit Organisations- und Mitgliederinteressen zu vermitteln“ (Müller/Wilke 2006: 259). Wie sehr sich die Verhandlungsgemeinschaft dabei einer wettbewerbskorporatistischen Ausrichtung verschrieb, zeigten nicht zuletzt die in den Ergänzungstarifverträgen enthaltenen Öffnungsklausel mit Einlassungszwang, welche die tarifpolitische Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens in den Vordergrund rückte. Die Gemeinschaft hoffte mit dem gesamten Vertragswerk, die von ihr befürchteten Verkäufe und Ausgründungen zu verhindern, die Bestandsbelegschaft abzusichern, dem Unternehmen wettbewerbspolitischen Handlungsspielraum zu schaffen und eine Einbindung der Gewerkschaft sicherzustellen (vgl. Müller/Wilke 2006: 262), überschätzte jedoch die Konzessionsbereitschaft ihrer Mitglieder und die Belastbarkeit betrieblicher Bündnisse. Die bis dahin tarifpolitisch marginalisierte GDL nutzte die wachsende Unzufriedenheit einzelner Beschäftigtengruppen als Chance, sich tarifpolitisch als innerbetriebliche Opposition zu profilieren und sich somit auf lange Sicht als eigenständige Interessenvertretung zu behaupten. Die Berufsgewerkschaft entzog sich damit dem Konsens der betrieblichen Bündnispolitik, reihte sich jedoch im Rahmen der Beschäftigungspakte immer wieder in diese Politik ein. Somit zwang die GDL ihre gewerkschaftliche Konkurrenz, durch eine Pluralisierung der Tarifpolitik ihre Vorstellungen einer nivellierenden Gleichbehandlung der sich wandelnden Berufsgruppen auf eine Differen-

zierung ihrer Interessenpolitik und die Konzessionsbereitschaft ihrer Gewerkschaftsmitglieder hin zu überprüfen. Gelang es den Gewerkschaften bis heute nicht, mithilfe einer flächendeckenden Verkürzung der Arbeitszeit den rationalisierungsbedingten Personalabbau der DB AG zu stoppen¹⁸² und das unternehmensinterne tarifpolitische Zweiklassenrecht abzuschaffen, von dem immer weniger Beschäftigte profitieren, so bemühen sie sich, wenn auch mit konträren flächentariflichen Strategien, eine Begrenzung des sektoralen Wettbewerbs auf Basis tariflicher Unterschiede zu verhindern. Insgesamt bescherte die Privatisierung der Deutschen Bahn den Bahngewerkschaften in ihrer Tarifpolitik einerseits neue Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, zunehmende Unabhängigkeit und mehr Mitspracherechte sowie eine wachsende Bedeutung ihrer Arbeit. Andererseits führte die Privatisierung zu einer deutlichen gewerkschaftlichen Mehrbelastung durch die steigende Zahl von Tarifpartnern und Verträgen, einem hohen Ressourcenaufwand für die Sicherung der Beschäftigung sowie einer Erhöhung der tarifvertraglichen Komplexität und Regelungstiefe. Die Privatisierung erforderte von den Gewerkschaften eine zunehmende vertragliche Flexibilität und Differenzierung. Sie verringerte die gewerkschaftlichen Einflussmöglichkeiten auf die Politik. Auch erhöhte sie die Bedeutung der tarifpolitischen Kooperation und organisationspolitischen Konkurrenz. Die Privatisierung machte eine stärkere Beteiligung der Basis und eine gewerkschaftsinterne Reflexion der Tarifpolitik notwendig. Zudem bedürfen die Gewerkschaften seit der formellen Privatisierung neuer tarifpolitischer Strategien. Darüber hinaus setzte die Privatisierung der gewerkschaftlichen Handlungsmacht in der Tarifpolitik – wie im Falle der Mindestlöhne, Flächentarife, Ausgründungen und des geringeren Organisationsgrad bei den Konkurrenten der DB AG – neue Grenzen.

7.5 Reorganisation der Gewerkschaftsstrukturen und des Organisationsgebiets

7.5.1 Änderungen der gewerkschaftlichen Strukturen

Die Privatisierung und Reform der Deutschen Bahn berührte auf unterschiedliche Weise die organisatorischen Strukturen und traditionellen Organisations-

¹⁸² Mit dem BeSiTV sorgten die Bahngewerkschaften hingegen für eine wettbewerbsstärkende Arbeitszeitverlängerung, die Arbeitsmehrbelastung und Arbeitsplatzabbau beförderte. Lediglich die GDL konnte im Tarifkonflikt 2007/08 die Arbeitszeit der Lokführer um eine Stunde reduzieren.

gebiete der Bahngewerkschaften. Die zahlreichen Umstrukturierungen zwangen sie dazu, sich den neuen Gegebenheiten strategisch anzupassen und ihre Organisationen umzustrukturieren. Gerade für die GdED, deren Charakter Müller/Wilke als klassische Betriebsgewerkschaft beschreiben, bedeutete die Bahnreform „eine Geschichte der Anpassungen der gewerkschaftlichen Organisationsstruktur“ (Müller/Wilke 2006: 296). Folgte der Vereinigung von GdED und ostdeutscher GdE bereits nach 1989 eine Veränderung des organisatorischen Aufbaus der Eisenbahngewerkschaft, so erfordere auch die Bahnreform von 1994 die Angleichungen ihrer organisatorischen Struktur an den Aufbau der DB AG. Seit 1992 änderte die GdED daher mehrfach ihre Satzung. Mittels eines bereits 1992 auf dem Gewerkschaftstag der GdED getroffenen Vorratsbeschluss bezüglich einer Anpassung der gewerkschaftlichen Strukturen an eine neue Unternehmenshierarchie, löste das Führungsgremium der Gewerkschaft am 1. Januar 1993 die bis dahin dreistufigen Gewerkschaftshierarchie auf und leitete eine satzungsgemäße Strukturanpassung ein. Die bis dahin stark zentralistisch ausgerichtete Gewerkschaft dezentralisierte ihre Strukturen, blieb jedoch auf die Aushandlung von Spitzenvereinbarungen zwischen Gewerkschaftsführung und Arbeitgeberseite konzentriert. Trotz der neu entstandenen Möglichkeit, Vereinbarungen auf Betriebsebene durch Betriebsräte treffen zu lassen, entschied sich die Gewerkschaft in ihren Bemühungen um eine einheitliche Konzernpolitik weiterhin für diese zentralisierte Verhandlungsführung. Laut Müller/Wilke zog sich der hauptamtliche Apparat der Gewerkschaft in Erwartung wachsender finanzieller Probleme auf seine strategisch betriebliche Basis zurück, „während er die Fläche zunehmend dem ehrenamtlichen Element überließ“ (ebd.: 298). Ganz im Sinne kleiner mitgliedsnaher Einheiten setzte die Gewerkschaft fortan in ihrer Betreuung der Mitglieder auf ein Zweispärenmodell. Hiernach übernahmen Hauptamtliche die Betreuung der berufsaktiven Mitglieder und Ehrenamtliche die Betreuung der inaktiven Mitglieder.

Durch die strukturellen Reformen der DB AG war auch die GdED bereits 1998 dazu gezwungen, nach vier Jahren eine erneute Reform ihrer eigenen Organisation durchzuführen (0701). So änderte sie ihre Satzung durch eine Richtlinie und reformierte ihren Personalbestand. Bei der Personalreform wurde der Bereich der Hauptamtlichen vollständig umorganisiert. Auch setzte die TRANSNET verstärkt auf die Arbeit ehrenamtlicher Gewerkschaftsmitglieder, so dass seither in den Bezirken keine Hauptamtlichen mehr beschäftigt sind. Es kam zu einer Trennung von gewerkschaftlichen angestellten Hauptamtlichen und den Positionen der politischen Entscheidung, so dass in den Vorständen

fortan keine Hauptamtlichen mehr vertreten sein dürfen, die sonst über sich selbst verfügen könnten. Der hauptamtliche geschäftsführende Vorstand wurde hingegen als vierjähriges politisches Wahlamt beibehalten. Auch teilte sich die TRANSNET fortan in die Branchen Service, Personenverkehr, Infrastruktur, Güterverkehr und Verwaltung bzw. Behörden und Sozialversicherungsträger ein. Diese Branchenunterteilung spiegelte die Unternehmensstrukturen der DB AG und sollte zur Stärkung des eigenen organisatorischen Know-hows führen (0701).

Vergrößerte sich auf lange Sicht die Zahl der hauptamtlich geführten Bezirke, so verringerte sich trotz Ausweitung des Organisationsgebietes nach Osten langfristig die Anzahl der teilweise hauptamtlich geführten Ortsverwaltungen. Auch im Bereich der Fach- und Berufsgruppen sowie der gewerkschaftseigenen Arbeitskreise erfolgten zahlreiche Umstrukturierungen (vgl. Müller/Wilke 2006: 291ff). Selbst die Größe des Geschäftsführenden Vorstands wurde mehrfach an die Struktur des DB-Konzerns angepasst (vgl. ebd.: 299f). Seit 2004 wurde der hauptamtliche Apparat gegenüber den ehrenamtlichen Gremien gestärkt¹⁸³ und der Rückzug der Hauptamtlichen aus der Fläche vorangetrieben (vgl. ebd.: 299ff).

Das die GdED im Zuge ihrer Umstrukturierungen 1996 ihre Fachgruppenarbeit in die Vertrauensleutearbeit überführte, dürfte sich jedoch als schwerwiegende Fehleinschätzung der Gewerkschaftsspitze herausgestellt haben. Verschaffte die bereits 1993 tarifvertraglich abgesicherte Vertrauenskörperarbeit für die Gewerkschaftsarbeit vor allem ein von den Betriebsräten unabhängiges betriebliches Sensorium und sollte mit klassischer Basisarbeit helfen, die schrumpfende Zahl an Betriebsräten auszugleichen, hinterließ die Fachgruppenarbeit nach Einschätzung von Müller/Wilke eine Lücke in der Integration und politische Subsumtion berufsgewerkschaftlicher Elemente (vgl. ebd.: 299). In dieser Lücke konnte zu einem späteren Zeitpunkt die Politik der Berufsgewerkschaft GDL zur Wirkung kommen, da sich bestimmte Fachgruppen wie das Fahrpersonal in ihren Sonderfunktionen zu wenig berücksichtigt fühlten.

Alle organisatorischen Anpassungen der GdED im Zuge der Privatisierung der Deutschen Bahn waren jedoch so angelegt, dass die organisationspolitische

¹⁸³ Seit 2004 wird der hauptamtliche Vorstand nur noch auf den Gewerkschaftstagen gewählt, während alle anderen Hauptamtlichen allein der Weisungsbefugnis des Hauptvorstands unterliegen. Frühere hauptamtliche Wahlämter auf Orts- und Bezirksebene fielen weg (vgl. Müller/Wilke 2006: 299ff).

Unabhängigkeit des Verbands erhalten blieb (vgl. ebd.: 139f). So sprach sich die GdED 1998 gegen eine Beteiligung an der Neugründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di aus und suchte vielmehr die Partnerschaft zu nationalen wie internationalen Bahn- und Verkehrsgewerkschaften. Sie verfolgte damit keine vertikale Kooperation mit Gewerkschaften anderer Branchen, sondern die horizontale Vernetzung im eigenen Sektor. Entgegen dem allgemeinen gewerkschaftlichen Trend sahen Gewerkschaftsvertreter gerade in der Nähe der Organisation zu ihren Mitgliedern einen strategischen Vorteil der TRANSNET. Daher sei die Entscheidung der GdED, anders als die Postgewerkschaft, nicht in ver.di aufzugehen, richtig gewesen (0702).

„Dort, wo Gewerkschaften Mitglieder verloren haben, haben sie sie in aller Regel deshalb verloren, weil sie nicht mehr nah genug an ihren Mitgliedern dran waren“. [...] „Wir haben die Chance als TRANSNET oder als Gewerkschaften im Bahnsektor eigenständig und erfolgreich zu sein, wenn es uns gelingt, nah an den Bedürfnissen unserer Leuten dran zu sein“ (0702).

Als ein deutliches Problem der GdED/TRANSNET können im Nachhinein jedoch die häufigen strukturellen Anpassungen und Tätigkeitsverschiebungen der Gewerkschaftsfunktionäre angesehen werden. Diese behinderten die Wirksamkeit einer basisnahen gewerkschaftlichen Arbeit. Beansprucht die GdED/TRANSNET ferner, eine Industriegewerkschaft zu sein, so kritisieren Müller/Wilke, dass die Eisenbahnergewerkschaft trotz zahlreicher Strukturreformen diesem Anspruch bis heute nicht gerecht wird. Vielmehr sehen sie den betriebsgewerkschaftlichen Charakter der TRANSNET darin bestätigt, dass es die Gewerkschaft lange Zeit versäumte „ein eigenständiges Ressort für Außer-DB-Aktivitäten (NE-Bahnen, Straßenverkehr, Kommunikationssparte)“ zu bilden und der Zuschnitt lediglich unternehmensspezifisch erfolgte (ebd.: 302). Beschloss die TRANSNET Anfang 2009, ihre Mitglieder aus den Reihen der NE-Bahnen stärker in einer eigenen gewerkschaftlichen Fachgruppe zu berücksichtigen (vgl. Lippert 2005: 4), so dürfte abzuwarten sein, inwiefern sie hierdurch tatsächlich ihrem Ziel einer stärkeren Interessenvertretung im Bereich der NE-Bahnen näher kommt und ob nicht eine berufsspezifische oder auf die unterschiedlichen Verkehre orientierte Unterteilung, wie sie die GDL trifft, sinnvoller erscheint.

Doch auch auf Seiten der GDBA erzwangen die durch Privatisierung und Reform veränderten Rahmenbedingungen in Form von Mitgliederverlusten und einem sinkendem Mitgliedergrad sowie ein insgesamt schrumpfendes Organi-

sationsgebiet eine entsprechende organisationspolitische Antwort. Daher stellte sich die GDBA mit dem Konzept „Zukunftsoffensive 2006“ der Aufgabe einer internen Organisationsreform (GDBA 2005a: s.p.). Nach Angaben von Gewerkschaftsfunktionären machte diese Reform in einem schwerfälligen und schwierigen Prozess und in langwierigen demokratischen Verfahren zwei außerordentliche Gewerkschaftstage erforderlich. Dennoch beschloss die Gewerkschaft 2005 zahlreiche organisatorische Veränderungen (0705). Diese bedeuteten sowohl zahlreiche strukturelle als auch personelle Konsequenzen. Die bisherige regionale Struktur der Gewerkschaft wurde verändert, zusammengeführt und neue Gremien wurden gebildet, so dass eine einfachere zentralere Steuerung möglich wurde. Ferner erneuerte die GDBA im Februar 2006 ihre Satzung und gab ihr eine grundlegend neue Struktur. Besonders schwer tat sich die Gewerkschaft jedoch mit den erforderlichen personellen Veränderungen, da fortan weniger haupt- und ehrenamtliche Ämter zu vergeben waren. In ihrer neuen gewerkschaftspolitische Strategie rückte die GDBA die Interessen ihrer Mitglieder stärker ins Zentrum ihrer Arbeit und versuchte sich auf die veränderten Bedingungen ihres Organisationsfeldes einzustellen.

„Die organisatorischen Veränderungen in den klassisch von der Verkehrsgewerkschaft GDBA vertretenen Unternehmen und Betrieben machen eine Betreuung von Mitgliedern [...] schwierig. Deckungsaffinität zwischen Regions- und Ortsgruppen einerseits und den Dienststellenstrukturen zum Beispiel bei EBA und BEV beziehungsweise Betriebsstrukturen der Unternehmen und Gesellschaften andererseits sind, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht gegeben“ (GDBA 2007b: 102).

Die Organisationsreform umfasste daher auch neue Wachstumsstrategien, wie das Projekt „Wir im Betrieb“ (WIB). Durch speziell geschulte Vertrauenspersonen (die neben den Vertrauensleutekörpern auch aus betrieblichen Interessenvertretern und zukünftigen Mandatsträgern bestehen) soll nun eine stärkere Mitgliederorientierung und Mitgliedergewinnung betrieben werden (ebd.: 102).

Wie organisationspolitische Parallelen mit der TRANSNET deutlich machen, legte die GDBA mit ihrer Strukturreform den Grundstein für eine mögliche spätere Kompatibilität beider Gewerkschaften. Daher erscheint es wenig verwunderlich, dass die GDBA neben dieser internen Organisationsreform zweigleisig das langfristige politische Ziel der Gründung einer neuen Deutschen Verkehrsgewerkschaft (siehe Kapitel 7.5.4) und eine Internationalisierung ihrer Arbeit (siehe Kapitel 8.1) verfolgt (0705). Gleichsam sehen Vertreter der

GDBA in dieser gewerkschaftlichen Neuausrichtung eine durch die Privatisierung erforderliche Wandlung von einer klassischen Haus- zu einer Flächengewerkschaft. Die Strukturveränderungen der DB AG hätten eine Ausweitung der Angebotspalette, Ausgliederungen, Ausgründungen und Neugründungen von Gesellschaften bewirkt. Das Organisationsgebiet der GDBA umfasse daher nun über die Grenzen des Bahnkonzerns hinaus die unterschiedlichsten Verkehrsbetriebe (0705).

Die GDL hingegen verzichtete auf eine Umstrukturierung ihrer Organisation und konnte durch ihre Position als Vertretung einer, an Bedeutung gewinnenden Berufsgruppe die organisatorischen Lücken der TRANSNET besetzen, die durch mangelnde Integration im Bereich des Fahrpersonals hervortrat.

7.5.2 Organisationsgebiet und Konflikte

Wie nicht zuletzt die jüngsten tarif- und organisationspolitischen Konflikte zwischen TG und GDL deutlich machten (siehe Kapitel 7.4.1), ist der deutsche Schienenverkehrssektor aufgrund seiner hohen Anzahl konkurrierender Gewerkschaften von je her von einer Vielzahl von Organisationskonflikten geprägt. Konkurrierten bereits vor der Weimarer Republik zahlreiche Berufs-, Betriebs- und Richtungsgewerkschaften um die Organisation der Eisenbahner, so setzte sich dies im Deutschland der Nachkriegszeit fort. Wurde in einigen Regionen Deutschlands nach dem Krieg die Organisation der Eisenbahner im Sinne einer einheitlich öffentlichen Transportarbeitergewerkschaft der ÖTV (heute ver.di) zugesprochen, so versuchten die Eisenbahner auf dem Gründungskongress des DGB in der britischen Zone 1947 eine eigene Industrieorganisation zu schaffen. Zwar verneinte der Kongress diesen Antrag und sprach die Eisenbahner der ÖTV zu, doch beharrten die Eisenbahner auf einer eigenständigen Organisation. Daher gründeten sich, zunächst mit Ausnahme von Rheinland-Westfalen, eigenständige Eisenbahnerorganisationen außerhalb des DGB. Erst durch Vermittlung der Internationale Transportarbeiterföderation (ITF) konnte man sich 1948 auf eine Abgrenzung der Organisationsbereiche zwischen der inzwischen gegründeten GdED (welche fortan innerhalb der ITF für die Eisenbahner) und der ÖTV (die fortan für die übrigen Transportarbeiter zuständig sein sollte) einigen. In einer am 13. Mai 1948 abgeschlossenen Friedensvereinbarung erkannten beide Seiten ihren Mitgliederbestand gegenseitig an, dennoch blieben der regionale Funktionärskampf um die richtige Organisationsform durch persönliche Feindschaften bestehen und sorgte in der Folge zu

immer wiederkehrenden Spannungen zwischen beiden Gewerkschaften. 1949 konnte die GdED schließlich endgültig die deutschen Eisenbahner der Staatsbahn als allein zuständige Organisation unter ihrem Dach vereinen, während man sich die Zuständigkeiten für die Privatbahnen mit der ÖTV teilen musste. „Doppelzuständigkeiten und Organisationsreibereien waren daher seit 1948 an der Tagesordnung“ (Müller/Wilke 2006: 117). Auf Grundlage der Abgrenzungsabkommen mit der ÖTV stimmte der DGB einer Aufnahme der GdED 1949 schließlich zu. Die Auseinandersetzungen um die Zuständigkeit für die Eisenbahner waren jedoch nicht spurlos an den Eisenbahnern vorbeigezogen. Als Reaktion auf den Zwist zwischen ÖTV und GdED gründete sich im Mai 1948 die GDBA. Auch die wieder gegründete GDL trat 1949 mit ihrer ersten Generalversammlung auf den Plan.

„Das einheitsgewerkschaftliche Betriebsgewerkschaftsprinzip im Bereich der Bahn blieb infolgedessen durchsetzt mit berufsständischen und berufsgewerkschaftlichen Elementen sowie richtungsgewerkschaftlichen Restbeständen“ (ebd.: 117).

Neben den Beschäftigten des Bahnbetriebs organisierte die GdED bis zur Bahnreform auch die Beschäftigten der „betriebszugehörigen, aber völlig branchenfremden Sozial- und Selbsthilfeeinrichtungen sowie der bahneigenen Sozialversicherungsträger. [...] Neben dem Bereich der Staatsbahn gehören auch die Beschäftigten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen, sowie von Berg- und Seilbahnen zum Zuständigkeitsbereich“ (ebd.: 291). Im Prozess der Privatisierung der Bahn nach 1993 kam es durch Ausgründungen, mit der Expansion und Ausdifferenzierungen des DB-Konzerns zu wachsenden Spannungen und zunehmenden Organisationskonflikten zwischen den im Bahnbereich vertretenen DGB-Gewerkschaften GdED/TRANSNET, ÖTV/ver.di, IG Bau, NGG und IG Metall sowie mit den dbb-Gewerkschaften GDL und GDBA (vgl. Wolf 2005: 25, Müller/Wilke 2006: 137ff).¹⁸⁴

„Bei der Neubestimmung der Organisationsbereiche, Folge der Unternehmensdifferenzierung und der Erschließung neuer Märkte durch Konzernunternehmen,

¹⁸⁴ Nach der Reform und Privatisierung der Deutschen Bahn beanspruchte die GdED/TRANSNET aufgrund der „tiefgestaffelten Fertigungstiefe“ der vormaligen Behördenbahn und gemäß dem Herkunftsprinzip weiterhin auch die „Zuständigkeit für die bahneigene Fahrzeug- und Gebäudereinigung, für die Wartung und Instandhaltung von Fahrzeugen sowie für sonstige aus dem Bahnbereich hervorgegangene Betriebe und Verkehrsserviceeinrichtungen, darunter die ursprünglich aus den Bahnfunk hervorgegangene Mobilfunksparte Arcor“ (Müller/Wilke 2006: 291).

kam es naturgemäß zu Abgrenzungskonflikten [der GdED, Anm. d. A.] mit anderen DGB-Gewerkschaften. Die GdED vertrat dabei wie andere Industriegewerkschaften in vergleichbaren Fällen das im DGB verabredete Provenienz- oder Konzernprinzip. Danach bleibt auch im Fall von Unternehmensausgründungen die bisherige organisationspolitische Zuständigkeit erhalten nach dem Grundsatz, dass ein Wandel der Rechtsform nicht Grund für einen Wechsel der Gewerkschaftszuständigkeit sein dürfe“ (Müller/Wilke 2006: 137f).

War das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften GdED und ÖTV wie beschrieben von jeher als problematisch einzuordnen, so kam es seit Anfang der 90er Jahre durch privatisierungsbedingte Umstrukturierungen zu zahlreichen Organisationskonflikten zwischen beiden Gewerkschaften. Bereits 1990 konnte ein Organisationskonflikt der GdED mit der ÖTV bezüglich der Zuständigkeiten im Zuge der Privatisierungen der Bundesbusgesellschaften¹⁸⁵ vorübergehend durch einen Schiedsspruch des DGB nach dem „Prinzip der Eisenbahnhaltigkeit“ (wonach Unternehmen mit Eisenbahncharakter in den Zuständigkeitsbereich der GdED fielen) geklärt werden (ebd.: 138). Als die GdED jedoch wenig später ihre Zuständigkeit für Beschäftigte von Verkehrsdienst- und Verkehrsserviceleistungen sowie Verkehrsanlagen ohne Differenzierung verallgemeinerte, befürchtete die ÖTV das Eindringen in ihren Organisationsbereich und erreichte, dass die Abstimmungen der Satzung der GdED im DGB 1994 präzisiert wurde. Hiernach beanspruchte die GdED nur noch die Organisation jener Beschäftigten dieses Bereiches, die der DB oder DR sowie der DB AG entsprangen (einfaches Herkunftsprinzip). 1998 präzisierte die GdED in einer weiteren Änderung ihrer Satzung abermals ihren Organisationsanspruch, diesmal im Sinne des Enumerationsprinzips und unabhängig von der Branchenzugehörigkeit:

„Es wurden nicht nur die Zuständigkeit für die beamtenrechtlichen Restbestände der Bahn, das BEV und das EBA beansprucht, sowie für die privatrechtliche Konzernholding DBAG sondern auch für alle Nachfolgeorganisationen der Behördenbahn sowie die sechs Konzerntöchter mit sämtlichen Tochter- und Beteiligungsgesellschaften dieser Behörden und Unternehmen“ (ebd.: 139).

¹⁸⁵ Die Überlagerungen des Organisationsgebietes zwischen TRANSNET und ver.di im Bereich des Regionalbusverkehrs rühren zum Teil auch noch aus Zeiten des Bahnbus und der Kraftpost (Postreisedienst), den Busgesellschaften beider Staatsunternehmen Bahn und Post her. Seit 1981 wurden die Busbetriebe der Post zunächst in den Bundesbahn Unternehmensbereich Bahnbus (UBB), später über die Regionalbusgesellschaften in die DB Stadtverkehr integriert. Politischer Druck der GdED im Vorfeld der Bahnreform verhinderte einen Verkauf der Bahnbusgesellschaften (vgl. Müller/Wilke 2006: 171).

Konkret bedeutet dies, dass die GdED/TRANSNET neben den Mitarbeitern der DB AG heute auch Beschäftigte in rund 280 anderen Eisenbahnverkehrsbetrieben organisiert (vgl. TRANSNET 2008a: s.p.).

Hatte die GdED bereits vor der formellen Privatisierung versucht, sich im Verkehrssektor breiter zu positionieren, wagte sie im Mai 2000 einen erneuten Vorstoß. Mit ihrem neuen Namen TRANSNET verwies sie auch auf ihren gewachsenen Organisationsanspruch in den Bereichen Transport, Service und Netze und rief deutlich Abwehrreaktionen der ÖTV/ver.di hervor.

„Man wollte also über den traditionellen Kernbereich des Eisenbahnsektors hinausgehen, um für [sic!] zusätzliche Mitglieder auch in den Transportbereichen und Kommunikationssektoren zu gewinnen, in die sich das Konzernunternehmen nach der Privatisierung nun ausdehnte. Nach ihrem Selbstverständnis war die Transnet damit zuständig für Verkehrsdienstleistungen im umfassenden Sinne“ (Müller/Wilke 2006: 141).

Sah die ÖTV durch die Namensänderung der GdED in TRANSNET vor allem ihre Zuständigkeit im Transportsektor gefährdet und intervenierte beim DGB-Bundesvorstand, sah die DPG ihre Zuständigkeit im Kommunikationssektor in Gefahr.¹⁸⁶ Der Konflikt zur DPG konnte dadurch beigelegt werden, dass die TRANSNET keine generelle Vertretungskompetenz für den Telekommunikationsbereich erhob, sondern nur für Bereiche, die in Verbindung mit dem Verkehrsbereich standen. Die Konkurrenz im Transportbereich hingegen wurde nun im Streit um regionale Haustarifverträge ausgetragen (vgl. ebd.: 141). Auch die Schlichtungen des DGB im Busbereich schützte letztendlich nicht vor weiteren Organisationsstreitigkeiten im umkämpften Gebiet der Busbetriebe. Dies machte in den vergangenen Jahren ein Streitfall bei nordrhein-westfälischen Betrieben deutlich. So kam es zwischen ver.di und der TRANSNET nach Angaben ver.di zum Eklat, als die TRANSNET gegen das „ausdrückliche Veto“ der ver.di in NRW einen Tarifvertrag unterschrieb, der noch unterhalb der gewerkschaftlichen Konkurrenz der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) des privaten nordrhein-westfälischen Omnibusbereichs lag (ver.di 2007b: 164). Auch kam es bereits im Zuge der Privatisierung und Reorganisierung des ÖPNV zu ständig neuen Konflikten zwischen der damaligen GdED und ÖTV, „wenn z.B. traditionelle Schienenverkehrsunterneh-

¹⁸⁶ Organisierte die DPG die aus der Post hervorgegangene Telekom hatte die Deutsche Bahn ihr einst behördeneigenes Telefonnetz mit dem Telekommunikationsdienstleister Arcor, organisiert von der GdED/TRANSNET, auf den Markt gebracht.

men in den Busbereich vordrängen, um von den für sie günstigeren Tarifverträgen im Busbereich zu profitieren“ (Müller/Wilke 2006: 139). „Intensive Versuche“ des DGB eine Lösung für die Beziehung der beiden Gewerkschaften zu erzielen sowie den privaten, straßengebundenen Nahverkehr (ver.di) und den schienengebundenen regionalen Verkehr (Transnet) voneinander abzugrenzen“ (ver.di 2007b:304) scheiterten nach Angaben ver.dis an der fehlenden Kooperationsbereitschaft der TRANSNET: „Einerseits akzeptierte Transnet die Trennung der Organisationsbereiche entlang der Verkehrsträger Straße und Eisenbahn, andererseits lehnte sie die sich daraus ergebenden organisatorischen Schritte zur Überleitung in den Fragen Mitgliederwerbung, Tarifgemeinschaft und Abstimmung der Tarifverhandlungen ab“ (ebd.: 164). Eine Ausdehnung der Geschäftsfelder des DB-Konzerns auf das LKW- und Speditionsgeschäft und damit einen weiteren klassischen Organisationsbereich der ver.di blieb offenbar aufgrund klarerer Branchengrenzen ohne einen bekannt gewordenen Organisationskonflikt. Doch können diese Abgrenzungskonflikte und das zwi- schengewerkschaftliche Misstrauen, das mit dem Verlassen der GdED aus dem Gründerkreis der ver.di deutlich zunahm, teilweise auch die unterschiedliche Positionierung zur Privatisierung der Deutschen Bahn (siehe Kapitel 7.2) erklären, welche die beiden Schwestergewerkschaften einnehmen, da von der weiteren Entwicklung des Bahnkonzerns auch Änderungen des beiderseits beanspruchten Organisationsgebietes abhängen.

Doch ist die ÖTV/ver.di nicht die einzige DGB-Gewerkschaft, mit der die GdED/TRANSNET durch privatisierungsbedingte Umstrukturierungen in Konkurrenz geriet. Durch die Privatisierung der Reinigungs- und Baugesellschaften der Deutschen Bahn erhob die für Gebäudereinigung und Ingenieurbau zuständige Gewerkschaft IG Bau-Steine-Erden/Bau, Agrar, Umwelt (BSE/BAU) Organisationsansprüche auf Bereiche, die bis dahin von der GdED organisiert wurden. Die IG BSE/BAU konnte sich jedoch mit ihrer Forderung nach einer allgemeinen Zuständigkeit nicht durchsetzen, da ihr die Mitglieder in diesem Bereich fehlten und sich die GdED auf das Provenienz- und Konzernprinzip sowie ihre traditionelle Zuständigkeit und einen hohen Organisationsgrad berief. Ein Schiedsverfahren des DGB blieb indes nach Angaben von Müller/Wilke offen und der Bereich weiter strittig (vgl. Müller/Wilke 2006: 138).

Beansprucht die IG Metall im Bahnbereich beispielsweise die Organisation der Schienenverkehrsfahrzeuge, Wagons oder Schienen produzierenden Bahnin-

dustrie und den Schienenwerksverkehr einzelner Industrieunternehmen (NE-Bahnen), so zeigte sie sich höchst unerfreut darüber, dass die GdED nach der Wende 1990 begann die Reichsbahnausbesserungswerke (RAW) der Deutschen Reichsbahn zu organisieren. Seither schwelt ein Organisationskonflikt beider Gewerkschaften um die Zuständigkeiten für die Wagonbauunternehmen und im mittlerweile ausgegliederten Instandhaltungsbereich der Bahn. Beide Gewerkschaften verbündeten sich dennoch im so genannten Kooperationsprojekt Industrielle Dienstleistungen (KID)¹⁸⁷ im DGB gegen die neu entstehende Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, was dazu führte, dass der Organisationskonflikt beider Gewerkschaften ohne Schiedsverfahren des DGB niedrig gehalten wird. Deutlich wird er jedoch durch einen „»lautlosen« Wettbewerb der Mitgliederabwerbung und Mandatseroberung bei Betriebsratswahlen“ (ebd.: 139). Auch gehen Kreise der IG Metall davon aus, dass die TRANSNET sich aufgrund ihres stetig schrumpfenden Mitgliederbestandes in einigen Jahren mit der IG Metall verschmelzen könnte. Dies könnte auch der Grund dafür sein, dass die IG Metall trotz ihrer Positionierung im Bündnis Bahn für Alle eher eine moderate privatisierungskritische Position bezog.

Zuständigkeitsverlagerungen durch Insourcing

Als zwei besondere Beispiele für gewerkschaftspolitische Interessen- und Organisationspolitik im Rahmen der Bahnprivatisierung können, trotz ihrer Sonderrollen, sowohl der Fall der Mitropa AG als auch ihrer Tochter Reisebetreuung GmbH (RBG) herangezogen werden. Im Falle der Mitropa AG handelte es sich um eine von der Deutschen Bahn unabhängige jedoch finanziell auf Serviceentgelte angewiesene gastronomische Servicetochtergesellschaft. Organisiert wurden die Mitarbeiter der Mitropa AG vor der Bahnprivatisierung sowohl von der DGB-Gewerkschaft NGG¹⁸⁸ als auch von der GDBA. Da sich die Mitropa AG Anfang der 90er Jahre in einer äußerst schlechten wirtschaftlichen Lage befand, handelte die NGG im Jahr 1994 im Tausch gegen Einbußen des Entgelts und der materiellen Arbeitsbedingungen einen Beschäfti-

¹⁸⁷ Mitte 1999 beteiligte sich die GdED an einem von vier DGB-Gewerkschaften (u.a. die IG Metall) Kooperationsprojekt zur Abwehr möglicher Organisationsinteressen der neuen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Die KID sollte auf die zunehmende Tertialisierung von und innerhalb der Industriebetriebe in Dienstleistungsfunktionen hinweisen sowie den Abgrenzungsproblemen zwischen den Gewerkschaften durch Ausgliederungsprozesse eindeutige Absprachen entgegensetzen (0712).

¹⁸⁸ Ca. 75 Prozent der Mitropa-Beschäftigten waren in der NGG organisiert. Dies stellte für die Gastronomiegewerkschaft einen ungewöhnlich hohen Organisationsgrad dar (0704).

gungssicherungstarifvertrag aus, der einen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen (Beschäftigungs- und Standortgarantien) vorsah. Doch im Jahr 1999 entschied sich die DB AG unter ihrem neuen Vorsitzenden Hartmut Mehdorn, schließlich ihr Verhältnis zu ihren Tochterunternehmen, darunter die Mitropa AG und die RBG zu ändern. Im Zuge der zweiten Stufe der Bahnreform erhöhte die DB AG den Druck zur Wirtschaftlichkeit ihrer Tochterunternehmen und schloss auch mit der Mitropa AG einen Ergebnisabführungsvertrag ab. Zugleich tauschte die Konzernleitung der DB AG die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitgeberseite der Mitropa AG gegen Vertreter der Hauptauftraggeber DB Fernverkehr oder DB Personenverkehr aus.

Als sich im Rahmen eines neuen Servicekonzeptes der DB AG¹⁸⁹ die Ergebniszahlen des Servicegeschäfts nicht verbesserten, die Beschäftigungssicherungsvereinbarungen jedoch einen Fortbestand der Mitropa AG sicherten, entschied sich die DB AG 2002 für das Insourcing des Tagesgeschäfts (Service im Zug, d.h. Speise- und Schlafwagenbetrieb) und der hierzu gehörigen rund 2.500 Mitarbeiter der Mitropa AG in die DB Reise & Touristik AG (DB R&T, ab 2003 DB Fernverkehr AG) (vgl. GDBA 2002b: 24). Ziel der neuen Unternehmensstrategie der DB AG war es, einen Qualitätszuwachs, die Nutzung von Synergieeffekten und eine Vereinheitlichung der Weisungsbefugnis im Zug voranzutreiben und sich unter dem Motto: „*One face to the customer*“ neu zu positionieren (0704) (vgl. GDBA 2003a: s.p.). Ausgehend davon, dass dieses Insourcing des Taggeschäfts der Mitropa AG die bis dato bestehende tarifliche Kompetenz der Mitropa durch die DB AG ablösen würde beteiligte die NGG frühzeitig ihre DGB-Schwestergewerkschaft TRANSNET an den Tarifverhandlungen. Zusammen mit der GDBA und der DB AG einigten sich die beiden Gewerkschaften zur Sicherung der Tarifbedingungen sowohl auf Übergangs- als auch die anschließende Anwendung der höheren Bahntarifverträge. Die NGG war anfangs unsicher, wie die Beschäftigten diese Vorgehensweise bewerten würden, ihr Vorgehen stieß aber auf breite Zustimmung. Auch die GDBA rühmte sich damit, dass es ihr gelungen sei „die Interessen der übergegangenen Mitarbeiter angemessen zu vertreten“ (GDBA 2003a: s.p.). Gleichzeitig stellte

¹⁸⁹ Als die DB AG 2002 parallel zur Einführung eines neuen Preissystems mit dem so genannten neuen Servicekonzept angekündigte, auch die Speisewagen abzuschaffen (vgl. Bahn von unten 2002: s.p.), sorgte öffentlicher Protest zu einem Überarbeiten des Konzepts. Schließlich beinhaltet das neue Servicekonzept die Schaffung von Bistro- anstatt von Speisewagen und sollte als neues Marketingkonzept vor allem Geschäftsreisende ansprechen.

sich für die NGG die Frage einer zukünftigen wirksamen Mitgliedervertretung (0704). Angesichts des Verlustes ihrer tarifpolitischen Zuständigkeit und einer Verschiebung des Organisationsgebietes entschied sich die Gewerkschaft, einen geschlossenen organisierten Übergang ihrer Gewerkschaftsmitglieder zur zuständigen DGB-Fachgewerkschaft TRANSNET und in das neue Unternehmen zu begleiten. Die TRANSNET versprach im Gegenzug, sich um die ehemaligen NGGler zu kümmern und ein gebündelter Wechsel konnte den Einfluss der ehemaligen NGGler auch unter dem Dach der TRANSNET gewährleisten. Dies bedeutete für die Gewerkschaften im Bahnbereich weitgehendes Neuland. Die Funktionäre und Betriebsräte der ehemaligen Mitropa AG nahmen in diesem Prozess eine Schlüsselrolle ein. Mit Hilfe von Sonderregelungen zur befristeten Wahrung ihrer Ämter ließen sie sich überzeugen, beim Übergang von der NGG zur TRANSNET die Gewerkschaftsmitglieder der NGG persönlich anzusprechen, zu überzeugen und bei ihrem Wechsel zur TRANSNET zu begleiten. Darüber hinaus sorgten die Gewerkschaften dafür, dass Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder im neuen Unternehmen und in der TRANSNET bewusst freundlich und kollegial aufgenommen und integriert wurden. Um neben der Betreuung auch die Betriebskultur zu wahren, wechselte der zuständige Gewerkschaftssekretär der NGG zur TRANSNET. Bis zur nächsten Betriebsratswahl hatten die Funktionäre Gelegenheit, mit Hilfe der ehemaligen Mitropisten ihre Position im Unternehmen und in der Gewerkschaft zu festigen (0704). Die NGG beendete daraufhin ihre Doppelbetreuung und konnte einen fast vollständigen Wechsel der ehemaligen NGGler des Tagesgeschäfts der Mitropa AG zur TRANSNET verzeichnen. Gewerkschaftsvertreter betrachten diesen Prozess als beispielhaft für die gute Zusammenarbeit der beiden Gewerkschaften:

„Also es ist ja eigentlich mal sehr erfrischend, so etwas zu erleben, dass da nicht nur die eigenen Organisationsinteressen in den Vordergrund gestellt werden, sondern dass durchaus auch das Regeln oder das Beeinflussen der Arbeitsbedingungen der Mitglieder im Vordergrund steht. Also wir behaupten ja immer, dass es das tut, aber manchmal kann man schon erkennen, dass es oft da noch weitergehende Interessen gibt, um das mal vorsichtig zu umschreiben“ (0704).

Kann dieses Unternehmensinsourcing der Mitropa AG in die DB AG durchaus als positives Beispiel einer gelungenen Gewerkschaftskooperation bezüglich sich verschiebender Organisationsgrenzen angesehen werden, so bestätigt die nahezu gleiche gewerkschaftliche Konstellation im Fall der Tochter-GmbH der Mitropa AG, dass privatisierungsbezogene Veränderungen des gewerkschaft-

lichen Organisationsgebiets in der Regel mit Konflikten verbunden sind. Erhöhte die DB AG nach 1999 den Rentabilitätsdruck auf die Mitropa AG, so griff sie mittels veränderter Auftragsvergabe deutlich härter in die Leitung der Töchter der Mitropa AG ein. Im Rahmen eines Auftrages zur Reisebetreuung und Bewirtschaftung der internationalen Autoreisezüge der DB AG führten niedrige Löhne, sich verschlechternder Arbeitsbedingungen und Streitigkeiten über die Bildung von Betriebsräten zu einem teilweise gerichtlich ausgetragenen Arbeitskonflikt mit den rund 600 Mitarbeitern der Mitropa-Tochter RBG. Die Beschäftigten der RBG forderten hierbei im Herbst 2000 eine Angleichung an das Entlohnungsniveau des Mutterkonzerns, erklärten die Verhandlungen im Mai 2001 jedoch für gescheitert. Doch während sich die NGG darauf vorbereitete, erstmals in diesem Bereich einen Arbeitskampf einzuleiten, kündigte die DB-Tochter DB AutoZug GmbH im Juni 2001 den außerordentlich Bewirtschaftungsvertrag mit der RBG und wechselt den Vertragspartner. Neuer Auftragnehmer wurde nun die von der DB AG neu gegründete DB European Rail-service (DB ERS). Mit Hilfe der DB ERS übernahm die DB AG die Leistungen des Nachtgeschäfts selbst (Schlafwagenschaffner und Liegewagenbetreuer). Gleichzeitig handelten mitten in den Tarifaueinandersetzungen der NGG und RBG Vertreter der Gewerkschaft TRANSNET mit der neuen Aufnahme-gesellschaft DB ERS einen (Niedriglohn-)Tarifvertrag aus und sorgten damit für einen Eklat mit der DGB-Schwestergewerkschaft NGG (vgl. Aktive KollegInnen 2001a/b: s.p.). Sowohl die Umstände, der Zeitpunkt als auch die Art und Weise des Vorgehens der handelnden TRANSNET-Vertreter entfachten eine aufgeladene Organisationsstreitigkeit, da diese aus Sicht der NGG als „Blutgrätsche“ (0704) empfunden wurde. Protestnoten der Mitarbeiter wurden veröffentlicht und das Klima zwischen den unterschiedlichen Gewerkschaftsmitgliedern getrübt. Unter NGGlern entstand der Eindruck einer systematischen Einflussnahme durch die TRANSNET.

„Das war vielleicht der missglückte, total missglückte Versuch einer Gewerkschaft – damals TRANSNET/GdED – Einfluss in einem Bereich zu gewinnen, in dem sie bislang noch keinen Einfluss hatte. Also, was da passieren kann, hat man da richtig studieren können, nämlich bis hin zu Hass“ (0704).

Die NGG warf nun der DB AG Tariffucht und das Aushebeln von Tarifstrukturen vor und rief ein DGB-Schiedsgericht für Organisationsstreitigkeiten an. Mit Hilfe des Schiedsgerichts fanden NGG und TRANSNET zu einer einvernehmlichen Lösung. Fortan wurden gemeinsame Tarifverhandlung von NGG,

TRANSNET und der ebenfalls organisierenden GDBA für die Beschäftigten der DB ERS vereinbart und somit eine Blaupause für derartige Organisationsstreitigkeiten entwickelt. Die zuständigen Mitarbeiter der TRANSNET wurden von ihren Aufgaben entbunden. Die Art und Weise des Organisationskonflikts jedoch verhindert bis heute einen ähnlich reibungslosen Übergang von NGG-Mitgliedern zur TRANSNET, wie dies im Falle der Mitropa AG erfolgt war. Erst allmählich besserte sich das Klima zwischen den Gewerkschaften wieder. Die getroffene zwischengewerkschaftliche Vereinbarung sieht heute vor, dass in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung des organisatorischen Charakters der DB ERS vollzogen werden kann. Die DB ERS entwickelte sich indes vom früheren Dienstleistungsunternehmen zu einer reinen Eisenbahntochter. Doch noch heute beansprucht die NGG zur Unzufriedenheit von Vertretern der TRANSNET in ihrer Satzung die Organisation einzelner ehemaliger Mitropa AG-Mitarbeiter und der Mitarbeiter von Tochterunternehmen, während die TG aus TRANSNET und GDBA ihren tarifpolitischen Vertretungsanspruch für die DB ERS erklärt: „Wir machen die Tarifpolitik für die DB ERS!“ (TG 2008a: s.p.). Spätestens seit dem Insourcing der Mitropa AG und ihrer Tochter in die DB AG sind auch deren Mitarbeiter von einer Privatisierung des Bahnkonzerns betroffen. Die TRANSNET sieht bei einer drohenden Zerschlagung des DB-Konzerns aufgrund der geringen Renditeerwartungen ihres Unternehmens gar eine besondere Gefährdung der Mitarbeiter der DB ERS (vgl. TRANSNET 2006d: s.p.). Mit dem Fahrplanwechsel im Dezember 2008 wurde angesichts des geplanten Börsengangs der DB AG auch auf die 700 Mitarbeiter der DB AutoZug-Tochter DB ERS deutlich mehr Druck ausgeübt. So plant die DB AG bei der DB AutoZug Einsparungen in Höhe von 13 Millionen Euro. Daher stellt die DB ERS nun auch die verbliebenen Konditionen des einst noch zwischen NGG und Mitropa AG ausgehandelten Tarifvertrags in Frage und plant rund 20 Prozent ihrer Lohnkosten einzusparen. „Umsatzprovisionen und Überstundenzuschläge sollen gestrichen werden, ebenso der monatliche Arbeitszeitausgleich“ und obwohl es bereits in den vergangenen Jahren zu Arbeitsverdichtungen kam, sind weitere Arbeitszeitflexibilisierungen geplant. Öffentlich äußern dürfen sich die Mitarbeiter der DB ERS laut einem bahninternen Schreiben hierzu indes nicht (Schneider 2008: s.p.). Ordnen Gewerkschaftsvertreter der TRANSNET den Wandlungsprozess der Mitropa AG „*nicht ohne Weiteres*“ den Veränderungen der Bahnprivatisierung zu (0704), erscheint es fraglich, ob es ohne eine Privatisierung der DB AG und dem damit verbundenen Bedeutungszuwachs effizienterer Unternehmensführung sowie einer Ausrichtung der

Serviceleistungen an den Renditezielen eines privaten Wirtschaftsunternehmens solch einen starken Druck auf die Mitropa AG, ihre Tochter RBG und deren Beschäftigten sowie zur Integration des Unternehmens gegeben hätte.

Zunahme an Organisationsstreitigkeiten

Dass es in den letzten Jahren zu einer deutlichen Zunahme an Zahl und Intensität von Organisationskonflikten insbesondere unter den DGB-Mitgliedsgewerkschaften kam, bestätigt auch der Geschäftsbericht der ver.di von 2007. Hierfür macht die Dienstleistungsgewerkschaft neben einer Vielzahl von strukturellen Veränderungen auch „Privatisierungen von bisher von staatlichen Arbeitgebern betriebenen öffentlichen Aufgaben“ verantwortlich (ver.di 2007b: 303). In Anbetracht der wachsenden Zahl organisationspolitischer Konflikte im privatisierten deutschen Eisenbahnsektor betonen Müller/Wilke die generelle Problematik von betrieblich ausgerichteten Gewerkschaften wie der GdED/TRANSNET in diesen Prozessen:

„Sämtliche Konflikte beleuchten das Problem einer Staatsbetriebsgewerkschaft im Privatisierungsprozess. Aufgrund von Privatisierungen und Ausgründungen von einstmalig behördenmäßig und staatsbetrieblich erbrachten wirtschaftlichen Funktionen geraten Staatsbetriebsgewerkschaften in ständig neue Abgrenzungskonflikte, da hohe Fertigungstiefe und interne Leistungserstellung aus historischen und politischen Gründen gewollt waren und mit Bedacht die privatwirtschaftliche Einstellung ausgeschlossen worden war. Bei den Staatsbetriebsgewerkschaften gab es daher in gewisser Weise eine traditionelle Durchbrechung des Industriegewerkschaftsprinzips, indem sie für eine Anzahl von Branchen zuständig waren, die ihnen nicht nach diesem Prinzip, sondern vielmehr nach übergreifenden behördenpolitischen Gesichtspunkten zugeordnet waren (öffentliche Gemeinwirtschaft). Da sie zugleich selbst behaupteten, mit der Privatisierung, die diesen konstitutiven ordnungspolitischen Konnex aufhob, sich zu »normalen« Industriegewerkschaften zu wandeln, mochte dies für Dritte als Option erscheinen, den eigenen Verband durch Mitgliederzuwächse gleichsam per Federstrich zu stabilisieren“ (Müller/Wilke 2006: 139).

In Hinblick auf die durch Privatisierungen und Ausgründungen wandelnde Organisationspolitik der Gewerkschaften kritisieren Müller/Wilke zudem die Beweggründe der Gewerkschaftsvertreter für die stetig aufbrechenden Organisationskonflikte im DGB und betonen die damit verbundenen Gefahren für die Bindung und Rekrutierungschancen von Gewerkschaftsmitgliedern (ebd.: 139).

Doch auch zwischen den Gewerkschaften konkurrierender Dachverbände veränderten sich die Organisationskonflikte. Fand noch bis in die 90er Jahre hinein zwischen den damaligen dbb-Gewerkschaften GDBA und GDL und der konkurrierenden DGB-Gewerkschaft GdED ein regelrechter „Krieg“ statt, bei dem Auseinandersetzungen bis auf persönlicher Ebene ausgetragen wurden und Mitglieder der gegnerischen Organisation mit Nachteilen am Arbeitsplatz rechnen mussten, so änderte sich dies nach 1994 allmählich (0705). Vertreter der GDBA machen hierfür sowohl die gewachsene Erkenntnis verantwortlich, dass Kämpfe um Mitglieder langfristig für alle Beteiligten von Nachteil und gewerkschaftliche Konkurrenz nach der Privatisierung eher für die Arbeitgeberseite von Nutzen zu sein schien. Auch der gestiegenen Bedeutung der Tarifpolitik und der tarifpolitischen Kooperationen sei es zu verdanken, dass zwischengewerkschaftliche Schranken abgebaut wurden (0705). Kam es insbesondere zwischen den Gewerkschaften GDBA und GdED/TRANSNET (tarif-)politisch zu einer allmählichen Annäherung, so blieben andere Konkurrenzverhältnisse wie zwischen der GdED/TRANSNET und der GDL weiterhin bestehen. Auch mehrten sich die Konfliktpunkte zwischen der GDBA und der ÖTV/ver.di. TRANSNET und GDL lieferten sich einen verschärften Kampf um den Organisationsbereich der Lokführer und des sonstigen Fahrpersonals. Lange Zeit dominierte die TRANSNET die Tarifverhandlungen des Fahrpersonals. Dennoch gelang es der GDL in diesem schrumpfenden Mitgliederreservoirs ihren Mitgliederbestand relativ konstant zu halten. Alle Versuche einer langfristigen Annäherung der beiden Gewerkschaften scheiterten laut Vertretern der TRANSNET am Widerstand der Lokführergewerkschaft (0702). Bedingt durch die zunehmende Liberalisierung und Regionalisierung des ÖPNV und SPNV kam es zu einem wachsenden Spannungsverhältnis zwischen der GDBA und ver.di. Die natürliche Konkurrenzsituation beider Gewerkschaften mit unterschiedlichen Dachverbänden führte dazu, dass die GDBA nach eigenen Angaben die Organisation ganze Bereiche privater Busbetriebe von ver.di übernahm und dies damit rechtfertigte, dass ver.di im Gegenzug verstärkt im Eisenbahnbereich organisierte.¹⁹⁰ Zudem verschärfte sich die Konkurrenzsituation von ver.di und GDL in einigen Bereichen des ÖPNV.¹⁹¹ Eine

¹⁹⁰ Als Beispiel nennen Tarifexperten der GDBA hier u.a. die Ortenauer S-Bahn, die Karlsruher S-Bahn-Schiene oder die Kölner Hafenbahn (0706).

¹⁹¹ Bemerkenswerter Weise kam es im Rahmen des regionalen bayrischen Tarifkonflikt 2009, trotz anhaltender Konkurrenzsituation beider Gewerkschaften auf Druck der gewerkschaftlichen Basis zu einer befristeten und punktuellen tarifpolitischen Zusammenarbeit im Bereich des ÖPNV (vgl. Balcerowiak 2009a: 2, Boewe 2009: 5).

wachsende Zahl von Mischbetrieben im Bereich Bus und Bahn sorgte dafür, dass diverse gewerkschaftliche Konstellationen entstanden. Beispielsweise organisiert bei der Elbe-Weser-Bahn die ver.di den Busbereich, die GDL einige Lokführer und die GDBA die betriebliche Mehrheit. Auch wenn eine Gewerkschaft dabei die Betriebsratsmehrheit hat, muss sie sich doch stets mit den anderen Gewerkschaften auseinandersetzen. „*Es gibt die unmöglichsten Konstellationen*“, fasste es ein Tarifexperte der GDBA zusammen (0706). Innerhalb der Tarifgemeinschaft aus GDBA und TRANSNET bedeutete dies, dass es den beiden Gewerkschaften weiterhin offen stand, auch in die Organisationsgebiete der konkurrierenden Dachverbandsgewerkschaften außerhalb der TG zu organisieren und organisationspolitische Partikularinteressen zu vertreten. Dies dürfte zum Teil auch die deutlichen Verstimmungen zwischen den Partnergewerkschaften GDL und ver.di gegenüber den Koalitionären der TG erklären.

7.5.3 Organisationsgrad, Mitgliederstruktur und Finanzen

Organisationspolitisch stellte die Bahnreform und -privatisierung alle drei Bahngewerkschaften vor massive Herausforderungen. Konnte Pedersini noch Ende der 90er Jahre bei den Gewerkschaften der öffentlichen Unternehmen trotz fortschreitender Privatisierungen im Allgemeinen einen weitgehend stabilen Organisationsgrad verzeichnen, so sah er bereits einen Zusammenhang zwischen den betrieblichen Personalumstrukturierungen in Folge der Privatisierungen und der gewerkschaftlichen Nähe der abhängig Beschäftigten. Die Kündigungen trafen „häufig ältere Arbeitnehmer, die eher Gewerkschaftsmitglieder sind, während neueingestellte Arbeitskräfte im allgemeinen jung und besser qualifiziert sind und es weniger wahrscheinlich ist, daß sie einer Gewerkschaft beitreten“ (Pedersini 1999: s.p.). Dies galt zu großen Teilen auch für die Deutsche Bahn. Zugleich wirkten sich private Unternehmensneugründungen, neue Formen von Beschäftigungsverhältnissen und zersplitterte Arbeitsbeziehungen auf den Grad der gewerkschaftlichen Organisation aus. Vor diesem Hintergrund sank auch bei der Deutschen Bahn der gewerkschaftliche Organisationsgrad nach Angaben der GDBA von ehemals 90 Prozent vor der Bahnprivatisierung auf nur mehr 50 bis 60 Prozent im Jahr 2007, während er im bundesweiten Durchschnitt auf 20 Prozent sank (vgl. GDBA 2007a: s.p.).¹⁹² Laut Wolf konnten die Bahngewerkschaften damit ihren Organisationsgrad bei der DB AG trotz gegenteiliger Befürchtungen (0701) weitgehend er-

¹⁹² 2005 lag der Organisationsgrad bei der DB AG nach Zahlen der GDBA noch bei rund 68 Prozent (vgl. GDBA 2005a: s.p.).

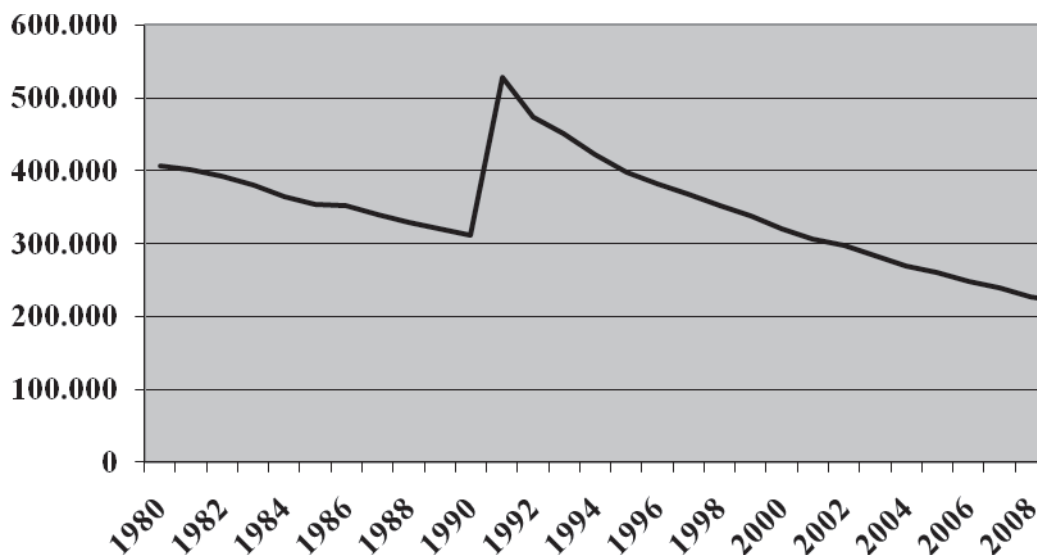
halten, andererseits bescherten ihnen unternehmerische Neugründungen im liberalisierten Schienenverkehrsmarktes einen deutlichen Bedeutungsverlust (vgl. Wolf 2005: 25).

Zwar konnte die TRANSNET 2008 mit ihren bundesweit 227.690 Mitgliedern, wie bereits in den 70er Jahren bei der Bundesbahn¹⁹³, nach eigenen Angaben in den Betrieben einen Organisationsgrad von durchschnittlich 70 Prozent erhalten (vgl. DGB 2008b: s.p., TRANSNET 2008a: s.p.),¹⁹⁴ doch berichten Betriebsräte von Bereichen in denen der Organisationsgrad nur noch bei 28 Prozent liege (0718). Gleichzeitig lässt der massiven Personalabbau bei DB, DR und DB AG die GdED/TRANSNET scheinbar „zu den überdurchschnittlichen Verlierern unter den DGB-Gewerkschaften“ zählen (Müller/Wilke 2006: 294). Bereits in den Jahren zwischen 1980 und 1990 war die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder der GdED in Westdeutschland von 406.588 auf nur 312.353 Mitglieder gesunken. Nach der Wende 1989 konnte die GdED kurzzeitig von der hohen Bereitschaft der ostdeutschen Eisenbahner zur Gewerkschaftsmitgliedschaft profitieren und 1991 auf 527.478 (306.105 in West- und 221.373 in Ostdeutschland) Mitglieder anwachsen. Somit zählte die Gewerkschaft kurzzeitig zu den Gewinnern der deutsch-deutschen Vereinigung, allerdings trafen sie die Umstrukturierungen der darauf folgenden Jahre besonders hart (siehe Abb. 4).

¹⁹³ 1971 waren 57,17 Prozent der Besoldungs- und 86,89 Prozent der Lohnempfänger der Bundesbahn in der GdED organisiert. Der Nettoorganisationsgrad aller Bundesbahner bei der GdED lag bei 70,88 Prozent (vgl. Buß 1973: 174).

¹⁹⁴ Im Jahr 1999 lag der Anteil der Mitglieder der TRANSNET unter den abhängig Beschäftigten im Organisationsbereich noch bei 79,5 Prozent (vgl. Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 86 nach DGB-Mitgliederstatistiken und Pege 1999).

Abb. 4: Mitgliederentwicklung der GdED/TRANSNET 1980 bis 2009



* Zahlen 1980-1990 nur West,

** Zahlen 1991-2009 insgesamt, d.h. mit GdED-Ost

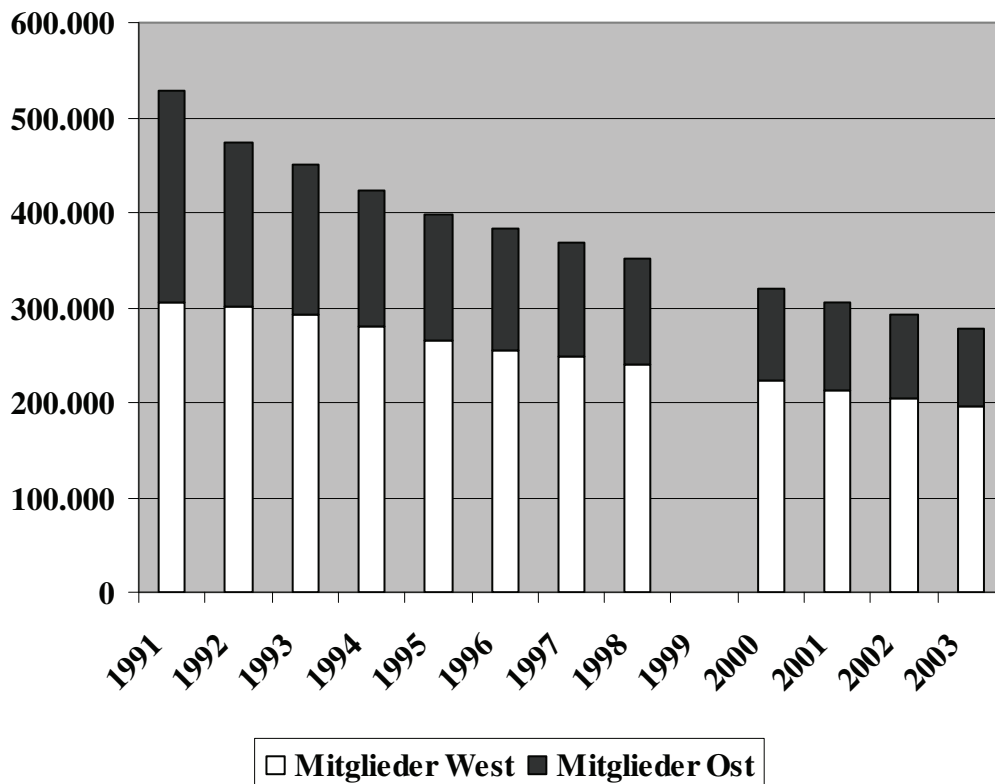
Quelle: */** Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 125, ** DGB 2008b/2010a, eigene Darstellung

„Bedingt durch den massiven Personalabbau bei der Deutschen Reichsbahn nahm der Mitgliederverlust in den neuen Bundesländern dramatische Ausmaße an. Zwischen 1991 und 1998 verlor die GdED/Transnet rund 50% ihrer ostdeutschen Mitglieder. Obwohl dort insgesamt nur ein Drittel aller Mitglieder beheimatet waren, verlor sie 1992 neun von zehn abhängigen Mitgliedern in Ostdeutschland, 1994 mit Beginn der Bahnreform immer noch jedes zweite, mit dem Hochschnellen des ostdeutschen Personalabbaus ab 1996 sogar wieder zwei von dreien. Eine Fortdauer dieses Trends hätte für die GdED leicht zur Substanzgefährdung führen können“ (ebd.: 264).

Insgesamt schrumpfte die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in den ostdeutschen Landesbezirken in den Jahren 1991 bis 2003 (dem Jahr ihrer letzten gesonderten Erfassung) von 221.373 auf nur mehr 83.057, während sich die Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder von 1991 bis 2005 mehr als halbiert hatte (siehe Abb. 5). Konnte die Gewerkschaft in Westdeutschland aufgrund der hohen persönlichen Verbundenheit selbst unzufriedene Gewerkschaftsmitglieder halten, sorgte der allmähliche Wegfall einer einheitlichen Eisenbahnerfamilie durch die Umstrukturierungen der Bahnreform dafür, dass sich insbesondere zahlreiche ehemalige ostdeutsche Eisenbahner von der Gewerkschaft

abwandten. Besonders in den Jahren des (sozialverträglichen) Personalabbaus schwand der Anteil der berufstätigen Gewerkschaftsmitglieder und stieg der Anteil berufsinaaktiver Mitglieder¹⁹⁵ auf 51,7 Prozent im Jahr 2005 (vgl. ebd.: 295).¹⁹⁶

Abb. 5: Mitgliederentwicklung der GdED/TRANSNET in Ost und West 1991 bis 2003 im Vergleich



* Mitglieder nach Landesbezirken

Quelle: Müller-Jentsch 2000: 125, TRANSNET 2004b: 198, eigene Darstellung

Da es der Gewerkschaft angesichts eines insgesamt schrumpfenden Mitgliedermarktes und gleichzeitig deutlichen Attraktivitätsverlustes der Gewerkschaft nicht gelang, genug neue Mitglieder zu gewinnen, stellte der Trend zur Über-

¹⁹⁵ Die Gruppe der berufsaktiven Gewerkschaftsmitglieder umfasst Arbeiter, Angestellte, Beamte und Auszubildende, während die Gruppe der inaktiven Gewerkschaftsmitglieder Rentner, Ruhestandsbeamte, Hinterbliebene und Arbeitslose umfasst. Auch Hinterbliebene verstorbener Mitglieder der TRANSNET können dem Verband angehören (vgl. Müller/Wilke 2006: 291f).

¹⁹⁶ Ende 2007 überstieg die Zahl der inaktiven Mitglieder mit insgesamt 119.300 die Zahl der aktiven Mitglieder mit 117.668.

alterung der Organisation aus Sicht von Müller/Wilke zunehmend auch ihren Charakter als Arbeitnehmerorganisation in Frage (vgl. ebd.: 295). Als Antwort der Gewerkschaft auf die rasanten Mitgliederverluste und den zunehmenden Anteil an inaktiven Mitgliedern weitete die TRANSNET ihre gewerkschaftspolitische Strategie einer eigenständigen Tarifpolitik auf eine strategische Industriepolitik, Lobbying und neue Kooperationen aus (vgl. ebd.: 194) (siehe Kapitel 7.6.1). Ein Ende der Mitgliederverluste scheint indes nicht absehbar. Allein im Jahr 2009 verlor die TRANSNET trotz 4.900 Neuzugängen insgesamt um 8.448 Mitglieder und hat somit nur noch 219.242 Mitglieder (vgl. DGB 2010a: 5).

Neben einem Schrumpfen an Vertretungsmacht und einem Bedeutungsverlust im DGB bedeuteten die Mitgliedsverluste und der wachsende Anteil beitragsermäßigter und berufsinaktiver Mitglieder der Gewerkschaft für die GdED/TRANSNET vor allem einen drastischen Rückgang der finanziellen Ressourcen (siehe Tab. 1). Nach einem durch die Vereinigung mit der ostdeutschen GdE und zeitweise bedingten Anstieg des Gewerkschaftsbudgets von 46,5 Millionen Euro (1991) auf 56,6 Millionen Euro (1993) fiel seither das Budget der GdED/TRANSNET durch die Mitgliederentwicklung kontinuierlich. Im Jahr 1999 waren es noch 48 Millionen Euro, im Jahr 2004 nur noch 42 Millionen Euro und 2007 betrugen die Beitragseinnahmen nur mehr 38,258 Millionen Euro. Bereits 1993 reagierte die Gewerkschaft auf diese Entwicklung mit einem Wegfall der satzungsmäßigen Beitragshöchstgrenze. Zwischen 1991 und 2004 konnte sie somit bei einem um 44,04 Prozent sinkenden Bestand an Beitragszahlern lediglich einen Beitragseinnahmeverlust von 13,90 Prozent verzeichnen. Dennoch musste sie in den Folgejahren ihre Ausgaben anpassen, Sparprogramme auflegen und Defizite durch Zins- und Vermögenseinnahmen ausgleichen. In den Jahren 1996 bis 2003 überwogen die Ausgaben der Gewerkschaft deutlich ihren Einnahmen. Dies bedeutete, dass sie von ihrer Substanz leben musste und auch ihre Zinseinkünfte sanken. Besonders problematisch für ihre Arbeit als Flächengewerkschaft war, dass sie im gleichen Maße, wie ihre Mitgliederzahl sank, auch ihr eigenes Personal anpassen musste. Beschäftigte die GdED 1991 noch 462 Hauptamtliche, so waren es 1995 lediglich 412 und 1999 nur noch 300 hauptamtlich Beschäftigte (vgl. Müller/Wilke 2006: 295f). Mit ihren organisatorischen Umstrukturierungen und Anpassungen an die Unternehmensstruktur reagierte die Gewerkschaft auch auf den sinkenden Anteil an Hauptamtlichen und verlagerte mehr Aufgaben an die ehrenamtlichen Funktionäre. Laut kritischen Betriebsräten wären in den ersten Jah-

ren nach der Wende die gewerkschaftlichen „*Gelder verpulvert*“ worden, die die GdED von der FDGB-Nachfolgeorganisation GdE übernommen habe. So führten die hohen Beitragseinbußen in Folge des Personalabbaus durch einen schrumpfenden hauptamtlichen Betreuungsschlüssel zu einer Entpolitisierung der Betriebsrätearbeit der Gewerkschaft (0718). Gewerkschaftsvertreter hingegen verteidigten dies als Konzentration auf gewerkschaftliche Kernkompetenzen (0703). Als ein weiteres Instrument zur Ausgabensenkung der Organisation gliederte die Gewerkschaft Teile ihres Apparates, wie ihre Öffentlichkeitsarbeit, die gewerkschaftseigene Druckerei oder die gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen aus und nutzte sie als Finanzierungsquelle (0707). Als problematisch beklagen Betriebsräte dabei die mangelnde Transparenz beim Outsourcing von Anteilen der gewerkschaftseigenen Druckerei in Frankfurt 2006, über die offenbar Stillschweigen vereinbart wurde, um die Mitglieder nicht zu beunruhigen (0718).

Konnte die GdED/TRANSNET dank der großzügig ausgehandelten Freistellungsregelungen des Arbeitgebers und des damit verbundenen hohen ehrenamtlichen Engagements von ihren Mitgliedern lange Zeit einen verhältnismäßig geringen Beitragssatz von 0,8 Prozent des Bruttoeinkommens verlangen, musste die Gewerkschaft aufgrund ihrer finanziellen Engpässe auf ihrem außerordentlichen Gewerkschaftstag 2007 schließlich auch eine Beitragserhöhung zum 1. August 2008 beschließen. Damit stieg der Beitragssatz für berufsaktive Mitglieder auf ein Prozent und für Auszubildende auf einen Satz von 0,5 Prozent. Gleichzeitig verzichtete die Gewerkschaft auf eine Anhebung der Beiträge für Senioren und Hinterbliebene, der weiterhin bei 0,7 Prozent verblieb. In seinem Bericht des Hauptvorstandes auf dem Gewerkschaftstag 2008 betonte der damalige Gewerkschaftsvorsitzende Lothar Krauß schließlich, dass der 2007 erhöhte Mitgliederbeitrag zur finanziellen Stabilisierung der Gewerkschaft beigetragen habe und diese nun schuldenfrei sei (vgl. TRANSNET 2008s: s.p.).

Tab. 1: Mitglieder- und Beitragseinnahmeentwicklung der GdED/TRANSNET 1991 - 2009

Jahr	Arbeiter & Angestellte	Beamte	Rest *	Insgesamt	DGB-Anteil	Beitrags-einnahmen in T. Euro **
1991	–	–	–	527.478	–	48.670
1992	–	–	–	474.530	–	50.367
1993	–	–	–	450.461	–	57.191
1994	–	–	–	423.163	4,3	55.938
1995	–	–	–	398.404	4,3	53.962
1996	173.285	61.572	147.256	382.113	4,3	52.292
1997	162.228	56.400	149.106	367.734	4,3	50.756
1998	151.302	49.945	150.914	352.161	4,2	49.082
1999	124.245	46.175	167.686	338.106	4,21	47.795
2000	115.926	40.267	164.165	320.358	4,1	46.582
2001	111.106	38.873	156.023	306.002	3,9	45.219
2002	109.989	38.132	149.250	297.371	3,9	44.117
2003	104.292	35.801	137.738	283.332	3,9	42.759
2004	98.239	33.745	138.237	270.221	3,9	41.252
2005	–	–	–	259.955	3,8	40.063
2006	89.804	30.048	129.131	248.983	3,8	38.934
2007	84.790	28.235	119.300	239.468	3,7	38.258
2008	82.727	27.019	117.944	227.690	3,6	–
2009	80.118	25.855	113.269	219.242	3,5	–

* In der Kategorie „Rest“ sind alle Mitglieder eingetragen, die die Gewerkschaften in anderen als den Kategorien Arbeiter, Angestellte und Beamte erfasst haben. Bis 1996 wurden diese Mitglieder den Beamten, Arbeitern und Angestellten zugeordnet. Diesbezüglich liegen keine Angaben zum Jahr 2005 vor.

** Beitragseinnahmen ohne Zinsen in Tausend Euro, ohne Nachkommastelle. 1996-1999 lag der Gesamtbetrag bei 179.633.287 Euro, die Ausgaben bei 180.779.642.

Quellen: Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 125, DGB 2008b/2010a, TRANSNET 2004b: 198, 209f/ 2008o: 178, Müller/Wilke 2006: 295f, eigene Berechnungen

Ähnlich der GdED/TRANSNET war auch die GDBA seit Beginn der Bahnreform von einem massiven Mitgliederschwund bedroht. Auch wenn die GDBA bereits seit 1963 neben Bahnbeamten auch Tarifkräfte der Deutschen Bahn

organisiert, gilt sie durch den umfassenden Personalabbau der DB AG und „durch ihre traditionelle statusmäßige Fixierung auf die Gruppe der Beamten“ als „in ihrer Existenz bedroht“ (Müller/Wilke 2006: 247). Ähnlich der GdED/TRANSNET kann bei den ca. 34.000 Mitgliedern der GDBA mittlerweile von einem berufsinaktiven Mitgliederanteil von ca. 40 Prozent ausgegangen werden (vgl. GDBA o.J.: s.p.). Diese Faktoren machen sich insbesondere durch die stark schrumpfenden gewerkschaftlichen Einnahmen bemerkbar. Allein in den Jahren 1998 bis 2001 sanken die Einnahmen der GDBA von 17,2 auf 15,9 Millionen DM (vgl. GDBA 2003b: 11). Anfang 2010 wurden daher die Mitgliedsbeiträge auf ein Prozent für Beschäftigte und auf 0,7 Prozent für Senioren angehoben werden (vgl. GDBA 2009b: s.p.). Nur durch eine Ausweitung ihres traditionellen Organisationsgebietes auf andere Bereiche der Verkehrsbranche konnte sie vorläufig ihre Existenz absichern. So ermöglicht die Satzung der Verkehrsgewerkschaft GDBA neben der Organisation der Nachfolgeunternehmen, Behörden, Ministerien sowie Tochter- und Beteiligungsunternehmen der Bundesbahn auch die Organisation „anderer Verkehrs- und Dienstleistungsunternehmen sowie von deren betrieblichen Sozialeinrichtungen“ (GDBA 2006a: 5). Daher umfasste der Organisationsbereich der GDBA 2003 rund 752 Unternehmen und Dienststellen (vgl. GDBA 2003b: 5). Dennoch ist es nach Aussagen von Vertretern der GDBA in den letzten Jahren für die Gewerkschaft zunehmend schwieriger geworden, Mitglieder zu werben und zum Beitritt zur Gewerkschaft zu überzeugen. Hierfür macht sie neben einem allgemeinen gewerkschaftsfeindlicheren öffentlichen Klima eine sinkende Bereitschaft zur innerbetrieblichen Solidarität aus. Auch wenn die Gewerkschaft ihre Betreuungs- und Informationspolitik verbessert habe, fehle es ihr an entscheidenden Ideen zur Vermittlung und Kommunikation gewerkschaftlicher Ziele.

„Die Bereitschaft Gewerkschaftsmitglied zu werden/ zu bleiben, die hat sich verändert. [...] Und es gelingt uns [...] nicht ausreichend deutlich zu machen: Warum Gewerkschaften? Was die Gewerkschaften eigentlich leisten können“ (0705).

Augenscheinlich weniger hart vom Personalabbau der DB AG getroffen scheint hingegen die GDL. So konnte die ursprünglich verbeamtete Lokführer organisierende Gewerkschaft im Zuge der Bahnreform im Bereich der ehemaligen DR und der NE-Bahnen von einem leichten Zustrom von angestellten Lokführern profitieren. Gleichzeitig schrumpfte bei der DB AG durch den rasanten

Personalabbau die Zahl der Zugführer.¹⁹⁷ Demnach zählte die DB AG Ende 2005 nur noch 18.409 Lokomotivführer (vgl. GDL 2008h: 183), während die Zahl der Lokführer privater EVU anstieg. Die Lokführergewerkschaft musste insbesondere von Anfang 2001 bis Ende 2005 trotz ihres selbstbewussten Auftretens im Konflikt um die Ergänzungstarifverträge 2002/ 2003 einen Rückgang ihrer Mitglieder von 33.602 auf 31.772 verzeichnen. Erst Ende 2007 konnte sie die Zahl ihrer Mitglieder auf 32.874 stabilisieren und spricht mittlerweile von rund 37.000 Mitgliedern (vgl. GDL 2008h: 22, 184, Behörden Spiegel 2010: s.p.). Heute organisiert sie in ihren 193 Ortsgruppen nach eigenen Angaben rund 75 Prozent der Lokführern der DB AG und konnte auch bei zahlreichen anderen EVU hohe Organisationsgrade erzielen (vgl. GDL 2008h: 179, 2008j: s.p.). So nimmt nach der tarifpolitischen Erweiterung des Organisationsgebiets der GDL auf das sonstige Fahrpersonal durch den FPTV 2002 und 2007 auch der Mitgliederbestand aus diesem Bereich weiter zu. Vertreter der Gewerkschaft sehen Heute in der weiteren Entwicklung gute Perspektiven, da die GDL sowohl auf eine „*befriedigende Mitgliederentwicklung*“ als auch auf eine „*solide Finanzausstattung*“ verweisen könne (0708). Entgegen dem allgemeinen Trend unter den Gewerkschaften hält die GDL somit ihre Mitgliederzahlen trotz Personalabbaus und Sinken der Anteile der Lokführer durch ihre zunehmende Öffnung für Zugbegleiter und Gastronomiemitarbeiter konstant.

7.5.4 Konflikte um den Aufbau neuer gewerkschaftlicher Kooperationen

Sowohl mit der formellen Privatisierung als auch mit der Vorbereitung auf die Kapitalprivatisierung der Deutschen Bahn sorgte die Veränderung des gewerkschaftlichen Handlungsfelds und die damit verbundenen strukturellen Anpassungen dafür, dass sich nicht nur im Sinne einer strategischen Tarifpolitik neue Bündnisse und Kooperationsformen auf zwischengewerkschaftlicher Ebene herausbildeten (siehe Kapitel 7.4.1). Auch bestimmten zunehmend organisationalpolitische Fragen die zwischengewerkschaftlichen Verhältnisse. Beispielsweise gelang es TRANSNET und IG Metall trotz wachsender Abgrenzungsprobleme im wandelnden Organisationsgebiet eine Kooperationsvereinbarung zum Thema Bahnwerke abzuschließen (vgl. TRANSNET 2008a: s.p.) und politische Gespräche über zukünftigen Vertretungsansprüche im Gebiet des

¹⁹⁷ Gab es 1990 noch rund 40.859 Lokführer bei der DB /DR, so betrug ihre Zahl 1994 bei der DB AG bereits nur noch 33.667 und im Jahr 2000 25.589 (vgl. GDL 2001c: 69).

Telekommunikationsanbieters Arcor (heute Vodafone) zu vereinbaren (vgl. TRANSNET 2008x: s.p.). Betont die TRANSNET darüber hinaus auch ihre enge Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di (vgl. TRANSNET 2008a: s.p.), so wird dieser Darstellung im Geschäftsbericht der ver.di von 2007 jedoch widersprochen. Ver.di beschreibt ihr Verhältnis zur Schwestergewerkschaft TRANSNET als „angespannt“ und wirft dieser vor, 2004 für ein Scheitern bereits vereinbarter Kooperationen verantwortlich zu sein (ver.di 2007b: 164). Gründe für das Misstrauensverhältnis zwischen ver.di und TRANSNET waren neben den bereits erwähnten Konflikten um Organisationsgrenzen und der Entscheidung der GdED/TRANSNET gegen eine Fusion zur Dienstleistungsgewerkschaft Bestrebungen des TRANSNET-Hauptvorstandes unter Norbert Hansen, andere Kooperationen zu initiieren, die in offener Konkurrenz zur ver.di standen. Zu diesen Kooperationsprojekten der TRANSNET zählen sowohl das Forum für humane Mobilität als auch die engere Kooperation mit der ebenfalls unter den organisationspolitischen Folgen der Bahnprivatisierung leidenden GDBA. Dabei reichten die Absichten beider Gewerkschaften von einer einfachen Fusion bis zu Überlegungen zur Gründung einer neuen deutschen Verkehrsgewerkschaft. Bereits auf dem Gewerkschaftstag der gerade in TRANSNET umbenannten GdED im Jahr 2000 forderte der damalige Gewerkschaftsvorsitzende Norbert Hansen GDBA und GDL zur „Fusion mit dem Ziel einer einheitlichen Eisenbahnergewerkschaft“ auf und verband hiermit die organisationspolitische Vision, die Trennung zwischen DGB und dbb zu überwinden und eine unabhängige TRANSNET zu schaffen (Müller/Wilke 2006: 142):

„Führende Funktionäre der GdED/Transnet zeigten sich anfänglich entschlossen, dem DBB den Weg in den DGB zu ebnen und damit selbst DGB-Geschichte zu schreiben“ (ebd.: 142).

Die GDBA zeigte sich diesen Überlegungen einer Neustrukturierung der gewerkschaftlichen Organisation im Verkehrssektor prinzipiell offen und gingen so weit, sowohl ihre Absichten zur Fusion mit der TRANSNET als auch als langfristiges politisches Ziel die Gründung einer neuen deutschen Verkehrsgewerkschaft zu beschließen ohne jedoch die Dachverbände selbst in Frage zu stellen (0701).

„Sie [die Verkehrsgewerkschaft, Anm. d. A.] ist die notwendige Antwort auf die Entwicklung im Transportsektor, in welchem von den Kunden immer seltener die Frage nach einem bestimmten Transportmittel, sondern immer häufiger nach

der optimalen Lösung zunehmend komplizierterer [sic!] Transportprobleme gestellt wird. Gemeinsame Märkte erfordern von den Beschäftigten unterschiedlicher Verkehrsarten und Verkehrsträger gemeinsames Handeln“ (GDBA 2007b: 32).

Mit ihrem Beschluss forderte die GDBA die anderen Gewerkschaften des Verkehrssektors offensiv zu einer Positionierung heraus (0705). Während die TRANSNET Interesse an derartigen Überlegungen zeigte und ihr Vorsitzender Hansen 2004 eine Fusion mit der GDBA perspektivisch für möglich hielt (vgl. DGB 2004: s.p., TRANSNET 2004a: s.p.), wiesen GDL und ver.di den Vorschlag zurück. Für die GDL sprachen sowohl traditionelle Gründe, die Heterogenität der politischen Einstellungen, die Wahrung der speziellen Interessen ihrer Mitglieder als auch organisationspolitische Gründe bezüglich ihrer Eigenständigkeit dagegen: *„da gehen wir unter und das haben wir nicht vor“* (0709). Gleichzeitig war ihr Verhältnis zur GdED/TRANSNET durch langjähriges Misstrauen gekennzeichnet:

„Diese Gewerkschaft hat schließlich [...] seit mehr als 50 Jahren nahezu alles versucht, das Lebenslicht der GDL auszupusten, und nun macht sie uns ein Heiratsangebot“ (GDL 2001b: s.p.).

Ver.di sah sich durch die Gründungsabsichten einer neuen deutschen Verkehrsgewerkschaft sogar in ihren organisationspolitischen Verkehrsbereichen jenseits der Schiene, den Bereichen Luft, Wasser und Straße in Frage gestellt und verwahrte sich gegen derartige Bestrebungen.

Da selbst in der GDBA eine bloße Fusion mit der TRANSNET unter dem Dach des DGB umstritten war, setzte man mittels Kooperation mehrerer im Verkehrssektor vertretener Gewerkschaften auf ganz neue Organisationsstrukturen. Als Fernziel sollte eine neue deutsche Verkehrsgewerkschaft dazu dienen, eine Angleichung der tariflichen Regelungen an die Strukturen eines bis dahin gescheiterten FLTV zu erreichen: *„Flächentarifvertragsstrukturen herzustellen, damit der Wettbewerb zukünftig nicht nur über die Beschäftigten stattfindet, denn dass tut er heute“* (0705). Denn nach Einschätzung der GDBA sei *„zur Schaffung von wirklich sozialen Arbeitsbedingungen in der Verkehrswirtschaft [...] künftig ein breites Bündnis der Gewerkschaften im Verkehrssektor notwendig“*. Gleichzeitig beabsichtigte die GDBA, sich an die Spitze einer solchen Bewegung zu stellen und auf Gewerkschaften unabhängig ihrer verbandlichen Zugehörigkeit zuzugehen (GDBA 2005a: s.p.). In diesem Sinne initiierten

GDBA und TRANSNET schließlich am 1. Mai 2005 das Forum für humane Mobilität.

„Die Gründung des Forums für humane Mobilität [...] unterstreicht das gemeinsame Interesse und die Notwendigkeit, im Zeitalter der Globalisierung und Wettbewerbsintensivierung den Schutz der Mitarbeiterinteressen und Sozialstandards deutlich zu verstärken, und zwar verkehrsträgerübergreifend“ (GDBA 2007b: 32f).

Dabei konnten beide Gewerkschaften weitere Verbände aus dem Verkehrsbereich für ihr Vorhaben gewinnen. Darunter waren die Vereinigung Boden, Kabine Klar, die Christliche Kraftfahrergewerkschaft, die Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT)¹⁹⁸, die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistung (GÖD)¹⁹⁹ und zeitweise auch die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO)²⁰⁰. Letztere verließ jedoch das Forum für humane Mobilität wieder, nachdem es ver.di gelang, Einfluss auf die inneren Strukturen der UFO zu nehmen (0705). Auch warf ver.di der TRANSNET vor, mit dem Forum für humane Mobilität bewusst mit „gegnerischen Organisationen der ver.di“ (ver.di 2007b: 304) einen Anti-ver.di-Block zu bilden und mit so genannten gelben Gewerkschaften außerhalb des DGB zu kooperieren (0711).²⁰¹ Aus Sicht von Beobachtern sollte damit versucht werden in das Organisationsgebiet der ver.di einzugreifen, anstatt sich um die noch unorganisierten Eisenbahner zu kümmern (0719). Eine Beteiligung an dem Bündnis schloss ver.di indes aus und nutze ihren Einfluss im DGB um gegen diese Kooperation der TRANSNET vorzugehen (0705).

GDBA und TRANSNET wiesen die Vorwürfe (insbesondere einer Kooperation mit gelben Gewerkschaften) weit von sich. Vertreter der GDBA warfen ver.di vor, den DGB gegen eine Verkehrsgewerkschaft aufgebracht zu haben, obwohl die Dienstleistungsgewerkschaft selbst dafür verantwortlich sei, dass manche

¹⁹⁸ Die CGB-Gewerkschaft CGPT verfügt über 9.800 Mitglieder und konnte in der Vergangenheit den Abschluss eigenständiger Tarifverträge vorweisen (vgl. Bispinck/ Dribbusch 2008: 156).

¹⁹⁹ Die CGB-Gewerkschaft GÖD verfügt über 50.908 Mitglieder und konnte in der Vergangenheit den Abschluss eigenständiger Tarifverträge vorweisen (vgl. Bispinck/ Dribbusch 2008: 156).

²⁰⁰ UFO verfügt über 8.739 Mitglieder (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 158).

²⁰¹ Insbesondere die als problematisch und als nicht streikfähig geltenden Christlichen Gewerkschaften werden von Kritikern als gelbe Gewerkschaften bezeichnet, da sie nach Berichten von Politikmagazinen (siehe Panorama 2007: s.p.) trotz zu geringer Mitgliederzahl Dumpingtarifverträge und -bedingungen abschließen würden.

ihrer Verkehrsbereiche nur unzureichend organisiert würden, während sich die Gewerkschaft weigere diese Bereiche abzutreten: *„Abtreten wäre zu einfach, abtreten tut überhaupt niemand etwas“* (0705). Dies verhindere aus Sicht der GDBA eine Durchsetzungsmacht in der Fläche und ließe die tarifliche Unterbietungskonkurrenz wachsen:

„[...] ver.di sagt: Das ist ein Angriff auf unsere Organisation – Ich sage: Es ist sicher auch eine Frage des Organisationsbereichs, nur was hilft es, wenn man nicht miteinander redet und wenn man damit einfach zulässt, dass die weißen Flecken immer größer werden“ (0705).

Auch müsse sich ver.di die Frage stellen, warum es zu diesen Abspaltungen komme und wie man ihnen begegnen müsse, anstatt mit Begriffen wie *„gelbe Gewerkschaften“* zu kontern (0705). Anstatt Abspaltungen zu bekämpfen zeigt sich die GDBA gewillt, mittels Kooperation die Strukturen zu ändern, die Abspaltungen begünstigten. Vertreter der GDBA warfen ver.di einerseits kurzzeitiges Denken vor und erklärten andererseits ver.dis organisationspolitische Interessen für durchaus legitim:

„Gar keine Frage, wer das nicht tut, der setzt ja seine Organisation irgendwann aufs Spiel und die ist nicht mehr da. Das ist ja in Ordnung“ (0705).

Als sich Ende 2006 der organisationspolitische Konflikt zwischen TRANSNET und ver.di zuspitzte, wechselten zwei führende Gewerkschaftssekretäre der TRANSNET zur ver.di. In einem offenen Brief begründeten sie ihren Schritt unter anderem mit der Haltung der TRANSNET zur Frage der Bahnprivatisierung und Expansionspolitik der DB AG. Auch warfen sie der Gewerkschaftsführung der TRANSNET vor, aus dem DGB austreten zu wollen und es sowohl an Gegnerfreiheit als auch innergewerkschaftliche Demokratie fehlen zu lassen (vgl. Fuß/Duttine 2007: s.p.).

„Wenn die Ausrichtung der gewerkschaftlichen Organisationspolitik auf die Unternehmenspolitik eines Unternehmens in Deutschland Schule macht, droht das bewährte System von Branchengewerkschaften zerstört zu werden. Dies führt zu weiterer Entsolidarisierung [...]. Eine starke gewerkschaftliche Interessenvertretung muss möglichst unabhängig von der Unternehmensseite sein. Sonst kann sie keine konsequente Politik für die Interessen der Beschäftigten machen. Doch dem nicht genug: Zudem wurde von TRANSNET der Kontakt zu gelben Gewerkschaften außerhalb des DGB und des Beamtenbundes gesucht und das in einer Zeit, in der andere DGB-Gewerkschaften mit diesen gelben

Gewerkschaften in harten Auseinandersetzungen zur Vermeidung eines Tarifdumpings stehen“ (Duttine in Fuß/Duttine 2007: s.p.).

Sprachen beide ehemaligen Spitzensekretäre der TRANSNET in ihren Briefen auch die Zugehörigkeit der TRANSNET zum DGB an, so bezogen sie sich neben der Wahl neuer Kooperationspartner auf die Frage, welchem Dachverband eine fusionierte TRANSNET und GDBA zukünftig angehören werde, da eine Zugehörigkeit zu beiden Dachverbänden ausgeschlossen sei. Würde eine Fusion beider Gewerkschaften den Austritt aus beiden und Wiedereintritt in einen der Dachverbände bedeuten, so sahen Vertreter der TRANSNET zum damaligen Zeitpunkt im DGB nicht die erforderliche Aufnahmebereitschaft der anderen Mitgliedsgewerkschaften gegeben (0701).²⁰² Im Hinblick auf die Anschuldigungen ihrer ehemaligen Gewerkschaftssekretäre und der ver.di (vgl. ver.di 2007b: 164) bekräftigten Vertreter der TRANSNET, offiziell nie von einem Austritt aus dem DGB gesprochen zu haben (0701). Ein solcher Austritt der TRANSNET hätte ein neuartiges Konkurrenzverhältnis zwischen den bisherigen Schwestergewerkschaften bedeutet. Da weder TRANSNET noch GDBA erklärten, welchem Dachverband sie nach einer Fusion angehören wollten, blieb es bei den Befürchtungen der anderen DGB-Gewerkschaften. Gedrängt durch den anschwellenden Konflikt mit ver.di gab der Vorstand der TRANSNET schließlich im Februar 2007 im Beisein des DGB-Vorsitzenden Michael Sommer ein deutliches Votum für einen „*Verbleib der TRANSNET im DGB*“ ab (0701).

Insgesamt verteidigen Vertreter der TRANSNET und GDBA ihre Überlegungen zur Neustrukturierung der gewerkschaftlichen Organisation zum Teil mit den privatisierungsbedingten Veränderungen ihrer Branchen. Die Dachverbände dbb und DGB hätten auf derlei Verschiebungen bislang keine ausreichenden Antworten entwickelt, um Zuständigkeitskonflikte zu vermeiden. Nach Ansicht von Vertretern der GDBA zeige sich der dbb mit den Privatisierungen und dem Herauslösen von Bereichen wie der Bahn und Post aus seinem klassischen Organisationsgebiet des Öffentlichen Dienstes sichtlich überfordert. Daher seien die internen Strukturen des dbb auch nicht auf Konflikte, wie sie zwischen der GDL und GDBA entstanden, ausgerichtet gewesen (0705). Zwar bestehe aus Sicht von Vertretern der GDBA und TRANSNET im DGB

²⁰² Nach Aussagen von Vertretern der TRANSNET bekräftigte ver.di noch 2007 gegen einen (Wieder-)Eintritt der neuen Verkehrsgewerkschaft in den DGB zu stimmen (0701).

nach seiner Satzung von 1949 formal eine Abgrenzung der Organisationsbereiche (ein Betrieb – eine Gewerkschaft), doch verhindere diese nicht, dass es gerade im Verkehrsbereich immer zu neuen Konflikten komme.²⁰³ Hier seien insbesondere Organisationskonflikte mit ver.di vorprogrammiert. Daher brauche der DGB aus Sicht von Vertretern der TRANSNET eine Branchendefinition. Die bisherige Definition der Branchen gehe nur aus den eigenen Eingrenzungen der Einzelgewerkschaften hervor und sei spätestens mit dem Beginn der Gewerkschaftsfusionen in den 90ern und den großen Veränderungen der Branchen in den letzten Jahren offenkundig unzureichend geworden. [...] *„bis Ende der 80er Jahre ist das niemanden aufgefallen, dass der DGB als Bund überhaupt keine Branchendefinition vorsieht“* (0701). Die fehlende Branchendefinition innerhalb des DGB führe nun zu Rangeleien unter den Einzelgewerkschaften. So gebe es beispielsweise schon heute bei der DB AG über 10.000 Beschäftigungsverhältnisse im Bereich Busbetrieb, die sich kaum zuordnen ließen (0701). Der Auffassung einer fehlenden Branchendefinition wolle sich die ver.di offenbar nicht anschließen, denn damit sei nach Vertretern der TRANSNET ein weitgehender Umbruch verbunden: *„was ist dann eigentlich, wenn wir zu solch einer Branchengeschichte kommen? [...] Dann würde die Welt eine neue Struktur haben“* (0701). Neben der von Liberalisierungen, Privatisierungen und Umstrukturierungen betroffenen Verkehrsbranche dient den Gewerkschaftsvertretern insbesondere die Telekommunikationsbranche als Beispiel.²⁰⁴ In anderen europäischen Ländern verlaufe die Einteilung der Organisationsgebiete nach Aussagen von TRANSNET-Vertretern entweder durch die Aufteilung in Richtungsgewerkschaften oder die Einteilung Angestellten- oder Arbeiterbündnisse. Eine Branchendefinition Verkehr im DGB könnte nicht nur helfen, Organisationsstreitigkeiten zu lösen, sondern auch zu einer für die TRANSNET interessanten Neugründung führen. Erst hier komme

²⁰³ Auch Sauerborn kritisiert, dass das Prinzip „ein Betrieb – eine Gewerkschaft, oder besser: eine Branche – eine Gewerkschaft“ der deutschen Einheitsgewerkschaften in der Realität „ohnehin immer nur näherungsweise entsprochen“ habe. In den letzten Jahren habe jedoch die Beschleunigung des ökonomischen Strukturwandels immer höhere Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit der Gewerkschaften als Organisationen gestellt“ und dies Prinzip weiter hinterfragt (Sauerborn 2001b: s.p.).

²⁰⁴ Im deutschen Telekommunikationsbereich organisieren nach der Liberalisierung und Privatisierung des Postsektors vier Gewerkschaften des DGB die sich mit der Zeit gewandelten Unternehmen – als da wären IG BCE (VIAG Intercom, heute Telefónica O2 Germany), IG Metall (vodafone, zum Teil ehemals Mannesmann AG), ver.di (Telekom, ehemals Post) und TRANSNET (Arcor, heute Teil von vodafone, zuvor teilweise ehemaliger Bahnfunk/DB Kom).

die Idee einer neuen Verkehrsgewerkschaft wieder zum Tragen (0701). Ver.di hielt entgegen der TRANSNET an den bisherigen Vereinbarungen im DGB bezüglich des Organisationsgebiets fest und sah klare Grenzen zwischen DB AG (TRANSNET) und den Bereichen außerhalb der DB AG zu Lande, zu Wasser und in der Luft (ver.di) (0710). Unklar blieb bei dieser Definition jedoch, wer den Bereich der neuen Gesellschaften der DB AG organisieren darf.

Nach dem Bekenntnis der TRANSNET zur DGB-Mitgliedschaft sahen Vertreter der ver.di die Fusionspläne von TRANSNET und GDBA und Erwägungen einer neuen Verkehrsgewerkschaft vorläufig als erübrigt an. Auch wolle sich die ver.di den Kooperationsprojekten der beiden Bahngewerkschaften nicht anschließen (0710). GDBA und TRANSNET beschränkten sich hingegen aufgrund der positiven Erfahrungen ihrer tariflichen Zusammenarbeit in der TG zunächst auf die Gründung der gemeinsamen Bildungseinrichtung TRANSMIT (0702). Nach Ansicht von Branchenkennern sprachen jedoch auch finanzielle Gründe für ein weiteres Zusammengehen der beiden Bahngewerkschaften: *„die TRANSNET kämpft letztlich ums Überleben. [...] Das sind zum Teil auch finanzielle Probleme, die so eine Organisation haben kann“* (0717). Auch entspräche es der organisationspolitischen Weiterentwicklung der GdED zur Transport, Service und Netze umfassenden TRANSNET nach Möglichkeiten zu suchen ihr schrumpfendes Organisationsfeld durch neue nationale wie internationale Kooperationen in Anlehnung an die von ihr im Aufsichtsrat gestützte Expansionspolitik der DB AG zu erweitern.²⁰⁵ So bemühte man sich in der Folgezeit sowohl um eine internationale Ausrichtung als um neue Partnerschaften (0703).

Trotz des vorläufigen Scheiterns eines gebündelten Vertretungsanspruches im Bahnsektor im Jahr 2007 wagten TRANSNET und GDBA Mitte 2009 einen erneuten Versuch ihre Kooperation auf eine neue Grundlage zu stellen. Begünstigt wurde dies einerseits durch einen Führungswechsel der TRANSNET im Jahr 2008 als auch scheinbar durch eine deutliche Annäherung der Dachverbände DGB und dbb sowie ver.dis und der dbb tarifunion. In dieser Situation sahen die Gewerkschaftsvorsitzenden der GDBA und TRANSNET, Hom-

²⁰⁵ Der ehemalige TRANSNET-Vorsitzende Norbert Hansen verfolgte organisationspolitisch ein dreiphasiges Konzept mit dem Namen M hoch 3: Erste Phase: Mitgliederkonsolidierung, zweite Phase: Wachsen im Organisationsgebiet und dritte Phase: Wachsen außerhalb des Organisationsgebiets (0711).

mel und Kirchner gute Chancen, zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen (vgl. Kirchner/Hommel 2009: s.p.).

Auf den Treffen ihrer führenden Gewerkschaftsgremien beschlossen TRANSNET und GDBA Ende Oktober 2009 einen ergebnisoffenen Prozess zur Verschmelzung beider Gewerkschaften einzuleiten. Dieser Prozess einer Neugründung stünde auch weiteren Gewerkschaften offen und solle binnen zwölf bis 18 Monaten abgeschlossen sein. Ziel dieser neuen Verkehrsgewerkschaft sei es „für eine effektive, breit aufgestellte Interessenvertretung aller abhängig Beschäftigten im Verkehrsbereich“ zu sorgen und Antworten auf die derzeitigen Herausforderungen, wie die „anhaltende Benachteiligung der Schiene, den wachsenden Wettbewerb im Regionalverkehr und die neue Debatte um die Teilkapitalprivatisierung der DB AG“ zu geben, die nach der Bundestagswahl 2009 durch einen liberal-konservativen Regierungswechsel von neuem begann (TRANSNET 2009k: s.p.). Beiden Gewerkschaften bekräftigten mit einer breit aufgestellten Verkehrsgewerkschaft um Mitglieder im nur dünn organisierten Straßengüterverkehr zu werben und somit laut GDBA-Vorsitzendem Hommel „die weißen Flecken organisieren“ zu wollen (Handelsblatt 2009: s.p.).²⁰⁶ Trotz weit verbreiteter Bedenken unter den Mitgliedern der GDBA, sollte diese neue Verkehrsgewerkschaft nicht dem dbb, sondern voraussichtlich dem DGB angehören.²⁰⁷ Gleichsam strebe man laut Hommel mit dem dbb eine einvernehmlichen Lösung an (vgl. GDBA 2009b: s.p.).

„Der Verkehrsbereich in Deutschland gehört nicht zum öffentlichen Dienst. Das gilt seit 1994 auch für die Deutsche Bahn. Die wurde vor 15 Jahren privatisiert. Zur Erfüllung der politischen Ziele der neuen Verkehrsgewerkschaft wäre deshalb auch eine Mitgliedschaft im DGB folgerichtig“ (ebd.: s.p.).

Erklärtes Ziel der neuen Gewerkschaft sei es, in einem transparenten und basisdemokratischen Prozess „die Mitglieder auf diesem schwierigen Weg mitzunehmen und nicht, ihnen ein bereits fertiges Konzept überzustülpen“ (ebd.: s.p.). Daher wurde eine Vielzahl von regionalen Basisveranstaltungen unter

²⁰⁶ Den beiden Gewerkschaften zufolge sind lediglich 20 Prozent der in Deutschland arbeitenden rund 1,6 Millionen Beschäftigten des Verkehrssektors gewerkschaftlich organisiert (vgl. Handelsblatt 2009: s.p.).

²⁰⁷ „Nicht bei allen GDBA-Traditionalisten dürfte dies jedoch auf Gegenliebe stoßen. Darin wittert die GDL, die ebenfalls im dbb organisiert ist, eine taktische Chance: Sie versucht jetzt, GDBA-Mitglieder abzuwerben, die nicht im DGB landen, sondern unbedingt im dbb bleiben wollen“ (Öfinger 2009b: s.p.).

dem Titel „Werkstatt Gewerkschaft“ organisiert, bevor ein gemeinsamer Gewerkschaftstag Ende 2010 eine endgültige Entscheidung über die gewerkschaftliche Verschmelzung treffe. Für die rund 340 hauptamtlichen Mitarbeiter beider Gewerkschaften solle die organisatorische Neugründung keine betrieblichen Kündigungen bedeuten, da sich bei der Herausbildung neuer gewerkschaftlicher Strukturen eine Verstärkung der ehrenamtlichen Mitarbeiter abzeichne und die Gewerkschaften ihr Engagement bei kleineren Bahnbetrieben auszubauen suche. Grenzten sich die Vertreter beider Gewerkschaften zugleich von der GDL ab, indem sie betonten, dass sie auch ihre zukünftige Ausrichtung in einer „breit gefächerten solidarischen Interessenvertretung“ sähen und ihre Grundauffassung einer einheitlichen betrieblichen Interessenvertretung untermauerten, so beschwichtigten sie organisationspolitische Befürchtungen anderer Gewerkschaften mit der Ankündigung, dass sich die geplante Gründung einer Verkehrsgewerkschaft nicht gegen einen Dachverband oder eine andere Gewerkschaft richte. Vielmehr wolle man „ausdrücklich die Zusammenarbeit mit allen Partnern“ (GDBA 2009b: s.p., TRANSNET 2009k: s.p., DGB 2009: s.p.). Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di reagierte auf die Ankündigung der beiden Gewerkschaften mit zurückhaltendem Wohlwollen. Die GDL hingegen lehnte die Vereinigung ab:

„Aus einer Vereinigung selbst generiert man weder Stärke noch Macht. Die erhält man durch eine hohe Mitgliederzahl im aktiven Bereich und einen Organisationsgrad, der den Markt zumindest ein Stück weit beherrscht“ (Behörden Spiegel 2010: s.p.).

Schien somit bis zum außerordentlichen Gewerkschaftstag der GDBA am 10. Dezember 2009 in Fulda, auf dem sich die vertretenen Funktionäre der GDBA bei nur einer Gegenstimme für eine Verschmelzung beider Organisationen aussprachen, einer Vereinigung nichts mehr im Wege zu stehen, so überraschte der Vorsitzende des dbb Hessen den scheinbar unvorbereiteten Hauptvorstand der GDBA mit einem sofortigen Ausschluss der Gewerkschaft aus dem Beamtenbund. Aus Sicht des dbb habe sich die GDBA mit ihrem Beschluss nach der Satzung des dbb (Paragraph 6, Absatz 5)²⁰⁸ selbst aus dem Bündnis ausgeschlossen. Gleichzeitig wurde die Homepage der GDBA, die bis dahin vom dbb betreut wurde abgeschaltet und die Leistungen des dbb für die Mitglieder

²⁰⁸ „Tritt eine Mitgliedsgewerkschaft einer anderen gewerkschaftlichen Spitzenorganisation bei oder schließt sich mit einer Gewerkschaft einer solchen zusammen, erlischt damit ihre Mitgliedschaft im dbb“ § 6 (5) der Satzung des dbb (dbb 2007: s.p.).

der GDBA, wie die Finanzierung von Rechtsschutz, Fortbildungen, das Mitgliedermagazin und finanzielle Unterstützung bei Streiks und Aktionen eingestellt (vgl. dbb 2009a: s.p.). Trotz Protesten des GDBA-Vorsitzenden Hommel gegen den aus seiner Sicht „in höchstem Maße undemokratisch[en]“ und nicht von der Satzung des dbb gedeckten „Rauswurf“ aus dem Beamtenbund (GDBA 2009c: s.p.) stellte sich der dbb Bundesvorstand hinter die Position ihres Vorsitzenden (vgl. dbb 2009b: s.p.). Zudem kündigte der dbb die Gründung einer neuen Gewerkschaft an und bot in einem Schreiben samt frankiertem Rückumschlag allen Mitgliedern der GDBA die Möglichkeit, aus der GDBA auszutreten um sich dieser neuen „dbb Bahngewerkschaft“ oder der dbb-Gewerkschaft GDL anzuschließen. Daraufhin stellte die GDBA Strafanzeige gegen den dbb wegen des Missbrauchs von Mitgliederdaten und leitete rechtliche Schritte gegen die Entscheidung des dbb ein (vgl. GDBA 2009e: s.p.).

Trotz eines offenen Briefs von 14. Dezember 2009, in dem der GDBA-Vorsitzende Hommel die GDL zu überzeugen versuchte, sich auf die Seite der GDBA zu stellen und einen Kampf um Mitglieder zu unterlassen (vgl. GDBA 2009d: s.p.), bot der Hauptvorstand der GDL noch am selben Tag den Mitgliedern der GDBA „eine neue gewerkschaftliche Heimat“ in der GDL an (GDL 2009c: s.p.). „GDBA-Mitglieder können und sollen zur GDL kommen, jetzt erst recht!“ so der GDL-Bundesvorsitzende Claus Weselsky (GDL 2009d: s.p.) und bezichtigte in einem offenen Antwortbrief die Führung der GDBA, ihre Mitglieder bezüglich der Gesamtsituation zu belügen und die Eskalation des Konfliktes bewusst in Kauf genommen zu haben (vgl. GDL 2009e: s.p.). Der DGB und TRANSNET ließen indes wissen, dass sie zur Hilfe bereit seien, auch wenn die GDBA noch kein Mitglied sei (vgl. Kirchner 2009: s.p., Rademaker 2009: 10). Auch wenn sowohl das Berliner als auch das Frankfurter Landgericht Ende Dezember 2009 und Anfang 2010 beschlossen, dass der dbb den Ausschluss der GDBA bis zu einer endgültigen Verschmelzung der GDBA mit der TRANSNET rückgängig machen müsse, verlor die GDBA bis Mitte Januar 2010 rund 2.000 ihrer Mitglieder (vgl. GDBA 2009f: s.p., 2010a/b: s.p.). Ende Januar 2010 einigten sich beide Seiten darauf, ihren Konflikt beizulegen, die Mitgliedschaft der GDBA im dbb vorläufig weiterzuführen und Mitgliedern der GDBA eine Doppelmitgliedschaft in anderen dbb-Organisationen zu ermöglichen (vgl. GDBA 2010d: s.p.). Schließlich beschlossen am 12. Oktober 2010 die Spitzengremien der TRANSNET und GDBA den Entwurf einer gemeinsamen Satzung und am 1. Dezember 2010 die Neugründung einer gemein-

samen Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) mit nunmehr insgesamt 232.485 Mitgliedern einzuleiten (vgl. TRANSNET 2010c/d: s.p., DGB 2011: 5).

Sowohl die Verschiebungen der gewerkschaftlichen Organisationsgrenzen, die deutliche Zunahme an Organisationskonflikten als auch die Schwierigkeiten neuer gewerkschaftspolitischer Kooperationsstrategien machen deutlich, dass es den Bahngewerkschaften auch noch Jahre nach der formellen Privatisierung schwer fällt, angesichts eines schrumpfenden und zunehmend zergliederten Mitgliederpotenzials ihre Strukturen und zwischengewerkschaftlichen Verhältnisse den neuen sektoralen Gegebenheiten anzupassen.

7.6 Anpassung der Gewerkschaftspolitik und gewerkschaftlichen Arbeit

Die Bahnprivatisierung erforderte eine Anpassung der gewerkschaftlichen Arbeit und Politik, die Definition neuer Ziele sowie die Wahl neuer strategischer Partnerschaften. Angesichts dieser Erfahrungen veränderten sich auch die gewerkschaftlichen Erwartungen an die zukünftige Entwicklung ihrer Arbeit. Bereits Müller/Wilke betonen, dass nichts „die strategische Verbandsausrichtung der GdED/Transnet so sehr geprägt“ habe „wie der strukturelle Aspekt der Bahnreform“ und die Privatisierung. Die „sozialpartnerschaftlichkonsensorientierte Gewerkschaft“ habe hierbei versucht widersprüchliche „Organisations-, Mitglieder- und »System«-Interessen“ miteinander zu vereinbaren und sich dabei in ihrer Vorgehensweise sowohl dem politischen Lobbying als auch der gewerkschaftlichen Tarifpolitik zu bedienen (Müller/Wilke 2006: 317). Ähnliches gilt zu großen Teilen auch für die GDBA. Doch zwangen die nachgeordnete Rolle der GDBA sowie die enorme Breite ihres gewerkschaftlichen Organisationsfeldes die GDBA angesichts der zwischengewerkschaftlichen Konkurrenz dazu, strategische Partnerschaften einzugehen. Anders die GDL, die sich trotz ihrer Größe erlauben konnte, eine eigenständige Gewerkschaftspolitik ganz im Interesse ihrer Mitglieder zu betreiben. Sie orientiert sich bis heute nach eigener Auffassung bei der Wahrung der Interessen ihrer Mitglieder fast ausschließlich an den Grundsätzen der sozialen Marktwirtschaft (0708) und hält sie sich damit frei, auf eine innerbetriebliche solidarische Lohnpolitik zu verzichten und eine industriepolitische Interessenarbeit ohne nähere Berücksichtigung der DB AG zu betreiben. Kann die GDL offenbar berechtigterweise darauf hoffen, mittels erfolgreicher tarifpolitischer Alleingänge ihr

Mitgliederklientel zu halten, so fällt es TRANSNET und GDBA bislang noch schwer, den massiven Rückgang ihrer Mitgliederzahlen zu stoppen und „wieder mehr Menschen für die gewerkschaftliche Idee zu gewinnen“ (TRANSNET 2008a: s.p.). Sie sehen sich mit einer sinkenden Bereitschaft zur Solidarität unter den Beschäftigten und trotz ihrer zahlreichen Bemühungen zu Verbesserung ihrer gewerkschaftlichen Betreuungsarbeit und tarifpolitischen Erfolgen einem wachsenden Vermittlungsproblem gewerkschaftlicher Vorzüge konfrontiert. Als ein Weg, ihre Positionen gesellschaftspolitisch zu festigen, stellen neben den zwischengewerkschaftlichen Bündnissen und ihrer tariflichen Arbeit neue zweckorientierte gesellschaftliche Bündnisse dar. Hiermit versuchen sie ihre verkehrs- und industriepolitischen Konzepte sowie gesellschaftspolitischen Vorstellungen auch auf anderem Wege transportieren.²⁰⁹

7.6.1 Neue Kooperationen und neue Politik der Gewerkschaften

Die vormals starken Bindungen der Gewerkschaften an die großen Volksparteien verlieren in den letzten Jahren in allen Sektoren zunehmend an Bedeutung und somit verstärken die Privatisierung des deutschen Eisenbahnsektors und der Rückzug der Politik aus den Entscheidungsgremien des privatwirtschaftlichen DB-Konzerns diesen Trend. Bleiben die Beziehungen der dbb-Gewerkschaft GDL und GDBA zur CDU sowie den DGB-Gewerkschaften TRANSNET, IG Metall und ver.di zur SPD bestehen, bestimmt parteipolitische Lobbyarbeit immer weniger das gewerkschaftliche Engagement. Vielmehr gewinnen für die Gewerkschaften des Eisenbahnsektors andere Formen von Bündnissen und Kooperationen an Bedeutung. Sie versuchen, mittels sektorspezifischen und gesellschaftspolitischen Bündnisformen und Kooperationen ihre gewerkschaftliche Arbeit zu unterstützen.

Allianz pro Schiene

An erster Stelle sei hierfür der branchen- und industriepolitische Lobbyverband Allianz pro Schiene genannt, der im Juli 2000 auf Initiative der TRANSNET gegründet wurde und dem sich zahlreiche Verbände und Förderer anschlossen. Die Allianz pro Schiene betreibt seitdem industriepolitische Lobbyarbeit für

²⁰⁹ In einem ihrer verkehrspolitischen Konzepte begrüßt die TRANSNET z.B. die Bemühungen der DB Netz AG zur Entflechtung der Verkehre und schlug ihrerseits die so genannte „Netz-21-Strategie“ vor, welche mittels einer Entflechtung von Personen- und Güterverkehr bestehende Engpässe beseitigen soll (vgl. TRANSNET 2007c: s.p., TRANSNET 2006a: 25).

den aus ihrer Sicht ökologischen Verkehrsträger Schiene und soll zu einer allmählichen Aufwertung des Schienenverkehrs führen. Mitglieder sind neben den drei Bahngewerkschaften TRANSNET, GDBA und GDL²¹⁰ vor allem Umweltverbände, wie der Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND) oder Verkehrsclub Deutschland (VCD) und Fahrgastverbände wie Pro Bahn. Förderer und Hauptspender der Allianz sind zu 80 Prozent Wirtschaftsunternehmen der Bahnbranche.²¹¹ Nach Müller/Wilke bündelt die Allianz pro Schiene „faktisch alle wichtigen Wettbewerber auf der Schiene zu einer Branchenverteidigungsorganisation“ (Müller/Wilke 2006: 318). Vorrangiges Ziel der Allianz pro Schiene ist es, Wettbewerbsverzerrungen zum Vorteil anderer Verkehrsträger gegenüber der Schiene mittels Lobbying abzubauen. Daneben stand nach Aussagen Müller/Wilkes das Ziel der Führung der TRANSNET unter Norbert Hansen, der bis 2008 der Allianz pro Schiene vorstand,²¹² eine Dachverbandslösung in Form einer Kartelllösung zu schaffen, mit der die Gewerkschaft ihre Unabhängigkeit bewahren könnte, ohne „auf die synergetischen Effekte einer kooperativen Organisationsformation verzichten zu müssen“ (ebd.: 141). Eine weitergehende Intention zur Initiierung der Allianz pro Schiene dürften Absichten des TRANSNET-Vorstandes gewesen sein, mit GDBA und GDL zu einer einheitlichen Eisenbahnergewerkschaft zu fusionieren und die unterschiedlichen Positionen zur den Reformen des Bahnsektors einander anzugleichen. Die TRANSNET konnte ihre ursprünglichen Ziele einer Stärkung des deutschen Schienenverkehrssektors und eine Bündelung der gewerkschaftlichen Interessenarbeit nur teilweise erreichen. Darüber hinaus bemängelt Wolf, dass die gewerkschaftliche Kooperation mit den Arbeitgebern in der Allianz pro Schiene nicht zu einer gesellschaftspolitischen Reaktivierung (Gegentendenz zur fortschreitenden gewerkschaftlichen Entpolitisierung) der Gewerkschaftspolitik geführt habe. Auch das Ziel, den Schienenverkehr als ökologische Alternative zum Straßen- und Flugverkehr zu positionieren, habe nicht zu einer Re-Politisierung der gewerkschaftlichen Arbeit geführt. Weiter

²¹⁰ Trotz ihres ansonsten durch Konkurrenz gekennzeichneten Verhältnisses zu den anderen Bahngewerkschaften schloss sich die GDL der Allianz pro Schiene an, da sie auch aus ihrer Sicht eine „sinnvolle Kooperation“ darstellt (GDL 2001b: s.p.).

²¹¹ Zu den fördernden Wirtschaftsunternehmen der Allianz pro Schiene gehören 23 EVU, darunter die DB AG, (mit 40 Prozent der Unternehmensfördergelder) und Unternehmen der Bahnindustrie (die 36 Prozent der Unternehmensfördergelder beisteuern) (Zahlen aus 2007 von Allianz pro Schiene 2008: s.p.).

²¹² Mit dem Wechsel an der Spitze der TRANSNET folgte am 9.7.2008 der Vorsitzende der GDBA Klaus-Dieter Hommel an der Spitze der Allianz pro Schiene (vgl. GDBA 2008e: s.p.).

kritisiert Wolf, dass sich die Gewerkschaften der Allianz den industriepolitischen Positionen der Arbeitgeberseite anschlossen ohne eine Kritik am Fortschreiten der sektoralen Deregulierung und Privatisierung einzubringen (Wolf 2005: 26). Vertreter der ver.di heben zudem den Widerspruch zwischen der Positionierung der Allianz pro Schiene für eine Liberalisierung des Schienenverkehrssektors und das gleichzeitige Engagement der TRANSNET in der liberalisierungskritischen Europäischen Transportarbeiterföderation hervor (0711). Diese Interessenkollision ist auch der Grund dafür, weswegen sich ver.di nicht an der Allianz beteiligt (0711). Darüber hinaus dürften die bereits genannten organisationspolitischen Intentionen des TRANSNET-Vorstandes gegen eine Beteiligung ver.dis gesprochen haben.

mobifair e.V.

Als ein weiteres Beispiel für neue gewerkschaftliche Kooperationen im deutschen Verkehrssektor gilt der im April 2006 von den Bahngewerkschaften TRANSNET und GDBA gegründete Verein mobifair e.V. Dieser Verein tritt für einen fairen und sozial gerechten Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft, für gleiche Sozialbedingungen, Regeln des Wettbewerbs, Arbeits- und Unfallschutz ein und richtet sich gegen Dumpingwettbewerb sowie Billiglöhne. Mitglied von mobifair kann laut Satzung nur werden, wer die Zustimmung der TRANSNET und GDBA erhält. Finanziert wird mobifair durch Mitgliedsbeiträge, Spenden, Zuwendungen und Förderungen. Nach Aussagen von Mitgliedern versucht der Verein auf dem gesamten Verkehrsmarkt den „Finger in die Wunden“ unfairen Wettbewerbs und von Verstößen gegen Sitte, Recht und Moral zu legen und fairen Wettbewerb bei den Verkehrsunternehmen anzumahnen (0706). Mobifair will Tariffucht und Dumpingpreise die den Markt zerstören anprangern und somit Druck auf „*schwarze Schafe*“ ausüben (0706). Auch wendet der Verein sich gegen Repression gewerkschaftlicher Organisation, gesetzliche Grauzonen, Lücken und Widersprüche sowie die Ausbeutung ausländischer Mitarbeiter. Darüber hinaus fordert der Verein die Kriterien für öffentliche Ausschreibungen zu verändern (vgl. Diener 2008: 12). So sollen EU und Politik die Kriterien für Zuschläge öffentlicher Ausschreibungen stärker als bisher an Sozialkriterien koppeln (vgl. mobifair e.V. 2007: s.p.). Mit Hilfe von Sozialzertifikaten versucht mobifair Anreize für einen fairen Wettbewerb der Unternehmen zu schaffen. Hauptproblem des Verkehrssektors ist aus Sicht von Gewerkschaftsvertretern der GDBA im Verein vor allem der Bus- und Speditionsbereich. Auch dürfe der Wettbewerb aus Sicht der GDBA nicht auf Kosten

der Mitarbeiter ausgetragen werde: „[...] *gegen Wettbewerb ist ja überhaupt nichts zu sagen. Er muss bloß mit vernünftigen und ehrlichen Mitteln gemacht werden und er darf nicht dazu führen, dass Leute ausgebeutet werden, dass sie nicht mehr ihren Lebensunterhalt mit dem Verdienst [...] bezahlen können*“ (0706). Betonen TRANSNET und GDBA den hohen Stellenwert der Arbeit von mobifair, so weigert sich ver.di als Hauptgewerkschaft des Straßenverkehrs, diesem Verein beizutreten. Grund hierfür dürfte neben dem Konkurrenzverhältnis gegenüber den Gewerkschaften der TG sein, dass mobifair in der Kritik steht indirekt der organisationspolitischen Weiterentwicklung der TRANSNET zu dienen²¹³ und die gewerkschaftliche Gegnerfreiheit zu verletzen. So wurden Vorwürfe laut, dass mobifair einerseits im klassischen Themenfeld der Gewerkschaften arbeite und andererseits auf indirektem Wege auch finanziell von Bahnunternehmen und somit der Arbeitgeberseite abhängig sei (siehe Fuß/Duttine 2007: s.p.).²¹⁴ Vertreter der privatisierungskritischen Basisorganisation Bahn von unten möchten den von anderer Seite öffentlich erhobenen Vorwurf der Verletzung der Gegnerfreiheit durch die TRANSNET zwar nicht bestätigen, sehen aber zumindest die Gefahr von Gefälligkeiten durch indirekte finanzielle Unterstützung in Form von neu eingerichteten Stellen für die Arbeit des Vereins (0719). Auch bemängeln Kenner von mobifair, dass trotz guten Einsatzes für die Bedingungen im Schienenverkehr nur wenig Bemühungen für die Verbesserung der Bedingungen des Straßenverkehrs gebe (0716). Ob und inwiefern TRANSNET und GDBA mithilfe mobifairs ihre gewerkschaftspolitischen Ziele zur Bekämpfung negativer Wettbewerbseffekte im liberalisierten und privatisierten Verkehrssektor näher gekommen sind, kann indes nicht beurteilt werden. Die geringe Zahl von Selbstverpflichtungen von Verkehrsunternehmen für tarif- und arbeitsrechtliche Standards lässt jedoch nicht darauf schließen, dass der Verein seinen ursprünglichen Ziele wesentlich näher gekommen ist.

Bahn für Alle

Eine weitere Kooperationsform neuen Typs stellt für die Gewerkschaften des Schienenverkehrssektors die Zusammenarbeit mit sozialen und ökologischen Bewegungen durch Beteiligungen an themenorientierten Bündnissen dar.

²¹³ Im August 2006 umwarben Vertreter der mobifair die Mitglieder des Forums für Humane Mobilität an dem sich auch gewerkschaftliche Abspaltungen der ver.di beteiligen.

²¹⁴ So sind beispielsweise sowohl die DB-Tochter Stadtverkehr als auch die Veolia-Tochter Bayerische Oberlandbahn Mitgliedsbetriebe von mobifair (vgl. Diener 2008: 4).

Hierzu zählt auch das bereits erwähnte privatisierungskritische Bündnis Bahn für Alle. Das Bündnis Bahn für Alle wurde im Herbst 2004 von globalisierungskritischen, ökologischen und basisgewerkschaftlichen Organisationen und Verbänden sowie Experten aus dem Eisenbahnbereich gegründet. Mittlerweile erweiterte es sich durch erfolgreiches Werben um zahlreiche parteinahe Jugendverbände, Verkehrsverbände und die Gewerkschaften ver.di, IG Metall und NGG auf nunmehr 17 Organisationen.²¹⁵ Hauptziel dieses politisch bisweilen heterogenen und im Konsensprinzip agierenden Bündnisses ist die Verhinderung der Kapitalprivatisierung der DB AG. Darüber hinaus fordert das Bündnis Bahn für Alle „dass die Bahn unter die gesellschaftliche Kontrolle der Beschäftigten, Gewerkschaften, Fahrgäste und Kunden gestellt wird und dass Eisenbahner/innen wieder eine gewichtige Rolle im Management spielen“ (Duttine 2008b: s.p.). Hinter diesen Forderungen stehen die Befürchtungen der Bündnismitglieder, dass mit einem Verkauf des öffentlichen Eigentums Bahn das Unternehmen einzig auf das Ziel steigender Rendite verpflichtet werde, ein Abbau der flächenweiten Anbindung an das Transportsystem droht und somit die Sicherstellung der öffentlichen Daseinsvorsorge gefährdet wird. Auch geht das Bündnis davon aus, dass durch eine Kapitalprivatisierung der DB AG erhebliche Mehrkosten auf den Staat zukämen, während der Kostendruck auf die Beschäftigten ansteigen werde. Dieser steigende Kostendruck würde zu einem weiteren Arbeitsplatzabbau und einer zunehmenden Prekarisierung der sektoralen Beschäftigungsverhältnisse führen. Klima- und umweltpolitische Ziele sowie Standards von Sicherheit und Service würden bei einer fortschreitenden Privatisierung vernachlässigt (vgl. Duttine 2008a: 304ff, Wolf 2006b: s.p.).

Trotz Schwierigkeiten aufgrund unterschiedlicher Organisationsstrukturen und langwieriger Abstimmungsprozesse konnten sich die Bündnispartner mithilfe interner Arbeitsteilung der Mitgliedsgruppen ihren Forderungen Gehör verschaffen. Das Bündnis Bahn für Alle machte durch öffentlichkeitswirksame Aktionen, wie so genannte Flash Mobs, spontane Protestveranstaltungen und Straßentheatern, durch Verteilaktionen imitierter Reisepläne der DB AG und

²¹⁵ Gründungsmitglieder des Bündnisses Bahn für Alle waren das Netzwerk attac, die unabhängige Initiative Bahn von unten in der TRANSNET, die Umweltschutzorganisation Robin Wood und das Expertenbündnis Bürgerbahn statt Börsenbahn. Mittlerweile traten dem Bündnis die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die IG Metall, die Gewerkschaft NGG, die Jusos in der SPD, die Grüne Jugend, die Linksjugend (‘solid), die Sozialistische Jugend Deutschlands – die Falken, der BUND, der VCD-Landesverband Brandenburg, Umkehr e.V., die NaturFreunde Deutschlands, der Bundesverband Bürgerinitiativen Umweltschutz (BBU) e.V. sowie die Grüne Liga bei.

Flugblättern, mithilfe einer aktiven Internetpräsenz, zahlreicher Pressekonferenzen, der Konferenzen »Die Bahn ist keine Ware« im März 2007 in Berlin und »Nächster Halt: Bürgerbahn – Europäische Konferenz zur Zukunft der Bahn« im Mai 2009 in Düsseldorf und Köln sowie dem Film »Bahn unterm Hammer« (2007) auf seine Ziele aufmerksam und versuchte sowohl eine Kapitalprivatisierung der DB AG zu verhindern als auch bundesdeutsche wie europäische Alternativen zum Kurs der Liberalisierung und Privatisierung aufzuzeigen. Um eine Verlagerung des Verkehrs auf die Schiene und zunehmende Kundenfreundlichkeit zu erreichen, empfiehlt das Bündnis u.a. einen effizienteren Einsatz öffentlicher Mittel, die Erhöhung der Gesamt-Reisegeschwindigkeit (statt Höchstgeschwindigkeit) durch bessere und häufigere Vertaktung der Anschlüsse, einen Ausbau des Fernverkehrsnetzes, Innovationen in Fahrzeugtechnologie sowie Kooperationen öffentlicher europäischer Eisenbahnunternehmen. Dabei unterstützt das Bündnis den Erhalt eines integrierten DB-Konzerns in öffentlicher Hand (vgl. Duttine 2008a: 306f, Wolf 2009b: 18ff).²¹⁶ Vor dem Erfahrungshintergrund mangelnder gesellschaftspolitischer Unterstützung im Kampf gegen die Privatisierung der Post sah ver.di in diesem mitgliederstarken Bündnis die Chancen trotz geringer finanzieller Mittel eine Kapitalprivatisierung der DB AG wirksam verhindern zu können. Gleichwohl machte ver.di hierbei seine Mitarbeit im Bündnis vor allem vom Stand der politischen Meinungsbildung abhängig. Aus Sicht von Bündnismitgliedern konnte trotz der großen Heterogenität der politischen Gruppen eine effektive Zusammenarbeit erreicht werden. Das Bündnis hoffte lange, dass auch die TRANSNET auf einen privatisierungskritischeren Kurs umschwenken könnte, wurden aber darin nicht bestätigt (0720). Statt sich dem Bündnis anzuschließen, kritisierte die TRANSNET, dass das Bündnis Bahn für Alle keinerlei Lösungen für die Probleme der DB AG bereit hielte und lediglich auf eine Rückkehr zur Staatsbahn ausgerichtet sei (0703). In seiner zwischenzeitigen Bilanz konnte das Bündnisses Bahn für Alle bislang nur teilweise Erfolge verbuchen. Wurde die ursprünglich bereits für 2006 angesetzte Kapitalprivatisierung der DB AG nach kontroversen politischen Debatten mehrere Male aufgeschoben und im Herbst 2008 vorübergehend ausgesetzt, so konnte eine politische Entscheidung zur

²¹⁶ Als problematisch für die Politik des Bündnisses erwies sich das, von im Bündnis engagierten SPDlern, darunter Herman Scheer, forcierte, so genannte „Volksaktienmodell“. Sollte mithilfe dieses Modells sowohl ein Streubesitz als auch eine Begrenzung von Stimmrechten zukünftiger Aktionäre der DB AG herbeigeführt werden, so sahen etliche Vertreter der Bahn für Alle hierin die Gefahr, dass dieses Modell letztlich doch eine Kapitalprivatisierung ermögliche (0720) (siehe Scheer 2007).

weiteren Privatisierung der DB AG nicht verhindert werden. Das Bündnis konnte sein Ziel einer (schienen-)verkehrspolitischen Wende bislang nicht erreichen. Allerdings verbuchen es Vertreter des Bündnisses als Erfolg, dass es ihnen mit ihrer Kampagne gelang, eine öffentliche Debatte um das Für und Wider von Privatisierungen sowie zur Unterstützung öffentlicher Daseinsvorsorge anzuregen (0720). Eine politische Trendumkehr in Fragen der Privatisierung ist dies noch nicht. Dennoch bewertet Pedersini gewerkschaftliche Bestrebungen via Lobbying Privatisierungsentscheidungen zu verschieben oder gar rückgängig zu machen, generell als positiv, da sich dies bereits in der Vergangenheit als ein nützliches Instrument gegen Privatisierungen erwiesen habe (vgl. Pedersini 1999: s.p.).

7.6.2 Veränderungen der gewerkschaftlichen Arbeit

„Für uns ist ja nach `94 eine völlig neue Zeit angebrochen“, so ein Vertreter der GDBA (0705).

Neben den oben erwähnten neuen Formen der Kooperation führte die Privatisierung der Deutschen Bahn auch zu zahlreichen Veränderungen der gewerkschaftlichen Arbeit; so auch in Bezug auf die Formen des Arbeitskampfes. Bis zur Reform und Privatisierung der Bahn verfügen sowohl Gewerkschaften als auch Beschäftigte des Sektors nur über sehr geringe Erfahrungen mit Streiks. In der Nachkriegszeit bis zur Bahnreform gab es, bedingt durch den hohen Anteil von Bahnbeamten ohne formales Streikrecht und die stark ausgeprägte Disziplin der Eisenbahner, die die Bereitschaft der Gewerkschaftsmitglieder zu organisierten Streiks bremste, lediglich vier bundesdeutsche Streiks der Eisenbahner.

„[...] wenn Eisenbahnbeamte streiken, das will was heißen! Eisenbahner sind sehr disziplinierte Menschen [...] – das kommt auch aus der Art der Arbeit und [...] aus dem Betrieb. Das muss wirklich nach Disziplin und Ordnung funktionieren, so ein Eisenbahnbetrieb! Autoritär, sonst klappt es nicht. Und das geht natürlich auch über auf die Menschen, die es halt gewohnt sind extrem pünktlich zu sein und alles nach Vorschrift zu machen“ (0719).

Zwar wuchs mit dem Ende der Verbeamtung und dem Zusammenschluss von DB und DR innerhalb der Bahngewerkschaften der Anteil streikfähiger Tarifkräfte, doch trotz kleinerer Arbeitskampfmaßnahmen fehlten den Bahngewerkschaften im Gegensatz zu klassischen Industriegewerkschaften des privaten Sektors noch bis zur Tarifaueinandersetzung 2007 die Erfahrungen zur Mobi-

lisierung größerer und länger andauernder Streiks. Änderten sich auf Seiten des Arbeitgebers die Erwartungen von der Erfüllung öffentlicher Aufgaben in Richtung zu erwirtschaftender Renditen, so bedeutete dies für die Bahngewerkschaften auch eine grundsätzliche ökonomische Neuausrichtung und Neuordnung der bisherigen Arbeitsbeziehungen, welche Gewerkschaftsvertreter der TRANSNET als „*ganz elementare Fragen*“ und bis heute als „*entscheidend für alle weitergehenden Fragestellungen*“ ihrer Gewerkschaft bezeichnen (0701). Daher wandelte sich etwa die TRANSNET durch die privatisierungs- und reformbedingten Veränderungen in einem relativ schnellen Lernprozess von einer Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes zu einer Dienstleistungs- oder Industriegewerkschaft. Sie lernte die Instrumentarien des BVerfG zu nutzen und tariflichen Auseinandersetzungen mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu begegnen (0701). Die bereits erwähnte deutliche Zunahme von tariflichen Vereinbarungen durch eine Spezialisierung der Tarifverträge und eine Zergliederung des formell privatisierten Bahnunternehmens bedeutet eine deutliche Mehrarbeit für die Gewerkschaften. Diese müssen heute für jeden einzelnen von ihnen organisierten Teilbereich Tarifverträge erarbeiten und aushandeln. Während es vor der Bahnreform nur den Arbeitnehmertarifvertrag und den Lohntarifvertrag gab, regeln heute hunderte Tarifverträge die Arbeitsbeziehungen des Bahnkonzerns (0718). Mit der Abkoppelung vom Öffentlichen Dienst und der fortan eigenständigen Tarifarbeit kam so auch eine umfangreiche Arbeit auf die Gewerkschaften zu. Mittlerweile hat allein die Tarifgemeinschaft mit über 120 Unternehmen und in einzelnen hiervon bis zu 70/80 Tarifbindungen oder Tarifverträge ausgehandelt und abgeschlossen (0702).

„Die Arbeit ist wesentlich umfangreicher geworden. Ja, während wir früher eigentlich erst einmal gewartet haben, bis der Öffentliche Dienst fertig war und dann die entsprechende Ausgestaltung gemacht haben, sind wir jetzt natürlich selbst stark gefordert“ (0702).

Durch diesen wachsenden Aufgabendruck bei gleichzeitig sinkenden finanziellen und personellen Kapazitäten wurden zahlreiche Umstrukturierungen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Betreuungsarbeit notwendig. Heute müssen die Gewerkschaften einen höheren Aufwand für Kommunikation und Koordination betreiben, während zeitgleich ihr politischer Einfluss schrumpft. Der rationalisierungs- und privatisierungsbedingte Personalabbau und die hiermit verbundenen Sozialauswahlverfahren sowie die zahlreichen betrieblichen Umstrukturierungen erfordern einen stetigen Einsatz der Betriebsräte und Bahnge-

werkschaften. Diese Verantwortung und Arbeitsbelastung macht sich auch bei den Gewerkschaften bemerkbar (0708). Somit bestand die arbeitsreichste Hauptaufgabe der Gewerkschaften nach der Bahnreform bis heute darin, die Folgen von Privatisierung, Reorganisation und Restrukturierung aufzufangen. Unter dem „*Fokus [...] : wir wollen Beschäftigung sichern – wir können uns gegen eine Rationalisierung nicht wehren*“ versuchten sie dabei rational auf die Folgen zu reagieren (0705).²¹⁷ Zugleich war auch die rechtliche Umstellung vom Personalvertretungsrecht zum Betriebsverfassungsrecht nach 1994 für die Gewerkschaften mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden. Dennoch brachte der Wechsel zum BVerfG auch Vorteile der betrieblichen Mitbestimmung mit sich. So können heute die fachlichen Schulungen von Betriebsräten von den Gewerkschaften angeboten und durch den Arbeitgeber finanziert werden. Zugleich behielt die TRANSNET nach eigenen Angaben auch nach der Privatisierung die Höhe ihres Bildungsetats und eigene politische Bildungsmaßnahmen bei (0701). Durch die zunehmende Europäisierung politischer Entscheidungen und gesetzlicher Bestimmungen im Zuge der fortschreitenden europäischen Liberalisierung wurde eine Lösung der mit der Privatisierung verbundenen Probleme vor Ort erschwert. Daher ist heute auch für die Gewerkschaften des Schienenverkehrssektors eine hohe Präsenz und ständiges Lobbying in Brüssel erforderlich. Die Bedeutung einer Internationalisierung der Gewerkschaftsarbeit und -politik (0710) auf die in Kapitel 8 näher eingegangen werden soll wuchs. Trotz der zahlreichen Veränderungen gewerkschaftlicher Arbeit im Zuge der Bahnprivatisierung sehen Gewerkschaftsvertreter aller im Sektor vertretenen Organisationen die Privatisierung der Deutschen Bahn nicht als Schaden für die Gewerkschaften an. Wenn doch, dann erscheint es ihnen nicht opportun diese Befürchtung gegenüber den Mitgliederinteressen in den Vordergrund zu rücken. In allen Fällen sind sie bemüht, pragmatische Antworten auf die neuen Herausforderungen zu finden.

„Also Privatisierungen, beziehungsweise so eine Umstrukturierung wie sie die Bahnreform mit sich bringt, schadet immer erst einmal auch Gewerkschaften. Weil eine reine Branchengewerkschaft oder eine reine Gewerkschaft, die nur auf ein Unternehmen fixiert ist, hat es viel leichter ihre Arbeit zu machen, als wenn sie mit zig Unternehmen, Unternehmensteilen und mit den ganzen Problemen, die damit verbunden sind, zu tun haben. Aber was hilft es? Das ist ja nicht die

²¹⁷ Pedersini sieht in solch einer Haltung einen „kritische[n] Pragmatismus“, der die Gewerkschaften veranlasse, die Veränderungen für die Beschäftigten abzufedern und nicht um die Privatisierung abzuwenden (vgl. Pedersini 1999: s.p.).

Frage. Ich halte es für falsch zu sagen, nur weil wir vielleicht als Gewerkschafter einen schwereren Job damit haben, sagen wir nein dazu oder unserer einziger Beweggrund gegen eine Privatisierung zu sein oder gegen eine Veränderung von Strukturen zu sein ist, weil wir uns daraus negative Auswirkungen auf unsere Struktur erwarten. Das kann nicht der Ansatz sein, sondern letztendlich ist die Frage: Was heißt das für die Menschen? Also nicht für die Gewerkschaft, sondern was heißt das für die Menschen?“, so beispielsweise ein Vertreter der TRANSNET (0702).

7.6.3 Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeit

Die Perspektiven zukünftiger gewerkschaftlicher Arbeit sind eng mit einem weiteren Verlauf der Privatisierung und ihren Auswirkungen auf die Beschäftigte verbunden. Doch trotz mangelnder Gewissheit bezüglich einer bevorstehenden Kapitalprivatisierung haben die Vertreter der Bahngewerkschaften für ihre Organisationen überwiegend positive Zukunftserwartungen, da mit dem Fortbestand des Schienenverkehrs in Deutschland auch fortan die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung bestehen bleibe (0707). Habe sich die Gewerkschaftsarbeit verändert, so werde sie sich auch in Zukunft weiterentwickeln müssen (0702). Gleichzeitig erwartet die TRANSNET, dass es einen Konzentrationsprozess der Bahnen geben und der Markt zukünftig von einigen großen EVU beherrscht werde (vgl. TRANSNET 2008a: s.p.). Auch gehen Gewerkschaftsvertreter davon aus, dass sich ihre Arbeit angesichts des Bedeutungszuwachses grenzüberschreitender Verkehrsleistungen und umweltpolitischer Bedeutung zunehmend internationalisieren und europäisieren werde (0709). Einzelne Berufsgruppen wie Lokführer seien jedoch (trotz eines sich verstärkenden Mangels an Facharbeitskräften) durch Verkürzung ihrer Ausbildungszeit von der Abwertung ihres Berufsstandes bedroht (0709). Dies stellt aus Sicht der GDL offenbar auch eine Bedrohung ihrer eigenen Organisation dar, die es zu verhindern gelte. Besonders die zunehmende Multifunktionsfähigkeit stellt aus Sicht der GDL „eine Abwertung oder eine Ausdünnung der Qualifikation des Lokführerberufes“ dar, der sie sich entgegenstellen werde (0709). Andere Gewerkschaftsvertreter kritisieren, dass Renditeansprüche, kurzfristiges unternehmerisches Denken und die Zunahme von Konkurrenz die Belegschaft zusehends differenziert habe und es für die Gewerkschaften zunehmend schwieriger mache, gemeinsame Standpunkte zu formulieren sowie Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu standardisieren. Die Gewerkschaften müssten mit den Erfolgen ihrer defensiven Abwehrstrategie werben und ein Doppelspiel betreiben, bei dem es einerseits gelte, die

Rahmenbedingungen der Umstrukturierungen zu beeinflussen, während sie sich andererseits angesichts enger Spielräume auf limitierte Ziele einließen (0711). Seien die drei klassischen Bahngewerkschaften aus Sicht von Vertretern der ver.di organisationspolitisch insgesamt noch sehr auf den DB-Konzern orientiert, so sein die betriebliche Unabhängigkeit der ver.di von Vorteil (0710).

Werde sich aus Sicht privatisierungskritischer Belegschaftsvertreter und Bahnexperten im Falle eines Börsengangs die Situation der Beschäftigten durch Segmentierung, Prekarisierung und Angriffen auf den Reallohn weiter verschlechtern, so seien Teile der negativen Auswirkungen bereits durch die Kapitalmarktorientierung der DB AG vorweggenommen worden (0720) (0719). Stuft auch die TRANSNET Renditeforderungen privater Investoren als riskant ein, so zielt ihre Politik darauf ab, die Mitspracherechte der Investoren zu beschränken. Vertritt die Mehrheit der befragten Gewerkschaftsvertreter somit die Auffassung, dass bereits heute die Grenze des Personalabbaus erreicht sei, erwarten Vertreter der GDBA sogar eine weitgehende Stabilität der Beschäftigung und perspektivisch eine demographisch erforderliche Nachwuchsgewinnung sowie Beschäftigungsfähigkeit. Dies wiederum werde auch die Position der Gewerkschaften wieder festigen (0705). In Anbetracht der lange fortwährenden Debatte um eine Kapitalprivatisierung der DB AG und ihres unsicheren Ausgangs zeigten sich TRANSNET und GDBA kampfbereit. Entscheide sich die Politik für die Variante einer Trennung oder zeichne sich in der darauf folgenden Legislativperiode eine diesbezügliche Mehrheit ab, bedeute dies auch eine Neubewertung ihrer Gewerkschaftspolitik (0703). Die Kampfbereitschaft ihrer Mitglieder für einen Bestand des integrierten Konzerns sei hoch, so Vertreter der GDBA. Dies hätten die Streiks im Herbst 2006 gezeigt – die selbstverständlich keine politischen Streiks gewesen seien. [...] *„obwohl man uns da auch in die politische Ecke stellen wollte – nach dem Motto: Ihr führt politische Streiks und solche Dinge – so dumm sind wir natürlich nicht“* (0705). Die Koppelung des BeSiTV an die organisatorische Einheit des Unternehmens biete im Falle einer Trennung (und dem hiermit verbundenen Wegfall der juristischen Geschäftsgrundlage) notfalls freie Hand für einen Arbeitskampf (0707).

Die anderen Gewerkschaften des Sektors sehen hingegen auch im Falle eines integrierten Börsengangs negative Folgen für ihre Klientel – einzelne sogar für die eigene Organisation. Die GDL zum Beispiel erwartet bei einer Kapitalprivatisierung und einem Börsengang der DB AG für die Beschäftigten und

Bürger ein Ausdünnen des Verkehrsangebots, zunehmenden Druck seitens der Investoren, zwangsläufig einen sich fortsetzenden Personalabbau und eine damit verbundene Mehrbelastung ihrer verhältnismäßig kleinen Organisation (0708). Bereits die derzeitige unternehmerische Ausrichtung der Konzernleitung der DB AG bewertet die GDL als negativ für die Beschäftigten. Auch Vertreter der IG Metall erwarten für die Beschäftigten der Bahnindustrie und für die deutsche und europäische Verkehrspolitik negative Folgen, da eine Kapitalprivatisierung das Risiko einer Vernachlässigung des Schienenverkehrs in Deutschland und der EU zugunsten eines strategischen Logistikausbaus erhöhe (0712). Belegschaftsvertreter der Bahnindustrie befürchten darüber hinaus im Falle einer Kapitalprivatisierung Arbeitsplatzverluste und die Notwendigkeit von Interessenausgleichen und Sozialplänen (0717). Kritische Betriebsräte der DB AG erwarten nach einer Kapitalprivatisierung mehr Druck der Unternehmensleitung auf die Arbeitnehmer. Auch das Interesse an einer Fortsetzung des Beschäftigungspaktes würde dann sinken (0718). Kritiker der moderaten Privatisierungshaltung der TRANSNET befürchten sogar, dass sich die Eisenbahnergewerkschaft aufgrund ihrer betriebsgewerkschaftlichen Abhängigkeiten und bei Beibehaltung ihres Kurses in Richtung einer gelben und somit unternehmensnahen Gewerkschaft entwickeln könne. Dies werde in Folge der negativen Auswirkungen eines Börsengangs für die TRANSNET zahlreiche Probleme mit sich bringen und ernsthaft die Existenz der Gewerkschaft gefährden (0720).

„Das dürfte zu erheblichen personellen Aderlass kommen. TRANSNET ist eh an der Grenze der Verschuldung und der sehr kritischen finanziellen Lage. Das dürfte sich soweit auswirken, dass TRANSNET als Gewerkschaft kaum eine Perspektive hat. Das sagen auch viele und da gibt es wohl auch innerhalb des DGB schon – ja, etwas wenig kollegiale Absichten, wie man den Haufen aufteilt“ (0720).

Entgegen der Beteuerungen von Vertretern der TRANSNET, die auch im Falle einer Trennung des Unternehmens keine sofortigen negativen Auswirkungen für ihre Gewerkschaft erwarten (0701), ist aus Sicht von Privatisierungskritikern eine Zerschlagung des Unternehmens nach einem Börsengang wahrscheinlich. Ihrer Einschätzung nach käme es in der Folge zu einer Schwächung des Zusammenhalts der Mitgliederbasis und dem Verlust der gewerkschaftlichen Existenzgrundlage der TRANSNET (0720). Doch auch Vertreter der TRANSNET rechnen nach einer Kapitalprivatisierung mit einer härteren Gangart des Unternehmens gegenüber den Gewerkschaften und einem zunehmenden

Druck auf die Arbeitsbedingungen der Bahnbeschäftigten (0701). Doch könnten die Beschäftigten angesichts dieses Unternehmenskurses und einer Renaissance der Schiene auch mit höheren Einkünften, einer stärkeren Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter und einer hiermit verbundenen betrieblichen Altersvorsorge rechnen: „[...] *da sind Elemente schon da, an diesem Verwertungsprozess zu partizipieren. [...] also das Schlechteste ist das für Arbeitnehmer nicht*“ (0701). Die TRANSNET möchte zudem in punkto Qualifizierung der Bahnmitarbeiter „künftig in Tarifverträgen aller Unternehmen einen generellen Rechtsanspruch zur beruflichen Fort- und Weiterbildung festschreiben“ (Kirchner 2008: 157).

7.6.4 Privatisierungsentscheid und Struktursicherung

Lagen die unterschiedlichen Erwartungen der Gewerkschaftsvertreter von einer Kapitalprivatisierung bereits 2007 weit auseinander, so vielen 2008 auch die Reaktionen der Gewerkschaften auf die Entscheidung des Bundestages für eine Privatisierungsvariante unterschiedlich aus. Noch im Vorfeld des Bundestagesbeschlusses zur Teilprivatisierung der DB AG hatte die Führung der TRANSNET Ende März 2008 Druck auf die SPD ausgeübt, einen Teilverkauf nicht zu blockieren (vgl. Siebold 2008: s.p.). Sie sprach sich zusammen mit der GDBA für das so genannte Holding-Modell aus,²¹⁸ da dem Unternehmen sonst Wettbewerbsnachteile entstünden (vgl. Balcerowiak 2008d: 2). Auch verband sie ihre Zustimmung zum Teilverkauf der DB AG im Aufsichtsrat des Konzerns mit der Zusage zu einem weit reichenden Kündigungsschutz (vgl. Spiegel Online 2008c: s.p.). Bereits die Ergebnisse der Arbeitsgruppe Bahnreform der SPD vom 14. April 2008 sahen vor, der DB AG aufzuerlegen, „den Gewerkschaften ein tarifvertragliches Angebot zu machen, in dem sie sich verpflichtet, die Mehrheit von 75,1 Prozent an der VuL AG [Verkehr und Logistik AG – vormaliger Name der DB ML AG, Anm. d. A.] zu behalten“ und den konzerninternen Arbeitsmarkt tarifvertraglich abzusichern (SPD 2008a: s.p.). So vereinbarten die TG, der Agv MoVe und die DB AG am 26. April 2008 einen Struktursicherungstarifvertrag (StruSiTV), der am 14. Mai 2008 unterzeichnet wurde (vgl. DeineBahn 2008c: s.p.).²¹⁹ Zwar beinhaltete der StruSiTV die

²¹⁸ Stimmte die GDBA letztlich auch dem Holding-Modell zu, so hatte eine interne Bewertung des Gewerkschaftsvorstandes am 3.4.2008 zunächst das „vorliegende Modell“ als „Einstieg in die Zerschlagung des DB Konzerns“ eingestuft und eine Teilprivatisierung abgelehnt (DeineBahn 2008a: s.p.) (vgl. Bahn für Alle 2008a: s.p., taz 2008a: 8).

²¹⁹ Dies galt nicht für die GDL, die sich nicht an den Verhandlungen zum StruSiTV beteiligte und fortan eine Gültigkeit für die von ihr vertretenen Lokführer ausschloss. Sie

Zusagen des Unternehmens, dass es im Zuge der Teilprivatisierung vor 2023 keine betriebsbedingten Kündigungen geben dürfe und Ende 2010 über eine Fortsetzung des bis dahin weiterhin zugesicherten BeSiTV verhandelt werde, doch schloss dies keine Kündigungen aus anderen Gründen oder in den einzelnen Gesellschaften aus und sichert noch nicht den Fortbestand des Beschäftigungspaktes. Darüber hinaus einigte man sich darauf, dass die Infrastrukturunternehmen zu 100 Prozent bei der DB AG bleiben, ein vollparitätischer Aufsichtsrat in der DB ML AG gebildet wird und die DB AG für die Laufzeit des StruSiTV auch die Mehrheit der Anteile der DB ML AG und die Mehrheit ihrer Tochtergesellschaften behält. Letzter Punkt bedeutete zwar, die Sicherung einer Anteilsmehrheit, jedoch keinesfalls die von der SPD ursprünglich beabsichtigte Veräußerungsgrenze von 24,9 Prozent der Anteile an der DB ML AG. Ein Teilverkauf von Anteilen der Tochterunternehmen oder Neugründungen würde zudem die sich im Besitz der DB AG befindlichen Anteile weiter absenken. Die Vereinbarung einer konkreten Zahl, wie von der SPD beschlossen, hätte nach Auffassung der TG auch keine tarifvertraglich bindende Wirkung gehabt. Letztendlich sicherten die Gewerkschaften der DB AG auch noch Verhandlungen über den Ausgleich steuerlicher Belastungen des Unternehmens durch die Unternehmensumstrukturierung zu (vgl. TRANSNET 2008h: s.p., DeineBahn 2008b: s.p.). Kommentatoren stellten darauf hin die Ergebnisse des StruSiTV für die Beschäftigten in Frage:

„[...] der Wortlaut des Vertragswerks verschafft sowohl künftigen Investoren, als auch dem jetzigen und künftigen Bahn-Konzernchef Hartmut Mehdorn die gewünschte freie Hand, um die erforderlichen personellen Maßnahmen zur Steigerung der Rendite in der zur Privatisierung anstehenden Verkehrs- und Logistiksparte zu treffen“ (Böhmer 2008: s.p.).

Dennoch hob der Vertreter der TRANSNET, Peter Henke, den „erfolgreichen Abschluss“ des StruSiTV durch die TG hervor, der zu einem langfristigen Erhalt des integrierten Konzerns und des konzerninternen Arbeitsmarktes (bis Ende 2023) beitrage. Hiermit würden auch betriebsbedingte Kündigungen durch Umstrukturierungen infolge der Teilprivatisierung verhindert (vgl. Henke 2008: 289). Eine Verhinderung der Kapitalprivatisierung oder gar Revidierung der formellen Privatisierung stelle hingegen einen herben „Rückschlag für das

bemühte sich vielmehr zum Zeitpunkt der Verhandlungen die Bundesländer gegen eine Privatisierung der DB AG zu mobilisieren (vgl. GDL 2008f: s.p.).

Unternehmen und vor allem auch [für, Einschub d. A.] seine Beschäftigten“ dar (ebd.: 288).

Weitaus negativer reagierten andere Gewerkschaftsvertreter und Kritiker der Privatisierung auf den Beschluss des Bundestages zur Kapitalprivatisierung. Gestand der Vorsitzende des DGB, Michael Sommer, ein, dass man sich mit dem Ziel eine Privatisierung der DB AG zu verhindern, nicht habe durchsetzen können und man „politisch verloren“ habe (reuters 2008: s.p.), so bekräftigte auch die GDL, dass die Teilprivatisierung gegen ihren Willen und mit Unterstützung der TRANSNET eingeleitet werde. Gleichzeitig lobte ihr neuer Vorsitzender Weselsky die Arbeit der privatisierungskritischen Basisinitiative Bahn von unten in der TRANSNET:

„Die Begehrlichkeiten in der Gewerkschaftsführung und die Gemeinsamkeiten mit dem Bahnvorstand wären wahrscheinlich noch viel ausgeprägter, wenn es diese Opposition nicht gäbe“ (GDL 2008e: s.p.).

Auch befürchtete die GDL nun, dass es zu einer baldigen Erhöhung des Privatisierungsanteils, einer Verschlechterung des Bahnangebots, Streckenstilllegungen und Arbeitsplatzabbau kommen werde (vgl. GDL 2008f: s.p.). Die Initiative Bahn von unten sah das beschlossene Holding-Modell vor allem als eine „Steilvorlage für die endgültige Zerschlagung und Vollprivatisierung“ der DB AG durch FDP und CDU/CSU (Bahn von unten 2008f: s.p.). Das Bündnis Bahn für Alle kritisierte zudem das Zustandekommen des Privatisierungsvertrags, der nicht die Interessen des Bundes erfülle (siehe Bahn für Alle 2008c: s.p.).

7.6.5 Reaktionen der Gewerkschaften auf das Aussetzen der Teilprivatisierung

Als am 9. Oktober 2008 der Lenkungsausschuss die Bundesregierung entschied, den Börsengang der DB ML AG auf unbestimmte Zeit zu verschieben, da der voraussichtliche Verkaufserlös mit drei Milliarden Euro deutlich unter den Erwartungen von acht Milliarden Euro gelegen hätte, war die Reaktion der Gewerkschaften verhalten bis positiv. Die GDBA vermied es in ihrer Stellungnahme, die Verschiebung näher zu bewerten, während sie gleichzeitig im Falle einer endgültigen Absage vom Bund notwendige Investitionen in die DB AG anmahnte (vgl. GDBA 2008f: s.p.). Wesentlich positiver gestimmt reagierte die TRANSNET, welche die Verschiebung nach einem internen Führungswechsel

(siehe unten) als richtige Entscheidung bezeichnete und nun ebenfalls den Bund für Investitionsmittel in der Pflicht sah (vgl. TRANSNET 2008m: s.p.). Der DGB und die GDL begrüßten die Entscheidung der Bundesregierung und sahen darin eine Chance, die Privatisierung insgesamt zu überprüfen und über ein verstärktes öffentliches Engagement nachzudenken (vgl. GDL 2008n: s.p., SZ 2008b: s.p.).

Sollte die Teilprivatisierung der DB ML AG und somit eine teilweise Kapitalprivatisierung der DB AG nun doch unterbleiben, stellt sich erneut die Fragen nach einer ausreichenden Kapitalausstattung des Unternehmens und der weiteren Orientierung des Konzerns auf eine Ausweitung der Produktpalette (Mobilitätsketten) im internationalen Rahmen (Expansionspolitik). Zudem erfordert der zunehmende Wettbewerbsdruck, der insbesondere durch die Ausschreibungsverfahren für Verkehrsdienstleistungen auf dem Unternehmen lastet, nach zukunftsfähigen Antworten.

7.7 Exkurs: Krise und Neuorientierung der TRANSNET

„Ich habe nie ein Problem mit Gewerkschaften gehabt, nie ein Problem mit Betriebsräten gehabt“ [...]. „Die haben eigentlich auch immer profitiert von unserer Arbeit“, so beteuerte der ehemalige Vorstandsvorsitzende der DB AG Hartmut Mehdorn im April 2009 kurz nach seinem erzwungenen Rücktritt (Spiegel Online 2009: s.p.).

Als der langjährige Vorsitzende der TRANSNET, Norbert Hansen, am 8. Mai 2008 bekannt gab, dem Angebot des Vorstandsvorsitzenden der DB AG zu folgen und in den Personalvorstand der DB AG zu wechseln, ging eine Welle der Empörung durch die Gewerkschaft und die öffentlichen Medien („Verräter“, „trojanisches Pferd der Konzernleitung“ etc.) (vgl. Kreuzfeld 2008b: 1, Bild 2008,: s.p. Balcerowiak 2008e: 3, Öfinger 2008b: s.p.). Zeitlich zu nah schien der ohne Widerstand der TRANSNET herbeigeführte Beschluss zur teilweisen Kapitalprivatisierung der DB AG zu diesem „Seitenwechsel“ zu liegen – zu heikel die personellen Verquickungen, zu schamlos die hiermit verbundene Gehaltserhöhung. Bemühte sich die Spitze der Gewerkschaft anfangs noch die Wogen zu glätten und begrüßte nach Hansens Worten seine Entscheidung als „eine weitere Garantie für den integrierten Konzern“ (TRANSNET 2008d: s.p.) und stärkten ihm politische Weggefährten mit „gewissen Erwartungen“ wie der GDBA-Vorsitzende Hommel (GDBA 2008d: s.p.) (vgl. GDBA 2008b: s.p.) sowie sein Stellvertreter Lothar Krauß den Rücken (vgl. Öfinger 2008a: 15,

Rother 2008b: 8), so fiel die Reaktion anderer Gewerkschaftler weniger positiv aus (vgl. Tagesspiegel 2008: s.p.). Vertreter der ver.di sprachen von „heftigem Kopfschütteln“, das der Wechsel ausgelöst habe (Wüpper u.a. 2008: s.p.), während Vertreter der korruptionskritischen Nichtregierungsorganisation Transparency International Deutschland den Wechsel als „außerordentlich problematisch“ einstufen (FR 2008a: s.p.) und die GDL gar von einer „Beförderung“ sprach (vgl. GDL 2008g: s.p.). Vertreter von Bündnis 90/Die Grünen warfen Hansen vor „gewerkschaftliche Interessen verraten“ zu haben und das Bündnis Bahn für Alle, dass der lukrative Vorstandsposten Motiv für seine Position zur Privatisierung der AB AG gewesen sei (vgl. Bild 2008: s.p.).

Zahlreiche Funktionäre und Gruppen in der TRANSNET forderten in den darauf folgenden Tagen und Wochen einen Ausschluss Hansens aus der Gewerkschaft²²⁰, einen außerordentlichen Gewerkschaftstag und einen politischen Kurswechsel sowie personellen Neuanfang der Gewerkschaft (vgl. TRANSNET VP Duisburg 2008: s.p., shz 2008: s.p., Bahn von unten 2008a/b/c: s.p., Kranz 2008: s.p., TRANSNET Zentrale 2008: s.p., TRANSNET OV Bonn 2008: s.p., TRANSNET VP 2008: s.p., Öfinger 2008c: 8). Der Beirat der TRANSNET indes zeigte Kontinuität und wählte am 16. Mai 2008 den bisherigen Stellvertreter Hansens, Lothar Krauß, zum neuen Vorsitzenden der Gewerkschaft. Gleichsam machte der Beirat in einem Beschluss seinen Unmut über die Form des Wechsels zur DB AG deutlich, betonte die Gemeinsamkeiten mit der unter Hansen lange bekämpften „Schwesterorganisation Ver.di“, kündigte den unter Hansen zeitweise noch in Frage gestellten eigenständigen und unabhängigen Verbleib im DGB sowie eine Konzentration auf die neue Mitbestimmungs- und Unternehmensstruktur an und formulierte das Ziel, den eigenen gewerkschaftlichen Nachwuchs ins Zentrum der Förderung zu rücken (vgl. TRANSNET 2008e/f: s.p.).

Hansen selbst verwies in bei der Verteidigung seines Schrittes darauf, dass derartige Wechsel von Gewerkschaftsfunktionären in die Unternehmensleitung nicht unüblich seien. Auch stelle der Wechsel „keinen Interessengegensatz“ dar (Hansen zitiert in Kleine/Santen 2008: s.p.):

²²⁰ Die für das Ausschlussverfahren der Gewerkschaft zuständige Ortsverwaltung Berlin lehnte den beantragten Ausschluss Hansens jedoch als unbegründet ab (vgl. Welt Online 2008a: s.p.).

„Ich muss meine Ansichten nicht ändern. Ich habe nie in Klassengegensätzen gedacht. Ich setze dieselben Werte um, nur mit anderen Mitteln“ (Hansen zitiert in Blasberg 2008: s.p.).

Auch betonte er, seit 1992 immer für die Kapitalprivatisierung gewesen zu sein und das Kapital für beherrschbar zu halten (vgl. Blasberg 2008: 38). Hansen nutzte seine ersten öffentlichen Stellungnahmen dafür, seinen Wechsel als legitim zu verteidigen und kündigte zugleich in Teilbereichen des Unternehmens weitere Rationalisierungen und Personalabbau an.²²¹ Gleichzeitig machte er seinen Kurs bezüglich weiterer Arbeitsverdichtung deutlich: Lokführer könnten „auch mal aufräumen oder auf einem kleinen Bahnhof mit anpacken“ (Hansen zitiert in Kleine/Santen 2008: s.p.) (vgl. Tagesschau 2008d: s.p., Rother 2008c: s.p.).²²²

Warum der Wechsel des langjährigen Gewerkschaftsvorsitzenden Norbert Hansen (1999-2008) solche Empörung unter den Mitgliedern erzeugte, wird bei näherer Betrachtung seines Führungsstils und politischen Vorgehensweise – gerade in Bezug auf eine Kapitalprivatisierung der DB AG – deutlich. So verhinderte er in seiner Doppelfunktion als Gewerkschaftsvorsitzender und Mitglied des SPD-Parteirats eine Ablehnung der Bahnprivatisierung durch SPD und TRANSNET sowie am 21. April 2008 die von der SPD geplante Verkaufsobergrenze von 24,9 Prozent für die Teilprivatisierung der DB AG (vgl. Balcerowiak 2008e: 3).

„Seiner Gewerkschaft konnte Hansen sagen, die Politik privatisiere ohnehin; die SPD-Spitze konnte ihrer Basis sagen, unser Gewerkschaftler sieht die Privatisierung als notwendiges Übel“ (Blasberg 2008: s.p.).

Wie Hansen nach seinem Wechsel zugab, war er bereits länger nicht mit der von der SPD geplanten Obergrenze einverstanden:

„Für mich ist wichtig, dass der Bund bei der Bahn weiter das Sagen hat – also die Mehrheit der Anteile behält. Das heißt: Die Obergrenze für eine Privatisierung liegt für mich bei 49,9 Prozent“ (Hansen zitiert in Kleine/Santen 2008: s.p.).

²²¹ Diese Ankündigung wurde jedoch umgehend durch den Vorstandsvorsitzenden der Bahn dementiert (vgl. DB AG 2008c: s.p., Krummheuer 2008: s.p.).

²²² Einige Monate später korrigierte Hansen seine Ankündigungen und kündigte einen Aufbau von Beschäftigung bei der DB AG an (vgl. Rother 2008e: 9).

Bereits lange zuvor vermuteten Kritiker der Bahnprivatisierung und der Gewerkschaftsführung der TRANSNET andere Motive hinter der Positionierung zur Kapitalprivatisierung und dem starken Engagement des Gewerkschaftsvorsitzenden für den Börsengang, etwa gewerkschaftsferne Eigeninteressen der handelnden Personen (0717) (0720) (0718). Beklagten Betriebsräte bereits zur Zeiten Hansens in der Gewerkschaft die Verhinderung einer offenen gewerkschaftsinterne Diskussionen durch den Vorsitzenden (0718), so sprachen Vertreter der Initiative Bahn von unten nun von einem „System Hansen“ das mit Drohungen, Intrigen oder Gefälligkeiten privatisierungskritische Meinungen in der TRANSNET verhindert habe (Öfinger 2008b: s.p.) (vgl. Blasberg 2008: s.p.). Journalisten bezeichneten daher die TRANSNET sogar als „mitbestimmungsfreie Zone“ (Esslinger 2008: s.p.). Auch gibt es Beispiele für die Stellvertreterpolitik im Sinne des damaligen Bahn-Managements durch den Vorsitzenden der TRANSNET. So wurden privatisierungskritische Betriebsräte der nicht von TRANSNET organisierten Bahnindustrie von Hansen in seiner Funktion als Vorsitzender der Allianz pro Schiene mithilfe des Managements gegängelt (0717).

„Die Transnet-Führung arbeitete in den letzten Jahrzehnten nicht nur an der Bevormundung der Mitglieder und einer entsprechenden Stellvertreterpolitik, sondern wurde auch zum Stellvertreter des Bahnvorstandes in der Belegschaft“ (Wegner 2008: 8).

Verursachte der Wechsel Hansens in den Vorstand der DB AG bei der TRANSNET Massenaustritte – vom 8. Mai bis Ende Juli 2008 erklärten 1.000 Mitglieder ihren Austritt (vgl. Rother 2008d: 8) –, so hatte auch der neue Vorsitzende Krauß aufgrund seiner Nähe zum ehemaligen Vorsitzenden einen schweren Stand. Als er kurz vor dem 18. Gewerkschaftstag der TRANSNET im November 2008 durch seine Zustimmung zu einem privatisierungsbedingten Bonusprogramm für den Vorstand²²³ im Aufsichtsrat der DB AG in Bedrängnis kam und die Gewerkschaft seit Anfang des Jahres rund 9.000 Mitglieder verloren hatte, erklärte er vier Tage vor Beginn des Gewerkschaftstages seinen Verzicht auf das Amt und machte den Weg für den als basisnah geltenden Alexander Kirchner, seinen Stellvertreter und den bisherigen Leiter der TG frei (vgl. Bahn von unten 2008d: s.p., Öfinger 2008e: 10, Doll 2008: s.p.,

²²³ Im Zuge des nun ausgesetzten Börsengangs der DB ML AG ließ Bundesverkehrsminister Wolfgang Tiefensee auch die Bonus-Zahlungen an den Vorstand der DB AG stoppen (vgl. Rother 2008h: 14).

Bauchmüller/Ott 2008: s.p., Krauß 2008b: s.p., Rother 2008g: 2). Krauß erklärte, dass sich die TRANSNET „in einer ihrer schwersten Krisen“ befinde, der Streit um den Börsengang die Mitglieder „stark verunsichert“ und der Wechsel Hansens „bei vielen Mitgliedern Wut und Ärger ausgelöst und ihr Vertrauen in die Führung der Transnet erschüttert habe“ (Kreuzfeld 2008c: s.p.).

Während der neue Personalvorstand der DB AG Hansen auf dem Gewerkschaftstag von den anwesenden Mitgliedern lautstark ausgepiffen wurde (vgl. Tagesschau 2008f: s.p.), kündigte der neu gewählte Vorsitzende der TRANSNET Kirchner einen krisenbedingten Kurswechsel der Gewerkschaft an. So wolle man das verlorene Vertrauen der Mitglieder wieder durch eine stärkere Konzentration auf deren spezifische Interessen zurückgewinnen und eine Kultur der Offenheit und Diskussion pflegen. Offen sprach er Defizite bei der Transparenz, Seniorenarbeit, Frauenarbeit und Vertrauensleutearbeit an und versprach diese zu beheben. Für die Zukunft der Gewerkschaft seien darüber hinaus vor allem Fragen zur Fortentwicklung der Schienenverkehrsbranche und des Organisationsgrades entscheidend, solle er nicht der letzte Vorsitzende der TRANSNET sein (vgl. TRANSNET 2008v: s.p.).²²⁴

Auch in Bezug auf eine Teilprivatisierung der DB AG zeigte sich die TRANSNET unter dem neuen Vorsitzenden zunehmend kritischer. So wandte man sich nun gegen „voreilige Privatisierungsschritte“ (TRANSNET 2008w: 1) und forderte eine Auflösung der neu gegründeten DB ML AG. Diese teure Umstrukturierung des Unternehmens habe durch die Verschiebung des Börsengangs nun keinerlei Rechtfertigung mehr. Zugleich befürchtete die Gewerkschaft, dass die DB ML AG nun als „eine Art Perforationslinie zwischen Infrastruktur und Fahrbetrieb“ dienen könne (TRANSNET 2009e: 1). Darüber hinaus entschied der Gewerkschaftstag der TRANSNET Ende 2008, dass die Politik mit einem Gesamtkonzept Schiene die Fragen nach der zukünftigen Rolle der DB AG, den Investitionsmitteln für die Infrastruktur und nach wirksamem Schutz vor Lohn- und Sozialdumping beantworten müsse, ehe die Gewerkschaft ihre Zustimmung zur Teilprivatisierung geben werde (vgl. TRANSNET 2008w: 1, Balcerowiak 2008g: 5). Kirchner betonte zudem, dass es an der Zeit sei, „Plan B, also die Bahn in Staatshänden als Alternative zur Privatisierung in

²²⁴ Der neue Vorsitzende der TRANSNET, Kirchner, setzte die streitbare personelle Doppelfunktion als Gewerkschaftsvorsitzender und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der DB AG fort, die seine Vorgänger Hansen und Krauß in Missgunst gebracht hatte.

den Vordergrund“ zu stellen (DGB 2008a: s.p.).²²⁵ Öffnete sich die TRANSNET damit auch wieder für die Kritiker der Privatisierung aus den eigenen Reihen (vgl. Bahn von unten 2008e: s.p.), während sie einen von Teilen der Gewerkschaft geforderten programmatischen Richtungswechsel vermied (vgl. Öfinger 2008f: 14), so blieb hierbei zugleich offen, inwiefern die Gewerkschaft nach der politischen Entscheidung über einen Teilverkauf der DB AG noch Widerspruchsmöglichkeiten besitzt.

Der gewerkschaftspolitische Konkurrent GDL reagierte positiv auf den Führungswechsel der TRANSNET und äußerte die Hoffnung auf einen endgültigen Kurswechsel in punkto Privatisierung. Gemeinsam könne man die Privatisierungspläne der DB AG durch eine Ablehnung verhindern. Auch wäre dann für die GDL eine engere Zusammenarbeit in Fragen der Tarifpolitik wieder möglich (vgl. Balcerowiak 2008g: 5).

7.8 Zusammenfassung: Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im Prozess der Bahnprivatisierung

Durch die Bestrebungen der Politik zur schrittweisen Privatisierung der Deutschen Bahn waren die Bahngewerkschaften seit Ende der 80er Jahre mehrfach gezwungen, ihre Positionen bezüglich der Reform und Umstrukturierungen des von ihnen organisierten Sektors zu modifizieren. Jedoch behielten sie hierbei stets die weitgehende Einheit der Eisenbahner im Auge. Unter Vorbehalt eines Konzernzusammenhalts, der Bewahrung sozialer Besitzstände, eines sozialverträglichen (wenngleich umfangreichen) Personalabbaus und der Sicherung ihres organisationspolitischen Überlebens willigten sie nach und nach in die Mitgestaltung der Reformen und Privatisierung ein. Hierdurch trugen sie zur Schaffung einer neuen Regulationsweise des sich wandelnden Akkumulationsregimes bei (siehe Tab. 2). Gleichsam erforderte auch der allmähliche Bedeutungszuwachs des europäischen Rechtsrahmens und die hiermit verbundene fortschreitende europäische Liberalisierung des Schienenverkehrssektors ihre strategische Anpassung. Spätestens mit den Plänen zur Kapitalprivatisierung

²²⁵ Unterstützte die TRANSNET am 20. Mai 2010 gar einen Beschluss des DGB-Bundeskongresses der sich klar gegen eine Privatisierung der DB AG aussprach, so verknüpfte sie den von ver.di eingebrachten Antrag mit der Forderung nach einer umfassenden Debatte über den Erhalt öffentlicher Daseinsvorsorge. Aus dem Titel des Beschlusses „Stopp der Bahnprivatisierung, Erhalt der Bahn als integrierter Konzern“ wurde „Stopp der Liberalisierung, Erhalt und Stärkung der öffentlichen Daseinsvorsorge“ (DGB 2010b: s.p., vgl. TRANSNET 2010b: s.p.)

rückte die Bahnprivatisierung auch in das Interessenfeld der übrigen, im Sektor vertretenen Gewerkschaften. Die Bahngewerkschaften indes ließen sich in betrieblichen Pakten und durch den Aufbau eines konzerninternen Arbeitsmarktes zum Ziele der Beschäftigungssicherung in einem Tauschgeschäft auf die Stärkung der nationalen und internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Bahnkonzerns ein. Erst als ihre Konzessionspolitik ihren Rückhalt unter den Gewerkschaftsmitgliedern gefährdete, begann ein organisationspolitischer Konkurrenzkampf um tarifliche Vorteile und die stärkere Einbindung der Gewerkschaftsbasis.

Die Auswirkungen der deutschen Bahnprivatisierung auf die Gewerkschaften selbst lassen sich zudem parallel zum Verlust des Gemeinwohlauftrags der Deutschen Bahn nach 1994 im Verlust politischen Einflusses auf Unternehmens- und politische Ausrichtung der bundesdeutschen Schienenverkehrspolitik erkennen. Dennoch gelang es den Bahngewerkschaften die notwendige politische und finanzielle Unterstützung für die Beschäftigungspakte der DB AG und den formalen Zusammenhalt des Bahnkonzerns zu sichern. Mit dem Wechsel vom öffentlichen Dienstrecht zum privatwirtschaftlichen Betriebsverfassungsrecht und der Gründung einer privaten Aktiengesellschaft konnten die Bahngewerkschaften von einer Ausweitung betrieblicher Mitbestimmung und der Einführung der Unternehmensmitbestimmung im Konzern profitieren. So ermöglichte das duale Mitbestimmungsrecht Gewerkschaft und Belegschaft unter anderem eine paritätische Besetzung der Gremien und die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten der AGs. Zudem konnten die Bahngewerkschaften zeitweise Sonderregelungen und zusätzliche personelle Ressourcen betrieblicher Mitbestimmung durchsetzen. Kam es hierbei durch den Bedeutungszuwachs der Betriebsräte in den Gewerkschaften zu einer Verbetrieblichung der Gewerkschaftsstrukturen, konnte insbesondere die GdED/TRANSNET in Folge eines wettbewerbskorporatistischen Co-Managements eine Vergewerkschaftlichung der Mitbestimmungsstrukturen im Unternehmen erreichen. Jedoch zeigte sich, dass sowohl das Co-Management als auch die strategische Partnerschaft mit dem Unternehmen hinderlich für eine konfliktbereite Mitgliedervertretung der TRANSNET waren. Für die kleineren Bahngewerkschaften und insbesondere die GDL bedeutete die Änderung des Mitbestimmungsrechts, die zahlreichen Umstrukturierungen und Wahlen im Unternehmen eine Atomisierung ihrer Wählerschaft und teilweisen mitbestimmungsrechtlichen Bedeutungsverlust.

Auch im wahrscheinlich wichtigsten Feld gewerkschaftlicher Arbeit, der Tarifpolitik, brachte die Privatisierung sowohl positive als auch negative Veränderungen für die Gewerkschaften mit sich. Einerseits konnten die Bahngewerkschaften durch die Privatisierung deutlich an Verhandlungsmacht, Gestaltungsmöglichkeiten und Kampfkraft gegenüber den Zeiten des Öffentlichen Dienstes gewinnen. Dank ihrer neuen Tarifpolitik konnten sie eine Fortentwicklung der Entgeltstrukturen und die Aufhebung von statusrechtlichen Unterschieden erreichen. Doch andererseits war dieser Bedeutungszuwachs mit der Zunahme von Tarifverträgen mit deutlicher Mehrarbeit für die Gewerkschaften verbunden. So musste das Arbeitskämpfpotenzial in einer Situation voller neuer Konflikte und dem Verlust bisheriger Ordnung aktiviert werden. Im Widerspruch zwischen den Zwängen zur Wettbewerbsfähigkeit und sozialen Flankierung der Reformen sowie Beschäftigungssicherung setzten sie trotz Schwächung der einst starken Betriebsgemeinschaft auf eine kontrollierte Diversifizierung, Differenzierung und Flexibilisierung tariflicher Verträge. Galt das gewerkschaftliche Lager im Bereich des deutschen Schienenverkehrssektors von je her als zerrissen, führte die Privatisierung sowohl zu einem Ausbau tarifpolitischer Kooperation und Zusammenarbeit als auch zur Zunahme von tarifpolitischer Konkurrenz und mehr Wettbewerb. Auf der einen Seite mündeten tarifpolitische Kooperation in einen Verschmelzungsprozess der Gewerkschaften TRANSNET und GDBA, während auf der anderen Seite die Modifikation der Tarifarbeit sowie die problematische Verteilung der Privatisierungs- und Sanierungslasten zu einem tarif- und organisationspolitischen Dauerkonflikt zwischen Berufs- und Branchengewerkschaften beitrugen. Durch die einseitige Orientierung auf einige wenige Berufsgruppen gelang es hierbei der GDL, sich im tarifpolitischen Wettbewerb und im Konflikt um Tarifpluralität zu behaupten und ihr organisationspolitisches Profil zu stärken. Doch auch die Regionalisierung, liberalisierungsbedingte Ausweitung des Wettbewerbs und wachsende Zahl privater Eisenbahnverkehrsunternehmen erschwerte die gewerkschaftliche Tarifarbeit, während sie gleichzeitig für einen Bedeutungszuwachs sorgte. Der privatisierte Bahnkonzern ist heute den Zwängen einer verstärkten Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit unterworfen und verstärkt diese zum Beispiel selbst durch unternehmerische Ausgründungen, Expansion und prekäre Beschäftigungsformen. Die Gewerkschaften des Schienenverkehrssektors versuchen daher trotz schwindender Verhandlungsmacht flächentarifvertragliche Strukturen zu etablieren, die einen Wettbewerb auf Kosten von Löhnen und Arbeitsbedingungen verhindern sollen. Jedoch gelang

es ihnen bislang weder, sich untereinander zu einen, noch ausreichend Druck auf die ebenfalls zersplitterte Arbeitgeberseite auszuüben, um die negativen Folgen dieses Wettbewerbs einzudämmen.

Sowohl die Privatisierung als auch die hiermit verbundenen zahlreichen Reformen und Umstrukturierungen der Deutschen Bahn machten eine Reform der gewerkschaftlichen Strukturen und Modifikation ihrer regulativen Institutionen erforderlich. Hierbei orientierten sich die Gewerkschaften der Tarifgemeinschaft TRANSNET und GDBA an den neuen Strukturen des Unternehmens, während sich die GDL strukturell offener und flexibler für weitere Berufsgruppen und Beschäftigten der privaten Mitbewerber des DB-Konzerns zeigte. Trotz zeitweiliger Zugeständnisse des Konzerns in punkto betrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretung mussten die Gewerkschaften zunehmend die Arbeit ihrer hauptamtlichen Vertreter auf ihre ehrenamtlichen Funktionäre umverteilen. Schwindende finanzielle Ressourcen aufgrund eines schrumpfenden Mitgliederbestands zwangen GDBA und TRANSNET nach neuen Einnahmequellen zu suchen, sich entpolitisierend auf das Kerngeschäft gewerkschaftlicher Arbeit zurückzuziehen, gewerkschaftseigene Einrichtungen auszulagern und eine Verschmelzung einzuleiten. Der GDL hingegen gelang es, durch die Pflege berufsspezifischer Gruppen, durch kämpferisches Auftreten und zulasten anderer Gewerkschaften ihren Mitgliederbestand und ihre finanziellen Ressourcen relativ konstant zu halten.

Die in zahllose Konzerneinheiten fragmentierte Belegschaft der DB AG erschwert den Gewerkschaften eine Bündelung der Interessen und die Aktivierung der Organisationsbereitschaft neuer Branchenbeschäftigter. Dies ließ den Organisationsgrad sinken. Das Schrumpfen des Personalbestands im klassischen Bahnbereich führte zu einer Überalterung des gewerkschaftlichen Mitgliederbestands von TRANSNET und GDBA. Insbesondere für die traditionelle Beamten-gewerkschaften GDBA schrumpfte mit dem Ende der Verbeamtung das Mitgliederreservoir. Verschiebungen des traditionellen Organisationsgebiets der Bahngewerkschaften durch Ein- und Verkäufe bahnnaher Dienstleistungen sowie das Schrumpfen des Organisationsgebietes führten zu neuen Organisationskonflikten zwischen und Kooperationen unter den Gewerkschaften des Sektors um das organisationspolitische Überleben zu sichern. Um den schwindenden Einfluss auf Politik und Parteien zur Gestaltung der Bahn- und Unternehmenspolitik zu kompensieren verstärkten die Gewerkschaften einer-

seits ihre zwischengewerkschaftliche Zusammenarbeit und griffen andererseits auf neue Formen gesellschaftspolitischer Kooperationen zurück.

Die Vertreter der einzelnen Gewerkschaften des Sektors blicken mit äußerst unterschiedlichen Erwartungen bezüglich der Perspektiven ihrer gewerkschaftlichen Arbeit und des weiteren Fortgangs der Bahnprivatisierung in die Zukunft. Dennoch zeichnen sich insgesamt deutliche Schwierigkeiten ab, einheitliche Standards und Sicherheiten für die Beschäftigten des Schienenverkehrssektors durchzusetzen. Auch erscheint es den Vertretern der Gewerkschaften offensichtlich nicht opportun, die negativen Folgen der Privatisierung für ihre Organisationen in den Vordergrund zu rücken. Daher betonen sie die Auswirkungen der Privatisierung für die Beschäftigten.

Wie die deutschen Gewerkschaften des Schienenverkehrssektors auf die genannten Veränderungen und eine zunehmende Entgrenzung der europäischen Politik reagierten veranschaulicht auch der nun folgende Abschnitt zur Internationalisierung ihrer Gewerkschaftsarbeit.

Tab. 2: Regulationsweise der Bahngewerkschaften vor und nach der Bahnprivatisierung

Feld gewerkschaftlicher Aktivität	Vormalige Regulationsweise	Neue Regulationsweise
Organisationsgebiet	Zentralisiertes staatliches Unternehmen, landeseigene Betreiber und private Kleinunternehmen	Zentralisierter jedoch stark fragmentierter (international) expandierender privater Staatskonzern, wachsende Zahl privater (branchenweiter) Konkurrenzunternehmen
Mitbestimmung	Korporatistische Verhandlungsstrukturen	Betriebliche Interessengemeinschaft zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
Tarifpolitik	Sozialpartnerschaftliche Abhängigkeiten und weitestgehende Kongruenz/ klare, quasi flächentarifvertragliche Strukturen	Wachsende Unabhängigkeit und z.T. wachsendes Konfliktpotenzial i.d. Arbeitsbeziehungen/ Flexibilisierte und Diversifizierte Strukturen/ Wachsende Notwendigkeit tarifpolitischer Einhegung
Organisationspolitik	Klare Trennung der Organisationsgrenzen und Konkurrenzverhältnisse	Sich verschiebende Organisationsabgrenzungen/ Neue gewerkschaftliche Bündnisse und Abgrenzungskonflikte
Gewerkschaftsstrukturen und -typ	Zentralisierte Massenapparate und Berufsgruppenvertretung zur Standardisierung und Normierung/ Hausgewerkschaften	Flexible Dienstleister/ Branchen- oder Berufsgruppengewerkschaften/ temporäre Betriebsgewerkschaften
Gesellschaftspolitik	Politischer Akteur in Parteien und Politik	Kompensation schwindenden politischen Einflusses mittels gesellschaftlicher und interessenorientierter Bündnisse

Quelle: eigene Darstellung

8. Internationalisierung der Gewerkschaftsarbeit

8.1 Politik auf neuer Ebene – Internationalisierung der deutschen (Eisenbahner-)Gewerkschaften

Die Schaffung eines einheitlichen europäischen Marktes bei gleichzeitiger Liberalisierung und Deregulierung der nationalen Märkte und die dadurch neu entstehenden Konkurrenzverhältnisse unter den europäischen Eisenbahnverkehrsunternehmen sorgen für Druck zur Preissenkung und Qualitätssteigerung. Dies stellt auch die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen nationaler wie europäischer Interessenvertretung. Mit der Anpassung der DB AG an die Erfordernisse des liberalisierten europäischen Schienenverkehrsmarktes und einer unternehmerischen Neuausrichtung des formell privatisierten DB-Konzerns wächst auch die Bereitschaft der deutschen Sektorgewerkschaften zur Internationalisierung ihrer Arbeit. Die GDL sieht beispielsweise perspektivisch eine Zunahme grenzüberschreitenden Verkehrs und einen umweltpolitischen wie quantitativen Bedeutungszuwachs des Schienenverkehrs und arbeitet deshalb bereits seit geraumer Zeit in europäischen Gremien mit (0709). Gleichsam betonen Vertreter der GDBA, dass die verstärkte verkehrspolitische Ausrichtung auf nationalen und internationalen Wettbewerb ihr Denken internationalisiert habe (0705). Vertreter der TRANSNET bewerten die zunehmende Globalisierung durchaus kritisch, zugleich erscheint ihnen dennoch die Internationalisierung des DB-Konzerns als folgerichtig und alternativlos. Da sich gesellschaftlich kein Bewusstseinswandel bezüglich der Globalisierung zeige, müssten sich die Gewerkschaften notwendigerweise anpassen (0702). Um diese notwendige Internationalisierung zu vollziehen hat der Hauptvorstand der TRANSNET „die wachsende Bedeutung der europäischen Koordination der Gewerkschaften“ erkannt und sein Engagement auf europäischer Ebene verstärkt (Kirchner 2008: 160). Beurteilen Vertreter der TRANSNET hierbei die Chancen einer europäischen Gewerkschaftsarbeit eher pessimistisch, da die Gewerkschaften, Strukturen und Systeme in Europa zu unterschiedlich seien, verfolgt die Gewerkschaft dennoch eine vorsichtige Annäherung (0702). Auch die im ÖPNV, Straßenverkehr und bei den NE-Bahnen organisierende Dienstleistungsgewerkschaft ver.di verstärkte im Zuge einer zunehmenden Europäisierung seit Anfang der 90er Jahre ihr Engagement im Bereich europäischer Verkehrspolitik: „Wenn [...] ich das beeinflussen will, dann muss ich das heute

auf europäischer Ebene tun“ (0710). Daher setzt die Dienstleistungsgewerkschaft auf hohe Präsenz und ständiges Lobbying in Brüssel.

Auch die IG Metall misst der internationalen politischen Arbeit einen hohen Stellenwert bei, um die derzeitige europäische Wirtschaftsverfassung zu hinterfragen und einen breiteren gesellschaftlich organisierten Sektor in Europa zu fordern. Vertreter der IG Metall würden sogar so weit gehen, die Errichtung eines europäischen Bahnunternehmens anzustreben. Jedoch fehlen ihr hierzu bislang die erforderlichen Bündnispartner (0712).

8.2 Strategien grenzüberschreitender Tarifpolitik

Die GDL gründete bereits 1989 zusammen mit italienischen und schweizerischen Lokführergewerkschaften erfolgreich den mittlerweile europaweit vertretenen Verband Autonome Lokführergewerkschaften in Europa (ALE) und stellte lange Jahre den Verbandspräsidenten.²²⁶ Die ALE kämpft unter anderem für eine Harmonisierung der materiellen und sozialen Verhältnisse des europäischen Fahrpersonals sowie für die Einführung von arbeits- und sozialrechtlichen Mindeststandards in Europa (z.B. Schaffung einer einheitlichen europäischen Lenkzeitverordnung für Lokomotivführer). Zugleich bekämpft sie die Gefahren eines grenzüberschreitenden Lohndumpingwettbewerbs der Unternehmen. Ziel der ALE ist es, die notwendigen Voraussetzungen für gemeinsame europaweite Arbeitskämpfe zu schaffen, also die Tariffähigkeit all ihrer Mitgliedsorganisationen und die Angleichung der Tarifvertragslaufzeiten zu erreichen. Können die Gewerkschaften der ALE bezüglich einer europäischen Tarifpolitik bei international agierenden privaten EVU bereits auf erste Erfolge verweisen²²⁷, so müssen sie in weiten Teilen Europas noch ihre Tariffähigkeit unter Beweis stellen (vgl. Balcerowiak 2009b: 9).

Die GdED/TRANSNET hingegen musste 1998 zunächst noch mit dem Scheitern ihrer Initiative für eine Joint-Venture-Vereinbarung der grenzüberschreitenden Gewerkschaftszusammenarbeit einen Rückschlag ihrer Internationalisierung hinnehmen (vgl. Müller/Wilke 2006: 171). Dennoch beteiligte sie sich

²²⁶ Zur ALE gehören mittlerweile nationale Spartengewerkschaften aus 16 europäischen Ländern. Darüber hinaus pflegt die ALE Kooperationen mit Gewerkschaften zahlreicher anderer Länder. Insgesamt vertritt der Dachverband rund 108.000 Lokführer und weitere Beschäftigtengruppen (Balcerowiak 2009b: 9).

²²⁷ Wie die Rahmenvereinbarung (Memorandum of Understanding) mit dem EVU rail4chen oder Firmen der Allianz European Bulls (vgl. Balcerowiak 2009b: 9, ALE 2006: s.p.).

fortan an Kooperationen zur grenzüberschreitenden tarifpolitischen Vernetzung. Dabei tritt die TRANSNET „für ein gemeinsames Vorgehen der Gewerkschaften in der Tarifpolitik – u.a. mit Blick auf die Osterweiterung – ein, um eine Harmonisierung der Bedingungen im Bahnsektor auf niedrigem Niveau zu vermeiden“ (Kirchner 2008: 160). Auch beteiligte sich die Gewerkschaft maßgeblich am Aufbau der gemeinnützigen Europäischen Akademie für umweltorientierten Verkehr (EVA gGmbH), die sich in ihren Projekten unter anderem mit der EU-Osterweiterung aus gewerkschaftlicher Sicht befasst und einen Informationspool über europäische Gesetze, Tarifverträge und sonstige Bestimmungen entwickelte. Alexander Kirchner, Tarifexperte und neuer Vorsitzende der TRANSNET, hält aufgrund der europäischen Marktöffnung eine kontinuierliche Abstimmung inhaltlicher und strategischer Fragen unter den Verkehrsgewerkschaften für unumgänglich und eine Koordination der Tarifpolitik für erforderlich um Mindeststandards im grenzüberschreitenden Verkehr zu realisieren (vgl. ebd.: 160f). Die TRANSNET will sich nach eigenen Aussagen auch zukünftig für eine Intensivierung und stärkere Koordinierung internationaler Tarif- und Gewerkschaftsarbeit einsetzen (vgl. TRANSNET 2008t: s.p.).

In diesem Zusammenhang betont auch Joachim Kreimer-de Fries, Zuständiger für europäische Kollektivverhandlungen des EGB im DGB, dass grenzüberschreitende tarifpolitische Koordinierung „unmittelbar das Problem der transnationalen Unterbietungskonkurrenz“ aufgreife (Kreimer-de Fries 1999: s.p.). Um Sozialdumping und der Tarifunterbietung zu vermeiden, müssten die nationalen Gewerkschaften „durch EU-weite Mindeststandards einen nicht unterschreitbaren Sockel in den Arbeitsbedingungen [...] schaffen“ und für eine in etwa parallele Entwicklung der Lohnstückkosten sorgen (Kreimer-de Fries 1999: s.p.). Ansätze hierfür können der Europäische Soziale Dialog (ESD) und eine Europäisierung der Tarifpolitik sein.

Ein Beispiel für den Ansatz einer europäischen Tarifpolitik stellt die so genannte „Doorn-Initiative“ der Gewerkschaften der Beneluxländer und Deutschlands dar, die Mitte 1997 eingeleitet wurde und im September 1998 in einer gemeinsamen Erklärung mündete.²²⁸ An dieser Kooperationen mit ande-

²²⁸ Als weitere Beispiele der Abstimmung von Tarifbestimmungen können das so genannte „Nordische Kooperationsprojekt“ der skandinavischen Gewerkschaften sowie das „4-Länder-Treffen“ mit der Schweizer SEV, der österreichischen vda/GdEÖ, der Luxemburgischen FNCTTFEL und der deutschen TRANSNET gelten (vgl. EVA 2005a: 38, GDBA 2007b: 33).

ren europäischen Gewerkschaften der Sektoren beteiligen sich mit den Gewerkschaftsverbänden auch die großen sektoralen Mitgliedsgewerkschaften, darunter die TRANSNET (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 129). Vor dem Hintergrund der Entstehung eines europäischen Binnenmarktes und einer gemeinsamen Währung zielt die Doorn-Initiative darauf ab, dass die beteiligten Gewerkschaften ihr tarifliches Abschlussvolumen anpassen, die Kaufkraft stärken, beschäftigungswirksame Maßnahmen durchsetzen sowie sich mittels einer Koordinationsgruppe von Sachverständigen gegenseitig konsultieren und Informationen austauschen (vgl. Doorn-Initiative 1998: s.p.). Die tarifliche Orientierungsformel der Gewerkschaften hierbei lautet: „Tarifabschlussvolumen = Preisentwicklung + Produktivitätssteigerung“ (Kreimer-de Fries 1999: s.p.).

Gilt die tarifpolitische Lohnkoordinierung der Doorn-Gruppe (Belgien, Niederlande, Luxemburg, Deutschland) auf Ebene der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen als Vorreiter, hat sie laut Wiedemuth zahlreiche Nachahmer gefunden. „Kern dieses Abstimmungsprozesses ist die Entwicklung einer Koordinierungsformel auf der Ebene eines makroökonomischen Dialogs zur Vermeidung von Lohndumping im Sinne eines in die Zukunft gerichteten Abstimmungsprozesses über die jährlichen Erhöhungsraten der Entgelte und entgeltrelevanten Tarifbestandteile“ (Wiedemuth 2008: 335). Neben einer Ausschöpfung des jeweiligen national-ökonomischen Verteilungsspielraums sollen Einkommensungleichheiten begrenzt, Lebensbedingen angeglichen, Gleichstellung der Geschlechter und eine „Stärkung der autonomen gewerkschaftlichen Kooperations- und Handlungsfähigkeit auf europäischer Ebene“ erreicht werden (ebd.: 335).

Wiedemuth kritisiert jedoch, dass die Ergebnisse dieser Koordinierung nur unzureichend überprüft und gewerkschaftliches Fehlverhalten nicht sanktioniert werde und fordert daher eine größere Verbindlichkeit der Koordinationsziele und eine Ausweitung der Verhandlungsgegenstände, wie eine Koordination der Arbeitszeit. Gerade die deutschen Gewerkschaften hätten in den letzten Jahren ihre Ziele nicht erreicht und damit den Druck auf andere, ökonomisch schwächere Länder weiter erhöht. Dennoch sieht er keine Alternative für diesen tarifpolitischen Koordinationsansatz (vgl. ebd.: 335f).

Zwar haben nach Wiedemuth „sektorale Gewerkschaftsorganisationen auf europäischer Ebene und der EGB [...] sich parallel zum Doorn-Prozess und von

diesem inspiriert dieser Koordinationsformel angeschlossen und diese zu einer Referenzfolie für die Bewertung und Koordination ihrer Tarifpolitik gemacht“, doch müssten nun weitere Länder einbezogen werden, um eine tarifpolitische Unterbietungskonkurrenz wirkungsvoll zu verhindern (ebd.: 335f).

Eine weitere Hürde für eine grenzüberschreitende tarifpolitische Kooperation stellen laut Kreimer-de Fries in mehreren Ländern fehlende nationale Koordinierungen der Tarifpolitik oder überbetriebliche Tarifregelungen dar (vgl. Kreimer-de Fries 1999: s.p.). Um neben einer wirkungsvollen tarifpolitischen Koordination zu europäischen Mindeststandards zu gelangen bietet sich den Gewerkschaften eine Institutionalisierung ihrer sektoralen Kooperation an, die ihnen erlaubt als einheitlicher europäischer Sozialpartner aufzutreten.

8.3 Die Arbeit der Europäischen Transportarbeiterföderation

Auf internationaler Ebene vollzog sich in den vergangenen Jahren ein Wandel in der Kooperation der Verkehrsgewerkschaften. So wurde im Juni 1999 aus den Mitgliedsgewerkschaften der Föderation der Transportarbeiter der Europäischen Union/EFTA FST und den sonstigen in Europa vertretenen Mitglieder-gewerkschaften der Internationalen Transportarbeiter Föderation (ITF) die Europäische Transportarbeiter Föderation (ETF) neu gegründet. Der mit rund 2,5 Millionen Mitgliedern in 40 Ländern fortan größte Tochterverband der 1896 gegründeten ITF, die in weltweit 148 Ländern mit 681 Gewerkschaften rund 4,5 Millionen Mitglieder vertritt, ist unterteilt in zehn Sektionen, die von der Zivilluftfahrt, über die Eisenbahn (in 36 Ländern) bis zum städtischen Nahverkehr reichen. In der Sektion Schiene der ETF sind derzeit 72 Gewerkschaften aus 33 europäischen Ländern vertreten, welche ca. 900.000 Bahnmitarbeiter in Gesamteuropa organisieren. Neben den Mitgliedsgewerkschaften der FST GdED/TRANSNET und ÖTV/ver.di trat im April 2005 auch die GDBA der ETF bei.

In den ersten drei Jahren ihres Bestehens initiierte die ETF für ihre Mitgliedsgewerkschaften einen Sozialdialog entlang der mittel- und osteuropäischen Verkehrskorridore. Hierzu wurden unter den Mitgliedsgewerkschaften Arbeitsgruppen und Korridorkoordinatorenstellen eingerichtet und die Zusammenarbeit gefestigt. Auch suchte man den Dialog mit Arbeitgeberorganisationen, Regierungen und Vertretern der EU-Institutionen (vgl. Tilling 2003: s.p.).

Teilweise bestehen diese Kooperationen bis heute, in anderen Fällen liefen sie jedoch nach Ende des Projekts aus.

Wesentliche Aufgaben der in Brüssel angesiedelten ETF sind die europäische Interessenvertretung der Mitgliedsgewerkschaften im Europäischen Sozialen Dialog (ESD) und die Begleitung und die Einflussnahme auf die europäische Gesetzgebung durch Lobbyarbeit. Die Erfahrungen der ETF in der Zusammenarbeit mit den europäischen Institutionen sind dabei äußerst unterschiedlich. Der Zugang der ETF zur Europäischen Kommission findet über deren Fachgeneraldirektionen statt. Hierbei fällt es ihr leicht, in sozialen Fragen Zugang zur Generaldirektion Beschäftigung zu erhalten, deutlich schwerer ist hingegen der Zugang zur Generaldirektion Transport & Energy (DG TREN), die für die sektorspezifische Gesetzgebung zuständig ist. Dort ist die ETF nur ein Stakeholder von vielen und den Interessenvertretern der Industrie deutlich unterlegen. Die DG TREN möchte zudem soziale Fragen, zu deren Vertreter sie die ETF zählt, von ihrem Bereich abtrennen. Die ETF bemüht sich dennoch um die Mitsprache in Fragen von Liberalisierung, Marktöffnung und dergleichen, da, so Vertreter der ETF, *„sämtliche Gesetzgebung zur Marktöffnung, zur Liberalisierung, zur Einführung von Konkurrenz und so weiter und so fort, Zugang zum Markt, natürlich auch immer Auswirkungen auf die Beschäftigten hat und aus unserer Sicht das auch bei entsprechenden Vorschlägen berücksichtigt werden muss und sollte“* (0713).

Im Falle des Europäischen Parlaments wandelten sich für die ETF die Möglichkeiten politischer Einflussnahme. Gelang es der ETF früher weitaus besser, ihre Anliegen zu unterbreiten, sorgen ein politischer Rechtsruck und die Erweiterung des Parlaments heute für deutliche Erschwernis. So sehen Vertreter der ETF das EU Parlament nun als eigentlichen Motor der Liberalisierung des Eisenbahnverkehrs, da hier Liberalisierungsvorschläge der Kommission weiter verschärft würden (0713). Am schwersten fällt es nach Angaben der ETF, den Europäischen Rat und Ministerrat zu beeinflussen. Hier versucht die ETF mit der jeweiligen Ratspräsidentschaft in Kontakt zu treten oder ähnlich der Unternehmenseite, über ihre nationalen Mitgliedsgewerkschaften Einfluss auf die nationalen Ministerien zu nehmen.

Mittlerweile versucht die ETF auch, durch Mitarbeit in Gremien der 2004 nach Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 881/2004) neu gegründeten Europäischen Eisenbahnagentur (European Rail Agency – ERA) zur Verbesserung der

Sicherheit und Interoperabilität der Eisenbahnen in der europäischen Gemeinschaft sowie zur rechtlichen und technischen Integration des europäischen Eisenbahnraums, an der administrativen Neuordnung der Schienenverkehrspolitik der EU mitzuwirken.²²⁹

Während auf Seiten der Arbeitnehmer hauptsächlich die ETF die Interessen der Beschäftigten des europäischen Schienenverkehrssektors vertritt, betreibt die 1988 gegründete Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER) der europäischen Bahnunternehmen in Brüssel das Lobbying der Arbeitgeberseite. Die 70 Mitglieder der CER in Bahn- oder Infrastrukturunternehmen stammen aus dem gesamten europäischen Bereich, einschließlich Schweiz, Norwegen und den Beitrittskandidaten und europäischen Nachbarländern. Ähnlich der ETF auf Seiten der Gewerkschaften, vertritt die CER alle Bahngesellschaften gegenüber den europäischen Institutionen und gibt Stellungnahmen zu Brüsseler Entscheidungen ab (vgl. Preumont in sfs 2006: 42).

Einen großen innerorganisatorischen Erfolg als auch einen deutlichen Verhandlungserfolg auf europäischer Ebene erreichte die ETF im Jahr 2007 im Bereich des ÖPNV. Trotz des intermodalen Wettbewerbs gelang es der ETF sowohl einen gemeinsamen Beschluss der Sektionen Eisenbahn und Straße bezüglich der Internalisierung externer Kosten herbeizuführen als auch die Verordnung über öffentliche Dienstleistungsverpflichtungen für den ÖPNV entscheidend mit zu beeinflussen. So erreichte die ETF, dass die Verordnung EG 1370/2007, auch OSP-Verordnung genannt (Obligations de Service Public, d.h. Verpflichtungen des öffentlichen Dienstes)²³⁰ sowohl für den Betriebsübergang anwendbar ist, Tariftreue und soziale Bestimmungen öffentlich bestimmbar sind und Standards der Arbeitsqualität möglich werden.

Dennoch weist Henke nach der erfolgreichen Verbesserungen der ETF im Bereich des Arbeitnehmerschutzes durch die Verordnung EG 1370/2007 zu öffentlichen Ausschreibungen auf die Notwendigkeiten nationaler Umsetzungen hin:

²²⁹ Nur mit Druck erreichte die ETF 2003, dass sie auch im Verwaltungsrat der im Zuge des zweiten Eisenbahnpakets neu gegründeten Europäischen Eisenbahnagentur (EEA) vertreten ist (vgl. Le Signal 2004: 10). Die dortige Arbeit an der konkreten Ausgestaltung der von der EU-Kommission vorangetriebenen Liberalisierungsschritte dürfte in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen.

²³⁰ Die OSP-Verordnung aus dem Jahr 2007 trat am 3.12.2009 in Kraft.

„Es sind vor allem weitere gesetzliche Maßnahmen erforderlich um insbesondere Lohn-, Sozial- und Umweltdumping zu verhindern. Dazu zählen beispielsweise die nationalstaatliche Umsetzung der Schutzmöglichkeiten der »Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 [...]«.« Hierzu zählt die Personalübernahme beim Betreiberwechsel, aber auch die Möglichkeit der Berücksichtigung von Tarif- und Sozialstandards in den Ausschreibungsanforderungen für Verkehrsdienstleistungen“ (Henke 2008: 285).

Um die Verbesserungen des Arbeitnehmerschutzes im Rahmen der EU-Verkehrsverordnung in Deutschland umzusetzen streben TRANSNET und GDBA derzeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Bestellerorganisationen in Schienenpersonennahverkehr (BAG-SPNV) eine Vereinbarung an (vgl. TRANSNET 2009o: s.p.).

8.4 Europäischer Sozialer Dialog und sektoraler Sozialer Dialog

Neben der Begleitung und Beeinflussung der europäischen Gesetzgebung via Lobbying auf Ebenen der europäischen Institutionen ist die Mitarbeit und Vertretung ihrer Mitgliedsgewerkschaften im Europäischen Sozialen Dialog (ESD) der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zweitwichtigste Aufgabe der ETF. Auf Ebene des ESD arbeiten die Dachverbände der europäischen Gewerkschaften wie DGB und ETF mit den Dachverbänden der Arbeitgeberseite zusammen. Der 1998 neu strukturierte Sektorale Soziale Dialog/Sozialdialog²³¹ besteht aus 30 einzelnen Sektoren, in denen die nationalen Gewerkschaften des jeweiligen Sektors explizit auf die Bedingungen der Beschäftigten dieser Sektoren eingehen können. Im Fall der ETF teilen sich im Verkehrssektor die DGB-Gewerkschaften TRANSNET und ver.di die Arbeit im sektoralen Sozialen Dialog untereinander auf, so dass TRANSNET für die Bahnen und ver.di für den Busverkehr zuständig ist.²³² Generell werden die Ergebnisse, die im ESD zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt wurden, den Mitgliedsgewerkschaften der ETF als Empfehlungen, Instrumente zur Sensibilisierung und

²³¹ Der paritätisch besetzte Sozialdialog im Eisenbahnsektor wurde bereits 1972 eingesetzt, unterbrach jedoch 1976 bis 1982 seine Arbeit und wurde schließlich 1998 erneuert (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.).

²³² Offenbar meiden Arbeitgebervertreter von Privatbahnen (und somit in Deutschland die Tarifpartner der ver.di) den sektoralen Sozialen Dialog Eisenbahn und organisieren sich im ESD. Daher wird es aus Sicht der ETF zunehmend wichtig auch diese Akteure in Kooperationen einzubinden (vgl. EVA 2007a: 14).

Mittel zu Einwirkung gegenüber ihren nationalen Regierungen bereitgestellt (0713). Eine Besonderheit des ESD ist, dass dessen Abkommen gemäß Artikel 139 des EG-Vertrags von der EU-Kommission in europäisches Recht umgewandelt werden können. Hier konnte die ETF bereits wichtige Erfolge erzielen. Darunter fallen sowohl die Einführung einer Europäischen Lokführerlizenz 2004 als auch die Verpflichtungen über Arbeitsbedingungen für mobiles Personal im grenzüberschreitenden Verkehr (Richtlinie RL 2005/47/EG).

Weitere Themen des ESD Bahn zwischen ETF und CER sind u.a. gemeinsame Erklärungen zur Eurovignetten-Richtlinie, zur europäischen Verkehrspolitik, für eine bessere Integration und Vertretung von Frauen im Eisenbahnsektor, der Meinungsaustausch in Fragen beruflicher Bildung und Arbeitszeitregelungen als auch gemeinsame Projekte wie zur Interoperabilität des Personals, zur Anpassungsfähigkeit von Unternehmen, zur Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, zu neuen Technologien in der Ausbildung oder zum sozialen Dialog in den neuen Mitgliedstaaten (vgl. Trier (ETF) in sfs 2006: 47, Pedersini/Trentini 2000: s.p.).

Verteidigt die ETF bislang im Sozialen Dialog Eisenbahn auf Seiten der Gewerkschaften ihre Rolle als exklusiver Sozialpartner, bemüht sich seit Mai 2005 auch die ALE um eine Anerkennung als europäischer Sozialpartner durch die EU-Kommission. Bislang wurden derartige Ersuchen jedoch abgelehnt. Auch zahlreiche diesbezügliche Gespräche mit der ETF scheiterten bislang. Nun hofft die ALE darauf, von der EU-Kommission „als gleichberechtigte Vertretung akzeptiert zu werden“ (Balcerowiak 2009b: s.p.) (vgl. GDL 2008h: 192ff).

Das Beispiel der europäischen Lokomotivführerlizenz

Die europäischen Verkehrsgewerkschaften unter dem Dach der ETF bemühen sich seit einigen Jahren insbesondere um „Regularien für die Einsatzbedingungen der LokomotivführerInnen und des Zugbegleiterpersonals beim grenzüberschreitenden Verkehr in Europa“ (Kirchner 2008: 157). Seit Oktober 2001 versuchte die ETF daher als Ergänzung nationaler Lizenzen eine europäische Lokomotivführerlizenz und eine Festlegung der arbeitszeitschutzrechtlichen Bestimmungen durchzusetzen. Sie griff hierbei das Ziel der Europäischen Kommission auf, mittels zunehmender Interoperabilität der transeuropäischen Eisenbahnnetze, das Verkehrsangebot auf der Schiene zu verbessern. Aus Sicht der ETF würden arbeitsrechtliche Mindestbedingungen der grenzüberschreiten-

den Interoperabilität auch eine Interoperabilität des Fahrpersonals erleichtern und die Entwicklung des transeuropäischen Schienenverkehrs befördern. In diesem Zusammenhang konnten die Gewerkschaften insbesondere die Bedeutung dieser Standards für die Sicherheit im Schienenverkehr herausstreichen.

„Der Europäische Lokführerschein ist eine unverzichtbare Voraussetzung für einen sozialen, fairen und sicheren europäischen Eisenbahnverkehr“ (ebd.: 158).

Im Rahmen des Europäischen Sozialen Dialog konnte die ETF schließlich im Januar 2004 in Verhandlungen mit der Gemeinschaft der europäischen Bahnen CER ein Grundsatzabkommen vereinbaren, dessen Umsetzung die CER im Jahr darauf beschloss. Am 23. Oktober 2007 verabschiedeten EU-Parlament und Rat die von der EU-Kommission modifizierte Richtlinie 2007/59/EG über die Zertifizierung von Triebfahrzeugführern, die Lokomotiven und Züge im Eisenbahnsystem in der Gemeinschaft führen. Erste Umsetzungen auf nationaler Ebene haben bereits stattgefunden (vgl. Kirchner 2008: 159, Bartl 2008: 220). Auf Grundlage dieses Abkommens will das Europäische Parlament nun eine entsprechende EU-Richtlinie Eisenbahnverkehr entwickeln.

Die Gewerkschaften der ETF feiern indes den Abschluss als großen Erfolg im Europäischen Sozialen Dialog:

„Mit den Bestimmungen soll Sozialdumping verhindert werden. Wettbewerb wird nun nicht mehr allein über Gehälter und Sozialleistungen geführt. Für den Wettbewerb gibt es jetzt EU-weite Vorgaben für Mindeststandards, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeiter schützen. Für die in der ETF zusammengeschlossenen Gewerkschaften ist dies ein großer Erfolg. Die Vereinbarung kommt einem Tarifvertrag gleich. Die Einigung hat gezeigt, dass der soziale Dialog in Europa funktioniert. Sie hat auch gezeigt, wie wichtig ein EU-weit abgestimmtes Vorgehen ist. Die Vereinbarung dokumentiert aber auch, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Lage sind, Arbeitsbeziehungen zu regeln“ (Kirchner 2008: 159).

Kritik am Europäischen Sozialen Dialog

Konnten in jüngster Vergangenheit im Rahmen des ESD einige Erfolge erzielt werden, so betont die stellvertretende Generalsekretärin und Zuständige für die Sektion Schiene, Sabine Trier, die Einflussnahme auf die EU-Gesetzgebung weiterhin als wichtigsten Arbeitsbereich der ETF, da die europäische Ebene immer mehr die Rahmenbedingungen für die Bahnunternehmen und ihre Mit-

arbeiter vorgebe. Erst an zweiter Stelle folge der Europäische Soziale Dialog, da die ETF sehr stark von der Seite der Arbeitgeberorganisationen abhängig sei. Seien es oft die Arbeitgeberorganisationen, die Gespräche ablehnten, so zeichne sich der Sozialdialog Bahn hingegen durch seine positive Dynamik aus, erarbeite gemeinsame Empfehlungen und verfolge zahlreiche Projekte (vgl. Trier (ETF) in sfs 2006: 46).

Wiedemuth beklagt die strukturellen Defizite des Sozialen Dialogs, da diese sehr sozialpartnerschaftliche Ausrichtung eine „Unterwerfung der Gewerkschaften unter dieses Prinzip“ verlange und gleichzeitig auf Seiten der Arbeitgeber auf wenig Echo stoße (Wiedemuth 2008: 338). Hilal kritisiert zudem, dass der ESD in der Vergangenheit nur in kleineren Fragen hilfreich gewesen sei, während die großen Probleme des Sektors (wie der drastische Arbeitsplatzabbau) unbeantwortet blieben (vgl. Hilal 2007: 18).

8.5 Die Politik der ETF im Hinblick auf Liberalisierung und Privatisierung

„In unserer Untersuchung haben wir festgestellt, dass die Sozialpartner einsehen, dass die Liberalisierung ein Trend ist, der sich etabliert hat, und bei den Gewerkschaften ist es eines der Hauptanliegen, in diesem Trend Einfluss zu gewinnen und zu behalten. [...] Vorrangiges Ziel war, den Beschäftigungsgrad zu halten und Sozialdumping zu vermeiden“ (Xabier Irastorza, (Eurofound Dublin) in sfs 2006: 22).

Konnte eine europaweite Streikbewegungen 1992, zum Beginn der Liberalisierung, noch eine schnelle Umsetzung der Direktiven der EU verhindern, so fehlte es laut Hajek an einem einheitlichen europäischen Vorgehen der Gewerkschaften, das hätte verhindern können, dass sich Eingriffe in den Sektor langfristig durchsetzten. Aus seiner Sicht war der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) „nicht bereit, die Bewegung zu koordinieren und weiter zu intensivieren“ (Hajek 2006: 5).

Auch die neu gegründete ETF musste sich von Anfang an der Liberalisierung des europäischen Schienenverkehrssektors stellen. Während die CER ursprünglich eine Liberalisierung des Sektors ablehnte und sie heute unter bestimmten Bedingungen mitgestalten möchte, sprach sich die ETF von jeher gegen die Liberalisierung des Schienenverkehrssektors aus (vgl. Hansen 2006: s.p.). Dennoch waren die Positionen ihrer Mitgliedsgewerkschaften zugleich

sehr ambivalent. Noch beim ersten Eisenbahnpaket gab es unter den Gewerkschaften kontroverse Diskussionen, wie die ETF zu reagieren habe. Damals stimmte eine deutliche Mehrheit für eine strikte Ablehnung. Beim zweiten Eisenbahnpaket hingegen erklärte man sich aufgrund der gescheiterten Versuche, ein Fortschreiten der Liberalisierung zu stoppen, trotz anhaltender Ablehnung der Liberalisierung verhandlungsbereit. Daher versuchte die ETF fortan praktischen Einfluss auf die auf den weiteren Gesetzgebungsprozess zu nehmen. „Die Gewerkschaften fordern insbesondere einen »fairen Wettbewerb«, der nicht zu Lasten der Lohn- und Sozialstandards der Beschäftigten geführt wird“ (Henke 2008: 285).

Generell lehnen die Mitgliedsgewerkschaften der ETF die Liberalisierung des Schienenverkehrssektors ab, da ihrer Ansicht nach nicht eine intrasektorale Konkurrenz die Probleme im Eisenbahnsektor behebe, sondern nur faire intersektorale Wettbewerbsbedingungen zwischen den Verkehrsträgern, nachholende Investitionen in die Schieneninfrastruktur und die Herstellung von Interoperabilität der unterschiedlichen Systeme. Die ETF sieht in der Liberalisierung des Eisenbahnsektors lediglich das Ziel der EU-Kommission die großen integrierten Eisenbahnunternehmen aus Wettbewerbszielen zu fragmentieren und zu zerschlagen. Diese Fragmentierung sei zugleich die Voraussetzung und somit erster Schritt, um auf nationaler Ebene Privatisierungen voranbringen zu können. Auch hinter den geplanten Gesetzesvorhaben der EU-Kommission befürchtet die ETF eine weitere „Zerschlagung, Outsourcing und Privatisierung“ der traditionellen europäischen EVU (ETF 2008b: s.p.).

Hinter diesem allmählichen Wandel der Positionierung der ETF zur Liberalisierung des Eisenbahnsektors und in Bezug auf eine Positionierung des Dachverbandes gegenüber Privatisierungen stehen massive Konflikte ihrer Mitgliedsgewerkschaften. Zum einen vertreten die Mitgliedsgewerkschaften der unterschiedlichen Länder zum Teil konträre Positionen, als auch Mitglieder der ETF innerhalb eines Landes unterschiedliche Positionen. Dies gilt auch für die deutschen Gewerkschaften der ETF, ver.di und TRANSNET. Hinzu kommt, dass beide Gewerkschaften lange Zeit wichtige Rollen innerhalb der ETF einnahmen. So stellt die ver.di mit Stefan Heimlich, dem Fachgruppenleiter Schienenverkehr, den Präsidenten der Sektionen Straße und Eisenbahn im Nahverkehr (ÖPNV und SPNV) der ETF, während die TRANSNET lange Jahre mit ihrem Vorsitzenden Norbert Hansen, den Präsidenten der Sektion Eisenbahn der ETF stellte. Der schrittweise liberalisierungskritische Konturverlust inner-

halb der ETF dürfte vor allem an dieser zentralen Rolle der eher moderaten TRANSNET unter Norbert Hansen gelegen haben. So warfen Kritiker der damaligen Führung der TRANSNET vor, sich in ihrer industriepolitischen Lobbyarbeit der Allianz pro Schiene für eine Liberalisierung des Schienenverkehrs stark zu machen, wohingegen die ETF, in der sie ebenfalls einen Führungsanspruch erhebe, sich mehrheitlich gegen Liberalisierung ausspreche. Dies sei äußerst widersprüchlich (vgl. Fuß/Duttine 2007: s.p.). Auch Vertreter anderer europäischer ETF-Mitgliedsgewerkschaften, wie der österreichischen vda kritisierten die Schwierigkeiten, zu Fragen der Liberalisierung mit den deutschen Gewerkschaften politische Positionen zu formulieren. Gerade die TRANSNET lasse eine differenzierte Position zur europäischen Liberalisierung vermissen. So bedauern diese, *„dass die deutschen Gewerkschaften, vor allem auch die TRANSNET, keine Position einnimmt zu sagen: In Deutschland haben wir zwar die Liberalisierung, [...] aber das hat auch die und die Risiken. Und aus dem Grund ist es möglicherweise zu überlegen, ob das für Europa das beste Modell ist“* (0714). Auch fühlten sich die österreichischen Gewerkschaftler bei ihrer Lobbyarbeit im Europäischen Parlament von den deutschen Kollegen im Stich gelassen. Die Passivität der größten und bedeutsamsten Mitgliedsgewerkschaft habe, trotz Zustimmung zu Positionen der ETF, absehbare negative Folgen (0714).

Hansens Führungsrolle innerhalb des ETF dürfte auch dafür gesorgt haben, dass es die ETF lange Zeit vermied, sich näher des Themas Privatisierung anzunehmen. Führende Vertreter der TRANSNET betonen zwar, dass der Wunsch nach umfassender Gestaltung von Gegenpolitik gegeben sei, sehen jedoch keine realpolitische Chance, dass sich Wettbewerbs- und Privatisierungspolitik stoppen ließen. Auch die ETF habe nicht vermocht die europäische Liberalisierungspolitik oder die folgenden Privatisierungen auch nur in Teilen zu verhindern (0702).

Obwohl eine Mehrheit ihrer Mitgliedsgewerkschaften sich voraussichtlich gegen Privatisierungen aussprechen würde, führen die auf nationaler Ebene zum Teil sehr konträren Auffassungen der ETF-Mitglieder dazu, dass die ETF das Thema meidet. Die ETF muss als Dachverband bezüglich einer klaren Positionierung um den allgemeinen Konsens unter ihren Mitgliedern bangen, der ihre Arbeit ermöglicht: *„wenn man Konflikte kennt, dann muss man sie nicht unbedingt herbeiführen, wenn es nicht nötig ist“* (0713). Somit beschränkte sich die

ETF lange Zeit darauf, nur über Liberalisierung zu sprechen, da dies die entscheidende Voraussetzung für mögliche Privatisierungen darstelle:

„Wir haben keinen Beschluss auf europäischer Ebene gegen Privatisierung, weil wir reden über Liberalisierung“ [...] „Liberalisierung ist der erste Schritt zur Privatisierung“ [...] „Privatisierung ist eine Konsequenz die auf nationaler Ebene erfolgt“ (0713).

An dieser zögerlichen Haltung der ETF änderte sich trotz Hansens Weggang bislang nur wenig. So fehlt es bis heute an einer einheitlichen Position der europäischen Bahngewerkschaften zur Privatisierung ihres Sektors. Die Konfliktlinien um eine Positionierung in Bezug auf die europäische Liberalisierung und nationalen Privatisierungen des Schienenverkehrs in Europa verlaufen quer durch die Reihen der ETF-Mitglieder. So tragen laut Hajek die großen etablierten europäischen Bahngewerkschaften in Italien, Spanien und Deutschland den Prozess der Privatisierung ihrer Bahn „weitgehend mit und unterstützen zum Teil, wie in Italien, Gesetze, die die Bewegungsfreiheit der BasisgewerkschafterInnen wie spontane Streikbewegungen im Transportbereich einschränken sollen“ (Hajek 2008: s.p.). Andere Bahngewerkschaften der ETF, wie die französische CGT, die österreichische vda, die deutsche ver.di oder die britische RMT hingegen sehen die Liberalisierung weitaus kritischer und sprechen sich deutlich gegen eine Privatisierung der Bahnen ihrer Länder aus (0719) (vgl. RMT 2008: s.p., Bahn für Alle 2009a: s.p.). Auch die spanischen, französischen, niederländischen und luxemburgischen Gewerkschaften stehen Privatisierungen sehr kritisch gegenüber (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.). Einige Gewerkschaften, wie die deutsche ver.di, suchen daher die Zusammenarbeit mit Basisgruppen und Gewerkschaften, die nicht in der ETF vertreten sind. In Frankreich mobilisierte beispielsweise Anfang November 2008 die ETF-Mitgliedsgewerkschaft CGT mit der konkurrierenden SUD-Rail gegen eine Verlängerung der Fahrtzeiten des Fahrpersonals, „die aus Gründen der Konkurrenzfähigkeit [der SNCF, Anm. d. A.] mit privaten Anbietern eingeführt werden sollen“ (Hajek 2008: s.p.). Sei für einen Teil der kämpferischen Gewerkschaften laut Hajek die europäische Ebene eine Möglichkeit sichtbar zu machen, dass es privatisierungskritische Positionen unter den Gewerkschaften gebe, ist es für andere ein Widerspruch zur realen Praxis in ihren Heimatländern, wo sie in den Gremien der Unternehmen die Privatisierungsprozesse stützten (vgl. ebd.: s.p.).

Trotz dieser Spaltung veranstaltete die ETF am 13. November 2008 während der französischen EU-Ratspräsidentschaft in Paris erstmals einen europäischen Aktionstag und eine Demonstration gegen die Privatisierung der europäischen Eisenbahnen.²³³ Auf der Pariser Demonstration forderte die ETF von der EU-Kommission einen Stopp von „Liberalisierung und Zerschlagung des Eisenbahnsektors“, ein Ende der Deregulierungen sowie die „Sicherstellung der Funktion öffentlicher Verkehrsdienstleitungen“. Den europäischen Regierungen gegenüber erhob sie die Forderung nach einem „Votum für Eisenbahnen im öffentlichen Eigentum“ (ETF 2008b: s.p.) (vgl. *vida* 2008c: s.p.).²³⁴

Auch die Sektionskonferenz Eisenbahn der ETF-Dachorganisation ITF forderte im Dezember 2008 in Curitiba (Brasilien) ein Ende der neoliberalen Politik.²³⁵ Auch die Kapazitäten der Gewerkschaften hätten unter zwei Jahrzehnten Bahnrestrukturierung gelitten. Nun müssten diese wieder aufgebaut werden, um die Bezahlung und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des Sektors zu verbessern und Druck auf die Regierungen auszuüben „Menschen vor Profite zu setzen“, so ITF-Vertreter Mac Urata (ITF 2008: s.p.).

8.6 Erfahrungen der ETF mit der Politik der Restrukturierungen des Eisenbahnsektors

Die ETF konnte seit Beginn der neunziger Jahre zahlreiche negative Erfahrungen mit den stetig fortlaufenden Restrukturierungen des europäischen Eisenbahnsektors für die Beschäftigten der Unternehmen beobachten. Zu den „*üblichen Erfahrungen*“, die Arbeitnehmer hierbei machen müssten, zählen „*Personalabbau, schlechtere Arbeitsbedingungen, höherer Arbeitsstress, höhere Flexibilität*“ sowie niedrigere Löhne für neue Beschäftigte. Gleichzeitig würden

²³³ Beteiligten sich auch Mitglieder der TRANSNET an der privatisierungskritischen Demonstration der ETF, sprach die TRANSNET selbst offiziell nur von einer Demonstration gegen die Liberalisierung des europäischen Schienenverkehrs (vgl. TRANSNET 2008n: s.p.).

²³⁴ Ohne wörtlich auf Privatisierungen einzugehen beinhaltete auch ein politisches Papier der ETF aus dem Jahr 2008, trotz der unveränderten Haltung von TRANSNET und GDBA, die Forderung, dass „der Bereitstellung und Finanzierung des öffentlichen Verkehrs, vorzugsweise über Unternehmen im staatlichen Besitz, Vorrang einzuräumen“ sei (ETF 2008a: 11).

²³⁵ Bereits in ihrer „Charter für den öffentlichen Verkehr“ von 2006 appellierte die ITF an ihre Gewerkschaftsmitglieder, sich Privatisierungsbestrebungen zu widersetzen und für eine strikte Regulierung unvermeidlicher Privatisierungen einzusetzen um die schlimmsten Folgen der Privatisierung aufzufangen (vgl. ITF 2006: s.p.).

die permanenten Restrukturierungen für sie große Unsicherheiten bedeuten (0713). Doch während in Westeuropa die Restrukturierungen langsamer verliefen und durch Verhandlungen in ihren sozialen Folgen abgemildert werden konnten, kann in Mittel- und Osteuropa von einer schnellen und in ihren Auswirkungen für die Beschäftigten deutlich schmerzhafteren Restrukturierung gesprochen werden.²³⁶ Gründe hierfür sind aus Sicht von Vertretern der ETF vor allem der hohe Druck auf die EU-Beitrittsländer vor ihrem Beitritt eine zügige Implementierung der EU-Gesetzgebung zu vollziehen (0713) sowie nach Aussagen von Hansen der Druck internationaler Organisationen wie Weltbank²³⁷, IWF und WTO (vgl. Hansen 2006: s.p., Kirchner 2008: 160f). Dieser Druck sei von einigen Regierungen genutzt worden, um eine besonders harte Restrukturierung durchzusetzen. Zum anderen hätten viele westeuropäische Länder die Fristen der Restrukturierung gar nicht eingehalten und somit den Prozess verzögert. Die Konsequenzen für die Beschäftigten seien aus Sicht der ETF jedoch die gleichen. Letztlich sei es das Ziel der EU-Kommission, Wettbewerb im Eisenbahnsektor mittels Fragmentierung und Zerschlagung der großen integrierten Eisenbahnunternehmen einzuführen. Diese Fragmentierung sei zugleich die Voraussetzung um auf nationaler Ebene Privatisierungen voranbringen zu können (0713).

Benutzt die EU-Kommission aus Sicht der ETF die Verhandlungen des GATS, um indirekt Druck auf die Liberalisierung des europäischen Verkehrssektors auszuüben, so war diese Strategie im Bereich des ÖPNV offensichtlich erfolgreich. Über angebliche Zwänge des GATS wurde eine EU-Verordnung zur Liberalisierung des ÖPNV auf den Weg gebracht (0713). Aufgrund seiner geringen Ressourcen kann die ETF die Verhandlungen um das GATS jedoch nur sehr begrenzt verfolgen.

Insgesamt bemängelt die ETF, dass es der EU-Kommission neben ihrer Strategie zur Liberalisierung des Eisenbahnsektors am Konzept einer einheitlichen europäischen Verkehrspolitik mangle. Die einzelnen Fragmente ihrer Politik

²³⁶ Im Beispiel Polens bedeuteten die Umstrukturierungen bei der polnischen Staatsbahn PKP nach 1991 einen drastischen Personalabbau von 430.000 auf nur mehr 140.000 Beschäftigte in 2001 (vgl. arbeit & verkehr 2006b: 3).

²³⁷ Die Weltbank setzt sich nach einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung bereits seit 1991 weltweit für die Privatisierung der staatlichen Eisenbahnen ein. Beginnend mit Argentinien erwirkte die Weltbank durch die Beratung und Finanzierung ihrer Töchter unter anderem in sieben lateinamerikanischen und 16 afrikanischen Staaten eine teilweise oder vollständige Privatisierung der Bahnen (vgl. Martin 2008: s.p.).

wiesen jedoch darauf hin, dass die Kommission auf eine Stärkung des Transports globaler Warenströme orientiert sei: *„eine Rolle spielt möglichst schnell und möglichst billig und möglichst ungehindert Waren von einem Ort zum anderen zu transportieren“* (0713). Zudem vertrete die EU-Kommission verkehrspolitisch eine Binnenmarktorientierung und Konzentration auf die großen europäischen Achsen. Es seien die Mitgliedsstaaten und nicht die EU-Kommission, die die notwendige Internalisierung externer Kosten zur Korrektur der Wettbewerbsbedingungen und möglichen Nutzung neuer Finanzierungsinstrumente für die Eisenbahnen blockierten (0713).

8.7 Ausrichtung, Projekte und Ressourcen der internationalen Gewerkschaftsarbeit

Orientiert sich die ETF organisatorisch in Anlehnung an die Sektorgesetzgebung ebenfalls an Sektoren, wird diese Sektororientierung innerhalb der ETF mittlerweile als Schwäche verstanden, da sich die Vernetzung der Transportarten in Richtung global agierender Logistikketten mit Carrier-Funktion immer mehr verstärke. Auch wenn diese sektorale Ausrichtung der ETF als nur schwer veränderbar erscheint, bemüht sie sich zumindest sektorübergreifende Politiken und Strukturen zu entwickeln und das Zusammengehörigkeitsgefühl ihrer Mitgliedsgewerkschaften zu stärken. Im ETF-internen Streit über einen sektorübergreifenden Ansatz sprechen sich einige der Mitgliedsgewerkschaften dafür aus, eine Zusammenarbeit übersektoraler Themen zu verstärken. Vertreter dieser Gewerkschaften verweisen auf die erfolgreiche gemeinsame Positionierung der ETF-Sektionen zum Weißbuch Verkehr der EU-Kommission von 2001 (0714) (siehe Kapitel 4.2.2).

Da die EU-Kommission nach Auffassung der ETF weder ein schlüssiges noch sozial nachhaltiges Verkehrskonzept entwickelt hat, arbeitet die Föderation seit einigen Jahren an einem eigenen europäischen Verkehrskonzept. Daher initiierte sie das so genannte Trade Union Vision on Sustainable Transport-Projekt (TRUST-Projekt). Gegenstand des TRUST-Projekts aller ETF-Sektionen war die europäische Verkehrspolitik und die Lissabon-Strategie der EU sowie die eigenen gewerkschaftlichen Forderungen nach einer nachhaltigen Verkehrspolitik bei besonderer Berücksichtigung der sozialen Bedingungen (0713). Eine zentrale Forderung der Projektteilnehmer war dabei die Bekämpfung des Sozialdumpings (vgl. Reitz 2007: s.p.). Zugleich half das Projekt bei der stärkeren Vernetzung der einzelnen Sektionen der ETF. Wurden zu Beginn noch sektoral

getrennt Hintergrundpapiere zur EU-Politik erarbeitet, so konnten die Sektoren, wie Zivilluftfahrt, ÖPNV und Eisenbahn, in einer zweiten Phase bei thematischen Veranstaltungen zum Thema Verkehr und Umwelt zusammengeführt werden.

Die Ressourcen der Arbeit der ETF sind angesichts der Größe des Aufgabengebietes äußerst begrenzt und aus Sicht von Vertretern der ETF „völlig unzureichend“ (0713). So arbeiten in der Geschäftsstelle der ETF lediglich zwölf Mitarbeiter. Gleichzeitig betont die Vizeregenssekretärin der ETF Trier, dass der Dachverband „sehr effizient“ arbeite (Trier in sfs 2006: 46). Da die großen Zuständigkeitsbereiche ohne notwendige Assistenz erledigt werden müssen, ist die ETF für das Funktionieren ihrer Arbeit auf die aktive Mitarbeit von Vertretern der Mitgliedsorganisationen in den europäischen Gremien angewiesen.

Unter den Mitgliedsgewerkschaften der ETF gibt es jedoch unterschiedliche Auffassungen darüber, inwiefern die internationale Arbeit der Gewerkschaften weiter gestärkt werden müsse. Eine Minderheit der Gewerkschaftsvertreter zeigt sich unzufrieden mit der Höhe der Ressourcen und Kapazitäten, welche der ETF bereitgestellt werden und verlangt eine Aufstockung des Budgets. Dies sei dringend nötig um die Möglichkeiten der europäischen Mitbestimmung, wie sie beispielsweise in der Europäischen Eisenbahnagentur möglich sei, zu nutzen. Der Trend gehe jedoch in die entgegengesetzte Richtung (0714). So beklagen die Internationalisten unter den Gewerkschaftsvertretern, dass bei Engpässen der nationalen Gewerkschaften am ehesten bei den internationalen Verbänden gekürzt werde: „viele Gewerkschaften sagen: Wir verlaufen uns da, weil wir das zukünftig nicht leisten können“ (0714).

Zum Teil verfolgen die Mitgliedsgewerkschaften die Arbeit der ETF mit Desinteresse oder Unverständnis. Viele von ihnen stellen nur wenig personelle Kapazitäten für die europäische Arbeit zur Verfügung und weisen nur geringe Europakompetenzen aus. Nur selten findet eine Europäisierung der nationalen Gewerkschaftsstrukturen oder mainstreaming innerhalb der Gewerkschaften statt. Auch beklagen Vertreter der ETF, dass es noch viel zu wenige Gewerkschaften gebe, deren Leitungen hinter der Europäisierung der Gewerkschaftsstrukturen stünden und sie in ihren Organisationen vorantreiben würden. Als ein grundsätzliches Problem für die Mitgliedsgewerkschaften der ETF bei der Mobilisierung ihrer Mitglieder hätten sich zudem die europäischen Verfahren selbst herausgestellt. Diese erscheinen zu abstrakt und ihre konkreten Auswir-

kungen würden durch die langjährigen Gesetzes- und Umsetzungsverfahren erst zeitlich verzögert bemerkbar (0713).

Kämpft die ETF mit Mangel an Ressourcen gegen die Liberalisierung des europäischen Schienenverkehrssektors, so kann der Verband der europäischen Bahngesellschaften CER auf weitaus bessere finanzielle und personelle Mittel zurückgreifen. Ziel der CER ist dabei laut ihrem Präsident Mauro Moretti, Geschäftsführer der italienischen Staatsbahn (FS), „die Vollendung der europäischen Bahnreform“, „die volle Liberalisierung der Bahnsysteme in allen EU-Ländern“ und „eine echte Konkurrenz zwischen verschiedenen Bahngesellschaften“ (Südtirol Online 2009: s.p.).

8.8 Zukünftige Herausforderungen der ETF

Konzentrierte sich die ETF zum Beginn ihrer Arbeit auf die Einflussnahme auf den europäischen Liberalisierungs- und Restrukturierungsprozess sowie die Beschäftigten der traditionellen EVU, scheiterte sie jedoch an einer allgemeinen Harmonisierung der sozialen Bedingungen des Verkehrssektors und leitete eine neue Phase ihrer Arbeit ein. Nun befasst sich die ETF auch mit der Überprüfung der Arbeitsbedingungen des Sektors und mit der gewerkschaftlichen Organisation neuer EVU, deren Einfluss als Marktteilnehmer europaweit steigt. Sie sieht sich gezwungen auch eine wirkungsvolle Interessenvertretung für die Beschäftigten der neuen EVU zu entwickeln und diese stärker in ihre bisherige Interessenpolitik einzubinden. Noch im Jahr 2007 war ihr Klientel zu fast 98 Prozent bei traditionellen EVU beschäftigt. Aufgrund der geringen gewerkschaftlichen Organisation und fehlenden Einblicke im Bereich der neuen EVU mangelt es der ETF noch an Erfahrung und relevanten Informationen. Mit Ausnahme von Großbritannien, das nach 1995 seine Bahn zerschlug und heute dennoch eine gute Organisation in den neuen EVU aufweist, fällt es den Gewerkschaften schwer, Beschäftigte der neuen EVU zu organisieren. *„In den meisten europäischen Ländern sind diese neu auf den Markt tretenden Unternehmen nicht gewerkschaftlich organisiert und für unsere Gewerkschaften ist es sehr, sehr schwer dort Fuß zu fassen“*, so Vertreter der ETF (0713).²³⁸ Mit den neuen EVU stellen sich aus Sicht der ETF auch zunehmend Fragen nach Anwendung und Bestimmungen des Entsendegesetzes, Arbeitsbedingungen der

²³⁸ In Schweden mussten Gewerkschaftsvertreter laut Hajek unlängst die Erfahrung machen, dass der private Bahnbetreiberfirma Connex „gewerkschaftliches Handeln mit allen Mitteln“ bekämpft (Hajek 2006: 7).

dortigen Beschäftigten und Sozialdumping. Während die ETF sich bislang stark auf die Beeinflussung von Gesetzgebungsverfahren konzentrierte, muss sie sich nun nach deren Umsetzung mit den Auswirkungen der Liberalisierung in der Praxis auseinandersetzen und die veränderten Bedingungen des gesamten Sektors erkunden. Wie in vielen anderen Bereichen fehlen der ETF die notwendigen Mittel für eine eigene umfassende Evaluierung der europäischen Liberalisierungspolitik. Somit fehlen auch die Mittel für Gegengutachten zu Evaluationen der EU-Kommission und für Gutachten über Beschäftigungsbedingungen des Eisenbahnsektors. Daher stützt sich die ETF notwendigerweise auf die Informationsbereitschaft ihrer Mitgliedsgewerkschaften (0713).

Nach dem Rückzug des ehemaligen TRANSNET-Vorsitzenden Norbert Hansen von der Spitze der Sektion Eisenbahn der ETF Mitte 2008 scheint einerseits der Weg frei für eine Neubewertung der Liberalisierungs- und Privatisierungspositionen durch die ETF. Andererseits könnte dieser Rückzug der größten Eisenbahnergewerkschaft Europas auch eine Reduzierung der Mittel deutscher Verkehrsgewerkschaften in der ETF bedeuten.

Ebenfalls offen bleibt, ob sich die Mitgliedsgewerkschaften der ETF einigen können, ihren Dachverband für eine mögliche Gestaltung europäischer Tarifverhandlungen einzusetzen. Bislang agiert die ETF auf europäischer Ebene noch überwiegend als Sozial- und nicht als Tarifpartner. Da sich mit der CER ein Arbeitgeberverband und somit ein möglicher Verhandlungspartner herausgebildet hat, scheinen zumindest die notwendigen institutionellen Voraussetzungen gegeben. Auch befasste sich die ETF im Rahmen ihrer Projekte mit den „Anforderungen an eine europäische Tarifpolitik im Bahnsektor“ (EAV 2007b: s.p.).

Bezüglich der europäischen Verkehrspolitik ist die ETF angesichts eines allgemeinen Trends zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Verkehrssektor offenbar gezwungen, die beschäftigungspolitischen Ziele der Lissabon-Strategie einzufordern. Denn, so machte es 2006 der Präsident der ETF Haberzettl deutlich:

„Oft wird im Zusammenhang mit der Lissabonstrategie die Verbesserung des Verkehrssektors nur im Hinblick auf das Ziel der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der EU gesehen. Dabei wird übersehen, dass ein wesentliches Ziel der Lissabonstrategie auch die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen ist. Abgesehen von dem stetigen Verkehrswachstum sehen wir aber im Bereich der

Qualität der Arbeitsplätze und des nachhaltigen Umweltschutzes genau das Gegenteil“ (Haberzettl 2006: s.p.).

Etwas anderer Ansicht ist wiederum die TRANSNET. Aus Sicht Alexander Kirchners, Tarifexperte und neuer Vorsitzender der TRANSNET, hat die EU in ihren drei Eisenbahnpaketen die Voraussetzung für Liberalisierung und Wettbewerb des Schienenverkehrssektors sowie für ein modernes und nachhaltiges europäisches Verkehrssystem geschaffen, dessen Erfolg sich nun am Abbau technischer und politischer Barrieren, an der Zusammenarbeit der Bahnen, am Modell einer Europäischen Bahn sowie am Niveau der Sozial- und Sicherheitsstandards für die Beschäftigten²³⁹ messen lassen müsse (vgl. Kirchner 2008: 161).

8.9 Der Europäische Betriebsrat der DB AG

Seit dem Beschluss des EU-Ministerrats Ende 1994 besteht mit der europäischen Richtlinie 94/45/EG für die Arbeitnehmervertreter transnationaler europäischer Gesellschaften auch die rechtlich verbürgte Möglichkeit, ein offizielles länderübergreifendes Gremium in Form eines Europäischen Betriebsrats (EBR) zu bilden (vgl. Gohde 2007: s.p.).²⁴⁰ Im Juli 2005 konstituierte sich auch der Europäische Betriebsrat der DB AG. Als transnationale Arbeitnehmervertretung besitzt der EBR formell nur Informations- und Anhörungsrechte, jedoch keine Verhandlungsrechte, die verbindliche Absprachen zu Arbeitsbedingungen zuließen. Doch „eine enge Zusammenarbeit mit den jeweils nationalen betrieblichen Interessensvertretern“ ermöglicht „entscheidende Mitwirkung in den unterschiedlichen Unternehmensprozessen“ (TRANSNET 2005: s.p.). Sitzen im Aufsichtsrat der DB AG nur deutsche Arbeitnehmervertreter, erhalten die alle Mitglieder des EBR nun die Möglichkeit ihre transnationalen Angelegenheiten mit Bezug auf mehrere Standorte auf direktem Wege der Spitze des Konzerns zu Gehör zu bringen. Direkte oder informelle Kontakte können von den Gewerkschaften dafür genutzt werden über den EBR Kontakt zur Zentralen Leitung des Unternehmens zu suchen und wichtige Informationen in länderübergreifenden Fragen zu erhalten. Dies ist von Bedeutung, da in der DB AG

²³⁹ Die europäischen Sozialpartnern ETF und CER verhandeln seit 2009 über eine Überarbeitung der bislang bestehenden Regelungen (vgl. TRANSNET 2009c: s.p.).

²⁴⁰ Zu den Transportunternehmen mit Europäischem Betriebsrat zählen u.a. auch die Tochter der Deutschen Post DHL oder die EVU-Tochter des Veolia-Konzerns Connex (vgl. Gohde 2007: s.p.).

Entscheidungsbefugnisse von den Tochterunternehmen abgezogen und in die Zentrale Leitung übertragen werden und Arbeitnehmervvertreter durch die Expansionspolitik des Unternehmens an Mitbestimmungsmöglichkeiten einbüßen. Für Vertreter der TRANSNET fördert der EBR der DB AG „das gegenseitige Verständnis und die Bereitschaft zur Kooperation unter den Kollegen des DB Konzerns in Europa“ und ist zugleich „Teil ihrer Europastrategie“ (Bartl 2008: 219).

Nach ersten Schritten des EU-Parlaments Mitte Dezember 2008 steht eine endgültige Ausweitung der Befugnisse des EBR durch eine Revision der EBR-Richtlinie und etwaige Sanktionsmöglichkeiten bei Informations- oder Konsultationsverletzungen bislang noch aus (vgl. TRANSNET 2008y: 6).

Die Autoren eines Projektberichts der EVA über Kommunikations- und Kooperationsstrukturen des EBR der DB AG sehen trotz anhaltender Expansion des Konzerns bislang noch die notwendige Arbeitnehmervvertretung gewahrt, befürchten jedoch, dass sich dies ändern könne. Die Unternehmensleitung müsse dazu bewegt werden sowohl im In- als auch im Ausland die Regeln der Mitbestimmung einzuhalten. Sonst drohe aus ihrer Sicht die Gefahr, „dass selbst in Unternehmen, die gut organisiert sind, die Arbeitnehmervvertretung und Gewerkschaften ins Hintertreffen geraten und sich auf einen härteren Kampf um die Regelung von Arbeitsbedingungen einstellen müssen“ (EVA 2007a: 5). „Eine Standortkonkurrenz zwischen Ländern mit extrem unterschiedlichen Arbeitskosten“ sei bei der DB AG noch nicht zu verzeichnen, aber angesichts der „wachsenden Möglichkeiten des liberalisierten Marktes“ der EU nur eine Frage der Zeit, zumal Unternehmen der DB AG in Ländern mit niedrigerem Lohnniveau und schwächeren Gewerkschaften als in Deutschland angesiedelt seien (ebd.:5). Die Mitarbeiter dieser Unternehmen könnten „für deutlich weniger Lohn und schlechtere Bedingungen in den europäischen Hochlohnländern eingesetzt werden“. Drohe somit aus Sicht der Projektautoren ein Aufweichen sozialer Standards (ebd.: 5), schätzen Vertreter des EBR der DB AG diese Gefahr weitaus geringer ein, da sich der Konzern zu den Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation ILO bekannt habe (0716).

Wenn dennoch bei Standortentscheidungen Gewerkschaften gegeneinander ausgespielt werden sollten, könnte der EBR eine Schlüsselposition einnehmen. Nach Wiedemuth müsste dazu zunächst „eine Stärkung der gewerkschaftlichen Dimension“ der EBR erfolgen, welche die (deutsche) Trennung von gewerk-

schaftlicher und betrieblicher Interessenvertretung überwindet. Auch sei eine „Politisierung der Mitbestimmung“ (welche heute auf das Unternehmensinteresse etc. verpflichtet) hierfür notwendig (Wiedemuth 2008: 339).

Nach Einschätzung von EBRs der DB Railion AG „wird sich der Schienengüterverkehrsmarkt und speziell Railion durch Unternehmenszukäufe stark ändern und damit auch die Landschaft der Arbeitnehmervertretungssysteme und Tarifsysteme“ (EVA 2007a: 16). Dennoch gibt es derzeit wenig Befürchtungen aus den Reihen der EBR, dass es aus Gründen der Kosteneinsparung zu Produktionsverlagerungen kommen könnte, da die Transporte in den jeweiligen Ländern erbracht werden müssten. Auch findet eine gemeinsame Verständigung der Kollegen über die Produktionslinien und die Verlagerung von Produktionsleistungen statt, so dass zusammen mit dem Arbeitgeber Lösungskonzepte entwickelt werden können (0716).

Der EBR der DB AG ist durch unterschiedliche nationale Modelle sozialpartnerschaftlicher Beziehungen geprägt, die vom Modell der Mitbestimmung über das skandinavischen Modell ausgewogener Machtverhältnisse zwischen den Tarifparteien bis zum romanischen Modell von Klassenkampf und Konfrontation reichen. Zudem gibt es Länder in denen es keinerlei Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen gibt (vgl. EVA 2007a: 17f). Hieraus können sich etwaige Spannungen und Behinderungen der inneren Integration ergeben. Dennoch ist der EBR in seiner komplexen Zusammenarbeit dem Management der DB AG voraus, wenn es darum geht, einen genaueren Einblick in die unterschiedlichen europäischen Konzerntöchter zu erhalten. Die Zusammenarbeit der Vertreter der verschiedenen Verkehrsträger im EBR verlaufen nach Angaben von Vertretern des EBR ohne Schwierigkeiten, da sich alle Seiten der Synergieeffekte bewusst seien (0716).

Sieht sich der EBR der DB AG selbst als ein politisches Gremium, so betrachtet die Zentrale Leitung der DB AG dies äußerst kritisch, da laut BVerfG auch dem Betriebsrat keine politische Betätigung gestattet sei (vgl. EVA 2007a: 20). Dennoch hat sich der EBR entschieden, sich auch zu politischen Themen, wie der Revision der EBR-Richtlinie, zu Fragen der europäischen Beschäftigungsbedingungen oder zur europäischen Verkehrspolitik zu äußern. Zugleich wird die Zentrale Leitung über diese politische Arbeit informiert (0716).

Der EBR der DB AG ist seit seiner Gründung auch mit den Themen Kapitalprivatisierung und Expansionspolitik des Konzerns beschäftigt. Durch die

Kapitalprivatisierung erwartet er jedoch nur wenige Veränderungen, da es sich hierbei aus Sicht von Vertretern des EBR nur um eine Frage der Finanzierung handele, bei der die Auswirkungen auf das Gesamtkonstrukt gering blieben. Weitere Zukäufe des Unternehmens seien wahrscheinlich, ebenso Verkäufe von kleineren Unternehmensbereichen. Große Verkäufe hingegen befürchte man nicht. Auch habe man bezüglich der Entwicklung der Unternehmenspolitik keine Sorge (0716). Dennoch sieht der EBR der DB AG die Notwendigkeit, sich näher mit dem Thema Outsourcing zu befassen (vgl. EVA 2008: s.p.), was gerade im Bereich der Logistik ein Zeichen für einen allmählichen Wandel der Unternehmenspolitik sein könnte.

Um die europäischen Grenzen seiner Arbeit, ähnlich dem Konzern, zu überwinden, dürfte zukünftig, wie vom ehemaligen Vorsitzenden der TRANSNET Anfang 2006 gefordert, die Einrichtung eines Weltbetriebsrates sinnvoll erscheinen (vgl. EVA 2007a: 10). Bei der DB AG betrifft dies vor allem die grenzüberschreitende Kooperation der Tochter Railion mit ihren Schienenverkehren nach Russland oder China, wohin gegen die Tochter Schenker ihre Transportleistungen in der Regel nur im Ausland einkauft (0716).

Die ETF setzt indes auf eine verstärkte Zusammenarbeit der europäischen Verkehrsgewerkschaften mit den einzelnen EBR, „um so die Kapazitäten zur Durchsetzung der Arbeitnehmer/innenrechte bei multinationalen Unternehmen auszubauen“ (ETF-Generalsekretär Chagas zitiert in TRANSNET 2007b: s.p.).

Dennoch ist nach Gohde das Verhältnis zwischen EBR und den Gewerkschaften „nicht frei von wechselseitigem Misstrauen und Vorurteilen“. Sind die EBR „einem direkten Zugriff der Gewerkschaften entzogen“ und agieren in Bereichen hoher Organisationsquoten, befürchten manche Gewerkschaftler „dass Europäische Betriebsräte sich zu einer Konkurrenz im Rahmen der Tarifverhandlungen entwickeln und somit langfristig sogar das gewerkschaftliche Verhandlungsmonopol gefährden könnten“ (Gohde 2007: s.p.). Auch Wiedemuth nimmt trotz des institutionellen Potentials der Europäischen Betriebsräte mögliche Konflikte um ihre Bedeutung als neue Regulierungsebene wahr. So gebe es in einzelnen Branchen „Überlegungen, Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen auf dieser Ebene zu treffen, die auch Gegenstand nationaler Tarifregelungen sind“ und die über nationale Grenzen hinausgingen. Doch könnten hierdurch „Konkurrenzen zu tariflichen Regelungen entstehen“. Dies ist insbesondere dann problematisch, „wenn die tarifpolitische Verankerung der Ge-

werkschaften in den jeweiligen Sektoren eher unterentwickelt“ sei (Wiedemuth 2008: 338).²⁴¹ Auch drängt Wiedemuth auf europäischer Ebene zu stärkeren sektoralen tarifpolitischen Koordinationen zu gelangen, da sonst „die Entwicklung der europäischen Betriebsräte zu einem Konkurrenzmedium für die Tarifpolitik in punkto Regulierung von Arbeitsbeziehungen zu werden »droht«“. Eine solche Konkurrenz entspreche „zum einen den Interessen von europäischen Unternehmen und reflektiert zum anderen die Tradition der Tarifpolitik in einigen europäischen Ländern“ (ebd.: 341). Sonst bestehe nach Wiedemuth, „die reale Gefahr, dass die Zeit gegen die Gewerkschaften und die Verständigung auf gemeinsame Tarifstrukturen spielt“ (ebd.: 341).

Die ETF versuchte diesen Umständen mit einem Projekt zur besseren Koordination und Kommunikation der EBR im DB-Konzern zu begegnen und derartige Vorurteile abzubauen (siehe EVA 2007a). Die Vorteile des EBR für die Gewerkschaften, so betonen Vertreter des EBR, sind eine intensivere Kommunikation auf Unternehmensebene und eine Kostenersparnis für ihre europäische Arbeit, wobei die gewerkschaftliche Unabhängigkeit jedoch erhalten bleibe (0716). Die Befürchtung des Co-Managements des EBR bei gleichzeitiger Vernachlässigung der Gewerkschaftsarbeit teilt die TRANSNET offenbar nicht. Da die Arbeit des EBR der DB AG auf eine weitgehende Institutionalisierung der Zusammenarbeit mit den nationalen Gewerkschaften zielt (vgl. EVA 2007a: 23), dürfte sie für eine wirkungsvolle transnationale Arbeitnehmervertretung von Vorteil sein und dazu beitragen, die Befürchtungen auf der Gewerkschaftsseite abzubauen.

²⁴¹ So wird beispielsweise im DGB die Frage diskutiert, ob es trotz des Tarifvorbehaltes nach § 77 BVerfG zu einer Regelung von grenzüberschreitenden Arbeitsbedingungen durch den EBR kommen darf, obwohl dieser Betriebsräten bislang Betriebsvereinbarungen untersagt. Zudem stellt sich die Frage, ob EBR europaweite Regelungen wie konzernweite Gewinnbeteiligungen treffen dürfen sollten und wie weit die Regelungen des EBR gehen. Die TRANSNET hat keinerlei Befürchtungen, dass es diesbezüglich zur Konkurrenz zwischen Gewerkschaft und EBR kommen könnte. In anderen europäischen Ländern sorgen zudem kulturelle Unterschiede für Diskussionen über die Entwicklung der EBR. So hat zum Beispiel Skandinavien keine Betriebsräte und will die Kompetenzen über Betriebsvereinbarungen bei den Gewerkschaften belassen (0716).

8.10 Zusammenfassung: Internationalisierung – Arbeitskampf auf neuer Ebene

„Die betriebsverfassungsrechtliche Begleitung der Europäisierung des DB AG-Konzerns und anderer Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) hat sich fest im Arbeitsalltag etabliert und erweitert sich permanent mit den Veränderungen der Unternehmen“ (Kirchner 2008: 161).

Unter den Anforderungen einer sich wandelnden Gesellschaftsformation und als Antwort auf eine zunehmende Liberalisierung und Europäisierung wächst die Bereitschaft der Gewerkschaften des deutschen und europäischen Eisenbahnsektors zur Internationalisierung und zwischengewerkschaftlichen Koordination (Bsp. ETF oder ALE). Auch suchen sie angesichts der europäischen Marktöffnung nach Möglichkeiten einer internationalen Koordination von Tarifen und Mindeststandards (Bsp. Doorn-Initiative). Um dem allmählichen Verlust ihrer nationalstaatlichen Regulierungsmöglichkeiten zu begegnen, setzten die Gewerkschaften auf eine Institutionalisierung ihrer sektoralen europäischen Kooperationen und Interessenvertretung. Durch die Verlagerung nationalstaatlicher Sozialpartnerschaften und Dialoge auf die europäische Ebene, Versuche der Einflussnahme auf die Gestaltung des europäischen Rechtsrahmens (wie Lobbying) oder durch den Versuch grundlegende Kontrollstandards zu etablieren (z.B. mithilfe der Europäischen Eisenbahnagentur), können sie eine teilweise Kompensation bisheriger Mitgestaltungs- und Regulierungsmöglichkeiten erreichen. Zugleich bleiben eine umfassende Normierung der Arbeits- und Sozialstandards sowie eine wirksame europäische Tarifkoordination zur wirksamen Beeinflussung des kapitalistischen Akkumulationsregimes unerreicht. Offen ist auch die Frage einer strukturellen (sektoralen) Anpassung der institutionalisierten gewerkschaftlichen Zusammenarbeit an die Erfordernisse von Politik (z.B. TEN) und Markt (Logistik- und Transportketten). Die unterschiedlich intensiv ausgetragenen Kämpfe um Regulierung und gegen Liberalisierung oder Privatisierung können hierbei als Indikator für die inner- und zwischengewerkschaftlichen Kräfteverhältnisse und heterogenen Interessen der europäischen Gewerkschaften betrachtet werden. Dieser Indikator ist maßgeblich für die Ausrichtung der sektoralen Institutionen. Als Erschwernisse international institutionalisierter Gewerkschaftsarbeit können sowohl die Art und Weise der europäischen Restrukturierungen (insbesondere in Osteuropa), eine deutliche Zunahme an Adressaten (und wachsende europäische Institutionen) einer europäischen Interessenarbeit, mangelnde Ressourcen

sowie ein geringer Rückhalt unter und in den Mitgliedsorganisationen gelten. Dennoch besteht die Möglichkeit, dass sich aus den bisherigen internationalen Gewerkschaftsinstitutionen des Verkehrssektors langfristig ein anerkannter europäischer Einflussfaktor in Form eines etablierten Sozial- und Tarifpartners entwickeln könnte.

Sorgt die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates für verbesserte Informations- und Anhörungsrechte, ist mit ihr zugleich eine fortschreitende Verbetrieblung der allgemeinen Arbeitsbeziehungen verbunden. Konflikte um Kompetenzen und Wahl möglicher Regulation zwischen Gewerkschaften und Europäischen Betriebsräten scheinen hierbei keineswegs ausgeschlossen. Daher liegt der Fokus deutscher Bahngewerkschaften auf einer starken Verankerung gewerkschaftlicher Interessen in die Strukturen des EBR der DB AG.

Teil III

Folgen europäischer Privatisierungen und Liberalisierungen für Beschäftigte und Gewerkschaften

Beispiele und Reaktionsmöglichkeiten

9. Auswirkungen der Privatisierungen auf europäischer und nationaler Ebene

Im Prozess der deutschen Bahnprivatisierung lassen sich sowohl deutliche Parallelen als auch Unterschiede zu Privatisierungen anderer europäischer Eisenbahnunternehmen erkennen. Dergleichen gilt für Privatisierungen in anderen Sektoren. Sowohl im europäischen Schienenverkehrssektor als auch in anderen Bereichen öffentlicher Daseinsvorsorge werden Privatisierungen von einer Vielzahl an Auswirkungen auf Beschäftigte und Gewerkschaften begleitet. Im Hinblick auf eine mögliche Verallgemeinerung privatisierungsbedingter Auswirkungen auf Gewerkschaften sind daher die Folgen für und Reaktionen auf andere europäische Eisenbahngewerkschaften zu untersuchen. Da es hierzu (wie bisher zum deutschen Beispiel) jedoch bislang an umfassenden und detaillierten Untersuchungen der einzelnen Gewerkschaften fehlt und gleichzeitig der Kontext europäischer Liberalisierung nicht zu vernachlässigen ist, lassen sich nur die wesentlichen Auswirkungen der Privatisierungen der europäischen Eisenbahnen und der Liberalisierung des europäischen Schienenverkehrsmarktes auf die Gewerkschaften aufzeigen. Am Beispiel der Österreichischen Bundesbahnen können darüber hinaus aufgrund vorliegender Studien und eigener Erhebungen die Auswirkungen von Privatisierungen auf Beschäftigte und Gewerkschaften herausgestellt werden. Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede Privatisierungen in ihren Auswirkungen anderer Sektoren auf Beschäftigte und Gewerkschaften haben, verdeutlicht zudem das Beispiel der deutschen Postprivatisierung.

9.1 Folgen der europäischen Schienenverkehrsliberalisierung und der Privatisierungen der europäischen Eisenbahnen für Beschäftigte und Gewerkschaften

9.1.1 Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierungen für die Beschäftigten des Schienenverkehrssektors

„Den Arbeitnehmenden nützt der Wettbewerb nicht“ (Thorsten Müller (Eurofound, Dublin) in arbeit & verkehr 2006a: 3).

Bedeutet Privatisierungen und Liberalisierung laut Hilal für die Nutzer des europäischen Schienenverkehrs zum Teil ein Sinken der Servicequalität, Preissteigerungen, einen Mangel an Personal, eine Zunahme an Verspätungen, einen Abbau der Versorgung in der Fläche, eine Konzentration auf profitable Schnellstrecken des SPNV bei gleichzeitiger Vernachlässigung des SPNV und des SGV, wirken sich für die Beschäftigten des Sektors vor allem die verkehrspolitischen Reduzierungen öffentlicher Investitionen und Gelder durch kurzfristige Strategien und die Vernachlässigung von Investitionen privater Unternehmen in Betrieb und Sicherheit negativ aus.²⁴² Die Vermarktlichung dieser öffentlichen Dienstleistung habe darüber hinaus nicht vermocht, mehr Verkehr von der Straße auf die Schiene zu verlagern oder positive beschäftigungspolitische Effekte auszulösen (vgl. Hilal 2007: 15ff). Die britische Transportarbeitergewerkschaft RMT weist zudem darauf hin, dass gerade der Abbau qualifizierten Personals in Großbritannien zu einem deutlichen Sinken der Sicherheitsstandards geführt habe (vgl. Bahn von unten 2008e: s.p.).

Darüber hinaus bedeuteten sowohl die weit reichende europäische Schienenverkehrsliberalisierung als auch die teilweisen Privatisierungen öffentlicher Eisenbahnen für die europäischen Eisenbahner durch Fragmentierung der Unternehmen und zunehmenden Wettbewerb (ähnlich der in Kapitel 3.8 beschriebenen allgemeinen Folgen) zahlreiche quantitative und qualitative Einschnitte. Quantitativ erforderten die zahlreichen Rationalisierungen, Umstrukturierungen und Kosteneinsparungen vor allem einen massiven Beschäftigungsabbau.

²⁴² Nach einer Studie der EVA zu Kollektivvereinbarungen im Eisenbahnbereich stellt eine Mehrheit der von ihr befragten europäischen Gewerkschaften des Sektors eine unmittelbare Verschlechterung der Arbeits- und Sozialbedingungen durch die Liberalisierung fest (vgl. EVA 2005a/b: s.p.).

Allein in den Ländern der EU-15²⁴³ wurden bei den öffentlichen EVU in den Jahren 1990 bis 2005 über 500.000 Arbeitsplätze und somit rund 40 Prozent des Bestandes abgebaut (vgl. Höferl 2005: 14). Selbst die anfangs sozialverträglichen Maßnahmen wie Frühverrentung oder Umschichtungen in sozialpartnerschaftlich geprägten Ländern (wie Deutschland, den Niederlanden, Schweden, Dänemark und dem Nicht-EU-Land Schweiz) konnten den fortdauernden Reduktionsprozess bei gleichzeitigen Produktionssteigerungen nicht stoppen (vgl. Hilal 2007: 6, Weibel 2004: 48). Zwar setzte sich mit diesem Abbau der Beschäftigung nach 1990 ein allgemeiner Trend der europäischen Eisenbahnen der 70er und 80er Jahre fort, doch kann laut Lahounik u.a. aufgrund der „rasanten Entwicklung des Personalabbaus“ von „einer Beschleunigung der Reduktion“ gesprochen werden (vgl. Lahounik 2004: 17, Langride 2006: s.p.).

Zugleich brachten die Umstrukturierungen des Sektors zahlreiche qualitative Verschlechterungen für die verbliebenen Beschäftigten. So wurden die Beschäftigungsbedingungen in den (ehemaligen) staatlichen Unternehmen an die Bedingungen des privaten Sektors angeglichen. Für viele der Eisenbahner war diese Angleichung mit einem Statusverlust und dem Verlust von bis dahin bestehenden Arbeitsplatzgarantien verbunden (vgl. Hilal 2007: 2). Wie in Deutschland spielte in einer Vielzahl von Ländern der EU der Status von Beamten- oder beamtenähnlichen Arbeitnehmerstatus (wie er bspw. in Belgien, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Norwegen, Österreich und Schweden vorherrscht) eine bedeutsame Rolle bei den Umstrukturierungen der traditionellen Eisenbahnverkehrsunternehmen. Hier galt es für die Gewerkschaften des Sektors die gesonderten Leistungen des (ehemaligen) staatlichen Sektors zu erhalten. In Ländern wie Finnland, den Niederlanden, Portugal, Großbritannien oder Spanien entsprach der Status der Eisenbahnbeschäftigten hingegen von jeher dem der Arbeitnehmer der Privatwirtschaft (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.).

In den meisten Fällen kam es durch die Reformen zum Verlust sozialer Privilegien und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (vgl. Hilal 2007: 7).

²⁴³ Von 1995 bis zur Osterweiterung der EU 2004 um weitere 10 Staaten, umfasste die EU 15 alle Länder Westeuropas (mit Ausnahme der Schweiz und Norwegens).

„The reform generally meant the adoption of the private sector organisation and methods for job management, synonymous with a levelling down of working conditions“ (ebd.: 8).

Weitere Folgen waren Arbeitszeitverlängerungen, die den Druck erhöhten, Personal abzubauen und die Arbeitszeit zu flexibilisieren. Dazu kamen höhere Mobilitätsanforderungen an die Beschäftigten, eine Koppelung der fortan ungleichen Einkommen an Produktivitätssteigerungen und der Abbau sozialer Erregenschaften wie bspw. Vorruhestandsregelungen sowie eine Ökonomisierung der Sicherheitsbudgets, die etwa zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit der Lokführer oder Sicherheitsmängeln führte (vgl. Hilal 2007: 8ff, Dickhaus/Dietz 2004b: 27, SEKO 2008: s.p.). Zudem bedeutete die liberalisierungsbedingte Öffnung der Netze für die Arbeitnehmer eine Arbeitsverdichtung und eine Zunahme an Stress und Unsicherheit (vgl. arbeit & verkehr 2006a: 3, Dickhaus/Dietz 2004b: 27). In einzelnen Fällen führte der gestiegene Wettbewerb zu Sozialdumping unter den konkurrierenden EVU (vgl. SEKO 2008: s.p.). Auch einen Verlust an Solidarität der Beschäftigten untereinander stellt Hilal fest:

„Besides job losses and worsened working conditions, a major impact of the reform is the end of solidarity between workers. A new hierarchy, more rigid than it used to be in rail monopolies, appeared among them“ (Hilal 2007: 13).

Angesichts des Endes der integrierten Eisenbahnunternehmen und einer Zersplitterung der Unternehmen attestiert Hilal das Ende der so genannten Eisenbahnerfamilie. Mit den Reformen wurde stets auch zwischen Gewinnern und Verlierern unterschieden. Es wurden neue Kategorien von Beschäftigten entwickelt. Beschäftigte der nationalen Unternehmen unterscheiden sich von denen der Subunternehmen, die der bisherigen Staatsbahnen von denen der privaten EVU, die Beschäftigten mit Beamtenstatus von denen, die ihn verloren haben oder die ihn heute nicht mehr erlangen können. Die Beschäftigten profitabler Unternehmen unterscheiden sich von denen unprofitabler Unternehmen, Beschäftigte gefragter Spezialtätigkeiten wie Lokführer von den ungelehrten oder nur gering qualifizierten Beschäftigten.²⁴⁴ Auch lösten Besitzstandswahrungen und der Erhalt von Privilegien für ältere und länger ange-

²⁴⁴ In Großbritannien (1994), Tschechien (2004), Frankreich (2007) und Deutschland (2007) nutzten Lokführer ihre zentrale Position, um gesonderte Lohnforderungen und Forderungen nach Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu stellen (vgl. Hilal 2007: 14f).

stellte Eisenbahner Konflikte zwischen den unterschiedlichen Generationen aus (vgl. ebd.: 13ff).

Gleichsam betont Hilal, dass die Liberalisierung des Sektors und Privatisierungen der europäischen Eisenbahnen nicht allein für alle negativen Folgen verantwortlich zu machen seien. Sie stellten aus ihrer Sicht vielmehr wichtige Instrumente dar, um die gewünschten Kosteneinsparungen voranzutreiben (vgl. ebd.: 2).

9.1.2 Auswirkungen der Schienenverkehrsliberalisierungen und Privatisierungen für die Gewerkschaften

Unter den europäischen Gewerkschaften des Eisenbahnsektors, die traditionell auf einen hohen Organisationsgrad verweisen können (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.), gab es in den vergangenen Jahren unterschiedliche Herangehensweisen an die durch Liberalisierung und Privatisierung bedingten Restrukturierungen. Sieht Hilal in der Politik der betroffenen Gewerkschaften deutliche Parallelen zum traditionellen Grad des Korporatismus der jeweiligen Ländern, so fanden ihrer Analyse nach in den Ländern mit sozialpartnerschaftlicher Tradition wie in Deutschland die Reformen deutlich mehr Akzeptanz, solange die Folgen der Umstrukturierungen für die Beschäftigten abgedeckt werden konnten.²⁴⁵ Gleichzeitig versuchten die Gewerkschaften der Länder ohne eine solche Tradition verstärkt, die Umsetzung der Reformen zu verhindern oder zu verlangsamen (vgl. Hilal 2007: 2).²⁴⁶

Pedersini/Trentini hingegen trennen die gewerkschaftlichen Strategien in den Ländern, in denen der europäische Umstrukturierungsprozess zu einem „merklichen Arbeitsplatzabbau“ von fast 30 Prozent und mehr führte, nach Wahl ihrer beschäftigungspolitischen Instrumentarien. Zum einen sei dem Arbeitsplatzabbau in den Ländern, wie Griechenland, Spanien, Portugal, Schweden und Finnland „relativ unproblematisch und mittels traditioneller Instrumen-

²⁴⁵ Insbesondere die niederländischen Gewerkschaften reagierten auf diesen Rationalisierungsprozess ähnlich wie die deutschen Bahngewerkschaften mit zahlreichen Beschäftigungspakten, die sie mittels Warnstreiks und kämpferischen Sozialverhandlungen durchsetzten (vgl. Hilal 2007: 7).

²⁴⁶ Zu den Ländern mit sozialpartnerschaftlicher Tradition zählen beispielsweise die Niederlande, Schweden oder Österreich. In den Ländern wie Frankreich, Italien, Griechenland, Portugal und Spanien ohne eine solche Tradition sowie im sozialpartnerschaftlichen Belgien versuchten die Gewerkschaften die Reformen zu stoppen (vgl. Hilal 2007: 2).

tarien“ wie Vorruhestandsregelungen, freiwilligem Ausscheiden aus den Unternehmen etc. und durch Verhandlungen der Tarifparteien erfolgt. Gleichzeitig machte der große Zwang zu Umstrukturierungen wie in Deutschland auch in Ländern wie Frankreich und Italien innovative tarifliche Übereinkünfte für einen geregelten Arbeitsplatzabbau erforderlich (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.).

Darüber hinaus sehen Pedersini/Trentini die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland, wie auch in Dänemark, Finnland, Frankreich, Schweden, Norwegen, Spanien, Griechenland, Irland und Luxemburg als einen deutlichen Vorteil bezüglich der sektoralen Umstrukturierungen an:

„Diese Form der Beteiligung trägt dazu bei, daß die Arbeitnehmervertreter relevante Informationen über Unternehmensstrategien erhalten. Die direkte Beteiligung der Gewerkschaften kann auch ihre Verhandlungsposition stärken und stärker partizipatorisch geprägte Ergebnisse begünstigen“ (ebd.: s.p.).

Doch änderte die gewerkschaftliche Herangehensweise insgesamt nur wenig an den Folgen der Restrukturierungen für die Beschäftigten und stellte daher die Strategien der großen Gewerkschaften zunehmend in Frage:

„However, in the two opposite cases, the railways are undergoing drastic job reductions and the dramatic modification of rail workers social statutes, which were brought into line with those of the private sector“ [...] “This unabated process of major redundancies brought the rail worker rank and file calling into question the relevance of the strategy adopted by the major unions” (Hilal 2007: 2, 6).

Auch in der Tarifpolitik der Gewerkschaften kam es im Zuge der Umstrukturierungen im Allgemeinen zu bedeutsamen Veränderungen. Bis zu den Reformen galt der Spielraum für Tarifverhandlungen im europäischen Eisenbahnsektor laut Pedersini/Trentini ähnlich dem deutschen Beispiel lange Jahre als begrenzt, da er zum staatlichen Sektor gehörte, durch Rechtsvorschriften geregelt wurde und das Umfeld bürokratischer Kontrolle für eine „Tendenz zur Zentralisierung“ sorgte (Pedersini/Trentini 2000: s.p.). Dies änderte sich nun. Schienen die Entwicklungen in den einzelnen Ländern in den ersten Reformjahren nach Beobachtungen von Pedersini/Trentini noch uneinheitlich zu verlaufen und sich danach zu richten, „mit welchen Änderungen und Herausforderungen die einzelnen nationalen Eisenbahngesellschaften konfrontiert waren“, war zunächst eine höhere Signifikanz zentraler Verhandlungen auszumachen (vgl. ebd.: s.p.).

Doch heute kann eher von einer durch die Liberalisierung bedingten „Dezentralisierung bei der Aushandlung der Arbeitsbedingungen, also eine[r] Regionalisierung von Gesamtarbeitsverträgen und unterschiedlichen Arbeitsbedingungen bei neuen und alten »Marktteilnehmenden«“ gesprochen werden, wie sie sich bereits in den 90er Jahren in Belgien, Dänemark und Italien abzeichnete (arbeit & verkehr 2006a: 3 nach Studien der FORBA Wien und EMCC Dublin).

Waren in der Vergangenheit aufgrund der einseitigen Ausrichtung der Tarifverhandlungen auf ein marktbeherrschendes Unternehmen noch keinerlei branchenweite Übereinkünfte erforderlich, so wächst in Deutschland und Europa angesichts der Zunahme an Marktteilnehmern nun die Bedeutung sektoraler Übereinkommen. Die europäischen Bahngewerkschaften beklagen laut Hilal auch die Schwierigkeit, die bisherigen sozialen Vereinbarungen mit den traditionellen EVU auf die neuen EVU zu übertragen. Daher fordern die Gewerkschaften heute Flächentarifvertragsstrukturen für alle Beschäftigten des Sektors. Als eine weitere Folge unterschiedlicher Vertragsbedingungen von alten und neuen Wettbewerbern sieht Hilal eine Abwertung des gewerkschaftspolitischen Instruments des sozialen Dialogs durch die Arbeitgeber. Zudem führten die fortdauernden Umstrukturierungen des Sektors zu einer steigenden Zahl an Konflikten in den Arbeitsbeziehungen, die sich in Form von Warnstreiks und Ultimaten, aber auch in sozialen Konflikten bemerkbar machten.²⁴⁷ Die Hauptstreitpunkte zwischen dem Management der Unternehmen und den Gewerkschaften waren dabei insbesondere die Neuausrichtung der Unternehmensstruktur, angesichts der Gefahr eines Verkaufs von Unternehmensteilen an private EVU der Fortbestand integrierter Unternehmen sowie die politischen Auseinandersetzungen um die Reorganisation, Restrukturierungen, Rationalisie-

²⁴⁷ Eine steigende Zahl an Arbeitskonflikten kann Hilal neben Deutschland in Ländern wie Belgien, Italien, Österreich, die Niederlande und Frankreich ausmachen. Als Beispiele für eine erhöhte Zahl an (Warn-)Streiks und Auseinandersetzungen zählt Hilal neben dem deutschen Beispiel 2007 Warnstreiks in Polen (12/2004), Streiks in Italien (2005) und Österreich (11/2005), Konflikte in Tschechien (01/2005), Frankreich (10/2008), Italien (2 Generalstreiks in 2005), Polen (2003 und 2007), Belgien (10 + 11/2006) und Österreich (der Hauptstreik gegen die Restrukturierung der ÖBB 11/2003) sowie Belgien („letzte Hoffnung“ Verhandlungen 2006) auf (vgl. Hilal 2007: 11f).

rungen und Privatisierungspläne (vgl. Hilal 2007: 12).²⁴⁸ Besonders machte sich die Zunahme an Konflikten in sozialkorporatistischen Ländern bemerkbar:

“With increased conflicts and negotiations after an averted or a warning strike, we can conclude that the social dialogue in Northern Europe tends to become closer to that of the Latin world” (ebd.: 13).

Insgesamt, so stellt Hilal fest, hatte der Reformprozess deutliche Auswirkungen auf die Art der Tarifverhandlungsprozesse und -strukturen der Gewerkschaften. Insbesondere in Großbritannien bedeutete die Zerschlagung und Privatisierung der British Rail (BR) für die Gewerkschaften, dass es keine Tarifverhandlungen mehr auf breiter nationalstaatlicher Ebene geben konnte, stattdessen mussten Löhne und Beschäftigungsbedingungen fortan mit den einzelnen EVU ausgehandelt werden (vgl. ebd.: 11f).²⁴⁹ Gleich in mehreren Ländern hatten Gewerkschaften laut Hilal mit Versuchen ihrer Regierungen zu kämpfen, das gesetzliche Streikrecht einzuschränken. So schrieben einige Länder selbst in Arbeitskampfmaßnahmen die Aufrechterhaltung eines Minimums an Service vor (vgl. ebd.: 13).²⁵⁰

Seit jeher existieren im europäischen Eisenbahnsektor in fast jedem Land sowohl Berufsgewerkschaften als auch unabhängige (Industrie-)Gewerkschaften. Laut Pedersini/Trentini bietet die „»systemische« Natur des Verkehrssektors die Möglichkeit, die Wirkung einzelner Kampfmaßnahmen durch die Konzentration auf Knotenpunkte [...] zu »multiplizieren«“ (Pedersini/Trentini 2000: s.p.) und somit ein hohes Potenzial an gewerkschaftspolitischer Spezialisierung. Besonders ausgeprägt sind Fragmentierungen in den südlichen Ländern Europas, wie Portugal (22 Gewerkschaften), Griechenland (18 Gewerkschaften), Italien (12 Gewerkschaften) und Frankreich (9 Gewerkschaften) sowie in Polen (28 Gewerkschaften) (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.). Doch nur in wenigen Ländern wie Frankreich, Italien, Irland, Portugal und Polen lassen sich

²⁴⁸ Um den Fortbestand der integrierten Eisenbahnunternehmen rangen wie in Deutschland u.a. die Gewerkschaften in Frankreich, Belgien, Luxemburg, Griechenland, Italien, Spanien, Portugal, Tschechien und Polen (vgl. Hilal 2007: 12).

²⁴⁹ Die Zerschlagung und Vollprivatisierung der British Rail ist der Grund, warum es nach der Privatisierung bis zum Jahr 2000 keinerlei zusammenfassende Daten über die Beschäftigungsbedingungen im britischen Schienenverkehrssektor mehr gab (vgl. Hilal 2007: 11f).

²⁵⁰ Wurde in Frankreich und Belgien lange um die Einschränkung des Streikrechts gerungen, so legten Spanien und Italien diese bereits in den 90er Jahren fest (vgl. Hilal 2007: 13).

bislang die von den (Industrie-)Gewerkschaften befürchteten Neugründungen von (Berufsgruppen-)Gewerkschaften beobachten (vgl. Hilal 2007: 18). Als besondere Schwäche sehen Vertreter der Europäischen Transportarbeiterföderation die zunehmende Fragmentierung der osteuropäischen Gewerkschaftslandschaft an. Daher fordern sie diese Gewerkschaften zu einer stärkeren Zusammenarbeit auf (0713).

Mit den Privatisierungen und der Liberalisierung änderte sich auch das traditionelle Organisationsgebiet der europäischen Bahngewerkschaften. Besonders deutlich wird dies am Beispiel Großbritanniens. Dort zwingt eine zusätzliche Änderung des britischen Kollektivvertretungsrechtes die Gewerkschaften, sich um die formelle Anerkennung durch die Unternehmen zu bemühen – und ein exklusives betriebliches Vertretungsrecht (nur eine Gewerkschaft darf in einem Unternehmen vertreten sein) sorgte dafür, dass es zu einer starken gewerkschaftlichen Konkurrenz kam. Gleichzeitig waren die Gewerkschaften den allgemeinen Folgen der Privatisierung unterworfen, die sie zunächst massiv an Macht verlieren ließen (0720). Trotz der starken Mitgliederverluste, die sich aus dem massiven Arbeitsplatzabbau im Eisenbahnsektor bedingten, und einer Zersplitterung der Arbeiterschaft²⁵¹ blieb der Organisationsgrad der britischen Eisenbahngewerkschaften mit 70 – 80 Prozent einer der höchsten in ganz Europa, da die Gewerkschaftsmitglieder nach ihrem Wechsel in die neuen Unternehmen ihren Organisationen treu blieben. Durch diesen Umstand und mittels zahlreicher Kämpfe konnten die Bahngewerkschaften nach Expertenangaben auch weiterhin in allen Unternehmen Tarifverträge aushandeln (0713) (0720). Zudem gelang es den Gewerkschaften allein im Jahr 2004 durch Übernahmen von rund 18.500 Beschäftigten vormaliger Infrastruktursubunternehmen durch das (wieder-)verstaatlichte und 2002 neu gegründete Infrastrukturunternehmen Network Rail eine neue Bündelung ihrer Mitglieder voranzubringen, an Kraftpotenzial zuzulegen und weit reichende Mitspracherechte zu erhalten (vgl. Wicks 2004: s.p., Engartner 2008a: 24). Ihre Forderung nach einem sektoralen Tarifvertrag, der den unternehmerischen Wettbewerb auf Basis von Lohnunterschieden wirksam verhindert, bleibt jedoch bis heute aufgrund des spezifischen britischen Systems unerfüllt.

²⁵¹ Beispielsweise musste die Gewerkschaft National Union of Rail, Maritime, and Transport Workers (RTM) einen Mitgliederrückgang um ca. 1/3 verzeichnen. Auch müssen die britischen Gewerkschaften des Schienenverkehrssektors nun „eine ungeheure Anzahl von Unternehmen organisieren“ (Wicks 2004: s.p.).

Ein gutes Gegenbeispiel zu Ländern eines umfangreichen Personalabbaus und weitgehender Privatisierungen ist Frankreich. So wurde in den Jahren 1995 bis 2005 entgegen den anderen traditionellen europäischen EVU bei der französischen SNCF lediglich 14.480 und somit acht Prozent der Belegschaft abgebaut.²⁵² Als wesentliche Ursachen für diesen, im Vergleich mit Deutschland gemäßigten, Personalabbau macht Wolf in Frankreich eine erst später einsetzende Privatisierung als auch den erklärten starken Widerstand der französischen Bahngewerkschaften (einschließlich Streiks) gegen die Privatisierungstendenzen aus (vgl. Wolf 2007a: 219). Die privatisierungskritische Haltung der Eisenbahner ging dabei so weit, dass es 1995 mit der Bahngewerkschaft *Solidaire Unitaire Démocratique-Rail* (SUD Rail) sogar zu einer syndikalistischen Abspaltung und Neugründung von der bis dahin dominierenden Bahngewerkschaft *Confédération française démocratique du travail* (CFDT) kam, da die Gewerkschaftsführung der CFDT nach Expertenangaben im Zuge eines Streiks der Eisenbahner Verständnis für die Position der konservativen Regierung gezeigt hatte (0719). Bereits 2002 gelang es der SUD Rail bei den Gewerkschaftswahlen „drittstärkste gewerkschaftliche Kraft“ zu werden (Mahieux 2006: 29ff).

Nach Beobachtungen von Pedersini/Trentini bedeuteten die Ausgliederungen vormaliger staatlichen Eisenbahnen aus dem Verwaltungssektor und die Änderungen des Status der Beschäftigten sowie das Auftreten neuer Betreiber teilweise auch, dass es organisationspolitisch zu einer „Verschiebung in der gewerkschaftlichen Vertretung“ kam. So verlagerte sich dieser Organisationsbereich von der Zuständigkeit traditionell öffentlicher Gewerkschaften in die Zuständigkeit der Gewerkschaften der Privatwirtschaft. Eine Neudefinition der Geschäfts- und Verhandlungseinheiten der Unternehmen könne zudem aus ihrer Sicht im Zuge der Umstrukturierungen zu Verlusten an betrieblicher Mitbestimmung führen (vgl. Pedersini/Trentini 2000: s.p.).

Dass sich durch die neuen privaten Marktteilnehmer im Zuge der europäischen Liberalisierung auch das allgemeine Klima der Arbeitsbeziehungen änderte, verdeutlicht ein Fall aus Schweden. Der Vorsitzende der Gewerkschaft SEKO (*Facket för Service och Kommunikation*), Per Johansson, wurde im November 2005 von seinem Arbeitgeber, der privaten Connex, entlassen, da ihm „»Illoyalität« dem Unternehmen gegenüber“ vorgeworfen worden war (Auszug aus dem SEKO-Aufruf vom 15. November 2005 in Hajek 2006: 25). Das Unter-

²⁵² Die Zahl der Beschäftigten der SNCF sank von 1995 von 181.110 auf 166.630 im Jahr 2005 (vgl. Wolf 2007a: 219).

nehmen bestritt den Zusammenhang mit seiner Gewerkschaftlerrolle, doch hatte Johansson sich durch erfolgreiche und daher unliebsame Lohn- und Arbeitszeitpolitik sowie durch das Anprangern von Sicherheitsmängeln bei der Unternehmensführung unbeliebt gemacht. Mit Unterstützung der ITF reagierte die Gewerkschaft mit öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen auf die Entlassung (vgl. Hajek 2006: 25).

Mit welchen Maßnahmen die europäischen Eisenbahngewerkschaften auf die Privatisierungen der traditionellen EVU reagieren, macht nicht zuletzt das Beispiel Großbritanniens deutlich. Hier forderte die RMT „eine Wiederverstaatlichung des gesamten Eisenbahnnetzes“ (Wicks 2004: s.p.) und startete diesbezüglich zusammen mit den Bahngewerkschaften TSSA und Aslef die Kampagne „Take back the track“ (Barrett 2002: s.p.) (vgl. atenta 2005: s.p.). Auch forderten die britischen Verkehrsgewerkschaften im Januar 2009 ein Moratorium und Finanzkontrollmechanismen gegen einen weiteren Stellen- und Serviceabbau, Kürzungen der Infrastrukturinstandhaltung und Modernisierungen des Bahnsektors sowie eine Dividendensperre, die den Abfluss von Gewinnen auf Kosten von Arbeitsplätzen und Diensten verhindern sollte (vgl. ITF 2009: s.p.). Bislang waren die Bemühungen der britischen Bahngewerkschaften, Einfluss auf die Politik auszuüben, jedoch nicht erfolgreich. Angesichts einer unveränderten staatlichen Bahnpolitik der regierenden Labour Party entschloss sich die RMT, ihre bisherige Parteipolitik zu ändern und ihre historische Verbundenheit mit der britischen Arbeiterpartei aufzukündigen (vgl. Wicks 2004: s.p.). Dies führte dazu, dass im Jahr 2009 führende Mitglieder der RMT schließlich mit einer eigenen Partei zur Europawahl antraten.

9.2 Das Beispiel der Privatisierung der Österreichischen Bundesbahnen und die Gewerkschaft der Eisenbahner Österreichs/vida

Ähnlich der bundesdeutschen Bahnreform fand auch die Reform der Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) in einem mehrgliedrigen Prozess statt, an dessen Beginn eine formelle Privatisierung des Unternehmens stand (siehe Anhang 4). Erfolgte die erste Stufe der Reform der ÖBB noch im Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE) Österreichs²⁵³, so verzichtete die schwarz-blaue Koalition aus Volkspartei (ÖVP) und Freiheitlichen (FPÖ) nach 2000 auf eine Einbindung der Arbeitnehmerseite. Im Folgenden soll nun näher auf Parallelen und (systemische) Unterschiede der Privatisierung der ÖBB zur deutschen Bahnprivatisierung eingegangen und aufgezeigt werden, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten die gewerkschaftlichen Interessenvertreter diesbezüglich erfahren.

9.2.1 Die erste Bahnreform von 1992

Neben einer kleinen Zahl an Privatbahnen dominierten die 1842 gegründeten Österreichischen Bundesbahnen lange Zeit den österreichischen Schienenverkehr. Im Hinblick auf den bevorstehenden Beitritt Österreichs zur EU im Jahr 1995 als auch zur Reduzierung der öffentlichen Aufwendungen und zur Steigerung von Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit begann 1992 die Reform der ÖBB. Wesentlicher Bestandteil der Reform waren eine Neugestaltung des Bundesbahngesetzes (BBG), die Anpassung an geltendes EU-Recht und eine Reform des Personalrechts. Bis zur Reform des Dienst- und Pensionsrechts galten für die Bediensteten der ÖBB spezielle Sonderarbeitsrechte mit Besoldungs-, Dienst-, Pensions- und Lohnordnung, die weitgehend dem Beamtenrecht nachgebildet waren. Die Vertretung der Belegschaft fand auf Grundlage einer Vielzahl von freiwilligen Vereinbarungen ohne gesetzliche Grundlage statt und wurde lediglich durch die Gewerkschaften organisiert. Die Unternehmensleitung unterstand der Weisungsbefugnis des zuständigen Ministeriums, Finanzentscheidungen waren vom Parlament abzusegnen. Mit dem Bundesbahngesetz von 1992 wurde der bisher rechtlich nicht selbständige Wirtschaftskörper ÖBB mittels formeller Privatisierung in eine Mischform zwischen einer

²⁵³ Trotz kleinerer historisch bedingter Mitarbeitervertretungen seitens der Gewerkschaften Handel, Transport und Verkehr (HTV)/heute ebenfalls vida oder der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) ist alleine die GdEÖ/vida für den Sektor zuständig (0714).

AG und GmbH eine Gesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit (in 100prozentigem Staatsbesitz) umgewandelt. Dabei wurden in einem integrierten Modell die Unternehmensbereiche Infrastruktur und Absatz rechnerisch voneinander getrennt. Während der Staat die finanzielle Vorsorge für die Infrastruktur behielt, oblag es den anderen Unternehmensbereichen fortan, kaufmännisch zu agieren und Gewinne zu erzielen (vgl. Hemmer/Hollos 2003: 23). Die ÖBB AG entrichtet seitdem eine Benutzungsgebühr für die Infrastruktur an den Staat und die gemeinwirtschaftlichen Leistungen des Schienenverkehrsbetriebes werden vom Wirtschafts- und Verkehrs- sowie dem Finanzministerium bestellt und in Auftrag gegeben (vgl. Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich 1992: s.p.). Darüber hinaus stellte die Bahnreform den freien Zugang aller EVU aus dem Raum der EU sicher und erfüllte die Voraussetzungen der EU-Richtlinie 91/440 (vgl. ebd.: 23).²⁵⁴

Da insbesondere das bis dahin geltende personalrechtliche Regelungssystem, „als nicht mehr zeitgemäß angesehen wurde“ (Steier 2004: s.p.), wurde sowohl mit dem Bundesgesetz zur Neuordnung der Rechtsverhältnisse der Österreichischen Bundesbahnen (Bundesbahngesetz – BBG, BGBl 825/1992) den neuen ÖBB die bestehenden Arbeits- und Ruhestandsverhältnisse übertragen als auch der gesetzliche Auftrag erteilt, in Anlehnung an das Angestelltenrecht und in Verhandlungen im ständigen Dialog mit den politischen Repräsentanten ein neues Dienst- und Pensionsrecht für die neu eintretenden Mitarbeiter zu schaffen. Bestand das bisherige System im Wesentlichen aus beamtenähnlichen Sonderverträgen, demgemäß unter anderem rund 90 Prozent der Beschäftigten der ÖBB nach vier Dienstjahren via Verbeamtung den Status der Unkündbarkeit erhielten, einigte man sich Ende 1994 schließlich auf die neuen Allgemeinen Vertragsbestimmungen (AVB) für Dienstverträge bei den ÖBB AG, die zum 1. Januar 1996 in Kraft traten. Die AVB, die in den folgenden Jahren mehrfach durch Vereinbarungen der Tarifparteien verändert wurden, beinhalteten eine Unterteilung der Belegschaft in drei Gruppen: a) zum einen die Gruppe der ÖBB-Beamten, für die der Generalkollektivvertrag²⁵⁵ und gewisse

²⁵⁴ Der österreichische Schienenverkehrsmarkt wurde im Jahr 2000 für private Anbieter geöffnet (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 46). In einer ersten Bilanz der Auswirkung der Schienengüterverkehrsliberalisierung im Juli 2003 mussten die ÖBB AG in Folge dieser neuen Konkurrenz nach eigenen Angaben „deutliche Umsatzeinbußen hinnehmen“ (Hemmer/Hollos 2003: 24).

²⁵⁵ Kollektivverträge sind Vereinbarungen der österreichischen Sozialpartner Wirtschaftskammer und Österreichischem Gewerkschaftsbund. Sie sind den deutschen Tarifverträgen ähnlich und können Regelungen der Einkommen oder Arbeitsbeziehungen bein-

Übergangsbedingungen, wie das so genannte Definitivrecht²⁵⁶ oder ein eigenes Pensionsrecht gewährt wurde (ca. 41.300), weiter b) die Gruppe der neuen ÖBB-Angestellten, deren Verträge nun dem kollektiven Angestelltenrecht ähneln (die somit keinerlei Definitivstellung mehr genießen) und die den Pensionsregelungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterliegen (ca. 5.830) sowie c) die Gruppe der sonstigen Mitarbeiter, wie Teilbeschäftigte, mit jeweils angepassten Sonderregelungen (ca. 1.000). Durch Betriebsrätegesetze erfolgte zudem erstmals eine gesetzlich zwingend normierte Belegschaftsorganisation. Als weiterer Reformschritt wurde 1996 die Schieneninfrastrukturgesellschaft SCHIG gegründet, die fortan die Zuständigkeit für den Eisenbahnbau erhielt (vgl. Höferl 2005: 15).

Strategisch konzentrierte sich die ÖBB AG in der Folgezeit der Reform 1995 bis 2004 auf eine stärkere Eigenerbringung und ein Insourcing von Leistungen (Inhouse-Strategie). Als besondere Erfolgsgeschichte für dieses Insourcing galt das Vorzeigeprojekt der Werksneugestaltung im Bereich technische Services und Werkstätten. So konnte unter Begleitung der Gewerkschaft und Betriebsräte der ursprünglich vom Unternehmen geplante Abbau von 3.500 Arbeitsplätzen und ein Outsourcing durch eine Kooperation der ÖBB-Werke mit Siemens durch die Modernisierung sowie Umstellung der Werke auf Fertigung von Lokomotiven verhindert werden. Hierzu vereinbarten die Tarifpartner eine neue Arbeitsorganisation sowie neue Prämienmodelle. Die Werke produzieren seither bei einem hohen Eigenanteil sowohl für die ÖBB AG als auch für das europäische Ausland (0714). Mit der zweiten Bahnreform wurde diese Inhouse-Unternehmensstrategie nach 2004 jedoch wieder aufgegeben.

9.2.2 Die zweite Bahnreform von 2003

Während die Neuerungen des BBG 1992 die Struktur der ÖBB größtenteils unverändert ließen, plante die österreichische Regierungskoalition aus ÖVP und FPÖ ab dem Jahr 2000 eine, der bundesdeutschen Bahnreform ähnelnde, Strukturreform der ÖBB AG. Mit dieser Reform zielte die Regierung mittels struktureller und organisatorischer Maßnahmen vor allem auf eine deutliche Verbesserung des Selbstfinanzierungsgrads des staatlichen Infrastrukturbe-

halten. Generalkollektivverträge werden von den Sozialpartnern mit Gültigkeit für alle Arbeitnehmer aller österreichischen Wirtschaftszweige abgeschlossen.

²⁵⁶ Das österreichische Definitivrecht ermöglicht eine Unkündbarkeitsstellung (Definitivstellung) von Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes.

triebs.²⁵⁷ Gleichzeitig sah das österreichische Regierungsprogramm zunächst keine Kapitalprivatisierung der ÖBB AG vor.²⁵⁸ Mittels einer (formellen) gesellschaftlichen Trennung der Unternehmensbereiche Netz und Betrieb beabsichtigte die Koalition den Wettbewerb des gesamten Bahnbereiches neu zu strukturieren und die unterschiedlichen Geschäftsfelder zu optimieren.²⁵⁹ Darüber hinaus verfolgte sie eine Optimierung der Schieneninvestitionen, des Immobilienmanagements und eine umfassende Reform des Dienstrechts der Beschäftigten der ÖBB AG (vgl. Leodolter 2004: 22).

Der entscheidende Unterschied zur bundesdeutschen Bahnreform und zur Reform von SPÖ und ÖVP im Jahr 1992 war jedoch, dass die österreichische Bundesregierung nach dieser Absichtserklärung trotz öffentlichen Diskussion mehrerer Strukturmodelle nicht die Zusammenarbeit mit der Opposition oder den Gewerkschaften zur Ausarbeitung eines neuen Dienstrechts suchte (vgl. Horaczek 2007: 91). Vielmehr zielte die Reform der ÖBB nach Aussagen des von der Regierung beauftragten Verkehrsstaatssekretärs Helmut Kukacka auch darauf, die Befugnisse der Eisenbahnergewerkschaft einzuschränken:

²⁵⁷ Im Jahr 2002 beliefen sich die Schulden der ÖBB AG auf Höhe von 9,7 Milliarden Euro, während sich die staatlichen Aufwendungen inklusive der ÖBB-Pensionen auf 4,1 Milliarden Euro beliefen (vgl. Horaczek 2007: 91).

²⁵⁸ Legt, nach Leodolter, die von der österreichischen Bundesregierung gewählte Neuorganisation der ÖBB AG dennoch die Vermutung nahe, dass hiermit eine spätere Teilprivatisierung einzelner Gesellschaften erleichtert werden sollte (vgl. Leodolter 2004: 27), so sollte sich dies in späteren Äußerungen der ÖVP zu einer Teilprivatisierung später bewahrheiten.

²⁵⁹ Leodolter und Hemmer/Hollos merken an, dass die ÖBB bereits vor der Reform 2003 in Verbindung mit der Schienen-Control-GmbH (SCG) sowie der Schienen-Control Kommission für einen diskriminierungsfreien Zugang zum Schienennetz sorgt und somit die Bedingungen der EU erfüllte (vgl. Leodolter 2004: 24, Hemmer/Hollos 2003: 24, Fuhrmann 2004: 45ff). Einer formellen Trennung von Netz und Betrieb hätte es nach Leodolter demnach nicht mehr bedurft. Für die ÖBB AG bedeutete dies jedoch, dass die im Jahr 2000 auf rund 1,5 Milliarden österreichische Schilling (öS) bezifferten Synergieeffekte in Frage gestellt wurden (vgl. Lahounik/Lauber angeführt von Atzmüller/Hermann 2004b: 46).

„Heute ist es so, dass keine Personalentscheidung getroffen und keine Dienstpläne gemacht werden können ohne die Gewerkschaft. Wir wollen, dass der Vorstand die Geschäfte führt, nicht die Gewerkschaft“ (Kukacka am 24.08.2003 zitiert in Horaczek 2007: 95).²⁶⁰

Als die Regierung Anfang Oktober 2003 die Entwürfe für ein Bundesbahnstrukturgesetz (BBSG), ein ÖBB-Dienstrechtsgesetz (DRG) und Änderungen des Bahnbetriebsverfassungsgesetzes (BBVG) vorlegte und beabsichtigte, diese im Eilverfahren noch Ende 2003 zu verabschieden, kam es zu massiven Protesten der Opposition und der betroffenen Eisenbahner. Diese sahen in den vorliegenden Reformen „eine Zerschlagung der bislang integrierten ÖBB und eine umfangreiche Demontage des Dienstrechts der Eisenbahner“ (Leodolter 2004: 22).²⁶¹ Der Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE) Österreichs gelang es, einen unbefristeten drei Tage andauernden Streik ihrer Mitglieder zu organisieren²⁶², der den österreichischen Bahnverkehr vollständig lahm legte.²⁶³ Daraufhin lenkte die Regierung ein. Sie zog ihre geplante Dienstrechtsänderung und die Anpassung dienstrechtlicher Vorschriften zurück und delegierte die diesbezüglichen Verhandlungen bis Ende April 2004 zurück an die Sozialpartner: den Vorstand der ÖBB, die Personalvertretung und soweit Kollektivverträge betref-

²⁶⁰ Laut Kukacka waren Kündigungen bei der ÖBB AG bis 2003 durch Personalvertreter und Gewerkschaften zustimmungspflichtig. Daher hätte sich die ÖBB AG zur Aufkündigung von Arbeitsverhältnissen Frühpensionierungen bedienen müssen (vgl. Horaczek 2007: 95).

²⁶¹ „Der dazu vorliegende Ministerialentwurf (ME) sah im Wesentlichen für die Bediensteten folgende gravierende Änderungen vor: Einfrieren bei Biennalsprünge [sic!], Dienstjubiläen, Dienstreisen, Entgeltfortzahlung, Urlaub und Pflegefreistellung, Arbeitszeit, durch weitgehende Aufhebung des Kündigungsschutzes (für die Altbediensteten) sowie durch Beseitigung des BBVG mit der Folge der künftigen Geltung des ArbVG“ (Steiner 2004: 42). Steiner sah darin sowohl verfassungsrechtliche Verstöße gegen die Koalitionsfreiheit, europarechtliche Bedenken als auch mangelnde sachliche Rechtfertigungsgründe (vgl. ebd.: 42f).

²⁶² Zwar ähnelt der Status der Beamten der ÖBB AG dem des deutschen Beamtenrechts, doch besteht weder für Beamte noch für Arbeiter und Angestellte in Österreich ein gesetzliches Streikrecht oder -verbot (0715). Dies erlaubte es auch den verbeamteten Eisenbahnern an Streiks teilzunehmen.

²⁶³ Dem unbefristeten Streik vom 11.11.2003 waren bereits ein „Dienst nach Vorschrift“ und Überstundenboykott ab dem 20.10.2003, ein Warnstreik am 31.10.2003 sowie ein erster zwölfstündiger Eisenbahnerstreik am 4.11.2003 vorausgegangen (vgl. Horaczek 2007: 99).

fen, an die GdEÖ/den ÖGB als auch an das zuständige Bundesministerium.²⁶⁴ Das BBSG mitsamt der arbeitsrechtlichen Außerkraftsetzung des Bahnbetriebsverfassungsgesetz (BBVG) und gleichzeitiger Inkraftsetzung des gesamten Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), gegen das den Gewerkschaften keinerlei Arbeitskampf erlaubt war, wurde am 4. Dezember 2003 hingegen mit den Stimmen der Regierungsparteien beschlossen und trat zum folgenden Jahresbeginn trotz massiver Einwände der Gewerkschaften und gegen den Rat des Rechnungshofes in Kraft.

Das Bundesbahnstrukturgesetz sorgte dafür, dass die ÖBB AG, die als juristische Person bis dato lediglich in Geschäftsbereiche getrennt gewesen war, nun eine neue Struktur erhielt. Gleichzeitig wurde diese neue Holding damit beauftragt, bis zum 31. Mai 2004 neun operative Gesellschaften, darunter eine Dienstleistungs-GmbH, eine Personen- und eine Güterverkehrs-AG sowie zwei Infrastruktur-AGs zu gründen. Zwar war mit dem Gesetz auch eine teilweise Entschuldung der ÖBB-Infrastrukturunternehmen (sechs von insgesamt zehn Milliarden Euro) verbunden, doch muss die ÖBB AG seitdem jährlich für ihre Infrastrukturinvestitionen von einer Milliarde Euro auch eine Milliarde Euro an Kosten einsparen und eine Milliarde Euro zur Finanzierung an Neuschulden aufnehmen (vgl. Leodolter 2004: 23f). Für die Strategie des Unternehmens bedeutete diese Verknappung der finanziellen Basis, dass es in den letzten Jahren zum Outsourcing bahneigener Serviceleistungen kam. Während ein Outsourcing des technischen Services und der Werkstätten erfolgreich abgewendet werden konnte und die ÖBB AG auch den Schienengüterverkehrsbereich Stückgut noch selbst betreibt, wurde beispielsweise der Bereich Reinigung ausgegliedert und der Bereich Bewachung an eine Tochterfirma zur Kooperation mit Privatfirmen vergeben (0714).

Auch die Betriebsratsstrukturen passten sich den geänderten Strukturen der ÖBB-Holding AG und ihren seit 2005 eigenverantwortlichen und operativ selbständigen Tochter-AGs an. Die Mitbestimmungsrechte beschränkten sich fortan auf die Bestimmungen des ArbVG, das heute die gesetzliche normierte Belegschaftsorganisation regelt. In Folge der Reformen änderten sich die be-

²⁶⁴ Verhandelt wurde jedoch lediglich um Disziplinarverfahren, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Neustrukturierungen der Gehaltstabelle und Neuregelungen der Arbeitszeit (vgl. Steier 2004: 44). Drohte die Regierung, das ÖBB-DRG im Falle keiner Einigung der Sozialpartner doch noch zu verabschieden, setzte dies die GdEÖ unter Druck und verengte ihren Handlungsspielraum (0715).

trieblichen Strukturen, nach denen die Betriebsräte und Freistellungen verteilt wurden. Dabei verringerte sich die Anzahl der Freistellungen bei der ÖBB AG um etwa 50 Prozent.²⁶⁵

Neben der Reform des Dienstrechts der ÖBB brach die ÖVP/FPÖ-Regierung in den Jahren 1999, 2001 und 2003 mit den bis dahin gültigen Bestimmungen des Pensionsrechts und verabschiedete zahlreiche Einschränkungen (vgl. Steier 2004: 44, Horaczek 2007: 75ff).²⁶⁶

Brachte die EU-Liberalisierung nach Aussagen Lahouniks einen sprunghaften Anstieg der Zahl an EVU, so entstanden in Österreich zum Beispiel die Logistik- und Transport GmbH (LTE), die Wiener Lokalbahn (WLB) und die Steiermarkbahn. Sie begannen, der ÖBB Konkurrenz zu machen (vgl. Lahounik 2004: 16).²⁶⁷

9.2.3 Auswirkungen der Bahnreformen auf die Beschäftigten der ÖBB

Neben den negativen Auswirkungen der Veränderungen des Pensionsrechts bedeutete die zweite Reform der Dienstrechtsbestimmungen für die Beamten der ÖBB AG ein Aufweichen der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen wie bspw. ihre Definitivstellung und somit eine faktische Aufhebung ihres Beamtenstatus. Doch bereits nach der ersten Bahnreform von 1992 schrumpfte der Personalbestand der ÖBB, während die Produktivität gesteigert werden konnte. So wurden in Österreich im Zuge der formellen Privatisierung in den Jahren 1990 bis 2004 rund 20.000 Arbeitsplätze (von 67.000 auf 47.000) im Eisen-

²⁶⁵ Bei der ÖBB AG gibt es heute 296 Betriebsratsorganisationen, die im Schnitt über fünf Betriebsräte verfügen. Von den ca. 1.500 Betriebsräte sind demnach ca. 100 freigestellt. Vorher lag die Zahl der Freistellungen bei 200 (0715).

²⁶⁶ Die alte Ruhestandsregelung sah vor, dass Beschäftigte der ÖBB nach 35 Dienstjahren mit 80 Prozent ihrer Letztbezüge in den Ruhestand gehen konnten. Mit dem neuen Pensionsrecht wurde diese Zeit um eineinhalb Jahre verlängert, Durchrechnungszeiträume eingeführt und abhängig vom Alter das Pensionseintrittsalter an die in Österreich sonst geltenden 65 Jahre angenähert (0714). Auch macht eine schrittweise Verschlechterung der Bestimmungen des Pensionsrechts den Verbleib im Unternehmen zunehmend unattraktiver. Je länger der Verbleib, desto weniger Pension erhalten die Beschäftigten. Staatliche Sondervergünstigungen aus Zeiten des öffentlichen Dienstes wurden somit für die privatwirtschaftlich Beschäftigten durch die Pensionsrechtsreform abgebaut.

²⁶⁷ Bereits vor der formellen Privatisierung der ÖBB gab es „eine lange Tradition von Privatbahnen“, welche ein Zehntel des gesamten Streckennetzes bewirtschaften und 2003 insgesamt etwa 2.300 Mitarbeiter beschäftigten (Höferl 2005: 15) (vgl. Hemmer/Hollos 2003: 23).

bahnwesen durch Nichtnachbesetzung natürlicher Abgänge (Ruheständler und so genannte „Freiwillige“ Abgänger) abgebaut (vgl. Höferl 2005: 15, Atzmüller/Hermann 2004b: 47), darunter ein Großteil nach der Dienstrechtsreform des AVB von 1995. In den Jahren zuvor (1970 bis 1993) hatte der Belegschaftsabbau insgesamt lediglich 7.542 Stellen umfasst (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 47). Nach 2004 schritt der Personalabbau weiter fort, so dass im Jahr 2005 die Summe der ÖBB-Mitarbeiter im Bahnbereich bereits nur noch 41.000²⁶⁸ betrug (vgl. Adam 2008: s.p.). Auch im Jahr 2006 wurden weitere 4.000 Stellen bei der ÖBB abgebaut (0715).²⁶⁹ Der deutliche Stellenabbau bei der ÖBB bedeutete für die verbleibenden Beschäftigten der ÖBB AG sowohl Arbeitszeitverlängerungen, Intensivierung der Arbeit, Belastungszunahme (mehr Leistungsdruck, Nacharbeit sowie gesundheitliche Belastungen und Probleme) und Überstunden als auch ein Rückgang der Sicherheits- und Ausbildungsstandards (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 33, Atzmüller/Hermann 2004b: 53, Höferl 2005: 15). Des Weiteren forderte das Management der ÖBB eine weitgehende Mobilität der Beschäftigten ein und drohte andernfalls mit Kündigungen. Hiervon betroffen waren bis 2010 rund 9.000 Mitarbeiter, die in anderen Bereichen eingesetzt wurden (vgl. Hilal 2007: 9).

Der schrittweise Stellenabbau bei der ÖBB AG ging zum Teil mit der Auslagerung von Geschäftsbereichen und Fremdvergabe von Tätigkeiten wie dem Reinigungsbereich oder der Fahrweginstandhaltung einher. Die Arbeitsverträge in diesen Bereichen orientierten sich an den zumeist geringeren Tarifstandards der bahnfremden Branchen. Laut Öfinger sorgten jedoch auch einige der in Österreich tätigen privaten Güterbahnbetreiber im Bahnbereich für ein sozial- und ökologisches Dumping (vgl. Öfinger 2007: s.p.).

Mit der strukturellen Trennung der ÖBB 2004 änderten sich auch die einzelnen Firmenidentitäten und wirkten sich negativ auf das mentale Zusammengehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter der ÖBB aus (0714). Zudem werden in einigen Bereichen der ÖBB AG seit den Reformen Leiharbeiter zur Abdeckung von Spitzenzeiten eingesetzt (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 49f). Änderte sich mit den Reformen der ÖBB nur wenig an den Einkommen der dortigen Beschäf-

²⁶⁸ Diese Summe wurde um den Zugang der 2.270 Mitarbeiter des nicht bahnaffinen Bereiches ÖBB-Postbus bereinigt (vgl. Adam 2008: s.p. und zur Privatisierung des Postbusses Hermann 2008: 217ff).

²⁶⁹ Insgesamt zählt die ÖBB AG im Jahr 2008 laut Geschäftsbericht nunmehr 42.265 Mitarbeiter, hiervon 30.050 in Definitivstellung (vgl. ÖBB-Holding AG 2008: 2).

tigten (geringe Lohnerhöhungen oder keine realen Lohneinbußen), so besteht zugleich „ein deutliches Lohngefälle zwischen ÖBB- und Privatbahnbediensteten, die unter den Privatbahnkollektivvertrag fallen“ (ebd.: 52).

9.2.4 Kritik der Gewerkschaft an der Bahnreform von 2003

Machte die Eisenbahnergewerkschaft bereits im Herbst 2002 gegen eine seit 1992 reformbedingte Zunahme von Arbeitsbelastung durch einen Aufruf zu „Dienst nach Vorschrift“²⁷⁰ den Unmut ihrer Mitglieder deutlich (der Standard 26.08.2003 zitiert nach Atzmüller/Hermann 2004b: 51), so kritisierte sie 2003 massiv die Pläne der Regierung zu einer weiteren Bahnreform. Wesentliche Kritikpunkte der Gewerkschaften an der österreichischen Bahnreform waren, dass die Reform nicht die Finanzierung der ÖBB AG sicherstelle und es keine betriebs- und volkswirtschaftlichen sowie aus Bestimmungen der EU hervorgehende Notwendigkeit zur Zersplitterung des Unternehmens gegeben habe. Dazu habe es keine sinnvolle Einbettung in die Verkehrspolitik gegeben, die Kosten der Umstrukturierung (Verlust von Synergien) sowie möglichen negative Auswirkungen des (Ausschreibungs-)Wettbewerbs auf die ÖBB AG und ihre Tochterunternehmen seien unberücksichtigt geblieben. Daher spricht Lahounik von einer unnötigen Zersplitterung und Neuorganisation der ÖBB AG, die in Österreich zu einem „verkehrspolitischen Chaos“ geführt habe (Lahounik 2004: 15). Zudem kritisierten die Gewerkschaften, die „wirtschaftlich unhaltbare und für die Betroffenen völlig unzumutbare Schaffung der ÖBB-Personalmanagement und -service GmbH“ (Leodolter 2004: 24).

9.2.5 Reformbedingte Veränderungen für die Gewerkschaft der Eisenbahner

Während das Unternehmensmanagement der ÖBB und die GdEÖ bis 1995 gemeinsam über die Inhalte der Dienst- und Besoldungsordnung verhandelten und ein unabhängiger Kollektivvertrag zwischen Privatbahnen und Gewerkschaften galt, sorgte die erste Bahnreform dafür, dass die Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes einen privatrechtlichen Firmenkollektivvertrag für die ÖBB erforderlich machten. Doch erst seit der zweiten Bahnreform verhandeln Wirtschaftskammer und GdEÖ den Kollektivvertrag

²⁷⁰ „Dienst nach Vorschrift“ als gängige Form des Arbeitskampfes bedeutet, dass sich die Beschäftigten nur nach Anweisung und geltenden Dienstvorschriften handeln, jedoch auf mögliche Eigeninitiativen verzichten und Arbeitsprozesse somit bewusst verlangsamen.

für alle Eisenbahnen sowie einen zweiten Tarifvertrag mit Sonderregelungen für die früheren Beamten der ÖBB. Die beiden Tarifverträge unterscheiden sich sowohl im Gehaltssystem, in den Gehaltstabellen als auch in ihrer tariflichen Einstufung. So werden die neuen Beschäftigten der ÖBB AG als auch die Beschäftigten der Privatbahnen ein bis zwei Gehaltsgruppen niedriger eingestuft als die langjährigen Beschäftigten der ÖBB (0715).

Konnte die GdEÖ, ohne dass sie die Verhandlungen mit der Regierung vollständig aussetzte, mit dem von ihr organisierten und konsequent durchgeführten unbefristeten Streiks 2003 erfolgreich die Verabschiedung des ÖBB-DRG verhindern und ihren Einfluss auf die Verhandlungen um eine Reformierung des Dienstrechts der ÖBB AG sichern, so musste sie dennoch den entscheidenden Wechsel vom BBVG zum ArbVG hinnehmen, der zu einem weitgehenden Verlust der Sonderrechte der Eisenbahner führte.²⁷¹ Auch waren der GdEÖ und dem ÖGB bei der Reform der ÖBB AG die Hände gebunden. Selbst wenn die Änderung der Rechtsform des Unternehmens bereits 1992 weitgehende arbeitsrechtliche Änderungen bedeuteten, sprechen Vertreter der GdEÖ/vida diesbezüglich dennoch nicht von einer Privatisierung (0714).

Aus Sicht von Horacek, die den Arbeitskampf von 2003 näher untersuchte, gelang es der GdEÖ durch die Organisation des unbefristeten Streiks und eine im Frühjahr 2004 durchgeführte erfolgreiche Urabstimmung der Gewerkschaftsmitglieder über die zwischen ÖBB-Vorstand und Gewerkschaft ausgehandelten Dienstrechtsreformen²⁷², den Versuch der Regierung abzuwenden, ihren Einfluss auf die ÖBB AG zu schmälern. Darüber hinaus gelang es der Gewerkschaft in der Folgezeit erfolgreich eine gesetzliche Aufhebung des Kündigungsschutzes – und somit ihres diesbezüglichen innerbetrieblichen Einflusses – zu verhindern (vgl. Horacek 2007: 115ff). Der Verlust von zwei Drittel der Freistellungen für Betriebsräte bei der ÖBB durch die Reform 2003 war jedoch ein herber Schlag für die GdEÖ, den sie bis heute nicht ganz verkraften konnte. Hierdurch wurden eine Reihe von Veränderungen in Kultur,

²⁷¹ Zwar hätte sich die GdEÖ aufgrund eines fehlenden österreichischen Streikrechts auch gegen das Gesetzesvorhaben des staatlichen Eigentümers zur Reform des Unternehmens (politischer Streik) wenden können, doch blieb ihr Handeln auf die Eingriffe in das Dienstrecht beschränkt (klassischer Arbeitskampf) (vgl. Horacek 2007: 54f).

²⁷² Nach der Urabstimmung 2004 befürworteten bei einer Wahlbeteiligung von 91,2 Prozent der Bediensteten 80,2 Prozent der Teilnehmer die zwischen GdEÖ und ÖBB AG ausgehandelten Dienstrechtsreformen (vgl. Horacek 2007: 116).

Zusammenarbeit und den regionalen Strukturen der Gewerkschaft ausgelöst (0714).²⁷³

Im Zuge der Neustrukturierung der ÖBB AG durch die Bahnreform von 2003 ergaben sich für die GdEÖ darüber hinaus zwei wesentliche Neuerungen, die die gewerkschaftliche Organisation und das Personalmanagement betrafen. So wurde zum einen unter dem Dach der ÖBB-Holding AG die ÖBB-Immobilienmanagement GmbH gegründet und die Werkstätten der ÖBB AG von nun an separat geführt. Dies hatte zur Folge, dass für beide Bereiche der Kollektivvertrag fortan von der Gewerkschaft der Privatangestellten (GdP) mit der Wirtschaftskammer verhandelt wurde.²⁷⁴ Neben einem Verlust an Einheitlichkeit führten diese Veränderungen zu einem langfristigen Wechsel der Gewerkschaftsmitglieder zu einer anderen Gewerkschaft des ÖGB. Im österreichischen Gewerkschaftssystem sind jedoch, anders als im bundesdeutschen, alle Gewerkschaftsmitglieder zunächst Mitglieder im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und erst dann, je nach Tätigkeit, Mitglied einer bestimmten (jedoch nicht selbständigen) Gewerkschaft des ÖGB, die einen kollektiven Vertrag für die jeweilige Branche aushandelt. Deshalb ist die organisationspolitische Konkurrenz unter den österreichischen Gewerkschaften äußerst begrenzt. Dies schließt einen zwischengewerkschaftlichen Kampf um Mitglieder weitgehend aus. In Deutschland dagegen führen derartige Änderungen des Branchenzuschnitts regelmäßig zu Interessenkonflikten unter den angrenzenden Gewerkschaften.

Als andere bedeutsame Neuerung wurde die ÖBB-Dienstleistungs-GmbH (ÖBB DL-GmbH) gegründet. Diese Tochter der ÖBB-Holding AG ist seither für alle Fragen des Personalmanagements zuständig und sorgt für Umschulungen und den privatrechtlichen Verleih der Beamten an die Gesellschaften der ÖBB AG (vgl. Dickhaus/Dietz 2004b: 33). Darüber hinaus ist die ÖBB-DL-

²⁷³ Seitens der einzelnen AGs und ihrer Betriebsratsstrukturen reagierte man sehr unterschiedlich auf die gesetzlichen Veränderungen. Während ein Teil versuchte, so große Betriebsstätten wie möglich mit möglichst vielen Freistellungen zu formen und dabei gleichzeitig eine regionale Ausdünnung verursachte, begann ein anderer Teil kleinere Betriebseinheiten zu formen, die ohne Freistellungen mit möglichst vielen Betriebsräten in der Fläche arbeiten. Präferierte die Gewerkschaft eine stärkere Präsenz in der Fläche, so ist bis heute unklar, welches der beiden Modelle sich als besser herausstellt. Manche Betriebsräte nutzten diese Umstrukturierungen jedoch auch, um sich eine stärkere Unabhängigkeit gegenüber der Gewerkschaft zu verschaffen (0714).

²⁷⁴ Für die Mitarbeiter der Werkstätten bedeutete der von nun an geltende Metallerkollektivvertrag eine Verbesserung.

GmbH für die Beschäftigung von Arbeitnehmern zuständig, „die im Wettbewerbsvergleich in den Gesellschaften nicht beschäftigbar sind“, für die „administrative Durchführung der Pensionsangelegenheiten aller ehemaliger Mitarbeiter der Österreichischen Bundesbahnen sowie die Unterstützung in arbeits- und sozialrechtlichen Belangen“ (Lansky 2004: 32). Die ÖBB DL-GmbH ist somit nicht nur Ansprechpartner der Gewerkschaft in arbeitsrechtlichen Fragen, sondern zugleich auch der unternehmenseigene Arbeitsmarkt, wenn es um das umfangreiche Auswechseln von Personal geht.²⁷⁵ Hierbei bemühen sich die einzelnen Tochterunternehmen der ÖBB AG, ihre Beschäftigten aus Zeiten vor der Reform gegen neue, kostengünstigere Mitarbeiter auszuwechseln. Anders als die Institutionen des konzerninternen Arbeitsmarktes der DB AG verbleiben die Kosten für das rationalisierte Personal in der ÖBB DL-GmbH jedoch in den bis dahin zuständigen Geschäftsbereichen, was einen Personalabbau via Abschlagszahlungen und Prämien für unkündbar Beschäftigte (z.B. durch Frühverrentung wie zuletzt 2005/06) deutlich attraktiver werden lässt: „[...] *die Attraktivität Personal überzählig zu stellen und es weiterbilden zu lassen, ist nicht so hoch, wie wenn ich relativ frei in eine andere Gesellschaft Kosten abschieben kann*“, so ein Vertreter der GdEÖ/vida (0714). Ein Versuch der Regierung, 2003 das Modell der ÖBB AG an das System der DB AG anzugleichen und eine unternehmenseigene Zeitarbeitsfirma zu gründen, scheiterte jedoch am Widerstand der GdEÖ, die befürchtete, diese Gesellschaft würde einen Personalabbau kostengünstiger und attraktiver erscheinen lassen (0714).

Trotz der für das Personalmanagement zuständigen ÖBB-DL GmbH beklagt die GdEÖ/vida seit der Bahnreform von 2003 und den dabei entstandenen zehn Unterteilungen des Unternehmens einen deutlichen Mehraufwand bei der Verhandlung und Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen. So habe sich nach Aussagen von Gewerkschaftssekretären der GdEÖ/vida die Zahl der zuständigen Personalabteilungen und Ansprechpartner vervielfacht und benötige nun einen höheren Arbeitsaufwand der Gewerkschaft als zuvor (0715).

²⁷⁵ Im Gegensatz zu Deutschland wurde in Österreich trotz anfänglicher Pläne keine Sondervermögensverwaltung für die Mehrkosten der Beamten eingeführt. Dies bedeutet heute einen Wettbewerbsvorteil der DB AG vor der ÖBB AG und ein großes Interesse der Gesellschaften der ÖBB AG am Abbau und Durchwechseln dieses kostenintensiveren Personals (0714).

9.2.6 Von der Gewerkschaft der Eisenbahner zur vida

Hatte der ÖGB bereits 1982 beschlossen sich umzustrukturieren, so kam erst 2002 durch eine Allianz aus fünf Gewerkschaften (Gewerkschaft der Gemeinbediensteten (GdG), der Gewerkschaft Handel, Transport und Verkehr (HTV), der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, persönlicher Dienst (HGPD), der Postgewerkschaft und der Eisenbahnergewerkschaft) mit Namen Infra dieser Prozess wieder in Bewegung.²⁷⁶ Nachdem auch diese Allianz zu keinerlei grundlegenden Veränderungen geführt hatte, entschlossen sich die drei Gewerkschaften HTV, HGPD und GdEÖ 2005 den Fusionsprozess in kleinerer Zusammensetzung fortzusetzen. Im Zuge einer schweren Krise des ÖGB im Jahr 2006 sahen diese drei Gewerkschaften die Chance für eine rasche Umsetzung ihrer Pläne gekommen und fusionierten über verschiedene vertikale Branchengrenzen hinweg am 6. Dezember 2006 zur knapp 155.000 mitgliederstarken Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida. Rudolf Kaske, bisheriger Vorsitzender der HGPD, wurde zum ersten Vorsitzenden der vida gewählt, Wilhelm Habertzettl, bisheriger Vorsitzender der GdEÖ, einer seiner zwei Stellvertreter. Die vida wurde in die drei Sektionen Verkehr, Soziale Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe sowie Private Dienstleistungen unterteilt.

Neben dem politischen Ziel, der Gründung einer Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft, zählten nach eigenen Angaben der neuen Gewerkschaft auch wirtschaftliche Faktoren. So mussten die beteiligten Gewerkschaften in den Jahren 1988 bis 2005 einen rapiden Mitgliederschwund beklagen.²⁷⁷

Mit der Fusion war nicht nur ein einfacher Zusammenschluss, sondern eine echte gewerkschaftliche Neugründung mit neuer Aufgabenteilung verbunden (0714), deren Organisationsentwicklung in Österreich weitestgehendes Neuland bedeutete. Das rasche Tempo von rund 16 Monaten, welches die be-

²⁷⁶ Der Gedanke einer möglichen Fusion war aus Angst vor der Fusion von Metallergewerkschaft und der Gewerkschaft der Privatangestellten, zweier großer Gewerkschaften zu einer Riesengewerkschaft, 2001 neu belebt worden. Zu Beginn ging es darum strategisch zusammen zu arbeiten, Synergien zu nutzen sowie die Bildung, Evidenz und EDV zusammenzulegen (0714).

²⁷⁷ Betrug die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder 1988 noch rund 115.000, wovon wiederum 66.000 als aktiv Beschäftigte galten, waren es 1998 nur mehr 103.000 und 57.000 aktive und Mitte 2005 lediglich noch 84.000 und 41.000 aktive Beschäftigte. In eigenen Prognosen gingen die Gewerkschaften von einem weiteren Mitgliederschwund auf ca. 70.000 bei 28.000 aktiv Beschäftigten im Jahr 2015 aus (vgl. vida 2007b: 6).

teiligten Gewerkschaften hierbei an den Tag legten, bedeutete in der Folge, dass weiche Prozesse, wie gender mainstreaming und Teamfindung zwar eingeleitet, jedoch aufgrund des starken Zeitdrucks sehr schnell abgeschlossen wurden.²⁷⁸ Sehen Vertreter der vida diesen Prozess dennoch als geglückt an, so gestehen sie selbstkritisch ein, dass bei der Neugründung der Gewerkschaft nicht ein einziges Mal die Mitglieder der Einzelgewerkschaften befragt wurden (0714). Die Reaktionen der Mitglieder auf die Gründung der vida fielen sehr unterschiedlich aus. In den ersten Reaktionen der Mitgliedern, Funktionäre und Angestellten wurde dieser Schritt durchaus begrüßt, während man sich erst allmählich der Problematiken dieses Prozesses bewusst wurde. Noch heute sorgt die beschleunigte Fusion zu einer Vielzahl von Schwierigkeiten, deren erforderliche Nachbearbeitung vielerlei Ressourcen beansprucht (0714).

Vom Dezember 2006 bis zum November 2007 stieg die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder auf 158.775 (vgl. vida 2007a: s.p.). Daher zeigt sich die Gewerkschaft stolz, den Mitgliederschwund des ÖGB-Krisenjahrs 2006 gestoppt zu haben.²⁷⁹ Die Eisenbahner der GdEÖ stellen auch heute noch zahlenmäßig die bedeutsamste Gruppe unter den Mitgliedern der vida dar. Machten sie zum Zeitpunkt der Gründung rund 50 Prozent der 155.000 Mitglieder aus, von denen sich wiederum 50 Prozent als Pensionisten im Ruhestand befanden, so gab es nach Angaben von Gewerkschaftssekretären 2007 bei allen österreichischen Bahnen zusammen noch ca. 45.000 aktive Eisenbahner. Diese dominieren weiterhin den ca. 54.000 aktive Mitglieder umfassenden Verkehrsbereich der vida (0714).

Die neue Gewerkschaft und ihr moderneres Auftreten werden jedoch von den einzelnen Mitgliedern und Bereichen durchaus unterschiedlich angenommen. Bei den Eisenbahnern ist eine deutliche Unzufriedenheit über ihre gesunkene Bedeutung im Rahmen des Zusammenschlusses bemerkbar. So beklagen viele von ihnen nun, lediglich einer von neun neu gebildeten Gewerkschaftsbereichen zu sein und dass durch die Namensänderung der familiäre Charakter der Eisenbahnergewerkschaft verloren gegangen sei. Auch die Reformen des

²⁷⁸ Die Gewerkschaft schätzt, dass ein Neugründungs-Projekt wie die vida anstatt der 16 Monate eigentlich drei bis vier Jahre Zeit benötigt hätte (vgl. vida 2007b: 7).

²⁷⁹ 2006 kam es durch die Veruntreuung von Geldern zu einer schweren Krise des ÖGB. Während es zu einer krisenbedingten Vorverlegung des anstehenden ÖGB-Bundeskongresses kam, zogen die drei Gewerkschaften zur allgemeinen Überraschung eine Neugründung der Dienstleistungsgewerkschaft vida nach nur achtzehnmonatiger Vorbereitungszeit vor.

Sektors selbst, die neuen Personalvertretungsstrukturen der ÖBB AG, verstärken den Unmut der Eisenbahner. Sie sehen einen Rückgang ihrer Betreuungsintensität, was vor allem Pensionisten dazu bringt, die vida/GdEÖ zu verlassen (0714).²⁸⁰ Verändert sich nach Einschätzungen von Vertretern der vida u.a. durch das anhaltende Auswechselln bisheriger Eisenbahner und die geringere Zahl an Neueinstellungen auch der Organisationsgrad der Eisenbahner, so zeigt sich die Neuwerbung von Mitgliedern heute als deutlich schwerer als zu Zeiten der öffentlichen Bahn und vor der Gewerkschaftsfusion.²⁸¹ Heute ist für die Organisation von Neueingestellten viel Werbung notwendig, da es der Gewerkschaft an einem ideologischen Zugang zur neuen Generation der Eisenbahner und an wirksamen Konzepten fehlt.

„[...] da kommen wir nicht mehr mit dem Werben nach, weil die Strukturen nicht mehr so sind wie früher und vor allem werden auch sehr viel Akademiker und auch eine ganz andere Unternehmensphilosophie auch in diese Holdingstruktur eingeführt, wo wir zum Teil ideologisch [...] nicht durchkommen und unsere früheren – also auch zum Teil unsere früheren Konzepte nicht stimmen, wie man da herangeht. [...] das verändert sich nicht radikal, [...] aber es ist schon zu bemerken, [...] da verändert sich was am Organisationsgrad“ (0714).

Der vida-Prozess, der sich auch an Fusionsprozessen anderer europäischer Gewerkschaften orientierte²⁸², war nach Einschätzungen von Vertretern der Gewerkschaft ein notwendiger Schritt, sei aber mit Sicherheit nicht die letzte Reform gewesen. Mit der vida habe man sich jedoch bereits auch für zukünftige Reformen des ÖGB positioniert. So vertrete die Gewerkschaft jetzt mit Ausnahme einzelner lokaler Verkehrsbetriebe, die aufgrund der in Österreich problematischen Trennung von Arbeitern und Angestellten in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten organisiert sind und mit der es eine gute Zusammenarbeit gebe, fast den gesamten Verkehrsbereich (0714).

²⁸⁰ Im Flugverkehrsbereich hingegen sind deutliche Mitgliederzuwächse und eine hohe Zufriedenheit über die größeren Strukturen für die Vertreter der vida wahrzunehmen. Mit der vida werde jetzt ein Abdecken des gesamten Flughafenbereichs durch eine Gewerkschaft und eine intensivere Betreuung mittels eines neu gegründeten Büros ermöglicht. Hier gehe, so Gewerkschaftsvertreter, das Konzept der vida auf und finde eine Professionalisierung bis hin zu politischer Positionierung, Internationalisierung und einem starken Auftritt statt (0714).

²⁸¹ Genauere Evaluierungen der Veränderungen des Organisationsgrads stehen noch aus (0714).

²⁸² Trotz der unterschiedlichen Dimensionen schaute die vida bei der Aufstellung ihrer Referate und Organisation auch auf die Modelle der deutschen ver.di, IG BCE oder Schweizer Unia (0714).

9.2.7 Die Politik der vida in Bezug auf die ÖBB AG

Während bereits die Politik der GdEÖ gegen eine weitere Liberalisierung und Privatisierung der österreichischen und europäischen Eisenbahnen zielte, knüpfte die Politik der vida mit ihrer Forderung nach einem Verbleib der ÖBB AG in öffentlicher Hand an die Forderungen der GdEÖ an. Die GdEÖ/vida stimmte nie programmatisch den Konzepten einer Reorganisation der ÖBB zu und betrieb dennoch zugleich eine sozialpartnerschaftlich-pragmatische Interessenvertretung. Aufgrund der negativen Auswirkungen der Reformen für die Beschäftigten sieht sie sich heute in ihren Vorbehalten gegen die Reformen bestätigt (0714).

Verkehrspolitisch zielt die vida auf eine Verwirklichung von Chancengleichheit zwischen den Verkehrsträgern, indem die externen Kosten des Verkehrs stärker berücksichtigt werden. Um die Attraktivität des Schienenverkehrs in Österreich zu steigern, empfiehlt die vida in Kooperation mit Verkehrsplanern und Umweltverbänden, ein neues Nahverkehrskonzept (Österreichticket und Taktverkehr), Qualitätssteigerungen und im SGV eine Umsetzung des Konzepts der Anschlussbahnen (staatlich unterstützte Gleisanschlüsse) sowie einen Erhalt des Stückgutverkehrs (0714).

Tarifpolitisch bemüht sich die GdEÖ/vida zusammen mit der Wirtschaftskammer, aus den beiden Kollektivverträgen für ÖBB AG und den 17 Privatbahnen (Stand: 2007) die ihren Sitz in Österreich haben, einen einheitlichen sektorspezifischen Kollektivvertrag für alle Eisenbahner zu erreichen und eine Art FLTV herzustellen. Diese Bestrebungen waren jedoch bislang nicht erfolgreich. Zwar sind sowohl in- wie (an Bedeutung gewinnende) ausländische private EVU kollektivvertraglich gebunden, doch führten Konzessionen des Kollektivvertrages für regionale und saisonale Privatbahnen durch die Liberalisierung des Schienenverkehrsmarktes in der Vergangenheit zu Missbrauch und Dumping beim Wechsel regionaler und ausländischer Bahnen auf den österreichischen Gesamtmarkt (vgl. Atzmüller/Hermann 2004b: 55f). Daher soll fortan das Kriterium der fehlenden Hauptnetzanbindung an derartige Begünstigungen geknüpft werden.

Mit einiger Skepsis verfolgen Vertreter der vida die deutschen Modelle der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Gewerkschaften in den Kooperationen mobifair und Allianz pro Schiene. Zwar werde die professionelle institutionelle Lobbyarbeit der Allianz pro Schiene mit Interesse verfolgt, doch seien derartige

Kooperationen in Österreich aufgrund der philosophischen Grundüberzeugungen und ideologischen Barrieren zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite undenkbar (0714). Daher orientiert sich die *vida*, ähnlich der deutschen *ver.di* an einer verstärkten Zusammenarbeit mit Akteuren der Zivilgesellschaft und Sozialforen, wie *attac*, dem Verkehrsclub Österreich oder Amnesty International. Ziel einer solchen Zusammenarbeit ist hierbei die Sicherung öffentlicher Dienstleistungen (Stopp-GATS-Kampagne) und eine Korrektur des Images der roten sozialdemokratisch geprägten Eisenbahnergewerkschaft (0714).

Während sich bereits die internationale Politik der GdEÖ in ITF und ETF als weit fortgeschritten und engagiert auszeichnete, versucht die Gewerkschaft heute auch, das Niveau der anderen Branchen innerhalb der *vida* stärker zu europäisieren und zu internationalisieren. Von 1999 bis 2009 stellte die GdEÖ/*vida* mit Wilhelm Haberzettl den Präsidenten der ETF und warb um stärkere Ressourcen für die internationale Arbeit. Zudem beteiligt sie sich aktiv an der gewerkschaftlichen Arbeit innerhalb der Europäischen Eisenbahnagentur. Liegen die Positionen der deutschen und österreichischen Bahngewerkschaften bezüglich der transnationalen Bahnpolitik beider Länder und in punkto Privatisierung und Liberalisierung zum Teil noch weit auseinander, so funktioniert nach Angaben österreichischer Gewerkschaftler die Zusammenarbeit aufgrund der sprachlichen und kulturellen Nähe weitgehend reibungslos (0714).

9.2.8 Zukunftsaussichten der ÖBB AG

Nach Ansicht von Vertretern der *vida* sehen sich die ÖBB AG als größte Bahn des strategischen Transitlandes Österreichs angesichts der Expansionsstrategie der DB AG wettbewerbspolitisch unter Druck gesetzt, eine Minderheitskooperation mit der DB AG im kombinierten Verkehr einzugehen (vgl. auch der Standard 2008: s.p.) und mithilfe von Low-Cost-Anbietern (vom Overhead losgelöste Gesellschaften) im Preiswettbewerb mitzuhalten. Andererseits wurde die ÖBB AG hierdurch animiert, eine eigene Logistik- und Expansionsstrategie in Mittel- und Osteuropa²⁸³ voranzutreiben (0714).

Während der ehemalige Vizekanzler Molterer (ÖVP) Anfang 2008 noch öffentlich einen Einstieg privater Investoren in die Bereiche Güter- und Perso-

²⁸³ Die internationale (Allianz-)Strategie der ÖBB AG umfasst zahlreiche (strategische) Kooperationen wie beispielsweise mit der DB AG, der Tochter der italienischen Staatsbahn Trenitalia oder der SBB AG im grenzüberschreitenden Schienengüterverkehr zur Harmonisierung der Betriebskonzepte und Kostenreduktion (vgl. Lahounik 2004: 19).

nenverkehr „je früher, desto besser“ „willkommen“ hieß (Die Presse 2008a: s.p., Die Presse 2008b: s.p.), lehnte der Koalitionspartner mit Infrastrukturminister Faymann (SPÖ) eine Privatisierung der ÖBB AG in der vergangenen Legislativperiode ab (vgl. Die Presse 2008c: s.p.). Dennoch beeinträchtigt die Diskussion um eine Kapitalprivatisierung der DB AG und eine fortschreitende EU-Liberalisierung auch die Diskussionen um die weitere Entwicklung der ÖBB AG.²⁸⁴

Setzt sich der Vorstandschef der ÖBB AG und zugleich Vizepräsident der CER, Peter Klugar, für eine Fortsetzung der europäischen Liberalisierungspolitik im Schienenverkehrssektor ein (vgl. Südtirol Online 2009: s.p.), so hält die *vida* wenig von dieser Politik. Zugleich betrachtet der stellvertretende Vorsitzende Haberzettl die unter der ÖVP/FPÖ-Regierung eingeleitete Reform der ÖBB AG als misslungen und gescheitert. Das Regierungsabkommen der zweiten Großen Koalition aus SPÖ und ÖVP stellte daher aus seiner Sicht ein Mittel zur „Beseitigung der Schnittstellenproblematik zwischen der ÖBB Infrastruktur Bau AG und Betrieb AG“ dar (*vida* 2008e: s.p.).

Die am 16. Juni 2009 durch das neue ÖBB-Strukturgesetz zur Flexibilisierung der Unternehmensstruktur vom Nationalrat beschlossene erneute Reform der Konzernstruktur der ÖBB AG sieht nun mit der Verschmelzung der ÖBB-Infrastruktur Bau AG und der ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG eine Holding aus drei statt vier operativen Leitgesellschaften (Infrastruktur AG, Personenverkehr AG und Rail Cargo) und eine weitaus geringere gesetzliche Regelung der Unternehmensbereiche vor als bisher. Dies solle, laut dem österreichischen Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, das Unternehmen wettbewerbsfähiger machen als bisher (vgl. UG *vida* 2009: s.p., Eurailpress 2009: s.p.).

Darüber hinaus sollte Ende 2009 „die Zuordnung der Bereiche Verschub, Traktion und TS [Technische Services, Einschub d. A.] kostenoptimal und wettbewerbsneutral gelöst“ und eine, aus Sicht Haberzettls, „bereits seit Jahren schwelende sinnlose Diskussion endlich beendet“ werden. Wichtig sei dabei jedoch, dass es nicht zu einer „Auftrennung der einzelnen Unternehmungen und eine Zuteilung der dort Beschäftigten an die verschiedenen Absatzberei-

²⁸⁴ Im Mai 2010 startete die *vida* und der Betriebsrat der ÖBB AG unter dem Titel „Unsere Bahn muss rot weiß rot bleiben“ eine Kampagne gegen den Verkauf der ÖBB und öffentliche Diffamierung von Beschäftigten der ÖBB AG (vgl. *vida* 2010).

che“ komme, die neue Kosten verursache und einen Verlust an Synergien bedeute (vida 2008e: s.p.).

Vormaligen Wünschen der ÖVP, den Bahnbau auszugliedern und privat kooperieren zu lassen oder gar bei der geplanten „Zuschneidung von Verschub, Traktion und TS“ Unternehmensteile abzutrennen und zu privatisieren, lehnte Haberzettl jedoch ebenso ab, wie eine teilweise oder gänzliche Privatisierung der lukrativen Güterverkehrssparte der ÖBB AG. Eine Teilprivatisierung der ÖBB-Cargo würde nach Ansicht Haberzettls negative Folgen für alle anderen Bereiche der ÖBB AG haben (steigende Kosten für den Bund und Fahrpreise für die Kunden sowie ein schlechteres Angebot) (vida 2008e: s.p.) (vgl. vida 2008b: s.p.):

„Ich halte deshalb die gesamte Privatisierungsdiskussion – wenn sie auch vehement zu führen ist – für völlig überflüssig und einfach nur dumm“, so Haberzettl (vida 2008e: s.p.).

Doch die finanziellen Engpässe der ÖBB AG, ausgelöst durch Spekulationsverluste und die 2008 beginnende internationale Wirtschaftskrise, ließen die Diskussionen um die Zukunft der ÖBB AG bislang nicht enden. So gestand der Vorstand der ÖBB AG Ende 2008 ein, „sich auf den Kapitalmärkten mit »risikanten Spekulationsgeschäften« verhoben zu haben“ und „tätigte bisher Rückstellungen zur Abdeckung des erwarteten Schadens in Höhe von 438 Millionen Euro“ (Wolf 2009a: s.p.). Dass die hohen Spekulationsverluste der ÖBB AG zu massiven Einsparungen beim Personal führen sollen, betrachtet die vida als „Kriegserklärung“ an die Belegschaftsvertretung (vida 2008a: s.p.). Die Österreichische Bundesregierung könnte sich nun gezwungen sehen, aufgrund der umfangreichen Neuverschuldung und Spekulationsverluste der ÖBB AG einen Teilverkauf der ÖBB-Cargo zu beschließen. Für die Gewerkschaft vida würde es unter diesen Bedingungen schwer sein, ihre um Arbeitsplätze fürchtenden Mitglieder und Betriebsräte zu Arbeitskampfmaßnahmen zu bewegen.

Zudem scheint sich die ÖBB AG mit ihrer Übernahme der Güterverkehrssparte der ungarischen Staatsbahn MÁV (MÁV-Cargo) für umgerechnet 445 Millionen Euro (so Zahlen in Die Presse 2008d: s.p.) übernommen zu haben. Darüber hinaus drohen der ÖBB AG in der Vergangenheit abgeschlossene so genannte Cross-Border-Leasing-Verträge, durch die Teile der Immobilien und des Fuhrparks verkauft und zurückgeleast wurden, in der Finanzkrise die finanziellen Probleme zu verstärken (vgl. KAKTUS 2008: s.p.).

Vor dem Hintergrund der weltweiten Wirtschaftskrise beschloss die Österreichische Bundesregierung in ihrem Konjunkturpaket I von 2009 bis 2012 verstärkt in die Schienenverkehrsinfrastruktur zu investieren. Von den geplanten 700 Millionen Euro müssen die ÖBB AG jedoch 610 Millionen Euro selbst erwirtschaften. Dies könnte eine massive Neuverschuldung der ÖBB AG bedeuten. Aus internen Papieren der Gewerkschaft *vida* geht hervor, dass die Gewerkschaft indes durch die, aus ihrer Sicht noch unzureichenden Investitionen, nur mit einer leichten Zunahme um ca. 1.700 Beschäftigte rechnet (vgl. *vida* 2009/2008d: s.p.).

9.2.9 Perspektiven aus Gewerkschaftssicht

Während Beschäftigte neuer EVU nur zu einem kleinem Teil (ca. 1/10) die bedrohlichen gewerkschaftlichen Mitgliederverluste der *vida* im Bereich der ÖBB AG kompensieren können, verzeichnet die Gewerkschaft vor allem in nicht-bahnaffinen Bereichen wie der Zivilluftfahrt einen deutlich Zugewinn an Mitgliedern. Dort gehen die Prognosen der *vida* von einem Potential von ca. 1.000 neuen Mitgliedern pro Jahr aus (0714). Auch muss sich die Gewerkschaft heute zahlreichen Problemen („*Kinderkrankheiten*“ (0714)) stellen, die auch durch die Strukturen des ÖGB und der österreichischen Gewerkschaften bedingt sind. Da es angesichts der in Frage gestellten traditionellen Sozialpartnerschaft bislang an neuen gewerkschaftspolitischen Strategien fehlt, hält die Diskussion um eine gewerkschaftliche Neuausrichtung weiter an (0714). Doch wenn Horaczek bezüglich des Konflikts der schwarz-blauen Regierung mit dem ÖGB zur Pensionsreform 2003 oder der Eisenbahnergewerkschaft zur zweiten Bahnreform „einen kurzfristigen Ausbruch aus der sozialpartnerschaftlich geprägten Konsensdemokratie“ konstatiert, so stellt dies aus ihrer Sicht keinen endgültigen Bruch und „Beginn einer Konfliktdemokratie“, sondern Teil eines langjährigen Veränderungsprozesses dar (Horaczek 2007: 150).

Mit der unternehmerischen Neuausrichtung der ÖBB AG und dem zunehmenden Wettbewerb steht die *vida* vor einer Vielzahl von Aufgaben. So bemüht sich die Gewerkschaft seit der Übernahme der ungarischen MÁV-Cargo darum, dass deren ungarische Mitarbeiter eine Gleichbehandlung im Unternehmen erhalten. Zudem sind die Gewerkschaften durch diese Expansion der ÖBB AG nun in der Lage, einen Europäischen Betriebsrat einzufordern. Gleichzeitig befürchtet die Gewerkschaft eine Zunahme des Ausschreibungswettbewerbs in Österreich und somit einen steigenden Druck auf die Arbeitsbedingungen.

Da die vinda bislang eine strategische Neuausrichtung auf Global Unions ablehnt, setzt sie sich im Bereich des Schienenverkehrs für eine Stärkung der internationalen Dachverbände ETF und ITF ein. Dennoch stößt auch sie in Bezug auf ihre personellen Kapazitäten an Grenzen. So gab ihr Vize-Vorsitzender Habertzettl 2009 seinen langjährigen Posten als Präsident der ETF mit der Begründung auf, in den kommenden Jahren seine gesamte Kraft für die Arbeit der vinda und die ÖBB AG verwenden zu müssen (vgl. vinda 2008e: s.p.).

9.2.10 Parallelen und Unterschiede der Auswirkungen von Liberalisierung und Privatisierung der ÖBB auf die Gewerkschaften zur Deutschen Bahn

Sowohl die Reform und Privatisierung der deutschen als auch der österreichischen Bahnen fanden in einem mehrgliedrigen Prozess statt. Jedoch erforderte der Beitritt Österreichs zur EU eine zügige Umsetzung struktureller Vorgaben zur Liberalisierung des Marktes. Erst im Zuge der zweiten Bahnreform kam es nach der formellen Privatisierung zu einer umfassenden Strukturreform der ÖBB AG. Wiesen sowohl österreichische als auch deutsche Gewerkschaften auf die Gefahren eines Verlustes der betrieblichen Einheit und die hiermit verbundenen Kosten und Synergieverluste im System Bahn sowie wettbewerbspolitische Nachteile hin, so bewerteten sie den Privatisierungs- und Liberalisierungsprozess zum Teil sehr unterschiedlich. Entgegen dem deutschen Beispiel entschied sich die österreichische Regierung, die Opposition und Bahngewerkschaft nicht in die zweite Stufe des Prozesses einzubeziehen. Daher verweigerte die GdEÖ ihre Zustimmung zur Reorganisation der Bahn und bezog eine klare Position gegen Liberalisierungen und Privatisierungen. Es kam zur Eskalation zwischen Regierung und Gewerkschaft. Trotz weit reichender Differenzen in der Personal-, Pensions- und Unternehmenspolitik setzte die GdEÖ ihre zuvor gepflegte sozialpartnerschaftlich-pragmatische Politik anschließend fort. Daher ähneln die Auswirkungen des Reformprozesses auf die Beschäftigten dem des deutschen Rationalisierungsprozesses. In beiden Fällen konnten die Gewerkschaften weder einen umfangreichen Stellenabbau noch Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen verhindern oder den sonderrechtlichen (Beamten-) Status für zukünftige Arbeitnehmer aufrechterhalten. Zugleich stellten sie einen sozialverträglichen Personalabbau und eine weitgehende Sicherung sozialer Errungenschaften für die Beschäftigten der ehemaligen öffentlichen Unternehmen sicher.

Im Gegensatz zu den deutschen Gewerkschaften, deren Personalvertretungsbestimmungen sich im Zuge der formellen Privatisierung änderten, konnten die Arbeitnehmervertreter der ÖBB AG erst Mitte der neunziger Jahre diesbezüglich von einer gesetzlichen Grundlage profitieren. Zuvor oblag es allein der Verhandlungsmacht der Gewerkschaft, Eingeständnisse der Arbeitgeberseite zu erstreiten. Zwar gelang es der GdEÖ mittels umfangreicher Arbeitsk Kampfmaßnahmen, eine Änderung des Dienstrechts zu beeinflussen sowie eine Aufhebung des mitbestimmungspflichtigen Kündigungsschutzes zu verhindern. Doch scheiterten ihre Bemühungen, die Reform des Arbeitsrechts und der Unternehmensstrukturen abzuwenden oder ähnlich der deutschen Bahngewerkschaften mitzugestalten. Darüber hinaus verhinderte die Art und Weise der politischen Reformen, dass auch die GdEÖ Sonderbestimmungen bezüglich der Zahl an Freistellungen verhandeln und die negativen Auswirkungen dieser Strukturreform auf ihre bis dahin breite Repräsentanz in der Fläche abwenden konnte. Sowohl die Bereitschaft zur als auch der Grad gewerkschaftlicher Organisation sank in beiden Ländern reformbedingt.

Aufgrund des spezifischen österreichischen Systems hatten die GdEÖ entgegen den deutschen Bahngewerkschaften die Möglichkeit, ohne gewerkschaftliche Konkurrenz tarifpolitische Verhandlungen auszugestalten. Dennoch vermochte sie es bis heute ebenfalls nicht, einen einheitlichen und branchenweiten Kollektivvertrag durchzusetzen. Sowohl Sonderregelungen für Privatbahnen als auch das Eingeständnis unterschiedlicher Tarifstrukturen für alte und neue ÖBBler im Zuge der Reformen sorgen ähnlich wie im deutschen Beispiel für eine Zwei-Klassen-Struktur und ein Lohngefälle zwischen den alten ÖBBlern und sonstigen Eisenbahnern. Dennoch fällt die Differenzierung damit weitaus geringer aus als im Beispiel der Tarife der DB AG und einzelnen deutschen NE-Bahnen.

Entgegen der DB AG fehlt es der ÖBB AG mit ihrer Dienstleistungstochter an den finanziellen und somit für die Einzelunternehmen attraktiven Möglichkeiten, ähnlich dem deutschen Modell überzählige Mitarbeiter innerhalb und außerhalb des Konzerns weiterzuvermitteln. Stattdessen bewirkt der privatisierungsbedingte Zwang zu Rationalisierungen den Trend, kostenintensive und ältere Beschäftigte aus den Unternehmen zu verdrängen. Zugleich gelang es der GdEÖ, eine unternehmenseigene Zeitarbeitsfirma, die den Trend zum Personalabbau weiter verstärkt hätte, zu verhindern.

Die Trennung der einzelnen Unternehmensbereiche bewirkte sowohl bei der ÖBB AG als auch DB AG einen Verlust an Zusammengehörigkeitsgefühl der Beschäftigten und Gewerkschaftsmitglieder. Gleichzeitig führten Umstrukturierungen und Änderungen der Branchengrenzen im Österreichischen Gewerkschaftsbund zum Verlust gewerkschaftlicher Zuständigkeiten zulasten der GdEÖ. Das österreichische System (Pflichtmitgliedschaft der Gewerkschaften und jedes einzelnen Mitglieds im ÖGB als auch der Unternehmen in der Wirtschaftskammer) verhinderten jedoch hierbei, dass es wie in Deutschland zu zwischengewerkschaftlichen Organisationskonflikten kam.

Überalterung, rationalisierungsbedingter Mitgliederschwund, tarifpolitischer Mehraufwand (wie bei den deutschen Bahngewerkschaften) und notwendige Strukturreformen im österreichischen Gewerkschaftssystem führten zu einer zügigen gewerkschaftlichen Neugründung und vertikalen Fusion. Entgegen dem deutschen Bahngewerkschaften, die auf ihre (sektorale) Eigenständigkeit und eine mitgliedernahe Interessenvertretung zielen und daher Zusammenschlüsse oder Kooperationen außerhalb ihres klassischen Organisationsgebietes ablehnen, profitiert die GdEÖ heute durch die Bündelung des Verkehrsbereichs von Mitgliederzuwächsen in nicht-bahnaffinen Sektoren der *vida*. Zugleich muss sie aber mit wachsender Unzufriedenheit und Austritten passiver Gewerkschaftsmitglieder umgehen.

Initiierten die deutschen Bahngewerkschaften zusammen mit der Arbeitgeberseite gemeinsame Interessenverbände, um einem Verlust an politischen Einfluss entgegenzutreten, so verhindert die strikte österreichische Klassentrennung bei gleichzeitiger Sozialpartnerschaft derartige Vorgehensweisen der *vida*. Ähnlich der großen DGB-Gewerkschaften setzt die *vida* vielmehr auf eine engere Zusammenarbeit mit Kräften der Zivilgesellschaft und die Entwicklung alternativer Verkehrskonzepte. Einer Zusammenarbeit mit Umwelt- und Verkehrsverbänden sind Gewerkschaften beider Seiten nicht abgeneigt.

Perspektivisch sehen sich sowohl österreichische als auch deutsche Gewerkschaften großen Herausforderungen gegenüber. Beide müssen einerseits Antworten auf die liberalisierungsbedingte Entgrenzung tarifvertraglicher Strukturen und andererseits auf die privatisierungsbedingte Belastungen ihrer Mitglieder finden, um einem gewerkschaftlichen Bedeutungsverlust entgegenzutreten zu können. Sowohl die österreichische als auch deutsche Gewerkschaften setzen

hierbei auf eine Internationalisierung und Vorteile einer euro-strukturierten Betriebspolitik.

Somit verhindern, ähnlich wie bei anderen europäischen Privatisierungsprozessen im Eisenbahnbereich, zahlreiche systemische Unterschiede eine direkte Gegenüberstellung der Auswirkungen von deutscher und österreichischer Bahnprivatisierungen. Jedoch sind deutliche Parallelen und Unterschiede erkennbar. Trotz des konfrontativen Kurses der GdEÖ zur Bahnreform konnte die Eisenbahngewerkschaft die Privatisierung und Zergliederung der ÖBB nicht verhindern. Dennoch gelang es ihr, durch die Neugründung der vda die einst starke Position der Arbeitnehmerschaft im öffentlichen Eisenbahnsektor weitgehend zu erhalten.

9.3 Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften in anderen Sektoren am Beispiel der Deutschen Post

Wie die Bahnreform fand auch die Reform der Deutschen Bundespost in einem mehrgliedrigen Prozess statt. Am Beginn dieses bereits vor der Bahnreform eingeleiteten Prozesses stand eine Deregulierung und Trennung des Unternehmens, dann erst in einem zweiten Schritt die Liberalisierung des Sektors und eine formelle Privatisierung der drei Folgeunternehmen Post, Telekom und Postbank (siehe Anhang 5). Wehrte sich die allein zuständige Deutsche Postgewerkschaft (DPG) von Anbeginn der Reformen an gegen die Privatisierung der Post, so versuchte sie zugleich einen Einfluss auf die von ihr abgelehnte Gesetzgebung auszuüben. Im Folgenden sollen nun näher Parallelen und sektorale Unterschiede bei der Privatisierung der Post und Telekommunikation zu den Auswirkungen der deutschen Bahnprivatisierung auf die Gewerkschaften aufgezeigt werden.²⁸⁵

9.3.1 Die Postreformen und die Novellierung des Postpersonalgesetzes

Ging der Reform der bundesdeutschen Post zunächst Entscheidungen der EU zur Deregulierung der Post- und Telekommunikationsmärkte voraus, bestand der erste Schritt zu einer Privatisierung der Deutschen Bundespost 1985 in der Einrichtung der Regierungskommission Fernmeldewesen. Die Vorschläge der Regierungskommission mündeten (ähnlich der Regierungskommission Bundesbahn) schließlich 1989 in einer ersten Reform der Post. Demnach wurde die Bundespost in die drei selbständigen Unternehmen Post, Telekom und Postbank aufgespalten (vgl. Bieling 2008: 542). Zugleich erfolgte die gewinnwirtschaftliche Ausrichtung dieser Unternehmen, die Trennung politisch-hoheitlicher von betrieblich-unternehmerischen Bereichen sowie der Einrichtung einer neuen Regulierungsinstanz, dem Bundesminister für Post- und Telekommunikationswesen (vgl. Wolf 2007: 4).

Beflügelt vom Zusammenbruch der sozialistischen Systemkonkurrenten und getrieben von den Finanzproblemen, die durch die notwendige Modernisierung der ostdeutschen Infrastruktur offenkundig wurden, begann 1991 die Debatte um eine zweite Reform der Nachfolgeunternehmen der Bundespost. Drängte

²⁸⁵ Konzentriert sich dieses Beispiel im Wesentlichen auf die ehemals staatsmonopolistischen Bereiche Postdienste und Telekommunikation, bleiben die Auswirkungen auf den Bereich der nie staatsmonopolistischen Bankgeschäfte unberücksichtigt.

die fortschreitende Liberalisierung des EG-Binnenmarktes auch in diesen Sektor, so einigte sich die Bundesregierung aus CDU/CSU und FDP Mitte 1994 mit der SPD unter ihrem Bundesvorsitzenden Rudolf Scharping – gegen den erklärten Widerstand der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) – auf die zweite Postreform und das Postneuordnungsgesetz (PTNeuOG), das Anfang 1995 in Kraft traten.

„Die Abstimmung mit der SPD erfolgte mit Blick auf eine notwendige Änderung des Art. 87 des Grundgesetzes, durch die das leistungsstaatliche Konzept des Verwaltungsmonopols durch die Grundsätze einer privatwirtschaftlich-wettbewerbsorientierten Infrastrukturpolitik ersetzt wurde“ (Bieling 2008: 543).

Gleichsam wurden Post, Telekom und Postbank formell privatisiert und in Aktiengesellschaften umgewandelt. Bereits wenige Zeit später erfolgte 1996 im Zuge einer Werbekampagne für so genannte Volksaktien an der Börse die teilweise materielle Privatisierung der Deutschen Telekom AG. Weitere Aktienverkäufe reduzierten in den Jahren 1999 und 2000 den Bestand an Anteilen in Staatshand.²⁸⁶ Im Jahr 2000 folgte daraufhin die teilweise materielle Privatisierung der Deutschen Post AG an der Börse.²⁸⁷

Als weiterer Bestandteil der zweiten Postreform hatte die Bundesregierung mit der Novellierung des Postpersonalrechtgesetzes (PostPersRG) 1994 für eine größere Flexibilisierung der Beschäftigten gesorgt, um die Nachfolgeunternehmen der Bundespost im zukünftigen Wettbewerb zu stärken. Die Novellierung ermöglichte sowohl Zwangszuweisung der Beamten als auch eine spätere Anhebung der Arbeitszeit der Postbeamten ohne Lohnausgleich von 38,5 auf fortan 41 Stunden (vgl. Wolf 2007: 9).²⁸⁸

9.3.2 Postreform, europäische Liberalisierung und Expansionspolitik

Mit der dritten Postreform von 1998 folgte die Umsetzung der 1997 beschlossenen europäischen Liberalisierungsbestimmungen des Sektors, in deren Folge

²⁸⁶ „Ende 2006 verfügte der Bund direkt nur noch über 16,9 % und indirekt, d. h. über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), nur noch über 14,8 % der Unternehmensanteile“ (Bieling 2008: 544).

²⁸⁷ 2005 gab der Bund seine Mehrheitsbeteiligung an der Deutschen Post AG auf und hält nur mehr 30,5 Prozent der Anteile durch die KfW (Bieling 2008: 544 nach Angaben des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) 2007: 7).

²⁸⁸ Wolf betont, dass die Anhebung der Arbeitszeit der Post AG in den Folgejahren regelmäßig 100 Millionen Euro zusätzlichen Gewinn bescherte (vgl. Wolf 2007: 9).

zahlreiche neue Anbieter auf den deutschen Post-Markt drängten und den deutschen Markt zum wettbewerbsintensivsten in Europa machten (vgl. Brandt u.a. 2007a: 267). Mit der dritten Postreform war auch eine Aufhebung des bisherigen Briefmonopols der Deutschen Post Anfang 2008 verbunden, während in den meisten anderen europäischen Ländern eine Aufhebung erst im Jahr 2011, bzw. 2013 in Kraft tritt. Die Wettbewerbs- und Aufgabenregulierung des Postministeriums wurde 1998 in die autonome Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post (RegTP) ausgelagert und 2005 der Bundesnetzagentur (BNetzA) übertragen.²⁸⁹ „Die Bundesnetzagentur konnte den Liberalisierungsprozess zwar verstetigen und die Marktdominanz der ehemaligen Monopolunternehmen aufweichen, nicht aber durchbrechen“ (Bieling 2008: 544). Sowohl Post AG als auch Telekom AG nutzen ihre starke Position am Markt um sich unternehmenspolitisch zu internationalisieren und von ihrem Einstieg in die liberalisierten europäischen und globalen Märkte zu profitieren. Die Post AG änderte 2005 ihren Namen in Deutsche Post World Net (DPWN) und kaufte als neuer Global Player angesehene Logistikunternehmen wie DHL, Danzas oder Exel. Hierdurch veränderte sich auch die Struktur ihres Mitarbeiterbestands. So waren 2007 von den weltweit insgesamt 536.000 Mitarbeitern lediglich noch ca. 40 Prozent in Deutschland beschäftigt (vgl. Bieling 2008: 544 nach Zahlen der Deutschen Post World Net 2007). Auch die Deutsche Telekom erzielte 2007 über die Hälfte ihrer Unternehmenserlöse im Ausland (vgl. Bieling 2008: 544 nach Angaben der Deutschen Telekom).

9.3.3 Auswirkungen der Postreformen auf die Beschäftigten der Branche

„Wenn die Privatisierung durch den Gesetzgeber der erste Schritt ist, so ist der Börsengang und die Folgen des Börsengangs der entscheidende zweite Schritt, der sich insbesondere direkt auf die Beschäftigungssituation auswirkt, denn mit dem Hinweiß, wir müssen uns im Wettbewerb stellen, wir müssen die Kosten senken, wird ausgegliedert, die Unternehmensbereiche filetiert, bis dahin teilweise vorbildliche Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse vernichtet“ (Wolf 2007: 10).

Lag die Zahl der Beschäftigten bei der Deutschen Bundespost in den 80er Jahren im Bereich der Postdienste noch bei knapp 400.000 Mitarbeitern, so sank im Zuge der Reformen ihre Zahl in den 90er Jahren auf nur mehr 260.000 im

²⁸⁹ Die BNetzA reguliert neben Post- und Telekommunikationsmarkt auch den Strom- und Gasmarkt sowie den Eisenbahnverkehrsmarkt.

Jahr 1998. Ab dem Jahr 2000 „sorgten außerdem organisatorische und tarifpolitische Maßnahmen für den Abbau von Arbeitsplätzen“ (Brandt u.a. 2007a: 268). So kam es zu einer Verdichtung von Arbeit und Auftragsvergaben an Subunternehmer.²⁹⁰ Erst durch einen Beschäftigungszuwachs mittels Firmenübernahmen im Ausland konnte die Deutsche Post AG ihre Beschäftigtenzahl bis 2006 wieder auf über 520.000 steigern, während die Zahl der in Deutschland Beschäftigten weiter sank. Gleichzeitig sank auch der Anteil der Beamten bei der Post AG von vormals 50 auf 12 Prozent (vgl. ebd.: 268).

Trotz zahlreicher Umstrukturierungen der Unternehmen konnte bei Post und Telekom in punkto Flächentarifverträge ein weitgehende Sicherung der Einkommen und des Rechtsstandes der langjährigen Beschäftigten erreicht werden. Hierzu war jedoch 1995 ein massiver Arbeitskampf erforderlich, um die Unternehmensführung zu einem Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen zu verpflichten. Mitte 2003 ergänzten die Deutsche Post AG und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di diesen Beschäftigungspakt um eine Begrenzung der Fremdvergabe und verlängerten ihn zunächst bis 2008, sowie 2006 bis Ende 2009. Aufgrund der Kündigungsbeschränkungen wurde der „massive Beschäftigungsabbau [...] ausschließlich über natürliche Fluktuation sowie die extensive Nutzung von Frühpensionierungen, Altersteilzeit, Abfindungsverträgen und andere Maßnahmen organisiert“. Im Gegenzug zeigten sich die Gewerkschaften zu substanziellen Zugeständnissen bereit und gestanden eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu (ebd.: 269f).

Dennoch etablierte die Post AG mit ihrem 2001 abgeschlossenen Rahmentarifvertrag und dem hiermit verbundenen neuen Entlohnungs- und Eingruppierungssystemen eine Zwei-Klassen-Tarifstruktur, mit deutlich schlechterem Entgeltniveau von bis zu 30 Prozent geringeren Löhnen für die neu eingestellten Mitarbeiter (vgl. ebd.: 270).

Die Deutsche Telekom AG ging sogar so weit, dass sie 2007 rund 55.000 Beschäftigte in drei Servicegesellschaften ausgründete, die dortigen Einstiegsgehälter um 6,5 Prozent senkte und die Wochenarbeitszeit von 35 auf 38 Stunden verlängerte. Duttine sieht die Motive für diese Auslagerung nicht in einer Verbesserung des Kundenservices, sondern im Druck privater Anteilseigner,

²⁹⁰ Mittlerweile arbeiten nach Angaben der Bundesnetzagentur über 1.800 Subunternehmer für die Deutsche Post (vgl. Brandt u.a. 2007a: 269).

die Unternehmensgewinne zu steigern (vgl. Duttine 2008a:295)²⁹¹. Andere Privatisierungsgegner verweisen darauf, dass das Beispiel der Telekom zeige, wie bereits ein privater Investor mit einem geringen Aktienanteil zu antigerwerkschaftlicher und arbeitnehmerunfreundlicher Unternehmenspolitik führen könne (0720). Wolf beklagt zudem, „dass die Manager in den Postnachfolgeunternehmen nicht mehr für mehr Beschäftigung sorgen, sondern Personalüberhänge produzieren und Menschen auf betriebliche Abstellgleise schieben, um damit wiederum Druck auf die Beschäftigten und ihre Gewerkschaft ausüben zu können“ (Wolf 2007: 8). Zeitgleich hätten sich die Bezüge der Vorstandsmitglieder der Post AG in den Jahren 1995 bis 2007 drastisch erhöht.²⁹² Eine Verbitterung der Beschäftigten war die Folge.

Warnte die DPG im Vorfeld der zweiten Postreform davor, dass der Staat mit einer Privatisierung auch auf die Möglichkeit verzichte, „direkte Wirtschaftspolitik im Interesse des Ganzen zu betreiben“ und somit als Arbeitgeber Schutz- und Arbeitsstandards vorzugeben, Mitbestimmungsrechte und Tarifautonomie zu ermöglichen, die auch auf andere Wirtschaftsbereichen ausstrahlen könnten (ebd.: 7), so sorgten Deregulierung, Liberalisierung und Privatisierung nun dafür, dass es zu einer breiten Absenkung dieser Standards in den Branchen kam.

Wurden bei der Deutschen Telekom nach Angaben von Wolf seit der Privatisierung rund 120.000 Arbeitsplätze abgebaut, so konnten Wettbewerber des Unternehmens mit 60.000 Arbeitsplätzen davon lediglich die Hälfte kompensieren (vgl. ebd.: 6). Bei der Post wurden laut Bundesnetzagentur allein in den Jahren 1999 bis 2004 im lizenzierten Bereich 28.908 Vollzeit Arbeitsplätze abgebaut, wohingegen bei den Wettbewerbern der Post rechnerisch lediglich 16.760 neue Vollzeit Arbeitsplätze entstanden. In der Realität bedeutete diese Umschichtung laut Wolf jedoch vor allem ein Schrumpfen regulärer Vollzeit Arbeitsplätze zugunsten einer Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse

²⁹¹ Der „aggressive Kurs der Unternehmensleitung“ der Telekom AG 2007 wurde laut Duttine durch die Vorgaben des neuen Anteilseigners, dem Private Equity-Unternehmen Blackstone, gesteuert, während der Bund als Anteilseigner auf eine Einflussnahme verzichtete (vgl. Duttine 2008a: 295).

²⁹² Verdienten die Vorstandsmitglieder der neugegründeten Post AG 1995 jährlich durchschnittlich noch 390.000 EUR, so waren es nach Aussagen von Wolf im Jahr 2007 bereits 1,5 Millionen (bzw. mit Aktienoptionen 1,9 Millionen) Euro (vgl. Wolf 2007: 8).

(vgl. ebd.: 6f).²⁹³ Eine von den Befürwortern der europaweiten Liberalisierung der Post vorhergesagte Kompensation der Arbeitsplätze fand somit nicht statt.

Gibt es bei der Post AG und der Telekom AG eine Reihe stark unterschiedlicher Haustarifverträge, so haben beide Konzerne durch die Liberalisierung ihrer Branchen mit einer Vielzahl an konkurrierenden Wettbewerbern zu kämpfen, die entweder nur über Haustarifverträge oder gar nicht tarifgebunden sind. Die zeitweise geltenden Tarifverträge der privaten Briefzusteller PIN AG Group und TNT lagen 2006 gar zwischen 30 und 60 Prozent unter dem Tarifniveau der Deutschen Post AG (vgl. Brandt/Schulten 2009: 7). Flächen- oder Branchentarifverträge sind daher für die Branchen Post und Telekom im Zuge von Liberalisierung und Privatisierung in weite Ferne gerückt.

9.3.4 Postgewerkschaft und Postreformen

„Wir haben die Privatisierung politisch bis zuletzt bekämpft und haben als Gewerkschaft nie unseren Frieden mit dieser und anderen Privatisierungen gemacht“ (Wolf 2007:5).

Sah Wolf bereits in der ersten Postreform von 1989 „gravierende Umbrüche im Post- und Telekommunikationswesen und in den Strukturen der Deutschen Bundespost“ (ebd.: 4), versuchte die DPG frühzeitig in die Debatte um eine zweiten Postreform einzugreifen. So schlug sie in einem eigenen Entwurf zur Reform vor, die Nachfolgeunternehmen der Bundespost „durch Verfassungsänderung [...] in selbst ständige Anstalten des öffentlichen Rechts [...] umzuwandeln“ (ebd.: 4f). Doch konnte sie sich weder mit diesem, noch mit einem Kompromissmodell gegen die Befürworter einer Privatisierung durchsetzen.

Warnte die DPG bereits frühzeitig davor, dass mit der Privatisierung der Post, Telekommunikation und Postbank Serviceverschlechterungen für den Bürger, Niedriglöhne und Stellenabbau verbunden seien, so setzte sie sich in den Jahren 1991 bis 1994 mit allen ihr zur Verfügung stehenden Kräften dafür ein, die Privatisierung zu verhindern. Unter dem Motto „Rettet die Post – sichert das Fernmeldewesen“ stellte sich die DPG konfrontativ gegen die Privatisierung, suchte Rückhalt in gesellschaftlichen Gruppen wie Parteien, Kirche und

²⁹³ Brandt/Schulten sprechen von einem Belegschaftsabbau bei der Deutschen Post um 139.000 Stellen in den Jahren 1989 bis 1998, während in den Folgejahren 1999 bis 2006 lediglich 30.000 neue Jobs bei den Wettbewerbern entstanden (vgl. Brandt/Schulten 2008c: 3).

Sozialverbänden, bemühte sich trotz anderer dominierender Themen in der Öffentlichkeit um Medienwirksamkeit, führte umfangreiche Schulungen ihrer Funktionsträger durch, die sich an Infoständen und Aktionen wie der so genannten Bürgerpost beteiligten, organisierte zwei große Demonstrationen, führte Mitarbeiterbefragungen durch, die ihre Position bekräftigte, veranstaltete interne und externe Fachforen und startete eine Werbekampagne. Zugleich musste die DPG feststellen, dass die ebenfalls von Privatisierung betroffene GdED kein strategischer Partner im Kampf gegen die Privatisierungen wurde, sondern sich kooperativ in die Ausgestaltung der Bahnprivatisierung einbinden ließ. Das machte es aus Sicht von Wolf möglich, dass die Politik beide Gewerkschaften gegeneinander ausspielen konnte. Auch mangelte es seiner Sicht nach an einer kämpferischen Solidarität seitens der Gewerkschaften außerhalb des öffentlichen Dienstes (ebd.: 11ff).

„Wahr ist aber, dass die anderen Gewerkschaften, darunter auch TRANSNET, damals die Postgewerkschaft hängen ließen und die Postgewerkschaft allein war und der Rest da vom DGB die als irgendwelche linken Spinner angesehen hat“, so ein Kritiker der Bahnprivatisierung (0720).

Gleichsam gelang es der DPG, ihre Mitglieder unter dem Ziel der Verhinderung der Privatisierung zu einen (vgl. Wolf 2007: 11ff). Die DPG schreckte auch nicht davor zurück ihre Bemühungen, eine Privatisierung zu verhindern, mit tariflichen Forderungen zu verbinden sowie vor und während der Abstimmungen von Bundestag und Bundesrat einen 30tägigen Arbeitskampf durchzuführen, der sich – da in Deutschland politische Streiks verboten sind – offiziell für einen Sozialvertrag stark machte (vgl. ebd.: 12f).²⁹⁴

Letztendlich scheiterte die Kampagne, nach Ansicht Duttines, „an der gesellschaftlichen Stimmung für eine Postprivatisierung und am politischen Umfallen führender Vertreter der SPD“ (Duttine 2008a: 299). Wirft Wolf der damaligen Führungsriege der SPD vor, die zwischen DPG und SPD getroffenen Vereinbarungen verletzt zu haben, so hält er ihr zugleich zu Gute, dass es der DPG ohne diesen Bündnispartner nicht gelungen wäre, die erzielten Schutzbestimmungen für die Beschäftigten zu erzielen. Auch wenn die DPG eine Privatisierung der Post nicht verhindern konnte, betont Wolf, dass die im Interesse der Beschäftigten zumindest einen positiven Einfluss auf die Gesetzgebung zur

²⁹⁴ Wolf weist darauf hin, dass die rechtliche Möglichkeit der Postbediensteten in Frankreich mit einem politischen Streik eine Privatisierung zu verhindern glückte (vgl. Wolf 2007: 16).

zweiten Postreform genommen und den bis heute nachwirkenden Sozialvertrag abgeschlossen habe (vgl. Wolf 2007: 12f).

Aus einer etwas anderen Betrachtungsweise bewerten Müller/Wilke die Politik der DPG:

„Die Postgewerkschaft stellte die Prärogative von Parlament und Bundesregierung in Frage, indem sie den privatisierungsfeindlichen wissenschaftlichen und politischen Sachverstand der Republik mobilisierte und mit einer Massendemonstration den Gesetzgeber unter Druck zu setzen versuchte – ohne Erfolg“ (Müller/Wilke 2006: 10).

So sei die DPG in die politische Isolierung geraten und musste „aus einer Defensivposition heraus soziale Gestaltungspolitik zugunsten der Beschäftigten [...] betreiben“. „Das Ergebnis war“, aus Sicht Müller/Wilkes, „dass die DPG keinen entscheidenden inhaltlichen Einfluss auf den Verlauf der Reform mehr nehmen konnte und nach der Verabschiedung [der zweiten Postreform, Anm. d. A.] durch den Bundestag zu einer vollständigen organisationsstrategischen Kehrtwende gezwungen war“ (ebd.: 11).

Letztendlich lässt sich feststellen, dass die Postgewerkschaft (DPG) zwar viele Tarifstandards für die Postbeschäftigten mit ins neue Unternehmen Deutsche Post AG retten konnte, doch gerieten diese in den vergangenen Jahren zunehmend durch tarifliche Unterbietungskonkurrenz unter Druck.²⁹⁵ Auch konnte sie nach Einschätzung von Brandt u.a. aufgrund der kleinbetrieblichen Strukturen der neuen Postunternehmen mit einer hohen Anzahl an prekären Beschäftigungsverhältnissen und einer hohen Fluktuation nur wenige Mitarbeiter organisieren und gegen den Widerstand der dortigen Unternehmensleitungen kaum betriebliche Interessenvertretung aufbauen (vgl. Brandt u.a. 2007a: 270). Daher versuchte die DPG-Nachfolgewerkschaft ver.di mit dem Arbeitgeberverband (AGV) Postdienste, der von der Post AG dominiert wird, einen Mindestlohn-tarifvertrag abzuschließen. Als Reaktion darauf dürfte nach Medienberichten Ende 2007 die Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste (GNBZ) mit umstrittener Starthilfe seitens der Mitglieder des Arbeitgeberverbands Neue

²⁹⁵ Die hauptsächlichen Konkurrenten der Post AG zahlten zum Teil 30 bis 60 Prozent geringere Löhne. Zwar sollte eine, 1997 im dem Postgesetz verabschiedete, so genannte Sozialklausel (§ 6 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 Postgesetz) den befürchteten Wettbewerb auf Kosten der Löhne begrenzen, doch wendete die hierfür zuständige Bundesnetzagentur nach Angaben von Brandt u.a. diese Regelung bislang „nur äußerst restriktiv“ an (vgl. Brandt u.a. 2007a: 270).

Brief- und Zustelldienste (AGV NBZ) gegründet worden sein, um mit konkurrierenden Tarifabschlüssen die Bemühungen um einen branchenweiten Mindestlohn auszuhebeln. Dennoch konnten es die ver.di und der AGV Postdienste Anfang 2008 als Erfolg verbuchen, dass ihr gemeinsam abgeschlossener Mindestlohntarifvertrag nach dem Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt wurde (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008: 161f). Im Oktober 2008 und im Mai 2009 bestätigten das Kölner Arbeits- und das nordrhein-westfälische Landesarbeitsgericht schließlich die Verletzung der Gegnerfreiheit durch die GNBZ sowie ihre mangelnde Tariffähigkeit (vgl. Beucker 2008: 7, ver.di 2008/2009a: s.p.). Was im ersten Moment nach einem Erfolg für die Gewerkschaft ver.di aussah, wurde jedoch durch ein Urteil des Obergerichtes Berlin-Brandenburg bereits im Dezember 2008 in Frage gestellt. Dieses entschied auf Klage des AGV NBZ hin, dass der „per Verordnung festgelegte Mindestlohn für die gesamte Postbranche [...] unzulässig“ sei da das „Arbeitnehmer-Entsendegesetz [...] eine Übertragung von Mindestlöhnen nur auf tariflich nicht gebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ zulasse (Aktenzeichen: OVG 1 B 13.08) (Tagesschau 2008g: s.p.). Trotz eines zeitweiligen Fortbestands des Mindestlohns stellte zudem im Sommer 2009 auch die Post AG den Erfolg der Dienstleistungsgewerkschaft in Frage. Sie machte deutlich, sowohl die letzten ihrer ehemals 12.000 und heute nur mehr 475 Postfilialen ausgliedern und die Löhne aller Mitarbeiter in der Briefsparte auf das niedrigere Niveau des Mindestlohns senken zu wollen. Zudem plant sie, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter um eineinhalb Stunden auf 40 Stunden in der Woche zu verlängern (vgl. Beucker 2009: 7). Schließlich erklärte im Januar 2010 das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) den per Rechtsverordnung erlassenen Post-Mindestlohn aufgrund von Formfehlern der damaligen Regierung für unwirksam. Aufgrund der veränderten Regierungskonstellation blieb es indes unklar, ob es zu einem Neuanlauf für einen Post-Mindestlohn kommen wird (vgl. Handelsblatt 2010: s.p.).

9.3.5 Privatisierungsbedingte Veränderungen für die Postgewerkschaft

„Wir haben die Privatisierung nicht verhindern können, aber unsere Funktionsträger und auch unsere Mitglieder sind selbstbewusst und gestärkt aus diesem Kampf herausgetreten“ (Wolf 2007: 17).

Versuchte die Postgewerkschaft mittels Aufklärungsarbeit die Privatisierung zu verhindern, erhielten sie und ver.di dafür ein relativ gutes Prestige unter den

Mitarbeitern und sicherte ihren relativ hohen Organisationsgrad.²⁹⁶ Auch kann sie auf eine hohe Streikbereitschaft und günstige Altersstruktur ihrer Mitglieder verweisen (0711). Die zahlreichen Versuche der Postgewerkschaft, ihren Kampf gegen die Privatisierung auf eine breitere gesellschaftliche Basis zu stellen, der erlittene Misserfolg und die umfangreichen Mitgliederverluste²⁹⁷ dürften mit dazu geführt haben, dass sich die DPG dazu entschloss, mit anderen Gewerkschaften in eine Fusion zur Dienstleistungsgewerkschaft ver.di einzugehen.²⁹⁸

Durch die Expansionspolitik der beiden ehemaligen Staatsunternehmen konnte die international gut vernetzte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowohl bei der Post-Tochter DHL als auch bei der Telekom einen EBR durchsetzen und seitdem von den Informations- und Konsultationsvorteilen profitieren.

Die Erfahrungen, die die DPG mit der Privatisierung der Bundespost machte und ihre Nachfolgeorganisation ver.di bis heute macht, führten auch mit dazu, dass sich ver.di nun an einem breiten gesellschaftlichen Bündnis gegen die Bahnprivatisierung beteiligt. Bekräftigt Wolf, dass 1994 die Zeit noch nicht reif gewesen sei für eine umfassende Mobilisierung der Massen gegen die Privatisierung, so würden heute Privatisierungen weitaus kritischer gesehen und so sei das Bündnis gegen Privatisierungen heute weitaus besser aufgestellt, damit Kunden- und Bürgerinteressen nicht gegen die Interessen der Beschäftigten ausgespielt werden könnten (vgl. Wolf 2007: 17ff).

9.3.6 Zukunftsaussichten der Postnachfolgeunternehmen

Gerade für den europäischen Postsektor scheint die Liberalisierung noch nicht abgeschlossen zu sein. Beschloss die EU bereits in den Jahren 1997 und 2002 Richtlinien für den Postsektor, so ist nach mehrfacher Verschiebung die vollständige Marktöffnung des Sektors nun für das Jahr 2011 vorgesehen (vgl. Deckwirth 2008a: 535).

²⁹⁶ Nach Angaben von ver.di liegt der Organisationsgrad im Postsektor immer noch bei 80 Prozent (vgl. Brandt u.a. 2007a: 269).

²⁹⁷ Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder der DPG sank in den Jahren 1991 bis 1999 von 611.969 auf 457.475 (vgl. Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 123 nach DGB-Mitgliederstatistiken und Niedenhoff/Pege 1997).

²⁹⁸ Die DGP machte jedoch lediglich 14,8 Prozent der an ver.di Beteiligten Gewerkschaften aus und umfasste 1999 457.475 Gewerkschaftsmitglieder (vgl. Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 100, 123 nach DGB-Mitgliederstatistiken und Niedenhoff/Pege 1997).

Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern Europas lobte die EU-Kommission u.a. Deutschland für die Abschaffung von Reservierungen für die etablierten Postbetreiber. Dennoch sei insgesamt der Wettbewerb auf dem europäischen Postmarkt langsamer vorangekommen als erwartet, so die Kommission in ihrem Bericht über die Anwendung der EU-Richtlinie zur Liberalisierung der Postdienste. Nun will die Kommission den Mitgliedsstaaten bei der Verbesserung ihrer Regulierungspraxis helfen (vgl. DVZ 2009: s.p.).

9.3.7 Parallelen und Unterschiede in den Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung von Deutscher Post und Deutscher Bahn auf die Gewerkschaften

Vertreter der Bahngewerkschaften TRANSNET/GdED und GDBA werfen der DPG/ver.di noch heute vor, mit ihrem Versuch, die Privatisierung von Post und Telekommunikation zu verhindern, gescheitert zu sein und die Reformen nicht positiv beeinflusst zu haben. Im Gegenzug heben sie hervor, selbst maßgeblich die Art und Weise der Bahnprivatisierung beeinflusst zu haben (0710) (0705). Demgegenüber werfen Vertreter der ver.di der Gewerkschaft der Eisenbahner vor, dass die Postprivatisierung nur habe stattfinden können, „*weil gleichzeitig die Bahnprivatisierung stattgefunden hat und die GdED sich damals nicht so aufgestellt hat wie die Deutsche Postgewerkschaft*“ (0711). Insgesamt betrachtet versuchte sich die DPG mit allen Mitteln gegen eine Privatisierung der Bundespost zu wehren und somit Einfluss auf den Gesetzgebungsprozess auszuüben. Die Entschlossenheit von Regierung und Opposition als auch mangelnder Rückhalt in der Bevölkerung (u.a. bei den Kunden) zwangen die DPG jedoch zu einer politischen Kehrtwende. Akzeptierte die GdED die Vorgaben der Politik bereits weitaus früher und nutzte sie ihre Verhandlungsmacht, um einen Erhalt des integrierten Konzerns zu sichern, gelang es ihr durch Mitgestaltung der Reformen, die Ergebnisse positiv zu beeinflussen. Auf Seiten der Post bedurfte es eines massiven Arbeitskampfes, um beispielsweise einen Verzicht betriebsbedingter Kündigungen in Form eines Sozialvertrags durchzusetzen. Beide Auseinandersetzungen halfen der DPG, ihre Mitglieder gegen die Politik der Privatisierung zu einen, ihre Kampfbereitschaft zu stärken und organisationspolitisch stärker an die Gewerkschaft zu binden. Die kooperative Haltung der GdED/TRANSNET stellte hingegen auf Dauer die Bereitschaft ihrer Mitglieder in Frage, dem Kurs der Gewerkschaftsführung zu folgen. Gleichsam kann festgestellt werden, dass die DPG ihre Erfahrungen mit einer Kapitalprivatisierung deutlich schneller machte als die Bahngewerk-

schaften. Denn fanden für die Unternehmen Telekom AG und Post AG rasche Börsengänge statt, so zeichnet sich der Bereich der Bahn vor allem durch eine lang andauernde europaweite Liberalisierung mit langjähriger Vorbereitung des Unternehmens auf einen Börsengang der Bahn aus. Rückte daher bei der Post vor allem die Privatisierung des Unternehmens in den Fokus der gewerkschaftlichen Arbeit, so prägten nach der formellen Privatisierung der Bahn vor allem die Auswirkungen der Schienenverkehrsliberalisierung das Bewusstsein der zuständigen Gewerkschaften.

Bezüglich der Folgen der Privatisierung für die Beschäftigten der Bundespost scheinen sich die Befürchtungen der DPG von damals weitgehend erfüllt zu haben. So kam es wie bei der Bahn zu einem starken Arbeitsplatzabbau bei gleichzeitig geringer Kompensation an Arbeitsplätzen durch neue Wettbewerber, einer Verdichtung der Arbeit und Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich. Jedoch konnten bei Post und Telekom Personalüberhänge nicht durch einen von der Gewerkschaft ausgehandelten internen Arbeitsmarkt weitervermittelt werden. Auch für die DPG änderte sich mit der formellen Privatisierung der Post, Postbank und Telekom das Personalvertretungsrecht. Beamte wurden jedoch nicht entliehen, sondern zwangsweise zugewiesen und erhielten keine gesonderte Personalvertretung (kein nebeneinander von Personal- und Betriebsräten). Dass der Umfang von Auslagerungen bei Post und Telekom größer ausfiel als bei der Bahn, dürfte an den Interessen privater Finanzinvestoren nach den Kapitalprivatisierungen liegen.²⁹⁹

Wie den Bahngewerkschaften gelang es auch der DPG, die Besitzstände der Bediensteten von vor der Privatisierung zu sichern, während sie eine Verschlechterung der Bedingungen für die Neueingestellten zuließ. Anders als die Tarifpolitik bei der Bahn sorgte bei der Post eine gesetzliche Flexibilisierung des Personalrechts für eine Wettbewerbsstärkung des Ex-Monopolisten. Auch die DPG konnte im Rahmen eines Beschäftigungspaktes eine Begrenzung der Fremdvergabe durchsetzen und gestand im Gegenzug wie die Bahngewerkschaften eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu. Auch ihre Tarifpolitik wurde im Zuge der Liberalisierung zunehmend durch neue Marktteilnehmer mit schwer organisierbarem

²⁹⁹ Sind es bei der Deutschen Bahn vorrangig die Manager neuen Typs, die sich an den Bedürfnissen des Kapitalmarkts orientieren, so sind es bei Post und Telekom bereits die 'neuen' Akteure des Finanzmarktkapitalismus selbst, die ihren Einfluss im Sinne eines neuen Akkumulationsregimes ausüben.

Mitarbeiterbestand unter Druck gesetzt und sorgte für eine differenzierte Tariflandschaft sowie ein Absenken der Branchenstandards. Trotz dieser Unterbietungskonkurrenz kann die ver.di/DPG, anders als die TRANSNET/GdED bis heute weitgehend ihre gewerkschaftliche Vormachtstellung in der Branche behaupten, während sich die traditionelle Konkurrenz der Bahngewerkschaften weiter verschärfte. Gleichsam suchen beide Gewerkschaften heute nach tragfähigen Konzepten, um einem Wettbewerb auf Kosten der Löhne der Beschäftigten zu begegnen. Bemüht sich ver.di bei der Post um einen gesetzlichen Branchenmindestlohn, so öffnen sich die Bahngewerkschaften nur teilweise und sehr zögerlich gegenüber einem spezifizierten Branchenmindestlohn. Sie setzten vielmehr auf konträre Modelle von Flächen- und Spartentarifvertragsstrukturen. Sowohl ein Mindestlohn als auch ein Branchentarifvertrag scheinen jedoch angesichts der liberalisierten und privatisierten Märkte nur schwer zu erreichen.

Gerade das Beispiel der Postprivatisierung zeigt, dass Gewerkschaften mit einer privatisierungskritischen Position ihre Handlungsspielräume im Unternehmen erhalten können. Demgegenüber zeigt das Beispiel der Bahnprivatisierung, dass Gewerkschaften, die bezüglich der Privatisierung und Restrukturierung auf eine kooperative Strategie setzten, unter den Zwang immer neuer Zugeständnisse geraten können. Profitierte die DPG hierbei von der Entwicklung einer günstigen Altersstruktur, so zeichnet sie der Mitgliederbestand der Bahngewerkschaften generell eher durch eine ungünstige Altersstruktur aus. Während die GdED 1999 den Fusionsprozess zur Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft verließ, ging die DPG in der ver.di auf. Stärkte die DPG damit ihre Position in einer größeren Einheit, so erlitten Post- und Telekommunikationsbranche als zwei von dreizehn Fachbereichen einen deutlichen Bedeutungsverlust. TRANSNET entschied sich hingegen für eine, aus ihrer Sicht, mitgliedernähere Organisationsform, band sich jedoch betriebsgewerkschaftlich zugleich zu stark an das Nachfolgeunternehmen der Bundesbahn und sucht heute angesichts eines schrumpfenden Mitgliederpotenzials nach strategischen Partnerschaften unter den Bahngewerkschaften und Möglichkeiten einer organisatorischen Weiterentwicklung. Gleichsam suchen sowohl Post- als auch Bahngewerkschaften heute nach neuen strategischen Bündnispartnern außerhalb des Gewerkschaftslagers. Ver.di orientiert sich hierbei aufgrund ihrer Erfahrungen mit der Postprivatisierung vor allem auf breite Bündnisse mit der Zivilgesellschaft. Die TRANSNET versuchte hingegen, mit industriepolitischem Lobbying neue Bündnispartner zu finden.

Gelten die deutschen Post-, Bahn- und Telekommunikationssektoren heute als Vorreiter der europäischen Liberalisierung, während ihre einstigen Staatsmonopolisten weiterhin die Märkte dominieren, expandieren und sich internationalisieren, so nehmen sowohl die Dienstleistungsgewerkschaft als auch die TRANSNET diesbezüglich stetig wechselnde Rollen ein. Zum einen zeigen sich beide bereit, sich zur Sicherung einstiger Monopolrechte der Unternehmen auf Seiten der Arbeitgeber zu positionieren, während sie auf der anderen Seite entschlossen gegen Rationalisierungen der Arbeitgeber vorgehen, die diese aus den Restrukturierungsprozessen entwickeln. Beide haben angesichts einer europaweiten Liberalisierung der Märkte die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Internationalisierung erkannt und setzen auf die Vorteile einer eurostrukturierten Betriebspolitik.

Trotz der Schwierigkeit einer Gegenüberstellung unterschiedlicher Sektoren scheint der wesentliche Unterschied zwischen dem deutschen Bahn- und Postsektor in Fragen der Privatisierung lediglich darin zu liegen, inwieweit eine Liberalisierung und technische Aufhebung natürlicher Monopole möglich ist. Während das britische Beispiel einer eigenständigen Netzprivatisierung der Bahn scheiterte und auch in Deutschland außer Frage steht, stellt sich im Bereich des Post- und Telekommunikationssektors dieses Problem heute nicht mehr.

10. Gewerkschaftspolitische Handlungsoptionen angesichts Liberalisierungen und Privatisierungen

Wie bereits die Beispiele aus Deutschland, Österreich und Europa deutlich machen, stehen Gewerkschaften Privatisierungen und Liberalisierungen nicht hilflos gegenüber. Sowohl in der Vergangenheit als auch in aktuellen Prozessen wurde und wird gewerkschaftspolitischer Handlungsspielraum deutlich. Dieser reicht von der Abwehr politischer Privatisierungs- und Liberalisierungsvorhaben oder Einflussnahme auf laufende Prozesse bis zur Stärkung politischer Alternativen. So sehen beispielsweise Schulden u.a. heute angesichts der wachsenden Skepsis der Bevölkerung gegenüber Privatisierungen und Liberalisierungen die Voraussetzung für bessere Präventionsmöglichkeiten der Gewerkschaften. Erfolgreiche Kampagnen von breiten Bündnissen aus Gewerkschaften und sozialen Bewegungen sowie lokale Bürgerbegehren machen deutlich, dass hierin entgegen früheren Zeiten eine reale Option bestehe (vgl. Schulden u.a. 2008: 306f). Wie dringend derartige Widerstände für die Gewerkschaften geboten seien, machen Untersuchungen von Lippert deutlich. So prognostiziert sie angesichts ihrer Studie zu den Bedingungen öffentlicher Dienstleistungen unter einer europäischen Liberalisierungs-, Privatisierungs-, Restrukturierungs- und Regulierungspolitik, dass in dem Maße, wie sich die europäische Politik auf immer weitere Dienstleistungssektoren ausdehne von einer „weiteren Verschärfung der negativen Folgen für die Beschäftigten in Deutschland ausgegangen werden“ müsse (Lippert 2005: 93). Die erfolgreiche Kampagne der ETF gegen eine Liberalisierung der Vergabeordnung für den ÖPNV macht zudem deutlich, dass grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Zusammenarbeit hierbei durchaus erfolgsversprechend ist. Zugleich stützen sich Kampagnen, wie die Kampagne des Europäischen Gewerkschaftsbunds (ETUC) und der Europäischen Föderation Öffentlicher Dienstleistungen (EPSU) für eine europäische Richtlinie zur Festschreibung des legalen Status öffentlicher Dienstleistungen oder die geplante Kampagne der Sektion Post der Weltpostgewerkschaft UNI global union (Union Network International) gegen eine vollständige Liberalisierung der europäischen Postdienste im Jahr 2011 auf die breite Palette gewerkschaftlicher Aktivitäten gegen Liberalisierung und Privatisierung (vgl. Schulden u.a. 2008: 307).

Doch angesichts zahlreicher fortgeschrittener Liberalisierungs- und Privatisierungsprozesse stützen sich die Gewerkschaften auch auf ein breites Repertoire

der sozialen Regulierung. Um einem Absinken der Löhne nach unten zu verhindern, versuchen sie zum einen die durch Liberalisierung entgrenzten Tarifniveaus einzuhegen und machen sich zum anderen neue Institutionen und Regulierungsmöglichkeiten zu Nutze, um zu einheitlichen Mindeststandards zu gelangen. Sowohl im nationalen als auch im europäischen Rahmen ergeben sich für die Gewerkschaften zahlreiche Möglichkeiten, sich mittels tarifpolitischer Maßnahmen dem zunehmenden Wettbewerb auf Kosten der Löhne entgegenzustellen. So können sie neben den defensiven betrieblichen Sozialpakten zur Beschäftigungssicherung offensive branchenweit gültige Tarifverträge und eine stärkere Koordination der Tarifpolitik auf sektoraler Ebene, die fortan auch private Unternehmen mit einschließt, einem Unterbietungswettbewerb entgegenstellen. Dies macht jedoch oftmals eine stärkere gewerkschaftliche Zusammenarbeit erforderlich.

Auf europäischer Ebene können die bereits erwähnte grenzüberschreitende Koordination der Tarifverhandlungen und der Gewerkschaftsstrategien sowie die Entwicklung europäischer Tarifverträge dabei helfen, die Folgen von Privatisierung und Liberalisierung abzumildern. So können beispielsweise die Branchenausschüsse des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) durch „regelmäßige Treffen vor den Tarifverhandlungen; die Einbeziehung ausländischer Gewerkschafter in die nationalen Tarifverhandlungen; eine Synchronisierung der nationalen Tarifverhandlungen; die Entwicklung europäischer Kampagnen für spezifische Themen; grenzüberschreitende Aktions- und Protestformen“ sowie eine „engere Koordinierung der nationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik“ gegen zwischennationalen Wettbewerb wirken (Bieling/Deppe 2000: 295). Auch bietet dies die Chance, Anknüpfungspunkte transnationaler Solidarität durch grenzüberschreitende Bündnisse, Protest- und Streikbewegungen im Bewusstsein gemeinsamer Interessen und Ziele zu schaffen (vgl. Bieling/Deppe 2000: 297, Jacobi 2004: 145).

Als einen weiteren Ansatzpunkt nationaler Tarifpolitik der Gewerkschaften zur Kompensation fehlender Flächentarifvertragsstrukturen sehen Brandt/Schulten den Abschluss von Mindestlohnvereinbarungen, die in das Entsendegesetz aufgenommen und als allgemeinverbindlich erklärt werden können.³⁰⁰ Die bereits

³⁰⁰ Dies gewinnt insbesondere vor dem Hintergrund an Bedeutung, da ab dem 1. Mai 2011 die bisherigen Beschränkungen osteuropäischer Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in Deutschland wegfallen und es ausländischen Anbietern dann ohne

erwähnten Diskussionen der TRANSNET über diversifizierte Mindestlohnstufen scheinen derartige Überlegungen bereits aufzugreifen und für den Eisenbahnsektor zu modifizieren. Zum Schutz von Lohnkonkurrenz im untersten Lohnsegment sei laut Brandt/Schulten darüber hinaus die Einführung eines allgemeinen, branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohns erforderlich. Auch sollten die restriktiven bundesdeutschen Allgemeinverbindlichkeitsregelungen reformiert werden (vgl. Brandt/Schulten 2008a: 87f). Die Verankerung von Tariftreueklauseln stellt darüber hinaus ein mögliches Instrument zur Stärkung branchentarifvertraglicher Strukturen dar (vgl. Brandt/Schulten 2007b: s.p.). Als Ergänzung nationaler Bemühungen um gesetzliche, branchenweite oder differenzierte Mindestlöhne könnte aus Sicht von Wiedemuth eine europäische Mindestlohnpolitik ein wirksames Mittel zur Egalisierung der unterschiedlichen Lebensverhältnisse darstellen. Die Höhe der nationalen Mindestlöhne solle sich dabei mindestens auf 60 Prozent des jeweiligen nationalen Durchschnittseinkommen bemessen (vgl. Wiedemuth 2008: 337f).

Um das gewerkschaftliche Kräftepotenzial in der Tarifpolitik zu steigern, könnte es für die Gewerkschaften zukünftig von Interesse sein, auch auf ein Streikrecht für verbeamtete Mitarbeiter privatisierter Unternehmen zu drängen. Wie die Zunahme tariffähiger Mitglieder bei den Bahngewerkschaften nach Ende der Verbeamtung zeigt, steigt hiermit die Tarifmacht der Gewerkschaften. Auch bedarf es einer rechtlichen Neubestimmung, da Unternehmen wie die DB AG andernfalls (wie während der Lokführerstreiks 2007/08 geschehen) ihre noch verbeamteten Mitarbeiter für einen Weiterbetrieb einsetzen könnten um die Folgen von Streiks abzumildern.

Auch können die Gewerkschaften auf eine stärkere Regulierung der liberalisierten Sektoren drängen und versuchen politisch Einfluss auf die Kriterien der öffentlichen Vergabepaxis zu nehmen. Mittels politischen Drucks könnten sie erreichen, dass Tariftreuegesetze oder Vergabegesetze mit Tariftreue Regelungen erlassen und für die Vergabe öffentlicher Aufträge eingesetzt werden. So verfügen bereits heute mehrere Bundesländern über Gesetze, die Tarifflicht und Lohndumping verhindern. Wie das Beispiel des Landes Berlin zeigt und das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung bestätigte, ist hierbei eine Koppelung der Auftragsvergabe an Mindestlohnvorschriften möglich. Ähnliches gilt auf Ebene der EU. So lässt die „Richtlinie 2004/18/EG über die

Mindestlöhne gestattet sein wird, grenzüberschreitend Dienstleistungen zu den Löhnen ihres Heimatlandes anzubieten.

Koordinierung der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Bauaufträge, Lieferaufträge und Dienstleistungsaufträge“ Tariftreuevorgaben in Form von sozialen Bedingungen zu, während im Bereich Verkehr die „EU-Verordnung Nr. 1370/2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße“ sogar einen noch weiteren Spielraum einräumt.³⁰¹ Der so genannte Erwägungsgrund 17 der Verordnung stellt es den zuständigen Behörden frei, „soziale Kriterien und Qualitätskriterien festzulegen, um Qualitätsstandards für gemeinwirtschaftliche Verpflichtungen aufrechtzuerhalten und zu erhöhen, beispielsweise bezüglich der Mindestarbeitsbedingungen [...] sowie bezüglich der sich aus Kollektivvereinbarungen ergebenden Verpflichtungen“ (VERORDNUNG (EG) Nr. 1370/2007) (vgl. TRANSNET 2008i: 9).³⁰² Diese Regelung geht sogar so weit, bei einem Betreiberwechsel eine komplette Personalübernahme vorzuschreiben.³⁰³

Da es für die Verankerung tariflicher Rahmengesetzgebung gesellschaftlicher Mehrheiten bedarf, sollten Gewerkschaften durch Bereitschaft zur Ausweitung übergewerkschaftlicher Bündnisse (etwa auf NGOs) ihre gewerkschaftspolitische Akzeptanz stärken und neben Sozial- auch Umweltstandards bei der Vergabe öffentlicher Aufträge einfordern. Wie im Falle der Vergaberichtlinie könnten die Gewerkschaften zudem die Möglichkeit aufgreifen, andere soziale Regulierungen zum Gegenstand von Richtlinien der EU zu machen und zum Schutz vor den Gefahren des Dumpings einzusetzen (vgl. Schulten u.a. 2008: 308f). Mittels Einfluss auf regulative Agenturen, wie der Europäischen Eisenbahnagentur, können sie versuchen die allgemeinen Arbeitsstandards zu stärken (vgl. ebd.: 308).

³⁰¹ Auf dem Gewerkschaftstag der TRANSNET 2008 forderte Vorstandsmitglied Karl-Heinz Zimmermann die nationale Umsetzung der EU-Vergabeordnung, die ein „wichtiges Werkzeug“ sei, „um die negativen Auswirkungen des Wettbewerbs zu beschränken“ (TRANSNET 2008r: s.p.).

³⁰² Werden diese Tariftreueregelungen offenbar im Rahmen der Anwendung der EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG seit dem so genannten „Rüfert-Urteil“, welches diesen Schutz an spezielle Regelungen wie allgemeinverbindliche Tarifverträge knüpft, von Kritikern einer eingeschränkten Vergabepolitik in Frage gestellt, so vertritt die TRANSNET die Auffassung, dass hierdurch die hier genannten Regelungen nicht betroffen sind (vgl. TRANSNET 2008i: 9).

³⁰³ Bislang ist in Europa die angesprochene sektorale Regulierung durch die Nationalstaaten jedoch nur teilweise erfolgreich. So gibt es nur in einigen Fällen Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen, sektorweite Mindestlöhne und Normen, sowie Verknüpfung öffentlicher Auftragsvergabe an Tarifstandards (vgl. Schulten u.a. 2008: 307f).

Auch bedarf es auf globaler Ebene neuer Formen der sozialen und „intelligente Regulierung“ durch Staat und Wirtschaft, damit Umweltschutz und Sicherheitsnormen nicht auf der Strecke bleiben (Howard 2002: s.p.). Daher empfehlen etwa Brandt/Schulten Lizenzierungen mit Sozialklauseln zu verbinden (vgl. Brandt/Schulten 2007b: s.p.). Auch könnten Internationale Rahmenvereinbarungen (IRV) zwischen multinationalen Unternehmen und globalen Gewerkschaftsverbänden im Verkehrssektor nützlich sein. Hierbei verpflichten sich Unternehmen zwecks Verbesserung ihrer Glaubwürdigkeit als sozial verantwortlicher Arbeitgeber schriftlich zur Einhaltung von Mindestnormen wie den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), während die Gewerkschaften die Einhaltung dieser Vereinbarungen überwachen und gegebenenfalls mittels Allianzen und Kampagnen Verstöße sanktionieren.³⁰⁴

Generell sollten Gewerkschaften, ähnlich der ETF, auf eine Evaluation der bisherigen Liberalisierungen und Privatisierungen drängen und der Empfehlung der Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft“ des Deutschen Bundestages folgend auch eine Überprüfung der Auswirkungen der bisherigen internationalen Dienstleistungsabkommen (wie dem GATS) auf die Beschäftigten dieser Sektoren einfordern (vgl. Deutscher Bundestag 2002: 155). Dies könnte angesichts vieler negativer Auswüchse der bisherigen Liberalisierungen zu einer erheblichen Stärkung ihrer Verhandlungsposition beitragen.

Als eine weitere Antwort der Gewerkschaften auf die zunehmende sektorale Entgrenzung durch Liberalisierung und Privatisierung kann eine Restrukturierung ihrer Organisationsstrukturen gelten. Gibt es wie bereits dargelegt seit Jahren unterschiedliche Fusionsprozesse nationaler Gewerkschaften zu größeren Sektorgewerkschaften (z.B. Verkehrsgewerkschaft) oder Multibranchengewerkschaften (z.B. ver.di), kann hiermit der fortschreitenden Entgrenzung im europäischen Binnenmarkt nur bedingt begegnet werden.³⁰⁵

³⁰⁴ Liegen in anderen Sektoren bereits derartige Beispiele vor, so stehen IRV im Verkehrssektor jedoch noch aus (vgl. Transport International 2003: s.p.).

³⁰⁵ Die „große Schwäche des ver.di-Projekts“ ist aus Sicht Sauerborns, dass „ver.di so tut, als endeten Branchen an den nationalen Grenzen“, hiermit könne die Dienstleistungsgewerkschaft „in einer zunehmenden Zahl von Wirtschaftsbereichen nur Teile organisatorisch erfassen“. Im Gegensatz zu ver.di hatten laut Sauerborn bei der TRANSNET bereits „Positionen im Sinne grenzüberschreitender Organisationsmodelle“ eine Rolle gespielt (vgl. Sauerborn 2001b: s.p.).

„Die Gewerkschaften stehen vor der Herausforderung, mit ihren organisatorischen und Tarifstrukturen auf eine ökonomische Entwicklung reagieren zu müssen, deren Branchenstrukturen sich in immer kürzeren Zeitabständen neu formieren, die angesichts neuer Branchenstrukturen, veränderter Arbeits- bzw. Kommunikationsformen und zunehmender Migration neue oft sehr heterogene Arbeitsmärkte kreiert, und die von der Gleichzeitigkeit regionaler, nationaler, europäischer und globaler (Arbeits-)märkte geprägt ist“ (Sauerborn 2001b: s.p.).

Zukünftige Tarifpolitik wird immer seltener an den Grenzen der Nationalstaaten Halt machen können, wenn sich Gewerkschaften wirksam dem `Erpressungspotenzial´ eines nationalen Standortwettbewerbs entgegenstellen möchten. Da „Entwicklungen und Entscheidungen auf supranationalen Ebenen [...] jahrelang ohne wesentliche Beeinflussung durch Gewerkschaften stattgefunden“ habe, rät Sauerborn den Gewerkschaften dazu, ihre Organisationsstrukturen zu globalisieren (ebd.: s.p.). Auch aus Sicht von Müller-Jentsch ist „eine Erneuerung der Gewerkschaften“ [...] „nur über einen Zugewinn an organisatorischer Macht und an politischer und ökonomischer Konsequenz im internationalen Kontext zu erreichen“ (Müller-Jentsch 2006: 1243). Riexinger/Sauerborn empfehlen den Gewerkschaften daher trotz aller Schwierigkeiten „eine Perspektive für multinationale Branchengewerkschaften zu entwickeln“ (so genannte global unions), um der Erpressbarkeit der Arbeitnehmer und Gewerkschaften durch den Standortwettbewerb der Arbeitgeber wirksam entgegen zu wirken (Riexinger/Sauerborn 2004: 21).

„Global handelnde Branchen erfordern weltumfassende Tarifverträge und Gewerkschaften. Zur gleichen Zeit existieren Branchen mit nur lokaler oder gar regionaler Reichweite, die eigentlich nur entsprechend klein dimensionierte Gewerkschaftsstrukturen benötigen. [...] Ohne die Etablierung von Flächentarifverträgen in den neuen transnationalen Wirtschaftsbereichen, ist eine Anpassung der heterogenen Standards im Wege eines Herunterkonkurrierens langfristig zwangsläufig“ (Sauerborn 2001b: s.p.).

Als „potentielle Brückenköpfe einer transnationalen Ausrichtung der Gewerkschaftsbewegung“ sehen Riexinger/Sauerborn die Supranationalen Dachverbände mit ihrem Fachwissen, die Europäischen- und Weltbetriebsräte (WBR) sowie „transnationale politische Mobilisierungen und Netzwerke“ (Riexinger/Sauerborn 2004: 24f).³⁰⁶

³⁰⁶ Die Supranationalen Dachverbände müssten sich laut Riexinger/Sauerborn jedoch von ihrer „stark konservierten Ideologie der sozialen Partnerschaft verabschieden“. Die EBR

Bemühungen der europäischen Tarifkoordination wie die Doorn-Initiative, die Koordination der Tarifverhandlungen in Europa durch die European Trade Union Confederation (ETUC)/den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), der (2008) bereits eine zunehmende Anzahl transnationaler Vereinbarungen konstatiert oder die Koordinierungsinitiative des europäischen Metallarbeiterbundes (EMB) stehen Riexinger/Sauerborn jedoch skeptisch gegenüber, da sich die nationale Tarifpolitik nur wenig veränderte und die anvisierten Ziele nicht erreicht wurden. Hierzu sei (wie das Beispiel der ITF-Sektion Maritim zeige) eine Übertragung tarifpolitischer Zuständigkeit an eine Dachorganisation erforderlich (vgl. ebd.: 27ff).

Doch letztenendes benötigen die europäischen Gewerkschaften auch eine stärker gesellschaftspolitisch ausgerichtete Gegenstrategie zum Mainstream neoliberaler Politik um den Prozess fortschreitender Privatisierungen und Liberalisierungen zu stoppen, politische Alternativen zu entwickeln und ihre eigene Position zu stärken. Hierfür sehen Schulden u.a. Kampagnen zur Stärkung des öffentlichen Sektors, die Arbeitsbedingungen und Servicequalität und somit Arbeitnehmer und Konsumenten miteinander verknüpfen als besonders vielversprechend an.³⁰⁷ Transnationale Dialoge könnten zudem helfen gute Arbeitsbedingungen bei hoher Servicequalität in demokratischer Teilhabe zu erreichen (vgl. Schulden u.a. 2008: 309).³⁰⁸ Die Gegenstrategie zum Wettbewerbskorporatismus könnte daher mit Bieling/Deppe die „Herstellung einer europäischen Solidarität“ sein, die „die neoliberale Schlagseite“ der politischen Debatten thematisiert und „die durch Produktivitätsfortschritte freigesetzten Ressourcen [...] in eine [progressivere, Einschub d. A.] makroökonomische Perspektive“ einbettet (Bieling/Deppe 2000: 293). Aus Sicht von Riexinger/Sauerborn bedarf es zudem nach dem grundlegenden kapitalistischen Formationswandel zum global agierenden Shareholderkapitalismus einer konfliktbereiten und

und WBR würden zwar als „wichtige Instrumente“ gelten, um „auf den Verhandlungsweg die konzerninterne Standortkonkurrenz begrenzen“ zu können. Doch könnten sie nicht als wirksames Mittel gegen die „Konkurrenz zwischen den Unternehmen“ erhalten. Als Beispiel für „transnationale politische Mobilisierungen und Netzwerke“ nennen sie das globalisierungskritische Netzwerk von attac (Riexinger/Sauerborn 2004: 25ff).

³⁰⁷ Z.B. startete ver.di in Deutschland die Kampagne „Genug gespart“ und die Gewerkschaft Unison in Großbritannien die Aktion „Positively Public“ (vgl. Schulden u.a. 2008: 309).

³⁰⁸ Auch gibt es nach Schulden u.a. bereits erfolgreiche Beispiele für die Rückführung und Re-Kommunalisierung öffentlicher Dienstleistungen (vgl. Schulden u.a. 2008: 309).

eigenständigen Gewerkschaftspolitik, die sich von den Vorstellungen vormaliger kooperierender Gewerkschaftspolitik verabschiedet, „die zugleich die Grenzen ihrer Handlungsfähigkeit transparent macht und sich einer zukunftsorientierten Diskussion über diese Begrenzungen und die Chancen ihrer Überwindung stellt“ (Riexinger/Sauerborn 2004: 15).

Darüber hinaus können neue Formen gewerkschaftlicher Interessenvertretung oder Kooperationsmöglichkeiten Strategien zur Stärkung gewerkschaftlicher Positionen darstellen. So können beispielsweise sowohl innergewerkschaftliche (zwischen den Fachbereichen und Betriebsräten unterschiedlicher Unternehmen (vgl. Lude 2004: 90)) als auch zwischengewerkschaftliche (Tarif- und Interessengemeinschaften) Kooperationen und Kooperation mit außergewerkschaftlichen Akteuren (Zivilgesellschaft, Lobbyorganisationen, Verbände, Parteien etc.) auf den unterschiedlichsten Ebenen (lokal, national wie auch international) helfen, die gewerkschaftlichen Positionen zu stärken. Gerade im Verhältnis mit außergewerkschaftlichen Akteuren besteht dabei die Möglichkeit, neue Konzepte für die Zukunft öffentlicher Daseinsvorsorge zu formulieren, zu transportieren und eine Verknüpfung von Interessen zu vollziehen. Mit der Moderation des wechselseitigen Kennenlernens der stark auseinanderdriftenden sozialen Wirklichkeiten der Lohnabhängigen können die Gewerkschaften aus Sicht von Deppe ihre überbetriebliche Vertretungskompetenz nutzen und dem internen wettbewerbsorientierten Unternehmenstrend ein konstruktives „Benchmarking von unten“ entgegensetzen (vgl. Deppe 2000: 58f).

Gilt der Schwund von Mitgliedern als eines der dringendsten Probleme der Gewerkschaften, sollten sie vor allem die neuen Wachstumsbranchen als Reservier neuer Mitgliedsgruppen betrachten. Darunter fallen laut Müller-Jentsch der Informations- und Kommunikationssektor, unternehmens- und personenbezogene Dienstleistungssektoren, der Bildungsbereich sowie die Transport- und Logistikbranchen (vgl. Müller-Jentsch 2006: 1243). Für die Eisenbahnergewerkschaften stehen damit die Chancen gut, im Dienstleistungs-, Transport- und Logistikbereich ihre Verluste zu kompensieren. Dies sind jedoch auch die Felder, in denen der größte Wettbewerb unter den Gewerkschaften stattfindet.³⁰⁹ Gleichzeitig bieten sich die Sektoren der neuen Wachstums-

³⁰⁹ Angesichts der sich durch die Liberalisierung und Privatisierung weiter verschärfenden zwischengewerkschaftlichen Organisationskonflikte könnte das österreichische Gewerkschaftsmodell mit seiner Zentrierung auf einen Dachverband eine mögliche Antwort bieten. Fortan würden „Verschiebung von Branchengrenzen und -zuordnungen keinen

branchen für die Entwicklung neuer Formen des Arbeitskampfes an. Boykotte, Kampagnen, virtuelle Arbeitskämpfe und dergleichen flexibilisieren und mobilisieren die Form gewerkschaftlicher Stärke und steigern die Attraktivität und Öffentlichkeitswirksamkeit gewerkschaftlicher Agitation.

Mehr und mehr wird deutlich, dass sich gewerkschaftliche Arbeit wieder in zwei Richtungen entwickeln muss. Zum einen müssen basisorientierte und für die Mitglieder taugliche Instrumente geschaffen werden und zum anderen bedarf es aufgrund der komplexen Wirkungsfunktionen eines breit gefächerten internationalen Repertoires arbeitnehmerorientierter Interessenpolitik. Wiedemuth plädiert daher dafür, die bereits erwähnten unterschiedlichen Komponenten und Akteure internationaler Gewerkschaftsarbeit stärker miteinander zu vernetzen. Er empfiehlt branchenorientierte Netzwerke aus fortentwickelter tarifpolitischer Zusammenarbeit auf sektoraler Ebene, eine Stärkung und Vernetzung der EBR in der Branche, eine Vernetzung und Förderung von Kommunikationsstrukturen der Belegschaft in Großbetrieben sowie die Einbeziehung von thematisch und sektoral engagierten Basisbewegungen (vgl. Wiedemuth 2008: 342). Die Gewerkschaften sollten, so Detje, zur eigenen Rettung auch „eine Neubestimmung ihres politischen Mandats vornehmen“, indem sie sich auf die „Kontrolle der Arbeitsorganisation in Betrieb und Unternehmen“, die „Re-Regulierung des Arbeitsverhältnisses“, die „Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums“ und die gesamtgesellschaftliche „Organisation von sozialer Sicherheit“ konzentrieren (Detje 2000: 73).

Bei der Suche nach einer erfolgreichen Strategie (Best Practice) der europäischen Gewerkschaften als Antwort auf die neoliberalen Praktiken erinnert schließlich noch einmal Wiedemuth daran, dass Systemunterschiede und historische Entwicklungen individuelle Strategien erfordern und diese in den jeweiligen Entwicklungspfad des vorherrschenden kapitalistischen Modells eingearbeitet werden müssen. Dies gelte „sowohl für das Kernfeld gewerkschaftlicher Politik, die Tarifpolitik, als auch für die Entwicklung einer gemeinsamen Politik gegen Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen“ (Wiedemuth 2008: 331).

Wechsel der Gewerkschaft und keine Änderung zwischengewerkschaftlicher Organisationskataloge erfordern [...], sondern nur eine geänderte Zuordnung innerhalb einer weiterbestehenden Mitgliedschaft“ (Sauerborn 2001b: s.p.).

11. Schlussbetrachtung

Für die Gewerkschaften bedeutet der krisenbedingte Wandel der gesellschaftlichen Formation vom Fordismus zum Postfordismus und der hiermit einhergehende Siegeszug der neoliberalen Hegemonie unter anderem, dass ihre Organisationsbereiche im öffentlichen Sektor einer umfangreichen Transformation ausgesetzt werden. Insbesondere in Europa befördert die gemeinschaftliche Liberalisierungspolitik zum Ziele verbesserter Wettbewerbsfähigkeit die Privatisierung öffentlicher Aufgaben und Dienstleistungen. Im Mittelpunkt der Aufgabenprivatisierung stehen neben anderen Netzwerkbranchen Bahn, Post und Telekommunikation. Die privatisierten und nun gewinnorientierten Staatsunternehmen sind gezwungen sich zu modernisieren, Kosten zu reduzieren und sich fortan im internationalen Wettbewerb zu behaupten.

Wie die erläuterten Beispiele deutlich machen, reagieren Gewerkschaften äußerst unterschiedlich auf diesen Prozess. Während die überwiegende Mehrheit unter ihnen Privatisierungen und Liberalisierungen ablehnt und gegen diese vorgeht, lassen sich, wie das Beispiel der deutschen Bahngewerkschaften TRANSNET und GDBA zeigt, einzelne Gewerkschaften unter bestimmten Bedingungen auf diese Prozesse ein und versuchen sie mitzugestalten. Bei einer differenzierten Betrachtung von Liberalisierung und Privatisierungen erkennen sie sowohl Chancen als auch Risiken in den aus ihrer Sicht notwendigen und politisch unabwendbaren Reformschritten. Ganz gleich, ob sich die Gewerkschaften für die eine oder andere Variante entscheiden, müssen sie bei Umsetzung der neoliberalen Agenda unter den unternehmerischen Zwängen zur Wettbewerbsfähigkeit agieren und die Interessen ihrer Mitglieder wahren. Dieser Interessenkonflikt zwischen Systemerhalt und Mitgliederinteressen sowie ihre Positionierung gegenüber den neoliberalen Restrukturierungen sind oftmals mit internen Auseinandersetzungen verbunden und beanspruchen die Kräfte gewerkschaftlicher Interessenbündelung. In der Regel setzten die Gewerkschaften in Bezug auf Privatisierungen und Liberalisierung vor allem auf den Zusammenhalt der Unternehmen oder ihres Organisationsgebietes. Zudem spielen bei der Entscheidung, wie Gewerkschaften mit Privatisierungs- und Liberalisierungsprozessen umgehen, neben den Mitgliederinteressen auch organisationspolitische Interessen eine wichtige Rolle. So können, wie das Beispiel der deutschen Bahnprivatisierung deutlich macht, bestimmte Privatisierungsmodelle den betroffenen Gewerkschaften zu einem organisationspoliti-

schen Vorteil oder Nachteil gereichen. Während beispielsweise die deutsche Lokführergewerkschaft zweifellos von einer Trennung und Entflechtung des Bahnkonzerns in Mitbestimmung und durch die Organisation weiterer Berufsgruppen profitieren könnte, würde dieses Modell zu einer tief greifenden Fragmentierung des Organisationsgebietes der beiden anderen Bahngewerkschaften führen. Diese hingegen könnten vielmehr von der wachsenden Bedeutung eines integrierten global agierenden Großkonzerns profitieren und als Verkehrsgewerkschaft parallel zum DB-Konzern ihr Organisationsgebiet ausweiten.

Auch wenn Gewerkschaften wie in den Fällen der österreichischen Eisenbahnergewerkschaft oder der Deutschen Postgewerkschaft Privatisierungen und Liberalisierungen ablehnen, können sie diese weder mit personalrechtlichen Instrumenten noch gegen entschlossene parlamentarische Mehrheiten verhindern. Entschieden sie sich dafür, die Restrukturierungsprozesse mitzugestalten, können sie negative Auswirkungen auf die Beschäftigten lediglich abmildern. In der Regel kommt es sowohl bei kooperativen als auch konfrontativen Arbeitsbeziehungen durch die Zwänge der Privatisierung zur Steigerung der Rentabilität und anderen Reformumständen unter anderem zu umfangreichem – wenngleich teilweise sozialverträglichem – Personalabbau, Verschlechterungen und Flexibilisierungen der Arbeitsbedingungen und des Tarifniveaus. Die Bedingungen kapitalistischer Akkumulation verändern sich zum Nachteil der abhängig Beschäftigten und gleichen sich an die Bedingungen des privaten Sektors an. Wachsende Ungleichheiten, Individualisierung und ein Verlust von Zusammengehörigkeit belasten die Solidarität unter den Beschäftigten und Gewerkschaftsmitgliedern. In ihrer Wechselbeziehung wirken sich die Veränderungen des Akkumulationsregimes auch auf die Regulationsweise der Arbeitsbeziehungen aus. Wie im Falle der deutschen Bahnprivatisierung ändern sich die Interessen der Beschäftigten. Durch die wachsende Angst der Mitarbeiter vor einem Verlust ihres Arbeitsplatzes rückt die Sicherung von Beschäftigung in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Arbeit. Liberalisierungs- und privatisierungsbedingter Wettbewerb auf Kosten von Löhnen und Gehältern sowie Arbeits- und Sozialbedingungen erfordern tarifpolitische Maßnahmen der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften als Institutionen der Regulation sind bemüht, die Arbeitsbeziehungen neu zu ordnen.

Für die Gewerkschaften selbst sind Privatisierungen im Kontext von Liberalisierung, Europäisierung und Globalisierung sowohl mit positiven als auch einer Vielzahl von negativen Effekten und Notwendigkeiten verbunden (siehe Tab.

3). So ist hiermit beispielsweise eine schrittweise Fragmentierung und Dezentralisierung der industriellen Beziehungen verknüpft, die zu einer wachsenden Zahl von Konflikten führt und insgesamt eine Schwächung ihrer kollektiven Institution bewirkt. Durch den Rückzug der Politik aus der staatlichen Eigenleistung öffentlicher Daseinsvorsorge verlieren auch die sich bis dahin durch eine enge Bindung an Parteien ausgezeichneten Gewerkschaften an Einfluss und müssen nach alternativen Bündnisformen suchen. Wie das Beispiel der deutschen und österreichischen Bahnprivatisierungen deutlich macht, kann es im Bereich der Mitbestimmung – verbunden mit dem privatisierungsbedingten Rechtsform- und Arbeitsrechtswechsel – zu einer Ausweitung oder Verschlechterung betrieblicher Mitbestimmung und Partizipationsmöglichkeiten kommen. Auf der einen Seite können erweiterte Ebenen der betrieblichen Mitbestimmung wie der Europäische Betriebsrat auf europäischer Ebene den Zugang zu Information verbessern. Auf der anderen Seite nehmen personelle Kapazitäten der Interessenvertretung und kollektiven Repräsentanz durch die Privatisierung ab. Auch kann eine Verbetrieblichung von Mitbestimmungsstrukturen zum Konflikt zwischen Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften führen. Trotz zunehmender Aufgaben, Regelungstiefe und Druck zur Flexibilisierung und Dezentralisierung können die Gewerkschaften im Bereich der Tarifpolitik von einem deutlichen Bedeutungszuwachs profitieren. Wie das Beispiel der deutschen Bahnprivatisierung zeigt, kann der Wechsel vom öffentlichen Dienstrecht zum privaten Tarifrecht, die Loslösung vom Kollektiv des Öffentlichen Dienstes und ein wachsendes Streikpotenzial für die Gewerkschaften mit einem Zugewinn von Möglichkeiten und Verhandlungsmacht verbunden sein. Dies bedeutet zugleich wachsende Herausforderungen zur Mobilisierung ihrer Mitglieder. Liberalisierungsbedingter Wettbewerb erhöht auch für den Organisationsbereich der privatisierten Unternehmen den Bedarf an flächentarifvertraglichen Strukturen und branchenweiten Mindeststandards. Die rationalisierungsbedingt notwendige Sicherung von Beschäftigung und Sozialstandards bindet gewerkschaftliche Ressourcen und verengt wiederum ihre Handlungsspielräume. In betrieblichen Bündnissen müssen Gewerkschaften ihre Tarifpolitik zwischen wettbewerbskorporatistischen Zugeständnissen und sozialer Sicherung austarieren. Hierbei können sie, wie das Beispiel der deutschen Bahngewerkschaften TRANSNET und GDBA zeigt, an die Grenzen der Konzessionsbereitschaft ihrer Mitglieder und der Lastenverteilung besonderer Statusgruppen gelangen. Eine Institutionalisierung der Beschäftigungssicherung wie der konzernweite Arbeitsmarkt der DB AG und deren stetige

Erneuerung können zu einem Bedeutungszuwachs gewerkschaftlichen Handelns führen. Wie insbesondere die deutsche Bahnprivatisierung zeigt, kann es organisationspolitisch wie tarifpolitisch durch Privatisierungen und den hiermit verbundenen Verschiebungen von Branchengrenzen, Fragmentierungen des Organisationsgebiets und Schrumpfen des Mitgliederreservoirs unter den Gewerkschaften zu einem wachsenden Konkurrenzkampf und Profilierungswettbewerb kommen. Gleichzeitig steigen die Notwendigkeiten tarif- und organisationspolitischer Kooperationen, einer Ausweitung bisheriger Organisationsbemühungen und Neuerschließungen in wachsenden Sektoren. Gelingt es den Gewerkschaften nicht, wie im Falle der GDL strategische Nischen zu besetzen, so schwinden mit dem Mitgliederreservoir im Zuge des rationalisierungsbedingten Stellenabbaus auch ihre finanziellen und personellen Ressourcen für eine kollektive Repräsentanz. Aus diesem Grund müssen die gewerkschaftlichen Strukturen den neuen Gegebenheiten angepasst werden. Ist es insbesondere für betriebsnahe Gewerkschaften der ehemaligen Staatsunternehmen wie im Beispiel der GdED/TRANSNET, GDBA und GdEÖ/vida aufgrund der stetigen Unternehmensumstrukturierungen oft mehrfach erforderlich, ihre Organisationsstrukturen zu verändern, so kann der Verlust von Vertrautheit und Identität zu wachsender Unzufriedenheit unter den Gewerkschaftsmitgliedern führen und Austritte nach sich ziehen. Die Frage, mit welchen Strategien Gewerkschaften auf Privatisierungen reagieren, kann wie bereits angedeutet zu zwischengewerkschaftlichen, aber auch, zu internen Konflikten führen, wie sich am Beispiel der deutschen Basisgruppe Bahn von unten in der TRANSNET zeigt. Die Öffnung der Märkte und die Privatisierung der Unternehmen führen in der Regel sowohl zu neuen Bündniskonstellationen als auch zu einer wachsenden Bereitschaft zur Internationalisierung gewerkschaftlicher Arbeit. Die Einwirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften auf internationaler Ebene auf Liberalisierungs- und Privatisierungsprozesse sowie ihre Auswirkungen bleiben jedoch bislang beschränkt. Da die gewerkschaftliche Arbeit zunehmend schwieriger zu vereinheitlichen und zu standardisieren wird, versuchen die Gewerkschaften, durch eine stärkere Dienstleistungsorientierung ihre Arbeit zu professionalisieren. Dieser neue Fokus kann eine Entpolitisierung nach sich ziehen, die ihre Rolle als bedeutsame gesellschaftspolitische Akteure weiter vermindert.

Tab. 3: Positive und negative Effekte von Privatisierungen auf Gewerkschaften

Bereich gewerkschaftlichen Wirkens	positive Effekte/ Notwendigkeiten	negative Effekte/ Notwendigkeiten
industrielle Beziehungen	- (keine)	- Schwächung des Kollektivs - Fragmentierung und Dezentralisierung - wachsende Zahl an Konflikten
Gesellschaftspolitik	- Öffnung für neue Bündnisformen & Internationalisierung	- Verlust an politischem Einfluss
Mitbestimmung/ Interessenvertretung	- teilweise Ausweitung betrieblicher Mitbestimmung und Partizipation/ - besserer Zugang zu Informationen	- teilweise Verschlechterungen von Mitbestimmung und kollektiver Interessenvertretung/ - geringere Kapazitäten zur Vertretung/ - Verbetrieblichung der Mitbestimmungsstrukturen - erschwerte Interessenbündelung
Tarifpolitik (auch in Bezug auf Liberalisierung)	- Bedeutungszuwachs/ Zugewinn an Handlungsmacht/ wachsendes Streikpotenzial	- Mehrbelastung/ - Ordnungsverlust/ - Druck zur Flexibilisierung und Dezentralisierung der Kollektivvertragssysteme/ - steigender Mobilisierungsbedarf der Mitglieder/ - Bedeutungszuwachs flächentarifvertraglicher Strukturen und Mindeststandards
Beschäftigungs- und Tarifpolitik	- wachsende Bedeutung der Interessenvertretung durch Beschäftigungssicherung und deren Institutionalisierung	- Personalabbau bindet Ressourcen/ - Grenzen der Egalität bei der Verteilung der Sanierungslasten und Konzessionsbereitschaft in Sozialpakten (Demoralisierung der Mitglieder)

* Fortsetzung auf der nächsten Seite

Bereich gewerkschaftlichen Wirkens	positive Effekte/Notwendigkeiten	negative Effekte/Notwendigkeiten
Gewerkschaftsstrukturen	- Modernisierung	- schrumpfende finanzielle und personelle Ressourcen sowie schrumpfendes Mitgliederreservoir - sinkender Organisationsgrad Reduktion der kollektiven Repräsentanz - Erfordernis stetiger Anpassungen und Strukturreformen bis hin zu Fusionen erzeugt Unzufriedenheit der Mitglieder
Gewerkschaftliche Strategien	- neue Bündniskonstellationen - wachsende Bereitschaft zur Internationalisierung	- interne und zwischengewerkschaftliche Konflikte um Strategien - Grenzen internationaler Arbeit
Gewerkschaftliche Arbeit	- Professionalisierung - stärkere Dienstleistungsorientierung	- schwieriger zu vereinheitlichen und zu standardisieren - Entpolitisierung

Quelle: eigene Darstellung

Besonders am Beispiel der GdED/TRANSNET wird deutlich, dass eine kooperative Politik in Bezug auf Privatisierungen zwar zunächst den internen Zusammenhalt stärkt und gewerkschaftliche Handlungsspielräume erhält. Jedoch ziehen wettbewerbskorporatistische Vereinbarungen immer neue Zugeständnisse nach sich und können zu einem gewerkschaftlichem Co-Management und einer Überstrapazierung der Konzessionsbereitschaft führen. Konfrontative Politik hingegen kann, wie insbesondere das Beispiel der DPG zeigt, Privatisierungen zwar zeitlich verzögern, eine fruchtbare Debatte über die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und ihre beschäftigungspolitische Bedeutung anregen sowie helfen, den Rückhalt der Mitglieder zu wahren, doch setzt dies eine starke Unterstützung in Politik und Gesellschaft voraus. Bislang konnten solche Strategien nur in den seltensten Fällen die Reformvorhaben stoppen. Daher laufen derartige Strategien Gefahr, zu einer Desillusionierung und Demoralisierung der Mitglieder zu führen.

In jedem Fall aber verändert sich der Aktionsradius der Gewerkschaften. Somit zeigt sich, dass Gewerkschaften Auswirkungen von Privatisierungen auf ihre Organisationen und ihre Arbeit weder mit kooperativen noch mit konfrontativen Strategien abwenden können. Privatisierungen schwächen durch ihre Einschnitte das gewerkschaftliche Betätigungsfeld und führen die Gewerkschaften in die Defensive. Außer in Teilen der Mitbestimmung und Tarifpolitik verengen sich durch wachsende Konkurrenz, Sachzwänge, schwindende Ressourcen und ein schrumpfendes Organisationsgebiet die Handlungsspielräume gewerkschaftlicher Arbeit. Gewerkschaftspolitik unter den Bedingungen von Trennungen hoheitlicher und unternehmerischer Aufgaben, rechnerisch und faktisch fortwährender Unternehmenstrennungen, Spaltungen und Neuordnung der Belegschaft in unterschiedliche Gesellschaften, Tarifniveaus und Beschäftigungsverhältnisse, unter den Bedingungen privatwirtschaftlichen Wettbewerbs allgemeinwirtschaftlicher Dienstleistungen und organisationspolitischer Konkurrenz wird damit zwar nicht weniger bedeutsam für die Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten, doch schwächt die neoliberale Strategie der Privatisierungen die Macht der Gewerkschaften. Daher lässt sich mit Dörre/Brinkmann folgern, dass „die Durchsetzung (finanz-)marktkompatibler Normen“ in stabilen korporatistischen Systemen „nicht durch umfassende Beseitigung regulativer Institutionen“ wie den Gewerkschaften vollzieht, sondern „auf dem Weg einer Korrektur eingespielter Kompromissgleichgewichte“ (Dörre/Brinkmann 2005: 99). Doch verlangen die genannten betrieblichen Bündnisse von den Gewerkschaften einen hohen Preis an Zugeständnissen, um die Reproduktion des Akkumulationsregimes und den gesellschaftlichen Zusammenhalt sicherzustellen.

Obwohl die Kapitalmarktorientierung der DB AG bereits die entscheidenden Auswirkungen einer teilweisen Kapitalprivatisierung vorweg genommen haben dürfte, bleibt zum Ende dieser Untersuchung weiterhin offen, welche Veränderungen diese Privatisierung letztendlich für die betroffenen Bahngewerkschaften bedeuten würde. Ein Blick auf die bereits kapitalprivatisierte Post und Telekom lässt nur erahnen, welche Entwicklung den Beschäftigten der Deutschen Bahn und ihren Gewerkschaften bevorstehen könnte. Weitere offene Forschungsfragen für zukünftige Untersuchungen könnten sich nach der Verschmelzung der Bahngewerkschaften TRANSNET und GDBA zur EVG ergeben, da heute noch unklar ist, in welche Richtung sich diese neue Gewerkschaft entwickeln wird und ob es ihr gelingt, als maßgeblicher gewerkschaftlicher Akteur des deutschen Schienenverkehrssektors eine tarifpolitische Einhegung

des zunehmenden Wettbewerbs durchzusetzen. Darüber hinaus bedarf es weiterer Erhebungen, um einen detaillierten Vergleich der privatisierungs- und liberalisierungsbedingten Entwicklungen europäischer Gewerkschaften vollziehen zu können.

Dennoch lassen sich aus den gewonnenen Erkenntnissen deutliche Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeit aufzeichnen. Um angesichts von Privatisierungen und Liberalisierungen sowohl ihre institutionelle Macht zur Prägung der postfordistischen Regulationsweise als auch zur Einwirkung auf das Akkumulationsregime zu stärken, sollten Gewerkschaften dabei eine Vielzahl von Maßnahmen ergreifen. Angesichts einer zunehmenden Internationalisierung der Unternehmen, der Politik und der rechtlichen Vorgaben ist eine fortschreitende Internationalisierung und Vernetzung gewerkschaftlicher Arbeit erforderlich. Daher können die zunehmende Internationalisierung der Gewerkschaften und die Institutionalisierung ihrer internationalen Arbeit als Hauptinstrumente in der Erwidern der hiesigen Europäisierung betrachtet werden. Es bedarf sowohl eines breit gefächerten nationalen und internationalen Repertoires der Interessenpolitik als auch einer breiten gesellschaftlichen Verankerung und Kooperation, um eine Veränderung der Politik zu erreichen. Um der fortschreitenden Fragmentierung des gewerkschaftlichen Lagers und der Zunahme zwischengewerkschaftlicher Konflikte wirksam entgegenzutreten zu können, scheint eine umfassende Neuordnung organisationspolitischer Zuständigkeiten und Überwindung bestehender Differenzen erforderlich zu sein. Hierbei könnten sowohl eine Internationalisierung als auch Zusammenschlüsse gewerkschaftlicher Strukturen zu multinationalen Branchengewerkschaften hilfreich sein.

Zwar haben das Beispiel der Ergänzungstarifverträge 2002 und die Tarifrunde der Eisenbahner 2007 gezeigt, dass Wettbewerb unter Gewerkschaften durchaus belebend sein und zu Eingeständnissen der Arbeitgeberseite führen kann, doch generell lassen sich die gewerkschaftlichen Akteure hierdurch zu leicht gegeneinander ausspielen. Gelingt es der GDL mit Hilfe eines eigenständigen Lokführertarifvertrages, sich im gewerkschaftlichen Konkurrenzkampf zu profilieren und ihre tarifpolitische Unabhängigkeit zu erlangen, so förderte diese Auseinandersetzung die Spaltung der Arbeitnehmerseite. Zum Erhalt der Solidarität unter den Beschäftigten und Gewerkschaftsmitgliedern sollten sich die Gewerkschaften vielmehr konsequent gegen trennende Unternehmens- und Reformstrategien wenden. Gleichzeitig müssen sie bei Berücksichtigung von Qualifikation und Leistungsvermögen der einzelnen Berufsgruppen für ge-

rechtere und einheitlichere Tarife unter den Beschäftigten sorgen. Mittels basisdemokratischer Elemente kann eine stärkere Bindung der Mitglieder an ihre Organisation erreicht werden. Zudem müssen sich die Gewerkschaften angesichts eines schrumpfenden Mitgliederreservoirs stärker auf die Organisation in Bereichen geringer oder schwierig zu organisierender Beschäftigter wagen. Tarifpolitisch bedarf es sowohl einer neuen Ressourcen aktivierender als auch grenzüberschreitend einhegender Politik, die Defizite aus Privatisierung und Liberalisierung behebt. Anstatt einseitig auf sozialcorporatistische Pakte zu setzen, ist auch eine Re-Politisierung gewerkschaftlicher Arbeit unerlässlich, um zu einer offensiveren Interessenpolitik zu gelangen. Hierzu könnte zum Beispiel auch die Forderung nach einer Ausweitung des Streikrechts für verbeamtete, aber privatwirtschaftlich beschäftigte Arbeitnehmer gehören. Wird bei der Wahl der gewerkschaftlichen Strategien auch auf individuelle Systemunterschiede einzugehen sein, so machen Privatisierungen vor dem Hintergrund von Liberalisierung, Europäisierung und Globalisierung neue Formen des Arbeitskampfes und der Organisationspolitik notwendig.

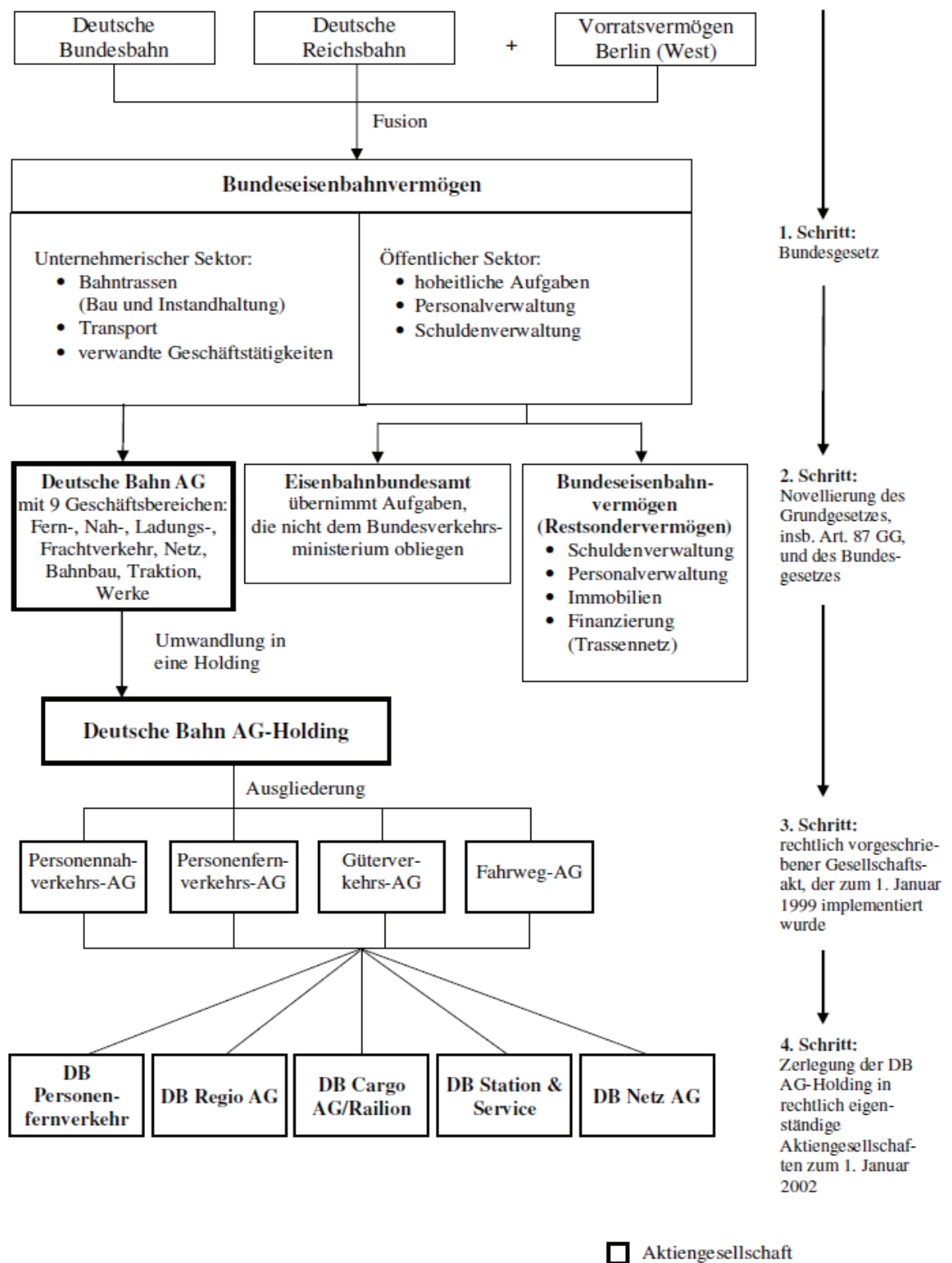
Anhang

Anhang 1: Liste der durchgeführten Experteninterviews

Interview- kürzel	Interviewpartner, Datum
(0701)	Gewerkschaftssekretär der TRANSNET, 23.05.2007
(0702)	Gewerkschaftsvertreter/ Tarifsekretär der TRANSNET, 25.06.2007
(0703)	Gewerkschaftssekretär der TRANSNET, 23.05.2007
(0704)	Gewerkschaftssekretär der TRANSNET, 02.05.2007
(0705)	Gewerkschaftsvertreter der Verkehrsgewerkschaft GDBA, 22.05.2007
(0706)	Tarifreferent der Verkehrsgewerkschaft GDBA, 14.05.2007
(0707)	Tarifreferent der Verkehrsgewerkschaft GDBA, 14.05.2007
(0708)	Gewerkschaftsvertreter der GDL, 09.05.2007
(0709)	Tarifreferent der GDL, 26.06.2007
(0710)	Gewerkschaftssekretär der ver.di, 25.05.2007
(0711)	Gewerkschaftssekretär der ver.di, 25.05.2007
(0712)	Gewerkschaftssekretär der IG Metall, 22.05.2007
(0713)	Vertreter der ETF, 25.06. 2007
(0714)	Gewerkschaftssekretär der österreichischen Gewerkschaft vida, 14.08.2007
(0715)	Gewerkschaftssekretär der österreichischen Gewerkschaft vida, 31.08.2007
(0716)	Vertreter des Europäischen Betriebsrats der DB AG, 05.09.2007
(0717)	Betriebsratsvorsitzender der Bahnindustrie in der IG Metall, 19.07.2007
(0718)	Gesamtbetriebsrat der DB AG, 09.10.2007
(0719)	Vertreter der Gruppe Bahn von unten in der TRANSNET, 30.03.2007
(0720)	Vertreter der Expertengruppe Bürgerbahn statt Börsenbahn, 25.09.2007
(0721)	Vertreter des Agv MoVe, 25.10.2007
(0722)	Vertreter der Tarifabteilung der DB AG, 25.10.2007

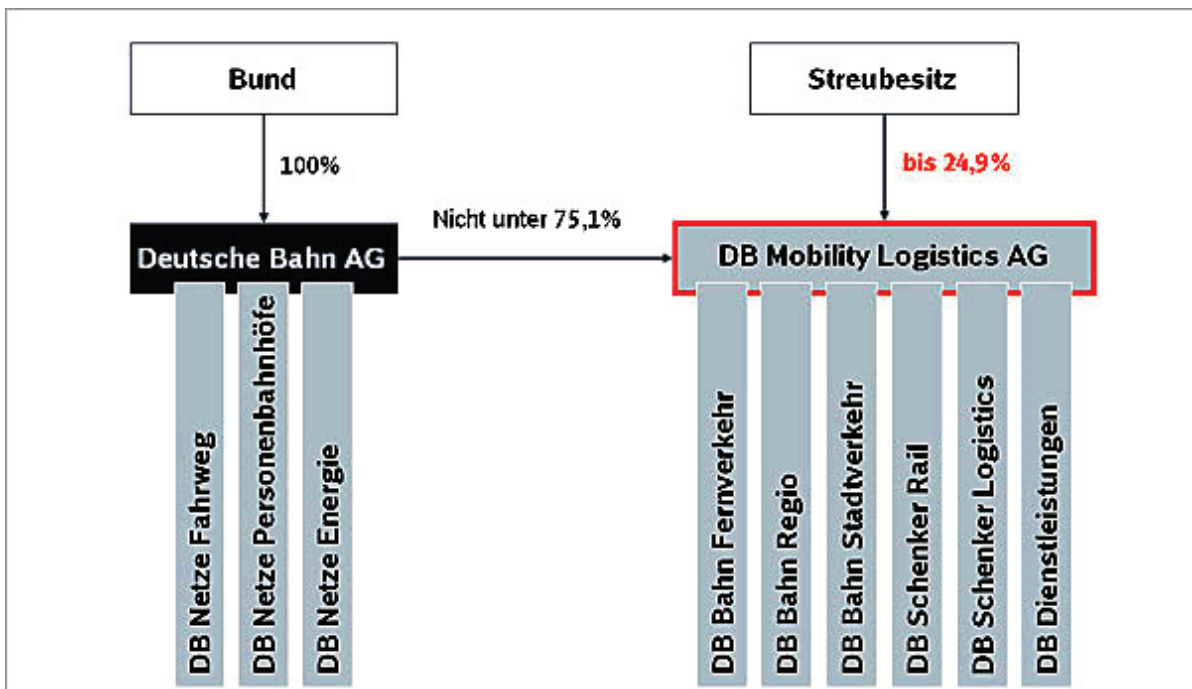
Quelle: eigene Aufstellung

Anhang 2: Organisationsstrukturen der Deutschen Bahn AG bis 2008



Quelle: Engartner 2008a: 302 in Anlehnung an Hass-Klau 1998: 53

Anhang 3: Zielstruktur der DB AG nach der Teilprivatisierung



Quelle: DB AG 2009d: s.p.

Anhang 4: Eckdaten der österreichischen Bahnreform 1992 bis 2009

Die Privatisierung der Österreichischen Bundesbahnen	
1992 - 1996	Erste Reform der ÖBB: formelle Privatisierung, Anpassung an geltendes EU-Recht und Reformen des Personal-, Dienst- und Pensionsrechts
1995	EU-Beitritt Österreichs
1999 - 2003	Reformen des österreichischen Pensionsrechts
2002	Bildung einer neuen Allianz österreichischer Gewerkschaften (Infra)
2003 - 2005	Zweite Reform der ÖBB: Konflikt um eine umfassende Reform des Dienstrechts und deren Umsetzung, neue Holdingstruktur mit neun eigenverantwortlichen und operativ selbständigen Tochtergesellschaften (AGs und GmbHs) bei gleichzeitiger gesellschaftlichen Trennung der Unternehmensbereiche Netz und Betrieb
2005	Einleitung eines Fusionsprozesses von HTV, HGPD und GdEÖ
2006	Krise des Österreichischen Gewerkschaftsbund und vorzeitige Neugründung der Gewerkschaft vida
2009	Flexibilisierung und Verschlinkung der Unternehmensstruktur der ÖBB AG

Quelle: eigene Darstellung

Anhang 5: Eckdaten der Privatisierung und Liberalisierung der Deutschen Post

Die Privatisierung und Liberalisierung der Deutschen Post	
1985	Einrichtung der Regierungskommission Fernmeldewesen
1989	Ersten Reform der Post: Trennung der Deutschen Bundespost in die drei selbständigen Unternehmen Post, Telekom und Postbank mit gewinnwirtschaftlicher Ausrichtung, Trennung politisch-hoheitlicher von betrieblich-unternehmerischen Bereichen sowie Einrichtung einer neuen Regulierungsinstanz
1994	Novellierung des Postpersonalrechtgesetzes
1995	Zweite Reform der Post: Formelle Privatisierung von Post, Telekom und Postbank und Umwandlung in Aktiengesellschaften, massiver Arbeitskampf gegen die Reform sowie für Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen
1996	Einleitung der schrittweisen materiellen Privatisierung der Deutschen Telekom AG
1998	Dritte Reform der Post: Umsetzung der europäischen Liberalisierungsbestimmungen und Bildung einer autonome Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post
2000	Einleitung der schrittweisen materiellen Privatisierung der Deutschen Post AG
2001	Rahmentarifvertrag und neue Entlohnungs- und Eingruppierungssystemen bei der Deutschen Post AG
	Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
2003	Ergänzung des Beschäftigungspakt Post um eine Begrenzung der Fremdvergabe
2005	Gründung der Bundesnetzagentur und Namensänderung der DP AG in Deutsche Post World Net
2007	Ausgründung der Deutschen Telekom AG und Gründung der Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste (GNBZ)
2008	Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Postmindestlohns nach dem Entsendegesetz
2010	Unwirksamkeitserklärung des Postmindestlohns durch das BVerwG
2011	Geplante vollständige Marktöffnung des Postsektors in der EU

Quelle: eigene Darstellung

Literatur- und Quellenverzeichnis

- Abromeit, Heidrun (1986): Privatisation in Great Britain. In: Annalen der Gemeinwirtschaft. 2. Auflage, Jg. 55 (April-Juni 1986), S. 153-179
- Adam, Georg (2008): Representativeness of the European social partner organisations: Railways sector. Austria, vom 08.12.08, URL: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn_0710037s/at0710039q.htm (Stand: 03.01.09)
- Ad-Hoc-News (2008): Experte: Risiken aus Bahnprivatisierung höher als bisher bekannt, vom 08.07.08, URL: <http://www.ad-hoc-news.de/Marktberichte/18167959/Experte%3A+Risiken+aus+Bahnprivatisierung+h%26ouml%3Bher+als+bisher+bekannt> (Stand: 08.07.08)
- Aglietta, Michel (2000): Ein neues Akkumulationsregime: die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. VSA-Verlag, Hamburg
- Aktive KollegInnen bei der RBG & Redaktion express [Aktive KollegInnen] (2001a): Tarifdumping über Gewerkschaftskonkurrenz bei der Eisenbahn. Transnet hebtel gegen NGG und Beschäftigte Arbeitskampf aus, URL: http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/tw/bahn_9.html (Stand: 18.01.07)
- Aktive KollegInnen bei der RBG & Redaktion express [Aktive KollegInnen] (2001b): Lohndumping mit TRANSNET. Transnet soll sich aus Zuständigkeitskonflikt mit der NGG zurückziehen! URL: <http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/tw/transnet.html> (Stand: 01.05.07)
- Albrecht, Werner; Kühhirt, Steffen; Steibli, Frank; Tamm, Uschi (1999): „Manchmal müssen Dinge sich ändern, damit sich etwas bewegt“. Diskussionspapier zur ver.di-Gründung, URL: <http://www.einblick.dgb.de/hintergrund/1999/21/text01/> (Stand: 19.06.2008)
- Allianz pro Schiene (2008): Wir über uns. Finanzen, URL: <http://www.allianz-proschiene.de/deutsch/Wir-ueber-uns/Finanzen/> (Stand: 10.09.08)
- Altwater, Elmar (2003): Was passiert, wenn öffentliche Güter privatisiert werden? In: Peripherie – Zeitschrift für Politik und Ökonomie in der Dritten Welt. 23. Jg. (90/91), S. 171-201
- Altwater, Elmar (2004): Korruption bei der Privatisierung öffentlicher Güter. In: Jörg Huffschmid (Hrsg.): Die Privatisierung der Welt, VSA-Verlag, Hamburg, S. 59-71
- arbeit & verkehr (2006a): »Den Arbeitnehmenden nützt der Wettbewerb nicht«. Tagung der österreichischen Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE) zur europäischen Liberalisierung der Bahnen, Artikel in Nr. 10/06, S. 3
- arbeit & verkehr (2006b): Die Kosten der Liberalisierung. Ungarn und Polen: zwei Beispiele, Artikel in Nr. 10/06, S. 3
- Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen [AGVDE] (2008): AGVDE signalisiert keinerlei Unterstützung für Eisenbahn-Mindestlohn via Entsendegesetz, vom 28.01.08, URL: <http://www.agvde.de/> (Stand: 28.01.08)
- Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen [AGVDE] (2009): Geschäftsbericht 2008/2009 erstattet der Hauptversammlung des Arbeitgeberverbandes Deutsche Eisenbahnen e.V. am 7. Mai 2009 in Lüneburg von Verbandsdirektor Dr. Hans-Peter Ackmann, URL: <http://www.agvde.de/> (Stand: 10.05.09)

- Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland [ARD] (2008): Auch die Bahn setzt auf Namensaktien, vom 28.08.08, URL: http://boerse.ard.de/content.jsp?key=dokument_308362 (Stand: 28.08.08).
- Associated Press [AP] (2008): Bahngewerkschaft rüstet zum Kampf gegen Sozialabbau im DB-Nahverkehr, vom 26.12.08, URL: http://de.news.yahoo.com/1/20081226/r_t_ap_de_unions/tde-bahngewerkschaft-rstet-zum-kampf-geg-e65a892_1.html?printer=1 (Stand: 29.12.08)
- atenta – Portal europäischer Verkehrsgewerkschaften [atenta] (2005): Wiederverstaatlichung der britischen Bahn gefordert, URL: http://www.atenta.org/Verkehrspolitik/Positionen_der ETF /GBRAIL (Stand: 10.10.05)
- Atzmüller, Roland; Hermann, Christoph (2004a): Auswirkungen der Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen. In: Jörg Huffs Schmid (Hrsg.): Die Privatisierung der Welt, VSA-Verlag, Hamburg, S. 51-58
- Atzmüller, Roland; Hermann, Christoph (2004b): Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich: Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen. AK Wien, Wien.
- Autonome Lokomotivführer-Gewerkschaften Europas [ALE] (2006): Rail4chem und die Autonomen Lokomotivführer-Gewerkschaften Europas (ALE) unterzeichnen Memorandum of Understanding. vom 09.11.06, URL: [http://www.ale.li/index.php?id=116&L=0&N=0&tx_ttnews\[pointer\]=1&tx_ttnews\[tt_news\]=10&tx_ttnews\[backPid\]=10&cHash=5003f2e721](http://www.ale.li/index.php?id=116&L=0&N=0&tx_ttnews[pointer]=1&tx_ttnews[tt_news]=10&tx_ttnews[backPid]=10&cHash=5003f2e721) (Stand: 15.03.08)
- Bahn für Alle (2007a): Europaparlament beschränkt geplante Liberalisierung des Personenverkehrs bei der Bahn. vom 18.01.07, URL: <http://www.attac.de/bahn-fuer-alle/pages/posts/18.1.2007-europaparlament-beschraenkt-geplante-liberalisierung-des-personenverkehrs-bei-der-bahn119.php> (Stand: 19.01.07)
- Bahn für Alle (2007b): 'Bahn für Alle' begrüßt Nein von Verdi zu Bahnprivatisierung. Dienstleistungsgewerkschaft bricht fatalen Burgfrieden im DGB, vom 24.01.07, URL: <http://privatisierungstoppen.deinebahn.de/story/33/133.html> (Stand: 25.01.07)
- Bahn für Alle (2008a): Verkehrsgewerkschaft GDBA lehnt Holding-Modell ab. „Auch Transnet muss Beschluss umsetzen“. Pressemitteilung vom 03.04.08, URL: <http://privatisierungstoppen.deinebahn.de/download/gdba-beschluss-holding-modell.pdf> (Stand: 03.04.08)
- Bahn für Alle (2008b): Streng Vertraulich. Ideen der DB AG zur Kompensation der Lohnkostensteigerung, vom 17.05.08, URL: http://www.bahn-fuer-alle.de/media/docs/08_01_Vorstand_Streng_vertraulich.jpg (Stand: 18.05.08).
- Bahn für Alle (2008c): Privatisierungsvertrag Bahn: Nachbesserungen nur kosmetisch. Verhandlungsführer tauschen Bürgerinteressen gegen Vorstandsposten. Pressemitteilung vom 06.06.08
- Bahn für Alle (2008d): Gewerkschaft NGG wird Mitglied im Bündnis Bahn für Alle. Bahnprivatisierung: Netz-Abbau, Fahrpreiserhöhungen und Massenentlassungen. Pressemitteilung vom 28.11.08

- Bahn für Alle (2008e): 70 Prozent gegen Bahnprivatisierung. Repräsentative Emnid-Umfrage im Auftrag von Bahn für Alle, vom 28.04.08, URL: http://privatisierungstoppen.deinebahn.de/download/emnid-umfrage-bahnprivatisierung_08-03-27.pdf (Stand: 29.04.08)
- Bahn für Alle (2009a): Nächster Halt: Bürgerbahn - Europäische Konferenz zur Zukunft der Bahn, vom 15.05.09, URL: <http://www.bahn-fuer-alle.de/pages/termine/europaeische-konferenz-zur-zukunft-der-bahn.php> (Stand: 18.05.09)
- Bahn für Alle (2009b): S-Bahn-Chaos 2.0: Bürger zahlen erneut die Zeche für die Börsenpläne von Bahnmanagement und Politik. Pressemitteilung vom 08.09.09, URL: <http://privatisierungstoppen.deinebahn.de/story/07/3207.html> (Stand: 08.09.09)
- Bahn für Alle (2009c): Formale Privatisierung der Bahn von 1994 ist gescheitert. Pressemitteilung vom 15.09.09, URL: <http://privatisierungstoppen.deinebahn.de/story/14/3214.html> (Stand: 15.09.09)
- Bahn von unten (2002): „Neue gastronomische Trends“ als Hauptargument für die „Übernahme“ der Mitropa in die DB Reise & Touristik. URL: <http://www.bahnvonunten.de/mitropa.htm> (Stand: 18.03.08)
- Bahn von unten (2006a): Gefahr im Verzug: Bundesregierung will Deutsche Bahn privatisieren. Wir lassen uns nicht verkaufen - weder für dumm noch an die Börse! URL: www.bahnvonunten.de (Stand: 01.03.06)
- Bahn von unten (2006b): Zehn Fragen - zehn Antworten. Schütze Deine Bahn, vom 17.04.06, URL: www.bahnvonunten.de/zehnfragen.html (Stand: 20.05.06)
- Bahn von unten (2007a): Darmstadt: SPD-Arbeitnehmer und TRANSNET-OV lehnen Privatisierung der Bahn ab, URL: <http://www.bahnvonunten.de/darmstadt0207.htm> (Stand: 27.02.07)
- Bahn von unten (2007b): Wir dokumentieren: Norbert Hansen, Vorsitzender der TRANSNET, im Dialog mit Bahn von unten, vom 31.03.07, URL: <http://www.bahnvonunten.de/dialogmitnorberthansen.htm> (Stand: 31.03.07)
- Bahn von unten (2007c): DB ERS München: Belegschaft und Betriebsrat lehnen Privatisierung der Bahn ab, URL: <http://www.bahnvonunten.de/ers.htm> (Stand: 13.07.07)
- Bahn von unten (2007d): Basis von SPD und TRANSNET will keinen Börsengang, URL: <http://www.bahnvonunten.de/basistransnetspd.htm> (Stand: 16.07.07)
- Bahn von unten (2007e): Offener Brief an den Beirat und Hauptvorstand der TRANSNET, vom 09.11.07, URL: <http://www.bahnvonunten.de/AnBeiratundHV.htm> (Stand: 10.11.07)
- Bahn von unten (2008a): Resolution. So beschlossen von den Vertrauensleuten der TRANSNET-OV Wiesbaden am 13.5.2008, URL: <http://www.bahnvonunten.de/ResolutionVPOVWI.pdf> (Stand: 14.05.08)
- Bahn von unten (2008b): Kurswechsel statt Aussitzen! OV Husum ist sauer – Langjährige Weggefährten fordern Norbert Hansens Ausschluss aus der Bahngewerkschaft TRANSNET, vom 27.06.08, URL: <http://www.bahnvonunten.de/husum.htm> (Stand: 28.06.08)

- Bahn von unten (2008c): Ciao, Norbert! Und nimm deine Freunde gleich mit! vom 08.05.08, URL: <http://www.bahnvonunten.de/ciaonorbert.pdf> (Stand: 08.05.08)
- Bahn von unten (2008d): Bonuszahlungen an DB-Vorstandsmitglieder: Lothar – wir wollen von Dir die ganze Wahrheit wissen! vom 29.10.08, URL: <http://www.bahnvonunten.de/bonuszahlungen.html> (Stand: 30.10.08)
- Bahn von unten (2008e): Extrablatt: Gleichberechtigte Diskussion ohne Ausgrenzung – Jetzt geht's los! Mehr Demokratie wagen! Worauf warten wir noch? vom 03.12.08, URL: <http://www.bahnvonunten.de/ExtrablattDez2008.pdf> (Stand: 05.12.08)
- Bahn von unten (2008f): Das Holding-Modell als Türöffner: Steilvorlage für die endgültige Zerschlagung und Vollprivatisierung. Extrablatt, 04/08, URL: <http://www.bahnvonunten.de/ExtrablattFDPHolding.pdf> (Stand: 05.01.09)
- Bahn von unten (2009): Privatisierungskritische Eisenbahner fragen: Wurden auch wir im „System Mehdorn“ ausgeschnüffelt? Orwell lässt grüßen! vom 02.02.09, URL: http://www.bahnvonunten.de/DB_Datenskandal.html (Stand: 02.02.09)
- Balcerowiak, Rainer (2008a): Es ist vollbracht. Nach knapp zwölf Monaten ist einer der härtesten Tarifkonflikte der Nachkriegszeit beendet. Das Beispiel der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer könnte Schule machen. In: junge Welt, vom 11.03.08, S. 3
- Balcerowiak, Rainer (2008b): »Wir brauchen langen Atem«. Mit dem Verzicht auf die Tarifhoheit für Lokrangierführer und Zugbegleiter mußte die GDL auch Kröten schlucken. Gespräch mit Hans-Joachim Kernchen. In: junge Welt, vom 11.03.08, S. 3
- Balcerowiak, Rainer (2008c): Zaghafte Expansion. Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer wird auch im Nahverkehr aktiv. Betriebsgruppe bei den Berliner Verkehrsbetrieben gegründet. In: junge Welt, vom 31.03.08, S. 3
- Balcerowiak, Rainer (2008d): Transnet für Bahn-Privatisierung. Gewerkschaft fürchtet ohne Börsengang »Nachteile im Wettbewerb«. In: junge Welt, vom 05.04.08, S. 2
- Balcerowiak, Rainer (2008e): Nicht einmal ein Frontenwechsel. Norbert Hansen, Chef der Eisenbahnergewerkschaft Transnet, soll in den Vorstand der Deutschen Bahn AG berufen werden. In: junge Welt, vom 09.05.08, S. 3
- Balcerowiak, Rainer (2008f): Bahn AG schränkt Zeitarbeit ein. Neue Lokführer erhalten Anstellung bei Transporttöchtern. In: junge Welt, vom 15.11.08, S. 5
- Balcerowiak, Rainer (2008g): Zankapfel Börsengang. Neuer Transnet-Chef warnt vor »verfrühter Festlegung« auf Ablehnung. In: junge Welt, vom 26.11.08, S. 5
- Balcerowiak, Rainer (2008h): Bahn-Konkurrent Veolia gewinnt Marktanteile. Konzern will keinen »Lohndumpingwettbewerb«. GDL fordert Angleichung der Tarifverträge an DB-Niveau. In: junge Welt, vom 11.12.08, S. 4
- Balcerowiak, Rainer (2009a): »Gemeinsamkeit hat uns stark gemacht«. Im Tarifkonflikt im bayrischen Nahverkehr haben sich ver.di und GDL zusammengerauft. Ein Gespräch mit Achim Beyer. In: junge Welt, vom 24.03.09, S. 2
- Balcerowiak, Rainer (2009b): Grenzüberschreitung. Vor zwanzig Jahren wurde der Verband der Autonomen Lokomotivführergewerkschaften in Europa (ALE) ge-

- gründet. Schwerpunkt ist EU-weiter Kampf gegen Lohndumping. In: junge Welt, vom 06.06.09, S. 9
- Balcerowiak, Rainer (2009c): »Ich müßte mich doch schämen«. Die GDL will ohne Entsendegesetz Tarifstandards für Eisenbahnfahrpersonal durchsetzen. Gespräch mit Claus Weselsky. In: junge Welt, vom 04.08.09, S. 2
- Bandelow, Nils C. (2007): Unwissen als Problem politischer Steuerung in der Verkehrspolitik. In: Nils C. Bandelow; Wilhelm Beck (Hrsg.): Einzelinteressen und kollektives Handeln in modernen Demokratien. Festschrift für Ulrich Widmaier. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 139-162
- Barrett, Jane (2002): Brennpunkt: Bahnrestrukturierung. Unverkäuflich, In: transport international. Nr. 8/02, URL: <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti8.cfm/ViewIn/DEU> (Stand: 30.09.07)
- Bartl, Michael (2008): Der Europäische Betriebsrat der DB AG. In: TRANSNET Hauptvorstand: TRANSNET: Gewerkschaft bei der Bahn 1945 - 2008. zeiten ändern sich – der auftrag bleibt. ZUKUNFT-Verlag, Hof, S. 218-220
- Bauchmüller, Michael; Esslinger, Detlef (2008): Karlsruhe soll Lokführern Streikrecht absprechen, vom 09.01.08, URL: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/artikel/16/151635/> (Stand: 10.01.08)
- Bauchmüller, Michael; Ott, Klaus (2008): Ärger bei Bahngewerkschaft: Die Transnet-Tantieme, vom 28.10.08, URL: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/919/315807/text/> (Stand: 30.10.08)
- Becker, Sebastian (2008): Polen verkauft 19 Staatsunternehmen, vom 23.04.08, URL: <http://www.ftd.de/politik/europa/:Polen%20Staatsunternehmen/346737.html> (Stand: 23.04.08)
- Behörden Spiegel (2010): Kein Wettbewerbsvorteil über Lohnkosten. Lokführer: Organisationsgrad oberhalb 70 Prozent. Artikel in Nr. 02/10, URL: <http://gdl.de/redaktionssystem/downloads/interview-behoerderspiegel.pdf> (Stand: 22.02.10)
- Behruzi, Daniel (2008): »Tarifkampf bei Bahn AG war Signal«. Großteil der GDL-Neumitglieder im Berliner Nahverkehr war zuvor nicht gewerkschaftlich organisiert. Ein Gespräch mit Hans-Joachim Kernchen. In: junge Welt, vom 31.03.08, S. 3
- Berliner Zeitung [BZ] (2009): Das große Reizen hat begonnen, vom 17.04.09, URL: <http://www.berlinonline.de/berliner-zeitung/archiv/.bin/dump.fcgi/2009/0417/tagesthema/0013/index.html> (Stand: 19.04.09)
- Beucker, Pascal (2008): Gericht enttarnt Scheingewerkschaft. Die Postgewerkschaft GNBZ ist nicht tariffähig, urteilt das Kölner Arbeitsgericht. Damit bestätigt es einen Verdacht der Gewerkschaft Ver.di: Die GNBZ wurde 2007 von den Arbeitgebern finanziert, um den Post-Mindestlohn auszuhebeln. In: die tageszeitung, vom 31.10.08, S. 7
- Beucker, Pascal (2009): Briefe fallen ins Sommerloch. Montags keine Briefe: Um Kosten zu sparen, schränkt die Deutsche Post im Juli und August ihre Leistungen ein. Zudem sollen Löhne sinken und Arbeitszeiten steigen. In: die tageszeitung, vom 19.08.09, S. 8

- Bieling, Hans-Jürgen; Deppe, Frank (2000): Europäische Integration und industrielle Beziehungen. Zur Kritik des Konzeptes des »Wettbewerbskorporatismus«. In: Horst Schmitthenner, Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): Sozialstaat als Reformprojekt. 2. Auflage, VSA-Verlag, Hamburg, S. 275-300
- Bieling, Hans-Jürgen (2002): Die Europäische Union: Auf dem Weg zu einem integrierten europäischen Finanzmarkt? In: Forschungsgruppe Europäische Gemeinschaften (FEG): Finanzmarktintegration und die Transformation der Corporate Governance System. Marburg. S. 10-31
- Bieling, Hans-Jürgen (2006): Implikationen der neuen europäischen Ökonomie. Reorganisation oder Desorganisation der Produktions- und Innovationsregime, In: PROKLA – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Bd. 144, Nr. 3/06, S. 325-341
- Bieling, Hans-Jürgen (2008): Liberalisierung und Privatisierung in Deutschland: Versuch einer Zwischenbilanz. In: WSI Mitteilungen, Nr. 10/08, S. 541-547
- Bild (2008): Gewerkschafts-Chef wird Bahn-Vorstand: „Das stinkt zum Himmel“, vom 09.05.08, URL: <http://www.bild.de/BILD/news/wirtschaft/2008/05/09/transnet-chef-im-bahnvorstand/welle-der-entruestung.html#> (Stand: 10.05.08)
- Bischoff, Joachim (2004): Privatisierung öffentlicher Güter: zentrales Instrument neoliberaler Gesellschaftspolitik. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 9/04, VSA-Verlag, Hamburg
- Bispinck, Reinhard (2008): Tarifpolitischer Jahresbericht 2007: Gespaltene Tarifentwicklung und verschärfte Gewerkschaftskonkurrenz. In: WSI Mitteilungen, 02/08, S. 77-84
- Bispinck, Reinhard; Dribbusch, Heiner (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. In: Sozialer Fortschritt, Nr. 06/08, S. 153-163
- Blasberg, Anita (2008): Was bewegt... Norbert Hansen? Der Umsteiger. In: Die Zeit, vom 18.09.08, S. 38
- Bochmann, Hans-Joachim (2001): Der Bergarbeiterstreik 1984/85 in Großbritannien als Paradigma gewerkschaftlicher Auseinandersetzung. Technische Hochschule Aachen
- Böcking, David (2007): Die Bahn-Konkurrenten von morgen, vom 23.08.07, URL: <http://www.ftd.de/unternehmen/industrie/:Die%2520Bahn%2520Konkurrenten/242427.html> (Stand: 23.08.07)
- Boewe, Jörn (2008): Mehdorn entgleist. In: junge Welt, vom 16.01.08, S. 1
- Boewe, Jörn (2009): Eingeschränkte Mobilität. Ver.di und GDL legen öffentlichen Nahverkehr in Bayern für 24 Stunden lahm. In: junge Welt, vom 28.02.09, S. 5
- Bohle, Dorothee (2006): "Race to the bottom"? Die Dynamik der Konkurrenzbeziehungen in der erweiterten EU. In: PROKLA – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Bd. 144, Nr. 3/06, S. 343-360
- Böhmer, Reinhold (2008): Hansens Eintritt in den Konzernvorstand, vom 15.05.08, URL: <http://www.wiwo.de/unternehmer-maerkte/hansens-eintritt-in-den-konzern-vorstand-292941/> (Stand: 15.05.08)

- Brandt, Torsten; Drews, Kathrin; Schulten, Thorsten (2007a): Liberalisierung des deutschen Postsektors – Auswirkungen auf Beschäftigung und Tarifpolitik. In: WSI Mitteilungen. Nr. 5/07, S. 266-273
- Brandt, Thorsten; Schulten, Thorsten (2007b): Liberalisierung und Privatisierung und ihre Bedeutung für die Tarifpolitik – ein Problemaufriss. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und ihre Folgen für die Tarifpolitik WSI/ver.di, 4. Workshop Europäische Tarifpolitik; Berlin, vom 05.-06.06.07, URL: http://www.boeckler.de/pdf/v_2007_06_05_brandt_schulten.ppt (Stand: 15.07.07)
- Brandt, Torsten; Schulten, Thorsten (2008a): Auswirkungen von Privatisierung und Liberalisierung auf die Tarifpolitik in Deutschland. Ein vergleichender Überblick. In: Torsten Brandt; Thorsten Schulten u.a. (Hrsg.): Europa im Ausverkauf, VSA-Verlag, Hamburg, S. 68-91
- Brandt, Thorsten; Schulten, Thorsten (2008b): Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrags. In: WSI Mitteilungen. Nr. 10/08, S. 570-575
- Brandt, Torsten; Schulten, Thorsten (2008c): Privatisierung: Jobverluste überwiegen, In: Böckler Impuls. Nr. 14/08, S. 3
- Brandt, Thorsten; Schulten, Thorsten (2009): Privatisierung schwächt Flächentarife. Seit den 1990er-Jahren hat die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen nicht nur gut 600.000 Jobs gekostet. Auch Bezahlung und Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert, In: Böckler Impuls. Nr. 2/09, S. 7
- Brinkmann, Egon (2008): Referat im Rahmen des Projektes „Arbeitnehmervertretung bei der Umstrukturierung im Transportsektor“ gefördert durch den BMAS, Berlin, URL: http://www.eva-akademie.de/c_78.html (Stand: 22.07.08)
- Broß, Siegfried (2007): Privatisierung öffentlicher Aufgaben – Gefahren für die Steuerungsfähigkeit von Staaten und für das Gemeinwohl? Vortrag am 22. Januar 2007 in Stuttgart, URL: http://www.rosalux.de/cms/uploads/media/Privatisierung-Bro_.pdf (Stand: 05.03.07)
- Brunnengräber, Achim (2003): Global Public Goods – Global Public Bads. Wer definiert sie, wer schützt sie, wer stellt sie bereit? In: Achim Brunnengräber (Hrsg.): Globale öffentliche Güter unter Privatisierungsdruck. 1. Auflage, Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 26-38
- Brychey, Ulf (2008): Internationaler Bahnvergleich (Teil 6): Schweiz – Milliarden für den Nationalstolz, vom 02.09.08, URL: http://www.ftd.de/unternehmen/handel_dienstleister/Internationaler_Bahnvergleich_Teil_6_Schweiz_Milliarden_f%FCr_den_Nationalstolz/408518.html (Stand: 02.09.08)
- Brychey, Ulf (2009): Bahn strebt nach Osteuropa. Mehdorn im Kaufrausch, vom 05.09.08, URL: http://www.ftd.de/unternehmen/handel_dienstleister/Mehdorn-im-Kaufrausch-Bahn-strebt-nach-Osteuropa/409888.html?mode=print (Stand: 05.09.08)
- Bsirske, Frank (2003): GATS, Soziale regeln und Demokratie. Sicherung der globalen Güter: Überwindung der Armut über die Marktöffnung für Dienst-

- leistungen? In: Achim Brunnengräber(Hrsg.): Globale öffentliche Güter unter Privatisierungsdruck. 1. Auflage, Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 186-196
- Büchner, Gerold; Vates, Daniela (2010): „Privatisierung um jeden Preis ist ein Irrweg“. Minister Ramsauer über den Börsengang der Bahn, Klimaschutz und seinen Fahrstil. In: Berliner Zeitung, vom 11.02.10
- Budde, Alexander (2007): Estlands Eisenbahn und die misslungene Privatisierung, vom 31.01.07; 09:10 Uhr, URL: <http://www.dradio.de/dlf/sendungen/europaheute/588469/> (Stand: 17.02.07)
- Bundesarbeitsgericht [BAG] (2010a): Beschluß vom 23.6.2010, 10 AS 2/10. Parallelentscheidung zum Beschluss des Gerichts vom 23.06.2010, 10 AS 3/10. URL: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2010-6-23&nr=14435&pos=0&anz=8> (Stand: 23.06.10)
- Bundesarbeitsgericht [BAG] (2010b): Beschluß vom 23.6.2010, 10 AS 3/10. Grundsatz der Tarifeinheit – Antwort auf Anfragebeschluss nach § 45 ArbGG. URL: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2010-6-23&nr=14436&pos=1&anz=8> (Stand: 23.06.10)
- Bundesarbeitsgericht [BAG] (2010c): Pressemitteilung Nr. 46/10. Grundsatz der Tarifeinheit. URL: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2010-6-23&nr=14424&linked=pm> (Stand: 23.06.10)
- Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (1992): 825. Bundesgesetz: Bundesbahngesetz 1992, vom 29.12.1992, URL: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1992_825_0/1992_825_0.pdf (Stand: 31.10.08)
- Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung [BMVBS] (2006a): Gutachten: Privatisierungsvarianten der Deutschen Bahn AG 'mit und ohne Netz', URL: http://www.bmvbw.de/Anlage/original_948433/Gutachten-Privatisierungsvarianten-der-Deutschen-Bahn-AG-mit-und-ohne-Netz.pdf (Stand: 28.01.06)
- Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung [BMVBS] (2006b): Die Bahnreform, URL: <http://www.bmvbs.de/Verkehr/Schiene-,1462/Bahnreform.htm> (Stand: 25.11.06)
- Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung [BMVBS] (2006c): Schema der Bahnreform, URL: http://www.bmvbs.de/Anlage/original_960542/Schema-der-Bahnreform.pdf (Stand: 25.11.06)
- Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung [BMVBS] (2008a): Teilprivatisierung der Deutschen Bahn: Die Eckpunkte. Was bringt die Bahnreform für Bürger, Bahn und Staat? URL: <http://www.bmvbs.de/Verkehr/Schiene-,1455.1039634/Teilprivatisierung-der-Deutsch.htm> (Stand: 01.06.08)
- Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung [BMVBS] (2008b): Bahn der Zukunft – Zukunft der Bahn, vom 12.08.08, URL: http://www.bmvbs.de/Anlage/original_1050000/Bahn-der-Zukunft-Zukunft-der-Bahn-Stand-12.08.2008-barrierefrei.pdf (Stand: 14.08.08)

- Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung [BMVBS] (2009): Die Bahnreform. URL: <http://www.bmvbs.de/Verkehr/Schiene-,2938/Geschichte-der-Bahnreform.htm> (Stand: 20.10.09)
- Bundesnetzagentur (2010): Regionalfaktoren für ungültig erklärt, vom 05.03.2010, URL: http://www.bundesnetzagentur.de/cIn_1932/DE/Sachgebiete/Eisenbahnen/Mitteilungen/20100305RegionalfaktorenUngueltigErklaert_Basepage.html?nn=76652 (Stand: 18.03.10)
- Bundeszentrale für politische Bildung [bpb] (2002): Wirtschaft heute. 4., völlig neu bearbeitete Auflage, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn
- Butterwegge, Christoph (2002): Neokorporatismus oder Neoliberalismus in Rot-Grün? Bilanz der Sozialpolitik seit 1998, In: Z – Zeitschrift für Marxistische Erneuerung. Heft 49 (03/02), URL: <http://www.zeitschrift-marxistische-erneuerung.de/archiv/xxinfo/h049s8.html> (Stand: 05.08.05)
- Buß, Hans-Joachim (1973): Dreimal Stunde Null. Gewerkschaften am Schienenstrang. Aufstieg und Wandlungen 1898 - 1972, Frankfurt/ Main.
- Capital (2007): Deutsche Bahn verlangt „zusätzliche Kapitalzuführung“. Der Vorstand der Deutschen Bahn hält die Verschuldung des Konzerns kurz vor dem geplanten Börsengang nach Informationen des Wirtschaftsmagazins Capital für „überkritisch“. Vorabmeldung 07/07 vom 14.03.07, URL: <http://www.capital.de/div/100006146.html> (Stand: 14.03.07)
- Christlich Demokratische Union Deutschlands; Christlich Soziale Union; Freie Demokratische Partei [CDU/CSU/FDP] (2009): Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP. 17. Legislaturperiode. Entwurf vom 24.10.09, URL: <http://cdu.de/doc/pdfc/091024-koalitionsvertrag-cdu-csu-fdp.pdf> (Stand: 26.10.09)
- dbb beamtenbund und tarifunion [dbb] (2007): Satzung des DBB Beamtenbund und Tarifunion beschlossen vom Gewerkschaftstag 2007 des DBB Beamtenbund und Tarifunion vom 26. bis 28. November 2007, URL: http://dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/dbb-pdf/dbbsatzung_2007.pdf (Stand: 10.12.09)
- dbb beamtenbund und tarifunion [dbb] (2009a): dbb zum Beschluss des Außerordentlichen Gewerkschaftstages der Verkehrsgewerkschaft GDBA - Heesen: GDBA hat sich aus dem dbb ausgeschlossen, vom 10.12.09, URL: http://dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/3155_4185.php (Stand: 10.12.09)
- dbb beamtenbund und tarifunion [dbb] (2009b): dbb Bundesvorstand stellt sich hinter Bundesleitung, vom 14.12.09, URL: http://dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/3155_4188.php (Stand: 14.12.09)
- Deckwirth, Christina (2008a): Die Europäische Union als Triebkraft der Privatisierung. In: WSI Mitteilungen, Nr. 10/08, S. 534-540
- Deckwirth, Christina (2008b): Öffentliche Dienstleistungen: Europa drängt auf Privatisierung. In: Böckler Impuls. Nr. 18/08, S. 7
- DeineBahn (2007): Brief Hansen vom 30.04.07, URL: http://deinebahn.de/download/07_04_30_Brief%20Hansen%20an%20MdB.pdf (Stand: 12.05.07)
- DeineBahn (2008a): Bewertung der Eckpunkte Börsengang unter der besonderen Berücksichtigung des Gutachtens von Hölters & Elsing durch den geschäfts-

- führenden Bundesvorstand der Verkehrsgewerkschaft GDBA, vom 03.04.08, URL: <http://privatisierungstoppen.deinebahn.de/download/gdba-beschluss-holdingmodell.pdf> (Stand: 03.04.08)
- DeineBahn (2008b): Tarifvertrag ermöglicht weitere Privatisierung, vom 01.05.08, URL: <http://privatisierungstoppen.deinebahn.de/story/43/2743.html> (Stand: 01.05.08)
- DeineBahn (2008c): StruktursicherungsTV zwischen der TG und dem Agv MoVe und der DB AG, vom 05.05.08, URL: http://privatisierungstoppen.deinebahn.de/download/tarifvertrag-bahnprivatisierung_08-05-05.pdf (Stand: 05.05.08)
- DeineBahn (2008d): Ein Vertrag ohne Wirkung, vom 05.06.08, URL: <http://privatisierungstoppen.deinebahn.de/story/73/2773.html> (Stand: 05.06.08)
- Delbanco, Heike (2000): Die Bahnstrukturreform – Europäische Vorgaben und deren Umsetzung in nationales Recht. In: Christoph Roland Foos (Hrsg.): Eisenbahnrecht und Bahnreform: Vorschläge im Rahmen der Seminarveranstaltung 'Eisenbahnrecht und Bahnreform' vom 24. Juni 2000 in Mannheim, 2. Auflage, Verlag C. R. Foos, Minfeld in der Pfalz, S. 21-57
- Delhaes, Daniel (2010): Felcht sucht eine Linie für die Bahn. Neuer BahnKontrollleur. In: Handelsblatt, vom 11.03.10, S. 14
- Deppe, Frank (2000): Die neue Sozialpartnerschaft. Wettbewerbskorporatismus als neue »Friedensformel«. In: Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): Beschäftigungsbündnis oder Standortpakt? VSA-Verlag, Hamburg, S. 47-68
- Deppe, Frank (2005): Gewerkschaftliche Bildungsarbeit – Bestandsaufnahme, vom 09.05.05, URL: <http://www.dgb-bildungswerk-bayern.de/Sonthofen/Plenum-Deppe.pdf> (Stand: 29.08.05)
- Deppe, Frank (2008): Anpassung ist tödlich. Gewerkschaften im globalen Finanzmarkt-Kapitalismus, In: Lunapark21, 03/08, S. 16-18
- der Standard (2008): Gütertochter fährt zur deutschen Railion, Artikel vom 29.07.08, URL: <http://derstandard.at/Text/?id=1216918075829> (Stand: 29.07.08)
- Detje, Richard (2000): Aktualität des politischen Mandats. Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit. In: Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): Beschäftigungsbündnis oder Standortpakt? Das »Bündnis für Arbeit« auf dem Prüfstand. VSA-Verlag, Hamburg, S. 69-97
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2006): Ausbau des euro-asiatischen Bahnverkehrs vereinbart. Presseinformation 133/2006 vom 22.11.06, URL: <http://www.db.de/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubh/h20061122.html> (Stand: 22.11.06)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2007a): Beamte des Bundeseisenbahnvermögens im DB Konzern. Antworten zu Fragen der Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten in den Gesellschaften des DB Konzerns, vom 01.01.07, URL: <http://www.transnet.org/Gewerkschaftsarbeit/Beamtenpolitik/Wissenswertes/04-12-22-BEV/> (Stand: 07.01.07)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2007b): Die Deutsche Bahn AG und das dänische Transport und Energieministerium verkaufen Scandlines. Presseinformation

- 070/2007 vom 19.06.07, URL: <http://www.db.de/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubh/h20070619a.html> (Stand: 19.06.07)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2007c): Mehdorn: Auftrag der Bahnreform vollständig erfüllt. Presseinformation 136/2007 vom 23.08.07, URL: <http://www.db.de/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubh/h20070823.html> (Stand: 23.08.07)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2007d): Arbeitsvermittlung Arbeit in Arbeit, vom 23.08.07, URL: http://www.db.de/site/nachhaltigkeitsbericht__2007/de/unsere__mitarbeiter/beschaefigungsbedingungen/beschaefigungssicherung/arbeitsvermittlung/arbeitsvermittlung.html (Stand: 23.08.07)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2008a): Deutsche Bahn zur Diskussion über Tochtergesellschaften, Presseinformation vom 12.05.08, URL: <http://www.db.de/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubp/p20080512.html> (Stand: 12.05.08)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2008b): Teilprivatisierung: DB-Aufsichtsrat beschließt Neuordnung der Konzernstruktur. Presseinformation PI 057/2008 vom 15.05.08, URL: <http://www.db.de/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubh/h20080515.html> (Stand: 15.05.08)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2008c): Zu Spekulationen über einen Personalabbau bei der Bahn stellt der Vorstandsvorsitzende der DB AG Hartmut Mehdorn fest: „Spekulationen über einen Personalabbau bei der Bahn sind an den Haaren herbeigezogen.“, Presseinformation vom 16.05.08, URL: <http://www.db.de/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubh/h20080516.html> (Stand: 16.05.08)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2008d): Wettbewerbsbericht 2008, vom 29.05.08, URL: http://www.db.de/site/shared/de/dateianhaenge/berichte/wettbewerbsbericht__2008.pdf (Stand: 17.12.08)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2008e): Die DB ist weltweit unterwegs, In: DB Welt Extra. Ausgabe 01 (Sonderausgabe zur Teilprivatisierung), S. 2-3
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2008f): „Wir bleiben ein integrierter Konzern“. Die Teilprivatisierung kommt – DB-Chef Hartmut Mehdorn steht dazu Rede und Antwort, In: DB Welt Extra. Ausgabe 01(Sonderausgabe zur Teilprivatisierung), S. 1
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2008g): Deutsche Bahn begrüßt Pläne der Regierung in Paris für Wettbewerb in Frankreich. Presseinformation 113/2008 vom 04.12.08, URL: <http://www.deutschebahn.com/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubh/h20081204.html> (Stand: 14.12.08)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2009a): Tarifrunde im Zeichen der Konjunkturkrise. Presseinformation 002/2009 vom 14.01.09, URL: <http://www.deutschebahn.com/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubh/h20090114.html> (Stand: 14.01.09)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2009b): Deutsche Bahn kauft Polens größte private Eisenbahn. Presseinformation 011/2009 vom 30.01.09, URL: <http://www.>

- deutschebahn.com/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubl/l20090130.html (Stand: 30.01.09)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2009c): Deutsche Bahn für die Krise gerüstet. Presseinformation 023/2009 vom 30.03.09, URL: <http://www.deutschebahn.com/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubh/h20090330.html> (Stand: 02.04.09)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2009d): Wettbewerbsbericht 2009, vom 28.05.09, URL: http://www.deutschebahn.com/site/shared/de/dateianhaenge/berichte/wettbewerbsbericht__2009.pdf (Stand: 17.12.09)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2009e): Nachhaltigkeit im DB-Konzern. Verantwortung für die Zukunft, vom 28.08.09, URL: <http://www.db.de/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubp/p20080512.html> (Stand: 30.08.09)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2009f): Deutsche Bahn gewinnt erstmals Schienennahverkehrs-Ausschreibung im europäischen Ausland. Presseinformation 084/2009 vom 20.11.09, URL: <http://www.deutschebahn.com/site/bahn/de/unternehmen/presse/presseinformationen/ubp/p20091120.html> (Stand: 20.11.09)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2010a): Deutsche Bahn trotz der Krise. Presseinformation 029/2010 vom 25.03.10, URL: <http://www.deutschebahn.com/site/bahn/de/presse/presseinformationen/ubh/h20100325.html> (Stand: 25.03.10)
- Deutsche Bahn AG [DB AG] (2010b): Europäische Kommission stimmt Arriva-Übernahme durch Deutsche Bahn zu, vom 11.08.10, URL: http://www.deutschebahn.com/site/bahn/de/konzern/im__blickpunkt/arriva__20100811.html
- Deutscher Bundestag / Enquete-Kommission Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten [Deutscher Bundestag] (2002): Schlussbericht der Enquete-Kommission Globalisierung der Weltwirtschaft. Leske und Budrich, Opladen
- Deutscher Bundestag. Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung [Deutscher Bundestag] (2006): Zweite Öffentliche Anhörung zu dem Thema 'Kapitalprivatisierung der Deutsche Bahn AG'. (redigiertes) Wortprotokoll. 18. Sitzung vom 01.06.06, URL: http://www.bundestag.de/ausschuesse/a15/anhoerungen/18__bahnprivatisierung/wortprotokoll.pdf (Stand: 03.06.06)
- Deutscher Bundestag. Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung [Deutscher Bundestag] (2007): Wortprotokoll 16/40 der 40. Sitzung. Öffentliche Anhörung vom 23.05.07, URL: http://www.bundestag.de/ausschuesse/a15/anhoerungen/40__Sitzung_23_05.pdf (Stand: 26.05.07)
- Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] (2004): TRANSNET-Gewerkschaftstag. 'Eine Fusion ist perspektivisch möglich', In: einblick – der gewerkschaftlicher Info-Dienst. 19/04, URL: <http://www.einblick.dgb.de/download/2004/19/tx041903.htm> (Stand: 03.09.05)
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand [DGB] (2006): Verkehr macht Arbeit – DGB-Positionspapier. Ausgabe 03/2006, vom 15.05.06, URL: http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abiszdb/abisz_search?kwd=Verkehrspolitik (Stand: 30.05.06)

- Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand – Bereich Struktur- und Regionalpolitik (2007a): Stellungnahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zur Zukunft der Deutschen Bahn AG und der schienengebundenen Verkehrsinfrastruktur, vom 03.04.07, URL: http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abiszdb/abisz_search?kwd=Verkehrspolitik&showsingel=1 (Stand: 04.04.07)
- Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] & Verbraucherzentrale Bundesverband (2007b): Zukunftsfähigkeit der Bahn erhalten. Gegen den Ausverkauf öffentlichen Eigentums, vom 09.10.07, URL: http://www.vzbv.de/mediapics/gemeinsame_erklärung_bahnprivatisierung.pdf (Stand: 09.10.07)
- Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB](2008a): Raus aus der Krise. TRANSNET-Gewerkschaftstag, In: einblick – der gewerkschaftlicher Info-Dienst, Nr. 21/08, S. 6
- Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] (2008b): Mitgliederstatistik. Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften 2008, URL: <http://www.dgb.de/dgb/mitgliederzahlen/popit?dok=gesamt2008.htm&append=auswahlformular> (Stand: 31.12.08)
- Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] (2009): Fragen an... einblick hat mit dem TRANSNET-Vorsitzenden Alexander Kirchner, 53, über das geplante Zusammengehen seiner Gewerkschaft mit der Verkehrsgewerkschaft GDBA gesprochen, In: einblick – der gewerkschaftlicher Info-Dienst. Nr. 20/09, S. 6
- Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] (2010a): Täglich 795 neue Mitglieder. Mitgliederentwicklung, In: einblick – der gewerkschaftlicher Info-Dienst. 02/10, S. 5
- Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] (2010b): Beschlüsse des 19. DGB-Bundeskongress, URL: <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bundeskongress/19-obk/++co++3d349ab2-5847-11df-7067-00188b4dc422> (Stand: 25.05.10)
- Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB]; Bund Deutscher Arbeitgeber [BDA] (2010): Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln. Stellungnahme vom 04.06.10. URL: <http://www.dgb.de/presse/++co++e13a2272-7215-11df-59ed-00188b4dc422> (Stand: 05.06.10)
- Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] (2011): Immer mehr berufstätige Mitglieder, In: einblick – der gewerkschaftlicher Info-Dienst. 02/11, S. 5
- Dickhaus, Barbara; Dietz, Kristina (2004a): Private Gain – Public Loss? Folgen der Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in Europa, In: RLS standpunkte, 11/04
- Dickhaus, Barbara; Dietz, Kristina (2004b): Öffentliche Dienstleistungen unter Privatisierungsdruck: Folgen von Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in Europa. WEED, Bonn
- Diener, Helmut (2008): Auftrag, Überprüfungen und Aktionen. Rede vor dem Beirat von mobifair am 27.02.2008 in Köln, URL: http://www.mobifair.eu/Meldungen/08_03_03_Beirat (Stand: 05.03.08)
- Die Presse (2006): Verkehr: Dänemark will Bahn privatisieren, Artikel vom 13.04.06, URL: <http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/74441/index.do?from=suche.intern.portal> (Stand: 25.05.07)
- Die Presse (2008a): Molterer: „ÖBB-Investor ist herzlich willkommen“, Artikel vom 12.03.08, URL: <http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/369432/index.do?>

- direct=369560&_vl_backlink=/home/wirtschaft/economist/369560/index.do&selChannel= (Stand: 15.03.08)
- Die Presse (2008b): Molterer fordert Bahnprivatisierung, Artikel vom 12.03.08, URL: <http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/369516/index.do> (Stand: 15.03.08)
- Die Presse (2008c): Faymann lehnt ÖBB-Privatisierung ab, Artikel vom 13.03.08, URL: http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/369560/index.do?direct=369560&_vl_backlink=/home/wirtschaft/economist/369432/index.do&selChannel= (Stand: 15.03.08)
- Die Presse (2008d): Cargo-Verkauf an Österreicher „bedenklich“. Ungarns Rechnungshof übt vernichtende Kritik an den staatsbahnen MÁV und an der Art der Privatisierung des Frachtzweiges, Artikel vom 15.07.08, URL: <http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/398728/index.do?from=suche.intern.portal> (Stand: 13.08.08)
- die tageszeitung [taz] (2008a): GDBA lehnt Bahn-Verkauf ab. Artikel vom 04.04.08, S. 8
- die tageszeitung [taz] (2008b): 3 Milliarden für die Bahn. Privatisierung hätte Erlöserwartungen deutlich verfehlt, Artikel vom 11.10.08, S. 8
- die tageszeitung [taz] (2009a): Deutscher Bahn brechen Umsatz und Gewinn weg. Krise: Konzern will 2 Milliarden Euro sparen. Gewerkschaft warnt: aber nicht beim Personal! Artikel vom 26.06.09, S. 8
- die tageszeitung [taz] (2009b): Transnet sieht bis zu 13.000 Stellen gefährdet, Artikel vom 22.10.09, S. 8
- die tageszeitung [taz] (2010): Die Deutsche Bahn AG entdeckt den Kunden. 330 Millionen Euro will der Schienenkonzern für besseren Service und saubere Züge ausgeben. Artikel vom 24.09.10, S. 8
- Doll, Nikolaus (2008): Der Stuhl von Transnet-Chef Krauß wackelt. In: Die Welt, vom 18.11.08
- Doll, Nikolaus (2009): Bahn bietet ein Prozent – jetzt droht neuer Streik, vom 14.01.09, URL: <http://www.welt.de/wirtschaft/article3022992/Bahn-bietet-ein-Prozent-jetzt-droht-neuer-Streik.html> (Stand: 14.01.09)
- Doorn-Initiative (Tarifpolitische Kooperation der Gewerkschaftsbünde Belgiens, Deutschlands, der Niederlande und Luxemburgs) [Doorn-Initiative](1998): Die Erklärung von Doorn: Euro erzwingt lohnpolitische Kooperation, vom 05.09.98, URL: http://www.boeckler.de/pdf/ta_doorn_erklaerung_1998.pdf (Stand: 30.08.05)
- Dörre, Klaus; Brinkmann, Ulrich (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus: Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Paul Windolf (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. VS-Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. S. 85-116
- Duttine, Armin (2008a): Gewerkschaftspolitische Strategien von ver.di im Umgang mit der Bahnprivatisierung. In: Torsten Brandt; Thorsten Schulten u.a. (Hrsg.): Europa im Ausverkauf, VSA-Verlag, Hamburg, S. 294-309
- Duttine, Armin (2008b): Die Irrfahrt beenden. In: Ver.di Publik. Nr. 10/08, S. 15

- DVZ Deutsche Logistik-Zeitung [DVZ] (2008): Güterzüge sollen Vorfahrt bekommen, vom 01.12.08, URL: http://www.dvz.de/index.php?id=329&uid=5398&news=Gueterzuege_sollen_Vorfahrt_bekommen (Stand: 01.12.08)
- DVZ Deutsche Logistik-Zeitung [DVZ] (2009): Freier Postmarkt noch in weiter Ferne: Liberalisierung kommt nur langsam voran, vom 13.01.09, URL: http://www.dvz.de/index.php?id=329&uid=5753&news=Liberalisierung_kommt_nur_langsam_voran (Stand: 13.01.09)
- Eigendorf, Jörg, Gaertner, Christian; Grabitz, Ileana (2008): „Das Hauptbahnhof-Dach? Ein Luxusproblem!“ Bahnchef Mehdorn im Interview. In: Berliner Morgenpost, vom 09.07.08
- Engartner, Tim (2008a): Die Privatisierung der Deutschen Bahn. Über die Implementierung marktorientierter Verkehrspolitik, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Engartner, Tim (2008b): Runter von der Schiene, In: WOZ – Die Wochenzeitung, vom 22.05.08, S. 8
- Erd, Rainer; Scherrer, Christoph (1984): Amerikanische Gewerkschaften – Opfer des Weltmarkts. In: PROKLA – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft. Nr. 54, S. 78-96
- Esslinger, Detlefe (2008): Mitbestimmung! Mitbestimmung? Transnet in Existenznot: Wie sich die Eisenbahner-Gewerkschaft beinahe selbst ruiniert hätte, vom 26.11.08, URL: <http://www.sueddeutsche.de/358387/700/2651067/Mitbestimmung-Mitbestimmung.html> (Stand: 26.12.08)
- Eurailpress (2009): Erneute Reform der ÖBB, vom 18.05.09, URL: <http://www.eurailpress.de/article/view/4/erneute-reform-der-oebb.html> (Stand: 18.05.09)
- Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr [EVA] (2005a): Studie 'Kollektivvereinbarungen im europäischen Bahnsektor', URL: http://www.eva-akademie.de/c_78.html (Stand: 30.08.07)
- Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr [EVA] (2005b): Auswertung der Befragungen. Studie: Kollektivvereinbarungen im europäischen Bahnsektor', vom 12./13.10.05, URL: http://www.eva-akademie.de/c_78.html (Stand: 30.08.07)
- Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr [EVA] (2007a): 'Grenzüberschreitende Kommunikations- und Kooperationsstrukturen im DB Konzern'. Projektdokumentation, URL: http://www.eva-akademie.de/dcms_downloads/1177314994_Projektdokumentation_DE.pdf (Stand: 23.04.07)
- Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr [EVA] (2007b): Europäische Eisenbahngewerkschaften im Informationsaustausch, URL: http://www.eva-akademie.de/c_320.html (Stand: 03.07.07)
- Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr [EVA] (2008): Workshop „West“ des EBR der DB AG, vom 29.05.08, URL: http://www.eva-akademie.de/c_350.html (Stand: 30.05.08)
- Europäische Kommission [EU-Kommission] (1996): Weißbuch. Eine Strategie zur Revitalisierung der Eisenbahn in der Gemeinschaft, URL: <http://www.eu.int/en/record/white/rail967/wp9607de.pdf> (Stand: 04.01.06)

- Europäische Kommission [EU-Kommission] (2001a): Weißbuch. Die europäische Verkehrspolitik bis 2010: Weichenstellungen für die Zukunft, URL: http://www.eu.int/comm/energy_transport/library/lb_com_2001_0370_de.pdf (Stand: 04.01.06)
- Europäische Kommission [EU-Kommission] (2001b): Marktleistung der netzgebundenen Wirtschaftszweige, die Leistungen der Daseinsvorsorge erbringen: Erste horizontale Bewertung. Anhang zum „Bericht über die Funktionsweise der gemeinschaftlichen Güter- und Kapitalmärkte“. Brüssel, vom 07.12.01, URL: http://ec.europa.eu/internal_market/economic-reports/docs/cardiff02full_de.pdf (Stand: 04.01.06)
- Europäische Kommission [EU-Kommission] (2006): Bahn im Vorwärtsgang: Vollständige Liberalisierung des Schienengüterverkehrs ab 1. Januar 2007, Pressemitteilung vom 21.12.06, URL: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/06/1883&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en> (Stand: 22.12.06)
- Europäischer Rat (2000): Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Europäischer Rat vom 23. und 24. März, Lissabon, URL: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm (Stand: 04.01.06).
- European Transportworkers' Federation [ETF] (2008a): Für eine gewerkschaftliche Vision zu nachhaltigem Verkehr. Das ETF Politik-Papier, vom 18.06.08, URL: http://www.itfglobal.org/files/extranet/-75/9220/Brochure_TRUST_small_DE.pdf (Stand: 20.06.08)
- European Transportworkers' Federation [ETF] (2008b): 13 November 2008 in Paris: Demonstration der Europäischen Eisenbahnerinnen und Eisenbahner. Es ist genug!!! Flugblatt vom 13.11.08, URL: <http://www.itfglobal.org/files/extranet/-75/11474/ETF> (Stand: 15.11.08)
- Facket för Service och Kommunikation [SEKO] (2008): Die Deregulierung regulieren: Bahnverkehr in Schweden. In: ITF "Info-Blätter Bahnen". Nr. 1, 02/08, URL: <http://www.itfglobal.org/files/seealsodocs/DEU/7172/08G%2DRW%20Factsheet%20%2D%20February.pdf> (Stand: 20.01.09)
- Financial Times Deutschland [FTD] (2008): Neues Mitarbeiterprogramm: Bahn-Beschäftigte bekommen Aktien günstiger, vom 26.08.08, URL: http://www.ftd.de/unternehmen/handel_dienstleister/:Neues_Mitarbeiterprogramm_Bahn_Besch%EAftigte_bekommen_Aktien_g%FCnstiger/405842.html (Stand: 26.08.08)
- Fischer, Gero (1999): United we stand – divided we fall. Der britische Bergarbeiterstreik 1984/85, Campus-Verlag, Frankfurt am Main/New York
- Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt [FORBA] (2007): PIQUE – Privatisation of Public Services and the Impact on Quality, Employment and Productivity, URL: www.pique.at (Stand: 19.06.09)
- Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt [FORBA] (2009): Zur Zukunft öffentlicher Dienstleistungen. Die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und deren Auswirkungen auf Qualität, Beschäftigung und Produktivität am Beispiel der Sektoren Postdienstleistungen, Öffentlicher Personennahverkehr, Elektrizität und Krankenhäuser, Wien.

- Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung (2006): Mehdorns Visionen, Artikel vom 24.12.06
- Frankfurter Allgemeine Zeitung [FAZ] (2008): Bundestag billigt Bahn-Privatisierung, vom 30.05.08, URL: <http://www.faz.net/s/Rub594835B672714A1DB1A121534F010EE1/Doc~EB912AD1F75D14A9989085307952CA93D~ATpl~Ecommon~Scontent.html> (Stand: 30.05.08)
- Frankfurter Allgemeine Zeitung [FAZ] (2009): Transportflaute trifft die Bahn hart, vom 20.08.09, URL: <http://www.faz.net/s/RubD16E1F55D21144C4AE3F9DDF52B6E1D9/Doc~E9DCF7691E2F44B4FA285647AED27A744~ATpl~Ecommon~Scontent.html> (Stand: 20.08.09)
- Frankfurter Rundschau [FR] (2008a): „Die GDL lacht sich ins Fäustchen“, vom 10.05.08, URL: http://www.fr-online.de/in_und_ausland/wirtschaft/aktuell/?em_cnt=1332395& (Stand: 10.05.08)
- Frankfurter Rundschau [FR] (2008b): Bahnditos auf der Billigschiene. vom 22.08.08, URL: http://www.fr-online.de/in_und_ausland/wirtschaft/aktuell/1581612_Bahnditos-auf-der-Billigschiene.html (Stand: 23.08.08)
- Frey, Michael; Hüning, Hasko; Nickel, Hildegard Maria (2001): Unternehmen Zukunft – Börsenbahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik. In: Thomas Edeling u.a. (Hrsg.): Öffentliche Unternehmen – Entstaatlichung und Privatisierung? Leske + Budrich, Opladen, S. 125-155
- Friedel, Klaus (1990): Vom Massenintegrations-Apparat zur Gewerkschaft "neuen Typs": der DGB im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus. Wisslit-Verlag, Konstanz
- Friedman, Milton (1971): Kapitalismus und Freiheit. Seewald, Stuttgart-Degerloch
- Fritz, Thomas (2006a): Öffentliche Dienstleistungen in Binnenmarktgefahr. Schleichende Privatisierung. In: Attac: Das kritische EU-Buch: Warum wir ein anderes Europa brauchen. Deuticke im Paul Zsolnay Verlag, Wien, S. 93-117
- Fritz, Thomas; Mosebach, Kai; Raza, Werner; Scherrer, Christoph (2006b): GATS-Dienstleistungsliberalisierung. Sektorale Auswirkungen und temporäre Mobilität von Erwerbstätigen, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Fuhrmann, Gerhard (2004): Die Arbeit der SCG-Schienen-Control-GmbH und die ÖBB Reform. In: AK Wien (Hrsg.): Wettbewerbsbericht der AK 2004 Teil 1. Wien, S. 45-47
- Fuß, Markus; Duttine, Armin (2007): Abschiedsbriefe von Markus Fuß und Armin Duttine an TRANSNET-Mitglieder, URL: <http://www.bahnvonunten.de/abschiedsbriefe.htm> (Stand: 21.01.07)
- Geinitz, Christian (2008): Die Bahn-Privatisierung als Schicksalsfrage. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, vom 10.03.08, S. 21
- German-Foreign-Policy (2006): Signale auf Expansion. Artikel vom 22.11.06, URL: <http://www.german-foreign-policy.com/de/fulltext/56630/print?PHPSESSID=sq6uo5v5qqqf6j0c221dp9ltl6> (Stand:).

- German-Foreign-Policy (2009): Begleiterscheinungen der Expansion, Artikel vom 30.01.09, URL: <http://www.german-foreign-policy.com/de/fulltext/57455?PHPSESSID=j3orrfehmr621lejpin1pj8677> (Stand: 31.01.09)
- Gersmann, Hanna (2009): Bahner fürchten um ihre Jobs. Die Deutsche Bahn betreibt 80 Prozent aller Regionalstrecken. Nun öffnet sich der Markt privaten Anbietern. In: die tageszeitung, vom 17.02.09
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2001a): GDL-Generalversammlung – Wir nehmen die Herausforderung an! GDL-Pressemitteilung vom 24.09.01, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 22.03.06)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2001b): Heiratsangebot der Transnet, In: GDL Magazin VORAUS. URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 22.03.06)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2001c): Geschäftsbericht des geschäftsführenden Vorstandes anlässlich der Generalversammlung in Stuttgart für die Jahre 1997 bis 2001. Vereinigte Verlagsgesellschaften GmbH, Frankfurt/Main.
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2006): Stellungnahme der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer zur Anhörung des Ausschusses für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, vom 01.06.08, URL: http://www.bundestag.de/ausschuesse/a15/anhoerungen/18_bahnprivatisierung/wortprotokoll.pdf (Stand: 03.06.06)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2007): 2007 – ein Jahr, das in die Geschichte der GDL eingehen wird, vom 08.12.07, In: GDL Magazin VORAUS. URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 08.12.07)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008a): GDL-Mitglieder stimmen Tarifergebnis zu größter Bahnstreik der Nachkriegsgeschichte beendet, vom 14.04.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 14.04.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008b): GDL ist der alleinige Gewinner der Personalratswahlen. GDL-Aushang – Report, vom 09.05.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 09.05.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008c): GDL fordert Transnet zu Kurswechsel auf, vom 16.05.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 16.05.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008d): Statement der GDL in der Anhörung beim Verkehrsausschuss des Deutschen Bundestages am 26. Mai 2008 in Berlin, vom 27.05.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 27.05.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008e): Verstanden. Die Teilprivatisierung der DB wird nun gegen unseren Willen eingeleitet, vom 03.06.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 03.06.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008f): Bundestag beschließt Teilprivatisierung der Bahn, vom 03.06.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 03.06.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008g): GDL die Gewerkschaft für das Fahrpersonal, vom 03.06.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 03.06.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008h): Geschäftsbericht des geschäftsführenden Vorstandes zur Generalversammlung in Berlin für die Jahre 2001 bis 2008. Vereinigte Verlagsgesellschaften GmbH, Frankfurt/Main

- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008i): Ziele: Was will die GDL erreichen? URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 09.09.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008j): Grundsätze, für die die GDL steht, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 09.09.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008k): Anhörung der GDL im Verkehrsausschuss: Niedriglöhne und Zeitarbeit bei der Deutschen Bahn und Deutsche Bahn will Mitbestimmung aushebeln. GDL-Pressemitteilung vom 24.09.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 24.09.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008l): Stellungnahme zum Thema: „Mitbestimmung im zukünftigen DBKonzern“. Sitzung des Bundestagsausschusses für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung am 24.9.2008, URL: http://www.gdl.de/redaktionssystem/downloads/20080924_mitbestimmung.pdf (Stand: 25.09.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008m): Niedriglöhne und Zeitarbeit bei der Deutschen Bahn und Deutsche Bahn will Mitbestimmung aushebeln. Pressemitteilung zur heutigen Anhörung der GDL im Verkehrsausschuss, vom 24.09.08, URL: http://www.gdl-nord.de/2008-09-24_Verkehrsausschuss.pdf (Stand: 24.09.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008n): GDL begrüßt DB-Börsenstopp, vom 09.10.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 09.10.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008o): Enttäuscht über die DB-Tariferhöhung? GDL-Aushang Fakten, vom 13.10.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 15.10.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008p): 6,5 Prozent mehr Lohn. GDL-Pressemitteilung vom 01.12.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 01.12.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2008q): 2008 – das Jahr, in dem die GDL Rechtsgeschichte schrieb. GDL Magazin VORAUS – Gewerkschaftspolitik, vom 04.12.08, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 06.12.08)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2009a): DB-Tarifrunde 2009: Erfolg ohne Arbeitskampf. GDL-Pressemitteilung vom 31.01.09, URL: <http://www.gdl.de/> (Stand: 01.02.09)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2009b): Der Flächen-Eisenbahnfahrpersonaltarifvertrag. Zahlen, Fakten, Hintergründe, vom 05.08.09, URL: <http://www.gdl.de/redaktionssystem/downloads/f-efptv.broschuere.pdf> (Stand: 05.08.09)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2009c): GDL: Wir bieten dbb! GDL-Aushang Report, vom 14.12.09, URL: <http://gdl.de/> (Stand: 14.12.09)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2009d): GDL solidarisch mit den GDBA-Mitgliedern. GDL-Pressemitteilung vom 14.12.09, URL: <http://gdl.de/> (Stand: 14.12.09)
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer [GDL] (2009e): Offener Brief an Klaus-Dieter Hommel, vom 15.12.09, URL: <http://gdl.de/redaktionssystem/downloads/2009-12-15%20Offener%20Brief%20an%20Hommel.pdf> (Stand: 15.12.09)

- Göbel, Heike (2008): Triumph der Lokführer. Taktik für die Tarifgeschichte. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, vom 11.03.08, S. 13
- Gohde, Hellmut (2007): Der Weg zum Konsens? Europäische Betriebsräte eröffnen den Gewerkschaften zusätzliche Aussichten auf einen Dialog mit transnationalen Gesellschaften, In: transport international, Nr. 28, Juli 2007, URL: <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti28-ewc.cfm> (Stand: 07.08.07)
- Grossekettler, Heinz (2001): Privatisierung bloßes Instrument der Haushalts-sanierung oder ordnungspolitische Notwendigkeit? Vortrag, gehalten am 22. November 2001 in der Handwerkskammer Münster. Institut für Finanzwissen-schaften, Münster
- Groth, Annette (2006): Berlin in Brüssel. Zur deutschen Ratspräsidentschaft der EU, In: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 11/06, URL: <http://www.labournet.de/diskussion/eu/groth.html> (Stand: 03.01.07)
- Gruppe Arbeiterpolitik (2003): Privatisierungen und Kapitalinteressen. Wohin fährt die Bahn? Sonderausgabe. Von der Staatsbahn zur Privatbahn: Zum Tarifkonflikt bei DB Regio, vom 22.02.03, URL: <http://www.arbeiterpolitik.de/Zeitungen/PDF/2003/Sonderausgabe%20Feb-2003.pdf> (Stand: 27.04.07)
- Haar, Ernst (1980): Vorfahrt für Vernunft – Problemlösungen für Eisenbahner. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 10/80, S. 621-627
- Haas, Sibylle (2008): Lufthansa und Bahn wollen höhere Hürden bei Streiks, vom 21.11.08, URL: <http://www.sueddeutsche.de/752380/552/2643693/Lufthansa-und-Bahn-wollen-hoehere-Huerden-bei-Streiks.html> (Stand: 21.11.08)
- Haberzettl, Wilhelm (2006): Europäischer Regulierungsbedarf im Transportsektor, Vortrag. Präsentationen und Beiträge der gemeinsamen Konferenz mit der Friedrich-Ebert-Stiftung 'Zwei Jahre EU-Mitgliedschaft – Chancen, Perspektiven, Gefahren aus der Sicht des Transportsektors', 8.-10. Mai 2006, Warschau, URL: http://www.eva-akademie.de/dcms_downloads/1156508352_Vortrag_Wilhelm_Haberzettl.pdf (Stand: 30.08.07)
- Hajek, Willi (2006): »Eisenbahnen in Europa: Wohin rollt der Zug?« Für einen Öffentlichen Dienst anstelle von Privatisierung, In: tie Internationales Bildungs-werk e.V. (Hrsg.): Ränkeschmiede Texte zur internationalen Arbeiterbewegung, Nr. 15, 02/06, 9. Jg., 1. Auflage, Offenbach
- Hajek, Willi (2008): »Tous ensemble«. Eisenbahner vorne dran 20 000 auf Demo der ETF in Paris, In: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerk-schaftsarbeit. Nr. 11/08, URL: <http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/tw/bahn/hajek.html> (Stand: 01.12.08)
- Handelsblatt (2007): Straßburg bremst Bahn-Liberalisierung. EU-Parlament gegen Öffnung nationaler Strecken, Artikel vom 19.01.07, S. 5
- Handelsblatt (2009): Transnet und GDBA fusionieren, Artikel vom 30.10.09, URL: <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-dienstleister/bahn-gewerkschaften-transnet-und-gdba-fusionieren;2476042> (Stand: 30.10.09)
- Handelsblatt (2010): Gericht lässt Post-Mindestlohn platzen, Artikel vom 28.01.10, URL: <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/sieg-fuer-konkurrenz-gericht-laesst-post-mindestlohn-platzen;2520684;0> (Stand: 28.01.10)

- Hank, Rainer; Siedenbiedel, Christian (2008): Hartmut Mehdorn im Interview: „Die Bahnaktie ist kein Sparbuch“. Gespräch vom 14.06.08, URL: <http://www.faz.net/s/RubD16E1F55D21144C4AE3F9DDF52B6E1D9/Doc~EE6B2FBCA8E344D5AB69E7869012E9CCB~ATpl~Ecommon~Scontent.html> (Stand: 15.06.08)
- Hansen, Norbert (2001): Zuschrift von Norbert Hansen: „Die innergewerkschaftliche Demokratie funktioniert“, URL: <http://www.bahnvonunten.de/hansen1.htm> (Stand: 18.03.08)
- Hansen, Norbert (2006): Auswirkung der Liberalisierung auf die Beschäftigten, Mitschrift der Rede von Norbert Hansen am 9. Mai 2006 in Warschau. Präsentationen und Beiträge der gemeinsamen Konferenz mit der Friedrich-Ebert-Stiftung 'Zwei Jahre EU-Mitgliedschaft – Chancen, Perspektiven, Gefahren aus der Sicht des Transportsektors', 8.-10. Mai 2006, Warschau, URL: http://www.eva-akademie.de/dcms_downloads/1156508079_Norbert_Hansen-Vortrag.pdf (Stand: 30.08.07)
- Hartwig, Karl-Hans (1993): Privatisierung in Westdeutschland: Vertane Chancen bei der deutschen Wiedervereinigung. In: H. Jörg Thieme (Hrsg.): Privatisierungsstrategien im Systemvergleich, Duncker und Humblot, Berlin, S. 41-64
- Harvey, David (2004): Die Geographie des 'neuen' Imperialismus: Akkumulation durch Enteignung. In: Christian Zeller (Hrsg.): Die globale Enteignungsökonomie. 1. Auflage, Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 183-215
- Hauschild, Peter (2004): Privatisierung: Wahn Wirklichkeit: Kommunen im Fadenkreuz. VSA-Verlag, Hamburg
- Helmer, Matthias (2008): „Wir haben mehr herausgeholt“. „Der Konflikt mit der GDL ist vorerst beigelegt, aber nicht aus der Welt“, sagt Alexander Kirchner, Vorstands-Mitglied bei TRANSNET und dort verantwortlich für Tarifpolitik, In: Mitbestimmung. Nr. 04/08, S. 31-32
- Hemmer, Dagmar; Hollos, Bela M. (2003): Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU-15. Eisenbahnen und öffentlicher Nahverkehr, Wien
- Henke, Peter (2008): Privatisierung zwischen Ideologie und Verfassungswahrheit. Eine ideologiekritische Betrachtung am Beispiel der Deutschen Bahn AG. In: Torsten Brandt; Thorsten Schulten u.a. (Hrsg.): Europa im Ausverkauf. VSA-Verlag, Hamburg, S. 274-293
- Hermann, Christoph (2008): Durch Privatisierung zum Ausnahmefall: Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in Österreich. In: Thorsten Brandt; Thorsten Schulten u.a. (Hrsg.): Europa im Ausverkauf, VSA-Verlag, Hamburg, S. 212-232
- Hilal, Nadia (2007): 'The impact of the railways reforms on employment and industrial relations in Europe', vom 19.11.07, URL: <http://trade-unions.org/research/Events/Archives/2007/Workshop-and-conference-An-alternative-to-the-market-Brussels-19-20-Novembre-2007/Workshop-working-papers/Workshop-III/The-impact-of-the-railways-reforms-on-employment-and-industrial-relations-in-> (Stand: 20.12.07)

- Hirsch, Joachim (1996): Der nationale Wettbewerbsstaat. Staat, Demokratie und Politik im globalen Kapitalismus, 2. Auflage, Edition ID-Archiv, Berlin/Amsterdam
- Höferl, Andreas (2005): Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU-25. Zusammenfassung, Wien
- Holtz, Torsten (2008): SPD-Konzept für Bahn-Privatisierung steht (Fünfte Fassung), Artikel vom 21.04.08, URL: <http://www.pr-inside.com/de/spd-konzept-fuer-bahn-privatisierung-steht-r548659.htm> (Stand: 21.04.08)
- Horacek, Christina (2007): Das Streikjahr 2003. Von der sozialpartnerschaftlichen Konsens- zur Konfliktdemokratie? ÖGB Verlag, Wien
- Howard, Stuart (2002): Die Globalisierung im Verkehrssektor. In: transport international, Nr. 9, 08/02, URL: <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti9globalising.cfm> (Stand: 25.01.06)
- Hugo, Dirk (2001): Die Zähmung der störrischen Wölfe: Margaret Thatchers Gewerkschaftspolitik (1979 - 1990). Verlag Die Blaue Eule, Essen
- IBM Global Business Service; Kirchner, Christian [IBM/Kirchner] (2007a): Liberalisierungsindex Bahn 2007. Marktöffnung: Eisenbahnmärkte der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegens im Vergleich, vom 17.10.07, URL: http://www.deutschebahn.com/site/shared/de/dateianhaenge/positionspapiere/liberalisierungsindex__bahn__langfassung__2007.pdf (Stand: 20.10.07)
- IBM Global Business Service; Kirchner, Christian [IBM/Kirchner] (2007b): Liberalisierungsindex Bahn 2007 – Kurzfassung. vom 17.10.07, URL: http://www.db.de/site/shared/de/dateianhaenge/positionspapiere/liberalisierungsindex__bahn__kurzfassung__2007.pdf (Stand: 20.10.07)
- IBM Global Business Services; Kirchner, Christian [IBM/Kirchner] (2007c): Liberalisierungsindex Bahn 2007 – Präsentation in Brüssel, 17. Oktober 2007. Marktöffnung: Eisenbahnmärkte der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegens im Vergleich, vom 17.10.07, URL: http://www.deutschebahn.com/site/shared/de/dateianhaenge/presentationen/liberalisierungsindex__2007__praesentation__kirchner.pdf (Stand: 20.10.07)
- IG Metall (2005): Gemeinsame Erklärung der Gewerkschaften Transnet, IG Metall, IG Bau-Agrar-Umwelt und GDBA zu den Geplanten Kürzungen der Regionalisierungsmittel. 2. Dezember 2005. vom Stand: 04.02.06; 19:07 Uhr, URL: http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/SID-0A342C90-F728396F/internet/docs_ig_metall_xcms_12913__2.pdf (Stand: 17.02.06)
- IG Metall Vorstand Zweigbüro [IG Metall] (2006a): Branchenkonferenz Bahn-industrie 14./15. Februar 2006 Berlin. Düsseldorf
- IG Metall (2006b): IG Metall und TRANSNET gegen Trennung von Netz und Transport bei der Bahn. Pressemitteilung Nr.46/2006 vom 25.05.06, URL: http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A456501-D0FEB7D0/internet/style.xsl/view_4508_4525.htm?seitenid=289 (Stand: 25.05.06)
- IG Metall Vorstand – Wirtschaft, Technologie, Umwelt [IG Metall] (2007): IG Metall lehnt Kapitalprivatisierung der Deutschen Bahn AG ab. In: Wirtschaft

- aktuell, Nr. 07/07, URL: http://igmetall.de/cps/rde/xbcr/SID-0A342C90-4B7BD534/internet/Wirtschaft_aktuell_07-2007_Gegen_Bahnprivatisierung_0022825.pdf (Stand: 16.02.07)
- International Transport Workers' Federation [ITF] (2006): ITF-Charter für den Öffentlichen Verkehr. Deregulierung & Privatisierung, vom 12.06.07, URL: <http://www.itfglobal.org/files/extranet/-1/DEU/4360/ITF-Charta%20f%C3%BCr%20den%20%C3%B6ffentlichen%20Verkehr%20%E2%80%93%20Deregulierung%20und%20Privatisierung.pdf> (Stand: 18.06.07)
- International Transport Workers' Federation [ITF] (2008): Bahngewerkschaften fordern ein Ende der neoliberalen Politik. ITF News Online – der elektronische Nachrichtendienst der ITF vom 17.12.08, URL: <http://www.itfglobal.org/news-online/index.cfm/newsdetail/2905/> (Stand: 17.12.08)
- International Transport Workers' Federation [ITF] (2009): Britische Gewerkschaften fordern Ende der Kürzungen im Bahnsektor. ITF News Online – der elektronische Nachrichtendienst der ITF vom 29.01.09, URL: <http://www.itfglobal.org/news-online/index.cfm/newsdetail/3005/> (Stand: 29.01.09)
- Jacobi, Otto (2004): Chancen gewerkschaftlichen Handelns durch Europäische Tarifverträge. In: Frank Lorenz und Günter Schneider (Hrsg.): Wenn öffentliche Dienste privatisiert werden. VSA-Verlag, Hamburg, S. 129-151
- Jensen, Annette (2009): Bremsspuren bei der Deutschen Bahn AG. Transportflaute reduziert das Halbjahresergebnis des Konzerns um 40 Prozent. Chef Grube will sparen. In: die tageszeitung, vom 21.08.09, S. 8
- Jessop, Bob (1986): Der Wohlfahrtsstaat im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus. In: PROKLA – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft. 65, S. 3-33
- Jessop, Bob (1994): Veränderte Staatlichkeit. In: Dieter Grimm (Hrsg.): Staatsaufgaben. 1. Auflage, Baden-Baden, S. 43-73
- Jessop, Bob (2001): Globalisierung und Nationalstaat. Imperialismus und Staat bei Nicos Poulantzas – 25 Jahre später. In: Joachim Hirsch, Bob Jessop, Nicos Poulantzas: Die Zukunft des Staates. VSA-Verlag, Hamburg, S. 71-100
- Jessop, Bob (2002): The Future of the Capitalist State. Cambridge.
- junge Welt (2008): Institut erwartet Rekord an Streiktagen. Neue Vorstöße zur Einschränkung der Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit. Artikel vom 11.08.08, S. 1
- KAKTUS (2008): Was ist aus den „klugen Finanzierungsmethoden“ des Wiener Kanalnetzes geworden? Den ÖBB drohen jetzt enorme Mehrkosten! Ist jetzt auch unser Kanalnetz davon betroffen? vom 01.08.08, URL: <http://kaktus.kpoe.at/news/article.php/20080801080734365> (Stand: 17.08.08)
- Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien [AK Wien] (o.J.): Öffentliche Dienstleistungen unter Privatisierungsdruck. Ein Wegweiser der AK Wien, URL: http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d9/oeff_dienstleistungen_.pdf (Stand: 30.10.06)
- Kaul, Inge; Kocks, Alexander (2003): Globale öffentliche Güter. Zur Relevanz des Begriffs. In: Achim Brunnengräber (Hrsg.): Globale Öffentliche Güter unter Privatisierungsdruck. Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 39-56

- Kellner, Bernhard (2008): Ex Gewerkschaftsboss Hansen: Wird er jetzt zum Lohndrucker? vom 10.05.08, URL: <http://www.bild.de/BILD/news/wirtschaft/2008/05/11/transnet-boss/verraet-kollegen,geo=4502742.html#> (Stand: 11.05.08)
- Kirchner, Alexander (2008): Die Bahn. In: Torsten Brandt; Thorsten Schulten u.a. (Hrsg.): Europa im Ausverkauf. VSA-Verlag, Hamburg, S. 153-164
- Kirchner, Alexander (2009): Schreiben an die Funktionäre der TRANSNET, vom 14.12.09
- Kirchner, Alexander (TRANSNET); Hommel, Klaus-Dieter (GDBA) (2009): Prozess der Annäherung zwischen TRANSNET und der Verkehrsgewerkschaft GDBA muss zu Ende geführt werden, Funktionärsinfo zur TRANSNET-GDBA vom 10.08.09
- Kirnich, Peter (2007): Schnellfracht nach Moskau. Deutsche und Russische Bahn beschleunigen den Güterverkehr und öffnen den Weg nach China. In: Berliner Zeitung, vom 22.06.07
- Kleine, Rolf; Santen, Oliver (2008): Neuer Bahnmanager Hansen schlägt exklusiv in Bild vor: „Ein Lokführer kann auch mal Abteile aufräumen“, vom 15.05.08, URL: <http://www.bild.de/BILD/news/wirtschaft/2008/05/16/hansen/neuer-bahn-manager-exklusiv-in-bild,geo=4543882.html#> (Stand: 16.05.08)
- Klimm, Leo; Brychcy, Ulf (2009): DB kauft Polens größte Güterbahn, In: Financial Times Deutschland, vom 30.01.09, S. 3
- Knoflacher, Hermann (2006): Blühende Regionen oder Transit. Die europäische Verkehrsfrage. In: Attac: Das kritische EU-Buch: warum wir ein anderes Europa brauchen. Deuticke im Paul Zsolmay Verlag, Wien, S. 202-216
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften [Kommission der EG] (2003): Grünbuch zu Dienstleistungen von allgemeinem Interesse. Brüssel, URL: http://europa.eu.int/eur-lex/de/com/gpr/2003/com2003_0270de01.pdf (Stand: 16.09.05)
- König, Klaus; Benz, Angelika (1997): Zusammenhänge von Privatisierung und Regulierung. In: Klaus König und Angelika Benz (Hrsg.): Privatisierung und staatliche Regulierung: Bahn, Post, und Telekommunikation, Rundfunk, 1. Auflage, Baden-Baden, S. 10-79
- Kosch, Stephan (2006): Bei der Bahn wird gestreikt. In: die tageszeitung, vom 14.9.2006, S. 7
- Kosch, Stephan (2007): Bahn versilbert ihre Filetstücke. In: die tageszeitung, vom 06.09.07, S. 8
- Kranz, Beate (2008): Gewerkschaft Transnet vor Zerreißprobe, vom 22.05.08, URL: <http://www.abendblatt.de/daten/2008/05/22/884292.html?s=1> (Stand: 22.05.08)
- Krauß, Lothar (2008a): Der Auftrag bleibt. In: einblick – der gewerkschaftlicher Info-Dienst. Nr. 20/08, S. 5
- Krauß, Lothar (2008b): Funktionärsinfo: Vorsitzender der Gewerkschaft TRANSNET an die Funktionäre und Mitglieder der Gewerkschaft TRANSNET, vom 19.11.08
- Kreimer-de Fries, Joachim (1999): Tarifkooperation der Gewerkschaftsbünde BeNeLux-Deutschland: Die 'Erklärung von Doorn'. In: Rainer Bispinck, Thorsten Schulten (Hrsg.): Tarifpolitik unter dem EURO. VSA-Verlag, Hamburg

- Kreuzfeld, Malte (2008a): Mehdorn droht Kunden und Mitarbeitern. In: die tageszeitung, vom 16.01.08, S. 7
- Kreuzfeld, Malte (2008b): Der Verräter. Norbert Hansen, Chef der Bahngewerkschaft Transnet, wechselt in den Vorstand der Bahn. Er wird Arbeitsdirektor. In: die tageszeitung, vom 09.05.08, S. 1
- Kreuzfeld, Malte (2008c): Transnet-Chef Krauß tritt nicht wieder an. Wegen seiner Haltung zu Börsengang und Bonuszahlungen stand der Chef der Bahngewerkschaft in der Kritik. In: die tageszeitung, vom 20.11.08, S. 9
- Krummheuer, Eberhard (2007): Bahnbusse rollen bald in Dänemark, vom 23.07.07, URL: <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-dienstleister/bahnbusse-rollen-bald-in-daenemark;1298108;0> (Stand: 23.07.07)
- Krummheuer, Eberhard (2008): Kommentar: Ohrfeige vom Chef, vom 16.05.08, URL: http://www.handelsblatt.com/News/Journal/Kommentar/_pv/_p/204051/_t/ft/_b/1430949/default.aspx/kommentar-ohrfeige-vom-chef.html (Stand: 16.05.08)
- Krummheuer, Eberhard; Delhaes, Daniel (2010): Bahn will in Europa expandieren. Milliardenangebot für Arriva, vom 18.03.10, URL: <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-dienstleister/milliardenangebot-fuer-arriva-bahn-will-in-europa-expandieren;2547888> (Stand: 18.03.10)
- LabourNet (2008): „Dann vertreten wir uns selber ...“. Innenansichten aus dem Eisenbahnerstreik 2007, URL: <http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/tw/bahn/innenansichten.pdf> (Stand: 02.04.08)
- Lahounik, Gregor (2004): EU Wettbewerbspolitik im Schienenverkehr. In: AK Wien (Hrsg.): Wettbewerbsbericht der AK 2004 Teil 1. Wien, S. 8-21.
- Langride, Bob (2006): Offener Zugang zum Verkehr? In: transport international. Nr. 22, 01/06, URL: <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti22transport.cfm> (Stand: 26.01.06)
- Lansky, Gabriel (2004): Aufgabenverteilung und Finanzverantwortung für Schieneninfrastrukturmaßnahmen nach dem Bundesbahnstrukturgesetz 2003. In: AK Wien (Hrsg.): Wettbewerbsbericht der AK 2004 Teil 1, Wien, S. 29-34
- Le Signal (Organ der FNCTTFEL) [Le Signal] (2004): Guy Greivelding: Der Kommentar. Artikel in Nr. 15, S. 10
- Leodolter, Sylvia (2004): Die Bundesbahnstrukturreform 2003. In: AK Wien (Hrsg.): Wettbewerbsbericht der AK 2004 Teil 1, Wien, S. 22-28
- Lippert, Inge (2005): Öffentliche Dienstleistungen unter EU-Einfluss: Liberalisierung, Privatisierung, Restrukturierung, Regulierung. Ed. Sigma, Berlin
- Lorenz, Frank (2004): Wenn öffentliche Dienste privatisiert werden: Herausforderungen für Betriebs- und Personalräte. VSA-Verlag, Hamburg
- Lorenz, Herdolor; Franke, Leslie (2007): 'Bahn unterm Hammer'. Unternehmen Zukunft oder Crash-Fahrt auf den Prellbock? Dokumentarfilm, URL: www.bahn-untermhammer.de (Stand: 30.06.07)
- Lude, Andreas (2004): Skizze des »öffentlichen Verkehrsmarktes«. Betriebliche und Gewerkschaftliche Interessenvertretung tut not. In: Frank Lorenz, Günter Schneider (Hrsg.): Wenn öffentliche Dienste privatisiert werden. VSA-Verlag, Hamburg, S. 89-91

- Mahieux, Christian (2006): Überlegungen zu einer Gewerkschaftsbewegung für übergreifende soziale Transformation. Gewerkschaft als Bewegung: über SUD Rail. In: tie – Internationales Bildungswerk e.V. (Hrsg.): Ränkeschmiede – Texte zur internationalen Arbeiterbewegung, Nr. 15, 02/06, 9. Jg, Willi Hajek: »Eisenbahnen in Europa: Wohin rollt der Zug?«, 1. Auflage, Offenbach, S. 29-36
- manager magazin (2008): Bahn will mit IPO-Erlös globale Wachstumschancen nutzen – BöZ, vom 06.06.08, URL: <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/vwdnews/0,2828,ticker-27864541,00.html> (Stand: 06.06.08)
- Martin, Brendan (2008): Die Weltbank, Bahnprivatisierungen und Gewerkschaften. Friedrich-Ebert-Stiftung. Kurzberichte Nr. 04/08, URL: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05151.pdf> (Stand: 26.06.08)
- Max-Planck-Gesellschaft (2003): Die Deutschland AG ist passé. In: MaxPlanck-Forschung. Nr. 1/03, S. 72-79
- Mayer, Steffen (2006): Sendung Kontraste: Streik absurd – Der Bahnchef hat Verständnis für seine streikenden Mitarbeiter. Rundfunk Berlin Brandenburg, vom 05.10.2006
- Meier, Lutz (2008): Internationaler Bahnvergleich (Teil 2): Frankreich – Expansion streng nach Vorbild, vom 27.08.08, URL: http://www.ftd.de/unternehmen/handel_dienstleister/:Konzernumbau_Frankreich_Expansion_streng_nach_Vorbild/406111.html?eid=406107 (Stand: 27.08.08)
- Meyer, Cord (2001): Arbeitsrechtliche Probleme bei der Umwandlung der Bahn von einer Behörde in einen Dienstleistungskonzern. In: RdA – Recht der Arbeit. Heft 3, S. 157-166
- Meyer, Sascha (2009): Starke Bremsspuren. Gewinn der Bahn bricht um mehr als 40 Prozent ein. In: Landes Zeitung, vom 21.08.09, S. 16
- mobifair e.V. (2007): Ausschreibungskriterien behindern fairen Wettbewerb. mobifair fordert die Änderung der Zuschlagskriterien, vom 04/07, URL: <http://www.mobifair.eu/> (Stand: 05.05.07)
- Müller, Hans-Peter; Wilke, Manfred (2006): „Gestaltend Einfluß nehmen“. Bahngewerkschaft und Bahnreform 1993-2005, Ed. Sigma, Berlin
- Müller, Hans-Peter; Wilke, Manfred (2008): Chronik eines Dauerkonflikts. In: Mitbestimmung. Nr. 04/08, S. 28-30
- Müller-Jentsch, Walter; Ittermann, Peter (2000): Industrielle Beziehungen. Daten, Zahlenreihen, Trends 1950-1999. Campus Verlag, Frankfurt/New York
- Müller-Jentsch, Walter (2006): Kapitalismus ohne Gewerkschaften? In: Blätter für deutsche und internationale Politik. Nr. 10/06, S. 1234-1243
- Müller-Jentsch, Walther (2008): Kommentar: Rückkehr der Berufsgewerkschaften? In: WSI Mitteilungen. 02/08, S. 62
- Mürdter, Christoph (2008): Der Kampf gegen die Bahnprivatisierung: Kein Ende in Sicht. Interview mit Hans-Gerd Öfinger, Mitinitiator der gewerkschaftlichen Basisinitiative Bahn von unten und Mitglied der Redaktion Der Funke, über sein Engagement gegen die Privatisierung der Deutschen Bahn, vom 26.05.08, URL: <http://www.derfunke.de/content/view/584/75/> (Stand: 26.05.08)

- National Union of Rail, Maritime and Transport Workers [RMT] (2008): Oppose European Rail Privatisation, vom 17.06.08, URL: <http://www.rmt.org.uk/Templates/Internal.asp?NodeId=107718> (Stand: 30.06.08)
- Netz, Ottmar (1994): Die Tarifverträge für die Arbeitnehmer der Deutschen Bahn AG. In: ZTR – Zeitschrift für Tarifrecht. Heft 5/94, S. 189-195
- Nickel, Hildegard Maria; Hüning, Hasko; Frey, Michael (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik, Ed. Sigma, Berlin
- ÖBB-Holding AG (2008): Geschäftsbericht 2008. Wir setzen alles in Bewegung, URL: http://www.oebb.at/holding/de/Pressecorner/Publicationen/GB_08_Holding_Web.pdf (Stand: 25.06.09)
- Öfinger, Hans-Gerd (2007): Europas Bahnen rüsten auf. Deutsche und französische Gewerkschafter warnen vor Konkurrenzkampf. In: Neues Deutschland, vom 12.02.07
- Öfinger, Hans-Gerd (2008a): Hansens Scherbenhaufen. In: junge Welt, vom 20.05.08, S. 15
- Öfinger, Hans-Gerd (2008b): Was wird aus TRANSNET? vom 26.06.08, URL: http://die-linke.de/die_linke/nachrichten/detail/zurueck/aktuelle-ausgabe-2/artikel/was-wird-aus-transnet/ (Stand: 26.06.08)
- Öfinger, Hans-Gerd (2008c): »Transnet-Mitglieder sind wütend und enttäuscht«. Gewerkschafter wollen nach dem Überlaufen ihres früheren Vorsitzenden Hansen grundlegenden Kurswechsel. Ein Gespräch mit Alfred Lange. In: junge Welt, vom 04.08.08, S. 8
- Öfinger, Hans-Gerd (2008d): Langer Weg zu mehr Transparenz. Die Transnet-Führung tut sich immer noch schwer mit Kritikern des Bahn-Börsengangs. In: junge Welt, vom 29.11.08, S. 5
- Öfinger, Hans-Gerd (2008e): Abgrenzung von der Bahn. In: Neues Deutschland, vom 26.11.08, S. 10
- Öfinger, Hans-Gerd (2008f): Transnet-Kurs bleibt unklar. Gewerkschaftsvorstand vermeidet Statement gegen Bahn-Börsengang. In: Neues Deutschland, vom 27.11.08, S. 14
- Öfinger, Hans-Gerd (2008g): Wirklich aus Hansens Schatten heraus? In: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit. Nr. 12/08
- Öfinger, Hans-Gerd (2009a): Lohndumping bei Privatbahnen. GDL möchte Gehälter an das DB-Niveau angleichen – aber nur bei Lokführern. In: Neues Deutschland, vom 05.08.09
- Öfinger, Hans-Gerd (2009b): Bald unter einem Dach vereint? Die Bahngewerkschaften Transnet und GDBA könnten dieser Tage ihre Fusion bekanntgeben. In: Neues Deutschland, vom 26.10.09
- Öfinger, Hans-Gerd (2009c): Krieg der Bahnen. Auf dem Schienennetz Europas droht Verdrängungswettbewerb. Um gute Karten zu haben, setzen französische und deutsche Lobbyisten auf Privatisierung. In: junge Welt, vom 05.11.09, S. 9
- Panke, Claudia (2005): Privatisierungsfolgemanagement im Personalbereich am Beispiel der Deutschen Bahn AG. Duncker und Humblot, Berlin

- Panorama (2007): Dumpinglöhne – wie christliche Gewerkschaften die Arbeitnehmer verraten, Nr. 678 vom 22.02.07, URL: http://daserste.ndr.de/container/file/t_cid-3721104_.pdf (Stand: 22.02.07)
- Pedersini, Roberto (1999): Privatisierung und Arbeitsbeziehungen, vom 28.12.99, URL: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/12/study/tn9912249s.html> (Stand: 14.08.05)
- Pedersini, Roberto; Trentini, Marco (2000): Arbeitsbeziehungen im Eisenbahnsektor, vom 28.03.00, URL: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2000/03/study/tn0003288s.html> (Stand: 14.08.05)
- Pollitt, Michael G. (1999): A survey of the liberalisation of public enterprises in the UK since 1979, URL: <http://www.econ.cam.ac.uk/dae/repec/cam/pdf/wp9901.pdf> (Stand: 08.09.09)
- Rademaker, Maike (2009): Solidarität ist für andere. In: Financial Times Deutschland, vom 14.12.09, S. 10
- Rehder, Britta (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung, In: Zeitschrift für Soziologie. Nr. 3/06, S. 227-242
- Reichard, Christoph (2003): Das Konzept des Gewährleistungsstaates. Referat auf der Jahrestagung 2003 des Wissenschaftlichen Beirats der GÖW, URL: http://www.econbiz.de/archiv/p/up/public_management/konzept_gewaehrleistungsstaat.pdf (Stand: 13.02.10)
- Reinke, Niklas (2001): Bahnstrukturreform: politische Entscheidungsprozesse zur Deregulierung und Privatisierung der Deutschen Bahnen, 1. Auflage, Pro-Universitate-Verlag, Baden-Baden
- Reitz, Uwe (2007): ETF-Konferenz fordert europäische Sozialcharta, URL: http://www.atenta.org/Verkehrspolitik/Positionen_der ETF/LISSABON (Stand: 04.12.07)
- Renneberg, Peter (2005): Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich. VSA-Verlag, Hamburg
- reuters (2008): DGB-Chef Sommer: „Bei der Bahnreform politisch verloren“, Artikel vom 01.05.08, URL: <http://de.reuters.com/article/domesticNews/idDEKOE14570820080501> (Stand: 01.05.08)
- Richter-Steinke, Matthias (2005): Neoliberalismus und Gewerkschaften in Großbritannien unter Margaret Thatcher, URL: http://miami.uni-muenster.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-2867/mag_steinke.pdf (Stand: 02.02.06)
- Riexinger, Bernd; Sauerborn, Werner (2004): Gewerkschaften in der Globalisierungsfalle: vorwärts zu den Wurzeln! In: Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 10/04, VSA-Verlag, Hamburg
- Rodi, Hansjörg (1996): Effizienz im Schienenverkehr: eine mikroökonomische Analyse unter besonderer Berücksichtigung der institutionellen Ausgestaltung des Trassenmarktes. Vandenhoeck Ruprecht, Göttingen
- Rosenkranz, Jan (2008): Deutsche Bahn AG drückt Lohn. In: die tageszeitung, vom 29.08.08, S. 9

- Rother, Richard (2007a): „Wir werden wieder streiken müssen“. In: die tageszeitung, vom 26.09.07, S. 8
- Rother, Richard (2007b): Der kuschende Ko-Manager. In: die tageszeitung, vom 28.11.07, S. 2.
- Rother, Richard (2008a): Bahn: Jetzt wird nicht mehr gestreikt. Großer Kompromiss im Dreieckskonflikt zwischen der Bahn und den verfeindeten Arbeitnehmerorganisationen: Die Gewerkschaften erkennen Tarifverträge gegenseitig an und teilen die Berufsgruppen unter sich auf. GDL kriegt die Lokführer. In: die tageszeitung, vom 11.03.08, S. 8.
- Rother, Richard (2008b): Transnet-Spitze bleibt bahnfreundlich. Der neue Transnet-Chef Lothar Krauß verteidigt den Seitenwechsel seines Vorgängers. In: die tageszeitung, vom 10.05.08, S. 8.
- Rother, Richard (2008c): Arbeitsdirektor für weniger Jobs. In: die tageszeitung, vom 17.05.08
- Rother, Richard (2008d): Transnet laufen die Mitglieder davon. In: die tageszeitung, vom 30.07.08, S. 8
- Rother, Richard (2008e): Mehr Jobs bei der Bahn. In: die tageszeitung, vom 11.09.08, S. 9
- Rother, Richard (2008f): Finanzkrise lässt Börsenpläne der Bahn wackeln. In: die tageszeitung, vom 07.10.08, S. 8
- Rother, Richard (2008g): Basisnaher Chef für Bahngewerkschaft. In: die tageszeitung, vom 25.11.08, S. 2
- Rother, Richard (2008h): Bahn-Börsengang fällt vorläufig aus. In: die tageszeitung, vom 06.11.08, S. 14
- Rügemer, Werner (2006): Privatisierung in Deutschland. Eine Bilanz, 1. Auflage, Westfälisches Dampfboot, Münster
- Sablowski, Thomas (2004): Privatisierung und Kapitalakkumulation. In: Jörg Huffs Schmid (Hrsg.): Die Privatisierung der Welt – Hintergründe, Folgen, Gegenstrategien. VSA-Verlag, Hamburg, S. 27-33
- Sauerborn, Werner (2001a): Flächentarif und Globalisierung. Nachforschungen zur Krise der Gewerkschaften, In: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit. Heft 6-7/01, URL: <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/sauerborn.html> (Stand: 17.05.06)
- Sauerborn, Werner (2001b): Globalisierung und nationaler Fusionismus. Nachforschungen zur Krise der Gewerkschaften, Teil II, In: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit. Nr. 08/01, URL: <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/sauerborn2.html> (Stand: 17.05.06)
- Sauerborn, Werner (2005): Raus aus dem Schwitzkasten! Thesen zur Rolle der Gewerkschaften in der globalen Ökonomie, In: SoZ – Sozialistische Zeitung. URL: www.linksnet.de/de/artikel/19228 (Stand: 01.06.05)
- Schäfer, Rudi (1991): Referat auf der verkehrs- und bahnpolitischen Konferenz der SPD-Bundestagsfraktion am 12. Dezember 1991 in Bonn. In: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) (Hrsg.): Die Bahn im Wandel, 2. erweiterte Auflage 1992, S. 89-106

- Scheer, Hermann (2007): Vorzugsaktie funktioniert. Eine Replik auf Winfried Wolf. In: junge Welt, vom 08.10.07, S. 10
- Scherrer, Christoph (2003): Markt über alles? Von der vergeblichen Suche nach einem exakten Nachweis für die Überlegenheit des Marktes. In: Achim Brunnengräber (Hrsg.): Globale öffentliche Güter unter Privatisierungsdruck, Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 165-185
- Schmid, Klaus-Peter (2006): Absurde Züge. Kommentar, In: Die Zeit, vom 05.10.06
- Schmitz, Marc (1997): Die Privatisierung der Eisenbahnen in Großbritannien: Ziele, Maßnahmen, Beurteilung. Vandenhoeck und Ruprecht, Göttingen
- Schneider, Magda (2008): Einstecken – und Klappe halten. In: die tageszeitung – taznord, vom 20.10.08, S. 21
- Schubert, Klaus; Martina Klein, (2006): Das Politiklexikon. 4. aktualisierte Auflage, Dietz, Bonn.
- Schleswig-Holsteinischer Zeitungsverlag [shz] (2008): Norbert Hansen: Husum zieht die rote Karte, vom 01.07.08, URL: http://www.shz.de/artikel/article//norbert-hansen-husum-zieht-die-rote-karte.html?cHash=37b0b21617&no_cache=1&sword_list%5B0%5D=norbert&sword_list%5B1%5D=hansen (Stand: 01.07.08)
- Schulten, Thorsten; Brandt, Torsten; Hermann, Christoph (2008): Liberalisation and privatisation of public services and strategic options for European trade unions. In: Transfare, Nr. 02/08, S. 295-311
- Schumpeter, Joseph Alois (1972): Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie. 3. Auflage, Francke, München.
- Schwenn, Kerstin (2008a): Mehdorns Mindestlohn, vom 23.01.08, URL: <http://www.faz.net/s/Rub4D8A76D29ABA43699D9E59C0413A582C/Doc~E8836D150D01A4F13B4C6DB2BEA4B8353~ATpl~Ecommon~Scontent.html> (Stand: 23.01.08)
- Schwenn, Kerstin (2008b): Bahnbranche soll Mindestlohn bekommen, vom 23.01.08, URL: <http://www.faz.net/s/Rub0E9EEF84AC1E4A389A8DC6C23161FE44/Doc~E7EE4D6209984473BBB7233D3A10D9372~ATpl~Ecommon~Scontent.html> (Stand: 23.01.08)
- Seith, Anne (2008a): Mehdorn und die Kunden – die größten Verlierer des Bahnkampfs, vom 10.03.08, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,540557,00.html> (Stand: 10.03.08)
- Seith, Anne (2008b): Bahn-Vorstand Hansen droht Konflikt mit Gewerkschaften, vom 10.09.08, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,577289,00.html> (Stand: 10.03.08)
- Siebert, Horst (2005): Jenseits des sozialen Marktes: eine notwendige Neuorientierung der deutschen Politik. Dt. Verl.-Anst., München
- Siebold, Sabine (2008): Transnet: SPD soll Bahn-Teilverkauf nicht blockieren. vom 28.03.08, URL: <http://de.reuters.com/article/domesticNews/idDENEI85868220080328> (Stand: 28.03.08)
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands [SPD] (2007): SPD beschließt Volksaktienmodell für Teilprivatisierung der Bahn. Beschluss des SPD-Parteitags in Hamburg, URL: <http://www.parteitag.spd.de/servlet/PB/menu/1731393/index.html> (Stand: 28.10.07)

- Sozialdemokratische Partei Deutschlands [SPD] (2008a): Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe Bahnreform. Pressemitteilung 220/08 vom 14.04.08, URL: <http://www.spd.de/menu/1745359/> (Stand: 14.04.08)
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands [SPD] (2008b): Strukturmodell, vom 14.04.08, URL: http://www.spd.de/show/1745438/140408_Strukturmodell_Bahn.pdf (Stand: 14.04.08)
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands [SPD] (2008c): SPD-Parteivorstand und SPD-Parteirat beschließen mit großer Mehrheit Konzept zur Bahnreform. Pressemitteilung Nr. 237/08 vom 21.04.08, URL: http://privatisierungstoppen.deinebahn.de/download/spd-partieirat_08-04-21.pdf (Stand: 21.04.08)
- Sozialforschungsstelle Dortmund [sfs] (2006): Beschäftigungsfähigkeit: Eine neue Leitidee für die Personalpolitik in den Europäischen Eisenbahnen. Abschluss-Workshop des Projekts: Rail Employ 9. und 10. Oktober 2006 in Brüssel, vom 10.10.06, URL: http://www.sfs-dortmund.de/odb/Repository/Project/Docs%5C36%5Crail_employ_ergebnisse_deutsch.pdf (Stand: 11.10.07)
- Spiegel Online (2007a): Verbraucherschützer und DGB wollen Privatisierung stoppen, vom 09.10.07, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,510375,00.html> (Stand: 09.10.07)
- Spiegel Online (2007b): Transnet droht mit eigener Aufspaltung, vom 26.11.07, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,519639,00.html> (Stand: 26.11.07)
- Spiegel Online (2008a): Bahn reicht Verfassungsbeschwerde ein – Lokführer empört, vom 09.01.08, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,527740,00.html> (Stand: 09.01.08)
- Spiegel Online (2008b): Deutsche Wirtschaft verliert 500 Millionen Euro, vom 30.03.08, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,544264,00.html> (Stand: 01.04.08)
- Spiegel Online (2008c): Transnet droht mit Ablehnung der Bahn-Privatisierung, vom 14.05.08, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,553216,00.html> (Stand: 14.05.08)
- Spiegel Online (2008d): Transnet sagt Bahn-Vorstand Hansen den Kampf an, vom 10.09.08, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,577466,00.html> (Stand: 10.09.08)
- Spiegel Online (2008e): Regierung verschiebt Börsengang der Bahn, vom 09.10.08, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,583163,00.html> (Stand: 09.10.08)
- Spiegel Online (2008f): Bahn verschiebt Investoreneinstieg, vom 05.12.08, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,594586,00.html> (Stand: 05.12.08)
- Spiegel Online (2009): „Ich hatte nie ein Problem mit Gewerkschaften“, vom 09.04.09, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,618487,00.html> (Stand: 09.04.09)
- Steier, Robert (2004): Das Dienstrecht der Bediensteten der ÖBB. In: AK Wien (Hrsg.): Wettbewerbsbericht der AK 2004 Teil 1, Wien, S. 41-44
- Stratmann, Klaus (2008a): Tarifeinheit ade, vom 10.01.08, URL: http://www.handelsblatt.com/News/Journal/Kommentar/_pv/grid_id/436191/_p/204051/_t/ft/_b/1374934/default.aspx/tarifeinheit-ade.html (Stand: 10.01.08)

- Stratmann, Klaus (2008b): Bahn-Tarifstreit kostet Staatssekretär den Kopf, vom 16.01.08, URL: http://www.handelsblatt.com/News/Politik/Deutschland/_pv/grid_id/436191/_p/200050/_t/ft/_b/1377912/default.aspx/bahn-tarifstreit-kostet-staatssekretaer-den-kopf.html (Stand: 16.01.08)
- Streeck, Wolfgang (2005): Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte. MPIfG Working Paper 05/4, Mai 2005. Vorlesung an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften im Rahmen der Arbeitsgruppe Elitenintegration, gehalten am 13. Januar 2005 (überarbeitete Fassung), vom 13.01.05, URL: <http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp05-4/wp05-4.html> (Stand: 27.03.05)
- Süddeutsche Zeitung [SZ] (2008a): Krauß im Kreuzfeuer. Transnet laufen die Mitglieder weg, Artikel vom 29.07.08, URL: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/107/304084/text/5/> (Stand: 29.07.08)
- Süddeutsche Zeitung [SZ] (2008b): Transnet stellt Börsengang in Frage, Artikel vom 23.11.08, URL: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/169/448901/text/> (Stand: 23.11.08)
- Südtirol Online (2009): Moretti neuer Chef des Verbands europäischer Bahngesellschaften, Artikel vom 21.01.09, URL: <http://www.dolomiten.it/nachrichten/artikel.asp?KatID=c&p=5&ArtID=131806> (Stand: 24.01.09)
- Tagesschau (2007): Vorerst keine neuen Streiks. GDL will wieder verhandeln, vom 26.11.07, URL: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/bahntarife16.html> (Stand: 26.11.07)
- Tagesschau (2008a): Expansion nach Großbritannien: Deutsche Bahn übernimmt britische Züge, vom 21.01.08, URL: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/bahn420.html> (Stand: 21.01.08)
- Tagesschau (2008b): Transnet-Chef wechselt die Seiten. Rücktritt als Gewerkschaftsvorsitzender, vom 08.05.08, URL: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/hansen6.html> (Stand: 08.05.08)
- Tagesschau (2008c): 'Lohndrückerei' bei der Bahn? Bahn will Tochtergesellschaften gründen, vom 11.05.08, URL: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/bahn498.html> (Stand: 11.05.08)
- Tagesschau (2008d): Hansen kündigt Stellenabbau an. Rationalisierung bei der Bahn, vom 16.05.08, URL: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/hansen18.html> (Stand: 16.05.08)
- Tagesschau (2008e): Air France plant Betrieb von Zügen. Bahn-Konkurrenz macht mobil, vom 08.09.08, URL: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/airfrance100.html> (Stand: 08.09.08)
- Tagesschau (2008f): Transnet will vor Bahn-Börsengang Milliardenzuschuss. Eisenbahn-Gewerkschaftstag in Berlin, vom 23.11.08, URL: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/transnet106.html> (Stand: 23.11.08)
- Tagesschau (2008g): Richter stoppen Post-Mindestlohn. Urteil zur Verordnung des Arbeitsministeriums, vom 18.12.08, URL: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/postmindestlohn100.html> (Stand: 18.12.08)

- Tagesschau (2009a): Einigung im Bahn-Tarifkonflikt: Kompromiss in der vierten Runde. vom 31.01.09, URL: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/bahn840.html> (Stand: 31.01.09)
- Tagesschau (2009b): Datenaffäre bei der Bahn: Mehdorn bietet Rücktritt an, vom 30.03.09, URL: <http://www.tagesschau.de/inland/deutschebahn112.html> (Stand: 30.03.09)
- Tagesschau (2009c): Neue Vorwürfe gegen die Bahn. Untersuchungsbericht zu Datenaffäre, vom 10.04.09, URL: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/bahn978.html> (Stand: 10.04.09)
- Tagesspiegel (2008): „Wir wollen einmal mehr als andere“. Alexander Kirchner, Chef der Gewerkschaft Transnet, spricht mit dem Tagesspiegel über die anstehende Bahn-Tarifrunde und die Wahrscheinlichkeit neuer Streiks. Artikel vom 29.12.08
- Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA [TG] (2008a): DB European Railservice GmbH (DB ERS). Einkommensrunde 2008 – Tarifforderungen beschlossen, vom 16.01.08, URL: http://www.transnet.org/Gewerkschaftsarbeit/Tarifpolitik/Tarifgemeinschaft/Aushaenge_2008/08_01_16_ERS.pdf (Stand: 20.01.08)
- Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA [TG] (2008b): Rundschreiben – Tarifpolitik, KonzernETV: Neues Entgeltsystem steht, vom 20.03.08
- Tauber, Andre (2008): Internationaler Bahnvergleich (Teil 3): Flucht aus dem staatlichen Korsett, vom 28.08.08, URL: http://www.ftd.de/unternehmen/handel_dienstleister/:Internationaler_Bahnvergleich_Teil_3_Flucht_aus_dem_staatlichen_Korsett/406985.html (Stand: 28.08.08)
- The Times (2007): Secret talks open way to nationalise rail network, vom 12.04.07, URL: http://business.timesonline.co.uk/tol/business/industry_sectors/transport/article1642806.ece (Stand: 12.04.07)
- Tilling, Cristina (2003): Verkehr ohne Grenzen. In: transport international. Nr. 11, 04/03, URL: <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti11borders.cfm> (Stand: 25.01.06)
- TRANSNET (2004a): Fusion mit der GDBA angestrebt, vom 10.11.04, URL: <http://www.gewerkschaftstag.de/.Home/04-11-10-GDBA> (Stand: 10.08.05)
- TRANSNET (2004b): Geschäftsbericht der TRANSNET. 2000 bis 2004, URL: <http://www.gewerkschaftstag.de/Fakten/Gewerkschaftstag/Geschaeftsbericht/File.pdf> (Stand: 17.11.06)
- TRANSNET (2005): DB AG: Europäischer Betriebsrat konstituiert sich. URL: http://www.atenta.org/Arbeitswelt_Europa/Interessenvertretung/EBR (Stand: 04.01.06)
- TRANSNET (2006a): Schütze deine Bahn – Gegen die Zerschlagung der DB AG. In: TRANSNET inform – Magazin der TRANSNET, 04/06, Nr. 3
- TRANSNET (2006b): Schütze Deine Bahn, URL: www.transnet.org (Stand: 01.05.06)
- TRANSNET (2006c): Schütze deine Bahn! Stellungnahme der Gewerkschaft TRANSNET zur Verbändeanhörung des Ausschusses für verkehr, Bau und

- Stadtentwicklung des Deutschen Bundestages zur Kapitalprivatisierung der Deutschen Bahn AG am 1. Juni 2006, URL: www.transnet.org (Stand: 03.06.06).
- TRANSNET (2006d): TRANSNET-Kampagne 'Schütze Deine Bahn', vom 31.08.06, URL: http://www.transnet.org/.Kampagnen-Texte/Schuetze_Deine_Bahn (Stand: 31.08.06)
- TRANSNET (2006e): 110 Jahre Eisenbahnergewerkschaft – Meilensteine der Geschichte. In: TRANSNET inform – Magazin der TRANSNET. Nr. 9, 59. Jg. S. 10-11
- TRANSNET (2007a): Hans-Peter Müller: „Die Bahnreform muss sozial gestaltet werden“, In: TRANSNET inform – Magazin der TRANSNET, Nr. 04/07, S. 12
- TRANSNET (2007b): ETF-Zusammenarbeit mit Europäischen Betriebsräten, URL: http://www.atenta.org/Verkehrspolitik/Positionen_der ETF/EBRBERLIN (Stand: 03.06.07)
- TRANSNET (2007c): Wolfgang Tiefensee: „Wir halten uns 100 Prozent an den Entschließungsantrag“, In: TRANSNET inform - online, vom 26.01.07, URL: http://www.inform-online.org/inform_meldungen/07_01_26_Interview_Tiefensee/ (Stand: 29.01.07)
- TRANSNET (2008a): Wir über uns. URL: <http://www.transnet.org/TRANSNET/wir> (Stand: 05.02.2008)
- TRANSNET (2008b): Bezirkskonferenzen: Hansen unterstreicht Bedeutung des Tarifabschlusses, vom 10.03.08, URL: http://www.transnet.org/TRANSNET-Regionen/Sued-Ost/.Aktuelles/08-03-07-BZK_Halle (Stand: 10.03.08)
- TRANSNET (2008c): Das neue Entgeltsystem, vom 25.03.08, URL: <http://www.transnet.org/.Tarifgemeinschaft/08-03-25-Entgeltsystem> (Stand: 25.03.08)
- TRANSNET (2008d): Norbert Hansen hat Rücktritt vom TRANSNET-Vorsitz erklärt, vom 08.05.08, URL: <http://www.transnet.org/.Home08/08-05-08-Hansen> (Stand: 08.05.08)
- TRANSNET (2008e): Lothar Krauß soll TRANSNET-Vorsitz übernehmen, vom 09.05.08, URL: <http://www.transnet.org/.Home08/08-05-09-Krauss> (Stand: 09.05.08)
- TRANSNET (2008f): Beschluss Beirat TRANSNET am 16.05.2008, URL: <http://www.transnet.org/.Home08/08-05-16-Beirat/Beirat.pdf> (Stand: 16.05.08)
- TRANSNET (2008g): Anhörung Verkehrsausschuss: Krauß unterstreicht Bedeutung des Tarifvertrages zur Struktur-Sicherung, vom 26.05.08, URL: http://www.transnet.org/.Home08/08_05_26_Anhoerung/ (Stand: 27.05.08)
- TRANSNET (2008h): Zukunft DB AG. Tarifvertrag sichert integrierten Konzern, In: TRANSNET inform - online, Nr. 06/08, vom 04.06.08, URL: http://www.inform-online.org/inform_meldungen/08_06_04_Titel_Zukunft_DB_AG/ (Stand: 07.06.08)
- TRANSNET (2008i): Tariftreue: Gerechte Löhne sind kein Luxus, In: TRANSNET inform - online, Nr. 06/08, vom 01.07.08, URL: http://www.inform-online.org/inform_meldungen/08_07_01_Titel_Tariftreue/ (Stand: 02.07.08)

- TRANSNET (2008j): Branchentarifvertrag soll Dumping verhindern, vom 11.06.08, URL: http://www.transnet.org/Gewerkschaftsarbeit/Branchen/Personenverkehr/Regionalverkehr/08_06_11_Dumping/ (Stand: 11.06.08)
- TRANSNET (2008k): TRANSNET Stellungnahmen zu den Themen: Niedriglöhne und Zeitarbeit bei der Deutschen Bahn AG und Mitbestimmung im Teilkonzern der DB Mobility Logistics. Sitzung des Bundestagsausschusses für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung 24.9.2008, URL: http://www.transnet.org/.Home08/08_09_26_Anhoerung/Stellungnahme.pdf/ (Stand: 26.09.08)
- TRANSNET (2008l): DB Mobility & Logistics AG: GDL torpediert Mitbestimmung, vom 07.10.08, URL: http://www.transnet.org/Gewerkschaftsarbeit/Mitbestimmung/Betriebsverfassung/.Aktuelles/08_10_07_ML/ (Stand: 07.10.08)
- TRANSNET (2008m): Bahn-Börsengang: Verschiebung richtig – Warnung an Zerschlagungs-Befürworter! vom 09.10.08, URL: http://www.transnet.org/.Home08/08_10_09_Boersengang/ (Stand: 09.10.08)
- TRANSNET (2008n): Großdemonstration gegen EU-Liberalisierung, vom 13.11.08, URL: http://www.transnet.org/.Home08/08_11_13_Demo/ (Stand: 13.11.08)
- TRANSNET (2008o): zeiten ändern sich – der auftrag bleibt. Geschäftsbericht Gewerkschaftstag TRANSNET 2004 bis 2008, Berlin
- TRANSNET (2008p): TRANSNET fordert „Schutzschirm für Arbeitsplätze“, vom 22.11.08, URL: http://www.gewerkschaftstag.de/Home/08_11_22_HV/ (Stand: 22.11.08)
- TRANSNET (2008q): Kirchner: Beschäftigungssicherung stand im Mittelpunkt, vom 24.11.08, URL: http://www.gewerkschaftstag.de/Home/08_11_24_Kirchner/ (Stand: 24.11.08)
- TRANSNET (2008r): Zimmermann: EU-Vergabeverordnung umsetzen! vom 24.11.08, URL: http://www.gewerkschaftstag.de/Home/08_11_24_Zimmermann/ (Stand: 24.11.08)
- TRANSNET (2008s): Finanzielle Situation von TRANSNET stabil, vom 24.11.08, URL: http://www.gewerkschaftstag.de/Home/08_11_24_Finzen/ (Stand: 24.11.08)
- TRANSNET (2008t): TRANSNET für Stärkung der Tarifautonomie, vom 26.11.08, URL: http://www.gewerkschaftstag.de/Home/08_11_26_Tarif/ (Stand: 26.11.08)
- TRANSNET (2008u): Tarifrunde Deutsche Bahn: TRANSNET und GDBA pochen auf höhere Einkommen und Arbeitszeit-Verbesserungen, vom 01.12.08, URL: http://www.transnet.org/.Tarifgemeinschaft/08_11_28_Forderungen/?portal_skin=Printable (Stand: 01.12.08)
- TRANSNET (2008v): Kirchner: TRANSNET steht in schwierigen Zeiten zusammen. In: TRANSNET inform – Magazin der TRANSNET, 12/08, S. 18-19
- TRANSNET (2008w): Verkehrspolitik: Gesamtkonzept Schiene gefordert. In: TRANSNET Themen – Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, 12/08, S. 1
- TRANSNET (2008x): Gewerkschaftstag: Leitlinien für die kommenden vier Jahre. Fakten: Arcor, In: TRANSNET Themen – Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, 12/08, S. 5

- TRANSNET (2008y): EU: Für ein soziales Europa. In: TRANSNET Themen – Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, 12/08, S. 6
- TRANSNET (2008z): TRANSMIT: NE-Bahnen im Wettbewerb. In: TRANSNET Themen – Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, 12/08, S. 7
- TRANSNET (2009a): Wettbewerb: TRANSNET für Branchentarif. In: TRANSNET Themen – Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, 01/09, S. 4
- TRANSNET (2009b): Mehdorn übt Druck auf Tarifverhandlungen aus, vom 19.01.09, URL: http://www.transnet.org/Home09/09_01_19_Mehdorn/ (Stand: 19.01.09)
- TRANSNET (2009c): Grenzüberschreitender Verkehr: Verhandlungen zwischen ETF und CER gescheitert, vom 11.03.09, URL: http://www.transnet.org/Home09/09_03_11 ETF/ (Stand: 12.03.09)
- TRANSNET (2009d): NE-Bahnen: Gemeinsame Interessen vertreten. In: TRANSNET Themen – Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, Nr. 04/09, S. 4
- TRANSNET (2009e): Zukunft der Bahn: ML AG auflösen. In: TRANSNET Themen – Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, 05/09, S. 1
- TRANSNET (2009f): EU schwächt Verordnungsentwurf zu Güterverkehr ab, vom 12.06.09, URL: http://www.transnet.org/Home09/09_06_11 EU/ (Stand: 12.06.09)
- TRANSNET (2009g): Wettbewerb: Abschüssiger Weg. In: TRANSNET Themen – Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, 06/09, S. 2
- TRANSNET (2009h): BranchenTV: Zähes Ringen. In: TRANSNET Themen – Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, Nr. 07/09, S. 1
- TRANSNET (2009i): SPNV: Bahnunternehmen wollen Branchentarifvertrag abschließen. vom 23.07.09, URL: http://www.transnet.org/.Tarifgemeinschaft/09_07_23_SPNV/ (Stand: 23.07.09)
- TRANSNET (2009j): Projekt NE-Bahnen: Mehr Vernetzung angestrebt. In: TRANSNET Themen - Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, Nr. 09/09, S. 6
- TRANSNET (2009k): TRANSNET und GDBA: Gründung einer neuen Gewerkschaft durch Verschmelzung, vom 30.10.09, URL: http://www.transnet.org/Home09/09_10_30_Verschmelzung/ (Stand: 30.10.09)
- TRANSNET (2009l): Koalitionsvertrag: Nachhaltigkeit ade. Fakten: Regionalisierung des Schienennetzes? In: TRANSNET Themen – Der Themendienst für Funktionäre der TRANSNET, Nr. 11/09, S. 4-5
- TRANSNET (2009m): Wege aus der Krise: Gemeinsame Erklärung von TRANSNET und cgt cheminots, vom 13.11.09, URL: http://www.transnet.org/Home09/09_11_13_TN_CGT/ (Stand: 13.11.09)
- TRANSNET (2009n): Tarifrunde AGVDE: Arbeitgeber mauern – TG bricht Verhandlungen ab, vom 20.11.09, URL: http://www.transnet.org/.Tarifgemeinschaft/09_11_20_AGVDE/ (Stand: 20.11.09)
- TRANSNET (2009o): EU-Verordnung zum Personenverkehr: Chance für mehr Arbeitnehmerschutz – Länder sind in der Verantwortung, vom 04.12.09, URL:

- http://www.transnet.org/Gewerkschaftsarbeit/Branchen/Personenverkehr/.Fernverkehr/09_12_04_EU_Verordnung/ (Stand: 04.12.09)
- TRANSNET (2010a): Tarifkommission beschließt: BranchenTV SPNV durchsetzen, vom 08.03.10, URL: http://www.transnet.org/.Tarifgemeinschaft/10_03_08_BranchenTV/ (Stand: 08.03.10)
- TRANSNET (2010b): Kirchner kritisiert unfairen Wettbewerb auf der Schiene, Artikel vom 19.05.10, URL: http://www.transnet.org/Home10/10_05_19_DGB_Verkehrspolitik/ (Stand: 20.05.10)
- TRANSNET (2010c): „Ein historischer Schritt“, vom 12.10.10, URL: http://www.transnet.org/Home10/10_10_08_Gremien/ (Stand: 12.10.10)
- TRANSNET (2010d): Neue Organisation soll Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) heißen, vom 12.10.10, URL: http://www.transnet.org/Home10/10_10_12_Name/ (Stand: 12.10.10)
- TRANSNET Bezirklicher VP – Arbeitskreis Nord-Ost [TRANSNET VP] (2008): Personalie Norbert Hansen. Die Vertrauensleute des bezirklichen VP – Arbeitskreises fordern inhaltlichen und personellen Neuanfang, vom 10.05.08, URL: http://www.bahnvonunten.de/vp_no_zuhansen.pdf (Stand: 15.05.08)
- TRANSNET-Ortsverwaltung Bonn [TRANSNET OV Bonn] (2007): Resolution der TRANSNET-Ortsverwaltung Bonn, URL: <http://www.bahnvonunten.de/OVBonn.pdf> (Stand: 18.11.07)
- TRANSNET-Ortsverwaltung Bonn [TRANSNET OV Bonn] (2008): Korruption und Vetternwirtschaft? vom 25.05.08, URL: http://www.bahnvonunten.de/OV_Bonn.pdf (Stand 30.05.08)
- TRANSNET Ortsverwaltung Offenburg [TRANSNET OV Offenburg] (2006): Resolution: Keine Trennung von DB Netz und Betrieb! Gegen einen DB Börsengang! vom 24.04.06, URL: <http://www.transnet-offenburg.de/pdf/Resolution-Boerse.doc> (Stand: 26.04.06)
- TRANSNET/GDBA (2007): Gewerkschaft TRANSNET und Verkehrsgewerkschaft GDBA Beschluss zur Zukunftssicherung der Deutschen Bahn, vom 13.11.07, URL: http://www.transnet.org/.Home07/07-11-14_Plan_B/File.pdf (Stand: 13.11.07)
- TRANSNET-Vertrauenspersonen im KundenServiceZentrum Duisburg Railion Deutschland AG [TRANSNET VP Duisburg] (2008): Personeller und politischer Kurswechsel der TRANSNET ist überfällig! Resolution der TRANSNET-Vertrauenspersonen im KundenServiceZentrum Duisburg Railion Deutschland AG vom 04.08.2008, URL: http://www.bahnvonunten.de/Resolution_VP_KSZ_August2008.html (Stand: 04.08.08)
- TRANSNET Zentrale Bezirksvorstand Nord-Ost [TRANSNET Zentrale] (2008): Bezirk Nord-Ost für außerordentlichen Gewerkschaftstag, vom 13.05.08, URL: <http://www.bahnvonunten.de/NordOst130508.pdf> (Stand: 13.05.08)
- Transport International (2003): Hintergrund: Internationale Rahmenvereinbarungen. Nr. 12, 07/03, URL: <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti12briefing.cfm> (Stand: 25.01.06)

- Transport International (2005): Hintergrund: Multinationale Unternehmen im Bahnsektor. Nr. 19, April 2005, URL: <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti19briefing.cfm> (Stand: 26.01.06)
- Trümmer, Ralf (2004): Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten der Personalräte bei Privatisierungen. In: Frank Lorenz, Günter Schneider (Hrsg.): Wenn öffentliche Dienste privatisiert werden. VSA-Verlag, Hamburg, S. 92-121
- Unabhängige GewerkschafterInnen in der vida [UG vida] (2009): Bures: ÖBB-Gesetz im Ministerrat beschlossen. „Straffe Strukturen für effizienten Betrieb“. Pressemitteilung des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie, vom 16.06.09, URL: http://www.ug-vida.at/ugvida/eisenbahn/htmlseiten/2009_bures_oebb_gesetz_im_ministerrat_beschlossen.htm (Stand: 16.06.09)
- Urban, Hans-Jürgen (2000): Das Drehbuch zum »Bündnis für Arbeit« oder: Welche Rolle die Gewerkschaften spielen müssen, um bündnisfähig zu sein. Ein Diskussionsbeitrag zur Zukunftsdebatte. In: Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): Beschäftigungsbündnis oder Standortpakt? VSA-Verlag, Hamburg, S. 17-46
- Urban, Hans-Jürgen (2001): Der neue Wettbewerbskorporatismus. Anmerkungen zu einem Politikmodell der Neuen Sozialdemokratie. In: Harald Werner (Hrsg.): Moderner Kapitalismus – alte Gewerkschaften? VSA-Verlag, Hamburg, S. 134-144
- Urban, Hans-Jürgen (2005): Wettbewerbskorporatismus und soziale Politik. Zur Transformation wohlfahrtsstaatlicher Politikfelder am Beispiel der Gesundheitspolitik, Marburg
- Urban, Hans-Jürgen (2009): Von der Finanz- zur Gesellschaftskrise? Die Rolle der Gewerkschaften. Workshop der Friedrich-Schiller-Universität Jena, vom 03.07.09, URL: http://www.soziologie.uni-jena.de/soziologie_multimedia/Downloads/Veranstaltungen/Workshop__Nachtwey_030709-p-1224/powerpoint_Urban-p-1241.pdf (Stand: 20.02.10)
- van der Hoeven, Rolf; Hoppe, Heller (2005): Employment impacts of privatization. In: Ernst Ulrich von Weizäcker u.a. (Hrsg.): Limits to Privatization: How to Avoid too Much of a Good Thing. London, S. 267-271
- Verband der Bahnindustrie in Deutschland e.V. [VDB] (2008a): Die europäischen Eisenbahnpakete. Inhalte und Umsetzung der europäischen Verkehrspolitik. Hintergrundpapier 3/08, URL: http://www.bahnindustrie.info/fileadmin/Dokumente/Publicationen/Hintergrundpapiere/Hintergrund_2008_03_Europaeische_Eisenbahnpakete.pdf (Stand: 20.07.09)
- Verband der Bahnindustrie in Deutschland e.V. [VDB] (2008b): Europa winkt Züge auf ökologische Überholspur. Pressemitteilung vom 17.07.08, URL: [http://www.bahnindustrie.info/index.php?id=270&L=jyqetqqyzvrg&tx_ttnews\[tt_news\]=742&cHash=bf188e28e5](http://www.bahnindustrie.info/index.php?id=270&L=jyqetqqyzvrg&tx_ttnews[tt_news]=742&cHash=bf188e28e5) (Stand: 20.07.09)
- ver.di (2006): Eckpunkte von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft zur Kapitalprivatisierung der Deutschen Bahn AG. Anhörung des Ausschusses für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung des Deutschen Bundestages am 01. Juni 2006,

- URL: http://verkehr.verdi.de/schienenverkehr/ver.di_zur_kapitalprivatisierung_der_deutschen_bahn_ag/data/verdi_Stellungnahme_060601.pdf (Stand: 03.06.06)
- ver.di (2007a): ver.di hält Privatisierung der Deutschen Bahn AG für verkehrspolitisch falsch. Beschluss des ver.di-Bundesvorstands vom 22. Januar 2007, http://verkehr.verdi.de/verkehrspolitik/privatisierung_der_deutschen_bahn_ag (Stand: 23.01.07)
- ver.di (2007b): Geschäftsbericht 2003-2007, vom 30.09.07, URL: <http://bundeskongress2007.verdi.de/geschaeftsbericht> (Stand: 30.09.07)
- ver.di (2008): Briefdienste: Tarifverträge der GNBZ, Pressemitteilung vom 30.10.08, URL: <http://presse.verdi.de/pressemitteilungen/showNews?id=1a09b018-a670-11dd-5bb6-0019b9e321cd> (Stand: 30.10.08)
- ver.di (2009a): Klage von ver.di gegen die Pseudogewerkschaft GNBZ erfolgreich. LAG Köln weist Beschwerde des Arbeitgeberverbandes NBZ zurück, vom 20.05.09, URL: <http://presse.verdi.de/pressemitteilungen/showNews?id=b860906-4530-11de-4a91-0019b9e321cd> (Stand: 20.05.09)
- ver.di (2009b): Tarifverträge zu Löhnen, Gehältern, Azubi-Vergütungen und dem „ETV abgesenkt“ werden zum 31.08.09 gekündigt, vom 25.05.09, URL: http://verkehr.verdi.de/schienenverkehr/etv-_tarifrunde_2009 (Stand: 25.05.09)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (o.J.): Wir über uns. kompetent – kritisch – erfolgreich, URL: http://www.gdba.de/navi/index_wir.htm (Stand: 08.09.08)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2002a): Das Vertrauen der Eisenbahner, In: Eisenbahner Rundschau, Nr. 02/02, S. 5-6,8
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2002b): Service aus einer Hand, In: Eisenbahner Rundschau, Nr. 09/02, S. 24
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2003a): Mitropa-Mitarbeiter bei R&T im Tarif integriert, In: Eisenbahner Rundschau, 01/03, S. 30
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2003b): kompetent, kritisch, erfolgreich. Geschäftsbericht 1998/2003 des geschäftsführenden Bundesvorstandes der Verkehrsgewerkschaft GDBA. Vorgelegt auf dem 20. Gewerkschaftstag in Stuttgart – 10. bis 12. Februar 2003 –, Vereinigte Verlagsgesellschaften GmbH, Frankfurt/Main
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2005a): Deutliches Ja zur Organisationsreform, In: Eisenbahner Rundschau, Nr. 04/05, S. 5-7
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2005b): „Volkssturm“ und „Söldnertruppe“: Vorstandsmitglied der GDL beleidigt die Mitglieder der Verkehrsgewerkschaft GDBA, In: Eisenbahner Rundschau, Nr. 07/05, S. 8-9
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2006a): Satzung, vom 07.03.06, URL: http://www.gdba.de/navi/index_wir.htm (Stand: 01.05.06)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2006b): Stellungnahme der Verkehrsgewerkschaft GDBA zur Kapitalprivatisierung der Deutschen Bahn AG. Stellungnahme der Verkehrsgewerkschaft GDBA anlässlich der Anhörung am 1. Juni 2006, URL: http://www.bundestag.de/ausschuesse/a15/anhoerungen/18_bahnprivatisierung/wortprotokoll.pdf (Stand: 03.06.06)

- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2006c): Die Beteiligung war riesengroß, In: GDBA – magazin, Nr. 10, 10/06, S. 18
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2007a): Regionalversammlung in Dortmund: Hermann-Josef Müller zum Vorsitzenden der Region West gewählt, vom 10.01.07, URL: <http://www.gdba.de> (Stand: 10.01.07)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2007b): Wir bewegen Menschen. Geschäftsbericht 2003/2007 des geschäftsführenden Bundesvorstandes der Verkehrsgewerkschaft GDBA. Vorgelegt auf dem 21. Gewerkschaftstag in Magdeburg – 10. bis 12. September 2007 –, Vereinigte Verlagsgesellschaften GmbH, Frankfurt/Main
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2007c): Tarifeinheit oder Spartentarif – wofür steht die dbb tarifunion? vom 26.11.07, URL: <http://www.gdba.de/> (Stand: 26.11.07)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2008a): Keine betriebsbedingten Kündigungen bis 2023, In: GDBA – magazin, Nr. 05/08, S. 5
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2008b): Verkehrsgewerkschaft GDBA hat keine Vorbehalte gegen Norbert Hansen als künftigen Arbeitsdirektor der DB AG, vom 09.05.08, URL: <http://www.gdba.de/> (Stand: 09.05.08)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2008c): 60 Jahre Verkehrsgewerkschaft GDBA, vom 29.05.08, URL: <http://www.gdba.de/> (Stand: 30.05.08)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2008d): GDBA-Forderungen an den neuen Arbeitsdirektor der DB AG, vom 09.06.08, URL: <http://www.gdba.de/> (Stand: 09.06.08)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2008e): Hommel an der Spitze der Allianz pro Schiene, vom 09.07.08, URL: <http://www.gdba.de/> (Stand: 09.07.08)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2008f): GDBA fordert: Platzt der Börsengang, muss der Bund in die DB AG investieren, vom 09.10.08, URL: <http://www.gdba.de/> (Stand: 09.10.08)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2008g): Gewerkschaftszusammenschluss auf europäischer Ebene. Heesen: Wir bekommen eine größere, noch schlagkräftigere CESI, vom 01.12.08, URL: <http://www.gdba.de/> (Stand: 02.12.08)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2009a): Das Ziel ist eine neue Verkehrsgewerkschaft, vom 30.10.09, URL: <http://gdba.de/> (Stand: 30.10.09)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2009b): Interview mit GDBA-Chef Klaus-Dieter Hommel zur Neugründung einer Verkehrsgewerkschaft, vom 01.11.09, URL: <http://gdba.de/> (Stand: 02.11.09)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2009c): Persönlicher Brief an alle Mitglieder der Verkehrsgewerkschaft GDBA, vom 12.12.09, URL: <http://www.verkehrsgewerkschaft-gdba.de/2009-12-12%20Schreiben%20an%20alle%20Mitglieder%20der%20GDBA.pdf> (Stand: 12.12.09)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2009d): Offener Brief (an die GDL). Aktion des dbb gegen die Verkehrsgewerkschaft GDBA, vom 13.12.09, URL: <http://www.verkehrsgewerkschaft-gdba.de/2009-12-13%20offener%20Brief%20an%20BV%20GDL.pdf> (Stand: 13.12.09)

- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2009e): GDBA stellt Strafanzeige gegen den dbb wegen des Verdachts des Datenmissbrauchs, vom 16.12.09, URL: <http://www.verkehrsgewerkschaft-gdba.de/> (Stand: 16.12.09)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2009f): Rauswurf der GDBA aus dem dbb rechtswidrig dbb muss alle getroffenen Entscheidungen rückgängig machen, vom 22.12.09, URL: <http://www.verkehrsgewerkschaft-gdba.de/> (Stand: 22.12.09)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2010a): dbb knickt im Streit mit GDBA vor Landgericht Frankfurt ein, vom 11.01.10, URL: <http://www.gdba.de/> (Stand: 11.01.10)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2010b): Verkehrsgewerkschaft GDBA erhält im Streit mit dem dbb zum zweiten Mal Recht, vom 18.01.10, URL: <http://gdba.de/> (Stand: 18.01.10)
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2010c): In der nächsten Tarifrunde steht die Solidarität im Vordergrund. In: GDBA – magazin, Nr. 01/02 2010, S. 10-11
- Verkehrsgewerkschaft GDBA [GDBA] (2010d): Vereinbarung zwischen der Verkehrsgewerkschaft GDBA und dem DBB soll weiteren politischen Schaden vermeiden, vom 08.02.10, URL: <http://gdba.de/> (Stand: 08.02.10)
- Verkehrsrundschau (2008): SBB-Teilprivatisierung in Diskussion, Artikel vom 19.05.08, URL: <http://www.verkehrsrundschau.de/sixcms/detail.php?id=655054> (Stand: 19.05.08)
- vida (2007a): vida feiert ersten Jahrestag. Ein Jahr vida – Bilanz und Ausblick, vom 06.12.07, URL: http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/Index&n=S03_14.2.1.a&cid=1196351241241 (Stand: 06.12.07)
- vida (2007b): Lebensqualität für Alle. vida Informiert. Thema: deine Gewerkschaft vida. Interne PowerPoint Präsentation, Wien
- vida (2008a): Managementversagen bei ÖBB. Geplante Personaleinsparungen sind Kriegserklärung an Betriebsrat, vom 21.08.08, URL: http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/Index&n=S03_0.a&cid=1217362647373# (Stand: 22.08.08)
- vida (2008b): Güterverkehr. Eine Privatisierung hätte auch Auswirkungen auf den Personenverkehr, vom 22.08.08, URL: http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/Index&n=S03_0.a&cid=1217362649380 (Stand: 22.08.08)
- vida (2008c): Stopp der Deregulierungswut! Zehntausende EisenbahnerInnen protestierten in Paris, vom 18.11.08, URL: http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/Index&n=S03_16.a&cid=1226739633638 (Stand: 18.11.08)
- vida; Volkswirtschaftliches Referat [vida] (2008d): Einschätzung Koalitionsabkommen Wirtschaftspolitik. Internes Papier, vom 26.11.08
- vida (2008e): ÖBB-Privatisierung: „Überflüssig und einfach nur dumm“. Wilhelm Haberzettl im Interview mit dem 'Makrofon', vom 29.12.08, URL: http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/Index&n=S03_0.a&cid=1229969045139# (Stand: 29.12.08)
- vida (2009): Konjunkturpaket I: Infrastrukturmaßnahmen der ÖBB und Einschätzung der Auswirkungen. Internes Memo, vom 11.03.09

- vida (2010): ÖBB-Kampagne zum Mitmachen. vida und ÖBB-Betriebsrat kämpfen gegen Eisenbahner-Hetze und Bahnausverkauf, vom 17.05.10, URL: http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/Index&n=S03_16.2.a&cid=1273735943845 (Stand: 20.05.10)
- Wallraff, Günter (2009): In Mehdorns Diensten. Mitarbeiter der Bahn berichten, wie der Sicherheitsapparat ihres Konzerns sie ausspioniert und drangsaliert habe, vom 23.04.09, URL: <http://www.zeit.de/2009/18/Bahn> (Stand: 23.04.09)
- Wegner, Dieter (2008): StellvertreterInnen der Wut. Ein Rückblick auf den GDL-Kampf, In: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, Nr. 2-3/08, S. 6-8
- Weibel, Benedikt (2004): Überzeugungen eines Bahnchefs. In: AK Wien (Hrsg.): Wettbewerbsbericht der AK 2004 Teil 1, Wien, S. 48-51
- Weischer, Christoph (1988): Kritische Gewerkschaftstheorie. Ansätze einer Neuorientierung, 1. Auflage, Westfälisches Dampfboot, Münster
- Welt Online (2008a): Ex-Transnet-Chef Hansen entgeht Ausschluss, Artikel vom 24.07.08, URL: http://www.welt.de/wirtschaft/arti2247669/Ex-Transnet-Chef-Hansen_entgeht_Ausschluss_.html (Stand: 24.07.08)
- Welt Online (2008b): Bahn will bei italienischem Schnellzug einsteigen, Artikel vom 12.08.08, URL: <http://www.welt.de/wirtschaft/article2296833/Bahn-will-bei-italienischem-Schnellzug-einsteigen.html> (Stand: 12.08.08)
- Welt Online (2008c): Politik soll Splitter-Gewerkschaften verbieten, Artikel vom 13.08.08, URL: http://www.welt.de/wirtschaft/arti2323382/Politik_soll_Splitter-Gewerkschaften_verbieten.html (Stand: 13.08.08)
- Welt Online (2008d): Die Eisenbahn feiert weltweit ein Comeback, Artikel vom 22.09.08, URL: <http://www.welt.de/wirtschaft/article2476371/Die-Eisenbahn-feiert-weltweit-ein-Comeback.html> (Stand: 22.09.08)
- Welt Online (2008e): Nach Börsengang Desaster: Tiefensee will Millionen in Deutsche Bahn pumpen, Artikel vom 26.12.08, URL: <http://www.welt.de/wirtschaft/article2932987/Tiefensee-will-Millionen-in-Deutsche-Bahn-pumpen.html> (Stand: 26.12.08)
- Werner, Harald (2001): Von der Sozialpartnerschaft zum Wettbewerbskorporatismus. In: Harald Werner (Hrsg.): Moderner Kapitalismus – Alte Gewerkschaften? VSA-Verlag, Hamburg, S. 145-151
- Wicks, Martin (2004): Schwellenrisse, In: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 1/04, URL: <http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/tw/bahn/wicks.html> (Stand: 25.06.06)
- Wiedemuth, Jörg (2008): Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen und Ansätze für eine Europäisierung der Tarifpolitik. In: Torsten Brandt; Thorsten Schulten u.a. (Hrsg.): Europa im Ausverkauf. VSA-Verlag, Hamburg, S. 330-344
- Wilke, Manfred; Müller, Hans-Peter (1991): Zwischen Solidarität und Eigennutz. Die Gewerkschaften des DGB im deutschen Vereinigungsprozeß, Verlag Ernst Knoth, Melle

- Windisch, Rupert (1987): Privatisierung natürlicher Monopole. Theoretische Grundlagen und Kriterien. In: Rupert Windisch (Hrsg.): Privatisierung natürlicher Monopole im Bereich von Bahn, Post und Telekommunikation, Tübingen, S. 1-146
- WirtschaftsWoche (2006): Gewerkschaften setzen Warnstreiks bis Dienstag aus, Artikel vom 29.09.06, URL: <http://www.wiwo.de/pswiwo/fn/ww2/sfn/buildww/id/2178/id/217024/SH/37400224916a3ddf0220612b828e18/depot/0/index.html> (Stand: 29.09.06)
- WirtschaftsWoche (2008): Interview mit SNCF-Chef Guillaume Pépy: „Das wirkt doppelzünftig“. Artikel vom 19.12.08, URL: <http://www.wiwo.de/unternehmermaerkte/das-wirkt-doppelzueingig-381648/> (Stand: 19.12.08)
- WirtschaftsWoche (2009): Deutsche Bahn: Die Schonfrist für den Bahnchef ist vorbei, Artikel vom 22.07.09, URL: <http://www.wiwo.de/unternehmermaerkte/die-schonfrist-fuer-den-bahnchef-ist-vorbei-403300/> (Stand: 22.07.09)
- Wolf, Harald (2007): Privatisierung hierzulande und Gegenwehr – Statement. Vortragsmanuskript der Rede vom 17.03.2007 auf der Tagung 'Die Bahn ist keine Ware' in Berlin, Berlin
- Wolf, Winfried (o.J.): Zwölf Argumente gegen eine Privatisierung der Deutschen Bahn AG ohne Netz, URL: www.bahn-fuer-alle.de (Stand: 05.05.06)
- Wolf, Winfried (2004): „Kapitale Fehler im System“. Gespräch mit Manfred Schell über die Bahnreform und ihre Perspektiven, In: Schiene, 5/04
- Wolf, Winfried (2005): Folgen von Privatisierungen im öffentlichen Verkehrssektor für Beschäftigte und Fahrgäste. vom Stand: 07.10.05; 15:12 Uhr, URL: <http://www.labournet.de/diskussion/wipo/gats/wwolf.pdf> (Stand:).
- Wolf, Winfried (2006a): DB – Deutsche Börsenbahn. Eine Kritik des Gutachtens »Privatisierungsvarianten der deutschen Bahn AG >mit und ohne Netz< (PRIMON)«. In: junge Welt, vom 13.02.06, S. 10
- Wolf, Winfried (2006b): In den letzten Zügen. Bürgerbahn statt Börsenwahn, VSA-Verlag, Hamburg
- Wolf, Winfried (2007a): Verkehr.Umwelt.Klima. Die Globalisierung des Thempowahns, PROMEDIA, Wien
- Wolf, Winfried (2007b): Provokation und Privatisierung, vom 27.11.07, URL: <http://www.bahnstreik-soli.de/index.php?id=1068> (Stand: 27.11.07)
- Wolf, Winfried (2007c): Erfolg der Lokführer. Erfolg für alle Lohnabhängigen und für alle Gewerkschaften! vom 05.12.07, URL: <http://www.bahnstreik-soli.de/index.php?id=1076> (Stand: 05.12.07)
- Wolf, Winfried (2009a): Im Sog der Rezession. Analyse. Die Weltwirtschaftskrise und der globale Transportsektor. In: junge Welt, vom 04.10.09, S. 10
- Wolf, Winfried (2009b): People´s Railway – Now! Bürgerbahn – Jetzt! Der Krise begegnen Programm SchieneEuropa2025, In: Lunapark21 – extra, 06-07/09, Nr. 01, S. 17-39
- Wolff, Reinhard (2006): Estland – Teures Abstellgleis. Bevor der Verkehr ganz zusammenbricht, kauft der Staat die Bahn zurück. Aber hat er was daraus gelernt? In: WOZ – Die Wochenzeitung, vom 19.10.06

- Wolff, Reinhard (2009): Bahn frei für Schienenchaos in Schweden. Deregulierung: Stockholm liberalisiert den Schienenverkehr vollständig. Kritiker erkennen kein Konzept. In: die tageszeitung, vom 23.06.09, S. 9
- Wolter, Peter (2008): Trickserei bis zum Schluß. In: junge Welt, vom 31.05.08, S. 1
- Wurzbacher, Ralf (2008): »Das ist eine Kampfansage an die GDL«. Bahngewerkschaft wirft Konkurrenz Anbieterei »als Lohndrücker« vor. Lokführer zu Billigjobbern degradiert. Ein Gespräch mit Claus Weselsky. In: junge Welt, vom 26.08.08, S. 2
- Wüpper, Thomas (2007): Deutsche Bahn: Lokführer drohen mit Streiks. In: Frankfurter Rundschau, vom 17.04.07, S. 9
- Wüpper, Thomas; Hicken, Eske; Börnecke, Stephan (2008): Das Mega-Geschmäcke. Personalie Hansen, vom 08.05.08, URL: http://www.fr-online.de/top_news/?em_cnt=1331798 (Stand: 08.05.08)
- Wüpper, Thomas (2009): Tarifstreit: GDL droht mit dem nächsten Bahnstreik, vom 02.08.09, URL: http://www.fr-online.de/top_news/1861986_Tarifstreit-GDL-droht-mit-dem-naechsten-Bahnstreik.html (Stand: 02.08.09)
- Zeuner, Bodo (1998): Das Politische wird immer privater. Zu neoliberaler Privatisierung und linker Hilflosigkeit. In: Michael Heinrich, Dirk Messner (Hrsg.): Globalisierung und Perspektiven linker Politik, Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 284-300

Auswirkungen von Privatisierungen auf Gewerkschaften

Matthias Richter-Steinke

Sind europäische Gewerkschaften in den letzten Jahrzehnten von einer Vielzahl von gesellschaftlichen Umstrukturierungen betroffen, so zwingen sie im Bereich öffentlicher Dienstleistungen insbesondere Privatisierungen und zunehmender Wettbewerb zu strategischen Anpassungen. Vor dem Hintergrund europäischer Privatisierungs- und Liberalisierungsprozesse macht insbesondere das Beispiel der Deutschen Bahn deutlich, welche Chancen und Risiken für Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen mit Privatisierungen verbunden sind.

ISBN 978-3-8405-0034-3

EUR 24,80

0 2 4 8 0



9 783840 500343