

gungsrücklage durch Kürzungen der Bezüge (mehrfach um jeweils sieben Prozent). Insofern ist das Berufsbeamtentum nachweislich in Vorleistung gegangen und hat sich aktiv an der eigenen Altersvorsorge beteiligt. Bedauerlicherweise war der Zusatz für die jeweiligen Bundesregierungen nicht verbindlich, sodass die von den Beamten erbrachte Versorgungsrücklage nicht wie vorgesehen zur Bildung einer Rücklage verwendet wurde, sondern in den Haushalten der öffentlichen Kassen versickerten, von denen auch die Arbeit-

nehmer profitieren. Mit dem Versorgungsreformgesetz von 1998 wurde 1999 erstmals ein Sondervermögen zur Abfederung der zukünftigen Pensionslasten gebildet. Ersetzt wurde dies 2001 durch das Versorgungsänderungsgesetz, womit unter anderem der Versorgungshöchstsatz von 75 auf 71,75 Prozent gesenkt wurde.

Tatsache ist, dass Beamte im Vergleich zu den Arbeitnehmern zwischen 1950 bis 1975 in der Einkommensentwicklung von den Arbeitnehmern mehr als deutlich abgehängt

wurden. Nicht selten wurden Beamte als Bittsteller belächelt. Legt man eine vergleichbare Erwerbsbiografie beider Statusgruppen zugrunde, hatten zumindest die Arbeitnehmer den finanziellen Spielraum für eine zusätzliche Altersvorsorge. Ein Beamter hatte dazu keine Möglichkeit, denn er wurde „nur“ amtsangemessen besoldet, wobei die Besoldung mit Rücksicht auf die Versorgung gering zu halten war. Von daher übernahm der Dienstherr diese Aufgabe, indem er eine amtsangemessene Versorgung gewährleistet.

Vor dem Hintergrund, dass Beamte seit den 50er-Jahren ihren Beitrag zur Altersabsicherung leisten und auf Grundlage des zu erwartenden Versorgungsrücklagegesetzes dies es auch mindestens bis 2031 weiterhin leisten werden, ist die Forderung nach einer Einbeziehung der Beamten in die gesetzlichen Rentenkassen nicht nur höchst unmoralisch und weit an der Realität vorbei, vielmehr offenbart sich hier die Hilflosigkeit der führenden Entscheider.

E. P.

Zugbegleiter

Gegen den Raubbau am Berufsbild

Der Befund ist nicht neu: Durch den rasanten technischen Fortschritt der letzten Jahre verändern sich viele Berufsbilder oder verschwinden gar ganz. Der Beruf des Druckers etwa, einst ein zwischen Handwerk und Kunst angesiedelter, hoch angesehener Berufsstand, erlebte durch die umfassende Computerisierung und Digitalisierung einen eklatanten Niedergang und gehört heute zu den am stärksten gefährdeten, vom Aussterben bedrohten Berufe.

Doch andere Berufe sind trotz allen Wandels nicht ersetzbar. Lokomotivführer und Zugbegleiter etwa werden entgegen den Unkenrufen und verblasenen Utopien des DB-Vorstands auch in Zukunft benötigt. Für gut qualifizierte Eisenbahner wird es immer Bedarf geben.

Verwässerung des Berufsbildes

Natürlich sind die Bahnberufe von den eingangs geschilderten Änderungen nicht ausgenommen. So werden auch hier einige Tätigkeiten durch technische Systeme ersetzt, während an anderer Stelle neue Aufgaben hinzukommen. So-

lange diese Veränderungen sinnvoll und nachvollziehbar sind, spricht nichts gegen eine flexible Anpassung an die sich wandelnden Anforderungen – im Gegenteil. Schwierig wird es aus Sicht der GDL und des bundesweiten Arbeitskreises Zugbegleitdienst (bAk Zub) aber, wenn Arbeitgeber wie die DB aus Kostengründen Berufe wie den des Zugbegleiters ihrer Substanz berauben und verwässern, bis kaum noch etwas davon übrig ist.

Eklatanter Verlust an Sicherheit

So oblagen beispielsweise dem Zugführer im Nahverkehr neben kundennahen Kontroll- und Servicetätigkeiten immer auch alle Aufgaben rund um den betrieblichen Wagenpark. Er führte – gut ausgebildet und regelmäßig geschult – Bremsproben durch, prüfte die technischen Einrichtungen, meldete den Zug fahrbereit und vieles mehr. Doch seit geraumer Zeit werden diese unerlässlichen betrieblichen Aufgaben zugunsten von Serviceaufgaben drastisch beschnitten. Der damit einhergehende Verlust an Sicherheit während der Fahrt ist eklatant.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Aufgabenverteilung zwischen Kundenbetreuer im Nahverkehr (KiN) und Triebfahrzeugführer (Tf). Um Arbeitszeit und Ausbildungskosten zu sparen, soll der Tf nach dem Willen der DB immer öfter Aufgaben des KiN übernehmen. Doch während ein KiN ohne betriebliche Ausbildung Störungen weder einschätzen noch beheben kann ist der Tf von seinem Triebfahrzeug aus dazu ebenfalls nicht in der Lage. Auch hier bleibt aus Spargründen ein Stück Sicherheit auf der Strecke.

Lohndumping durch die kalte Küche

Nicht anders ist die Situation bei DB Fernverkehr. Hier wird auf dem seit Dezember 2015 fahrenden Dosto IC von Anfang an kein zugcheffberechtigter Zugbegleiter mehr eingesetzt. Stattdessen führen Mitarbeiter ohne Zugcheffberechtigung die Züge. Diese erhalten eine gesonderte Ausbildung, die nur in Hinblick auf den Erste-Hilfe-Kurs der des Zugchefs entspricht, werden aber geringer entlohnt. Das ist, abgesehen von der auch hier verminderten Sicherheit, nichts anderes als Lohndumping durch die kalte Küche.

GDL-Leitlinie zum Berufsbild Zugbegleiter

Kurzum: Die DB betreibt mit aller Macht Raubbau am Berufsbild des Zugbegleiters. Dahinter steckt das Bemühen, jahrelange Versäumnisse in der Personalpolitik aufzufangen. Um nicht rechtzeitig vorgenommene Einstellungen zu vertuschen und rasch dringend benötigte Mitarbeiter aufbieten zu können, beschneidet der Arbeitgeber verantwortungsvolle Tätigkeiten oder verlagert diese auf niedrigere Lohngruppen – ein infamer Etikettenschwindel auf dem Rücken der Beschäftigten und auch zulasten der Reisenden.

Noch gibt es genügend gut ausgebildete Zugbegleiter an Bord der Züge. Ihre Dienste im Service sind wichtig, doch geradezu unverzichtbar ist ihr Beitrag zu einem sicheren, pünktlichen und zuverlässigen Eisenbahnverkehr. Dies jedoch ist nur durch gut ausgebildete, jederzeit handlungsfähige Fachkräfte gewährleistet. Die GDL wird in Kürze eine Leitlinie („Policy“) zum Berufsbild des Zugbegleiters veröffentlichen mit dem Ziel, diesen hohen Standard zu sichern und verbindlich fortzuschreiben. S. M.