

3. *FALLSTUDIE: ÖSTERREICH EISENBAHNEN*

3.1. *Österreichische Bundesbahnen (ÖBB)*

3.1.1. *Hintergrund*

Mit den EU-Richtlinien des ersten Eisenbahnpaketes wurde die Marktöffnung auf dem europäischen Schienennetz vollzogen. Durch die Verpflichtung, konkurrierende Eisenbahnunternehmen auf dem – vormals monopolistischen – Netz zuzulassen und durch die getrennte Gewinn- und Verlustrechnung im Bereich der Infrastruktur und des Absatzes, wurde die Möglichkeit für einen freien Marktzugang geschaffen. Für die Benützung der Infrastruktur ist von jedem Eisenbahnunternehmen ein Entgelt zu entrichten. Der letzte (11. November 2003) Entwurf zur Neuorganisation der ÖBB sieht darüber hinaus vor, dass das Unternehmen in vier Aktiengesellschaften (Infrastruktur Bau AG; Infrastruktur Betrieb AG; ÖBB Personenverkehr AG und Rail Cargo Austria AG) und in fünf GmbH aufgeteilt wird (Dienstleistungs GmbH; Brennerbahn GmbH; ÖBB Immobilien Management GmbH; Traktion GmbH und Technische Service GmbH), die wiederum in der ÖBB Holding AG zusammengefasst werden.

Gregor Lahounik und Wolfgang Lauber (2000) stellen in diesem Zusammenhang fest:

„Obwohl der EU-Ministerrat im Dezember die österreichische Lösung des Rail-Regulators akzeptiert hat, beharrt die Koalition auf einer Zerschlagung der ÖBB... Für die ÖBB bedeutet dies, dass die Mittel der Synergieeffekte (derzeit 1,5 Mrd. öS) zusätzlich aufgebracht werden müssten... Bei einer aufgespalteten ÖBB können Unternehmensteile des Bereiches ÖBB-Absatz bzw. der gesamte Absatzbereich leichter von anderen größeren übernommen werden.“ (S. 29)

Gleichzeitig ist die ÖBB mit einer wachsenden Konkurrenz auf den eigenen Schienen konfrontiert. Zwei Jahre nach der Zulassung der ersten alternativen Zugsanbieter, waren 2002 bereits sieben Privatbahnen auf ÖBB-Schienen unterwegs. Sie kamen zusammen auf rund eine Million gefahrene Zugkilometer oder einen Marktanteil von rund 0,6 Prozent. Mit der für das Frühjahr 2003 angepeilten Liberalisierung des grenzüberschreitenden Güterverkehrs wird sich der Anteil voraussichtlich deutlich erhöhen.¹⁸

In der Vergangenheit wurde mehrfach das Angebot an Zugsverbindungen gestrafft. Gleichzeitig wird die Verschiebetätigkeit für den Güterverkehr auf Großverschiebebahnhöfe konzentriert.

¹⁸ Der Standard, 18. März 2003.

3.1.2. Beschäftigungsvolumen

Die Zahl der Beschäftigten bei den Österreichischen Bundesbahnen wurde seit 1993 dramatisch reduziert. Während in den 23 Jahren zwischen 1970 und 1993 die Beschäftigung um 7.542 Personen oder zehn Prozent fiel, hat sie in den acht Jahren seit 1993 um 15.591 Personen oder fast 25 Prozent abgenommen.¹⁹ Zwischen 1996 und 2002 hat sich die Zahl der ÖBB-Bediensteten von 58.541 auf 47.009 verringert. Das ist eine Reduktion um nahezu 20 Prozent oder mehr als drei Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen wurden damit insgesamt 11.532 Beschäftigte oder fast 2000 MitarbeiterInnen pro Jahr abgebaut.²⁰ In der selben Zeit wurden die Umsatzerlöse im Personen- und Güterverkehr kontinuierlich gesteigert. Ein Ende des Beschäftigungsabbaues ist nicht in Sicht: Bis 2006 sollen weitere 7000 MitarbeiterInnen abgebaut werden, bis 2010 peilt der ÖBB-Vorstand eine Personaldecke von 35.000 Beschäftigten an.

Tabelle 3-1: Beschäftigungsentwicklung bei den ÖBB

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2002 in %
58.541	55.923	53.922	52.589	50.692	48.509	47.009	- 19,7

Quelle: ÖBB Geschäftsberichte 1997-2002.

Der Beschäftigungsabbau erfolgte bisher ausschließlich durch die Nichtnachbesetzung von natürlichen Abgängen – d.h. von MitarbeiterInnen, die in den Ruhestand wechselten oder freiwillig kündigten (die Freiwilligkeit muss insofern unter Anführungszeichen gesetzt werden, als manche Beschäftigten dem steigenden Leistungsdruck und den immer höheren Belastungen nicht mehr standhielten). Zuletzt wurden aber auch Frühpensionierungen und die Kündigung von MitarbeiterInnen als Mittel für einen forcierten Beschäftigungsabbaus ernsthaft in Erwägung gezogen.²¹ Darüber hinaus sollen „überzählige“ MitarbeiterInnen in eine ÖBB eigene Personalmanagementgesellschaft überführt werden, von wo sie auch an andere Firmen verliehen werden können.²² Die Personalmanagementgesellschaft ist damit eine Art Auffangbecken für all jene, die in der neuen Struktur nicht mehr benötigt werden. Wie das Beispiel Deutschland (siehe Fallstudie Deutsche Bahn) zeigt, wird auf diese Weise nicht zuletzt Druck auf MitarbeiterInnen ausgeübt, das Unternehmen „freiwillig“ zu verlassen.

3.1.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung

Zum Teil ging der Beschäftigungsabbau mit der Auslagerung von Geschäftsbereichen einher. Die übliche Vorgangsweise ist dabei, dass das Personal schrittweise reduziert

¹⁹ Basierend auf Versicherungszahlen der Versicherungsanstalt der Österreichischen Eisenbahner.

²⁰ Basierend auf Beschäftigungsdaten aus den ÖBB-Geschäftsberichten.

²¹ Der Standard, 6. August 2003.

²² Der Standard, 26. August 2003.

und die Tätigkeiten fremdvergeben werden. Ein Beispiel ist der Reinigungsbereich, in dem früher rund tausend MitarbeiterInnen mit regulären ÖBB-Dienstverträgen tätig waren. Heute ist die Reinigung fast zur Gänze ausgelagert und wird von ÖBB-fremden Reinigungsfirmen durchgeführt. Die Beschäftigten in den Reinigungsbetrieben haben wesentlich schlechtere Arbeitsverträge als ÖBB-MitarbeiterInnen. Neben den Problemen, die sich durch das ständig wechselnde Reinigungspersonal ergeben, das jedes Mal vom Fahrdienstleiter oder anderen ÖBB-MitarbeiterInnen neu eingewiesen werden muss, ist nach Einschätzung mancher Personalvertreter auch der Gesamtaufwand für die Reinigung eher gestiegen als zurückgegangen (Interview 10).

Ein anderer Bereich, der von Auslagerungen betroffen ist, ist der Fahrweg und die Fahrweginstandhaltung. Laut Presseberichten überlegt die Generaldirektion darüber hinaus, bisher in den ÖBB-Werkstätten geleistete einfache Arbeiten zukünftig nach Osteuropa auszulagern und nur mehr anspruchsvolle Arbeiten in den eigenen Werkstätten durchführen zu lassen. In den Werkstätten (den sogenannten Technische Services) sind zur Zeit noch 5.100 MitarbeiterInnen beschäftigt.²³

Seit kurzem wird darüber hinaus im nächtlichen Liege- und Schlafwagendienst ÖBB-fremdes Personal eingesetzt. Dabei handelt es sich um 90 ZugbegleiterInnen, die bei Wagon Lits beschäftigt sind. Ein Einsatz im Tagesverkehr ist zur Zeit nicht geplant.²⁴

Wie bereits angesprochen, soll nach dem Willen der derzeitigen Regierung eine Personalmanagementgesellschaft eingerichtet werden, in die „überzählige“ ÖBB-MitarbeiterInnen überführt und an andere Firmen weiter verliehen werden können.²⁵

Der Beschäftigungsabbau ging einher mit weitreichenden Rationalisierungen (seit 1946 wurde das Personal bei der ÖBB halbiert, während die Geschäftstätigkeit massiv ausgebaut wurde). Durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ist es möglich, kleinere Bahnhöfe fernzusteuern. Früher musste auf jedem Bahnhof ein Fahrdienstleiter tätig sein, heute können ganze Streckenabschnitte von einem bestimmten Punkt aus zentral gesteuert werden. Damit zusammenhängend kommt es zu einer Konzentration und Zentralisierung von Tätigkeiten. Bspw. soll es in Zukunft nur eine Handvoll zentraler Verschiebebahnhöfe geben, auf denen mit einem Minimum an Personal alle in Österreich anfallenden Verschiebetätigkeiten erledigt werden können. Durch den Einsatz neuer Kommunikationsmittel wie dem Internet und Fahrkarten-Automaten in den Bahnhöfen, kann Schalterpersonal eingespart werden. Gleichzeitig werden Auskunftstätigkeiten, die früher auf die verschiedenen Bahnhöfe verteilt waren, in bundesweiten Callcenter zusammengefasst. Nach Auskunft der Personalvertretung werden diese Callcenter bislang von der ÖBB selber betrieben und die dort tätigen MitarbeiterInnen besitzen einen regulären ÖBB-Dienstvertrag (viele davon sind ehemalige SchalterbeamtenInnen).

²³ Der Standard, 8. Februar 2003.

²⁴ Der Standard, 18. Oktober 2003.

²⁵ Der Standard, 26. August 2003.

Durch technologische Innovationen konnten bedeutende Produktivitätsgewinne erzielt werden (gemessen in geleistete Fahrkilometer pro MitarbeiterIn). Nach Darstellung der ArbeitnehmerInnenvertretung ist das Problem freilich, dass die Rationalisierungen den fortschreitenden Beschäftigungsabbau durch die gleichzeitige Ausdehnung der Geschäftstätigkeit (speziell im Bereich des Güterverkehrs) nicht mehr kompensiert werden können. Dessen ungeachtet hat die Unternehmensleitung bereits im Geschäftsbericht 1999 weitere massive Produktivitätssteigerungen angekündigt:

„Die seit 1994 erreichte 30prozentige Produktivitätssteigerung ist kein Anlass, sich mit dem Erreichten zufrieden zu geben. Im Gegenteil, eine weitere zumindest 25-prozentige Effizienzsteigerung ist in Planung. ... Es versteht sich von selbst, dass dies nicht ganz schmerzfrei ablaufen wird.“ (S. 9)

Und im Geschäftsbericht 2000 findet sich folgende Stellungnahme:

„Zurückblickend auf die Entwicklung des Unternehmens seit 1993 können wir nunmehr berichten, dass durch die Umsetzung wichtiger Reformschritte und Maßnahmen zur Effizienzsteigerung die Produktivität pro Mitarbeiter enorm gesteigert werden konnte. Service- und Leistungskraft wurden erheblich verbessert. Das Denken des Unternehmens ist ausschließlich an Märkten und den Kunden ausgerichtet... Nach acht Jahren ist somit eine solide Basis geschaffen worden, um die sich abzeichnenden Herausforderungen in einem liberalisierten Europa meistern zu können... Um den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens zu sichern, müssen auch weiterhin die nicht immer ganz schmerzfreien Veränderungsprozesse umgesetzt werden. Um im Endspiel der Märkte dabei zu sein, dürfen Produktivitätssteigerungen und werterhöhende Maßnahmen nie als abgeschlossen betrachtet werden.“ (S. 5 und 8)

Für 2002 hat die Unternehmensleitung unter dem Titel „Strukturprogramm zur marktgerechten Verschlinkung“ weitere Personalkürzungen angekündigt. Der natürliche Personalabgang soll auch weiterhin nicht nachbesetzt werden.²⁶ Die Situation der Beschäftigten scheint bei diesen Plänen keine Rolle zu spielen. Wie es ein Personalvertreter ausgedrückt hat: *„Inzwischen ist es einfach ein Horror. Die Konkurrenz ist der Lkw-Fahrer und der bekommt ohnehin fast nichts mehr bezahlt...“* Eine Folge des massiven Beschäftigungsabbaus, auf die wir im folgenden zurückkommen werden, ist der zunehmende Zeitdruck in der Arbeit und das außerordentlich hohe Niveau von Überstunden.

3.1.4. Art der Beschäftigung

Der mit Abstand größte Teil der Beschäftigten besitzt noch immer reguläre ÖBB-Dienstverträge. Leiharbeit kommt zwar vor, aber LeiharbeiterInnen werden bisher nur in ganz bestimmten Bereichen und nur zur Abdeckung von Spitzenzeiten verwendet. Ein Problem, das zumindest bisher eine breitere Verwendung von LeiharbeiterInnen verhindert, sind die sehr spezifischen Qualifikationen, die im Bahnbereich benötigt werden. Bspw. ist es nicht ganz einfach LeiharbeiterInnen mit Lokführer-Kenntnissen zu finden (aber auch hier gibt es Pläne bspw. Lokführer aus der ehemaligen DDR zu

²⁶ Der Standard, 2. Juli 2002.

leasen). Wo keine bahnspezifischen Qualifikationen notwendig sind, kann auch Leiharbeit vorkommen. Wie ein Personalvertreter feststellt:

„Konkret erinnere ich mich an die Werkstätten. Wenn dort Personalengpässe auftreten, ist durchaus nicht auszuschließen, dass man sich mit Leiharbeitern hilft. Von der Größenordnung ist das aber nicht wesentlich. Das sind zwischen 30 und 40 Leute.“ (Interview 4)

In den Werkstätten – den Technische Services – sind zur Zeit 5.100 MitarbeiterInnen beschäftigt. Ebenfalls einen vergleichsweise geringen Anteil macht die Teilzeitbeschäftigung aus. Die rund 275 Teilzeitbeschäftigten stellen nicht einmal ein Prozent der Gesamtbeschäftigung dar. Hier gab es in den letzten Jahren auch keine wesentlichen Veränderungen.

Frauenbeschäftigung

Die ÖBB sind nach wie vor ein ausgesprochener „Männerbetrieb“. Der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung ist vergleichsweise gering. Über 44.000 Männern stehen etwas mehr als 3.000 Frauen gegenüber – das sind knapp mehr als sechs Prozent aller Beschäftigten. Nach Darstellung der Gewerkschaft hat an dieser Situation auch der erhöhte Wettbewerbsdruck und die starke Ausrichtung hin zu einem Dienstleistungsunternehmen bis dato nichts geändert. Im Gegenteil: Durch die Auslagerung der Reinigungsdienste wurden sogar Frauen abgebaut.

3.1.5. Arbeitszeit

Primär wirkt sich der Beschäftigungsabbau in einer Zunahme der Arbeitszeit aus. Seit 1998 liegt die Zahl der Überstunden konstant über sechs Millionen, wobei etwa die Hälfte ausbezahlt und der Rest ins nächste Jahr mitgenommen werden. D.h. jährlich fallen etwa drei Millionen neue Überstunden an, wobei es zuletzt einen leichten Rückgang gab. Umgerechnet in Vollzeitarbeitsplätze wären das nach Darstellung der Gewerkschaft 3000 bis 4000 zusätzliche Beschäftigte. Pro Beschäftigtem ist die Zahl der geleisteten Überstunden seit 1998 konstant hoch geblieben, in den letzten vier Jahren zeigt sich eine leicht steigende Tendenz. Im Jahr 2002 fielen pro MitarbeiterIn im Durchschnitt fast 130 Überstunden an. Aufgrund des Überstundenzuschlags sind Überstunden wesentlich teurer als Normalarbeitsstunden, aber die Geschäftsführung scheint hier eher höhere Kosten in Kauf zu nehmen, als zusätzliches Personal einzustellen (Interview 10).

Dabei treffen die Belastungen durch steigende Überstunden die ÖBB-MitarbeiterInnen höchst unterschiedlich. Speziell in jenen Bereichen, in denen zusätzliche Arbeit nicht auf mehrere MitarbeiterInnen aufgeteilt werden kann, wie bspw. bei den Lokführern, hat sich die Situation in den letzten Jahren extrem zugespitzt. Laut der Gewerkschaft der Eisenbahner hat sich bei den 4.300 Lokführern rund eine Million Überstunden angehäuft.

Tabelle 3-2: Entwicklung der Überstunden bei der ÖBB

	1998	1999	2000	2001	2002
Überstunden insgesamt	6.848.909	6.357.632	6.193.859	6.176.104	6.006.549
Barabfindung	3.514.907	3.448.391	3.374.978	3.439.406	3.151.861
Stundenrest	3.334.002	2.909.241	2.818.881	2.736.698	2.854.688
Überstunden insgesamt pro Mitarbeiter	127,0	120,9	122,2	127,3	127,8

Quelle: Gewerkschaft der Eisenbahner.

Nach Darstellung der Gewerkschaft werden die Lokführer bis an ihre physischen Leistungsgrenzen ausgelastet.²⁷

„In anderen Bereichen kann die zusätzliche Arbeit auf mehrere Mitarbeiter aufgeteilt werden. Bei Lokführern ist das nicht möglich. Der Lokführer muss eins zu eins ersetzt werden. D.h. immer wenn ein Lokführer... krankheitsbedingt ausfällt, muss ich einen anderen Lokführer der planmäßig frei hat, in den Dienst holen ... D.h. dass jede zusätzliche Abwesenheit die Freizeit der anderen beschneidet. Beim Urlaub kann ich es noch halbwegs planen, bei einer mittleren Grippe-Epidemie ist es aber nicht mehr planbar.“ (Interview 4)

Aufgrund der Pläne der Unternehmensleitung, das Personal weiter zu reduzieren, kam es im Herbst 2002 zu Protesten der Eisenbahnergewerkschaft, in denen Beschäftigte „Dienst nach Vorschrift“ machten, wodurch es insbesondere in der Ostregion relativ rasch zu Zugsausfällen kam. „Dienst nach Vorschrift“ wurde in den jüngsten Auseinandersetzungen um die Restrukturierung der ÖBB im Herbst 2003 erneut gemacht.²⁸

Eine andere Veränderung betrifft die Zunahme an Nachtdiensten: Durch den Ausbau des Güterverkehrs kommt es zu einer Ausbreitung von Nachtdiensten, weil der Güterverkehr hauptsächlich in der Nacht abgewickelt wird. Früher war es üblich, dass vor allem jüngere MitarbeiterInnen für Nachtdienste herangezogen wurden, während ältere MitarbeiterInnen aufgrund der damit verbundenen hohen Belastungen nach Möglichkeit geschont wurden. Durch den allgemeinen Personalnotstand ist das heute kaum mehr möglich (Interview 10).

3.1.6. Einkommen

An der Einkommenssituation der ÖBB-Bediensteten hat sich durch die Liberalisierung kaum etwas geändert. Lohnerhöhungen decken gerade einmal die Inflationsrate ab. Allerdings gab es in den letzten Jahren keine realen Lohninbußen. Wie es ein Personalvertreter ausgedrückt hat:

²⁷ Der Standard, 15. Oktober 2002.

²⁸ Der Standard, 26. August 2003.

„Bei uns geht es weniger ums Geld. Dafür verdienen wir zu wenig. Es geht um zusätzliche Tätigkeiten, verkürzte Ausbildungen, weniger laufende Ausbildungen etc.“ (Interview 10)

Dafür existiert ein deutliches Lohngefälle zwischen ÖBB- und Privatbahnbediensteten, die unter den Privatbahnkollektivvertrag fallen. Der Privatbahnkollektivvertrag sieht deutlich schlechtere Einkommen als das ÖBB-Gehaltsschema vor.

Dazu kommen Einkommensverluste durch Ausgliederung oder den Einsatz von ÖBB-fremdem Personal. Seit kurzem wird bspw. im Bereich des Liege- und Schlafwagendienstes ÖBB-fremdes Personal eingesetzt. Nach Auskunft eines ÖBB-Sprechers sind die 90 ZugbegleiterInnen, die bei Wagon Lits beschäftigt sind, zwischen 15 und 20 Prozent billiger als ÖBB-eigene SchlafwagenschaffnerInnen.²⁹ Hinzuzufügen ist hier allerdings, dass ÖBB-SchlafwagenschaffnerInnen auch für andere betriebliche Aufgaben, wie Abfertigungstätigkeiten, eingesetzt werden können.

Ähnliche Einkommenseffekte hat die Auslagerung von Reinigungsdiensten: Während bspw. eine bei der ÖBB in der Gebäudereinigung beschäftigte MitarbeiterIn im Durchschnitt 1.486 €brutto pro Monat verdient, steht ihr nach dem Kollektivvertrag für Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger für die selbe Tätigkeit 1.076,06 €brutto im Monat zu (6,22 €pro Stunde).³⁰ So gerechnet ergibt sich ein Einkommensverlust von mehr als 25 Prozent.

Tabelle 3-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der ÖBB

	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1998-2002 in %
Personalaufwand in tausend Euro*	1.963.439	1.998.650	2.028.566	2.005.217	2.087.476	+ 6
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	35.356	36.856	38.678	39.8849	42.774	+ 20

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.

Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Trotz des massiven Beschäftigungsabbaues ist der Personalaufwand bei der ÖBB exklusive Abfertigungen und Pensionen zwischen 1998 und 2002 um sechs Prozent gestiegen. Noch mehr gestiegen ist der Personalaufwand pro Beschäftigten. Eine Steigerung um 20 Prozent oder vier Prozent pro Jahr liegt deutlich über den üblichen Reallohnsteigerungen und Inflationsanpassungen. Neben anderen Faktoren (zunehmendes Alter der Beschäftigten, Biennalsprünge etc.) könnte hier auch die weiter vorne dargestellte

²⁹ Der Standard, 18. Oktober 2002.

³⁰ Laut Auskünften der GdE und HGPD.

massive Zunahme an Überstunden eine Rolle spielen. Aufgrund der Zuschläge erhöhen Überstunden den Personalaufwand pro Beschäftigten.

3.1.7. *Arbeitsbedingungen*

Ein derart massiver Personalabbau bei einem zumindest gleichbleibenden Leistungsangebot schlägt sich zwangsläufig auf die Arbeitsbedingungen nieder. Obwohl es keine quantitativen Daten gibt, weisen qualitative Informationen aus den Interviews in vielen Bereichen auf eine zunehmende Intensivierung der Arbeit hin. In vielen Fällen hat die Personalreduktion dazu geführt, dass die MitarbeiterInnen in der selben Zeit mehr Aufgaben als früher erledigen müssen. FahrdienstleiterInnen müssen bspw. mehrere Bahnhöfe beaufsichtigen; weniger VerschieberInnen leisten immer mehr Verschiebedienste. In der Regel bedeutet das mehr Stress. Dazu kommen die bereits angesprochenen Dauerbelastungen durch permanente Überstundenleistungen und die Zunahme von Nachtdiensten.

„Längere Arbeitszeiten, mehr Leistung und vor allem Nachtarbeit kostet auf Dauer Substanz. Das zermürbt. Das ist absolut spürbar. Mit 45 Jahren bekommen die Leute dann physische und psychische Probleme, weil sie den Druck nicht mehr aushalten. Die Folgen sind Burnout Syndrome und Herzinfarkte. Das ist zumindest mein persönlicher Eindruck. Ich kann mich nicht erinnern, dass wir früher Herzinfarkte hatten, allein dieses Jahr hatten wir schon drei. Der Dienst geht sicher nicht spurlos an einem vorüber, ganz sicher nicht. Da hat sich einiges getan, da ist vieles viel schlechter geworden.“ (Interview 10)

D.h. nach Ansicht der Personalvertretung wirkt sich der steigende Leistungsdruck langfristig auch auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus. Allein im Jahr 2001 verzeichnete das Unternehmen insgesamt 1,26 Millionen Krankenstandstage. Das ergibt einen Durchschnittswert von 26 Krankenstandstage pro MitarbeiterIn. Besonders häufig sind Krankenstände bei Beschäftigten über 50 Jahre.³¹

„Aufgrund des gestiegenen Arbeitsdruckes nehmen in ganz bestimmten Bereichen die Krankenstände zu. Da kann man genaue Rückschlüsse ziehen... Aus meiner Erfahrung steigen dort, wo der Rationalisierungsdruck am größten ist, auch die Krankenstände.“ (Interview 4)

Sicherheit

An den vergleichsweise strengen Sicherheitsstandards bei der ÖBB wird bisher nicht gerüttelt. Probleme gibt es aber dadurch, dass bei den Privatbahnen die teilweise das selbe Netz benützen, wesentlich geringere Standards herrschen. Ein Beispiel sind die Bremsproben: Bei der ÖBB würde nahezu bei jedem Zug, der in Betrieb genommen wird, eine Bremsprobe durchgeführt. Zuständig dafür wäre ein speziell ausgebildetes Personal – der Wagenmeister. Bei den Privatbahnen gibt es aber Fälle, wo ein Unternehmen nur einen Wagenmeister beschäftigt.

³¹ Der Standard, 29. August 2003.

„D.h. um den selben Standard zu gewährleisten müsste der 365 Tage im Jahr an zwei Orten gleichzeitig im Einsatz sein.“ (Interview 10)

Ein anderes Beispiel betrifft Lenk- und Ruhezeiten, wo bis jetzt keine einheitliche gesetzliche Regelung existiert: Während bei der ÖBB ein Lokführer maximal sechs Stunden ohne Pause fahren darf, sind bei Privatbahnen Fahrzeiten von bis zu 15 Stunden zulässig, wenn diese eine 30minütige Pause beinhalten. Regelungen, wie die Einhaltung der Pausen im Inland und insbesondere im grenzüberschreitenden Verkehr überprüft werden kann, fehlen aber weitgehend. Die Gewerkschaft der Eisenbahner befürchtet Zustände, wie sie seit Jahren im europäischen Lkw-Verkehr üblich sind.³²

Arbeitsunfälle

Trotz des erhöhten Wettbewerbsdruckes ist die absolute Zahl der Arbeitsunfälle zwischen 1996 und 2001 gefallen. Im Gegensatz dazu ist aber die durchschnittliche Zahl von Arbeitsunfällen pro MitarbeiterIn (die im selben Zeitraum ebenfalls stark zurückgegangen ist) zwischen 1996 und 2001 nahezu konstant geblieben.

Tabelle 3-4: Arbeitsunfälle Eisenbahnen

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Veränderung 1996-2001 in %
ÖBB	3.425	3.242	3.155	3.209	3.005	2.749	- 17,9
Durchschnittliche Arbeitsunfälle pro Beschäftigten	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	-

Quelle: Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen.

3.1.8. Ausbildung

Weitreichende Konsequenzen lassen sich im Zusammenhang mit der Liberalisierung und dem steigenden Wettbewerbsdruck im Bereich der Ausbildung feststellen: Generell werden nach Darstellung der Gewerkschaft Ausbildungs- und Schulungszeiten gekürzt und Weiterbildungen reduziert. Gleichzeitig wird der Bereich der Lehrlingsausbildung auf ein Minimum zurückgeschraubt. Während früher die ÖBB eine gesamtgesellschaftliche Funktion erfüllte, in dem über den eigenen Bedarf hinaus in den Lehrlingswerkstätten Lehrlinge ausgebildet wurden, die aufgrund ihrer guten Ausbildung in der Privatwirtschaft sehr gefragt waren, wird jetzt nach Ansicht der Personalvertretung wegen der damit verbundenen Kosten teilweise unter dem eigenen Bedarf ausgebildet. Um dem „volkswirtschaftlichen Ziel [zu] entsprechen, Jugendlichen eine hochwertige Ausbildung zu bieten“ (ÖBB Geschäftsbericht 1998:37) wurden 1998 noch 1300 Lehrlinge beschäftigt. 2002 waren es nur noch 1.041 (ÖBB Geschäftsbericht 2002:70).

³² Presse-Aussendung der Gewerkschaft der Eisenbahner vom 21. 01. 2003 („Steirische Landesbahn gefährdet Sicherheit im Bahnverkehr“).

Das ist eine Reduktion um 20 Prozent. Allein zwischen März 2002 und März 2003 sank die Zahl der Lehrlinge von 918 auf 874 oder um fünf Prozent.

„Das schmerzt besonders. Im Bereich der Lehrlingsausbildung ist der Liberalisierungsdruck massiv spürbar.“ (Interview 10)

Unter dem Bedarf ausgebildet werden auch Lokführer – daher müssen die existierenden 4.300 Lokführer dauerhaft Überstunden leisten. Auch nach Darstellung der Unternehmensleitung fehlen im Moment in der Ostregion 700 Lokführer.³³ Zwar würden jedes Jahr 200 KandidatInnen zur 48wöchigen Lokführerausbildung zugelassen, aber rund ein Drittel würde das Handtuch werfen. Um den Bedarf zu decken, müssten daher laut Gewerkschaft jedes Jahr 280 bis 300 Personen eine Lokführerausbildung beginnen.³⁴

Darüber hinaus existieren beträchtliche Unterschiede in der Ausbildung bei der ÖBB und bei den Privatbahnen, die sich im Zuge der Liberalisierung negativ auf das gesamte Ausbildungsniveau im Eisenbahnsektor auswirken können. Obwohl sie die selben Prüfungen ablegen müssen, absolvieren Lokführer im Privatbahnbereich nur einen zweiwöchigen Kurs in der Zentralschule der ÖBB, während zukünftige ÖBB-Lokführer 48 Wochen lang ausgebildet werden. Einheitliche nationale oder europaweite Ausbildungsstandards existieren nicht. Daraus ziehen, ähnlich wie bei der Arbeitszeit, vor allem jene Unternehmen Vorteile, die keine oder geringe Standards anwenden.

3.1.9. *Arbeitsbeziehungen*³⁵

An den industriellen Beziehungen innerhalb der ÖBB hat sich bisher nichts geändert. Die Vertretung der Beschäftigten und Mitbestimmungsrechte sind in der Bahnbetriebsverfassung geregelt, die im Prinzip der Arbeitsverfassung entspricht, aber im Unterschied zur Arbeitsverfassung eine dritte Repräsentationsebene einzieht. Die Personalvertretung ist in drei Ebenen gegliedert:

- Vertrauenspersonenausschuss (örtliche Ebene)
- Personalausschuss (regional – vier Regionen)
- Zentralausschuss (Zentralbetriebsrat)

Wachsende Probleme ergeben sich allerdings daraus, dass für die ÖBB und für die Privatbahnen unterschiedliche Bestimmungen gelten, obwohl die Beschäftigten in beiden Bereichen von der Gewerkschaft der Eisenbahner vertreten werden (ÖBB MitarbeiterInnen unterliegen einer Dienstordnung und einem Gehaltsschema, Privatbahn-MitarbeiterInnen einem Kollektivvertrag). Der Kollektivvertrag der Privatbahnen stellt die Beschäftigten in vielen Punkten deutlich schlechter. Die Gewerkschaft hat trotzdem zugestimmt, um den kleinen Privatbahnen, die früher oft ums Überleben kämpften, zu helfen. Das waren kleine Betriebe mit einem eingeschränkten Betriebsfeld, die sich die ÖBB-Standards nicht leisten konnten. Heute

³³ Der Standard, 26. August 2003.

³⁴ Der Standard, 16. Oktober 2002.

³⁵ Im Rahmen des ÖBB-Strukturgesetzes, das mit 1.1.2004 in Kraft tritt, ist die Arbeitnehmervertretung der ÖBB neu zu organisieren und hat sich nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zu richten.

nützen die selben Betriebe aber die deutlich niedrigeren Standards (wie bspw. in der Ausbildung) als Wettbewerbsvorteil im Konkurrenzkampf mit den ÖBB.