

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.