

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 inklusive 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.