

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“).