

„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. Arbeitsbeziehungen³⁵

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.