

6. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH PERSONENBEFÖRDERUNG LINIENVERKEHR ZU LANDE BZW. ÖFFENTLICHER PERSONENNAHVERKEHR (ÖPNV)

6.1. Wiener Linien

6.1.1. Hintergrund

Wie bereits oben im Falle von Wiengas geschildert, wurden die Wiener Stadtwerke 1999 aus der Stadtverwaltung ausgegliedert und in eine Holding übergeführt. Damit wurden auch die Wiener Linien zu einem eigenständigen Unternehmen – der Wiener Linien GmbH & Co KG. Wie ebenfalls bereits dargestellt, wurden die bis dahin bei den Wiener Linien tätigen BeamtInnen und Vertragsbediensteten per Gesetz dem neuen Unternehmen zum Dienst zugewiesen. Seit Juli 2001 werden neue MitarbeiterInnen nur noch im Rahmen des für die gesamte Stadtwerke Holding AG geltenden Kollektivvertrages aufgenommen.

6.1.2. Beschäftigungsvolumen

Die Zahl der MitarbeiterInnen bei den Wiener Linien hat zwischen 1996 und 2002 um knapp sieben Prozent abgenommen. In absoluten Zahlen handelt es sich um 632 Personen oder einen durchschnittlichen Abgang von 105 Personen pro Jahr. Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat soll bis zum Jahr 2010 das Personal um weitere 15 Prozent reduziert werden (Interview 5).

Tabelle 6-1: Beschäftigungsentwicklung bei den Wiener Linien

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung zwischen 1996 und 2002 in %
Wiener Linien	8.963	8.868	8.767	8.718	8.682	8.571	8.331	- 7,1

Quelle: Geschäftsberichte 1996-2002.

Der Abbau erfolgte auch in diesem Fall ausschließlich auf „sozialverträglichem Weg“ – d.h. durch Pensionierungen oder freiwillige Kündigungen. Nach Auskunft von Personalvertretung/Betriebsrat sinkt die Beschäftigung, während gleichzeitig das Netz erweitert wird und die Fahrgastzahlen zunehmen. Der Beschäftigungsabbau ist auch Ausdruck der Transformation der Wiener Stadtwerke, die sich in den letzten Jahren von einem gemeinwirtschaftlich zu einem privatwirtschaftlich geführten Unternehmen entwickelt haben.

„Früher hatten die Stadtwerke in Zeiten steigender Arbeitslosigkeiten Beschäftigte aufgenommen, um den Arbeitsmarkt zu entlasten. Heute ist das nicht mehr möglich.“ (Interview 5)

6.1.3. Umstrukturierung und Beschäftigung

Traditionell wird ein Teil der Buslinien am Wiener Stadtrand und nach Niederösterreich von privaten Busunternehmen betrieben (Dr. Richard, Blaguss).³⁶ Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat sind rund 30 Prozent der Wiener Buslinien fremd vergeben (Interview 5). Die FahrerInnen der privaten Busunternehmen unterliegen dem HTV-Kollektivvertrag, der deutlich schlechtere Bedingungen vorsieht als der Stadtwerke-Kollektivvertrag. Daneben wurden auch die Reinigungsdienste ausgelagert: Früher waren in der Wagenreinigung zwischen 100 und 200 MitarbeiterInnen mit regulären Dienstverträgen beschäftigt (ebenda). Andererseits gäbe es aber Überlegungen in Richtung „insourcing“ von Arbeiten – bspw. könnten Garantiarbeiten für die Straßenbahnzüge von den Werkstätten der Wiener Linien selbst durchgeführt werden.

Im Zuge der Umstrukturierungen ist nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat die Mehrfachverwendung von MitarbeiterInnen ausgeweitet worden. Durch neue technologische Möglichkeiten ist es bspw. nicht mehr notwendig, dass jede Bahnstation ständig überwacht wird. Stattdessen fährt das Überwachungspersonal jetzt in den U-Bahnzügen mit und nimmt Kontroll- und Assistenzdienste wahr.

Im Stadtwerke Geschäftsbericht 2002 wird darüber hinaus festgestellt, dass

„[a]uf Grund der veränderten Rahmenbedingungen... auch bei den Wiener Linien viele Maßnahmen getroffen wurden, um mit den richtigen Voraussetzungen zuversichtlich in die Zukunft blicken zu können. Eine verstärkte betriebswirtschaftliche Ausrichtung wurde u.a. durch eine neue Unternehmensorganisation (Profit-Center) und die Einführung der betriebswirtschaftlichen Standard-Software SAP bereits erreicht.“ (S. 61)

Unklar ist, wie sich die Gründung der Tochtergesellschaft für Buslinien auswirken wird.

6.1.4. Art der Beschäftigung

Wie oben angesprochen gibt es einen Unterschied zwischen den „Altbediensteten“ und „Neubediensteten“. Nach einer Aufstellung von Personalvertretung/Betriebsrat waren im Jahr 2001 von den in Vollzeitbeschäftigten umgerechneten 8.456 Beschäftigten, 4.970 pragmatisierte Beamte, 3.400 Vertragsbedienstete und 86 Angestellte nach dem neuen Kollektivvertrag (Interview 5).

Im Bereich der Arbeitszeit gibt es dieselben Veränderungen wie bei der Wiengas: Für „Altbedienstete“ gilt nach wie vor die 40-Stunden-Woche (inklusive einer bezahlten

³⁶ Dr. Richard ist das größte private Busunternehmen Österreichs und betreibt 30 Linien, die meisten davon in Niederösterreich. Blaguss betreibt rund zehn Linien (ÖGPP 2002).

Mittagspause) und für sie gibt es keine Beschränkungen hinsichtlich Überstunden. Für „Neubediens-tete“ gilt die im Stadtwerke-Kollektivvertrag vorgesehene 37,5-Stunden-Woche und darüber hinaus gelten auch Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz und die darin enthaltenen Überstunden-Beschränkungen.

Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat wurden im Bereich der Wiener Linien durch die verbesserte Mehrfachverwendung des Personals die Überstunden eher reduziert.

6.1.5. Einkommen

Auch hier gelten dieselben Veränderungen wie im Bereich der Wiengas: „Neubediens-tete“ müssen einen rund 13prozentigen Einkommensverlust in Kauf nehmen. Außerdem springen sie nur alle vier Jahre in eine höhere Gehaltsstufe – im Vergleich zu zwei Jahren bei den „Altbediensteten“. Darüber hinaus werden bei der Einstufung von „Neube-diensteten“ keine Vordienstzeiten mehr angerechnet. Laut Personalvertretung/Betriebsrat würden die unterschiedlichen Einkommen teilweise zu sozialen Spannungen unter den Beschäftigten führen.

6.1.6. Arbeitsbedingungen

Durch den Personalabbau und die Umstrukturierungen hätten sogenannte Leerzeiten abgenommen. Als Folge davon wäre die Arbeit „stressiger“ geworden. Dazu käme der steigende Individualverkehr in der Stadt. Insofern hätte die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren sicher zugenommen.

6.1.7. Arbeitsbeziehungen

Auch hier kam es zu denselben Veränderungen wie im Falle der Wiengas. Für „Altbe-dienstete“ gelten das Wiener Personalvertretungsgesetz und die Dienstordnung; für „Neubediens-tete“ die Arbeitsverfassung und der Kollektivvertrag. Die frühere Personal-vertretung agiert jetzt gleichzeitig als Personalvertretung und Betriebsrat (Doppel-funktion).

Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat ist das Klima zwischen Personal-vertretung/Betriebsrat und der Geschäftsführung rauer geworden. Ein Faktor wäre dabei, dass früher das Management aus den eigenen Reihen gekommen wäre. „Jetzt können die Geschäftsführer extern bestellt werden.“

6.2. *Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahnbahn GmbH und INNBUS GmbH*

6.2.1. *Hintergrund*

Im Zeichen der Liberalisierung des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) kam es im Jahr 2000 zu weitreichenden Umstrukturierungen bei der Innsbrucker Verkehrsbetrieben und Stubaitalbahnbahn GmbH (IVB). Aufgrund „europarechtlicher Rahmenvorgaben“ bekam die IVB vom Innsbrucker Gemeinderat den Auftrag, sich aus der Erstellung öffentlicher Nahverkehrsdienstleistungen zurückzuziehen und sich stattdessen auf die Koordination des Nahverkehrs zu konzentrieren (IVB Geschäftsbericht 2000:4). In Folge wurde der gesamte Dieselbusbetrieb, der den Großteil des ÖPNV in Innsbruck ausmacht, ausgegliedert und in eine eigens zu diesem Zweck gegründete Gesellschaft, der INNBUS GmbH, übergeführt. Der Eisenbahn-, Obus- und Straßenbahnbetrieb blieb weiterhin bei der IVB. Die INNBUS GmbH befindet sich zu 96 Prozent im Besitz der Innsbrucker Kommunalbetriebe AG (IKB), der gleichzeitig 96 Prozent der IVB gehört. Die INNBUS GmbH ist folglich ein „Tochterunternehmen“ der IKB und ein „Schwesterunternehmen“ der IVB. Mit dem Verkauf des Dieselbusbetriebes wurden auch eine Reihe von Überlassungsverträgen zwischen der IVB und INNBUS geschlossen. Darin enthalten ist auch die Überlassung von 231 IVB-MitarbeiterInnen, die meisten davon DieselbusfahrerInnen. Während in anderen Ländern die Ausgliederung von Teilen des ÖPNV längst ein übliche Praxis darstellt, um durch die damit verbundenen Kostensenkungen – insbesondere der Lohnkosten – für den erwarteten Konkurrenzkampf in der fortschreitenden Liberalisierung gerüstet zu sein, stellt diese Vorgangsweise in Österreich noch ein Novum dar. Insofern kommt dem Projekt INNBUS GmbH eine weit über die Stadtgrenzen hinausgehende Bedeutung zu. Die Gründung der INNBUS sollte dazu dienen, „um sich – wie es hieß – für den EU-weiten Wettbewerb fit zu machen und Verkehrsdienstleistungen zu ‚marktgerechten Bedingungen‘ anzubieten“ (ÖGPP 2002). Insofern „*schaut ganz Österreich was bei uns passiert*“, wie es der Betriebsrat ausdrückt (Interview 13).

6.2.2. *Beschäftigungsvolumen*

Zu den 231 überlassenen IVB-MitarbeiterInnen (71 zur Gänze und 160 teilweise), kommen 111 MitarbeiterInnen, die direkt bei der INNBUS beschäftigt sind (Stand September 2003). Damit wurde die Zahl der INNBUS eigenen MitarbeiterInnen zwischen 2000 und 2003 zwar fast vervierfacht, aber gleichzeitig ging die Zahl der MitarbeiterInnen bei der IVB im selben Zeitraum um rund 17 Prozent zurück (von 524 auf 435 Beschäftigte oder um insgesamt -89 MitarbeiterInnen). D.h. insgesamt (IVB und INNBUS) ist die Zahl der Beschäftigten zwischen 2000 und 2003 (Stand September) um ein Prozent gesunken. 1997 und 1999 wurden Sozialpläne zum Beschäftigungsabbau vereinbart (IVB-Geschäftsbericht 1999:8). Laut

ArbeitnehmerInnenseite hat das Management zuletzt aber auch zu weniger sozialen Maßnahmen gegriffen und MitarbeiterInnen „zum Teil massiv unter Druck gesetzt“, das Unternehmen freiwillig zu verlassen (Interview 15). Zum Teil wären invalide MitarbeiterInnen gegen ihren Willen ausgeschieden worden.

„Der [Kollege] prozessiert jetzt bald seit drei Jahren, hat alle Instanzen gewonnen. Dem Betrieb macht das überhaupt nichts, die zahlen immer noch nichts, in der Hoffnung dass er aufgibt.“ (Interview 15)

Tabelle 6-2: Beschäftigungsentwicklung bei IVB und INNBUS

	2000	2001	2002	2003	Veränderung 2000-2003* in %
MitarbeiterInnen Innsbrucker Verkehrsbetriebe (IVB)	524	495	487	435*	- 16,9
Direkt bei der INNBUS beschäftigte MitarbeiterInnen	28	55	85	111*	+ 296
IVB und INNBUS	552	550	572	546*	- 1,1

*Beschäftigungsstand vom September 2003.

Quelle: IVB Geschäftsberichte 2000 und 2001; INNBUS Geschäftsberichte 2000 und 2001. Eigene Recherchen.

6.2.3. Umstrukturierungen

Wie bereits erwähnt, wurden mit dem Verkauf des Dieselsebusbetriebes 231 MitarbeiterInnen der IVB der INNBUS zur Verwendung überlassen. Nach Angaben des Betriebsrates trägt die Innbus 80 Prozent der Lohnkosten, für den Rest kommt die IVB auf (Interview 13). Obwohl der Betriebsrat massiv gegen den Verkauf auftrat, stimmte er schlussendlich doch einer Betriebsvereinbarung zu, mit der die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte geregelt wird (IVB-Geschäftsbericht 2000:7). Nachdem bereits 1999 einem neuen Kollektivvertrag zugestimmt wurde, mit dem die Unkündbarkeit von IVB-Beschäftigten nach zwölf Beschäftigungsjahren abgeschafft wurde – „das war sehr schmerzhaft, aber wir dachten, dass damit [mit diesem Zugeständnis] Schluss wäre. Das war ein Fehler“ (Interview 13) –, sollte verhindert werden, dass Beschäftigte von der IVB gekündigt und von der INNBUS zu schlechteren Bedingungen wieder eingestellt werden. Nach Auskunft eines Betriebsrates ist mittlerweile genau das eingetreten, was von der ArbeitnehmerInnenseite her befürchtet wurde – nämlich deutliche Qualitätsverluste (Interview 13).

Nach Darstellung der ArbeitnehmerInnenseite, arbeiten jene BusfahrerInnen, die seit 2000 direkt bei der INNBUS beschäftigt sind, zu wesentlich schlechteren Bedingungen als ihre überlassenen KollegInnen von der IVB. Benachteiligungen würden von niedrigeren Einkommen bis zu sogenannten „Knebelverträgen“ reichen, mit denen

FahrerInnen an die INNBUS gebunden werden sollen. Gemeint ist, dass die INNBUS sich bereit erklärt, die Kosten für den Busführerschein zu übernehmen, wenn sich der/die zukünftige MitarbeiterIn im Gegenzug verpflichtet, für eine bestimmte Zeit bei der INNBUS zu arbeiten (Interview 15). Hintergrund ist der bereits angesprochene FahrerInnen-Mangel. Nach Ansicht des Betriebsrates ist aber nicht der Mangel an ausgebildeten BusfahrerInnen Schuld, sondern die geringe Bezahlung und die schlechten Arbeitsbedingungen bei der INNBUS (Interview 13). Aufgrund dieses Angebotes, würden sich viele MigrantInnen bewerben und einige von ihnen hätten auch einen Job bei der INNBUS erhalten. In Folge der mangelhaften Ausbildung und zum Teil schlechter Deutschkenntnisse wären MigrantInnen dann teilweise Opfer von rassistischen Übergriffen geworden. Bspw. wurde am Neujahrstag 2001 ein 55-jähriger Busfahrer jugoslawischer Herkunft zuerst verbal und dann mit den Fäusten attackiert, bis die von PassantInnen alarmierte Polizei eintraf.³⁷

Rassistische Übergriffe gebe es aber leider nicht nur von Seiten der Fahrgäste, sondern zum Teil auch von KollegInnen. Die IVB-FahrerInnen würden die Neulinge als billige Konkurrenz sehen. Umgekehrt würden die INNBUS-Beschäftigten nicht verstehen, warum sie für dieselbe Arbeit weniger bezahlt bekommen als die IVB'ler. Das Betriebsklima ist nach Auskunft des Betriebsrates dementsprechend schlecht (Interview 13). Die Folgen wären extreme soziale Spannungen, die sich immer wieder entlang der unterschiedlichen ethnischen Herkunft entladen würden.

„Es gibt auch in unserem Betrieb Leute die offen oder versteckt fremdenfeindlich sind, anstatt solidarisch mit jenen zu sein, die noch weniger verdienen und noch mehr ausgebeutet sind.“ (Interview 13)

6.2.4. Art der Beschäftigung

Während die Zahl der überlassenen IVB-MitarbeiterInnen langfristig abnimmt – nicht zuletzt auch wegen der oben angesprochenen Sozialpläne –, nimmt jene der direkt bei der INNBUS beschäftigten FahrerInnen zu.

6.2.5. Einkommen

Nach Angaben des Betriebsrates verdienen INNBUS-Beschäftigte rund 20 Prozent weniger als IVB-FahrerInnen, die vor 1999 in das Unternehmen eingetreten sind. Der Unterschied ergibt sich aus den im Rahmen von Betriebsvereinbarungen in der Vergangenheit zugesicherten Zulagen und Sozialleistungen. Diese wurden zwar 1999 für neu eintretende IVB-MitarbeiterInnen gestrichen, gelten aber nach wie vor für den Großteil der überlassenen IVB-Arbeitskräfte bei der INNBUS. INNBUS-Beschäftigte sind auf jeden Fall ausgeschlossen. Um das Ausmaß des Verlustes zu verdeutlichen, möchten wir eine Stelle aus dem IVB-Geschäftsbericht 1999 zitieren, in der auf die Kündigung der Betriebsvereinbarungen eingegangen wird:

³⁷ Tirol Kurier 9. Jänner 2001.

„Mit Beschluss des Aufsichtsrates ... wurden sämtliche Betriebsvereinbarungen, die eine Anrechnung von Vordienstzeiten oder finanzielle Regelungen, die über den Kollektivvertrag hinausgehen mit Wirkung zum 31. 7. 1999 gekündigt. Das jährliche Einsparungspotential beträgt langfristig (aufgrund der gesetzlichen Nachwirkung für bestehende Arbeitsverhältnisse) ATS 43,6 Mio.“ (S. 8)

INNBUS-Beschäftigte fallen darüber hinaus unter den HTV-Kollektivvertrag, während für IVB-MitarbeiterInnen der Privatbahnkollektivvertrag der Eisenbahnergewerkschaft gilt. Letzterer bietet allerdings in finanzieller Hinsicht kaum Vorteile. Wie bereits angesprochen, kommt es wegen der Lohnunterschiede zu sozialen Spannungen zwischen den Beschäftigten (Interview 13).

6.2.6. *Ausbildung*

Besonders negative Folgen hat die Ausgliederung bzw. der Verkauf des Dieselbusbetriebes nach Ansicht der ArbeitnehmerInnenseite auf die Ausbildung der BusfahrerInnen. Der Mangel an Ausbildung würde zum Teil durch die schlechten Deutschkenntnisse der neuen MitarbeiterInnen noch verschärft (Interview 15).

Der Betriebsrat betont aber, dass die Verantwortung nicht bei den Beschäftigten liegt, sondern beim Unternehmen zu suchen ist, das – um Kosten zu sparen – auf eine adäquate Ausbildung verzichtet.

„Der Fahrgast hat nicht nur ein Anrecht auf exzellente Fahrzeuge, sondern auch auf einen hohen Qualitätsstandard beim Personal – und das hat mit In- und Ausländern nichts zu tun. Das hat mit Ausbildung zu tun und mit einer dementsprechenden Bezahlung.“ (Interview 13)

6.2.7. *Arbeitsbedingungen*

Wie bereits angesprochen, leiden die FahrerInnen, und zwar sowohl die überlassenen als auch die neu eingestellten, unter einem ausgesprochen schlechten Betriebsklima. Dazu kommt steigender Zeitdruck. Nach Angaben der ArbeitnehmerInnenseite werden die FahrerInnen gezwungen, schneller zu fahren, um die Taktsequenzen einzuhalten. Dabei wäre es auch schon zu Übertretungen der StVO gekommen (Interview 15). Laut Betriebsrat wären früher Fahrzeiten so geplant gewesen,

„... dass sich dazwischen – weil das ja eine stressige Arbeit ist – eine zehnminütige Pause ausgeht. Das wurde dann unter dem Motto der Kostenersparnis zusammengeschnitten. Mittlerweile haben wir uns wieder eine fünfminütige Pause erkämpft. Busfahren ist ein reines Nervengeschäft. Das haltet kein Mensch aus, acht Stunden durchzufahren.“ (Interview 13)

Darüber hinaus stehen die Beschäftigten zusätzlich durch den Mangel an FahrerInnen unter Druck (zumindest im Geschäftsbericht 2001 wurde noch darauf hingewiesen, dass der geplante Personalstand noch nicht erreicht wurde).³⁸ Nach Ansicht des Betriebsrates

³⁸ „Der geplante Personalstand konnte im Jahr 2001 nicht erreicht werden. Die Ursachen liegen vor allem am geringen Angebot von Busfahrerinnen und Busfahrern am Arbeitsmarkt“ (INNBUS Geschäftsbericht 2001:6).

„*beißt sich hier die Katze in den Schwanz*“ (Interview 13). Aufgrund fehlender FahrerInnen steigt der Druck und die Belastungen, was neue FahrerInnen abhält, Jobangebote bei der INNBUS anzunehmen. Insgesamt sieht der Betriebsrat eine massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen:

„*Hier geht es nicht nur darum, sich dem Wettbewerb zu stellen, sondern ganz einfach kalt die Personalkosten zu senken.*“ (Interview 13)

6.2.8. Arbeitsbeziehungen

Wie bereits angesprochen, fallen die INNBUS-MitarbeiterInnen durch die Ausgliederung bzw. den Verkauf des Dieselbusbetriebes unter den Vertretungsbereich der HTV, während die IVB-Beschäftigten von der Gewerkschaft der Eisenbahner vertreten werden. Als Konsequenz gelten für die beiden Beschäftigungsgruppen unterschiedliche Kollektivverträge. Insgesamt hat sich das Verhältnis zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat in den letzten Jahren massiv zugespitzt. Laut Betriebsrat ist „*das Verhältnis zum Management mehr wie unterkühlt.*“ (Interview 13)