

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 Vollzeitbeitsplätzen 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.“