

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.