

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).