

reduziert. Die Zahl der jährlichen Abgänge liegt aber weitaus höher, da wie Banverket betont, gleichzeitig viele MitarbeiterInnen neu eingestellt werden. So wurde zwischen 2000 und 2002 die Zahl der Beschäftigten um insgesamt 263 Personen reduziert, im selben Zeitraum wurden aber 702 Personen neu eingestellt, sodass die Zahl der ArbeitnehmerInnen, die Banverket allein in diesem Zeitraum verlassen haben, bei 965 liegen dürfte.

3.2.2. Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen

SEKO hebt hervor, dass der massive Personalabbau zu einer Verschärfung der Arbeitsbelastungen und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsverhältnisse geführt hat. Explizit nennt die Gewerkschaft eine Verschlechterung der Pensionsbedingungen, der Beschäftigungssicherheit, des Einflusses auf Produktionsabläufe und des Arbeitsumfeldes. Solange sich der Bahnsektor im staatlichen Eigentum befand und die Gewerkschaft Kollektivverträge im öffentlichen Dienst abschließen konnte, verfügten Bahnbeamte teilweise über 36 Tage Urlaub pro Jahr und die Möglichkeit mit 60 in Pension zu gehen. Dies ist bei Neueinstellungen etwa in den privatisierten Bereichen nicht mehr so. So haben übernommene Beschäftigte bei Citypendeln zwar zwischen 28-34 Tage/Jahr Anspruch auf Urlaub, während bei Neueinstellung die gesetzliche Regelung von 25 Tagen gilt.

Auch Veränderungen der traditionellen Arbeitszeitregelungen kommen vor, da die Geschäftsführungen nach Angaben der österreichischen Schienen Control GmbH die niedrigen Arbeitszeiten kritisieren (2002). Auch im Jahresbericht von SJ (The SJ Group 1997-2001) aus dem Jahre 1997 und 1999 wird auf die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und Jahresdurchrechnungsmodelle verwiesen. Zu diesem Zweck sei ein IT-gesteuertes System der Personaleinsatzplanung eingeführt worden, um die nicht wertschöpfenden Arbeitszeiten, also jene für die kein Kunde zahlt, zu reduzieren.

Aufgrund der Verschlechterungen in den Arbeitsbedingungen droht nach Angaben der Gewerkschaft ein Mangel an qualifiziertem Personal.

Einen interessanten Hinweis auf die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Bahnbereich geben die Jahresberichte der SJ Group, die über mehrere Jahre hinweg hohe Zuwachsraten bei krankheitsbedingten Abwesenheiten vermelden müssen. Da die Fluktuationsrate beim Personal aber niedrig sei (3,7% 1999), geht die Geschäftsführung von SJ AB davon aus, dass im Betrieb die Arbeitszufriedenheit relativ hoch sein müsse.

3.3. Die Rolle der Gewerkschaften

Nach langen Konflikten haben sich die schwedischen Gewerkschaften entschieden, im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung mehr oder weniger zu kooperieren. Dies geht Hand in Hand mit einer Änderung der strategischen Ausrichtung. Aus einer Betriebsgewerkschaft, die sich auch mit verkehrspolitischen Fragen beschäftigt und sich der Gesellschaft im weiteren Sinne verpflichtet sah, wird SEKO, eine Sektorgewerk-

schaft für Dienstleistung und Kommunikation, die sich v.a. auf die Beschäftigungsbedingungen ihrer Mitglieder konzentriert. Insgesamt hat SEKO als die größte Gewerkschaft im Bahnsektor, in diesem Bereich mehr als 20.000 Mitglieder.

Neben SEKO ist noch ST (Statstjänstemannaförbundet) zu erwähnen. ST Lok organisiert 1.200 Lokführer, ST Järnväg 1.200 Beschäftigte bei Banverket. Die Gewerkschaft SACO Förbundet Trafik och Järnväg organisiert weitere 4.600 Beschäftigte im Sektor, 1.200 davon bei Banverket, 1.200 bei SJ. Dazu kommt noch eine weitere sehr kleine Gewerkschaft, die aber vom Dachverband LO nicht anerkannt wird. SLFF (Svensk lokförarförening) versucht jedoch durch besonders weitreichende von den anderen Gewerkschaften als exzessiv empfundene Forderungen (EIRO 2001) Einfluss zu gewinnen, was zu Konflikten zwischen den Gewerkschaften führt.

Kollektivverträge werden grundsätzlich über mehrere (meist 2 oder 3) Jahre abgeschlossen.

Auch wenn etwa im Jahresbericht der SJ Group betont wird, dass bei Restrukturierungsmaßnahmen die Kooperation der Gewerkschaften gesucht werde, stellen Beobachter doch eine Schwächung der Gewerkschaften fest (Ruiter/Mast 2000).

SEKO (ohne Jg.) fordert ausreichende Belegschaften, Verbesserungen im Arbeitsumfeld, die Erhaltung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie der Beschäftigungssicherheit. Da die Kurzfristigkeit von Verträgen, welche die Gewinner von Ausschreibungen erhalten, Auswirkungen auf die langfristige Qualitätssicherung und Investitionstätigkeit im Bahnsektor hat, fordert SEKO, mit Blick auf den Qualifikationsaufbau der Belegschaften längerfristige Verträge wie auch die Berücksichtigung von Beschäftigungsfragen im Ausschreibungswettbewerb.

3.4. Zusammenfassung

- Durch die Liberalisierung und Privatisierung des Bahnsektors muss SJ zwischen 1994 und 2000 über 50% des Personals abbauen.
- Die Gewinner von Ausschreibungen übernehmen in der Regel das Personal von SJ, sie sind dazu aber nicht verpflichtet. Die Übernahme des Personals, wie auch die Frage der Arbeitsbedingungen beim privaten Auftragnehmer, führen immer wieder zu Konflikten mit der Gewerkschaft – so etwa bei Citypendeln, dem privaten Nahverkehrsanbieter in Stockholm.
- Die Liberalisierung und Privatisierung haben zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt. Die Verschlechterungen betreffen Pensionsbedingungen, die Beschäftigungssicherheit, den Einfluss auf Produktionsabläufe und das Arbeitsumfeld. Insbesondere in den privaten Bereichen werden neue MitarbeiterInnen zu schlechteren Bedingungen eingestellt als übernommene, die anscheinend in der Regel zu den Bedingungen des öffentlichen Dienstes weiterbeschäftigt werden. In den Augen der Geschäftsführungen im Bahnbereich sind die Arbeitszeiten zu kurz und nicht flexibel genug. Folgerichtig hat etwa SJ AB ein flexibles Arbeitszeitmodell