

4.2. *Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im ÖPNV*

4.2.1. *Beschäftigungsentwicklung*

Die vorliegenden Informationen lassen wenig Aussagen bezüglich der Beschäftigungsentwicklung im ÖPNV zu. Nach Angaben von Kommunal kam es v.a. im Bereich des Verwaltungs- sowie des Service- und Wartungspersonals zu einem Abbau von Beschäftigung. Diese Personalreduktionen sollten zur Senkung der Produktionskosten beitragen, die für eine erfolgreiche Teilnahme an den Ausschreibungen unabdingbar erscheint. Dieser Abbau erfolgte nach Kommunal kaum sozialverträglich.

Aufgrund der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen und der wachsenden Unsicherheit haben auch viele Personen – insbesondere Frauen – den Sektor verlassen. Kommunal weist auch darauf hin, dass es zu einer Zunahme von MigrantInnen im Sektor gekommen ist. Nach Angaben von Kommunal gab es Tendenzen, eher ältere Beschäftigte abzubauen. Jüngere wiederum hätten aufgrund der sich durch den Ausschreibungsprozess rasant verschlechternden Arbeitsbedingungen den Sektor verlassen. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt daher bei etwa 50.

Unternehmen, die nach einer weiteren Ausschreibungsrunde die Lizenz für eine bestimmte Route erhalten, sind nicht verpflichtet, die Beschäftigten zu übernehmen, wie Kommunal mit Bezug auf eine Entscheidung des EuGH hervorhebt. Dies habe zu Schwierigkeiten der Wiederanstellung für Personen mit gesundheitlichen Problemen und GewerkschaftsaktivistInnen geführt. Aufgrund des Wachstums des öffentlichen Verkehrs sei alles in allem die Zahl der im ÖPNV beschäftigten FahrerInnen jedoch gestiegen. Ja mehr noch, Kommunal hebt hervor, dass im ÖPNV ein Arbeitskräftemangel herrscht und etwa 5000 FahrerInnen fehlen. Dies hat zu neuen Beschäftigungsverhältnissen im ÖPNV geführt (s.u.).

4.2.2. *Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse*

Kommunal hebt aber hervor, dass die durch den Ausschreibungsprozess bewirkten permanenten Veränderungen nicht zu einer allgemeinen Verschlechterung der Löhne und Arbeitszeiten geführt haben. Der Sektor ist weiterhin durch eine Reihe von Kollektivverträgen für den ÖPNV geregelt. Außerdem sei es im Februar 2003 gelungen, einen neuen, nunmehr für den gesamten ÖPNV einheitlichen Kollektivvertrag abzuschließen. In diesem Vertrag wurde die Einstufung der Mitarbeiter in die Lohnskala von der jeweiligen Betriebszugehörigkeit gelöst und an die Zeit der Tätigkeit als Fahrer im Sektor ÖPNV gebunden. Dieser neue Kollektivvertrag wird mit der nächsten Ausschreibungsrunde in Kraft treten. Damit existieren nach Kommunal für alle Beschäftigten in allen Unternehmen gleiche Bedingungen – Unterschiede würden sich ‚nur noch an der Krawatte festmachen lassen‘.

4.2.3. *Atypische Beschäftigungsformen im ÖPNV in Schweden*

Aufgrund des Mangels an Personal im Sektor ist eine neue atypische Beschäftigungsform entstanden, die Kommunal mit „stundenweise beschäftigt“ beschreibt. Dabei handelt es sich um BusfahrerInnen auf selbstständiger bzw. auf ‚Tagelöhner‘-Basis, die z.B. je nach Bedarf Wochenendschichten übernehmen. Diese haben, so Kommunal, eine annähernd gleiche sozialrechtliche Absicherung wie angestellte BusfahrerInnen, erhalten aber z.B. kein Krankengeld. Viele Beschäftigte dieser Kategorie arbeiten bereits seit 10 bis 15 Jahren mit solchen Verträgen. Diese Beschäftigungsform wird von Kommunal kritisiert, da sie schlecht für die Arbeitsverhältnisse ist. BusfahrerInnen, die in diesen Beschäftigungsformen arbeiten, sind aufgrund des Arbeitskräftemangels in einer relativ guten Position gegenüber den Unternehmen. Sie können ihren Schicht- und Arbeitsplan nach ihren Bedürfnissen ausrichten. Das heißt, sie blockieren mitunter, wie Kommunal beklagt, gute Routen und vorteilhafte Schichtzeiten. Angestellten BusfahrerInnen ist dies nicht möglich, da sie in ihrer Arbeit weisungsgebunden sind. Die Flexibilisierung des Personaleinsatzes drückt sich auch in der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen und in deren Entlohnung aus. Die schwedische Transportarbeitergewerkschaft schloss 1997 (EIRO 1997) einen Vertrag bezüglich der Entlohnung von LeiharbeiterInnen. Dem gemäß muss sich deren Entlohnung nach dem im Unternehmen üblichen Durchschnitt des Entgelts für ArbeiterInnen richten. Vorher betrug das Lohnniveau 50% der jeweiligen Entgeltbedingungen.

4.2.4. *Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen*

Die vorliegenden Materialien und Information zeigen, dass die Auswirkungen auf die Beschäftigten sich v.a. in der Veränderung der Arbeitsbedingungen abzeichnen. Kommunal beschreibt die Arbeitsverhältnisse vor der Liberalisierung als gute und sichere Beschäftigung mittlerer Qualifikation, die Aussicht auf einen lebenslangen Arbeitsplatz bot. Dies erleichterte insbesondere Frauen und alleinerziehenden Eltern die Arbeit im ÖPNV.

Zwar hebt Kommunal hervor, dass man im ÖPNV in Schweden bezüglich der Entwicklung der Löhne oder der Kollektivverträge nicht von ‚Social Dumping‘ sprechen könne. Auch sei es nicht zu einer Verlängerung der Arbeitszeiten gekommen. Durch die regelmäßige Notwendigkeit der Unternehmen sich an den Ausschreibungsprozessen zu beteiligen, da Lizenzen im ÖPNV nur für 5 Jahre erteilt werden, sei aber die Unsicherheit im Sektor extrem gewachsen. Die Beschäftigten können nicht davon ausgehen, dass ihr Unternehmen nach 5 Jahren immer noch existiert. Außerdem sei es um die Entlohnung und die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen in den kleinen Unternehmen schlecht bestellt.

Kommunal betont, dass die Arbeit erheblich intensiviert worden sei. Dies betrifft Fragen der Arbeitszeit, da die Intensivierung der Arbeit nicht zuletzt über Änderungen der Pausenregelungen und die Reduktion der Wende- und Wartungszeiten erreicht wurde. Beklagt wird weiters der Verlust von Kommunikations- und Konsulta-

tionsmöglichkeiten durch den Abbau von mittleren Managementebenen und die Verlagerung von Verantwortung und Aufgaben nach unten.

Eingriffe in die traditionellen Arbeitszeitpraktiken führten zu einer massiven Auseinandersetzung zwischen der Gewerkschaft und den Unternehmen. So streikten 1999 16.000 BusfahrerInnen (EIRO 1999, Lindgren 1999), da die Arbeitszeitregelungen kaum Pausen, um etwa auf die Toilette gehen zu können, ermöglichten. Dieser Streik wurde daher als ‚Pinkelpausen‘-Streik bezeichnet, der schließlich zu einer neuen kollektivvertraglichen Regelung führte. Arbeitszeitregeln bezüglich kurzer Pausen werden nun dezentral festgelegt. Kommt es zu keiner Regelung, gilt der Rahmenvertrag.

Nach Kommunal kam es außerdem zu einer Zunahme von Überstunden. Kommunal berichtet weiter, dass bis 1999 eine relativ große Zahl der Beschäftigten nur zu sogenannten Stoßzeiten eingesetzt wurden – ihre Arbeitszeiten also kapazitätsorientiert variabel gestaltet waren. 1999 wurde festgelegt, dass tägliche Schichten nicht länger als 13,5h sein dürfen, der Kollektivvertrag 2003 sieht bezahlte Pausenzeiten vor.

Nach Kommunal hat die Intensivierung der Arbeitsverhältnisse zu einer Verschlechterung der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten und zu einer Zunahme der Stresserscheinungen geführt. Die Krankheitsrate sei sehr hoch, viele Beschäftigte seien gezwungen in Frühpension zu gehen. Auch habe die Unfallgefährdung im ÖPNV aufgrund der steigenden Belastungen zugenommen. Außerdem würden heute junge Fahrer, die in einem siebenwöchigen Kurs die Fahrlizenz erworben haben, schneller von den Betrieben eingesetzt, da ein Mangel an Arbeitskräften herrscht. Früher hätten die FahrerInnen noch Ausbildungen in den Unternehmen durchlaufen und seien z.B. zuerst auf einfachen oder bekannten Routen eingesetzt worden. Da das Lizenzierungssystem die Unternehmen zu Zahlung von Pönalen verpflichtet, sollten Busverbindungen nicht fahrplangemäß aufrechterhalten werden, wird auf die Frage, ob junge Fahrer bereits die notwendige Erfahrung und Sicherheit besitzen einen Bus zu chauffieren, weniger Rücksicht genommen.

4.2.5. Industrielle Beziehungen

Nach Angaben von Kommunal ist es der Gewerkschaft gelungen, ihre Position im Sektor zu behaupten, auch wenn die Umstände härter geworden sind. Der Organisationsgrad liegt weiterhin über 80%, ist aber in den letzten Jahren zurückgegangen. Es wird daher schwieriger, Forderungen sozialpartnerschaftlich umzusetzen. Bei den ‚selbstständigen Tagelöhnern‘ ist die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft eher seltener, da viele auch andere Jobs haben und nur nebenberuflich im ÖPNV tätig sind. Auch bei den ArbeitsmigrantInnen ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedriger. Auch die Prekarität der Unternehmen im Ausschreibungsprozess stellt die Gewerkschaft vor Probleme. Es ist schwierig in neu lizenzierten Unternehmen eine adäquate gewerkschaftliche Vertretung aufzubauen, da dafür oft die Erfahrungen fehlen.

Auch im ÖPNV führen die Auseinandersetzungen mit den Unternehmen zu Konflikten zwischen den Gewerkschaften.