

#### 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-