

Risikoübernahme des Rollmaterials durch die öffentliche Hand

Da die EK im schwierigen Zugang zu Rollmaterial einen der Hauptgründe für die geringe Beteiligung bei Ausschreibungswettbewerben sieht, plant sie im vierten Eisenbahnpaket eine Neuregelung: Entweder soll das Eigentum am Rollmaterial an Leasinggesellschaften übertragen, oder die zuständigen Behörden sollen zur Übernahme des Restwertrisikos verpflichtet werden.

Was das in der Praxis bedeutet, veranschaulicht das folgende Beispiel. Im Frühjahr 2013 bestellten die ÖBB um 581 Mio. Euro hundert neue Züge für den Nah- und Regionalverkehr²¹. Ab 2015 kommen 30 dieser Züge im S-Bahn-Verkehr von Wien und Niederösterreich zum Einsatz. Der Rest ist für den Einsatz im Regionalverkehr in anderen Bundesländern vorgesehen. Würden die ÖBB 2019 theoretisch das Los für den S-Bahn Verkehr in Wien verlieren, müsste der VOR Verkehrsverbund Ost-Region das Rollmaterial mit einem Restwert (bei Annahme einer dreißigjährigen Abschreibungsdauer) von rund 150 Mio. Euro von den ÖBB übernehmen. Die Übernahme des Restwerts des Rollmaterials kann die Gebietskörperschaften in gravierende Finanzierungsprobleme und langfristige Investitionsrisiken stürzen könnte. Die Übernahme des Rollmaterials durch die öffentlichen Körperschaften führt auch dazu, dass der Benutzer kaum Anreize hat, mit diesem sorgsam umzugehen. Es ist zu befürchten, dass Unternehmen versuchen werden möglichst viel Profit zu Lasten der Langlebigkeit des Materials zu erwirtschaften. Außerdem stellt sich die Frage, ob die damit notwendig werdende Risikoübernahme durch die öffentliche Hand aufgrund der neuen Regelung zum Europäischen System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (ESVG) nicht jedenfalls Maastricht-relevant wäre (Erhöhung der Staatsverschuldung). Dadurch würden die notwendigen Konsolidierungsbemühungen der Gebietskörperschaften wiederum erschwert werden.

7.2.2 Effekte für die Beschäftigten

Gemäß der Devise “der Billigste bekommt den Zuschlag” realisiert sich der Wettbewerb weitgehend zu Lasten der Qualität der erbrachten Leistungen sowie zu Lasten der Lohn- und Sozialstandards für die Beschäftigten der Verkehrsunternehmen.

Lohnreduktionen bei den Beschäftigten

Unternehmen in liberalisierten Märkten reagieren vor allem mit Kostensenkungen. Insbesondere in arbeitsintensiven Branchen ist es für Unternehmen naheliegend ihre Kosten durch Beschäftigungsabbau zu senken.

In Deutschland und Großbritannien versuchten private Verkehrsunternehmen mit Lohn-Dumping sich Wettbewerbsvorteile gegenüber ihren öffentlichen Konkurrenten zu verschaffen. Dies wurde erreicht, indem sie sich weigerten kollektivvertragliche Regelungen einzuhalten oder eigene Kollektivverträge anzuwenden (Brandt; Schulte 2009, S. 42f)²².

Die Trennung von Infrastruktur und Betrieb hätte auch einen Zuwachs des Managements zu Folge (wie auch das Beispiel Frankfurt/Main gezeigt hat). Integrierte Regionalbahnen oder Lokalbahnen wie die Badner Bahn mit rund 300 MitarbeiterInnen bräuchten dann verhältnismäßig mehr Personal

²¹ <http://derstandard.at/1358305163974/OeBB-kaufen-100-neue-Zuege-bei-Siemens>, 27.5.2013

²² Dieses Beispiel ist nicht eins zu eins auf Österreich übertragbar, da hier sowohl die Kollektivverträge anders geregelt als auch die Gewerkschaften in Deutschland schwächer sind als in Österreich.

in der Führungsebene. Das heißt, gerade die kostenintensivsten Stellen müssten verdoppelt werden.

Eine im Februar 2006 durchgeführte Befragung bei den Mitgliedsgewerkschaften der Europäischen TransportarbeiterInnen-Föderation (ETF) kam zum Ergebnis, dass es im Zuge der Restrukturierung des Bahnsektors häufig zu folgenden Maßnahmen kommt (siehe Lahounik 2006, S. 9ff):

- enormer Personalabbau,
- neue Arbeitszeitregimes: Flexibilisierung, Verdichtung und Verlängerung, wachsende Intensivierung der Arbeit und Stress, Einführung von prekären und atypischen Beschäftigungsformen,
- Lohneinbußen: Reduktion der Gehaltssprünge, schlechtere oder gar keine Kollektivverträge (etwa bei Auslagerungen) – Lohnreduktionen um bis zu 25 Prozent für neue Arbeitskräfte, niedrigere Löhne bei Outsourcing und neuen Anbietern, Reduktion der Zulagen und Prämien, Tendenzen zum Lohndumping –, Etablierung von Niedriglohnsektoren, Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse mit entsprechender Einkommensunsicherheit,
- Reduktion der Lehrstellen und der Weiterbildung.

Derartige massive Veränderungen (ausgelöst bzw. unterstützt durch die Strategie der Generaldirektion (GD) für Mobilität und Transport der EK führen die Bemühungen der anderen Generaldirektionen, insbesondere der GD für Beschäftigung, ad absurdum.

Ebendort wird nämlich versucht:

- die Menschen länger in Beschäftigung zu halten,
- qualitative Arbeitsplätze zu schaffen und
- die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken.

Außerdem wurden die Gehälter laut der ETF-Befragung in Deutschland und Österreich um etwa acht bis zehn Prozent und in Italien und Luxemburg um 20 bis 30 Prozent reduziert (Lahounik 2006, S. 11). Niedrige Löhne wirken sich jedoch auch negativ auf die Kaufkraft und die damit verbundene Wertschöpfung aus.

Geht man davon aus, dass im SPV ca. 10.000 Beschäftigte arbeiten, so würde eine weitere Reduzierung von Löhnen und Gehältern zu folgenden volkswirtschaftlichen Effekten führen: Über die Konsumkontraktion würde bereits eine fünfprozentige Gehaltssenkung die österreichische Bruttowertschöpfung um 3,5 Mio. Euro reduzieren und die Existenz von 60 Arbeitsplätzen in der Volkswirtschaft gefährden. Eine zwanzigprozentige Lohnreduktion würde die österreichische Bruttowertschöpfung bereits um 14 Mio. Euro reduzieren und die Existenz von 240 Arbeitsplätzen gefährden.

	5% Lohnreduktion	10% Lohnreduktion	20% Lohnreduktion
Δ-Bruttowertschöpfung	- 3,5 Mio. Euro	- 7 Mio. Euro	- 14 Mio. Euro
gefährdete Arbeitsplätze	60	120	240

Quelle: Schätzung anhand der Input-Output-Analyse unter der Annahme eines durchschnittlichen verfügbaren Nettoeinkommens von 21.000 Euro im Jahr.

Tabelle 7-3: Geschätzte Effekte auf Bruttowertschöpfung und Beschäftigte bei einer Reduktion der Löhne der Beschäftigten von Schienenverkehrsunternehmen

Lehrlingsausbildung in der Bahnindustrie

Das System Bahn in Österreich weist einen überdurchschnittlich hohen Lehrlingsanteil auf. Die ÖBB gehören zu den größten Lehrlingsausbildungsbetrieben Österreichs und bilden derzeit insgesamt knapp 1.900 Lehrlinge in 22 unterschiedlichen Lehrberufen aus²³. Aktuell sind 4,6 Prozent aller ÖBB-Beschäftigten Lehrlinge. Zudem gelingt es den ÖBB vergleichsweise gut junge Frauen für technische Berufe zu begeistern: Die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge absolviert eine technische Lehre. In Anbetracht der hohen EU-Jugendarbeitslosigkeit ist die Ausbildung von Jugendlichen gerade heute eine besonders wichtige Aufgabe, die von öffentlichen Unternehmen ausgeführt wird.

Frauenquote und Diversity

Um den Anteil der Frauen in den ÖBB zu heben wurden konkrete Gleichstellungsziele formuliert: Bis 2015 soll der Frauenanteil von 8,4 Prozent auf elf Prozent, bei den Führungskräften von 8,6 Prozent auf 15 Prozent und bei den Lehrlingen von 18,5 Prozent auf 20 Prozent angehoben werden. Bei den Aufsichtsratsmitgliedern soll bis 2013 jeweils der Anteil auf 25 Prozent angehoben werden. Gerade in öffentlichen Unternehmen nehmen Gender und Diversity einen hohen Stellenwert ein, da sie auch Vorbildfunktion für andere Unternehmen haben.

7.2.3 Effekte für die BahnpassagierInnen

Die SPV-Unternehmen bekommen über die sogenannten gemeinwirtschaftlichen Leistungen Abteilungen der öffentlichen Hand um den Aufgaben innerhalb der Daseinsvorsorge nachkommen zu können. Diese Abgeltung ermöglicht günstige Tarife (u.a. für PendlerInnen, Jugendliche und SeniorInnen) und dichte Taktungen. Gleichzeitig werden damit eine flächendeckende Versorgung (räumlich und zeitlich) sowie hohe Qualität und Sicherheit gewährleistet.

Konträr dazu zeigen internationale Beispiele, dass die Liberalisierung die Abstimmung der Züge (Taktverkehr) sowie das gemeinsame Ticketing erschwert beziehungsweise verunmöglicht. Zudem gehen zum Nachteil der BahnpassagierInnen Synergieeffekte beim Reserve-Rollmaterial sowie beim fahrenden Personal verloren, da jeder Betreiber für seine eigenen Reserven sorgen muss.

²³ Die anderen Unternehmen der Bahnindustrie bildeten im Jahr 2011 502 Lehrlinge aus.