

Managerkultur - Die Bahn im Wahn

Die regelmäßige mediale Präsenz der Österreichischen Bundesbahnen wäre an sich zu begrüßen – wären die Meldungen nicht immer negativ behaftet. Verantwortlich dafür sind in vielen Fällen die Spitzenmanager der Bahn. Für die Tagesabläufe sind jedoch andere zuständig.

Pünktlichkeit, saubere und funktionierende Waggonen, ständig aktualisierte Informationen und all die anderen bei einem gut funktionierenden Bahnbetrieb vom Fahrgast mit Recht zu erwartende Kundendienste scheinen der Vergangenheit anzugehören. Seit der von der schwarzblauen Regierung im Jahr 2003 gegen den Widerstand der Eisenbahner verordneten Aufteilung der ÖBB (Eisenbahnstrukturgesetz 2003) geht die Zufriedenheit der Bahnkunden den Bach runter.

Es mag zwar aus wirtschaftlicher Sicht sinnvoll erscheinen einen Großbetrieb zu filetieren um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden (oder stecken andere Gedankengänge dahinter), für einen Dienstleistungsbetrieb wie die ÖBB und vor allem aus der Kundensicht ist dies der falsche Weg. Die Aufteilung in eigenständige Betriebe fördert nur das Konkurrenzdenken untereinander, statt im Sinne der Bahnkunden und eines perfekt ablaufenden Betriebes ein gemeinsames Ziel vor Augen zu haben. Bis man heute als Reisender einen Zug besteigen kann hat man es mit verschiedenen Firmen zu tun. Wartehalle (Immobilien), Fahrkartenschalter oder Automat (Personenverkehr), Fahrdienstleiter (Netz-Betrieb). Die Aufteilung führte dazu, dass keiner der ÖBB-Mitarbeiter für den Zuständigkeitsbereich einer anderen Firma tätig werden kann oder darf. Dies wiederum führt zum berechtigten Frust der Bahnkunden, die dafür kein Verständnis aufbringen.

Durch die Filetierung der Österreichischen Bundesbahnen und die damit

verbundene Installation der verschiedenen Firmen war es auch notwendig das für den strategischen Teil zuständige Management für jede einzelne Firma neu festzusetzen. Waren bis zum Jahr 2003 rund 25 Manager für den strategischen Aufbau der ÖBB zuständig, so ist deren Zahl in den Jahren danach auf rund 125 angewachsen. Da deren Bestellung hauptsächlich in die Zeit der ÖVP/FPÖ bzw. ÖVP/BZÖ Regierungsverantwortung gefallen ist kann man sich vorstellen mit welchen Hintergedanken hier gearbeitet wurde.

Die Kosten für das strategische Management haben sich in den Jahren nach 2003 zumindest verfünffacht. Dazu kommen noch die Kosten für externe Beraterfirmen welche man sich leistet. Der täglich diensttuende Eisenbahner kommt in den Kalkulationen der einzelnen Gesellschaften zu teuer. Personaleinsparungen im Bereich des ausführenden Dienstes schmälern die Qualität bei der Kundenbetreuung.

Ziel dieses Managements ist scheinbar nach wie vor verschiedene Betriebe börsenfähig zu machen ohne den sozialpolitischen Aspekt eines öffentlichen Transportunternehmens zu berücksichtigen. Der Bahnkunde bleibt allenfalls auf der Strecke. Die Haie der freien Marktwirtschaft warten (trotz Wirtschaftskrise) bereits in den Startlöchern.

ÖBB-Chef Klugar sprach im Frühjahr von Einsparungen in Höhe von 100 Millionen Euro in den nächsten eineinhalb Jahren. Zu Kündigungen sollte es dabei aber nicht kommen. Auf die Verspätungen der Züge angesprochen (nur

rund 70 Prozent der Züge verkehren ohne Verspätung) meint Klugar in einem ORF Interview im Herbst, diese seien auf die vielen Baustellen zurückzuführen. Ab 2010, nach Abschluss der Bauarbeiten, werde es wieder besser werden.

Mit der im Herbst beschlossenen Strukturereinigung und die Rückführung auf drei Betriebe sollte es auch möglich sein das Management und die Ausgaben für externe Beraterfirmen auf ein vernünftiges Maß zurückzuführen.

*Franz Grün,
Bundessekretär des GLBvida*

TS Linz - Versprechungen

Für die Facharbeiterlaufbahn im TS Werk Linz wurde zwischen Herrn Seiser und dem ZBR die Durchführung in zwei Teilen abgesprochen. Der erste Teil wurde im Herbst rückwirkend mit 1. Jänner durchgeführt. Es ist zu befürchten das die vorgesehenen Mitarbeiter welche für den zweiten Teil mit Wirksamkeit 1. Juli vorgesehen waren sich ins Jahr 2010 gedulden müssen. So werden Mitarbeiter am Gängelband gehalten.

Übergriff auf Security

Anfang Oktober wurde in Leoben ein Mitarbeiter der Mungos-Security von zwei Jugendlichen niedergeschlagen und am Boden liegend getreten. Er wurde von der Rettung ins LKH Leoben gebracht.

Wir warnten in der letzten BZ vor der Möglichkeit solcher Übergriffe. Wir fordern nachdrücklich die Verantwortlichen auf, ihrer Sorgfallspflicht gegenüber den Mitarbeitern nachzukommen.

Datenskandal: Die kranken Eisenbahner

Halten wir fest: Ein Betrieb wie die ÖBB sind weder Mädchenpensionat noch ein Ministerium. Hier wird schwere, gefährliche Arbeit rund um die Uhr und bei jeder Witterung an jedem Tag des Jahres durchgeführt.

Wenn Bürokraten, Politik und Medien immer wieder mit der angeblich so hohen Anzahl von Krankenstandstagen im Österreichvergleich argumentierten, hat der GLBvida stets auf die zahlreichen schweren Arbeitsunfälle mit entsprechender Nachsorgung und die naturgemäß auftretenden Leiden einer ausgebrannten und überalterten Belegschaft hingewiesen. Wer eins und eins zusammen zählen kann, wird auch erkennen, dass sich dieses Problem durch die Anhebung des Pensionsalters eher noch verschärfen wird.

Wer sich mit dem Mechanismus von abgehobenen Managements auseinandersetzt, wird bei den ÖBB die typischen Muster erkennen: Erstens wird als Reaktion auf äußeren Druck der Hebel vorsorglich einmal bei der Belegschaft

angesetzt und die interne Grundlage für eine Durchleuchtung der Krankenstände geschaffen. Schließlich geht es um Bilanzen und Statistiken als täglich Brot der Zahlenschaufler und damit letztlich um die eigenen Pfründe. Zweitens wird die Drecksarbeit an die zweite Ebene der Personalisten und Bereichsleiter delegiert, um möglichst nicht mit Unannehmlichkeiten oder gar Verantwortung konfrontiert zu werden. Diese meist karrieregeile nachgeordnete Verwaltungsebene kann sich schließlich aus einem zuvor geschaffenen Köcher von Maßnahmen bedienen: Krankenstands-rückkehrbefragung, Mitarbeitergespräch und vor allem dem Vorschlagsrecht für Beförderungen. Ein Eldorado für Druckausübung und Datensammlung.

Der GLBvida verlangt die schonungslose, umfassende Aufklärung des Datenskandals und empfiehlt jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter die zustehende Einsicht in den Personalakt. Unrechtmäßige Einträge sind auf Verlangen nachweislich zu löschen. Wir unterstützen gerne.

Fazit und ins Gebetsbuch gegenwärtiger und kommender ÖBB-Führungskasten geschrieben: Jubelnde Konzernkommunikation, Parolen, Arbeitertage und Phrasendrescherei können über eure menschenverachtende Grundeinstellung nicht hinweg täuschen. Wir lassen uns weder auf Kostenfaktoren reduzieren, noch sind wir ein notwendiges Übel.

Aber, ohne uns seid ihr nichts!

Werner Beier
stv. Vorsitzender GLBvida

Arbeit und Alter(n) im Tourismus

In Tirol ist die Tourismusbranche einer der größten Arbeitgeber. Gerade im Tourismus - und dies nicht nur in Tirol - sind ältere Jahrgänge unterrepräsentiert. Körperliche Beanspruchung, unregelmäßige Arbeitszeiten und Stress sind der Grund.

Der demografische Wandel ist am Beispiel Tirol deutlich zu sehen. In Tirol gibt es etwa 390.000 Beschäftigte. Deren Durchschnittsalter ist knapp 40 Jahre.

Die geburtenstärksten Jahrgänge liegen zwischen 1960 und 1970. Ein Drittel der heute Beschäftigten ist in diesem Jahrzehnt geboren. Das heißt: zwischen 2010 und 2020 überschreiten mehr als 100.000 Erwerbstätige die Altersschwelle von 50 Jahren. Das Zukunftszentrum Tirol, eine Initiative der Arbeiterkammer, hat die Situation von ArbeitnehmerInnen 40plus am Beispiel der Tourismusbranche, Berufsverläufe und Arbeitsbedingungen analysiert. „Die Ausbildungsmöglichkeiten in Tirol sind vielfältig. Der Tourismus bietet zahlreiche Möglichkeiten, wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Durch laufende persönliche Weiterbildung und gezielte Karriereplanung gelingt es, sich entweder eine Position zu erarbeiten die zu „ruhigeren“ Lebensphasen passt, oder die im Tourismus erworbenen Kompe-

tenzen in einer anderen Branchen zu nutzen“, so Mag. Armin Erger, Verfasser der Studie. Sie zeigt folgende Handlungsfelder auf:

- Das Hotel- und Gastgewerbe ist eine der „jüngsten“ Branchen der Tiroler Wirtschaft. Von rund 43.000 Beschäftigten ist fast die Hälfte, 45%, jünger als dreißig.
- Ein Drittel der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe ist über 40 Jahre alt. Befragte ExpertInnen bezeichnen den Tourismus als Umstiegs- oder Ausstiegsbranche für Ältere. Die Studie zeigt: Innerhalb von fünf Jahren verlassen von zehn Personen drei die Branche und einer arbeitet nicht mehr. Diese Zahlen sind im Tourismus markanter als in anderen Branchen.
- Ab dem Alter von 50 Jahren überwiegt im Hotel- und Gastgewerbe der Ausstieg vom Arbeitsmarkt. In anderen Branchen wagen Beschäftigte nochmals einen Umstieg.

➤ Die Einkommen die im Hotel- und Gastgewerbe erzielt werden liegen deutlich unter dem Tiroler Durchschnitt. 40jährige im Hotel- und Gastgewerbe verdienen rund 40% weniger als Gleichaltrige in anderen Branchen. Dies wirkt sich direkt auf die Höhe der Pensionen im Alter aus.

➤ Der Tourismus ist für ArbeitnehmerInnen 40plus eine besondere Herausforderung. Die Befragten nennen unregelmäßige Arbeitszeiten, viel Teilzeitarbeit, Saisonarbeit und körperliche Belastungen als Hauptfaktoren. Wertschätzung, Möglichkeiten zur Mitgestaltung des Betriebes und der Zeiteinteilung geben Befragte 40plus als Grund an, weiterhin motiviert im Hotel- und Gastgewerbe zu arbeiten. Die Beschäftigten 40plus betonen, dass die Personalführung in den Betrieben einen großen Einfluss hat.

Impressum: Gewerkschaftlicher Linksblock (GLBvida) in der Gewerkschaft vida, 1050 Wien Margaretenstrasse 166. Herausgeber Andreas Szinger; Redaktion Franz Grün Tel. 0664 6145713, mail franz.gruen@vida.at, www.glbvida.at

Väterkarenz: Theorie und Praxis

Nur zwei Prozent der Männer nehmen Auszeit - Es mangelt an Vorbildern. Noch gehören sie zu den Exoten: Die Männer, die in Karenz gehen sind eindeutig in der Minderheit. Sind sie Weicheier oder Trendsetter?

Das Image könnte unterschiedlicher nicht sein, die Quote hingegen ist eindeutig. Sie liegt bei knapp über zwei Prozent - stagnierend. Und das obwohl 80 Prozent der Männer, gerne bei den Kindern zu Hause bleiben wollen. Seit kurzem gibt es auch die Teilkarenzlösung, die es (auch Männern) ermöglicht, Job und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bekommen. Der Gesetzgeber legt bei einer Teilzeitbeschäftigung eine Zuverdienstgrenze von derzeit ca. 16.200 Euro fest. Das bedeutet für mich als junger Fahrdienstleiter ca. 25 Wochenstunden arbeiten und den Rest der Woche Zeit für die Kinderbetreuung. Theoretisch.

Die Praxis bei den ÖBB sieht anders aus

Meine Frau und ich beschlossen im Juli 2008 den Karenz für unseren Sohn nach einem Jahr zu teilen. Unser Plan sah vor, dass ich weiterhin 25 Wochenstunden als Fahrdienstleiter und meine Frau wieder ganztags arbeitet. Mit den 25 Wochenstunden würde ich einerseits die gesetzliche Zuverdienstgrenze nicht überschreiten, andererseits die Verwendung als Fahrdienstleiter nicht verlieren.

So reichte ich fristgerecht 3 Monate vor Antritt mein Ansuchen bei der Versicherungsanstalt und beim Arbeitgeber ein. Zu meiner Überraschung wurde mein Karenzantrag bereits nach wenigen Wochen von der DLG genehmigt. Ernüchternd war dann jedoch der Blick auf den Dienstplan Juli/August. Es wurden vom Dienstregler teilweise 60 Stunden Wochen eingeteilt. Ich suchte das Gespräch mit dem Dienstregler um ihm die Problematik bewusst zu machen. Ich war gezwungen, obwohl ich für die Kinderbetreuung zuständig war, eine Tagesmutter zu engagieren, da meine Frau ja ganztags arbeitet. Weiters dürfen die geleisteten Überstunden (alles über 25 Wst) keinesfalls ausbezahlt werden, da ich dann Gefahr laufe die 16.200Euro/Jahr zu überschreiten und eine Rückforderung des Kinderbetreuungsgeldes zu riskieren.

Der Dienstregler argumentierte, dass er im Rahmen des Durchrechnungszeitraumes die Stundeneinteilung frei gestalten dürfe und erst am Ende der Durchschnitt passen müsse. Dies führt meiner Meinung nach diese Karenzregelung ad absurdum, wenn man drei Wochen hintereinander 60 Stunden arbeitet und für das Kind eine Tagesmutter benötigt und dann 2 Wochen Zeitausgleich hat... Natürlich passierte das Unvermeidliche und es wurde just in meinen vereinbarten Zeitausgleich ein Kollege krank, und ich musste wieder kurzfristig einspringen. Von den Vorgesetzten wurde nur gesagt dass diese Dienste ohnehin als „rote“ Schichten bezahlt werden. Dass ich mit diesen Arbeitszeiten meine zulässige Arbeitszeit und auch die Zuverdienstgrenze überschreite ist ihnen egal. Eine Anfrage beim (FSG) Betriebsrat in Linz wurde mit der Aussage:“ So ist die gesetzliche Lage nun mal – wir können in dieser Angelegenheit nichts machen...“ beantwortet.

Im Oktober wurde ich – wie bereits seit Monaten geplant – in die Region Ost in

meine Heimatregion versetzt. Die erhoffte Verbesserung meiner Arbeitszeitsituation trat jedoch nicht ein – ganz im Gegenteil – die Situation wurde noch schlechter. Ich wurde anfangs als EK Bewacher eingeteilt, und hatte 6 Tage Wochen. Ich musste mir Aussagen wie: „Der Betrieb ist wichtiger als die Kinderbetreuung...“ oder „bei den ÖBB muss man halt flexibel sein...“ gefallen lassen. Erst ein heftiges Gespräch mit dem Gebietsleiter, und die Androhung meiner Kündigung, brachte eine leichte Besserung der Situation. Derzeit verseehe ich Dienst als Fahrdienstleiter auf der Mariazellerbahn und muss aber trotzdem mindestens 4 Tage/Woche Dienst versehen, da es nur 6-Stunden-Schichten sind.

Fazit: Meine anfängliche Motivation als Mann diesen mutigen Schritt zu machen, ist einer großen Frustration gewichen. Ich war bereits am Rande eines Burn-Out-Syndroms da die Kombination 60 Stunden Dienst als FDL + ein einjähriges Kind eine große psychische Belastung darstellt.

Die Kluft zwischen der theoretischen Möglichkeit das Väterkarenz mit Teilzeitbeschäftigung und der gelebten Praxis bei den ÖBB ist riesengroß.

Markus Krenn, GLBvida

Käfighaltung für Hühner verboten! Auch für Menschen?

Seit 1. Jänner diesen Jahres ist die konventionelle Käfighaltung von Legehennen in Österreich verboten. Im Vorfeld des Verbots jammerte die Gastronomie, dass sich der Kauf der teureren Freiland-Eier negativ auf ihre Betriebsergebnisse auswirken könnte.

Dem Mayerhofer Schischulbesitzer und Hotelier KR Manfred Gager war dies egal – er hatte die zusätzlichen Eierkosten schon kompensiert. Statt ordentlicher Personalwohnungen stellte er seinen 22 holländischen SkilehrerInnen einfach Stockbetten in die „Hotell-Kellerabteile“. Pech für den findigen Hotelier war, dass dies dem Gesetzgeber wenig gefiel. Er ließ den alternativen

Wohnraum wegen „Nichtigkeiten“ wie zuwenig Lichteinfall, mangelnde Fluchtwege und Normen sofort amtlich schließen. Zähne-knirschend meinte dann der Hotelier, dass wenn es so genau genommen wird, in Tirol noch viele Betriebe ein Problem hätten. Kitzbühels TouristikerInnen haben daraus gelernt: Auch für ihr Personal soll kostengünstig Logie gefunden werden; Hilfe bieten Gemeinde und ein Münchener Unternehmer. Dieser bekam von der Gemeindeführung den Auftrag über sein neu entstehendes Einkaufszentrum Personalwohnraum zu schaffen. 95 Personal-„wohnungen“ mit je zwölf Quadratmeter will er errichten. In den „Personal-käfigen“ mit 3x4 Meter müssen Dusche,

Fortsetzung Seite 4

Fortsetzung von Seite 3

WC, Bett, Kasten und eventuell auch ein Tisch und Sessel Platz finden, und werden dann für die KöchInnen, KellnerInnen, Zimmermädchen, AbspülerInnen, ... monatlang ein „gemütliches“ Zuhause sein. Der Grundstein dafür wurde mit der notwendigen Flächenwidmung im Gemeinderat bereits gelegt.

Das betroffene Personal wird's danken – aufgrund der trostlosen Quartiere wird es in den Nachtlokalen Kitzbühels zu finden sein und dort den Gastronomen ihr hart verdientes Geld zurückbringen. Denen ist es dann auch egal, dass ihre Mitarbeiter am nächsten Tag übermüdet, verkatert und unmotiviert den Gästen gegenüberstehen, Hauptsache die Säckel der Nobelhoteliers sind prall gefüllt. Eingangs erwähnt wurde übrigens, die Käfighaltung für Legehennen gehört der Vergangenheit an, die Käfighaltung für Gastronomiebeschäftigte wird dafür als artgerechte „Sklassen“-haltung angesehen.

Josef Stingl, GLBvida

ÖBB und politischer Verwesungsgeruch

Verlorene Zockermillionen, Datenaffäre, abenteuerliche Spesenabrechnungen von Aufsichtsräten und ein durch jahrelanges personelles Aushungern geschaffenes Chaos im Alltagsgeschäft prägen aktuell das Bild der ÖBB.

Garniert wird dies durch eine drohende Bilanzkatastrophe, werden doch die horrenden Infrastruktur- und Baukosten budgetkosmetisch und Brüssel-gerecht ganz selbstverständlich in der ÖBB-Bilanz geparkt. Damit übernimmt die Bahn die Rolle einer „Bad Bank“ für alle mehr oder weniger sinnvollen aber meist im politischen Auftrag getätigten Investitionen was ja ungemein praktisch ist: Einerseits schaffen Investitionen, Arbeit und Infrastruktur am Maastrichtbudget vorbei, andererseits füllen sie diverse private Geldsäcke ganz im Sinne der ehemaligen schwarz/bunten Regierung als Hauptverursacher der heutigen Zustände.

Kommt es dann zur periodisch unvermeidbaren Abrechnung jener den ÖBB aufs Auge gedrückten Leistungen ist es aber ganz schnell vorbei mit „lustig“ und die üblichen Verdächtigen kommen aus

Schaffnerlos !

Das Management der ÖBB hat für Beraterkosten von Eur 800.000 ein neues Einsparungspotential erkannt. Mit dem nächsten Jahr sollen Österreichweit 25% der Zugbegleiter eingespart werden. Zahllose Züge werden dadurch als Geisterzüge ohne Schaffner durch das Land fahren. Damit werden ca. 400 Mitarbeiter, die täglich für Sicherheit und Ordnung sorgen, Hilfestellungen und Serviceleistungen anbieten, arbeitslos.

Wieder zeigt sich - der größte Arbeitsplatzvernichter der letzten Jahre ist der Staat. Die Notwendigkeit ein Verkehrsunternehmen volkswirtschaftlich zu führen haben die Politiker zu Gunsten des Kapitalmarktes längst verdrängt. Alle Bestrebungen der Politiker und deren beauftragte Manager gehen in Richtung Vorbereitung zum Aktienmarkt. Das heißt – weniger Mitarbeiter – mehr Gewinn für einige superreiche Aktionäre!

Die Auswirkungen solcher Einsparungen gehen auf Kosten der Sicherheit und des Services. Steigende Kriminalität und Vandalismus ist die logische Folge. Hilfestellung für ältere und gebrechliche Menschen entfällt zur Gänze.

Die Problematiken (siehe Polizei) wurden in den letzten Jahren erkannt und Gegenmaßnahmen gefunden – aber genauso schnell wieder fallen gelassen.

An die Vernunft der Politik, zum Verkehrsmittel Schiene zu stehen, brauchen wir nicht mehr zu appellieren. Es ist an der Zeit unsere eigene Vertretung, die Gewerkschaft vida, zum Handeln zu bewegen. Zeichen zu setzen für die betroffenen Mitarbeiter und deren Familien, sowie für die Nutzer der öffentlichen Verkehrsmittel. Oder wir lassen es zu, dass bei uns dieselben Missstände wie in England einkehren.

Franz Eisinger, GLBvida
BR Zugbegleiter Bordservice

mittlerweile dauern die Nachfolgediskussionen ohnehin fast länger als die Funktionszeiten aber dafür werden wenigstens die Är... der Scheidenden opulent vergoldet. Liefert dann die sogenannte „Unternehmens- und Strategieberatung“ das Gewünschte ab, können endlich die wahren Schuldigen am ÖBB-Finanzdesaster politisch höchstkompatibel und akkordiert in absteigender Reihenfolge benannt und öffentlich vorgeführt werden: Die „alles“ blockierende Gewerkschaft, die schmarotzenden ÖBB-Pensionisten und die faulen und ineffizienten Lokführer und Verschieber.

Für den GLBvida ist das aber nur eine weitere Kampfansage an Staatsbahn, Eisenbahnerinnen und Eisenbahner durch eine schmierige Verfilzung aus Kapitalinteressen, Politik und Medien oder um es mit Bert Brecht zu sagen: „Man kann gar nicht soviel fressen, wie man kotzen möchte.....!“

Werner Beier, GLBvida