

Die NBC wurde in 79 Subunternehmen zerschlagen, von denen ein Teil vom Management, einige wenige auch durch ‚Employee Shareownership Schemes‘ (Besitzbeteiligung der ArbeitnehmerInnen) übernommen wurden. Die gemeindeeigenen Busbetriebe, wie auch die PTEs in den städtischen Ballungsräumen wurden ausgelagert. Gemäß der im White Paper on Busses Anfang der 80er Jahre anvisierten Effekte sollte die skizzierte Umstrukturierung des ÖPNV eine Kostenreduktion um 30% ermöglichen und die Quersubventionierung des ÖPNV mehr oder weniger beenden. Tatsächlich kam es am Anfang zu einer Zunahme der Anbieter und einer massiven Erhöhung des Wettbewerbs, der in einigen Studien (exemplarisch Forrester 1993, Stevenson ohne Jg.) und Darstellungen der Auswirkungen der Deregulierung auf den ÖPNV sehr plastisch als ‚chaotisch‘ beschrieben wird.

## *2.2. Auswirkungen den Privatisierung des ÖPNV auf die Beschäftigten*

Aufgrund des hohen Anteils der Personalkosten an den Gesamtkosten im Sektor waren Strategien der Kostenreduktion, der Produktivitätssteigerung und wo sich das als möglich erwies, des Personalabbaus zu erwarten. Dies ist tatsächlich eingetreten.

### *2.2.1. Personalabbau*

Eine umfassende Darstellung des Personalabbaus im ÖPNV ist durch die Fragmentierung des Sektors, die oben beschrieben wurde, mit dem vorliegenden Material nicht möglich.

Der Personalabbau im ÖPNV hatte aufgrund der Einführung der ‚One-person-operations‘ (Einpersonenbetrieb), also der Abschaffung der Busschaffner, schon im Jahrzehnt vor der Deregulierung begonnen und betrug nach Angaben Forresters (1993) bei PTEs etwa 22% und bei NBC 32%. Der Trend ist nach der Privatisierung etwa doppelt so hoch wie aus längerfristiger Perspektive zu erwarten gewesen wäre. So wurde etwa in den neugeschaffenen Public Transport Companies, den ausgelagerten Busunternehmen der Gemeinden und städtischen Ballungszentren, in den ersten zwei Jahren nach der Privatisierung 26% des Personal abgebaut (der im Sinne des langfristigen Trends zu erwartende Rückgang lag bei etwa 4,4%). Die unabhängigen Firmen konnten zwischen 1978 und 1988 ihren Personalstand um 30% erhöhen. Alles in allem ist jedoch offensichtlich, dass dadurch der Beschäftigungsverlust im Sektor nicht aufgehalten werden konnte.

Graham Stevenson (ohne Jg.) von der Transport and General Workers Union verweist auf eine Reduktion der Beschäftigung in den städtischen Ballungsgebieten zwischen

26% und 41%. In absoluten Zahlen ist zwischen 1985 und 1992 nach Kinnera Murthy die Beschäftigung im ÖPNV von 174.200 auf 151.500, also um 13% zurückgegangen.<sup>49</sup>

Heseltine und Silcock (1991, siehe auch Forrester 1993) weisen anhand eines regionalen Beispiels, nämlich South Yorkshire Transport, nach, dass zur Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit und Abdeckung jährlicher Verluste von 45 Millionen Pfund die Operating Costs um 26% gesenkt wurden. Dies wurde durch einen Abbau von 13% des sogenannten ‚Platform‘-Personals (Fahrer und Schaffner), v.a. aber durch eine Reduktion der Verwaltungs- und anderer Unterstützungsjobs (-57%) sowie der Techniker (Engineers, -52%) erreicht.

Heseltine und Silcock (1991) heben zwar hervor, dass es in den von ihnen untersuchten Fallstudien kaum zu unfreiwilligen Entlassungen gekommen ist, trotzdem muss betont werden, dass ihre Analysen die massiven Auswirkungen der Umstrukturierungsmaßnahmen auf die Motivation der Belegschaften und die Stimmung in den Betrieben hervorheben.

Dass der Personalabbau im Sektor aber alles in allem relativ reibungslos vonstatten zu gehen schien, hing vermutlich auch mit der allgemeinen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Löhne im britischen ÖPNV zusammen, was die sogenannte natürliche Fluktuation der Beschäftigten erhöhte. Viele verließen den Sektor mit seinen sich verschlechternden Arbeitsbedingungen ‚freiwillig‘. Auch David Bayliss hebt hervor (1999), dass es den Unternehmen in London nicht gelang ihr Personal zu halten, und dass sie sich schwer tun neues zu finden.

### 2.2.2. *Reduktion der Löhne*

Im White Paper on Busses aus dem Jahr 1984 und im Gesetz des darauffolgenden Jahres war eine Kostenreduktion in der Busindustrie um etwa 30% anvisiert worden. Aufgrund der hohen Arbeitsintensität des Sektors machen die Personalkosten etwa knapp 70% aus – etwas mehr als 40% für die ‚Platform‘-Staff und etwas mehr als 25% für Verwaltung und Professionisten (Association of Metropolitan Countries 1990). Während die durchschnittlichen Löhne der Busfahrer in den 70ern und 80er etwa dem Durchschnitt der ArbeiterInnen entsprachen, lagen sie in den 90ern etwa 20% unter dem Durchschnitt. Zwar gehen die genauen Angaben zur Lohnreduktion etwas auseinander, da manche Studien sogar betonen, dass Busfahrer vor der Privatisierung 5% über dem Durchschnitt männlicher Arbeiter lagen. Einen guten Überblick über die Tendenz der Lohnentwicklung im ÖPNV in Großbritannien gibt folgende Statistik des Transport Committees des britischen Unterhauses aus dem Jahr 1995 (Transport Committee 1995).

---

<sup>49</sup> Der fortgesetzte Personalabbau im ÖPNV wird übrigens sehr gut in der von Stanley (1987) präsentierten Tabelle erkennbar. So waren 1968 noch 253.000 Personen im Bussektor beschäftigt, 28.500 davon in privaten Unternehmen. Schon 1980 war demnach die Zahl der Beschäftigten auf 202.000 – nicht zuletzt durch die Abschaffung der Schaffner – reduziert worden. Im privaten Bereich hatte sich die Beschäftigung bereits auf über 34.000 erhöht.