

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.⁴⁹

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).

⁴⁹ 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.

Tabelle 2-1: Durchschnittliche Löhne von Bus and Coach Drivers, Pfund/Stunde, Basis 1994

	Bus and Coach drivers	All manual workers	Bus and coach as % of manual
1975	5.51	5.38	102%
1976	5.30	5.34	99%
1977	4.83	4.95	97%
1978	5.00	5.14	97%
1979	4.78	5.34	90%
1980	5.06	5.37	94%
1981	5.16	5.35	96%
1982	5.27	5.37	98%
1983	5.58	5.59	100%
1984	5.48	5.61	98%
1985	5.48	5.60	98%
1986	5.70	5.80	98%
1987	5.34	5.91	90%
1988	5.44	6.08	89%
1989	5.27	6.07	87%
1990	5.18	6.09	85%
1991	5.08	6.18	82%
1992	5.17	6.29	82%
1993	5.09	6.37	80%
1994	5.03	6.31	80%

Quelle: Transport Committee 1995.

Tabelle 2-1 zeigt sehr deutlich den Einbruch der Löhne im ÖPNV nach 1986. Mitte der 90er liegen die Löhne in diesem Sektor nicht über dem durchschnittlichen Lohnniveau für Busfahrer in den 70ern, ganz zu schweigen vom Durchschnitt aller ArbeiterInnen.⁵⁰

Ende der 90er Jahre und am Anfang des neuen Jahrzehnts scheint es, nicht zuletzt aufgrund der veränderten Bedingungen unter Labour, eine leichte Umkehrung des Trends zu geben, da die Löhne für BusfahrerInnen stärker steigen als die Durchschnittslöhne der ArbeiterInnen. Dies liegt aber auch an den Rekrutierungsproblemen

⁵⁰ Das Lohnniveau sowohl der Busfahrer, wie auch der ArbeiterInnen weist in den 70er erhebliche Schwankungen auf. Dies reflektiert die instabile ökonomische Situation der britischen Wirtschaft und die damals noch existente relative Stärke der ArbeiterInnenbewegung in Großbritannien. Während aber Anfang der 80er-Jahre Löhne und Gehälter durch die hohe Arbeitslosigkeit und die durch Austeritätspolitik verschärfte Krise unter Druck geraten, können die Busfahrer bis 1985 ihren relativen Rückstand zum Durchschnitt der ArbeiterInnen aufholen.

der Busunternehmen nicht zuletzt in den städtischen Ballungszentren. So liegt der durchschnittliche Jahresverdienst eines Busfahrers in London bei 17.000 Pfund, mehr als 10.000 Pfund unter dem Durchschnitt der U-BahnfahrerInnen und weit unter dem allgemeinen Durchschnitt in London von 39.200 Pfund. Um die Rekrutierung von FahrerInnen in London zu erleichtern, wurde ein sogenannter Mayor's Bonus von 20% pro Woche eingeführt (TGWU 2002).

Die ausgewiesene Lohnreduktion im ÖPNV-Sektor in Großbritannien wurde durch eine ganze Reihe verschiedener Maßnahmen erreicht. Die am häufigsten genannte ist die Einführung sogenannter Mini-Busse und Midi-Busse, die weniger Qualifikation erfordern (niedrigerwertige Fahrlizenz). Dies überschneidet sich mit der Einstellung jüngerer Beschäftigter für diese Fahrzeuggruppen (Forrester 1993). MinibusfahrerInnen erreichen nur 75% des Lohnniveaus der klassischen BusfahrerInnen. In den meisten Unternehmen wurde daher eine Neustrukturierung der Lohnkategorien für verschiedene Kategorien von FahrerInnen, vorgenommen (,tiered wage structure'). In manchen Unternehmen kam es auch zu Abfertigungszahlungen, damit die Beschäftigten allgemeine Lohnkürzungen akzeptieren (sogenannte ,bribes', also Bestechungen, von bis zu 3.000 Pfund).

Zur Neustrukturierung der Lohnkategorien gehörte auch eine Vereinfachung der Lohnstrukturen durch die Abschaffung bzw. Reduktion aller Zuschläge für Überstunden, Wochenendarbeit, sozial ungünstigen Arbeitszeiten sowie der Kranken- und Urlaubsgelder und die Abschaffung der bezahlten Essenspause. Abgeschafft wurden auch die vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung und Kantinen (in 50% der Unternehmen gibt es diese Dinge nicht mehr). Neue Prämien werden eingeführt für pünktliches Erscheinen bei der Arbeit bzw. Erscheinen bei der Arbeit überhaupt, und auch unfallfreies Fahren. In manchen Unternehmen erhalten FahrerInnen einen Prozentsatz der ,daily takings'⁵¹ (täglichen Einnahmen) der Busse. Auch betriebseigene Pensionen gibt es in immer weniger Unternehmen. Mehr noch, nach Stevenson (1994) wurde die National Bus Company von der Regierung um 300 Millionen Pfund zu billig verkauft. Die Regierung übernahm aber die Pensionsfonds der Belegschaft, um die Rechte gegenwärtiger PensionistInnen des Sektors zu garantieren. Durch einen Aufschwung der Börse in dieser Zeit konnte sie Zusatzprofite von 200 Millionen Pfund einnehmen. In privaten Unternehmen sei es hingegen vorgekommen, dass die Gelder der Pensionsfonds zur Abdeckung von Verlusten herangezogen wurden. Dies führte nach dem Bankrott von National Welsh zur Entdeckung, dass 1 Million Pfund fehlten und PensionistInnen dieses Unternehmens eine Reduktion ihrer Renten um 20% hinnehmen mussten.

Insgesamt werden die sogenannten indirekten Lohnkosten, also die Kosten für Tätigkeiten, für die kein Kunde unmittelbar bezahlt, in den meisten Unternehmen nach der Privatisierung auf etwa 15% von vormals 50% reduziert (Heseltine/Silcock 1991).

⁵¹ Die Beteiligung von Fahrern an den täglichen Einnahmen ist wohl eine der zentralen Ursachen für die sehr plastischen Beschreibungen des chaotischen Wettbewerbs zwischen den BusfahrerInnen in einigen der untersuchten Studien, auf die hier aber nicht eingegangen werden kann.

Perrett et al. fassen in einem Bericht an das Transportministerium diese Entwicklung konzis zusammen.

„All these schemes reflect the aims of these operators of offering a friendlier, sager and more reliable service than the established operator, whilst avoiding the costs of spare drivers, spare vehicles and accident repair bills.“ (Perrett et al. 1989:29)

Einige Studien betonen wörtlich, dass den Beschäftigten im Austausch für diese Reduktion die Möglichkeit (!) eines sechsten Arbeitstages/Woche und von Überstunden geboten wurde, damit sie ihr relatives Lohnniveau halten können (Perrett et al. 1989). Perrett et al. heben in ihrem Bericht für das Transport Ministerium aus dem Jahr 1989 hervor.

„There is usually sufficient schedule overtime and need to cover for holidays and sickness to guarantee drivers a 6th day of work. Some of the former NBC operator increased the availability of overtime to compensate drivers for loss of earnings when the PTE support parity ceased.“ (Perrett et al. 1989:28)

In London sollte im Zuge der Privatisierung eine Lohnreduktion von 12-25% erreicht werden, wobei den Beschäftigten auch hier teilweise Abfindungen (die sogenannten ‚bribes‘) für die Akzeptanz der Kürzungen geboten werden. Einige Streiks erreichten zwar eine Rücknahme der Kürzungen, dennoch bringen die Veränderungen des ÖPNV, v.a. durch die Verpflichtung der Kommunen den Personennahverkehr auszuschreiben, Kürzungen um 16%. Die Ausschreibungen des ÖPNV in London sollten einen Kostenreduktion von 135 Millionen Pfund erreichen, allein 110 Millionen bei den Lohnkosten. Graham Stevenson (ohne Jg.) hebt hervor, dass in London die Entlohnung der Busfahrer teilweise so niedrig ist, dass sie Rechte auf soziale Transferleistungen haben.

2.2.3. *Arbeitsbedingungen und Produktivität*

Die Befürworter der Privatisierung feiern diese als einen großen Erfolg, da es gelungen sei die Produktivität im ÖPNV-Sektor massiv zu erhöhen. Es ist aber offensichtlich, dass dies darauf ankommt, wie Produktivität errechnet wird und wie die Gesamtsituation des Sektors eingeschätzt wird. Wie bereits angeführt wurde, konnte der Rückgang der Passagierzahlen nicht gestoppt werden und wird heute das Bussystem als Transportmittel v.a. der unteren Schichten angesehen, während andere eher dem Individualverkehr den Vorzug geben würden. Ein Teil der Erhöhung der Produktivität ergab sich aus dem verstärkten Einsatz von Minibussen, die niedrigere ‚operating costs‘ aufweisen (50% von Doppeldeckerbussen). Die von der Association of Metropolitan Areas und der Passenger Transport Executive Group in Auftrag gegebene Studie (Tyson 1992) zu den Auswirkungen der Busderegulierung weist eine Produktivitätssteigerung des ÖPNV nach allen Indikatoren aus. Zu diesen Indikatoren zählen Beschäftigung pro Fahrzeug, gefahrene Kilometer pro Belegschaft und gefahrene Kilometer pro Fahrzeug. Insbesondere in den PTCs, den Busunternehmen in den städtischen Ballungsräumen, ist es nach diesen Analysen zu erheblichen Produktivitätssteigerungen gekommen. So wurde etwa die Zahl der Beschäftigten je Fahrzeug um 21,5% reduziert (auf 3,11), die gefahrenen Kilometer pro Beschäftigten um 40,61% erhöht. In einem etwas niedrigeren Ausmaß