

erlaubt ist und FahrerInnen erst nach 5h30 ein Recht auf eine (unbezahlte) Pause haben (Stevenson ohne Jg.). Die garantierte tägliche Erholungszeit wurde auf 8h30, bzw. 24h einmal alle 14 Tage reduziert (TGWU 2002). Die TGWU kritisierte daher im Jahr 2002 auch, dass weder die Europäische Arbeitszeitrichtlinie noch die Sonderbestimmungen für Fahrer im ÖPNV angewendet werden.

Auch die Urlaubstage, die im (vormals) öffentlichen Sektor bei 24 Tagen lagen, wurden auf das Niveau des privaten Sektors (18 Tage) gebracht.

### 2.2.5. *Arbeitsbelastungen*

Vertreter der TGWU betonen, dass diese Veränderungen die Arbeitsintensität im ÖPNV massiv erhöht haben, die Beschäftigten seien ‚stretched to the limit‘ (bis an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit beansprucht). Die Steigerung der Arbeitsintensität wurde nicht nur durch eine Ausdehnung der Nettofahrzeit, sowie der Verpflichtung andere Arbeiten (Reinigung der Busse) während diverser Stehzeiten zu übernehmen, bewirkt. Die genannten Produktivitätssteigerungen wurden auch durch eine Erhöhung der Geschwindigkeit, in der Strecken befahren werden müssen, und z.B. auch durch die Verpflichtung mit Bussen anderer Unternehmen auf der Strecke zu konkurrieren (woran ja in manchen Fällen auch Teile des Lohns gebunden sind), erreicht.

Dies hat nach Graham Stevenson (ohne Jg.) der sich auf eine Studie der TGWU aus dem Jahr 1998 bezieht, eine massive Erhöhung der Unfallgefahr (diese ist nach 13h Fahrzeit 2,5 mal höher als bei einer Fahrzeit unter 10h) zur Folge. Auch Stresserscheinungen gehören nach TGWU zu Folgeerscheinungen dieser Entwicklungen, die zu Frühpensionierungen, vorzeitigen Todesfällen, Herz- und Koronarerkrankungen, Invalidität durch einseitige Belastungen des Rückens, aber auch psychischen Problemen und Angstzuständen aufgrund der permanenten Anspannung führen. Außerdem ist auch eine Zunahme der Angriffe auf BusfahrerInnen durch Passagiere zu verzeichnen.

### 2.2.6. *Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr in Großbritannien*

Einen interessanten Überblick über die Wahrnehmung der Veränderung der Beschäftigungsbedingungen durch ArbeitnehmerInnen in Großbritannien gibt die Studie von Eveline Ruiters und Remko Mast (2000) zu Auswirkungen von Marktkräften auf Beschäftigte im öffentlichen Verkehr. Leider sind der Eisenbahnsektor und der ÖPNV hier nicht getrennt ausgewiesen. Die Studie wurde in Schweden, Dänemark, Großbritannien und Frankreich durchgeführt, sie beruht auf einer Fragebogen gestützten Umfrage unter 2.400 Beschäftigten in den genannten Staaten.

Grundsätzlich ist der extrem hohe Anteil an kritischen Einschätzungen bezüglich der Arbeitsbedingungen und ihrer Verschlechterung seit der Liberalisierung bemerkenswert. Dies steht, wie die AutorInnen zeigen, in großem Gegensatz zu Angaben der öffentlichen Verwaltungen und des Managements. Auffällig ist insbesondere, dass mehr als drei Viertel der ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich

betonen, dass sich seit der Liberalisierung die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsverhältnisse verschlechtert haben.

Tabelle 2-2: Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr in Großbritannien nach Ruiter und Mast

Beschäftigungsbedingungen	Niedrigerer Lohn	46,00%
	Unterbrochene Schichten	39,30%
	Zunahme der irregulären Schichten	75,00%
	Weniger Pausen	70,70%
Arbeitsbedingungen	Unzufrieden mit gegenwärtigen Arbeitsbedingungen	60,70%
	Verschlechterung seit Beginn der Liberalisierung	72,10%
	Größere Arbeitsbelastung	94,50%
	Mehr physisch anstrengende Arbeit	77,00%
	Einige physische Klagen	77,80%
	Stress	90,30%
	Qualität des Equipment schlechter	48,10%
	Qualität der Sicherheitsvorkehrungen schlechter	36,50%
	Mehr gefährliche Situationen	83,20%
	Schlechtere Kommunikationsflüsse im Unternehmen	69,50%
	Weniger Kontakt mit Management	60,60%
	Unzufrieden mit Arbeitsbedingungen	67,10%
	Unzufrieden im Vergleich zur Zeit vor Liberalisierung	81,30%
Arbeitsinhalte	Jobinhalt weniger interessant	43,60%
	Einfluss auf alltägliche Arbeit geringer	43,90%
Ausbildung	Ausbildung und Qualifizierung niedriger	27,40%
	Verbesserungsmöglichkeiten der Qualifikation reduziert	27,50%
Beschäftigungssicherheit	Nehmen Reduktion der Beschäftigung wahr	59,00%
	Reduktion der Beschäftigungssicherheit	33,80%
	Zunahme der Zahl von Leih- bzw. ZeitarbeiterInnen	20,20%
Allgemeine Beschäftigungssituation	Mit allgemeiner Situation unzufrieden	52,00%
	Zufriedenheit geringer im Vergleich zur Situation davor	73,60%
	Mit Liberalisierung unzufrieden	81,60%

Quelle: Ruiter/Mast (2000).

Alles in allem bestätigen die Ergebnisse die obige Darstellung der Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im ÖPNV in Großbritannien und verweisen auf eine massive Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in diesem Bereich, der die Arbeitskräfte erheblichen Belastungen aussetzt.

So zeigt sich, dass in bezug auf Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen mehr als 70% der Beschäftigten im öffentlichen Verkehr in Großbritannien auf Veränderungen der Arbeitszeiten (75%, Zunahme irregulärer Schichten,) und der Pausenregelungen (70,7%) verweisen. Mehr als 72,1% der Beschäftigten verweisen auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen seit dem Beginn der Liberalisierung. Dies gilt v.a. für die steigende Arbeitsbelastung auf die 94,5%(!) der Befragten verwiesen. Es ist daher nicht verwunderlich, dass mehr als 90% der Beschäftigten im öffentlichen Verkehr über Stress und mehr als 70% über vermehrt physisch anstrengende Arbeit (77,0%) bzw. physische Auswirkungen der veränderten Arbeitsbedingungen klagen. 83,6% verweisen sogar auf eine Zunahme gefährlicher Situationen. Fast 70% verweisen auf schlechtere Kommunikationsflüsse im Unternehmen und etwa 60% auf geringere Kontakte mit dem Management. Insgesamt sind daher 81,3% mit den Veränderungen der Arbeitsbedingungen seit der Liberalisierung unzufrieden.

### 2.3. *Industrielle Beziehungen*

Wie bereits ausgeführt, stellte die Stärke der Gewerkschaften und die Struktur der Industriellen Beziehungen im ÖPNV in den Augen der konservativen Regierungen einen wesentlichen Grund für die Probleme des Sektors dar. Wie in den meisten öffentlichen Sektoren war auch im ÖPNV der gewerkschaftliche Organisationsgrad extrem hoch und lag im staatlichen Sektor bei über 90% (Pendleton 1999). In vielen Betrieben gab es sogenannte ‚Closed Shops‘. Kollektivvertragsverhandlungen verliefen in relativ zentralistischen Institutionen. So verhandelte das National Joint Industrial Council Löhne und Arbeitsbedingungen für die gemeindeeigenen Betriebe, das National Council for the Omnibus Industry (NCOI) für andere Unternehmen. Das NCOI verhandelte Löhne und Arbeitsbedingungen für 90% der BusfahrerInnen und SchaffnerInnen. Auch die London Transport Executive hatte eine eigene zentralisierte Struktur für Kollektivvertragsverhandlungen. Vertreten wurden die Beschäftigten vorwiegend von der Transport and General Workers Union (TGWU).

„The terms and conditions of employment set by the NCOI and NJIC agreements were similar and interrelated (...).“ (Forrester 1993:217)

Die Privatisierung des ÖPNV führte zu einer Dezentralisierung und Fragmentierung der industriellen Beziehungen. Zwar gelingt es der Gewerkschaft die Mitgliederzahlen hoch zu halten, es kommt auch nur zu wenigen Fällen, in denen das Management von Unternehmen des ÖPNV keine Kollektivvertragsverhandlungen mehr mit Gewerkschaften führen will („derecognition“). Trotzdem ist hervorzuheben, dass die Kooperationsbereitschaft der Gewerkschaft in den Umstrukturierungen nach der Privatisierung eine Demoralisierung der Mitglieder bewirkt hat. Im Gegensatz zu anderen Bereichen kam es im ÖPNV-Sektor auch zu keiner großen Streikwelle.

In der Privatisierung wurde dem Management, aber auch den Belegschaften, die Möglichkeit geboten, die Unternehmen selbst zu kaufen. Employee Share Ownership Schemes unterschiedlichen Ausmaßes (vollständige Übernahme oder Ankauf bestimm-