

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-

ter Anteile) gab es in 24 Unternehmen mit insgesamt etwa 20.000 Beschäftigten (Stevenson ohne Jg.).

## 2.4. Zusammenfassung

- Die Liberalisierung und Privatisierung des ÖPNV in Großbritannien beschleunigte den schon in den 70er Jahren einsetzenden Personalabbau in diesem Sektor. Dieser ist besonders stark in den städtischen Ballungsgebieten. Am stärksten betroffen vom Personalabbau sind TechnikerInnen und Verwaltungspersonal, was eine Verschlechterung der Qualität des fahrenden Materials im Sektor erwarten ließ (die tatsächlich auch oft kritisiert wurde). Der Personalabbau scheint relativ problemlos vonstatten zu gehen, was auf die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Entlohnung im ÖPNV zurückgeführt werden kann. Viele verlassen den Sektor freiwillig, vakante Arbeitsplätze sind für die Anbieter in manchen Gebieten schwer zu besetzen.
- Die Liberalisierung und Privatisierung des ÖPNV in Großbritannien führte zu einer Reduktion des durchschnittlichen Lohnniveaus um 20%. Dies korrespondiert mit der von neoliberaler Seite geäußerten Kritik, dass die Quersubventionierung des überregulierten und rigiden ÖPNV durch die öffentliche Hand in nicht-marktkonforme, überhöhte Löhne münde. Die Reduktion der Löhne wurde durch eine Veränderung der Entgeltsysteme und die Abschaffung diverser Zulagen und Sonderzahlungen (für Überstunden, Wochenendarbeit und sozial ungünstige Arbeitszeiten, Kranken- und Urlaubsgelder und die bezahlte Essenspause) erreicht. Gleichzeitig wurden z.B. Prämien für pünktliches Erscheinen bei der Arbeit bzw. Erscheinen bei der Arbeit überhaupt eingeführt. In manchen Unternehmen erhalten FahrerInnen einen Prozentsatz der täglichen Einnahmen ihres Busses. Auch die Einführung neuer Fahrzeuge, der sogenannten Mini- und Midibusse, für die niedrigerwertige Fahrlizenzen benötigt werden, wird als Möglichkeit zur Lohnreduktion genutzt.
- Die Liberalisierung und Privatisierung des ÖPNV scheint zu einer erheblichen Steigerung der Produktivität geführt zu haben. Dies ist jedoch von den zur Berechnung herangezogenen Indikatoren abhängig. Dies hat natürlich zum einen mit der Reduktion der Arbeitskosten, zum anderen mit der Einführung billigerer Busse (Minibusse) zu tun. So ist die Zahl der Beschäftigten je Fahrzeug zurückgegangen, die Zahl der Passagiere je Beschäftigten wie auch die gefahrenen Kilometer je Fahrzeug sind gestiegen. KritikerInnen heben jedoch hervor, dass die Zahl der Passagiere je gefahrenen Kilometer in den Ballungszentren stark zurückgegangen ist und heute weniger Passagiere längere Strecken fahren. Der Niedergang des Bussektors konnte nicht gestoppt werden, die Dienstleistung wurde durch eine Konzentration der privaten Anbieter auf vielbefahrene Strecken verschlechtert.
- Die Flexibilisierung der Arbeitszeitregime im Bussektor stellte ein wesentliches Element der Umstrukturierungen im Zuge der Liberalisierung und Privatisierung dar. Dies führte zu einem leichten Anstieg der Arbeitszeiten auf durchschnittlich 49h/Woche. Um die Nettofahrzeit der FahrerInnen auf 80% zu erhöhen, wurden Pausen, Steh- und Wendezeiten gekürzt oder fortan nicht mehr bezahlt. Um den