

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

Arbeitseinsatz der Passagiernachfrage anzupassen, wurde die garantierte tägliche Mindestanzahl an Arbeitsstunden (7h49min) durch eine Mindestanzahl von Wochenarbeitsstunden (39h) ersetzt. GewerkschafterInnen kritisieren überlange Arbeitstage von bis zu 16h und inadäquate Pausenregelungen (erste Pause nach 5h30min Fahrzeit) und fordern die Umsetzung der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie.

- Die genannten Maßnahmen haben zu einer massiven Steigerung der Arbeitsintensität (Erhöhung der Fahrgeschwindigkeit) geführt. Für die Beschäftigten hatte dies vermehrte Stresserscheinungen aber auch eine erhöhte Gesundheits- und Unfallgefährdung zur Folge.
- Die Privatisierung des ÖPNV führt zu einer Dezentralisierung und Fragmentierung der industriellen Beziehungen. Zwar gelingt es der Gewerkschaft die Mitgliederzahlen hoch zu halten. Ebenso kommt es auch nur zu wenigen Fällen, in denen das Management von Unternehmen des ÖPNV keine Kollektivvertragsverhandlungen mehr mit Gewerkschaften führen will („derecognition“).