

4.3. Zusammenfassung:

- Seit 1989 wurde der ÖPNV in Schweden auf lokaler Ebene über Ausschreibungsverfahren liberalisiert und weitgehend privatisiert. Unternehmen, die ein derartiges Verfahren gewinnen, erhalten für 5 Jahre eine Lizenz.
- In der Liberalisierung und Privatisierung des ÖPNV blieben zwar die kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen bezüglich Arbeitszeit und Entgelt intakt. Der Ausschreibungsprozess hat jedoch zu einer erheblichen Unsicherheit im Sektor geführt, da Beschäftigte nicht davon ausgehen können, dass ihr Unternehmen nach 5 Jahren noch existiert.
- Im ÖPNV in Schweden kam es zu einer massiven Reorganisation der Beschäftigung. So wurde Verwaltungs-, Wartungs- und Servicepersonal abgebaut. Außerdem verließen viele den Sektor aufgrund der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen. Dies gilt v.a. für Frauen und junge Arbeitskräfte. Dies hat nach Angaben von Kommunal zu einem erheblichen Personalmangel geführt.
- Im ÖPNV gibt es heute eine große Zahl von FahrerInnen, die gewissermaßen auf selbstständiger Tagelöhnerbasis für verschiedene Unternehmen arbeiten. Aufgrund des Arbeitskräftemangels scheint dies für viele eine durchaus dauerhafte Option zu sein.
- Nach Kommunal bewirkte die Restrukturierung des ÖPNV im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung eine massive Intensivierung der Arbeit, was sich etwa in der Reduktion der Pausen- und Wendezeiten ausdrückte. Diese wurden daher auch zum Gegenstand von Streiks. Außerdem entwickelten sich kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten, da Fahrer von den Unternehmen mit Vorliebe in den Stoßzeiten eingesetzt werden.
- Die Intensivierung der Arbeit führte zu einer Verschlechterung der gesundheitlichen Situation, zu Stresserscheinungen und zu einer wachsenden Unfallgefährdung. Dies hat auch mit dem Einsatz junger FahrerInnen zu tun, die mit wenig Erfahrung rasch nach Abschluss der Fahrerlizenz eigene Routen übernehmen.
- Die Gewerkschaft konnte alles in allem ihre Position im Sektor halten, auch wenn es Schwierigkeiten bei der Mitgliederwerbung unter MigrantInnen und selbstständigen Tagelöhnern gibt. Der Gewerkschaft ist es 2003 gelungen einen Kollektivvertrag durchzusetzen, der die Einstufung von Beschäftigten im Lohnschema nicht mehr an die Zugehörigkeit zum Unternehmen sondern an die Dauer der Tätigkeit im Sektor bindet.

Veränderungen der Arbeitsbedingungen im ÖPNV und Bahnsektor in Schweden

Einen interessanten Überblick über die Wahrnehmung der Veränderung der Beschäftigungsbedingungen durch ArbeitnehmerInnen in Schweden gibt die Studie von Eveline Ruiters und Remko Mast (2000) über 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 fragebogengestützten Umfrage unter 2.400 Beschäftigten in den genannten Staaten.

Grundsätzlich ist der hohe Anteil an kritischen Einschätzungen der Arbeitsbedingungen und ihrer Verschlechterung seit der Liberalisierung bemerkenswert. Dies steht, wie die AutorInnen zeigen, in deutlichem Gegensatz zu Angaben der öffentlichen Verwaltungen und des Management. Auffällig ist insbesondere, dass mehr als drei Viertel der ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich betonen, dass sich seit der Liberalisierung die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen verschlechtert haben.

Tabelle 4-1: Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr in Schweden nach Ruitter und Mast

Beschäftigungsbedingungen	Niedrigerer Lohn	38,00%
	Unterbrochene Schichten	56,90%
	Zunahme der irregulären Schichten	54,10%
	Weniger Pausen	55,10%
Arbeitsbedingungen	Unzufrieden mit gegenwärtigen Arbeitsbedingungen	49,30%
	Verschlechterung seit Beginn der Liberalisierung	75,40%
	Größere Arbeitsbelastung	85,00%
	Mehr physisch anstrengende Arbeit	60,20%
	Einige physische Klagen	49,60%
	Stress	58,10%
	Qualität des Equipment schlechter	78,70%
	Qualität der Sicherheitsvorkehrungen schlechter	49,20%
	Mehr gefährliche Situationen	51,10%
	Schlechtere Kommunikationsflüsse im Unternehmen	63,90%
	Weniger Kontakt mit Management	50,70%
	Unzufrieden mit Arbeitsbedingungen	52,20%
	Unzufrieden im Vergleich zur Zeit vor Liberalisierung	76,70%
Arbeitsinhalte	Jobinhalt weniger interessant	39,90%
	Einfluss auf alltägliche Arbeit geringer	41,30%
Ausbildung	Ausbildung und Qualifizierung niedriger	32,60%
	Verbesserungsmöglichkeiten der Qualifikation reduziert	46,00%
Beschäftigungssicherheit	Nehmen Reduktion der Beschäftigung wahr	57,50%
	Reduktion der Beschäftigungssicherheit	57,88%
	Zunahme der Zahl von Leih- bzw. ZeitarbeiterInnen	66,20%
Allgemeine Beschäftigungssituation	Mit allgemeiner Situation unzufrieden	31,80%
	Zufriedenheit geringer im Vergleich zur Situation davor	67,90%
	Mit Liberalisierung unzufrieden	56,30%

Quelle: Ruitter/Mast (2000).

So zeigt sich, dass mehr als 50% der Beschäftigten im öffentlichen Verkehr in Schweden auf Veränderungen der Arbeitszeiten (Zunahme irregulärer Schichten, unterbrochene Schichten) und der Pausenregelungen verweisen (siehe Tabelle 4-1). Mehr als 75% der Beschäftigten geben eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen seit dem Beginn der Liberalisierung. Dies gilt v.a. für die steigende Arbeitsbelastung, auf die 85% der Befragten verwiesen, aber auch für die Verschlechterung der Qualität des Equipment seit Beginn der Liberalisierung an. Mehr als 76% der befragten Beschäftigten im öffentlichen Verkehr in Schweden geben daher an, dass sie seit der Liberalisierung mit den Arbeitsbedingungen weniger zufrieden sind als zuvor. Mehr als 63% der Beschäftigten erwähnen auch eine Verschlechterung der Kommunikationsflüsse im Unternehmen.

Sehr hohe Werte ergaben auch die Fragen zur Beschäftigungssicherheit. So nahmen mehr als 57% der Beschäftigten eine Reduktion des Personalstandes sowie damit einhergehend der Beschäftigungssicherheit wahr. 66,2% wiederum verweisen auf die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen wie Leih- und Zeitarbeit. Angesichts dieser Werte ist es nicht verwunderlich, dass mehr als 67% der Beschäftigten mit der allgemeinen Arbeitssituation in den Unternehmen im Vergleich zur Situation vor der Liberalisierung unzufrieden sind (siehe Tabelle 4-1).