

lastung, Stress, Gesundheitsgefährdung durch Reduktion der Sicherheitsstandards, weniger Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs.

Die meist in den Betrieben umgesetzten, mit ‚Golden Handshakes‘ erleichterten freiwilligen Kündigungen sind solche oft nur dem Namen nach, für die Betriebe notwendige Qualifikationen gehen gerade durch den Verlust älterer Beschäftigter, die die Möglichkeit in Frühpension zu gehen nutzen, verloren.

Die unter den Bedingungen der Verstaatlichung dominierende Kultur lebenslanger Beschäftigung ist definitiv beendet. Obwohl die Altersstruktur im Elektrizitätssektor Strategien des sozialverträglichen Beschäftigungsabbau förderte, haben gerade gekündigte ArbeitnehmerInnen mit mittleren und hohen Qualifikationen Probleme anderswo eine Anstellung zu finden, da ihre Fähigkeiten nicht nachgefragt werden. Durch die Schaffung flacherer Organisationsstrukturen ist auch das mittlere Management besonders von den Restrukturierungen betroffen.

1.6. Zusammenfassung

- Der Elektrizitätssektor in Großbritannien wurde in eine Reihe von Aufgabenbereichen (Produktion, Netz, Übertragung etc.) geteilt und Anfang der 1990er Jahre privatisiert. Dies hatte einen massiven Abbau von Beschäftigung zur Folge. Zwischen 1990 und 2001 sank die Zahl der Beschäftigten von etwa 140.000 auf knapp 60.000, was einem Rückgang von fast 60% entspricht. Europaweit ist der Rückgang der Beschäftigung im Elektrizitätssektor in Großbritannien einer der markantesten. Durch die technische Umstellung der Kraftwerke auf Gasturbinen sind auch in anderen Sektoren (Bergbau) massive Beschäftigungsverluste zu verzeichnen.
- Die Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung des Elektrizitätssektors in Großbritannien kann nicht von den gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen der konservativen Regierungen der 1980er und -90er Jahre getrennt betrachtet werden. Die Schwächung der Gewerkschaften in den vormals öffentlichen Sektoren ist eines der Ziele, das mit den Privatisierungen verbunden war. Die Umstrukturierung des Elektrizitätssektors führte zu einer Dezentralisierung und Fragmentierung des vormals zentral organisierten Systems industrieller Beziehungen öffentlicher Versorgungsbetriebe. Zwar scheint es, als hätten die Gewerkschaften alles in allem ihre Position in den Betrieben behaupten können, trotzdem ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad beträchtlich zurückgegangen, nach unterschiedlichen Quellen um 23% bzw. sogar um rund 30% auf knapp 60%. In einigen Fällen kam es zu einer Aufkündigung der Kollektivvertragsverhandlungen durch das Management. Trotz oder wegen veränderter Managementstrategien in und nach der Privatisierung kann von einer Fortsetzung der eher konflikthaften industriellen Beziehungen ausgegangen werden. Erst in den letzten Jahren haben sich, nicht zuletzt aufgrund der Förderung der ‚Social Partnership‘-Ideologie durch die neue Labour-Regierung, neue Formen der Kooperation und Einbindung der Gewerkschaften in einigen Betrieben entwickelt. Aus einer eigenständigen Vertretung der Belegschaften werden sie in