

## **KURZFASSUNG**

### **Allgemeine Informationen zum Projekt**

In dieser Studie werden die Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen auf Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen analysiert. Ziel ist es gemeinsame Trends im Hinblick auf Veränderungen des Beschäftigungsvolumens und der Art der Beschäftigung, sowie Auswirkungen auf die Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und auf die Interessenvertretung zu identifizieren. Zur Bearbeitung dieser Fragestellungen wurden österreichische und internationale Fallstudien für ausgewählte Sektoren erarbeitet:

Eisenbahnen: Österreich, Deutschland, Schweden

Postdienste: Österreich, Deutschland, Schweden

Wasser: Österreich, Deutschland, Schweden

Elektrizität: Österreich, Großbritannien, Schweden

Öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV): Österreich, Großbritannien, Schweden

### **Österreich**

Die österreichischen Fallstudien beziehen sich sowohl auf statistisches Zahlenmaterial als auch auf Geschäftsberichte, Literatur und auf Interviews mit Betriebsräten und PersonalvertreterInnen in betroffenen Unternehmen. Aufgrund des Mangels an bestehenden Untersuchungen und der Beschränktheit des Projektumfanges besitzt der österreichische Teil der Studie einen stark explorativen Charakter.

### **Internationale Fallstudien**

Die internationalen Fallstudien beruhen auf einer umfassenden Auswertung der vorhandenen Literatur und auf der Analyse des vorfindbaren Datenmaterials. Die Fragestellungen dieses Projekts sind jedoch für viele Branchen und die meisten Länder noch wenig aufgearbeitet. Dadurch sind den Analysen des internationalen Teils, die sich aufgrund des Projektumfangs fast ausschließlich auf Sekundäranalysen beschränken mussten, Grenzen gesetzt. Meist mussten sehr verstreute, oftmals nur bedingt kompatible Materialien und Studien zusammengeführt und aufbereitet werden. Zusätzlich zur Literaturrecherche und Sekundäranalyse von Statistiken und Studien war es daher notwendig, ExpertInnen und Organisationen in den jeweiligen Ländern zu kontaktieren, um an zusätzliche Informationen, graue Literatur und Einschätzungen der Lage zu kommen.

## ***Gemeinsame Tendenzen der Auswirkungen von Liberalisierung und Privatisierung auf ArbeitnehmerInnen in öffentlichen Dienstleistungen***

Trotz der länder- und branchenspezifischen Unterschiede in der Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen sind eine Reihe von gemeinsamen Tendenzen feststellbar. Diese beziehen sich vor allem auf das Beschäftigungsvolumen, die Einkommen, die Arbeitszeit, die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse, sowie auf die Interessenvertretung der Beschäftigten.

### **Umfangreicher Personalabbau in allen Sektoren**

- Der Personalabbau beträgt in den meisten untersuchten Bereichen in den ersten 10 Jahren nach der Liberalisierung/Privatisierung bis zu 50%.
- Der Personalabbau kann auf sogenannte sozialverträgliche Weise durchgeführt werden. MitarbeiterInnen werden durch spezifische Maßnahmen wie Frühpensionierungen und über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehende Abfertigungen (*golden handshakes*) aufgefordert, das Unternehmen zu verlassen. Ob auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet wird, hängt von der Stärke der Gewerkschaften, den staatlichen Rahmenbedingungen und auch dem Druck der öffentlichen Meinung ab. Viele Beschäftigte sehen sich aufgrund der Veränderungen gezwungen, das Unternehmen freiwillig zu verlassen.
- Personalabbau kann auch über betriebsbedingte Kündigungen erfolgen. Dies scheint aber, mit Ausnahme Großbritanniens, selten zu sein. Die Androhung betriebsbedingter Kündigungen wird aber immer wieder eingesetzt, um von den Gewerkschaften und den ArbeitnehmerInnen Zugeständnisse zu erreichen. In Österreich wurden bisher nur bei der Post betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen
- In vielen Bereichen werden auch die Ausbildungsstellen für Lehrlinge massiv gekürzt (BRD: Deutsche Bahn und Deutsche Post; Ö: Verbundgesellschaft, ÖBB)
- Die Auslagerung von Unternehmensteilen stellt eine weitere Form des Personalabbaus dar (BRD: Bahn; GB: Elektrizitätssektor; Ö: Verbundgesellschaft, STEWEAG-STEAG, ÖBB).
- In Ländern mit starker sozialpartnerschaftlicher Tradition werden sogenannte überzählige Arbeitskräfte in betriebseigenen Arbeitsvermittlungs- und Ausbildungsinstitutionen „zwischengeparkt“. (BRD: Deutsche Bahn; Schweden: Elektrizität, Bahn) Diese dienen zur Reorganisation des internen Arbeitsmarktes. In Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen werden Arbeitskräfte auch für den externen Arbeitsmarkt geschult.
- Die entstehenden Arbeitsplätze bei neuen Anbietern machen den Personalabbau beim ehemaligen Monopolisten in der Regel nicht wett. Darüber hinaus sind die Dauerhaftigkeit und Qualität der Beschäftigungsverhältnisse bei den neuen Anbietern zweifelhaft.

## **Reduktion der Arbeitskosten durch Reduktion des Einkommens und Veränderungen in den Entgeltstrukturen**

- Die Reduktion der Arbeitskosten ist ein zentrales Ziel im Liberalisierungs-/Privatisierungsprozess.
- Kürzungen des Grundlohnes sind selten, kommen jedoch vor (z.B. Wiener Stadtwerke, Busunternehmen in Großbritannien). In eine ähnliche Richtung gehen Änderungskündigungen, Änderungen der Lohnskalen (Seniorität) und Lohnkategorien.
- Es kommt zur Kürzung von Zulagen und Prämien, innerbetrieblichen Sozialleistungen (Krankengeld) und Betriebspensionen (GB: Elektrizität, Bussektor; Ö: Verbundgesellschaft, INNBUS)
- Arbeitszeit und Entgelt werden durch verlängerte Durchrechnungszeiträume und Einführung von Arbeitszeitkonten entkoppelt. Dadurch können Überstundenzuschläge und Zuschläge für Wochenendarbeit und Arbeit zu unsozialen Zeiten wegfallen. (BRD: Deutsche Bahn, Schweden: Bahn)
- Es kommt zur Einführung leistungsbezogener Lohnbestandteile und zu Individualisierung der Entgeltformen. In manchen (arbeitsintensiven) Bereichen kommt es zu Entlohnungsformen wie Stücklohn (Briefzustellung) oder von der Kundenfrequenz abhängige „Entgelte“. (GB: Elektrizität, Busunternehmen, BRD: Postsektor; Ö: Verbund, STEWEAG-STEG; private Post- und Kurierdienste; in Planung: Gasversorgung und Post AG)
- Neue MitarbeiterInnen erhalten in vielen Sektoren schlechtere Kollektivverträge (BRD: Deutsche Bahn, Deutsche Post; Ö: Wiener Stadtwerke).
- Neue Anbieter unterliegen oftmals keinem oder einem schlechteren Kollektivvertrag. Internationale Konzerne, die auf deregulierten Märkten öffentlicher Dienstleistungen auftreten, entlohnen oft nur nach Haustarif.(BRD: Postsektor, Wasserwirtschaft/Haustarif etwa bei Vivendi; Ö: Privatbahnen).
- In einigen Sektoren kommt es zu Lohndumping (etwa bei neuen Anbietern, bei Post und Bahn) (BRD: v.a. Postsektor, Bahnverkehr; Ö: Werbemittel- und Zeitungszustellung).

## **Auswirkungen auf die Arbeitszeit: Flexibilisierung, Verdichtung und Verlängerung**

- Flexibilisierungen der Arbeitszeit sollen Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität steigern.
- Flexibilisierungen der Arbeitszeit erfolgen z.B. über Teilzeitarbeit, die Verlängerung von Durchrechnungszeiträumen und die Einführung von Arbeitszeitkonten.
- Für verschiedene Beschäftigtengruppen werden verschiedene Arbeitszeitregelungen eingeführt (Ö: Wiener Stadtwerke)
- Pausen- und Ruhezeiten werden verkürzt, sogenannte produktive Zeiten, für die der Kunde unmittelbar zahlt, werden erhöht.: (Ö: INNBUS, Post AG; GB: Busunternehmen, BRD: Deutsche Bahn))

- Mehr- und Überstunden nehmen zu (um den Personalabbau aber auch die Einkommenseinbußen auszugleichen). (GB: Busunternehmen; Ö: ÖBB)
- Betriebsspezifische/kollektivvertragliche Regelungen für zusätzliche arbeitsfreie Zeit werden reduziert. (Schweden: Nahverkehr)
- Betriebs- bzw. sektorspezifische Pensionsregelungen werden sukzessive abgebaut. (Schweden: Bahn; GB: Elektrizität)
- Betriebszeiten werden verlängert (zur Verbesserung des Dienstleistungsangebotes). (Ö: Post AG)
- Flexibilisierungen der Arbeitszeit zielen oft auf eine Verlängerung des täglichen Arbeitseinsatzes durch Ausdehnung des (Maximal-)Arbeitstages ab. Es kann aber auch zu betriebsbedingten, kapazitätsorientierten Verkürzungen (mit dem Ziel der Minimierung von Zeiten, für welche die Kundschaft nicht zahlt) der täglichen Arbeitszeit kommen .
- Die Personaleinsatzplanung erfolgt zunehmend computergestützt, um Optimierungspotenziale auszuschöpfen.

### **Flexibilisierung und Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse**

- Einheitliche Arbeits- und Vertragsverhältnisse werden in Frage gestellt. Kollektivverträge werden dezentralisiert und fragmentiert und in manchen Fällen (Großbritannien) durch leistungsbezogene, individualisierte Arbeitsverträge ersetzt.
- Es werden vermehrt prekäre und atypische Arbeitsformen genutzt (Schweden: öffentlicher Personennahverkehr; BRD: Postsektor; Ö: Post AG, private Post- und Kurierdienste, STEWEAG-STEG).
- Durch Ausgliederungen werden Betriebe außerhalb kollektivvertraglicher Regelungen geschaffen. (BRD: Subunternehmen Deutsche Post)
- Die Spaltung der Beschäftigten in verschiedene Gruppen wird durch Regelungen zur Besitzstandswahrung für BeamtInnen verstärkt. Angestellte/ArbeiterInnen und insbesondere neueingestellte MitarbeiterInnen werden durch neue Kollektivverträge schlechter gestellt.

### **Veränderungen der Arbeitsbedingungen**

- Arbeitsintensität und Arbeitsanforderungen werden erheblich gesteigert.
- Rationalisierung und Technisierung (Briefsortierung Post) führen zu einer wachsenden Monotonie der Arbeit.
- Traditionelle Berufsbilder und innerbetriebliche Arbeitsteilungen werden etwa durch die wachsende Bedeutung der Kundenorientierung und des Dienstleistungsgedankens sowie betriebswirtschaftlicher, managerieller und marketingorientierter Tätigkeiten massiv verändert. Dies kann die Beschäftigungschancen bestimmter Gruppen (etwa Frauen in kundenorientierten Bereichen) erhöhen (BRD: Deutsche Bahn; GB: Elektrizität). In einigen Bereichen kommt es zur Dequalifizierung von Tätigkeiten (GB: Bussektor; Elektrizität).

- Stress, Unfallgefährdung und oft auch krankheitsbedingte Abwesenheit nehmen in einigen Sektoren (v.a. Öffentlicher Personenverkehr) zu.
- Stresserscheinungen ergeben sich oft aus dem Zwang zur innerbetrieblichen Mobilität durch Konzentration und Verlagerung von Standorten und andere organisatorische Veränderungen.
- Auch Unsicherheitserfahrungen durch Arbeitsplatzangst und unklare Verantwortlichkeiten im Zuge von Liberalisierungen/Privatisierungen sind häufig.

### **Auswirkungen auf die Personalpolitik**

- In vielen öffentlichen Dienstleistungsunternehmen werden im Zuge der Liberalisierung/Privatisierung Human Resource Management-Praktiken eingeführt.
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden verschlechtert, Qualifizierungsmöglichkeiten auf Kernpersonal beschränkt.
- Maßnahmen zur Frauenförderung scheinen nur unzureichend umgesetzt zu werden (BRD: Deutsche Bahn).

### **Verschlechterung der Bedingungen kollektiver Interessenvertretung**

- In den untersuchten Ländern und Sektoren sahen sich die Gewerkschaften nach einer längeren Phase von politischen und betrieblichen Konflikten dazu genötigt, Liberalisierungen und Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen zur Kenntnis zu nehmen und mit den Unternehmensleitungen zu kooperieren, um den Umwandlungsprozess mitgestalten zu können..
- Die Gewerkschaften machen Zugeständnisse, um den Übergang sozialverträglich zu gestalten.
- Die industriellen Beziehungen und Kollektivvertragssysteme werden fragmentiert und dezentralisiert. (GB: Elektrizitätssektor, Busunternehmen; Ö: Linz AG)
- Die Unternehmen versuchen Kollektivvertragsverhandlungen oder gültige Kollektivverträge aufzukündigen oder gar gewerkschaftliche Interessenvertretungen (so etwa in Großbritannien-Elektrizitätssektor) nicht mehr anzuerkennen.
- Die kollektive Repräsentation der Beschäftigten wird reduziert (weniger Betriebs- und Personalräte können gewählt werden).
- Die großen Gewerkschaften betonen ihre Erfolge in der Abwendung von Kündigungen und der Erhaltung von Kollektivverträgen, wachsende Konflikte innerhalb und zwischen Gewerkschaften sind feststellbar. Unternehmensführungen versuchen Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen.
- Gewerkschaften müssen sich strategisch neu orientieren und von Betriebs- zu Sektorgewerkschaften werden. Es ist eine Verlagerung gewerkschaftlicher Orientierungen festzustellen. Die Verfolgung allgemein politischer und gesellschaftlicher Ziele in der Versorgung der Bevölkerung mit bestimmten Dienstleistungen tritt zugunsten einer Konzentration auf die Interessen ihrer Mitglieder zurück.

- Um sich auf neue Anbieter auszudehnen, müssen Gewerkschaften adäquate Formen der Mitgliederwerbung und Betreuung, aber auch der Schulung von AktivistInnen entwickeln.

## ***Fallstudie Österreich***

### *Beschäftigungsentwicklung*

Die bestehende Datenlage weist eindeutig darauf hin, dass seit 1996 durch die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in Österreich Beschäftigung deutlich abgebaut wurde. Insgesamt zeigen sowohl die Zahlen aus der Leistungs- und Strukturhebung der Statistik Austria als auch des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger für die von uns untersuchten Sektoren zw. 1997 und 2001 bzw. 2000 und 2003 einen Beschäftigungsrückgang von fünf Prozent, während im selben Zeitraum die Gesamtbeschäftigung stagnierte.

Am stärksten betroffen von den von uns untersuchten Bereichen sind die Post- und Kurierdienste (-14 Prozent zw. 1998 und 2001), die Elektrizitätsversorgung (-13 Prozent zw. 1997 und 2001) und die Eisenbahnen (ÖBB: -20 Prozent von 1997-2002). Einen deutlichen Beschäftigungsabbau gibt es teilweise auch bei der Gasversorgung, während die Bereiche Wasserversorgung und ÖPNV bisher noch vergleichsweise verschont blieben. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass in diesen Bereichen die Liberalisierung noch weniger weit fortgeschritten ist (wie das Beispiel der Innsbrucker Verkehrsbetriebe zeigt, sind aber vor allem im ÖPNV drastische Veränderungen zu befürchten).

Der Beschäftigungsabbau erfolgte bis vor kurzem „sozialverträglich“ – d.h. ohne betriebsbedingte Kündigungen und war vielfach mit der Auslagerung von bestimmten Geschäftsbereichen verbunden (bspw. Reinigungsdienste). Auf der anderen Seite wurde der Beschäftigungsabbau teilweise durch eine verstärkte Inanspruchnahme von LeiharbeiterInnen kompensiert. In manchen Bereichen kam es auch zu einer Zunahme von Teilzeitarbeit (in beiden Fälle siehe bspw. Post).

### *Einkommen und Löhne*

Hinsichtlich der Einkommen gibt es für die von uns untersuchten Bereiche keine statistischen Daten. Aus den Fallstudien erscheint aber gesichert, dass es zumindest partiell zu Einkommensverlusten für die Beschäftigten gekommen ist. Solche Einkommensverluste ergeben sich bspw., wenn neu eintretende MitarbeiterInnen schlechter bezahlt werden als „Altbedienstete“ (- 13 Prozent im Falle der Wiener Stadtwerke), oder wenn zusätzliche, im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zugesicherte Sozialleistungen wegfallen (-8 Prozent im Falle der Verbundgesellschaft). Dazu kommen Einkommensverluste durch Auslagerungen, wenn bspw. Reinigungspersonal, das früher bei den ÖBB beschäftigt war, jetzt nach dem Lohnschema der privaten Reinigungsdienste

bezahlt wird. In einer Reihe von Fällen werden Einkommen auch bis zu einem gewissen Grad leistungsabhängig gestaltet (bspw. im Stromgeschäft). In den von uns untersuchten Fallstudien hat der leistungsabhängige Anteil in manchen Fällen bis zu 25 Prozent des Entgeldes ausgemacht.

### *Arbeitsbedingungen*

Der Beschäftigungsabbau bewirkt in vielen Fällen eine steigende Arbeitsintensität und wachsenden Stress und in manchen Bereichen auch eine deutliche Zunahme von Überstunden pro MitarbeiterIn (bspw. bei den ÖBB). Anzufügen wäre hier auch noch die wachsende Unsicherheit und Konkurrenz zwischen den Beschäftigten, weil speziell in der Umstrukturierungsphase in vielen Fällen nicht klar ist, wer seinen Job wie lange behalten wird. Hinzu kommt eine zunehmende Frustration aufgrund des ständig steigenden Druckes durch die teilweise unrealistischen Vorgaben des jeweiligen Regulators bzw. von UnternehmensberaterInnen, welche die Beschäftigten mit internationalen *benchmarks* konfrontieren, deren Richtigkeit oft nicht nachgeprüft werden kann. Darüber hinaus haben die Beschäftigten vielfach das Gefühl, sich in einer permanenten Umstrukturierungsphase befinden, in der das was heute noch gilt, morgen schon keine Gültigkeit mehr besitzt.

### *(Gewerkschaftliche) Interessenvertretung*

Weitreichende Auswirkungen hat die Liberalisierung und die damit verbundene Auslagerung und Überführung von öffentlichen Dienstleistungen in eigenständige, privatrechtliche Unternehmen auch für die industriellen Beziehungen. Nicht nur, dass anstatt des gewohnten Bundespersonalvertretungsgesetzes plötzlich das Arbeitsverfassungsgesetz gilt, in Einzelfällen wurden auch Personalvertretungs- und Mitbestimmungsrechte eingeengt (Bsp. Post). Im Zusammenhang mit Ausgliederungen und Zusammenlegungen ist es darüber hinaus auch schon vorgekommen, dass die Beschäftigten einer neu gegründeten Holding von bis zu vier verschiedenen Gewerkschaften vertreten werden (z.B. in der Linz AG).

## ***Fallstudien Deutschland***

### *Post*

- Bei der Deutschen Post wurden seit Anfang der 90er Jahre 42% des Personals abgebaut (-150.000 – 160.000). Seit 1998 ist die Beschäftigung im Konzern aufgrund einer global orientierten Expansionsstrategie wieder ansteigend. Die Zahl der BeamtInnen ist von etwa 50% Anfang der 90er Jahre auf etwa 33% im Jahr 2002 reduziert worden. Der Personalabbau erfolgte ohne betriebsbedingte Kündigungen.
- Bei den privaten Postlizenznehmern sind etwa 19.500 Arbeitsplätze entstanden. Bei mehr als 50% handelt es sich um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

- Die Produktivität soll durch Intensivierung und verstärkte Rationalisierung der Produktionsabläufe erhöht werden (Sortierzentren). Im Bereich der Subunternehmen gibt es Anzeichen der Entstehung eines Niedriglohnssektors, manche Arbeitsaufgaben (Zustellung von Paketen u.ä.) werden nach Stücklohn bezahlt. Die Beschäftigungsbedingungen bei den privaten Lizenznehmern sind sehr schlecht, Lohndumping und hohe Fluktuation charakterisieren viele Beschäftigungsverhältnisse.
- Durch ein Jahresarbeitszeitmodell (Einführung eines Arbeitszeitkontos, Abgeltung von Überstunden durch Freizeit) wird die Arbeitszeit flexibilisiert.
- Qualifikationsanforderungen und Ausbildungsmöglichkeiten werden reduziert.
- Die Gewerkschaft erreicht Abkommen zur Besitzstandswahrung und Verhinderung betriebsbedingter Kündigungen, akzeptiert bei Neueinstellungen aber eine Entgeltreduktion von an die 20%.

### *Wasser*

- Die bisherigen Liberalisierungs- und Privatisierungsschritte in der Wasserwirtschaft sind von einem kontinuierlichen Personalabbau (-25%) begleitet.
- Kundenorientierung ist von wachsender Bedeutung.
- Es gibt noch wenig Versuche den Arbeitskräfteeinsatz zu flexibilisieren, der Personalabbau führt zur Intensivierung der Arbeit.
- Die Gewerkschaftsorientierung der Belegschaften ist traditionell. Dementsprechend hoch sind die Mitgliedszahlen. Die Beschäftigten werden nach Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes entlohnt, in den privaten Unternehmen gibt es Haustarife, die aber 5-10% unter den öffentlichen Tarifverträgen liegen. Bei den Betriebsvereinbarungen gibt es bereits Versuche übertarifliche Regelungen abzubauen. Dies betrifft meist eher jüngere, neu eingestellte ArbeitnehmerInnen. In der Wasserwirtschaft versucht neben Ver.di eine andere Gewerkschaft (Gewerkschaft Bergbau Chemie) Fuß zu fassen. Sie bietet den Unternehmen niedrigere Tarifverträge an, was zu Konflikten zwischen den Organisationen der ArbeitnehmerInnen führt.

### *Bahn*

- Zwei Prozesse sind im Bahnsektor in Deutschland prägend: Zusammenführung der ostdeutschen DR (Deutsche Reichsbahn) und DB (Deutsche Bahn) und die marktorientierte Umstrukturierung des Bahnsektors in Deutschland. (Vorbereitung auf den Börsengang).
- Beide Prozesse bedingten eine massive Reduktion des Personalstandes bei der DB AG von über 52% seit 1991 auf 214.371 Personen Ende 2001. Der überwiegende Teil des Personalabbaus erfolgte – v.a. in der ersten Hälfte der 90er Jahre – im Osten, vorwiegend durch sogenannte natürliche Fluktuation und sozialverträgliche Maßnahmen.



- Für BerufsbeamtInnen konnte die Gewerkschaft eine verfassungsrechtlich geregelte Besitzstandswahrung erreichen. Ihr Anteil wurde von fast 50% Mitte der 90er Jahre auf etwa ein Drittel reduziert.
- Männer waren vom Personalabbau stärker betroffen, da es zu einer verstärkten Dienstleistungsorientierung kommt, für die Frauen als geeigneter angesehen werden.
- Um mit dem ‚institutionalisierten Personalüberhang‘ umgehen zu können, wurden das Dienstleistungszentrum Arbeit, später DB Vermittlung, Job Service und DB Zeitarbeit gegründet. Diese Tochterunternehmen organisieren den konzerneigenen, internen Arbeitsmarkt und fungieren als gewerbliche Arbeitsvermittlung und Leiharbeitsfirma, die ihre Dienste auch auf dem externen Arbeitsmarkt anbieten. Zur beruflichen Neuorientierung werden Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen angeboten.
- Ein Jahresarbeitszeitmodell wurde eingeführt (Durchrechnungszeitraum ein Jahr, Mehrarbeit als Freizeit abgegolten).
- Die Beschäftigten sprechen von einer massiven Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (Stress, höhere Arbeitsintensität, erzwungene Mobilität und Unsicherheit). Viele verlassen das Unternehmen ‚freiwillig‘.
- Die Gewerkschaft der Eisenbahner (GdED, seit 2000 Transnet) hat sich 1992 zur Kooperation entschieden. Sie betont, dass durch die Privatisierung der Bahn kein Beschäftigter seinen Arbeitsplatz verloren habe (Besitzstandswahrung für BeamtInnen, neue Kollektivverträge). Die Kooperationsbereitschaft führt zu Konflikten innerhalb der Gewerkschaft wie auch mit anderen Gewerkschaften – etwa der Gewerkschaft der Lokführer (GdL). Die tarifvertragliche Situation ist durch Lohndumping, Verschlechterung der Arbeitsverträge, extrem flexibilisierten Arbeitszeiten etc. bedroht.

## ***Fallstudien Großbritannien***

### *Elektrizität*

- Der Elektrizitätssektor in Großbritannien wurde in verschiedene Bereiche (Produktion, Netz, Übertragung etc.) geteilt und Anfang der 90er Jahre privatisiert. Dies hatte einen massiven Abbau von Beschäftigung zur Folge (-60% bis 2001).
- Die Liberalisierung und Privatisierung des Elektrizitätssektors hatte einen gewerkschaftsfeindlichen Hintergrund und führte zur Dezentralisierung und Fragmentierung der industriellen Beziehungen öffentlicher Versorgungsbetriebe. Die Gewerkschaften konnten alles in allem ihre Position in den Betrieben behaupten, der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist aber um fast 30% auf knapp 60% zurückgegangen. Erst aufgrund der Förderung der ‚Social Partnership‘-Ideologie durch die neue Labour-Regierung wurden neue Formen der Kooperation mit den Gewerkschaften in einigen Betrieben entwickelt.
- Individualisierung der Arbeitsverträge gewinnt an Bedeutung (Vereinfachungen der Entgeltsysteme, die Einführung leistungsbezogener Lohnbestandteile) und korrespondieren mit der Flexibilisierung der Arbeitsabläufe und Arbeitszeitregelungen.

- Traditionelle Arbeitsplatzbeschreibungen, Berufsprofile und berufliche Identitäten werden aufgebrochen, Tätigkeiten werden dequalifiziert. Arbeitsanforderungen werden intensiviert, was zu Stresserscheinungen und Unsicherheit führt. Der fortgesetzte Personalabbau führt zu einem Verlust an Qualifikationen, der die Qualität der Dienstleistungserbringung bedroht.

### *Öffentlicher Personennahverkehr*

- Die Liberalisierung und Privatisierung des ÖPNV in Großbritannien beschleunigte den in den 70er Jahren einsetzenden Personalabbau in diesem Sektor. Am stärksten betroffen sind TechnikerInnen und Verwaltungspersonal.
- Aufgrund der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Entlohnung im ÖPNV verlassen viele den Sektor ‚freiwillig‘.
- Das Lohnniveau im ÖPNV wird um durchschnittlich 20% reduziert. Entgeltsysteme werden verändert, diverse Zulagen und Sonderzahlungen (für Überstunden, Wochenendarbeit und sozial ungünstige Arbeitszeiten, Kranken- und Urlaubsgelder und die bezahlte Essenspause) werden abgeschafft. In manchen Unternehmen erhalten FahrerInnen einen Prozentsatz der täglichen Einnahmen ihres Busses. Die Einführung neuer Fahrzeugtypen, die niedrigerwertige Fahrlizenzen erfordern, wird zur Lohnreduktion genutzt.
- Es kommt zu einer erheblichen Steigerung der Produktivität, was jedoch von den herangezogenen Berechnungsformen abhängt. So ist die Zahl der Passagiere je gefahrenem Kilometer in den Ballungszentren stark zurückgegangen, weniger Passagiere fahren längere Strecken. Der allgemeine Niedergang des Bussektors (Reduktion der Fahrgastzahlen) konnte jedoch nicht gestoppt werden.
- Arbeitszeiten im Bussektor werden flexibilisiert. Die Nettofahrzeit der FahrerInnen wird durch Kürzung der Pausen, Steh- und Wendezeiten auf 80% erhöht. Die tägliche Mindestarbeitszeit (7h49min) wird durch eine Mindestwochenarbeitszeit (39h) ersetzt. GewerkschafterInnen kritisieren Arbeitstage von bis zu 16h und inadäquate Pausenregelungen (erste Pause nach 5h30min Fahrzeit) und fordern die Umsetzung der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie.
- Die Arbeitsintensität wird massiv erhöht (Erhöhung der Fahrgeschwindigkeit). Dies führt zur Zunahme von Stress, Gesundheits- und Unfallgefährdung.
- Die industriellen Beziehungen werden dezentralisiert und fragmentiert.

### *Fallstudien Schweden*

#### *Allgemeine Einschätzung*

Die Erstellung der Fallstudien erwies sich als sehr schwierig, da die Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen auf die Beschäftigten in Schweden noch kaum untersucht sind, wie von unseren Kontaktpersonen und den angesprochenen Gewerkschaften immer wieder betont wurde.

### *Elektrizitätssektor*

- Die Liberalisierung des schwedischen Strommarktes führte zu einem massiven Personalabbau (minus ein Drittel bis Ende der 90er Jahre).
- Die schwedische Gewerkschaft SEKO Energi akzeptiert den Personalabbau was zu Konflikten mit anderen Gewerkschaften führt.
- Der Personalabbau erfolgt v.a. in den Kernbereichen (technische Angestellte, Instandhaltung, mittleres Management, Verwaltung). Im Bereich Marketing, Kundendienst und Verkauf entstehen neue Beschäftigungsprofile. Außerdem werden Aufgaben ausgelagert.
- Der Arbeitskräfteabbau erfolgt sozialverträglich, Unternehmen wie *Vattenfall* oder *Sydkraft* gründen betriebseigene Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsinstitutionen.
- Es kommt zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Energiesektor.
- Die Gewerkschaften müssen sich reorganisieren und den veränderten Bedingungen angepasste Verträge aushandeln. Aus ehemaligen Betriebsgewerkschaften müssen Branchengewerkschaften werden.

### *Bahn*

- Durch die Liberalisierung, Regionalisierung und Privatisierung des Bahnsektors (über Ausschreibung einiger Verkehre und Linien) muss die staatliche Bahn SJ zwischen 1994 und 2000 über 50% des Personals abbauen. SJ gründete dafür eine unternehmenseigene Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsinstitution.
- Die Gewinner von Ausschreibungen übernehmen in der Regel das Personal von SJ, sie sind dazu aber nicht verpflichtet. Dies führt zu Konflikten mit der Gewerkschaft.
- Arbeitsbedingungen werden verschlechtert (Pensionsbedingungen, Beschäftigungssicherheit, Einfluss auf Produktionsabläufe und das Arbeitsumfeld). Insbesondere in den privaten Unternehmen werden neue Beschäftigte zu schlechteren Bedingungen eingestellt.
- SJ AB hat ein flexibles Arbeitszeitmodell mit Arbeitszeitkonten und 12 Monaten Durchrechnungszeitraum eingeführt.
- Nach langen Konflikten haben sich die schwedischen Gewerkschaften entschieden zu kooperieren. Die Gewerkschaften müssen von Betriebs- zu Sektorgewerkschaften werden.

### *Öffentlicher Personennahverkehr*

- Seit 1989 wurde der ÖPNV in Schweden auf lokaler Ebene über Ausschreibungsverfahren liberalisiert und weitgehend privatisiert.
- Kollektivvertragliche Rahmenbedingungen bezüglich Arbeitszeit und Entgelt blieben 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.

- Personalabbau betraf Verwaltungs-, Wartungs- und Servicepersonal. Viele verließen den Sektor aufgrund der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen (v.a. Frauen und junge Arbeitskräfte). Dies hat zu Personalmangel geführt.
- Aufgrund des Arbeitskräftemangels gibt es heute viele FahrerInnen, die gewissermaßen auf selbstständiger Tagelöhnerbasis für verschiedene Unternehmen arbeiten.
- Die Arbeit wurde intensiviert, was sich in der Reduktion der Pausen- und Wendezeiten ausdrückt. Diese wurden daher auch zum Gegenstand von Streiks. Außerdem entwickelten sich kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten, da Unternehmen Fahrer eher in den Stoßzeiten einsetzen wollen.
- Die gesundheitliche Situation verschlechterte sich, Stresserscheinungen und Unfallgefährdung nahmen zu.
- Die Gewerkschaft konnte ihre Position im Sektor bewahren, auch wenn es Schwierigkeiten bei der Mitgliederwerbung unter MigrantInnen und selbstständigen Tagelöhnern gibt. 2003 ist es gelungen, einen Kollektivvertrag durchzusetzen, der die Eingliederung von Beschäftigten in Lohnstufen nicht mehr an die Zugehörigkeit zum Unternehmen sondern an die Dauer der Tätigkeit im Sektor bindet.

#### *Postdienste*

- Liberalisierung und Privatisierung haben zu einem massiven Personalabbau beim ehemaligen staatlichen Monopolisten geführt (minus 22-30% je nach Quelle). Posten AB hat eine betriebseigene Arbeitsvermittlungs- und Weiterbildungsinstitution ins Leben gerufen.
- Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert (höhere Arbeitsintensität, geringere Einflussmöglichkeiten auf organisatorische Abläufe und verstärkte Kontrolle durch die Zentrale, Zunahme von Stresserscheinungen aufgrund der unsicheren Arbeitsplatzsituation).
- Die Gewerkschaft versucht die Arbeitsbedingungen (wieder) zu verbessern und die kollektivvertraglichen Absicherungen zu erhalten.