

FALLSTUDIEN ÖSTERREICH

1. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Generell ist die Datenlage im Hinblick auf die Fragestellung des Projektes nicht zufriedenstellend. Im folgenden präsentieren wir die verfügbaren Daten aus der Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria und vom Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungen. Im ersten Fall können wir die Jahre 1997 bis 2001 und im zweiten Fall 2000 bis 2003 abdecken. Im Falle der Leistungs- und Strukturerhebung bestehen die Nachteile darin, dass die Daten erstens nur bis zum Jahr 2001 reichen (weil im Jahr 1998 offenbar die in ein Privatunternehmen überführte Post in den Sektor private Post- und Kurierdienste aufgenommen wurde, sind Zahlen teilweise sogar nur zwischen 1998 und 2001 vergleichbar). Zweitens werden für den Sektor Eisenbahnen keine Daten ausgewiesen, weil in diesem Bereich ein Unternehmen (die ÖBB) derart dominant ist, dass die Veröffentlichung von Daten die gesetzlichen Geheimhaltungsbestimmungen verletzen würden. Drittens ist im Sektor Wasserversorgung aufgrund der geringen Beschäftigungszahl von rund 2000 Beschäftigten in den Erhebungsjahren 1998 und 1999 ein erheblicher Stichprobenfehler möglich.⁹ Beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger werden Daten für vierstellige NACE-Codes erst seit dem Jahr 2000 ausgewiesen (auf monatlicher Basis) und sie exkludieren selbstständig Beschäftigte sowie pragmatisierte Bedienstete (die laut unseren Interviews besonders vom Beschäftigungsabbau der letzten Jahre betroffen sind). Dafür enthalten die Hauptverbands-Daten präsenz- und zivildienstleistende Personen und vor allem BezieherInnen von Karenz- bzw. Kindergeld, die das Bild unter Umständen etwas verzerren können.¹⁰

Trotzdem lassen sich auf Basis der beiden Datensätze folgende Tendenzen identifizieren:

- Sowohl die Leistungs- und Strukturerhebung (1998 – 2001 exklusive Eisenbahnen) als auch die Beschäftigungsdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (2000 – 2003) weisen für die Gesamtheit der von uns in Betracht gezogenen Sektoren (4010 – Elektrizitätsversorgung; 4020 – Gasversorgung; 4100 – Wasserversorgung; 6010 – Eisenbahnen; 6021 – Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande; 6411 – Postdienste; und 6412 private Kurierdienste) einen Beschäftigungsrückgang von rund fünf Prozent aus, während die Zahl der Beschäftigten in allen Wirtschaftssektoren (im Falle der Leistungs- und Strukturerhebung ÖNACE-Abschnitte C – K) im Vergleichszeitraum um zwei bzw.

⁹ Der relative Stichprobenfehler mit bei 95% statistischer Sicherheit (Beschäftigte insgesamt) für den Sektor Wasserversorgung (4100) verhält sich wie folgt: 1997: 2,5%; 1998: 17,3%; 1999: 7,2%; 2000: 3,3%; 2001: 2,6%. Für den Sektor Gasversorgung (4020): 1997: 2,3%; 1998: 2,7%; 1999: 2%; 2000: 2,4%; 2001: 2,6% (Auskunft Statistik Austria).

¹⁰ BezieherInnen von Karenz- und Kindergeld machen rund 100.000 Personen aus.

drei Prozent gestiegen ist.¹¹ Das stellt ein deutliches Kennzeichen dafür dar, dass in den von uns betrachteten Sektoren in den letzten Jahren überdurchschnittlich Beschäftigung abgebaut wurde.

- Der Beschäftigungsabbau in den einzelnen Sektoren fiel zum Teil sehr unterschiedlich aus: Besonders stark betroffen sind die privaten Post- und Kurierdienste, wo laut der Leistungs- und Strukturhebung zwischen 1998 und 2001 die Beschäftigung um 14 Prozent zurückgegangen ist (3,5% p.a.). Laut den Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger fiel der Beschäftigungsabbau in diesem Bereich deutlich geringer aus (knapp 2% p.a.), aber das ist wohl darauf zurückzuführen, dass in den vierstelligen NACE-Codes des Hauptverbandes die pragmatisierten Bediensteten nicht enthalten sind. Daten zu pragmatisierten Bediensteten gibt es vom Hauptverband nur für übergeordnete (dreistellige) NACE-Codes. Für den Sektor Nachrichtenübermittlung, zu dem neben der Post auch die Telekom gehört, zeigen die entsprechenden Daten zwischen März 2000 und März 2003 eine Reduktion der Zahl der pragmatisierten Bediensteten um rund 30 Prozent. Dasselbe gilt für den Sektor Eisenbahnen, für den es keine Daten aus der Leistungs- und Strukturhebung gibt. Stark betroffen ist auch die Elektrizitätsversorgung, wo laut beiden Datensätzen der jährliche Beschäftigungsabbau 2,6 bzw. 2,8 Prozent ausmacht (Leistungs- und Strukturhebung 1997 – 2001: - 13%; Hauptverband 2000 – 2003: - 11%). Diese Einschätzung wird auch durch die von uns erhobenen Unternehmensdaten und die Informationen aus den Interviews bestätigt.
- Unterschiedliche Bilder ergeben sich aufgrund der beiden Datensätze für die Entwicklung der Beschäftigung in den Bereichen Gas- und Wasserversorgung: Während laut Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger die Zahl der Angestellten und ArbeiterInnen im Bereich der Gasversorgung zwischen 2000 und 2003 um 13 Prozent oder 3,3 p.a. zurückgegangen ist, kam es laut Leistungs- und Strukturhebung zwischen 1997 und 2001 zu einem Zuwachs von unselbstständiger Beschäftigung von 6% oder 1,2% p.a. Die größere Präzision der Hauptverbands-Daten sowie die von uns erhobenen Unternehmensdaten und die Informationen aus den Interviews deuten eher auf einen Beschäftigungsabbau hin. Im Falle der Wasserversorgung ist es umgekehrt: Hier weisen die Daten des Hauptverbandes ein Beschäftigungszuwachs von 1,2% p.a. aus, während laut Leistungs- und Strukturhebung die Beschäftigung im selben Sektor um rund 1% p.a. abgenommen hat. Eine Beschäftigungszunahme von 3% bzw. 3,4% p.a. weisen beide Datensätze schließlich für den Bereich Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande (Öffentlicher Personennahverkehr) aus.
- Männer sind vom Beschäftigungsabbau deutlich stärker betroffen als Frauen – was allerdings damit zusammenhängt, dass der Frauenanteil in den von uns betrachteten

¹¹ Die Wirtschaftsklassen C – K beinhalten: C (Bergbau), D (Sachgütererzeugung), E (Energie- und Wasserversorgung), F (Bauwesen), G (Handel, Instandhaltung und Reparatur), I (Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung), J (Kredit- und Versicherungswesen), K (Realitäten, Vermietung, unternehmensspez. Dienstleistungen). Exkludiert sind A (Land- und Forstwirtschaft), B (Fischerei), L (öffentl. Verwaltung), M (Unterrichtswesen), N (Gesundheit- u. Sozialwesen), O (öffentl. und persönl. Dienstleistungen), P (Private Haushalte), Q (Exterritoriale Organisationen und Körperschaften).

Sektoren mit der Ausnahme der privaten Post- und Kurierdienste außergewöhnlich gering ist. Laut Leistungs- und Strukturhebung kam es für die Gesamtheit der von uns betrachteten Sektoren zwischen 1998 und 2001 bei den Frauen sogar zu einem Beschäftigungsanstieg von 3%. Allerdings fiel der gesamtwirtschaftliche Anstieg der Frauenbeschäftigung noch höher aus – für die Wirtschaftsklassen C – K bspw. um 7%. Eine besonders starke Zunahme der Frauenbeschäftigung gab es laut Daten der Leistungs- und Strukturhebung im Bereich Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande (ÖPNV), einen besonders starken Rückgang der Männerbeschäftigung im Bereich der privaten Post- und Kurierdienste.

- Zugenommen hat dagegen in den von uns betrachteten Sektoren die Zahl der selbstständig Beschäftigten: Laut Leistungs- und Strukturhebung hat die Zahl der selbstständig Beschäftigten in den Sektoren 4010, 4020, 4100, 6021 und 641 zwischen 1998 und 2001 um fast ein Drittel zugenommen (von 768 auf 1.024), während die Zahl der selbstständig Beschäftigten in den Wirtschaftsklassen C – K im selben Zeitraum um rund 6% gestiegen ist. Einschränkend muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass die Zahl der selbstständig Beschäftigten starken jährlichen Schwankungen unterworfen ist und der Anteil der selbstständig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung für die von uns betrachteten Sektoren außergewöhnlich gering ist. Dazu kommen mögliche Stichprobenfehler. Der Anteil der selbstständig Beschäftigten ist in der Gesamtheit der von uns betrachteten Sektoren zwischen 1998 und 2001 von 0,9% auf 1,1% gestiegen, während er im selben Zeitraum in den Wirtschaftsklassen C – K bei rund 8,4% stagniert. Eine besonders starke Zunahme der Zahl von selbstständig Beschäftigten verzeichneten die privaten Post- und Kurierdienste, wo die Zahl der selbstständig Beschäftigten zwischen 1997 und 2001 um rund 60 Prozent gestiegen ist. Gemessen an der Gesamtbeschäftigung im Sektor nahm der Anteil der selbstständigen Beschäftigung im Sektor von 0,7% in 1998 auf 1% in 2001 zu.
- Während der Beschäftigungsabbau in der Gesamtheit der von uns betrachteten Sektoren sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigung betraf und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten laut Leistungs- und Strukturhebung zwischen 1998 und 2001 gesunken ist, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in den Wirtschaftssektoren C – K im selben Zeitraum deutlich zugenommen hat, gibt es für bestimmte Sektoren trotzdem eine starke Zunahme der Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Im Bereich der Gasversorgung hat die Zahl der Teilzeitbeschäftigten bspw. zwischen 1997 und 2001 um 150% zugenommen (von 51 auf 129), im Bereich Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande (ÖPNV) um 55% (von 715 auf 1.112) und im Bereich der Wasserversorgung um 35% (von 127 auf 171). Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen in diesen Fällen auch die geringfügig Beschäftigten, für die keine eigenen Zahlen verfügbar sind. Aber auch hier muss eingeschränkt werden, dass die Zahlen starken jährlichen Schwankungen unterliegen und dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den von uns betrachteten Sektoren im Vergleich zur Gesamtwirtschaft eher gering ist. Dazu kommen auch hier mögliche Stichprobenfehler.

- Wie bereits erwähnt, sind die pragmatisierten Bediensteten besonders vom Beschäftigungsabbau betroffen. Beschäftigungszahlen für pragmatisierte Bedienstete gibt es vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nur für übergeordnete Wirtschaftsbereiche (dreistellige NACE-Codes). Im Sektor Nachrichtenübermittlung, zu dem neben der Post auch die Telekom gehört, welche als Teil der ehemaligen Post- und Telegraphenverwaltung über einen hohen Anteil von pragmatisierten Bediensteten verfügen, wurden zwischen März 2000 und März 2003 30 Prozent der pragmatisierten Bediensteten abgebaut.

Tabelle 1-1: Beschäftigungsentwicklung laut Leistungs- und Strukturhebung

	1997			1998			1999			2000			2001			Veränderung Beschäftigung insgesamt in % (1997/98-2001)
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	
Elektrizitätsversorgung (4010)	4.043	26.656	30.699	3.947	25.938	29.885	3.803	24.711	28.514	3.691	23.263	26.954	3.848	22.812	26.660	- 13,2
Gasversorgung (4020)	532	2.655	3.187	571	2.677	3.248	595	2.846	3.441	576	2.724	3.300	593	2.774	3.367	+ 5,6
Wasserversorgung (4100)	210	1.789	1.999	283	1.921	2.204	239	1.814	2.053	281	1.790	2.071	245	1.607	1.852	- 7,4
Personenbeförd. Im Linienverkehr zu Land (6021)	3.222	20.598	23.820	3.151	20.050	23.201	3.240	19.871	23.111	3.971	20.256	24.227	4.232	23.593	27.825	+ 16,8
Private Post und Kurierdienste (641)	334	833	1.167	11.582	28.546	40.128	11.595	28.124	39.719	10.750	27.884	38.634	11.174	23.153	34.327	- 14,5*
4010, 4020, 4100, 6021, 641	8.341	52.531	60.872	19.534	79.132	98.666	19.472	77.366	96.838	19.269	75.917	95.186	20.092	73.939	94.031	- 4,7*
Wirtschaftsklassen C –K	783.675	1.419.485	2.203.160	818.402	1.444.761	2.263.163	823.086	1.430.912	2.253.998	859.611	1.454.652	2.314.263	879.365	1.452.751	2.332.116	+ 3,0*

* Veränderung bezieht sich auf 1998 bis 2001, weil die Post erst im Jahr 1998 in Folge der Ausgliederung und Überführung in ein privatrechtliches Unternehmen in die Statistik aufgenommen wurde.

Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung 1997 – 2001. Sonderauswertung. Daten für den Bereich Eisenbahnen (6010) und Postdienste (6411) werden aufgrund der geringen Anzahl der in diesem Bereich tätigen Unternehmen geheim gehalten

Tabelle 1-2: Selbstständige Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung laut Leistungs- und Strukturhebung

	1997			1998			1999			2000			2001		
	Unselbst.	Selbstständig	Teilzeit	Unselbst.	Selbstständig	Teilzeit	Unselbst.	Selbstständig	Teilzeit	Unselbst.	Selbstständig	Teilzeit	Unselbst.	Selbstständig	Teilzeit
Elektrizitätsversorgung (4010)	30.607	92	1.187	29.763	121	1.357	28.308	206	1.388	26.839	116	1.337	26.542	119	1.316
Gasversorgung (4020)	3.187	0	51	3.248	0	53	3.435	7	52	3.300	0	107	3.367	0	129
Wasserversorgung (4100)	2000	0	127	2.205	0	217	2.045	8	142	2.072	0	173	1.852	0	171
Personenbeförd. Im Linienverkehr zu Land (6021)	23.336	485	715	22.690	511	922	22.624	488	1.035	23.717	510	1.215	27.266	559	1.112
Private Post und Kurierdienste (641)	976	191	333	39.860	268	5.689	39.391	327	6.269	38.357	277	5.858	34.021	306	5.039
4010, 4020, 4100, 6021, 641	60.106	768	2.413	97.766	900	8.238	95.803	1.036	8.886	94.285	903	8.691	93.048	984	7.763
Wirtschaftsklassen C - K	2.018.530	184.628	216.150	2.072.399	190.764	253.711	2.068852	185.318	257.712	2.125.611	188.865	294.055	2.137.049	195.312	320.943

Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung 1997 – 2001. Sonderauswertung. Daten für den Bereich Eisenbahnen (6010) und Postdienste (6411) werden aufgrund der geringen Anzahl der in diesem Bereich tätigen Unternehmen geheim gehalten.

Tabelle 1-3: Beschäftigungsentwicklung laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: ArbeiterInnen und Angestellte

	2000			2001			2002			2003			Veränderung in Prozent (2000-2003)
	Arb.	Ang.	Insg.	Arb.	Ang.	Insg.	Arb.	Ang.	Insg.	Arb.	Ang.	Insg.	
Elektrizitätsversorgung (4010)	4.813	18.748	23.561	4.554	17.758	22.312	4.495	17.978	22.473	4.384	16.702	21.086	- 10,5
Gasversorgung (4020)	989	1.377	2.366	939	1.431	2.370	771	1.249	2.020	767	1.303	2.070	- 12,5
Wasserversorgung (4100)	379	436	815	376	461	837	358	476	834	375	484	859	+ 5,4
Eisenbahnen (6010)	1.984	5.716	7.700	1.784	5.437	7.221	5.561	1.739	7.300	5.597	1.651	7.248	- 5,8
Personenbeförderung Linienverkehr zu Land (6021)	16.340	4.063	20.403	16.204	4.168	20.372	16.177	4.292	20.469	16.591	4.498	21.089	+ 3,4
Postdienste (6411)	237	6.045	6.282	111	4.387	4.498	126	4.863	4.989	147	5.659	5.806	- 7,6
Private Kurierdienste (6412)	514	237	751	491	214	705	496	204	700	507	191	698	- 7,0
4010, 4020, 4100, 6010, 6021, 6411, 6412			61.878			58.315			58.785			58.856	- 4,9
Alle Wirtschaftsklassen			2.642.361			2.675.693			2.683.735			2.687.143	+ 1,7

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Stichtag ist jeweils der 30. März.

Tabelle 1-4: Beschäftigungsentwicklung laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: pragmatisierte Bedienstete

Wirtschaftsklassen	2000	2001	2002	2003	Veränderung 2000-2003 in %
Energieversorgung	211	320	300	288	+ 36
Landverkehr	44.239	42.202	40.856	39.418	- 10,9
Nachrichtenübermittlung	40.769	38.078	34.090	28.558	- 30,0

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Stichtag ist jeweils der 30. März.

1.1. Einkommensentwicklung

Die Suche nach Einkommensdaten für die von uns untersuchten Wirtschaftsbereiche war leider nicht erfolgreich. Beim Hauptverband gibt es keine Daten für vierstellige NACE-Codes, und die Einkommensberichte des Rechnungshofes stellten sich leider als unbrauchbar heraus, weil sie von unterschiedlichen AuftragnehmerInnen erstellt wurden und die veröffentlichten Daten keinen Vergleich zulassen. Trotz der fehlenden Daten lassen aber Informationen aus den weiter unten präsentierten Fallstudien durchaus den Schluss zu, dass es im Zuge der Liberalisierung sehr wohl zu Einkommensverlusten für die Beschäftigten gekommen ist.

- Einkommensverluste durch Änderungen in Kollektivverträgen: Ein Beispiel sind die Wiener Stadtwerke, wo MitarbeiterInnen die nach dem 1. Juli 2000 in das Unternehmen eingetreten sind, einen Einkommensverlust von 13 Prozent gegenüber den „Altbediensteten“ in Kauf nehmen müssen. Darüber hinaus werden ihnen keine Vordienstzeiten angerechnet und sie springen nur alle vier anstatt wie zuvor alle zwei Jahre in eine höhere Gehaltsstufe. Nicht zuletzt können sie auch dadurch finanzielle Nachteile erleiden, dass sie nur eine beschränkte Anzahl von Überstunden machen dürfen, während für „Altbedienstete“ keine Überstundenbeschränkungen gelten (siehe Fallstudien Wiengas und Wiener Linien)
- Einkommensverluste durch Änderungen/Kündigungen von Betriebsvereinbarungen: In diese Kategorie fällt die Verbundgesellschaft, wo MitarbeiterInnen seit 2001 freiwillig auf betriebliche Sozialleistungen verzichten, weil sich das Unternehmen im Gegenzug dazu verpflichtet hat, von betriebsbedingten Kündigungen abzusehen. Nach Auskunft des Betriebsrates haben die freiwilligen Sozialleistungen (ursprünglich in Form von kostenlosem Strom, später als monetäre Leistungen) zwischen acht und zehn Prozent des Entgeltes ausgemacht (siehe Fallstudie Verbundgesellschaft).
- Bei den Innsbrucker Verkehrsbetrieben hat das Unternehmen einseitig alle Betriebsvereinbarungen für Beschäftigte, die nach dem 31. 7. 1999 eingetreten sind, gekündigt. Nach Einschätzung des Betriebsrates, machen diese Zulagen rund ein Drittel

des Entgeltes aus. Die Innsbrucker Verkehrsbetriebe rechnen mit einem langfristigen jährlichen Einsparungspotential von ATS 43,6 Mio (siehe Fallstudie Innsbrucker Verkehrsbetriebe).

- Einkommensverluste durch Ausgliederungen: Während eine bei den ÖBB in der Gebäudereinigung beschäftigte MitarbeiterIn im Durchschnitt 1.486 € brutto pro Monat verdient, stehen ihm/ihr nach dem Kollektivvertrag für Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger für die selbe Tätigkeit 1.076,06 € brutto im Monat zu (6,22 € pro Stunde). So gerechnet ergibt sich ein Einkommensverlust von mehr als 25 Prozent (wobei aber betont werden muss, dass bei den ÖBB zwar Leistungen, bislang aber keine MitarbeiterInnen ausgelagert wurden). Ähnliches gilt auch für die seit kurzem eingesetzten 90 ZugbegleiterInnen, die bei Wagon Lits beschäftigt sind und im Liege- und Schlafwagendienst zum Einsatz kommen. Auch sie verdienen 15 bis 20 Prozent weniger als die bahneigenen SchlafwagenschaffnerInnen (siehe Fallstudie ÖBB).
- Mögliche Einkommensverluste durch die Einführung leistungsorientierter Entlohnung: Angedacht ist eine Umwandlung der Entgelte in eine stärker leistungsorientierte Entlohnung in vielen Teilen der öffentlichen Dienstleistungen - bspw. bei der Post (leistungsorientierte Entlohnung ist in den privaten Post- und Kurierdiensten schon lange üblich) und zum Teil sogar bei den ÖBB (im Werkstattbereich). Konkretere Schritte gibt es aber vor allem im Bereich der Elektrizitäts- und Gasversorgung: Im Stromgeschäft bei der Verbundgesellschaft gilt seit 2001 ein leistungsabhängiges Entgeltmodell. Der leistungsabhängige Anteil des Entgeltes macht im Durchschnitt 25 Prozent aus. Bei der STEWEAG-STEAG fallen 60 MitarbeiterInnen unter das neue leistungsorientierte Schema. Hier macht der leistungsorientierte Anteil rund 20 Prozent aus (siehe Fallstudien Verbundgesellschaft und STEWEAG-STEAG).
- Mögliche Einkommensverluste durch die Einführung von Betriebspensionen: Bei den Wiener Stadtwerken ist geplant, die bisherigen freiwilligen Sozialleistungen in einen Zuschuss zu Betriebspensionen umzuwandeln. Das Unternehmen verdoppelt den Betrag, den der/die jeweilige MitarbeiterIn in eine betriebliche Pensionskassa einzahlt. Dadurch werden nicht nur die Einkommensunterschiede zwischen den Beschäftigten verstärkt, aufgrund der Kapitalmarktveranlagung bleibt darüber hinaus unklar, wie viel Geld die Beschäftigten letztendlich in die Hand bekommen (siehe Fallstudie Wiengas).

1.2. *Art der Beschäftigung*

Wie oben erwähnt, kam es in den von uns untersuchten Sektoren zu einer Zunahme von selbstständiger Beschäftigung. Insgesamt hat ihre Zahl in den von uns betrachteten Sektoren zwischen 1998 und 2001 um fast ein Drittel zugenommen. Allerdings muss eingeschränkt werden, dass der Anteil von selbstständiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung noch immer weit unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt (rund 1% im Vergleich zu mehr als 8% für die Wirtschaftsklassen C – K). Darüber

hinaus kam es in den von uns betrachteten Sektoren zu einer deutlichen Abnahme der Zahl der pragmatisierten Bediensteten. Es konnten keine offiziellen Statistiken zur Verwendung von LeiharbeiterInnen in den entsprechenden Sektoren gefunden werden. Geringfügige Beschäftigte zählen in der Leistungs- und Strukturhebung zu den Teilzeitbeschäftigten, werden aber nicht extra ausgewiesen.

1.3. *Arbeitszeit*

Während allgemein auch Teilzeitbeschäftigte vom Beschäftigungsabbau betroffen waren, gab es in einzelnen Sektoren zum Teil eine deutliche Zunahme der Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Bspw. haben in den Bereichen Gasversorgung, Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande (ÖPNV) und Wasserversorgung die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zwischen 1997 und 2001 um bis zu 150% zugenommen. Aber auch in diesen Bereichen ist der Teilzeitanteil im Vergleich zum gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt noch immer sehr gering.

1.4. *Frauenbeschäftigung*

Frauen waren vom Beschäftigungsabbau in den von uns betrachteten Sektoren weit weniger stark betroffen als Männer. Eine besonders starke Zunahme von Frauenbeschäftigung gab es in den Bereichen Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande (ÖPNV). Der Frauenanteil in den Sektoren ist aber mit Ausnahme der privaten Post- und Kurierdienste vergleichsweise gering.

1.5. *Entwicklung von Arbeitsunfällen*

Tabelle 1-5: Anerkannte Arbeitsunfälle laut AUVA

Wirtschaftsklassen	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung in Prozent 1998-2001/02
Elektrizitätsversorgung (401)*	1.004	973	933	809	749	- 25
Wasserversorgung (410)*	63	59	60	54	53	- 16
Eisenbahnen (601)**	3.155	3.209	3.005	2.749	-	- 13
Postdienste u. private Kurierdienste (641)*	712	817	759	664	651	- 9
Personenbeförderung im Linienverkehr zu Lande*	89	83	66	77	71	- 20
Insgesamt	5.023	5.141	4.823	4.353		- 13

Quelle: *AUVA; **Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen.

Bei der Entwicklung der absoluten Zahl von Arbeitsunfällen lassen sich für die ausgewählten Wirtschaftsklassen keine Besonderheiten erkennen. Dem gesamtwirtschaftlichen Trend entsprechend ist die Zahl der Arbeitsunfälle zwischen 1998 und 2002 im Durchschnitt um rund 13 Prozent gesunken. Bezogen auf die Zahl der durchschnittlichen Arbeitsunfälle pro Beschäftigten muss aber, angesichts des Beschäftigungsrückganges in den Sektoren, von einem vergleichsweise langsameren Rückgang ausgegangen werden.

2. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH POSTDIENSTE

2.1. Post AG

2.1.1. Hintergrund

1996 wurde die staatliche Post- und Telegraphenverwaltung in die privatwirtschaftlich verfasste Post und Telekom Austria AG (PTA) überführt. Die in der Post- und Telegraphenverwaltung tätigen BeamtInnen wurden im Rahmen des Poststrukturgesetzes der PTA zur dauernden Dienstleistung zugewiesen. Neue Beschäftigte werden seit diesem Zeitpunkt nur noch als privatrechtliche Angestellte aufgenommen. 1999 wurde die Telekom aus der PTA ausgegliedert und in der Folge teilprivatisiert (ein geplanter Börsengang wurde seither mehrfach verschoben). Gleichzeitig wurde die Post AG gegründet, zu der neben der „gelben Post“ auch der Bereich Postbus gehörte. Der Bereich Postbus wurde 2002 an die Österreichischen Bundesbahnen verkauft. Bisher befindet sich die Post AG zur Gänze im Staatseigentum, aber es häufen sich die Gerüchte, wonach die österreichische Post an die Deutsche Post oder an einen anderen Interessenten verkauft werden soll.¹² Dafür erwarb die österreichische Post 2002 ihrerseits 75% minus einer Aktie des privaten Werbemittelverteilers feibra AG und expandierte mit Tochterunternehmen wie „Yellologistics“, „In time“ und „Slovak Parcel“ in Slowenien und in der Slowakei (Post Geschäftsbericht 2002).

Die österreichische Post bereitet sich seit Mitte der 1990er Jahre auf die schrittweise Liberalisierung des europäischen Post-Marktes vor. 2002 waren in Österreich folgende Post-Dienstleistungen für den Wettbewerb geöffnet: Pakete, *Direct Mails* ohne Anschrift, Zeitungen und Zeitschriften, Expresssendungen sowie Briefsendungen ab 350 Gramm. Seit 2003 wurden außerdem Briefe und *Direct Mails* mit persönlicher Anschrift mit einem Gewicht mit mehr als 100 Gramm sowie der gesamte Briefversand von Österreich ins Ausland liberalisiert (ebenda S. 10). Die vollständige Liberalisierung wird auf EU-Ebene zur Zeit für das Jahr 2009 angepeilt.

Die Liberalisierung führte nicht nur zu einer Aufteilung der Post- und Telekom AG, sondern auch zu weiterführenden Restrukturierungen innerhalb der „gelben Post“. Seit 2002 besteht die Post AG aus fünf Geschäftsfeldern: Brief, Filialnetz, Info-Mail, „Kurier.Express.Paket“ und Medienpost. Laut Geschäftsbericht ermöglicht es diese Struktur, dass die einzelnen Einheiten die Verantwortung tragen, „dass sie ihre Leistungen zu marktkonformen Preisen anbieten können“. Dazu kommt, dass durch die neue Struktur jedes Produkt „flexibler in seinem Wettbewerbsumfeld“ positioniert werden kann (ebenda).

¹² Der Standard, 3. Dezember 2002.

In diesem Zusammenhang wurde auch die Brieflogistik neu geordnet: Letztendlich soll es anstatt 16 Verteilerzentren nur noch sechs zentrale Logistikzentren (Wien, Linz, Salzburg, Graz, Villach und Tirol/Vorarlberg) geben. Im Herbst 2002 wurde das größte Logistikzentrum, das Briefzentrum Wien (BZW), in Betrieb genommen.¹³ Diese Neuordnung soll sicherstellen, dass die von der EU verordnete E+1-Zustellung, d.h. die Zustellung an dem auf die Aufgabe folgenden Werktag, wie vorgegeben zu 90 Prozent eingehalten wird. Gleichzeitig wurde 2002 das Filialnetz von 2.300 auf 1.669 Geschäftsstellen reduziert bzw. im Management-Jargon „optimiert“.

2.1.2. Beschäftigungsvolumen

Seit 1996 hat die österreichische Post die Zahl der Beschäftigten um 18 Prozent reduziert. In Vollzeitäquivalenten entspricht dies einer Reduzierung um 14 Prozent. Das ist eine durchschnittliche Reduktion um knapp mehr als zwei Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen sind das 5.326 Vollzeitbeschäftigte insgesamt oder mehr als 760 Vollzeitbeschäftigte pro Jahr. Bedingt durch den Verkauf des Postbus-Bereiches stieg die Abbauquote zwischen 2001 und 2002 sogar auf knapp mehr als vier Prozent. Für 2003 hat die Generaldirektion eine weitere Personalreduktion um 1.445 Vollarbeitsplätze und eine Erhöhung der jährlichen Abbauquote auf fünf Prozent angekündigt. Zwischen 2003 und 2006 sollen nach den Plänen der Generaldirektion weitere 3.960 Vollarbeitsplätze eliminiert werden.¹⁴

Männer waren vom Beschäftigungsabbau stärker betroffen als Frauen: Der Anteil der männlichen Beschäftigten sank um 21 Prozent, während jener der Frauen nur um 15 Prozent abnahm. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung bei der Post erhöhte sich allerdings nur unwesentlich um etwas mehr als ein Prozent. Damit zusammenhängend hat der Anteil der Teilzeitarbeit zwischen 1996 und 2002 um 41 Prozent zugenommen und beträgt jetzt rund 10 Prozent der Gesamtbeschäftigung (1996: 6 Prozent); jener der Männer, die Teilzeit beschäftigt sind, ist sogar um 141 Prozent gestiegen.

¹³ Am BZW wird die Post für die gesamte Ostregion (Wien, Niederösterreich und Burgenland) sortiert und verteilt.

¹⁴ Der Standard, 8., 11. und 17. März 2003.

Tabelle 2-1: Beschäftigungsentwicklung bei der Post

	1996	1997	1998†	1999	2000	2001	2002	Veränderung in % 1996-2002
Anzahl der Beschäftigten	35.333	33.587	36.526	35.493	31.775	30.126	28.974	- 18,0 %
Beschäftigte Männlich	25.504	25.133	27.346	26.288	22.573	21.496	20.593	- 19,3 %
Beschäftigte Weiblich	9.829	8.454	9.180	9.205	9.202	8.630	8.381	- 14,7 %
Beschäftigte in Teilzeit*	2.028	3.634	3.833	3.803	3.270	2.532	2.863	+ 41,2 %
Teilzeit Männlich*	171	740	813	777	501	178	412	+ 233,3 %**
Teilzeit Weiblich*	1.857	2.894	3.020	3.026	2.769	2.354	2.451	+ 32%

*...Vollzeitäquivalente

**...aufgrund der starken jährlichen Schwankung der Zahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten wurde in diesem Fall der Berechnung der prozentualen Veränderung der Durchschnittswert der Jahre 1997-2002 zugrundegelegt.

†...1988 kam es zur Trennung von Post und Telekom Austria

Quelle: Post AG Unternehmenskommunikation.

Der Beschäftigungsabbau steht in einem klaren Zusammenhang mit der Liberalisierung des Post-Marktes. Im Geschäftsbericht 1999 heißt es bspw.

„In Vorbereitung auf die kommende Liberalisierung der Postdienste und den zu erwartenden verschärften Wettbewerb ist die Anpassung der Personalstruktur an die Mitbewerber ein notwendiges Ziel der österreichischen Post AG.“ (S. 63)

Und im Geschäftsbericht 2001:

„Die kontinuierliche Personalreduktion ist Teil eines Maßnahmenbündels, das der kommenden Liberalisierung der Postdienste und dem zu erwartenden verschärften Wettbewerb gerecht werden soll.“ (S. 59)

Nicht zuletzt erhöht der massive Beschäftigungsabbau der letzten Jahre die Erlöse bei einem möglichen Börsengang oder Verkauf der Post AG, weil eine geringe Zahl von Beschäftigten eine höhere Produktivität und damit günstigere Gewinnaussichten bedeuten (Schreiber 2001:182).

Bisher erfolgte der Personalabbau auf „sozialverträglichem“ Wege - d.h. durch Vorruhestandsmodelle, Aussteigerregelungen und freiwillige Kündigungen. Zuletzt hat die Generaldirektion aber durchscheinen lassen, dass zur Erreichung der angepeilten Ziele auch Kündigungen nicht mehr ausgeschlossen werden könnten. Inzwischen wurden sogar die ersten Kündigungen ausgesprochen (Der Standard, 17. Mai und 5. Juli 2003). Die erste Welle des Personalabbaus ereignete sich 1997 im Zuge des ersten damals noch für die Post und Telekom Austria AG (PTA) ausgehandelten Sozialplanes. Der Sozialplan sah unter anderem eine Vorruhestandsregelung für MitarbeiterInnen über 55 Jahren vor (Frauen in einem Angestellten-Dienstverhältnis 50 Jahre), die bis zum Erreichen ihres Pensionsalters mit 80 Prozent ihres letzten Bezuges karenziert wurden (im Falle der BeamtenInnen musste dafür ein eigenes Gesetz beschlossen werden). Dazu kamen Einmalzahlungen – sogenannte *golden handshakes* – welche im Falle einer freiwilligen Kündigung je nach der Anzahl der Dienstjahre zwischen fünf

und 15 Monatsgehälter ausmachten. Im damaligen Unternehmensbereich Post nahmen im Zuge des ersten Sozialplanes 1.946 MitarbeiterInnen die Vorruhestandsregelung in Anspruch und weitere 307 MitarbeiterInnen entschieden sich für die freiwillige Kündigung mit zusätzlicher Abfertigung (Post Geschäftsbericht 1998:67). Zwischen 2001 und 2002 sind weitere 300 MitarbeiterInnen im Rahmen einer nicht nur auf die Post bezogenen speziellen Regelung für BeamtenInnen vorzeitig in den Ruhestand getreten (dem sogenannten „Lehrer-Modell“, das eine vorzeitige Pensionierung ab 55 Jahren mit deutlichen Abschlägen beim Pensionsentgelt ermöglicht).

Nach Ansicht der Personalvertretung ging es bei der Personalreduktion primär darum, dass die Post ihren Restrukturierungswillen zeigt. Im öffentlichen Dienst würde heute der Erfolg eines Managers hauptsächlich daran gemessen, wie viele Beschäftigte er abgebaut hat. Die Situation und die Zukunft der MitarbeiterInnen wären sicher nicht im Vordergrund gestanden. Es wäre zwar niemand aus dem Unternehmen hinaus gezwungen worden, aber

„man hat den Leuten den Sozialplan 1997 schon extrem schmackhaft gemacht. ... Die Leute wurden in Drei- und Viersternehotels eingeladen. Dort wurde ihnen erklärt, wie toll der Sozialplan ist. Wenn ich heute 55 bin und ich bekomme so ein Angebot, und wenn ich gleichzeitig bemerke, dass im Unternehmen massive Veränderungen anstehen, dann wird mein Wille im Unternehmen zu bleiben, eher gegen Null gehen. Genau das ist passiert. ... Die Leute wurden demotiviert. ... Das Angebot war ja auch nicht ganz unattraktiv.“ (Interview 7)

Es gibt einzelne Personalvertreter, welche die Freiwilligkeit anzweifeln und von einer großen Zahl von „Zwangs-Frühpensionierungen“ sprechen. Ein Betroffener beschränkt den Rechtsweg um sich dagegen zu wehren (Flecker et al. 2002). Medienberichten zufolge sollen MitarbeiterInnen gegen ihren eigenen Willen von posteigenen Ärzten dienstunfähig geschrieben worden sein.¹⁵ Klar scheint jedenfalls, dass die Abbaupläne unter den Beschäftigten sehr viel Unmut und Frustration ausgelöst haben (Schreiber 2001:181; siehe auch die MitarbeiterInnen-Portraits im selben Band und unsere eigenen Ergebnisse aus dem SIREN-Projekt – Flecker et al. 2002).

2.1.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung

Die oben beschriebenen Veränderungen führten neben dem Beschäftigungsabbau auch zu einer Restrukturierung von Beschäftigung: In Folge der Schließung von 630 Postämtern, mussten die 800 betroffenen MitarbeiterInnen bspw. an neue Standorte verlegt werden. Obwohl die Betroffenen zum Teil längere Anfahrtswege in Kauf nehmen müssen, ist die Personalvertretung stolz, dass für alle Beschäftigten ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden konnte.

Ein anderes Beispiel ist die Verlegung der Brieflogistik vom Wiener Süd- und Westbahnhof zum neuen Briefzentrum Wien (BZW). Dabei kam auch ein neues Personal-screening-Verfahren zum Einsatz, mit dem aus den bisherigen Beschäftigten am Süd-

¹⁵ Der Standard, 4. Juli 2003.

und Westbahnhof die 1.200 zukünftigen BZW-MitarbeiterInnen ausgewählt wurden (Post Geschäftsbericht 2002:55). Dies bestand unter anderem aus dem Einsatz eines speziellen Computerprogramms, mit dem die Fähigkeiten der KandidatInnen getestet wurden. Das Ergebnis war allerdings, dass MitarbeiterInnen mit Erfahrung im Umgang mit Computern ausgewählt wurden, während Beschäftigte mit langjähriger Betriebs- erfahrung aber schlechten Computer-Kenntnissen unberücksichtigt blieben. Wie ein Personalvertreter berichtet:

„Die Heidi [Name geändert, C.H.], meine Sekretärin, hat drüben einige Damen zu sich geholt, und hat ihnen ein paar Spiele am Computer gezeigt, damit sie die Scheu vor der Maus verlieren. ... Das ganze Auswahlverfahren war völlig unnötig. Das waren Postler mit 20 Jahren Betriebserfahrung. Die haben ein wahnsinniges Know-how. ... Hier heraußen haben wir dann drei bis vier Monate gebraucht, um sie wieder an ihren früheren Platz zurück zu bringen.“ (Interview 8)

Ein anderes Beispiel:

„Wir hatten einen Werkstattmeister... der den Gruppenleitertest nicht bestanden hat und dann in eine Abteilung gesteckt wurde, um Briefe zu sortieren. Der hat früher [am Westbahnhof] das Be- und Entladen der LKWs organisiert. Nach einem halben Jahr haben sie ihn angefleht, er möge rauskommen und ihnen das Be- und Entladen organisieren.“ (Interview 8)

Die massiven Probleme, die bei der Inbetriebnahme des BZW auftraten, sind deshalb nach Ansicht der Personalvertretung nicht zufällig entstanden. Das Management habe geglaubt, auf viele Jahre Erfahrung und betriebliches Know-how verzichten zu können und hätte damit einen beinhalten Schiffbruch erlitten. Diese Vorgangsweise steht übrigens im krassen Widerspruch zur Eigendarstellung der Post, wo unter anderem festgestellt wird, dass das „*Human Capital*“ für die Zukunft des Unternehmens nicht verkannt werden dürfe.

„Sowohl der wirtschaftliche Erfolg als auch der überwirtschaftliche Wert der Österreichischen Post AG wird letztlich durch das tägliche Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt.“ (Post Geschäftsbericht 2002:9)

Jene MitarbeiterInnen, die durch die Umstrukturierungen ihren Arbeitsplatz verlieren, werden in der „post.jobline GmbH“ zwischengeparkt. Dabei handelt es sich um eine Art postinterne Personalreserve. Bevor eine neue MitarbeiterIn aufgenommen wird, muss zuerst bei der „jobline“ nachgefragt werden, ob sich dort jemand für diese Stelle interessiert. Aufgrund eines unternehmensweiten Versetzungsschutzes konnten Post-MitarbeiterInnen bis vor kurzem nur freiwillig versetzt werden (eine Änderung des Versetzungsschutzes durch den Gesetzgeber wurde bereits mehrfach in Aussicht gestellt). MitarbeiterInnen in der „jobline“ sind verpflichtet einen regulären Dienst zu verrichten, ohne wirklich eine Aufgabe zu erfüllen. Das kann ziemlich frustrierend sein. Dazu kommen nach Angaben der Personalvertretung zum Teil erhebliche Einkommensverluste durch den Wegfall von Zulagen (Interview 8).

Speed-Programm

Im Jahr 1999 führte der neue Postvorstand ein Effizienzsteigerungsprogramm mit dem sinnigen Namen „Speed“ ein. Im Geschäftsbericht 2000 wird das Programm wie folgt beworben:

„Zur Vorbereitung auf die Liberalisierung des Postmarktes startete die Österreichische Post AG im Berichtsjahr unter dem Namen ‚Speed‘ ein unternehmensweites Programm zur Umstrukturierung.“ (S. 64)

Konkret beinhaltet das „Speed-Programm“ folgende Ziele:

- Wirtschaftliche Kostenstruktur
- Weitere Automatisierung und Modernisierung
- Senkung des Personalaufwandes durch bedarfsgerechten Personaleinsatz basierend auf Poolingsystemen und Teilzeitarbeitsmodellen
- Leistungsgerechtes Entlohnungssystem

Nach Ansicht der Personalvertretung handelt es sich bei „Speed“ um nichts anderes als ein „beinhartes Rationalisierungsprogramm“, mit dem rechnerische Vorgaben umgesetzt werden, anstatt zu schauen, was im Betrieb tatsächlich effizienter gestaltet werden könnte. So wurde bspw. im Zuge des „Speed“-Programmes die Länge der Schalterstunden ausgeweitet: Aus Gründen einer einfacheren Kalkulation wurden beim Personaleinsatz Schalterstunden mit 45 statt mit 60 Minuten veranschlagt. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass zu Spitzenzeiten ausreichend Personal vorhanden war, ohne dass Extrakräfte angefordert werden mussten. Im Zuge von „Speed“ wurden die 45 Minuten auf 54 Minuten ausgedehnt. Der Autor Horst Schreiber (2001) fasst die Folgen von „Speed“ wie folgt zusammen:

„Reduktion der Beschäftigten, steigende Arbeitsbelastung durch Konzentration von immer mehr Aufgaben auf immer weniger Menschen, schlechtere Arbeitsbedingungen, organisatorisches Durcheinander und Versäumnisse bei der Erschließung neuer Produkte und Geschäftsfelder.“ (S. 32)

Auch das Resümee der Personalvertretung fällt alles andere als positiv aus:

„Speed war ein Versuch des Managements den Betrieb nach privatwirtschaftlichen Kriterien umzukrempeln, wie sie im Produktionsbereich üblich sind. In einem Dienstleistungsbetrieb wie der Post hat das aber nicht funktioniert. ... Speed war ein Schuss nach hinten, Speed ist gescheitert.“ (Interview 7)

Eine deutliche Zunahme der Arbeitsintensität in den vergangenen Jahren bei der Post stellten auch unsere InterviewpartnerInnen im SIREN-Projekt fest (Flecker et al. 2002).

Nach „Speed“ wurde 2002 die „Qualitätsoffensive – Bitte recht freundlich“ gestartet. Im Zentrum einer ersten Schulung standen die rund 2000 PostamtsleiterInnen und ihre StellvertreterInnen, die dabei gewonnene Erkenntnisse an ihre Schalter-MitarbeiterInnen weiterleiten sollen (Post Geschäftsbericht 2002:26). Nach Einschätzung der Personalvertretung war dieses Programm wesentlich erfolgreicher als „Speed“. Aber auch in diesem Fall kommt es durch die erhöhte Kundenorientierung teilweise zu einer Mehrbelastung für die MitarbeiterInnen. In einem SIREN-Interview wurde uns von einer „Postlerin“ in einem Postamt in einem kleinen Dorf berichtet, die

sich aufgrund der neuen Richtlinien ganz formell mit dem Namen des Postamtes, Vor- und Familiennamen und mit der Phrase „Was kann ich für sie tun?“ gemeldet hat. Darauf fragten die DorfbewohnerInnen verdutzt „Warum meldest du dich so dumm?“. Als sie sich wieder „normal“ meldete, wurde sie prompt von der postinternen Qualitätskontrolle – den sogenannten *mystery shoppers* – kontrolliert und gerügt (Flecker et al. 2002).

Darüber hinaus wird seit dem Jahr 2000 das Personalverwaltungssystem auf SAP umgestellt (Post Geschäftsbericht 2001:59).¹⁶

2.1.4. Art der Beschäftigung

Mit der Überführung der staatlichen Post- und Telegraphenverwaltung in die PTA und später in die Post AG wurden neue MitarbeiterInnen nur noch als privatrechtliche Angestellte eingestellt. In der Folge ist der Anteil der BeamtInnen in der Post kontinuierlich zurückgegangen. Umgerechnet in Vollzeitkräfte gibt es derzeit im Unternehmen 16.700 Beamte und 10.900 Angestellte. Der Anteil der BeamtInnen beträgt damit rund 60 Prozent der Gesamtbeschäftigung. 1996 betrug der BeamtInnen-Anteil für die gesamte PTA (Post und Telekom) noch 75%.

Gestiegen ist dagegen der Anteil der Teilzeitbeschäftigung: Zwischen 1996 und 2002 nahm der Teilzeitanteil um 41 Prozent zu und macht jetzt rund 10 Prozent der Gesamtbeschäftigung aus (1996: 6 Prozent). Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten ist im selben Zeitraum sogar um durchschnittlich 233 Prozent gestiegen, wobei die Teilzeitarbeit von Männern starken Schwankungen unterliegt. Die Teilzeitarbeit hat insbesondere in den Verteilerzentren zugenommen, wo im Zuge der Umstellung auf den E+1-Standard ein 24-Stunden-Dienst eingeführt werden musste. Im BZW wurde bspw. eine neue Schicht von 3 Uhr bis 6 Uhr früh eingeführt. Für diese Schicht werden ausschließlich Teilzeitkräfte verwendet. Im BZW macht der Teilzeitanteil bereits mehr als 30 Prozent der Gesamtbeschäftigung aus (in der Post insgesamt circa 10 Prozent).

Neben Teilzeitarbeit nahm auch die Leiharbeit deutlich zu. Nach Darstellung der Personalvertretung hat der Einsatz von Leiharbeit in den letzten drei bis vier Jahren „tröpfelweise“ Einzug gehalten. Ursprünglich nur zur Abdeckung von Spitzenzeiten wie bspw. vor Weihnachten gedacht, werden LeiharbeiterInnen bei der Post inzwischen das ganze Jahr über beschäftigt. Im Jahr 2002 waren nach Auskunft der Personalvertretung im Durchschnitt 821 LeiharbeiterInnen beschäftigt – „und das während wir gleichzeitig von Kündigungen sprechen“. Dabei wären LeiharbeiterInnen auf Dauer wesentlich teurer als reguläre „Postler“: „Ein Leiharbeiter kostet im Jahr 49.000 Euro. Ein Post-Mitarbeiter in einer gleichen Qualifikationsstufe nur 29.000 Euro.“ Leiharbei-

¹⁶ Dabei handelt es sich um ein integriertes EDV-Informationssystem, das alle erdenklichen Daten vom Auftragseingang über die Produktionsplanung und –steuerung bis zur Auslieferung, aber auch sämtliche betrieblichen Funktionsbereiche von der Buchhaltung über die Kosten- bis zur Personalverrechnung und Lagerverwaltung zusammenführt, und damit eine weit effektivere betriebliche Kontrolle als mit herkömmlichen Mitteln ermöglicht.

terInnen werden insbesondere in den Verteilerzentren eingesetzt. Im BZW hat die Zahl der LeiharbeiterInnen zu Spitzenzeiten 500 Personen erreicht – das ist fast die Hälfte des BZW-Personals. Im Moment sind dort immerhin noch 250 LeiharbeiterInnen beschäftigt (Der Standard, 2. April 2003).

Trotz mehrfacher Anfragen ist es uns nicht gelungen, Auskünfte über die Beschäftigungsverhältnisse bei der 75prozentigen Post-Tochter „feibra“ zu erhalten. Bei der „feibra“ handelt es sich um Österreichs größten privaten Werbemittelverteiler. Die Verteilung erfolgt so, dass unadressierte Werbeaussendungen an der Haustüre hinterlassen werden. Bis zum Einstieg der Post im Jahr 2002 war die „feibra“ jedenfalls für ihre extrem prekären Beschäftigungsverhältnisse bekannt. Die VerteilerInnen, viele davon MigrantInnen und Flüchtlinge mit einem ungeklärten Aufenthaltsstatus, wurden ohne Vertrag auf einer täglichen Basis beschäftigt. Die MitarbeiterInnen finden sich zu einem bestimmten Zeitpunkt – in der Regel sehr früh am morgen – an einem bestimmten Treffpunkt ein und bekommen dort für den jeweiligen Tag eine Route und das zu verteilende Material zugeteilt. Abgerechnet wird im nachhinein. Viele der „feibra“-VerteilerInnen besaßen in der Vergangenheit weder Sozial- noch eine Gesundheitsversicherung. Rechtlich galten sie als selbstständige UnternehmerInnen. Im Geschäftsbericht 2002 wird der Einstieg bei der „feibra“ wie folgt begründet:

„Im stark umkämpften Markt der Verteilung von unadressierten Werbemitteln stehen den Kunden der Österreichischen Post AG somit zwei Verteilschienen zur Verfügung. Je nachdem, ob der Kunde die Zustellung in die Hausbrieffachanlagen oder direkt an die Wohnungstür wünscht, kann zwischen der Post-Zustellung und der Verteilung durch die Post-Tochter feibra AG gewählt werden.“ (S. 11)

2.1.5. *Arbeitszeit*

Neben der Zunahme von Teilzeitarbeit gibt es nach Ansicht der Personalvertretung auch einen Trend zu steigenden Überstunden pro MitarbeiterIn:

„Wenn Sie heute in einem Postamt hundert Zusteller und Zustellerinnen haben und sie haben eine 20prozentige Personalunterdeckung, d.h. dass 20 Rayons nicht besetzt sind, dass müssen die übrigen diese 20 Rayons mit übernehmen. Die Post muss ja trotzdem zugestellt werden. Die 20prozentige Unterbesetzung ist bei großen Dienststellen in Wien keine Seltenheit. Wenn sie Personal reduzieren, aber die Dienstleistungen im selben Ausmaß aufrechterhalten. ... bedeutet das mehr Überstunden. Wir haben Mitarbeiter, die bis zu 100 Überstunden im Monat machen.“ (Interview 7)

Überstunden würden vor allem dort entstehen, wo Personal nicht durch technologische Rationalisierungen, wie neue Sortiermaschinen, eingespart werden können – wie bspw. bei den oben angesprochenen ZustellerInnen. Hier würden sie auch weiterhin entstehen, obwohl die Unternehmensleitung regelmäßig eine Reduktion von Überstunden anordnet.

2.1.6. Arbeitsbedingungen

Mit dem Personalabbau haben die Belastungen für die verbleibenden MitarbeiterInnen deutlich zugenommen:

„Wenn 4.000 Leute das Angebot annehmen und aus dem Unternehmen ausscheiden, fehlen ihnen 8.000 Hände. Sie dürfen nicht vergessen, dass wir jeden Tag Millionen von Briefen befördern. Die Arbeit ist ja nicht weniger geworden. Nur die Menschen sind weniger geworden.“ (Interview 7; siehe auch Schreiber 2001)

Dabei sind die Auswirkungen höchst unterschiedlich. Im Verteilerbereich wurden bspw. durch den technologischen Fortschritt und den Einsatz neuer Maschinen massive Rationalisierungseffekte erzielt. Während erfahrene MitarbeiterInnen per Hand knapp 1000 Sendungen pro Stunde aussortieren, schaffen die neuen Sortiermaschinen im BZW bis zu 30.000 Sendungen pro Stunde. In anderen Bereichen, wie bei den ZustellerInnen, sind die Rationalisierungsmöglichkeiten dagegen sehr beschränkt. Speziell in diesen Bereichen hat man nach Ansicht der Personalvertretung die Grenze des Leistbaren erreicht. Vor allem was die Gewichtsbelastung betrifft:

„Wenn ein Briefträger jetzt 500 bis 600 Abgabestellen hat, dann hat er eine recht erkleckliche Anzahl von Briefen mit sich. Wenn Sie ansehen, mit wie viel Wägelchen die zum Teil unterwegs sind... und dann bekommen sie noch ein Rayon dazu. Dann sind Überstunden schön und gut, aber sie müssen das auch tragen können... Die Menschen transportieren zum Teil über 100 Kilogramm. Wir haben im 23. Bezirk Rayons, wo täglich 250 Kilo Post zugestellt wird. Das muss man erst einmal bewerkstelligen. Da sind wir ganz sicher an der Grenze der Leistbarkeit. Das zeigen auch internationale Vergleiche.“ (Interview 7)

Nichtsdestotrotz plant die Generaldirektion auch im Zustellbereich weitere Einsparungen: Die Zahl der Zusteller soll von rund 11.000 auf 10.000 reduziert werden, wodurch die Zusteller in der selben Zeit um zehn Prozent mehr Briefe als bisher austeilen sollen.¹⁷ Im Gegensatz dazu sind in den neuen Verteilerzentren durch technische Hilfsmittel, wie bspw. automatische Hebevorrichtungen, Arbeitsbelastungen teilweise auch gesunken.

Arbeitsunfälle:

Während die absolute Zahl der Arbeitsunfälle zwischen 1996 und 2002 um fast 38 Prozent gesunken ist, bleibt aufgrund des deutlichen Beschäftigungsabbaues die Zahl der Arbeitsunfälle pro Beschäftigten dahinter zurück. Die Zahl ist von durchschnittlich 0,05 Arbeitsunfällen pro Beschäftigten in 1996 auf rund 0,04 in 2002, d.h. um ca. 25% gesunken.

¹⁷ Der Standard, 8. und 17. März 2003.

Tabelle 2-2: Arbeitsunfälle Post

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung in % 1996-2002
Absolute Zahl	1.859	1.642	1.554	1.520	1.372	1.270	1.154	- 38
Durchschnittliche Arbeitsunfälle pro Vollzeitbeschäftigten	0,053	0,048	0,042	0,043	0,043	0,042	0,039	- 26

Quelle: Post AG Geschäftsbericht 2002.

2.1.7. Einkommen

Es existieren seit Jahren Pläne, die Einkommen bis zu einem gewissen Grad leistungsabhängig zu machen. Entgegen wiederholter Ankündigungen ist es der Generaldirektion aber bisher nicht gelungen ein solches System einzuführen. Im Geschäftsbericht 2002 heißt es dazu:

„Die veränderte Struktur [der Post AG] macht es auch nötig, die Regeln für die Entlohnung neu zu definieren. Ziel ist es dabei, Gehalts- und Prämiensysteme zu finden, die der Einheitlichkeit des Unternehmens Rechnung tragen und dabei gleichzeitig den Bedürfnissen der Geschäftsfelder nach leistungsgerechter Entlohnung entgegenkommen. Im Jahr 2002 wurde mit dem Aufbau solcher Regeln begonnen, die Arbeit wird sich im Jahr 2003 fortsetzen.“ (S. 55)

Tabelle 2-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der Post

	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderungen in Prozent 1998-2002
Personalaufwand in tausend Euro*	1.122.644	1.152.220	1.027.940	1.004.601	989.381	- 12
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	30.953	32.555	32.575	33.347	34.147	+ 10

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.

Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Als Folge des Beschäftigungsabbaues ist zwischen 1998 und 2002 der Personalaufwand exklusive Abfertigungen und Pensionen um zwölf Prozent oder drei Prozent pro Jahr zurückgegangen. Im Gegenzug ist der Personalaufwand pro verbleibenden Beschäftigten im selben Zeitraum um zehn Prozent gestiegen. Letzteres reflektiert allerdings allgemeine Kostensteigerungen durch Realloohnerhöhungen und Inflationsanpassungen und ist nicht unbedingt eine Folge des Beschäftigungsabbaues.

2.1.8. Arbeitsbeziehungen

Mit der Ausgliederung und Überführung in ein privatrechtliches Unternehmen, kam es 1996 auch zu einer Neuformulierung der Personalvertretungs- und Mitbestimmungsrechte. Bis dahin waren diese in dem seit 1945 gültigen Figl-Erlass geregelt (benannt nach Bundeskanzler Leopold Figl). Dieser Erlass umfasste nur eine Dreiviertel-Seite und räumte dadurch, dass er sehr allgemein gehalten war, der Personalvertretung praktisch für alle wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen ein Mitbestimmungsrecht ein. Mit der Ausgliederung verlor der Figl-Erlass seine Gültigkeit und wurde nach 51 Jahren durch das Postbetriebsverfassungsgesetz (PBVG) ersetzt. Dieses stellt eine Mischung aus Bundespersonalvertretungsgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz dar, um dem Faktum, das bei der Post sowohl Bundesbedienstete als auch Privatangestellte tätig sind, Rechnung zu tragen. Als solches entspricht das PBVG im wesentlichen den Standards der beiden anderen Gesetze, gegenüber den umfangreichen Rechten, die aus dem Figl-Erlass abgeleitet werden konnten, stellt es aber eine klare Einengung dar.

2.2. Private Post- und Kurierdienste

Während die staatliche Post AG einen deutlichen Beschäftigungsrückgang verzeichnet hat, lassen die Daten aus der Leistungs- und Strukturhebung von Statistik Austria keine gesicherten Aussagen für die Entwicklung der restlichen Beschäftigung im Sektor zu. Wenn wir aber die Beschäftigung der Post AG von der Gesamtbeschäftigung im Sektor subtrahieren, ergibt sich zwischen 1998 und 2001 eine Zunahme an Beschäftigung von 16,2 Prozent oder in absoluten Zahlen von 599 Beschäftigte (wobei die Beschäftigungszahl 2001 gegenüber 2000 deutlich gesunken ist). Das sind nur etwas mehr als zehn Prozent der Arbeitsplätze, die im selben Zeitraum bei der Post AG verloren gegangen sind (5.801). Wenn wir davon ausgehen, dass bei der Post AG keine selbständig Beschäftigten tätig sind, zeigt sich darüber hinaus, dass mit etwas mehr als sieben Prozent ein beträchtlicher Teil der Nicht-Post AG Beschäftigung im Sektor selbständige Beschäftigte sind.

Diese Zahlen beinhalten allerdings ein hohes Maß an Unsicherheit. Im Sektor Post- und Kurierdienste ist es besonders schwierig, Unternehmen dem Sektor zuzuordnen. Traditionell kommt ein Teil seit der Marköffnung in diesem Bereich tätigen Unternehmen aus dem Sektor Transportwesen. Weil sie dort ihre Hauptgeschäftstätigkeit behalten, scheint die von ihnen möglicherweise geschaffene Beschäftigung nicht im Bereich Post- und Kurierdienste auf.

Tabelle 2-4: Beschäftigungsentwicklung in den Privaten Post- und Kurierdiensten

	1998	1999	2000	2001	1998-2001 in %
Post- und Kurierdienste nach Leistungs- und Strukturhebung*	40.128	39.719	38.634	34.327	- 14,5
Post AG Unternehmensdaten**	36.526	35.493	31.775	30.126	- 17,5
Differenz (Nicht-Post AG Beschäftigung im Sektor)	3.602	4.226	6.859	4.201	+ 16,6
Selbständige Beschäftigte im Bereich der Post- und Kurierdienste nach Leistungs- und Strukturhebung*	268	327	277	306	+ 14,2
Anteil der selbständigen Beschäftigten an der Nicht-Post AG Beschäftigung im Sektor	7,4	7,7	4,0	7,3	- 1,4

Quelle: * Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung 1998-2001. Sonderauswertung. ** Unternehmensdaten der Post AG. Post AG Unternehmenskommunikation.

Als eine zusätzliche Schwierigkeit kommt dazu, dass die meisten Unternehmen, die in diesem Feld tätig sind, auf unsere Anfragen nach Beschäftigungsdaten nicht reagiert haben. Fest steht trotzdem, dass die Art der Beschäftigung und die Bezahlung je nach Qualität der Zustellung sehr stark variieren: So gibt es im Bereich der qualitativ hochwertigen Express-Zustellung reguläre Angestelltendienstverhältnisse bzw. Dienstverhältnisse nach dem Kollektivvertrag für Speditionsunternehmen. Zustellung und Abholung sind allerdings vielfach ausgelagert und werden von selbstständigen SubunternehmerInnen abgewickelt, die wiederum zum Teil eigene FahrerInnen angestellt haben. In manchen Unternehmen wird ein Teil (bspw. bis zu 30 Prozent), in anderen die gesamte Abholung und Zustellung von Subunternehmern abgedeckt (die allerdings über ein spezielles Datenübertragungssystem permanent von der Zentrale gesteuert und kontrolliert werden). Typischerweise halten sich die Zahl der unselbstständig Beschäftigten in der Zentrale und die selbstständigen FahrerInnen in etwa die Waage. Speziell die FahrerInnen stehen unter einem enormen Zeitdruck.

Im Bereich der Express-Zustellung gibt es einen relativ hohen Teilzeitanteil – in einem von uns untersuchten Betrieb sind 35 Prozent der MitarbeiterInnen in Teilzeit beschäftigt. Außerdem gibt es Leiharbeit – allerdings in der Regel unter fünf Prozent der Beschäftigten – und vor allem scheinen leistungsabhängige Entlohnungssysteme üblich in der Branche.

Im Bereich der qualitativ weniger hochwertigen Werbemittel- und Zeitungszustellung, in der neben der Post-Tochter „feibra“ auch Unternehmen wie „red mail“ tätig sind, das aus einem *joint venture* zwischen der niederländischen Post PTG und der Styria Medien AG entstanden ist, konnten wir trotz wiederholter Versuche keine Informationen über Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse in Erfahrung bringen. Für „red mail“ gilt aber wohl die selbe Erfahrung wie für „feibra“: Die ZustellerInnen arbeiten in extrem prekären Beschäftigungsverhältnissen. Unseres Wissens gibt es in diesem Bereich bisher weder einen Betriebsrat noch eine gewerkschaftliche Vertretung.

3. *FALLSTUDIE: ÖSTERREICH EISENBAHNEN*

3.1. *Österreichische Bundesbahnen (ÖBB)*

3.1.1. *Hintergrund*

Mit den EU-Richtlinien des ersten Eisenbahnpaketes wurde die Marktöffnung auf dem europäischen Schienennetz vollzogen. Durch die Verpflichtung, konkurrierende Eisenbahnunternehmen auf dem – vormals monopolistischen – Netz zuzulassen und durch die getrennte Gewinn- und Verlustrechnung im Bereich der Infrastruktur und des Absatzes, wurde die Möglichkeit für einen freien Marktzugang geschaffen. Für die Benützung der Infrastruktur ist von jedem Eisenbahnunternehmen ein Entgelt zu entrichten. Der letzte (11. November 2003) Entwurf zur Neuorganisation der ÖBB sieht darüber hinaus vor, dass das Unternehmen in vier Aktiengesellschaften (Infrastruktur Bau AG; Infrastruktur Betrieb AG; ÖBB Personenverkehr AG und Rail Cargo Austria AG) und in fünf GmbH aufgeteilt wird (Dienstleistungs GmbH; Brennerbahn GmbH; ÖBB Immobilien Management GmbH; Traktion GmbH und Technische Service GmbH), die wiederum in der ÖBB Holding AG zusammengefasst werden.

Gregor Lahounik und Wolfgang Lauber (2000) stellen in diesem Zusammenhang fest:

„Obwohl der EU-Ministerrat im Dezember die österreichische Lösung des Rail-Regulators akzeptiert hat, beharrt die Koalition auf einer Zerschlagung der ÖBB... Für die ÖBB bedeutet dies, dass die Mittel der Synergieeffekte (derzeit 1,5 Mrd. öS) zusätzlich aufgebracht werden müssten... Bei einer aufgespalteten ÖBB können Unternehmensteile des Bereiches ÖBB-Absatz bzw. der gesamte Absatzbereich leichter von anderen größeren übernommen werden.“ (S. 29)

Gleichzeitig ist die ÖBB mit einer wachsenden Konkurrenz auf den eigenen Schienen konfrontiert. Zwei Jahre nach der Zulassung der ersten alternativen Zugsanbieter, waren 2002 bereits sieben Privatbahnen auf ÖBB-Schienen unterwegs. Sie kamen zusammen auf rund eine Million gefahrene Zugkilometer oder einen Marktanteil von rund 0,6 Prozent. Mit der für das Frühjahr 2003 angepeilten Liberalisierung des grenzüberschreitenden Güterverkehrs wird sich der Anteil voraussichtlich deutlich erhöhen.¹⁸

In der Vergangenheit wurde mehrfach das Angebot an Zugsverbindungen gestrafft. Gleichzeitig wird die Verschiebetätigkeit für den Güterverkehr auf Großverschiebebahnhöfe konzentriert.

¹⁸ Der Standard, 18. März 2003.

3.1.2. Beschäftigungsvolumen

Die Zahl der Beschäftigten bei den Österreichischen Bundesbahnen wurde seit 1993 dramatisch reduziert. Während in den 23 Jahren zwischen 1970 und 1993 die Beschäftigung um 7.542 Personen oder zehn Prozent fiel, hat sie in den acht Jahren seit 1993 um 15.591 Personen oder fast 25 Prozent abgenommen.¹⁹ Zwischen 1996 und 2002 hat sich die Zahl der ÖBB-Bediensteten von 58.541 auf 47.009 verringert. Das ist eine Reduktion um nahezu 20 Prozent oder mehr als drei Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen wurden damit insgesamt 11.532 Beschäftigte oder fast 2000 MitarbeiterInnen pro Jahr abgebaut.²⁰ In der selben Zeit wurden die Umsatzerlöse im Personen- und Güterverkehr kontinuierlich gesteigert. Ein Ende des Beschäftigungsabbaues ist nicht in Sicht: Bis 2006 sollen weitere 7000 MitarbeiterInnen abgebaut werden, bis 2010 peilt der ÖBB-Vorstand eine Personaldecke von 35.000 Beschäftigten an.

Tabelle 3-1: Beschäftigungsentwicklung bei den ÖBB

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2002 in %
58.541	55.923	53.922	52.589	50.692	48.509	47.009	- 19,7

Quelle: ÖBB Geschäftsberichte 1997-2002.

Der Beschäftigungsabbau erfolgte bisher ausschließlich durch die Nichtnachbesetzung von natürlichen Abgängen – d.h. von MitarbeiterInnen, die in den Ruhestand wechselten oder freiwillig kündigten (die Freiwilligkeit muss insofern unter Anführungszeichen gesetzt werden, als manche Beschäftigten dem steigenden Leistungsdruck und den immer höheren Belastungen nicht mehr standhielten). Zuletzt wurden aber auch Frühpensionierungen und die Kündigung von MitarbeiterInnen als Mittel für einen forcierten Beschäftigungsabbaus ernsthaft in Erwägung gezogen.²¹ Darüber hinaus sollen „überzählige“ MitarbeiterInnen in eine ÖBB eigene Personalmanagementgesellschaft überführt werden, von wo sie auch an andere Firmen verliehen werden können.²² Die Personalmanagementgesellschaft ist damit eine Art Auffangbecken für all jene, die in der neuen Struktur nicht mehr benötigt werden. Wie das Beispiel Deutschland (siehe Fallstudie Deutsche Bahn) zeigt, wird auf diese Weise nicht zuletzt Druck auf MitarbeiterInnen ausgeübt, das Unternehmen „freiwillig“ zu verlassen.

3.1.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung

Zum Teil ging der Beschäftigungsabbau mit der Auslagerung von Geschäftsbereichen einher. Die übliche Vorgangsweise ist dabei, dass das Personal schrittweise reduziert

¹⁹ Basierend auf Versicherungszahlen der Versicherungsanstalt der Österreichischen Eisenbahner.

²⁰ Basierend auf Beschäftigungsdaten aus den ÖBB-Geschäftsberichten.

²¹ Der Standard, 6. August 2003.

²² Der Standard, 26. August 2003.

und die Tätigkeiten fremdvergeben werden. Ein Beispiel ist der Reinigungsbereich, in dem früher rund tausend MitarbeiterInnen mit regulären ÖBB-Dienstverträgen tätig waren. Heute ist die Reinigung fast zur Gänze ausgelagert und wird von ÖBB-fremden Reinigungsfirmen durchgeführt. Die Beschäftigten in den Reinigungsbetrieben haben wesentlich schlechtere Arbeitsverträge als ÖBB-MitarbeiterInnen. Neben den Problemen, die sich durch das ständig wechselnde Reinigungspersonal ergeben, das jedes Mal vom Fahrdienstleiter oder anderen ÖBB-MitarbeiterInnen neu eingewiesen werden muss, ist nach Einschätzung mancher Personalvertreter auch der Gesamtaufwand für die Reinigung eher gestiegen als zurückgegangen (Interview 10).

Ein anderer Bereich, der von Auslagerungen betroffen ist, ist der Fahrweg und die Fahrweginstandhaltung. Laut Presseberichten überlegt die Generaldirektion darüber hinaus, bisher in den ÖBB-Werkstätten geleistete einfache Arbeiten zukünftig nach Osteuropa auszulagern und nur mehr anspruchsvolle Arbeiten in den eigenen Werkstätten durchführen zu lassen. In den Werkstätten (den sogenannten Technische Services) sind zur Zeit noch 5.100 MitarbeiterInnen beschäftigt.²³

Seit kurzem wird darüber hinaus im nächtlichen Liege- und Schlafwagendienst ÖBB-fremdes Personal eingesetzt. Dabei handelt es sich um 90 ZugbegleiterInnen, die bei Wagon Lits beschäftigt sind. Ein Einsatz im Tagesverkehr ist zur Zeit nicht geplant.²⁴

Wie bereits angesprochen, soll nach dem Willen der derzeitigen Regierung eine Personalmanagementgesellschaft eingerichtet werden, in die „überzählige“ ÖBB-MitarbeiterInnen überführt und an andere Firmen weiter verliehen werden können.²⁵

Der Beschäftigungsabbau ging einher mit weitreichenden Rationalisierungen (seit 1946 wurde das Personal bei der ÖBB halbiert, während die Geschäftstätigkeit massiv ausgebaut wurde). Durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ist es möglich, kleinere Bahnhöfe fernzusteuern. Früher musste auf jedem Bahnhof ein Fahrdienstleiter tätig sein, heute können ganze Streckenabschnitte von einem bestimmten Punkt aus zentral gesteuert werden. Damit zusammenhängend kommt es zu einer Konzentration und Zentralisierung von Tätigkeiten. Bspw. soll es in Zukunft nur eine Handvoll zentraler Verschiebebahnhöfe geben, auf denen mit einem Minimum an Personal alle in Österreich anfallenden Verschiebetätigkeiten erledigt werden können. Durch den Einsatz neuer Kommunikationsmittel wie dem Internet und Fahrkarten-Automaten in den Bahnhöfen, kann Schalterpersonal eingespart werden. Gleichzeitig werden Auskunftstätigkeiten, die früher auf die verschiedenen Bahnhöfe verteilt waren, in bundesweiten Callcenter zusammengefasst. Nach Auskunft der Personalvertretung werden diese Callcenter bislang von der ÖBB selber betrieben und die dort tätigen MitarbeiterInnen besitzen einen regulären ÖBB-Dienstvertrag (viele davon sind ehemalige SchalterbeamtenInnen).

²³ Der Standard, 8. Februar 2003.

²⁴ Der Standard, 18. Oktober 2003.

²⁵ Der Standard, 26. August 2003.

Durch technologische Innovationen konnten bedeutende Produktivitätsgewinne erzielt werden (gemessen in geleistete Fahrkilometer pro MitarbeiterIn). Nach Darstellung der ArbeitnehmerInnenvertretung ist das Problem freilich, dass die Rationalisierungen den fortschreitenden Beschäftigungsabbau durch die gleichzeitige Ausdehnung der Geschäftstätigkeit (speziell im Bereich des Güterverkehrs) nicht mehr kompensiert werden können. Dessen ungeachtet hat die Unternehmensleitung bereits im Geschäftsbericht 1999 weitere massive Produktivitätssteigerungen angekündigt:

„Die seit 1994 erreichte 30prozentige Produktivitätssteigerung ist kein Anlass, sich mit dem Erreichten zufrieden zu geben. Im Gegenteil, eine weitere zumindest 25-prozentige Effizienzsteigerung ist in Planung. ... Es versteht sich von selbst, dass dies nicht ganz schmerzfrei ablaufen wird.“ (S. 9)

Und im Geschäftsbericht 2000 findet sich folgende Stellungnahme:

„Zurückblickend auf die Entwicklung des Unternehmens seit 1993 können wir nunmehr berichten, dass durch die Umsetzung wichtiger Reformschritte und Maßnahmen zur Effizienzsteigerung die Produktivität pro Mitarbeiter enorm gesteigert werden konnte. Service- und Leistungskraft wurden erheblich verbessert. Das Denken des Unternehmens ist ausschließlich an Märkten und den Kunden ausgerichtet... Nach acht Jahren ist somit eine solide Basis geschaffen worden, um die sich abzeichnenden Herausforderungen in einem liberalisierten Europa meistern zu können... Um den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens zu sichern, müssen auch weiterhin die nicht immer ganz schmerzfreien Veränderungsprozesse umgesetzt werden. Um im Endspiel der Märkte dabei zu sein, dürfen Produktivitätssteigerungen und werterhöhende Maßnahmen nie als abgeschlossen betrachtet werden.“ (S. 5 und 8)

Für 2002 hat die Unternehmensleitung unter dem Titel „Strukturprogramm zur marktgerechten Verschlinkung“ weitere Personalkürzungen angekündigt. Der natürliche Personalabgang soll auch weiterhin nicht nachbesetzt werden.²⁶ Die Situation der Beschäftigten scheint bei diesen Plänen keine Rolle zu spielen. Wie es ein Personalvertreter ausgedrückt hat: *„Inzwischen ist es einfach ein Horror. Die Konkurrenz ist der Lkw-Fahrer und der bekommt ohnehin fast nichts mehr bezahlt...“* Eine Folge des massiven Beschäftigungsabbaus, auf die wir im folgenden zurückkommen werden, ist der zunehmende Zeitdruck in der Arbeit und das außerordentlich hohe Niveau von Überstunden.

3.1.4. Art der Beschäftigung

Der mit Abstand größte Teil der Beschäftigten besitzt noch immer reguläre ÖBB-Dienstverträge. Leiharbeit kommt zwar vor, aber LeiharbeiterInnen werden bisher nur in ganz bestimmten Bereichen und nur zur Abdeckung von Spitzenzeiten verwendet. Ein Problem, das zumindest bisher eine breitere Verwendung von LeiharbeiterInnen verhindert, sind die sehr spezifischen Qualifikationen, die im Bahnbereich benötigt werden. Bspw. ist es nicht ganz einfach LeiharbeiterInnen mit Lokführer-Kenntnissen zu finden (aber auch hier gibt es Pläne bspw. Lokführer aus der ehemaligen DDR zu

²⁶ Der Standard, 2. Juli 2002.

leasen). Wo keine bahnspezifischen Qualifikationen notwendig sind, kann auch Leiharbeit vorkommen. Wie ein Personalvertreter feststellt:

„Konkret erinnere ich mich an die Werkstätten. Wenn dort Personalengpässe auftreten, ist durchaus nicht auszuschließen, dass man sich mit Leiharbeitern hilft. Von der Größenordnung ist das aber nicht wesentlich. Das sind zwischen 30 und 40 Leute.“ (Interview 4)

In den Werkstätten – den Technische Services – sind zur Zeit 5.100 MitarbeiterInnen beschäftigt. Ebenfalls einen vergleichsweise geringen Anteil macht die Teilzeitbeschäftigung aus. Die rund 275 Teilzeitbeschäftigten stellen nicht einmal ein Prozent der Gesamtbeschäftigung dar. Hier gab es in den letzten Jahren auch keine wesentlichen Veränderungen.

Frauenbeschäftigung

Die ÖBB sind nach wie vor ein ausgesprochener „Männerbetrieb“. Der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung ist vergleichsweise gering. Über 44.000 Männern stehen etwas mehr als 3.000 Frauen gegenüber – das sind knapp mehr als sechs Prozent aller Beschäftigten. Nach Darstellung der Gewerkschaft hat an dieser Situation auch der erhöhte Wettbewerbsdruck und die starke Ausrichtung hin zu einem Dienstleistungsunternehmen bis dato nichts geändert. Im Gegenteil: Durch die Auslagerung der Reinigungsdienste wurden sogar Frauen abgebaut.

3.1.5. Arbeitszeit

Primär wirkt sich der Beschäftigungsabbau in einer Zunahme der Arbeitszeit aus. Seit 1998 liegt die Zahl der Überstunden konstant über sechs Millionen, wobei etwa die Hälfte ausbezahlt und der Rest ins nächste Jahr mitgenommen werden. D.h. jährlich fallen etwa drei Millionen neue Überstunden an, wobei es zuletzt einen leichten Rückgang gab. Umgerechnet in Vollzeitarbeitsplätze wären das nach Darstellung der Gewerkschaft 3000 bis 4000 zusätzliche Beschäftigte. Pro Beschäftigtem ist die Zahl der geleisteten Überstunden seit 1998 konstant hoch geblieben, in den letzten vier Jahren zeigt sich eine leicht steigende Tendenz. Im Jahr 2002 fielen pro MitarbeiterIn im Durchschnitt fast 130 Überstunden an. Aufgrund des Überstundenzuschlags sind Überstunden wesentlich teurer als Normalarbeitsstunden, aber die Geschäftsführung scheint hier eher höhere Kosten in Kauf zu nehmen, als zusätzliches Personal einzustellen (Interview 10).

Dabei treffen die Belastungen durch steigende Überstunden die ÖBB-MitarbeiterInnen höchst unterschiedlich. Speziell in jenen Bereichen, in denen zusätzliche Arbeit nicht auf mehrere MitarbeiterInnen aufgeteilt werden kann, wie bspw. bei den Lokführern, hat sich die Situation in den letzten Jahren extrem zugespitzt. Laut der Gewerkschaft der Eisenbahner hat sich bei den 4.300 Lokführern rund eine Million Überstunden angehäuft.

Tabelle 3-2: Entwicklung der Überstunden bei der ÖBB

	1998	1999	2000	2001	2002
Überstunden insgesamt	6.848.909	6.357.632	6.193.859	6.176.104	6.006.549
Barabfindung	3.514.907	3.448.391	3.374.978	3.439.406	3.151.861
Stundenrest	3.334.002	2.909.241	2.818.881	2.736.698	2.854.688
Überstunden insgesamt pro Mitarbeiter	127,0	120,9	122,2	127,3	127,8

Quelle: Gewerkschaft der Eisenbahner.

Nach Darstellung der Gewerkschaft werden die Lokführer bis an ihre physischen Leistungsgrenzen ausgelastet.²⁷

„In anderen Bereichen kann die zusätzliche Arbeit auf mehrere Mitarbeiter aufgeteilt werden. Bei Lokführern ist das nicht möglich. Der Lokführer muss eins zu eins ersetzt werden. D.h. immer wenn ein Lokführer... krankheitsbedingt ausfällt, muss ich einen anderen Lokführer der planmäßig frei hat, in den Dienst holen ... D.h. dass jede zusätzliche Abwesenheit die Freizeit der anderen beschneidet. Beim Urlaub kann ich es noch halbwegs planen, bei einer mittleren Grippe-Epidemie ist es aber nicht mehr planbar.“ (Interview 4)

Aufgrund der Pläne der Unternehmensleitung, das Personal weiter zu reduzieren, kam es im Herbst 2002 zu Protesten der Eisenbahnergewerkschaft, in denen Beschäftigte „Dienst nach Vorschrift“ machten, wodurch es insbesondere in der Ostregion relativ rasch zu Zugsausfällen kam. „Dienst nach Vorschrift“ wurde in den jüngsten Auseinandersetzungen um die Restrukturierung der ÖBB im Herbst 2003 erneut gemacht.²⁸

Eine andere Veränderung betrifft die Zunahme an Nachtdiensten: Durch den Ausbau des Güterverkehrs kommt es zu einer Ausbreitung von Nachtdiensten, weil der Güterverkehr hauptsächlich in der Nacht abgewickelt wird. Früher war es üblich, dass vor allem jüngere MitarbeiterInnen für Nachtdienste herangezogen wurden, während ältere MitarbeiterInnen aufgrund der damit verbundenen hohen Belastungen nach Möglichkeit geschont wurden. Durch den allgemeinen Personalnotstand ist das heute kaum mehr möglich (Interview 10).

3.1.6. Einkommen

An der Einkommenssituation der ÖBB-Bediensteten hat sich durch die Liberalisierung kaum etwas geändert. Lohnerhöhungen decken gerade einmal die Inflationsrate ab. Allerdings gab es in den letzten Jahren keine realen Lohninbußen. Wie es ein Personalvertreter ausgedrückt hat:

²⁷ Der Standard, 15. Oktober 2002.

²⁸ Der Standard, 26. August 2003.

„Bei uns geht es weniger ums Geld. Dafür verdienen wir zu wenig. Es geht um zusätzliche Tätigkeiten, verkürzte Ausbildungen, weniger laufende Ausbildungen etc.“ (Interview 10)

Dafür existiert ein deutliches Lohngefälle zwischen ÖBB- und Privatbahnbediensteten, die unter den Privatbahnkollektivvertrag fallen. Der Privatbahnkollektivvertrag sieht deutlich schlechtere Einkommen als das ÖBB-Gehaltsschema vor.

Dazu kommen Einkommensverluste durch Ausgliederung oder den Einsatz von ÖBB-fremdem Personal. Seit kurzem wird bspw. im Bereich des Liege- und Schlafwagendienstes ÖBB-fremdes Personal eingesetzt. Nach Auskunft eines ÖBB-Sprechers sind die 90 ZugbegleiterInnen, die bei Wagon Lits beschäftigt sind, zwischen 15 und 20 Prozent billiger als ÖBB-eigene SchlafwagenschaffnerInnen.²⁹ Hinzuzufügen ist hier allerdings, dass ÖBB-SchlafwagenschaffnerInnen auch für andere betriebliche Aufgaben, wie Abfertigungstätigkeiten, eingesetzt werden können.

Ähnliche Einkommenseffekte hat die Auslagerung von Reinigungsdiensten: Während bspw. eine bei der ÖBB in der Gebäudereinigung beschäftigte MitarbeiterIn im Durchschnitt 1.486 €brutto pro Monat verdient, steht ihr nach dem Kollektivvertrag für Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger für die selbe Tätigkeit 1.076,06 €brutto im Monat zu (6,22 €pro Stunde).³⁰ So gerechnet ergibt sich ein Einkommensverlust von mehr als 25 Prozent.

Tabelle 3-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der ÖBB

	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1998-2002 in %
Personalaufwand in tausend Euro*	1.963.439	1.998.650	2.028.566	2.005.217	2.087.476	+ 6
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	35.356	36.856	38.678	39.8849	42.774	+ 20

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.

Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Trotz des massiven Beschäftigungsabbaues ist der Personalaufwand bei der ÖBB inklusive Abfertigungen und Pensionen zwischen 1998 und 2002 um sechs Prozent gestiegen. Noch mehr gestiegen ist der Personalaufwand pro Beschäftigten. Eine Steigerung um 20 Prozent oder vier Prozent pro Jahr liegt deutlich über den üblichen Reallohnsteigerungen und Inflationsanpassungen. Neben anderen Faktoren (zunehmendes Alter der Beschäftigten, Biennalsprünge etc.) könnte hier auch die weiter vorne dargestellte

²⁹ Der Standard, 18. Oktober 2002.

³⁰ Laut Auskünften der GdE und HGPD.

massive Zunahme an Überstunden eine Rolle spielen. Aufgrund der Zuschläge erhöhen Überstunden den Personalaufwand pro Beschäftigten.

3.1.7. *Arbeitsbedingungen*

Ein derart massiver Personalabbau bei einem zumindest gleichbleibenden Leistungsangebot schlägt sich zwangsläufig auf die Arbeitsbedingungen nieder. Obwohl es keine quantitativen Daten gibt, weisen qualitative Informationen aus den Interviews in vielen Bereichen auf eine zunehmende Intensivierung der Arbeit hin. In vielen Fällen hat die Personalreduktion dazu geführt, dass die MitarbeiterInnen in der selben Zeit mehr Aufgaben als früher erledigen müssen. FahrdienstleiterInnen müssen bspw. mehrere Bahnhöfe beaufsichtigen; weniger VerschieberInnen leisten immer mehr Verschiebedienste. In der Regel bedeutet das mehr Stress. Dazu kommen die bereits angesprochenen Dauerbelastungen durch permanente Überstundenleistungen und die Zunahme von Nachtdiensten.

„Längere Arbeitszeiten, mehr Leistung und vor allem Nachtarbeit kostet auf Dauer Substanz. Das zermürbt. Das ist absolut spürbar. Mit 45 Jahren bekommen die Leute dann physische und psychische Probleme, weil sie den Druck nicht mehr aushalten. Die Folgen sind Burnout Syndrome und Herzinfarkte. Das ist zumindest mein persönlicher Eindruck. Ich kann mich nicht erinnern, dass wir früher Herzinfarkte hatten, allein dieses Jahr hatten wir schon drei. Der Dienst geht sicher nicht spurlos an einem vorüber, ganz sicher nicht. Da hat sich einiges getan, da ist vieles viel schlechter geworden.“ (Interview 10)

D.h. nach Ansicht der Personalvertretung wirkt sich der steigende Leistungsdruck langfristig auch auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus. Allein im Jahr 2001 verzeichnete das Unternehmen insgesamt 1,26 Millionen Krankenstandstage. Das ergibt einen Durchschnittswert von 26 Krankenstandstage pro MitarbeiterIn. Besonders häufig sind Krankenstände bei Beschäftigten über 50 Jahre.³¹

„Aufgrund des gestiegenen Arbeitsdruckes nehmen in ganz bestimmten Bereichen die Krankenstände zu. Da kann man genaue Rückschlüsse ziehen... Aus meiner Erfahrung steigen dort, wo der Rationalisierungsdruck am größten ist, auch die Krankenstände.“ (Interview 4)

Sicherheit

An den vergleichsweise strengen Sicherheitsstandards bei der ÖBB wird bisher nicht gerüttelt. Probleme gibt es aber dadurch, dass bei den Privatbahnen die teilweise das selbe Netz benützen, wesentlich geringere Standards herrschen. Ein Beispiel sind die Bremsproben: Bei der ÖBB würde nahezu bei jedem Zug, der in Betrieb genommen wird, eine Bremsprobe durchgeführt. Zuständig dafür wäre ein speziell ausgebildetes Personal – der Wagenmeister. Bei den Privatbahnen gibt es aber Fälle, wo ein Unternehmen nur einen Wagenmeister beschäftigt.

³¹ Der Standard, 29. August 2003.

„D.h. um den selben Standard zu gewährleisten müsste der 365 Tage im Jahr an zwei Orten gleichzeitig im Einsatz sein.“ (Interview 10)

Ein anderes Beispiel betrifft Lenk- und Ruhezeiten, wo bis jetzt keine einheitliche gesetzliche Regelung existiert: Während bei der ÖBB ein Lokführer maximal sechs Stunden ohne Pause fahren darf, sind bei Privatbahnen Fahrzeiten von bis zu 15 Stunden zulässig, wenn diese eine 30minütige Pause beinhalten. Regelungen, wie die Einhaltung der Pausen im Inland und insbesondere im grenzüberschreitenden Verkehr überprüft werden kann, fehlen aber weitgehend. Die Gewerkschaft der Eisenbahner befürchtet Zustände, wie sie seit Jahren im europäischen Lkw-Verkehr üblich sind.³²

Arbeitsunfälle

Trotz des erhöhten Wettbewerbsdruckes ist die absolute Zahl der Arbeitsunfälle zwischen 1996 und 2001 gefallen. Im Gegensatz dazu ist aber die durchschnittliche Zahl von Arbeitsunfällen pro MitarbeiterIn (die im selben Zeitraum ebenfalls stark zurückgegangen ist) zwischen 1996 und 2001 nahezu konstant geblieben.

Tabelle 3-4: Arbeitsunfälle Eisenbahnen

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Veränderung 1996-2001 in %
ÖBB	3.425	3.242	3.155	3.209	3.005	2.749	- 17,9
Durchschnittliche Arbeitsunfälle pro Beschäftigten	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	-

Quelle: Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen.

3.1.8. Ausbildung

Weitreichende Konsequenzen lassen sich im Zusammenhang mit der Liberalisierung und dem steigenden Wettbewerbsdruck im Bereich der Ausbildung feststellen: Generell werden nach Darstellung der Gewerkschaft Ausbildungs- und Schulungszeiten gekürzt und Weiterbildungen reduziert. Gleichzeitig wird der Bereich der Lehrlingsausbildung auf ein Minimum zurückgeschraubt. Während früher die ÖBB eine gesamtgesellschaftliche Funktion erfüllte, in dem über den eigenen Bedarf hinaus in den Lehrlingswerkstätten Lehrlinge ausgebildet wurden, die aufgrund ihrer guten Ausbildung in der Privatwirtschaft sehr gefragt waren, wird jetzt nach Ansicht der Personalvertretung wegen der damit verbundenen Kosten teilweise unter dem eigenen Bedarf ausgebildet. Um dem „volkswirtschaftlichen Ziel [zu] entsprechen, Jugendlichen eine hochwertige Ausbildung zu bieten“ (ÖBB Geschäftsbericht 1998:37) wurden 1998 noch 1300 Lehrlinge beschäftigt. 2002 waren es nur noch 1.041 (ÖBB Geschäftsbericht 2002:70).

³² Presse-Aussendung der Gewerkschaft der Eisenbahner vom 21. 01. 2003 („Steirische Landesbahn gefährdet Sicherheit im Bahnverkehr“).

Das ist eine Reduktion um 20 Prozent. Allein zwischen März 2002 und März 2003 sank die Zahl der Lehrlinge von 918 auf 874 oder um fünf Prozent.

„Das schmerzt besonders. Im Bereich der Lehrlingsausbildung ist der Liberalisierungsdruck massiv spürbar.“ (Interview 10)

Unter dem Bedarf ausgebildet werden auch Lokführer – daher müssen die existierenden 4.300 Lokführer dauerhaft Überstunden leisten. Auch nach Darstellung der Unternehmensleitung fehlen im Moment in der Ostregion 700 Lokführer.³³ Zwar würden jedes Jahr 200 KandidatInnen zur 48wöchigen Lokführerausbildung zugelassen, aber rund ein Drittel würde das Handtuch werfen. Um den Bedarf zu decken, müssten daher laut Gewerkschaft jedes Jahr 280 bis 300 Personen eine Lokführerausbildung beginnen.³⁴

Darüber hinaus existieren beträchtliche Unterschiede in der Ausbildung bei der ÖBB und bei den Privatbahnen, die sich im Zuge der Liberalisierung negativ auf das gesamte Ausbildungsniveau im Eisenbahnsektor auswirken können. Obwohl sie die selben Prüfungen ablegen müssen, absolvieren Lokführer im Privatbahnbereich nur einen zweiwöchigen Kurs in der Zentralschule der ÖBB, während zukünftige ÖBB-Lokführer 48 Wochen lang ausgebildet werden. Einheitliche nationale oder europaweite Ausbildungsstandards existieren nicht. Daraus ziehen, ähnlich wie bei der Arbeitszeit, vor allem jene Unternehmen Vorteile, die keine oder geringe Standards anwenden.

3.1.9. *Arbeitsbeziehungen*³⁵

An den industriellen Beziehungen innerhalb der ÖBB hat sich bisher nichts geändert. Die Vertretung der Beschäftigten und Mitbestimmungsrechte sind in der Bahnbetriebsverfassung geregelt, die im Prinzip der Arbeitsverfassung entspricht, aber im Unterschied zur Arbeitsverfassung eine dritte Repräsentationsebene einzieht. Die Personalvertretung ist in drei Ebenen gegliedert:

- Vertrauenspersonenausschuss (örtliche Ebene)
- Personalausschuss (regional – vier Regionen)
- Zentralausschuss (Zentralbetriebsrat)

Wachsende Probleme ergeben sich allerdings daraus, dass für die ÖBB und für die Privatbahnen unterschiedliche Bestimmungen gelten, obwohl die Beschäftigten in beiden Bereichen von der Gewerkschaft der Eisenbahner vertreten werden (ÖBB MitarbeiterInnen unterliegen einer Dienstordnung und einem Gehaltsschema, Privatbahn-MitarbeiterInnen einem Kollektivvertrag). Der Kollektivvertrag der Privatbahnen stellt die Beschäftigten in vielen Punkten deutlich schlechter. Die Gewerkschaft hat trotzdem zugestimmt, um den kleinen Privatbahnen, die früher oft ums Überleben kämpften, zu helfen. Das waren kleine Betriebe mit einem eingeschränkten Betriebsfeld, die sich die ÖBB-Standards nicht leisten konnten. Heute

³³ Der Standard, 26. August 2003.

³⁴ Der Standard, 16. Oktober 2002.

³⁵ Im Rahmen des ÖBB-Strukturgesetzes, das mit 1.1.2004 in Kraft tritt, ist die Arbeitnehmervertretung der ÖBB neu zu organisieren und hat sich nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zu richten.

nützen die selben Betriebe aber die deutlich niedrigeren Standards (wie bspw. in der Ausbildung) als Wettbewerbsvorteil im Konkurrenzkampf mit den ÖBB.

4. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH ELEKTRIZITÄTSVERSORGUNG

4.1. Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Elektrizitätsversorgungsunternehmen

Laut den uns zugänglichen Beschäftigungsdaten variiert der jährliche Beschäftigungsabbau bei Elektrizitätsversorgungsunternehmen zwischen 0,6 Prozent (wobei dieser Wert durch Ausgliederungen im Strombereich der Grazer Stadtwerke im Jahr 2002 deutlich steigen wird) und 6,5 Prozent.

Tabelle 4-1: Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Elektrizitätsversorgungsunternehmen

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderungen in Prozent 1996/97/98-2001/02	Durchschnittliche jährliche Veränderung in Prozent
BEWAG	-	511*	498*	464*	437*	434*	-	- 15	- 3,8
EVN	-	2.416*	2.276*	2.221*	2.204*	2.199*	-	- 9	- 2,3
Grazer Stadtwerke Strom	264	264	267	268	259	257	-	- 3	- 0,6
KELAG	-	-	1.445	1.403	1.387	1.408	1.354	- 6	- 1,5
Salzburg AG	-	-	-	-	2.400	2.177	2.125	- 12	- 6,0
STEWAG/ STEG	1.735	1.676	1.644	1.566	1.422	1.362	1.216	- 30	- 5,0
TIWAG	-	1.688	1.657	1.596	1.541	1.509	1.433	- 15	- 3,0
VKW	783	768	760	745	727	720	-	- 8	- 1,6
Verbund	4.644	4.435	4.162	3.747	3.387	3.053	2.827	- 29	- 6,5
Wienstrom	4.221	4.1986	4.144	3.981	3.820	3.686	3.281	- 12	- 2,0

* Nach Geschäftsjahren.

Quelle: Geschäftsberichte; AK-Studie „Die wirtschaftliche Lage der EVU-Landesgesellschaften und Sondergesellschaften“ (2001); Unternehmensinformationen EVN.

4.2. *Verbundgesellschaft*

4.2.1. *Hintergrund*

Basierend auf dem Verstaatlichungsgesetz aus dem Jahr 1947 hatte die Verbundgesellschaft bis zur Liberalisierung Mitte der 1990er Jahre ein Monopol auf den Stromhandel mit dem Ausland. Darüber hinaus hatte sie den Auftrag für Österreich die Stromversorgung sicherzustellen (darin enthalten war die Sicherstellung einer 20prozentigen Reserve im Falle von Stromengpässen). Die Landesgesellschaften waren durch langfristige Verträge verpflichtet, von der Verbundgesellschaft den Strom zu beziehen. Die gesetzliche Grundlage änderte sich mit Österreichs Beitritt zur EU. Österreich hat sich in der Folge für ein Liberalisierungsmodell mit Regulator entschieden. 2001 wurde auf Basis des Elektrizitätswirtschafts- und –organisationsgesetzes (EIWOG) ein österreichischer Stromregulator eingerichtet.

In der Folge wurde die Verbundgesellschaft neu organisiert. Die Verbundgesellschaft wurde zu einer Holding bestehend aus verschiedenen eigenständigen Aktiengesellschaften umgewandelt. Dabei wurden vier Bereiche gebildet:

- Erzeugung
- Handel/Vertrieb
- Übertragung
- Neue Geschäfte/Beteiligungen

Der Bereich Erzeugung wiederum wurde in die Wasserkrafterzeugung und thermische Erzeugung mit jeweils eigenständigen Aktiengesellschaften unterteilt (AHP – Austrian Hydro Power AG; ATP - Austrian Thermal Power AG). Für den Netzbereich ist die Austrian Power Grid AG und für den Vertrieb die Austrian Power Trading GmbH zuständig.

Das Personal wurde den einzelnen Aktiengesellschaften zugeteilt.

4.2.2. *Beschäftigungsvolumen*

Bei der österreichischen Verbundgesellschaft wurden seit 1996 39 Prozent des Personals abgebaut. Das sind im Durchschnitt 6,5 Prozent pro Jahr (von 2001 auf 2002 betrug die Personalreduktion sogar 7,4 Prozent). In absoluten Zahlen sind das 1.817 MitarbeiterInnen oder ein Abgang von durchschnittlich 302 MitarbeiterInnen pro Jahr.

Tabelle 4-2: Beschäftigungsentwicklung bei der Verbundgesellschaft

Jahr	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2002 in %
Anzahl der Beschäftigten*	4.644	4.435	4.162	3.747	3.387	3.053	2.827	- 39,1
Frauenanteil in Prozent	15,7	16,0	16,3	16,3	16,1	15,9	-	-
Teilzeitanteil in Prozent	3,6	3,7	3,9	4,0	3,7	3,8	-	-
LeiharbeiterInnen in absoluten Zahlen	15	12	8	3	3	5	-	-

* Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Verbund Geschäftsberichte 1997-2002; Verbund Strategisches Personalmanagement (HP).

Dabei gibt es einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Liberalisierung des Strommarktes, dem gestiegenen Wettbewerbsdruck bzw. den Vorgaben des Stromregulators und dem radikalen Beschäftigungsabbau. Im Verbund-Geschäftsbericht 2001 heißt es bspw.

„Damit das Unternehmen im Wettbewerbsmarkt bestehen kann, waren tiefgreifende Veränderungen nötig, die von den Mitarbeitern akzeptiert und aktiv unterstützt wurden. ... Der Anspruch, als Low Cost Producer zu agieren, setzt konsequente, strategisch gesteuerte Maßnahmenpakete zur Reduktion des Personalstandes – und –aufwandes voraus. Konzerninternes Personalclearing, Vorruhestandsmodelle und sonstige sozialverträgliche Maßnahmen reduzierten den Personalstand seit 1994 um 1.961 Mitarbeiter (39 Prozent). Der Personalaufwand wurde seit 1994 um 33,8 Prozent gesenkt.“ (S. 52)

Wie im obigen Zitat angesprochen, waren bisher keine betrieblichen Kündigungen notwendig. Der Beschäftigungsabbau erfolgte durch ein Bündel von Maßnahmen inklusive Vorruhestandsmodellen (das dritte Vorruhestandsmodell wurde gerade abgeschlossen), erhöhten Abfertigungen (1,5 bis zweimal so hoch wie die gesetzlich gebührenden Abfertigungen) und Prämien (zwischen 11.000 und 44.000 Euro), die es vor allem jüngeren MitarbeiterInnen schmackhaft machen sollten, freiwillig das Unternehmen zu verlassen. Laut dem Unternehmen wurde der Personalabbau „ausschließlich auf sozialverträglichem Weg durch zum Teil österreichweite Versetzungen, Vorruhestandsübertritte und Aussteigerregelungen durchgeführt“ (Verbund Geschäftsbericht 2002:57). Ganz so freiwillig war das Ausscheiden freilich nicht in jedem Fall. Laut Betriebsrat wurde bei manchen MitarbeiterInnen „schon auch Druck gemacht“ (Interview 3) bzw. manche konnten und wollten dem erhöhten Druck nicht mehr standhalten. Ein Problem in diesem Zusammenhang sind die sehr spezifischen Tätigkeiten, welche die MitarbeiterInnen im Unternehmen erledigten: „*Unsere Mitarbeiter sind spezialisierte Fachtrottel. Ein gelernter Elektriker, der seit 20 Jahren an einer Schaltplatte tätig ist, ist nicht mehr so einfach in der Lage einen Verteilerkasten zusammenzubauen.*“ (Interview 3)

Im Moment sind keine weiteren Maßnahmen geplant, aber nach Auskunft des Betriebsrates sollen im Bereich der Hydro Power weitere 120 MitarbeiterInnen abgebaut werden.

4.2.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung

Der Beschäftigungsabbau erfolgte, indem in einem ersten Schritt ein Kernteam mit jenen MitarbeiterInnen definiert wurde, die für das Unternehmen unverzichtbar waren. Die Entscheidung darüber wurde von den jeweiligen Fachgruppenleitern getroffen. Dann wurde eine zweite Liste erstellt, die quasi den Überhang repräsentierte. *„Mit einer normalen Facharbeiterausbildung ohne Zusatzqualifikationen war man de facto bereits auf der Überhangliste.“* (Interview 3) Der Überhang wurde dann im Instandhaltungszentrum zwischengeparkt. Davon blieben auch MitarbeiterInnen, die schon 15 bis 20 Jahre im Unternehmen tätig waren, nicht verschont.

„Das war keine leichte Situation. Das war ein Kampf jeder gegen jeden. Die Listen sind ja kein Geheimnis geblieben. Wenn einer auf die Instandhaltungsliste gekommen ist, hat er schon gewusst, was auf ihn zukommt. Ende 2001 hat es dann geheißen dass das Instandhaltungszentrum bis Ende 2002 aufgelassen wird. Das Betriebsklima war zu der Zeit nicht das lustigste.“ (Interview 3)

Bei den Instandhaltungstätigkeiten handelt es sich hauptsächlich um Arbeiten, die potentiell an Fremdfirmen vergeben werden können – wie etwa Revisionsarbeiten. Diese wurden dann auch sukzessive ausgelagert. Vor der Schließung waren im Instandhaltungszentrum noch 160 MitarbeiterInnen beschäftigt.

Im Zusammenhang mit der Umstrukturierung wurden den einzelnen Geschäftsbereichen auch neue Zielvorgaben – sogenannte *benchmarks* – gegeben, mit denen sie mit anderen europäischen Stromversorgungsunternehmen gemessen werden. Wie ein Betriebsrat bemerkt:

„Wenn ich schon das Wort [benchmark] höre, bekomme ich Magenschmerzen. ... Da werden wir mit Ländern wie Dänemark oder Schweden verglichen, wo von A bis Z alles kerzengerade ist. Bei uns geht es aber bergauf, bergab, bergauf, bergab“ (Interview 3)

Zu diesen Zielvorgaben gehört bspw. weniger Personal, weniger Reisekosten, weniger Überstunden. Wenn die Abteilungen die Zielvorgaben einhalten, bekommen die Führungskräfte eine Prämie. Das führt dann dazu, dass bspw. offiziell keine Überstunden mehr bewilligt werden, obwohl das Personal trotzdem Überstunden machen muss:

„Wenn ich auf einer Bauverhandlung bin, kann ich nicht einfach sagen, es ist halb fünf, ich darf keine Überstunden machen, ich muss gehen.“ (Interview 3)

Dazu kommt massiver Druck von außen, vor allem in Form des Stromregulators, der sich laut Betriebsrat weigert, manche Kosten anzuerkennen.

4.2.4. Art der Beschäftigung

Nach der Umstrukturierung der Verbundgesellschaft wurde das Personal den einzelnen Aktiengesellschaften zugeteilt. An der Art der Arbeitsverträge hat sich dadurch aber nichts geändert. Sie entsprechen weiterhin dem EVU-Kollektivvertrag.

Die meisten Verbund-MitarbeiterInnen besitzen unbefristete Vollzeitverträge. Mit weniger als vier Prozent der Gesamtbeschäftigung ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung relativ gering und er hat sich zudem zwischen 1996 und 2001 kaum verändert. Im Gegensatz dazu ist es laut Betriebsrat in den letzten zwei Jahren zu einer Zunahme von LeiharbeiterInnen gekommen (Interview 3). Hier klaffen allerdings die Angaben zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung beträchtlich auseinander: Während der Betriebsrat von 80 bis 120 LeiharbeiterInnen spricht, die hauptsächlich zur Abdeckung von Spitzenzeiten (bspw. in der Elektromontage) teilweise aber auch für Bereitschaftsdienste in Anspruch genommen werden, waren laut Unternehmensführung 2001 nur fünf LeiharbeiterInnen beschäftigt. Der Betriebsrat ist gerade dabei, mit der Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung zur Verwendung von LeiharbeiterInnen auszuhandeln (Interview 3).

4.2.5. Arbeitszeit

Während sich die Regelarbeitszeit nach wie vor am EVU-Kollektivvertrag orientiert, ist es im Zusammenhang mit der Liberalisierung und dem Beschäftigungsabbau in den letzten Jahren zu einer massiven Zunahme von Überstunden gekommen. Laut Betriebsrat liegt

„im Netzbereich der Schnitt von Überstunden-Guthaben im Moment bei rund 45 Stunden pro Mitarbeiter. Der Urlaub ist da noch gar nicht mitgerechnet. Bei der APG [Austrian Power Grid] ergibt sich daraus ein Guthaben von rund 500 Stunden pro Mitarbeiter. Das ist ganz klar eine Folge der Minimalbelegung: Die Arbeit wird um nichts weniger, wir haben aber immer weniger Personal.“
(Interview 3)

Die Überstunden sollen heuer bis Jahresmitte abgebaut werden. Der Betriebsrat ist aber skeptisch, dass das gelingt. Einen Versuch, die überbordenden Überstunden unter Kontrolle zu bringen, sind sogenannte *all inclusive*-Verträge, die für MitarbeiterInnen ab einer bestimmten Verwendungsstufe im Unternehmen angeboten werden. Dabei wird eine Überstundenpauschale für eine bestimmte Anzahl von Überstunden vereinbart. Die MitarbeiterInnen ersparen sich dadurch die Abrechnung von Überstunden. Wie der Betriebsrat versichert, kommen viele aber nach einigen Monaten drauf, dass ihre Pauschale 20 Überstunden pro Monat abdeckt, sie aber tatsächlich mindestens 35 Überstunden pro Monat arbeiten. Nach Erfahrung des Betriebsrates sind *„am Anfang beide glücklich; dann wird aber der Mitarbeiter immer unzufriedener“*. (Interview 3).

4.2.6. *Arbeitsbedingungen*

Durch den Beschäftigungsabbau, die Umstrukturierung und die damit verbundene Unsicherheit über die eigene berufliche Zukunft, haben nach Einschätzung des Betriebsrates die Belastungen am Arbeitsplatz deutlich zugenommen.

„Die Mitarbeiter haben Existenzängste und sie fressen die Unsicherheit in sich hinein ... In den letzten drei Jahren haben wir bedenkliche Todesfälle wie Tod durch Hirnschlag gehabt. Zwei Mitarbeiter um die 50 sind an einem Gehirnschlag verstorben. So etwas ist in den letzten 30 Jahren nicht vorgekommen. Natürlich ist es schwierig eine Verbindung herzustellen, aber von ungefähr kommt das nicht.“
(Interview 3)

4.2.7. *Einkommen*

Zur Finanzierung der Sozialpläne und damit des „sozialverträglichen“ Beschäftigungsabbaues verzichten die MitarbeiterInnen auf freiwillige Sozialleistungen, wie bspw. die traditionellen Haushalts- oder Familienzulagen. Im Gegenzug hat sich das Unternehmen dazu verpflichtet auf Dauer des Berufslebens der MitarbeiterInnen auf einseitige Maßnahmen wie Änderungskündigungen oder Eingriffe in bestehende Entlohnungsrichtlinien zu verzichten. Im Geschäftsbericht 2001 heißt es dazu:

„Eine große Zahl von Mitarbeitern hat auf freiwillige Sozialleistungen verzichtet. Die Einsparungen daraus dienen zur Finanzierung von Sozialplänen, die sozialverträglich eine weitere Reduktion der Mitarbeiterzahl ermöglichen. Die Mitarbeiter des Verbund haben in solidarischer Weise auch den Umgestaltungsprozess des Konzerns mitgetragen.“ (S. 52)

Nach Auskunft des Betriebsrates haben die freiwilligen Sozialleistungen acht bis zehn Prozent des Entgeltes ausgemacht.

Nach einer zweijährigen Testphase wurde 2001 im Stromgeschäft (Vertriebsbereich) und anderen ausgewählten Geschäftsberichten ein leistungsabhängiges Gehaltsmodell eingeführt. Der leistungsabhängige Lohnanteil basiert auf dem Unternehmenserfolg, einer MitarbeiterInnenbeurteilung und einem Teambonus. Der leistungsabhängige Anteil reicht von zehn bis zu 25 Prozent des Entgeltes (abhängig von der Position im Unternehmen). Im Geschäftsbericht 2001 wird das neue Schema wie folgt beschrieben:

„Es sieht für alle Positionen fixe und variable Gehaltskomponenten in unterschiedlicher Zusammensetzung vor. Ergänzt werden die individuellen Gehalts-schemata noch durch einen Teambonus. Dieser wird durch eine klare ertragsorientierte Steuerungskomponente unterlegt werden. ... Jeder Mitarbeiter führt ein standardisiertes Mitarbeitergespräch zur Steuerung der persönlichen Entwicklung, wobei im Gehaltssystem auch eine qualifizierte Leistungsbeurteilung erfolgt.“ (S. 53)

Obwohl der Betriebsrat im Strombereich dem neuen Modell zugestimmt hat, sehen andere Betriebsräte in der Verbundgesellschaft die Entwicklung mit Besorgnis:

„Erstens sind Mitarbeiterbeurteilungen sehr subjektiv; zweitens trägt die Punktejagd nicht unbedingt zur Verbesserung des Betriebsklimas bei; und drittens gibt es, wenn der Strommarkt gesättigt ist, keine Zahlen mehr, die nach oben geschraubt werden können.“ (Interview 3)

Tabelle 4-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der Verbundgesellschaft

	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderungen in % 1998-2002
Personalaufwand in tausend Euro*	277.125	253.630	227.252	217.076	211.939	- 24
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	66.585	67.689	67.095	71.103	74.970	+ 13

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.

Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Auch bei der Verbundgesellschaft kam es in Folge des Personalabbaues zu einer deutlichen Reduktion des Personalaufwandes. Zwischen 1998 und 2002 ist der Personalaufwand exklusive Pensionen und Abfertigungen um 24 Prozent gesunken. Das sind sechs Prozent pro Jahr. Gleichzeitig ist der Personalaufwand pro Beschäftigten im selben Zeitraum um 13 Prozent gestiegen. Diese 13 Prozent reflektieren Reallohnsteigerungen und Inflationsabgeltungen und sonstige Aufwandssteigerungen.

4.2.8. Ausbildung

Während im Bereich der Schulungen von MitarbeiterInnen bisher keine Einschränkungen erfolgten, gibt es gravierende Veränderungen im Hinblick auf die Ausbildung von Lehrlingen. Diese wurde in den letzten drei Jahren rapide zurückgeschraubt. Die Zahl der Lehrlinge hat sich seit 1999 etwa halbiert.

Tabelle 4-4: Entwicklung der Lehrlinge bei der Verbundgesellschaft

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
186	182	194	194	178	122	92

Quelle: Verbundgesellschaft Geschäftsberichte 1995-2002.

4.2.9. Arbeitsbeziehungen

An den formellen Strukturen hat sich durch die Liberalisierung nichts geändert. Obwohl sich das Unternehmen im öffentlichen Eigentum befand, fand immer schon das Arbeitsverfassungsgesetz Anwendung. Demnach gilt für die Beschäftigten der EVU-Kollektivvertrag und sie werden von einem Betriebsrat vertreten. Durch die Umstrukturierungen wurde aber die zweite Verhandlungsebene wichtiger. Der Konzernvorstand verhandelt zwar mit dem Konzernbetriebsrat, aber dabei geht es nur noch um Rahmenbedingungen. Konkrete Bedingungen werden dann auf Ebene der eigenständigen Aktiengesellschaften ausgemacht.

„Der Konzernvorstand weiß nicht viel vom operativen Geschäft. Denen sind Zahlen wichtig und das sagen sie auch ganz offen: Den Rest, sagen sie, sollen wir uns mit unserem Vorstand ausmachen.“ (Interview 3)

Ingesamt ist nach Einschätzung des Betriebsrates der Ton zwischen Betriebsrat und Vorstand etwas härter und emotionaler geworden. Der Betriebsrat empfindet das aber nicht nur als Nachteil, weil auf diese Weise „das ganze wieder zum Leben erweckt wird“ (Interview 3).

4.3. STEWEAG – Steirische Wasserkraft- und Elektrizitäts-AG

4.3.1. Hintergrund

Als Reaktion auf die Liberalisierung des Strommarktes wurden im Jahr 2002 die Steirische Wasserkraft- und Elektrizitäts-AG (STEWEAG) und die Steiermärkische Elektrizitäts- Aktiengesellschaft (STEG) zur STEWEAG-STEG GmbH fusioniert. Gleichzeitig wurden die erzeugenden Betriebe, die kalorischen Kraftwerke und die Wasserkraftwerke, an die Verbundgesellschaft abgegeben, obwohl das laut Betriebsrat hochprofitable Betriebe waren. Durch die Fusionierung erhofft sich das Management deutliche Einsparungseffekte.

Die STEWEAG-STEG ihrerseits befindet sich im Besitz der Energie Steiermark Holding AG (65,43 Prozent) und der Verbundgesellschaft (34,57 Prozent). Die Energie Steiermark Holding AG ist neben dem Strombereich auch in den Bereichen Ferngas, Fernwärme und in der Reststoffverwertung aktiv.

4.3.2. Beschäftigungsvolumen

Zwischen 1996 und 2002 wurde die Zahl der MitarbeiterInnen bei der STEWEAG bzw. der STEWEAG-STEG um 30 Prozent reduziert – das ist eine durchschnittliche Personalreduktion um fast vier Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen handelt es sich um 519 MitarbeiterInnen die abgebaut wurden oder mehr als 60 MitarbeiterInnen pro Jahr. Laut Betriebsrat gibt es einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Liberalisierung und dem massiven Personalabbau, der seit Mitte der neunziger Jahr voll zum Tragen kommt.

Tabelle 4-5: Beschäftigungsentwicklung bei der STEWEAG

Jahr	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2002 in %
Anzahl der Beschäftigten*	1.735	1.676	1.644	1.566	1.422	1.362	1.216**	- 29,9

* Jahresdurchschnitt.

** Fusion zwischen der STEWEAG und der STEG.

Quelle: STEWEAG Geschäftsberichte 1997-2001; STEWEAG-STEG Geschäftsbericht 2002.

Bisher erfolgte der Beschäftigungsabbau ausschließlich „sozialverträglich“. Viele MitarbeiterInnen schieden im Rahmen der seit 1996 mehrfach aufgelegten Vorruhestandsmodelle aus. Im Geschäftsbericht 2002 wird darauf hingewiesen, dass zur Erreichung, der sich aus der Fusion ergebenden Zielkapazität, für das Personal ein neues Altersteilzeit- und Vorpensionsmodell eingeführt wurde (S. 22).

Nach Ansicht des Betriebsrates ging durch den massiven Beschäftigungsabbau sehr viel betriebliches Know-how verloren, das gerade in der Situation der Zusammenlegung von Nutzen gewesen wäre. Der Betriebsrat beklagt in diesem Zusammenhang, dass es im Unternehmen keine vorausschauende Personalplanung gibt (Interview 11).

4.3.3. *Umstrukturierungen und Beschäftigung:*

Durch die Fusionierung von STEWEAG und STEG erhofft sich der Vorstand Einsparungseffekte. Dies gilt auch für das Personal. Bspw. benötigt der neue Konzern nur noch eine Personalverrechnungsstelle, einen Materialeinkauf, eine Personalabteilung etc. Das wird zu weiteren Verlusten von Arbeitsplätzen führen. Laut Betriebsrat werden durch die Fusionierung bis zu 200 Arbeitsplätze in Frage gestellt (Interview 11). Der Vorstand hat im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zugestimmt, sich um neue Beschäftigungsfelder zu bemühen. Ob das gelingen wird, ist freilich offen.

Im Zuge der Umstrukturierung wurden die Beschäftigten auch in diesem Fall mit Unternehmensberatungsfirmen und mit sogenannten *benchmarks* konfrontiert:

„Bei der Fusionierung und Neugestaltung des Unternehmens wurden von der Beratungsfirma, welche die Fusionierung begleitet hat – oder besser gesagt, bestimmt hat – immer wieder benchmarks aus dem deutschen, holländischen und belgischen Raum ins Spiel gebracht. Das bereitete uns unheimliche Probleme. Mit solchen benchmarks kannst du natürlich Eindruck machen. Du bist immer der Benachteiligte. Die holen sich die von irgendwo her und du hast keine Möglichkeit, zu kontrollieren ob die tatsächlich stimmen. Solange sie nicht überprüfbar sind, sind benchmarks für uns immer ein Streitpunkt.“ (Interview 11)

Durch den erhöhten Kostendruck wurden Tätigkeiten, die früher von regulären Mitarbeitern durchgeführt wurden, verstärkt ausgelagert. Bspw. wurde der gesamte Reinigungsdienst nach außen vergeben, aber auch Bauarbeiten und Planungstätigkeiten. Wenn der Druck des Stromregulators so weiter geht, werden nach Ansicht des Betriebsrates weitere Abteilungen wie die Personalverrechnung ausgelagert werden müssen.

4.3.4. *Art der Beschäftigung*

Der größte Teil der Beschäftigten besitzt nach wie vor einen regulären Dienstvertrag, der den Bestimmungen des EVU-Kollektivvertrages entspricht. Die STEWEAG-STEG besitzt aber auch eine eigene Leiharbeiterfirma, die Human Resources Personalbereitstellung GmbH (HRP). Zur Zeit sind dort 70 MitarbeiterInnen beschäftigt, die zu 90 Prozent an die STEWEAG-STEG verliehen werden (Interview 11). Nach Auskunft des Betriebsrates handelt es sich dabei zum größten Teil um ehemalige Lehrlinge, die

aufgrund des Personalabbaus nach Abschluss ihrer Lehre über die Leiharbeiterkonstruktion mit einem befristeten Arbeitsvertrag „abgespeist“ werden. Das Unternehmen schafft sich dadurch einen bequemen Personalpolster.

4.3.5. *Arbeitszeit*

Auch bei der STEWEAG hat sich der Personalabbau primär in einer deutlichen Zunahme von Überstunden bemerkbar gemacht. 2002 war nach Auskunft des Betriebsrates ein Jahr, in dem besonders viele Überstunden angefallen sind. Dazu kommen Urlaubsrückstellungen, die bis zu 120 Tage pro Mitarbeiter ausmachen. *„Der Personalabbau bedingt auf alle Fälle, dass Überstunden geleistet werden müssen“* (Interview 11)

Aufgrund der damit verbundenen Belastungen in Form von Rückstellungen, die inzwischen eine merkliche Belastung für die Bilanz darstellen, hat der Vorstand beschlossen, dass pro MitarbeiterIn nur mehr fünf Überstunden pro Monat geleistet werden dürfen. *„Das ist natürlich ein Horror, weil die Arbeit muss ja trotzdem gemacht werden“* (Interview 11).

4.3.6. *Arbeitsbedingungen*

Der massive Beschäftigungsabbau und der damit verbundene höhere Leistungsdruck macht sich nach Ansicht des Betriebsrates bei den MitarbeiterInnen in erster Linie durch eine zunehmende Demotivierung bemerkbar:

„Je näher das Austrittsdatum rückt desto mehr ist der Mitarbeiter bestrebt Urlaubstage anzusammeln, damit er so früh wie möglich dem Betrieb den Rücken kehren kann. Wir haben sehr, sehr viele demotivierte Mitarbeiter. ... Gerade durch die Fusionen und durch die Veränderungen im Stromgeschäft haltet den Mitarbeiter nicht mehr viel am Arbeitsplatz. Letztendlich durch die gesamte Liberalisierung.“ (Interview 11)

4.3.7. *Einkommen*

Auch bei der STEWEAG wurde ein Modell zur leistungsorientierten Entlohnung eingeführt. Bisher sind rund 60 MitarbeiterInnen davon betroffen. Circa 20 Prozent des Einkommens sind leistungsabhängig. Dabei hängen wiederum etwa 60 Prozent vom unternehmerischen Erfolg ab – d.h. dieser Teil ist von der einzelnen MitarbeiterIn nur sehr bedingt beeinflussbar – und 40 Prozent von persönlichen Kennziffern – bspw. wie viel Strom einE MitarbeiterIn verkauft hat.

5. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH GASVERSORGUNG

5.1. *Wiengas*

5.1.1. *Hintergrund*

Die Wiengas GmbH ist Teil der Wiener Stadtwerke. Bis Mitte 1999 waren die Wiener Stadtwerke eine Unternehmung der Stadt Wien (nach § 71 der Wiener Stadtverfassung). Sie bestanden aus der Generaldirektion mit den Teilunternehmungen Wienstrom, Wiengas, Wiener Linien und Bestattung Wien. Im Hinblick auf die bevorstehende, zumindest teilweise Liberalisierung der kommunalen Dienste, wurden die Wiener Stadtwerke 1999 aus der Stadtverwaltung ausgegliedert und in ein privatrechtliches Unternehmen überführt (weil die Gemeinden keine Deckungsrücklagen mehr bilden durften). Die neue Struktur besteht aus einer „Dachorganisation“, der Wiener Stadtwerke Holding AG, und sechs eigenständigen Tochtergesellschaften:

- Wienstrom GmbH
- Wiengas GmbH
- Wiener Linien GmbH & Co KG
- Fernwärme Wien GmbH
- Bestattung Wien GmbH
- Wiener Stadtwerke Beteiligungsmanagement GmbH

Laut Geschäftsbericht 1999 dienten Ausgliederung und Neustrukturierung primär zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, zur Erlangung der Kapitalmarktfähigkeit und damit zusammenhängend zur Erschließung neuer Finanzierungsmöglichkeiten, und nicht zuletzt zur Vereinfachung der unternehmerischen Entscheidungsfindung (S. 7f).

Die Bediensteten wurden im Rahmen eines Landesgesetzes den neuen Unternehmungen zugewiesen. Für die „Altbediensteten“ gilt die alte Dienstordnung, für „Neubedienstete“, die nach dem 1. Juli 2001 aufgenommen wurden, gilt ein für die gesamte Stadtwerke Holding AG vereinbarter Firmen-Kollektivvertrag.

Seit 2002 ist der Gasmarkt in Österreich vollständig liberalisiert. Um dem seit Oktober 2002 geltenden Gaswirtschaftsgesetz gerecht zu werden, wurden auch bei der Wiengas die Unternehmensbereiche Netz und Vertrieb getrennt. Im Bereich des Netzes müssen die Durchleitungsgebühren seither vom Gasregulator genehmigt werden.

Um sich im liberalisierten Energiemarkt „optimal positionieren“ zu können (Wiener Stadtwerke Geschäftsbericht 2002:42) wurden im Jahr 2002 die ausgegliederten und eigenständigen Energieversorger der Stadtwerke Holding AG (Wienstrom, Wiengas und Fernwärme) in die Wien Energie GmbH zusammengefasst.

5.1.2. Beschäftigungsvolumen

Die Zahl der Beschäftigten bei der Wiengas ist seit 1996 um 21 Prozent gesunken. Das ist im Durchschnitt 2,3 Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen handelt es sich um 283 MitarbeiterInnen oder ein Abgang von durchschnittlich 47 MitarbeiterInnen pro Jahr.

Tabelle 5-1: Beschäftigungsentwicklung bei Wiengas

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2002 in %
Wiengas	1.381	1.366	1.327	1.300	1.212	1.157	1.098	- 20,5

Quelle: Geschäftsberichte 1996–2002.

Der Beschäftigungsabbau erfolgte „sozialverträglich“, d.h. durch freiwillige Kündigungen und durch Pensionierungen. Wie ein Personalvertreter/Betriebsrat bemerkt: „Durch den Druck der Marktöffnung werden Personalkosten ständig hinterfragt. Was man deutlich spürt, ist dass Dienstposten nur mehr sehr schwer nachzubesetzen sind“ (Interview 6).

Neu aufgenommen wurden MitarbeiterInnen mit rechtlichen oder betriebswirtschaftlichen Fachkenntnissen, um den Umstrukturierungsprozess zu unterstützen bzw. zu leiten.

5.1.3. Umstrukturierung und Beschäftigung

Mit der Ausgliederung der Wiengas und der Gründung der Wiengas GmbH wurden die Bediensteten per Landesgesetz (dem Wiener Zuweisungsgesetz) der neuen Gesellschaft zugewiesen. Durch die Zuweisung hat sich an den Beschäftigungsverhältnissen nichts geändert. Die Gemeinde Wien bleibt der Dienstgeber. Für „Altbedienstete“ gilt die alte Dienstordnung. Für alle MitarbeiterInnen, die nach dem 1. Juli 2001 aufgenommen wurden, gilt dagegen der neue Firmen-Kollektivvertrag, der zwischen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) und den Stadtwerken abgeschlossen wurde. Der neue Kollektivvertrag sieht laut Darstellung der GdG unter anderem einen Einkommensverlust für „Neubedienstete“ von rund 13 Prozent vor.

Im Moment würde nach der Einschätzung der Personalvertretung/Betriebsrat die Verteilung zwischen den verschiedenen Gruppen wie folgt aussehen (Interview 6):

- 70% pragmatisierte BeamtInnen
- 25% Vertragsbedienstete
- 5 % Angestellte nach dem neuen Kollektivvertrag

Der Anteil der „Altbediensteten“ wird in den nächsten Jahren kontinuierlich abnehmen. Der Hauptunterschied zu den „Neubediensteten“ besteht darin, dass die „Altbediensteten“ unkündbar sind (außer im Falle von schweren Vergehen gegen die Dienstordnung).

In der Folge der durch das Gaswirtschaftsgesetz 2002 verordneten Trennung zwischen Netz und Vertrieb, musste die Wiengas in zwei Bereiche aufgeteilt werden. Die

Beschäftigten wurden dann in der Folge dem Netz- oder dem Vertriebsbereich zugeteilt. D.h. dass sie nicht nur einem neuen Unternehmen zugewiesen wurden, sondern auch einer anderen Organisationseinheit angehören.

Laut Personalvertretung/Betriebsrat werden durch die Liberalisierung des Gasmarktes Personalkosten ständig hinterfragt. Im Netzbereich geht der Druck primär vom Gasregulator aus, der mit der Senkung der Durchleitungsgebühren das Unternehmen zwingt, Personalkosten einzusparen:

„Wenn der Regulator sagt, er will die Durchleitungsgebühren um zehn Prozent senken, erzeugt das einen enormen Druck auf das Personal. Woanders als beim Personal zu sparen, ist im Netzbereich fast nicht möglich. Eine andere Möglichkeit wäre die Rücknahme von Investitionen, aber das würde langfristig einen Rückgang an Sicherheit bedeuten.“ (Interview 6)

Die Trennung in Netz und Vertrieb führte außerdem dazu, dass getrennte Verrechnungsmodelle eingeführt werden mussten. Die Umstellung war mit einer Reihe von Problemen verbunden, die von den MitarbeiterInnen unter hohem Zeitdruck gelöst werden mussten. Bspw. mussten die gesamte Gasverrechnung und die damit zusammenhängenden EDV-Systeme umgestellt werden.

„Vor allem in der Umstiegsphase ... der Aufwand extrem für das Personal und bis dato hat er sich auch nicht wirklich verringert, weil permanent neue Organisationsvorstellungen auftauchen. Insofern hat sich der Arbeitsaufwand schon deutlich erhöht, aber nicht nur wegen der Personalreduktion, sondern auch wegen der neuen Rahmenbedingungen, die auf uns hereingebrochen sind.“ (Interview 6)

Seit 2000 wurde darüber hinaus zuerst im kaufmännischen Bereich (Finanzbuchhaltung, Kostenrechnung, Fakturierung) und dann im Einkauf und in der Lagerwirtschaft SAP eingeführt (Wiener Stadtwerke Geschäftsbericht 2001:80).

Generell kann laut Personalvertretung/Betriebsrat festgestellt werden, dass der Anteil der manuellen Tätigkeiten (bspw. Installationsarbeiten) in den letzten Jahren zugunsten von nicht-manuellen Tätigkeiten (bspw. Verwaltungsarbeiten) abgenommen hat.

5.1.4. Art der Beschäftigung

Wie bereits angesprochen, wird mit der Ausgliederung langfristig der Anteil von BeamtInnen und Vertragsbediensteten abnehmen, und jener der Angestellten nach dem Kollektivvertrag zunehmen (seit Juli 2001 werden nur noch Angestellte nach dem Kollektivvertrag aufgenommen). Leiharbeit gibt es, aber bis jetzt nur in einem sehr beschränkten Ausmaß. Bspw. sind im Küchenbereich drei LeiharbeiterInnen beschäftigt. Außerdem werden in technischen Abteilungen vereinzelt LeiharbeiterInnen eingesetzt. Laut Personalvertretung/Betriebsrat werden LeiharbeiterInnen bisher nur vereinzelt eingesetzt, weil MitarbeiterInnen im Gasbereich sehr spezifische Kenntnisse benötigen, die LeiharbeiterInnen erst in einer längeren Einschulungsphase vermittelt werden müssten. Da LeiharbeiterInnen nur eine beschränkte Zeit eingesetzt werden können, wäre das im Moment eher unrentabel.

Im Verwaltungsbereich gibt es einen höheren Anteil von Frauen. Trotzdem ist der Anteil von Teilzeitarbeit nach Auskunft der Personalvertretung/Betriebsrat relativ gering (Interview 6).

5.1.5. *Arbeitszeit*

Durch die Ausgliederung unterliegt die Wiengas seit 1999 dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz. Allerdings ist noch rechtlich zu klären, ob das Arbeitszeitgesetz auch für die „Altbediensteten“ gilt, die als pragmatisierte Bedienstete vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen waren (die Personalvertretung hat bei der Universität Wien ein entsprechendes Rechtsgutachten in Auftrag gegeben). Die unterschiedlichen Geltungsbereiche können unter Umständen dazu führen, dass für zwei KollegInnen im selben Büro oder auf derselben Baustelle unterschiedliche Arbeitszeitbestimmungen gelten. Dadurch sind nach Ansicht der Personalvertretung/Betriebsrat Spannungen vorprogrammiert (Interview 6). Bspw. im Hinblick auf Überstunden: Für „Altbedienstete“ gibt es keine Beschränkungen bei Überstunden, während für „Neubedienstete“ die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes gelten. Überstunden sind ein beliebtes Mittel, um das Einkommen aufzubessern (ebenda).

Der Stadtwerke-Kollektivvertrag sieht eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden vor, während BeamInnen und Vertragsbedienstete nach der alten Dienstordnung eine 40-Stunden-Woche haben (darin enthalten ist allerdings eine bezahlte Mittagspause).

Speziell in der Umstellungsphase und der damit verbundenen Mehrarbeit ist es nach Auskunft von der Personalvertretung/Betriebsrat zu einer massiven Zunahme von Überstunden gekommen:

„Für das Personal ist der Druck durch die Umstrukturierungen und Umstellungsprozesse schon sehr merklich gestiegen. Wir haben Teilbereiche gehabt, wo zwei Jahr lang jedes Wochenende durchgearbeitet wurde. Bis jetzt zeichnet sich noch keine Stabilisierung ab.“ (Interview 6)

5.1.6. *Einkommen*

Wie bereits angesprochen, müssen „Neubedienstete“ die nach dem 1. Juli 2001 bei Wiengas beschäftigt werden, gegenüber den „Altbediensteten“ einen Einkommensverlust von rund 13 Prozent in Kauf nehmen. „Neubedienstete“ sind darüber hinaus auch insofern benachteiligt, als sie nach dem Kollektivvertrag nur alle vier Jahre in eine höhere Gehaltsstufe springen, während „Altbedienstete“ alle zwei Jahre springen. Bei den „Altbediensteten“ wurden außerdem Vor-Dienstzeiten angerechnet, während Kollektivvertrags-Angestellte immer bei der ersten Gehaltsstufe anfangen. Wie oben bereits ausgeführt, sind „Neubedienstete“ auch insofern finanziell benachteiligt, als sie nur eine beschränkte Anzahl von Überstunden leisten dürfen.

Seit einiger Zeit gibt es auch Bestrebungen zur Einführung eines leistungsbezogenen Gehaltssystems. Dazu gehören bspw. die Einführung von Funktionszulagen an Stelle von Vorrückungen in höhere Gehaltsstufen. Ein anderes Beispiel sind die sogenannten Leistungsremunerationen, die am Jahresende auf Basis von individuellen MitarbeiterIn-

nenbeurteilungen ausgeschüttet werden. Entgegen dem Wunsch des Dienstgebers sind diese Prämien bis dato aber noch an keine betrieblichen Kennzahlen gekoppelt.

Außerdem wurde das System der betrieblichen Sozialleistungen umgestellt. Der neue Kollektivvertrag sieht für „Neubedienstete“ an Stelle der früheren Sozialleistungen die Einrichtung einer betrieblichen Pensionskassa vor. Nach Ansicht von Personalvertretung/Betriebsrat, führt diese Umstellung tendenziell eher zu einer Abnahme des finanziellen Aufwandes für das Unternehmen.

Tabelle 5-2: Entwicklung des Personalaufwandes bei Wiengas

	1999	2000	2001	Veränderungen in % 1999-2001
Personalaufwand in tausend Euro*	51.482	49,274	46,034	- 11
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	39.632	39.641	39.379	- 1

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.

Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Der Beschäftigungsabbau bei Wiengas spiegelt sich auch in der Reduktion des Personalaufwandes wieder. Allein zwischen 1999 und 2001 hat der Personalaufwand exklusive Pensionen und Abfertigungen um elf Prozent abgenommen. Bei Wiengas ist sogar der Personalaufwand pro Beschäftigten leicht zurück gegangen.

5.1.7. Arbeitsbedingungen

Speziell in der Umstellungsphase habe die Belastung der MitarbeiterInnen zum Teil bedenkliche Ausmaße angenommen. Die Umstellung erfolgte unter einem großen Zeitdruck und habe vielfach zu Unmut und Frustrationen geführt – bspw. bei der Umstellung der Verrechnung. „Für das Personal waren die ganzen Umstrukturierungs- und Umstellungsprozesse ein extremer Stress“(Interview 6). Obwohl es sich dabei eigentlich um eine Ausnahmesituation handeln sollte, hält diese Situation nach Ansicht der Personalvertretung inzwischen schon eine ziemlich lange Zeit an. Momentan gibt es auch keine Aussicht auf eine baldige Verbesserung. Im Gegenteil: Mit der Gründung der Wien Energie würden bereits die nächsten Umstrukturierungen ins Haus stehen (ebenda).

5.1.8. Arbeitsbeziehungen

Die Ausgliederung der Stadtwerke aus der Stadtverwaltung hatte weitreichende Konsequenzen für die Personalvertretung: Als privatrechtliches Unternehmen gilt nicht mehr länger das Wiener Personalvertretungsgesetz, sondern das Arbeitsverfassungsgesetz. Für die „Neubediensteten“ gilt damit das Kollektivvertragsrecht, während für die „Altbediensteten“ noch die Dienstordnung gilt. Um zu verhindern, dass die einzelnen Bereiche der ehemaligen Wiener Stadtwerke unter verschiedene Kollektivverträge fallen, wurde eigens ein Gesetz beschlossen, das der Stadtwerke

Holding AG die Kollektivvertragsfähigkeit zuspricht. In der Folge wurde zwischen der Geschäftsleitung und der GdG ein für die gesamte Stadtwerke Holding AG gültiger Kollektivvertrag abgeschlossen.

Die ehemalige Personalvertretung vertritt jetzt sowohl die BeamtInnen und Vertragsbediensteten als auch die neuen Angestellten nach dem Kollektivvertrag und ist somit sowohl Personalvertretung als auch Betriebsrat (Doppelfunktion). Das ist nicht immer ein ganz einfache Situation:

„Wir haben nach verschiedenen gesetzlichen Richtlinien zu agieren: Gegenüber den Altbediensteten haben wir noch das alte Personalvertretungsgesetz mit der Stadt Wien als Dienstgeber zu vollziehen. Im Hinblick auf die betriebliche Mitbestimmung im Unternehmen müssen wir nach dem Arbeitsverfassungsgesetz leben. Das ist oft eine schwierige Geschichte. ... Für uns war das ganze Arbeitsverfassungsgesetz Neuland. ... Da waren schon schwere Lernprozesse notwendig.“
(Interview 6)

Die Personalvertretung bzw. der Betriebsrat sieht zudem die Mitbestimmungsrechte durch das Arbeitsverfassungsgesetz deutlich eingeschränkt im Vergleich zu jenen des Wiener Personalvertretungsgesetzes.

6. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH PERSONENBEFÖRDERUNG LINIENVERKEHR ZU LANDE BZW. ÖFFENTLICHER PERSONENNAHVERKEHR (ÖPNV)

6.1. Wiener Linien

6.1.1. Hintergrund

Wie bereits oben im Falle von Wiengas geschildert, wurden die Wiener Stadtwerke 1999 aus der Stadtverwaltung ausgegliedert und in eine Holding übergeführt. Damit wurden auch die Wiener Linien zu einem eigenständigen Unternehmen – der Wiener Linien GmbH & Co KG. Wie ebenfalls bereits dargestellt, wurden die bis dahin bei den Wiener Linien tätigen BeamtInnen und Vertragsbediensteten per Gesetz dem neuen Unternehmen zum Dienst zugewiesen. Seit Juli 2001 werden neue MitarbeiterInnen nur noch im Rahmen des für die gesamte Stadtwerke Holding AG geltenden Kollektivvertrages aufgenommen.

6.1.2. Beschäftigungsvolumen

Die Zahl der MitarbeiterInnen bei den Wiener Linien hat zwischen 1996 und 2002 um knapp sieben Prozent abgenommen. In absoluten Zahlen handelt es sich um 632 Personen oder einen durchschnittlichen Abgang von 105 Personen pro Jahr. Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat soll bis zum Jahr 2010 das Personal um weitere 15 Prozent reduziert werden (Interview 5).

Tabelle 6-1: Beschäftigungsentwicklung bei den Wiener Linien

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung zwischen 1996 und 2002 in %
Wiener Linien	8.963	8.868	8.767	8.718	8.682	8.571	8.331	- 7,1

Quelle: Geschäftsberichte 1996-2002.

Der Abbau erfolgte auch in diesem Fall ausschließlich auf „sozialverträglichem Weg“ – d.h. durch Pensionierungen oder freiwillige Kündigungen. Nach Auskunft von Personalvertretung/Betriebsrat sinkt die Beschäftigung, während gleichzeitig das Netz erweitert wird und die Fahrgastzahlen zunehmen. Der Beschäftigungsabbau ist auch Ausdruck der Transformation der Wiener Stadtwerke, die sich in den letzten Jahren von einem gemeinwirtschaftlich zu einem privatwirtschaftlich geführten Unternehmen entwickelt haben.

„Früher hatten die Stadtwerke in Zeiten steigender Arbeitslosigkeiten Beschäftigte aufgenommen, um den Arbeitsmarkt zu entlasten. Heute ist das nicht mehr möglich.“ (Interview 5)

6.1.3. Umstrukturierung und Beschäftigung

Traditionell wird ein Teil der Buslinien am Wiener Stadtrand und nach Niederösterreich von privaten Busunternehmen betrieben (Dr. Richard, Blaguss).³⁶ Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat sind rund 30 Prozent der Wiener Buslinien fremd vergeben (Interview 5). Die FahrerInnen der privaten Busunternehmen unterliegen dem HTV-Kollektivvertrag, der deutlich schlechtere Bedingungen vorsieht als der Stadtwerke-Kollektivvertrag. Daneben wurden auch die Reinigungsdienste ausgelagert: Früher waren in der Wagenreinigung zwischen 100 und 200 MitarbeiterInnen mit regulären Dienstverträgen beschäftigt (ebenda). Andererseits gäbe es aber Überlegungen in Richtung „insourcing“ von Arbeiten – bspw. könnten Garantiarbeiten für die Straßenbahnzüge von den Werkstätten der Wiener Linien selbst durchgeführt werden.

Im Zuge der Umstrukturierungen ist nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat die Mehrfachverwendung von MitarbeiterInnen ausgeweitet worden. Durch neue technologische Möglichkeiten ist es bspw. nicht mehr notwendig, dass jede Bahnstation ständig überwacht wird. Stattdessen fährt das Überwachungspersonal jetzt in den U-Bahnzügen mit und nimmt Kontroll- und Assistenzdienste wahr.

Im Stadtwerke Geschäftsbericht 2002 wird darüber hinaus festgestellt, dass

„[a]uf Grund der veränderten Rahmenbedingungen... auch bei den Wiener Linien viele Maßnahmen getroffen wurden, um mit den richtigen Voraussetzungen zuversichtlich in die Zukunft blicken zu können. Eine verstärkte betriebswirtschaftliche Ausrichtung wurde u.a. durch eine neue Unternehmensorganisation (Profit-Center) und die Einführung der betriebswirtschaftlichen Standard-Software SAP bereits erreicht.“ (S. 61)

Unklar ist, wie sich die Gründung der Tochtergesellschaft für Buslinien auswirken wird.

6.1.4. Art der Beschäftigung

Wie oben angesprochen gibt es einen Unterschied zwischen den „Altbediensteten“ und „Neubediensteten“. Nach einer Aufstellung von Personalvertretung/Betriebsrat waren im Jahr 2001 von den in Vollzeitbeschäftigten umgerechneten 8.456 Beschäftigten, 4.970 pragmatisierte Beamte, 3.400 Vertragsbedienstete und 86 Angestellte nach dem neuen Kollektivvertrag (Interview 5).

Im Bereich der Arbeitszeit gibt es dieselben Veränderungen wie bei der Wiengas: Für „Altbedienstete“ gilt nach wie vor die 40-Stunden-Woche (inklusive einer bezahlten

³⁶ Dr. Richard ist das größte private Busunternehmen Österreichs und betreibt 30 Linien, die meisten davon in Niederösterreich. Blaguss betreibt rund zehn Linien (ÖGPP 2002).

Mittagspause) und für sie gibt es keine Beschränkungen hinsichtlich Überstunden. Für „Neubediens-tete“ gilt die im Stadtwerke-Kollektivvertrag vorgesehene 37,5-Stunden-Woche und darüber hinaus gelten auch Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz und die darin enthaltenen Überstunden-Beschränkungen.

Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat wurden im Bereich der Wiener Linien durch die verbesserte Mehrfachverwendung des Personals die Überstunden eher reduziert.

6.1.5. Einkommen

Auch hier gelten dieselben Veränderungen wie im Bereich der Wiengas: „Neubediens-tete“ müssen einen rund 13prozentigen Einkommensverlust in Kauf nehmen. Außerdem springen sie nur alle vier Jahre in eine höhere Gehaltsstufe – im Vergleich zu zwei Jahren bei den „Altbediensteten“. Darüber hinaus werden bei der Einstufung von „Neube-diensteten“ keine Vordienstzeiten mehr angerechnet. Laut Personalvertretung/Betriebsrat würden die unterschiedlichen Einkommen teilweise zu sozialen Spannungen unter den Beschäftigten führen.

6.1.6. Arbeitsbedingungen

Durch den Personalabbau und die Umstrukturierungen hätten sogenannte Leerzeiten abgenommen. Als Folge davon wäre die Arbeit „stressiger“ geworden. Dazu käme der steigende Individualverkehr in der Stadt. Insofern hätte die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren sicher zugenommen.

6.1.7. Arbeitsbeziehungen

Auch hier kam es zu denselben Veränderungen wie im Falle der Wiengas. Für „Altbe-dienstete“ gelten das Wiener Personalvertretungsgesetz und die Dienstordnung; für „Neubediens-tete“ die Arbeitsverfassung und der Kollektivvertrag. Die frühere Personal-vertretung agiert jetzt gleichzeitig als Personalvertretung und Betriebsrat (Doppel-funktion).

Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat ist das Klima zwischen Personal-vertretung/Betriebsrat und der Geschäftsführung rauer geworden. Ein Faktor wäre dabei, dass früher das Management aus den eigenen Reihen gekommen wäre. „Jetzt können die Geschäftsführer extern bestellt werden.“

6.2. *Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH und INNBUS GmbH*

6.2.1. *Hintergrund*

Im Zeichen der Liberalisierung des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) kam es im Jahr 2000 zu weitreichenden Umstrukturierungen bei der Innsbrucker Verkehrsbetrieben und Stubaitalbahn GmbH (IVB). Aufgrund „europarechtlicher Rahmenvorgaben“ bekam die IVB vom Innsbrucker Gemeinderat den Auftrag, sich aus der Erstellung öffentlicher Nahverkehrsdienstleistungen zurückzuziehen und sich stattdessen auf die Koordination des Nahverkehrs zu konzentrieren (IVB Geschäftsbericht 2000:4). In Folge wurde der gesamte Dieselbusbetrieb, der den Großteil des ÖPNV in Innsbruck ausmacht, ausgegliedert und in eine eigens zu diesem Zweck gegründete Gesellschaft, der INNBUS GmbH, übergeführt. Der Eisenbahn-, Obus- und Straßenbahnbetrieb blieb weiterhin bei der IVB. Die INNBUS GmbH befindet sich zu 96 Prozent im Besitz der Innsbrucker Kommunalbetriebe AG (IKB), der gleichzeitig 96 Prozent der IVB gehört. Die INNBUS GmbH ist folglich ein „Tochterunternehmen“ der IKB und ein „Schwesterunternehmen“ der IVB. Mit dem Verkauf des Dieselbusbetriebes wurden auch eine Reihe von Überlassungsverträgen zwischen der IVB und INNBUS geschlossen. Darin enthalten ist auch die Überlassung von 231 IVB-MitarbeiterInnen, die meisten davon DieselbusfahrerInnen. Während in anderen Ländern die Ausgliederung von Teilen des ÖPNV längst ein übliche Praxis darstellt, um durch die damit verbundenen Kostensenkungen – insbesondere der Lohnkosten – für den erwarteten Konkurrenzkampf in der fortschreitenden Liberalisierung gerüstet zu sein, stellt diese Vorgangsweise in Österreich noch ein Novum dar. Insofern kommt dem Projekt INNBUS GmbH eine weit über die Stadtgrenzen hinausgehende Bedeutung zu. Die Gründung der INNBUS sollte dazu dienen, „um sich – wie es hieß – für den EU-weiten Wettbewerb fit zu machen und Verkehrsdienstleistungen zu ‚marktgerechten Bedingungen‘ anzubieten“ (ÖGPP 2002). Insofern „*schaut ganz Österreich was bei uns passiert*“, wie es der Betriebsrat ausdrückt (Interview 13).

6.2.2. *Beschäftigungsvolumen*

Zu den 231 überlassenen IVB-MitarbeiterInnen (71 zur Gänze und 160 teilweise), kommen 111 MitarbeiterInnen, die direkt bei der INNBUS beschäftigt sind (Stand September 2003). Damit wurde die Zahl der INNBUS eigenen MitarbeiterInnen zwischen 2000 und 2003 zwar fast vervierfacht, aber gleichzeitig ging die Zahl der MitarbeiterInnen bei der IVB im selben Zeitraum um rund 17 Prozent zurück (von 524 auf 435 Beschäftigte oder um insgesamt -89 MitarbeiterInnen). D.h. insgesamt (IVB und INNBUS) ist die Zahl der Beschäftigten zwischen 2000 und 2003 (Stand September) um ein Prozent gesunken. 1997 und 1999 wurden Sozialpläne zum Beschäftigungsabbau vereinbart (IVB-Geschäftsbericht 1999:8). Laut

ArbeitnehmerInnenseite hat das Management zuletzt aber auch zu weniger sozialen Maßnahmen gegriffen und MitarbeiterInnen „zum Teil massiv unter Druck gesetzt“, das Unternehmen freiwillig zu verlassen (Interview 15). Zum Teil wären invalide MitarbeiterInnen gegen ihren Willen ausgeschieden worden.

„Der [Kollege] prozessiert jetzt bald seit drei Jahren, hat alle Instanzen gewonnen. Dem Betrieb macht das überhaupt nichts, die zahlen immer noch nichts, in der Hoffnung dass er aufgibt.“ (Interview 15)

Tabelle 6-2: Beschäftigungsentwicklung bei IVB und INNBUS

	2000	2001	2002	2003	Veränderung 2000-2003* in %
MitarbeiterInnen Innsbrucker Verkehrsbetriebe (IVB)	524	495	487	435*	- 16,9
Direkt bei der INNBUS beschäftigte MitarbeiterInnen	28	55	85	111*	+ 296
IVB und INNBUS	552	550	572	546*	- 1,1

*Beschäftigungsstand vom September 2003.

Quelle: IVB Geschäftsberichte 2000 und 2001; INNBUS Geschäftsberichte 2000 und 2001. Eigene Recherchen.

6.2.3. Umstrukturierungen

Wie bereits erwähnt, wurden mit dem Verkauf des Dieselsebusbetriebes 231 MitarbeiterInnen der IVB der INNBUS zur Verwendung überlassen. Nach Angaben des Betriebsrates trägt die Innbus 80 Prozent der Lohnkosten, für den Rest kommt die IVB auf (Interview 13). Obwohl der Betriebsrat massiv gegen den Verkauf auftrat, stimmte er schlussendlich doch einer Betriebsvereinbarung zu, mit der die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte geregelt wird (IVB-Geschäftsbericht 2000:7). Nachdem bereits 1999 einem neuen Kollektivvertrag zugestimmt wurde, mit dem die Unkündbarkeit von IVB-Beschäftigten nach zwölf Beschäftigungsjahren abgeschafft wurde – „das war sehr schmerzhaft, aber wir dachten, dass damit [mit diesem Zugeständnis] Schluss wäre. Das war ein Fehler“ (Interview 13) –, sollte verhindert werden, dass Beschäftigte von der IVB gekündigt und von der INNBUS zu schlechteren Bedingungen wieder eingestellt werden. Nach Auskunft eines Betriebsrates ist mittlerweile genau das eingetreten, was von der ArbeitnehmerInnenseite her befürchtet wurde – nämlich deutliche Qualitätsverluste (Interview 13).

Nach Darstellung der ArbeitnehmerInnenseite, arbeiten jene BusfahrerInnen, die seit 2000 direkt bei der INNBUS beschäftigt sind, zu wesentlich schlechteren Bedingungen als ihre überlassenen KollegInnen von der IVB. Benachteiligungen würden von niedrigeren Einkommen bis zu sogenannten „Knebelverträgen“ reichen, mit denen

FahrerInnen an die INNBUS gebunden werden sollen. Gemeint ist, dass die INNBUS sich bereit erklärt, die Kosten für den Busführerschein zu übernehmen, wenn sich der/die zukünftige MitarbeiterIn im Gegenzug verpflichtet, für eine bestimmte Zeit bei der INNBUS zu arbeiten (Interview 15). Hintergrund ist der bereits angesprochene FahrerInnen-Mangel. Nach Ansicht des Betriebsrates ist aber nicht der Mangel an ausgebildeten BusfahrerInnen Schuld, sondern die geringe Bezahlung und die schlechten Arbeitsbedingungen bei der INNBUS (Interview 13). Aufgrund dieses Angebotes, würden sich viele MigrantInnen bewerben und einige von ihnen hätten auch einen Job bei der INNBUS erhalten. In Folge der mangelhaften Ausbildung und zum Teil schlechter Deutschkenntnisse wären MigrantInnen dann teilweise Opfer von rassistischen Übergriffen geworden. Bspw. wurde am Neujahrstag 2001 ein 55-jähriger Busfahrer jugoslawischer Herkunft zuerst verbal und dann mit den Fäusten attackiert, bis die von PassantInnen alarmierte Polizei eintraf.³⁷

Rassistische Übergriffe gebe es aber leider nicht nur von Seiten der Fahrgäste, sondern zum Teil auch von KollegInnen. Die IVB-FahrerInnen würden die Neulinge als billige Konkurrenz sehen. Umgekehrt würden die INNBUS-Beschäftigten nicht verstehen, warum sie für dieselbe Arbeit weniger bezahlt bekommen als die IVB'ler. Das Betriebsklima ist nach Auskunft des Betriebsrates dementsprechend schlecht (Interview 13). Die Folgen wären extreme soziale Spannungen, die sich immer wieder entlang der unterschiedlichen ethnischen Herkunft entladen würden.

„Es gibt auch in unserem Betrieb Leute die offen oder versteckt fremdenfeindlich sind, anstatt solidarisch mit jenen zu sein, die noch weniger verdienen und noch mehr ausgebeutet sind.“ (Interview 13)

6.2.4. Art der Beschäftigung

Während die Zahl der überlassenen IVB-MitarbeiterInnen langfristig abnimmt – nicht zuletzt auch wegen der oben angesprochenen Sozialpläne –, nimmt jene der direkt bei der INNBUS beschäftigten FahrerInnen zu.

6.2.5. Einkommen

Nach Angaben des Betriebsrates verdienen INNBUS-Beschäftigte rund 20 Prozent weniger als IVB-FahrerInnen, die vor 1999 in das Unternehmen eingetreten sind. Der Unterschied ergibt sich aus den im Rahmen von Betriebsvereinbarungen in der Vergangenheit zugesicherten Zulagen und Sozialleistungen. Diese wurden zwar 1999 für neu eintretende IVB-MitarbeiterInnen gestrichen, gelten aber nach wie vor für den Großteil der überlassenen IVB-Arbeitskräfte bei der INNBUS. INNBUS-Beschäftigte sind auf jeden Fall ausgeschlossen. Um das Ausmaß des Verlustes zu verdeutlichen, möchten wir eine Stelle aus dem IVB-Geschäftsbericht 1999 zitieren, in der auf die Kündigung der Betriebsvereinbarungen eingegangen wird:

³⁷ Tirol Kurier 9. Jänner 2001.

„Mit Beschluss des Aufsichtsrates ... wurden sämtliche Betriebsvereinbarungen, die eine Anrechnung von Vordienstzeiten oder finanzielle Regelungen, die über den Kollektivvertrag hinausgehen mit Wirkung zum 31. 7. 1999 gekündigt. Das jährliche Einsparungspotential beträgt langfristig (aufgrund der gesetzlichen Nachwirkung für bestehende Arbeitsverhältnisse) ATS 43,6 Mio.“ (S. 8)

INNBUS-Beschäftigte fallen darüber hinaus unter den HTV-Kollektivvertrag, während für IVB-MitarbeiterInnen der Privatbahnkollektivvertrag der Eisenbahnergewerkschaft gilt. Letzterer bietet allerdings in finanzieller Hinsicht kaum Vorteile. Wie bereits angesprochen, kommt es wegen der Lohnunterschiede zu sozialen Spannungen zwischen den Beschäftigten (Interview 13).

6.2.6. *Ausbildung*

Besonders negative Folgen hat die Ausgliederung bzw. der Verkauf des Dieselbusbetriebes nach Ansicht der ArbeitnehmerInnenseite auf die Ausbildung der BusfahrerInnen. Der Mangel an Ausbildung würde zum Teil durch die schlechten Deutschkenntnisse der neuen MitarbeiterInnen noch verschärft (Interview 15).

Der Betriebsrat betont aber, dass die Verantwortung nicht bei den Beschäftigten liegt, sondern beim Unternehmen zu suchen ist, das – um Kosten zu sparen – auf eine adäquate Ausbildung verzichtet.

„Der Fahrgast hat nicht nur ein Anrecht auf exzellente Fahrzeuge, sondern auch auf einen hohen Qualitätsstandard beim Personal – und das hat mit In- und Ausländern nichts zu tun. Das hat mit Ausbildung zu tun und mit einer dementsprechenden Bezahlung.“ (Interview 13)

6.2.7. *Arbeitsbedingungen*

Wie bereits angesprochen, leiden die FahrerInnen, und zwar sowohl die überlassenen als auch die neu eingestellten, unter einem ausgesprochen schlechten Betriebsklima. Dazu kommt steigender Zeitdruck. Nach Angaben der ArbeitnehmerInnenseite werden die FahrerInnen gezwungen, schneller zu fahren, um die Taktsequenzen einzuhalten. Dabei wäre es auch schon zu Übertretungen der StVO gekommen (Interview 15). Laut Betriebsrat wären früher Fahrzeiten so geplant gewesen,

„... dass sich dazwischen – weil das ja eine stressige Arbeit ist – eine zehnminütige Pause ausgeht. Das wurde dann unter dem Motto der Kostenersparnis zusammengeschnitten. Mittlerweile haben wir uns wieder eine fünfminütige Pause erkämpft. Busfahren ist ein reines Nervengeschäft. Das haltet kein Mensch aus, acht Stunden durchzufahren.“ (Interview 13)

Darüber hinaus stehen die Beschäftigten zusätzlich durch den Mangel an FahrerInnen unter Druck (zumindest im Geschäftsbericht 2001 wurde noch darauf hingewiesen, dass der geplante Personalstand noch nicht erreicht wurde).³⁸ Nach Ansicht des Betriebsrates

³⁸ „Der geplante Personalstand konnte im Jahr 2001 nicht erreicht werden. Die Ursachen liegen vor allem am geringen Angebot von Busfahrerinnen und Busfahrern am Arbeitsmarkt“ (INNBUS Geschäftsbericht 2001:6).

„*beißt sich hier die Katze in den Schwanz*“ (Interview 13). Aufgrund fehlender FahrerInnen steigt der Druck und die Belastungen, was neue FahrerInnen abhält, Jobangebote bei der INNBUS anzunehmen. Insgesamt sieht der Betriebsrat eine massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen:

„*Hier geht es nicht nur darum, sich dem Wettbewerb zu stellen, sondern ganz einfach kalt die Personalkosten zu senken.*“ (Interview 13)

6.2.8. Arbeitsbeziehungen

Wie bereits angesprochen, fallen die INNBUS-MitarbeiterInnen durch die Ausgliederung bzw. den Verkauf des Dieselbusbetriebes unter den Vertretungsbereich der HTV, während die IVB-Beschäftigten von der Gewerkschaft der Eisenbahner vertreten werden. Als Konsequenz gelten für die beiden Beschäftigungsgruppen unterschiedliche Kollektivverträge. Insgesamt hat sich das Verhältnis zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat in den letzten Jahren massiv zugespitzt. Laut Betriebsrat ist „*das Verhältnis zum Management mehr wie unterkühlt.*“ (Interview 13)

7. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH WASSERVERSORGUNG

Im Vergleich zu den weiter vorne dargestellten Fallstudien, sind Auswirkungen der Liberalisierung im Bereich der Wasserversorgung in Österreich nur in Ansätzen feststellbar. Im internationalen Vergleich zeichnet sich die Wasserversorgung in Österreich nach wie vor durch ihre kleinräumige Struktur aus (Price Waterhouse Coopers 2001). Die Liberalisierung macht sich aber insofern bemerkbar, als regionale Wasserversorgungsunternehmen begonnen haben, außerhalb ihrer angestammten Regionen Dienstleistungen anzubieten, während lokale Wasserversorgungsbetriebe solche Dienstleistungen zukaufen. Darüber hinaus scheint sich punktuell ein Netz gegenseitiger Beteiligungen herauszubilden (bspw. durch den Kauf der Energie AG Oberösterreich Energie von Anteilen an der Salzburg AG), und zumindest zwei landeseigene Wasserversorgungsunternehmen wurden an regionale Energieversorger verkauft. Die Beschäftigung verringert sich in jenen Unternehmen, die Dienstleistungen zukaufen, während bei den Anbietern von Dienstleistungen die Zahl der MitarbeiterInnen zum Teil sogar zugenommen hat. Insgesamt gibt es deshalb bisher keinen eindeutigen Beschäftigungstrend (die weiter vorne vorgestellten Zahlen von Statistik Austria weisen einen Beschäftigungsrückgang in der Wasserversorgung aus, während die Zahlen des Hauptverbandes auf eine Zunahme hindeuten). In einer von der Unternehmensberatungsfirma Price Waterhouse Coopers im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft erstellten Studie, wird aber auf mögliche Einsparungseffekte aufmerksam gemacht. Durch eine stärkere Regionalisierung der Wasserversorgung glaubt Price Waterhouse Coopers, dass bis zu einem Drittel der Beschäftigten in Österreich im Trinkwasser- und Abwasserbereich eingespart werden könnten (2001:75). Diese Einschätzung beruht allerdings auf den englischen Erfahrungen und auf Annahmen, welche laut Hall und Lenz (2001) aufgrund der sehr unterschiedlichen Strukturen für die österreichische Wasserwirtschaft nicht zutreffen.

7.1. Linz AG

Eine expansive Wasserversorgungs- bzw. Wasserdienstleistungsstrategie verfolgt die Linz AG, die aus einer Fusion zwischen Stadtbetriebe Linz (SBL) und den ESG (Linzer Elektrizitäts-, Fernwärme- und Verkehrsbetriebe AG) hervorgegangen ist. Die Wasserversorgung gehört vormals zur privatrechtlich agierenden SBL, die sich aber zum größten Teil im Besitz der Stadt Linz befand (wie nunmehr auch die Linz AG). Die Linz AG hat Wasserversorgung und -dienstleistungen über die Tochterfirma WDL-Wasserdienstleistungs GmbH nicht nur auf die umliegenden Gemeinden ausgedehnt (unter anderem in Form von sogenannten *sale & lease back*-Angeboten), sondern bietet inzwischen auch Dienstleistungen außerhalb Oberösterreichs an (nach Einstieg der Energie AG OÖ mit 35 Prozent und der Raiffeisenlandesbank OÖ mit zehn Prozent, besitzt die Linz AG noch 55 Prozent der WDL-Anteile). Unter anderem wurde ein

Dienstleistungsvertrag (Verlegung von Rohren und Hausanschlüssen) mit den Grazer Stadtwerken abgeschlossen (Linz AG Geschäftsbericht 2001/ 2002:80). Nach Auskunft des Betriebsrates agiert das Unternehmen dabei nach strengen betriebswirtschaftlichen Prämissen:

„Wir sind nicht die Caritas. Wir wollen unsere Kosten decken und dazu noch etwas verdienen.“ (Interview 12)

Durch Liberalisierung und erhöhten Kostendruck wären nach Angaben des Betriebsrates auch im Bereich der Wasserversorgung in den vergangenen Jahren MitarbeiterInnen „wegrationalisiert“ worden.

„Vor 50 Jahren wurde jede Pumpe im Wasserwerk von einem eigenen Mann betreut. Das ist heute alles automatisiert.“ (Interview 12)

Dafür hätten aber die Beratungstätigkeiten zugenommen. Trotz des zunehmenden Kostendruckes wäre das Unternehmen bis jetzt noch in der Lage, die „soziale Verpflichtung“ seinen MitarbeiterInnen gegenüber wahrzunehmen:

„Bei uns wird niemand, weil er sich in der Künette ruiniert hat, fallen gelassen.“ (Interview 12)

Insgesamt hat durch die seit Jahren verfolgte Expansionsstrategie in Linz die Zahl der Beschäftigten im Bereich Wasserversorgung zwischen 1996 und 2001 sogar um 25 Prozent oder 33 MitarbeiterInnen zugenommen.

Tabelle 7-1: Beschäftigungsentwicklung Wasserversorgung Linz

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Veränderung 1996-2001 in %
Wasser	130	128	130	128	126	163	+ 25,4

Quelle: Geschäftsberichte Stadtbetriebe Linz und Linz AG.

Eine ähnliche Strategie hat zuletzt auch die Salzburg AG eingeschlagen (an der die Energie AG Oberösterreich beteiligt ist). Sie hat im Rahmen eines *joint ventures* mit dem internationalen Konzern Best Water Technology BWT mit einer Niederlassung in Mondsee (Aqua Service GmbH) 2002 die WSG Water Service GmbH gegründet (Salzburg AG Geschäftsbericht 2002:35). In einer Presseaussendung der Salzburg AG heißt es dazu:

*„Der Fokus [der WSG] liegt vorerst auf dem Bundesland Salzburg, künftig wird jedoch auch der gesamtösterreichische Wassermarkt in Angriff genommen.“*³⁹

³⁹ Salzburg AG Presseaussendung vom 22. 2. 2002.

7.2. Grazer Stadtwerke

Das gegenteilige Beispiel ist, wie oben angesprochen, Graz. Die Wasserversorgung in Graz ist Teil der Grazer Stadtwerke. Im Gegensatz zu Linz, tendieren die Grazer Stadtwerke im Wasserbereich dazu, Dienstleistungen fremd zu vergeben.

„Die Grazer verlegen keine Rohre mehr und wechseln keine Hausanschlüsse mehr aus.“ (Interview 12)

In der Folge ist die Beschäftigung im Bereich Wasser zwischen 1996 und 2001 um zwölf MitarbeiterInnen oder um elf Prozent zurückgegangen.

Einen ähnlichen Beschäftigungsrückgang verzeichneten auch die Wasserwerke der Stadt Wien (MA 31). Hier nahm die Zahl der Beschäftigten zwischen 1996 und 2002 um zehn Prozent ab. In absoluten Zahlen waren davon 58 Stellen betroffen.

Tabelle 7-2: Beschäftigungsentwicklung Wasserversorgung Graz und Wien

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2001/02 in %
Graz	109	106	109	106	102	97	-	-11
Wien	584	568	554	553	540	534	526	-10

Quelle: Geschäftsberichte der Grazer Stadtwerke 1996-2001; MA 31 – Wasserwerke.

7.3. EVN und Energie Oberösterreich

Zur dritten Kategorie gehören die Energieversorgung Niederösterreich (EVN) und die Energie AG Oberösterreich.

Die im Besitz des Landes Niederösterreich befindliche Niederösterreichische Siedlungswasserbau GmbH (NÖSIWAG) wurde 2001 zum Teil durch Verkauf, zum Teil im Rahmen einer Kapitalerhöhung an die EVN abgegeben und dort in die EVN Wasser GmbH überführt (das Land Niederösterreich hält 51 Prozent der EVN AG). Betroffen waren davon 55 MitarbeiterInnen, deren Zahl sich durch den Verkauf nicht veränderte. Geändert hat sich allerdings der Auftrag des Unternehmens. Obwohl in einer privatwirtschaftlichen Rechtsform, war die NÖSIWAG ein gemeinnütziges Unternehmen mit dem primären Zweck, Gemeinden die Probleme mit der Trinkwasserversorgung hatten, mit sauberem Wasser zu versorgen. Noch in den 1950er und 60er Jahren führten Nitratverunreinigungen im Grundwasser in manchen niederösterreichischen Gemeinden zum Ausbruch epidemischer Krankheiten (vgl. <http://www.wasserwerk.at/geschichtevn.htm>). Der gemeinnützige Auftrag ergab sich nicht zuletzt dadurch, dass die Gemeinden die notwendigen Infrastrukturmaßnahmen nicht finanzieren konnten und sich dieselbigen aus profitorientierter Sicht nicht rentiert hätten.

„Unser Ziel war es nicht Gewinn zu machen. Wir wollten auch niemandem ein Geschäft wegnehmen. Wir waren so etwas wie die Feuerwehr in der Wasserversorgung.“ (Interview 14)

Dieses Ziel hat sich laut Betriebsrat mit der Übernahme durch die EVN deutlich geändert. Jetzt besteht ein klarer Auftrag, Gewinne zu machen. Die Gewinnorientierung wirkt sich insofern auf die Arbeitsbedingungen aus, als der Druck auf die MitarbeiterInnen tendenziell zunimmt (wobei der Betriebsrat betont, dass es noch zu früh wäre, um eindeutige Auswirkungen der Übernahme nachweisen zu können). Zwar gibt es bis jetzt keine Personalkürzungen, das Tätigkeitsfeld der Beschäftigten hätte sich aber deutlich erweitert. Während die NÖSIWAG die Wasserversorgung bis zur jeweiligen Gemeinde sicherstellte, wird in neuen Projekten in der Regel bereits die Belieferung der EndverbraucherInnen übernommen. Darüber hinaus denkt das Unternehmen auch daran, bei bestehenden Lieferverhältnissen die Belieferung auf die EndverbraucherInnen auszuweiten. In einer Selbstdarstellung des Unternehmens heißt es dazu:

„Das neue Geschäftsfeld bringt erhebliches Potenzial. Die europäische Wasserwirtschaft befindet sich derzeit in einem Strukturwandel. In besonderem Maß gilt das auch für die bislang sehr kleinräumige orientierte österreichische Wasserwirtschaft. Die strategische Ausrichtung von evn wasser umfasst hier den schrittweisen Einstieg in die Direktversorgung von Konsumenten, die Aufnahme von Aktivitäten im regionalen Abwassergeschäft sowie eine Ausweitung ihrer Tätigkeit in das benachbarte Ausland.“⁴⁰

Um dieses Ziel zu erreichen, hat die EVN im Sommer 2003 die deutsche Wassertechnik GmbH (WTE) übernommen (die Übernahme muss aber noch vom Kartellgericht bestätigt werden).⁴¹

In einer ähnlichen Weise hat die Energie AG Oberösterreich (die ihrerseits an der WDL und an der Salzburg AG beteiligt ist) 2000 das Landeswasserversorgungsunternehmen AG (LWU) vom Land Oberösterreich übernommen (Energie AG OÖ Geschäftsbericht 2000/2001:48). Auch die Energie AG befindet sich zu mehr als 50 Prozent im Besitz des Landes Oberösterreich. Betroffen waren davon sechs Landesbedienstete, die zur Verwendung der OÖ Energie überlassen wurden. An der Beschäftigungszahl hat die Übernahme nichts geändert.

⁴⁰ Siehe EVN Website: www.evn.at/evninfo/framset2.html.

⁴¹ EVN-Pressemitteilung 2. 7. 2003.

8. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH KOMMUNALE DIENSTE INSGESAMT

In unseren Interviews ergaben sich eine Reihe von relevanten Informationen darüber, welche Auswirkungen die Liberalisierung auf kommunale Dienste hat. Teilweise konnten diese Informationen aber nicht den von uns ausgewählten Bereichen zugeordnet werden bzw. haben eine über diese Bereiche hinaus gehende Bedeutung. Im folgenden möchten wir diese Informationen zusammenfassen und einen Eindruck vermitteln, welche Auswirkungen die Liberalisierung auf die Beschäftigung in den kommunalen Diensten insgesamt hat.

8.1. Beschäftigungsvolumen

Bei den kommunalen Dienstleistungen (dazu gehören bspw. Gasversorgung, Elektrizitätsversorgung, Fernwärme, ÖPNV, Wasserversorgung, Bestattung, Bäder etc.) ist das Beschäftigungsvolumen insgesamt seit 1996 tendenziell rückläufig – allerdings weniger drastisch als in einzelnen von uns weiter vorne beschriebenen Bereichen. Bei den Wiener Stadtwerken wurde der Personalstand seit 1996 um rund vier Prozent reduziert, bei der ESG in Linz gab es eine fast fünfprozentige Reduktion zwischen 1997 und 2000. Bei den Grazer Stadtwerken betrug der Personalrückgang bis zur jüngsten Auslagerung des Elektrizitätsbereiches nur zwei Prozent und bei der SBL in Linz hat der Personalstand sogar zugenommen.

Die Personalreduktion erfolgte auch hier in der Regel „sozialverträglich“ – d.h. durch freiwillige Kündigungen und Pensionierungen. Wie die Personalvertretung der Grazer Stadtwerke feststellt: „Die ganzen Jahre ist das Personal schon sukzessive nicht mehr nachbesetzt worden“ (Interview 9). Die Personalvertretung erklärt auch, dass durch den Personalabbau und die Umstrukturierungen in den kommunalen Diensten der „Druck auf die Belegschaften in den letzten Jahren enorm geworden ist und noch weiter steigen wird“.

Tabelle 8-1: Beschäftigungsentwicklung bei ausgewählten kommunalen Dienstleistern

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Wiener Stadtwerke	15.222	15.086	15.494	15.489	15.432	15.106	14.654
Grazer Stadtwerke	1.496	1.502	1.499	1.505	1.492	1.475	-
ESG (Linz)	-	1.511	1.486	1.486*	1.431**	-	-
SBL (Linz)	993	986	983	1.199	1.224	-	-
Linz AG	-	-	-	-	-	2.613	-

* 1998/1999 ** 1999/2000

Quelle: Verschiedene Geschäftsberichte.

8.2. Umstrukturierungen und Beschäftigung

Dessen ungeachtet kam es in den kommunalen Diensten im Zusammenhang mit der Liberalisierung in den letzten Jahren zum Teil zu massiven Umstrukturierungen. Hierbei gibt es sowohl a) Auslagerungen bzw. Überführungen aus der städtischen Verwaltung in privatrechtliche Unternehmen; als auch b) Auslagerungen durch Verkauf an andere Unternehmen und c) den Zusammenschluss von bestehenden kommunalen Dienstleistungsbetrieben.

- a) Auslagerung bzw. Überführung in privatrechtliche Unternehmen: Wie bereits beschrieben, wurden die Wiener Stadtwerke 1999 ausgelagert und in die Wiener Stadtwerke Holding AG überführt. Die einzelnen Bereiche (Wienstrom, Wiengas, Wiener Linien, Fernwärme, Bestattung, Wiener Stadtwerke Beteiligungsmanagement) wurden selbstständige Gesellschaften (GmbH) in der Holding. In Innsbruck wurden die kommunalen Dienste 1994 in der Innsbrucker Kommunalbetriebe AG (IKB) zusammengefasst. Die Innsbrucker Verkehrsbetriebe (IVB) wurde eine Tochtergesellschaft der IKB. Im Jahr 2000 wurde der Dieselbusbetrieb ausgelagert und in der INNBUS GmbH zusammengefasst.
- b) Bei den Grazer Stadtwerken wurden 2002 49% der städtischen Energiebereiche an die Energie Steiermark Holding AG (ESTAG) verkauft. ESTAG und Stadtwerken halten damit jeweils 49 Prozent der Energie Graz GmbH und Co KG (zwei Prozent hält die Stadt Graz). Davon waren 311 MitarbeiterInnen betroffen. Für sie gelten nach wie vor der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarungen der Grazer Stadtwerke, und darüber hinaus gelang es der Gewerkschaft auch eine Arbeitsplatzgarantie auszuhandeln (und zwar für ganz spezifische Arbeitsplätze). Laut Betriebsrat handelt es sich beim Energiebereich um einen der profitabelsten Geschäftsbereiche und ein wichtiges wirtschaftliches Standbein der seit 1960 ausgegliederten und in ein Privatunternehmen überführten Stadtwerke. Ein Problem bereitet der Personalvertretung in diesem Zusammenhang Sorgen: Durch den Verkauf des Energiebereiches erscheint die Verwaltung in den Stadtwerken überdimensioniert. Zwar gebe es einen auf zehn Jahre angelegten Dienstleistungsvertrag mit der Energie Graz, nach dem die Buchhaltung, Personalverrechnung, und die Strom- und Gasabrechnung weiterhin von den Stadtwerken durchgeführt wird, aber was nach Ablauf dieses Vertrages passiert, ist vom jetzigen Standpunkt aus unsicher. Das Management habe zumindest zugesichert, neue Geschäftsfelder erschließen zu wollen.
- c) In Linz waren bis vor kurzem die kommunalen Dienste in zwei verschiedenen privatrechtlichen Unternehmen organisiert: Die ESG (Linzer Elektrizitäts-, Fernwärme- und Verkehrsbetriebe AG) und SBL (Stadtbetriebe Linz). Beide befanden sich im Eigentum der Stadt Linz. 2000 wurden die beiden Unternehmen in die Linz AG fusioniert. Die Linz AG ist eine Holding bestehend aus folgenden Gesellschaften: Linz Strom GmbH, Linz Gas/Wärme GmbH, Linz Service GmbH, Linz Linien GmbH und Management Service Linz AG. Im Geschäftsbericht 2000/2001 heißt es dazu:

„Im Zuge der allgemeinen Liberalisierung und des immer stärker werdenden europaweiten Verdrängungswettbewerbs war das Zusammenrücken der beiden Unternehmen notwendig, um die wegbrechenden Erträge durch Kosteneinsparungen und Nutzung von Synergien auffangen zu können.“ (S. 15)

Als ein unmittelbarer „Synergieeffekt“ wird im selben Geschäftsbericht angeführt, dass durch die Fusion 43 MitarbeiterInnen eingespart werden konnten. Dabei wird auch darauf hingewiesen, dass langfristig weitere Rationalisierungen geplant sind (S. 12).

Im Zuge der Umstrukturierungen kam es vielfach zu massiven Belastungen für die MitarbeiterInnen. Im Falle von Graz erklärt bspw. die Personalvertretung:

„Bei uns geben sich ja die Beraterfirmen die Türschnallen in die Hand ... Was sich in den letzten vier Jahren abgespielt hat, das hat sich in den 29 Jahren davor zusammen nicht abgespielt. Da haben wir ein einziges Mal eine Beraterfirma da gehabt. Seit 1999 haben wir laufend Beraterfirmen da – ich weiß nicht, ob Sie zwei Monate finden, wo keine Beraterfirma da war. ... Da kann ich eigentlich die Vorstände heim schicken. Das ist nichts anderes als die Verantwortung an die Beraterfirma abzugeben. ... Unsere Mitarbeiter müssen sich neben der normalen Arbeit noch mit den Beraterfirmen beschäftigen. ... Dass wir den Experten Unterlagen zur Verfügung stellen müssen, ist schon klar. Aber wenn ich der Vorstand bin, dann sag ich ihnen, da ist der Kasten, da sind die Ordner, nehmen sie sich die Unterlagen heraus.“ (Interview 9)

8.3. *Arbeitsbeziehungen*

Die Umstrukturierungen in den kommunalen Diensten haben vielfach Folgen für die industriellen Beziehungen. Die Folgen der Auslagerung und Überführung der Wiener Stadtwerke in die Wiener Stadtwerke Holding AG haben wir bereits an den Beispielen Wiengas und Wiener Linien beschrieben. Durch die Erlangung der Kollektivvertragsfähigkeit und den Abschluss eines Firmenkollektivvertrages konnte verhindert werden, dass in den verschiedenen Bereichen der Stadtwerke verschiedene Kollektivverträge zur Anwendung kommen. Im Falle der Grazer Stadtwerke, wo Teile des Energiebereiches an die ESTAG verkauft wurden und in weiterer Folge die Energie Graz gegründet wurde, waren die Folgen für die industriellen Beziehungen insofern weniger bedeutend, als die betroffenen Beschäftigten bereits vorher von der GMT vertreten wurden und vom neuen Dienstgeber der Stadtwerke-Kollektivvertrag samt Betriebsvereinbarungen übernommen wurde. Bei der INNBUS GmbH in Innsbruck werden „Altbedienstete“ von der GdE vertreten, „Neubedienstete“ von der HTV.

Besonders krass sind allerdings die Folgen durch die Fusionierung von ESG und SBL zur Linz AG. Als Resultat gehören die 2.600 Beschäftigten vier verschiedenen Gewerkschaften an (GdG, GPA, GMT und HTV). Darüber hinaus gelten für die „Altbediensteten“ eine Vielzahl von unterschiedlichen Dienstordnungen, während „Neubedienstete“ einen einheitlichen Linz AG-Vertrag erhalten. Ein einheitliches Gehaltsschema für „Neubedienstete“ ist noch in Verhandlung.

Aufgrund der unterschiedlichen Dienstordnungen kann schon die Situation entstehen,

„dass zwei im selben Büro sitzen und die gleiche Arbeit machen, aber eine unterschiedliche Bezahlung erhalten. Weil ein Buchhalter in der ESG hat früher etwas anderes bezahlt bekommen als ein Buchhalter bei uns [der SBL].“ (Interview 12)

Dadurch wären soziale Spannungen nicht ausgeschlossen. Insgesamt wäre es als Personalvertretung/Betriebsrat nicht ganz einfach, angesichts des *„Sammelsuriums von verschiedenen Lohn- und Gehaltsstufen“* den Überblick zu behalten (Interview 12).

9. ZUSAMMENFASSUNG DER ÖSTERREICHISCHEN ERGEBNISSE

Wie eingangs erwähnt ist die Datenlage in Österreich unbefriedigend. Dafür brachten die Interviews und Unternehmensfallstudien zum Teil eindrucksvolle Ergebnisse. Wie gesagt ist hier zu bedenken, dass die Österreich-Studie eher einen explorativen Charakter besitzt.

Nichtsdestotrotz kann gesagt werden, dass seit 1996 durch die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in österreichischen Unternehmen massiv Beschäftigung abgebaut wurde. Insgesamt weisen sowohl die Zahlen aus der Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria wie auch des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger für die von uns untersuchten Sektoren zw. 1997/98 und 2001 bzw. 2000 und 2003 einen Beschäftigungsrückgang von fünf Prozent aus, während im selben Zeitraum die Gesamtbeschäftigung leicht zugenommen hat.

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).

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 der ÖBB beschäftigt war, jetzt nach dem Kollektivvertrag der privaten Reinigungsdienste bezahlt wird. In einer Reihe von Fällen werden Einkommen auch in zunehmenden Maße leistungsabhängig gestaltet (bspw. im Stromgeschäft). In den von

uns untersuchten Fallstudien hat der leistungsabhängige Anteil in manchen Fällen bis zu 25 Prozent des Entgeltes ausgemacht.

Der Beschäftigungsabbau bewirkt in vielen Fällen eine steigende Arbeitsintensität und wachsenden Stress und in manchen Bereichen auch eine deutliche Zunahme von Überstunden (pro MitarbeiterIn). 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. Hierzu kommt eine zunehmende Frustration aufgrund des ständigen steigenden Druckes durch die teilweise unrealistischen Vorgaben des jeweiligen Regulators bzw. von UnternehmensberaterInnen, welche die Beschäftigten mit internationalen *benchmarks* konfrontieren, deren Richtigkeit von den Beschäftigten nicht nachgeprüft werden kann. Darüber hinaus haben die Beschäftigten vielfach das Gefühl, sich in einer permanenten Umstrukturierungsphase befinden, in der heute etwas gesagt wird, das morgen schon nicht mehr gültig ist.

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 Bundespersonalvertretungsgesetz plötzlich das Arbeitsverfassungsgesetz gilt, sondern in Einzelfällen wurden auch Personalvertretungs- und Mitbestimmungsrechte eingeengt (bspw. Post). Im Zusammenhang mit Ausgliederungen und Zusammenlegungen kommt es auch vor, dass die MitarbeiterInnen einer neu gegründeten Holding von bis zu vier verschiedenen Gewerkschaften vertreten werden.

QUELLEN

Interviews

Bei folgenden österreichischen Unternehmen wurden insgesamt 15 Interviews mit ArbeitnehmerInnen, Betriebsräten, PersonalvertreterInnen oder GewerkschafterInnen geführt:

Österreichische Post AG

Österreichische Bundesbahnen

Verbundgesellschaft

STEWEAG-STEAG

Wiengas

Wiener Linien

Innsbrucker Verkehrsbetriebe

Linz AG

EVN Wasser

Grazer Stadtwerke

Sowie mit Betriebsräten von zwei Unternehmen aus dem Bereich private Post- und Kurierdienste

Geschäftsberichte

Grazer Stadtwerke Geschäftsberichte 1997 – 2002

INNBUS Geschäftsberichte 2000 und 2001

Innsbrucker Verkehrsbetriebe Geschäftsberichte 2000 und 2001

Linz AG Geschäftsbericht 2000/2001 und 2001/2002

ÖBB Geschäftsberichte 1997 – 2002

Post und Telekom AG Geschäftsberichte 1997 – 1998

Post AG Geschäftsberichte 1999 – 2002

Salzburg AG Geschäftsbericht 2002

SLB Geschäftsberichte 1998 und 1999

STEWEAG Geschäftsberichte 1997 – 2001

STEWEAG-STEAG Geschäftsbericht 2002

Verbund Geschäftsberichte 1997 – 2002

Wiener Stadtwerke Geschäftsberichte 1997 – 2002