

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