

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.