

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.