

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).