

#### 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)