

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.