

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-STEAG 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-STEAG verliehen werden (Interview 11). Nach Auskunft des Betriebsrates handelt es sich dabei zum größten Teil um ehemalige Lehrlinge, die