

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

aufgrund des Personalabbaus nach Abschluss ihrer Lehre über die Leiharbeiterkonstruktion mit einem befristeten Arbeitsvertrag „abgespeist“ werden. Das Unternehmen schafft sich dadurch einen bequemen Personalpolster.

#### 4.3.5. *Arbeitszeit*

Auch bei der STEWEAG hat sich der Personalabbau primär in einer deutlichen Zunahme von Überstunden bemerkbar gemacht. 2002 war nach Auskunft des Betriebsrates ein Jahr, in dem besonders viele Überstunden angefallen sind. Dazu kommen Urlaubsrückstellungen, die bis zu 120 Tage pro Mitarbeiter ausmachen. *„Der Personalabbau bedingt auf alle Fälle, dass Überstunden geleistet werden müssen“* (Interview 11)

Aufgrund der damit verbundenen Belastungen in Form von Rückstellungen, die inzwischen eine merkliche Belastung für die Bilanz darstellen, hat der Vorstand beschlossen, dass pro MitarbeiterIn nur mehr fünf Überstunden pro Monat geleistet werden dürfen. *„Das ist natürlich ein Horror, weil die Arbeit muss ja trotzdem gemacht werden“* (Interview 11).

#### 4.3.6. *Arbeitsbedingungen*

Der massive Beschäftigungsabbau und der damit verbundene höhere Leistungsdruck macht sich nach Ansicht des Betriebsrates bei den MitarbeiterInnen in erster Linie durch eine zunehmende Demotivierung bemerkbar:

*„Je näher das Austrittsdatum rückt desto mehr ist der Mitarbeiter bestrebt Urlaubstage anzusammeln, damit er so früh wie möglich dem Betrieb den Rücken kehren kann. Wir haben sehr, sehr viele demotivierte Mitarbeiter. ... Gerade durch die Fusionen und durch die Veränderungen im Stromgeschäft haltet den Mitarbeiter nicht mehr viel am Arbeitsplatz. Letztendlich durch die gesamte Liberalisierung.“* (Interview 11)

#### 4.3.7. *Einkommen*

Auch bei der STEWEAG wurde ein Modell zur leistungsorientierten Entlohnung eingeführt. Bisher sind rund 60 MitarbeiterInnen davon betroffen. Circa 20 Prozent des Einkommens sind leistungsabhängig. Dabei hängen wiederum etwa 60 Prozent vom unternehmerischen Erfolg ab – d.h. dieser Teil ist von der einzelnen MitarbeiterIn nur sehr bedingt beeinflussbar – und 40 Prozent von persönlichen Kennziffern – bspw. wie viel Strom einE MitarbeiterIn verkauft hat.