

5. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH GASVERSORGUNG

5.1. *Wiengas*

5.1.1. *Hintergrund*

Die Wiengas GmbH ist Teil der Wiener Stadtwerke. Bis Mitte 1999 waren die Wiener Stadtwerke eine Unternehmung der Stadt Wien (nach § 71 der Wiener Stadtverfassung). Sie bestanden aus der Generaldirektion mit den Teilunternehmungen Wienstrom, Wiengas, Wiener Linien und Bestattung Wien. Im Hinblick auf die bevorstehende, zumindest teilweise Liberalisierung der kommunalen Dienste, wurden die Wiener Stadtwerke 1999 aus der Stadtverwaltung ausgegliedert und in ein privatrechtliches Unternehmen überführt (weil die Gemeinden keine Deckungsrücklagen mehr bilden durften). Die neue Struktur besteht aus einer „Dachorganisation“, der Wiener Stadtwerke Holding AG, und sechs eigenständigen Tochtergesellschaften:

- Wienstrom GmbH
- Wiengas GmbH
- Wiener Linien GmbH & Co KG
- Fernwärme Wien GmbH
- Bestattung Wien GmbH
- Wiener Stadtwerke Beteiligungsmanagement GmbH

Laut Geschäftsbericht 1999 dienten Ausgliederung und Neustrukturierung primär zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, zur Erlangung der Kapitalmarktfähigkeit und damit zusammenhängend zur Erschließung neuer Finanzierungsmöglichkeiten, und nicht zuletzt zur Vereinfachung der unternehmerischen Entscheidungsfindung (S. 7f).

Die Bediensteten wurden im Rahmen eines Landesgesetzes den neuen Unternehmungen zugewiesen. Für die „Altbediensteten“ gilt die alte Dienstordnung, für „Neubedienstete“, die nach dem 1. Juli 2001 aufgenommen wurden, gilt ein für die gesamte Stadtwerke Holding AG vereinbarter Firmen-Kollektivvertrag.

Seit 2002 ist der Gasmarkt in Österreich vollständig liberalisiert. Um dem seit Oktober 2002 geltenden Gaswirtschaftsgesetz gerecht zu werden, wurden auch bei der Wiengas die Unternehmensbereiche Netz und Vertrieb getrennt. Im Bereich des Netzes müssen die Durchleitungsgebühren seither vom Gasregulator genehmigt werden.

Um sich im liberalisierten Energiemarkt „optimal positionieren“ zu können (Wiener Stadtwerke Geschäftsbericht 2002:42) wurden im Jahr 2002 die ausgegliederten und eigenständigen Energieversorger der Stadtwerke Holding AG (Wienstrom, Wiengas und Fernwärme) in die Wien Energie GmbH zusammengefasst.

5.1.2. Beschäftigungsvolumen

Die Zahl der Beschäftigten bei der Wiengas ist seit 1996 um 21 Prozent gesunken. Das ist im Durchschnitt 2,3 Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen handelt es sich um 283 MitarbeiterInnen oder ein Abgang von durchschnittlich 47 MitarbeiterInnen pro Jahr.

Tabelle 5-1: Beschäftigungsentwicklung bei Wiengas

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2002 in %
Wiengas	1.381	1.366	1.327	1.300	1.212	1.157	1.098	- 20,5

Quelle: Geschäftsberichte 1996–2002.

Der Beschäftigungsabbau erfolgte „sozialverträglich“, d.h. durch freiwillige Kündigungen und durch Pensionierungen. Wie ein Personalvertreter/Betriebsrat bemerkt: „Durch den Druck der Marktöffnung werden Personalkosten ständig hinterfragt. Was man deutlich spürt, ist dass Dienstposten nur mehr sehr schwer nachzubesetzen sind“ (Interview 6).

Neu aufgenommen wurden MitarbeiterInnen mit rechtlichen oder betriebswirtschaftlichen Fachkenntnissen, um den Umstrukturierungsprozess zu unterstützen bzw. zu leiten.

5.1.3. Umstrukturierung und Beschäftigung

Mit der Ausgliederung der Wiengas und der Gründung der Wiengas GmbH wurden die Bediensteten per Landesgesetz (dem Wiener Zuweisungsgesetz) der neuen Gesellschaft zugewiesen. Durch die Zuweisung hat sich an den Beschäftigungsverhältnissen nichts geändert. Die Gemeinde Wien bleibt der Dienstgeber. Für „Altbedienstete“ gilt die alte Dienstordnung. Für alle MitarbeiterInnen, die nach dem 1. Juli 2001 aufgenommen wurden, gilt dagegen der neue Firmen-Kollektivvertrag, der zwischen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) und den Stadtwerken abgeschlossen wurde. Der neue Kollektivvertrag sieht laut Darstellung der GdG unter anderem einen Einkommensverlust für „Neubedienstete“ von rund 13 Prozent vor.

Im Moment würde nach der Einschätzung der Personalvertretung/Betriebsrat die Verteilung zwischen den verschiedenen Gruppen wie folgt aussehen (Interview 6):

- 70% pragmatisierte BeamtInnen
- 25% Vertragsbedienstete
- 5 % Angestellte nach dem neuen Kollektivvertrag

Der Anteil der „Altbediensteten“ wird in den nächsten Jahren kontinuierlich abnehmen. Der Hauptunterschied zu den „Neubediensteten“ besteht darin, dass die „Altbediensteten“ unkündbar sind (außer im Falle von schweren Vergehen gegen die Dienstordnung).

In der Folge der durch das Gaswirtschaftsgesetz 2002 verordneten Trennung zwischen Netz und Vertrieb, musste die Wiengas in zwei Bereiche aufgeteilt werden. Die

Beschäftigten wurden dann in der Folge dem Netz- oder dem Vertriebsbereich zugeteilt. D.h. dass sie nicht nur einem neuen Unternehmen zugewiesen wurden, sondern auch einer anderen Organisationseinheit angehören.

Laut Personalvertretung/Betriebsrat werden durch die Liberalisierung des Gasmarktes Personalkosten ständig hinterfragt. Im Netzbereich geht der Druck primär vom Gasregulator aus, der mit der Senkung der Durchleitungsgebühren das Unternehmen zwingt, Personalkosten einzusparen:

„Wenn der Regulator sagt, er will die Durchleitungsgebühren um zehn Prozent senken, erzeugt das einen enormen Druck auf das Personal. Woanders als beim Personal zu sparen, ist im Netzbereich fast nicht möglich. Eine andere Möglichkeit wäre die Rücknahme von Investitionen, aber das würde langfristig einen Rückgang an Sicherheit bedeuten.“ (Interview 6)

Die Trennung in Netz und Vertrieb führte außerdem dazu, dass getrennte Verrechnungsmodelle eingeführt werden mussten. Die Umstellung war mit einer Reihe von Problemen verbunden, die von den MitarbeiterInnen unter hohem Zeitdruck gelöst werden mussten. Bspw. mussten die gesamte Gasverrechnung und die damit zusammenhängenden EDV-Systeme umgestellt werden.

„Vor allem in der Umstiegsphase ... der Aufwand extrem für das Personal und bis dato hat er sich auch nicht wirklich verringert, weil permanent neue Organisationsvorstellungen auftauchen. Insofern hat sich der Arbeitsaufwand schon deutlich erhöht, aber nicht nur wegen der Personalreduktion, sondern auch wegen der neuen Rahmenbedingungen, die auf uns hereingebrochen sind.“ (Interview 6)

Seit 2000 wurde darüber hinaus zuerst im kaufmännischen Bereich (Finanzbuchhaltung, Kostenrechnung, Fakturierung) und dann im Einkauf und in der Lagerwirtschaft SAP eingeführt (Wiener Stadtwerke Geschäftsbericht 2001:80).

Generell kann laut Personalvertretung/Betriebsrat festgestellt werden, dass der Anteil der manuellen Tätigkeiten (bspw. Installationsarbeiten) in den letzten Jahren zugunsten von nicht-manuellen Tätigkeiten (bspw. Verwaltungsarbeiten) abgenommen hat.

5.1.4. Art der Beschäftigung

Wie bereits angesprochen, wird mit der Ausgliederung langfristig der Anteil von BeamtInnen und Vertragsbediensteten abnehmen, und jener der Angestellten nach dem Kollektivvertrag zunehmen (seit Juli 2001 werden nur noch Angestellte nach dem Kollektivvertrag aufgenommen). Leiharbeit gibt es, aber bis jetzt nur in einem sehr beschränkten Ausmaß. Bspw. sind im Küchenbereich drei LeiharbeiterInnen beschäftigt. Außerdem werden in technischen Abteilungen vereinzelt LeiharbeiterInnen eingesetzt. Laut Personalvertretung/Betriebsrat werden LeiharbeiterInnen bisher nur vereinzelt eingesetzt, weil MitarbeiterInnen im Gasbereich sehr spezifische Kenntnisse benötigen, die LeiharbeiterInnen erst in einer längeren Einschulungsphase vermittelt werden müssten. Da LeiharbeiterInnen nur eine beschränkte Zeit eingesetzt werden können, wäre das im Moment eher unrentabel.

Im Verwaltungsbereich gibt es einen höheren Anteil von Frauen. Trotzdem ist der Anteil von Teilzeitarbeit nach Auskunft der Personalvertretung/Betriebsrat relativ gering (Interview 6).

5.1.5. *Arbeitszeit*

Durch die Ausgliederung unterliegt die Wiengas seit 1999 dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz. Allerdings ist noch rechtlich zu klären, ob das Arbeitszeitgesetz auch für die „Altbediensteten“ gilt, die als pragmatisierte Bedienstete vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen waren (die Personalvertretung hat bei der Universität Wien ein entsprechendes Rechtsgutachten in Auftrag gegeben). Die unterschiedlichen Geltungsbereiche können unter Umständen dazu führen, dass für zwei KollegInnen im selben Büro oder auf derselben Baustelle unterschiedliche Arbeitszeitbestimmungen gelten. Dadurch sind nach Ansicht der Personalvertretung/Betriebsrat Spannungen vorprogrammiert (Interview 6). Bspw. im Hinblick auf Überstunden: Für „Altbedienstete“ gibt es keine Beschränkungen bei Überstunden, während für „Neubedienstete“ die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes gelten. Überstunden sind ein beliebtes Mittel, um das Einkommen aufzubessern (ebenda).

Der Stadtwerke-Kollektivvertrag sieht eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden vor, während BeamInnen und Vertragsbedienstete nach der alten Dienstordnung eine 40-Stunden-Woche haben (darin enthalten ist allerdings eine bezahlte Mittagspause).

Speziell in der Umstellungsphase und der damit verbundenen Mehrarbeit ist es nach Auskunft von der Personalvertretung/Betriebsrat zu einer massiven Zunahme von Überstunden gekommen:

„Für das Personal ist der Druck durch die Umstrukturierungen und Umstellungsprozesse schon sehr merklich gestiegen. Wir haben Teilbereiche gehabt, wo zwei Jahr lang jedes Wochenende durchgearbeitet wurde. Bis jetzt zeichnet sich noch keine Stabilisierung ab.“ (Interview 6)

5.1.6. *Einkommen*

Wie bereits angesprochen, müssen „Neubedienstete“ die nach dem 1. Juli 2001 bei Wiengas beschäftigt werden, gegenüber den „Altbediensteten“ einen Einkommensverlust von rund 13 Prozent in Kauf nehmen. „Neubedienstete“ sind darüber hinaus auch insofern benachteiligt, als sie nach dem Kollektivvertrag nur alle vier Jahre in eine höhere Gehaltsstufe springen, während „Altbedienstete“ alle zwei Jahre springen. Bei den „Altbediensteten“ wurden außerdem Vor-Dienstzeiten angerechnet, während Kollektivvertrags-Angestellte immer bei der ersten Gehaltsstufe anfangen. Wie oben bereits ausgeführt, sind „Neubedienstete“ auch insofern finanziell benachteiligt, als sie nur eine beschränkte Anzahl von Überstunden leisten dürfen.

Seit einiger Zeit gibt es auch Bestrebungen zur Einführung eines leistungsbezogenen Gehaltssystems. Dazu gehören bspw. die Einführung von Funktionszulagen an Stelle von Vorrückungen in höhere Gehaltsstufen. Ein anderes Beispiel sind die sogenannten Leistungsremunerationen, die am Jahresende auf Basis von individuellen MitarbeiterIn-

nenbeurteilungen ausgeschüttet werden. Entgegen dem Wunsch des Dienstgebers sind diese Prämien bis dato aber noch an keine betrieblichen Kennzahlen gekoppelt.

Außerdem wurde das System der betrieblichen Sozialleistungen umgestellt. Der neue Kollektivvertrag sieht für „Neubedienstete“ an Stelle der früheren Sozialleistungen die Einrichtung einer betrieblichen Pensionskassa vor. Nach Ansicht von Personalvertretung/Betriebsrat, führt diese Umstellung tendenziell eher zu einer Abnahme des finanziellen Aufwandes für das Unternehmen.

Tabelle 5-2: Entwicklung des Personalaufwandes bei Wiengas

	1999	2000	2001	Veränderungen in % 1999-2001
Personalaufwand in tausend Euro*	51.482	49,274	46,034	- 11
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	39.632	39.641	39.379	- 1

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.

Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Der Beschäftigungsabbau bei Wiengas spiegelt sich auch in der Reduktion des Personalaufwandes wieder. Allein zwischen 1999 und 2001 hat der Personalaufwand exklusive Pensionen und Abfertigungen um elf Prozent abgenommen. Bei Wiengas ist sogar der Personalaufwand pro Beschäftigten leicht zurück gegangen.

5.1.7. Arbeitsbedingungen

Speziell in der Umstellungsphase habe die Belastung der MitarbeiterInnen zum Teil bedenkliche Ausmaße angenommen. Die Umstellung erfolgte unter einem großen Zeitdruck und habe vielfach zu Unmut und Frustrationen geführt – bspw. bei der Umstellung der Verrechnung. „Für das Personal waren die ganzen Umstrukturierungs- und Umstellungsprozesse ein extremer Stress“(Interview 6). Obwohl es sich dabei eigentlich um eine Ausnahmesituation handeln sollte, hält diese Situation nach Ansicht der Personalvertretung inzwischen schon eine ziemlich lange Zeit an. Momentan gibt es auch keine Aussicht auf eine baldige Verbesserung. Im Gegenteil: Mit der Gründung der Wien Energie würden bereits die nächsten Umstrukturierungen ins Haus stehen (ebenda).

5.1.8. Arbeitsbeziehungen

Die Ausgliederung der Stadtwerke aus der Stadtverwaltung hatte weitreichende Konsequenzen für die Personalvertretung: Als privatrechtliches Unternehmen gilt nicht mehr länger das Wiener Personalvertretungsgesetz, sondern das Arbeitsverfassungsgesetz. Für die „Neubediensteten“ gilt damit das Kollektivvertragsrecht, während für die „Altbediensteten“ noch die Dienstordnung gilt. Um zu verhindern, dass die einzelnen Bereiche der ehemaligen Wiener Stadtwerke unter verschiedene Kollektivverträge fallen, wurde eigens ein Gesetz beschlossen, das der Stadtwerke

Holding AG die Kollektivvertragsfähigkeit zuspricht. In der Folge wurde zwischen der Geschäftsleitung und der GdG ein für die gesamte Stadtwerke Holding AG gültiger Kollektivvertrag abgeschlossen.

Die ehemalige Personalvertretung vertritt jetzt sowohl die BeamtInnen und Vertragsbediensteten als auch die neuen Angestellten nach dem Kollektivvertrag und ist somit sowohl Personalvertretung als auch Betriebsrat (Doppelfunktion). Das ist nicht immer ein ganz einfache Situation:

„Wir haben nach verschiedenen gesetzlichen Richtlinien zu agieren: Gegenüber den Altbediensteten haben wir noch das alte Personalvertretungsgesetz mit der Stadt Wien als Dienstgeber zu vollziehen. Im Hinblick auf die betriebliche Mitbestimmung im Unternehmen müssen wir nach dem Arbeitsverfassungsgesetz leben. Das ist oft eine schwierige Geschichte. ... Für uns war das ganze Arbeitsverfassungsgesetz Neuland. ... Da waren schon schwere Lernprozesse notwendig.“
(Interview 6)

Die Personalvertretung bzw. der Betriebsrat sieht zudem die Mitbestimmungsrechte durch das Arbeitsverfassungsgesetz deutlich eingeschränkt im Vergleich zu jenen des Wiener Personalvertretungsgesetzes.