

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-