

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