

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.