

„Im Zuge der allgemeinen Liberalisierung und des immer stärker werdenden europaweiten Verdrängungswettbewerbs war das Zusammenrücken der beiden Unternehmen notwendig, um die wegbrechenden Erträge durch Kosteneinsparungen und Nutzung von Synergien auffangen zu können.“ (S. 15)

Als ein unmittelbarer „Synergieeffekt“ wird im selben Geschäftsbericht angeführt, dass durch die Fusion 43 MitarbeiterInnen eingespart werden konnten. Dabei wird auch darauf hingewiesen, dass langfristig weitere Rationalisierungen geplant sind (S. 12).

Im Zuge der Umstrukturierungen kam es vielfach zu massiven Belastungen für die MitarbeiterInnen. Im Falle von Graz erklärt bspw. die Personalvertretung:

„Bei uns geben sich ja die Beraterfirmen die Türschnallen in die Hand ... Was sich in den letzten vier Jahren abgespielt hat, das hat sich in den 29 Jahren davor zusammen nicht abgespielt. Da haben wir ein einziges Mal eine Beraterfirma da gehabt. Seit 1999 haben wir laufend Beraterfirmen da – ich weiß nicht, ob Sie zwei Monate finden, wo keine Beraterfirma da war. ... Da kann ich eigentlich die Vorstände heim schicken. Das ist nichts anderes als die Verantwortung an die Beraterfirma abzugeben. ... Unsere Mitarbeiter müssen sich neben der normalen Arbeit noch mit den Beraterfirmen beschäftigen. ... Dass wir den Experten Unterlagen zur Verfügung stellen müssen, ist schon klar. Aber wenn ich der Vorstand bin, dann sag ich ihnen, da ist der Kasten, da sind die Ordner, nehmen sie sich die Unterlagen heraus.“ (Interview 9)

8.3. *Arbeitsbeziehungen*

Die Umstrukturierungen in den kommunalen Diensten haben vielfach Folgen für die industriellen Beziehungen. Die Folgen der Auslagerung und Überführung der Wiener Stadtwerke in die Wiener Stadtwerke Holding AG haben wir bereits an den Beispielen Wiengas und Wiener Linien beschrieben. Durch die Erlangung der Kollektivvertragsfähigkeit und den Abschluss eines Firmenkollektivvertrages konnte verhindert werden, dass in den verschiedenen Bereichen der Stadtwerke verschiedene Kollektivverträge zur Anwendung kommen. Im Falle der Grazer Stadtwerke, wo Teile des Energiebereiches an die ESTAG verkauft wurden und in weiterer Folge die Energie Graz gegründet wurde, waren die Folgen für die industriellen Beziehungen insofern weniger bedeutend, als die betroffenen Beschäftigten bereits vorher von der GMT vertreten wurden und vom neuen Dienstgeber der Stadtwerke-Kollektivvertrag samt Betriebsvereinbarungen übernommen wurde. Bei der INNBUS GmbH in Innsbruck werden „Altbedienstete“ von der GdE vertreten, „Neubedienstete“ von der HTV.

Besonders krass sind allerdings die Folgen durch die Fusionierung von ESG und SBL zur Linz AG. Als Resultat gehören die 2.600 Beschäftigten vier verschiedenen Gewerkschaften an (GdG, GPA, GMT und HTV). Darüber hinaus gelten für die „Altbediensteten“ eine Vielzahl von unterschiedlichen Dienstordnungen, während „Neubedienstete“ einen einheitlichen Linz AG-Vertrag erhalten. Ein einheitliches Gehaltsschema für „Neubedienstete“ ist noch in Verhandlung.

Aufgrund der unterschiedlichen Dienstordnungen kann schon die Situation entstehen,

„dass zwei im selben Büro sitzen und die gleiche Arbeit machen, aber eine unterschiedliche Bezahlung erhalten. Weil ein Buchhalter in der ESG hat früher etwas anderes bezahlt bekommen als ein Buchhalter bei uns [der SBL].“ (Interview 12)

Dadurch wären soziale Spannungen nicht ausgeschlossen. Insgesamt wäre es als Personalvertretung/Betriebsrat nicht ganz einfach, angesichts des „*Sammelsuriums von verschiedenen Lohn- und Gehaltsstufen*“ den Überblick zu behalten (Interview 12).