

## 9. ZUSAMMENFASSUNG DER ÖSTERREICHISCHEN ERGEBNISSE

Wie eingangs erwähnt ist die Datenlage in Österreich unbefriedigend. Dafür brachten die Interviews und Unternehmensfallstudien zum Teil eindrucksvolle Ergebnisse. Wie gesagt ist hier zu bedenken, dass die Österreich-Studie eher einen explorativen Charakter besitzt.

Nichtsdestotrotz kann gesagt werden, dass seit 1996 durch die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in österreichischen Unternehmen massiv Beschäftigung abgebaut wurde. Insgesamt weisen sowohl die Zahlen aus der Leistungs- und Strukturhebung der Statistik Austria wie auch des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger für die von uns untersuchten Sektoren zw. 1997/98 und 2001 bzw. 2000 und 2003 einen Beschäftigungsrückgang von fünf Prozent aus, während im selben Zeitraum die Gesamtbeschäftigung leicht zugenommen hat.

Am stärksten betroffen von den von uns untersuchten Bereichen sind die Post- und Kurierdienste (-14 Prozent zw. 1998 und 2001), die Elektrizitätsversorgung (-13 Prozent zw. 1997 und 2001) und die Eisenbahnen (ÖBB: -20 Prozent von 1997-2002). Einen deutlichen Beschäftigungsabbau gibt es teilweise auch bei der Gasversorgung, während die Bereiche Wasserversorgung und ÖPNV bisher noch vergleichsweise verschont blieben. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass in diesen Bereichen die Liberalisierung noch weniger weit fortgeschritten ist (wie das Beispiel der Innsbrucker Verkehrsbetriebe zeigt, sind aber vor allem im ÖPNV drastische Veränderungen zu befürchten).

Der Beschäftigungsabbau erfolgte bis vor kurzem „sozialverträglich“ – d.h. ohne betriebsbedingte Kündigungen – und war vielfach mit der Auslagerung von bestimmten Geschäftsbereichen verbunden (bspw. Reinigungsdienste). Auf der anderen Seite wurde der Beschäftigungsabbau teilweise durch eine verstärkte Inanspruchnahme von LeiharbeiterInnen kompensiert. In manchen Bereichen kam es auch zu einer Zunahme von Teilzeitarbeit (in beiden Fälle siehe bspw. Post).

Hinsichtlich der Einkommen gibt es für die von uns untersuchten Bereiche keine statistischen Daten. Aus den Fallstudien erscheint aber gesichert, dass es zumindest partiell zu Einkommensverlusten für die Beschäftigten gekommen ist. Solche Einkommensverluste ergeben sich bspw., wenn neu eintretende MitarbeiterInnen schlechter bezahlt werden als „Altbedienstete“ (-13 Prozent im Falle der Wiener Stadtwerke), oder wenn zusätzliche im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zugesicherte Sozialleistungen wegfallen (-8 Prozent im Falle der Verbundgesellschaft). Dazu kommen Einkommensverluste durch Auslagerungen, wenn bspw. Reinigungspersonal, das früher bei der ÖBB beschäftigt war, jetzt nach dem Kollektivvertrag der privaten Reinigungsdienste bezahlt wird. In einer Reihe von Fällen werden Einkommen auch in zunehmenden Maße leistungsabhängig gestaltet (bspw. im Stromgeschäft). In den von

uns untersuchten Fallstudien hat der leistungsabhängige Anteil in manchen Fällen bis zu 25 Prozent des Entgeltes ausgemacht.

Der Beschäftigungsabbau bewirkt in vielen Fällen eine steigende Arbeitsintensität und wachsenden Stress und in manchen Bereichen auch eine deutliche Zunahme von Überstunden (pro MitarbeiterIn). Anzufügen wäre hier auch noch die wachsende Unsicherheit und Konkurrenz zwischen den Beschäftigten, weil speziell in der Umstrukturierungsphase in vielen Fällen nicht klar ist, wer seinen Job wie lange behalten wird. Hierzu kommt eine zunehmende Frustration aufgrund des ständigen steigenden Druckes durch die teilweise unrealistischen Vorgaben des jeweiligen Regulators bzw. von UnternehmensberaterInnen, welche die Beschäftigten mit internationalen *benchmarks* konfrontieren, deren Richtigkeit von den Beschäftigten nicht nachgeprüft werden kann. Darüber hinaus haben die Beschäftigten vielfach das Gefühl, sich in einer permanenten Umstrukturierungsphase befinden, in der heute etwas gesagt wird, das morgen schon nicht mehr gültig ist.

Weitreichende Auswirkungen hat die Liberalisierung und die damit verbundene Auslagerung und Überführung von öffentlichen Dienstleistungen in eigenständige privatrechtliche Unternehmen auch für die industriellen Beziehungen. Nicht nur, dass anstatt des gewohnten Bundespersonalvertretungsgesetz plötzlich das Arbeitsverfassungsgesetz gilt, sondern in Einzelfällen wurden auch Personalvertretungs- und Mitbestimmungsrechte eingeengt (bspw. Post). Im Zusammenhang mit Ausgliederungen und Zusammenlegungen kommt es auch vor, dass die MitarbeiterInnen einer neu gegründeten Holding von bis zu vier verschiedenen Gewerkschaften vertreten werden.