

abgelehnt. 1999 und 2003 hat es, so die Auskunft von ver.di, weitere Diskussionen gegeben. Zur Zeit sehe es aber nicht so aus, dass die geschlossenen Versorgungsgebiete (schon) aufgehoben würden. Der Gebietsschutz bleibt bestehen, so ver.di, wenn nicht GATS oder die jüngsten Liberalisierungsabsichten von Kommissar Bolkestein sich auf Deutschland niederschlagen.⁴³

Unabhängig davon gibt es erste Privatisierungen im Wasser- und Abwasserbereich über Betreibermodelle. Städte wandeln ihre Wasserbetriebe in private Rechtsformen um, damit sie „am Markt“ flexibler agieren. Bei Betreibermodellen schreibt die Gemeinde die Wasserversorgung aus, worauf sich, so ver.di, meist ein Konsortium – sehr oft mit französischer Beteiligung (Vivendi z.B. in Sachsen-Anhalt und Berlin, Suez Lyonnaise eher in Ostdeutschland ...) – bewerben.

Durch die Privatisierungsdiskussion hat sich, so ver.di, in den Unternehmen einiges verschoben, was aber von der jeweiligen Unternehmensgröße und der spezifischen Beherrschungssituation durch die öffentliche Hand abhängt. Bei den relevanten größeren Unternehmen gibt es eine immer stärkere Kundenorientierung, mit entsprechender Orientierung am Markt und die Einführung von Benchmarking etwa im Abwasserbereich, was durchaus zu Verbesserung geführt habe. Benchmarking wird als Wettbewerb zwischen den öffentlichen Unternehmen verstanden. Es gibt aber auch weiterhin, gerade bei den Beschäftigten, so etwas wie einen Ethos des öffentlichen Dienstes. Aber auch in dieser Frage sind Wandlungsprozesse, wie z.B. bei Hansewasser Bremen – einem privaten Abwasserbetreiber -, bei dem lange Kämpfe um die Privatisierung geführt wurden, festzustellen. Dort identifizieren sich die Beschäftigten nun auch mit dem Unternehmen. Daher ist es besser von einem ‚Wasserwerke-Ethos‘ zu sprechen.

Alles in allem lägen nach Auskunft von ver.di die Schwerpunkte der Veränderungen bislang in der Umwandlung der Organisationsformen, weg vom Regiebetrieb hin über den Eigenbetrieb zur GmbH und zur Aktiengesellschaft sowie zur Bildung von Anstalten öffentlichen Rechts. Von letzteren gibt es zwei große (Berlin, Hamburg – für den Bereich Abwasser). Ziel ist also Autonomie und juristische Selbstständigkeit und die Schaffung großer schlagkräftiger Einheiten für den internationalen Markt. Ver.di zweifelt an der Sinnhaftigkeit dieser Strategie, da es dafür auch fähige kleinere Unternehmen geben kann.

2.2. *Auswirkungen der bisherigen Liberalisierungen und Privatisierungen auf die ArbeitnehmerInnen in der Wasserwirtschaft in Deutschland*

Die vorliegenden Daten zur Wasserwirtschaft sind sehr unterschiedlich, was an Problemen der Zuordnung dieses Sektors liegt (Vesper 1998). Ver.di geht davon aus, dass in der Wasserwirtschaft (zu der etwa Wasserversorgung, Abwasserwirtschaft etc. gehören) etwa 110.000 Personen beschäftigt sind, davon etwa 70.000 im gewerblichen Bereich

⁴³ vgl. insbesondere die EU Binnenmarktstrategie 2003-2006, KOM (2003) 238 endg.

und weitere 40.000 in der sogenannten Leitungshierarchie. Die Beschäftigtenstruktur ist männlich dominiert.

In der deutschen Wasserwirtschaft gibt es nach ver.di sehr hohe Qualifikationslevel. Qualifizierung wird als Erstausbildung wie auch über Weiterbildung durchgeführt. Es gibt wenig Arbeitsplätze, die nur über Anlernfunktion laufen. Dies hat mit der hohen Technikintensität (Wasserwerke, das Betreiben von Kläranlagen) des Bereichs zu tun. Ausnahmen sind Arbeiten der Kanalunterhaltung.

Obwohl, wie oben gezeigt, die Liberalisierungs- und Privatisierungsschritte in der deutschen Wasserwirtschaft noch nicht sehr weit fortgeschritten sind, gibt es doch einige Tendenzen, die mit den Entwicklungen in den anderen Bereichen korrespondieren. So ist in den meisten Materialien, die sich in irgendeiner Form mit der Frage der Beschäftigungsentwicklung in diesem Sektor beschäftigen, von einem kontinuierlich vorstatten gehenden Personalabbau die Rede (ver.di ohne Jg.). So wird etwa immer wieder betont, dass in der Wasserversorgung 2001 34.000 Personen beschäftigt sind, 10 Jahre zuvor seien es aber noch 11.500 mehr gewesen, was einem Minus von mehr als 25% entspräche. Die Studie des European Environmental Bureau über die Wasserwirtschaft in der EU (2002) spricht von 28.000 Beschäftigten in der Wasserversorgung in Deutschland im Jahr 1999. In der länderspezifischen Zusammenfassung zur Beschäftigungssituation in den Umweltindustrien in Deutschland weist diese Untersuchung keine weiteren Daten zur Beschäftigungssituation im Sektor Wasserwirtschaft aus.

Nach Einschätzung von ver.di dienen die Personalabbauprogramme dazu, ältere ArbeitnehmerInnen los zu werden. Grundsätzlich scheint der Personalabbau auch eher den wissenschaftlichen und ingenieurtechnischen Bereich zu betreffen als den gewerblichen (Ladstätter 2001).

Statistische Auswertungen zur Personalentwicklung im öffentlichen Dienst (Vesper 1998) zeigen, dass in den Sektoren Land-, Forst- und Wasserwirtschaft der Abbau in Ostdeutschland fast doppelt so hoch ausfiel wie im Westen.

Da die Fixkosten bezüglich der technischen Anlagen nicht veränderbar sind, wird auch in Bereich Wasserwirtschaft versucht, Einsparungen über die Reduktion von Personalkosten umzusetzen (ver.di ohne Jg.). Dabei geht es v.a. um die Frage der Effizienz der Dienstleistung und die Gewährleistung der Gewinnsituation. Demgegenüber betont ver.di, dass Personalabbau die Gewinnsituation nur in sehr geringem Ausmaß beeinflussen werde, da eben die Personalkosten in Relation zu den Fixkosten der Unternehmen einen sehr geringen Betrag ausmachen. So liegt der Anteil der Personalkosten etwa im Abwasserbereich (Kläranlagen) bei 14%, rechnet man den Kanalbereich dazu, sogar unter 10%. Werde ein Abbau von Personal auf die Gebührenwirksamkeit umgerechnet, bewege sich diese im einstelligen Centbereich. Personalabbau sei aber eine ‚Art Modeerscheinung‘ und es gebe v.a. in großen Unternehmen ein Langfristprogramm dafür – z.B. solle in Berlin bis 2009 bei einem gegenwärtigen Personalstand von 5.300 Beschäftigten ein Abbau von 1.500 vorgenommen werden.

Mit dem Personalabbau konfrontiert, versucht die Gewerkschaft diesen sozialverträglich zu gestalten und betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern (ver.di

ohne Jg.). Diese werden betriebsspezifisch umgesetzt und sind oft – insbesondere bei größeren Unternehmen – mit Abfindungen verbunden. Bei größeren Unternehmen kann es auch Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen geben, was bei den Kleinbetrieben eher problematisch ist. Der Abbau findet aber eher in großen Betrieben statt. Bei großen Unternehmen gibt es, so die Auskunft von ver.di, Programme für den Personalabbau und man sei bei ‚Massenentlassungen‘ bemüht, den Abbau über Transfergesellschaften abzufedern. In arbeitsamtgeförderten Maßnahmen versucht man, die Leute dann für andere Arbeitsplätze fit zu machen. Der Erfolg ist aber aufgrund der Arbeitsplatzsituation eher gering. Neue Arbeitsplätze entstehen in der Wasserwirtschaft keine.

Aufgrund des hohen Qualifikationsniveaus und der hohen persönlichen Bedeutung des Qualifikationsniveaus für die Beschäftigten wird in den vorgefundenen Materialien immer wieder der Verlust ‚wertvoller Wissensressourcen‘ durch Personalabbau betont (Geiler ohne Jg., Ladstätter 2001).

„Bei einem rigiden Entlassungskurs werden oft wichtige Wissensträger ersatzlos gestrichen. Das führt auch in den Wasser- und Abwasserbetrieben zu einem Verlust von wertvollem Unternehmenswissen. Mit dem in Datenbanken gespeicherten Wissen alleine können weder Wasser- noch Abwasserbetriebe reüssieren. Denn es gibt Wissen, welches nicht zu Papier gebracht oder auf Datenbanken gespeichert werden kann. Personengebundenes Wissen kann nur von Menschen weitergegeben werden. Verborgenes Wissen steckt in den Fähigkeiten und Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Wissen der Mitarbeiter ist eine wertvolle Ressource und muss sorgfältig vom Unternehmen gepflegt werden.“ (Geiler ohne Jg.)

2.3. *Veränderungen der Arbeitsbedingungen*

2.3.1. *Kundenorientierung*

Wie schon weiter oben festgestellt, ist auch in der Wasserwirtschaft einerseits eine wachsende Bedeutung der Kundenorientierung festzustellen. Andererseits wird versucht durch Rationalisierungsmaßnahmen, die den Personalabbau begleiten, die Produktivität des Sektors zu erhöhen. Dies wird etwa durch verbesserte Anlagen- und Steuerungstechniken ermöglicht.

Die Kundenorientierung wird nach ver.di eine zentrale Anforderung. Dies habe zwar weniger mit der Privatisierung als einer Veränderung des Dienstleistungsbegriffs zu tun, da der/die KundIn mehr verlange, mehr wissen und eine entsprechende Leistung für sein Geld wolle. Außerdem wolle er/sie mit der Dienstleistung ein Gesicht verbinden. Daher nimmt die Zahl der Kundenberatungszentren für Wasser und Stadtwerke zu. Die Frage der Kundenorientierung wird auch zum Inhalt von Problemen, denen sich die Gewerkschaft im Restrukturierungsprozess gegenüber sieht (ver.di ohne Jg.). So verweist ver.di auf das Problem der ‚unentgegneten Annahme von Kundenkritik‘, die einen neuen Belastungsfaktor darstellt.