

das System ergänzt um die Festlegung von Qualitätsstandards. Auf dieser Basis erfolgte zwischen 1994 und 1998 eine völlige Öffnung des Marktes.

Bald nach der Privatisierung kommt es zu zahlreichen vertikalen und horizontalen Fusionen, neue Anbieter kommen hinzu, Firmen werden von Multinationals-Konzernen gekauft, durch die Fusion mit Unternehmen aus der ebenfalls privatisierten Wasserwirtschaft entstehen ‚Multi-Utilities‘. Nach einer Studie des PSIRUs (Public Services International Research Unit) können die britische Stromunternehmen nach der Privatisierung kaum auf den internationalen Märkten expandieren und stellen eher Übernahmekandidaten dar (Hall 1999:6).

1.3. Auswirkungen auf die Beschäftigung im Elektrizitätssektor in Großbritannien

Personalabbau

Die durch die Privatisierung des Elektrizitätssektors in Großbritannien bewirkte Umstrukturierung der Energiewirtschaft führte zwischen 1990 und 2001 zu einer Reduktion der Beschäftigung von bis zu 58,7%, auf etwa 60.000 Personen.

Daten zum Beschäftigungsabbau in der E-Wirtschaft in Großbritannien liegen nur bis etwa Ende der 1990er Jahre vor. Diese Daten ergeben sich v.a. aus Analysen der ILO bzw. des PSIRUs (Public Services International Research Unit), auf die auch die meisten anderen Untersuchungen zur Beschäftigungsentwicklung im Bereich Versorgungsbetriebe bzw. E-Wirtschaft in Großbritannien zurückgreifen.

Eine genaue Einschätzung des Beschäftigungsabbaus ist aber schwierig. Das hat mehrere Gründe. Zum einen wird der Elektrizitätssektor statistisch selten getrennt ausgewertet. Meist erfolgt eine Analyse der Daten unter der Kategorie öffentliche Versorgungseinrichtungen. Dazu kommt zum anderen, dass Arbeitsplatzverluste durch die Restrukturierung des Energiesektors auch in anderen Wirtschaftsbereichen auftreten können. So gingen etwa in GB nicht zuletzt durch die Umstellung vieler Kraftwerke auf Gasturbinen und die Ersetzung der nationalen Produktion durch billigere Importe in den 90er Jahren noch einmal an die 80.000 Arbeitsplätze im Bergbau (280.000 seit Anfang der 80er) verloren (vgl. ECOTEC 2001).

Der Personalabbau kann je nach Situation der Unternehmen in der Vorbereitungsphase der Liberalisierung, unmittelbar danach oder in der Abwehr von feindlichen Übernahmen oder nach Fusionen erfolgen. Personalabbau kann als zentrales Instrument der durch die Privatisierung veränderten Managementstrategien angesehen werden, um Arbeitskosten zu senken und die Produktivität zu erhöhen. Tatsächlich weisen die meisten Studien eine immense Steigerung der Produktivität aus, gleichzeitig wird aber betont, dass durch den massiven Personalabbau die langfristige Sicherung der Qualität der Dienstleistungen bedroht ist.

Die Reduktion der Belegschaft hing auch mit der Schließung der Kundenzentren/Elektro-Shops (Energy Centres, British Gas Showrooms), die Elektrogeräte oder Gas-

heizungen verkauften und Anlaufstellen für Kunden bei Beschwerden, Rechnungsproblemen etc. darstellten, zusammen. Durch die Privatisierung wurde die Quersubventionierung aus anderen Bereichen der Elektrizitätswirtschaft beendet. Die Outlets waren im Vergleich zu den Elektroshops der großen Ketten nicht konkurrenzfähig. Außerdem entstanden durch Internet und Callcenter neue kostengünstigere Möglichkeiten des Kundenkontaktes.

Tabelle 1-1: Datenlage: Beschäftigungsentwicklung im Elektrizitätssektor in Großbritannien

	1990/1	1995/6	1998/9	2001
EGÖD/EPSU (Elektrizitätssektor)	140.000			60.000 (-58,7%)
David Hall/PSIRU (Versorgungsbetriebe*)	263.300	152.600 (-42%)		
ILO	142.623	96.143	85.000 (-40,4%)	
ILO/ECOTEC			minus 30-42%	
National Power Power Gen	15.713 8.840	4.850 (-69,1%) 4.148 (-53,1%)	3.000 (EIRO-Schätzung) 3.000 (EIRO-Schätzung)	
REC (Regional Electricity Group)	83.000 (Preetum und Pollit)		47.800 (Preetum und Pollit) 30% (ILO)	

*...Versorgungsbetriebe umfassen auch den gesamten Utility-Bereich, also z.B. auch Wasserversorgungsunternehmen

Quellen: EPSU/FSESP/EGÖD (2002), Hall (1999), ILO (1999), ECOTEC (2001), EIRO (2000), Preetum/Pollitt (2000)

Daten der EGÖD/EPSU zeigen eine Reduktion der Beschäftigung im Elektrizitätssektor in Großbritannien zwischen 1990 und 2001 von 58,7%. Demgemäß fiel die Beschäftigung in diesem Zeitraum von knapp über 140.000 auf etwa 60.000. Obwohl nach der Auswertung von EGÖD/EPSU auch einige andere Staaten Europas (BRD, Spanien, Portugal, Tschechien) in diesem Zeitraum eine Reduktion der Beschäftigung um etwa 40% verzeichnen, bestätigt dieser Wert doch, warum in anderen Studien aus Mitte der 90er Jahre hervorgehoben wird, dass von etwa 212.000 seit 1990 in der EU abgebauten Arbeitsplätzen im Bereich Versorgungsbetriebe fast die Hälfte in Großbritannien verloren gingen (vgl. Hall 1998).

David Hall weist für Großbritannien eine Reduktion der Beschäftigung von 263.300 auf 152 600 im Bereich Versorgungsbetriebe zwischen 1990 und 1995 aus. Das entspricht einer Reduktion der Beschäftigten um 42%.

Nach Auswertungen der ILO waren im Elektrizitätssektor 1990/1 142.623 Personen beschäftigt, 1995/6 noch 96.143. Ende der 90er Jahre soll diese Zahl auf 85 000 zurückgegangen sein, was mit den obigen Daten der EGÖD/EPSU korrespondiert, aber

auch den für den Elektrizitätssektor genannten wachsenden Arbeitslosenzahlen Mitte der 90er Jahre (trotz einsetzenden Wirtschaftswachstums) entspricht (Hall 1998).

ILO und ECOTEC (letztere in einem Bericht an die Europäische Kommission) weisen etwas konservativere Schätzungen aus. Nicht nur wird hier der Personalabbau im europäischen Energiesektor zwischen 156.000 und 212.000 veranschlagt, auch der Personalabbau in Großbritannien wird in einer Bandbreite von 30-42% angegeben (ILO 1999, ECOTEC 2001).

Insbesondere die Beschäftigungszahlen des Duopols – National Power und Power Gen – sind zwischen 1990 und 1995/6 um 69,1% von 15.713 auf 4.850 (National Power) und 53,1% von 8.840 auf 4.148 (Power Gen) gefallen. Eine Studie des EIRO (European Industrial Relations Observatory, 1999) geht sogar davon aus, dass beide Unternehmen die Zahl ihrer Beschäftigten weiter auf je etwa 3.000 gesenkt haben. Die in der ILO Studie (ILO 1999) aufgelisteten RECs haben im selben Zeitraum – bis auf wenige Ausnahmen - ihre Beschäftigten um je etwa 30% abgebaut.

Preetum und Pollit (2000) weisen für RECs zwischen 1988/9 und 1998 eine Reduktion der Beschäftigung von 83.000 auf 47.800 aus, in der selben Zeit ist nach ihren Angaben die Produktivität um 100% gestiegen.

Eine detaillierte Analyse zum Beschäftigungsabbau nach Beschäftigtengruppen im Elektrizitätssektor ist mit den vorliegenden Daten nicht möglich. Grundsätzlich scheint aber – bei einem Beschäftigungsanteil der Frauen von etwa 20 – 30% im Sektor (ECOTEC 1999) – der Abbau eher zulasten der Männer zu gehen und v.a. Arbeiter in überproportionalem Ausmaß zu treffen. So weist ECOTEC für das untersuchte Unternehmen in Großbritannien zwischen 1993 und 1997 einen Beschäftigungsabbau um 32,21% aus. Die Zahl der männlichen Beschäftigten im untersuchten Unternehmen ging in diesem Zeitraum um 33,55% zurück. Der Abbau weiblicher Beschäftigter betrug hingegen 28,33%. ECOTEC sieht in diesen Ergebnisse eine Bestätigung der Ergebnisse der Untersuchungen des PSIRU und der ILO, die in Tabelle 1-1 ausgewiesen wurden.

1.4. Industrielle Beziehungen im Elektrizitätssektor

Vor der Privatisierung wies der Elektrizitätssektor für Großbritannien typische Formen industrieller Beziehungen und der Kollektivvertragsverhandlungen des öffentlichen Sektors auf. Das heißt Arbeitsbedingungen/-verträge und das Entlohnungssystem wurden durch eine zentralisierte landesweite Struktur von Verhandlungen – organisiert durch das Electricity Supply Trade Union Committee, das heute irrelevant ist - geregelt.

Wie schon ausgeführt, war die Schwächung der Gewerkschaften explizites Ziel der Privatisierungsstrategien in Großbritannien. Die mit der Privatisierung verbundene Restrukturierung des Elektrizitätssektors, seine Aufteilung in verschiedene Bereiche brachten eine Dezentralisierung und Fragmentierung der Kollektivvertragsverhandlungen mit sich. Dies wurde durch Strategien der Auslagerung und dem Einsatz von LeiharbeiterInnen noch verstärkt.