

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.

Die Restrukturierungsmaßnahmen gingen Hand in Hand mit der von der konservativen Regierung entwickelten Gesetzgebung zur Disziplinierung der Gewerkschaften und brachten eine Annäherung der industriellen Beziehungen im Elektrizitätssektor an die Verhältnisse in der Privatwirtschaft.

Im Kontext Versorgungsbetriebe ist hier auf das Verbot des ‚Closed Shops‘⁴⁶, das Verbot des ‚Secondary Picketing‘⁴⁷, und das Verbot politischer Streiks wozu auch Kampfmaßnahmen gegen Privatisierungen gezählt wurden, zu verweisen. Grundsätzlich hat die Privatisierung des Sektors die Position der Gewerkschaften und ihr Verhältnis zum Management nicht unberührt gelassen, auch wenn hervorgehoben wird, dass die Reaktionen und Entwicklungen der Unternehmen sehr unterschiedlich sind.

Trotzdem weisen viele Studien (exemplarisch Cully et al. 1999, Brown et al. 1998) darauf hin, dass die Gewerkschaften zumindest in den Kernbereichen ihre Positionen halten konnten, natürlich aber neue Strategien und Aktionsformen gegenüber dem Management wie auch gegenüber den AktivistInnen und Belegschaften entwickeln mussten. So erforderte etwa die Dezentralisierung der Kollektivvertragsverhandlungen die Mobilisierung und Schulung einer größeren Zahl von AktivistInnen, damit diese mit den sie erwartenden Anforderungen und Konflikten auf dezentraler Ebene umgehen können.

Grundsätzlich wurde im Zuge der Restrukturierung der Energiewirtschaft das System überbetrieblicher Kollektivvertragsverhandlungen zerschlagen und durch ‚Single-Employer‘- und ‚Single-Table‘-Verhandlungen (so es mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb gibt) ersetzt. In neu entstehenden Tochterfirmen, bzw. ausgelagerten Bereichen gibt es oft keine gewerkschaftliche Vertretung oder sie wird von der Betriebsleitung nicht als Verhandlungspartner anerkannt. In diesem Fall gibt es keine kollektiven Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen und Entlohnung.

Einige Studien heben hervor, dass der Personalabbau letztlich auch zu rückläufigen Mitgliedszahlen (Brown et al. 1998) geführt hat. Obwohl in der Regel von einer gewissen Stabilität der industriellen Beziehungen im Elektrizitätssektor ausgegangen wird, kam es doch in einigen Fällen zur Aufkündigung von Verhandlungen (‚derecognition‘) mit den Gewerkschaften. Das ist auf die Veränderung der Managementstrategien in und nach der Privatisierung zurückzuführen, schreibt aber gleichzeitig die eher als konflikthaft zu kennzeichnende Tradition der industriellen Beziehungen in manchen Bereichen des Elektrizitätssektors fort. Erst in den letzten Jahren haben sich,

⁴⁶ Als ‚Closed Shops‘ wurden Unternehmen bezeichnet, in denen die Gewerkschaften durchgesetzt hatten, dass neueingestellte Beschäftigte gleichzeitig der jeweiligen Gewerkschaft beitreten mussten (und dies gegebenenfalls sogar vom Unternehmen empfohlen wurde). Diese Unternehmen hatten in der Regel einen Organisationsgrad von 100%.

⁴⁷ ‚Secondary Picketing‘ bezeichnet eine Strategie der britischen Gewerkschaften, Streikaktivitäten und andere gewerkschaftliche Maßnahmen auf Betriebe, die nicht oder schlecht organisiert waren, durch das Aufstellen von Streikposten (Pickets) auszudehnen. Auf diese Weise konnten auch Unternehmen, die noch keine Gewerkschaft anerkannt hatten, gezwungen werden Kollektivvertragsverhandlungen zu führen und eine kollektive Interessensvertretung der Belegschaften zuzulassen. Dies war v.a. für die Organisation ausgelagerter oder neuer Betriebsstätten von Bedeutung.

nicht zuletzt aufgrund der Förderung der ‚Social Partnership‘ Ideologie durch die neue Labour-Regierung, neue Formen der Kooperation und Einbindung der Gewerkschaften in einigen Betrieben entwickelt. Aus einer eigenständigen Vertretung der Belegschaften werden sie in eine Position der Unterstützung des Managements gezwungen. Viele Unternehmen suchen die Einbeziehung der Gewerkschaften, um in Restrukturierungsphasen Konflikte zu vermeiden (Telljohann 2001).

Zwischen 1980 und 1998 ist laut WERS (Workplace Employee Relations Survey) die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder im Bereich Versorgungsbetriebe von 91% auf 68% gesunken (vgl. Millward u.a. 2000). 1998 anerkennen aber immer noch 98% der Betriebe Gewerkschaften als Verhandlungspartner. In Betrieben, die Gewerkschaften anerkennen, lag die Mitgliedschaft 1998 bei etwa 75%. Der Labour Force Survey weist für 1999 im Bereich Versorgungsbetriebe 58% Mitgliedschaft aus. Auch die Ergebnisse des WERS bezüglich der Existenz sogenannter Joint Consultative Committees (innerbetriebliche Beteiligungs- und Mitbestimmungsinstitutionen) in den Betrieben zeigen für den Sektor Versorgungsbetriebe in Großbritannien immer noch sehr hohe Werte, die durchaus jenen des öffentlichen Dienstes entsprechen. Dies gilt besonders mit Blick auf die Frage, wie weit es diese auf der Ebene der jeweiligen Betriebsstätte (nur Betriebsstättenenebene 15%), wie auch darüber hinaus gibt (Komitees auf Betriebsstätten- und höheren Ebenen in 46% der Unternehmen).

Auch in bezug auf gewerkschaftliche Maßnahmen weist der Sektor Versorgungsbetriebe relativ hohe Werte auf (Cully u.a. 1999:132). So gab es an 13,5% der Arbeitsstätten im Untersuchungszeitraum irgendeine Kampfmaßnahme. Nur der Transport und Kommunikationssektor aber auch der Sektor finanzielle Dienstleistungen liegen über diesem Wert. Abgesehen vom öffentlichen Dienst liegen alle andere Sektoren in dieser Studie Ende der 90er weit unter 5%.

1.5. Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Managementstrategien

Für den Elektrizitätssektor in Großbritannien liegen auch einige qualitativ orientierte Fallstudien zu Veränderungen der Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Managementstrategien vor. Diese beziehen sich jedoch v.a. auf vormals staatliche Betriebe, die auch nach der Privatisierung weiterhin zu Kernunternehmen der Branche gehören. Studien zur Situation in neu entstandenen Unternehmen bzw. in den Subunternehmen, die in weiten Bereichen des Sektors ausgelagerte Aufgaben übernehmen, liegen nicht vor.

Da von den Befürwortern der Privatisierung und Liberalisierung des Sektors Versorgungsbetriebe in Großbritannien die ‚Effizienz und Produktivitätsprobleme‘ nicht nur im sogenannten ‚Overmanning‘ (also im Personalüberhang) verortet wurden, sondern auch in angeblich wenig effektiven Formen der Arbeitsorganisation, Organisationsstruktur und des Managements, spielten umfangreiche Restrukturierungsmaßnahmen für diese Bereiche von Anfang an eine zentrale Rolle (Pollitt 1999).

Simon Deakin und Mark Freedland (2000) betonen v.a. die Individualisierung (vgl. auch Brown et al. 1998) der Beschäftigungsverhältnisse, für die nicht zuletzt die bereits