

lastung, Stress, Gesundheitsgefährdung durch Reduktion der Sicherheitsstandards, weniger Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs.

Die meist in den Betrieben umgesetzten, mit ‚Golden Handshakes‘ erleichterten freiwilligen Kündigungen sind solche oft nur dem Namen nach, für die Betriebe notwendige Qualifikationen gehen gerade durch den Verlust älterer Beschäftigter, die die Möglichkeit in Frühpension zu gehen nutzen, verloren.

Die unter den Bedingungen der Verstaatlichung dominierende Kultur lebenslanger Beschäftigung ist definitiv beendet. Obwohl die Altersstruktur im Elektrizitätssektor Strategien des sozialverträglichen Beschäftigungsabbau förderte, haben gerade gekündigte ArbeitnehmerInnen mit mittleren und hohen Qualifikationen Probleme anderswo eine Anstellung zu finden, da ihre Fähigkeiten nicht nachgefragt werden. Durch die Schaffung flacherer Organisationsstrukturen ist auch das mittlere Management besonders von den Restrukturierungen betroffen.

1.6. Zusammenfassung

- Der Elektrizitätssektor in Großbritannien wurde in eine Reihe von Aufgabenbereichen (Produktion, Netz, Übertragung etc.) geteilt und Anfang der 1990er Jahre privatisiert. Dies hatte einen massiven Abbau von Beschäftigung zur Folge. Zwischen 1990 und 2001 sank die Zahl der Beschäftigten von etwa 140.000 auf knapp 60.000, was einem Rückgang von fast 60% entspricht. Europaweit ist der Rückgang der Beschäftigung im Elektrizitätssektor in Großbritannien einer der markantesten. Durch die technische Umstellung der Kraftwerke auf Gasturbinen sind auch in anderen Sektoren (Bergbau) massive Beschäftigungsverluste zu verzeichnen.
- Die Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung des Elektrizitätssektors in Großbritannien kann nicht von den gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen der konservativen Regierungen der 1980er und -90er Jahre getrennt betrachtet werden. Die Schwächung der Gewerkschaften in den vormals öffentlichen Sektoren ist eines der Ziele, das mit den Privatisierungen verbunden war. Die Umstrukturierung des Elektrizitätssektors führte zu einer Dezentralisierung und Fragmentierung des vormals zentral organisierten Systems industrieller Beziehungen öffentlicher Versorgungsbetriebe. Zwar scheint es, als hätten die Gewerkschaften alles in allem ihre Position in den Betrieben behaupten können, trotzdem ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad beträchtlich zurückgegangen, nach unterschiedlichen Quellen um 23% bzw. sogar um rund 30% auf knapp 60%. In einigen Fällen kam es zu einer Aufkündigung der Kollektivvertragsverhandlungen durch das Management. Trotz oder wegen veränderter Managementstrategien in und nach der Privatisierung kann von einer Fortsetzung der eher konflikthaften industriellen Beziehungen ausgegangen werden. Erst in den letzten Jahren haben sich, 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 Management zur Kooperation in der Umstrukturierung gezwungen.

- Qualitative Studien zu Arbeitsbedingungen und Managementstrategien in der Elektrizitätswirtschaft nach der Liberalisierung und Privatisierung heben Veränderungen in folgenden Bereichen hervor, die zur Lösung der angeblichen Effizienz- und Produktivitätsprobleme im Bereich Versorgungsbetriebe beitragen sollen:
 - Individualisierung der Arbeitsverträge
Durch die Reduktion der Bedeutung von Kollektivvertragsverhandlungen können die Unternehmen auf individualisierte Arbeitsverträge mit den Beschäftigten umsteigen. Diese zielen auf eine Flexibilisierung und Vereinfachung der Entgeltsysteme in den Betrieben und die Einführung leistungsbezogener Lohnbestandteile ab. Die Veränderungen stehen im Kontext weitergehender Maßnahmen der Flexibilisierung der Arbeitsabläufe und Arbeitszeitregelungen. Neue Managementstrategien zur ‚MitarbeiterInnenführung‘ wie Human Resource Management und Total Quality Management werden eingeführt.
 - Veränderung der Arbeitsplatzbeschreibungen, Berufsprofile und Dequalifizierung
Die Restrukturierungsmaßnahmen führen zu weitreichenden Versuchen die traditionellen Formen der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzbeschreibungen und auch scheinbar überkommene berufliche Abgrenzungen und Identitäten (Techniker, Elektriker) zu reorganisieren. Dies führt zu einem innerbetrieblichen Bedeutungsverlust des technischen auf Kosten des kaufmännischen Personals und zu Strategien der Dequalifizierung.
- Die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen führten zu einer Intensivierung der Arbeitsanforderungen und damit zu gestiegenen Arbeitsbelastungen, die sich in Stresserscheinungen und Unsicherheit manifestieren. Durch den fortgesetzten Personalabbau ist ein nicht zu ersetzender Verlust an Qualifikationen festzustellen, was auf Dauer die Qualität der Dienstleistungserbringung bedrohen kann.