

FALLSTUDIEN SCHWEDEN

Allgemeine Einleitung

Die Recherchen zu Schweden erwiesen sich als überaus schwierig, da die Datenlage sehr schlecht ist, ja zu einzelnen Sektoren, wie etwa Wasserwirtschaft praktisch kaum Material vorliegt. In einem Bericht an das European Industrial Relations Observatory (EIRO 1999) über Privatisierungen in Schweden stellte Annika Berg vom Arbetslivsinstitutet in Stockholm fest:

„Moreover, there is no researching and no literature to be found about privatisation and industrial relations in Sweden. There is quite a lot of literature on privatisation of course, but from other aspects.“ (EIRO 1999)

Folgerichtig gibt es auch in der von Roberto Pedersini zusammengestellten vergleichenden Studie des EIRO zu Privatisierungen und industrielle Beziehungen in Europa keinen Abschnitt zum ‚Management of redundancies‘ zu Schweden (Pedersini 1999).

Diese Einschätzung wurde von verschiedenen Kontakten und Ansprechpersonen – zu nennen wären hier insbesondere Brigitta Carlsson von der Dienstleistungsgewerkschaft SEKO, Stellan Mattson von SEKO und Jan Erik Persson von Komunal, Per Tengblad vom Beratungsunternehmen Arbetstagarkonsult.AB och ATK Arbetsliv in Stockholm, Mats Bergman vom Ökonomeinstitut der Universität Uppsala in Schweden, sowie Bernd Hofmaier von der Halmstad Universität –, die wir im Laufe der Recherchen kontaktiert haben,⁵³ bestätigt (und auch als Manko moniert).

Um die Recherchen zu vervollständigen, beauftragten wir auch eine Diplomandin des Politikwissenschaftsinstitutes der Universität Wien mit schwedischer Muttersprache. Die Recherchen von Elvira Schönbauer brachten jedoch auch nur teilweise aussagekräftiges Material zu tage.

⁵³ Weiters wurden bezüglich unserer Recherchen zu Schweden unter anderem folgende Personen kontaktiert: Anders Wiberg (Arbetstagarkonsult. AB och ATK Arbetsliv in Stockholm), Lena Gonas, Ake Sandberg, Ewa Gunnarson, Jonas Bergman, Anders F. Kjellberg vom National Institute for Working Life in Sweden, Jan Erik Gustafsson (KTH - Kungliga Tekniska Högskolan - Royal Institute of Technology in Stockholm), Thomas Brannstrom (SEKO), Bertil Dahlsten (SEKO), Magnus Ryner (Birmingham University), Melker Ödebrink (SEKO), Ida Lindquvist (Kommunal), Jan Erik Persson (Kommunal) Ake Kihlberg (SEKO).

1. *FALLSTUDIE: SCHWEDEN ELEKTRIZITÄT*

1.1. *Hintergrundinformation zur Liberalisierung und Privatisierung des Elektrizitätssektors in Schweden*

Der Beginn der Deregulierung des Elektrizitätssektors in Schweden ist mit 1992 anzusetzen (SEKO 2002), als Statens Vattenfallsverk zu Vattenfall AB umgewandelt wird und die Verantwortung für die nationale Versorgung übernimmt. Vattenfall wird als privatrechtliches Unternehmen geführt (als Unternehmen mit beschränkter Haftung) bleibt jedoch zu 100% in Staatsbesitz. Der Betrieb des Stromnetzes wird organisatorisch von anderen Aktivitäten des Elektrizitätssektors getrennt und ebenfalls als eigenes Unternehmen (Svenska Kraftnät) geführt. Der Netzbetreiber wird verpflichtet gegen Gebühren Stromtransportkapazitäten anzubieten. Beaufsichtigt wird der schwedische Energiemarkt von STEM (Statens Energimyndighet), einer Organisation mit 165 Beschäftigten. Der Vertrieb auf Gemeindeebene bleibt unter Kontrolle der Gemeindeverwaltungen (ILO 1999).

1993 wird Nordpool, ein Unternehmen zum Stromvertrieb in den nordischen Ländern, an dem sich ursprünglich Norwegen und Schweden beteiligen, eröffnet. Svenska Kraftnät kauft Nord Pool, an dem sich in weiterer Folge auch finnische (1998) und dänische (2000) Unternehmen beteiligen.

1996 erfolgt die völlige Liberalisierung bzw. Deregulierung des schwedischen Strommarktes. Produktion und Vertrieb von Elektrizität werden freigegeben. Nicht zuletzt aufgrund preislicher Probleme bei der Versorgung der Bevölkerung mit Stromzählern wechseln nur 5% der Stromkunden den Anbieter, etwa 25% verhandeln ihren Vertrag neu (Ecotec Research and Consulting Ltd. 2001).

In den folgenden Jahren werden weitere Gesetze und Richtlinien bezüglich Quersubventionierung, Stromzählung, Versorgungsqualität, Netzgebühren und Preisfreigabe, sowie die Sicherung ausgeglichener Preise zwischen Stadt- und Landregionen erlassen.

Nach Angaben von SEKO (2002) produziert das marktdominierende Unternehmen Vattenfall etwa 50% der schwedischen Elektrizität, 21% werden von Sydkraft, das zu 55% EON gehört, und weitere 14% von Birka Energi, das in finnischem Besitz ist und zu dem auch Stockholm Energi und Gullspan Kraft gehören, hergestellt. Obwohl es insgesamt mehr als 300 Stromerzeugerfirmen gibt, kontrollieren nur 8 Unternehmen 90% des Marktes (Hemmer et al. 2002).

Nach Angaben von SEKO (2002) steigen die Energiepreise aufgrund steigender Steuern für individuelle Kunden, während sie für Großkunden aus der Industrie, die von der Steuer befreit sind, fallen. Außerdem zweifelt SEKO, ob der liberalisierte Markt fähig ist, adäquate Energiereserven für problematische Jahre (Trockenheit) anzulegen. Außerdem wird die Sinnhaftigkeit des Deregulierungsprozesses bezweifelt, wenn im Endeffekt verschiedene Unternehmen in Staatsbesitz darum konkurrieren, in anderen

Staaten, in denen ein vollständiger Verkauf der Energieunternehmen erfolgte, der größte Anbieter zu werden.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist außerdem interessant, dass der Dachverband der schwedischen Arbeitergewerkschaften LO mit verschiedenen Stromunternehmen eine Kooperation eingegangen ist, um für seine Mitglieder einen niedrigeren Strompreis zu bekommen, was sogar kollektivvertraglich festgeschrieben wurde.

1.2. *Beschäftigungsentwicklung*

Personalabbau

Wie auch in Großbritannien führte die Deregulierung und Privatisierung des Energiesektors in Schweden zu einem massiven Personalabbau. Nach Angaben von EPSU/EGÖD wurden in Schweden zwischen 1990 und 2001 fast 29% des Personals abgebaut. Mit der im Sektor in den letzten Jahrzehnten vorherrschende Kultur lebenslanger Beschäftigungsverhältnisse wurde gebrochen. Anscheinend wurden im Elektrizitätssektor Kündigungen vermieden, da ein großer Teil des Personalabbaus über Frühpensionen und natürliche Fluktuation („natural wastage“ (Ecotec 2001)) erfolgen konnte. Dies sei durch den relativ hohen Altersschnitt der Belegschaften im Elektrizitätssektor möglich gewesen. Auch das Gesetz aus dem Jahr 1997 zur Veränderung der Beschäftigungssicherheit und zur Reduktion der unternehmerischen Verantwortung für die Beschäftigten, das auch die Möglichkeiten zu befristeten Arbeitsverträgen und für Teilzeitbeschäftigung erweiterte, unterstützten den Personalabbau im Sektor (Weinstein 2003).

Zwischen 1989/90 und 1998 ging die Zahl der Beschäftigten im schwedischen Energiesektor von 38.000 auf 25.500 zurück (Weinstein 2003, Ecotec 2001), was einer Reduktion von mehr als 33% entspricht. Nach Angaben der ILO wurden zwischen 1990 und 1995 in der Elektrizitätsindustrie in Schweden (ohne Vattenfall) 5.600 Beschäftigte oder 23,2% der Belegschaften abgebaut. 1995 betrug die Zahl der Beschäftigten daher nur noch 21.500.

Nach Ecotec Research and Consulting Ltd. (2001), die den Beginn der Privatisierung jedoch erst mit der völligen Öffnungen des Strommarktes 1996 ansetzt, hat der Personalabbau im Elektrizitätssektor schon vor der eigentlichen Privatisierung begonnen. Für Ecotec ist es daher einerseits unklar, ob sich dieser tatsächlich allein aus der Marktöffnung ergibt, oder nicht auch aus dem technologischen Wandel. Andererseits kann aufgrund der verbreiteten Praxis der Auslagerung unterschiedlicher Unternehmensfunktionen keine vollständige Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im Bereich Energieproduktion und -distribution gegeben werden. Außerdem ist hervorzuheben, dass der Abbau auch regional sehr unterschiedlich verlief und etwa ländliche Regionen im Norden des Landes stärker betraf. Da in manchen Gemeinden die Energieproduktion den wichtigsten Arbeitgeber darstellte, hatte dies natürlich überdurchschnittlich starke Beschäftigungswirkungen auf diese Gebiete.

Für die Zeit nach der völligen Öffnung des Marktes 1996 wurde außerdem eine Reduktion der Beschäftigung im Sektor um 10% (ILO 1999) festgestellt. Mit diesen Reduktionen scheint aber noch lange nicht der Boden erreicht zu sein, da Ende der 1990er ein weiterer Abbau von 40% erwartet wurde (ILO 1999).

Drohender Personalabbau ist daher ein zentrales Thema für die Gewerkschaften. So kündigte Vattenfall 1998 den Abbau von 1.000 Personen bis zum Jahr 2000 an, was über Frühpensionierungen, Umschulungen und etwa 500 Entlassungen erreicht werden sollte (EIRO 1998). Da das Unternehmen hohe Gewinne schreibt, erregte dies den Unmut der Gewerkschaften. Außerdem wurde bekannt, dass an einem Standort insbesondere solche ArbeitnehmerInnen für die Entlassungen vorgesehen waren, deren Verhalten von Vorgesetzten als problematisch eingestuft wurde. Außerdem versuchte sich das Unternehmen nach Angaben der Gewerkschaft in 9 von 10 Fällen nicht an die rechtlichen Vorgaben bei Entlassungen zu halten.

Die größte Gewerkschaft SEKO Energi schließt im November 1998 ein Abkommen mit der Unternehmensführung, in dem sie zwar den Abbau akzeptiert, aber eine Verschiebung bewirken kann. Außerdem soll das Unternehmen bis dahin freiwillige Lösungen für 235 Beschäftigte finden und Investitionen zur Sicherung weiterer 70 Arbeitsplätze tätigen. Dies führt zu massiven Konflikten mit anderen Gewerkschaften in diesem Sektor, insbesondere der Angestellten und TechnikerInnen Gewerkschaft SIF (Svenska Industritjänstemannaförbundet).

1.2.1. Betroffene Gruppen

Es ist interessant, dass mehrere Studien hervorheben, der Personalabbau habe v.a. in den sogenannten Kernbereichen des Sektors stattgefunden und v.a. technische Angestellte, Arbeiter in der Instandhaltung, aber auch Beschäftigte des mittleren Managements, der Verwaltung und der Supervision, also v.a. hoch und mittel qualifizierte Teile der Belegschaften betroffen. Da diese Personen ihre Berufsausbildung in dem Sektor, in dem sie nun nicht mehr benötigt werden, erhalten haben, stehen sie vor erheblichen Problemen einen neuen Arbeitsplatz zu finden (Ecotec 2001, SEKO 2002). SEKO hebt hervor, dass im Elektrizitätssektor ein Drittel aller Elektriker abgebaut wurde und dass sich dementsprechend das Verhältnis des Verwaltungs- zum technischen Personal von 30/70 zu 70/30 umgestaltet habe.

Auch die Studie von Ecotec bestätigt die Reorganisation des Beschäftigungsprofils, da Arbeitsplätze des Marketings, Kundendienstes und Verkaufs aber auch im Bereich IT im Elektrizitätssektor expandieren. Außerdem kommt es zur Auslagerung hoch- wie auch niedrigqualifizierter Aufgaben. Letzteres betrifft etwa Aufgaben der Reinigung und Zählerablesung, aber auch den Versuch den Kundendienst über Callcenter zu organisieren. Die Unternehmen sind aber nach Kundenprotesten und als sich herausstellte, dass Kundendienstaufgaben komplexer sind, von Auslagerungsstrategien in diesem Bereich wieder abgekommen.

Bei STEM (Statens Energimyndighet) wird, nach der Verlagerung dieser Behörde in eine Kleinstadt 110 km von Stockholm entfernt, Telearbeit für 130 der 165 Beschäftigten eingeführt und individuell geregelt.

1.2.2. Formen des Personalabbaus

Neben Formen des sogenannten sozialverträglichen Personalabbaus über Frühpensionierungen und Fluktuation ist auf zwei Beispiele unternehmenseigener Umschulungs- und Arbeitsvermittlungsinstitutionen, die meist unter Beteiligung der Gewerkschaften gegründet und organisiert werden, zu verweisen. So werden bei Vattenfall ‚redundante‘ ArbeitnehmerInnen für 24 Monate der betriebsinternen Abteilung STEGET (was ‚der Schritt‘ bedeutet) zugeteilt (Ecotec 2001). In dieser Zeit werden sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz unterstützt und erhalten etwaige notwendige Ausbildungen. Nach Vorstellung des Unternehmens sollen diese ArbeitnehmerInnen zu ‚BotschafterInnen‘ und ‚guten Beispielen‘ für die Personalpolitik von Vattenfall auf dem Arbeitsmarkt werden. STEGET hat Standorte in 5 Regionen Schwedens und soll in permanenter Kommunikation mit dem Unternehmen bzw. dessen Abteilungen stehen. Ein Tutor soll etwa 15 ArbeitnehmerInnen betreuen und mit diesen zusammen einen adäquaten Ausbildungsplan für die weitere Teilnahme am Arbeitsmarkt entwickeln.

Wer STEGET vor Ablauf der 24 Monate verlässt, erhält die Hälfte der noch ausstehenden Monatslöhne ausbezahlt. Im Zeitraum Februar 1999 bis Mai 2000 waren 234 Personen STEGET zugeteilt. 24% erhielten in diesem Zeitraum einen neuen Arbeitsplatz, 22% absolvierten eine Ausbildungen und 4% gingen in Invaliditätspension. Insgesamt sollen stets etwa 300-400 Personen bei STEGET Ausbildungen und Unterstützung bei der Arbeitssuche erhalten.

Ein ähnliches Projekt gibt es bei der Firma Sydkraft. Die unternehmenseigene Arbeitsvermittlungs- und Ausbildungsinstitution mit dem Namen KRAFTCENTRUM wurde auf Betreiben der Gewerkschaft gegründet und soll Beschäftigte, denen die Möglichkeit zur Frühpensionierung nicht offen steht, die Möglichkeit bieten, im Zeitraum von bis zu zwei Jahren Ausbildungsgänge zu absolvieren, um entweder eine adäquate neue Position innerhalb des Unternehmens einnehmen zu können oder für den Arbeitsmarkt außerhalb des Unternehmens vorbereitet zu werden.

1.3. Arbeitsbedingungen und Rolle der Gewerkschaft

Die Gewerkschaft steht dem fortgesetzten Personalabbau, wie auch den Veränderungen der Arbeitsorganisation und des Beschäftigungsprofils sehr kritisch gegenüber (SEKO 2002). So betont SEKO, dass es aufgrund der Reduktion des Personals zu Problemen bei Versorgungsengpässen in der Elektrizitätserzeugung kommt. Mit dem Personalabbau einher geht auch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, die sich aus der Strategie der Auslagerung bestimmter Aufgaben bzw. ihres Zukaufs von außen ergibt. Viele der Unternehmen von denen Leistungen zugekauft werden, scheinen keine

adäquaten kollektivvertraglichen Regelungen zu besitzen, sodass SEKO einen negativen Lohnrend kritisiert.

Es ist damit offensichtlich, dass auch die schwedischen Gewerkschaften vor dem Problem stehen, sich von Betriebsgewerkschaften in Sektor- bzw. Industriegewerkschaften umzuwandeln, um auf die veränderte Eigentümer- und Marktsituation reagieren zu können. Aus der schwedischen nationalen Gewerkschaft der öffentlichen Bediensteten wird die Dienstleistungs- und Kommunikationsgewerkschaft SEKO (SEKO ohne Jg.). Noch in den 80ern waren etwa 95% der Mitglieder von SEKO in Kollektivverträgen des öffentlichen Sektors. Ende der 90er ist diese Zahl auf 25% gesunken.

In diesem Kontext ist auch erwähnenswert, dass die Gewerkschaften 1998 einen neuen Kollektivvertrag für 15.000 Beschäftigte im Energiesektor akzeptiert haben, der den Unternehmen die Möglichkeit gibt, nach Zustimmung der Gewerkschaft in allen Punkten abzuweichen. Außerdem sind in diesem Vertrag keine Regelungen für Zeitarbeiter vorgesehen. Mit diesem Vertrag hat die Gewerkschaft also das Gesetz zur Beschäftigungssicherheit aus dem Jahr 1997 akzeptiert (EIRO 1998).

Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen drückt sich auch in diesem Sektor durch eine Zunahme der krankheitsbedingten Abwesenheit, von Stresserscheinungen aber auch von Todesfällen aus.

Mit diesem Entwicklungstrend korrespondiert auch ein Bericht des EIRO aus dem Jahr 1999 über einen Konflikt der Elektrikergewerkschaft mit den Arbeitgebern bezüglich der Verantwortung bei Unfällen. Nach Ansicht der Arbeitgeber sollte diese allein bei den Beschäftigten liegen, während die Gewerkschaft darin eine grundlegende Verantwortung des Unternehmens erkennt. Beigelegt wurde der Konflikt durch die Schaffung eines sogenannten Sicherheitsbeauftragten – meist eines erfahrenen Beschäftigten – der diese Aufgabe nach einem schriftlichem Auftrag auszuführen hat und dafür auch einen Bonus erhält. Außerdem ist in jedem Unternehmen eine Arbeitsgruppe zu Sicherheitsfragen, die aus je einem Vertreter der ArbeitnehmerInnen- wie der ArbeitgeberInnen-seite, sowie einem unparteiischen Vorsitzenden bestehen soll, zu gründen.

1.4. Zusammenfassung

- Die Liberalisierung des schwedischen Strommarktes führte zu einem massiven Personalabbau im Elektrizitätssektor. In den 1990er Jahren wurde etwa ein Drittel des Personalstandes abgebaut, weitere Reduktionen sind auch in den nächsten Jahren zu erwarten.
- Personalabbau beim vormals staatlichen Monopolisten und jetzigen Marktführer Vattenfall, den die schwedische Gewerkschaft SEKO Energi bereit ist zu akzeptieren, führt zu Konflikten mit anderen Gewerkschaften dieses Sektors.
- Der Personalabbau im Elektrizitätssektor findet v.a. in den Kernbereichen statt und betrifft technische Angestellte, Beschäftigte in der Instandhaltung, aber auch des mittleren Management und der Verwaltung. Nach Angaben der Gewerkschaften wurde ein Drittel der Beschäftigten abgebaut. Aufgrund der sektorspezifischen Aus-

bildung finden die freigesetzten Personen nur schwer einen Arbeitsplatz. In der Reorganisation des Sektors entstehen außerdem neue Beschäftigungsprofile (Marketing, Kundendienst und Verkauf). Außerdem experimentieren die Unternehmen mit Strategien der Auslagerung von Aufgaben, was etwa im Bereich Kundendienst als gescheitert angesehen werden kann.

- Neben Formen des sogenannten sozialverträglichen Arbeitskräfteabbaus gründen Unternehmen wie Vattenfall oder Sydkraft betriebseigene Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsinstitutionen, die sogenannten redundanten Personen bei der beruflichen Reintegration helfen sollen.
- Der fortgesetzte Personalabbau führt zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Energiesektor.
- Die Liberalisierungs- und Privatisierungsmaßnahmen im Energiesektor zwingen die Gewerkschaften sich zu reorganisieren und den veränderten Bedingungen angepasste neue Verträge auszuhandeln. Aus ehemaligen Betriebsgewerkschaften müssen Branchengewerkschaften werden.

2. *FALLSTUDIE: SCHWEDEN WASSER*

Vorbemerkung

Die Datenlage bezüglich der Auswirkungen von Deregulierung und Privatisierung im Sektor Wasserwirtschaft in Schweden ist extrem schlecht. Unsere Anfrage bezüglich eines Gesprächs mit einem Vertreter der Gewerkschaft wurde bis zum Abschluss der Untersuchung nicht beantwortet. Über die Auswirkungen der bisherigen Schritte zur Liberalisierung und Privatisierung der Wasserwirtschaft liegen daher keine Informationen vor.

2.1. *Liberalisierung der Wasserwirtschaft in Schweden*

Die schwedische Wasserwirtschaft besteht nach Angaben der Swedish Water and Wastewater Association (Gustafsson 2001) aus 2.000 gemeindeeigenen Wasserwerken und 2.000 gemeindeeigenen Abwasserwerken. Nach Angaben von Jan Erik Gustafsson (2001) arbeiten etwa 6.000 Personen in der schwedischen Wasserwirtschaft. Etwa ein Drittel der Belegschaft arbeitet direkt in den Wasser- und Abwasserwerken, ein Drittel ist mit Instandhaltungsaufgaben des Netzes beschäftigt und ein weiteres Drittel in der Verwaltung. Aufgrund unterschiedlicher Maßnahmen zur Rationalisierung und Effizienzsteigerung, die natürlich mit den langsamen Deregulierung des Sektors in Verbindung gebracht werden müssen, wurden anscheinend bereits etwa 4.000 Personen abgebaut. Befürchtungen werden laut, dass es in Zukunft schwierig werden könnte, qualifiziertes Personal für den Sektor zu finden.

Nach Gustafsson (2001) begann die Kommerzialisierung der schwedischen Wasserwirtschaft 1991, wobei erwähnt werden muss, dass einige Kommunen bereits in den 70er Jahren die gemeindeeigenen Wasser- und Abwasserwerke ausgliederten, um ihnen größere ökonomische Freiheiten zu geben. Durch die Novellierung des schwedischen Gemeindegesetzes aus dem Jahr 1991 erhielten die Kommunen größere Freiheiten zur Organisation ihrer Infrastrukturen. Diese Reform stand ganz im Lichte der neoliberalen Schlagworte Kundenorientierung, Dezentralisierung und Wettbewerb. Gemeindeeigene Wasser- und Abwasserbetriebe sollten ihre Praktiken dem Privatsektor annähern.

Nach Gustafsson (2001) bestand einer der zentralen Aspekte der Ausgliederung der Wasser- und Abwasserbetriebe aus dem öffentlichen Sektor im Ende der Transparenz, zu der Privatunternehmen im Gegensatz zu Organisationen der öffentlichen Hand in Schweden in geringerem Ausmaß/nicht verpflichtet sind. Damit ist das Unternehmen aber auch nicht mehr in erster Linie der Öffentlichkeit verpflichtet. D.h. Dokumente und Unterlagen dieser Unternehmen sind fortan nicht mehr von jeder/m BürgerIn einsehbar.

Der nächste Schritt nach der Auslagerung von gemeindeeigenen Infrastrukturbetrieben wie Wasser- und Abwasserwerke ist die Ausschreibung dieser Aufgaben. Erste Versuche dieser Art gab es in Gemeinden unter konservativer Kontrolle bereits in der zweiten

Hälfte der 1980er Jahre (so etwa in Vaxholm), eine Evaluation der Auswirkungen der Privatisierung der Wasser- und Abwasserwirtschaft ergab jedoch, dass die gemeindeeigenen Betriebe effizienter und billiger arbeiteten (Gustafsson 2001).

1996 erfolgte die Gründung des Schwedischen Wasser-Entwicklungsunternehmens, das sich im Eigentum der Schwedischen Wasser- und Abwasservereinigung (VAV), sowie den Wasser- und Abwasserbetrieben von Stockholm, Göteborg und Malmö befindet.

Gustafsson erwähnt einen zweiten Versuch der Privatisierung der Wasser- und Abwasserwirtschaft in Malmö, der jedoch durch die Niederlage der Konservativen bei den Gemeinderatswahlen nicht zustande kam. Aus ArbeitnehmerInnenperspektive ist jedoch interessant, dass bei der Ausschreibung die Belegschaft explizit aufgefordert wurde, sich mit einem Anbot zu beteiligen und dass das britische Unternehmen Anglian Waters, das aufgrund einer versprochenen Kostenreduktion von 30% den Zuschlag erhalten sollte, eine vollständige Übernahme der bisherigen Belegschaft in Aussicht stellte.

Zum ersten Joint Venture zwischen öffentlichem und privatem Sektor in der Wasser- und Abwasserwirtschaft kam es in Karlskoga. Dort wurden 49% an eine Finnische Anbieter-Gruppe, die sich zu 70% in Staatsbesitz befindet, verkauft. Trotz aller Versprechungen bezüglich einer Verbesserung der Dienstleistungserbringung führte dies zu einer Reduktion der Investitionsleistung sowie einem substanziellen Personalabbau.

Die erste klassische Privatisierung eines gemeindeeigenen Wasser- und Abwasserbetriebes erfolgte in Norrköping unter sozialdemokratischer Stadtverwaltung und unter erheblichem Widerstand der Bevölkerung. Das Unternehmen ging an Sydkraft, welches sich im Besitz von EON befindet.

In Nörretälje schließlich wurden die gemeindeeigenen Wasser- und Abwasserwerke unter Zustimmung der Gewerkschaften, die nicht mehr für den öffentlichen Arbeitgeber – die konservativ kontrollierte Gemeinde - arbeiten wollten, an Vivendi verkauft. Die Gewerkschaft erhoffte sich höhere Löhne und vertraute auf die Zusage, dass Vivendi den Kollektivvertrag respektieren werde.

3. *FALLSTUDIE: SCHWEDEN BAHN*

3.1. *Hintergrundinformationen*

Die Diskussion um die Zukunft des schwedischen Bahnsystems begann bereits in den 1980er Jahren. Zu dieser Zeit stand v.a. das Ziel mehr Güter von der Straße auf die Schiene zu bringen im Hintergrund der Debatten. Aber auch die Frage steigender Kosten und wachsender Verluste im schwedischen Bahnsektor bereiteten die in den 1990er Jahren folgenden Schritte der Privatisierung vor. Jan-Eric Nilsson (2002) betont, dass die Gründe für die schlechte Performance und die wirtschaftlichen Probleme des schwedischen Bahnsektors vor der Deregulierung nicht eindeutig zuordenbar waren. Das Management des staatlichen Bahnsystems in Schweden war nicht verpflichtet, der politischen Ebene – also den EigentümervertreterInnen – vollen Einblick in die wirtschaftliche Gebarung des Unternehmens zu gewährleisten.

„In particular, the responsible ministry could not understand whether poor demand or increasing costs was the prime performance driver. It was also difficult to disentangle the contribution to costs from spending on infrastructure maintenance and train operations, respectively.“(Nilsson 2002:235)

Die Veränderung des schwedischen Bahnsektors begann 1988 mit der vertikalen Aufteilung von SJ der schwedischen Staatsbahn (Nilsson 2002). Diese wurde einerseits in einen unter öffentlicher Verwaltung stehenden Teil mit dem Namen Banverket, der für die Aufrechterhaltung des Schienennetzes verantwortlich ist und andererseits in einem nach privatwirtschaftlichen Kriterien agierenden Teil (SJ AB), der damals aber noch das Monopol im Schienenverkehr behielt, aufgeteilt.

Seit 1990 kann der Schienenverkehr auf regionaler Ebenen ausgeschrieben und verkauft werden. Im Jahre 1993 wurde weiters der Markt für den interregionalen, nicht-kommerziellen Personenverkehr auf Schienen geöffnet. Seit 1996 werden auch die nicht-profitablen Teile des Hauptnetzes der schwedischen Bahn ausgeschrieben. SJ behält die gewinnbringenden Teile und zu dieser Zeit auch das Monopol für den Fernverkehr. Diese Ausschreibungen werden von der 1990 gegründeten Rikstrafiken bzw. 24 regionalen Public Transport Authorities (PTA), sogenannten Regieinstitutionen (Palm, 2001a+b) überwacht (SEKO, ohne Jg., Ruiters/Mast 2000). Die Regieinstitutionen versuchen den Ausschreibungswettbewerb auch über Qualitätsvorgaben bezüglich der Arbeitsbedingungen zu steuern, da diese in direktem Zusammenhang mit der Angebotsqualität gesehen wird.

Nach Angaben des ÖGPP gewinnt SJ bis 1999 alle derartigen Ausschreibungen (ÖGPP 2002).

Die PTAs sorgen für die adäquate interregionale Koordination des Schienenverkehrs und Information der KundInnen. In der Regel gehen (zumindest bis zum Ende der 1990er) die Erlöse für verkaufte Tickets an die regionalen PTAs, die wiederum an den

privaten Betreiber des Schienennetzes einen bestimmten Betrag, der damit relativ unabhängig vom direkten kommerziellen Erfolg ist, bezahlen.

Nach Zustimmung des Aufsichtsrates zur weiteren Privatisierung (EIRO 2000) verliert SJ 1999 60% des Schienenverkehrs, behält jedoch weiterhin die profitabelsten Teile und bleibt in Staatsbesitz. Fünf private Betreiber übernehmen in weiterer Folge Teile des Fernverkehrs und die S-Bahn in Stockholm.

Außerdem schränkt der vormalige Staatsbetrieb seine Tätigkeiten auf den Personen- (SJ AB) und Gütertransport (Green Cargo) ein und lagert die restlichen Aufgaben aus, bzw. macht sie zu eigenen Unternehmen (dies betrifft etwa den Bahnhofsbetrieb oder Instandhaltung, aber auch EDV und die Immobilienverwaltung) (SEKO ohne Jg.). Ab 2001 werden der Personenverkehr (SJ AB) und der Güterverkehr (Green Cargo) als getrennte Unternehmen mit beschränkter Haftung geführt (Nilsson 2002). Darüber hinaus wird eine Holding gegründet, die mit der Verwaltung von Immobilien und der Instandhaltung betraut ist.

Nach SEKO (ohne Jg.) führte dies zu einem erheblichen Kostendruck im Bahnsektor, der nicht nur einen erheblichen Personalabbau zur Folge hat, auf den weiter unten einzugehen sein wird, sondern auch zu einer Reduktion der Dienstleistungsqualität, schlechterem Zustand des fahrenden Materials, niedrigeren oder verzögerten Investitionen und zu einer Zunahme von Störfällen aufgrund von Einsparungen bei der Instandhaltung. Dadurch wurde das öffentliche Vertrauen der Bevölkerung in das schwedische Bahnsystem untergraben.

3.2. *Beschäftigungsentwicklung*

3.2.1. *Personalabbau*

Die Deregulierung und Privatisierung des schwedischen Bahnsektors führte zu einem Personalabbau beim ehemaligen Monopolisten. Die untenstehende Tabelle zeigt die Personalentwicklung bei SJ. SJ reduzierte den Personalstand zwischen 1994 und 2000 um mehr als 51%. Nach Angaben der Jahresberichte von SJ AB erfolgte die Reduktion des Personals auf der einen Seite aufgrund massiver Rationalisierungsmaßnahmen, auf der anderen Seite durch die Auslagerung von Unternehmensfunktionen. Auch der Verlust von Ausschreibungen hat Auswirkungen auf den Personalstand wie etwa im Jahresbericht 1999 (The SJ Group 1997-2001) angemerkt wird. Interessant ist, dass 1998 der Anteil der weiblichen Beschäftigung noch bei 35% lag, was im Vergleich zu 1997 einen Anstieg von 3% darstellt. 1999 ist der Frauenanteil auf 28 % und 2000 auf 23% zurückgegangen. Dies lässt den Rückschluss zu, dass einerseits die wachsende Bedeutung der Kundenorientierung auch für die schwedische Bahn eine Rolle spielte, die Auslagerung von Dienstleistungsbereichen aus den Kernsektoren jedoch zu einer Reduktion der Frauenbeschäftigung bei SJ, das sich auf die Kernbereiche konzentriert, führte.

Tabelle 3-1: Personalentwicklung bei SJ (ohne Infrastruktur)

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
24.042	18.641	18.277	16.517	15.694	15.006 (12.815)(a)	11.702

(a): ohne Restaurationsbereiche
 Quelle: The SJ-Group: Annual Report (1997-2002).

Wie weit der Beschäftigungsabbau sozialverträglich vonstatten ging, geht aus den zur Verfügung stehenden Unterlagen kaum hervor. SJ AB hat jedoch den Abbau von 500 Beschäftigten im Jahre 1998 zu 35 % über Frühpensionierungen abgewickelt und für weitere 140 ein sogenanntes *Activity Centre* also eine betriebseigene Qualifizierungs- und Arbeitsvermittlungsorganisation gegründet.

Zum Jahreswechsel 2001 erfolgt die unternehmerische Trennung des Personenverkehrs (SJ AB) vom Güterverkehr (Green Cargo). SJ AB beschäftigt im Jahr 2001 nur noch 3.582 Personen, Green Cargo 3.902 (Green Cargo 2001a). Für das Jahr 2002 weist SJ AB eine Zunahme der Beschäftigung auf 3.666 aus. Der Frauenanteil bei SJ AB beträgt nunmehr 37,6%.

Green Cargo befindet sich zu 100% im staatlichen Besitz und besteht aus dem Mutterunternehmen Green Cargo AB, sowie 8 Tochterunternehmen. Green Cargo AB beschäftigte 2001 2.612 MitarbeiterInnen. Der Frauenanteil bei Green Cargo beträgt 2001 8,6%, auf der Managementebenen 33% (Green Cargo 2001a). Der Jahresbericht 2002 weist eine Reduktion der Beschäftigung um 165 auf 3.737 aus, von denen nunmehr 3.350 im Mutterunternehmen arbeiten, da im Jahr 2002 eine Reihe struktureller Maßnahmen umgesetzt wurden. Für das Jahr 2003 ist eine weitere Personalreduktion auf 3.678 anvisiert.

Nach Angaben des Annual Reports 2002 hat Green Cargo im Berichtsjahr einen Personal Survey zu Fragen des Arbeitsumfeldes, Management und Qualifikationsentwicklung vorgenommen. Im Annual Report finden sich zwar keine genauen Angaben zur Methodologie dieser Umfrage und zur Zahl der befragten Personen. Es wird aber darauf hingewiesen, dass Angaben im Personal Index auf einer Skala von 0-100 Punkten eingeordnet werden können. Ein Wert von 70 werde „generally regarded as an excellent result“. Dieses Ergebnis erreicht Green Cargo, wie aus Tabelle 3-2 erkennbar nur für den Teamgeist. Geringe Werte werden für die Bereiche Entlohnung und Zulagen (50,4) sowie Arbeitsumfeld (57,7) ausgewiesen. Die anderen genannten Bereiche liegen knapp über 60.

„The results of the personnel survey led, among other things, to Green Cargo’s decision in 2003 to improve communication of the company’s targets and performance, to develop its managers, and to come up with a better model for staff development. The creation of a skills database, update on a rolling basis, is one way of collecting the company’s experiences.“ (Green Cargo 2002:33)

Tabelle 3-2: Ergebnisse des Personal Surveys bei Green Cargo (2002)

Arbeitsumfeld	57,7
Vereinbarkeit Beruf und Privatleben	62,8
Löhne und Zulagen	50,4
Arbeitssituation	64,0
Karrieremöglichkeiten	62,4
Qualifikationsentwicklung	60,8
Teamgeist	70,9
Leadership	61,2
Kundenorientierung	63,8
Personal Index gesamt	60,8

Quelle: Green Cargo 2002, die Skala reicht von 0-100.

Daten zur Entwicklung der Beschäftigung bei neuen Anbietern konnten in die vorliegende Studie nicht eingearbeitet werden. Es scheint jedoch üblich zu sein, dass die Unternehmen, die bei Ausschreibungen den Zuschlag erhalten, das Personal des ehemaligen Staatsbetriebes übernehmen. Gerichtsurteile haben jedoch ergeben, dass sie dazu nicht verpflichtet sind (Palm 2001a).

Palm (2001a) verweist aber auch auf Storstockholms Lokaltrafik, dass die Gewinner von Ausschreibungen verpflichtet, das Personal zu übernehmen, außer es bestehe kein Bedarf. Es kommt anscheinend auch vor, dass Beschäftigte, die von Anbietern, die eine Ausschreibung gewonnen haben und übernommen werden, diese Unternehmen verlassen, da die Arbeitsbedingungen unattraktiv sind.

Als etwa Citypendeln die Stockholmer S-Bahn übernimmt, führt dies laut Palm (2001a) zu Konflikten mit der Gewerkschaft bezüglich der Übernahme kollektivvertraglicher Regelungen und Fragen des Personalstandes. Von 630 ehemaligen SJ-Lokführern wollten 140 nicht zu Citypendeln, was dazu führte, dass nur ein beschränkter Betrieb aufgenommen werden konnte. Citypendeln führte die vorübergehende Angebotsverknappung auch auf mangelnde Ausbildung von Lokführern durch SJ AB zurück.

Um die von der Regieinstitution vorgeschriebene Angebotsqualität und Dichte zu erreichen, schließt Citypendeln schließlich mit 70 Lokführern eine Übereinkunft. Diese beinhaltet die Bereitschaft zum Urlaubsaufschub und zu Überstunden. SEKO warnt diesbezüglich vor massiven Gesundheitsgefährdungen der Fahrer und der Passagiere und betont, dass diese Regelungen ungesetzlich sind, da sie kollektivvertraglich nicht geregelt sind (Palm 2001a).

Die für die Aufrechterhaltung des Schienennetzes verantwortliche Banverket beschäftigte 2002 6.399 MitarbeiterInnen mit einem Frauenanteil von 15,8% (Banverket 2002). Seit 1997 wurde die Zahl der Beschäftigten bei Banverket um etwa 1000 Personen

reduziert. Die Zahl der jährlichen Abgänge liegt aber weitaus höher, da wie Banverket betont, gleichzeitig viele MitarbeiterInnen neu eingestellt werden. So wurde zwischen 2000 und 2002 die Zahl der Beschäftigten um insgesamt 263 Personen reduziert, im selben Zeitraum wurden aber 702 Personen neu eingestellt, sodass die Zahl der ArbeitnehmerInnen, die Banverket allein in diesem Zeitraum verlassen haben, bei 965 liegen dürfte.

3.2.2. Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen

SEKO hebt hervor, dass der massive Personalabbau zu einer Verschärfung der Arbeitsbelastungen und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsverhältnisse geführt hat. Explizit nennt die Gewerkschaft eine Verschlechterung der Pensionsbedingungen, der Beschäftigungssicherheit, des Einflusses auf Produktionsabläufe und des Arbeitsumfeldes. Solange sich der Bahnsektor im staatlichen Eigentum befand und die Gewerkschaft Kollektivverträge im öffentlichen Dienst abschließen konnte, verfügten Bahnbeamte teilweise über 36 Tage Urlaub pro Jahr und die Möglichkeit mit 60 in Pension zu gehen. Dies ist bei Neueinstellungen etwa in den privatisierten Bereichen nicht mehr so. So haben übernommene Beschäftigte bei Citypendeln zwar zwischen 28-34 Tage/Jahr Anspruch auf Urlaub, während bei Neueinstellung die gesetzliche Regelung von 25 Tagen gilt.

Auch Veränderungen der traditionellen Arbeitszeitregelungen kommen vor, da die Geschäftsführungen nach Angaben der österreichischen Schienen Control GmbH die niedrigen Arbeitszeiten kritisieren (2002). Auch im Jahresbericht von SJ (The SJ Group 1997-2001) aus dem Jahre 1997 und 1999 wird auf die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und Jahresdurchrechnungsmodelle verwiesen. Zu diesem Zweck sei ein IT-gesteuertes System der Personaleinsatzplanung eingeführt worden, um die nicht wertschöpfenden Arbeitszeiten, also jene für die kein Kunde zahlt, zu reduzieren.

Aufgrund der Verschlechterungen in den Arbeitsbedingungen droht nach Angaben der Gewerkschaft ein Mangel an qualifiziertem Personal.

Einen interessanten Hinweis auf die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Bahnbereich geben die Jahresberichte der SJ Group, die über mehrere Jahre hinweg hohe Zuwachsraten bei krankheitsbedingten Abwesenheiten vermelden müssen. Da die Fluktuationsrate beim Personal aber niedrig sei (3,7% 1999), geht die Geschäftsführung von SJ AB davon aus, dass im Betrieb die Arbeitszufriedenheit relativ hoch sein müsse.

3.3. Die Rolle der Gewerkschaften

Nach langen Konflikten haben sich die schwedischen Gewerkschaften entschieden, im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung mehr oder weniger zu kooperieren. Dies geht Hand in Hand mit einer Änderung der strategischen Ausrichtung. Aus einer Betriebsgewerkschaft, die sich auch mit verkehrspolitischen Fragen beschäftigt und sich der Gesellschaft im weiteren Sinne verpflichtet sah, wird SEKO, eine Sektorgewerk-

schaft für Dienstleistung und Kommunikation, die sich v.a. auf die Beschäftigungsbedingungen ihrer Mitglieder konzentriert. Insgesamt hat SEKO als die größte Gewerkschaft im Bahnsektor, in diesem Bereich mehr als 20.000 Mitglieder.

Neben SEKO ist noch ST (Statstjänstemannaförbundet) zu erwähnen. ST Lok organisiert 1.200 Lokführer, ST Järnväg 1.200 Beschäftigte bei Banverket. Die Gewerkschaft SACO Förbundet Trafik och Järnväg organisiert weitere 4.600 Beschäftigte im Sektor, 1.200 davon bei Banverket, 1.200 bei SJ. Dazu kommt noch eine weitere sehr kleine Gewerkschaft, die aber vom Dachverband LO nicht anerkannt wird. SLFF (Svensk lokförarförening) versucht jedoch durch besonders weitreichende von den anderen Gewerkschaften als exzessiv empfundene Forderungen (EIRO 2001) Einfluss zu gewinnen, was zu Konflikten zwischen den Gewerkschaften führt.

Kollektivverträge werden grundsätzlich über mehrere (meist 2 oder 3) Jahre abgeschlossen.

Auch wenn etwa im Jahresbericht der SJ Group betont wird, dass bei Restrukturierungsmaßnahmen die Kooperation der Gewerkschaften gesucht werde, stellen Beobachter doch eine Schwächung der Gewerkschaften fest (Ruiter/Mast 2000).

SEKO (ohne Jg.) fordert ausreichende Belegschaften, Verbesserungen im Arbeitsumfeld, die Erhaltung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie der Beschäftigungssicherheit. Da die Kurzfristigkeit von Verträgen, welche die Gewinner von Ausschreibungen erhalten, Auswirkungen auf die langfristige Qualitätssicherung und Investitionstätigkeit im Bahnsektor hat, fordert SEKO, mit Blick auf den Qualifikationsaufbau der Belegschaften längerfristige Verträge wie auch die Berücksichtigung von Beschäftigungsfragen im Ausschreibungswettbewerb.

3.4. Zusammenfassung

- Durch die Liberalisierung und Privatisierung des Bahnsektors muss SJ zwischen 1994 und 2000 über 50% des Personals abbauen.
- Die Gewinner von Ausschreibungen übernehmen in der Regel das Personal von SJ, sie sind dazu aber nicht verpflichtet. Die Übernahme des Personals, wie auch die Frage der Arbeitsbedingungen beim privaten Auftragnehmer, führen immer wieder zu Konflikten mit der Gewerkschaft – so etwa bei Citypendeln, dem privaten Nahverkehrsanbieter in Stockholm.
- Die Liberalisierung und Privatisierung haben zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt. Die Verschlechterungen betreffen Pensionsbedingungen, die Beschäftigungssicherheit, den Einfluss auf Produktionsabläufe und das Arbeitsumfeld. Insbesondere in den privaten Bereichen werden neue MitarbeiterInnen zu schlechteren Bedingungen eingestellt als übernommene, die anscheinend in der Regel zu den Bedingungen des öffentlichen Dienstes weiterbeschäftigt werden. In den Augen der Geschäftsführungen im Bahnbereich sind die Arbeitszeiten zu kurz und nicht flexibel genug. Folgerichtig hat etwa SJ AB ein flexibles Arbeitszeitmodell

mit Arbeitszeitkonten und 12 Monaten Durchrechnungszeitraum eingeführt. Ziel ist es nicht-wertschöpfende Zeiten, also jene für die kein Kunde zahlt, zu reduzieren.

- Nach langen Konflikten haben sich die schwedischen Gewerkschaften entschieden, im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung mehr oder weniger zu kooperieren. Die Veränderungen zwingen die Gewerkschaften zu strategischen Reorientierungen. Sie müssen von Betriebs- zu Sektorgewerkschaften werden. Grundsätzlich kann eine Schwächung der Gewerkschaften in diesem Sektor festgestellt werden.

4. *FALLSTUDIE: SCHWEDEN ÖFFENTLICHER PERSONENNAHVERKEHR (ÖPNV)*

4.1. *Hintergrundinformationen*

Die Liberalisierung des öffentlichen Personennahverkehrs in Schweden erfolgte Ende der 1980er Jahre und zwar in der Form eines Ausschreibungsmodells. D.h. Gemeinden schreiben die Erbringung der Dienstleistung ÖPNV aus. Durchgeführt wird dies von 24 regionalen „Regieinstitutionen“, die sich zu 50% im Eigentum der Kommunen befinden. Swebus, das öffentliche Busunternehmen, wurde 1995 an Stagecoach und später an Concordia verkauft. Nach Angaben der Gewerkschaft Kommunal wurden in der Folge bis auf elf alle vormals gemeindeeigenen Betriebe privatisiert. Nicht einmal fünf der weiter von Gemeinden betriebenen ÖPNV-Institutionen sind, so Kommunal, wirtschaftlich erfolgreich. Im Zuge der Privatisierung entstanden an die 500 private, oftmals sehr kleine Busunternehmen. Diese schließen sich aber immer wieder unter sogenannten Schirmorganisationen zusammen, um an den Ausschreibungen teilnehmen zu können.

Durch die Liberalisierung ist das Angebot im ÖPNV angeblich um 15% gewachsen, seien Fahrpreise gesunken und habe sich die Kundenzufriedenheit erhöht (ÖGPP 2002), gleichzeitig haben aber Konzentrationsprozesse stattgefunden. Die Kostendeckung der Leistungen des ÖPNV hat sich von 30% auf 50% erhöht. Die positive Entwicklung des ÖPNV wird auf staatliche Förderungen zurückgeführt, die im Prozess der Liberalisierung massiv erhöht wurden. Seit 1999 werden anscheinend keine Analysen der Auswirkungen der Marktentwicklung im Bereich ÖPNV mehr vorgenommen (Hellery/Hagman 2000), da sich der öffentliche Verkehr fortan nach eigenen Bedingungen entwickeln soll.

Verträge mit Gewinnern von Ausschreibungen werden für 4 Jahre abgeschlossen (Hellery/Hagmann 2000). Die Regieinstitutionen versuchen den Ausschreibungswettbewerb auch über Qualitätsvorgaben bezüglich der Arbeitsbedingungen zu steuern, da dies in direktem Zusammenhang mit der Angebotsqualität gesehen wird. Die Ausschreibungsgewinner übernehmen sehr oft die traditionellen Belegschaften. Gerichtsurteile haben aber ergeben, dass sie dazu nicht verpflichtet wären (ausführlich Palm 2001a).

Die regionalen Regieinstitutionen, mit Ausnahme Storstockholms Lokaltrafik, verpflichten die Ausschreibungsnehmer nicht zur Übernahme von Personal. Da die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse im Sektor allgemein als eher schlecht eingestuft wird, wird auf einen möglichen Mangel von 8.000 FahrerInnen in den kommenden Jahren verwiesen. Zu diesem Zweck wurde die sozialpartnerschaftliche Institution KOLLEGA gegründet. Diese ist mit der Anwerbung und Ausbildung möglicher Mitarbeiter im ÖPNV betraut.

4.2. *Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im ÖPNV*

4.2.1. *Beschäftigungsentwicklung*

Die vorliegenden Informationen lassen wenig Aussagen bezüglich der Beschäftigungsentwicklung im ÖPNV zu. Nach Angaben von Kommunal kam es v.a. im Bereich des Verwaltungs- sowie des Service- und Wartungspersonals zu einem Abbau von Beschäftigung. Diese Personalreduktionen sollten zur Senkung der Produktionskosten beitragen, die für eine erfolgreiche Teilnahme an den Ausschreibungen unabdingbar erscheint. Dieser Abbau erfolgte nach Kommunal kaum sozialverträglich.

Aufgrund der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen und der wachsenden Unsicherheit haben auch viele Personen – insbesondere Frauen – den Sektor verlassen. Kommunal weist auch darauf hin, dass es zu einer Zunahme von MigrantInnen im Sektor gekommen ist. Nach Angaben von Kommunal gab es Tendenzen, eher ältere Beschäftigte abzubauen. Jüngere wiederum hätten aufgrund der sich durch den Ausschreibungsprozess rasant verschlechternden Arbeitsbedingungen den Sektor verlassen. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt daher bei etwa 50.

Unternehmen, die nach einer weiteren Ausschreibungsrunde die Lizenz für eine bestimmte Route erhalten, sind nicht verpflichtet, die Beschäftigten zu übernehmen, wie Kommunal mit Bezug auf eine Entscheidung des EuGH hervorhebt. Dies habe zu Schwierigkeiten der Wiederanstellung für Personen mit gesundheitlichen Problemen und GewerkschaftsaktivistInnen geführt. Aufgrund des Wachstums des öffentlichen Verkehrs sei alles in allem die Zahl der im ÖPNV beschäftigten FahrerInnen jedoch gestiegen. Ja mehr noch, Kommunal hebt hervor, dass im ÖPNV ein Arbeitskräftemangel herrscht und etwa 5000 FahrerInnen fehlen. Dies hat zu neuen Beschäftigungsverhältnissen im ÖPNV geführt (s.u.).

4.2.2. *Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse*

Kommunal hebt aber hervor, dass die durch den Ausschreibungsprozess bewirkten permanenten Veränderungen nicht zu einer allgemeinen Verschlechterung der Löhne und Arbeitszeiten geführt haben. Der Sektor ist weiterhin durch eine Reihe von Kollektivverträgen für den ÖPNV geregelt. Außerdem sei es im Februar 2003 gelungen, einen neuen, nunmehr für den gesamten ÖPNV einheitlichen Kollektivvertrag abzuschließen. In diesem Vertrag wurde die Einstufung der Mitarbeiter in die Lohnskala von der jeweiligen Betriebszugehörigkeit gelöst und an die Zeit der Tätigkeit als Fahrer im Sektor ÖPNV gebunden. Dieser neue Kollektivvertrag wird mit der nächsten Ausschreibungsrunde in Kraft treten. Damit existieren nach Kommunal für alle Beschäftigten in allen Unternehmen gleiche Bedingungen – Unterschiede würden sich ‚nur noch an der Krawatte festmachen lassen‘.

4.2.3. *Atypische Beschäftigungsformen im ÖPNV in Schweden*

Aufgrund des Mangels an Personal im Sektor ist eine neue atypische Beschäftigungsform entstanden, die Kommunal mit „stundenweise beschäftigt“ beschreibt. Dabei handelt es sich um BusfahrerInnen auf selbstständiger bzw. auf ‚Tagelöhner‘-Basis, die z.B. je nach Bedarf Wochenendschichten übernehmen. Diese haben, so Kommunal, eine annähernd gleiche sozialrechtliche Absicherung wie angestellte BusfahrerInnen, erhalten aber z.B. kein Krankengeld. Viele Beschäftigte dieser Kategorie arbeiten bereits seit 10 bis 15 Jahren mit solchen Verträgen. Diese Beschäftigungsform wird von Kommunal kritisiert, da sie schlecht für die Arbeitsverhältnisse ist. BusfahrerInnen, die in diesen Beschäftigungsformen arbeiten, sind aufgrund des Arbeitskräftemangels in einer relativ guten Position gegenüber den Unternehmen. Sie können ihren Schicht- und Arbeitsplan nach ihren Bedürfnissen ausrichten. Das heißt, sie blockieren mitunter, wie Kommunal beklagt, gute Routen und vorteilhafte Schichtzeiten. Angestellten BusfahrerInnen ist dies nicht möglich, da sie in ihrer Arbeit weisungsgebunden sind. Die Flexibilisierung des Personaleinsatzes drückt sich auch in der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen und in deren Entlohnung aus. Die schwedische Transportarbeitergewerkschaft schloss 1997 (EIRO 1997) einen Vertrag bezüglich der Entlohnung von LeiharbeiterInnen. Dem gemäß muss sich deren Entlohnung nach dem im Unternehmen üblichen Durchschnitt des Entgelts für ArbeiterInnen richten. Vorher betrug das Lohnniveau 50% der jeweiligen Entgeltbedingungen.

4.2.4. *Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen*

Die vorliegenden Materialien und Information zeigen, dass die Auswirkungen auf die Beschäftigten sich v.a. in der Veränderung der Arbeitsbedingungen abzeichnen. Kommunal beschreibt die Arbeitsverhältnisse vor der Liberalisierung als gute und sichere Beschäftigung mittlerer Qualifikation, die Aussicht auf einen lebenslangen Arbeitsplatz bot. Dies erleichterte insbesondere Frauen und alleinerziehenden Eltern die Arbeit im ÖPNV.

Zwar hebt Kommunal hervor, dass man im ÖPNV in Schweden bezüglich der Entwicklung der Löhne oder der Kollektivverträge nicht von ‚Social Dumping‘ sprechen könne. Auch sei es nicht zu einer Verlängerung der Arbeitszeiten gekommen. Durch die regelmäßige Notwendigkeit der Unternehmen sich an den Ausschreibungsprozessen zu beteiligen, da Lizenzen im ÖPNV nur für 5 Jahre erteilt werden, sei aber die Unsicherheit im Sektor extrem gewachsen. Die Beschäftigten können nicht davon ausgehen, dass ihr Unternehmen nach 5 Jahren immer noch existiert. Außerdem sei es um die Entlohnung und die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen in den kleinen Unternehmen schlecht bestellt.

Kommunal betont, dass die Arbeit erheblich intensiviert worden sei. Dies betrifft Fragen der Arbeitszeit, da die Intensivierung der Arbeit nicht zuletzt über Änderungen der Pausenregelungen und die Reduktion der Wende- und Wartungszeiten erreicht wurde. Beklagt wird weiters der Verlust von Kommunikations- und Konsulta-

tionsmöglichkeiten durch den Abbau von mittleren Managementebenen und die Verlagerung von Verantwortung und Aufgaben nach unten.

Eingriffe in die traditionellen Arbeitszeitpraktiken führten zu einer massiven Auseinandersetzung zwischen der Gewerkschaft und den Unternehmen. So streikten 1999 16.000 BusfahrerInnen (EIRO 1999, Lindgren 1999), da die Arbeitszeitregelungen kaum Pausen, um etwa auf die Toilette gehen zu können, ermöglichten. Dieser Streik wurde daher als ‚Pinkelpausen‘-Streik bezeichnet, der schließlich zu einer neuen kollektivvertraglichen Regelung führte. Arbeitszeitregeln bezüglich kurzer Pausen werden nun dezentral festgelegt. Kommt es zu keiner Regelung, gilt der Rahmenvertrag.

Nach Kommunal kam es außerdem zu einer Zunahme von Überstunden. Kommunal berichtet weiter, dass bis 1999 eine relativ große Zahl der Beschäftigten nur zu sogenannten Stoßzeiten eingesetzt wurden – ihre Arbeitszeiten also kapazitätsorientiert variabel gestaltet waren. 1999 wurde festgelegt, dass tägliche Schichten nicht länger als 13,5h sein dürfen, der Kollektivvertrag 2003 sieht bezahlte Pausenzeiten vor.

Nach Kommunal hat die Intensivierung der Arbeitsverhältnisse zu einer Verschlechterung der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten und zu einer Zunahme der Stresserscheinungen geführt. Die Krankheitsrate sei sehr hoch, viele Beschäftigte seien gezwungen in Frühpension zu gehen. Auch habe die Unfallgefährdung im ÖPNV aufgrund der steigenden Belastungen zugenommen. Außerdem würden heute junge Fahrer, die in einem siebenwöchigen Kurs die Fahrlizenz erworben haben, schneller von den Betrieben eingesetzt, da ein Mangel an Arbeitskräften herrscht. Früher hätten die FahrerInnen noch Ausbildungen in den Unternehmen durchlaufen und seien z.B. zuerst auf einfachen oder bekannten Routen eingesetzt worden. Da das Lizenzierungssystem die Unternehmen zu Zahlung von Pönalen verpflichtet, sollten Busverbindungen nicht fahrplangemäß aufrechterhalten werden, wird auf die Frage, ob junge Fahrer bereits die notwendige Erfahrung und Sicherheit besitzen einen Bus zu chauffieren, weniger Rücksicht genommen.

4.2.5. Industrielle Beziehungen

Nach Angaben von Kommunal ist es der Gewerkschaft gelungen, ihre Position im Sektor zu behaupten, auch wenn die Umstände härter geworden sind. Der Organisationsgrad liegt weiterhin über 80%, ist aber in den letzten Jahren zurückgegangen. Es wird daher schwieriger, Forderungen sozialpartnerschaftlich umzusetzen. Bei den ‚selbstständigen Tagelöhnern‘ ist die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft eher seltener, da viele auch andere Jobs haben und nur nebenberuflich im ÖPNV tätig sind. Auch bei den ArbeitsmigrantInnen ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedriger. Auch die Prekarität der Unternehmen im Ausschreibungsprozess stellt die Gewerkschaft vor Probleme. Es ist schwierig in neu lizenzierten Unternehmen eine adäquate gewerkschaftliche Vertretung aufzubauen, da dafür oft die Erfahrungen fehlen.

Auch im ÖPNV führen die Auseinandersetzungen mit den Unternehmen zu Konflikten zwischen den Gewerkschaften.

4.3. Zusammenfassung:

- Seit 1989 wurde der ÖPNV in Schweden auf lokaler Ebene über Ausschreibungsverfahren liberalisiert und weitgehend privatisiert. Unternehmen, die ein derartiges Verfahren gewinnen, erhalten für 5 Jahre eine Lizenz.
- In der Liberalisierung und Privatisierung des ÖPNV blieben zwar die kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen bezüglich Arbeitszeit und Entgelt intakt. Der Ausschreibungsprozess hat jedoch zu einer erheblichen Unsicherheit im Sektor geführt, da Beschäftigte nicht davon ausgehen können, dass ihr Unternehmen nach 5 Jahren noch existiert.
- Im ÖPNV in Schweden kam es zu einer massiven Reorganisation der Beschäftigung. So wurde Verwaltungs-, Wartungs- und Servicepersonal abgebaut. Außerdem verließen viele den Sektor aufgrund der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen. Dies gilt v.a. für Frauen und junge Arbeitskräfte. Dies hat nach Angaben von Kommunal zu einem erheblichen Personalmangel geführt.
- Im ÖPNV gibt es heute eine große Zahl von FahrerInnen, die gewissermaßen auf selbstständiger Tagelöhnerbasis für verschiedene Unternehmen arbeiten. Aufgrund des Arbeitskräftemangels scheint dies für viele eine durchaus dauerhafte Option zu sein.
- Nach Kommunal bewirkte die Restrukturierung des ÖPNV im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung eine massive Intensivierung der Arbeit, was sich etwa in der Reduktion der Pausen- und Wendezeiten ausdrückte. Diese wurden daher auch zum Gegenstand von Streiks. Außerdem entwickelten sich kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten, da Fahrer von den Unternehmen mit Vorliebe in den Stoßzeiten eingesetzt werden.
- Die Intensivierung der Arbeit führte zu einer Verschlechterung der gesundheitlichen Situation, zu Stresserscheinungen und zu einer wachsenden Unfallgefährdung. Dies hat auch mit dem Einsatz junger FahrerInnen zu tun, die mit wenig Erfahrung rasch nach Abschluss der Fahrerlizenz eigene Routen übernehmen.
- Die Gewerkschaft konnte alles in allem ihre Position im Sektor halten, auch wenn es Schwierigkeiten bei der Mitgliederwerbung unter MigrantInnen und selbstständigen Tagelöhnern gibt. Der Gewerkschaft ist es 2003 gelungen einen Kollektivvertrag durchzusetzen, der die Einstufung von Beschäftigten im Lohnschema nicht mehr an die Zugehörigkeit zum Unternehmen sondern an die Dauer der Tätigkeit im Sektor bindet.

Veränderungen der Arbeitsbedingungen im ÖPNV und Bahnsektor in Schweden

Einen interessanten Überblick über die Wahrnehmung der Veränderung der Beschäftigungsbedingungen durch ArbeitnehmerInnen in Schweden gibt die Studie von Eveline Ruiters und Remko Mast (2000) über Auswirkungen von Marktkräften auf Beschäftigte

im öffentlichen Verkehr. Leider sind der Eisenbahnsektor und der ÖPNV hier nicht getrennt ausgewiesen. Die Studie wurde in Schweden, Dänemark, Großbritannien und Frankreich durchgeführt, sie beruht auf einer fragebogengestützten Umfrage unter 2.400 Beschäftigten in den genannten Staaten.

Grundsätzlich ist der hohe Anteil an kritischen Einschätzungen der Arbeitsbedingungen und ihrer Verschlechterung seit der Liberalisierung bemerkenswert. Dies steht, wie die AutorInnen zeigen, in deutlichem Gegensatz zu Angaben der öffentlichen Verwaltungen und des Management. Auffällig ist insbesondere, dass mehr als drei Viertel der ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich betonen, dass sich seit der Liberalisierung die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen verschlechtert haben.

Tabelle 4-1: Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr in Schweden nach Ruitter und Mast

Beschäftigungsbedingungen	Niedrigerer Lohn	38,00%
	Unterbrochene Schichten	56,90%
	Zunahme der irregulären Schichten	54,10%
	Weniger Pausen	55,10%
Arbeitsbedingungen	Unzufrieden mit gegenwärtigen Arbeitsbedingungen	49,30%
	Verschlechterung seit Beginn der Liberalisierung	75,40%
	Größere Arbeitsbelastung	85,00%
	Mehr physisch anstrengende Arbeit	60,20%
	Einige physische Klagen	49,60%
	Stress	58,10%
	Qualität des Equipment schlechter	78,70%
	Qualität der Sicherheitsvorkehrungen schlechter	49,20%
	Mehr gefährliche Situationen	51,10%
	Schlechtere Kommunikationsflüsse im Unternehmen	63,90%
	Weniger Kontakt mit Management	50,70%
	Unzufrieden mit Arbeitsbedingungen	52,20%
	Unzufrieden im Vergleich zur Zeit vor Liberalisierung	76,70%
Arbeitsinhalte	Jobinhalt weniger interessant	39,90%
	Einfluss auf alltägliche Arbeit geringer	41,30%
Ausbildung	Ausbildung und Qualifizierung niedriger	32,60%
	Verbesserungsmöglichkeiten der Qualifikation reduziert	46,00%
Beschäftigungssicherheit	Nehmen Reduktion der Beschäftigung wahr	57,50%
	Reduktion der Beschäftigungssicherheit	57,88%
	Zunahme der Zahl von Leih- bzw. ZeitarbeiterInnen	66,20%
Allgemeine Beschäftigungssituation	Mit allgemeiner Situation unzufrieden	31,80%
	Zufriedenheit geringer im Vergleich zur Situation davor	67,90%
	Mit Liberalisierung unzufrieden	56,30%

Quelle: Ruitter/Mast (2000).

So zeigt sich, dass mehr als 50% der Beschäftigten im öffentlichen Verkehr in Schweden auf Veränderungen der Arbeitszeiten (Zunahme irregulärer Schichten, unterbrochene Schichten) und der Pausenregelungen verweisen (siehe Tabelle 4-1). Mehr als 75% der Beschäftigten geben eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen seit dem Beginn der Liberalisierung. Dies gilt v.a. für die steigende Arbeitsbelastung, auf die 85% der Befragten verwiesen, aber auch für die Verschlechterung der Qualität des Equipment seit Beginn der Liberalisierung an. Mehr als 76% der befragten Beschäftigten im öffentlichen Verkehr in Schweden geben daher an, dass sie seit der Liberalisierung mit den Arbeitsbedingungen weniger zufrieden sind als zuvor. Mehr als 63% der Beschäftigten erwähnen auch eine Verschlechterung der Kommunikationsflüsse im Unternehmen.

Sehr hohe Werte ergaben auch die Fragen zur Beschäftigungssicherheit. So nahmen mehr als 57% der Beschäftigten eine Reduktion des Personalstandes sowie damit einhergehend der Beschäftigungssicherheit wahr. 66,2% wiederum verweisen auf die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen wie Leih- und Zeitarbeit. Angesichts dieser Werte ist es nicht verwunderlich, dass mehr als 67% der Beschäftigten mit der allgemeinen Arbeitssituation in den Unternehmen im Vergleich zur Situation vor der Liberalisierung unzufrieden sind (siehe Tabelle 4-1).

5. *FALLSTUDIE: SCHWEDEN POST*

5.1. *Hintergrundinformationen: Liberalisierung und Privatisierung der Postdienste in Schweden*

Die Liberalisierung des Postsektors in Schweden, mitunter als ‚Big Bang Approach‘ bezeichnet (The Strategia Group ohne Jg.), erfolgte in mehreren Schritten (Price Waterhouse Coopers 1997, ILO 2002a). So erfolgte bereits 1985 eine Redefinition der Unternehmensziele in Richtung Servicequalität und Wirtschaftlichkeit. 1987 erhielt das Unternehmen bereits Möglichkeiten auf Kapitalmärkten zu agieren und wurden Instrumente eingeführt zur Analyse der KonsumentInnenzufriedenheit. Nach ILO ist der Beginn der eigentlichen Liberalisierung mit dem Jahr 1991 anzusetzen, als in Stockholm der private Anbieter City Mail zugelassen wird. 1992 erhielt die Post die Erlaubnis, in beschränktem Ausmaß Preise selbst festzusetzen. 1993 wird das Transportmonopol der Post abgeschafft und 1994 der Staatsbetrieb zu Posten AB, also einem eigenständigen Unternehmen im Eigentum des Staates. Da Posten AB der marktdominante Anbieter ist, wird das Unternehmen verpflichtet Universaldienste im Bereich der Postdienstleistungen zu erbringen, wofür das Unternehmen keine Kompensation erhält (ILO 2002a).

Durch die Liberalisierung entstehen eine Reihe neuer Anbieter. Die verschiedenen Quellen sprechen von anfänglich 60-80, von denen ein großer Teil schon bald nach der Liberalisierung gegründet wurde. Da viele der Unternehmen in der Anfangsphase staatliche Unterstützungen erhalten, ist ihre Wettbewerbsfähigkeit auf Dauer schwer einzuschätzen. PLS Ramboll (2002) gibt daher in einer Studie für die EU-Kommission die Zahl der privaten Anbieter mit 20-22 an, von denen die meisten nur 3-5 Beschäftigte haben. Post&Telestyrelsen (2002) geht davon aus, dass die meisten privaten Anbieter Einmannunternehmen darstellen.

Zu den größten Anbietern neben Posten AB, das Mitte der 90er noch mehr als 95% des Marktes in den verschiedenen Bereichen kontrollierte (Price Waterhouse 1999) gehören City Mail mit etwa 1.500 Beschäftigten (von denen 1.100 Dienstleistungen der Briefpost erbringen) (PLS Ramboll Management A/S 2002).

5.2. *Beschäftigungsentwicklung*

5.2.1. *Personalabbau*

Im schwedischen Postsektor hat im letzten Jahrzehnt ein massiver Personalabbau stattgefunden, der durch neuentstandene Arbeitsplätze bei privaten Anbietern nicht wettgemacht werden kann. Insbesondere der ehemalige Staatsbetrieb Posten AB scheint

auf die Umstrukturierung des Sektors schlecht vorbereitet gewesen zu sein. Nach Angaben der Dienstleistungsgewerkschaft SEKO (2003) ging die Zahl der Beschäftigten im Sektor Postdienste seit 1990 um fast 17.000 Personen auf 40.000 zurück. Ähnliche Daten bzw. ein Rückgang der Beschäftigung werden auch in anderen Studien, etwa denjenigen von Price Waterhouse und PLS RAMBOLL genannt. Beide Studien verwenden jedoch eine weitere Definition des Sektors Postdienste, wodurch sie auf insgesamt höhere Beschäftigungszahlen kommen.⁵⁴ Während also nach Angaben von SEKO der Abbau von Beschäftigten im Sektor Postdienste bei etwa 30% liegt, ergeben die Daten von PLS RAMBOLL einen Abbau von etwas über 22% seit 1990. Die ILO wie auch PLS RAMBOLL heben hervor, dass der Personalabbau im Sektor Postdienste in Schweden zu den stärksten innerhalb der EU gehört.

Obwohl es Hinweise gibt, dass auch im Postsektor versucht wurde den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten, wurden die Verträge der vormaligen Staatsbediensteten anscheinend keiner Besitzstandswahrung unterworfen (ILO 2002a, 2002b). Im Widerspruch dazu ist nach Angaben von PLS RAMBOLL der Anteil von BeamtInnen in Schweden bei der Post zwischen 1995 und 2000 von 8,7% auf 14,5% gestiegen. Aufgrund des Personalabbaus ist der Anteil der Personen, die in den personalintensiven Bereichen (Briefzustellung) beschäftigt sind, zwischen 1990 und 1995 von 64,4% auf 68,8% gestiegen (Price Waterhouse 1999). Der Anteil der Beschäftigten in den Finanz- und Schalterdienst des Postsektors ist hingegen in diesem Zeitraum von 35,6% auf 31,2% zurückgegangen.

Obwohl keine detaillierten Analysen dazu vorliegen, scheint es doch eine Zunahme sogenannter atypischer Formen der Beschäftigung (Zeitverträge bzw. Teilzeitarbeit) zu geben, dies v.a. bei den privaten Anbietern. Außerdem scheint es zu einer Reduktion der Frauenbeschäftigung in den Kernbereichen des Universaldienstleisters zu kommen. So ist nach Angaben von Price Waterhouse zwischen 1990 und 1995 beim Universaldienstleister der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 13% auf etwa 17% gestiegen.

Auffällig ist weiters, dass trotz der weiteren Definition des Postsektors in den letztgenannten Studien die ILO (2002a) wie auch PLS RAMBOLL die Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze im privaten Sektor mit vergleichbaren Werten angibt. Die ILO nennt

⁵⁴ Definition des Postsektors nach PWC: "Postal operators are companies that have their core business in the collection, sorting, transportation and delivery of physical mail items weighing up to 20 kilograms either on an expedited or on a normal basis" (S: XXI). PWC wählte diese Definition aus praktischen Gründen und verweist darauf, dass die Datenlage schlecht ist, auch wenn die Definition so breit gehalten ist. Die Definition sei außerdem kohärent mit den NACE Codes 64.11 -Aktivitäten von Public Postal Operators (ohne Finanzaktivitäten) und 64.12, welcher 'collection, transport and distribution of letters and parcels conducted by private companies' umfasst.

Definition nach PLS Ramboll: PLS Ramboll hat die Definition zu Postdiensten erweitert. Die traditionelle Definition orientiert sich an 'postal items' und ihre Zustellung (PLS Ramboll 2003: 30ff). Um auf die Evolution des Sektors eingehen zu können, wurde die Definition erweitert. Die erweiterte Definition nach PLS Ramboll erfasst auch elektronische Postdienste, 'non-standard postal services' wie 'Express Services', die Zustellung nicht adressierter Post insofern die Infrastruktur des Postsektors zumindest teilweise genutzt wird, außerdem Botendienste und 'document exchange services' (S.32).

die Zahl 1.500, nach PLS RAMBOLL stieg seit 1995 die Zahl bei den privaten Postanbietern (Competing Postal Operators) von 14.867 auf 16.114 (ein plus von knapp 1.250).

Tabelle 5-1: Beschäftigungsentwicklung im Sektor Postdienste nach SEKO

1985	54 000	
1990	57.000	
1993	Posten AB: 50.000	City Mail: 250
1998	Posten AB: 42.000	City Mail: 750
2002	Posten AB 39.000	City Mail: 1.100

Quelle: SEKO (2003).

Tabelle 5-2: Beschäftigungsentwicklung im Sektor Postdienste nach PWC bzw. PLS RAMBOLL

	PWC	PLS RAMBOLL
1990	64.223	
1995	51.507	
Reduktion in %	(-19,8%)	
1996		55.722
1997		53.178
1998		51.793
1999		50.174
2000		49.986
Reduktion 1995-2000 in %		-10,29%

Quellen: PWC (1997), PLS RAMBOLL (2003).

Mehrere Quellen betonen, dass auch in den nächsten Jahren von einer Reduktion der Beschäftigung auszugehen ist, da etwa Posten AB entschieden habe, finanzielle Dienstleistungen aufzugeben, sowie weitere Postämter zu schließen (EIRO 2000).

Wie schon in anderen Unternehmen dargestellt, wurde anscheinend auch bei Posten AB eine betriebseigene Arbeitsvermittlungs- und Weiterbildungsinstitution (Posten Futurum) geschaffen, die die ‚Employability‘ und den Marktwert der überzähligen Beschäftigten sichern soll (CSR 2002).

5.2.2. Veränderung der Arbeitsbedingungen und Gründe für den Beschäftigungsabbau

SEKO betont, dass der wachsende Kostendruck durch die Liberalisierung des Postmarktes eine wesentliche Ursache für den fortschreitenden Personalabbau darstellt. Dies geht Hand in Hand mit Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation. So erfolgt eine Dezentralisierung von Aufgaben, der eine verschärfte Kontrolle

durch die Zentrale gegenübersteht. Früher erhobene Forderungen nach stärkerem Einfluss der ArbeitnehmerInnen auf die alltäglichen Routinen führen zur Entscheidung der oberen Managementebenen, mittlere Managementebenen aufzulassen. Durch die Veränderungen der Kontrollmechanismen soll die Effizienz gesteigert werden.

SEKO kritisiert außerdem, dass die Beschäftigten immer öfter mit Personalmangel konfrontiert sind, was zu höheren Belastungen und einer Verdichtung der Arbeit führt. Dies hat anscheinend auf Dauer auch Auswirkungen auf das Lohnniveau, da Schutz vor Lohndumping eine zentrale Forderung von SEKO darstellt. Neu eingestellte ArbeitnehmerInnen bei Posten ABERhalten seit 1995 auch weniger Urlaubstage als die schon länger im Unternehmen arbeitenden Beschäftigten (ILO 2002b).

Arbeitsaufgaben werden fragmentiert und es entstehen dequalifizierte Jobs. Maßnahmen zu Höherqualifizierung werden auf Kernbelegschaften eingeschränkt.

Weiters ist eine Zunahme von Zeitarbeitsverträgen festzustellen, was zur allgemeinen Zunahme der Verunsicherung und von Zukunftsängsten beiträgt. Im bezug auf die Frage steigender Gesundheitsbelastungen erwähnt ILO eine Studie des Instituts für Umweltmedizin in Stockholm, in der 3.000 Personen untersucht wurden. Die Studie analysierte die Zunahme von Angst und Unsicherheit aufgrund der Reorganisierung des Arbeitsplatzes, Mobbing und wachsenden Stress.⁵⁵

Dies wurde anscheinend auch vom Unternehmen erkannt. Die Zahlen für krankheitsbedingte Abwesenheit der Beschäftigten steigen (CSR 2002). Aus diesem Grund sei die Gesundheitssituation untersucht worden. Auf Basis der Ergebnisse wurden 1.000 Health Action Plans erstellt und das Management erhielt Ausbildungen zu gesundheitspezifischen Fragestellungen.

SEKO betont, dass es etwa beim privaten Anbieter City Mail ähnliche Entwicklungen bzgl. Arbeitsbelastung gibt. Die Folge dieser Entwicklungen ist eine Zunahme der Fluktuation der Beschäftigten v.a. in den Städten. Bei City Mail beträgt die Fluktuation laut SEKO etwa 60% im Jahr (SEKO 2003).

Andere Quellen (The Strategia Group, ohne Jg.; Post&Telestyrelsen, 2002) kommen bezüglich der Einschätzung der Ursachen des Personalabbaus zu etwas anderen Schlussfolgerungen. Diese betonen, dass der Personalabbau nicht ursächlich mit den Liberalisierungen und Privatisierungen des Postmarktes in Schweden zu tun hat, sondern sich aus der Automation bzw. veränderten Arbeitsformen ergeben habe.

Post&Telestyrelsen betont daher:

„The reduction of employees is mainly due to the introduction of new techniques in all lines of business and rationalising measures in the letter network – including the introduction of highly automated sorting centres – and in the post office net. This development started long before the letter monopoly was abolished. The mechanisation has taken place within the operators' own organisations as well as

⁵⁵ Voss, M. (2001): Physical, psychosocial and organizational factors relative to sickness absence: A study based on Sweden Post; in: Occupational and Environmental Medicine (London, BMJ), No. 58, p. 171-184; zitiert in: ILO 2002a.

within their large customers', with pre-sorted computer mail, eliminating one step of the handling procedure.“ (Post&Telestyrelsen 2002:9)

Wie auch immer die Zusammenhänge einzuschätzen sind, es ist auf jeden Fall gelungen den Anteil der Lohnkosten im Sektor Postdienste von 61,1% auf 52,1% zu reduzieren (PLS RAMBOLL).

5.2.3. Position der Gewerkschaften

Der Organisationsgrad des Sektors liegt bei etwa 79% (PLS RAMBOLL 2003), nach Angaben von SEKO (ohne Jg.) hat die Gewerkschaft 36.000 Mitglieder im Postbereich, die kollektivvertragliche Deckung liegt in den großen Unternehmen bei 100%.

SEKO fordert im Postsektor gesunde Arbeitsbedingungen, mehr Einfluss der Beschäftigten auf ihre Arbeit (Planung der Arbeitsstunden) und eine Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen durch passende Qualifizierungsmaßnahmen. Außerdem sollen Zeitarbeitsverträge in permanente Anstellungen umgewandelt werden. Bezüglich der Lohnpolitik fordert SEKO einen Schutz des Kollektivvertrages und die Verhinderung von Lohndumping sowie klare und nachvollziehbare Lohnkriterien.

5.3. Zusammenfassung

- Die Liberalisierungen und Privatisierungen im schwedischen Postsektor haben zu einem massiven Personalabbau beim ehemaligen staatlichen Monopolisten geführt. Studien gehen von einer Reduktion von bis zu einem Drittel aus. Der Abbau erfolgte in den 90ern relativ gleichmäßig, weitere Reduktionen sind zu erwarten. Posten AB hat eine betriebseigene Arbeitsvermittlungs- und Weiterbildungsinstitution ins Leben gerufen, die freizusetzende Beschäftigte bei der beruflichen Reorientierung unterstützen soll.
- Die Liberalisierungen und Privatisierungen haben zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt. Dies drückt sich in gesteigerter Arbeitsintensität, geringeren Einflussmöglichkeiten auf organisatorische Abläufe und verstärkte Kontrolle durch die Zentrale aus. Außerdem kam es zu einer Zunahme von Stresserscheinungen bei den Beschäftigten aufgrund der unsicheren Arbeitsplatzsituation im Bereich Postdienste.
- Die Gewerkschaft versucht die Arbeitsbedingungen (wieder) zu verbessern und die kollektivvertraglichen Absicherungen zu erhalten.