

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.