

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