

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-