ZUR ZUKUNFT ÖFFENTLICHER DIENSTLEISTUNGEN

Roland Atzmüller, Christoph Hermann

LIBERALISIERUNG ÖFFENTLICHER DIENSTLEISTUNGEN IN DER EU UND ÖSTERREICH

Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen

Nr 2

Februar 2004

FORBA

Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestelle für Wien

AK WIEN

ZUR ZUKUNFT ÖFFENTLICHER DIENSTLEISTUNGEN

LIBERALISIERUNG ÖFFENTLICHER DIENSTLEISTUNGEN IND DER EU UND ÖSTERREICH

Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen

Autoren: Roland Atzmüller, Christoph Hermann

Auftragnehmer:

FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
Aspernbrückengasse 4/5
A-1020 WIEN
Tel: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at, www.forba.at

Nr 2 Februar 2004

VORWORT

Wasser, öffentlicher Verkehr, Gesundheit, Bildung sind essentielle Lebensgrundlagen für alle österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie flächendeckend in hochwertiger Qualität und zu günstigen Kosten allen Menschen bereitzustellen, war und ist zentrale Aufgabe der Politik. Dazu gibt es auch ein eindeutiges Bekenntnis der AK.

In den letzten Jahren erleben wir aber eine schrittweise Abkehr von der bewährten öffentlichen Bereitstellung dieser Güter und Dienstleistungen. "Mehr Privat - weniger Staat" scheint zur unhinterfragten Devise der Politik geworden zu sein. Im blinden Vertrauen auf die Selbstregulierung des Marktes werden öffentliche Dienste schrittweise liberalisiert und privatisiert. So geschehen bei der Telekommunikation, von Strom und Gas, der Post, dem Schienenverkehr. Mittlerweile gibt es sogar Pläne der EU, auch den öffentlichen Nahverkehr (Bus, Bim, U-Bahn) und die Wasserversorgung zu liberalisieren. Ähnliche Entwicklungen gibt es im Bereich der Gesundheits- und sozialen Dienste.

Entgegen der gebetsmühlenartigen Versicherungen der Liberalisierungsbefürworter, dass günstige Preise und höhere Qualität der Dienstleistungen die Folgen von Liberalisierungen und Privatisierungen wären, zeigen erste Erfahrungen, dass diese Versprechungen einer eingehenden Überprüfung in der Regel aber nicht standhalten.

Die AK hat sich daher dazu entschlossen, im Rahmen einer Reihe von Untersuchungen eine umfassende Evaluierung der ökonomischen und sozialen Auswirkungen von Liberalisierungen bzw. Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen durchzuführen. Mit der vorliegenden Studie zum aus Sicht der Arbeitnehmer zentralen Thema der Auswirkungen von Liberalisierung auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen wird dazu der Anfang gemacht.

Die AK wird die Arbeit an diesem für Arbeitnehmer und Verbraucher so wichtigen Thema konsequent fortsetzen. Wir stehen auch weiterhin zu einer leistbaren, hochwertigen, flächendeckenden Versorgung mit öffentlichen Dienstleistungen, die effizient und unter fairen Bedingungen für die Beschäftigten erbracht werden sollen.

Herbert Tumpel
AK Präsident

INHALT

KURZFASSUNG 1

EINLEITUNG 13

FALLSTUDIEN ÖSTERREICH 23

1. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG 23

1.1. Einkommensentwicklung 30

1.2. Art der Beschäftigung 31

1.3. Arbeitszeit 32

1.4. Frauenbeschäftigung 32

1.5. Entwicklung von Arbeitsunfällen 32

2. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH POSTDIENSTE 34

2.1. Post AG 34

2.1.1. Hintergrund 34

2.1.2. Beschäftigungsvolumen 35

2.1.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung 37

2.1.4. Art der Beschäftigung 40

2.1.5. Arbeitszeit 41

2.1.6. Arbeitsbedingungen 42

2.1.7. Einkommen 43

2.1.8. Arbeitsbeziehungen 44

2.2. Private Post- und Kurierdienste 44

3. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH EISENBAHNEN 46

3.1. Österreichische Bundesbahnen (ÖBB) 46

3.1.1. Hintergrund 46

3.1.2. Beschäftigungsvolumen 47

3.1.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung 47

3.1.4. Art der Beschäftigung 49

3.1.5. Arbeitszeit 50

3.1.6. Einkommen 51

3.1.7. Arbeitsbedingungen 53

3.1.8. Ausbildung 54
3.1.9. Arbeitsbeziehungen 55

4. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH ELEKTRIZITÄTSVERSORGUNG 57

4.1. Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Elektrizitätsversorgungsunternehmen 57

4.2. Verbundgesellschaft 58
4.2.1. Hintergrund 58
4.2.2. Beschäftigungsvolumen 58
4.2.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung 60
4.2.4. Art der Beschäftigung 61
4.2.5. Arbeitszeit 61
4.2.6. Arbeitsbedingungen 62
4.2.7. Einkommen 62
4.2.8. Ausbildung 63
4.2.9. Arbeitsbeziehungen 63

4.3. STEWEAG – Steirische Wasserkraft- und Elektrizitäts-AG 64
4.3.1. Hintergrund 64
4.3.2. Beschäftigungsvolumen 64
4.3.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung: 65
4.3.4. Art der Beschäftigung 65
4.3.5. Arbeitszeit 66
4.3.6. Arbeitsbedingungen 66
4.3.7. Einkommen 66

5. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH GASVERSORGUNG 67

5.1. Wiengas 67
5.1.1. Hintergrund 67
5.1.2. Beschäftigungsvolumen 68
5.1.3. Umstrukturierung und Beschäftigung 68
5.1.4. Art der Beschäftigung 69
5.1.5. Arbeitszeit 70
5.1.6. Einkommen 70
5.1.7. Arbeitsbedingungen 71
5.1.8. Arbeitsbeziehungen 71

6. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH PERSONENBEFÖRDERUNG LINIENVERKEHR ZU LANDE BZW. ÖFFENTLICHER PERSONENNAHVERKEHR (ÖPNV) 73

6.1. Wiener Linien 73
6.1.1. Hintergrund 73
6.1.2. Beschäftigungsvolumen 73
6.1.3. Umstrukturierung und Beschäftigung 74
6.1.4. Art der Beschäftigung 74

6.1.5. Einkommen ... 75
6.1.6. Arbeitsbedingungen ... 75
6.1.7. Arbeitsbeziehungen ... 75
6.2. Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH und INNBUS GmbH ... 76
6.2.1. Hintergrund ... 76
6.2.2. Beschäftigungsvolumen ... 76
6.2.3. Umstrukturierungen ... 77
6.2.4. Art der Beschäftigung ... 78
6.2.5. Einkommen ... 78
6.2.6. Ausbildung ... 79
6.2.7. Arbeitsbedingungen ... 79
6.2.8. Arbeitsbeziehungen ... 80

7. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH WASSERVERSORGUNG ... 81

7.1. Linz AG ... 81

7.2. Grazer Stadtwerke ... 83

7.3. EVN und Energie Oberösterreich ... 83

8. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH KOMMUNALE DIENSTE INSGESAMT ... 85

8.1. Beschäftigungsvolumen ... 85

8.2. Umstrukturierungen und Beschäftigung ... 86

8.3. Arbeitsbeziehungen ... 87

9. ZUSAMMENFASSUNG DER ÖSTERREICHISCHEN ERGEBNISSE ... 89

QUELLEN ... 91

Interviews ... 91

Geschäftsberichte ... 91

FALLSTUDIEN DEUTSCHLAND ... 93

1. FALLSTUDIE: DEUTSCHLAND POSTDIENSTE ... 93

1.1. Hintergrundinformation ... 93

1.2. Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen im Sektor Postdienste in Deutschland ... 94
1.2.1. Beschäftigungsentwicklung ... 94
1.2.2. Beschäftigungsentwicklung bei Post-Lizenznehmern ... 97
1.2.3. Arbeitsbedingungen ... 98

1.2.4. Die Situation bei Post Lizenznehmern ... 100
1.2.5. Arbeitszeit und Entlohnung bei der Deutschen Post AG ... 100
1.2.6. Veränderungen der Arbeitsbedingungen ... 101
1.2.7. Qualifikationen ... 102
1.3. Rolle der Gewerkschaft ... 103
1.4. Zusammenfassung ... 104

2. FALLSTUDIE: DEUTSCHLAND WASSER ... 106
2.1. Hintergrundinformationen zur Wasserwirtschaft in Deutschland ... 106
2.2. Auswirkungen der bisherigen Liberalisierungen und Privatisierungen auf die ArbeitnehmerInnen in der Wasserwirtschaft in Deutschland ... 107
2.3. Veränderungen der Arbeitsbedingungen ... 109
2.3.1. Kundenorientierung ... 109
2.3.2. Arbeitszeit ... 110
2.4. Die Rolle der Gewerkschaft und die Tarifsituation in der Wasserwirtschaft ... 111
2.5. Zusammenfassung ... 112

3. FALLSTUDIE: DEUTSCHE BAHN ... 114
3.1. Hintergrundinformationen zu den Auswirkungen der Umstrukturierung und Liberalisierung der Bahn in Deutschland auf die Beschäftigten ... 114
3.2. Auswirkungen auf den Beschäftigtenstand ... 115
3.2.1. Personalabbau ... 115
3.2.2. Formen des Personalabbaus bei der DB ... 119
3.2.3. DB Vermittlung – eine betriebsinterne Arbeitsvermittlung der Deutschen Bahn ... 120
3.3. Arbeitsbedingungen ... 123
3.3.1. Reorientierung der Arbeit bei der DB AG – hin zu Dienstleistung und Service ... 123
3.3.2. Chancengleichheit – Frauenförderung bei der DB AG ... 123
3.3.3. Flexibilisierung der Arbeitszeit ... 124
3.3.4. Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur zwischen Geschäftsberichten und individuellen Erfahrungen ... 125
3.3.5. Die Rolle der Gewerkschaften ... 127
3.4. Zusammenfassung ... 130

FALLSTUDIEN GROSSBRITANNIEN ... 133

1. FALLSTUDIE: GROSSBRITANNIEN ELEKTRIZITÄT ... 133
1.1. Hintergrundinformationen ... 133
1.2. Privatisierung des Elektrizitätssektors in Großbritannien ... 133

1.3. Auswirkungen auf die Beschäftigung im Elektrizitätssektor in Großbritannien ... 134

1.4. Industrielle Beziehungen im Elektrizitätssektor ... 136

1.5. Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Managementstrategien ... 138

1.6. Zusammenfassung ... 141

2. FALLSTUDIE: GROSSBRITANNIEN ÖFFENTLICHER PERSONENNAHVERKEHR (ÖPNV) ... 143

2.1. Hintergrundinformation – Privatisierung des ÖPNV in Großbritannien ... 143

2.2. Auswirkungen den Privatisierung des ÖPNV auf die Beschäftigten ... 145

2.2.1. Personalabbau ... 145

2.2.2. Reduktion der Löhne ... 146

2.2.3. Arbeitsbedingungen und Produktivität ... 149

2.2.4. Arbeitszeit ... 150

2.2.5. Arbeitsbelastungen ... 151

2.2.6. Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr in Großbritannien ... 151

2.3. Industrielle Beziehungen ... 153

2.4. Zusammenfassung ... 154

FALLSTUDIEN SCHWEDEN ... 157

Allgemeine Einleitung ... 157

1. FALLSTUDIE: SCHWEDEN ELEKTRIZITÄT ... 158

1.1. Hintergrundinformation zur Liberalisierung und Privatisierung des Elektrizitätssektors in Schweden ... 158

1.2. Beschäftigungsentwicklung ... 159

1.2.1. Betroffene Gruppen ... 160

1.2.2. Formen des Personalabbaus ... 161

1.3. Arbeitsbedingungen und Rolle der Gewerkschaft ... 161

1.4. Zusammenfassung ... 162

2. FALLSTUDIE: SCHWEDEN WASSER ... 164

2.1. Liberalisierung der Wasserwirtschaft in Schweden ... 164

3. FALLSTUDIE: SCHWEDEN BAHN ... 166

3.1. Hintergrundinformationen ... 166

3.2. Beschäftigungsentwicklung ... 167

3.2.1. Personalabbau ... 167
3.2.2. Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen ... 170
3.3. Die Rolle der Gewerkschaften ... 170
3.4. Zusammenfassung ... 171

4. FALLSTUDIE: SCHWEDEN ÖFFENTLICHER PERSONENNAHVERKEHR (ÖPNV) ... 173

4.1. Hintergrundinformationen ... 173
4.2. Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im ÖPNV ... 174
4.2.1. Beschäftigungsentwicklung ... 174
4.2.2. Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse ... 174
4.2.3. Atypische Beschäftigungsformen im ÖPNV in Schweden ... 175
4.2.4. Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen ... 175
4.2.5. Industrielle Beziehungen ... 176
4.3. Zusammenfassung: ... 177
Veränderungen der Arbeitsbedingungen im ÖPNV und Bahnsektor in Schweden ... 177

5. FALLSTUDIE: SCHWEDEN POST ... 180

5.1. Hintergrundinformationen: Liberalisierung und Privatisierung der Postdienste in Schweden ... 180
5.2. Beschäftigungsentwicklung ... 180
5.2.1. Personalabbau ... 180
5.2.2. Veränderung der Arbeitsbedingungen und Gründe für den Beschäftigungsabbau ... 182
5.2.3. Position der Gewerkschaften ... 184
5.3. Zusammenfassung ... 184

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN: AUSWIRKUNGEN VON LIBERALISIERUNG UND PRIVATISIERUNG AUF ARBEITNEHMERINNEN IN ÖFFENTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN ... 185

VERWENDETE LITERATUR ... 193

Einleitung ... 193
Fallstudien Österreich ... 193
Fallstudien Deutschland ... 194
Postdienste ... 194
Wasserwirtschaft ... 194
Bahn ... 195
Fallstudie Großbritannien ... 198

Elektrizität *198*
Öffentlicher Personennahverkehr *199*

Fallstudien Schweden *200*
Allgemein *200*
Elektrizität *200*
Wasserwirtschaft *201*
Bahn *201*
Öffentlicher Personennahverkehr *202*
Postsektor *202*

Tabellenverzeichnis

Österreich

Tabelle 1-1: Beschäftigungsentwicklung laut Leistungs- und Strukturerhebung 27
Tabelle 1-2: Selbstständige Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung laut Leistungs- und Strukturerhebung 28
Tabelle 1-3: Beschäftigungsentwicklung laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: ArbeiterInnen und Angestellte 29
Tabelle 1-4: Beschäftigungsentwicklung laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: pragmatisierte Bedienstete 30
Tabelle 1-5: Anerkannte Arbeitsunfälle laut AUVA 32
Tabelle 2-1: Beschäftigungsentwicklung bei der Post 36
Tabelle 2-2: Arbeitsunfälle Post 43
Tabelle 2-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der Post 43
Tabelle 3-1: Beschäftigungsentwicklung bei den ÖBB 47
Tabelle 3-2: Entwicklung der Überstunden bei der ÖBB 51
Tabelle 3-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der ÖBB 52
Tabelle 3-4: Arbeitsunfälle Eisenbahnen 54
Tabelle 4-1: Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Elektrizitätsversorgungsunternehmen 57
Tabelle 4-2: Beschäftigungsentwicklung bei der Verbundgesellschaft 59
Tabelle 4-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der Verbundgesellschaft 63
Tabelle 4-4: Entwicklung der Lehrlinge bei der Verbundgesellschaft 63
Tabelle 4-5: Beschäftigungsentwicklung bei der STEWEAG 64
Tabelle 5-1: Beschäftigungsentwicklung bei Wiengas 68
Tabelle 5-2: Entwicklung des Personalaufwandes bei Wiengas 71
Tabelle 6-1: Beschäftigungsentwicklung bei den Wiener Linien 73
Tabelle 6-2: Beschäftigungsentwicklung bei IVB und INNBUS 77
Tabelle 7-1: Beschäftigungsentwicklung Wasserversorgung Linz 82
Tabelle 7-2: Beschäftigungsentwicklung Wasserversorgung Graz und Wien 83
Tabelle 8-1: Beschäftigungsentwicklung bei ausgewählten kommunalen Dienstleistern 85

Deutschland

Tabelle 1-1: Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Post AG zwischen 1997 und 2002 95
Tabelle 1-2: Beschäftigte bei Post Lizenznehmern 1999 97
Tabelle 1-3: Beschäftigte bei Post Lizenznehmern 2002 98

Tabelle 3-1: Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Bahn ... 116
Tabelle 3-2: Beschäftigungsentwicklung nach Personalkategorien ... 118
Tabelle 3-3: Beschäftigungsentwicklung nach Personalkategorien 1999-2001 ... 118

Großbritannien

Tabelle 1-1: Datenlage: Beschäftigungsentwicklung im Elektrizitätssektor in Großbritannien ... 135
Tabelle 2-1: Durchschnittliche Löhne von Bus and Coach Drivers, Pfund/Stunde, Basis 1994 ... 147
Tabelle 2-2: Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr in Großbritannien nach Ruiter und Mast ... 152

Schweden

Tabelle 3-1: Personalentwicklung bei SJ (ohne Infrastruktur) ... 168
Tabelle 3-2: Ergebnisse des Personal Surveys bei Green Cargo (2002) ... 169
Tabelle 4-1: Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr in Schweden nach Ruiter und Mast ... 178
Tabelle 5-1: Beschäftigungsentwicklung im Sektor Postdienste nach SEKO ... 182
Tabelle 5-2: Beschäftigungsentwicklung im Sektor Postdienste nach PWC bzw. PLS RAMBOLL ... 182

ABKÜRZUNGEN ÖSTERREICH

AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BZW	Briefzentrum Wien
ElWOG	Elektrizitätswirtschafts- und –organisationsgesetz
ESG	Linzer Elektrizitäts-, Fernwärme- und Verkehrsbetriebe
EVN	Energieversorgung Niederösterreich
EVU	Elektrizitätsversorgungsunternehmen
GATS	General Agreement on Trade in Services – Allgemeines Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen.
GdE	Gewerkschaft der Eisenbahner
GdG	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
GMT	Gewerkschaft Metall-Textil
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
HRP	Human Resources Personalbereitstellung GmbH (Tochter der STEWEAG-STEG)
HTV	Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr
IKB	Innsbrucker Kommunalbetriebe
IVB	Innsbrucker Verkehrsbetriebe
LWU	Landeswasserversorgungsunternehmen AG (Oberösterreich)
NÖSIWAG	Niederösterreichische Siedlungswasserbau GmbH
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen
ÖGPP	Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PBVG	Postbetriebsverfassungsgesetz
PTA	Post und Telekom Austria AG
SBL	Stadtbetriebe Linz
SCHIG	Schieneninfrastrukturfinanzierungs-GmbH
STEG	Steiermärkische Elektrizität Aktiengesellschaft
STEWEAG	Steirische Wasserkraft- und Elektrizität AG
StVO	Straßenverkehrsordnung
WDL	Wasserdienstleistungs-GmbH
WTO	World Trade Organisation – Welthandelsorganisation

ABKÜRZUNGEN INTERNATIONALE FALLSTUDIEN

BCE	Gewerkschaft Bergbau, Chemie
DB	Deutsche Bahn (Westdeutschland)
DR	Deutsche Reichsbahn (Ostdeutschland)
EIRO	European Industrial Relations Observatory
GB	Großbritannien
GdED	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
GdL	Gewerkschaft der Lokführer
GdBA	Gewerkschaft der deutschen Bundesbahnbeamten und Anwärter
HRM	Human Ressource Management
ILO	International Labour Organisation
IT	Informationstechnologie
LO	Landsorganisationen i Sverige
LRT	London Regional Transport
LTE	London Transport Executive
LT	London Transport
NBC	National Bus Company
NCOI	National Council for the Omnibus Industry
NJIC	National Joint Industrial Council
PUDLV	Post-Universaldienstleistungsverordnung
PSIRU	Public Services International Research Unit
PTA	Public Transport Authorities (Schweden)
PTE	Passenger Transport Executives
REC	Regional Electricity Companies
RPI	Retail Price Index (Inflationsrate)
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation (schwedische AkademikerInnengewerkschaft)
SEKO	Facket föe Service och Kommunikation
SJ	Statens Järnvägar (staatliche Eisenbahn in Schweden)
ST	Statstjänstemannaförbundet (schwedische Gewerkschaft im Bahnsektor)
STEM	Statens Energimyndighet
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet (TechnikerInnen Gewerkschaft in Schweden)
SLFF	Svensk lokförarförening (schwedische Gewerkschaft für Lokführer)
TGWU	Transport and General Workers Union
TUC	Trade Union Congress
VAV	Swedish Water And Wastewaterworks Association
Ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
WERS	Workplace Employee Relations Survey

KURZFASSUNG

Allgemeine Informationen zum Projekt

In dieser Studie werden die Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen auf Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen analysiert. Ziel ist es gemeinsame Trends im Hinblick auf Veränderungen des Beschäftigungsvolumens und der Art der Beschäftigung, sowie Auswirkungen auf die Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und auf die Interessenvertretung zu identifizieren. Zur Bearbeitung dieser Fragestellungen wurden österreichische und internationale Fallstudien für ausgewählte Sektoren erarbeitet:

Eisenbahnen: Österreich, Deutschland, Schweden

Postdienste: Österreich, Deutschland, Schweden

Wasser: Österreich, Deutschland, Schweden

Elektrizität: Österreich, Großbritannien, Schweden

Öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV): Österreich, Großbritannien, Schweden

Österreich

Die österreichischen Fallstudien beziehen sich sowohl auf statistisches Zahlenmaterial als auch auf Geschäftsberichte, Literatur und auf Interviews mit Betriebsräten und PersonalvertreterInnen in betroffenen Unternehmen. Aufgrund des Mangels an bestehenden Untersuchungen und der Beschränktheit des Projektumfanges besitzt der österreichische Teil der Studie einen stark explorativen Charakter.

Internationale Fallstudien

Die internationalen Fallstudien beruhen auf einer umfassenden Auswertung der vorhandenen Literatur und auf der Analyse des vorfindbaren Datenmaterials. Die Fragestellungen dieses Projekts sind jedoch für viele Branchen und die meisten Länder noch wenig aufgearbeitet. Dadurch sind den Analysen des internationalen Teils, die sich aufgrund des Projektumfangs fast ausschließlich auf Sekundäranalysen beschränken mussten, Grenzen gesetzt. Meist mussten sehr verstreute, oftmals nur bedingt kompatible Materialien und Studien zusammengeführt und aufbereitet werden. Zusätzlich zur Literaturrecherche und Sekundäranalyse von Statistiken und Studien war es daher notwendig, ExpertInnen und Organisationen in den jeweiligen Ländern zu kontaktieren, um an zusätzliche Informationen, graue Literatur und Einschätzungen der Lage zu kommen.

Gemeinsame Tendenzen der Auswirkungen von Liberalisierung und Privatisierung auf ArbeitnehmerInnen in öffentlichen Dienstleistungen

Trotz der länder- und branchenspezifischen Unterschiede in der Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen sind eine Reihe von gemeinsamen Tendenzen feststellbar. Diese beziehen sich vor allem auf das Beschäftigungsvolumen, die Einkommen, die Arbeitszeit, die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse, sowie auf die Interessenvertretung der Beschäftigten.

Umfangreicher Personalabbau in allen Sektoren

- Der Personalabbau beträgt in den meisten untersuchten Bereichen in den ersten 10 Jahren nach der Liberalisierung/Privatisierung bis zu 50%.
- Der Personalabbau kann auf sogenannte sozialverträgliche Weise durchgeführt werden. MitarbeiterInnen werden durch spezifische Maßnahmen wie Frühpensionierungen und über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehende Abfertigungen *(golden handshakes)* aufgefordert, das Unternehmen zu verlassen. Ob auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet wird, hängt von der Stärke der Gewerkschaften, den staatlichen Rahmenbedingungen und auch dem Druck der öffentlichen Meinung ab. Viele Beschäftigte sehen sich aufgrund der Veränderungen gezwungen, das Unternehmen freiwillig zu verlassen.
- Personalabbau kann auch über betriebsbedingte Kündigungen erfolgen. Dies scheint aber, mit Ausnahme Großbritanniens, selten zu sein. Die Androhung betriebsbedingter Kündigungen wird aber immer wieder eingesetzt, um von den Gewerkschaften und den ArbeitnehmerInnen Zugeständnisse zu erreichen. In Österreich wurden bisher nur bei der Post betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen
- In vielen Bereichen werden auch die Ausbildungsstellen für Lehrlinge massiv gekürzt (BRD:Deutsche Bahn und Deutsche Post; Ö: Verbundgesellschaft, ÖBB)
- Die Auslagerung von Unternehmensteilen stellt eine weitere Form des Personalabbaus dar (BRD: Bahn; GB: Elektrizitätssektor; Ö: Verbundgesellschaft, STEWEAG-STEG, ÖBB).
- In Ländern mit starker sozialpartnerschaftlicher Tradition werden sogenannte überzählige Arbeitskräfte in betriebseigenen Arbeitsvermittlungs- und Ausbildungsinstitutionen „zwischengeparkt“.(BRD: Deutsche Bahn; Schweden: Elektrizität, Bahn) Diese dienen zur Reorganisation des internen Arbeitsmarktes. In Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen werden Arbeitskräfte auch für den externen Arbeitsmarkt geschult.
- Die entstehenden Arbeitsplätze bei neuen Anbietern machen den Personalabbau beim ehemaligen Monopolisten in der Regel nicht wett. Darüber hinaus sind die Dauerhaftigkeit und Qualität der Beschäftigungsverhältnisse bei den neuen Anbietern zweifelhaft.

Reduktion der Arbeitskosten durch Reduktion des Einkommens und Veränderungen in den Entgeltstrukturen

- Die Reduktion der Arbeitskosten ist ein zentrales Ziel im Liberalisierungs-/Privatisierungsprozess.
- Kürzungen des Grundlohnes sind selten, kommen jedoch vor (z.B. Wiener Stadtwerke, Busunternehmen in Großbritannien). In eine ähnliche Richtung gehen Änderungskündigungen, Änderungen der Lohnskalen (Seniorität) und Lohnkategorien.
- Es kommt zur Kürzung von Zulagen und Prämien, innerbetrieblichen Sozialleistungen (Krankengeld) und Betriebspensionen (GB: Elektrizität, Bussektor; Ö: Verbundgesellschaft, INNBUS)
- Arbeitszeit und Entgelt werden durch verlängerte Durchrechnungszeiträume und Einführung von Arbeitszeitkonten entkoppelt. Dadurch können Überstundenzuschläge und Zuschläge für Wochenendarbeit und Arbeit zu unsozialen Zeiten wegfallen. (BRD: Deutsche Bahn, Schweden: Bahn)
- Es kommt zur Einführung leistungsbezogener Lohnbestandteile und zu Individualisierung der Entgeltformen. In manchen (arbeitsintensiven) Bereichen kommt es zu Entlohnungsformen wie Stücklohn (Briefzustellung) oder von der Kundenfrequenz abhängige „Entgelte“. (GB: Elektrizität, Busunternehmen, BRD: Postsektor; Ö: Verbund, STEWEAG-STEG; private Post- und Kurierdienste; in Planung: Gasversorgung und Post AG)
- Neue MitarbeiterInnen erhalten in vielen Sektoren schlechtere Kollektivverträge (BRD: Deutsche Bahn, Deutsche Post; Ö: Wiener Stadtwerke).
- Neue Anbieter unterliegen oftmals keinem oder einem schlechteren Kollektivvertrag. Internationale Konzerne, die auf deregulierten Märkten öffentlicher Dienstleistungen auftreten, entlohnen oft nur nach Haustarif.(BRD: Postsektor, Wasserwirtschaft/Haustarif etwa bei Vivendi; Ö: Privatbahnen).
- In einigen Sektoren kommt es zu Lohndumping (etwa bei neuen Anbietern, bei Post und Bahn) (BRD: v.a. Postsektor, Bahnverkehr; Ö: Werbemittel- und Zeitungszustellung).

Auswirkungen auf die Arbeitszeit: Flexibilisierung, Verdichtung und Verlängerung

- Flexibilisierungen der Arbeitszeit sollen Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität steigern.
- Flexibilisierungen der Arbeitszeit erfolgen z.B. über Teilzeitarbeit, die Verlängerung von Durchrechnungszeiträumen und die Einführung von Arbeitszeitkonten.
- Für verschiedene Beschäftigtengruppen werden verschiedene Arbeitszeitregelungen eingeführt (Ö: Wiener Stadtwerke)
- Pausen- und Ruhezeiten werden verkürzt, sogenannte produktive Zeiten, für die der Kunde unmittelbar zahlt, werden erhöht.: (Ö: INNBUS, Post AG; GB: Busunternehmen, BRD: Deutsche Bahn))

- Mehr- und Überstunden nehmen zu (um den Personalabbau aber auch die Einkommenseinbußen auszugleichen). (GB: Busunternehmen; Ö: ÖBB)
- Betriebsspezifische/kollektivvertragliche Regelungen für zusätzliche arbeitsfreie Zeit werden reduziert. (Schweden: Nahverkehr)
- Betriebs- bzw. sektorspezifische Pensionsregelungen werden sukzessive abgebaut. (Schweden: Bahn; GB: Elektrizität)
- Betriebszeiten werden verlängert (zur Verbesserung des Dienstleistungsangebotes). (Ö: Post AG)
- Flexibilisierungen der Arbeitszeit zielen oft auf eine Verlängerung des täglichen Arbeitseinsatzes durch Ausdehnung des (Maximal-)Arbeitstages ab. Es kann aber auch zu betriebsbedingten, kapazitätsorientierten Verkürzungen (mit dem Ziel der Minimierung von Zeiten, für welche die Kundschaft nicht zahlt) der täglichen Arbeitszeit kommen .
- Die Personaleinsatzplanung erfolgt zunehmend computergestützt, um Optimierungspotenziale auszuschöpfen.

Flexibilisierung und Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse

- Einheitliche Arbeits- und Vertragsverhältnisse werden in Frage gestellt. Kollektivverträge werden dezentralisiert und fragmentiert und in manchen Fällen (Großbritannien) durch leistungsbezogene, individualisierte Arbeitsverträge ersetzt.
- Es werden vermehrt prekäre und atypische Arbeitsformen genutzt (Schweden: öffentlicher Personennahverkehr; BRD: Postsektor; Ö: Post AG, private Post- und Kurierdienste, STEWEAG-STEG).
- Durch Ausgliederungen werden Betriebe außerhalb kollektivvertraglicher Regelungen geschaffen. (BRD: Subunternehmen Deutsche Post)
- Die Spaltung der Beschäftigten in verschiedene Gruppen wird durch Regelungen zur Besitzstandswahrung für BeamtInnen verstärkt. Angestellte/ArbeiterInnen und insbesondere neueingestellte MitarbeiterInnen werden durch neue Kollektivverträge schlechter gestellt.

Veränderungen der Arbeitsbedingungen

- Arbeitsintensität und Arbeitsanforderungen werden erheblich gesteigert.
- Rationalisierung und Technisierung (Briefsortierung Post) führen zu einer wachsenden Monotonie der Arbeit.
- Traditionelle Berufsbilder und innerbetriebliche Arbeitsteilungen werden etwa durch die wachsende Bedeutung der Kundenorientierung und des Dienstleistungsgedankens sowie betriebswirtschaftlicher, managerieller und marketingorientierter Tätigkeiten massiv verändert. Dies kann die Beschäftigungschancen bestimmter Gruppen (etwa Frauen in kundenorientierten Bereichen) erhöhen (BRD: Deutsche Bahn; GB: Elektrizität). In einigen Bereichen kommt es zur Dequalifizierung von Tätigkeiten (GB: Bussektor; Elektrizität).

- Stress, Unfallgefährdung und oft auch krankheitsbedingte Abwesenheit nehmen in einigen Sektoren (v.a. Öffentlicher Personenverkehr) zu.
- Stresserscheinungen ergeben sich oft aus dem Zwang zur innerbetrieblichen Mobilität durch Konzentration und Verlagerung von Standorten und andere organisatorische Veränderungen.
- Auch Unsicherheitserfahrungen durch Arbeitsplatzangst und unklare Verantwortlichkeiten im Zuge von Liberalisierungen/Privatisierungen sind häufig.

Auswirkungen auf die Personalpolitik

- In vielen öffentlichen Dienstleistungsunternehmen werden im Zuge der Liberalisierung/Privatisierung Human Ressource Management-Praktiken eingeführt.
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden verschlechtert, Qualifizierungsmöglichkeiten auf Kernpersonal beschränkt.
- Maßnahmen zur Frauenförderung scheinen nur unzureichend umgesetzt zu werden (BRD: Deutsche Bahn).

Verschlechterung der Bedingungen kollektiver Interessenvertretung

- In den untersuchten Ländern und Sektoren sahen sich die Gewerkschaften nach einer längeren Phase von politischen und betrieblichen Konflikten dazu genötigt, Liberalisierungen und Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen zur Kenntnis zu nehmen und mit den Unternehmensleitungen zu kooperieren, um den Umwandlungsprozess mitgestalten zu können..
- Die Gewerkschaften machen Zugeständnisse, um den Übergang sozialverträglich zu gestalten.
- Die industriellen Beziehungen und Kollektivvertragssysteme werden fragmentiert und dezentralisiert. (GB: Elektrizitätssektor, Busunternehmen; Ö: Linz AG)
- Die Unternehmen versuchen Kollektivvertragsverhandlungen oder gültige Kollektivverträge aufzukündigen oder gar gewerkschaftliche Interessenvertretungen (so etwa in Großbritannien-Elektrizitätssektor) nicht mehr anzuerkennen.
- Die kollektive Repräsentation der Beschäftigten wird reduziert (weniger Betriebs- und Personalräte können gewählt werden).
- Die großen Gewerkschaften betonen ihre Erfolge in der Abwendung von Kündigungen und der Erhaltung von Kollektivverträgen, wachsende Konflikte innerhalb und zwischen Gewerkschaften sind feststellbar. Unternehmensführungen versuchen Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen.
- Gewerkschaften müssen sich strategisch neu orientieren und von Betriebs- zu Sektorgewerkschaften werden. Es ist eine Verlagerung gewerkschaftlicher Orientierungen festzustellen. Die Verfolgung allgemein politischer und gesellschaftlicher Ziele in der Versorgung der Bevölkerung mit bestimmten Dienstleistungen tritt zugunsten einer Konzentration auf die Interessen ihrer Mitglieder zurück.

- Um sich auf neue Anbieter auszudehnen, müssen Gewerkschaften adäquate Formen der Mitgliederwerbung und Betreuung, aber auch der Schulung von AktivistInnen entwickeln.

Fallstudie Österreich

Beschäftigungsentwicklung

Die bestehende Datenlage weist eindeutig darauf hin, dass seit 1996 durch die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in Österreich Beschäftigung deutlich abgebaut wurde. Insgesamt zeigen sowohl die Zahlen aus der Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria als auch des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger für die von uns untersuchten Sektoren zw. 1997 und 2001 bzw. 2000 und 2003 einen Beschäftigungsrückgang von fünf Prozent, während im selben Zeitraum die Gesamtbeschäftigung stagnierte.

Am stärksten betroffen von den von uns untersuchten Bereichen sind die Post- und Kurierdienste (-14 Prozent zw. 1998 und 2001), die Elektrizitätsversorgung (-13 Prozent zw. 1997 und 2001) und die Eisenbahnen (ÖBB: –20 Prozent von 1997-2002). Einen deutlichen Beschäftigungsabbau gibt es teilweise auch bei der Gasversorgung, während die Bereiche Wasserversorgung und ÖPNV bisher noch vergleichsweise verschont blieben. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass in diesen Bereichen die Liberalisierung noch weniger weit fortgeschritten ist (wie das Beispiel der Innsbrucker Verkehrsbetriebe zeigt, sind aber vor allem im ÖPNV drastische Veränderungen zu befürchten).

Der Beschäftigungsabbau erfolgte bis vor kurzem „sozialverträglich“ – d.h. ohne betriebsbedingte Kündigungen und war vielfach mit der Auslagerung von bestimmten Geschäftsbereichen verbunden (bspw. Reinigungsdienste). Auf der anderen Seite wurde der Beschäftigungsabbau teilweise durch eine verstärkte Inanspruchnahme von LeiharbeiterInnen kompensiert. In manchen Bereichen kam es auch zu einer Zunahme von Teilzeitarbeit (in beiden Fälle siehe bspw. Post).

Einkommen und Löhne

Hinsichtlich der Einkommen gibt es für die von uns untersuchten Bereiche keine statistischen Daten. Aus den Fallstudien erscheint aber gesichert, dass es zumindest partiell zu Einkommensverlusten für die Beschäftigten gekommen ist. Solche Einkommensverluste ergeben sich bspw., wenn neu eintretende MitarbeiterInnen schlechter bezahlt werden als „Altbedienstete“ (- 13 Prozent im Falle der Wiener Stadtwerke), oder wenn zusätzliche, im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zugesicherte Sozialleistungen wegfallen (-8 Prozent im Falle der Verbundgesellschaft). Dazu kommen Einkommensverluste durch Auslagerungen, wenn bspw. Reinigungspersonal, das früher bei den ÖBB beschäftigt war, jetzt nach dem Lohnschema der privaten Reinigungsdienste

bezahlt wird. In einer Reihe von Fällen werden Einkommen auch bis zu einem gewissen Grad leistungsabhängig gestaltet (bspw. im Stromgeschäft). In den von uns untersuchten Fallstudien hat der leistungsabhängige Anteil in manchen Fällen bis zu 25 Prozent des Entgeldes ausgemacht.

Arbeitsbedingungen

Der Beschäftigungsabbau bewirkt in vielen Fällen eine steigende Arbeitsintensität und wachsenden Stress und in manchen Bereichen auch eine deutliche Zunahme von Überstunden pro MitarbeiterIn (bspw. bei den ÖBB). Anzufügen wäre hier auch noch die wachsende Unsicherheit und Konkurrenz zwischen den Beschäftigten, weil speziell in der Umstrukturierungsphase in vielen Fällen nicht klar ist, wer seinen Job wie lange behalten wird. Hinzu kommt eine zunehmende Frustration aufgrund des ständig steigenden Druckes durch die teilweise unrealistischen Vorgaben des jeweiligen Regulators bzw. von UnternehmensberaterInnen, welche die Beschäftigten mit internationalen *benchmarks* konfrontieren, deren Richtigkeit oft nicht nachgeprüft werden kann. Darüber hinaus haben die Beschäftigten vielfach das Gefühl, sich in einer permanenten Umstrukturierungsphase befinden, in der das was heute noch gilt, morgen schon keine Gültigkeit mehr besitzt.

(Gewerkschaftliche) Interessenvertretung

Weitreichende Auswirkungen hat die Liberalisierung und die damit verbundene Auslagerung und Überführung von öffentlichen Dienstleistungen in eigenständige, privatrechtliche Unternehmen auch für die industriellen Beziehungen. Nicht nur, dass anstatt des gewohnten Bundespersonalvertretungsgesetzes plötzlich das Arbeitsverfassungsgesetz gilt, in Einzelfällen wurden auch Personalvertretungs- und Mitbestimmungsrechte eingeengt (Bsp. Post). Im Zusammenhang mit Ausgliederungen und Zusammenlegungen ist es darüber hinaus auch schon vorgekommen, dass die Beschäftigten einer neu gegründeten Holding von bis zu vier verschiedenen Gewerkschaften vertreten werden (z.B. in der Linz AG).

Fallstudien Deutschland

Post

- Bei der Deutschen Post wurden seit Anfang der 90er Jahre 42% des Personals abgebaut (-150.000 – 160.000). Seit 1998 ist die Beschäftigung im Konzern aufgrund einer global orientierten Expansionsstrategie wieder ansteigend. Die Zahl der BeamtInnen ist von etwa 50% Anfang der 90er Jahre auf etwa 33% im Jahr 2002 reduziert worden Der Personalabbau erfolgte ohne betriebsbedingte Kündigungen.
- Bei den privaten Postlizenznehmern sind etwa 19.500 Arbeitsplätze entstanden. Bei mehr als 50% handelt es sich um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

- Die Produktivität soll durch Intensivierung und verstärkte Rationalisierung der Produktionsabläufe erhöht werden (Sortierzentren). Im Bereich der Subunternehmen gibt es Anzeichen der Entstehung eines Niedriglohnsektors, manche Arbeitsaufgaben (Zustellung von Paketen u.ä.) werden nach Stücklohn bezahlt. Die Beschäftigungsbedingungen bei den privaten Lizenznehmern sind sehr schlecht, Lohndumping und hohe Fluktuation charakterisieren viele Beschäftigungsverhältnisse.
- Durch ein Jahresarbeitszeitmodell (Einführung eines Arbeitszeitkontos, Abgeltung von Überstunden durch Freizeit) wird die Arbeitszeit flexibilisiert.
- Qualifikationsanforderungen und Ausbildungsmöglichkeiten werden reduziert.
- Die Gewerkschaft erreicht Abkommen zur Besitzstandswahrung und Verhinderung betriebsbedingter Kündigungen, akzeptiert bei Neueinstellungen aber eine Entgeltreduktion von an die 20%.

Wasser

- Die bisherigen Liberalisierungs- und Privatisierungsschritte in der Wasserwirtschaft sind von einem kontinuierlichen Personalabbau (-25%) begleitet.
- Kundenorientierung ist von wachsender Bedeutung.
- Es gibt noch wenig Versuche den Arbeitskräfteeinsatz zu flexibilisieren, der Personalabbau führt zur Intensivierung der Arbeit.
- Die Gewerkschaftsorientierung der Belegschaften ist traditionell. Dementsprechend hoch sind die Mitgliedszahlen. Die Beschäftigten werden nach Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes entlohnt, in den privaten Unternehmen gibt es Haustarife, die aber 5-10% unter den öffentlichen Tarifverträgen liegen. Bei den Betriebsvereinbarungen gibt es bereits Versuche übertarifliche Regelungen abzubauen. Dies betrifft meist eher jüngere, neu eingestellte ArbeitnehmerInnen. In der Wasserwirtschaft versucht neben Ver.di eine andere Gewerkschaft (Gewerkschaft Bergbau Chemie) Fuß zu fassen. Sie bietet den Unternehmen niedrigere Tarifverträge an, was zu Konflikten zwischen den Organisationen der ArbeitnehmerInnen führt.

Bahn

- Zwei Prozesse sind im Bahnsektor in Deutschland prägend: Zusammenführung der ostdeutschen DR (Deutsche Reichsbahn) und DB (Deutsche Bahn) und die marktorientierte Umstrukturierung des Bahnsektors in Deutschland. (Vorbereitung auf den Börsegang).
- Beide Prozesse bedingten eine massive Reduktion des Personalstandes bei der DB AG von über 52% seit 1991 auf 214.371 Personen Ende 2001. Der überwiegende Teil des Personalabbaus erfolgte – v.a. in der ersten Hälfte der 90er Jahre – im Osten, vorwiegend durch sogenannte natürliche Fluktuation und sozialverträgliche Maßnahmen.

- Für BerufsbeamtInnen konnte die Gewerkschaft eine verfassungsrechtlich geregelte Besitzstandswahrung erreichen. Ihr Anteil wurde von fast 50% Mitte der 90er Jahre auf etwa ein Drittel reduziert.
- Männer waren vom Personalabbau stärker betroffen, da es zu einer verstärkten Dienstleistungsorientierung kommt, für die Frauen als geeigneter angesehen werden.
- Um mit dem ‚institutionalisierten Personalüberhang' umgehen zu können, wurden das Dienstleistungszentrum Arbeit, später DB Vermittlung, Job Service und DB Zeitarbeit gegründet. Diese Tochterunternehmen organisieren den konzerneigenen, internen Arbeitsmarkt und fungieren als gewerbliche Arbeitsvermittlung und Leiharbeitsfirma, die ihre Dienste auch auf dem externen Arbeitsmarkt anbieten. Zur beruflichen Neuorientierung werden Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen angeboten.
- Ein Jahresarbeitszeitmodell wurde eingeführt (Durchrechnungszeitraum ein Jahr, Mehrarbeit als Freizeit abgegolten).
- Die Beschäftigten sprechen von einer massiven Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (Stress, höhere Arbeitsintensität, erzwungene Mobilität und Unsicherheit). Viele verlassen das Unternehmen ‚freiwillig'.
- Die Gewerkschaft der Eisenbahner (GdED, seit 2000 Transnet) hat sich 1992 zur Kooperation entschieden. Sie betont, dass durch die Privatisierung der Bahn kein Beschäftigter seinen Arbeitsplatz verloren habe (Besitzstandswahrung für BeamtInnen, neue Kollektivverträge). Die Kooperationsbereitschaft führt zu Konflikten innerhalb der Gewerkschaft wie auch mit anderen Gewerkschaften – etwa der Gewerkschaft der Lokführer (GdL). Die tarifvertragliche Situation ist durch Lohndumping, Verschlechterung der Arbeitsverträge, extrem flexibilisierten Arbeitszeiten etc. bedroht.

Fallstudien Großbritannien

Elektrizität

- Der Elektrizitätssektor in Großbritannien wurde in verschiedene Bereiche (Produktion, Netz, Übertragung etc.) geteilt und Anfang der 90er Jahre privatisiert. Dies hatte einen massiven Abbau von Beschäftigung zur Folge (-60% bis 2001).
- Die Liberalisierung und Privatisierung des Elektrizitätssektors hatte einen gewerkschaftsfeindlichen Hintergrund und führte zur Dezentralisierung und Fragmentierung der industriellen Beziehungen öffentlicher Versorgungsbetriebe. Die Gewerkschaften konnten alles in allem ihre Position in den Betrieben behaupten, der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist aber um fast 30% auf knapp 60% zurückgegangen. Erst aufgrund der Förderung der ‚Social Partnership'-Ideologie durch die neue Labour-Regierung wurden neue Formen der Kooperation mit den Gewerkschaften in einigen Betrieben entwickelt.
- Individualisierung der Arbeitsverträge gewinnt an Bedeutung (Vereinfachungen der Entgeltsysteme, die Einführung leistungsbezogener Lohnbestandteile) und korrespondieren mit der Flexibilisierung der Arbeitsabläufe und Arbeitszeitregelungen.

- Traditionelle Arbeitsplatzbeschreibungen, Berufsprofile und berufliche Identitäten werden aufgebrochen, Tätigkeiten werden dequalifiziert. Arbeitsanforderungen werden intensiviert, was zu Stresserscheinungen und Unsicherheit führt. Der fortgesetzte Personalabbau führt zu einem Verlust an Qualifikationen, der die Qualität der Dienstleistungserbringung bedroht.

Öffentlicher Personennahverkehr

- Die Liberalisierung und Privatisierung des ÖPNV in Großbritannien beschleunigte den in den 70er Jahren einsetzenden Personalabbau in diesem Sektor. Am stärksten betroffen sind TechnikerInnen und Verwaltungspersonal.
- Aufgrund der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Entlohnung im ÖPNV verlassen viele den Sektor ‚freiwillig'.
- Das Lohnniveau im ÖPNV wird um durchschnittlich 20% reduziert. Entgeltsysteme werden verändert, diverse Zulagen und Sonderzahlungen (für Überstunden, Wochenendarbeit und sozial ungünstige Arbeitszeiten, Kranken- und Urlaubsgelder und die bezahlte Essenspause) werden abgeschafft. In manchen Unternehmen erhalten FahrerInnen einen Prozentsatz der täglichen Einnahmen ihres Busses. Die Einführung neuer Fahrzeugtypen, die niedrigerwertige Fahrlizenzen erfordern, wird zur Lohnreduktion genutzt.
- Es kommt zu einer erheblichen Steigerung der Produktivität, was jedoch von den herangezogenen Berechnungsformen abhängt. So ist die Zahl der Passagiere je gefahrenem Kilometer in den Ballungszentren stark zurückgegangen, weniger Passagiere fahren längere Strecken. Der allgemeine Niedergang des Bussektors (Reduktion der Fahrgastzahlen) konnte jedoch nicht gestoppt werden.
- Arbeitszeiten im Bussektor werden flexibilisiert. Die Nettofahrzeit der FahrerInnen wird durch Kürzung der Pausen, Steh- und Wendezeiten auf 80% erhöht. Die tägliche Mindestarbeitszeit (7h49min) wird durch eine Mindestwochenarbeitszeit (39h) ersetzt. GewerkschafterInnen kritisieren Arbeitstage von bis zu 16h und inadäquate Pausenregelungen (erste Pause nach 5h30min Fahrzeit) und fordern die Umsetzung der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie.
- Die Arbeitsintensität wird massiv erhöht (Erhöhung der Fahrgeschwindigkeit). Dies führt zur Zunahme von Stress, Gesundheits- und Unfallgefährdung.
- Die industriellen Beziehungen werden dezentralisiert und fragmentiert.

Fallstudien Schweden

Allgemeine Einschätzung

Die Erstellung der Fallstudien erwies sich als sehr schwierig, da die Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen auf die Beschäftigten in Schweden noch kaum untersucht sind, wie von unseren Kontaktpersonen und den angesprochenen Gewerkschaften immer wieder betont wurde.

Elektrizitätssektor

- Die Liberalisierung des schwedischen Strommarktes führte zu einem massiven Personalabbau (minus ein Drittel bis Ende der 90er Jahre).
- Die schwedische Gewerkschaft SEKO Energi akzeptiert den Personalabbau was zu Konflikten mit anderen Gewerkschaften führt.
- Der Personalabbau erfolgt v.a. in den Kernbereichen (technische Angestellte, Instandhaltung, mittleres Management, Verwaltung). Im Bereich Marketing, Kundendienst und Verkauf entstehen neue Beschäftigungsprofile. Außerdem werden Aufgaben ausgelagert.
- Der Arbeitskräfteabbau erfolgt sozialverträglich, Unternehmen wie *Vattenfall* oder *Sydkraft* gründen betriebseigene Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsinstitutionen.
- Es kommt zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Energiesektor.
- Die Gewerkschaften müssen sich reorganisieren und den veränderten Bedingungen angepasste Verträge aushandeln. Aus ehemaligen Betriebsgewerkschaften müssen Branchengewerkschaften werden.

Bahn

- Durch die Liberalisierung, Regionalisierung und Privatisierung des Bahnsektors (über Ausschreibung einiger Verkehre und Linien) muss die staatliche Bahn SJ zwischen 1994 und 2000 über 50% des Personals abbauen. SJ gründete dafür eine unternehmenseigene Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsinstitution.
- Die Gewinner von Ausschreibungen übernehmen in der Regel das Personal von SJ, sie sind dazu aber nicht verpflichtet. Dies führt zu Konflikten mit der Gewerkschaft.
- Arbeitsbedingungen werden verschlechtert (Pensionsbedingungen, Beschäftigungssicherheit, Einfluss auf Produktionsabläufe und das Arbeitsumfeld). Insbesondere in den privaten Unternehmen werden neue Beschäftigte zu schlechteren Bedingungen eingestellt.
- SJ AB hat ein flexibles Arbeitszeitmodell mit Arbeitszeitkonten und 12 Monaten Durchrechnungszeitraum eingeführt.
- Nach langen Konflikten haben sich die schwedischen Gewerkschaften entschieden zu kooperieren. Die Gewerkschaften müssen von Betriebs- zu Sektorgewerkschaften werden.

Öffentlicher Personennahverkehr

- Seit 1989 wurde der ÖPNV in Schweden auf lokaler Ebene über Ausschreibungsverfahren liberalisiert und weitgehend privatisiert.
- Kollektivvertragliche Rahmenbedingungen bezüglich Arbeitszeit und Entgelt blieben 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.

- Personalabbau betraf Verwaltungs-, Wartungs- und Servicepersonal. Viele verließen den Sektor aufgrund der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen (v.a. Frauen und junge Arbeitskräfte). Dies hat zu Personalmangel geführt.
- Aufgrund des Arbeitskräftemangels gibt es heute viele FahrerInnen, die gewissermaßen auf selbstständiger Tagelöhnerbasis für verschiedene Unternehmen arbeiten.
- Die Arbeit wurde intensiviert, was sich in der Reduktion der Pausen- und Wendezeiten ausdrückt. Diese wurden daher auch zum Gegenstand von Streiks. Außerdem entwickelten sich kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten, da Unternehmen Fahrer eher in den Stoßzeiten einsetzen wollen.
- Die gesundheitliche Situation verschlechterte sich, Stresserscheinungen und Unfallgefährdung nahmen zu.
- Die Gewerkschaft konnte ihre Position im Sektor bewahren, auch wenn es Schwierigkeiten bei der Mitgliederwerbung unter MigrantInnen und selbstständigen Tagelöhnern gibt. 2003 ist es gelungen, einen Kollektivvertrag durchzusetzen, der die Eingliederung von Beschäftigten in Lohnstufen nicht mehr an die Zugehörigkeit zum Unternehmen sondern an die Dauer der Tätigkeit im Sektor bindet.

Postdienste

- Liberalisierung und Privatisierung haben zu einem massiven Personalabbau beim ehemaligen staatlichen Monopolisten geführt (minus 22-30% je nach Quelle). Posten AB hat eine betriebseigene Arbeitsvermittlungs- und Weiterbildungsinstitution ins Leben gerufen.
- Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert (höhere Arbeitsintensität, geringere Einflussmöglichkeiten auf organisatorische Abläufe und verstärkte Kontrolle durch die Zentrale, Zunahme von Stresserscheinungen aufgrund der unsicheren Arbeitsplatzsituation).
- Die Gewerkschaft versucht die Arbeitsbedingungen (wieder) zu verbessern und die kollektivvertraglichen Absicherungen zu erhalten.

EINLEITUNG

Die bisher durch öffentliche Einrichtungen erbrachten Dienste, wie Post, Bahn, Nahverkehr, Elektrizität oder Wasserversorgung, werden derzeit durch Liberalisierung und Privatisierung neu organisiert (Whitfield 2001). Während die Auswirkungen der Liberalisierung auf die Qualität und das Preisniveau öffentlicher Dienstleistungen zum Teil heftig diskutiert werden und es zu diesen Aspekten auch einschlägige Forschungsarbeiten gibt, spielen die Folgen für jene Menschen, welche in ihrer täglichen Arbeit öffentliche Dienstleistungen erbringen, bisher keine oder nur eine untergeordnete Rolle. Entsprechend wenig wissenschaftliche Untersuchungen wurden daher zu diesem Thema bislang durchgeführt.

Das Ziel der hier vorgelegten Studie ist daher einerseits, die existierende internationale Forschung zu den Auswirkungen der Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen auf die Beschäftigung zusammenzutragen und auszuwerten; andererseits werden in Österreich erste Untersuchungen zu den Fragestellungen durchgeführt (die aufgrund des beschränkten Umfanges des Projektes aber einen explorativen Charakter behalten müssen). Der Fokus dieser Studie richtet sich auf die thematischen Schwerpunkte Beschäftigungsvolumen, Art der Beschäftigung sowie Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung. Zur Bearbeitung der Problemstellungen wurden österreichische und internationale Fallstudien über eine Reihe von Sektoren, nämlich Eisenbahnen, Postdienste, Elektrizitätsversorgung, Gasversorgung, Wasserversorgung und den Öffentlichen Personennahverkehr, erarbeitet. Der Bericht umfasst vier Länder: Österreich, Deutschland, Schweden und Großbritannien.[1]

Liberalisierung und Deregulierung (öffentlicher Dienstleistungen) auf der einen Seite und Privatisierung auf der anderen Seite sind zwar in den meisten untersuchten Sektoren und Ländern eng miteinander verwoben, trotzdem sind sie voneinander zu unterscheiden.

Liberalisierung bzw. der meist synonym verwendete Begriff Deregulierung meint in erster Linie eine Öffnung von Staatsaktivitäten für privatwirtschaftliche Konkurrenz. Das vormals staatliche Monopol der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen wird abgeschafft, neue Anbieter werden zugelassen. Dies geschieht oftmals über Ausschreibungs- und Lizenzierungsverfahren an Bestbieter. Liberalisierung und Deregulierung meinen aber auch eine Politik, die Wachstum durch den Abbau gesetzlicher Vorschriften und Beschränkungen für Unternehmen zu schaffen versucht (Davies/Fairbrother 2003:4).

Ist hingegen von Privatisierung die Rede, geht es in der Regel um den weitgehenden Verkauf von Unternehmensanteilen, die sich im Staatsbesitz befinden, an private Eigentümer (ebda.). Es ist daher nicht ausgeschlossen, dass Unternehmen, die sich weiter in

[1] Die Länder wurden zusammen mit den jeweiligen Sektor-ExpertInnen der Arbeiterkammer ausgewählt. Wir danken ihnen für ihren Rat und ihre Hilfe.

staatlichem Besitz befinden oder an denen die öffentliche Hand strategische Anteile besitzt, auf liberalisierten/deregulierten Märkten öffentlicher Dienstleistungen konkurrieren müssen.

Dass in vielen Ländern eine Reihe von Dienstleistungen fast ausschließlich vom Staat bzw. von im Staatsbesitz befindlichen Unternehmen erbracht wurde, hat historische wie auch praktische Gründe: Zum Teil mangelte es an privaten Unternehmen, die sich angesichts massiver Kosten für den Aufbau von Infrastrukturen und beschränkter Profitmöglichkeiten für die Erbringung bestimmter Dienstleistungen interessierten. Zum Teil handelt es sich aber auch um sogenannte öffentliche Güter, die wichtige gesellschaftliche Funktionen erfüllen und für die ein allgemeiner und gleicher Zugang als essenziell anzusehen ist. Aus diesem Grund können sie nicht dem Wechselspiel zwischen Angebot und Nachfrage überlassen werden, da Märkte, wie Colin Leys betont (2001:220f), öffentliche Güter wie Bildung, Gesundheitsversorgung, öffentlichen Verkehr etc., wenn überhaupt, nur sehr ungleich bereit stellen können. Dies wird als Marktversagen bezeichnet. Um den allgemeinen Zugang sicherzustellen, wurden diese Dienstleistungen unter staatliche Kontrolle[2] gebracht und durch öffentliche Subventionen oder durch eine Kombination aus Subventionen und Gebühren finanziert.

Neben dem allgemeinen und gleichen Zugang spielte auch die Sicherstellung der Qualität öffentlicher Güter eine wesentliche Rolle. Um die Qualität zu gewährleisten, wurden öffentliche Dienstleistungen vielfach nicht nur vom Staat oder staatseigenen Unternehmen erbracht, sondern gleichzeitig einem engen Korsett von Regeln und Normen unterworfen. Diese haben sich oft in einem langen historischen Prozess herausgebildet, in vielen Fällen bewährt und betreffen auch die Bedingungen, unter denen die jeweiligen Dienstleistungen erbracht werden (siehe bspw. das umfangreiche Regelwerk, das sich die ÖBB selbst gegeben haben, um den Bahnbetrieb in Österreich zu gewährleisten). In vielen Bereichen wurden sie mit aktiver Beteiligung von Managern und Beschäftigten in den jeweiligen Bereichen entwickelt.

Unter den Bedingungen marktwirtschaftlicher Konkurrenz hängen Erfolg oder Misserfolg einer bestimmten Aktivität einzig und allein vom erzielbaren Gewinn ab. Bei der staatlich garantierten Erbringung öffentlicher Dienstleistungen können jedoch auch der allgemeine Zugang zu den jeweiligen Dienstleistungen, sowie ihre Qualität und Verfügbarkeit (auch im Fall von Krisensituationen), neben der Effizienz und den Kosten zu mindestens gleichwertigen Erfolgskriterien gemacht werden.

Unmittelbarer Anlass für die Beschäftigung mit der Frage der Auswirkungen von Liberalisierung und Privatisierung auf die Beschäftigten ist die im Rahmen der derzeit statt-

[2] Die zweifelsohne widersprüchlichen Erfahrungen mit den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in öffentlichen Dienstleistungen und den ehemals verstaatlichten Industrien, sowie der Mangel und das Misslingen einer umfassenden Demokratisierung der Produktion und Erbringung von Dienstleistungen zeigen, dass nicht von einer Vergesellschaftung (im Gegensatz zu Verstaatlichung) in den vormals verstaatlichten Industrien aber auch den öffentlichen Dienstleistungen gesprochen werden kann.

findenden GATS-Verhandlungen[3] anvisierte Öffnung der nationalen Märkte für Dienstleistungen und der damit zu erwartende Liberalisierungs- und Privatisierungsschub im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen. Thomas Fritz und Christoph Scherrer (2002:52f) weisen darauf hin, dass die Situation der Beschäftigten in den öffentlichen Dienstleistungen bisher in den GATS-Verhandlungen kein Thema ist, obwohl von verschiedenen Seiten massive Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnenrechte befürchtet werden (Tüchler 2002). So wird bspw. in einer DGB-Stellungnahme zu Welthandel und sozialer Gerechtigkeit (DGB 2001) betont, dass aus Sicht der ArbeitnehmerInnen für eine Marktöffnung bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen eine Reihe von Voraussetzungen geschaffen werden müssen. Angeführt werden bspw. die Einhaltung grundlegender ArbeitnehmerInnenrechte auch im Falle der Entsendung von MitarbeiterInnen in Länder mit niedrigeren Sozialstandards, die Einhaltung inländischer Lohn- und Arbeitsbedingungen durch ausländische Dienstleister, die Verbesserung der Möglichkeiten zur Bekämpfung illegaler und ausbeuterischer Formen der Beschäftigung sowie die Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der sozialen Systeme.

Der Handel mit Gütern und Waren bzw. der Zutritt internationaler Unternehmen zu nationalen Märkten wird durch die WTO[4] geregelt. Dienstleistungsmärkte sind hingegen in der Regel durch innerstaatliche Regulierungen, Normen und Standards geschützt. Bei öffentlichen Dienstleistungen befinden sich die Unternehmen oft direkt im staatlichen Besitz oder unter staatlicher Kontrolle. Durch das enge Regelungskorsett und auch die staatliche Monopolisierung gewisser (öffentlicher) Dienstleistungen sollen Qualitätsstandards, ihre allgemeine Zugänglichkeit, aber auch die Bedingungen ihrer Herstellung und Verteilung, also die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen gesichert und garantiert werden.

Vor diesem Hintergrund sollen in den GATS-Verhandlungen existierende Regelungssysteme im Bereich (öffentlicher) Dienstleistungen abgebaut oder zumindest eingeschränkt werden. Nationale wie internationale Anbieter sollen in Zukunft nicht mehr ‚diskriminiert' oder am Marktzutritt behindert werden – sogenannte ‚ungerechtfertigte Handelshemmnisse' sind abzubauen. Dies zielt auf eine Öffnung oder Schaffung von Dienstleistungsmärkten in verschiedenen öffentlichen Sektoren ab, durch die monopolistische Anbieter von Dienstleistungen privater Konkurrenz ausgesetzt und aufgrund bestehender Budgetrestriktionen selbst zu gewinnorientierten Dienstleistungsanbietern umgebaut und in weiterer Folge privatisiert werden.

Die GATS-Verhandlungen stellen jedoch bloß eine weitere Runde in den Liberalisierungs- und Deregulierungsbestrebungen dar, wie sie die wirtschaftspolitischen Strategien vieler hochentwickelter Staaten schon in den letzten zwei Jahrzehnten dominierten. Seit den 1980er Jahren wurde in einer Reihe von Ländern die Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen vorangetrieben. Herausragendes Beispiel in Europa ist Großbritannien nach der Wahl Margaret Thatchers zur Premierministerin.

---

3 General Agreement on Trade in Services: Allgemeines Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen.

4 World Trade Organisation: Welthandelsorganisation.

Eine Evaluierung der von Land zu Land unterschiedlichen Ergebnisse derartiger Maßnahmen aus ArbeitnehmerInnensicht kann daher kritische Hinweise auf die zu erwartenden Effekte des GATS bringen.

Die Europäische Kommission und das Projekt des gemeinsamen Marktes, der auch öffentliche Dienstleistungen umfassen soll, spielen in den Liberalisierungs- und Deregulierungsprozessen innerhalb Europas eine herausragende Rolle. Mit einer Serie von Richtlinien wurden seit Anfang der 1990er Jahre wesentliche Bereiche der öffentlichen Dienstleistungen für EU-interne Konkurrenz geöffnet (Hall 2002; Fremuth/Parak 2002).[5] Dazu kommen höchstgerichtliche Urteile des Europäischen Gerichtshofes mit denen private oder ausländische Anbieter nationale Regeln und Normen bekämpfen und in manchen Fällen auch außer Kraft setzen können. Die EU-Richtlinien zwingen auch solche Mitgliedsländer, die die öffentlichen Dienste erhalten wollen, entsprechende Maßnahmen zu setzen (zuletzt heftig diskutiert am Beispiel des Öffentlichen Personenverkehrs).

Mit Blick auf die Analysen dieser Untersuchung sind daher die sektorspezifischen Richtlinien der Europäischen Union zur Durchsetzung des Wettbewerbs im Binnenmarkt von zentraler Bedeutung, durch die bereits weitreichende Maßnahmen zur Liberalisierung öffentlicher Dienste vorangetrieben wurden (vgl. Fremuth/Parak 2002).

Aufgrund dieser Entwicklung existiert in manchen Ländern und Sektoren eine bis zu 20 Jahre alte Erfahrung mit den Auswirkungen der Liberalisierung. Die hier vorgestellte Studie fasst solche Erfahrungen mit Hinblick auf die Veränderungen für die Beschäftigung zusammen. Diese Erfahrungen lassen durchaus Schlüsse zu, was aus einer weiteren Liberalisierung und Deregulierung öffentlicher Dienstleistungen im Zuge der GATS-Verhandlungen aus ArbeitnehmerInnen-Sicht zu erwarten ist.

Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen

Die Liberalisierung und Deregulierung verschiedener Märkte, die Privatisierung vormals verstaatlichter oder staatlich kontrollierter Bereiche und Tätigkeiten können als zentrale gesellschaftliche Konfliktfelder gesehen werden, die in verschiedenen Staaten ganz unterschiedlich strukturiert sein können. David Parker (1999) zeigt in einer Studie über Privatisierungen in Europa, dass die Umsetzung von Liberalisierungs- und Privatisierungsmaßnahmen in verschiedenen Ländern ganz unterschiedlich verlaufen und aussehen kann. Dies hängt von den jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen, den wirtschaftlichen Gegebenheiten und den Kräfteverhältnissen zwischen Gewerkschaften, Staat und Arbeitgeberorganisationen ab.

Parker zeigt, dass in bezug auf staatliche Unternehmen (Parker 1999) aber auch Arbeitsmärkte und soziale Sicherungssysteme (vgl. exemplarisch Huws 1998) klar ideologisch

[5] Für die Eisenbahnen siehe bspw. die Richtlinie 91/440/EEC vom 29. Juli 1991; für den Elektrizitätssektor siehe bspw. die Richtlinie 96/92/EC vom 19. Dezember 1996; für den Postsektor die Richtlinie 97/67/EC vom 15. Dezember 1997; und für den Gassektor die Richtlinie 98/30/EC vom 22. Juni 1998.

motivierte Privatisierungsstrategien[6] und Liberalisierungsstrategien wie jene in Großbritannien seit 1979 oder in Frankreich in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre identifiziert werden können. Diese zielen auf eine sogenannte Befreiung der Märkte, eine Schwächung der Gewerkschaften, die Durchsetzung einer unternehmerischen Gesellschaft und Umkehrung der klassischen sozialdemokratischen Verstaatlichungs- und Regulierungspolitik. Es gibt aber auch eher pragmatische Vorgangsweisen in einer Reihe anderer Länder, in denen Liberalisierungs- und Privatisierungsstrategien etwa von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, Verbleib der privatisierten Unternehmen in nationalem Besitz, Regulierung der Standards der zu erfüllenden öffentlichen Aufgaben und der Produktion öffentlicher Güter oder der Erhaltung eines Kernaktionärsstatus der öffentlichen Hand abhängig gemacht werden.

Vergleichende Analysen zeigen außerdem, dass die Liberalisierungs- und Privatisierungsbestrebungen und ihre konkrete Umsetzung bisher in verschiedenen Staaten zu unterschiedlichen Zeiten erfolgten, wie dies etwa in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik klar sichtbar wird. Mit Blick auf Sektoren, die sich bis in die 1980er Jahre in Staatsbesitz oder unter staatlicher Kontrolle befanden, kann auch festgestellt werden, dass bis in die 1990er Jahre in den meisten Ländern Industrieunternehmen privatisiert wurden. Die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen, die auf sogenannte öffentliche Güter bzw. kollektive Konsumtion abzielen, blieben hingegen in dieser Zeit mehr oder weniger unangetastet. Es gab jedoch in manchen Ländern weitreichende Versuche, Normen und Abläufe, aber auch Managementstrategien des privaten Sektors in den Institutionen der öffentlichen Hand einzuführen. Das hat bereits zu einer massiven Veränderung der Arbeitsverhältnisse geführt, die als Vorbereitung auf die Öffnung der Dienstleistungsmärkte angesehen werden können.

Es ist daher wichtig zu verstehen, dass Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen nicht einfach als Befreiung der Märkte und Zurückdrängung des Staates, was eine Konvergenz der verschiedenen Gesellschaften in Europa erwarten ließe, verstanden werden kann. Vielmehr wird die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen in politisch gestalteten Märkten neu geordnet, was nicht zuletzt die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in diesen Bereichen massiven Veränderungen aussetzt. Liberalisierung und Privatisierung sollen, so zumindest will es die neoliberale Legitimation dieser Strategien, die Effizienz und Effektivität der Erbringung und Verteilung von öffentlichen Dienstleistungen steigern und die Kosten der zu erbringenden Leistungen unter Kontrolle halten oder gar reduzieren (Parker 1999:18). Steigerungen der Effizienz und Effektivität in der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen sowie Kostenkontrolle bzw. -reduktion sind im Verständnis der marktradikalen Lehren, die die Liberalisierungsstrategien anleiten, nicht ohne Reorganisation der Arbeitsverhältnisse und -bedingungen sowie der industriellen Beziehungen in den jeweiligen Bereichen zu haben. Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes und zur Kontrolle

6 Was aber, wie zu ergänzen wäre, gerade im Falle des Thatcherismus nichts über pragmatische bzw. vorsichtig taktierende Vorgangsweisen aussagt.

und Reduktion der Arbeitskosten können daher als zentrale, eng miteinander verwobene Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung ausgemacht werden.[7]

In bezug auf die Kontrolle und Reduktion der Kosten der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen argumentieren Neoliberale, dass diese aus dem Ruder geraten seien. Dies sei – zusammen mit dem ‚überbordenden Wohlfahrtsstaat' – Ursache wirtschaftlicher Probleme in den verschiedenen Staaten. Nur eine möglichst vollständige Liberalisierung und Privatisierung, d.h. die Anerkennung der Profitorientierung als allgemeines und einzig relevantes Ziel, könne die Kosten wieder unter Kontrolle bringen bzw. auf ein vertretbares Niveau reduzieren (Leys 2001:221).

Kosten können durch eine gesteigerte Effizienz oder Produktivität gesenkt werden, was, so das neoliberale Argument, dem Wohl aller Beteiligten dient (Parker 1999:18). Sie können aber auch, und das zeigt diese Studie ganz deutlich, durch eine Reduktion der Personalkosten minimiert werden. Im letzteren Fall geht die Profitmaximierung hauptsächlich auf Kosten der Beschäftigten. Die Senkung von Personalkosten, kann wie weiter unten ausführlich beschrieben wird, verschiedene Formen annehmen: Personalabbau, Auslagerungen, die Verwendung von kostengünstigen atypischen Beschäftigungsformen, Flexibilisierung von Arbeitszeit, Erhöhung der Arbeitsintensität und die Reduktion von Löhnen.

Im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung umgesetzte Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes zielen auf die umfassende zeitliche und räumliche Verfügbarkeit der Beschäftigten und die Unterordnung der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen unter angebliche Zwänge des Marktes ab. Flexibilität ist daher kein eindimensionaler Begriff, sondern umfasst – wie auch die Kostenfrage – verschiedene Facetten. Jamie Peck (1996:123) verweist in diesem Kontext auf Strategien, die Beschäftigungsverhältnisse zu individualisieren und kollektive Systeme und Institutionen zur Aushandlung und Regelung der Beschäftigungsverhältnisse (etwa bei der Festsetzung der Löhne) zurückzudrängen oder gar abzuschaffen. Weiters können Unternehmen versuchen, die interne bzw. funktionale Flexibilität ihrer Produktions- und Arbeitsabläufe zu steigern, indem sie Arbeitsprozesse verändern, Arbeitsplatz- und Jobbeschreibungen erweitern und Arbeitskräfte an mehreren Arbeitsplätzen einsetzbar machen. Strategien zur Erhöhung der sogenannten externen bzw. numerischen Flexibilität sollen die Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes etwa über den Einsatz atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse den Markterfordernissen gemäß ermöglichen.

Fünf Dimensionen der Veränderung der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung können daher unterschieden werden. Diese bilden zugleich den analytischen Raster für die vergleichenden Länder-

[7] Natürlich betonen diese Ideologien auch, dass die Dynamik und Innovationsfähigkeit der jeweiligen Sektoren verbessert werden soll, damit die Qualität der Dienstleistungen gesteigert werde. Wichtiger scheint jedoch, dass Liberalisierungs- und Privatisierungsmaßnahmen mit dem Aufbau nationaler Aktienmärkte und der Reduktion der öffentlichen Verschuldung bei Privatisierungsmaßnahmen verknüpft sind.

studien in den Sektoren Wasser, öffentlicher Personennahverkehr, Bahn, Postdienste, Energie.

1. Auswirkungen auf das Beschäftigungsvolumen: Welche Auswirkungen haben Liberalisierungen auf die Anzahl der Arbeitsplätze in den zu untersuchenden Sektoren?
2. Entwicklung der Lohn- und Arbeitskosten: Welche Entwicklung der Löhne und Gehälter kann festgestellt werden?
3. Begleitende arbeits- und sozialrechtliche Maßnahmen: Welche Veränderungen werden im Gefolge von Liberalisierungen umgesetzt, um innerbetriebliche Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse zu verändern? Neben Veränderungen der Arbeitszeitregelungen, Versetzungsbestimmungen und dergleichen ist hier nach dem vermehrten Einsatz sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung etc.) zu fragen. Schon in der Vorbereitung auf Liberalisierungsmaßnahmen, wie auch in ihrer späteren Umsetzung, tut sich ein wesentliches Feld der Reorganisation der (betrieblichen) Arbeitsbeziehungen auf, können gleichzeitig aber auch die unterschiedlichen institutionellen Pfade der Liberalisierungsstrategien in verschiedenen Staaten erkennbar werden.
4. Arbeitsbedingungen: Wie verändern sich die unmittelbaren Arbeitsbedingungen, die Managementstrategien und das Betriebsklima im Prozess der Liberalisierung?
5. Industrielle Beziehungen: Welche Veränderungen erfahren die Interessenvertretung und die Verhandlungsformen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern? Insofern Gewerkschaften und andere Formen der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen im Prozess der Liberalisierung nicht zurückgedrängt werden, können sie eine zentrale Rolle in der Reorganisation der Unternehmen spielen. Die Veränderung der ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen wirft auch die Frage auf, ob die Grundlagen und die Organisation der Interessenvertretung umgestellt werden müssen und was das für deren Handlungsfähigkeit bedeutet.

Öffentliche Dienstleistungen in Österreich

In der ersten Phase der Analyse suchten wir allgemeine Daten zu den ausgewählten vierstelligen NACE-Codes. Dabei stellte sich in Gesprächen mit ExpertInnen der Arbeiterkammer, von Statistik Austria und vom Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger heraus, dass die Datenlage insgesamt sehr dürftig ist, und dass vieles von dem, was an Daten erforderlich wäre, für die ausgewählten Wirtschaftsbereiche nicht existiert. Letztendlich stützen wir uns in der Darstellung der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung auf die Daten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger und Daten aus der Leistungs- und Strukturerhebung von Statistik Austria.

In der zweiten Phase sammelten wir unternehmensspezifische Daten und Informationen aus Geschäftsberichten und anderen Veröffentlichungen. Teilweise nahmen wir auch Kontakt mit den Öffentlichkeits- und Personalabteilungen in den einzelnen Unternehmen auf, um an Daten zu kommen. Gleichzeitig verwendeten wir die Veröffentlichun-

gen als Selbstdarstellungen, welche die Positionen der jeweiligen Geschäftsführung bzw. des Managements widerspiegeln (aufgrund der begrenzten Forschungsmittel war es uns nicht möglich, Interviews mit VertreterInnen der Unternehmen zu machen).

Nach der Vereinbarung von Zeit und Ort der Interviews führten wir in einer dritten Phase insgesamt 13 Interviews mit PersonalvertreterInnen und Betriebsräten aus den ausgewählten Wirtschaftsbereichen. Neben Wien fanden die Interviews in Graz, Linz und Innsbruck statt. In einer letzten Phase werteten wir die Interviews aus und fassten sie im folgenden Bericht zusammen. Dabei ist zu bedenken, dass der österreichische Teil der Studie aufgrund der Neuheit des Themas und des eingeschränkten Zeitrahmens eher explorativen Charakter besitzt.

Internationale Fallstudien

Im internationalen Teil des Projekts war geplant, die Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung der öffentlichen Dienstleistungen Wasserversorgung, Elektrizität, Eisenbahn, öffentlicher Personennahverkehr und Postdienste in je zwei europäischen Staaten zu beschreiben. Die Darstellung sollte auf einer umfassenden Auswertung der vorhandenen Literatur und auf der Analyse des vorfindbaren Datenmaterials aufbauen. Für die Projektarbeit wurden die Länder Deutschland, Großbritannien und Schweden ausgewählt. Für Deutschland sollten die Sektoren Postdienste, Wasser und Eisenbahn, für Großbritannien Elektrizität und öffentlicher Personennahverkehr und für Schweden Wasser, Elektrizität, Eisenbahn, öffentlicher Personennahverkehr und Postdienste untersucht werden.

Soweit dies die Literatur- und Datenlage zulassen würde, sollten sich die Recherchen auf folgende Themenkomplexe konzentrieren:

- Auswirkungen auf das Beschäftigungsvolumen und die Personalentwicklung,
- Entwicklung der Arbeitskosten bzw. der Löhne und Gehälter,
- Veränderungen in den Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozessen und der Arbeitsorganisation,
- begleitende Maßnahmen im arbeits- und sozialrechtlichen Bereich,
- Auswirkungen auf die industriellen Beziehungen,
- Darstellung unterschiedlicher Phasen im Liberalisierungs- und Privatisierungsprozess.

Die Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen auf die ArbeitnehmerInnen in Europa sind bisher für viele Branchen und die meisten Länder noch wenig aufgearbeitet. Dadurch wurden unseren Recherchen, die sich aufgrund des Projektumfangs fast ausschließlich auf Sekundäranalysen beschränken mussten, Grenzen gesetzt. Das zeigte sich unter anderem daran, dass sehr verstreute, oftmals nur bedingt kompatible Materialien und Studien zusammengeführt und aufbereitet werden mussten, um einen ersten sinnvollen Überblick über die Veränderungen in den öffentlichen Dienstleistungen zu ermöglichen. Über einige Sektoren, wie den öffentlichen Personennahverkehr oder die Wasserversorgung und über die Situation in Schweden insgesamt gibt es nur wenig Material und keine systematischen Untersuchun-

gen zur Fragestellung unseres Projekts. Zusätzlich zur Literaturrecherche und Sekundäranalyse von Statistiken und Studien war es daher notwendig, ExpertInnen und Organisationen in den Ländern zu kontaktieren, um an zusätzliche Informationen, graue Literatur und Einschätzungen der Lage zu kommen.

Die Recherchen zu vorhandener Literatur und relevanten Studien und anderen Materialien erfolgte über das Internet, Bibliotheken und die gezielte Recherche in Publikationslisten von für die Fragestellung oder den jeweiligen Sektor relevanten Universitäts- oder Forschungsinstituten, aber auch Ministerien, EU-Kommission und Regulatoren. Die Geschäftsberichte der ehemaligen und in einigen Sektoren bzw. Staaten weiterhin marktdominierenden Monopolisten erwiesen sich ebenfalls als wichtig. Außerdem nahmen wir mit Gewerkschaften, Personalabteilungen verschiedener Unternehmen, aber auch Basisinitiativen in den zu untersuchenden Sektoren direkt Kontakt auf, um Informationen zu erhalten und an relevantes Material heranzukommen. Diese Strategie hat sich z.B. für die Analyse des öffentlichen Personennahverkehrs in Großbritannien als sehr erfolgreich erwiesen. Da die Privatisierung des Busverkehrs in Großbritannien bereits Mitte der 80er erfolgte und zu einer Fragmentierung des Sektors führte, konnten zwar in der einschlägigen Literatur zur Privatisierung in Großbritannien Überblicksartikel über die Auswirkungen der Veränderungen auf Beschäftigte gefunden werden, nicht jedoch Studien, die etwa von den Gewerkschaften oder Städteverbünden in Auftrag gegeben worden waren. Die *Transport and General Workers Union* stellte uns jedoch auf Anfrage ein umfassendes Paket zu den Auswirkungen von Liberalisierung und Privatisierung auf Beschäftigte im Bussektor in Großbritannien zusammen.[8]

Insgesamt gestaltete sich die Recherche als sehr zeitaufwändig. Wir konnten nämlich nur selten auf Ergebnisse von direkt zu unserem Thema durchgeführten Forschungsprojekten zurückgreifen, wie dies bei der Untersuchung der Humboldt-Universität Berlin zur Auswirkung der Privatisierung der Deutschen Bahn auf die Beschäftigten (Frey et al. 2001) der Fall war. Es war eher anzunehmen, dass Befunde über die Veränderung von Arbeitsbedingungen in den zu untersuchenden Sektoren, falls es sie überhaupt gab, in umfassenderen Studien, deren Bezug zu unserem Forschungsprojekt nicht auf den ersten Blick erkennbar war, enthalten sein könnten. Derartige Materialien erbrachten z.B. über den Elektrizitätssektor in Großbritannien interessante Informationen, häufig war die Durchsicht von allgemeinen Studien zur Veränderung von Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen aber auch erfolglos.

Die in diesem Bericht zusammengestellten Rechercheergebnisse bieten einen ersten umfassenden Überblick über die Auswirkungen der Veränderungen in den öffentlichen Dienstleistungen auf die ArbeitnehmerInnen. Wenn auch viel Material zusammen getragen und ausgewertet werden konnte, so war es doch nicht zu vermeiden, dass an einigen Stellen die mangelhafte Datenlage deutlich erkennbar wird. Der große Bedarf an Forschung zu unserem Thema wurde auch dadurch deutlich, dass die von uns kontaktierten ExpertInnen oder PraktikerInnen sehr großes Interesse an unserem Forschungsprojekt und den zu erwartenden Ergebnissen bekundeten. Auch monierten

8 Zu danken ist hier insbesondere Roger Sealey, Research Officer bei der TGWU.

sie für einige Sektoren und insbesondere in Schweden immer wieder das Fehlen derartiger Untersuchungen. Eine Vertiefung und internationale Erweiterung der Forschungsarbeit ist daher dringend geboten.

FALLSTUDIEN ÖSTERREICH

1. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Generell ist die Datenlage im Hinblick auf die Fragestellung des Projektes nicht zufriedenstellend. Im folgenden präsentieren wir die verfügbaren Daten aus der Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria und vom Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungen. Im ersten Fall können wir die Jahre 1997 bis 2001 und im zweiten Fall 2000 bis 2003 abdecken. Im Falle der Leistungs- und Strukturerhebung bestehen die Nachteile darin, dass die Daten erstens nur bis zum Jahr 2001 reichen (weil im Jahr 1998 offenbar die in ein Privatunternehmen überführte Post in den Sektor private Post- und Kurierdienste aufgenommen wurde, sind Zahlen teilweise sogar nur zwischen 1998 und 2001 vergleichbar). Zweitens werden für den Sektor Eisenbahnen keine Daten ausgewiesen, weil in diesem Bereich ein Unternehmen (die ÖBB) derart dominant ist, dass die Veröffentlichung von Daten die gesetzlichen Geheimhaltungsbestimmungen verletzen würden. Drittens ist im Sektor Wasserversorgung aufgrund der geringen Beschäftigungszahl von rund 2000 Beschäftigten in den Erhebungsjahren 1998 und 1999 ein erheblicher Stichprobenfehler möglich.[9] Beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger werden Daten für vierstellige NACE-Codes erst seit dem Jahr 2000 ausgewiesen (auf monatlicher Basis) und sie exkludieren selbstständig Beschäftigte sowie pragmatisierte Bedienstete (die laut unseren Interviews besonders vom Beschäftigungsabbau der letzten Jahre betroffen sind). Dafür enthalten die Hauptverbands-Daten präsenz- und zivildienstleistende Personen und vor allem BezieherInnen von Karenz- bzw. Kindergeld, die das Bild unter Umständen etwas verzerren können.[10]

Trotzdem lassen sich auf Basis der beiden Datensätze folgende Tendenzen identifizieren:

- Sowohl die Leistungs- und Strukturerhebung (1998 – 2001 exklusive Eisenbahnen) als auch die Beschäftigungsdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (2000 – 2003) weisen für die Gesamtheit der von uns in Betracht gezogenen Sektoren (4010 – Elektrizitätsversorgung; 4020 – Gasversorgung; 4100 – Wasserversorgung; 6010 – Eisenbahnen; 6021 – Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande; 6411 – Postdienste; und 6412 private Kurierdienste) einen Beschäftigungsrückgang von rund fünf Prozent aus, während die Zahl der Beschäftigten in allen Wirtschaftsektoren (im Falle der Leistungs- und Strukturerhebung ÖNACE-Abschnitte C – K) im Vergleichszeitraum um zwei bzw.

[9] Der relative Stichprobenfehler mit bei 95% statistischer Sicherheit (Beschäftigte insgesamt) für den Sektor Wasserversorgung (4100) verhält sich wie folgt: 1997: 2,5%; 1998: 17,3%; 1999: 7,2%; 2000: 3,3%; 2001: 2,6%. Für den Sektor Gasversorgung (4020): 1997: 2,3%; 1998: 2,7%; 1999: 2%; 2000: 2,4%; 2001: 2,6% (Auskunft Statistik Austria).

[10] BezieherInnen von Karenz- und Kindergeld machen rund 100.000 Personen aus.

drei Prozent gestiegen ist.[11] Das stellt ein deutliches Kennzeichen dafür dar, dass in den von uns betrachteten Sektoren in den letzten Jahren überdurchschnittlich Beschäftigung abgebaut wurde.

- Der Beschäftigungsabbau in den einzelnen Sektoren fiel zum Teil sehr unterschiedlich aus: Besonders stark betroffen sind die privaten Post- und Kurierdienste, wo laut der Leistungs- und Strukturerhebung zwischen 1998 und 2001 die Beschäftigung um 14 Prozent zurückgegangen ist (3,5% p.a.). Laut den Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger fiel der Beschäftigungsabbau in diesem Bereich deutlich geringer aus (knapp 2% p.a.), aber das ist wohl darauf zurückzuführen, dass in den vierstelligen NACE-Codes des Hauptverbandes die pragmatisierten Bediensteten nicht enthalten sind. Daten zu pragmatisierten Bediensteten gibt es vom Hauptverband nur für übergeordnete (dreistellige) NACE-Codes. Für den Sektor Nachrichtenübermittlung, zu dem neben der Post auch die Telekom gehört, zeigen die entsprechenden Daten zwischen März 2000 und März 2003 eine Reduktion der Zahl der pragmatisierten Bediensteten um rund 30 Prozent. Dasselbe gilt für den Sektor Eisenbahnen, für den es keine Daten aus der Leistungs- und Strukturerhebung gibt. Stark betroffen ist auch die Elektrizitätsversorgung, wo laut beiden Datensätzen der jährliche Beschäftigungsabbau 2,6 bzw. 2,8 Prozent ausmacht (Leistungs- und Strukturerhebung 1997 – 2001: - 13%; Hauptverband 2000 – 2003: - 11%). Diese Einschätzung wird auch durch die von uns erhobenen Unternehmensdaten und die Informationen aus den Interviews bestätigt.
- Unterschiedliche Bilder ergeben sich aufgrund der beiden Datensätze für die Entwicklung der Beschäftigung in den Bereichen Gas- und Wasserversorgung: Während laut Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger die Zahl der Angestellten und ArbeiterInnen im Bereich der Gasversorgung zwischen 2000 und 2003 um 13 Prozent oder 3,3 p.a. zurückgegangen ist, kam es laut Leistungs- und Strukturerhebung zwischen 1997 und 2001 zu einem Zuwachs von unselbstständiger Beschäftigung von 6% oder 1,2% p.a. Die größere Präzision der Hauptverbands-Daten sowie die von uns erhobenen Unternehmensdaten und die Informationen aus den Interviews deuten eher auf einen Beschäftigungsabbau hin. Im Falle der Wasserversorgung ist es umgekehrt: Hier weisen die Daten des Hauptverbandes ein Beschäftigungszuwachs von 1,2% p.a. aus, während laut Leistungs- und Strukturerhebung die Beschäftigung im selben Sektor um rund 1% p.a. abgenommen hat. Eine Beschäftigungszunahme von 3% bzw. 3,4% p.a. weisen beide Datensätze schließlich für den Bereich Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande (Öffentlicher Personennahverkehr) aus.
- Männer sind vom Beschäftigungsabbau deutlich stärker betroffen als Frauen – was allerdings damit zusammenhängt, dass der Frauenanteil in den von uns betrachteten

[11] Die Wirtschaftsklassen C – K beinhalten: C (Bergbau), D (Sachgütererzeugung), E (Energie- und Wasserversorgung), F (Bauwesen), G (Handel, Instandhaltung und Reparatur), I (Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung), J (Kredit- und Versicherungswesen), K (Realitäten, Vermietung, unternehmensspez. Dienstleistungen). Exkludiert sind A (Land- und Forstwirtschaft), B (Fischerei), L (öffentl. Verwaltung), M (Unterrichtswesen), N (Gesundheit- u. Sozialwesen), O (öffentl. und persönl. Dienstleistungen), P (Private Haushalte), Q (Exterritoriale Organisationen und Körperschaften).

Sektoren mit der Ausnahme der privaten Post- und Kurierdienste außergewöhnlich gering ist. Laut Leistungs- und Strukturerhebung kam es für die Gesamtheit der von uns betrachteten Sektoren zwischen 1998 und 2001 bei den Frauen sogar zu einem Beschäftigungsanstieg von 3%. Allerdings fiel der gesamtwirtschaftliche Anstieg der Frauenbeschäftigung noch höher aus – für die Wirtschaftsklassen C – K bspw. um 7%. Eine besonders starke Zunahme der Frauenbeschäftigung gab es laut Daten der Leistungs- und Strukturerhebung im Bereich Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande (ÖPNV), einen besonders starken Rückgang der Männerbeschäftigung im Bereich der privaten Post- und Kurierdienste.

- Zugenommen hat dagegen in den von uns betrachteten Sektoren die Zahl der selbstständig Beschäftigten: Laut Leistungs- und Strukturerhebung hat die Zahl der selbstständig Beschäftigten in den Sektoren 4010, 4020, 4100, 6021 und 641 zwischen 1998 und 2001 um fast ein Drittel zugenommen (von 768 auf 1.024), während die Zahl der selbstständig Beschäftigten in den Wirtschaftklassen C – K im selben Zeitraum um rund 6% gestiegen ist. Einschränkend muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass die Zahl der selbstständig Beschäftigten starken jährlichen Schwankungen unterworfen ist und der Anteil der selbstständig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung für die von uns betrachteten Sektoren außergewöhnlich gering ist. Dazu kommen mögliche Stichprobenfehler. Der Anteil der selbstständig Beschäftigten ist in der Gesamtheit der von uns betrachteten Sektoren zwischen 1998 und 2001 von 0,9% auf 1,1% gestiegen, während er im selben Zeitraum in den Wirtschaftsklassen C – K bei rund 8,4% stagniert. Eine besonders starke Zunahme der Zahl von selbstständig Beschäftigten verzeichneten die privaten Post- und Kurierdienste, wo die Zahl der selbstständig Beschäftigten zwischen 1997 und 2001 um rund 60 Prozent gestiegen ist. Gemessen an der Gesamtbeschäftigung im Sektor nahm der Anteil der selbstständigen Beschäftigung im Sektor von 0,7% in 1998 auf 1% in 2001 zu.
- Während der Beschäftigungsabbau in der Gesamtheit der von uns betrachteten Sektoren sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigung betraf und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten laut Leistungs- und Strukturerhebung zwischen 1998 und 2001 gesunken ist, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in den Wirtschaftssektoren C – K im selben Zeitraum deutlich zugenommen hat, gibt es für bestimmte Sektoren trotzdem eine starke Zunahme der Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Im Bereich der Gasversorgung hat die Zahl der Teilzeitbeschäftigten bspw. zwischen 1997 und 2001 um 150% zugenommen (von 51 auf 129), im Bereich Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande (ÖPNV) um 55% (von 715 auf 1.112) und im Bereich der Wasserversorgung um 35% (von 127 auf 171). Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen in diesen Fällen auch die geringfügig Beschäftigten, für die keine eigenen Zahlen verfügbar sind. Aber auch hier muss eingeschränkt werden, dass die Zahlen starken jährlichen Schwankungen unterliegen und dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den von uns betrachteten Sektoren im Vergleich zur Gesamtwirtschaft eher gering ist. Dazu kommen auch hier mögliche Stichprobenfehler.

- Wie bereits erwähnt, sind die pragmatisierten Bediensteten besonders vom Beschäftigungsabbau betroffen. Beschäftigungszahlen für pragmatisierte Bedienstete gibt es vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nur für übergeordnete Wirtschaftsbereiche (dreistellige NACE-Codes). Im Sektor Nachrichtenübermittlung, zu dem neben der Post auch die Telekom gehört, welche als Teil der ehemaligen Post- und Telegraphenverwaltung über einen hohen Anteil von pragmatisierten Bediensteten verfügen, wurden zwischen März 2000 und März 2003 30 Prozent der pragmatisierten Bediensteten abgebaut.

Tabelle 1-1: Beschäftigungsentwicklung laut Leistungs- und Strukturerhebung

	1997			1998			1999			2000			2001			Veränderung Beschäftigung insgesamt in % (1997/98-2001)
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	
Elektrizitätsversorgung (4010)	4.043	26.656	30.699	3.947	25.938	29.885	3.803	24.711	28.514	3.691	23.263	26.954	3.848	22.812	26.660	- 13,2
Gasversorgung (4020)	532	2.655	3.187	571	2.677	3.248	595	2.846	3.441	576	2.724	3.300	593	2.774	3.367	+ 5,6
Wasserversorgung (4100)	210	1.789	1999	283	1.921	2.204	239	1.814	2.053	281	1.790	2.071	245	1.607	1.852	- 7,4
Personenbeförd. Im Linienverkehr zu Land (6021)	3.222	20.598	23.820	3.151	20.050	23.201	3.240	19.871	23.111	3.971	20.256	24.227	4.232	23.593	27.825	+ 16,8
Private Post und Kurierdienste (641)	334	833	1.167	11.582	28.546	40.128	11.595	28.124	39.719	10.750	27.884	38.634	11.174	23.153	34.327	- 14,5*
4010, 4020, 4100, 6021, 641	8.341	52.531	60.872	19.534	79.132	98.666	19.472	77.366	96.838	19.269	75.917	95.186	20.092	73.939	94.031	- 4,7*
Wirtschaftsklassen C –K	783.675	1.419.485	2.203.160	818.402	1.444.761	2.263.163	823.086	1.430.912	2.253.998	859.611	1.454.652	2.314.263	879.365	1.452.751	2.332.116	+ 3,0*

* Veränderung bezieht sich auf 1998 bis 2001, weil die Post erst im Jahr 1998 in Folge der Ausgliederung und Überführung in ein privatrechtliches Unternehmen in die Statistik aufgenommen wurde.

Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturerhebung 1997 – 2001. Sonderauswertung. Daten für den Bereich Eisenbahnen (6010) und Postdienste (6411) werden aufgrund der geringen Anzahl der in diesem Bereich tätigen Unternehmen geheim gehalten

Tabelle 1-2: Selbstständige Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung laut Leistungs- und Strukturerhebung

	1997			1998			1999			2000			2001		
	Unselbst.	Selbstständig	Teilzeit	Unselbst.	Selbstständig	Teilzeit	Unselbst.	Selbstständig	Teilzeit	Unselbst.	Selbstständig	Teilzeit	Unselbst.	Selbstständig	Teilzeit
Elektrizitätsversorgung (4010)	30.607	92	1.187	29.763	121	1.357	28.308	206	1.388	26.839	116	1.337	26.542	119	1.316
Gasversorgung (4020)	3.187	0	51	3.248	0	53	3.435	7	52	3.300	0	107	3.367	0	129
Wasserversorgung (4100)	2000	0	127	2.205	0	217	2.045	8	142	2.072	0	173	1.852	0	171
Personenbeförd. Im Linienverkehr zu Land (6021)	23.336	485	715	22.690	511	922	22.624	488	1.035	23.717	510	1.215	27.266	559	1.112
Private Post und Kurierdienste (641)	976	191	333	39.860	268	5.689	39.391	327	6.269	38.357	277	5.858	34.021	306	5.039
4010, 4020, 4100, 6021, 641	60.106	768	2.413	97.766	900	8.238	95.803	1.036	8.886	94.285	903	8.691	93.048	984	7.763
Wirtschaftsklassen C - K	2.018.530	184.628	216.150	2.072.399	190.764	253.711	2.068852	185.318	257.712	2.125.611	188.865	294.055	2.137.049	195.312	320.943

Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturerhebung 1997 – 2001. Sonderauswertung. Daten für den Bereich Eisenbahnen (6010) und Postdienste (6411) werden aufgrund der geringen Anzahl der in diesem Bereich tätigen Unternehmen geheim gehalten.

Tabelle 1-3: Beschäftigungsentwicklung laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: ArbeiterInnen und Angestellte

	2000			2001			2002			2003			Veränderung in Prozent (2000-2003)
	Arb.	Ang.	Insg.	Arb.	Ang.	Insg.	Arb.	Ang.	Insg.	Arb.	Ang.	Insg.	
Elektrizitätsversorgung (4010)	4.813	18.748	23.561	4.554	17.758	22.312	4.495	17.978	22.473	4.384	16.702	21.086	- 10,5
Gasversorgung (4020)	989	1.377	2.366	939	1.431	2.370	771	1.249	2.020	767	1.303	2.070	- 12,5
Wasserversorgung (4100)	379	436	815	376	461	837	358	476	834	375	484	859	+ 5,4
Eisenbahnen (6010)	1.984	5.716	7.700	1.784	5.437	7.221	5.561	1.739	7.300	5.597	1.651	7.248	- 5,8
Personenbeförderung Linienverkehr zu Land (6021)	16.340	4.063	20.403	16.204	4.168	20.372	16.177	4.292	20.469	16.591	4.498	21.089	+ 3,4
Postdienste (6411)	237	6.045	6.282	111	4.387	4.498	126	4.863	4.989	147	5.659	5.806	- 7,6
Private Kurierdienste (6412)	514	237	751	491	214	705	496	204	700	507	191	698	- 7,0
4010, 4020, 4100, 6010, 6021, 6411, 6412			61.878			58.315			58.785			58.856	- 4,9
Alle Wirtschaftsklassen			2.642.361			2.675.693			2.683.735			2.687.143	+ 1,7

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Stichtag ist jeweils der 30. März.

Tabelle 1-4: Beschäftigungsentwicklung laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: pragmatisierte Bedienstete

Wirtschaftsklassen	2000	2001	2002	2003	Veränderung 2000-2003 in %
Energieversorgung	211	320	300	288	+ 36
Landverkehr	44.239	42.202	40.856	39.418	- 10,9
Nachrichtenübermittlung	40.769	38.078	34.090	28.558	- 30,0

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Stichtag ist jeweils der 30. März.

1.1. Einkommensentwicklung

Die Suche nach Einkommensdaten für die von uns untersuchten Wirtschaftsbereiche war leider nicht erfolgreich. Beim Hauptverband gibt es keine Daten für vierstellige NACE-Codes, und die Einkommensberichte des Rechnungshofes stellten sich leider als unbrauchbar heraus, weil sie von unterschiedlichen AuftragnehmerInnen erstellt wurden und die veröffentlichten Daten keinen Vergleich zulassen. Trotz der fehlenden Daten lassen aber Informationen aus den weiter unten präsentierten Fallstudien durchaus den Schluss zu, dass es im Zuge der Liberalisierung sehr wohl zu Einkommensverlusten für die Beschäftigten gekommen ist.

- Einkommensverluste durch Änderungen in Kollektivverträgen: Ein Beispiel sind die Wiener Stadtwerke, wo MitarbeiterInnen die nach dem 1. Juli 2000 in das Unternehmen eingetreten sind, einen Einkommensverlust von 13 Prozent gegenüber den „Altbediensteten“ in Kauf nehmen müssen. Darüber hinaus werden ihnen keine Vordienstzeiten angerechnet und sie springen nur alle vier anstatt wie zuvor alle zwei Jahre in eine höhere Gehaltsstufe. Nicht zuletzt können sie auch dadurch finanzielle Nachteile erleiden, dass sie nur eine beschränkte Anzahl von Überstunden machen dürfen, während für „Altbedienstete“ keine Überstundenbeschränkungen gelten (siehe Fallstudien Wiengas und Wiener Linien)
- Einkommensverluste durch Änderungen/Kündigungen von Betriebsvereinbarungen: In diese Kategorie fällt die Verbundgesellschaft, wo MitarbeiterInnen seit 2001 freiwillig auf betriebliche Sozialleistungen verzichten, weil sich das Unternehmen im Gegenzug dazu verpflichtet hat, von betriebsbedingten Kündigungen abzusehen. Nach Auskunft des Betriebsrates haben die freiwilligen Sozialleistungen (ursprünglich in Form von kostenlosem Strom, später als monetäre Leistungen) zwischen acht und zehn Prozent des Entgeltes ausgemacht (siehe Fallstudie Verbundgesellschaft).
- Bei den Innsbrucker Verkehrsbetrieben hat das Unternehmen einseitig alle Betriebsvereinbarungen für Beschäftigte, die nach dem 31. 7. 1999 eingetreten sind, gekündigt. Nach Einschätzung des Betriebsrates, machen diese Zulagen rund ein Drittel

des Entgeltes aus. Die Innsbrucker Verkehrsbetriebe rechnen mit einem langfristigen jährlichen Einsparungspotential von ATS 43,6 Mio (siehe Fallstudie Innsbrucker Verkehrsbetriebe).

- Einkommensverluste durch Ausgliederungen: Während eine bei den ÖBB in der Gebäudereinigung beschäftigte MitarbeiterIn im Durchschnitt 1.486 € brutto pro Monat verdient, stehen ihm/ihr nach dem Kollektivertrag für Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger für die selbe Tätigkeit 1.076,06 € brutto im Monat zu (6,22 € pro Stunde). So gerechnet ergibt sich ein Einkommensverlust von mehr als 25 Prozent (wobei aber betont werden muss, dass bei den ÖBB zwar Leistungen, bislang aber keine MitarbeiterInnen ausgelagert wurden). Ähnliches gilt auch für die seit kurzem eingesetzten 90 ZugbegleiterInnen, die bei Wagon Lits beschäftigt sind und im Liege- und Schlafwagendienst zum Einsatz kommen. Auch sie verdienen 15 bis 20 Prozent weniger als die bahneigenen SchlafwagenschaffnerInnen (siehe Fallstudie ÖBB).
- Mögliche Einkommensverluste durch die Einführung leistungsorientierter Entlohnung: Angedacht ist eine Umwandlung der Entgelte in eine stärker leistungsorientierte Entlohnung in vielen Teilen der öffentlichen Dienstleistungen - bspw. bei der Post (leistungsorientierte Entlohung ist in den privaten Post- und Kurierdiensten schon lange üblich) und zum Teil sogar bei den ÖBB (im Werkstattbereich). Konkretere Schritte gibt es aber vor allem im Bereich der Elektrizitäts- und Gasversorgung: Im Stromgeschäft bei der Verbundgesellschaft gilt seit 2001 ein leistungsabhängiges Entgeltmodell. Der leistungsabhängige Anteil des Entgeltes macht im Durchschnitt 25 Prozent aus. Bei der STEWEAG-STEG fallen 60 MitarbeiterInnen unter das neue leistungsorientierte Schema. Hier macht der leistungsorientierte Anteil rund 20 Prozent aus (siehe Fallstudien Verbundgesellschaft und STEWEAG-STEG).
- Mögliche Einkommensverluste durch die Einführung von Betriebspensionen: Bei den Wiener Stadtwerken ist geplant, die bisherigen freiwilligen Sozialleistungen in einen Zuschuss zu Betriebspensionen umzuwandeln. Das Unternehmen verdoppelt den Betrag, den der/die jeweilige MitarbeiterIn in eine betriebliche Pensionskassa einzahlt. Dadurch werden nicht nur die Einkommensunterschiede zwischen den Beschäftigten verstärkt, aufgrund der Kapitalmarktveranlagung bleibt darüber hinaus unklar, wie viel Geld die Beschäftigten letztendlich in die Hand bekommen (siehe Fallstudie Wiengas).

1.2. Art der Beschäftigung

Wie oben erwähnt, kam es in den von uns untersuchten Sektoren zu einer Zunahme von selbstständiger Beschäftigung. Ingesamt hat ihre Zahl in den von uns betrachteten Sektoren zwischen 1998 und 2001 um fast ein Drittel zugenommen. Allerdings muss eingeschränkt werden, dass der Anteil von selbstständiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung noch immer weit unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt (rund 1% im Vergleich zu mehr als 8% für die Wirtschaftklassen C – K). Darüber

hinaus kam es in den von uns betrachteten Sektoren zu einer deutlichen Abnahme der Zahl der pragmatisierten Bediensteten. Es konnten keine offiziellen Statistiken zur Verwendung von LeiharbeiterInnen in den entsprechenden Sektoren gefunden werden. Geringfügige Beschäftigte zählen in der Leistungs- und Strukturerhebung zu den Teilzeitbeschäftigten, werden aber nicht extra ausgewiesen.

1.3. Arbeitszeit

Während allgemein auch Teilzeitbeschäftigte vom Beschäftigungsabbau betroffen waren, gab es in einzelnen Sektoren zum Teil eine deutliche Zunahme der Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Bspw. haben in den Bereichen Gasversorgung, Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande (ÖPNV) und Wasserversorgung die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zwischen 1997 und 2001 um bis zu 150% zugenommen. Aber auch in diesen Bereichen ist der Teilzeitanteil im Vergleich zum gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt noch immer sehr gering.

1.4. Frauenbeschäftigung

Frauen waren vom Beschäftigungsabbau in den von uns betrachteten Sektoren weit weniger stark betroffen als Männer. Eine besonders starke Zunahme von Frauenbeschäftigung gab es in den Bereichen Personenbeförderung Linienverkehr zu Lande (ÖPNV). Der Frauenanteil in den Sektoren ist aber mit Ausnahme der privaten Post- und Kurierdienste vergleichsweise gering.

1.5. Entwicklung von Arbeitsunfällen

Tabelle 1-5: Anerkannte Arbeitsunfälle laut AUVA

Wirtschaftsklassen	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung in Prozent 1998-2001/02
Elektrizitätsversorgung (401)*	1.004	973	933	809	749	- 25
Wasserversorgung (410)*	63	59	60	54	53	- 16
Eisenbahnen (601)**	3.155	3.209	3.005	2.749	-	- 13
Postdienste u. private Kurierdienste (641)*	712	817	759	664	651	- 9
Personenbeförderung im Linienverkehr zu Lande*	89	83	66	77	71	- 20
Insgesamt	5.023	5.141	4.823	4.353		- 13

Quelle: *AUVA: **Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen.

Bei der Entwicklung der absoluten Zahl von Arbeitsunfällen lassen sich für die ausgewählten Wirtschaftsklassen keine Besonderheiten erkennen. Dem gesamtwirtschaftlichen Trend entsprechend ist die Zahl der Arbeitsunfälle zwischen 1998 und 2002 im Durchschnitt um rund 13 Prozent gesunken. Bezogen auf die Zahl der durchschnittlichen Arbeitsunfälle pro Beschäftigten muss aber, angesichts des Beschäftigungsrückganges in den Sektoren, von einem vergleichsweise langsameren Rückgang ausgegangen werden.

2. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH POSTDIENSTE

2.1. Post AG

2.1.1. Hintergrund

1996 wurde die staatliche Post- und Telegraphenverwaltung in die privatwirtschaftlich verfasste Post und Telekom Austria AG (PTA) überführt. Die in der Post- und Telegraphenverwaltung tätigen BeamtInnen wurden im Rahmen des Poststrukturgesetzes der PTA zur dauernden Dienstleistung zugewiesen. Neue Beschäftigte werden seit diesem Zeitpunkt nur noch als privatrechtliche Angestellte aufgenommen. 1999 wurde die Telekom aus der PTA ausgegliedert und in der Folge teilprivatisiert (ein geplanter Börsengang wurde seither mehrfach verschoben). Gleichzeitig wurde die Post AG gegründet, zu der neben der „gelben Post" auch der Bereich Postbus gehörte. Der Bereich Postbus wurde 2002 an die Österreichischen Bundesbahnen verkauft. Bisher befindet sich die Post AG zur Gänze im Staatseigentum, aber es häufen sich die Gerüchte, wonach die österreichische Post an die Deutsche Post oder an einen anderen Interessenten verkauft werden soll.[12] Dafür erwarb die österreichische Post 2002 ihrerseits 75% minus einer Aktie des privaten Werbemittelverteilers feibra AG und expandierte mit Tochterunternehmen wie „Yellogistics", „In time" und „Slovak Parcel" in Slowenien und in der Slowakei (Post Geschäftsbericht 2002).

Die österreichische Post bereitet sich seit Mitte der 1990er Jahre auf die schrittweise Liberalisierung des europäischen Post-Marktes vor. 2002 waren in Österreich folgende Post-Dienstleistungen für den Wettbewerb geöffnet: Pakete, *Direct Mails* ohne Anschrift, Zeitungen und Zeitschriften, Expresssendungen sowie Briefsendungen ab 350 Gramm. Seit 2003 wurden außerdem Briefe und *Direct Mails* mit persönlicher Anschrift mit einem Gewicht mit mehr als 100 Gramm sowie der gesamte Briefversand von Österreich ins Ausland liberalisiert (ebenda S. 10). Die vollständige Liberalisierung wird auf EU-Ebene zur Zeit für das Jahr 2009 angepeilt.

Die Liberalisierung führte nicht nur zu einer Aufteilung der Post- und Telekom AG, sondern auch zu weiterführenden Restrukturierungen innerhalb der „gelben Post". Seit 2002 besteht die Post AG aus fünf Geschäftsfeldern: Brief, Filialnetz, Info-Mail, „Kurier.Express.Paket" und Medienpost. Laut Geschäftsbericht ermöglicht es diese Struktur, dass die einzelnen Einheiten die Verantwortung tragen, „dass sie ihre Leistungen zu marktkonformen Preisen anbieten können". Dazu kommt, dass durch die neue Struktur jedes Produkt „flexibler in seinem Wettbewerbsumfeld" positioniert werden kann (ebenda).

[12] Der Standard, 3. Dezember 2002.

In diesem Zusammenhang wurde auch die Brieflogistik neu geordnet: Letztendlich soll es anstatt 16 Verteilerzentren nur noch sechs zentrale Logistikzentren (Wien, Linz, Salzburg, Graz, Villach und Tirol/Vorarlberg) geben. Im Herbst 2002 wurde das größte Logistikzentrum, das Briefzentrum Wien (BZW), in Betrieb genommen.[13] Diese Neuordnung soll sicherstellen, dass die von der EU verordnete E+1-Zustellung, d.h. die Zustellung an dem auf die Aufgabe folgenden Werktag, wie vorgegeben zu 90 Prozent eingehalten wird. Gleichzeitig wurde 2002 das Filialnetz von 2.300 auf 1.669 Geschäftsstellen reduziert bzw. im Management-Jargon „optimiert".

2.1.2. Beschäftigungsvolumen

Seit 1996 hat die österreichische Post die Zahl der Beschäftigten um 18 Prozent reduziert. In Vollzeitäquivalenten entspricht dies einer Reduzierung um 14 Prozent. Das ist eine durchschnittliche Reduktion um knapp mehr als zwei Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen sind das 5.326 Vollzeitbeschäftigte insgesamt oder mehr als 760 Vollzeitbeschäftigte pro Jahr. Bedingt durch den Verkauf des Postbus-Bereiches stieg die Abbauquote zwischen 2001 und 2002 sogar auf knapp mehr als vier Prozent. Für 2003 hat die Generaldirektion eine weitere Personalreduktion um 1.445 Vollarbeitsplätze und eine Erhöhung der jährlichen Abbauquote auf fünf Prozent angekündigt. Zwischen 2003 und 2006 sollen nach den Plänen der Generaldirektion weitere 3.960 Vollarbeitsplätze eliminiert werden.[14]

Männer waren vom Beschäftigungsabbau stärker betroffen als Frauen: Der Anteil der männlichen Beschäftigten sank um 21 Prozent, während jener der Frauen nur um 15 Prozent abnahm. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung bei der Post erhöhte sich allerdings nur unwesentlich um etwas mehr als ein Prozent. Damit zusammenhängend hat der Anteil der Teilzeitarbeit zwischen 1996 und 2002 um 41 Prozent zugenommen und beträgt jetzt rund 10 Prozent der Gesamtbeschäftigung (1996: 6 Prozent); jener der Männer, die Teilzeit beschäftigt sind, ist sogar um 141 Prozent gestiegen.

[13] Am BZW wird die Post für die gesamte Ostregion (Wien, Niederösterreich und Burgenland) sortiert und verteilt.

[14] Der Standard, 8., 11. und 17. März 2003.

Tabelle 2-1: Beschäftigungsentwicklung bei der Post

	1996	1997	1998†	1999	2000	2001	2002	Veränderung in % 1996-2002
Anzahl der Beschäftigten	35.333	33.587	36.526	35.493	31.775	30.126	28.974	- 18,0 %
Beschäftigte Männlich	25.504	25.133	27.346	26.288	22.573	21.496	20.593	- 19,3 %
Beschäftigte Weiblich	9.829	8.454	9.180	9.205	9.202	8.630	8.381	- 14,7 %
Beschäftigte in Teilzeit*	2.028	3.634	3.833	3.803	3.270	2.532	2.863	+ 41,2 %
Teilzeit Männlich*	171	740	813	777	501	178	412	+ 233,3 %**
Teilzeit Weiblich*	1.857	2.894	3.020	3.026	2.769	2.354	2.451	+ 32%

*...Vollzeitäquivalente
**...aufgrund der starken jährlichen Schwankung der Zahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten wurde in diesem Fall der Berechnung der prozentualen Veränderung der Durchschnittswert der Jahre 1997-2992 zugrundegelegt.
†...1988 kam es zur Trennung von Post und Telekom Austria
Quelle: Post AG Unternehmenskommunikation.

Der Beschäftigungsabbau steht in einem klaren Zusammenhang mit der Liberalisierung des Post-Marktes. Im Geschäftsbericht 1999 heißt es bspw.

> „In Vorbereitung auf die kommende Liberalisierung der Postdienste und den zu erwartenden verschärften Wettbewerb ist die Anpassung der Personalstruktur an die Mitbewerber ein notwendiges Ziel der österreichischen Post AG." (S. 63)

Und im Geschäftsbericht 2001:

> „Die kontinuierliche Personalreduktion ist Teil eines Maßnahmenbündels, das der kommenden Liberalisierung der Postdienste und dem zu erwartenden verschärften Wettbewerb gerecht werden soll." (S. 59)

Nicht zuletzt erhöht der massive Beschäftigungsabbau der letzten Jahre die Erlöse bei einem möglichen Börsengang oder Verkauf der Post AG, weil eine geringe Zahl von Beschäftigten eine höhere Produktivität und damit günstigere Gewinnaussichten bedeuten (Schreiber 2001:182).

Bisher erfolgte der Personalabbau auf „sozialverträglichem" Wege - d.h. durch Vorruhestandsmodelle, Aussteigerregelungen und freiwillige Kündigungen. Zuletzt hat die Generaldirektion aber durchscheinen lassen, dass zur Erreichung der angepeilten Ziele auch Kündigungen nicht mehr ausgeschlossen werden könnten. Inzwischen wurden sogar die ersten Kündigungen ausgesprochen (Der Standard, 17. Mai und 5. Juli 2003). Die erste Welle des Personalabbaus ereignete sich 1997 im Zuge des ersten damals noch für die Post und Telekom Austria AG (PTA) ausgehandelten Sozialplanes. Der Sozialplan sah unter anderem eine Vorruhestandsregelung für MitarbeiterInnen über 55 Jahren vor (Frauen in einem Angestellten-Dienstverhältnis 50 Jahre), die bis zum Erreichen ihres Pensionsalters mit 80 Prozent ihres letzten Bezuges karenziert wurden (im Falle der BeamtInnen musste dafür ein eigenes Gesetz beschlossen werden). Dazu kamen Einmalzahlungen – sogenannte *golden handshakes* – welche im Falle einer freiwilligen Kündigung je nach der Anzahl der Dienstjahre zwischen fünf

und 15 Monatsgehälter ausmachten. Im damaligen Unternehmensbereich Post nahmen im Zuge des ersten Sozialplanes 1.946 MitarbeiterInnen die Vorruhestandsregelung in Anspruch und weitere 307 MitarbeiterInnen entschieden sich für die freiwillige Kündigung mit zusätzlicher Abfertigung (Post Geschäftsbericht 1998:67). Zwischen 2001 und 2002 sind weitere 300 MitarbeiterInnen im Rahmen einer nicht nur auf die Post bezogenen speziellen Regelung für BeamtInnen vorzeitig in den Ruhestand getreten (dem sogenannten „Lehrer-Modell", das eine vorzeitige Pensionierung ab 55 Jahren mit deutlichen Abschlägen beim Pensionsentgelt ermöglicht).

Nach Ansicht der Personalvertretung ging es bei der Personalreduktion primär darum, dass die Post ihren Restrukturierungswillen zeigt. Im öffentlichen Dienst würde heute der Erfolg eines Managers hauptsächlich daran gemessen, wie viele Beschäftigte er abgebaut hat. Die Situation und die Zukunft der MitarbeiterInnen wären sicher nicht im Vordergrund gestanden. Es wäre zwar niemand aus dem Unternehmen hinaus gezwungen worden, aber

> *„man hat den Leuten den Sozialplan 1997 schon extrem schmackhaft gemacht. ... Die Leute wurden in Drei- und Viersternehotels eingeladen. Dort wurde ihnen erklärt, wie toll der Sozialplan ist. Wenn ich heute 55 bin und ich bekomme so ein Angebot, und wenn ich gleichzeitig bemerke, dass im Unternehmen massive Veränderungen anstehen, dann wird mein Wille im Unternehmen zu bleiben, eher gegen Null gehen. Genau das ist passiert. ... Die Leute wurden demotiviert. ... Das Angebot war ja auch nicht ganz unattraktiv."* (Interview 7)

Es gibt einzelne Personalvertreter, welche die Freiwilligkeit anzweifeln und von einer großen Zahl von „Zwangs-Frühpensionierungen" sprechen. Ein Betroffener beschritt den Rechtsweg um sich dagegen zu wehren (Flecker et al. 2002). Medienberichten zu Folge sollen MitarbeiterInnen gegen ihren eigenen Willen von posteigenen Ärzten dienstunfähig geschrieben worden sein.[15] Klar scheint jedenfalls, dass die Abbaupläne unter den Beschäftigten sehr viel Unmut und Frustration ausgelöst haben (Schreiber 2001:181; siehe auch die MitarbeiterInnen-Portraits im selben Band und unsere eigenen Ergebnisse aus dem SIREN-Projekt – Flecker et al. 2002).

2.1.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung

Die oben beschriebenen Veränderungen führten neben dem Beschäftigungsabbau auch zu einer Restrukturierung von Beschäftigung: In Folge der Schließung von 630 Postämtern, mussten die 800 betroffenen MitarbeiterInnen bspw. an neue Standorte verlegt werden. Obwohl die Betroffenen zum Teil längere Anfahrtswege in Kauf nehmen müssen, ist die Personalvertretung stolz, dass für alle Beschäftigten ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden konnte.

Ein anderes Beispiel ist die Verlegung der Brieflogistik vom Wiener Süd- und Westbahnhof zum neuen Briefzentrum Wien (BZW). Dabei kam auch ein neues Personalscreening-Verfahren zum Einsatz, mit dem aus den bisherigen Beschäftigten am Süd-

[15] Der Standard, 4. Juli 2003.

und Westbahnhof die 1.200 zukünftigen BZW-MitarbeiterInnen ausgewählt wurden (Post Geschäftsbericht 2002:55). Dies bestand unter anderem aus dem Einsatz eines spezielles Computerprogramms, mit dem die Fähigkeiten der KandidatInnen getestet wurden. Das Ergebnis war allerdings, dass MitarbeiterInnen mit Erfahrung im Umgang mit Computern ausgewählt wurden, während Beschäftigte mit langjähriger Betriebserfahrung aber schlechten Computer-Kenntnissen unberücksichtigt blieben. Wie ein Personalvertreter berichtet:

> *„Die Heidi [Name geändert, C.H.], meine Sekretärin, hat drüben einige Damen zu sich geholt, und hat ihnen ein paar Spiele am Computer gezeigt, damit sie die Scheu vor der Maus verlieren. ... Das ganze Auswahlverfahren war völlig unnötig. Das waren Postler mit 20 Jahren Betriebserfahrung. Die haben ein wahnsinniges Know-how. ... Hier heraußen haben wir dann drei bis vier Monate gebraucht, um sie wieder an ihren früheren Platz zurück zu bringen.“* (Interview 8)

Ein anderes Beispiel:

> *„Wir hatten einen Werkstattmeister... der den Gruppenleitertest nicht bestanden hat und dann in eine Abteilung gesteckt wurde, um Briefe zu sortieren. Der hat früher [am Westbahnhof] das Be- und Entladen der LKWs organisiert. Nach einem halben Jahr haben sie ihn angefleht, er möge rauskommen und ihnen das Be- und Entladen organisieren.“* (Interview 8)

Die massiven Probleme, die bei der Inbetriebnahme des BZW auftraten, sind deshalb nach Ansicht der Personalvertretung nicht zufällig entstanden. Das Management habe geglaubt, auf viele Jahre Erfahrung und betriebliches Know-how verzichten zu können und hätte damit einen beinharten Schiffbruch erlitten. Diese Vorgangsweise steht übrigens im krassen Widerspruch zur Eigendarstellung der Post, wo unter anderem festgestellt wird, dass das *„Human Capital“* für die Zukunft des Unternehmens nicht verkannt werden dürfe.

> „Sowohl der wirtschaftliche Erfolg als auch der überwirtschaftliche Wert der Österreichischen Post AG wird letztlich durch das tägliche Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt.“ (Post Geschäftsbericht 2002:9)

Jene MitarbeiterInnen, die durch die Umstrukturierungen ihren Arbeitsplatz verlieren, werden in der „post.jobline GmbH“ zwischengeparkt. Dabei handelt es sich um eine Art postinterne Personalreserve. Bevor eine neue MitarbeiterIn aufgenommen wird, muss zuerst bei der „jobline“ nachgefragt werden, ob sich dort jemand für diese Stelle interessiert. Aufgrund eines unternehmensweiten Versetzungsschutzes konnten Post-MitarbeiterInnen bis vor kurzem nur freiwillig versetzt werden (eine Änderung des Versetzungsschutzes durch den Gesetzgeber wurde bereits mehrfach in Aussicht gestellt). MitarbeiterInnen in der „jobline“ sind verpflichtet einen regulären Dienst zu verrichten, ohne wirklich eine Aufgabe zu erfüllen. Das kann ziemlich frustrierend sein. Dazu kommen nach Angaben der Personalvertretung zum Teil erhebliche Einkommensverluste durch den Wegfall von Zulagen (Interview 8).

Speed-Programm

Im Jahr 1999 führte der neue Postvorstand ein Effizienzsteigerungsprogramm mit dem sinnigen Namen „Speed“ ein. Im Geschäftsbericht 2000 wird das Programm wie folgt beworben:

> „Zur Vorbereitung auf die Liberalisierung des Postmarktes startete die Österreichische Post AG im Berichtsjahr unter dem Namen ‚Speed’ ein unternehmensweites Programm zur Umstrukturierung.“ (S. 64)

Konkret beinhaltet das „Speed-Programm“ folgende Ziele:

- Wirtschaftliche Kostenstruktur
- Weitere Automatisierung und Modernisierung
- Senkung des Personalaufwandes durch bedarfsgerechten Personaleinsatz basierend auf Poolingsystemen und Teilzeitarbeitsmodellen
- Leistungsgerechtes Entlohnungssystem

Nach Ansicht der Personalvertretung handelt es sich bei „Speed“ um nichts anderes als ein „beinhartes Rationalisierungsprogramm“, mit dem rechnerische Vorgaben umgesetzt werden, anstatt zu schauen, was im Betrieb tatsächlich effizienter gestaltet werden könnte. So wurde bspw. im Zuge des „Speed“-Programmes die Länge der Schalterstunden ausgeweitet: Aus Gründen einer einfacheren Kalkulation wurden beim Personaleinsatz Schalterstunden mit 45 statt mit 60 Minuten veranschlagt. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass zu Spitzenzeiten ausreichend Personal vorhanden war, ohne dass Extrakräfte angefordert werden mussten. Im Zuge von „Speed“ wurden die 45 Minuten auf 54 Minuten ausgedehnt. Der Autor Horst Schreiber (2001) fasst die Folgen von „Speed“ wie folgt zusammen:

> „Reduktion der Beschäftigten, steigende Arbeitsbelastung durch Konzentration von immer mehr Aufgaben auf immer weniger Menschen, schlechtere Arbeitsbedingungen, organisatorisches Durcheinander und Versäumnisse bei der Erschließung neuer Produkte und Geschäftsfelder.“ (S. 32)

Auch das Resümee der Personalvertretung fällt alles andere als positiv aus:

> *„Speed war ein Versuch des Managements den Betrieb nach privatwirtschaftlichen Kriterien umzukrempeln, wie sie im Produktionsbereich üblich sind. In einem Dienstleistungsbetrieb wie der Post hat das aber nicht funktioniert. ... Speed war ein Schuss nach hinten, Speed ist gescheitert.“* (Interview 7)

Eine deutliche Zunahme der Arbeitsintensität in den vergangenen Jahren bei der Post stellten auch unsere InterviewpartnerInnen im SIREN-Projekt fest (Flecker et al. 2002).

Nach „Speed“ wurde 2002 die „Qualitätsoffensive – Bitte recht freundlich“ gestartet. Im Zentrum einer ersten Schulung standen die rund 2000 PostamtsleiterInnen und ihre StellvertreterInnen, die dabei gewonnene Erkenntnisse an ihre Schalter-MitarbeiterInnen weiterleiten sollen (Post Geschäftsbericht 2002:26). Nach Einschätzung der Personalvertretung war dieses Programm wesentlich erfolgreicher als „Speed“. Aber auch in diesem Fall kommt es durch die erhöhte Kundenorientierung teilweise zu einer Mehrbelastung für die MitarbeiterInnen. In einem SIREN-Interview wurde uns von einer „Postlerin“ in einem Postamt in einem kleinen Dorf berichtet, die

sich aufgrund der neuen Richtlinien ganz formell mit dem Namen des Postamtes, Vor- und Familiennamen und mit der Phrase „Was kann ich für sie tun?“ gemeldet hat. Darauf fragten die DorfbewohnerInnen verdutzt „Warum meldest du dich so dumm?“. Als sie sich wieder „normal“ meldete, wurde sie prompt von der postinternen Qualitätskontrolle – den sogenannten *mystery shoppers* – kontrolliert und gerügt (Flecker et al. 2002).

Darüber hinaus wird seit dem Jahr 2000 das Personalverwaltungssystem auf SAP umgestellt (Post Geschäftsbericht 2001:59).[16]

2.1.4. Art der Beschäftigung

Mit der Überführung der staatlichen Post- und Telegraphenverwaltung in die PTA und später in die Post AG wurden neue MitarbeiterInnen nur noch als privatrechtliche Angestellte eingestellt. In der Folge ist der Anteil der BeamtInnen in der Post kontinuierlich zurückgegangen. Umgerechnet in Vollzeitkräfte gibt es derzeit im Unternehmen 16.700 Beamte und 10.900 Angestellte. Der Anteil der BeamtInnen beträgt damit rund 60 Prozent der Gesamtbeschäftigung. 1996 betrug der BeamtInnen-Anteil für die gesamte PTA (Post und Telekom) noch 75%.

Gestiegen ist dagegen der Anteil der Teilzeitbeschäftigung: Zwischen 1996 und 2002 nahm der Teilzeitanteil um 41 Prozent zu und macht jetzt rund 10 Prozent der Gesamtbeschäftigung aus (1996: 6 Prozent). Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten ist im selben Zeitraum sogar um durchschnittlich 233 Prozent gestiegen, wobei die Teilzeitarbeit von Männern starken Schwankungen unterliegt. Die Teilzeitarbeit hat insbesondere in den Verteilerzentren zugenommen, wo im Zuge der Umstellung auf den E+1-Standard ein 24-Stunden-Dienst eingeführt werden musste. Im BZW wurde bspw. eine neue Schicht von 3 Uhr bis 6 Uhr früh eingeführt. Für diese Schicht werden ausschließlich Teilzeitkräfte verwendet. Im BZW macht der Teilzeitanteil bereits mehr als 30 Prozent der Gesamtbeschäftigung aus (in der Post insgesamt cirka 10 Prozent).

Neben Teilzeitarbeit nahm auch die Leiharbeit deutlich zu. Nach Darstellung der Personalvertretung hat der Einsatz von Leiharbeit in den letzten drei bis vier Jahren „tröpferlweise“ Einzug gehalten. Ursprünglich nur zur Abdeckung von Spitzenzeiten wie bspw. vor Weihnachten gedacht, werden LeiharbeiterInnen bei der Post inzwischen das ganze Jahr über beschäftigt. Im Jahr 2002 waren nach Auskunft der Personalvertretung im Durchschnitt 821 LeiharbeiterInnen beschäftigt – „und das während wir gleichzeitig von Kündigungen sprechen“. Dabei wären LeiharbeiterInnen auf Dauer wesentlich teurer als reguläre „Postler“: „Ein Leiharbeiter kostet im Jahr 49.000 Euro. Ein Post-Mitarbeiter in einer gleichen Qualifikationsstufe nur 29.000 Euro.“ Leiharbei-

[16] Dabei handelt es sich um ein integriertes EDV-Informationssystem, das alle erdenklichen Daten vom Auftragseingang über die Produktionsplanung und –steuerung bis zur Auslieferung, aber auch sämtliche betrieblichen Funktionsbereiche von der Buchhaltung über die Kosten- bis zur Personalverrechnung und Lagerverwaltung zusammenführt, und damit eine weit effektivere betriebliche Kontrolle als mit herkömmlichen Mitteln ermöglicht.

terInnen werden insbesondere in den Verteilerzentren eingesetzt. Im BZW hat die Zahl der LeiharbeiterInnen zu Spitzenzeiten 500 Personen erreicht – das ist fast die Hälfte des BZW-Personals. Im Moment sind dort immerhin noch 250 LeiharbeiterInnen beschäftigt (Der Standard, 2. April 2003).

Trotz mehrfacher Anfragen ist es uns nicht gelungen, Auskünfte über die Beschäftigungsverhältnisse bei der 75prozentigen Post-Tochter „feibra“ zu erhalten. Bei der „feibra“ handelt es sich um Österreichs größten privaten Werbemittelverteiler. Die Verteilung erfolgt so, dass unadressierte Werbeaussendungen an der Haustüre hinterlassen werden. Bis zum Einstieg der Post im Jahr 2002 war die „feibra“ jedenfalls für ihre extrem prekären Beschäftigungsverhältnisse bekannt. Die VerteilerInnen, viele davon MigrantInnen und Flüchtlinge mit einem ungeklärten Aufenthaltsstatus, wurden ohne Vertrag auf einer täglichen Basis beschäftigt. Die MitarbeiterInnen finden sich zu einem bestimmten Zeitpunkt – in der Regel sehr früh am morgen – an einem bestimmten Treffpunkt ein und bekommen dort für den jeweiligen Tag eine Route und das zu verteilende Material zugeteilt. Abgerechnet wird im nachhinein. Viele der „feibra“-VerteilerInnen besaßen in der Vergangenheit weder Sozial- noch eine Gesundheitsversicherung. Rechtlich galten sie als selbstständige UnternehmerInnen. Im Geschäftsbericht 2002 wird der Einstieg bei der „feibra“ wie folgt begründet:

> „Im stark umkämpften Markt der Verteilung von unadressierten Werbemitteln stehen den Kunden der Österreichischen Post AG somit zwei Verteilschienen zur Verfügung. Je nachdem, ob der Kunde die Zustellung in die Hausbrieffachanlagen oder direkt an die Wohnungstür wünscht, kann zwischen der Post-Zustellung und der Verteilung durch die Post-Tochter feibra AG gewählt werden.“ (S. 11)

2.1.5. Arbeitszeit

Neben der Zunahme von Teilzeitarbeit gibt es nach Ansicht der Personalvertretung auch einen Trend zu steigenden Überstunden pro MitarbeiterIn:

> *„Wenn Sie heute in einem Postamt hundert Zusteller und Zustellerinnen haben und sie haben eine 20prozentige Personalunterdeckung, d.h. dass 20 Rayons nicht besetzt sind, dass müssen die übrigen diese 20 Rayons mit übernehmen. Die Post muss ja trotzdem zugestellt werden. Die 20prozentige Unterbesetzung ist bei großen Dienststellen in Wien keine Seltenheit. Wenn sie Personal reduzieren, aber die Dienstleistungen im selben Ausmaß aufrechterhalten. ... bedeutet das mehr Überstunden. Wir haben Mitarbeiter, die bis zu 100 Überstunden im Monat machen.“* (Interview 7)

Überstunden würden vor allem dort entstehen, wo Personal nicht durch technologische Rationalisierungen, wie neue Sortiermaschinen, eingespart werden können – wie bspw. bei den oben angesprochenen ZustellerInnen. Hier würden sie auch weiterhin entstehen, obwohl die Unternehmensleitung regelmäßig eine Reduktion von Überstunden anordnet.

2.1.6. Arbeitsbedingungen

Mit dem Personalabbau haben die Belastungen für die verbleibenden MitarbeiterInnen deutlich zugenommen:

> *„Wenn 4.000 Leute das Angebot annehmen und aus dem Unternehmen ausscheiden, fehlen ihnen 8.000 Hände. Sie dürfen nicht vergessen, dass wir jeden Tag Millionen von Briefen befördern. Die Arbeit ist ja nicht weniger geworden. Nur die Menschen sind weniger geworden.“* (Interview 7; siehe auch Schreiber 2001)

Dabei sind die Auswirkungen höchst unterschiedlich. Im Verteilerbereich wurden bspw. durch den technologischen Fortschritt und den Einsatz neuer Maschinen massive Rationalisierungseffekte erzielt. Während erfahrene MitarbeiterInnen per Hand knapp 1000 Sendungen pro Stunde aussortieren, schaffen die neuen Sortiermaschinen im BZW bis zu 30.000 Sendungen pro Stunde. In anderen Bereichen, wie bei den ZustellerInnen, sind die Rationalisierungsmöglichkeiten dagegen sehr beschränkt. Speziell in diesen Bereichen hat man nach Ansicht der Personalvertretung die Grenze des Leistbaren erreicht. Vor allem was die Gewichtsbelastung betrifft:

> *„Wenn ein Briefträger jetzt 500 bis 600 Abgabestellen hat, dann hat er eine recht erkleckliche Anzahl von Briefen mit sich. Wenn Sie ansehen, mit wie viel Wägelchen die zum Teil unterwegs sind... und dann bekommen sie noch ein Rayon dazu. Dann sind Überstunden schön und gut, aber sie müssen das auch tragen können... Die Menschen transportieren zum Teil über 100 Kilogramm. Wir haben im 23. Bezirk Rayons, wo täglich 250 Kilo Post zugestellt wird. Das muss man erst einmal bewerkstelligen. Da sind wir ganz sicher an der Grenze der Leistbarkeit. Das zeigen auch internationale Vergleiche.“* (Interview 7)

Nichtsdestotrotz plant die Generaldirektion auch im Zustellbereich weitere Einsparungen: Die Zahl der Zusteller soll von rund 11.000 auf 10.000 reduziert werden, wodurch die Zusteller in der selben Zeit um zehn Prozent mehr Briefe als bisher austeilen sollen.[17] Im Gegensatz dazu sind in den neuen Verteilerzentren durch technische Hilfsmittel, wie bspw. automatische Hebevorrichten, Arbeitsbelastungen teilweise auch gesunken.

Arbeitsunfälle:

Während die absolute Zahl der Arbeitsunfälle zwischen 1996 und 2002 um fast 38 Prozent gesunken ist, bleibt aufgrund des deutlichen Beschäftigungsabbaues die Zahl der Arbeitsunfälle pro Beschäftigten dahinter zurück. Die Zahl ist von durchschnittlich 0,05 Arbeitsunfällen pro Beschäftigten in 1996 auf rund 0,04 in 2002, d.h. um ca. 25% gesunken.

[17] Der Standard, 8. und 17. März 2003.

Tabelle 2-2: Arbeitsunfälle Post

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung in % 1996-2002
Absolute Zahl	1.859	1.642	1.554	1.520	1.372	1.270	1.154	- 38
Durchschnittliche Arbeitsunfälle pro Vollzeitbeschäftigten	0,053	0,048	0,042	0,043	0,043	0,042	0,039	- 26

Quelle: Post AG Geschäftsbericht 2002.

2.1.7. Einkommen

Es existieren seit Jahren Pläne, die Einkommen bis zu einem gewissen Grad leistungsabhängig zu machen. Entgegen wiederholter Ankündigungen ist es der Generaldirektion aber bisher nicht gelungen ein solches System einzuführen. Im Geschäftsbericht 2002 heißt es dazu:

> „Die veränderte Struktur [der Post AG] macht es auch nötig, die Regeln für die Entlohnung neu zu definieren. Ziel ist es dabei, Gehalts- und Prämiensysteme zu finden, die der Einheitlichkeit des Unternehmens Rechnung tragen und dabei gleichzeitig den Bedürfnissen der Geschäftsfelder nach leistungsgerechter Entlohnung entgegenkommen. Im Jahr 2002 wurde mit dem Aufbau solcher Regeln begonnen, die Arbeit wird sich im Jahr 2003 fortsetzen." (S. 55)

Tabelle 2-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der Post

	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderungen in Prozent 1998-2002
Personalaufwand in tausend Euro*	1.122.644	1.152.220	1.027.940	1.004.601	989.381	- 12
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	30.953	32.555	32.575	33.347	34.147	+ 10

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.
Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Als Folge des Beschäftigungsabbaues ist zwischen 1998 und 2002 der Personalaufwand exklusive Abfertigungen und Pensionen um zwölf Prozent oder drei Prozent pro Jahr zurückgegangen. Im Gegenzug ist der Personalaufwand pro verbleibenden Beschäftigten im selben Zeitraum um zehn Prozent gestiegen. Letzteres reflektiert allerdings allgemeine Kostensteigerungen durch Reallohnerhöhungen und Inflationsanpassungen und ist nicht unbedingt eine Folge des Beschäftigungsabbaues.

2.1.8. Arbeitsbeziehungen

Mit der Ausgliederung und Überführung in ein privatrechtliches Unternehmen, kam es 1996 auch zu einer Neuformulierung der Personalvertretungs- und Mitbestimmungsrechte. Bis dahin waren diese in dem seit 1945 gültigen Figl-Erlass geregelt (benannt nach Bundeskanzler Leopold Figl). Dieser Erlass umfasste nur eine Dreiviertel-Seite und räumte dadurch, dass er sehr allgemein gehalten war, der Personalvertretung praktisch für alle wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen ein Mitbestimmungsrecht ein. Mit der Ausgliederung verlor der Figl-Erlass seine Gültigkeit und wurde nach 51 Jahren durch das Postbetriebsverfassungsgesetz (PBVG) ersetzt. Dieses stellt eine Mischung aus Bundespersonalvertretungsgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz dar, um dem Faktum, das bei der Post sowohl Bundesbedienstete als auch Privatangestellte tätig sind, Rechnung zu tragen. Als solches entspricht das PBVG im wesentlichen den Standards der beiden anderen Gesetze, gegenüber den umfangreichen Rechten, die aus dem Figl-Erlass abgeleitet werden konnten, stellt es aber eine klare Einengung dar.

2.2. Private Post- und Kurierdienste

Während die staatliche Post AG einen deutlichen Beschäftigungsrückgang verzeichnet hat, lassen die Daten aus der Leistungs- und Strukturerhebung von Statistik Austria keine gesicherten Aussagen für die Entwicklung der restlichen Beschäftigung im Sektor zu. Wenn wir aber die Beschäftigung der Post AG von der Gesamtbeschäftigung im Sektor subtrahieren, ergibt sich zwischen 1998 und 2001 eine Zunahme an Beschäftigung von 16,2 Prozent oder in absoluten Zahlen von 599 Beschäftigte (wobei die Beschäftigungszahl 2001 gegenüber 2000 deutlich gesunken ist). Das sind nur etwas mehr als zehn Prozent der Arbeitsplätze, die im selben Zeitraum bei der Post AG verloren gegangen sind (5.801). Wenn wir davon ausgehen, dass bei der Post AG keine selbständig Beschäftigten tätig sind, zeigt sich darüber hinaus, dass mit etwas mehr als sieben Prozent ein beträchtlicher Teil der Nicht-Post AG Beschäftigung im Sektor selbständige Beschäftigte sind.

Diese Zahlen beinhalten allerdings ein hohes Maß an Unsicherheit. Im Sektor Post- und Kurierdienste ist es besonders schwierig, Unternehmen dem Sektor zuzuordnen. Traditionell kommt ein Teil seit der Marköffnung in diesem Bereich tätigen Unternehmen aus dem Sektor Transportwesen. Weil sie dort ihre Hauptgeschäftstätigkeit behalten, scheint die von ihnen möglicherweise geschaffene Beschäftigung nicht im Bereich Post- und Kurierdienste auf.

Tabelle 2-4: Beschäftigungsentwicklung in den Privaten Post- und Kurierdiensten

	1998	1999	2000	2001	1998-2001 in %
Post- und Kurierdienste nach Leistungs- und Strukturerhebung*	40.128	39.719	38.634	34.327	- 14,5
Post AG Unternehmensdaten**	36.526	35.493	31.775	30.126	- 17,5
Differenz (Nicht-Post AG Beschäftigung im Sektor)	3.602	4.226	6.859	4.201	+ 16,6
Selbständige Beschäftigte im Bereich der Post- und Kurierdienste nach Leistungs- und Strukturerhebung*	268	327	277	306	+ 14,2
Anteil der selbständigen Beschäftigten an der Nicht-Post AG Beschäftigung im Sektor	7,4	7,7	4,0	7,3	- 1,4

Quelle: * Statistik Austria, Leistungs- und Strukturerhebung 1998-2001. Sonderauswertung. ** Unternehmensdaten der Post AG. Post AG Unternehmenskommunikation.

Als eine zusätzliche Schwierigkeit kommt dazu, dass die meisten Unternehmen, die in diesem Feld tätig sind, auf unsere Anfragen nach Beschäftigungsdaten nicht reagiert haben. Fest steht trotzdem, dass die Art der Beschäftigung und die Bezahlung je nach Qualität der Zustellung sehr stark variieren: So gibt es im Bereich der qualitativ hochwertigen Express-Zustellung reguläre Angestelltendienstverhältnisse bzw. Dienstverhältnisse nach dem Kollektivvertrag für Speditionsunternehmen. Zustellung und Abholung sind allerdings vielfach ausgelagert und werden von selbstständigen SubunternehmerInnen abgewickelt, die wiederum zum Teil eigene FahrerInnen angestellt haben. In manchen Unternehmen wird ein Teil (bspw. bis zu 30 Prozent), in anderen die gesamte Abholung und Zustellung von Subunternehmern abgedeckt (die allerdings über ein spezielles Datenübertragungssystem permanent von der Zentrale gesteuert und kontrolliert werden). Typischerweise halten sich die Zahl der unselbstständig Beschäftigten in der Zentrale und die selbstständigen FahrerInnen in etwa die Waage. Speziell die FahrerInnen stehen unter einem enormen Zeitdruck.

Im Bereich der Express-Zustellung gibt es einen relativ hohen Teilzeitanteil – in einem von uns untersuchten Betrieb sind 35 Prozent der MitarbeiterInnen in Teilzeit beschäftigt. Außerdem gibt es Leiharbeit – allerdings in der Regel unter fünf Prozent der Beschäftigten – und vor allem scheinen leistungsabhängige Entlohnungssysteme üblich in der Branche.

Im Bereich der qualitativ weniger hochwertigen Werbemittel- und Zeitungszustellung, in der neben der Post-Tochter „feibra“ auch Unternehmen wie „red mail“ tätig sind, das aus einem *joint venture* zwischen der niederländischen Post PTG und der Styria Medien AG entstanden ist, konnten wir trotz wiederholter Versuche keine Informationen über Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse in Erfahrung bringen. Für „red mail“ gilt aber wohl die selbe Erfahrung wie für „feibra“: Die ZustellerInnen arbeiten in extrem prekären Beschäftigungsverhältnissen. Unseres Wissens gibt es in diesem Bereich bisher weder einen Betriebsrat noch eine gewerkschaftliche Vertretung.

3. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH EISENBAHNEN

3.1. Österreichische Bundesbahnen (ÖBB)

3.1.1. Hintergrund

Mit den EU-Richtlinien des ersten Eisenbahnpaketes wurde die Marktöffnung auf dem europäischen Schienennetz vollzogen. Durch die Verpflichtung, konkurrierende Eisenbahnunternehmen auf dem – vormals monopolistischen – Netz zuzulassen und durch die getrennte Gewinn- und Verlustrechnung im Bereich der Infrastruktur und des Absatzes, wurde die Möglichkeit für einen freien Marktzugang geschaffen. Für die Benützung der Infrastruktur ist von jedem Eisenbahnunternehmen ein Entgelt zu entrichten. Der letzte (11. November 2003) Entwurf zur Neuorganisation der ÖBB sieht darüber hinaus vor, dass das Unternehmen in vier Aktiengesellschaften (Infrastruktur Bau AG; Infrastruktur Betrieb AG; ÖBB Personenverkehr AG und Rail Cargo Austria AG) und in fünf GmbH aufgeteilt wird (Dienstleistungs GmbH; Brennereisenbahn GmbH; ÖBB Immobilien Management GmbH; Traktion GmbH und Technische Service GmbH), die wiederum in der ÖBB Holding AG zusammengefasst werden.

Gregor Lahounik und Wolfgang Lauber (2000) stellen in diesem Zusammenhang fest:

> „Obwohl der EU-Ministerrat im Dezember die österreichische Lösung des Rail-Regulators akzeptiert hat, beharrt die Koalition auf einer Zerschlagung der ÖBB... Für die ÖBB bedeutet dies, dass die Mittel der Synergieeffekte (derzeit 1,5 Mrd. öS) zusätzlich aufgebracht werden müssten... Bei einer aufgespalteten ÖBB können Unternehmensteile des Bereiches ÖBB-Absatz bzw. der gesamte Absatzbereich leichter von anderen größeren übernommen werden.“ (S. 29)

Gleichzeitig ist die ÖBB mit einer wachsenden Konkurrenz auf den eigenen Schienen konfrontiert. Zwei Jahre nach der Zulassung der ersten alternativen Zuganbieter, waren 2002 bereits sieben Privatbahnen auf ÖBB-Schienen unterwegs. Sie kamen zusammen auf rund eine Million gefahrene Zugkilometer oder einen Marktanteil von rund 0,6 Prozent. Mit der für das Frühjahr 2003 angepeilten Liberalisierung des grenzüberschreitenden Güterverkehrs wird sich der Anteil voraussichtlich deutlich erhöhen.[18]

In der Vergangenheit wurde mehrfach das Angebot an Zugsverbindungen gestrafft. Gleichzeitig wird die Verschiebetätigkeit für den Güterverkehr auf Großverschiebebahnhöfe konzentriert.

[18] Der Standard, 18. März 2003.

3.1.2. Beschäftigungsvolumen

Die Zahl der Beschäftigten bei den Österreichischen Bundesbahnen wurde seit 1993 dramatisch reduziert. Während in den 23 Jahren zwischen 1970 und 1993 die Beschäftigung um 7.542 Personen oder zehn Prozent fiel, hat sie in den acht Jahren seit 1993 um 15.591 Personen oder fast 25 Prozent abgenommen.[19] Zwischen 1996 und 2002 hat sich die Zahl der ÖBB-Bediensteten von 58.541 auf 47.009 verringert. Das ist eine Reduktion um nahezu 20 Prozent oder mehr als drei Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen wurden damit insgesamt 11.532 Beschäftigte oder fast 2000 MitarbeiterInnen pro Jahr abgebaut.[20] In der selben Zeit wurden die Umsatzerlöse im Personen- und Güterverkehr kontinuierlich gesteigert. Eine Ende des Beschäftigungsabbaues ist nicht in Sicht: Bis 2006 sollen weitere 7000 MitarbeiterInnen abgebaut werden, bis 2010 peilt der ÖBB-Vorstand eine Personaldecke von 35.000 Beschäftigten an.

Tabelle 3-1: Beschäftigungsentwicklung bei den ÖBB

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2002 in %
58.541	55.923	53.922	52.589	50.692	48.509	47.009	- 19,7

Quelle: ÖBB Geschäftsberichte 1997-2002.

Der Beschäftigungsabbau erfolgte bisher ausschließlich durch die Nichtnachbesetzung von natürlichen Abgängen – d.h. von MitarbeiterInnen, die in den Ruhestand wechselten oder freiwillig kündigten (die Freiwilligkeit muss insofern unter Anführungszeichen gesetzt werden, als manche Beschäftigten dem steigenden Leistungsdruck und den immer höheren Belastungen nicht mehr standhielten). Zuletzt wurden aber auch Frühpensionierungen und die Kündigung von MitarbeiterInnen als Mittel für einen forcierten Beschäftigungsabbaus ernsthaft in Erwägung gezogen.[21] Darüber hinaus sollen „überzählige“ MitarbeiterInnen in eine ÖBB eigene Personalmanagementgesellschaft überführt werden, von wo sie auch an andere Firmen verliehen werden können.[22] Die Personalmanagementgesellschaft ist damit eine Art Auffangbecken für all jene, die in der neuen Struktur nicht mehr benötigt werden. Wie das Beispiel Deutschland (siehe Fallstudie Deutsche Bahn) zeigt, wird auf diese Weise nicht zuletzt Druck auf MitarbeiterInnen ausgeübt, das Unternehmen „freiwillig“ zu verlassen.

3.1.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung

Zum Teil ging der Beschäftigungsabbau mit der Auslagerung von Geschäftsbereichen einher. Die übliche Vorgangsweise ist dabei, dass das Personal schrittweise reduziert

19 Basierend auf Versichertenzahlen der Versicherungsanstalt der Österreichischen Eisenbahner.
20 Basierend auf Beschäftigungsdaten aus den ÖBB-Geschäftsberichten.
21 Der Standard, 6. August 2003.
22 Der Standard, 26. August 2003.

und die Tätigkeiten fremdvergeben werden. Ein Beispiel ist der Reinigungsbereich, in dem früher rund tausend MitarbeiterInnen mit regulären ÖBB-Dienstverträgen tätig waren. Heute ist die Reinigung fast zur Gänze ausgelagert und wird von ÖBB-fremden Reinigungsfirmen durchgeführt. Die Beschäftigten in den Reinigungsbetrieben haben wesentlich schlechtere Arbeitsverträge als ÖBB-MitarbeiterInnen. Neben den Problemen, die sich durch das ständig wechselnde Reinigungspersonal ergeben, das jedes Mal vom Fahrdienstleiter oder anderen ÖBB-MitarbeiterInnen neu eingewiesen werden muss, ist nach Einschätzung mancher Personalvertreter auch der Gesamtaufwand für die Reinigung eher gestiegen als zurückgegangen (Interview 10).

Ein anderer Bereich, der von Auslagerungen betroffen ist, ist der Fahrweg und die Fahrweginstandhaltung. Laut Presseberichten überlegt die Generaldirektion darüber hinaus, bisher in den ÖBB-Werkstätten geleistete einfache Arbeiten zukünftig nach Osteuropa auszulagern und nur mehr anspruchsvolle Arbeiten in den eigenen Werkstätten durchführen zu lassen. In den Werkstätten (den sogenannten Technische Services) sind zur Zeit noch 5.100 MitarbeiterInnen beschäftigt.[23]

Seit kurzem wird darüber hinaus im nächtlichen Liege- und Schlafwagendienst ÖBB-fremdes Personal eingesetzt. Dabei handelt es sich um 90 ZugbegleiterInnen, die bei Wagon Lits beschäftigt sind. Ein Einsatz im Tagesverkehr ist zur Zeit nicht geplant.[24]

Wie bereits angesprochen, soll nach dem Willen der derzeitigen Regierung eine Personalmanagementgesellschaft eingerichtet werden, in die „überzählige" ÖBB-MitarbeiterInnen überführt und an andere Firmen weiter verliehen werden können.[25]

Der Beschäftigungsabbau ging einher mit weitreichenden Rationalisierungen (seit 1946 wurde das Personal bei der ÖBB halbiert, während die Geschäftstätigkeit massiv ausgebaut wurde). Durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ist es möglich, kleinere Bahnhöfe fernzusteuern. Früher musste auf jedem Bahnhof ein Fahrdienstleiter tätig sein, heute können ganze Streckenabschnitte von einem bestimmten Punkt aus zentral gesteuert werden. Damit zusammenhängend kommt es zu einer Konzentration und Zentralisierung von Tätigkeiten. Bspw. soll es in Zukunft nur eine Handvoll zentraler Verschiebebahnhöfe geben, auf denen mit einem Minimum an Personal alle in Österreich anfallenden Verschiebetätigkeiten erledigt werden können. Durch den Einsatz neuer Kommunikationsmittel wie dem Internet und Fahrkarten-Automaten in den Bahnhöfen, kann Schalterpersonal eingespart werden. Gleichzeitig werden Auskunftstätigkeiten, die früher auf die verschiedenen Bahnhöfe verteilt waren, in bundesweiten Callcenter zusammengefasst. Nach Auskunft der Personalvertretung werden diese Callcenter bislang von der ÖBB selber betrieben und die dort tätigen MitarbeiterInnen besitzen einen regulären ÖBB-Dienstvertrag (viele davon sind ehemalige SchalterbeamtInnen).

23 Der Standard, 8. Februar 2003.
24 Der Standard, 18. Oktober 2003.
25 Der Standard, 26. August 2003.

Durch technologische Innovationen konnten bedeutende Produktivitätsgewinne erzielt werden (gemessen in geleistete Fahrtkilometer pro MitarbeiterIn). Nach Darstellung der ArbeitnehmerInnenvertretung ist das Problem freilich, dass die Rationalisierungen den fortschreitenden Beschäftigungsabbau durch die gleichzeitige Ausdehnung der Geschäftstätigkeit (speziell im Bereich des Güterverkehrs) nicht mehr kompensiert werden können. Dessen ungeachtet hat die Unternehmensleitung bereits im Geschäftsbericht 1999 weitere massive Produktivitätssteigerungen angekündigt:

> „Die seit 1994 erreichte 30prozentige Produktivitätssteigerung ist kein Anlass, sich mit dem Erreichten zufrieden zu geben. Im Gegenteil, eine weitere zumindest 25-prozentige Effizienzsteigerung ist in Planung. ... Es versteht sich von selbst, dass dies nicht ganz schmerzfrei ablaufen wird." (S. 9)

Und im Geschäftsbericht 2000 findet sich folgende Stellungnahme:

> „Zurückblickend auf die Entwicklung des Unternehmens seit 1993 können wir nunmehr berichten, dass durch die Umsetzung wichtiger Reformschritte und Maßnahmen zur Effizienzsteigerung die Produktivität pro Mitarbeiter enorm gesteigert werden konnte. Service- und Leistungskraft wurden erheblich verbessert. Das Denken des Unternehmens ist ausschließlich an Märkten und den Kunden ausgerichtet... Nach acht Jahren ist somit eine solide Basis geschaffen worden, um die sich abzeichnenden Herausforderungen in einem liberalisierten Europa meistern zu können... Um den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens zu sichern, müssen auch weiterhin die nicht immer ganz schmerzfreien Veränderungsprozesse umgesetzt werden. Um im Endspiel der Märkte dabei zu sein, dürfen Produktivitätssteigerungen und werterhöhende Maßnahmen nie als abgeschlossen betrachtet werden." (S. 5 und 8)

Für 2002 hat die Unternehmensleitung unter dem Titel „Strukturprogramm zur marktgerechten Verschlankung" weitere Personalkürzungen angekündigt. Der natürliche Personalabgang soll auch weiterhin nicht nachbesetzt werden.[26] Die Situation der Beschäftigten scheint bei diesen Plänen keine Rolle zu spielen. Wie es ein Personalvertreter ausgedrückt hat: *„Inzwischen ist es einfach ein Horror. Die Konkurrenz ist der Lkw-Fahrer und der bekommt ohnehin fast nichts mehr bezahlt..."* Eine Folge des massiven Beschäftigungsabbaus, auf die wir im folgenden zurückkommen werden, ist der zunehmende Zeitdruck in der Arbeit und das außerordentlich hohe Niveau von Überstunden.

3.1.4. Art der Beschäftigung

Der mit Abstand größte Teil der Beschäftigten besitzt noch immer reguläre ÖBB-Dienstverträge. Leiharbeit kommt zwar vor, aber LeiharbeiterInnen werden bisher nur in ganz bestimmten Bereichen und nur zur Abdeckung von Spitzenzeiten verwendet. Ein Problem, das zumindest bisher eine breitere Verwendung von LeiharbeiterInnen verhindert, sind die sehr spezifischen Qualifikationen, die im Bahnbereich benötigt werden. Bspw. ist es nicht ganz einfach LeiharbeiterInnen mit Lokführer-Kenntnissen zu finden (aber auch hier gibt es Pläne bspw. Lokführer aus der ehemaligen DDR zu

[26] Der Standard, 2. Juli 2002.

leasen). Wo keine bahnspezifischen Qualifikationen notwendig sind, kann auch Leiharbeit vorkommen. Wie ein Personalvertreter feststellt:

> *„Konkret erinnere ich mich an die Werkstätten. Wenn dort Personalengpässe auftreten, ist durchaus nicht auszuschließen, dass man sich mit Leiharbeitern hilft. Von der Größenordnung ist das aber nicht wesentlich. Das sind zwischen 30 und 40 Leute."* (Interview 4)

In den Werkstätten – den Technische Services – sind zur Zeit 5.100 MitarbeiterInnen beschäftigt. Ebenfalls einen vergleichsweise geringen Anteil macht die Teilzeitbeschäftigung aus. Die rund 275 Teilzeitbeschäftigten stellen nicht einmal ein Prozent der Gesamtbeschäftigung dar. Hier gab es in den letzten Jahren auch keine wesentlichen Veränderungen.

Frauenbeschäftigung

Die ÖBB sind nach wie vor ein ausgesprochener „Männerbetrieb". Der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung ist vergleichsweise gering. Über 44.000 Männern stehen etwas mehr als 3.000 Frauen gegenüber – das sind knapp mehr als sechs Prozent aller Beschäftigten. Nach Darstellung der Gewerkschaft hat an dieser Situation auch der erhöhte Wettbewerbsdruck und die stärke Ausrichtung hin zu einem Dienstleistungsunternehmen bis dato nichts geändert. Im Gegenteil: Durch die Auslagerung der Reinigungsdienste wurden sogar Frauen abgebaut.

3.1.5. Arbeitszeit

Primär wirkt sich der Beschäftigungsabbau in einer Zunahme der Arbeitszeit aus. Seit 1998 liegt die Zahl der Überstunden konstant über sechs Millionen , wobei etwa die Hälfte ausbezahlt und der Rest ins nächste Jahr mitgenommen werden. D.h. jährlich fallen etwa drei Millionen neue Überstunden an, wobei es zuletzt einen leichten Rückgang gab. Umgerechnet in Vollzeitarbeitsplätze wären das nach Darstellung der Gewerkschaft 3000 bis 4000 zusätzliche Beschäftigte. Pro Beschäftigtem ist die Zahl der geleisteten Überstunden seit 1998 kostant hoch geblieben, in den letzen vier Jahren zeigt sich eine leicht steigende Tendenz. Im Jahr 2002 fielen pro MitarbeiterIn im Durchschnitt fast 130 Überstunden an. Aufgrund des Überstundenzuschlags sind Überstunden wesentlich teurer als Normalarbeitsstunden, aber die Geschäftsführung scheint hier eher höhere Kosten in Kauf zu nehmen, als zusätzliches Personal einzustellen (Interview 10).

Dabei treffen die Belastungen durch steigende Überstunden die ÖBB-Mitarbeiter- Innen höchst unterschiedlich. Speziell in jenen Bereichen, in denen zusätzliche Arbeit nicht auf mehrere MitarbeiterInnen aufgeteilt werden kann, wie bspw. bei den Lokführern, hat sich die Situation in den letzten Jahren extrem zugespitzt. Laut der Gewerkschaft der Eisenbahner hat sich bei den 4.300 Lokführern rund eine Million Überstunden angehäuft.

Tabelle 3-2: Entwicklung der Überstunden bei der ÖBB

	1998	1999	2000	2001	2002
Überstunden insgesamt	6.848.909	6.357.632	6.193.859	6.176.104	6.006.549
Barabfindung	3.514.907	3.448.391	3.374.978	3.439.406	3.151.861
Stundenrest	3.334.002	2.909.241	2.818.881	2.736.698	2.854.688
Überstunden insgesamt pro Mitarbeiter	127,0	120,9	122,2	127,3	127,8

Quelle: Gewerkschaft der Eisenbahner.

Nach Darstellung der Gewerkschaft werden die Lokführer bis an ihre physischen Leistungsgrenzen ausgelastet.[27]

> *„In anderen Bereichen kann die zusätzliche Arbeit auf mehrere Mitarbeiter aufgeteilt werden. Bei Lokführern ist das nicht möglich. Der Lokführer muss eins zu eins ersetzt werden. D.h. immer wenn ein Lokführer... krankheitsbedingt ausfällt, muss ich einen anderen Lokführer der planmäßig frei hat, in den Dienst holen ... D.h. dass jede zusätzliche Abwesenheit die Freizeit der anderen beschneidet. Beim Urlaub kann ich es noch halbwegs planen, bei einer mittleren Grippe-Epidemie ist es aber nicht mehr planbar.“* (Interview 4)

Aufgrund der Pläne der Unternehmensleitung, das Personal weiter zu reduzieren, kam es im Herbst 2002 zu Protesten der Eisenbahnergewerkschaft, in denen Beschäftigte „Dienst nach Vorschrift“ machten, wodurch es insbesondere in der Ostregion relativ rasch zu Zugsausfällen kam. „Dienst nach Vorschrift“ wurde in den jüngsten Auseinandersetzungen um die Restrukturierung der ÖBB im Herbst 2003 erneut gemacht.[28]

Eine andere Veränderung betrifft die Zunahme an Nachtdiensten: Durch den Ausbau des Güterverkehrs kommt es zu einer Ausbreitung von Nachtdiensten, weil der Güterverkehr hauptsächlich in der Nacht abgewickelt wird. Früher war es üblich, dass vor allem jüngere MitarbeiterInnen für Nachtdienste herangezogen wurden, während ältere MitarbeiterInnen aufgrund der damit verbundenen hohen Belastungen nach Möglichkeit geschont wurden. Durch den allgemeinen Personalnotstand ist das heute kaum mehr möglich (Interview 10).

3.1.6. Einkommen

An der Einkommenssituation der ÖBB-Bediensteten hat sich durch die Liberalisierung kaum etwas geändert. Lohnerhöhungen decken gerade einmal die Inflationsrate ab. Allerdings gab es in den letzten Jahren keine realen Lohneinbußen. Wie es ein Personalvertreter ausgedrückt hat:

[27] Der Standard, 15. Oktober 2002.
[28] Der Standard, 26. August 2003.

> *„Bei uns geht es weniger ums Geld. Dafür verdienen wir zu wenig. Es geht um zusätzliche Tätigkeiten, verkürzte Ausbildungen, weniger laufende Ausbildungen etc.“* (Interview 10)

Dafür existiert ein deutliches Lohngefälle zwischen ÖBB- und Privatbahnbediensteten, die unter den Privatbahnkollektivvertrag fallen. Der Privatbahnkollektivvertrag sieht deutlich schlechtere Einkommen als das ÖBB-Gehaltsschema vor.

Dazu kommen Einkommensverluste durch Ausgliederung oder den Einsatz von ÖBB-fremdem Personal. Seit kurzem wird bspw. im Bereich des Liege- und Schlafwagendienstes ÖBB-fremdes Personal eingesetzt. Nach Auskunft eines ÖBB-Sprechers sind die 90 ZugbegleiterInnen, die bei Wagon Lits beschäftigt sind, zwischen 15 und 20 Prozent billiger als ÖBB-eigene SchlafwagenschafnerInnen.[29] Hinzuzufügen ist hier allerdings, dass ÖBB-SchlafwagenschafnerInnen auch für andere betriebliche Aufgaben, wie Abfertigungstätigkeiten, eingesetzt werden können.

Ähnliche Einkommenseffekte hat die Auslagerung von Reinigungsdiensten: Während bspw. eine bei der ÖBB in der Gebäudereinigung beschäftigte MitarbeiterIn im Durchschnitt 1.486 € brutto pro Monat verdient, steht ihr nach dem Kollektivertrag für Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger für die selbe Tätigkeit 1.076,06 € brutto im Monat zu (6,22 € pro Stunde).[30] So gerechnet ergibt sich ein Einkommensverlust von mehr als 25 Prozent.

Tabelle 3-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der ÖBB

	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1998-2002 in %
Personalaufwand in tausend Euro*	1.963.439	1.998.650	2.028.566	2.005.217	2.087.476	+ 6
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	35.356	36.856	38.678	39.8849	42.774	+ 20

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.
Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Trotz des massiven Beschäftigungsabbaues ist der Personalaufwand bei der ÖBB exklusive Abfertigungen und Pensionen zwischen 1998 und 2002 um sechs Prozent gestiegen. Noch mehr gestiegen ist der Personalaufwand pro Beschäftigten. Eine Steigerung um 20 Prozent oder vier Prozent pro Jahr liegt deutlich über den üblichen Reallohnsteigerungen und Inflationsanpassungen. Neben anderen Faktoren (zunehmendes Alter der Beschäftigten, Biennalsprünge etc.) könnte hier auch die weiter vorne dargestellte

[29] Der Standard, 18. Oktober 2002.
[30] Laut Auskünften der GdE und HGPD.

massive Zunahme an Überstunden eine Rolle spielen. Aufgrund der Zuschläge erhöhen Überstunden den Personalaufwand pro Beschäftigten.

3.1.7. Arbeitsbedingungen

Ein derart massiver Personalabbau bei einem zumindest gleichbleibenden Leistungsangebot schlägt sich zwangsläufig auf die Arbeitsbedingungen nieder. Obwohl es keine quantitativen Daten gibt, weisen qualitative Informationen aus den Interviews in vielen Bereichen auf eine zunehmende Intensivierung der Arbeit hin. In vielen Fällen hat die Personalreduktion dazu geführt, dass die MitarbeiterInnen in der selben Zeit mehr Aufgaben als früher erledigen müssen. FahrdienstleiterInnen müssen bspw. mehrere Bahnhöfe beaufsichtigen; weniger VerschieberInnen leisten immer mehr Verschiebedienste. In der Regel bedeutet das mehr Stress. Dazu kommen die bereits angesprochenen Dauerbelastungen durch permanente Überstundenleistungen und die Zunahme von Nachtdiensten.

> *„Längere Arbeitszeiten, mehr Leistung und vor allem Nachtarbeit kostet auf Dauer Substanz. Das zermürbt. Das ist absolut spürbar. Mit 45 Jahren bekommen die Leute dann physische und psychische Probleme, weil sie den Druck nicht mehr aushalten. Die Folgen sind Burnout Syndrome und Herzinfarkte. Das ist zumindest mein persönlicher Eindruck. Ich kann mich nicht erinnern, dass wir früher Herzinfarkte hatten, allein dieses Jahr hatten wir schon drei. Der Dienst geht sicher nicht spurlos an einem vorüber, ganz sicher nicht. Da hat sich einiges getan, da ist vieles viel schlechter geworden.“* (Interview 10)

D.h. nach Ansicht der Personalvertretung wirkt sich der steigende Leistungsdruck langfristig auch auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus. Allein im Jahr 2001 verzeichnete das Unternehmen insgesamt 1,26 Millionen Krankenstandstage. Das ergibt einen Durchschnittswert von 26 Krankenstandstage pro MitarbeiterIn. Besonders häufig sind Krankenstände bei Beschäftigten über 50 Jahre.[31]

> *„Aufgrund des gestiegenen Arbeitsdruckes nehmen in ganz bestimmen Bereichen die Krankenstände zu. Da kann man genaue Rückschlüsse ziehen... Aus meiner Erfahrung steigen dort, wo der Rationalisierungsdruck am größten ist, auch die Krankenstände.“* (Interview 4)

Sicherheit

An den vergleichsweise strengen Sicherheitsstandards bei der ÖBB wird bisher nicht gerüttelt. Probleme gibt es aber dadurch, dass bei den Privatbahnen die teilweise das selbe Netz benützen, wesentlich geringere Standards herrschen. Ein Beispiel sind die Bremsproben: Bei der ÖBB würde nahezu bei jedem Zug, der in Betrieb genommen wird, eine Bremsprobe durchgeführt. Zuständig dafür wäre ein speziell ausgebildetes Personal – der Wagenmeister. Bei den Privatbahnen gibt es aber Fälle, wo ein Unternehmen nur einen Wagenmeister beschäftigt.

---

[31] Der Standard, 29. August 2003.

„D.h. um den selben Standard zu gewährleisten müsste der 365 Tage im Jahr an zwei Orten gleichzeitig im Einsatz sein." (Interview 10)

Ein anderes Beispiel betrifft Lenk- und Ruhezeiten, wo bis jetzt keine einheitliche gesetzliche Regelung existiert: Während bei der ÖBB ein Lokführer maximal sechs Stunden ohne Pause fahren darf, sind bei Privatbahnen Fahrzeiten von bis zu 15 Stunden zulässig, wenn diese eine 30minütige Pause beinhalten. Regelungen, wie die Einhaltung der Pausen im Inland und insbesondere im grenzüberschreitenden Verkehr überprüft werden kann, fehlen aber weitgehend. Die Gewerkschaft der Eisenbahner befürchtet Zustände, wie sie seit Jahren im europäischen Lkw-Verkehr üblich sind.[32]

Arbeitsunfälle

Trotz des erhöhten Wettbewerbdruckes ist die absolute Zahl der Arbeitsunfälle zwischen 1996 und 2001 gefallen. Im Gegensatz dazu ist aber die durchschnittliche Zahl von Arbeitsunfällen pro MitarbeiterIn (die im selben Zeitraum ebenfalls stark zurückgegangen ist) zwischen 1996 und 2001 nahezu konstant geblieben.

Tabelle 3-4: Arbeitsunfälle Eisenbahnen

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Veränderung 1996-2001 in %
ÖBB	3.425	3.242	3.155	3.209	3.005	2.749	- 17,9
Durchschnittliche Arbeitsunfälle pro Beschäftigten	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	-

Quelle: Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen.

3.1.8. Ausbildung

Weitreichende Konsequenzen lassen sich im Zusammenhang mit der Liberalisierung und dem steigenden Wettbewerbsdruck im Bereich der Ausbildung feststellen: Generell werden nach Darstellung der Gewerkschaft Ausbildung- und Schulungszeiten gekürzt und Weiterbildungen reduziert. Gleichzeitig wird der Bereich der Lehrlingsausbildung auf ein Minimum zurückgeschraubt. Während früher die ÖBB eine gesamtgesellschaftliche Funktion erfüllte, in dem über den eigenen Bedarf hinaus in den Lehrlingswerkstätten Lehrlinge ausgebildet wurden, die aufgrund ihrer guten Ausbildung in der Privatwirtschaft sehr gefragt waren, wird jetzt nach Ansicht der Personalvertretung wegen der damit verbundenen Kosten teilweise unter dem eigenen Bedarf ausgebildet. Um dem „volkswirtschaftlichen Ziel [zu] entsprechen, Jugendlichen eine hochwertige Ausbildung zu bieten" (ÖBB Geschäftsbericht 1998:37) wurden 1998 noch 1300 Lehrlinge beschäftigt. 2002 waren es nur noch 1.041 (ÖBB Geschäftsbericht 2002:70).

[32] Presse-Aussendung der Gewerkschaft der Eisenbahner vom 21. 01. 2003 („Steirische Landesbahn gefährdet Sicherheit im Bahnverkehr").

Das ist eine Reduktion um 20 Prozent. Allein zwischen März 2002 und März 2003 sank die Zahl der Lehrlinge von 918 auf 874 oder um fünf Prozent.

> *„Das schmerzt besonders. Im Bereich der Lehrlingsausbildung ist der Liberalisierungsdruck massiv spürbar."* (Interview 10)

Unter dem Bedarf ausgebildet werden auch Lokführer – daher müssen die existierenden 4.300 Lokführer dauerhaft Überstunden leisten. Auch nach Darstellung der Unternehmensleitung fehlen im Moment in der Ostregion 700 Lokführer.[33] Zwar würden jedes Jahr 200 KandidatInnen zur 48wöchigen Lokführerausbildung zugelassen, aber rund ein Drittel würde das Handtuch werfen. Um den Bedarf zu decken, müssten daher laut Gewerkschaft jedes Jahr 280 bis 300 Personen eine Lokführerausbildung beginnen.[34]

Darüber hinaus existieren beträchtliche Unterschiede in der Ausbildung bei der ÖBB und bei den Privatbahnen, die sich im Zuge der Liberalisierung negativ auf das gesamte Ausbildungsniveau im Eisenbahnsektor auswirken können. Obwohl sie die selben Prüfungen ablegen müssen, absolvieren Lokführer im Privatbahnbereich nur einen zweiwöchigen Kurs in der Zentralschule der ÖBB, während zukünftige ÖBB-Lokführer 48 Wochen lang ausgebildet werden. Einheitliche nationale oder europaweite Ausbildungsstandards existieren nicht. Daraus ziehen, ähnlich wie bei der Arbeitszeit, vor allem jene Unternehmen Vorteile, die keine oder geringe Standards anwenden.

3.1.9. Arbeitsbeziehungen[35]

An den industriellen Beziehungen innerhalb der ÖBB hat sich bisher nichts geändert. Die Vertretung der Beschäftigten und Mitbestimmungsrechte sind in der Bahnbetriebsverfassung geregelt, die im Prinzip der Arbeitsverfassung entspricht, aber im Unterschied zur Arbeitsverfassung eine dritte Repräsentationsebene einzieht. Die Personalvertretung ist in drei Ebenen gegliedert:

- Vertrauenspersonenausschuss (örtliche Ebene)
- Personalausschuss (regional – vier Regionen)
- Zentralausschuss (Zentralbetriebsrat)

Wachsende Probleme ergeben sich allerdings daraus, dass für die ÖBB und für die Privatbahnen unterschiedliche Bestimmungen gelten, obwohl die Beschäftigten in beiden Bereichen von der Gewerkschaft der Eisenbahner vertreten werden (ÖBB MitarbeiterInnen unterliegen einer Dienstordnung und einem Gehaltsschema, Privatbahn-MitarbeiterInnen einem Kollektivvertrag). Der Kollektivvertrag der Privatbahnen stellt die Beschäftigten in vielen Punkten deutlich schlechter. Die Gewerkschaft hat trotzdem zugestimmt, um den kleinen Privatbahnen, die früher oft ums Überleben kämpften, zu helfen. Das waren kleine Betriebe mit einem eingeschränkten Betriebsfeld, die sich die ÖBB-Standards nicht leisten konnten. Heute

---

33 Der Standard, 26. August 2003.

34 Der Standard, 16. Oktober 2002.

35 Im Rahmen des ÖBB-Strukturgesetzes, das mit 1.1.2004 in Kraft tritt, ist die Arbeitnehmervertretung der ÖBB neu zu organisieren und hat sich nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zu richten.

nützen die selben Betriebe aber die deutlich niedrigeren Standards (wie bspw. in der Ausbildung) als Wettbewerbsvorteil im Konkurrenzkampf mit den ÖBB.

4. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH ELEKTRIZITÄTSVERSORGUNG

4.1. Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Elektrizitätsversorgungsunternehmen

Laut den uns zugänglichen Beschäftigungsdaten variiert der jährliche Beschäftigungsabbau bei Elektrizitätsversorgungsunternehmen zwischen 0,6 Prozent (wobei dieser Wert durch Ausgliederungen im Strombereich der Grazer Stadtwerke im Jahr 2002 deutlich steigen wird) und 6,5 Prozent.

Tabelle 4-1: Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Elektrizitätsversorgungsunternehmen

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderungen in Prozent 1996/97/98-2001/02	Durchschnittliche jährliche Veränderung in Prozent
BEWAG	-	511*	498*	464*	437*	434*	-	- 15	- 3,8
EVN	-	2.416*	2.276*	2.221*	2.204*	2.199*	-	- 9	- 2,3
Grazer Stadtwerke Strom	264	264	267	268	259	257	-	- 3	- 0,6
KELAG	-	-	1.445	1.403	1.387	1.408	1.354	- 6	- 1,5
Salzburg AG	-	-	-	-	2.400	2.177	2.125	- 12	- 6,0
STEWEAG/ STEG	1.735	1.676	1.644	1.566	1.422	1.362	1.216	- 30	- 5,0
TIWAG	-	1.688	1.657	1.596	1.541	1.509	1.433	- 15	- 3,0
VKW	783	768	760	745	727	720	-	- 8	- 1,6
Verbund	4.644	4.435	4.162	3.747	3.387	3.053	2.827	- 29	- 6,5
Wienstrom	4.221	4.1986	4.144	3.981	3.820	3.686	3.281	- 12	- 2,0

* Nach Geschäftsjahren.

Quelle: Geschäftsberichte; AK-Studie „Die wirtschaftliche Lage der EVU-Landesgesellschaften und Sondergesellschaften“ (2001); Unternehmensinformationen EVN.

4.2. Verbundgesellschaft

4.2.1. Hintergrund

Basierend auf dem Verstaatlichungsgesetz aus dem Jahr 1947 hatte die Verbundgesellschaft bis zur Liberalisierung Mitte der 1990er Jahre ein Monopol auf den Stromhandel mit dem Ausland. Darüber hinaus hatte sie den Auftrag für Österreich die Stromversorgung sicherzustellen (darin enthalten war die Sicherstellung einer 20prozentigen Reserve im Falle von Stromengpässen). Die Landesgesellschaften waren durch langfristige Verträge verpflichtet, von der Verbundgesellschaft den Strom zu beziehen. Die gesetzliche Grundlage änderte sich mit Österreichs Beitritt zur EU. Österreich hat sich in der Folge für ein Liberalisierungsmodell mit Regulator entschieden. 2001 wurde auf Basis des Elektrizitätswirtschafts- und –organisationsgesetzes (ElWOG) ein österreichischer Stromregulator eingerichtet.

In der Folge wurde die Verbundgesellschaft neu organisiert. Die Verbundgesellschaft wurde zu einer Holding bestehend aus verschiedenen eigenständigen Aktiengesellschaften umgewandelt. Dabei wurden vier Bereiche gebildet:

- Erzeugung
- Handel/Vertrieb
- Übertragung
- Neue Geschäfte/Beteiligungen

Der Bereich Erzeugung wiederum wurde in die Wasserkrafterzeugung und thermische Erzeugung mit jeweils eigenständigen Aktiengesellschaften unterteilt (AHP – Austrian Hydro Power AG; ATP - Austrian Thermal Power AG). Für den Netzbereich ist die Austrian Power Grid AG und für den Vertrieb die Austrian Power Trading GmbH zuständig.

Das Personal wurde den einzelnen Aktiengesellschaften zugeteilt.

4.2.2. Beschäftigungsvolumen

Bei der österreichischen Verbundgesellschaft wurden seit 1996 39 Prozent des Personals abgebaut. Das sind im Durchschnitt 6,5 Prozent pro Jahr (von 2001 auf 2002 betrug die Personalreduktion sogar 7,4 Prozent). In absoluten Zahlen sind das 1.817 MitarbeiterInnen oder ein Abgang von durchschnittlich 302 MitarbeiterInnen pro Jahr.

Tabelle 4-2: Beschäftigungsentwicklung bei der Verbundgesellschaft

Jahr	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2002 in %
Anzahl der Beschäftigten*	4.644	4.435	4.162	3.747	3.387	3.053	2.827	- 39,1
Frauenanteil in Prozent	15,7	16,0	16,3	16,3	16,1	15,9	-	-
Teilzeitanteil in Prozent	3,6	3,7	3,9	4,0	3,7	3,8		-
LeiharbeiterInnen in absoluten Zahlen	15	12	8	3	3	5	-	-

* Jahresdurchschnittwerte.
Quelle: Verbund Geschäftsberichte 1997-2002; Verbund Strategisches Personalmanagement (HP).

Dabei gibt es einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Liberalisierung des Strommarktes, dem gestiegenen Wettbewerbsdruck bzw. den Vorgaben des Stromregulators und dem radikalen Beschäftigungsabbau. Im Verbund-Geschäftsbericht 2001 heißt es bspw.

> „Damit das Unternehmen im Wettbewerbsmarkt bestehen kann, waren tiefgreifende Veränderungen nötig, die von den Mitarbeitern akzeptiert und aktiv unterstützt wurden. ... Der Anspruch, als Low Cost Producer zu agieren, setzt konsequente, strategisch gesteuerte Maßnahmenpakete zur Reduktion des Personalstandes – und –aufwandes voraus. Konzerninternes Personalclearing, Vorruhestandsmodelle und sonstige sozialverträgliche Maßnahmen reduzierten den Personalstand seit 1994 um 1.961 Mitarbeiter (39 Prozent). Der Personalaufwand wurde seit 1994 um 33,8 Prozent gesenkt.“ (S. 52)

Wie im obigen Zitat angesprochen, waren bisher keine betrieblichen Kündigungen notwendig. Der Beschäftigungsabbau erfolgte durch ein Bündel von Maßnahmen inklusive Vorruhestandsmodellen (das dritte Vorruhestandsmodell wurde gerade abgeschlossen), erhöhten Abfertigungen (1,5 bis zweimal so hoch wie die gesetzlich gebührenden Abfertigungen) und Prämien (zwischen 11.000 und 44.000 Euro), die es vor allem jüngeren MitarbeiterInnen schmackhaft machen sollten, freiwillig das Unternehmen zu verlassen. Laut dem Unternehmen wurde der Personalabbau „ausschließlich auf sozialverträglichem Weg durch zum Teil österreichweite Versetzungen, Vorruhestandsübertritte und Aussteigerregelungen durchgeführt“ (Verbund Geschäftsbericht 2002:57). Ganz so freiwillig war das Ausscheiden freilich nicht in jedem Fall. Laut Betriebsrat wurde bei manchen MitarbeiterInnen „schon auch Druck gemacht“ (Interview 3) bzw. manche konnten und wollten dem erhöhten Druck nicht mehr standhalten. Ein Problem in diesem Zusammenhang sind die sehr spezifischen Tätigkeiten, welche die MitarbeiterInnen im Unternehmen erledigten: *„Unsere Mitarbeiter sind spezialisierte Fachtrottel. Ein gelernter Elektriker, der seit 20 Jahren an einer Schaltplatte tätig ist, ist nicht mehr so einfach in der Lage einen Verteilerkasten zusammenzubauen.“* (Interview 3)

Im Moment sind keine weiteren Maßnahmen geplant, aber nach Auskunft des Betriebsrates sollen im Bereich der Hydro Power weitere 120 MitarbeiterInnen abgebaut werden.

4.2.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung

Der Beschäftigungsabbau erfolgte, indem in einem ersten Schritt ein Kernteam mit jenen MitarbeiterInnen definiert wurde, die für das Unternehmen unverzichtbar waren. Die Entscheidung darüber wurde von den jeweiligen Fachgruppenleitern getroffen. Dann wurde eine zweite Liste erstellt, die quasi den Überhang repräsentierte. *„Mit einer normalen Facharbeiterausbildung ohne Zusatzqualifikationen war man de facto bereits auf der Überhangliste."* (Interview 3) Der Überhang wurde dann im Instandhaltungszentrum zwischengeparkt. Davon blieben auch MitarbeiterInnen, die schon 15 bis 20 Jahre im Unternehmen tätig waren, nicht verschont.

> *„Das war keine leichte Situation. Das war ein Kampf jeder gegen jeden. Die Listen sind ja kein Geheimnis geblieben. Wenn einer auf die Instandhaltungsliste gekommen ist, hat er schon gewusst, was auf ihn zukommt. Ende 2001 hat es dann geheißen dass das Instandhaltungszentrum bis Ende 2002 aufgelassen wird. Das Betriebsklima war zu der Zeit nicht das lustigste."* (Interview 3)

Bei den Instandhaltungstätigkeiten handelt es sich hauptsächlich um Arbeiten, die potentiell an Fremdfirmen vergeben werden können – wie etwa Revisionsarbeiten. Diese wurden dann auch sukzessive ausgelagert. Vor der Schließung waren im Instandhaltungszentrum noch 160 MitarbeiterInnen beschäftigt.

Im Zusammenhang mit der Umstrukturierung wurden den einzelnen Geschäftsbereichen auch neue Zielvorgaben – sogenannte *benchmarks* – gegeben, mit denen sie mit anderen europäischen Stromversorgungsunternehmen gemessen werden. Wie ein Betriebsrat bemerkt:

> *„Wenn ich schon das Wort [benchmark] höre, bekomme ich Magenschmerzen. ... Da werden wir mit Ländern wie Dänemark oder Schweden verglichen, wo von A bis Z alles kerzengerade ist. Bei uns geht es aber bergauf, bergab, bergauf, bergab ...."* (Interview 3)

Zu diesen Zielvorgaben gehört bspw. weniger Personal, weniger Reisekosten, weniger Überstunden. Wenn die Abteilungen die Zielvorgaben einhalten, bekommen die Führungskräfte eine Prämie. Das führt dann dazu, dass bspw. offiziell keine Überstunden mehr bewilligt werden, obwohl das Personal trotzdem Überstunden machen muss:

> *„Wenn ich auf einer Bauverhandlung bin, kann ich nicht einfach sagen, es ist halb fünf, ich darf keine Überstunden machen, ich muss gehen."* (Interview 3)

Dazu kommt massiver Druck von außen, vor allem in Form des Stromregulators, der sich laut Betriebsrat weigert, manche Kosten anzuerkennen.

4.2.4. Art der Beschäftigung

Nach der Umstrukturierung der Verbundgesellschaft wurde das Personal den einzelnen Aktiengesellschaften zugeteilt. An der Art der Arbeitsverträge hat sich dadurch aber nichts geändert. Sie entsprechen weiterhin dem EVU-Kollektivvertrag.

Die meisten Verbund-MitarbeiterInnen besitzen unbefristete Vollzeitarbeitsverträge. Mit weniger als vier Prozent der Gesamtbeschäftigung ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung relativ gering und er hat sich zudem zwischen 1996 und 2001 kaum verändert. Im Gegensatz dazu ist es laut Betriebsrat in den letzten zwei Jahren zu einer Zunahme von LeiharbeiterInnen gekommen (Interview 3). Hier klaffen allerdings die Angaben zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung beträchtlich auseinander: Während der Betriebsrat von 80 bis 120 LeiharbeiterInnen spricht, die hauptsächlich zur Abdeckung von Spitzenzeiten (bspw. in der Elektromontage) teilweise aber auch für Bereitschaftsdienste in Anspruch genommen werden, waren laut Unternehmensführung 2001 nur fünf LeiharbeiterInnen beschäftigt. Der Betriebsrat ist gerade dabei, mit der Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung zur Verwendung von LeiharbeiterInnen auszuhandeln (Interview 3).

4.2.5. Arbeitszeit

Während sich die Regelarbeitszeit nach wie vor am EVU-Kollektivvertrag orientiert, ist es im Zusammenhang mit der Liberalisierung und dem Beschäftigungsabbau in den letzten Jahren zu einer massiven Zunahme von Überstunden gekommen. Laut Betriebsrat liegt

> *„im Netzbereich der Schnitt von Überstunden-Guthaben im Moment bei rund 45 Stunden pro Mitarbeiter. Der Urlaub ist da noch gar nicht mitgerechnet. Bei der APG [Austrian Power Grid] ergibt sich daraus ein Guthaben von rund 500 Stunden pro Mitarbeiter. Das ist ganz klar eine Folge der Minimalbelegung: Die Arbeit wird um nichts weniger, wir haben aber immer weniger Personal.“* (Interview 3)

Die Überstunden sollen heuer bis Jahresmitte abgebaut werden. Der Betriebsrat ist aber skeptisch, dass das gelingt. Einen Versuch, die überbordenden Überstunden unter Kontrolle zu bringen, sind sogenannte *all inclusive*-Verträge, die für MitarbeiterInnen ab einer bestimmten Verwendungsstufe im Unternehmen angeboten werden. Dabei wird eine Überstundenpauschale für eine bestimmte Anzahl von Überstunden vereinbart. Die MitarbeiterInnen ersparen sich dadurch die Abrechnung von Überstunden. Wie der Betriebsrat versichert, kommen viele aber nach einigen Monaten drauf, dass ihre Pauschale 20 Überstunden pro Monat abdeckt, sie aber tatsächlich mindestens 35 Überstunden pro Monat arbeiten. Nach Erfahrung des Betriebsrates sind *„am Anfang beide glücklich; dann wird aber der Mitarbeiter immer unzufriedener“*.(Interview 3).

4.2.6. Arbeitsbedingungen

Durch den Beschäftigungsabbau, die Umstrukturierung und die damit verbundene Unsicherheit über die eigene berufliche Zukunft, haben nach Einschätzung des Betriebsrates die Belastungen am Arbeitsplatz deutlich zugenommen.

> *„Die Mitarbeiter haben Existenzängste und sie fressen die Unsicherheit in sich hinein ... In den letzten drei Jahren haben wir bedenkliche Todesfälle wie Tod durch Hirnschlag gehabt. Zwei Mitarbeiter um die 50 sind an einem Gehirnschlag verstorben. So etwas ist in den letzten 30 Jahren nicht vorgekommen. Natürlich ist es schwierig eine Verbindung herzustellen, aber von ungefähr kommt das nicht."* (Interview 3)

4.2.7. Einkommen

Zur Finanzierung der Sozialpläne und damit des „sozialverträglichen" Beschäftigungsabbaues verzichten die MitarbeiterInnen auf freiwillige Sozialleistungen, wie bspw. die traditionellen Haushalts- oder Familienzulagen. Im Gegenzug hat sich das Unternehmen dazu verpflichtet auf Dauer des Berufslebens der MitarbeiterInnen auf einseitige Maßnahmen wie Änderungskündigungen oder Eingriffe in bestehende Entlohnungsrichtlinien zu verzichten. Im Geschäftsbericht 2001 heißt es dazu:

> „Eine große Zahl von Mitarbeitern hat auf freiwillige Sozialleistungen verzichtet. Die Einsparungen daraus dienen zur Finanzierung von Sozialplänen, die sozialverträglich eine weitere Reduktion der Mitarbeiterzahl ermöglichen. Die Mitarbeiter des Verbund haben in solidarischer Weise auch den Umgestaltungsprozess des Konzerns mitgetragen." (S. 52)

Nach Auskunft des Betriebsrates haben die freiwilligen Sozialleistungen acht bis zehn Prozent des Entgeltes ausgemacht.

Nach einer zweijährigen Testphase wurde 2001 im Stromgeschäft (Vertriebsbereich) und anderen ausgewählten Geschäftsberichten ein leistungsabhängiges Gehaltsmodell eingeführt. Der leistungsabhängige Lohnanteil basiert auf dem Unternehmenserfolg, einer MitarbeiterInnenbeurteilung und einem Teambonus. Der leistungsabhängige Anteil reicht von zehn bis zu 25 Prozent des Entgeltes (abhängig von der Position im Unternehmen). Im Geschäftsbericht 2001 wird das neue Schema wie folgt beschrieben:

> „Es sieht für alle Positionen fixe und variable Gehaltskomponenten in unterschiedlicher Zusammensetzung vor. Ergänzt werden die individuellen Gehaltsschemata noch durch einen Teambonus. Dieser wird durch eine klare ertragsorientierte Steuerungskomponente unterlegt werden. ... Jeder Mitarbeiter führt ein standardisiertes Mitarbeitergespräch zur Steuerung der persönlichen Entwicklung, wobei im Gehaltssystem auch eine qualifizierte Leistungsbeurteilung erfolgt." (S. 53)

Obwohl der Betriebsrat im Strombereich dem neuen Modell zugestimmt hat, sehen andere Betriebsräte in der Verbundgesellschaft die Entwicklung mit Besorgnis:

> *„Erstens sind Mitarbeiterbeurteilungen sehr subjektiv; zweitens trägt die Punktejagd nicht unbedingt zur Verbesserung des Betriebsklimas bei; und drittens gibt es, wenn der Strommarkt gesättigt ist, keine Zahlen mehr, die nach oben geschraubt werden können."* (Interview 3)

Tabelle 4-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der Verbundgesellschaft

	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderungen in % 1998-2002
Personalaufwand in tausend Euro*	277.125	253.630	227.252	217.076	211.939	- 24
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	66.585	67.689	67.095	71.103	74.970	+ 13

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.
Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Auch bei der Verbundgesellschaft kam es in Folge des Personalabbaues zu einer deutlichen Reduktion des Personalaufwandes. Zwischen 1998 und 2002 ist der Personalaufwand exklusive Pensionen und Abfertigungen um 24 Prozent gesunken. Das sind sechs Prozent pro Jahr. Gleichzeitig ist der Personalaufwand pro Beschäftigten im selben Zeitraum um 13 Prozent gestiegen. Diese 13 Prozent reflektieren Reallohnsteigerungen und Inflationsabgeltungen und sonstige Aufwandssteigerungen.

4.2.8. Ausbildung

Während im Bereich der Schulungen von MitarbeiterInnen bisher keine Einschränkungen erfolgten, gibt es gravierende Veränderungen im Hinblick auf die Ausbildung von Lehrlingen. Diese wurde in den letzten drei Jahren rapide zurückgeschraubt. Die Zahl der Lehrlinge hat sich seit 1999 etwa halbiert.

Tabelle 4-4: Entwicklung der Lehrlinge bei der Verbundgesellschaft

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
186	182	194	194	178	122	92

Quelle: Verbundgesellschaft Geschäftsberichte 1995-2002.

4.2.9. Arbeitsbeziehungen

An den formellen Strukturen hat sich durch die Liberalisierung nichts geändert. Obwohl sich das Unternehmen im öffentlichen Eigentum befand, fand immer schon das Arbeitsverfassungsgesetz Anwendung. Demnach gilt für die Beschäftigten der EVU-Kollektivvertrag und sie werden von einem Betriebsrat vertreten. Durch die Umstrukturierungen wurde aber die zweite Verhandlungsebene wichtiger. Der Konzernvorstand verhandelt zwar mit dem Konzernbetriebsrat, aber dabei geht es nur noch um Rahmenbedingungen. Konkrete Bedingungen werden dann auf Ebene der eigenständigen Aktiengesellschaften ausgemacht.

> *„Der Konzernvorstand weiß nicht viel vom operativen Geschäft. Denen sind Zahlen wichtig und das sagen sie auch ganz offen: Den Rest, sagen sie, sollen wir uns mit unserem Vorstand ausmachen."* (Interview 3)

Ingesamt ist nach Einschätzung des Betriebsrates der Ton zwischen Betriebsrat und Vorstand etwas härter und emotionaler geworden. Der Betriebsrat empfindet das aber nicht nur als Nachteil, weil auf diese Weise *„das ganze wieder zum Leben erweckt wird"* (Interview 3).

4.3. STEWEAG – Steirische Wasserkraft- und Elektrizitäts-AG

4.3.1. Hintergrund

Als Reaktion auf die Liberalisierung des Strommarktes wurden im Jahr 2002 die Steirische Wasserkraft- und Elektrizitäts-AG (STEWEAG) und die Steiermärkische Elektrizitäts- Aktiengesellschaft (STEG) zur STEWEAG-STEG GmbH fusioniert. Gleichzeitig wurden die erzeugenden Betriebe, die kalorischen Kraftwerke und die Wasserkraftwerke, an die Verbundgesellschaft abgegeben, obwohl das laut Betriebsrat hochprofitable Betriebe waren. Durch die Fusionierung erhofft sich das Management deutliche Einsparungseffekte.

Die STEWEAG-STEG ihrerseits befindet sich im Besitz der Energie Steiermark Holding AG (65,43 Prozent) und der Verbundgesellschaft (34,57 Prozent). Die Energie Steiermark Holding AG ist neben dem Strombereich auch in den Bereichen Ferngas, Fernwärme und in der Reststoffverwertung aktiv.

4.3.2. Beschäftigungsvolumen

Zwischen 1996 und 2002 wurde die Zahl der MitarbeiterInnen bei der STEWEAG bzw. der STEWEAG-STEG um 30 Prozent reduziert – das ist eine durchschnittliche Personalreduktion um fast vier Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen handelt es sich um 519 MitarbeiterInnen die abgebaut wurden oder mehr als 60 MitarbeiterInnen pro Jahr. Laut Betriebsrat gibt es einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Liberalisierung und dem massiven Personalabbau, der seit Mitte der neunziger Jahr voll zum Tragen kommt.

Tabelle 4-5: Beschäftigungsentwicklung bei der STEWEAG

Jahr	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2002 in %
Anzahl der Beschäftigten*	1.735	1.676	1.644	1.566	1.422	1.362	1.216**	- 29,9

* Jahresdurchschnitt.
** Fusion zwischen der STEWEAG und der STEG.
Quelle: STEWEAG Geschäftsberichte 1997-2001; STEWEAG-STEG Geschäftsbericht 2002.

Bisher erfolgte der Beschäftigungsabbau ausschließlich „sozialverträglich“. Viele MitarbeiterInnen schieden im Rahmen der seit 1996 mehrfach aufgelegten Vorruhestandsmodelle aus. Im Geschäftsbericht 2002 wird darauf hingewiesen, dass zur Erreichung, der sich aus der Fusion ergebenden Zielkapazität, für das Personal ein neues Altersteilzeit- und Vorpensionsmodell eingeführt wurde (S. 22).

Nach Ansicht des Betriebsrates ging durch den massiven Beschäftigungsabbau sehr viel betriebliches Know-how verloren, das gerade in der Situation der Zusammenlegung von Nutzen gewesen wäre. Der Betriebsrat beklagt in diesem Zusammenhang, dass es im Unternehmen keine vorausschauende Personalplanung gibt (Interview 11).

4.3.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung:

Durch die Fusionierung von STEWEAG und STEG erhofft sich der Vorstand Einsparungseffekte. Dies gilt auch für das Personal. Bspw. benötigt der neue Konzern nur noch eine Personalverrechnungsstelle, einen Materialeinkauf, eine Personalabteilung etc. Das wird zu weiteren Verlusten von Arbeitsplätzen führen. Laut Betriebsrat werden durch die Fusionierung bis zu 200 Arbeitsplätze in Frage gestellt (Interview 11). Der Vorstand hat im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zugestimmt, sich um neue Beschäftigungsfelder zu bemühen. Ob das gelingen wird, ist freilich offen.

Im Zuge der Umstrukturierung wurden die Beschäftigten auch in diesem Fall mit Unternehmensberatungsfirmen und mit sogenannten *benchmarks* konfrontiert:

> *„Bei der Fusionierung und Neugestaltung des Unternehmens wurden von der Beratungsfirma, welche die Fusionierung begleitet hat – oder besser gesagt, bestimmt hat – immer wieder* benchmarks *aus dem deutschen, holländischen und belgischen Raum ins Spiel gebracht. Das bereitete uns unheimliche Probleme. Mit solchen* benchmarks *kannst du natürlich Eindruck machen. Du bist immer der Benachteiligte. Die holen sich die von irgendwo her und du hast keine Möglichkeit, zu kontrollieren ob die tatsächlich stimmen. Solange sie nicht überprüfbar sind, sind* benchmarks *für uns immer ein Streitpunkt.“* (Interview 11)

Durch den erhöhten Kostendruck wurden Tätigkeiten, die früher von regulären Mitarbeitern durchgeführt wurden, verstärkt ausgelagert. Bspw. wurde der gesamte Reinigungsdienst nach außen vergeben, aber auch Bauarbeiten und Planungstätigkeiten. Wenn der Druck des Stromregulators so weiter geht, werden nach Ansicht des Betriebsrates weitere Abteilungen wie die Personalverrechnung ausgelagert werden müssen.

4.3.4. Art der Beschäftigung

Der größte Teil der Beschäftigten besitzt nach wie vor einen regulären Dienstvertrag, der den Bestimmungen des EVU-Kollektivvertrages entspricht. Die STEWEAG-STEG besitzt aber auch eine eigene Leiharbeiterfirma, die Human Resources Personalbereitstellung GmbH (HRP). Zur Zeit sind dort 70 MitarbeiterInnen beschäftigt, die zu 90 Prozent an die STEWEAG-STEG verliehen werden (Interview 11). Nach Auskunft des Betriebsrates handelt es sich dabei zum größten Teil um ehemalige Lehrlinge, die

aufgrund des Personalabbaus nach Abschluss ihrer Lehre über die Leiharbeiterkonstruktion mit einem befristeten Arbeitsvertrag „abgespeist“ werden. Das Unternehmen schafft sich dadurch einen bequemen Personalpolster.

4.3.5. Arbeitszeit

Auch bei der STEWEAG hat sich der Personalabbau primär in einer deutlichen Zunahme von Überstunden bemerkbar gemacht. 2002 war nach Auskunft des Betriebsrates ein Jahr, in dem besonders viele Überstunden angefallen sind. Dazu kommen Urlaubsrückstellungen, die bis zu 120 Tage pro Mitarbeiter ausmachen. *„Der Personalabbau bedingt auf alle Fälle, dass Überstunden geleistet werden müssen“* (Interview 11)

Aufgrund der damit verbundenen Belastungen in Form von Rückstellungen, die inzwischen eine merkliche Belastung für die Bilanz darstellen, hat der Vorstand beschlossen, dass pro MitarbeiterIn nur mehr fünf Überstunden pro Monat geleistet werden dürfen. *„Das ist natürlich ein Horror, weil die Arbeit muss ja trotzdem gemacht werden“* (Interview 11).

4.3.6. Arbeitsbedingungen

Der massive Beschäftigungsabbau und der damit verbundene höhere Leistungsdruck macht sich nach Ansicht des Betriebsrates bei den MitarbeiterInnen in erster Linie durch eine zunehmende Demotivierung bemerkbar:

> *„Je näher das Austrittsdatum rückt desto mehr ist der Mitarbeiter bestrebt Urlaubstage anzusammeln, damit er so früh wie möglich dem Betrieb den Rücken kehren kann. Wir haben sehr, sehr viele demotivierte Mitarbeiter. ... Gerade durch die Fusionen und durch die Veränderungen im Stromgeschäft haltet den Mitarbeiter nicht mehr viel am Arbeitsplatz. Letztendlich durch die gesamte Liberalisierung.“* (Interview 11)

4.3.7. Einkommen

Auch bei der STEWEAG wurde ein Modell zur leistungsorientierten Entlohnung eingeführt. Bisher sind rund 60 MitarbeiterInnen davon betroffen. Cirka 20 Prozent des Einkommens sind leistungsabhängig. Dabei hängen wiederum etwa 60 Prozent vom unternehmerischen Erfolg ab – d.h. dieser Teil ist von der einzelnen MitarbeiterIn nur sehr bedingt beeinflussbar – und 40 Prozent von persönlichen Kennziffern – bspw. wie viel Strom einE MitarbeiterIn verkauft hat.

5. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH GASVERSORGUNG

5.1. Wiengas

5.1.1. Hintergrund

Die Wiengas GmbH ist Teil der Wiener Stadtwerke. Bis Mitte 1999 waren die Wiener Stadtwerke eine Unternehmung der Stadt Wien (nach § 71 der Wiener Stadtverfassung). Sie bestanden aus der Generaldirektion mit den Teilunternehmungen Wienstrom, Wiengas, Wiener Linien und Bestattung Wien. Im Hinblick auf die bevorstehende, zumindest teilweise Liberalisierung der kommunalen Dienste, wurden die Wiener Stadtwerke 1999 aus der Stadtverwaltung ausgegliedert und in ein privatrechtliches Unternehmen überführt (weil die Gemeinden keine Deckungsrücklagen mehr bilden durften). Die neue Struktur besteht aus einer „Dachorganisation", der Wiener Stadtwerke Holding AG, und sechs eigenständigen Tochtergesellschaften:

- Wienstrom GmbH
- Wiengas GmbH
- Wiener Linien GmbH & Co KG
- Fernwärme Wien GmbH
- Bestattung Wien GmbH
- Wiener Stadtwerke Beteiligungsmanagement GmbH

Laut Geschäftsbericht 1999 dienten Ausgliederung und Neustrukturierung primär zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, zur Erlangung der Kapitalmarktfähigkeit und damit zusammenhängend zur Erschließung neuer Finanzierungsmöglichkeiten, und nicht zuletzt zur Vereinfachung der unternehmerischen Entscheidungsfindung (S. 7f).

Die Bediensteten wurden im Rahmen eines Landesgesetzes den neuen Unternehmungen zugewiesen. Für die „Altbediensteten" gilt die alte Dienstordnung, für „Neubedienstete", die nach dem 1. Juli 2001 aufgenommen wurden, gilt ein für die gesamte Stadtwerke Holding AG vereinbarter Firmen-Kollektivvertrag.

Seit 2002 ist der Gasmarkt in Österreich vollständig liberalisiert. Um dem seit Oktober 2002 geltenden Gaswirtschaftsgesetz gerecht zu werden, wurden auch bei der Wiengas die Unternehmensbereiche Netz und Vertrieb getrennt. Im Bereich des Netzes müssen die Durchleitungsgebühren seither vom Gasregulator genehmigt werden.

Um sich im liberalisierten Energiemarkt „optimal positionieren" zu können (Wiener Stadtwerke Geschäftsbericht 2002:42) wurden im Jahr 2002 die ausgegliederten und eigenständigen Energieversorger der Stadtwerke Holding AG (Wienstrom, Wiengas und Fernwärme) in die Wien Energie GmbH zusammengefasst.

5.1.2. Beschäftigungsvolumen

Die Zahl der Beschäftigten bei der Wiengas ist seit 1996 um 21 Prozent gesunken. Das ist im Durchschnitt 2,3 Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen handelt es sich um 283 MitarbeiterInnen oder ein Abgang von durchschnittlich 47 MitarbeiterInnen pro Jahr.

Tabelle 5-1: Beschäftigungsentwicklung bei Wiengas

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2002 in %
Wiengas	1.381	1.366	1.327	1.300	1.212	1.157	1.098	- 20,5

Quelle: Geschäftsberichte 1996–2002.

Der Beschäftigungsabbau erfolgte „sozialverträglich“, d.h. durch freiwillige Kündigungen und durch Pensionierungen. Wie ein Personalvertreter/Betriebsrat bemerkt: *„Durch den Druck der Marktöffnung werden Personalkosten ständig hinterfragt. Was man deutlich spürt, ist dass Dienstposten nur mehr sehr schwer nachzubesetzen sind“*(Interview 6).

Neu aufgenommen wurden MitarbeiterInnen mit rechtlichen oder betriebswirtschaftlichen Fachkenntnissen, um den Umstrukturierungsprozess zu unterstützen bzw. zu leiten.

5.1.3. Umstrukturierung und Beschäftigung

Mit der Ausgliederung der Wiengas und der Gründung der Wiengas GmbH wurden die Bediensteten per Landesgesetz (dem Wiener Zuweisungsgesetz) der neuen Gesellschaft zugewiesen. Durch die Zuweisung hat sich an den Beschäftigungsverhältnissen nichts geändert. Die Gemeinde Wien bleibt der Dienstgeber. Für „Altbedienstete“ gilt die alte Dienstordnung. Für alle MitarbeiterInnen, die nach dem 1. Juli 2001 aufgenommen wurden, gilt dagegen der neue Firmen-Kollektivvertrag, der zwischen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) und den Stadtwerken abgeschlossen wurde. Der neue Kollektivvertrag sieht laut Darstellung der GdG unter anderem einen Einkommensverlust für „Neubedienstete“ von rund 13 Prozent vor.

Im Moment würde nach der Einschätzung der Personalvertretung/Betriebsrat die Verteilung zwischen den verschiedenen Gruppen wie folgt aussehen (Interview 6):

- 70% pragmatisierte BeamtInnen
- 25% Vertragsbedienstete
- 5 % Angestellte nach dem neuen Kollektivvertrag

Der Anteil der „Altbediensteten“ wird in den nächsten Jahren kontinuierlich abnehmen. Der Hauptunterschied zu den „Neubediensteten“ besteht darin, dass die „Altbediensteten“ unkündbar sind (außer im Falle von schweren Vergehen gegen die Dienstordnung).

In der Folge der durch das Gaswirtschaftsgesetz 2002 verordneten Trennung zwischen Netz und Vertrieb, musste die Wiengas in zwei Bereiche aufgeteilt werden. Die

Beschäftigten wurden dann in der Folge dem Netz- oder dem Vertriebsbereich zugeteilt. D.h. dass sie nicht nur einem neuen Unternehmen zugewiesen wurden, sondern auch einer anderen Organisationseinheit angehören.

Laut Personalvertretung/Betriebsrat werden durch die Liberalisierung des Gasmarktes Personalkosten ständig hinterfragt. Im Netzbereich geht der Druck primär vom Gasregulator aus, der mit der Senkung der Durchleitungsgebühren das Unternehmen zwingt, Personalkosten einzusparen:

> *„Wenn der Regulator sagt, er will die Durchleitungsgebühren um zehn Prozent senken, erzeugt das einen enormen Druck auf das Personal. Woanders als beim Personal zu sparen, ist im Netzbereich fast nicht möglich. Eine andere Möglichkeit wäre die Rücknahme von Investitionen, aber das würde langfristig einen Rückgang an Sicherheit bedeuten.“* (Interview 6)

Die Trennung in Netz und Vertrieb führte außerdem dazu, dass getrennte Verrechnungsmodelle eingeführt werden mussten. Die Umstellung war mit einer Reihe von Problemen verbunden, die von den MitarbeiterInnen unter hohem Zeitdruck gelöst werden mussten. Bspw. mussten die gesamte Gasverrechnung und die damit zusammenhängenden EDV-Systeme umgestellt werden.

> *„Vor allem in der Umstiegsphase ... der Aufwand extrem für das Personal und bis dato hat er sich auch nicht wirklich verringert, weil permanent neue Organisationsvorstellungen auftauchen. Insofern hat sich der Arbeitsaufwand schon deutlich erhöht, aber nicht nur wegen der Personalreduktion, sondern auch wegen der neuen Rahmenbedingungen, die auf uns hereingebrochen sind.“* (Interview 6)

Seit 2000 wurde darüber hinaus zuerst im kaufmännischen Bereich (Finanzbuchhaltung, Kostenrechnung, Fakturierung) und dann im Einkauf und in der Lagerwirtschaft SAP eingeführt (Wiener Stadtwerke Geschäftsbericht 2001:80).

Generell kann laut Personalvertretung/Betriebsrat festgestellt werden, dass der Anteil der manuellen Tätigkeiten (bspw. Installationsarbeiten) in den letzten Jahren zugunsten von nicht-manuellen Tätigkeiten (bspw. Verwaltungsarbeiten) abgenommen hat.

5.1.4. Art der Beschäftigung

Wie bereits angesprochen, wird mit der Ausgliederung langfristig der Anteil von BeamtInnen und Vertragsbediensteten abnehmen, und jener der Angestellten nach dem Kollektivvertrag zunehmen (seit Juli 2001 werden nur noch Angestellte nach dem Kollektivvertrag aufgenommen). Leiharbeit gibt es, aber bis jetzt nur in einem sehr beschränkten Ausmaß. Bspw. sind im Küchenbereich drei LeiharbeiterInnen beschäftigt. Außerdem werden in technischen Abteilungen vereinzelt LeiharbeiterInnen eingesetzt. Laut Personalvertretung/Betriebsrat werden LeiharbeiterInnen bisher nur vereinzelt eingesetzt, weil MitarbeiterInnen im Gasbereich sehr spezifische Kenntnisse benötigen, die LeiharbeiterInnen erst in einer längeren Einschulungsphase vermittelt werden müssten. Da LeiharbeiterInnen nur eine beschränkte Zeit eingesetzt werden können, wäre das im Moment eher unrentabel.

Im Verwaltungsbereich gibt es einen höheren Anteil von Frauen. Trotzdem ist der Anteil von Teilzeitarbeit nach Auskunft der Personalvertretung/Betriebsrat relativ gering (Interview 6).

5.1.5. Arbeitszeit

Durch die Ausgliederung unterliegt die Wiengas seit 1999 dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz. Allerdings ist noch rechtlich zu klären, ob das Arbeitszeitgesetz auch für die „Altbediensteten" gilt, die als pragmatisierte Bedienstete vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen waren (die Personalvertretung hat bei der Universität Wien ein entsprechendes Rechtsgutachten in Auftrag gegeben). Die unterschiedlichen Geltungsbereiche können unter Umständen dazu führen, dass für zwei KollegInnen im selben Büro oder auf derselben Baustelle unterschiedliche Arbeitszeitbestimmungen gelten. Dadurch sind nach Ansicht der Personalvertretung/Betriebsrat Spannungen vorprogrammiert (Interview 6). Bspw. im Hinblick auf Überstunden: Für „Altbedienstete" gibt es keine Beschränkungen bei Überstunden, während für „Neubedienstete" die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes gelten. Überstunden sind ein beliebtes Mittel, um das Einkommen aufzubessern (ebenda).

Der Stadtwerke-Kollektivvertrag sieht eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden vor, während BeamtInnen und Vertragsbedienstete nach der alten Dienstordnung eine 40-Stunden-Woche haben (darin enthalten ist allerdings eine bezahlte Mittagspause).

Speziell in der Umstellungsphase und der damit verbundenen Mehrarbeit ist es nach Auskunft von der Personalvertretung/Betriebsrat zu einer massiven Zunahme von Überstunden gekommen:

> *„Für das Personal ist der Druck durch die Umstrukturierungen und Umstellungsprozesse schon sehr merklich gestiegen. Wir haben Teilbereiche gehabt, wo zwei Jahr lang jedes Wochenende durchgearbeitet wurde. Bis jetzt zeichnet sich noch keine Stabilisierung ab."* (Interview 6)

5.1.6. Einkommen

Wie bereits angesprochen, müssen „Neubedienstete" die nach dem 1. Juli 2001 bei Wiengas beschäftigt werden, gegenüber den „Altbediensteten" einen Einkommensverlust von rund 13 Prozent in Kauf nehmen. „Neubedienstete" sind darüber hinaus auch insofern benachteiligt, als sie nach dem Kollektivvertrag nur alle vier Jahre in eine höhere Gehaltsstufe springen, während „Altbedienstete" alle zwei Jahre springen. Bei den „Altbediensteten" wurden außerdem Vor-Dienstzeiten angerechnet, während Kollektivvertrags-Angestellte immer bei der ersten Gehaltsstufe anfangen. Wie oben bereits ausgeführt, sind „Neubedienstete" auch insofern finanziell benachteiligt, als sie nur eine beschränkte Anzahl von Überstunden leisten dürfen.

Seit einiger Zeit gibt es auch Bestrebungen zur Einführung eines leistungsbezogenen Gehaltsystems. Dazu gehören bspw. die Einführung von Funktionszulagen an Stelle von Vorrückungen in höhere Gehaltsstufen. Ein anderes Beispiel sind die sogenannten Leistungsremunerationen, die am Jahresende auf Basis von individuellen MitarbeiterIn-

nenbeurteilungen ausgeschüttet werden. Entgegen dem Wunsch des Dienstgebers sind diese Prämien bis dato aber noch an keine betrieblichen Kennzahlen gekoppelt.

Außerdem wurde das System der betrieblichen Sozialleistungen umgestellt. Der neue Kollektivvertrag sieht für „Neubedienstete" an Stelle der früheren Sozialleistungen die Einrichtung einer betrieblichen Pensionskassa vor. Nach Ansicht von Personalvertretung/Betriebsrat, führt diese Umstellung tendenziell eher zu einer Abnahme des finanziellen Aufwandes für das Unternehmen.

Tabelle 5-2: Entwicklung des Personalaufwandes bei Wiengas

	1999	2000	2001	Veränderungen in % 1999-2001
Personalaufwand in tausend Euro*	51.482	49,274	46,034	- 11
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	39.632	39.641	39.379	- 1

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.
Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Der Beschäftigungsabbau bei Wiengas spiegelt sich auch in der Reduktion des Personalaufwandes wieder. Allein zwischen 1999 und 2001 hat der Personalaufwand exklusive Pensionen und Abfertigungen um elf Prozent abgenommen. Bei Wiengas ist sogar der Personalaufwand pro Beschäftigten leicht zurück gegangen.

5.1.7. Arbeitsbedingungen

Speziell in der Umstellungsphase habe die Belastung der MitarbeiterInnen zum Teil bedenkliche Ausmaße angenommen. Die Umstellung erfolgte unter einem großen Zeitdruck und habe vielfach zu Unmut und Frustrationen geführt – bspw. bei der Umstellung der Verrechnung. *„Für das Personal waren die ganzen Umstrukturierungs- und Umstellungsprozesse ein extremer Stress"*(Interview 6). Obwohl es sich dabei eigentlich um eine Ausnahmesituation handeln sollte, hält diese Situation nach Ansicht der Personalvertretung inzwischen schon eine ziemlich lange Zeit an. Momentan gibt es auch keine Aussicht auf eine baldige Verbesserung. Im Gegenteil: Mit der Gründung der Wien Energie würden bereits die nächsten Umstrukturierungen ins Haus stehen (ebenda).

5.1.8. Arbeitsbeziehungen

Die Ausgliederung der Stadtwerke aus der Stadtverwaltung hatte weitreichende Konsequenzen für die Personalvertretung: Als privatrechtliches Unternehmen gilt nicht mehr länger das Wiener Personalvertretungsgesetz, sondern das Arbeitsverfassungsgesetz. Für die „Neubediensteten" gilt damit das Kollektivvertragsrecht, während für die „Altbediensteten" noch die Dienstordnung gilt. Um zu verhindern, dass die einzelnen Bereiche der ehemaligen Wiener Stadtwerke unter verschiedene Kollektivverträge fallen, wurde eigens ein Gesetz beschlossen, das der Stadtwerke

Holding AG die Kollektivvertragsfähigkeit zuspricht. In der Folge wurde zwischen der Geschäftsleitung und der GdG ein für die gesamte Stadtwerke Holding AG gültiger Kollektivvertrag abgeschlossen.

Die ehemalige Personalvertretung vertritt jetzt sowohl die BeamtInnen und Vertragsbediensten als auch die neuen Angestellten nach dem Kollektivvertrag und ist somit sowohl Personalvertretung als auch Betriebsrat (Doppelfunktion). Das ist nicht immer ein ganz einfache Situation:

> *„Wir haben nach verschiedenen gesetzlichen Richtlinien zu agieren: Gegenüber den Altbediensteten haben wir noch das alte Personalvertretungsgesetz mit der Stadt Wien als Dienstgeber zu vollziehen. Im Hinblick auf die betriebliche Mitbestimmung im Unternehmen müssen wir nach dem Arbeitsverfassungsgesetz leben. Das ist oft eine schwierige Geschichte. ... Für uns war das ganze Arbeitsverfassungsgesetz Neuland. ... Da waren schon schwere Lernprozesse notwendig.“* (Interview 6)

Die Personalvertretung bzw. der Betriebsrat sieht zudem die Mitbestimmungsrechte durch das Arbeitsverfassungsgesetz deutlich eingeschränkt im Vergleich zu jenen des Wiener Personalvertretungsgesetzes.

6. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH PERSONENBEFÖRDERUNG LINIENVERKEHR ZU LANDE BZW. ÖFFENTLICHER PERSONENNAHVERKEHR (ÖPNV)

6.1. Wiener Linien

6.1.1. Hintergrund

Wie bereits oben im Falle von Wiengas geschildert, wurden die Wiener Stadtwerke 1999 aus der Stadtverwaltung ausgegliedert und in eine Holding übergeführt. Damit wurden auch die Wiener Linien zu einem eigenständigen Unternehmen – der Wiener Linien GmbH & Co KG. Wie ebenfalls bereits dargestellt, wurden die bis dahin bei den Wiener Linien tätigen BeamtInnen und Vertragsbediensteten per Gesetz dem neuen Unternehmen zum Dienst zugewiesen. Seit Juli 2001 werden neue MitarbeiterInnen nur noch im Rahmen des für die gesamte Stadtwerke Holding AG geltenden Kollektivvertrages aufgenommen.

6.1.2. Beschäftigungsvolumen

Die Zahl der MitarbeiterInnen bei den Wiener Linien hat zwischen 1996 und 2002 um knapp sieben Prozent abgenommen. In absoluten Zahlen handelt es sich um 632 Personen oder einen durchschnittlichen Abgang von 105 Personen pro Jahr. Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat soll bis zum Jahr 2010 das Personal um weitere 15 Prozent reduziert werden (Interview 5).

Tabelle 6-1: Beschäftigungsentwicklung bei den Wiener Linien

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung zwischen 1996 und 2002 in %
Wiener Linien	8.963	8.868	8.767	8.718	8.682	8.571	8.331	- 7,1

Quelle: Geschäftsberichte 1996-2002.

Der Abbau erfolgte auch in diesem Fall ausschließlich auf „sozialverträglichem Weg“ – d.h. durch Pensionierungen oder freiwillige Kündigungen. Nach Auskunft von Personalvertretung/Betriebsrat sinkt die Beschäftigung, während gleichzeitig das Netz erweitert wird und die Fahrgastzahlen zunehmen. Der Beschäftigungsabbau ist auch Ausdruck der Transformation der Wiener Stadtwerke, die sich in den letzten Jahren von einem gemeinwirtschaftlich zu einem privatwirtschaftlich geführten Unternehmen entwickelt haben.

> *„Früher hatten die Stadtwerke in Zeiten steigender Arbeitslosigkeiten Beschäftigte aufgenommen, um den Arbeitsmarkt zu entlasten. Heute ist das nicht mehr möglich.“* (Interview 5)

6.1.3. Umstrukturierung und Beschäftigung

Traditionell wird ein Teil der Buslinien am Wiener Stadtrand und nach Niederösterreich von privaten Busunternehmen betrieben (Dr. Richard, Blaguss).[36] Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat sind rund 30 Prozent der Wiener Buslinien fremd vergeben (Interview 5). Die FahrerInnen der privaten Busunternehmen unterliegen dem HTV-Kollektivvertrag, der deutlich schlechtere Bedingungen vorsieht als der Stadtwerke-Kollektivvertrag. Daneben wurden auch die Reinigungsdienste ausgelagert: Früher waren in der Wagenreinigung zwischen 100 und 200 MitarbeiterInnen mit regulären Dienstverträgen beschäftigt (ebenda). Andererseits gäbe es aber Überlegungen in Richtung „insourcing“ von Arbeiten – bspw. könnten Garantiearbeiten für die Straßenbahnzüge von den Werkstätten der Wiener Linien selbst durchgeführt werden.

Im Zuge der Umstrukturierungen ist nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat die Mehrfachverwendung von MitarbeiterInnen ausgeweitet worden. Durch neue technologische Möglichkeiten ist es bspw. nicht mehr notwendig, dass jede Bahnstation ständig überwacht wird. Stattdessen fährt das Überwachungspersonal jetzt in den U-Bahnzügen mit und nimmt Kontroll- und Assistenzdienste wahr.

Im Stadtwerke Geschäftsbericht 2002 wird darüber hinaus festgestellt, dass

> „[a]uf Grund der veränderten Rahmenbedingungen... auch bei den Wiener Linien viele Maßnahmen getroffen wurden, um mit den richtigen Voraussetzungen zuversichtlich in die Zukunft blicken zu können. Eine verstärkte betriebswirtschaftliche Ausrichtung wurde u.a. durch eine neue Unternehmensorganisation (Profit-Center) und die Einführung der betriebwirtschaftlichen Standard-Software SAP bereits erreicht.“ (S. 61)

Unklar ist, wie sich die Gründung der Tochtergesellschaft für Buslinien auswirken wird.

6.1.4. Art der Beschäftigung

Wie oben angesprochen gibt es einen Unterschied zwischen den „Altbediensteten“ und „Neubediensteten“. Nach einer Aufstellung von Personalvertretung/Betriebsrat waren im Jahr 2001 von den in Vollzeitarbeitsplätzen umgerechneten 8.456 Beschäftigten, 4.970 pragmatisierte Beamte, 3.400 Vertragsbedienstete und 86 Angestellte nach dem neuen Kollektivvertrag (Interview 5).

Im Bereich der Arbeitszeit gibt es dieselben Veränderungen wie bei der Wiengas: Für „Altbedienstete“ gilt nach wie vor die 40-Stunden-Woche (inklusive einer bezahlten

[36] Dr. Richard ist das größte private Busunternehmen Österreichs und betreibt 30 Linien, die meisten davon in Niederösterreich. Blaguss betreibt rund zehn Linien (ÖGPP 2002).

Mittagspause) und für sie gibt es keine Beschränkungen hinsichtlich Überstunden. Für „Neubedienstete“ gilt die im Stadtwerke-Kollektivvertrag vorgesehene 37,5-Stunden-Woche und darüber hinaus gelten auch Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz und die darin enthaltenen Überstunden-Beschränkungen.

Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat wurden im Bereich der Wiener Linien durch die verbesserte Mehrfachverwendung des Personals die Überstunden eher reduziert.

6.1.5. Einkommen

Auch hier gelten dieselben Veränderungen wie im Bereich der Wiengas: „Neubedienstete“ müssen einen rund 13prozentigen Einkommensverlust in Kauf nehmen. Außerdem springen sie nur alle vier Jahre in eine höhere Gehaltsstufe – im Vergleich zu zwei Jahren bei den „Altbediensteten“. Darüber hinaus werden bei der Einstufung von „Neubediensteten“ keine Vordienstzeiten mehr angerechnet. Laut Personalvertretung/Betriebsrat würden die unterschiedlichen Einkommen teilweise zu sozialen Spannungen unter den Beschäftigten führen.

6.1.6. Arbeitsbedingungen

Durch den Personalabbau und die Umstrukturierungen hätten sogenannte Leerzeiten abgenommen. Als Folge davon wäre die Arbeit „stressiger“ geworden. Dazu käme der steigende Individualverkehr in der Stadt. Insofern hätte die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren sicher zugenommen.

6.1.7. Arbeitsbeziehungen

Auch hier kam es zu denselben Veränderungen wie im Falle der Wiengas. Für „Altbedienstete“ gelten das Wiener Personalvertretungsgesetz und die Dienstordnung; für „Neubedienstete“ die Arbeitsverfassung und der Kollektivvertrag. Die frühere Personalvertretung agiert jetzt gleichzeitig als Personalvertretung und Betriebsrat (Doppelfunktion).

Nach Angaben von Personalvertretung/Betriebsrat ist das Klima zwischen Personalvertretung/Betriebsrat und der Geschäftsführung rauer geworden. Ein Faktor wäre dabei, dass früher das Management aus den eigenen Reihen gekommen wäre. „Jetzt können die Geschäftsführer extern bestellt werden.“

6.2. Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH und INNBUS GmbH

6.2.1. Hintergrund

Im Zeichen der Liberalisierung des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) kam es im Jahr 2000 zu weitreichenden Umstrukturierungen bei der Innsbrucker Verkehrsbetrieben und Stubaitalbahn GmbH (IVB). Aufgrund „europarechtlicher Rahmenvorgaben" bekam die IVB vom Innsbrucker Gemeinderat den Auftrag, sich aus der Erstellung öffentlicher Nahverkehrsdienstleistungen zurückzuziehen und sich stattdessen auf die Koordination des Nahverkehrs zu konzentrieren (IVB Geschäftsbericht 2000:4). In Folge wurde der gesamte Dieselbusbetrieb, der den Großteil des ÖPNV in Innsbruck ausmacht, ausgegliedert und in eine eigens zu diesem Zweck gegründete Gesellschaft, der INNBUS GmbH, übergeführt. Der Eisenbahn-, Obus- und Straßenbahnbetrieb blieb weiterhin bei der IVB. Die INNBUS GmbH befindet sich zu 96 Prozent im Besitz der Innsbrucker Kommunalbetriebe AG (IKB), der gleichzeitig 96 Prozent der IVB gehört. Die INNBUS GmbH ist folglich ein „Tochterunternehmen" der IKB und ein „Schwesterunternehmen" der IVB. Mit dem Verkauf des Dieselbusbetriebes wurden auch eine Reihe von Überlassungsverträgen zwischen der IVB und INNBUS geschlossen. Darin enthalten ist auch die Überlassung von 231 IVB-MitarbeiterInnen, die meisten davon DieselbusfahrerInnen. Während in anderen Ländern die Ausgliederung von Teilen des ÖPNV längst ein übliche Praxis darstellt, um durch die damit verbundenen Kostensenkungen – insbesondere der Lohnkosten – für den erwarteten Konkurrenzkampf in der fortschreitenden Liberalisierung gerüstet zu sein, stellt diese Vorgangsweise in Österreich noch ein Novum dar. Insofern kommt dem Projekt INNBUS GmbH eine weit über die Stadtgrenzen hinausgehende Bedeutung zu. Die Gründung der INNBUS sollte dazu dienen, „um sich – wie es hieß – für den EU-weiten Wettbewerb fit zu machen und Verkehrsdienstleistungen zu ‚marktgerechten Bedingungen' anzubieten" (ÖGPP 2002). Insofern *„schaut ganz Österreich was bei uns passiert"*, wie es der Betriebsrat ausdrückt (Interview 13).

6.2.2. Beschäftigungsvolumen

Zu den 231 überlassenen IVB-MitarbeiterInnen (71 zur Gänze und 160 teilweise), kommen 111 MitarbeiterInnen, die direkt bei der INNBUS beschäftigt sind (Stand September 2003). Damit wurde die Zahl der INNBUS eigenen MitarbeiterInnen zwischen 2000 und 2003 zwar fast vervierfacht, aber gleichzeitig ging die Zahl der MitarbeiterInnen bei der IVB im selben Zeitraum um rund 17 Prozent zurück (von 524 auf 435 Beschäftigte oder um insgesamt -89 MitarbeiterInnen). D.h. insgesamt (IVB und INNBUS) ist die Zahl der Beschäftigten zwischen 2000 und 2003 (Stand September) um ein Prozent gesunken. 1997 und 1999 wurden Sozialpläne zum Beschäftigungsabbau vereinbart (IVB-Geschäftsbericht 1999:8). Laut

ArbeitnehmerInnenseite hat das Management zuletzt aber auch zu weniger sozialen Maßnahmen gegriffen und MitarbeiterInnen *„zum Teil massiv unter Druck gesetzt“*, das Unternehmen freiwillig zu verlassen (Interview 15). Zum Teil wären invalide MitarbeiterInnen gegen ihren Willen ausgeschieden worden.

> *„Der [Kollege] prozessiert jetzt bald seit drei Jahren, hat alle Instanzen gewonnen. Dem Betrieb macht das überhaupt nichts, die zahlen immer noch nichts, in der Hoffnung dass er aufgibt.“* (Interview 15)

Tabelle 6-2: Beschäftigungsentwicklung bei IVB und INNBUS

	2000	2001	2002	2003	Veränderung 2000-2003* in %
MitarbeiterInnen Innsbrucker Verkehrsbetriebe (IVB)	524	495	487	435*	- 16,9
Direkt bei der INNBUS beschäftigte MitarbeiterInnen	28	55	85	111*	+ 296
IVB und INNBUS	552	550	572	546*	- 1,1

*Beschäftigungsstand vom September 2003.

Quelle: IVB Geschäftsberichte 2000 und 2001; INNBUS Geschäftsberichte 2000 und 2001. Eigene Recherchen.

6.2.3. Umstrukturierungen

Wie bereits erwähnt, wurden mit dem Verkauf des Dieselbusbetriebes 231 MitarbeiterInnen der IVB der INNBUS zur Verwendung überlassen. Nach Angaben des Betriebsrates trägt die Innbus 80 Prozent der Lohnkosten, für den Rest kommt die IVB auf (Interview 13). Obwohl der Betriebsrat massiv gegen den Verkauf auftrat, stimmte er schlussendlich doch einer Betriebsvereinbarung zu, mit der die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte geregelt wird (IVB-Geschäftsbericht 2000:7). Nachdem bereits 1999 einem neuen Kollektivvertrag zugestimmt wurde, mit dem die Unkündbarkeit von IVB-Beschäftigten nach zwölf Beschäftigungsjahren abgeschafft wurde – *„das war sehr schmerzhaft, aber wir dachten, dass damit [mit diesem Zugeständnis] Schluss wäre. Das war ein Fehler“* (Interview 13) –, sollte verhindert werden, dass Beschäftigte von der IVB gekündigt und von der INNBUS zu schlechteren Bedingungen wieder eingestellt werden. Nach Auskunft eines Betriebsrates ist mittlerweile genau das eingetreten, was von der ArbeitnehmerInnenseite her befürchtet wurde – nämlich deutliche Qualitätsverluste (Interview 13).

Nach Darstellung der ArbeitnehmerInnenseite, arbeiten jene BusfahrerInnen, die seit 2000 direkt bei der INNBUS beschäftigt sind, zu wesentlich schlechteren Bedingungen als ihre überlassenen KollegInnen von der IVB. Benachteiligungen würden von niedrigeren Einkommen bis zu sogenannten „Knebelverträgen“ reichen, mit denen

FahrerInnen an die INNBUS gebunden werden sollen. Gemeint ist, dass die INNBUS sich bereit erklärt, die Kosten für den Busführerschein zu übernehmen, wenn sich der/die zukünftige MitarbeiterIn im Gegenzug verpflichtet, für eine bestimmte Zeit bei der INNBUS zu arbeiten (Interview 15). Hintergrund ist der bereits angesprochene FahrerInnen-Mangel. Nach Ansicht des Betriebsrates ist aber nicht der Mangel an ausgebildeten BusfahrerInnen Schuld, sondern die geringe Bezahlung und die schlechten Arbeitsbedingungen bei der INNBUS (Interview 13). Aufgrund dieses Angebotes, würden sich viele MigrantInnen bewerben und einige von ihnen hätten auch einen Job bei der INNBUS erhalten. In Folge der mangelhaften Ausbildung und zum Teil schlechter Deutschkenntnisse wären MigrantInnen dann teilweise Opfer von rassistischen Übergriffen geworden. Bspw. wurde am Neujahrstag 2001 ein 55-jähriger Busfahrer jugoslawischer Herkunft zuerst verbal und dann mit den Fäusten attackiert, bis die von PassantInnen alarmierte Polizei eintraf.[37]

Rassistische Übergriffe gebe es aber leider nicht nur von Seiten der Fahrgäste, sondern zum Teil auch von KollegInnen. Die IVB-FahrerInnen würden die Neulinge als billige Konkurrenz sehen. Umgekehrt würden die INNBUS-Beschäftigten nicht verstehen, warum sie für dieselbe Arbeit weniger bezahlt bekommen als die IVB'ler. Das Betriebsklima ist nach Auskunft des Betriebsrates dementsprechend schlecht (Interview 13). Die Folgen wären extreme soziale Spannungen, die sich immer wieder entlang der unterschiedlichen ethnischen Herkunft entladen würden.

> *„Es gibt auch in unserem Betrieb Leute die offen oder versteckt fremdenfeindlich sind, anstatt solidarisch mit jenen zu sein, die noch weniger verdienen und noch mehr ausgebeutet sind."* (Interview 13)

6.2.4. Art der Beschäftigung

Während die Zahl der überlassenen IVB-MitarbeiterInnen langfristig abnimmt – nicht zuletzt auch wegen der oben angesprochenen Sozialpläne –, nimmt jene der direkt bei der INNBUS beschäftigten FahrerInnen zu.

6.2.5. Einkommen

Nach Angaben des Betriebsrates verdienen INNBUS-Beschäftigte rund 20 Prozent weniger als IVB-FahrerInnen, die vor 1999 in das Unternehmen eingetreten sind. Der Unterschied ergibt sich aus den im Rahmen von Betriebsvereinbarungen in der Vergangenheit zugesicherten Zulagen und Sozialleistungen. Diese wurden zwar 1999 für neu eintretende IVB-MitarbeiterInnen gestrichen, gelten aber nach wie vor für den Großteil der überlassenen IVB-Arbeitskräfte bei der INNBUS. INNBUS-Beschäftigte sind auf jeden Fall ausgeschlossen. Um das Ausmaß des Verlustes zu verdeutlichen, möchten wir eine Stelle aus dem IVB-Geschäftsbericht 1999 zitieren, in der auf die Kündigung der Betriebsvereinbarungen eingegangen wird:

---

[37] Tirol Kurier 9. Jänner 2001.

> „Mit Beschluss des Aufsichtsrates ... wurden sämtliche Betriebsvereinbarungen, die eine Anrechnung von Vordienstzeiten oder finanzielle Regelungen, die über den Kollektivvertrag hinausgehen mit Wirkung zum 31. 7. 1999 gekündigt. Das jährliche Einsparungspotential beträgt langfristig (aufgrund der gesetzlichen Nachwirkung für bestehende Arbeitsverhältnisse) ATS 43,6 Mio." (S. 8)

INNBUS-Beschäftigte fallen darüber hinaus unter den HTV-Kollektivvertrag, während für IVB-MitarbeiterInnen der Privatbahnkollektivvertrag der Eisenbahnergewerkschaft gilt. Letzterer bietet allerdings in finanzieller Hinsicht kaum Vorteile. Wie bereits angesprochen, kommt es wegen der Lohnunterschiede zu sozialen Spannungen zwischen den Beschäftigten (Interview 13).

6.2.6. Ausbildung

Besonders negative Folgen hat die Ausgliederung bzw. der Verkauf des Dieselbusbetriebes nach Ansicht der ArbeitnehmerInnenseite auf die Ausbildung der BusfahrerInnen. Der Mangel an Ausbildung würde zum Teil durch die schlechten Deutschkenntnisse der neuen MitarbeiterInnen noch verschärft (Interview 15).

Der Betriebsrat betont aber, dass die Verantwortung nicht bei den Beschäftigten liegt, sondern beim Unternehmen zu suchen ist, das – um Kosten zu sparen – auf eine adäquate Ausbildung verzichtet.

> *„Der Fahrgast hat nicht nur ein Anrecht auf exzellente Fahrzeuge, sondern auch auf einen hohen Qualitätsstandard beim Personal – und das hat mit In- und Ausländern nichts zu tun. Das hat mit Ausbildung zu tun und mit einer dementsprechenden Bezahlung."* (Interview 13)

6.2.7. Arbeitsbedingungen

Wie bereits angesprochen, leiden die FahrerInnen, und zwar sowohl die überlassenen als auch die neu eingestellten, unter einem ausgesprochen schlechten Betriebsklima. Dazu kommt steigender Zeitdruck. Nach Angaben der ArbeitnehmerInnenseite werden die FahrerInnen gezwungen, schneller zu fahren, um die Taktsequenzen einzuhalten. Dabei wäre es auch schon zu Übertretungen der StVO gekommen (Interview 15). Laut Betriebsrat wären früher Fahrzeiten so geplant gewesen,

> *„... dass sich dazwischen – weil das ja eine stressige Arbeit ist – eine zehnminütige Pause ausgeht. Das wurde dann unter dem Motto der Kostenersparnis zusammengeschnitten. Mittlerweile haben wir uns wieder eine fünfminütige Pause erkämpft. Busfahren ist ein reines Nervengeschäft. Das haltet kein Mensch aus, acht Stunden durchzufahren."* (Interview 13)

Darüber hinaus stehen die Beschäftigten zusätzlich durch den Mangel an FahrerInnen unter Druck (zumindest im Geschäftsbericht 2001 wurde noch darauf hingewiesen, dass der geplante Personalstand noch nicht erreicht wurde).[38] Nach Ansicht des Betriebsrates

[38] „Der geplante Personalstand konnte im Jahr 2001 nicht erreicht werden. Die Ursachen liegen vor allem am geringen Angebot von Busfahrerinnen und Busfahrern am Arbeitsmarkt" (INNBUS Geschäftsbericht 2001:6).

„*beißt sich hier die Katze in den Schwanz*“ (Interview 13). Aufgrund fehlender FahrerInnen steigt der Druck und die Belastungen, was neue FahrerInnen abhält, Jobangebote bei der INNBUS anzunehmen. Insgesamt sieht der Betriebsrat eine massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen:

> *„Hier geht es nicht nur darum, sich dem Wettbewerb zu stellen, sondern ganz einfach kalt die Personalkosten zu senken.“* (Interview 13)

6.2.8. Arbeitsbeziehungen

Wie bereits angesprochen, fallen die INNBUS-MitarbeiterInnen durch die Ausgliederung bzw. den Verkauf des Dieselbusbetriebes unter den Vertretungsbereich der HTV, während die IVB-Beschäftigten von der Gewerkschaft der Eisenbahner vertreten werden. Als Konsequenz gelten für die beiden Beschäftigungsgruppen unterschiedliche Kollektivverträge. Insgesamt hat sich das Verhältnis zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat in den letzten Jahren massiv zugespitzt. Laut Betriebsrat ist *„das Verhältnis zum Management mehr wie unterkühlt.“* (Interview 13)

7. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH WASSERVERSORGUNG

Im Vergleich zu den weiter vorne dargestellten Fallstudien, sind Auswirkungen der Liberalisierung im Bereich der Wasserversorgung in Österreich nur in Ansätzen feststellbar. Im internationalen Vergleich zeichnet sich die Wasserversorgung in Österreich nach wie vor durch ihre kleinräumige Struktur aus (Price Waterhouse Coopers 2001). Die Liberalisierung macht sich aber insofern bemerkbar, als regionale Wasserversorgungsunternehmen begonnen haben, außerhalb ihrer angestammten Regionen Dienstleistungen anzubieten, während lokale Wasserversorgungsbetriebe solche Dienstleistungen zukaufen. Darüber hinaus scheint sich punktuell ein Netz gegenteiliger Beteilungen herauszubilden (bspw. durch den Kauf der Energie AG Oberösterreich Energie von Anteilen an der Salzburg AG), und zumindest zwei landeseigene Wasserversorgungsunternehmen wurden an regionale Energieversorger verkauft. Die Beschäftigung verringert sich in jenen Unternehmen, die Dienstleistungen zukaufen, während bei den Anbietern von Dienstleistungen die Zahl der MitarbeiterInnen zum Teil sogar zugenommen hat. Ingesamt gibt es deshalb bisher keinen eindeutigen Beschäftigungstrend (die weiter vorne vorgestellten Zahlen von Statistik Austria weisen einen Beschäftigungsrückgang in der Wasserversorgung aus, während die Zahlen des Hauptverbandes auf eine Zunahme hindeuten). In einer von der Unternehmensberatungsfirma Price Waterhouse Coopers im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft erstellten Studie, wird aber auf mögliche Einsparungseffekte aufmerksam gemacht. Durch eine stärkere Regionalisierung der Wasserversorgung glaubt Price Waterhouse Coopers, dass bis zu einem Drittel der Beschäftigten in Österreich im Trinkwasser- und Abwasserbereich eingespart werden könnten (2001:75). Diese Einschätzung beruht allerdings auf den englischen Erfahrungen und auf Annahmen, welche laut Hall und Lenz (2001) aufgrund der sehr unterschiedlichen Strukturen für die österreichische Wasserwirtschaft nicht zutreffen.

7.1. Linz AG

Eine expansive Wasserversorgungs- bzw. Wasserdienstleistungsstrategie verfolgt die Linz AG, die aus einer Fusion zwischen Stadtbetriebe Linz (SBL) und den ESG (Linzer Elektrizitäts-, Fernwärme- und Verkehrsbetriebe AG) hervorgegangen ist. Die Wasserversorgung gehört vormals zur privatrechtlich agierenden SBL, die sich aber zum größten Teil im Besitz der Stadt Linz befand (wie nunmehr auch die Linz AG). Die Linz AG hat Wasserversorgung und -dienstleistungen über die Tochterfirma WDL-Wasserdienstleistungs GmbH nicht nur auf die umliegenden Gemeinden ausgedehnt (unter anderem in Form von sogenannten *sale & lease back*-Angeboten), sondern bietet inzwischen auch Dienstleistungen außerhalb Oberösterreichs an (nach Einstieg der Energie AG OÖ mit 35 Prozent und der Raiffeisenlandesbank OÖ mit zehn Prozent, besitzt die Linz AG noch 55 Prozent der WDL-Anteile). Unter anderem wurde ein

Dienstleistungsvertrag (Verlegung von Rohren und Hausanschlüssen) mit den Grazer Stadtwerken abgeschlossen (Linz AG Geschäftsbericht 2001/ 2002:80). Nach Auskunft des Betriebsrates agiert das Unternehmen dabei nach strengen betriebswirtschaftlichen Prämissen:

> *„Wir sind nicht die Caritas. Wir wollen unsere Kosten decken und dazu noch etwas verdienen.“* (Interview 12)

Durch Liberalisierung und erhöhten Kostendruck wären nach Angaben des Betriebsrates auch im Bereich der Wasserversorgung in den vergangenen Jahren MitarbeiterInnen „wegrationalisiert“ worden.

> *„Vor 50 Jahren wurde jede Pumpe im Wasserwerk von einem eigenen Mann betreut. Das ist heute alles automatisiert.“* (Interview 12)

Dafür hätten aber die Beratungstätigkeiten zugenommen. Trotz des zunehmenden Kostendruckes wäre das Unternehmen bis jetzt noch in der Lage, die „soziale Verpflichtung“ seinen MitarbeiterInnen gegenüber wahrzunehmen:

> *„Bei uns wird niemand, weil er sich in der Künette ruiniert hat, fallen gelassen.“* (Interview 12)

Insgesamt hat durch die seit Jahren verfolgte Expansionsstrategie in Linz die Zahl der Beschäftigten im Bereich Wasserversorgung zwischen 1996 und 2001 sogar um 25 Prozent oder 33 MitarbeiterInnen zugenommen.

Tabelle 7-1: Beschäftigungsentwicklung Wasserversorgung Linz

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Veränderung 1996-2001 in %
Wasser	130	128	130	128	126	163	+ 25,4

Quelle: Geschäftsberichte Stadtbetriebe Linz und Linz AG.

Eine ähnliche Strategie hat zuletzt auch die Salzburg AG eingeschlagen (an der die Energie AG Oberösterreich beteiligt ist). Sie hat im Rahmen eines *joint ventures* mit dem internationalen Konzern Best Water Technology BWT mit einer Niederlassung in Mondsee (Aqua Service GmbH) 2002 die WSG Water Service GmbH gegründet (Salzburg AG Geschäftsbericht 2002:35). In einer Presseaussendung der Salzburg AG heißt es dazu:

> „Der Fokus [der WSG] liegt vorerst auf dem Bundesland Salzburg, künftig wird jedoch auch der gesamtösterreichische Wassermarkt in Angriff genommen.“[39]

39 Salzburg AG Presseaussendung vom 22. 2. 2002.

7.2. Grazer Stadtwerke

Das gegenteilige Beispiel ist, wie oben angesprochen, Graz. Die Wasserversorgung in Graz ist Teil der Grazer Stadtwerke. Im Gegensatz zu Linz, tendieren die Grazer Stadtwerke im Wasserbereich dazu, Dienstleistungen fremd zu vergeben.

> *„Die Grazer verlegen keine Rohre mehr und wechseln keine Hausanschlüsse mehr aus.“* (Interview 12)

In der Folge ist die Beschäftigung im Bereich Wasser zwischen 1996 und 2001 um zwölf MitarbeiterInnen oder um elf Prozent zurückgegangen.

Einen ähnlichen Beschäftigungsrückgang verzeichneten auch die Wasserwerke der Stadt Wien (MA 31). Hier nahm die Zahl der Beschäftigten zwischen 1996 und 2002 um zehn Prozent ab. In absoluten Zahlen waren davon 58 Stellen betroffen.

Tabelle 7-2: Beschäftigungsentwicklung Wasserversorgung Graz und Wien

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1996-2001/02 in %
Graz	109	106	109	106	102	97	-	-11
Wien	584	568	554	553	540	534	526	-10

Quelle: Geschäftsberichte der Grazer Stadtwerke 1996-2001; MA 31 – Wasserwerke.

7.3. EVN und Energie Oberösterreich

Zur dritten Kategorie gehören die Energieversorgung Niederösterreich (EVN) und die Energie AG Oberösterreich.

Die im Besitz des Landes Niederösterreich befindliche Niederösterreichische Siedlungswasserbau GmbH (NÖSIWAG) wurde 2001 zum Teil durch Verkauf, zum Teil im Rahmen einer Kapitalerhöhung an die EVN abgegeben und dort in die EVN Wasser GmbH überführt (das Land Niederösterreich hält 51 Prozent der EVN AG). Betroffen waren davon 55 MitarbeiterInnen, deren Zahl sich durch den Verkauf nicht veränderte. Geändert hat sich allerdings der Auftrag des Unternehmens. Obwohl in einer privatwirtschaftlichen Rechtsform, war die NÖSIWAG ein gemeinnütziges Unternehmen mit dem primären Zweck, Gemeinden die Probleme mit der Trinkwasserversorgung hatten, mit sauberem Wasser zu versorgen. Noch in den 1950er und 60er Jahren führten Nitratverunreinigungen im Grundwasser in manchen niederösterreichischen Gemeinden zum Ausbruch epidemischer Krankheiten (vgl. http://www.wasserwerk.at/geschichevn.htm). Der gemeinnützige Auftrag ergab sich nicht zuletzt dadurch, dass die Gemeinden die notwendigen Infrastrukturmaßnahmen nicht finanzieren konnten und sich dieselbigen aus profitorientierter Sicht nicht rentiert hätten.

> *„Unser Ziel war es nicht Gewinn zu machen. Wir wollten auch niemandem ein Geschäft wegnehmen. Wir waren so etwas wie die Feuerwehr in der Wasserversorgung.“* (Interview 14)

Dieses Ziel hat sich laut Betriebsrat mit der Übernahme durch die EVN deutlich geändert. Jetzt besteht ein klarer Auftrag, Gewinne zu machen. Die Gewinnorientierung wirkt sich insofern auf die Arbeitsbedingungen aus, als der Druck auf die MitarbeiterInnen tendenziell zunehme (wobei der Betriebsrat betont, dass es noch zu früh wäre, um eindeutige Auswirkungen der Übernahme nachweisen zu können). Zwar gibt es bis jetzt keine Personalkürzungen, das Tätigkeitsfeld der Beschäftigen hätte sich aber deutlich erweitert. Während die NÖSIWAG die Wasserversorgung bis zur jeweiligen Gemeinde sicherstellte, wird in neuen Projekten in der Regel bereits die Belieferung der EndverbraucherInnen übernommen. Darüber hinaus denkt das Unternehmen auch daran, bei bestehenden Lieferverhältnissen die Belieferung auf die EndverbraucherInnen auszuweiten. In einer Selbstdarstellung des Unternehmens heißt es dazu:

> „Das neue Geschäftsfeld bringt erhebliches Potenzial. Die europäische Wasserwirtschaft befindet sich derzeit in einem Strukturwandel. In besonderem Maß gilt das auch für die bislang sehr kleinräumige orientierte österreichische Wasserwirtschaft. Die strategische Ausrichtung von evn wasser umfasst hier den schrittweisen Einstieg in die Direktversorgung von Konsumenten, die Aufnahme von Aktivitäten im regionalen Abwassergeschäft sowie eine Ausweitung ihrer Tätigkeit in das benachbarte Ausland.“[40]

Um dieses Ziel zu erreichen, hat die EVN im Sommer 2003 die deutsche Wassertechnik GmbH (WTE) übernommen (die Übernahme muss aber noch vom Kartellgericht bestätigt werden).[41]

In einer ähnlichen Weise hat die Energie AG Oberösterreich (die ihrerseits an der WDL und an der Salzburg AG beteiligt ist) 2000 das Landeswasserversorgungsunternehmen AG (LWU) vom Land Oberösterreich übernommen (Energie AG OÖ Geschäftsbericht 2000/2001:48). Auch die Energie AG befindet sich zu mehr als 50 Prozent im Besitz des Landes Oberösterreich. Betroffen waren davon sechs Landesbedienstete, die zur Verwendung der OÖ Energie überlassen wurden. An der Beschäftigungszahl hat die Übernahme nichts geändert.

[40] Siehe EVN Website: www.evn.at/evninfo/framset2.html.

[41] EVN-Pressemitteilung 2. 7. 2003.

8. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH KOMMUNALE DIENSTE INSGESAMT

In unseren Interviews ergaben sich eine Reihe von relevanten Informationen darüber, welche Auswirkungen die Liberalisierung auf kommunale Dienste hat. Teilweise konnten diese Informationen aber nicht den von uns ausgewählten Bereichen zugeordnet werden bzw. haben eine über diese Bereiche hinaus gehende Bedeutung. Im folgenden möchten wir diese Informationen zusammenfassen und einen Eindruck vermitteln, welche Auswirkungen die Liberalisierung auf die Beschäftigung in den kommunalen Diensten insgesamt hat.

8.1. Beschäftigungsvolumen

Bei den kommunalen Dienstleistungen (dazu gehören bspw. Gasversorgung, Elektrizitätsversorgung, Fernwärme, ÖPNV, Wasserversorgung, Bestattung, Bäder etc.) ist das Beschäftigungsvolumen insgesamt seit 1996 tendenziell rückläufig – allerdings weniger drastisch als in einzelnen von uns weiter vorne beschriebenen Bereichen. Bei den Wiener Stadtwerken wurde der Personalstand seit 1996 um rund vier Prozent reduziert, bei der ESG in Linz gab es eine fast fünfprozentige Reduktion zwischen 1997 und 2000. Bei den Grazer Stadtwerken betrug der Personalrückgang bis zur jüngsten Auslagerung des Elektrizitätsbereiches nur zwei Prozent und bei der SBL in Linz hat der Personalstand sogar zugenommen.

Die Personalreduktion erfolgte auch hier in der Regel „sozialverträglich" – d.h. durch freiwillige Kündigungen und Pensionierungen. Wie die Personalvertretung der Grazer Stadtwerke feststellt: *„Die ganzen Jahre ist das Personal schon sukzessive nicht mehr nachbesetzt worden" (Interview 9).* Die Personalvertretung erklärt auch, dass durch den Personalabbau und die Umstrukturierungen in den kommunalen Diensten der *„Druck auf die Belegschaften in den letzten Jahren enorm geworden ist und noch weiter steigen wird"*.

Tabelle 8-1: Beschäftigungsentwicklung bei ausgewählten kommunalen Dienstleistern

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Wiener Stadtwerke	15.222	15.086	15.494	15.489	15.432	15.106	14.654
Grazer Stadtwerke	1.496	1.502	1.499	1.505	1.492	1.475	-
ESG (Linz)	-	1.511	1.486	1.486*	1.431**	-	-
SBL (Linz)	993	986	983	1.199	1.224	-	-
Linz AG	-	-	-	-	-	2.613	-

* 1998/1999 ** 1999/2000
Quelle: Verschiedene Geschäftsberichte.

8.2. Umstrukturierungen und Beschäftigung

Dessen ungeachtet kam es in den kommunalen Diensten im Zusammenhang mit der Liberalisierung in den letzten Jahren zum Teil zu massiven Umstrukturierungen. Hierbei gibt es sowohl a) Auslagerungen bzw. Überführungen aus der städtischen Verwaltung in privatrechtliche Unternehmen; als auch b) Auslagerungen durch Verkauf an andere Unternehmen und c) den Zusammenschluss von bestehenden kommunalen Dienstleistungsbetrieben.

a) Auslagerung bzw. Überführung in privatrechtliche Unternehmen: Wie bereits beschrieben, wurden die Wiener Stadtwerke 1999 ausgelagert und in die Wiener Stadtwerke Holding AG überführt. Die einzelnen Bereiche (Wienstrom, Wiengas, Wiener Linien, Fernwärme, Bestattung, Wiener Stadtwerke Beteiligungsmanagement) wurden selbstständige Gesellschaften (GmbH) in der Holding. In Innsbruck wurden die kommunalen Dienste 1994 in der Innsbrucker Kommunalbetriebe AG (IKB) zusammengefasst. Die Innsbrucker Verkehrsbetriebe (IVB) wurde eine Tochtergesellschaft der IKB. Im Jahr 2000 wurde der Dieselbusbetrieb ausgelagert und in der INNBUS GmbH zusammengefasst.

b) Bei den Grazer Stadtwerken wurden 2002 49% der städtischen Energiebereiche an die Energie Steiermark Holding AG (ESTAG) verkauft. ESTAG und Stadtwerken halten damit jeweils 49 Prozent der Energie Graz GmbH und Co KG (zwei Prozent hält die Stadt Graz). Davon waren 311 MitarbeiterInnen betroffen. Für sie gelten nach wie vor der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarungen der Grazer Stadtwerke, und darüber hinaus gelang es der Gewerkschaft auch eine Arbeitsplatzgarantie auszuhandeln (und zwar für ganz spezifische Arbeitsplätze). Laut Betriebsrat handelt es sich beim Energiebereich um einen der profitabelsten Geschäftsbereiche und ein wichtiges wirtschaftliches Standbein der seit 1960 ausgegliederten und in ein Privatunternehmen überführten Stadtwerke. Ein Problem bereitet der Personalvertretung in diesem Zusammenhang Sorgen: Durch den Verkauf des Energiebereiches erscheint die Verwaltung in den Stadtwerken überdimensioniert. Zwar gebe es einen auf zehn Jahre angelegten Dienstleistungsvertrag mit der Energie Graz, nach dem die Buchhaltung, Personalverrechnung, und die Strom- und Gasabrechnung weiterhin von den Stadtwerken durchgeführt wird, aber was nach Ablauf dieses Vertrages passiert, ist vom jetzigen Standpunkt aus unsicher. Das Management habe zumindest zugesichert, neue Geschäftsfelder erschließen zu wollen.

c) In Linz waren bis vor kurzem die kommunalen Dienste in zwei verschiedenen privatrechtlichen Unternehmen organisiert: Die ESG (Linzer Elektrizitäts-, Fernwärme- und Verkehrsbetriebe AG) und SBL (Stadtbetriebe Linz). Beide befanden sich im Eigentum der Stadt Linz. 2000 wurden die beiden Unternehmen in die Linz AG fusioniert. Die Linz AG ist eine Holding bestehend aus folgenden Gesellschaften: Linz Strom GmbH, Linz Gas/Wärme GmbH, Linz Service GmbH, Linz Linien GmbH und Management Service Linz AG. Im Geschäftsbericht 2000/2001 heißt es dazu:

> „Im Zuge der allgemeinen Liberalisierung und des immer stärker werdenden europaweiten Verdrängungswettbewerbs war das Zusammenrücken der beiden Unternehmen notwendig, um die wegbrechenden Erträge durch Kosteneinsparungen und Nutzung von Synergien auffangen zu können." (S. 15)

Als ein unmittelbarer „Synergieeffekt" wird im selben Geschäftsbericht angeführt, dass durch die Fusion 43 MitarbeiterInnen eingespart werden konnten. Dabei wird auch darauf hingewiesen, dass langfristig weitere Rationalisierungen geplant sind (S. 12).

Im Zuge der Umstrukturierungen kam es vielfach zu massiven Belastungen für die MitarbeiterInnen. Im Falle von Graz erklärt bspw. die Personalvertretung:

> *„Bei uns geben sich ja die Beraterfirmen die Türschnallen in die Hand ... Was sich in den letzten vier Jahren abgespielt hat, das hat sich in den 29 Jahren davor zusammen nicht abgespielt. Da haben wir ein einziges Mal eine Beraterfirma da gehabt. Seit 1999 haben wir laufend Beraterfirmen da – ich weiß nicht, ob Sie zwei Monate finden, wo keine Beraterfirma da war. ... Da kann ich eigentlich die Vorstände heim schicken. Das ist nichts anderes als die Verantwortung an die Beraterfirma abzugeben. ... Unsere Mitarbeiter müssen sich neben der normalen Arbeit noch mit den Beraterfirmen beschäftigten. ... Dass wir den Experten Unterlagen zur Verfügung stellen müssen, ist schon klar. Aber wenn ich der Vorstand bin, dann sag ich ihnen, da ist der Kasten, da sind die Ordner, nehmen sie sich die Unterlagen heraus."* (Interview 9)

8.3. Arbeitsbeziehungen

Die Umstrukturierungen in den kommunalen Diensten haben vielfach Folgen für die industriellen Beziehungen. Die Folgen der Auslagerung und Überführung der Wiener Stadtwerke in die Wiener Stadtwerke Holding AG haben wir bereits an den Bespielen Wiengas und Wiener Linien beschrieben. Durch die Erlangung der Kollektivvertragsfähigkeit und den Abschluss eines Firmenkollektivvertrages konnte verhindert werden, dass in den verschiedenen Bereichen der Stadtwerke verschiedene Kollektivverträge zur Anwendung kommen. Im Falle der Grazer Stadtwerke, wo Teile des Energiebereiches an die ESTAG verkauft wurden und in weiterer Folge die Energie Graz gegründet wurde, waren die Folgen für die industriellen Beziehungen insofern weniger bedeutend, als die betroffenen Beschäftigten bereits vorher von der GMT vertreten wurden und vom neuen Dienstgeber der Stadtwerke-Kollektivvertrag samt Betriebsvereinbarungen übernommen wurde. Bei der INNBUS GmbH in Innsbruck werden „Altbedienstete" von der GdE vertreten, „Neubedienstete" von der HTV.

Besonders krass sind allerdings die Folgen durch die Fusionierung von ESG und SBL zur Linz AG. Als Resultat gehören die 2.600 Beschäftigten vier verschiedenen Gewerkschaften an (GdG, GPA, GMT und HTV). Darüber hinaus gelten für die „Altbediensteten" eine Vielzahl von unterschiedlichen Dienstordnungen, während „Neubedienstete" einen einheitlichen Linz AG-Vertrag erhalten. Ein einheitliches Gehaltsschema für „Neubedienstete" ist noch in Verhandlung.

Aufgrund der unterschiedlichen Dienstordnungen kann schon die Situation entstehen,

> *„dass zwei im selben Büro sitzen und die gleiche Arbeit machen, aber eine unterschiedliche Bezahlung erhalten. Weil ein Buchhalter in der ESG hat früher etwas anderes bezahlt bekommen als ein Buchalter bei uns [der SBL].“* (Interview 12)

Dadurch wären soziale Spannungen nicht ausgeschlossen. Insgesamt wäre es als Personalvertretung/Betriebsrat nicht ganz einfach, angesichts des *„Sammelsuriums von verschiedenen Lohn- und Gehaltsstufen“* den Überblick zu behalten (Interview 12).

9. ZUSAMMENFASSUNG DER ÖSTERREICHISCHEN ERGEBNISSE

Wie eingangs erwähnt ist die Datenlage in Österreich unbefriedigend. Dafür brachten die Interviews und Unternehmensfallstudien zum Teil eindrucksvolle Ergebnisse. Wie gesagt ist hier zu bedenken, dass die Österreich-Studie eher einen explorativen Charakter besitzt.

Nichtsdestotrotz kann gesagt werden, dass seit 1996 durch die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in österreichischen Unternehmen massiv Beschäftigung abgebaut wurde. Insgesamt weisen sowohl die Zahlen aus der Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria wie auch des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger für die von uns untersuchten Sektoren zw. 1997/98 und 2001 bzw. 2000 und 2003 einen Beschäftigungsrückgang von fünf Prozent aus, während im selben Zeitraum die Gesamtbeschäftigung leicht zugenommen hat.

Am stärksten betroffen von den von uns untersuchten Bereichen sind die Post- und Kurierdienste (-14 Prozent zw. 1998 und 2001), die Elektrizitätsversorgung (-13 Prozent zw. 1997 und 2001) und die Eisenbahnen (ÖBB: -20 Prozent von 1997-2002). Einen deutlichen Beschäftigungsabbau gibt es teilweise auch bei der Gasversorgung, während die Bereiche Wasserversorgung und ÖPNV bisher noch vergleichsweise verschont blieben. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass in diesen Bereichen die Liberalisierung noch weniger weit fortgeschritten ist (wie das Beispiel der Innsbrucker Verkehrsbetriebe zeigt, sind aber vor allem im ÖPNV drastische Veränderungen zu befürchten).

Der Beschäftigungsabbau erfolgte bis vor kurzem „sozialverträglich“ – d.h. ohne betriebsbedingte Kündigungen – und war vielfach mit der Auslagerung von bestimmten Geschäftsbereichen verbunden (bspw. Reinigungsdienste). Auf der anderen Seite wurde der Beschäftigungsabbau teilweise durch eine verstärkte Inanspruchnahme von LeiharbeiterInnen kompensiert. In manchen Bereichen kam es auch zu einer Zunahme von Teilzeitarbeit (in beiden Fälle siehe bspw. Post).

Hinsichtlich der Einkommen gibt es für die von uns untersuchten Bereiche keine statistischen Daten. Aus den Fallstudien erscheint aber gesichert, dass es zumindest partiell zu Einkommensverlusten für die Beschäftigten gekommen ist. Solche Einkommensverluste ergeben sich bspw., wenn neu eintretende MitarbeiterInnen schlechter bezahlt werden als „Altbedienstete“ (-13 Prozent im Falle der Wiener Stadtwerke), oder wenn zusätzliche im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zugesicherte Sozialleistungen wegfallen (-8 Prozent im Falle der Verbundgesellschaft). Dazu kommen Einkommensverluste durch Auslagerungen, wenn bspw. Reinigungspersonal, das früher bei der ÖBB beschäftigt war, jetzt nach dem Kollektivvertrag der privaten Reinigungsdienste bezahlt wird. In einer Reihe von Fällen werden Einkommen auch in zunehmenden Maße leistungsabhängig gestaltet (bspw. im Stromgeschäft). In den von

uns untersuchten Fallstudien hat der leistungsabhängige Anteil in manchen Fällen bis zu 25 Prozent des Entgeltes ausgemacht.

Der Beschäftigungsabbau bewirkt in vielen Fällen eine steigende Arbeitsintensität und wachsenden Stress und in manchen Bereichen auch eine deutliche Zunahme von Überstunden (pro MitarbeiterIn). Anzufügen wäre hier auch noch die wachsende Unsicherheit und Konkurrenz zwischen den Beschäftigten, weil speziell in der Umstrukturierungsphase in vielen Fällen nicht klar ist, wer seinen Job wie lange behalten wird. Hierzu kommt eine zunehmende Frustration aufgrund des ständigen steigenden Druckes durch die teilweise unrealistischen Vorgaben des jeweiligen Regulators bzw. von UnternehmensberaterInnen, welche die Beschäftigten mit internationalen *benchmarks* konfrontieren, deren Richtigkeit von den Beschäftigten nicht nachgeprüft werden kann. Darüber hinaus haben die Beschäftigten vielfach das Gefühl, sich in einer permanenten Umstrukturierungsphase befinden, in der heute etwas gesagt wird, das morgen schon nicht mehr gültig ist.

Weitreichende Auswirkungen hat die Liberalisierung und die damit verbundene Auslagerung und Überführung von öffentlichen Dienstleistungen in eigenständige privatrechtliche Unternehmen auch für die industriellen Beziehungen. Nicht nur, dass anstatt des gewohnten Bundespersonalvertretungsgesetz plötzlich das Arbeitsverfassungsgesetz gilt, sondern in Einzelfällen wurden auch Personalvertretungs- und Mitbestimmungsrechte eingeengt (bspw. Post). Im Zusammenhang mit Ausgliederungen und Zusammenlegungen kommt es auch vor, dass die MitarbeiterInnen einer neu gegründeten Holding von bis zu vier verschiedenen Gewerkschaften vertreten werden.

QUELLEN

Interviews

Bei folgenden österreichischen Unternehmen wurden insgesamt 15 Interviews mit ArbeitnehmerInnen, Betriebsräten, PersonalvertreterInnen oder GewerkschafterInnen geführt:

Österreichische Post AG

Österreichische Bundesbahnen

Verbundgesellschaft

STEWEAG-STEG

Wiengas

Wiener Linien

Innsbrucker Verkehrsbetriebe

Linz AG

EVN Wasser

Grazer Stadtwerke

Sowie mit Betriebsräten von zwei Unternehmen aus dem Bereich private Post- und Kurierdienste

Geschäftsberichte

Grazer Stadtwerke Geschäftsberichte 1997 – 2002

INNBUS Geschäftsberichte 2000 und 2001

Innsbrucker Verkehrsbetriebe Geschäftsberichte 2000 und 2001

Linz AG Geschäftsbericht 2000/2001 und 2001/2002

ÖBB Geschäftsberichte 1997 – 2002

Post und Telekom AG Geschäftsberichte 1997 – 1998

Post AG Geschäftsberichte 1999 – 2002

Salzburg AG Geschäftsbericht 2002

SLB Geschäftsberichte 1998 und 1999

STEWEAG Geschäftsberichte 1997 – 2001

STEWEAG-STEG Geschäftsbericht 2002

Verbund Geschäftsberichte 1997 – 2002

Wiener Stadtwerke Geschäftsberichte 1997 – 2002

FALLSTUDIEN DEUTSCHLAND

1. FALLSTUDIE: DEUTSCHLAND POSTDIENSTE

1.1. Hintergrundinformation

Die Liberalisierung und Privatisierung der Post in der BRD erfolgte in (bislang) drei Reformschritten (Büttner 2003, ILO 1998). 1990 wurde in der Postreform 1 die Trennung der hoheitlichen und der unternehmerischen Aufgaben vollzogen und die Deutsche Post in die Bereiche Post, Postbank und Telekom aufgeteilt. Das öffentliche Unternehmen, die Behörde Post, sollte fortan nach privatwirtschaftlichen Kriterien geführt werden.

Die Privatisierung der Aufgaben im Bereich Postdienste begann mit der Postreform 2, der Infrastrukturauftrag blieb aber durch eine grundgesetzliche Regelung gewährleistet. Im Zuge der Postreform 2 erfolgte die Privatisierung der Post durch die Umwandlung in eine Aktiengesellschaft in öffentlichem Besitz. Außerdem wurden erste Liberalisierungsschritte für die Bereiche Info- und Werbepost festgelegt.

In der Postreform 3 wurde schließlich geregelt, dass die deutsche Post bis 2007 im Bereich der Briefpost bis 200g und einer Preisgrenze des fünffachen der Standardbriefgebühr sowie bei der Infopost bis 50g/Einzelsendung über eine Exklusivlizenz verfügt. Außerdem wurde ein Lizenzierungssystem für private Anbieter im Bereich Postdienste geschaffen, für das die Regulierungsbehörde „Telekommunikation und Post“ zuständig ist. Die Lizenzvergabe ist nach Büttner (2003) an sogenannte soziale Lizenzanforderungen gebunden, d.h. der jeweilige Antragsteller soll die wesentlichen Arbeitsbedingungen in seinem Bereich darlegen. Anzugeben ist die Zahl der voraussichtlich Beschäftigten (Vollzeit/Teilzeit, geringfügig Beschäftigte sowie Subunternehmen) sowie ihr sozialversicherungsrechtlicher Status.

Der ehemalige Monopolist Deutsche Post AG ist an eine Post-Universaldienstleistungsverordnung (PUDLV) gebunden. Diese regelt die Beförderung von Briefsendungen unter 2.000g, von Paketen unter 20kg und die Beförderung von Zeitungen und Zeitschriften. Die PUDLV verpflichtet die Post AG bis 2007 mindestens 12.000 stationäre Einrichtungen, also Postämter, zu unterhalten, davon mindestens 5.000 mit unternehmenseigenem Personal. Eine stationäre Einrichtung ist für alle Gemeinden mit mehr als 2.000 EinwohnerInnen vorgesehen. In Gemeinden mit mehr als 4.000 Einwohnern ist zu gewährleisten, dass in zusammenhängend bebauten Gebieten eine stationäre Einrichtung in maximal 2.000 Metern erreichbar ist. In Landkreisen ist eine stationäre Einrichtung für je 80 qkm vorgesehen. Außerdem ist sicherzustellen, dass Briefkästen in zusammenhängend bebauten Wohngebieten in nicht mehr als 1.000m zu erreichen sind, was nach Auskunft von ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) zur Auflassung von 20.000 Briefkästen geführt hat.

1.2. Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen im Sektor Postdienste in Deutschland

1.2.1. Beschäftigungsentwicklung

Nach Auskunft von ver.di kann (sozialverträglicher) Arbeitsplatzabbau mit erheblicher Intensivierung der Arbeit als Schwerpunkt der Umgestaltung bei der Deutschen Post betrachtet werden. Die Gewerkschaft betrachtet dies als gewissermaßen notwendige Auswirkung der Privatisierung mit Ausrichtung auf den Shareholder value, bei der es v.a. um die Frage der Kostensenkung geht. Eine Gewinnsteigerung im Briefmarkt, der kein Wachstumsmarkt ist, sei nur über Produktivitätsgewinne erreichbar. Da die Personalkosten jedoch 60-70% ausmachen, sind Steigerungen nur durch Personalreduktionen erreichbar.

Die Beschäftigungssituation im Postsektor hat sich daher erheblich verändert. Die heute privatwirtschaftlich organisierte Deutsche Post AG beschäftigt in der BRD nur noch etwa 220.000 Personen, also 150-160.000 Personen weniger als 1990. Das entspricht in etwa einem Personalabbau von 42%. Deutschland gehört damit laut ILO zusammen mit Schweden, Italien, Dänemark und Finnland (ILO 1998) zu den Ländern mit dem stärksten Personalabbau im Postsektor. Nach Angaben der ILO erfolgte zwischen 1990 und 1995 (-70.000) und 1995 und 1999 (-67.000) der Personalabbau bei der Deutschen Post relativ gleichmäßig (ILO 2002).

Tabelle 1-1 über die Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Post seit 1997 zeigt die Personalentwicklung des nunmehr international agierenden Konzerns Deutsche Post AG. Es wird deutlich, dass das Unternehmen zwar am Standort Deutschland weiterhin Personal abbaut, seit 1998 durch weltweite Akquisitionen jedoch wieder wächst. In den Geschäftsberichten wird daher die Sanierungsphase, in der zwischen 1990 und 1997 der Turnaround gelingen sollte, seit 1998 als abgeschlossen dargestellt. Dem folgt seit 1998 eine auf Internationalisierung ausgerichtete Expansionsstrategie.

Während 1997 von 270.817 Beschäftigten bei der Deutschen Post 106.821 Beamtenstatus hatten (39,4%), ist diese Zahl bis 2002 auf 73.157 (33,4%) gesunken. 1997 hatte die Post 23.673 Angestellte beschäftigt, im Zuge der massiven Expansionsstrategie stieg der Anteil der Angestellten im Konzern auf 147.393.

In Deutschland sind nach Auskunft von ver.di ca. 60% der Postbeschäftigten ArbeiterInnen, etwa 10% Angestellte und etwa 30% Beamte. 70 bis 75% der Beschäftigten arbeiten in der Zustellung (ILO 1998), der Rest betreut die eher finanziellen und handelsähnlichen Dienstleistungen (Schalterdienst) im Postbereich.

Weiters ist hervorzuheben, dass sich die Zahl der älteren Beschäftigten durch den Personalabbau reduziert hat und sich die Belegschaft durchschnittlich verjüngt. Bei den über 50jährigen liegt der Anteil laut ver.di nunmehr unter 15%. Diese Verjüngung hat mit einer Welle von Frühpensionierungen zu tun, die sich aus den wachsenden Belastungen ergaben und die Zahl älterer ArbeitnehmerInnen reduzierte und mit dem fortschreitenden Abbau der BeamtInnen, deren Anteil Anfang der 90er noch bei über

50% lag. Die BeamtInnen waren vom Abbau also überproportional betroffen, was jedoch ‚sozialverträglich' geschah. Bei BeamtInnen ist eine Frühpensionierung leichter durchzusetzen als bei Tarifbeschäftigten – i.e. Versicherten im allgemeinen Rentensystem.

Tabelle 1-1: Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Post AG zwischen 1997 und 2002

Unternehmensbereiche	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Brief (a)			142.332	140.613	137.130	130.546
Express (a)			38.319	46.612	47.456	107.587
Logistik (a)			29.010	43.253	45.036	45.250
Finanzdienstleistungen (a) (b)			11.575	11.299(a)	35.710(a)	34.082
Sonstiges Konsolidierung (a) (b)			36.600	36.928 (a)	10.903(a)	10.211
Konzern (a)			257.836	278.705	276.235	327.676
Deutschland (a)				227.092	223.555	219.067
Kopfzahl Konzern (inkl. Nachwuchs)	270.817	260.520	301.229	324.203	321.369	371.912
Arbeiter	139 036				153 629	148 714
Beamte	106 821				77 688	73 157
Angestellte	23 673				85 493	147 393
Nachwuchskräfte	4 523				6 488	6 626
Jahresdurchschnitt	274 053			319 998	323 298	375 890
Personalaufwendungen in Mio. €	19 622	19 677				

Quelle: Jahres- und Geschäftsberichte der Deutschen Post AG (Deutsche Post AG: 1997-2002);
(a): auf Vollzeitkräfte umgerechnet, ohne Nachwuchskräfte
(b): Veränderte Zuordnung des Filialbereichs von Konsolidierung/Sonstiges zu Finanzdienstleistungen.

Der Frauenanteil ist nach ver.di mit knapp 50% relativ hoch (siehe auch ILO 1998:71), diese sind jedoch sehr viel stärker in den unteren Lohngruppen repräsentiert. Ver.di geht davon aus, dass der Frauenanteil eher gestiegen ist, da der Anteil der Teilzeitbeschäftigung, die ja vorwiegend von Frauen angenommen wird, zugenommen hat. Eine ähnliche Interpretation der Beschäftigungsentwicklung für Frauen legen auch die Daten der ILO bis zum Jahr 1995 nahe (ILO 1998). Diese weisen zwischen 1990 und 1995 ein Wachstum des relativen Frauenanteils an der Beschäftigung bei der Deutschen Post um 10% aus. Bei der Post gibt es, wie ver.di hervorhebt, im wesentlichen zwei Kundenschnittstellen, nämlich zum einen den/die ZustellerIn und zum anderen den/die Filialbeschäftigte. In der Zustellung sei der Frauenanteil nicht so hoch, da diese Arbeit körperlich sehr anstrengend sei. Es gebe aber erhebliche West-Ost-Unterschiede. Im

Osten gebe es andere Traditionen und daher einen hohen Anteil von Frauen in sogenannten typischen Männerberufen.

Die ILO fasst die Phasen der Beschäftigungsentwicklung im Zuge der Restrukturierung des Postwesens folgendermaßen zusammen:

> „After this initial period of economic change and the often massive reduction of the workforce comes a second phase, which consists of a change in the nature itself of employment. In this phase (…) permanent adjustments and redeployment follow one another at a brisk pace according to the changing structure of markets and alliances between operators. There is no longer any sudden broad reduction in employment but a continuous renewal. Workers must adapt to emerging techniques and the new demand through permanent training and the updating of their skills. They must manage their internal and external employability which (…) contributes to their general job security." (ILO 1998:64)

Die von Price Waterhouse Coopers (Price Waterhouse 1999) für die EU-Kommission angefertigte Studie zur Entwicklung der Beschäftigung im Postsektor in Europa korrespondiert alles in allem mit der obigen Darstellung zur Entwicklung der Beschäftigten im Postsektor, wird jedoch nicht müde auf neuentstandene Arbeitsplätze bei neuen Anbietern hinzuweisen. Aber nicht einmal die Angaben dieser Studie legen den Schluss nahe, dass dadurch der Verlust bei den ehemaligen Monopolisten ausgeglichen werden könne Der Bericht von Price Waterhouse weist keine detaillierten Daten zum Beschäftigungswachstum bei privaten Anbietern im Postbereich aus. Der Anstieg der Beschäftigung bei den privaten Anbietern in der EU zwischen 1990 und 1995 wird mit 46% angegeben. In absoluten Zahlen bedeutet dies ein Wachstum von 35.500 auf 52.000 im Untersuchungszeitraum. Für Deutschland weist Price Waterhouse für diesen Zeitraum ein Wachstum bei den privaten Anbietern von 40% aus. Detaillierte Zahlen werden in diesem Bericht nicht präsentiert. Weitaus optimistischer schätzt hingegen PLS RAMBOLL Management A/S (2002) die Beschäftigungstrends im europäischen Postsektor ein. So weist diese Studie für Deutschland in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre ein Beschäftigungswachstum um 3,74% aus, was sich aber v.a. aus einer niedrigeren ausgewiesenen Zahl der Beschäftigten im Jahr 1995 ergibt. Die optimistische Einschätzung ergibt sich aus dem Versuch mittels Modellrechnung die induzierten, wie auch indirekten Beschäftigungseffekte des Postsektors zu errechnen, was zu der Behauptung führt, dass EU-weit die Beschäftigung in diesem Sektor zwischen 1995 und 2000 um 4% gestiegen sei (allein 11,29% Zuwachs bei indirekten Beschäftigungseffekten). Bis 2005 wird sogar ein Wachstum der indirekten Beschäftigung um 20,85% angenommen. D.h. PLS RAMBOLL erwartet eine Zunahme der Beschäftigung durch die Liberalisierung und Privatisierung des Postsektors bei Regulatoren, bei finanziellen und handelsbezogenen Dienstleistungen der Postunternehmen, die nicht der direkten Beschäftigung des Sektors zugerechnet werden, sowie bei sogenannten ‚up- and downstream industries' die entweder direkte wirtschaftliche Inputs an den Postsektor geben oder von diesem erhalten. PLS RAMBOLL zählt dazu einerseits die Papier und Maschinenbauindustrien (Drucker und

Sortiermaschinenindustrie ...), andererseits die Marketing, Werbesendungs- und Postwurfindustrien (PLS RAMBOLL 2002:385).[42]

1.2.2. Beschäftigungsentwicklung bei Post-Lizenznehmern

Aussagekräftiger als die oben angeführten Berechnungen von PLS RAMBOLL sind die Daten zur Beschäftigung bei Post-Lizenznehmern, die die Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post (1998-2002) aufweist.

Tabelle 1-2: Beschäftigte bei Post Lizenznehmern 1999

Beschäftigte	Unbefristete Arbeitsverhältnisse 1999		Befristete Arbeitsverhältnisse 1999	
	Versicherungs-pflichtig	Nicht versiche-rungspflichtig	Versicherungs-pflichtig	Nicht versiche-rungspflichtig
Vollzeit (1 565 ges.)	1 497	17	51	
Teilzeit (3 707 ges.)	3 563	6	105	33
Geringfügig (11 293 ges.)	2 538	8 629	20	106
Subunternehmen	716			

Quelle: Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post.

Tabelle 1-2 zeigt die Struktur der Beschäftigung bei Post Lizenznehmern 1999. Der Großteil der bei diesen Anbietern entstanden Arbeitsplätze kann als atypisch bezeichnet

[42] PLS Ramboll (2002) unterscheidet einerseits zwischen ‚direkter Beschäftigung' im Bereich Postdienstleistungen im engeren Sinne. Finanz- und handelsbezogene Dienstleistungen sind darin nicht inkludiert, da sie auch von anderen unternehmerischen Einheiten übernommen werden könnten. Andererseits sollen mit dem Begriff ‚indirekte Beschäftigung' alle Personen erfasst werden, die nicht im engeren Sinne Postdienstleistungen erbringen, deren Tätigkeiten damit jedoch in enger Verbindung stehen oder gar von diesen abhängig sind. Dazu gehören Regulatoren, Finanz- und handelsbezogene Dienstleistungen der Universaldienstleister im Postbereich. Zu ‚indirekten Beschäftigungseffekten' rechnet diese Studie auch Entwicklungen in sogenannten ‚upstream und downstream' Industrien. Bei diesen handelt es sich um wirtschaftliche Sektoren, die entweder Impulse vom Sektor Postdienstleistungen erhalten, oder an diesen geben. PLS Ramboll rechnet dazu etwa die Papier-, Tinten, Maschinenbauindustrie. Nach Angaben der VerfasserInnen dieser Studie war es jedoch schwierig, quantitative Daten zur Analyse dieser Bereiche und zur Einschätzung ihrer Beschäftigungsrelevanz zu erhalten. Dies ist offensichtlich für die Finanz- und handelsbezogenen Dienstleistungen im Postsektor, da derartige Tätigkeiten oft nur einen Teil der Arbeitsaufgaben von Beschäftigten umfassen können, die ansonsten mit Postdienstleistungen im engeren Sinne betraut sind. Auswirkungen auf sogenannte ‚upstream' and ‚downstream' Industrien wurde in Interviews mit Unternehmen und Arbeitgeberverbänden über die Beschäftigungsentwicklung in ihren Bereichen erfasst, was schließlich zu einer „well-founded estimate of indirect employment in the postal sector" führen sollte. Für Bereiche in denen keine Daten erhoben werden konnte, verfolgte PLS Ramboll eine alternative Strategie. Um sich der Beschäftigungsentwicklung anzunähern, wurden Kommentare zu früheren Schätzungen der Europäischen Kommission über die Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Industrien aufgearbeitet. Die Schätzung der ‚indirekten Beschäftigungseffekte' ergibt sich aus Schätzungen (!) der direkt vom Sektor Postdienstleistungen beeinflussten Tätigkeiten (PLS Ramboll 2002:389f).

werden. Auffällig ist zum einen der hohe Anteil von Teilzeitarbeit, die 1999 in diesem Bereich mehr als doppelt so hoch war wie die Zahl der geschaffenen Vollzeitarbeitsplätze. Fast zwei Drittel der Arbeitsplätze sind jedoch Formen geringfügiger Beschäftigung, von denen 80% 1999 noch nicht versicherungspflichtig waren.

Tabelle 1-3: Beschäftigte bei Post Lizenznehmern 2002

	Beschäftigte/Post Lizenznehmern
Vollzeit	4.535
Teilzeit	5.005
630-Markjobs/Geringfügig Beschäftigte gesamt	11.015
Sozialversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte	10.765

Quelle: Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post.

In den Folgejahren hält sich nach den Angaben im Jahresbericht der Regulierungsbehörde der Anteil der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze alles in allem die Waage. 2002 gab es 4.535 Voll- und 5.005 Teilzeitarbeitsplätze. D.h. bei den Post Lizenznehmern gab es seit 1999 einen Anstieg von etwa 3.000 Vollzeitarbeitsplätzen und 1.300 Teilzeitarbeitsplätzen. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten bleibt stabil bei etwa 11.015, von denen inzwischen aber 10.765 als sogenannte 630 Mark-Jobs sozialversicherungspflichtig sind. Es ist offensichtlich, dass diese Arbeitsplätze weder quantitativ noch qualitativ – da es sich zu einem großen Teil um atypische bzw. prekäre Beschäftigungsformen handelt – den Arbeitsplatzverlust beim ehemaligen Monopolisten Deutsche Post AG ausgleichen können, der am Konzernstandort Deutschland seit 1999 mehr als 37.000 Beschäftigte abgebaut hat (siehe Tabelle 1-1). Die Regulierungsbehörde betont trotzdem, dass die Lizenznehmer „überproportional" viele Voll- und Teilzeitarbeitsplätze schaffen würden. Außerdem liege der Großteil der Arbeitsplätze in überwiegend strukturschwächeren Regionen.

> „Diese Arbeitsplätze würde es ohne die Tätigkeit der Lizenznehmer nicht geben. Die dort Beschäftigten wären sonst möglicherweise arbeitslos. Insoweit leisten die Lizenznehmer einen nicht unerheblichen Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes." (Regulierungsbehörde 2001+2)

1.2.3. Arbeitsbedingungen

Nach Angaben von ver.di gibt es neben den umfassenden Maßnahmen zur Reduktion der Beschäftigten noch zwei weitere Möglichkeiten zur Erhöhung der Produktivität, nämlich Technisierung und Intensivierung, sowie Eingriffe zur direkten Reduzierung der Lohnkosten durch eine Veränderung der Entgelt- und Arbeitszeitbedingungen. Beide Arten von Maßnahmen finden sich auch bei der Deutschen Post. Außerdem ist nach ver.di auch auf die Versuche des Managements zu verweisen, gewisse Aufgaben auszulagern, um fixe Personalkosten in variable Kosten zu verwandeln.

Im Bereich der Paketzustellung habe es hierzu erste Versuche gegeben, die mit großer gewerkschaftlicher Anstrengung noch einmal zurückgedreht werden konnten. Die Gewerkschaft musste aber Zugeständnisse bezüglich Arbeitszeit und Einkommen machen. Aktuell stehe die Gewerkschaft wieder vor dem Problem, dass in größerem Maße Aufgaben nach außen vergeben werden sollen – v.a. in größeren Tochterfirmen der Post. Die Zustellleistung soll nicht mehr mit eigenem Personal erbracht werden, sondern über Sub- und Einzelunternehmer.

Wichtiger als diese Maßnahmen scheint jedoch die Errichtung neuer Verteilzentren und Sortierzentren zu sein (siehe auch Naber 2001). Diese können 90% der Sendungen über Maschine sortieren, ein Wert, der 1990 noch bei 30% lag. Dadurch wird die Arbeit körperlich leichter, da sie nun aber an den Takt der Maschinen angepasst werde, auch psychisch belastender. Nach Auskunft von ver.di seien die Arbeitszeiten daher verkürzt worden, was aber die Zeitfenster, in denen sortiert werde, und damit die Einkommensmöglichkeiten reduziert habe. Stresserscheinungen hätten hingegen zugenommen.

Bis 2004 soll die Zahl der ‚Briefniederlassungen' von 83 auf 49 reduziert werden (Transparent 2001). Das heißt, die Sortierung soll konzentriert werden, was aber ohne Entlassungen und unter Besitzstandswahrung vonstatten gehen soll

Ver.di weist außerdem darauf hin, dass es Versuche gegeben habe, auch im Bereich der Zustellung zu technisieren – durch sogenannte Gangfolgesortierung. In diesem Fall bekommt der Zusteller die auf den Zustellbezirk vorsortierte Sendung. Früher war diese von den Zustellern selbst zu sortieren (2-3h oder mehr) und erst dann konnte mit dem Zustellgang begonnen werden. Die Gangfolgesortierung sortiert 60-70% der Post vor und nur noch die restliche, nicht maschinenfähige Post muss dazu gesteckt werden. Das führt für die Zusteller zu einer erheblichen Mehrbelastung, da sich der Zustellgang um die eingesparte Sortierzeit verlängern könnte. Nach der traditionellen Zeitaufteilung der Aufgaben eines Zustellers, sei dieser früher 4-5h draußen gewesen. Durch die mögliche Reduktion der Sortierzeiten, kann diese Zeit ausgedehnt werden. Ver.di weist aber darauf hin, dass dies nicht beliebig möglich ist.

Weiters würden Filialen heute teilweise wie Bankfilialen geführt und seien zunehmend computerisiert. Im Kundenkontakt, soweit er überhaupt noch durch Menschen vollzogen wird, werde stark auf Beratung gesetzt, man versuche Postdienstleistungen mit Bank- und Versicherungsleistungen zu verknüpfen. Diese Tätigkeiten können sehr anspruchsvoll sein. Aber auch hier sind Umstrukturierungen zu erwarten. Die von der Postmutter betriebenen Filialen werden immer weniger, während es immer mehr partnerbetriebene Filialen im Franchisesystem – also über Einzelhändler u.ä. – oder über Tochterunternehmen gäbe. Das geht für ver.di schon in Richtung Outsourcing.

Zwar betont die Gewerkschaft, es sei in der Post AG gelungen, die Zunahme prekärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse hintan zuhalten. Diese gebe es nur als Teilzeitbeschäftigung (30%, 70.000 Personen). Anders sei die Situation bei Tochterunternehmen und dort, wo Leistungen nicht mehr selbst erbracht werden. In diesem Bereich stehe die Gewerkschaft unter Druck, da das Unternehmen sage, wenn bestimmte Bedingungen nicht günstiger werden, dann steigt die Post aus und vergibt

diese Aufgabe an Dritte. Mehr und mehr werde der Wettbewerb über solche Arbeitsverhältnisse gemacht.

Die Post selbst mache sich hierbei die Finger nicht schmutzig. Tochterunternehmen im Bereich der Prospektverteilung arbeiten in Arbeitsverhältnissen, in denen die Menschen Stücklohn erhalten (Transparent 2001) und daher nur ein geringes Einkommen erreichen können. Dies sei auch am Paketmarkt bereits zu sehen. Hier ist, so ver.di, auf die gesetzlich ermöglichten Einzelunternehmer zu verweisen, die ‚nicht wissen was sie tun' und nach wenigen Wochen den Job aufgeben müssen, da sie nicht mal den Sprit für die Auslieferungsfahrzeuge zahlen können. Die Gewerkschaft setzt daher in diesem Bereich Aktivitäten, um die Einzelunternehmer auch als Gewerkschaft ansprechen zu können. Die Uhr sei hier aber nicht mehr zu festen Beschäftigungsverhältnissen zurückzudrehen.

1.2.4. Die Situation bei Post Lizenznehmern

Ver.di hebt hervor, dass das Feld der neuen Anbieter sehr unübersichtlich ist. Es gebe 700-800 Lizenzen für Briefdienstleistungen. Lizenzen werden nur für Leistungen erteilt, die nicht der Exklusivlizenz unterliegen. Das Marktsegment sei sehr begrenzt, aber es gebe schon eine Vielzahl lokaler Anbieter und daher hätten sich noch keine großen Anbieter herausgebildet. Die holländische Post TPG und auch die britische Post versuchen Netze aufzubauen, um in den weiteren zu erwartenden Liberalisierungsschritten startklar zu sein. In Berlin gebe es die Pin AG mit 200-300 Beschäftigten mit hoher Fluktuation und „abenteuerlichen" Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaft will dort natürlich Mitglieder organisieren und Arbeitsbedingungen beeinflussen. Dies nicht zuletzt, so die Auskunft von ver.di, um der Arbeit einen vernünftigen Preis zu geben, da sich sonst auch bei der alten Post der Einkommensdruck erhöhen werde. Es sei aber offensichtlich, dass es einen Dumpingwettbewerb gebe und der Postsektor in wachsendem Maße Gefahr laufe, ein Niedriglohnbereich zu werden.

1.2.5. Arbeitszeit und Entlohnung bei der Deutschen Post AG

Zwar konnten in den vorliegenden Materialien keine detaillierten Analysen der Entwicklung der Arbeitszeiten und der Entgeltsysteme gefunden werden, die ILO verweist aber auf die Zunahme von Teilzeitarbeit und verschiedene Formen variabler und flexibler Arbeitszeit (ILO 1998). Im Jahresbericht der Deutschen Post AG 1998 wurde die Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch als expliziter Schwerpunkt für die Personalentwicklung angeführt, mit dem – neben dem weiter voranschreitenden Personalabbau - eine Verbesserung der Personalkostenstrukturen erreicht werden sollte. Ver.di verweist auf die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells, das als Arbeitszeitflexibilisierungssystem angelegt sei. Es gehe um die Kontrolle der Arbeitkosten und des Arbeitseinsatzes durch Flexibilisierung.

Während es der Gewerkschaft gelungen ist, für die schon vor Beginn der Umstrukturierungsphase bei der Post beschäftigten MitarbeiterInnen eine sogenannte Besitzstandswahrung zu erreichen, wurde für neueintretende Personen ein neuer Tarifvertrag verhandelt (Naber 2001), der auf eine Reduktion des Lohniveaus hinausläuft. Walter Scheurle, Vorstandsmitglied der Post, nennt dies auch ganz explizit als Ziel, da die Löhne im öffentlichen Bereich zu hoch seien. Wichtig für das Management ist demnach die Einführung leistungsbezogener Anteile der Entlohnung und die Vereinfachung des Entgeltsystems durch die Reduktion der Entgeltgruppen. Außerdem seien familienbezogene Lohnbestandteile gefallen und Zuschläge in verschiedenen Bereichen (etwa Spedition und Lagerei) reduziert worden (Scheurle 2001).

Auch ver.di hebt hervor, dass vor ca. 2-3 Jahren für Arbeiter und jetzt gerade für Angestellte neue Bedingungen geschaffen wurden. Diese sollen später zu einem gemeinsamen Tarifvertrag zusammengeführt werden. Die neuen Bedingungen sehen niedrigere Entgelte vor – jedoch mit entsprechender Besitzstandsregelung. Neueingestellte werden nun geringer entlohnt als Altbeschäftigte. Die Gewerkschaft habe dies im Gegenzug für Beschäftigungssicherung, also dem Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen, akzeptiert. Der Unterschied im Entgelt schwanke, liege im Schnitt aber bei 15-20%. Indirekte Eingriffe wurden auch bei Überstundenzuschlägen gemacht, da Arbeitszeitkonten eingeführt wurden. Es gibt keine Zuschläge mehr, da es gewissermaßen keine Überstunden mehr gibt, sondern diese als Mehrstunden auf dem Arbeitszeitkonto ‚floatieren'. Bei Überschreitungen bestimmter Ausmaße der Mehrstunden, können Zuschläge jedoch sehr wohl ausbezahlt werden.

Bezüglich leistungsbezogener Anteile im neuen Tarifvertrag gibt ver.di weiter an, dass ein System zur Bewertung der individuellen Leistung eingeführt worden sei. Je nach Einstufung wird nun ein leistungsbezogener Anteil des Entgelts ausbezahlt. Diese Leistungsprämien werden aus einem gemeinsamen Topf bezahlt, der in jedem Fall ausgeschüttet werden muss.

Auf die Frage, wie etwa bei Filialarbeit und bei Zustellung Leistungsanreize möglich seien, betont ver.di, dass dies nicht auf den Umsatz oder auf den Durchlauf hin berechnet werde. Die Beurteilung erfolgt auf individueller Basis durch die Vorgesetzten, die das gesamte Arbeitsverhalten in die Betrachtung nehmen.

Auch die Post, so ver.di, würde gern Stückentlohnung einführen, da sie dann die Kosten flexibilisieren könnte und jedes Risiko bezüglich des Mengenanfalls los wäre. Bei den neuen Briefdienstleistern gibt es aber auch Mixsysteme aus Grund- und Stücklohn. Für die Menge können aber die Zusteller nichts, auf die durch diese Systeme das Risiko verlagert wird.

1.2.6. Veränderungen der Arbeitsbedingungen

Nach ver.di sind Maßnahmen zur Intensivierung der Arbeit ein wesentliches Mittel des Managements, die Produktivität zu erhöhen und die Personalkosten zu senken. Dies hat zu einer erheblichen Zunahme der Arbeitsbelastungen geführt, was mit der Verlagerung

von Verantwortung für die Dienstleistungserbringung nach unten und dem Abbau mittlerer Management-Ebenen verbunden ist. Beschäftigte der Post beklagen daher die wachsende Intensität der Arbeitsbelastung, die einher gehe mit einer nachgerade aggressiven Reorientierung der Tätigkeiten der Deutschen Post auf Dienstleistung und werbungsgeleiteten Verkauf (Hentges/Meyer 2002)**.** Hervorgehoben wird außerdem die wachsende Monotonie der Tätigkeiten bei der Deutschen Post AG, die auf die Einführung neuer Technologien etwa in den Sortierzentren zurückzuführen sei.

Insgesamt hat es den Anschein, dass viele Beschäftigte mit ihren Aufgaben nicht mehr innerhalb ihrer Arbeitszeit zurande kommen und daher freiwillig unbezahlte Überstunden leisten. Außerdem sind Modelle der individuellen Leistungs- und Effizienzmessung eingeführt worden um die Qualität in der Dienstleistungserbringung besser kontrollieren zu können.

Bezüglich der Qualitätskontrolle setzt das Unternehmen nach ver.di sehr stark auf IT-Durchdringung und ein intensives Reporting, um darüber auch Steuerungssysteme der Produktivität einzuführen. Dazu würden außerdem Leistungsanreizsysteme geschaffen, damit die Qualitätsziele der Post, die im wesentlichen Laufzeitziele (pünktliche Kundenbedienung) sind, zu erfüllen. Bei den Qualitätszielen geht es v.a. um die E+1-Zustellung (d.h. einen Tag nach der Einlieferung soll die Sendung auch zugestellt werden).

Der Zusteller soll alle Sendungen im Zustellgang rausbringen und nicht irgend etwas wieder zurückzubringen, weil er mit der Arbeitszeit nicht hinkommt. Arbeitsausfälle sollen dadurch ausgeglichen werden, dass Zustellbezirke aufgeteilt werden und fahrende Zusteller etwas mit übernehmen und dadurch kein Ersatz geholt werden muss.

Die Personalreserve kann dadurch gering gehalten werden. Leistungsanreize sollen honorieren, wenn jemand mehr Postsendungen auf den Zustellgang mitnimmt. Jeder zusätzliche Zusteller ist auch dadurch teuer, da es zusätzliche Wegeleistungen gibt, die notwendig sind, damit er in den Zustellbezirk kommt.

Bezüglich der Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen gibt ver.di an, dass eine Änderung festzustellen sei. In einem privatwirtschaftlichen Betrieb sei man eher geneigt ‚fünf gerade sein zu lassen', es also mit solchen Regelungen nicht zu genau zu nehmen. Viele Manager kämen aus dem Transportsektor, wo immer schon ein etwas raueres Klima herrschte (Lenkzeitüberschreitungen). Im Bereich der Arbeitszeit würden Obergrenzen zunehmend als Orientierungsmarken, denn als Grenzen gesehen. Die Zahl der Arbeitsunfälle sei daher v.a. bei den neuen Anbietern relativ hoch, da etwa die Schutzausrüstungen schlecht sind (Fahrräder werden schlecht gewartet etc.).

1.2.7. Qualifikationen

Obwohl die Post AG im jährlichen Geschäftsbericht nicht müde wird, die wachsende Bedeutung der Ausbildung und Qualifikation der Beschäftigten zu betonen (Deutsche Post AG 1997-2002, siehe auch ILO 1998) und auch in einigen Bereichen (Mechatronic, Informations- und Kommunikationstechnologien, Lagerhausmanagement

etc) neue Anforderungen entstanden sind, hebt ver.di hervor, dass das Unternehmen versuche, Qualifikationsanforderungen herunterzuschrauben. So gibt es aktuell eine Auseinandersetzung mit der Betriebsleitung, welche Qualität von Ausbildung für Menschen, die im Bereich der Briefzustellung oder für den Schalterdienst eingestellt werden, erforderlich sei. Im Bereich Zustellung wird gestritten, ob eine Ausbildung von 2 oder doch 3 Jahren notwendig ist. Wer mit zweijähriger Ausbildung seinen Beruf beginnt, hat andere Perspektiven im Unternehmen als jemand mit dreijähriger Ausbildung.

1.3. Rolle der Gewerkschaft

Wie bei der Deutschen Bahn hat sich auch die Deutsche Post Gewerkschaft entschieden, in der Restrukturierung des Postsektors zu kooperieren und den Übergang sozialverträglich zu gestalten. D.h. aber nicht, dass dies völlig konfliktfrei vor sich gehen konnte. Die Gewerkschaft betont daher, dass sie den Übergang von einer Betriebsgewerkschaft, die für die ‚Dreifaltigkeit' Post, Postbank und Telekommunikation zuständig war, meistern und sich verändern musste. Daher habe man sich entschlossen den Übergang zu ver.di zu wagen. Zunächst habe die Aufgabe darin bestanden, auf Gefahren der Deregulierung und Privatisierung zu verweisen und dagegen zu kämpfen. Dieser Kampf wurde aber nicht gewonnen. Die Strategie sei daher zweigleisig: Einerseits verhindern oder abmildern, andererseits sich mit den Folgen für die Beschäftigten auseinandersetzen. Vor allem die BeamtInneninteressen mussten gewahrt werden. Mit Rationalisierungsschutztarifverträgen sei der dramatische Arbeitsplatzabbau und der Umbruch in den vorhandenen Arbeitsplätzen flankiert worden (keine betriebsbedingten Kündigungen, Qualifizierung, Maßstäbe für Versetzungen und Zumutbarkeit, wenn der Arbeitsplatz verloren geht). Der Umbruch sei daher für Regierung und Unternehmen sehr geräuschlos vor sich gegangen. Alles in allem sei es notwendig gewesen die Treppe abwärts mitzugehen, was Arbeits- und Einkommensbedingungen (zumindest bei Neueinstellungen) betrifft, um nicht noch größere Verluste zu erleiden. Inzwischen versuche die Gewerkschaft auch außerhalb der Post Fuß zu fassen, was nach Angaben von ver.di nicht sehr problematisch zu sein scheint. Ziel ist es, die Einkommensbedingungen im gesamten Sektor zu stabilisieren.

Insgesamt sind die Mitgliederzahlen bei der Gewerkschaft weiterhin sehr hoch und liegen stabil über 70%. Mit Blick auf die Notwendigkeit von einer Betriebsgewerkschaft zur Branchenorientierung zu kommen, betont ver.di, dass der Sektor zum Niedriglohnbereich werden und viele sozialrechtlich abgesicherte Arbeitsplätze (mit Auswirkungen auch auf die Sozialversicherungssysteme) verloren gehen könnten, wenn es der Gewerkschaft nicht gelingt, bei den neuen Anbietern Fuß zu fassen.

1.4. Zusammenfassung

- Im Zuge der Liberalisierung und Privatisierung des Sektors Postdienste in Deutschland wurden seit Anfang der 90er Jahre 42% des Personals abgebaut. Die Deutsche Post AG beschäftigt 2002 etwa 220.000 Personen im Bereich Postdienste. Seit 1998 ist die Beschäftigung im Konzern aufgrund einer global orientierten Expansionsstrategie und umfangreichen Akquisitionen im In- und Ausland wieder ansteigend. In diesem Zeitraum ist die Zahl der bei der Deutschen Post AG beschäftigten BeamtInnen von etwa 50% Anfang der 90er Jahre auf etwa 33% im Jahr 2002 reduziert worden. BeamtInnen waren daher trotz Abkommen zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmen zur Besitzstandswahrung vom Personalabbau überproportional betroffen. Die meisten Quellen betonen, dass der Personalabbau sozialverträglich stattgefunden hat. Zwei Studien zur Beschäftigungsentwicklung im Postsektor in Europa erwarten eine Zunahme der Beschäftigung durch die Liberalisierung und Privatisierung – zumindest durch indirekte Effekte des Beschäftigungswachstums in verwandten Bereichen.
- Bei den privaten Postlizenznehmern sind nach Angaben des Postregulators etwa 19.500 Arbeitsplätze entstanden. Bei mehr als 50% handelt es sich jedoch lediglich um sozialversicherungspflichtige 630 Mark-Jobs (also geringfügige Beschäftigungsverhältnisse).
- Die Erhöhung der Produktivität soll zum einen durch eine Intensivierung und verstärkte Rationalisierung der Produktionsabläufe erreicht werden. Moderne Sortierzentren können an die 90% der Post vorsortieren, sogenannte Gangfolgesortierung kann dies für einen großen Teil der vom Zusteller zu übernehmenden Post übernehmen. Dies führt zu einer Intensivierung der Arbeitsabläufe in der Sortierung, die von Monotonieerscheinungen begleitet ist. Außerdem wird es durch die Gangfolgesortierung möglich, den Zustellgang der Postzusteller zu verlängern, was die physische Arbeitsbelastung erheblich steigert. Zum anderen versucht die Post Entgelt- und Arbeitszeitregelungen zu verändern, um Arbeitskosten zu senken. Um die Auslagerung verschiedener Aufgaben zu verhindern, muss die Gewerkschaft vielen Veränderungen zustimmen. Im Bereich der Subunternehmen gibt es Anzeichen der Umwandlung des Postsektors in einen Niedriglohnsektor, manche Arbeitsaufgaben (Zustellung von Paketen u.ä.) werden nach Stücklohn bezahlt. Die Beschäftigungsbedingungen bei den privaten Lizenznehmern sind sehr schlecht, Lohndumping und hohe Fluktuation charakterisieren viele Beschäftigungsverhältnisse.
- Die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen wie auch die Senkung der Lohnkosten sind Schwerpunkte der Personalpolitik der Deutschen Post AG. Dies hat einerseits zur Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells geführt. Überstunden werden auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben und sollen in der Regel als Freizeit abgegolten werden. Während die Gewerkschaft für die bereits bei der Post AG beschäftigten Personen Abkommen zur Besitzstandswahrung und Verhinderung betriebsbedingter Kündigungen erreichen konnte, musste sie für Neueinstellungen ein Entgeltreduktion von bis zu 20% akzeptieren.
- Die Veränderungen haben zu steigender Intensität und Monotonie der Arbeit geführt. Außerdem wurden neue Methoden zu Messung der Leistung der Beschäftigten

eingeführt und umfangreiche Leistungsanreizsysteme geschaffen. Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen findet auch in der Reduktion der Qualifikationsanforderungen und der Ausbildungsmöglichkeiten ihren Ausdruck.

- Die Gewerkschaft hat sich entschieden in der Umstrukturierung des Postsektors in Deutschland zu kooperieren, um die Rechte der BeamtInnen zu wahren, betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern und geregelte Arbeitsverhältnisse erhalten zu können. Dies bedeutet aber auch, dass die Gewerkschaft die Verschlechterungen im Unternehmen Post AG mittragen muss.

2. FALLSTUDIE: DEUTSCHLAND WASSER

Vorbemerkung

Alles in allem ist die Datenlage im Bereich Wasserwirtschaft für die BRD sehr schlecht. Zur Vertiefung des vorhandenen Materials wurde daher mit einem Vertreter von ver.di ein Interview geführt (am 20.05.2003).

2.1. Hintergrundinformationen zur Wasserwirtschaft in Deutschland

Nach Auskunft von ver.di gibt es in Deutschland rund 6.700 Wasserversorgungseinheiten, die sich überwiegend in kommunaler Hand befinden. Schätzungsweise 800-1.000 Wasserbeschaffungsverbände sind öffentlich-rechtlich organisiert, darüber hinaus gibt es einige große Fernversorger wie die Bodensee-Wasserversorgung und die Landeswasserversorgung Baden-Württemberg mit noch überwiegend kommunalen Gesellschaftern. Die Gelsenwasser AG ist die älteste und größte private Gesellschaft. Bis vor wenigen Jahren noch von kommunalen Anteilseignern dominiert, ist sie heute zu rund 80 Prozent im Besitz der E.ON. Die E.ON soll ihren Gelsenwasser-Anteil im Zuge der Ruhrgas-Übernahme bis 2004 abgeben. Durch die anhaltenden Konzentrationsprozesse ist eine weitere Reduktion der Unternehmen zu erwarten – laut Auskunft von ver.di gehen manche Zählungen nur noch von 6.100 Unternehmen aus (siehe auch EEB 2002).

Die Verteilung der Unternehmen ist regional sehr unterschiedlich. Nach ver.di gibt es allein in Bayern 2.500, in Baden Württemberg über 1.000 Betriebe. Die kleinen Unternehmen konzentrieren sich auf den Süden, da es dort sehr gutes Wasser gebe und daher relativ wenig Aufwand notwendig sei, eine adäquate Versorgung sicher zu stellen. Es handle sich dabei meist um kleine Gemeindebetriebe, wo ‚vom Bürgermeister der Schieber noch gedreht' wird. Nach den Statistiken des Bundesverbandes Gas und Wasser haben etwa 1.500 Unternehmen eine größere Bedeutung, da sie etwa 70% der Wasserversorgung übernehmen.

Im Abwasserbereich gibt es ebenfalls über 6.000 Unternehmen.

Die nach Einschätzung ver.dis einzige nennenswerte rein private Wasser- und Abwassergesellschaft ist die Eurawasser GmbH, die nach Ausscheiden der Thyssen Handelsunion jetzt allein der Suez Lyonnaise gehört. Die größte Teilprivatisierung erstreckte sich auf die Berliner Wasserbetriebe nebst zahlreichen Tochtergesellschaften. Für 49,9 Prozent der Anteile wurden 2000 von RWE, Vivendi und Allianz rund 3,2 Mrd. DM gezahlt. Am Multi-Utility-Konzern RWE halten übrigens die Kommunen noch 36 Prozent der Aktien.

In Deutschland wurde 1996 das Gesetz zur Wettbewerbsbeschränkung novelliert, womit auch die geschlossenen Versorgungsgebiete für Gas und Energie aufgehoben wurden. Dies sollte auch für Wasser geschehen, wurde aber vom deutschen Bundestrag

abgelehnt. 1999 und 2003 hat es, so die Auskunft von ver.di, weitere Diskussionen gegeben. Zur Zeit sehe es aber nicht so aus, dass die geschlossenen Versorgungsgebiete (schon) aufgehoben würden. Der Gebietsschutz bleibt bestehen, so ver.di, wenn nicht GATS oder die jüngsten Liberalisierungsabsichten von Kommissar Bolkestein sich auf Deutschland niederschlagen.[43]

Unabhängig davon gibt es erste Privatisierungen im Wasser- und Abwasserbereich über Betreibermodelle. Städte wandeln ihre Wasserbetriebe in private Rechtsformen um, damit sie „am Markt" flexibler agieren. Bei Betreibermodellen schreibt die Gemeinde die Wasserversorgung aus, worauf sich, so ver.di, meist ein Konsortium – sehr oft mit französischer Beteiligung (Vivendi z.B. in Sachsen-Anhalt und Berlin, Suez Lyonnaise eher in Ostdeutschland ...) – bewerbe.

Durch die Privatisierungsdiskussion hat sich, so ver.di, in den Unternehmen einiges verschoben, was aber von der jeweiligen Unternehmensgröße und der spezifischen Beherrschungssituation durch die öffentliche Hand abhängt. Bei den relevanten größeren Unternehmen gibt es eine immer stärkere Kundenorientierung, mit entsprechender Orientierung am Markt und die Einführung von Benchmarking etwa im Abwasserbereich, was durchaus zu Verbesserung geführt habe. Benchmarking wird als Wettbewerb zwischen den öffentlichen Unternehmen verstanden. Es gibt aber auch weiterhin, gerade bei den Beschäftigten, so etwas wie einen Ethos des öffentlichen Dienstes. Aber auch in dieser Frage sind Wandlungsprozesse, wie z.B. bei Hansewasser Bremen – einem privaten Abwasserbetreiber -, bei dem lange Kämpfe um die Privatisierung geführt wurden, festzustellen. Dort identifizieren sich die Beschäftigten nun auch mit dem Unternehmen. Daher ist es besser von einem ‚Wasserwerke-Ethos' zu sprechen.

Alles in allem lägen nach Auskunft von ver.di die Schwerpunkte der Veränderungen bislang in der Umwandlung der Organisationsformen, weg vom Regiebetrieb hin über den Eigenbetrieb zur GmbH und zur Aktiengesellschaft sowie zur Bildung von Anstalten öffentlichen Rechts. Von letzteren gibt es zwei große (Berlin, Hamburg – für den Bereich Abwasser). Ziel ist also Autonomie und juristische Selbstständigkeit und die Schaffung großer schlagkräftiger Einheiten für den internationalen Markt. Ver.di zweifelt an der Sinnhaftigkeit dieser Strategie, da es dafür auch fähige kleinere Unternehmen geben kann.

2.2. Auswirkungen der bisherigen Liberalisierungen und Privatisierungen auf die ArbeitnehmerInnen in der Wasserwirtschaft in Deutschland

Die vorliegenden Daten zur Wasserwirtschaft sind sehr unterschiedlich, was an Problemen der Zuordnung dieses Sektors liegt (Vesper 1998). Ver.di geht davon aus, dass in der Wasserwirtschaft (zu der etwa Wasserversorgung, Abwasserwirtschaft etc. gehören) etwa 110.000 Personen beschäftigt sind, davon etwa 70.000 im gewerblichen Bereich

[43] vgl. insbesondere die EU Binnenmarktstrategie 2003-2006, KOM (2003) 238 endg.

und weitere 40.000 in der sogenannten Leitungshierarchie. Die Beschäftigtenstruktur ist männlich dominiert.

In der deutschen Wasserwirtschaft gibt es nach ver.di sehr hohe Qualifikationslevel. Qualifizierung wird als Erstausbildung wie auch über Weiterbildung durchgeführt. Es gibt wenig Arbeitsplätze, die nur über Anlernfunktion laufen. Dies hat mit der hohen Technikintensität (Wasserwerke, das Betreiben von Kläranlagen) des Bereichs zu tun. Ausnahmen sind Arbeiten der Kanalunterhaltung.

Obwohl, wie oben gezeigt, die Liberalisierungs- und Privatisierungsschritte in der deutschen Wasserwirtschaft noch nicht sehr weit fortgeschritten sind, gibt es doch einige Tendenzen, die mit den Entwicklungen in den anderen Bereichen korrespondieren. So ist in den meisten Materialien, die sich in irgendeiner Form mit der Frage der Beschäftigungsentwicklung in diesem Sektor beschäftigen, von einem kontinuierlich vonstatten gehenden Personalabbau die Rede (ver.di ohne Jg.). So wird etwa immer wieder betont, dass in der Wasserversorgung 2001 34.000 Personen beschäftigt sind, 10 Jahre zuvor seien es aber noch 11.500 mehr gewesen, was einem Minus von mehr als 25% entspräche. Die Studie des European Environmental Bureau über die Wasserwirtschaft in der EU (2002) spricht von 28.000 Beschäftigten in der Wasserversorgung in Deutschland im Jahr 1999. In der länderspezifischen Zusammenfassung zur Beschäftigungssituation in den Umweltindustrien in Deutschland weist diese Untersuchung keine weiteren Daten zur Beschäftigungssituation im Sektor Wasserwirtschaft aus.

Nach Einschätzung von ver.di dienen die Personalabbauprogramme dazu, ältere ArbeitnehmerInnen los zu werden. Grundsätzlich scheint der Personalabbau auch eher den wissenschaftlichen und ingenieurtechnischen Bereich zu betreffen als den gewerblichen (Ladstätter 2001).

Statistische Auswertungen zur Personalentwicklung im öffentlichen Dienst (Vesper 1998) zeigen, dass in den Sektoren Land-, Forst- und Wasserwirtschaft der Abbau in Ostdeutschland fast doppelt so hoch ausfiel wie im Westen.

Da die Fixkosten bezüglich der technischen Anlagen nicht veränderbar sind, wird auch in Bereich Wasserwirtschaft versucht, Einsparungen über die Reduktion von Personalkosten umzusetzen (ver.di ohne Jg.). Dabei geht es v.a. um die Frage der Effizienz der Dienstleistung und die Gewährleistung der Gewinnsituation. Demgegenüber betont ver.di, dass Personalabbau die Gewinnsituation nur in sehr geringem Ausmaß beeinflussen werde, da eben die Personalkosten in Relation zu den Fixkosten der Unternehmen einen sehr geringen Betrag ausmachen. So liegt der Anteil der Personalkosten etwa im Abwasserbereich (Kläranlagen) bei 14%, rechnet man den Kanalbereich dazu, sogar unter 10%. Werde ein Abbau von Personal auf die Gebührenwirksamkeit umgerechnet, bewege sich diese im einstelligen Centbereich. Personalabbau sei aber eine ‚Art Modeerscheinung' und es gebe v.a. in großen Unternehmen ein Langfristprogramm dafür – z.B. solle in Berlin bis 2009 bei einem gegenwärtigen Personalstand von 5.300 Beschäftigten ein Abbau von 1.500 vorgenommen werden.

Mit dem Personalabbau konfrontiert, versucht die Gewerkschaft diesen sozialverträglich zu gestalten und betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern (ver.di

ohne Jg.). Diese werden betriebsspezifisch umgesetzt und sind oft – insbesondere bei größeren Unternehmen – mit Abfindungen verbunden. Bei größeren Unternehmen kann es auch Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen geben, was bei den Kleinbetrieben eher problematisch ist. Der Abbau findet aber eher in großen Betrieben statt. Bei großen Unternehmen gibt es, so die Auskunft von ver.di, Programme für den Personalabbau und man sei bei ‚Massenentlassungen' bemüht, den Abbau über Transfergesellschaften abzufedern. In arbeitsamtgeförderten Maßnahmen versucht man, die Leute dann für andere Arbeitsplätze fit zu machen. Der Erfolg ist aber aufgrund der Arbeitsplatzsituation eher gering. Neue Arbeitsplätze entstehen in der Wasserwirtschaft keine.

Aufgrund des hohen Qualifikationsniveaus und der hohen persönlichen Bedeutung des Qualifikationsniveaus für die Beschäftigten wird in den vorgefundenen Materialien immer wieder der Verlust ‚wertvoller Wissensressourcen' durch Personalabbau betont (Geiler ohne Jg., Ladstätter 2001).

> „Bei einem rigiden Entlassungskurs werden oft wichtige Wissensträger ersatzlos gestrichen. Das führt auch in den Wasser- und Abwasserbetrieben zu einem Verlust von wertvollem Unternehmenswissen. Mit dem in Datenbanken gespeicherten Wissen alleine können weder Wasser- noch Abwasserbetriebe reüssieren. Denn es gibt Wissen, welches nicht zu Papier gebracht oder auf Datenbanken gespeichert werden kann. Personengebundenes Wissen kann nur von Menschen weitergegeben werden. Verborgenes Wissen steckt in den Fähigkeiten und Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Wissen der Mitarbeiter ist eine wertvolle Ressource und muss sorgfältig vom Unternehmen gepflegt werden." (Geiler ohne Jg.)

2.3. Veränderungen der Arbeitsbedingungen

2.3.1. Kundenorientierung

Wie schon weiter oben festgestellt, ist auch in der Wasserwirtschaft einerseits eine wachsende Bedeutung der Kundenorientierung festzustellen. Andererseits wird versucht durch Rationalisierungsmaßnahmen, die den Personalabbau begleiten, die Produktivität des Sektors zu erhöhen. Dies wird etwa durch verbesserte Anlagen- und Steuerungstechniken ermöglicht.

Die Kundenorientierung wird nach ver.di eine zentrale Anforderung. Dies habe zwar weniger mit der Privatisierung als einer Veränderung des Dienstleistungsbegriffs zu tun, da der/die KundIn mehr verlange, mehr wissen und eine entsprechende Leistung für sein Geld wolle. Außerdem wolle er/sie mit der Dienstleistung ein Gesicht verbinden. Daher nimmt die Zahl der Kundenberatungszentren für Wasser und Stadtwerke zu. Die Frage der Kundenorientierung wird auch zum Inhalt von Problemen, denen sich die Gewerkschaft im Restrukturierungsprozess gegenüber sieht (ver.di ohne Jg.). So verweist ver.di auf das Problem der ‚unentgegneten Annahme von Kundenkritik', die einen neuen Belastungsfaktor darstellt.

Insbesondere bei den privaten, hier v.a. den französischen Anbietern, kommen HRM (Human Ressource Management) Strategien zur Steigerung der Motivation der Beschäftigten zur Anwendung. Gleichzeitig bringen diese Unternehmen ihr eigenes Managementpersonal mit und versuchen eigene Haustarifvereinbarungen abzuschließen.

Nach Auskunft von ver.di gibt es kaum atypische und prekäre Beschäftigung im Bereich Wasserwirtschaft in Deutschland.

2.3.2. Arbeitszeit

Insgesamt ist nach Auskunft von ver.di eine Flexibilisierung des Personaleinsatzes derzeit wenig feststellbar. Im Verwaltungsbereich gibt es zwar Gleitzeitmodelle, dort wo Schichtbetrieb notwendig ist, gibt es aber weiterhin eine klare Bindung der Arbeitszeit. Es gibt jedoch, so ver.di, verschiedene Modelle der Arbeitszeit-Gestaltung, die auch auf eine Verkürzung der Arbeitszeit (und eine Kürzung des Lohnes) abzielen, was über betriebliche Vereinbarungen geregelt werde.

Da es aber durch den Personalabbau nicht zuletzt im Schichtbereich starke Kürzungen gibt, kann es zu Problemen bei höheren Krankenständen bezüglich der personellen Besetzung kommen. Dies führt zu höheren Überstunden, die je nach Vereinbarung in Freizeit oder Entgelt abgegolten werden. Im Tarifvertrag öffentlicher Dienst wurde versucht, einen Maximalbetrag an Überstunden in Freizeit auszugleichen. Es bleibt aber zum Großteil abhängig von betrieblichen Vereinbarungen, wie das gemacht wird.

Die Frage der Arbeitszeit ist für die Gewerkschaften und Betriebs- bzw. Personalräte im Bereich Wasserwirtschaft trotzdem ein wichtiges Thema. So wird auf das Problem einer anvisierten Ausdehnung der Regelarbeitszeit auf Zeiten zwischen 5:30 und 20:00 in allen dienstleistungsorientierten Arbeitsbereichen, auf Einführung versetzter Arbeitszeiten und Wechselschichtdienste, sowie die Wiedereinführung des Samstag als Regelarbeitstag verwiesen.

Ver.di betont daher, dass es durch die Umstrukturierungen zu Leistungsverdichtungen und damit höheren Stressbelastungen komme, da der Druck auf die Beschäftigten größer werde. Jeder Arbeitsplatz ist potentiell bedroht. Nach ver.di werden die Leistungsverdichtungen durch höhere Aufgabenstellungen bewirkt. Früher sei die Arbeit von mehr Personen erledigt worden. So hätten die Berliner Wasserbetriebe Anfang der 90er (nach der Vereinigung zwischen West und Ost) an die 8.000 Beschäftigte gehabt, jetzt nur noch 5.300.

Die steigende Unsicherheit hat Auswirkungen auf die Arbeitszeit. Die Leute bleiben länger und leisten Überstunden – auch unbezahlt.

2.4. Die Rolle der Gewerkschaft und die Tarifsituation in der Wasserwirtschaft

Im Gespräch mit einem Vertreter von ver.di wurde hervorgehoben, dass im Bereich Wasserwirtschaft noch eine sehr ‚traditionelle' Gewerkschaftsorientierung vorhanden und daher auch der Mitgliederstand (60% im gewerblichen Bereich, niedriger bei den Angestellten) sehr hoch sei. Das sei auch auf die hohe Identifikation mit der Tätigkeit zurückzuführen. Grundsätzlich unterliegt die Branche dem Tarif des öffentlichen Dienstes – nämlich dem Bundesangestelltentarif und dem Bundesmanteltarif für Gewerblich Beschäftigte. In den privaten Unternehmen gibt es Haustarife. Vertreter von ver.di schätzen den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes als eher schwerfällig ein. Bei den Haustarifen liege der Teufel im Detail. Außerdem sei die Entlohnung sicher um 5-10% niedriger als unter dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes.

Der Tarifvertrag öffentlicher Dienst ermöglicht zwar, so ver.di, gewisse Flexibilitäten, sei aber schwer zu durchschauen und werde selten so genutzt. In Ostdeutschland gab es Öffnungen des Tarifvertrags, um schwierige Situationen zu überbrücken. In den großen Unternehmen gibt es außerdem Betriebsvereinbarungen, bei denen bereits Kürzungen vorgenommen werden. Grundsätzlich gibt es hier zwei Formen, die über bundesweite Tarifverträge hinausgehen: einerseits die landesbezirklichen Regelungen, die dort existieren, wo es einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gibt (Nordrhein-Westfalen) und prosperierende Unternehmen etwa beim 14. Gehalt und beim Weihnachtsgeld dazuzahlen. Der Trend geht hier in Richtung Abbau und Kündigung dieser Regelungen (z.B. bei RWE als neuem Eigentümer).

Andererseits würden jüngere Personen, die neu ins Unternehmen kommen (Ältere haben Bestandsschutz übertariflicher Regelungen), zum blanken Tariflohn eingestellt. In einigen Betrieben gibt es daher bereits zwei bis drei Entlohnungsniveaus.

Grundsätzlich ist die Gewerkschaft gegen die Liberalisierung und Privatisierung der Wasserwirtschaft. Wo sie diese, bzw. Schritte in diese Richtung, nicht verhindern kann, versucht sie den Veränderungsprozess mitzugestalten und hat nach eigener Einschätzung auch einiges verhindern können.

Die Gewerkschaft will daher so früh wie möglich über den geplanten Verkauf von Unternehmen informiert werden. Zu den zentralen Programmpunkten gewerkschaftlicher Forderungen in der Restrukturierung der Wasserwirtschaft zählen Fragen der Arbeitsplatzsicherheit, der Besitzstandswahrung über Tarifverträge, der Alterssicherung, der Übernahme aller Dienstvereinbarungen, der Beförderung von BeamtInnen und der Rückkehrmöglichkeiten zur Stadt.

Außerdem soll die Unterminierung des Tarifvertrags durch die Einführung niedrigerer Tarifebenen verhindert werden.

Wie schon in anderen Bereichen festgestellt gibt es ein Problem der Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften. So agieren auch in der Wasserwirtschaft zwei Gewerkschaften. Vor allem im Osten versucht die Gewerkschaft Bergbau, Chemie (BCE) in der Wasserwirtschaft Fuß zu fassen. Ver.di ist aber laut DGB Beschluss weiter für Tarifverhandlungen zuständig. BCE sei aber, so die Auskunft von ver.di, verantwortlich für

Haustarifverträge und heble so Beschäftigte aus dem Flächentarif, was von den Unternehmen sehr gern genutzt werde. So habe etwa bei den Stadtwerken Erfurt BCE nach der formalen Neugründung des Unternehmens mit einer an Profilierung interessierten Geschäftsführung einen Haustarifvertrag abgeschlossen, der die Beschäftigten dem Tarif des öffentlichen Dienstes entzog. Die Beschäftigten würden nun nach ver.di um 200-500 Euro weniger verdienen als ihre KollegInnen in anderen Betrieben.

Hier entsteht klarerweise Konfliktpotential zwischen den Gewerkschaften. Der befragte Vertreter von ver.di betont aber, dass es nun viele Eintritte bei ver.di gebe, da die Beschäftigten den Einsatz der Gewerkschaft wahrnehmen würde. Gehe es ans Eingemachte, kommt es durchaus zu einer Stärkung der Gewerkschaft, da diese auch Arbeitsplätze sichern könne.

2.5. Zusammenfassung

- Die bisherigen Liberalisierungs- und Privatisierungsschritte in der Wasserwirtschaft sind von einem kontinuierlichen Personalabbau begleitet. Für den Bereich Wasserversorgung betrug dieser im letzten Jahrzehnt etwa 25%. In den Großbetrieben der Wasserwirtschaft findet der Personalabbau systematisch und organisiert statt. Kündigungen werden über sogenannte Transfergesellschaften abgefedert, die die betroffenen ArbeitnehmerInnen durch Qualifizierungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt vorbereiten sollen. Durch den fortgesetzten Personalabbau wird ein Verlust an Qualifikationsressourcen befürchtet.
- Die Kundenorientierung im Bereich Wasserwirtschaft ist von wachsender Bedeutung, was auf eine Veränderung des Dienstleistungsbegriffs schließen lässt. Neue Anbieter führen neue Managementstrategien (HRM) ein.
- Bislang sind kaum Versuche einer Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes festzustellen. Es wurden jedoch Modelle eingeführt, um Überstunden, die angesichts des Personalabbaus in vermehrtem Ausmaß anfallen können, in Freizeit und weniger in Entlohnung abzugelten. Der Personalabbau bewirkt auch eine Leistungsverdichtung und Steigerung der Arbeitsintensität in der Wasserwirtschaft.
- Im Sektor Wasserwirtschaft gibt es noch eine sehr traditionelle Gewerkschaftsorientierung der Belegschaften und dementsprechend hohe Mitgliedszahlen. Die Beschäftigten werden nach Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes entlohnt. In den privaten Unternehmen gibt es Haustarife, die aber 5-10% unter den öffentlichen Tarifverträgen liegen. Außerdem gibt es in gut organisierten und prosperierenden Unternehmen Betriebsvereinbarungen. Hier gibt es bereits Versuche die darin festgelegten übertariflichen Regelungen abzubauen. Dies betrifft meist eher jüngere, neu eingestellte ArbeitnehmerInnen, die meist nur noch nach dem allgemeinen Tarifvertrag entlohnt werden. Es gibt daher in einigen Unternehmen bereits verschiedene Entlohnungsniveaus. Außerdem wird die Einführung neuer, niedrigerer Lohnkategorien im Manteltarifvertrag diskutiert, was die Gewerkschaft aber verhindern will. Ein zentrales Thema der Gewerkschaft wird in Zukunft auch die Besitzstandswahrung der BeamtInnen im Sektor Wasserwirtschaft sein. Da im Sektor auch eine andere Ge-

werkschaft v.a. in Ostdeutschland (Gewerkschaft Bergbau Chemie) Fuß zu fassen versucht und daher den Unternehmen niedrigere Tarifverträge anbietet, gibt es auch Konflikte zwischen den Organisationen der ArbeitnehmerInnen. Die Gewerkschaft ver.di ist gegen eine weitere Liberalisierung und Privatisierung der Wasserwirtschaft.

3. FALLSTUDIE: DEUTSCHE BAHN

3.1. Hintergrundinformationen zu den Auswirkungen der Umstrukturierung und Liberalisierung der Bahn in Deutschland auf die Beschäftigten

Die Entwicklungen des Bahnsektors in Deutschland in den letzen 10-15 Jahren ist von zwei parallel ablaufenden und zunehmend miteinander verknüpften Prozessen geprägt. Einerseits wurde im Zuge der deutschen Wiedervereinigung die Deutsche Bundesbahn (DB) mit der ostdeutschen Deutschen Reichsbahn (DR) zusammengeführt. Die Fusion der DB mit der DR erfolgte zum 01.01.1994. Letztere war in den Jahren davor einer massiven Dezentralisierung und Marktorientierung ausgesetzt worden, die gleichzeitig – bedingt etwa durch die Schließung kleinerer Bahnhöfe – von weitreichenden Standortkonzentrationen begleitet war (Frey et al. 2001). 1994 erfolgte die Umwandlung des Unternehmens in die Deutsche Bahn AG (DB), die damit zwar ausgelagert wurde, aber noch zu 100% in Staatsbesitz blieb. Diesen Entwicklungen war eine zumindest seit Anfang der 80er Jahre forcierte Diskussion über die wachsenden wirtschaftlichen Probleme und Defizite der Deutschen Bahn vorausgegangen.

So war 1982 vom damals neuen, aus Managern der Privatwirtschaft zusammengesetzten Vorstand das Unternehmenskonzept DB 90 entwickelt worden. Dieses sah eine Steigerung der Produktivität um 40%, eine Reduktion des Personalaufwandes um 30% und eine Verringerung des Gesamtaufwandes um 25% vor (Gewerkschaft der Eisenbahner 1996). Dies wurde v.a. durch „Personaleinsparungen großen Ausmaßes“, Streckenstilllegungen und die Vergabe von Aufträgen an Dritte zu erreichen versucht.

Die Regierungskommission Bahn, die 1989 initiiert wurde, legte 1991 ihren Bericht vor, der die Umwandlung der DB und DR in eine bundeseigene Aktiengesellschaft und eine Gliederung des Unternehmens in verschiedene Bereiche vorsah. Auch die EU-Regelungen zur Neuordnung des Eisenbahnwesens hatten den Reformdruck auf die Eisenbahn verstärkt und bestimmte Rahmenbedingungen für eine Umstrukturierung des Unternehmens gesteckt (unternehmerische Autonomie, Unabhängigkeit vom Staat, Befreiung von gemeinwirtschaftlichen Aufgaben, organisatorische Trennung von Fahrweg und Betrieb, Öffnung des Fahrweges für Dritte etc.).

Die derart notwendig gewordene Veränderung der Organisationsstruktur der Bahn, ihre Aufgliederung in 10 relativ eigenständige Geschäftsbereiche und 4 Zentralbereiche (Personenverkehr, Güterverkehr, Fahrweg, Traktion/Werke), beschreiben Frey et al. (2001) als Divisionalisierung. Die Geschäftsbereiche wurden unter dem Dach der DB als Holding unterhalb der Vorstandsebene angesiedelt. Dieser Prozess war von einer Dezentralisierung auf breiter Front begleitet, in der regionale (Reichs- und Bundesbahn) Direktionen aufgelöst wurden. Die unterhalb der Geschäftsbereichszentrale angesiedelten Regionalbereiche und Niederlassungen werden über Teilergebnisverantwortung, Zielvereinbarungen und Budgets gesteuert.

> „Mit der Aufteilung in Geschäftsbereiche – der sogenannten ‚Divisionalisierung' – wurde der stofflich hochgradig integrierte Großbetrieb ‚Bahn' vertikal desintegriert." (Frey et al. 2001:134)

Es entstanden also gewissermaßen Unternehmen im Unternehmen. Diese bestanden bis Ende der 90er Jahre z.B. für den Personenverkehr aus den Bereichen Fern- und Nahverkehr und für den Fahrweg aus Netz, Bahnbau und Umschlagbahnhöfe. Der Geschäftsbereich Traktion war dem Zentralressort Forschung und Technologie, Personenbahnhöfe dem Zentralressort Immobilien und Recht zugeordnet. 1999 erfolgte die Aufteilung der DB AG in eine Unternehmensgruppe mit 5 Unternehmensbereichen (Scheele 2000a, 2000b, Pedersini/Trentini 2000): DB Reise & Touristik (Reisen), DB Regio (Nahverkehr), DB Station & Service, DB Cargo (Güterverkehr), DB Netz (Schienensystem).

Nach Alexandra Scheele (2000 a+b) gibt es Ende der 90er Jahre außerdem bereits 114 nichtstaatliche Bahnen im Personen- und 144 im Güterverkehr. Diese beschäftigten zusammen 93.000 ArbeitnehmerInnen.

3.2. Auswirkungen auf den Beschäftigtenstand

3.2.1. Personalabbau

Die Entwicklungen im Bahnsektor in den letzten Jahren und Jahrzehnten waren von einem weitreichenden Personalabbau geprägt. So beschäftigte die westdeutsche Bahn 1957 noch 512.000 Personen. 1982 betrug der Personalstand der DB 314.500 Beschäftigte (Hüning/Stodt 1999), der im Zuge der Umsetzung von DB 90 bis 1990 auf 245.915 reduziert wurde. Die DR beschäftigte 1990 noch 236.121 Personen. Während in Westdeutschland 8,9 Personen je Betriebskilometer beschäftigt waren, betrug dieser Wert für Ostdeutschland 14,8 Personen.

Bis zur Fusion 1993 wurden in der DR fast 88.000 Personen oder 37% des Personals abgebaut, sodass Ende 1993 148.161 bei der DR beschäftigt waren. Die DR hatte nicht nur einen bei weitem höheren Personalstand als die DB, auch der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag weit über dem im Westen. 1990 beschäftigte die DR 74.611 Frauen, die also mehr als 31% der Gesamtbelegschaft im Osten ausmachten. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten ging bis 1993 auf 39.144 zurück. Ihr Anteil am Personalrückgang lag damit bei 47,5%. Der Personalabbau im Osten betraf daher Frauen in höherem Ausmaß als Männer (Hüning/Stodt 1999).

Der Personalabbau verlief im Westen in dieser Zeit moderater. Bis 1993 wurde die Zahl der Beschäftigten auf 229.310 – ein Minus von 6,8% - reduziert. Die DB wies einen weitaus geringeren Anteil an weiblichen Beschäftigten auf. Dieser betrug 1990 13.051 oder 5,3%. Im Gegensatz zu Ostdeutschland verlief die Entwicklung der weiblichen Beschäftigung in dieser Zeit im Westen jedoch (leicht) positiv. Bis 1993 war ihr Anteil auf 15.812 angewachsen.

Tabelle 3-1: Beschäftigungsentwicklung bei der Deutschen Bahn

	Bis zur Bahreform DB/DR			Stufe 1 der Bahnreform (DB AG/Tochtergesellschaften					Stufe 2 der Bahreform ab 1999 (DB Konzern)			
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Mrz.2002
Bestand am 01.01. ohne Lehrlinge	456.433	426.252	398.398	342.850	301.936	276.957	246.859	223.523	252.468	241.638	222.656	214.371 (-52,7%)
Zugänge (gesamt 108.658)	23.368	17.554	11.908	2.223	6.736	4.295	3.525	4.463	12.443	10.830	8.578	2.735
Natürliche Fluktuation	-42.729	-34.562	-21.426	-13.767	-14.810	-12.035	-9.824	-8.303	-11.902	-21.243	-11.812	-2.756
Sozialverträgliche Maßnahmen	-9.850	-9.387	-29.976	-18.770	-16.665	-9.047	-14.140	-11.128	-11.065	-5.045	-4.245	-1.144
Ausgliederungen	-970	-1.459	-16.055	-10.600	-240	-13.311	-2.897	-5.762	-306	-3.524	-806	-728
Abgänge insgesamt (gesamt -402.289)	-53.549	-45.408	-67.457	-43.137	-31.715	-34.393	-26.861	-25.193	-23.273	-29.812	-16.863	-4.628
Saldo aus Zu- und Abgängen	-30.181	-27.854	-55.548	-40.914	-24.979	-30.098	-23.336	-20.730	-10.830	-18.982	-8.285	-1.893
Endbestand ohne Lehrlinge	426.252	398.398	342.850	301.936	276.957	246.859	223.523	202.793	241.638	22.656	214.371	212.478
Tochtergesellschaften (ohne Lehrlinge)			31.057	29.165	35.622	41.909	44.750	49.675				
Gesamt (ohne Lehrlinge)	426.252	398.398	373.907	331.101	312.579	288.768	268.273	252.468	241.638	222.656	214.371	212.478
Lehrlinge im DB Konzern	24.577	23.725	22.108	21.282	18.973	17.473	17.049	16.275	14.438	11.851	9.091	6.394
Gesamt (inkl. Lehrlinge)	450.829	422.123	396.015	352.383	331.552	306.241	285.322	268.743	256.076	234.507	223.462	218.872
Personalbestand im Jahresdurchschnitt				355.694	331.774	295.610	277.471	259.072	244.851	230.615	219.146	212.873

Quelle: TRANSNET 2003.

Tabelle 3-1, die den Informationen der Gewerkschaft TRANSNET zur Tarifrunde der DB AG 2003 (TRANSNET 2003) entnommen ist, zeigt, dass der Personalbestand der Deutschen Bahn (bis 1993 von DB und DR) seit 1991 bis Jahresende 2001 von 456.433 auf 214.371 reduziert worden war. Dies entspricht einem Personalabbau von 52,7%. 140.462 (30,8%) Personen wurden über sogenannte sozialverträgliche Maßnahmen abgebaut. Mehr als 262.000 Personen jedoch durch sogenannte natürliche Fluktuation. Der Personalabbau diente, wie Tabelle 3-1 zeigt, nicht nur der Vorbereitung der Fusion von DB und DR, sondern setzte sich auch nach 1994 fort. Ab diesem Zeitpunkt bis März 2002 wurde der Personalstand der DB AG um weitere 142.821 Beschäftigte reduziert - also um 40,1%.

Zwar verließen in absoluten Zahlen in den Jahren nach der Fusion weniger Personen die DB AG, wie Spalte 6 der Tabelle 3-1 zeigt. Die Zahl der Abgänge fiel ab 1997 auf unter 30.000 jährlich. Es ist aber auffällig, dass Anfang der 90er Jahre die höhere Zahl der Abgänge im Saldo des Personalabbaus durch stärkere Zugänge durchaus den Werten der Personalentwicklung der zweiten Hälfte der 90er nahe kommt. Etwa 57.000 Beschäftigte wurden seit 1991 durch Auslagerungen abgebaut, dies entspricht mehr als einem Viertel der gesamten (saldierten) Personalreduktion in dieser Zeit.

Insgesamt gab es seit 1991 rund 402.289 Abgänge durch natürliche Fluktuation, sozialverträgliche Maßnahmen und Ausgliederungen. Die Zahl der Zugänge belief sich in dieser Zeit auf 108.658 Personen. D.h. im Extremfall wurden seit 1991 zwischen 71,2% und 88,2% des Personalbestandes von 1991 ausgetauscht, abgebaut oder ausgegliedert.[44]

Massiv reduziert wurde zwischen 1994, also dem Jahr der Gründung der DB AG, und 2002 auch die Zahl der Lehrlinge (Azubis). Ihre Zahl wurde in diesem Zeitraum um fast 70% (!) reduziert.

Nach Angaben der DB AG (Deutsche Bahn 2003) ist seit 1994 die Produktivität im Konzern um 156% gewachsen.

Nach Hüning und Stodt (1999) hat nach der Fusion der Personalabbau auch in verstärktem Maße den Bereich der ehemaligen DB erfasst. Hüning und Stodt weisen zwar teilweise etwas andere Zahlen für die Gesamtbeschäftigung aus, sie zeigen aber, dass im Zeitraum 1994 bis 1998 der Personalabbau weibliche Beschäftigte zu einem etwas geringeren Ausmaß betraf. So wurde nach ihren Daten die Gesamtbeschäftigung in diesem Zeitraum um mehr als 44% reduziert, die weibliche Beschäftigung ging hinge-

[44] Der Wert 71,2% ergibt sich aus folgender Rechnung: Anteil der Abgänge insgesamt seit 1991 (402.289) an der Summe aus Personalbestand 1991 plus Summe der Zugänge seit 1991 (gesamt 565.091). Dies kann als Annäherung an die untere Grenze des seit 1991 erfolgten Austausch des Personals bei der DB AG aufgefasst werden. Der Wert 88,2% ergibt sich aus folgender Berechnung: Anteil der Abgänge insgesamt seit 1991 (402.289) an Summe Personalbestand 1991 (456.433). Die Berechnung dieses Maximalwerts erfolgt unter der Annahme, dass von den Neuzugängen seit 1991 niemand das Unternehmen verlassen hat. Da es wie Tabelle 3-1 organisatorische Veränderungen bezüglich Tochterunternehmen der Deutschen Bahn gegeben hat, sind die errechneten Werte als Annäherungen aufzufassen.

gen nur um 39% zurück. Bei Männern betrug der Abbau also mehr als 45%. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei der Bahn scheint sich Ende der 90er Jahre auf etwa 15-17% eingependelt zu haben. Die Deutsche Bahn weist in ihren Jahresberichten seit 1999/2000 (Deutsche Bahn 2000, 2001, 2002) ein kontinuierliches Wachstum des Anteils der Frauenbeschäftigung auf, der nunmehr wieder 20% beträgt. Diese in Relation zum männlichen Beschäftigungsanteil insgesamt etwas positivere Entwicklung der Frauenbeschäftigung führen Hüning und Stodt (1999) auf die forcierte Dienstleistungsorientierung der Deutschen Bahn zurück, die zu erfüllen in der Managementstrategie eher Frauen zugeschrieben wird. Auf diese Entwicklungen wird weiter unten noch näher einzugehen sein.

Ein wesentliches Problem in der Personalentwicklung der DB AG stellt die Position der BerufsbeamtInnen dar, die, wie Tabelle 3-2 zeigt, 1994 noch fast ein Drittel der Gesamtbeschäftigung der Deutschen Bahn ausmachten. Bis 1998 wurde ihre Zahl um 37.000 reduziert. Die Zahl der nichtbeamteten BahnmitarbeiterInnen wurde zum Vergleich in dieser Zeit um fast 42.000 reduziert.

Tabelle 3-2: Beschäftigungsentwicklung nach Personalkategorien

	Arbeitnehmer	Beamte
1994	223.024	108.077 (48,5%)
1995	212.031	100.548
1996	199.736	89.032
1997	189.104	79.169
1998	181.460	71.008 (39,1%)

Quelle: Scheele 2000.

Tabelle 3-3: Beschäftigungsentwicklung nach Personalkategorien 1999-2001

	Arbeitnehmer	Beamte
1999	176.662	64.976 (36,8%)
2000	166.775	55.881
2001	161.344	53.027 (32,9%)

Quelle: Deutsche Bahn.

Bis 2001 wurde nach Angaben der Deutschen Bahn die Zahl der beschäftigten BeamtInnen auf 53.027 reduziert. BeamtInnen machen daher nur noch ein Fünftel (bedingt durch die Integration der Stinnes AG) der Beschäftigten der DB AG aus.

Ankündigungen der Konzernspitze, die die Notwendigkeit einer weiteren Reduktion der Betriebskosten der Bahn begründeten, ließen im Jahr 2000 einen weiteren Personalabbau von bis zu 70.000 Personen befürchten (Wolf 2000). Dieser sollte Einsparungen von etwa 3,6 Milliarden DM bringen, wofür auch Zulagen und Sozialleistungen gestrichen werden sollten. TRANSNET hat diese Pläne scharf kritisiert.

Wie aus den ursprünglichen Plänen der DB zum Personalabbau ersichtlich, wird in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts der Personalabbau bei der Deutschen Bahn in allen Bereichen mit Ausnahme DB Station & Service, wo schon im ursprünglichen Plan aus dem Jahr 2000 der geplante Personalabbau nur 9% betragen sollte, fortgesetzt werden.

Dieser forcierte Personalabbau lässt angesichts der zu erwartenden Verkleinerung gewisser Beschäftigtengruppen u.a. die Schlussfolgerungen zu, dass ein weiterer Schrumpfungsprozess der Deutschen Bahn und ihres Angebots zu erwarten ist. Teilweise sind die Personalreduzierungen jedoch auch Rationalisierungsvorhaben geschuldet (so z.B. die Errichtung von Elektronischen Stellwerken). Nach den ursprünglichen Berechnungen wollte die Deutsche Bahn die Zahl der Zugbegleiter um 48% und die Zahl der Lokomotivführer um fast 30% reduzieren , obwohl diese, wie Winfried Wolf unter Berufung auf die Gewerkschaft anführt, so viele Überstunden angesammelt haben, dass eigentlich von einem Fehlbestand von 1.000 Personen ausgegangen werden müsste.

3.2.2. Formen des Personalabbaus bei der DB

Die meisten Analysen und Darstellungen zur Entwicklung der Deutschen Bahn seit der Ausgliederung betonen, dass der dargestellte Personalabbau sozialverträglich erfolgte. Für die BeamtInnen sowie alle Arbeitnehmer konnte eine „volle Besitzstandswahrung und (der) Erhalt der Sozialleistungen“ (TRANSNET 1996:20) durchgesetzt werden. In mehreren Beschäftigungspakten (Beschäftigungsbündnisse Bahn) wurde zwischen der Gewerkschaft und der Konzernspitze der DB wurde vereinbart, dass keine betriebsbedingten Kündigungen bis zum Jahre 2004 ausgesprochen werden, sondern der Abbau der Beschäftigung durch natürliche Fluktuation oder auf freiwilliger Basis erfolgen soll (siehe Tabelle 3-1). Im Gegenzug wurde von der Gewerkschaft eine Unterstützung der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation (Arbeitszeiten, Arbeitskräfteeinsatz ...) und der Maßnahmen zur Erhöhung der Produktivität und der Effizienz der DB zugesagt (vgl. Scheele 2000 a+b+c). Um die Beschäftigung der Beamten bei der privatisierten DB AG zu ermöglichen, wurde das Grundgesetz geändert, damit diese Beschäftigtengruppen unter Wahrung ihrer Rechtsstellung der Bahn zugewiesen werden konnten. Hierzu wurde eine Zuständigkeitsverordnung erlassen. Formal sind sie der Organisation Bundeseisenbahnvermögen (BEV) unterstellt, in der die Sondervermögen der DB und DR zusammengefasst wurden. Außerdem ist das BEV mit der Verwaltung der Verbindlichkeiten der Bundeseisenbahnen und der nicht bahnnotwendigen Liegenschaften betraut.

Die Gewerkschaft TRANSNET (TRANSNET 1996:36) hebt hervor, dass es ihr gelungen sei, den BeamtInnenstatus zu sichern und die Weiterbeschäftigung zu gewährleisten. Damit wurde zumindest eine Gewährleistung der Besoldung und der Laufbahnentwicklung verbunden sowie die Sicherung des Vorruhestandes bei Umstrukturierungsmaßnahmen. Im Tarifrecht wurde nicht mehr zwischen Arbeiter und Angestellten unterschieden.

Wie aber mehrere Studien gezeigt haben (Frey/Nickel 2001, Nickel et al. 1999) wurde auf die Belegschaft zumindest informell Druck ausgeübt, das Unternehmen – meist mit einer Abfindung – freiwillig zu verlassen. Dem kamen Frauen stärker nach als Männer.

3.2.3. DB Vermittlung – eine betriebsinterne Arbeitsvermittlung der Deutschen Bahn

Um mit den personalpolitischen Auswirkungen der in den verschiedenen Schritten der Bahnreform vorgesehenen Umstrukturierungen umzugehen und weil die Stärke der Gewerkschaften bei der Deutschen Bahn, wie auch die Kündigungsbeschränkung eines großen Teils der Beschäftigten, , Personalabbau über Kündigungen ausschloss, versuchte die Unternehmensführung, in Umsetzung des konzerneigenen Bündnisses für Arbeit, einen inneren Arbeitsmarkt zu gründen. Dieser sollte den Arbeitskräfteeinsatz innerhalb der Deutschen Bahn optimieren helfen und die Beschäftigten durch Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen bei der beruflichen ‚Neuorientierung' innerhalb des Konzerns, aber auch darüber hinaus, unterstützen (Deutsche Bahn 2003).

Im Jahr 2003 basiert der Konzernarbeitsmarkt auf drei Bereichen, dem JobService, der DB Vermittlung und der DB Zeitarbeit. Der JobService steuert die Besetzung freiwerdender Stellen innerhalb des Konzerns. MitarbeiterInnen, deren Arbeitsplätze ‚wegfallen', erhalten Beratung über individuelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Obwohl es nach eigenen Angaben der DB AG Ziel des JobService ist, Beschäftigte auf einen neuen Arbeitsplatz innerhalb des Konzerns zu vermitteln, gelang dies im Jahr 2002 anscheinend nur bei jedem zweiten von insgesamt 4.300 Betreuungsfällen (Deutsche Bahn 2003).

Die DB Vermittlung GmbH ist mit der Betreuung von sogenannten ‚kündigungsbeschränkten' Beschäftigten betraut, die durch JobService nicht vermittelt werden können. Insbesondere Maßnahmen der Qualifizierung durch Praktika und ‚On the Job'-Ausbildungen, die dazu dienen, die Beschäftigten auf gewissen Tätigkeiten innerhalb der Bahn vorzubereiten bzw. sie ‚fit für den Arbeitsmarkt' zu machen (Deutsche Bahn 2003), werden von der Deutschen Bahn hervorgehoben. Nach Angaben des Themendienstes der Deutschen Bahn (Deutsche Bahn 2003) seien 2002 4.300 Mitarbeiter von der DB Vermittlung betreut worden. 650 hätten innerhalb der Konzerns eine neue berufliche Perspektive gefunden, 600 seien ‚sozialverträglich' ausgeschieden.

Der im Jahr 2001 abgeschlossene Tarifvertrag für die DB Vermittlung sieht einige bemerkenswerte Regelungen vor (GdED 2001). So wird im Arbeitsvertrag mit dem/der Beschäftigten keine konkrete Tätigkeit vereinbart, wohl aber festgelegt, dass die Anstellung zur beruflichen Neuorientierung erfolgt, die durch bestimmte Mitwirkungs-

verpflichtungen geregelt ist. Der Tarifvertrag für die DB Vermittlung schließt daher auch Kündigungen explizit nicht aus. Der Tarifvertrag sieht außerdem vor, dass eine Entgeltminderung ebenfalls als zumutbar zu betrachten ist.

Die DB Zeitarbeit als dritte Säule des konzernweiten Arbeitsmarktes wurde erst 2001 gegründet. Dieses Tochterunternehmen der Deutschen Bahn beschäftigt etwa 500 Personen auf Vollzeitbasis. „Das Aufgabengebiet umfasst die wertschöpfende Personalüberlassung an externe und interne Kunden." (Deutsche Bahn 2003). Etwa 20% der Beschäftigten haben die DB Zeitarbeit verlassen, da sie bei der Kundenfirma ein reguläres Arbeitsverhältnis gefunden haben.

Eine qualitative Analyse der Beschäftigungsverhältnisse – insbesondere aus geschlechterkritischer Perspektive – in der Vorläuferorganisation der DB Vermittlung, der DB Arbeit, wurde von einer Forschungsgruppe der Humboldt Universität Berlin um Hildegard Maria Nickel, Hasko Hüning und Michael Frey (Frey/Hüning/Nickel 2001) vorgelegt. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen werden im folgenden zusammengefasst.

Da die Gewerkschaft und auch der BeamtInnenstatus eines nicht unerheblichen Teils der Belegschaft betriebsbedingte Kündigungen vereitelten, Personalabbau und Effizienzsteigerungen aber gemäß der Umstrukturierungsbedingten Vorgaben weitergehen mussten, entstand ein institutionalisierter Personalmehrbestand (Frey et al. 2001). Dieser wurde zuerst in sogenannten ‚Restrukturierungsabteilungen' innerhalb der Geschäftsbereiche erfasst und vom Bahnbetrieb getrennt geführt. Eingesetzt wurden diese Personen meist für Tätigkeiten außerhalb des Kerngeschäftes der Bahn – Frey et al. nennen Bahnhofsverschönerung und Altlastensanierung. Die Vermittlung eines Arbeitsplatzes im regulären Bahngeschäft blieb aber erfolglos.

Dies war nur möglich, insofern von den betroffenen Beschäftigten eine gewisse Mobilitätsbereitschaft, insbesondere die Abwanderung in den Westen, verlangt werden konnte, wo sich in dieser Zeit 84% der offenen Stellen bei der Bahn befanden (Hüning/ Stodt 1999). Im Westen gab es in bestimmten Regionen und Tätigkeitsbereichen noch Personalbedarf. Frey et al. (2001) heben hervor, dass insbesondere Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen die erwartete Mobilität nicht erfüllen konnten.

> „Sie zogen nicht selten eine betriebliche Abfindungsregelung vor und verließen das Unternehmen endgültig." (Frey et al. 2001:146)

Die sich vertiefende Spaltung zwischen dem beständig anwachsenden Pool ‚überhängiger' und regulärer Beschäftigter verfestigte sich, was v.a. das Gebiet der ehemaligen DDR betraf. Frauen waren davon überproportional betroffen. Zur Steuerung und Organisation dieses ‚zweiten inneren Arbeitsmarktes' (Frey et al. 2001, siehe auch Deutsche Bahn 2003) wurde schließlich 1997 das Dienstleistungszentrum Arbeit gegründet, aus dem im Juni 1999 die DB Arbeit GmbH als selbständige Tochter der DB AG hervorging. Die DB Arbeit bestand aus einer zentralen Koordinationsstelle und 14 regionalen Vermittlungsbüros (6 in Westdeutschland und 8 im Osten).

Die DB Arbeit ist eine gewerbliche Arbeitsvermittlung und Leiharbeitsfirma, die ihre Dienste auch auf dem externen Arbeitsmarkt anbietet. Die zeitlich befristete Personal-

überlassung wird zu einem Flexibilisierungsinstrument des internen Personaleinsatzes (Hüning/Stodt 1999).

Aussichten auf eine dauerhafte Stelle gibt es fast ausschließlich außerhalb des Bahnkonzerns. Das Dienstleistungszentrum DB Arbeit bietet dafür auch Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Neuorientierung an. Requalifizierungsmaßnahmen für Personen, die im Konzern verbleiben, beschränken sich auf das für den jeweils vorgesehen internen Arbeitsplatz erforderliche Maß.

Alle im Betrieb freiwerdenden Stellen müssen dem DZ Arbeit gemeldet werden, um im betriebsinternen ‚Stellenmarkt aktuell' veröffentlicht zu werden. Beschäftigte, die dem Dienstleistungszentrum Arbeit zugeordnet sind, müssen eine als zumutbar eingestufte Stelle annehmen. Verweigern sie dies, folgt eine Abmahnung, nach zweimaliger Abmahnung erfolgt eine personenbezogene Kündigung. Hüning und Stodt (1999) stellen die Arbeitsweise des Dienstleistungszentrums Arbeit für den Zeitraum März 1997 bis Ende 1998 folgendermaßen dar. In diesem Zeitraum wurden 13.908 Beschäftigte in das Dienstleistungszentrum Arbeit versetzt, 11.930 Personen verließen das Dienstleistungszentrum Arbeit in dieser Zeit, Ende 1998 waren noch 3.707 Personen dem Dienstleistungszentrum Arbeit zugeordnet. 16% der ursprünglichen TeilnehmerInnen verließen die DB AG „auf dem Wege der Fluktuation" (Hüning/Stodt 1999), 43% wurden innerhalb des Betriebes vermittelt. 41% verließen die DB AG durch einvernehmliches Ausscheiden (mit oder ohne Abfindung), gingen in den Vorruhestand bzw. wurden vorzeitig Versetzung in den Ruhestand versetzt. 56 Personen verließen das Unternehmen nach einer Kündigung. Ab 1998 hat nach Hüning und Stodt das Dienstleistungszentrum Arbeit an Bedeutung gewonnen, da sich 75% der zur Verfügung stehenden Beschäftigten innerhalb oder außerhalb des Konzerns in Personalüberlassung befinden.

Beschäftigte werden dem Dienstleistungszentrum Arbeit v.a. aus den Geschäftsbereichen des Bahnkonzern zugeführt, wo mit teilweisen hohem Personalabbau zu rechnen ist. Nach Hüning und Stodt (1999) weisen die Beschäftigten im Dienstleistungszentrum Arbeit eine Reihe von Besonderheiten auf. Die Krankenstandquote liegt z.B. mit 15% weit über dem Bahndurchschnitt von 6,1%, 12,2% sind schwerbehindert (im Gesamtunternehmen sind es durchschnittlich 3,1%), 25,2% sind zwischen 45 bis 54 Jahre alt (im Gesamtunternehmen 15,1%). In das Dienstleistungszentrum Arbeit werden also die als unproduktiv eingestuften MitarbeiterInnen versetzt, die nach Hüning und Stodt Ähnlichkeiten mit Langzeitarbeitslosen aufweisen. Die Brückenfunktion der DZ Arbeit, die Reintegrationsintention hat daher nur für einen Teil der Beschäftigten gegriffen und dies v.a. aus dem Konzern hinaus.

Im Laufe der Zeit hat sich auch die Zahl der Beschäftigten aus Westdeutschland, die in das Dienstleistungszentrum Arbeit versetzt wurden, erhöht.

Resümierend stellen Hüning und Stodt über die Bedeutung des Dienstleistungszentrum Arbeit fest.

> „Es ist nicht zu übersehen, dass sich die anfängliche Beschäftigungsstrategie des DZA, viele Einzelfalllösungen zu finden, also einer Individualisierungsoption den

> Vorzug zu geben, sich zunehmend als Individualisierungsfalle für die betreuten MitarbeiterInnen entpuppt: Für die Individuen stellt sich die Situation als ein mit einem hohen Grad an Offenheit und Unsicherheit verbundener Prozess dar, die berufliche Entwicklungsoptionen kaum erkennen lässt.“ (Hüning/Stodt 1999)

3.3. Arbeitsbedingungen

3.3.1. Reorientierung der Arbeit bei der DB AG – hin zu Dienstleistung und Service

Mit der Umstrukturierung ging eine weitreichende Veränderung des betrieblichen Selbstverständnisses und damit der Anforderungen an die Beschäftigten einher. Dies ergibt sich aus der zentralen Bedeutung des Dienstleistungs- und Servicegedankens für eine am Markt konkurrierende DB AG, die sich auch in der relativen Stabilität der Beschäftigtenzahlen in diesen Geschäftsbereichen (v.a. Service und Station, Personenbahnhöfe) widerspiegelt. Es ist festzuhalten, dass sowohl bei der DR als auch der DB die kundennahen Bereiche den höchsten Frauenanteil an den Beschäftigten aufwiesen (Stodt 1998). Studien verweisen auf die geschlechtspezifische Besetzung dieses neu entstehenden Beschäftigungsfeldes (Schwarz 1998, Hüning et al. 2001), in dem vermehrt Frauen eingestellt werden, weil ihnen eine besondere Fähigkeit zu Dienstleistungsarbeit zugeschrieben wird.

Basierend auf den Ergebnissen einer KundInnenbefragung hat die DB AG eine Reihe von Servicegrundsätzen formuliert, aus denen sich die Dienstleistungsqualität ergeben soll. Diese bestehen aus Verlässlichkeit (Zuverlässigkeit, Sorgfalt und Kontinuität in der Leistungserstellung), Entgegenkommen (Schnelligkeit und Flexibilität in der individuellen Hilfe), Souveränität (ehrliche, höfliche und kompetente Bedienung), Einfühlungsvermögen (persönliche Aufmerksamkeit, Verständnis und ständige Erreichbarkeit), sowie dem materiellen Umfeld.

> „Die DB AG versucht, sich als modernes Dienstleistungsunternehmen in Europa zu etablieren. Damit geht die Ausdifferenzierung von Dienstleistungsarbeit innerhalb des Konzerns einher. (...) In den personenorientierten Dienstleistungstätigkeiten finden sich dann auch vermehrt Frauen. (...) Die hier geschaffenen Arbeitsplätze allerdings sind durch vermehrte Schichtarbeit, relativ niedrige Eingruppierung und geringe Qualifikationsanforderungen zu charakterisieren.“ (Stodt 1998:27)

3.3.2. Chancengleichheit – Frauenförderung bei der DB AG

Im Kontext der wachsenden Bedeutung der Dienstleistungsarbeit in der DB AG ist daher auch auf die unter dem Begriff „Chancengleichheit“ firmierende spezifische Form der Frauenförderung bei der DB AG zu verweisen. Auch die Gewerkschaft hebt die Einführung spezifischer Maßnahmen zur Frauenförderung als einen Erfolg in der Umwandlungsphase hervor (TRANSNET 1996).

Auf die Entwicklung der Frauenbeschäftigung bei der DB AG wurde bereits weiter oben eingegangen, hervorgehoben wurde auch die Bedeutung der Service- und Dienst-

leistungsorientierung der Bahn für die leichte Zunahme der Anzahl der weiblichen Beschäftigten seit Ende der 90er Jahre und die damit einhergehende innere Segregation der Beschäftigungsverhältnisse. Zu ergänzen ist aber, dass nach Anja Fahrenholz (2001) der Anteil von Frauen ab der mittleren Führungsebene bei der DB AG bei 7,8% liegt (in anderen Unternehmen in Deutschland liegt der Anteil bei 3,3%). 1995 hat das Unternehmen Beauftragte für Chancengleichheit (in jedem Geschäfts- und Regionalbereich) installiert und Konzernrichtlinien für Frauenförderung erlassen. Die Beauftragten haben eine „optimale Allokation von Personalressourcen durch die Förderung der Chancengleichheit" sicherzustellen (zitiert nach Kracht 1998). Diese Forderungen stellen aber keine einklagbaren Rechte dar. Die Richtlinien versprechen eine Steigerung des Frauenanteils (v.a. auf der Führungsebene), die berufliche Entwicklung und Qualifizierung von Frauen, eine Verbesserung des Beschäftigungsklimas, Schutz vor sexueller Belästigung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Erleichterung des Wiedereinstiegs nach dem Elternurlaub, Teilzeitbeschäftigung, Unterstützung bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung) und Führungskräfteentwicklung.

Alles in allem ist nach Kracht davon auszugehen,

> „dass Frauenförderung für das Unternehmen ein Instrument zur Optimierung der „Bestenauslese" ist, d.h. eine zunehmende Integration von Frauen erweitert den Pool der potentiellen Führungskräfte." (Kracht 1998:50)

3.3.3. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Spätestens seit der Umstrukturierung kann auch in der DB AG eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten beobachtet werden. Aufgrund der Vielfalt im Unternehmen können die unterschiedlichen Modelle hier nicht dargestellt werden. Grundsätzlich arbeiten Beschäftigte der DB AG 38h/Woche bzw. 1984 Stunden im Jahr, oftmals auf Basis eines variablen Schichtsystems, um den Personaleinsatz zu flexibilisieren. Das Jahresarbeitszeitmodell wurde 1998 tarifvertraglich geregelt. Mehrarbeit wird daher auch weniger als Überstunden, sondern über Zeitausgleich entlohnt. Die individuelle Arbeitszeit wird über Arbeitszeitkonten kalkuliert, sodass am Ende des Jahres keine Überstunden mehr am Konto aufscheinen, andernfalls werden diese mit einem Zeitzuschlag von 25% auf ein Freizeitkonto übertragen (Arbeitsplätze statt Überstunden). Minusstunden bis zu einem Ausmaß von 50 Stunden werden in das nächste Jahr übertragen und sind dann abzuleisten. Beträgt das Ausmaß der Minusstunden mehr als 50, so werden die darüber hinausgehenden gestrichen. Dies soll, so das Interesse der Unternehmensführung, verhindern, dass sich Beschäftigte nicht-wertschöpfende – d.h. nicht vom Kunden bezahlte – Arbeit suchen (Krüger 2001, Dräger ohne Jg.). Sie ist also, wie Thomas Dräger vom Symposion Flexible Unternehmen sich genötigt sieht zu betonen, keine „soziale Wohltat" sondern erweist sich bei eingehenderer Betrachtung als wichtiger „arbeitszeitsystematischer Anreiz zur Produktivitätssteigerung". Es solle nur dann gearbeitet werden, wenn der/die KundIn Arbeit nachfragt. Außerdem könne verhindert werden, dass ein Personalüberhang „verdeckt" werde (Dräger ohne Jg.).

ArbeitnehmerInnen haben außerdem ein Recht ihre Arbeitszeit pro Jahr um 261h (5h/Woche) zu verkürzen, das Unternehmen muss dem Wunsch innerhalb von 6 Monaten nachkommen.

Im Tarifvertrag wird die Verteilung der Arbeitszeit auf 261 Tage zugrundegelegt, wobei pro Jahr mindesten 26 freie Sonn- und Feiertage und im Monat 2 arbeitsfreie Wochenenden gewährt werden sollen.

Thomas Dräger hebt hervor, dass es die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Einführung einer Jahresarbeitszeitregelung ermöglichen sollen, „personelle Sicherheitspuffer" im von „hoher Sensibilität" gekennzeichneten System Schiene einzusparen (Dräger ohne Jg.). Wie weit diese Flexibilisierung geht, verdeutlich folgendes Zitat.

> „Viele der seit Jahresbeginn auf Basis des Jahresarbeitszeittarifvertrags abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen enthalten inzwischen leicht nachvollziehbare „Spielregeln" für die kurzfristige An- und Absage von Arbeitszeit am Vortag oder mitunter sogar noch nach Dienstbeginn, ohne dass dies den Betroffenen separat honoriert werden müsste." (Dräger ohne Jg.)

Ja, es gäbe, so Dräger weiter, sogar erste flexible Regelungen ohne schriftliche Betriebsvereinbarungen, was einer „kleinen Arbeitszeit-Kulturrevolution" gleichkomme.

3.3.4. Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur zwischen Geschäftsberichten und individuellen Erfahrungen

Im Jahresbericht 2000 der DB AG (Die Bahn 2000) finden sich eine Reihe sogenannter Mitarbeiterporträts, die neben allerlei privatem Tratsch, das Bild, welches die DB AG von ihren idealen MitarbeiterInnen hat, vermitteln. Zu diesen gehören auch MigrantInnen mit „braunen, wachen Augen", oder Frauen die „fest mit beiden Beinen auf dem Boden steh(en)". Die idealen MitarbeiterInnen der Bahn sind initiativ und voller Tatendurst, und gehen nach dem Motto „Du hast keine Chance, aber nutze sie" an Sachen heran. Diese MitarbeiterInnen waren in ihrer Jugend bei der Bahn vielleicht ein wenig wild, haben aber von ihren AusbildnerInnen, „Respektpersonen, aber knallhart", nach einer Menge von Konflikte viel gelernt und sich verändert – nämlich, wie das bei MigrantInnen notwendig zu sein scheint, „deutsche Tugenden. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Schnelligkeit". „Altgediente Bahner" würden da nämlich „kein Pardon kennen". Aber der ideale Migrant der deutschen Bahn ist einer, der davon ausgeht, dass er, wenn er nur will, „fast alles erreichen" kann und daher, als „flexible, kreative und engagierte Mitarbeiter" gefragt sind, den „Finger" hebt und schließlich sogar Teamleiter werden kann. Besagter Migrant ist auch bei der Gewerkschaftsjugend und unterstützt andere Einwanderer, die keine Arbeit haben, bei der Integration, damit sie auch drauf kommen, dass man sich „für das Internet interessieren" und „offen für neue Menschen und Ideen" sein muss und daher „nicht aufgeben", sondern „an sich glauben soll". Familiäre Verpflichtungen hat er, wie andere, die das „unstete Leben" als Lokführer lieben, aber keine. Sie sind daher Dispo-Personal, flexibel und oft auch ohne Freundin

oder Ehefrau und wenn es die gibt, dann „trägt sie es mit Fassung“, denn sie „ist Überraschungen gewöhnt“.

Die idealen Beschäftigten in eher klassischen Bahnberufen (FahrdienstleiterIn, ZugführerIn) können auch Frauen sein. Sie müssen nur willens sein, dann zu arbeiten „wenn andere Urlaub machen“, und das möglichst multifunktional in verschiedenen Aufgaben, das sei dann Teil einer „Erfolgsstory“. Diese Beschäftigten, die schon früher viel „mehr konnten“, als sie durften und daher wenig zu tun hatten, dürfen endlich in der DB AG. Solche MitarbeiterInnen sind froh, dass endlich etwas passiert und melden sich freiwillig für alle neuen Aufgaben, da sie halt „immer Action brauchen“ und auf jeden Fall „tüchtig“ sind. Und wenn dann der Chef ihres Bereichs auch noch so einer ist wie sie, so finden sie das „cool“, weil das „Spaß macht“. Wann solche MitarbeiterInnen Zeit haben, soll man sie zwar nicht fragen, zum Urlaubmachen kommen sie auch nicht, selbst wenn sie am Meer wohnen, waren sie seit 5 Jahren nicht mehr am Strand.

Diesen Bildern der ‚idealen Arbeitskräfte’, wie sie die DB AG gern hätte, stehen Streiflichter auf die sich verändernden Arbeitsbedingungen bei der Bahn gegenüber, wie sie in einer Reihe vorliegender qualitativer Interviews mit Beschäftigten der Deutschen Bahn erkennbar werden (Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung 16, 22; Hentges/Meyer 2002). Hier zeigt sich, dass der umfassende Wandlungsprozess im Bahnsektor in Deutschland, der massive Personalabbau und die Zusammenführung der DR und der DB die Beschäftigten wachsenden Anforderungen und Belastungen aussetzt. Die Umstrukturierung der Deutschen Bahn und die damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitsverhältnisse erfahren viele Beschäftigte als Überforderung, als hohen Konkurrenzdruck, der zusammen mit der permanenten Unsicherheit über die eigene Rolle im Unternehmen angesichts des allgegenwärtigen Personalabbaus – v.a. im Osten – zu einem Anwachsen von Stress führt. Probleme löst v.a. der wachsende Zwang zur Mobilität und das damit verbundene Pendlerdasein aus, weswegen gerade viele Frauen „freiwillig“ das Unternehmen verlassen haben. ArbeitnehmerInnen können den Zwang den Arbeitsort zu wechseln als Entwurzelung erfahren. Die Beschäftigten erzählen auch von Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, wie sie sich aus der Flexibilisierung der Arbeitszeit und dem Zwang zur Schichtarbeit ergeben. Die Flexibilisierung wird zwar von manchen Beschäftigten begrüßt, doch wird dann im Gegenzug die Länge der Arbeitszeit moniert. Durch die Reorganisationsprozesse erleben MitarbeiterInnen auch eine Reduktion von Aufstiegschancen sowie Dequalifizierungsprozesse. Entgegen der konzernoffiziellen Rhetorik nehmen manche Beschäftigte auch ein mehr an Hierarchie und Bürokratie sowie eine geringe Transparenz bei Personalentscheidungen und die damit verbundene Abhängigkeit von direkten Vorgesetzten in der DB AG wahr. Weiters beklagen bzw. beobachten sie einen zunehmenden Abbau der Qualität der Dienstleistung, was auf ein Aufeinanderprallen der privatwirtschaftlichen Orientierung und des Ethos des öffentlichen Dienstes hinweist. Problematisch für die DB AG scheinen auch Konflikte zwischen Ost- und Westbeschäftigten zu sein.

Das „mangelnde Vertrauen der Eisenbahner“ (GdBA 2002) in ihr Unternehmen wird auch in den Ergebnissen einer MitarbeiterInnenbefragung deutlich, die nach Angaben der Gewerkschaft der Bahnbeamten (TRANSNET) von der Unternehmensführung nur

zögerlich veröffentlich wurden. So hätten etwa 74% der Beschäftigten bei DB Cargo die Ergebnisse der Befragung nicht gekannt. Die Ergebnisse verweisen auf eine Verschlechterung des Betriebsklimas, wachsende Unzufriedenheit und Demotivierung der Beschäftigten. Dies kommt auch in der sinkenden Beteiligung der MitarbeiterInnen an dieser Befragung zum Ausdruck (37,5% im Jahr 2001). So geben nur noch 49% der Beschäftigten an, gern bei der Bahn zu arbeiten, ein Wert, der 1998 noch bei 60% gelegen war und nur noch 40% (!) der Bahnbeschäftigten würden die Bahn als Kunde weiterempfehlen. Es ist daher auch nicht verwunderlich, dass nach den Ergebnissen dieser Studie nur 20% der MitarbeiterInnen die Angebote der Bahn für qualitativ hochwertig halten oder nur 19% der Meinung sind, das Unternehmen mache alles, um die Wünsche der Kunden zu erfüllen. 95% der an dieser Befragung teilnehmenden Beschäftigten zeigen jedoch Bereitschaft, alles ihnen Mögliche zu tun, um die Kundenwünsche zu erfüllen.

Angesichts dieser Ergebnisse ist es kein Wunder, dass nur 25% einen klaren Kurs des Managements erkennen können (was natürlich noch nichts über die Bewertung dieses Kurses aussagt) und 48% der Meinung sind, dass der Vorstand und die Führungskräfte „nicht offen und ehrlich über Probleme“ reden (TRANSNET 2002). In den einzelnen Unternehmensteilen haben daher weniger als 20% der Beschäftigten Vertrauen in den Vorstand. Die in diesen Daten erkennbare schlechte Stimmungslage, schlägt sich natürlich auch in der Zusammenarbeit mit den KollegInnen nieder, die nur noch 39% als gut bewerten.

Trotz der unternehmerischen Rhetorik über die hohe Bedeutung der Qualifikationen und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen zeigt ein Erfahrungsbericht, der von einer autonomen, gewerkschaftlichen Basisinitiative auf Grundlage der Erfahrungen Betroffener (Bericht 2003) erarbeitet wurde, massive Verschlechterungen der Ausbildung und Abwertung bestimmter Tätigkeiten von Lokführern. DB Regio bietet seit Anfang 2003 das Service an, Regionalzüge von den Werkstätten, Abstellgleisen etc. zu den Bahnhöfen zu fahren. Diese Bereitstellungsfahrten wurden bisher von den klassischen StreckenlokführerInnen mit bis zu 3,5-jähriger Grundausbildung übernommen. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt bildet DB Services nun Arbeitslose – gemäß der Angaben des Erfahrungsberichts (Bericht 2003) vorzüglich mit Elektrofacharbeiterbrief – zu sogenannten „Bereitstellungslokführern“ aus. Der Kurs dafür ist auf drei Monate angelegt, den Auszubildenden wird das Arbeitslosengeld weiterbezahlt. In der Zeit der Ausbildung gibt es keine Zuschläge bei Nacht- oder Wochenendschichten. Die Arbeitslosen werden nach dem Abschluss der Prüfung zum Bereitstellungslokführer von der Bahn zu einer niedrigeren Entlohnung und zu geringeren Sozialleistungen als StreckenlokführerInnen übernommen.

3.3.5. Die Rolle der Gewerkschaften

Die Beschäftigten der Deutschen Bahn werden von drei Gewerkschaften betreut. Zu diesen zählen die GdED (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands), die sich 2000, angesichts der massiven Veränderungen des Bahnsektors, in „TRANSNET“

umbenannte, um die Beschäftigten in den verschiedenen Bereichen (Transport, Service, Bahn, Telekommunikation) besser vertreten zu können. TRANSNET hatte 2000 etwa 340.000 Mitglieder (EIRO 2000). TRANSNET beteiligte sich nicht an der Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, was auch mit der Konkurrenz und den immer wieder auftretenden Konflikten mit anderen im Sektor tätigen Gewerkschaften zu tun hat. Die beiden anderen Gewerkschaften im Bahnsektor sind die Gewerkschaft der Lokführer (GdL) und die Verkehrsgewerkschaft (GdBA). Insgesamt liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei der DB AG bei etwa 80-90% (EIRO 2000).

Am Gewerkschaftstag 1992 hat die GdED beschlossen, im Prozess der Umstrukturierung zu kooperieren, damit nicht zu viele Arbeitsplätze verloren gehen bzw. der Personalabbau sozialverträglich erfolgt. Nach Meinung der Gewerkschaftsführung der GdED/TRANSNET habe es dazu keine Alternative gegeben, alles andere sei gewissermaßen Demagogie (GdED 1996). Die GdED betont daher, dass durch die Bahnreform kein Eisenbahner seinen Arbeitsplatz verloren habe und die Zerschlagung (etwa nach britischem Vorbild) verhindert worden sei. Der Gewerkschaft ist es außerdem gelungen über den Tarifvertrag und ergänzende gesetzliche Bestimmungen eine Besitzstandswahrung für alle Beschäftigungsgruppen, aber auch zahlreiche Sozialleistungen, Sozial- und Selbsthilfeeinrichtungen zu erhalten.

Die Tarifpolitik ist dafür ein zentraler Hebel. Bei der DB AG gibt es mehr als zahlreiche Tarifverträge, in denen die Absicherung der ArbeitnehmerInnen festgelegt und der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen festgeschrieben sind. Letzteres wurde auch in mehreren immer wieder erneuerten Bündnissen mit der Konzernspitze geregelt. Gegenstand der Tarifverträge ist auch die „Angleichung“ der Beschäftigungsverhältnisse im Osten an das Westniveau. Das Lohnniveau dort wurde auf 87% des Westniveaus festgesetzt. Zwischenzeitlich wurde in 2003 ein Stufenplan zur vollständigen Anpassung der Löhne im Osten bis zum Jahre 2007 vereinbart.Tarifvertraglich geregelt wurde auch die Angleichung von ArbeiterInnen, Maßnahmen zur Frauenförderung und die Erhaltung übertariflicher Sozialleistungen. Interessant erscheint insbesondere der Abschluss sogenannter Rationalisierungsschutztarifverträge, die einerseits den Verzicht auf Kündigungen festschreiben, andererseits den Verzicht auf die Fremdvergabe von Leistungen enthalten.

Obwohl die Gewerkschaft TRANSNET ihre Erfolge in der Tarifpolitik hervorhebt und insbesondere auf die Beschäftigungssicherung und Besitzstandswahrung bei der DB verweist, betonen KritikerInnen, dass die umfassende Reorganisation der DB durch die Vielzahl der entstehenden Gruppen von Beschäftigten zu einer Aushöhlung des Flächentarifvertrags führen kann. Diese Entwicklung droht, wenn es nicht gelingt, die Tarifpolitik auf die neuen Anbieter auszudehnen.

So listet eine Basisinitiative folgende Kategorien von Beschäftigten auf:

„1. Beamte (nach der Umstrukturierung ein „Auslaufmodell“)
2. Tarifkräfte aus der Zeit vor 1994
3. Tarifkräfte nach dem 1. 1. 1994 zu schlechteren Bedingungen
4. Beschäftigte zum Ost-Tarif)

5. Beschäftigte in von Stillegung bedrohten Werken oder Teilbetrieben, wie Mitropa, die kurzfristig um ihren Arbeitsplatz bangen.
6. ... die DB Arbeit GmbH: Wer an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr gebraucht wird und der DB Arbeit (eine Art bahninternes Arbeitsamt) zugewiesen wurde, sieht jetzt einer ungewissen Zukunft entgegen. So vereinbarten die Tarifpartner am 7. Juni 2000, die tariflichen Bestimmungen der DB Arbeit GmbH sollten einen ‚Anreiz zur Arbeitsaufnahme im Kerngeschäft oder bei Dritten' bringen.(!) (vgl. Basisinitiative „Höchste Eisenbahn – Bahn von unten 2000")

Der Hauptvorstand Tarifpolitik (2002) der TRANSNET betont die wachsende Bedeutung der europäischen Kooperation der Gewerkschaften. Er tritt daher für ein gemeinsames Vorgehen der Gewerkschaften in der Tarifpolitik – v.a. mit Blick auf die Osterweiterung – ein, um eine Harmonisierung der Bedingungen im Bahnsektor auf niedrigem Niveau zu vermeiden.

Die TRANSNET kooperiert in der DOORN-Initiative mit den Tarifverantwortlichen der belgischen, niederländischen und luxemburgischen, sowie, erstmals im Jahr 2002, französischen Gewerkschaften. Die Gewerkschaften haben sich für die kommenden Runden darauf verständigt, den sogenannten neutralen Verteilungsspielraum, der sich aus Preis- und Produktivitätsentwicklung ergibt, auszunutzen. Das heißt, die Gewerkschaften wollen die Lohnentwicklung im Bahnsektor in den jeweiligen Ländern wieder an die Inflationsrate und Produktivitätsentwicklung binden. Außerdem hebt TRANSNET hervor, dass sich die Gewerkschaften der genannten Länder auch auf qualitative Fragestellungen geeinigt haben.

> „Erstmalig hat sich der Grenzüberschreitende Verbund darauf verständigt, neben der Lohnfrage auch qualitative Tarifpolitik voranzutreiben. (...) Nach Auffassung der TRANSNET bieten qualitative Themen der Tarifpolitik über innovative Tarifvereinbarungen die Möglichkeit international (...) zusammenzuarbeiten und gemeinsame Kampagnen durchzuführen." (Hauptvorstand Tarifpolitik 2002:5)

Insbesondere geht es darum unter den Bedingungen des Euro eine Unterbietungspolitik auf Lohnebene zu vermeiden. Lohndumping droht aber auch innerhalb Deutschlands, weswegen die TRANSNET im gesamten ÖPNV ein Tariftreuegesetz erkämpfen will (Balceriowak 2002). Dies ist ein zentrales Ziel der TRANSNET um Lohndumping im zunehmenden Wettbewerb zu verhindern.

Die Kooperation der TRANSNET im Umstrukturierungsprozess hat zu einigen Konflikten mit den anderen im Bereich tätigen Gewerkschaften, wie auch zu erheblicher Kritik aus den eigenen Reihen geführt (Öfinger 2000 + 2001 + 2002, Wolf 2000 etc.).

Lohndumping scheint ein beständiges Thema in den Auseinandersetzungen um die Entwicklungen im Bahnsektor zu sein. So werden etwa Beispiele von rumänischen Lokführern, die bei privaten Unternehmen um 8 DM in der Stunde arbeiten, genannt (Öfinger 2000).

3.4. Zusammenfassung

- Die Entwicklungen im deutschen Bahnsektor in den 90er Jahren sind von zwei miteinander verknüpften Prozessen geprägt: Zusammenführung von DR (Deutscher Reichsbahn) und DB (Deutsche Bahn) und die in mehreren Reformschritten erfolgende Umstrukturierung des Bahnsektors in Deutschland, durch den die Umstrukturierung (Börsegang) der DB AG vorbereitet werden soll.
- Beide Prozesse bedingten eine massive Reduktion des Personalstandes bei der DB AG von über 52% seit 1991 auf 214.371 Personen Ende 2001. Der überwiegende Teil des Personalabbaus erfolgte – v.a. in der ersten Hälfte der 90er Jahre – im Osten, da dort die Produktivität der Bahn um fast 50% unter der westdeutschen lag. Der Personalabbau erfolgte vorwiegend durch sogenannte natürliche Fluktuation und sozialverträgliche Maßnahmen. Dies wurde in mehreren Bündnissen zwischen der Gewerkschaft und der Führung des Unternehmens festgelegt. Trotz dieser Übereinkünfte sind Zweifel an der Freiwilligkeit des Personalabbaus angebracht. Für den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen verlangte die Unternehmensführung von der Gewerkschaft und der Belegschaft Unterstützung für die Restrukturierung und Flexibilisierung der Abläufe bei der DB AG.

  Die vorliegenden Zahlen lassen den Schluss zu, dass zwischen 1991 und 2001 mehr als 75% des Personals den vormals staatlichen deutschen Bahnsektor durch Abbau oder Ausgliederung verlassen haben.
- Ein besonderes Problem für den Personalabbau bei der deutschen Bahn stellen die BerufsbeamtInnen dar, für die die Gewerkschaft eine sogenannte verfassungsrechtlich geregelte Besitzstandswahrung erreichen konnte. Ihr Anteil wurde inzwischen von fast 50% Mitte der 90er Jahre auf etwa ein Drittel reduziert.
- Aktuelle Pläne der DB AG lassen eine Fortsetzung des Personalabbaus auch in den nächsten Jahren erwarten.
- Um mit dem sich aus dem fortgesetzten Personalabbau und den Maßnahmen zur Effizienzsteigerung ergebenden ‚Personalüberhang' umgehen zu können, wurden das Dienstleistungszentrum Arbeit, später DB Vermittlung, Job Service und DB Zeitarbeit als konzerneigene Töchter gegründet. Diese Tochterunternehmen organisieren den konzerneigenen Arbeitsmarkt und fungieren als gewerbliche Arbeitsvermittlung und Leiharbeitsfirma, die ihre Dienste auch auf dem externen Arbeitsmarkt anbieten. Zur beruflichen Neuorientierung bietet das DB Vermittlung auch Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen an.
- Im Zuge der Umstrukturierung hat die DB AG auch Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen versprochen um eine optimale Allokation der Personalressourcen zu erreichen. Nach Ansicht von KritikerInnen handelt es sich bei den versprochenen Maßnahmen zur Verbesserung von Qualifizierungsmaßnahmen, Verbesserung des Betriebsklimas und Vereinbarkeit von Beruf und Familie um eine Optimierung der Bestenauslese zur Erweiterung des Führungskräftepools.

- Im Zuge der Restrukturierung der DB AG wurde ein neues Arbeitszeitmodell eingeführt, das auf einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr beruht und Mehrarbeit in der Regel durch Zeitausgleich abgilt.
- Entgegen dem offiziellen Leitbild des Unternehmens, das sich flexible und allzeit leistungsbereite Beschäftigte wünscht, berichten ArbeitnehmerInnen der DB AG von einer massiven Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Sie erzählen von wachsendem Stress, zunehmender Arbeitsintensität, erzwungener Mobilität und Unsicherheit.
- Die Gewerkschaft der Eisenbahner (GdED, seit 2000 TRANSNET) hat sich 1992 zur Kooperation bei der Restrukturierung der Deutschen Bahn entschieden. Sie betont immer wieder, dass durch die Umstrukturierung der Bahn kein Beschäftigter seinen Arbeitsplatz verloren habe. Der Gewerkschaft gelang es für die Beschäftigten der DB AG eine sogenannte Besitzstandswahrung zu erreichen und in einer Reihe von Kollektivverträgen die Bedingungen der Restrukturierung auszuhandeln. Die Kooperationsbereitschaft der Gewerkschaftsspitze der TRANSNET hat aber auch Konflikte innerhalb der Gewerkschaft wie auch mit anderen Gewerkschaften – etwa der Gewerkschaft der Lokführer (GdL) – ausgelöst, da vielen die Zugeständnisse zu weit gehen.

FALLSTUDIEN GROSSBRITANNIEN

1. FALLSTUDIE: GROSSBRITANNIEN ELEKTRIZITÄT

1.1. Hintergrundinformationen

Ende der 70er Jahre waren nach Michael Pollitt, der seine Angaben auf die National Accounts[45] stützt, in Großbritannien noch 8% der ArbeitnehmerInnen in öffentlichen Unternehmen, die damals 10% des nationalen Outputs produzierten, beschäftigt. Der eigentliche Beginn der Privatisierungen ist mit der zweiten Periode der Regierung Thatcher anzusetzen. Bereits 1992 (also vor der Privatisierung der Eisenbahnen) hatte sich die Zahl der in öffentlichen Unternehmen Beschäftigten auf 3% und deren Anteil am nationalen Output auf ebenfalls 3% reduziert (Pollitt 1999). Nach der Privatisierung der Eisenbahn waren 1998 z.B. noch das Post Office und London Underground in öffentlicher Hand. Nach Pollitt zielten die Privatisierungen in Großbritannien v.a. auf die Einführung von Marktanreizen in den jeweiligen Sektoren, insbesondere durch Veränderung der Eigentümerstruktur und Kontrolle durch eigene Regulatoren. Obwohl die im Vergleich als zu niedrig angesehene Effizienz und Produktivität im öffentlichen Sektor Großbritanniens als Begründung für die Restrukturierung angegeben wurden, heben zahlreiche Kommentatoren (vgl. Pollitt 1999, Deakin/Freedland 2000) die Schwächung der Gewerkschaften und Stärkung des ‚Managerialismus' und damit den unverhohlen ideologischen Charakter der Privatisierungs-/Liberalisierungsstrategien der konservativen Regierungen als eigentliche Ziele hervor.

1.2. Privatisierung des Elektrizitätssektors in Großbritannien

Grundsätzlich wurde die staatliche Elektrizitätswirtschaft im Zuge der Privatisierung in die Bereiche Erzeugung, Übertragung, Verteilung und Versorgung aufgeteilt. Die Erzeugung wurde als Duopol geregelt, die Verteilung ging an 12 lokale RECs (Regional Electricity Companies), die aber auch Strom produzieren dürfen. Die Nuklearkraftwerke blieben in öffentlichem Besitz. Die Privatisierung erfolgte in den Jahren 1989 und 1990. Ursprünglich war keine Preisregulierung durch den Regulator vorgesehen. Aufgrund der oligopolistischen Struktur kam es aber zu Preisabsprachen, sodass schließlich die Festlegung von Maximalpreisen durch das sogenannte RPI-X System erfolgte (Pollitt 1999).

Dieses System bindet den Anstieg der Preise an die Inflationsrate minus eines Faktors X, der sich aus den zu erwartenden Produktivitätsgewinnen ergeben soll. Später wurde

[45] National Accounts: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung - VGR

das System ergänzt um die Festlegung von Qualitätsstandards. Auf dieser Basis erfolgte zwischen 1994 und 1998 eine völlige Öffnung des Marktes.

Bald nach der Privatisierung kommt es zu zahlreichen vertikalen und horizontalen Fusionen, neue Anbieter kommen hinzu, Firmen werden von Multinationalen-Konzernen gekauft, durch die Fusion mit Unternehmen aus der ebenfalls privatisierten Wasserwirtschaft entstehen ‚Multi-Utilities'. Nach einer Studie des PSIRUs (Public Services International Research Unit) können die britische Stromunternehmen nach der Privatisierung kaum auf den internationalen Märkten expandieren und stellen eher Übernahmekandidaten dar (Hall 1999:6).

1.3. Auswirkungen auf die Beschäftigung im Elektrizitätssektor in Großbritannien

Personalabbau

Die durch die Privatisierung des Elektrizitätssektors in Großbritannien bewirkte Umstrukturierung der Energiewirtschaft führte zwischen 1990 und 2001 zu einer Reduktion der Beschäftigung von bis zu 58,7%, auf etwa 60.000 Personen.

Daten zum Beschäftigungsabbau in der E-Wirtschaft in Großbritannien liegen nur bis etwa Ende der 1990er Jahre vor. Diese Daten ergeben sich v.a. aus Analysen der ILO bzw. des PSIRUs (Public Services International Research Unit), auf die auch die meisten anderen Untersuchungen zur Beschäftigungsentwicklung im Bereich Versorgungsbetriebe bzw. E-Wirtschaft in Großbritannien zurückgreifen.

Eine genaue Einschätzung des Beschäftigungsabbaus ist aber schwierig. Das hat mehrere Gründe. Zum einen wird der Elektrizitätssektor statistisch selten getrennt ausgewertet. Meist erfolgt eine Analyse der Daten unter der Kategorie öffentliche Versorgungseinrichtungen. Dazu kommt zum anderen, dass Arbeitsplatzverluste durch die Restrukturierung des Energiesektors auch in anderen Wirtschaftsbereichen auftreten können. So gingen etwa in GB nicht zuletzt durch die Umstellung vieler Kraftwerke auf Gasturbinen und die Ersetzung der nationalen Produktion durch billigere Importe in den 90er Jahren noch einmal an die 80.000 Arbeitsplätze im Bergbau (280.000 seit Anfang der 80er) verloren (vgl. ECOTEC 2001).

Der Personalabbau kann je nach Situation der Unternehmen in der Vorbereitungsphase der Liberalisierung, unmittelbar danach oder in der Abwehr von feindlichen Übernahmen oder nach Fusionen erfolgen. Personalabbau kann als zentrales Instrument der durch die Privatisierung veränderten Managementstrategien angesehen werden, um Arbeitskosten zu senken und die Produktivität zu erhöhen. Tatsächlich weisen die meisten Studien eine immense Steigerung der Produktivität aus, gleichzeitig wird aber betont, dass durch den massiven Personalabbau die langfristige Sicherung der Qualität der Dienstleistungen bedroht ist.

Die Reduktion der Belegschaft hing auch mit der Schließung der Kundenzentren/ Elektro-Shops (Energy Centres, British Gas Showrooms), die Elektrogeräte oder Gas-

heizungen verkauften und Anlaufstellen für Kunden bei Beschwerden, Rechnungsproblemen etc. darstellten, zusammen. Durch die Privatisierung wurde die Quersubventionierung aus anderen Bereichen der Elektrizitätswirtschaft beendet. Die Outlets waren im Vergleich zu den Elektroshops der großen Ketten nicht konkurrenzfähig. Außerdem entstanden durch Internet und Callcenter neue kostengünstigere Möglichkeiten des Kundenkontaktes.

Tabelle 1-1: Datenlage: Beschäftigungsentwicklung im Elektrizitätssektor in Großbritannien

	1990/1	1995/6	1998/9	2001
EGÖD/EPSU (Elektrizitätssektor)	140.000			60.000 (-58,7%)
David Hall/PSIRU (Versorgungsbetriebe*)	263.300	152.600 (-42%)		
ILO	142.623	96.143	85.000 (-40,4%)	
ILO/ECOTEC			minus 30-42%	
National Power Power Gen	15.713 8.840	4.850 (-69,1%) 4.148 (-53,1%)	3.000 (EIRO-Schätzung) 3.000 (EIRO-Schätzung)	
REC (Regional Electricity Group)	83.000 (Preetum und Pollit)		47.800 (Preetum und Pollit) 30% (ILO)	

*...Versorgungsbetriebe umfassen auch den gesamten Utility-Bereich, also z.B. auch Wasserversorgungsunternehmen

Quellen: EPSU/FSESP/EGÖD (2002), Hall (1999), ILO (1999), ECOTEC (2001), EIRO (2000), Preetum/Pollitt (2000)

Daten der EGÖD/EPSU zeigen eine Reduktion der Beschäftigung im Elektrizitätssektor in Großbritannien zwischen 1990 und 2001 von 58,7%. Demgemäss fiel die Beschäftigung in diesem Zeitraum von knapp über 140.000 auf etwa 60.000. Obwohl nach der Auswertung von EGÖD/EPSU auch einige andere Staaten Europas (BRD, Spanien, Portugal, Tschechien) in diesem Zeitraum eine Reduktion der Beschäftigung um etwa 40% verzeichnen, bestätigt dieser Wert doch, warum in anderen Studien aus Mitte der 90er Jahre hervorgehoben wird, dass von etwa 212.000 seit 1990 in der EU abgebauten Arbeitsplätzen im Bereich Versorgungsbetriebe fast die Hälfte in Großbritannien verloren gingen (vgl. Hall 1998).

David Hall weist für Großbritannien eine Reduktion der Beschäftigung von 263.300 auf 152 600 im Bereich Versorgungsbetriebe zwischen 1990 und 1995 aus. Das entspricht einer Reduktion der Beschäftigten um 42%.

Nach Auswertungen der ILO waren im Elektrizitätssektor 1990/1 142.623 Personen beschäftigt, 1995/6 noch 96.143. Ende der 90er Jahre soll diese Zahl auf 85 000 zurückgegangen sein, was mit den obigen Daten der EGÖD/EPSU korrespondiert, aber

auch den für den Elektrizitätssektor genannten wachsenden Arbeitslosenzahlen Mitte der 90er Jahre (trotz einsetzenden Wirtschaftswachstums) entspricht (Hall 1998).

ILO und ECOTEC (letztere in einem Bericht an die Europäische Kommission) weisen etwas konservativere Schätzungen aus. Nicht nur wird hier der Personalabbau im europäischen Energiesektor zwischen 156.000 und 212.000 veranschlagt, auch der Personalabbau in Großbritannien wird in einer Bandbreite von 30-42% angegeben (ILO 1999, ECOTEC 2001).

Insbesondere die Beschäftigungszahlen des Duopols – National Power und Power Gen – sind zwischen 1990 und 1995/6 um 69,1% von 15.713 auf 4.850 (National Power) und 53,1% von 8.840 auf 4.148 (Power Gen) gefallen. Eine Studie des EIRO (European Industrial Relations Observatory, 1999) geht sogar davon aus, dass beide Unternehmen die Zahl ihrer Beschäftigten weiter auf je etwa 3.000 gesenkt haben. Die in der ILO Studie (ILO 1999) aufgelisteten RECs haben im selben Zeitraum – bis auf wenige Ausnahmen - ihre Beschäftigten um je etwa 30% abgebaut.

Preetum und Pollit (2000) weisen für RECs zwischen 1988/9 und 1998 eine Reduktion der Beschäftigung von 83.000 auf 47.800 aus, in der selben Zeit ist nach ihren Angaben die Produktivität um 100% gestiegen.

Eine detaillierte Analyse zum Beschäftigungsabbau nach Beschäftigtengruppen im Elektrizitätssektor ist mit den vorliegenden Daten nicht möglich. Grundsätzlich scheint aber – bei einem Beschäftigungsanteil der Frauen von etwa 20 – 30% im Sektor (ECOTEC 1999) – der Abbau eher zulasten der Männer zu gehen und v.a. Arbeiter in überproportionalem Ausmaß zu treffen. So weist ECOTEC für das untersuchte Unternehmen in Großbritannien zwischen 1993 und 1997 einen Beschäftigungsabbau um 32,21% aus. Die Zahl der männlichen Beschäftigten im untersuchten Unternehmen ging in diesem Zeitraum um 33,55% zurück. Der Abbau weiblicher Beschäftigter betrug hingegen 28,33%. ECOTEC sieht in diesen Ergebnisse eine Bestätigung der Ergebnisse der Untersuchungen des PSIRU und der ILO, die in Tabelle 1-1 ausgewiesen wurden.

1.4. Industrielle Beziehungen im Elektrizitätssektor

Vor der Privatisierung wies der Elektrizitätssektor für Großbritannien typische Formen industrieller Beziehungen und der Kollektivvertragsverhandlungen des öffentlichen Sektors auf. Das heißt Arbeitsbedingungen/-verträge und das Entlohnungssystem wurden durch eine zentralisierte landesweite Struktur von Verhandlungen – organisiert durch das Electricity Supply Trade Union Committee, das heute irrelevant ist - geregelt.

Wie schon ausgeführt, war die Schwächung der Gewerkschaften explizites Ziel der Privatisierungsstrategien in Großbritannien. Die mit der Privatisierung verbundene Restrukturierung des Elektrizitätssektors, seine Aufteilung in verschiedene Bereiche brachten eine Dezentralisierung und Fragmentierung der Kollektivvertragsverhandlungen mit sich. Dies wurde durch Strategien der Auslagerung und dem Einsatz von LeiharbeiterInnen noch verstärkt.

Die Restrukturierungsmaßnahmen gingen Hand in Hand mit der von der konservativen Regierung entwickelten Gesetzgebung zur Disziplinierung der Gewerkschaften und brachten eine Annäherung der industriellen Beziehungen im Elektrizitätssektor an die Verhältnisse in der Privatwirtschaft.

Im Kontext Versorgungsbetriebe ist hier auf das Verbot des ‚Closed Shops'[46], das Verbot des ‚Secondary Picketing'[47], und das Verbot politischer Streiks wozu auch Kampfmaßnahmen gegen Privatisierungen gezählt wurden, zu verweisen. Grundsätzlich hat die Privatisierung des Sektors die Position der Gewerkschaften und ihr Verhältnis zum Management nicht unberührt gelassen, auch wenn hervorgehoben wird, dass die Reaktionen und Entwicklungen der Unternehmen sehr unterschiedlich sind.

Trotzdem weisen viele Studien (exemplarisch Cully et al. 1999, Brown et al. 1998) darauf hin, dass die Gewerkschaften zumindest in den Kernbereichen ihre Positionen halten konnten, natürlich aber neue Strategien und Aktionsformen gegenüber dem Management wie auch gegenüber den AktivistInnen und Belegschaften entwickeln mussten. So erforderte etwa die Dezentralisierung der Kollektivvertragsverhandlungen die Mobilisierung und Schulung einer größeren Zahl von AktivistInnen, damit diese mit den sie erwartenden Anforderungen und Konflikten auf dezentraler Ebene umgehen können.

Grundsätzlich wurde im Zuge der Restrukturierung der Energiewirtschaft das System überbetrieblicher Kollektivvertragsverhandlungen zerschlagen und durch ‚Single-Employer'- und ‚Single-Table'-Verhandlungen (so es mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb gibt) ersetzt. In neu entstehenden Tochterfirmen, bzw. ausgelagerten Bereichen gibt es oft keine gewerkschaftliche Vertretung oder sie wird von der Betriebsleitung nicht als Verhandlungspartner anerkannt. In diesem Fall gibt es keine kollektiven Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen und Entlohnung.

Einige Studien heben hervor, dass der Personalabbau letztlich auch zu rückläufigen Mitgliedszahlen (Brown et al. 1998) geführt hat. Obwohl in der Regel von einer gewissen Stabilität der industriellen Beziehungen im Elektrizitätssektor ausgegangen wird, kam es doch in einigen Fällen zur Aufkündigung von Verhandlungen (‚derecognition') mit den Gewerkschaften. Das ist auf die Veränderung der Managementstrategien in und nach der Privatisierung zurückzuführen, schreibt aber gleichzeitig die eher als konflikthaft zu kennzeichnende Tradition der industriellen Beziehungen in manchen Bereichen des Elektrizitätssektors fort. Erst in den letzten Jahren haben sich,

[46] Als ‚Closed Shops' wurden Unternehmen bezeichnet, in denen die Gewerkschaften durchgesetzt hatten, dass neueingestellte Beschäftigte gleichzeitig der jeweiligen Gewerkschaft beitreten mussten (und dies gegebenenfalls sogar vom Unternehmen empfohlen wurde). Diese Unternehmen hatten in der Regel einen Organisationsgrad von 100%.

[47] ‚Secondary Picketing' bezeichnet eine Strategie der britischen Gewerkschaften, Streikaktivitäten und andere gewerkschaftliche Maßnahmen auf Betriebe, die nicht oder schlecht organisiert waren, durch das Aufstellen von Streikposten (Pickets) auszudehnen. Auf diese Weise konnten auch Unternehmen, die noch keine Gewerkschaft anerkannt hatten, gezwungen werden Kollektivvertragsverhandlungen zu führen und eine kollektive Interessensvertretung der Belegschaften zuzulassen. Dies war v.a. für die Organisierung ausgelagerter oder neuer Betriebsstätten von Bedeutung.

nicht zuletzt aufgrund der Förderung der ‚Social Partnership' Ideologie durch die neue Labour-Regierung, neue Formen der Kooperation und Einbindung der Gewerkschaften in einigen Betrieben entwickelt. Aus einer eigenständigen Vertretung der Belegschaften werden sie in eine Position der Unterstützung des Managements gezwungen. Viele Unternehmen suchen die Einbeziehung der Gewerkschaften, um in Restrukturierungsphasen Konflikte zu vermeiden (Telljohann 2001).

Zwischen 1980 und 1998 ist laut WERS (Workplace Employee Relations Survey) die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder im Bereich Versorgungsbetriebe von 91% auf 68% gesunken (vgl. Millward u.a. 2000). 1998 anerkennen aber immer noch 98% der Betriebe Gewerkschaften als Verhandlungspartner. In Betrieben, die Gewerkschaften anerkennen, lag die Mitgliedschaft 1998 bei etwa 75%. Der Labour Force Survey weist für 1999 im Bereich Versorgungsbetriebe 58% Mitgliedschaft aus. Auch die Ergebnisse des WERS bezüglich der Existenz sogenannter Joint Consultative Commitees (innerbetriebliche Beteiligungs- und Mitbestimmungsinstitutionen) in den Betrieben zeigen für den Sektor Versorgungsbetriebe in Großbritannien immer noch sehr hohe Werte, die durchaus jenen des öffentlichen Dienstes entsprechen. Dies gilt besonders mit Blick auf die Frage, wie weit es diese auf der Ebene der jeweiligen Betriebsstätte (nur Betriebsstättenebene 15%), wie auch darüber hinaus gibt (Komitees auf Betriebsstätten- und höheren Ebenen in 46% der Unternehmen).

Auch in bezug auf gewerkschaftliche Maßnahmen weist der Sektor Versorgungsbetriebe relativ hohe Werte auf (Cully u.a. 1999:132). So gab es an 13,5% der Arbeitsstätten im Untersuchungszeitraum irgendeine Kampfmaßnahme. Nur der Transport und Kommunikationssektor aber auch der Sektor finanzielle Dienstleistungen liegen über diesem Wert. Abgesehen vom öffentlichen Dienst liegen alle andere Sektoren in dieser Studie Ende der 90er weit unter 5%.

1.5. Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Managementstrategien

Für den Elektrizitätssektor in Großbritannien liegen auch einige qualitativ orientierte Fallstudien zu Veränderungen der Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Managementstrategien vor. Diese beziehen sich jedoch v.a. auf vormals staatliche Betriebe, die auch nach der Privatisierung weiterhin zu Kernunternehmen der Branche gehören. Studien zur Situation in neu entstandenen Unternehmen bzw. in den Subunternehmen, die in weiten Bereichen des Sektors ausgelagerte Aufgaben übernehmen, liegen nicht vor.

Da von den Befürwortern der Privatisierung und Liberalisierung des Sektors Versorgungsbetriebe in Großbritannien die ‚Effizienz und Produktivitätsprobleme' nicht nur im sogenannten ‚Overmanning' (also im Personalüberhang) verortet wurden, sondern auch in angeblich wenig effektiven Formen der Arbeitsorganisation, Organisationsstruktur und des Managements, spielten umfangreiche Restrukturierungsmaßnahmen für diese Bereiche von Anfang an eine zentrale Rolle (Pollitt 1999).

Simon Deakin und Mark Freedland (2000) betonen v.a. die Individualisierung (vgl. auch Brown et al. 1998) der Beschäftigungsverhältnisse, für die nicht zuletzt die bereits

oben ausgeführte Zerschlagung der landesweiten Kollektivvertragsverhandlungen und die Fragmentierung der industriellen Beziehungen unabdingbare Voraussetzungen darstellten. Während es in einigen Fällen nach der Re-Orientierung des Management an Praktiken der privaten Wirtschaft zu Versuchen kommt, den Gewerkschaftseinfluss weitgehend zurückzudrängen (‚derecognition'), versuchen andere die Restrukturierungen in Kooperation mit den Gewerkschaften umzusetzen und diese in neuen Partnerschaften einzubinden oder sie dazu zu zwingen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen vor die Interessen der Belegschaft zu stellen.

Die kooperative Orientierung mancher Betriebe ändert aber nichts daran, dass die Individualisierung der Arbeitsverträge zu einem wichtigen Instrument des Management wird, das auf Kosten kollektiver Regulierungen geht. Um die Belegschaften dazu zu bringen auf derartige Verträge umzusteigen, werden den ArbeitnehmerInnen etwa Einmalzahlungen/-erhöhungen des Lohnes, bessere Gesundheitsversorgung oder ein besserer Grundlohn geboten, was zu hohen Lohndifferentialen im Sektor führt. Verlangt wird dabei von den Belegschaften etwa mehr Flexibilität (bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsaufgaben ...) oder die Akzeptanz einer Reduktion der Pay Grades (Lohnstufen). Bezüglich der Veränderung der Arbeitsanforderungen und den Abgrenzungen zwischen verschiedenen Tätigkeiten ist die Reorganisation der Arbeitsteilungen zwischen ‚Craftworkers' und ‚Processworkers', manuellen und nicht manuellen Aufgaben sowie die Einführung verschiedener Formen des Teamworkings hervorzuheben. Deakin und Freedland (2000) heben hervor, dass es sich bei dieser Form der Individualisierung um eine prozedurale und nicht inhaltliche handelt. D.h. Individualisierung bezieht sich auf die Einführung variabler Lohnkomponenten, die an die individuelle Leistung der Beschäftigten gebunden werden.

Hervorzuheben ist weiters, dass es trotz der Flexibilisierung der Entlohnungsformen gerade im Bereich der Zulagen zu gegenläufigen Tendenzen kommt. Die Ursache dafür ist der erhöhte bürokratische Aufwand, den individualisierte, an der Leistung orientierte Entlohnungsformen in den Betrieben verursachen.

Brown et al. (1998) zeigen, dass die genannten Elemente der Restrukturierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsverhältnisse durchaus kompatibel sind mit der Erhaltung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades auf Betriebsebene. Es zeigen sich zumindest in den qualitativen Untersuchungen keine markanten Unterschiede zwischen gewerkschaftlich und nicht-gewerkschaftlich organisierten Betrieben bezüglich der Umsetzung neuer HRM-Strategien. In nicht-gewerkschaftlich organisierten Betrieben scheint es aber eine stärkere Orientierung an symbolischen Formen der Anerkennung hoher Leistungen zu geben.

Die vorliegenden Studien betonen, dass trotz aller Rhetorik über Partnerschaft und Kooperation die Demotivierung der Belegschaften, die Gefährdung der Dienstleistungserbringung, sowie die Fortsetzung einer Dynamik niedrigen Vertrauens und geringer Kooperation zwischen dem Management und den Beschäftigten drohen.

Einen weiteren interessanten Einblick in die Veränderung der Arbeitsorganisation und Arbeitsverhältnisse gibt eine Studie von Chris Carter und Frank Mueller (2001) über die

Paradoxien der Deprofessionalisierung. Carter und Mueller zeigen, wie durch die Veränderung der Managementstrukturen in privatisierten Betrieben des Sektors Versorgungsbetriebe innerbetriebliche Formen der Arbeitsteilung und die damit verbunden Hierarchien, Positionen und Machtverhältnisse verändert werden. Sie zeigen, wie durch die Neuzusammensetzung des Management insbesondere die Rolle von Technikern aufgebrochen wurde. Diese verfügten traditionell über hohe Autonomie und Entscheidungsfreiheit in der Erfüllung ihrer Aufgaben und hatten damit eine eigene Berufsidentität entwickelt, die sich an ihren Qualifikationen und ihrer Bedeutung für den Ausbau der Dienstleistung festmachte.

Durch das neu aufgenommene Managementpersonal werden Instrumente des Total Quality Management eingeführt und es soll eine Reorientierung der Arbeitsabläufe an Best Practice Beispielen erfolgen. Die unter dem Namen ‚Job Rethink' eingeführte Teamarbeit bedroht die Autonomie und Entscheidungsfreiheit der Techniker, die in den zu bildenden Teams sogenannten ‚Distributions-, oder ‚Teammanager' mit anderem professionellen Hintergrund untergeordnet werden.

Durch den gleichzeitig stattfindenden Personalabbau und die Übernahme administrativer Aufgaben durch die neue Gruppe von Managern entsteht Personalknappheit, welche wiederum mit dem Vorschlag einer weiteren Restrukturierung der Aufgaben der Techniker beantwortet wird. Unter dem Titel des ‚Rule Based Engineering'[48] soll eine neue, natürlich weniger kostenintensive Gruppe von Beschäftigten geschaffen werden, die für Routineaufgaben im technischen Bereich angelernt werden. In den entstehenden Konflikten versuchen die Techniker ihre Position zu retten, indem sie die Relevanz des ‚Warum' etwas zu tun ist, gegenüber dem ‚Wie' hervorheben. Durch den hohen bürokratischen Aufwand, den die neuen Managementgruppen erzeugen (permanente Leistungsmessungen, aufwändige Gespräche), setzt sich im Betrieb schließlich eine dritte ebenfalls nicht aus dem Bereich der technischen Aufgaben kommende Gruppe von Managern durch, deren Philosophie Carter und Mueller mit der Phrase ‚Just fucking do it' (etwa: Nicht lange fackeln, tun) beschreiben. Die Folge ist die zügige Umsetzung der geplanten Dequalifizierungsstrategie durch die Schaffung einer neuen Beschäftigungskategorie für Routineaufgaben im technischen Bereich und ein 23%iger Personalabbau im betreffenden Unternehmen.

Deakin und Freedland fassen die Veränderungen im Sektor Versorgungsbetriebe, die durch die Privatisierungen und die Einführung von Marktverhältnissen und ihre Forcierung durch die Regulatoren induziert wurden, folgendermaßen zusammen.

> „These forces have combined to encourage corporate restructuring as a way of saving costs, leading to redundancies and, as a result, a greater intensification of work efforts as more is required from those workers who retain their employment." (Deakin/Freedland 2000:33)

Eine vom EIRO in Auftrag gegebene Studie zu den Implikationen der Liberalisierungen im Elektrizitätssektor hebt folgerichtig folgende Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen hervor (EIRO 1999): Gefühle der Arbeitsplatzunsicherheit, wachsende Arbeitsbe-

[48] ‚Rule based engineering': Regelgeleitete technische Tätigkeiten.

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

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

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

1.6. Zusammenfassung

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

eine Position der Unterstützung des Management zur Kooperation in der Umstrukturierung gezwungen.

- Qualitative Studien zu Arbeitsbedingungen und Managementstrategien in der Elektrizitätswirtschaft nach der Liberalisierung und Privatisierung heben Veränderungen in folgenden Bereichen hervor, die zur Lösung der angeblichen Effizienz- und Produktivitätsprobleme im Bereich Versorgungsbetriebe beitragen sollen:
  - Individualisierung der Arbeitsverträge

    Durch die Reduktion der Bedeutung von Kollektivvertragsverhandlungen können die Unternehmen auf individualisierte Arbeitsverträge mit den Beschäftigten umsteigen. Diese zielen auf eine Flexibilisierung und Vereinfachung der Entgeltsysteme in den Betrieben und die Einführung leistungsbezogener Lohnbestandteile ab. Die Veränderungen stehen im Kontext weitergehender Maßnahmen der Flexibilisierung der Arbeitsabläufe und Arbeitszeitregelungen. Neue Managementstrategien zur ‚MitarbeiterInnenführung' wie Human Ressource Management und Total Quality Management werden eingeführt.
  - Veränderung der Arbeitsplatzbeschreibungen, Berufsprofile und Dequalifizierung

    Die Restrukturierungsmaßnahmen führen zu weitreichenden Versuchen die traditionellen Formen der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzbeschreibungen und auch scheinbar überkommene berufliche Abgrenzungen und Identitäten (Techniker, Elektriker) zu reorganisieren. Dies führt zu einem innerbetrieblichen Bedeutungsverlust des technischen auf Kosten des kaufmännischen Personals und zu Strategien der Dequalifizierung.
- Die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen führten zu einer Intensivierung der Arbeitsanforderungen und damit zu gestiegenen Arbeitsbelastungen, die sich in Stresserscheinungen und Unsicherheit manifestieren. Durch den fortgesetzten Personalabbau ist ein nicht zu ersetzender Verlust an Qualifikationen festzustellen, was auf Dauer die Qualität der Dienstleistungserbringung bedrohen kann.

2. FALLSTUDIE: GROSSBRITANNIEN ÖFFENTLICHER PERSONENNAHVERKEHR (ÖPNV)

2.1. Hintergrundinformation – Privatisierung des ÖPNV in Großbritannien

1980 wurden in Großbritannien 98% aller lokalen Busreisen auf Buslinien in öffentlichem Eigentum getätigt, Ende der 1990er Jahre wurden 97% aller lokalen Busreisen von privaten Firmen übernommen. Der Sektor öffentlicher Personennahverkehr, der mit Ausnahme Londons hauptsächlich auf Bussen beruhte, galt Anfang der 80er Jahre als hochgradig reguliert (Bayliss 1999). Der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) war in den 30ern und 40er Jahren verstaatlicht worden, wobei sich ein Teil der Unternehmen traditionell in Besitz der Kommunen befunden hatte. Obwohl der vorwiegend auf Bussen beruhende ÖPNV zwar bis Anfang der 70er Jahre als mehr oder weniger profitabel galt, setzte schon in den 50er Jahren ein kaum zu stoppender Rückgang der Passagierzahlen bei gleichzeitig steigenden Kosten ein. Der Rückgang der Passagierzahlen wird unter anderem auf die Zunahme des Autoverkehrs zurückgeführt. Seine endgültige Struktur erhielt der britische ÖPNV Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre.

Keith Forrester (1993) teilt die Struktur des Sektors Ende der 70er in folgende Gruppen ein: Erstens nennt er den ‚nationalisierten Sektor', der aus der National Bus Company (NBC) und der Scottish Bus Group, die erst 1969 geschaffen worden waren, besteht. Nach einigen Aufkäufen bestand die NBC Ende der 70er aus 37 relativ eigenständigen Subunternehmen. Diese Unternehmen übernahmen v.a. den zwischenstädtischen und ländlichen Personentransport. Als zweite Gruppe nennt Forrester die London Transport Executive (LTE), die Passenger Transport Executives (PTEs) und die gemeindeeigenen Betriebe. Die LTE stellte das größte Teilunternehmen im ÖPNV Großbritanniens dar, das aber im Zuge der Konflikte der konservativen Regierung der 80er Jahre mit den Labour-geführten Stadtverwaltungen zur London Regional Transport (LRT, später LT) umbenannt, der Stadtverwaltung entzogen und direkt dem Verkehrsminister unterstellt wurde. Der ÖPNV mit Bussen wurde in London in weiterer Folge in 13 Subunternehmen geteilt. Mitte der 90er wurde durch Ausschreibungen der Buslinien ein beschränkter Wettbewerb in London zugelassen und unter Koordinierung durch die Stadt vergeben. Die Hälfte der Unternehmen ging an Tochtergesellschaften von LT, die andere Hälfte an private BetreiberInnen. LT kontrolliert das Busnetz durch die Festlegung von Fahrpreisen und Leistungen. Die privaten Unternehmen tragen kein wesentliches wirtschaftliches Risiko, da sie von der Stadt für erbrachte Leistungen bezahlt werden (ÖGPP 2002).

Die PTEs hatten nach der Reorganisation Ende der 60er Jahre den ÖPNV in den städtischen Ballungsräumen (Metropolitan Areas) übernommen. In 51 kleinen und mittleren Gemeinden wurde der ÖPNV durch gemeindeeigene Betriebe organisiert.

Ende der 70er Jahre gab es außerdem einen kleinen privaten Bereich im Sektor Passagiertransport, der aus einer großen Zahl von kleinen Unternehmen bestand. 5.536 von insgesamt 5.639 Unternehmen im Bereich ÖPNV gehörten zu dieser Kategorie (Forrester 1993). Die privaten Unternehmen beförderten jedoch weniger als 4% aller Passagiere und konzentrierten sich insbesondere auf Ausflugsfahrten und dergleichen. Durch das seit 1930 existierende Lizenzierungsverfahren waren sie aus dem ÖPNV im engeren Sinne ausgeschlossen.

Durch den bereits erwähnten Niedergang des ÖPNV – Zahlen sprechen von einer Reduktion der Passagierzahlen von 17 Millionen 1950 auf 6 Millionen 30 Jahre später – musste 1968 ein System der Quersubventionierung eingeführt werden, um gesellschaftlich notwendige Verbindungen aufrechtzuerhalten. Anfang der 80er machte die Quersubventionierung 45-50% der Gesamteinnahmen im ÖPNV aus, was zu einem massiven ideologischen Angriffspunkt der Thatcher Regierung wurde.

Der ÖPNV galt als überregulierter und rigider Sektor. Die garantierten staatlichen Subventionen galten als Ursache für ausbleibende Innovationen, wenig effiziente und effektive Arbeits- und Organisationsformen, geringe Produktivität sowie überhöhte Löhne in den wenig profitablen Bereichen. Die Abschaffung der Busschaffner außerhalb Londons wird als die wichtigste Innovation im britischen ÖPNV in dieser Zeit gesehen. Wenig kompetitive Manager, eine wenig kooperative ArbeitnehmerInnenschaft, die an einer Verbesserung der Produktivität nicht interessiert sei, sowie die Stärke der Gewerkschaften werden zu zentralen Ursachen des Niedergangs der ÖPNV in Großbritannien erklärt.

Insbesondere die Lohn- und Arbeitskosten, die im arbeitsintensiven Sektor ÖPNV 70% ausmachen, spielten eine zentrale Rolle, bei den in die Privatisierung und Deregulierung gesetzten Hoffnungen.

Schon 1980 werden die ersten Schritte zur Deregulierung des ÖPNV gesetzt, die auf einer Lockerung der strengen Lizenzierungsverfahren beruhen und Unternehmen den Marktzutritt im Bereich Express Coach Services (Busfernverbindungen) erleichtern. Auch die Kontrolle der Fahrpreise wird gelockert. Beide Maßnahmen haben aber nur wenig Auswirkungen auf die Industrie in dieser Zeit, da es den dominanten öffentlichen Unternehmen gelingt, potenzielle Konkurrenten abzuwehren.

Wichtiger hingegen war die von der Regierung implementierte Begrenzung der öffentlichen Subventionierung des ÖPNV in den städtischen Ballungsräumen, was zwischen 1985 und 1987 zu einer Reduktion der staatlichen Unterstützung um 26% führte.

Die vollständige Privatisierung und Deregulierung des ÖPNV – mit Ausnahme Londons - erfolgte im Transport Act 1985. Die Eckpfeiler dieses Gesetzes sahen folgende Punkte vor (Forrester 1993, Bayliss 1999): Durch die Abschaffung der Lizenzierung kann jeder mögliche Anbieter 42 Tage nach der Registrierung bei der zuständigen Behörde eine Busverbindung beginnen. Zwar konnten Gemeinden weiterhin nicht-kommerzielle Linien fördern, mussten diese aber gemäß des ‚Compulsory Competitive Tendering' (Verpflichtung zur Ausschreibung öffentlicher Aufgaben) öffentlich ausschreiben.

Die NBC wurde in 79 Subunternehmen zerschlagen, von denen ein Teil vom Management, einige wenige auch durch ‚Employee Shareownership Schemes' (Besitzbeteiligung der ArbeitnehmerInnen) übernommen wurden. Die gemeindeeigenen Busbetriebe, wie auch die PTEs in den städtischen Ballungsräumen wurden ausgelagert. Gemäß der im White Paper on Busses Anfang der 80er Jahre anvisierten Effekte sollte die skizzierte Umstrukturierung des ÖPNV eine Kostenreduktion um 30% ermöglichen und die Quersubventionierung des ÖPNV mehr oder weniger beenden. Tatsächlich kam es am Anfang zu einer Zunahme der Anbieter und einer massiven Erhöhung des Wettbewerbs, der in einigen Studien (exemplarisch Forrester 1993, Stevenson ohne Jg.) und Darstellungen der Auswirkungen der Deregulierung auf den ÖPNV sehr plastisch als ‚chaotisch' beschrieben wird.

2.2. Auswirkungen den Privatisierung des ÖPNV auf die Beschäftigten

Aufgrund des hohen Anteils der Personalkosten an den Gesamtkosten im Sektor waren Strategien der Kostenreduktion, der Produktivitätssteigerung und wo sich das als möglich erwies, des Personalabbaus zu erwarten. Dies ist tatsächlich eingetreten.

2.2.1. Personalabbau

Eine umfassende Darstellung des Personalabbaus im ÖPNV ist durch die Fragmentierung des Sektors, die oben beschrieben wurde, mit dem vorliegenden Material nicht möglich.

Der Personalabbau im ÖPNV hatte aufgrund der Einführung der ‚One-person-operations' (Einpersonenbetrieb), also der Abschaffung der Busschaffner, schon im Jahrzehnt vor der Deregulierung begonnen und betrug nach Angaben Forresters (1993) bei PTEs etwa 22% und bei NBC 32%. Der Trend ist nach der Privatisierung etwa doppelt so hoch wie aus längerfristiger Perspektive zu erwarten gewesen wäre. So wurde etwa in den neugeschaffenen Public Transport Companies, den ausgelagerten Busunternehmen der Gemeinden und städtischen Ballungszentren, in den ersten zwei Jahren nach der Privatisierung 26% des Personal abgebaut (der im Sinne des langfristigen Trends zu erwartende Rückgang lag bei etwa 4,4%). Die unabhängigen Firmen konnten zwischen 1978 und 1988 ihren Personalstand um 30% erhöhen. Alles in allem ist jedoch offensichtlich, dass dadurch der Beschäftigungsverlust im Sektor nicht aufgehalten werden konnte.

Graham Stevenson (ohne Jg.) von der Transport and General Workers Union verweist auf eine Reduktion der Beschäftigung in den städtischen Ballungsgebieten zwischen

26% und 41%. In absoluten Zahlen ist zwischen 1985 und 1992 nach Kinnera Murthy die Beschäftigung im ÖPNV von 174.200 auf 151.500, also um 13% zurückgegangen.[49]

Heseltine und Silcock (1991, siehe auch Forrester 1993) weisen anhand eines regionalen Beispiels, nämlich South Yorkshire Transport, nach, dass zur Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit und Abdeckung jährlicher Verluste von 45 Millionen Pfund die Operating Costs um 26% gesenkt wurden. Dies wurde durch einen Abbau von 13% des sogenannten ‚Platform'-Personals (Fahrer und Schaffner), v.a. aber durch eine Reduktion der Verwaltungs- und anderer Unterstützungsjobs (-57%) sowie der Techniker (Engineers, -52%) erreicht.

Heseltine und Silcock (1991) heben zwar hervor, dass es in den von ihnen untersuchten Fallstudien kaum zu unfreiwilligen Entlassungen gekommen ist, trotzdem muss betont werden, dass ihre Analysen die massiven Auswirkungen der Umstrukturierungsmaßnahmen auf die Motivation der Belegschaften und die Stimmung in den Betrieben hervorheben.

Dass der Personalabbau im Sektor aber alles in allem relativ reibungslos vonstatten zu gehen schien, hing vermutlich auch mit der allgemeinen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Löhne im britischen ÖPNV zusammen, was die sogenannte natürliche Fluktuation der Beschäftigten erhöhte. Viele verließen den Sektor mit seinen sich verschlechternden Arbeitsbedingungen ‚freiwillig'. Auch David Bayliss hebt hervor (1999), dass es den Unternehmen in London nicht gelang ihr Personal zu halten, und dass sie sich schwer tun neues zu finden.

2.2.2. Reduktion der Löhne

Im White Paper on Busses aus dem Jahr 1984 und im Gesetz des darauffolgenden Jahres war eine Kostenreduktion in der Busindustrie um etwa 30% anvisiert worden. Aufgrund der hohen Arbeitsintensität des Sektors machen die Personalkosten etwa knapp 70% aus – etwas mehr als 40% für die ‚Platform'-Staff und etwas mehr als 25% für Verwaltung und Professionisten (Association of Metropolitan Countries 1990). Während die durchschnittlichen Löhne der Busfahrer in den 70ern und 80er etwa dem Durchschnitt der ArbeiterInnen entsprachen, lagen sie in den 90ern etwa 20% unter dem Durchschnitt. Zwar gehen die genauen Angaben zur Lohnreduktion etwas auseinander, da manche Studien sogar betonen, dass Busfahrer vor der Privatisierung 5% über dem Durchschnitt männlicher Arbeiter lagen. Einen guten Überblick über die Tendenz der Lohnentwicklung im ÖPNV in Großbritannien gibt folgende Statistik des Transport Committees des britischen Unterhauses aus dem Jahr 1995 (Transport Committee 1995).

[49] Der fortgesetzte Personalabbau im ÖPNV wird übrigens sehr gut in der von Stanley (1987) präsentierten Tabelle erkennbar. So waren 1968 noch 253.000 Personen im Bussektor beschäftigt, 28.500 davon in privaten Unternehmen. Schon 1980 war demnach die Zahl der Beschäftigten auf 202.000 – nicht zuletzt durch die Abschaffung der Schaffner – reduziert worden. Im privaten Bereich hatte sich die Beschäftigung bereits auf über 34.000 erhöht.

Tabelle 2-1: Durchschnittliche Löhne von Bus and Coach Drivers, Pfund/Stunde, Basis 1994

	Bus and Coach drivers	All manual workers	Bus and coach as % of manual
1975	5.51	5.38	102%
1976	5.30	5.34	99%
1977	4.83	4.95	97%
1978	5.00	5.14	97%
1979	4.78	5.34	90%
1980	5.06	5.37	94%
1981	5.16	5.35	96%
1982	5.27	5.37	98%
1983	5.58	5.59	100%
1984	5.48	5.61	98%
1985	5.48	5.60	98%
1986	5.70	5.80	98%
1987	5.34	5.91	90%
1988	5.44	6.08	89%
1989	5.27	6.07	87%
1990	5.18	6.09	85%
1991	5.08	6.18	82%
1992	5.17	6.29	82%
1993	5.09	6.37	80%
1994	5.03	6.31	80%

Quelle: Transport Committee 1995.

Tabelle 2-1 zeigt sehr deutlich den Einbruch der Löhne im ÖPNV nach 1986. Mitte der 90er liegen die Löhne in diesem Sektor nicht über dem durchschnittlichen Lohnniveau für Busfahrer in den 70ern, ganz zu schweigen vom Durchschnitt aller ArbeiterInnen.[50]

Ende der 90er Jahre und am Anfang des neuen Jahrzehnts scheint es, nicht zuletzt aufgrund der veränderten Bedingungen unter Labour, eine leichte Umkehrung des Trends zu geben, da die Löhne für BusfahrerInnen stärker steigen als die Durchschnittslöhne der ArbeiterInnen. Dies liegt aber auch an den Rekrutierungsproblemen

[50] Das Lohnniveau sowohl der Busfahrer, wie auch der ArbeiterInnen weist in den 70er erhebliche Schwankungen auf. Dies reflektiert die instabile ökonomische Situation der britischen Wirtschaft und die damals noch existente relative Stärke der ArbeiterInnenbewegung in Großbritannien. Während aber Anfang der 80er-Jahre Löhne und Gehälter durch die hohe Arbeitslosigkeit und die durch Austeritätspolitik verschärfte Krise unter Druck geraten, können die Busfahrer bis 1985 ihren relativen Rückstand zum Durchschnitt der ArbeiterInnen aufholen.

der Busunternehmen nicht zuletzt in den städtischen Ballungszentren. So liegt der durchschnittliche Jahresverdienst eines Busfahrers in London bei 17.000 Pfund, mehr als 10.000 Pfund unter dem Durchschnitt der U-BahnfahrerInnen und weit unter dem allgemeinen Durchschnitt in London von 39.200 Pfund. Um die Rekrutierung von FahrerInnen in London zu erleichtern, wurde ein sogenannter Mayor's Bonus von 20% pro Woche eingeführt (TGWU 2002).

Die ausgewiesene Lohnreduktion im ÖPNV-Sektor in Großbritannien wurde durch eine ganze Reihe verschiedener Maßnahmen erreicht. Die am häufigsten genannte ist die Einführung sogenannter Mini-Busse und Midi-Busse, die weniger Qualifikation erfordern (niedrigerwertige Fahrlizenz). Dies überschneidet sich mit der Einstellung jüngerer Beschäftigter für diese Fahrzeuggruppen (Forrester 1993). MinibusfahrerInnen erreichen nur 75% des Lohnniveaus der klassischen BusfahrerInnen. In den meisten Unternehmen wurde daher eine Neustrukturierung der Lohnkategorien für verschiedene Kategorien von FahrerInnen, vorgenommen (‚tiered wage structure'). In manchen Unternehmen kam es auch zu Abfertigungszahlungen, damit die Beschäftigten allgemeine Lohnkürzungen akzeptieren (sogenannte ‚bribes', also Bestechungen, von bis zu 3.000 Pfund).

Zur Neustrukturierung der Lohnkategorien gehörte auch eine Vereinfachung der Lohnstrukturen durch die Abschaffung bzw. Reduktion aller Zuschläge für Überstunden, Wochenendarbeit, sozial ungünstigen Arbeitszeiten sowie der Kranken- und Urlaubsgelder und die Abschaffung der bezahlten Essenspause. Abgeschafft wurden auch die vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung und Kantinen (in 50% der Unternehmen gibt es diese Dinge nicht mehr). Neue Prämien werden eingeführt für pünktliches Erscheinen bei der Arbeit bzw. Erscheinen bei der Arbeit überhaupt, und auch unfallfreies Fahren. In manchen Unternehmen erhalten FahrerInnen einen Prozentsatz der ‚daily takings'[51] (täglichen Einnahmen) der Busse. Auch betriebseigene Pensionen gibt es in immer weniger Unternehmen. Mehr noch, nach Stevenson (1994) wurde die National Bus Company von der Regierung um 300 Millionen Pfund zu billig verkauft. Die Regierung übernahm aber die Pensionsfonds der Belegschaft, um die Rechte gegenwärtiger PensionistInnen des Sektors zu garantieren. Durch einen Aufschwung der Börse in dieser Zeit konnte sie Zusatzprofite von 200 Millionen Pfund einnehmen. In privaten Unternehmen sei es hingegen vorgekommen, dass die Gelder der Pensionsfonds zur Abdeckung von Verlusten herangezogen wurden. Dies führte nach dem Bankrott von National Welsh zur Entdeckung, dass 1 Million Pfund fehlten und PensionistInnen dieses Unternehmens eine Reduktion ihrer Renten um 20% hinnehmen mussten.

Insgesamt werden die sogenannten indirekten Lohnkosten, also die Kosten für Tätigkeiten, für die kein Kunde unmittelbar bezahlt, in den meisten Unternehmen nach der Privatisierung auf etwa 15% von vormals 50% reduziert (Heseltine/Silcock 1991).

[51] Die Beteiligung von Fahrern an den täglichen Einnahmen ist wohl eine der zentralen Ursachen für die sehr plastischen Beschreibungen des chaotischen Wettbewerbs zwischen den BusfahrerInnen in einigen der untersuchten Studien, auf die hier aber nicht eingegangen werden kann.

Perrett et al. fassen in einem Bericht an das Transportministerium diese Entwicklung konzis zusammen.

> „All these schemes reflect the aims of these operators of offering a friendlier, sager and more reliable service than the established operator, whilst avoiding the costs of spare drivers, spare vehicles and accident repair bills." (Perrett et al. 1989:29)

Einige Studien betonen wörtlich, dass den Beschäftigten im Austausch für diese Reduktion die Möglichkeit (!) eines sechsten Arbeitstages/Woche und von Überstunden geboten wurde, damit sie ihr relatives Lohnniveau halten können (Perrett et al. 1989). Perrett et al. heben in ihrem Bericht für das Transport Ministerium aus dem Jahr 1989 hervor.

> „There is usually sufficient schedule overtime and need to cover for holidays and sickness to guarantee drivers a 6th day of work. Some of the former NBC operator increased the availability of overtime to compensate drivers for loss of earnings when the PTE support parity ceased." (Perrett et al. 1989:28)

In London sollte im Zuge der Privatisierung eine Lohnreduktion von 12-25% erreicht werden, wobei den Beschäftigten auch hier teilweise Abfindungen (die sogenannten ‚bribes') für die Akzeptanz der Kürzungen geboten werden. Einige Streiks erreichten zwar eine Rücknahme der Kürzungen, dennoch bringen die Veränderungen des ÖPNV, v.a. durch die Verpflichtung der Kommunen den Personennahverkehr auszuschreiben, Kürzungen um 16%. Die Ausschreibungen des ÖPNV in London sollten einen Kostenreduktion von 135 Millionen Pfund erreichen, allein 110 Millionen bei den Lohnkosten. Graham Stevenson (ohne Jg.) hebt hervor, dass in London die Entlohnung der Busfahrer teilweise so niedrig ist, dass sie Rechte auf soziale Transferleistungen haben.

2.2.3. Arbeitsbedingungen und Produktivität

Die Befürworter der Privatisierung feiern diese als einen großen Erfolg, da es gelungen sei die Produktivität im ÖPNV-Sektor massiv zu erhöhen. Es ist aber offensichtlich, dass dies darauf ankommt, wie Produktivität errechnet wird und wie die Gesamtsituation des Sektors eingeschätzt wird. Wie bereits angeführt wurde, konnte der Rückgang der Passagierzahlen nicht gestoppt werden und wird heute das Bussystem als Transportmittel v.a. der unteren Schichten angesehen, während andere eher dem Individualverkehr den Vorzug geben würden. Ein Teil der Erhöhung der Produktivität ergab sich aus dem verstärkten Einsatz von Minibussen, die niedrigere ‚operating costs' aufweisen (50% von Doppeldeckerbussen). Die von der Association of Metropolitan Areas und der Passenger Transport Executive Group in Auftrag gegebene Studie (Tyson 1992) zu den Auswirkungen der Busderegulierung weist eine Produktivitätssteigerung des ÖPNV nach allen Indikatoren aus. Zu diesen Indikatoren zählen Beschäftigung pro Fahrzeug, gefahrene Kilometer pro Belegschaft und gefahrene Kilometer pro Fahrzeug. Insbesondere in den PTCs, den Busunternehmen in den städtischen Ballungsräumen, ist es nach diesen Analysen zu erheblichen Produktivitätssteigerungen gekommen. So wurde etwa die Zahl der Beschäftigten je Fahrzeug um 21,5% reduziert (auf 3,11), die gefahrenen Kilometer pro Beschäftigten um 40,61% erhöht. In einem etwas niedrigeren Ausmaß

hat sich auch die Zahl der gefahrenen Kilometer je Fahrzeug erhöht, nämlich um 10,51%. Gemäß der Studie von Tyson wurde der größte Teil dieser Steigerungen unmittelbar nach der Privatisierung erreicht.

Außerdem streicht Tyson hervor, dass die Zahl der Passagiere pro Fahrzeug bis 1990 um fast 17% gefallen ist, die Zahl der Passagiere pro Beschäftigten jedoch um 5,9% gestiegen ist. Die Kosten je Beförderungsfall haben sich daher kaum reduziert. Mit den oben ausgewiesenen ansteigenden Indikatoren ergibt sich daher:

> „… the impact on load factors has been adverse – passengers have fallen but vehicle-kilometres have increased." (Tyson 1992:12)

Die Zahl der Passagiere je gefahrenen Kilometer ging in den Ballungsräumen um fast 25% zurück (von 3,78 auf 2,85).

Es ist also nicht gelungen die Reduktion der Passagierzahlen umzudrehen, dafür fahren weniger Personen längere Strecken. Die oben ausgeführten Zahlen sagen auch wenig über die Qualität des ÖPNV aus, da gleichzeitig eine Konzentration der Dienste auf die am meisten befahrenen Routen, sowie auf die ‚Peak-Times' (‚Stoßzeiten') erfolgte.[52]

2.2.4. Arbeitszeit

Wesentliches Element in den ausgewiesenen Veränderungen der Produktivität waren Eingriffe in die von Regierungsberatern als komplex beschriebenen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitregelungen der Beschäftigten. Zentral hierfür war die Veränderung der existierenden Arbeitszeitarrangements. Einige Studien weisen eine leichte Erhöhung der Wochenarbeitszeit von FahrerInnen auf 49h aus (Stokes et al. 1990), die aber alles in allem stärker ausfällt als für männliche ArbeiterInnen insgesamt (Anstieg von durchschnittlich knapp über 44h auf knapp über 45h pro Woche).

Drastischer fielen jedoch die Veränderungen bezüglich Pausenzeiten, Nettofahrzeiten etc. aus: In den 70ern betrug die Nettofahrzeit von BusfahrerInnen im ÖPNV etwa 73%, der Rest der Zeit bestand aus bezahlten Pausenzeiten, Wende- und Übergabezeiten, kleineren Wartungsarbeiten etc. Die Veränderungen nach der Privatisierung zielten darauf ab, die Nettofahrzeit der FahrerInnen auf über 80% zu erhöhen. Dies wurde durch eine Verkürzung der Wende- und Übergabezeiten, Abschaffung der bezahlten Essenspausen und ähnliche Maßnahmen erreicht (Forrester 1993). Abgeschafft wurde auch der garantierte Arbeitstag von 7h48min. Ersetzt wurde diese Regelung durch eine garantierte wöchentliche (Mindest-)Arbeitszeit von 39h. Graham Stevenson von der TGWU hebt hervor, dass nach der Privatisierung eine tägliche Arbeitszeit von 16h

[52] In den Studien wird zwar vermutet, dass die Erhöhung der gefahrenen Kilometer mit der Schaffung neuer Dienste in entferntere Gegenden zusammenhängt, die durch die Einführung der Minibusse möglich geworden sei. Aus persönlicher Beobachtung/Erfahrung der Studienautoren sei jedoch darauf hingewiesen, dass kürzere Entfernungen eher wieder zu Fuß zurückgelegt werden, da auf wenig befahrenen Routen im Stau steckende Busse zu nicht durchschaubaren Zeiten und dann oft in dreifacher Ausführung kommen. Für längere Fahrten werden Fußmärsche zu befahreneren Routen in Kauf genommen. (Diese Anmerkung reflektiert Erfahrungen der Verfasser).

erlaubt ist und FahrerInnen erst nach 5h30 ein Recht auf eine (unbezahlte) Pause haben (Stevenson ohne Jg.). Die garantierte tägliche Erholungszeit wurde auf 8h30, bzw. 24h einmal alle 14 Tage reduziert (TGWU 2002). Die TGWU kritisierte daher im Jahr 2002 auch, dass weder die Europäische Arbeitszeitrichtlinie noch die Sonderbestimmungen für Fahrer im ÖPNV angewendet werden.

Auch die Urlaubstage, die im (vormals) öffentlichen Sektor bei 24 Tagen lagen, wurden auf das Niveau des privaten Sektors (18 Tage) gebracht.

2.2.5. Arbeitsbelastungen

Vertreter der TGWU betonen, dass diese Veränderungen die Arbeitsintensität im ÖPNV massiv erhöht haben, die Beschäftigten seien ‚stretched to the limit' (bis an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit beansprucht). Die Steigerung der Arbeitsintensität wurde nicht nur durch eine Ausdehnung der Nettofahrzeit, sowie der Verpflichtung andere Arbeiten (Reinigung der Busse) während diverser Stehzeiten zu übernehmen, bewirkt. Die genannten Produktivitätssteigerungen wurden auch durch eine Erhöhung der Geschwindigkeit, in der Strecken befahren werden müssen, und z.B. auch durch die Verpflichtung mit Bussen anderer Unternehmen auf der Strecke zu konkurrieren (woran ja in manchen Fällen auch Teile des Lohns gebunden sind), erreicht.

Dies hat nach Graham Stevenson (ohne Jg.) der sich auf eine Studie der TGWU aus dem Jahr 1998 bezieht, eine massive Erhöhung der Unfallgefahr (diese ist nach 13h Fahrzeit 2,5 mal höher als bei einer Fahrzeit unter 10h) zur Folge. Auch Stresserscheinungen gehören nach TGWU zu Folgeerscheinungen dieser Entwicklungen, die zu Frühpensionierungen, vorzeitigen Todesfällen, Herz- und Koronarerkrankungen, Invalidität durch einseitige Belastungen des Rückens, aber auch psychischen Problemen und Angstzuständen aufgrund der permanenten Anspannung führen. Außerdem ist auch eine Zunahme der Angriffe auf BusfahrerInnen durch Passagiere zu verzeichnen.

2.2.6. Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr in Großbritannien

Einen interessanten Überblick über die Wahrnehmung der Veränderung der Beschäftigungsbedingungen durch ArbeitnehmerInnen in Großbritannien gibt die Studie von Eveline Ruiter und Remko Mast (2000) zu 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 Fragebogen gestützten Umfrage unter 2.400 Beschäftigten in den genannten Staaten.

Grundsätzlich ist der extrem hohe Anteil an kritischen Einschätzungen bezüglich der Arbeitsbedingungen und ihrer Verschlechterung seit der Liberalisierung bemerkenswert. Dies steht, wie die AutorInnen zeigen, in großem Gegensatz zu Angaben der öffentlichen Verwaltungen und des Managements. Auffällig ist insbesondere, dass mehr als drei Viertel der ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich

betonen, dass sich seit der Liberalisierung die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsverhältnisse verschlechtert haben.

Tabelle 2-2: Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr in Großbritannien nach Ruiter und Mast

Beschäftigungsbedingungen	Niedrigerer Lohn	46,00%
	Unterbrochene Schichten	39,30%
	Zunahme der irregulären Schichten	75,00%
	Weniger Pausen	70,70%
Arbeitsbedingungen	Unzufrieden mit gegenwärtigen Arbeitsbedingungen	60,70%
	Verschlechterung seit Beginn der Liberalisierung	72,10%
	Größere Arbeitsbelastung	94,50%
	Mehr physisch anstrengende Arbeit	77,00%
	Einige physische Klagen	77,80%
	Stress	90,30%
	Qualität des Equipment schlechter	48,10%
	Qualität der Sicherheitsvorkehrungen schlechter	36,50%
	Mehr gefährliche Situationen	83,20%
	Schlechtere Kommunikationsflüsse im Unternehmen	69,50%
	Weniger Kontakt mit Management	60,60%
	Unzufrieden mit Arbeitsbedingungen	67,10%
	Unzufrieden im Vergleich zur Zeit vor Liberalisierung	81,30%
Arbeitsinhalte	Jobinhalt weniger interessant	43,60%
	Einfluss auf alltägliche Arbeit geringer	43,90%
Ausbildung	Ausbildung und Qualifizierung niedriger	27,40%
	Verbesserungsmöglichkeiten der Qualifikation reduziert	27,50%
Beschäftigungssicherheit	Nehmen Reduktion der Beschäftigung wahr	59,00%
	Reduktion der Beschäftigungssicherheit	33,80%
	Zunahme der Zahl von Leih- bzw. ZeitarbeiterInnen	20,20%
Allgemeine Beschäftigungssituation	Mit allgemeiner Situation unzufrieden	52,00%
	Zufriedenheit geringer im Vergleich zur Situation davor	73,60%
	Mit Liberalisierung unzufrieden	81,60%

Quelle: Ruiter/Mast (2000).

Alles in allem bestätigen die Ergebnisse die obige Darstellung der Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im ÖPNV in Großbritannien und verweisen auf eine massive Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in diesem Bereich, der die Arbeitskräfte erheblichen Belastungen aussetzt.

So zeigt sich, dass in bezug auf Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen mehr als 70% der Beschäftigten im öffentlichen Verkehr in Großbritannien auf Veränderungen der Arbeitszeiten (75%, Zunahme irregulärer Schichten,) und der Pausenregelungen (70,7%) verweisen. Mehr als 72,1% der Beschäftigten verweisen auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen seit dem Beginn der Liberalisierung. Dies gilt v.a. für die steigende Arbeitsbelastung auf die 94,5%(!) der Befragten verwiesen. Es ist daher nicht verwunderlich, dass mehr als 90% der Beschäftigten im öffentlichen Verkehr über Stress und mehr als 70% über vermehrt physisch anstrengende Arbeit (77,0%) bzw. physische Auswirkungen der veränderten Arbeitsbedingungen klagen. 83,6% verweisen sogar auf eine Zunahme gefährlicher Situationen. Fast 70% verweisen auf schlechtere Kommunikationsflüsse im Unternehmen und etwa 60% auf geringere Kontakte mit dem Management. Insgesamt sind daher 81,3% mit den Veränderungen der Arbeitsbedingungen seit der Liberalisierung unzufrieden.

2.3. Industrielle Beziehungen

Wie bereits ausgeführt, stellte die Stärke der Gewerkschaften und die Struktur der Industriellen Beziehungen im ÖPNV in den Augen der konservativen Regierungen einen wesentlichen Grund für die Probleme des Sektors dar. Wie in den meisten öffentlichen Sektoren war auch im ÖPNV der gewerkschaftliche Organisierungsgrad extrem hoch und lag im staatlichen Sektor bei über 90% (Pendleton 1999). In vielen Betrieben gab es sogenannte ‚Closed Shops'. Kollektivvertragsverhandlungen verliefen in relativ zentralistischen Institutionen. So verhandelte das National Joint Industrial Council Löhne und Arbeitsbedingungen für die gemeindeeigenen Betriebe, das National Council for the Omnibus Industry (NCOI) für andere Unternehmen. Das NCOI verhandelte Löhne und Arbeitsbedingungen für 90% der BusfahrerInnen und SchaffnerInnen Auch die London Transport Executive hatte eine eigene zentralisierte Struktur für Kollektivvertragsverhandlungen. Vertreten wurden die Beschäftigten vorwiegend von der Transport and General Workers Union (TGWU).

> „The terms and conditions of employment set by the NCOI and NJIC agreements were similar and interrelated (...)." (Forrester 1993:217)

Die Privatisierung des ÖPNV führte zu einer Dezentralisierung und Fragmentierung der industriellen Beziehungen. Zwar gelingt es der Gewerkschaft die Mitgliederzahlen hoch zu halten, es kommt auch nur zu wenigen Fällen, in denen das Management von Unternehmen des ÖPNV keine Kollektivvertragsverhandlungen mehr mit Gewerkschaften führen will (‚derecognition'). Trotzdem ist hervorzuheben, dass die Kooperationsbereitschaft der Gewerkschaft in den Umstrukturierungen nach der Privatisierung eine Demoralisierung der Mitglieder bewirkt hat. Im Gegensatz zu anderen Bereichen kam es im ÖPNV-Sektor auch zu keiner großen Streikwelle.

In der Privatisierung wurde dem Management, aber auch den Belegschaften, die Möglichkeit geboten, die Unternehmen selbst zu kaufen. Employee Share Ownership Schemes unterschiedlichen Ausmaßes (vollständige Übernahme oder Ankauf bestimm-

ter Anteile) gab es in 24 Unternehmen mit insgesamt etwa 20.000 Beschäftigten (Stevenson ohne Jg.).

2.4. Zusammenfassung

- Die Liberalisierung und Privatisierung des ÖPNV in Großbritannien beschleunigte den schon in den 70er Jahren einsetzenden Personalabbau in diesem Sektor. Dieser ist besonders stark in den städtischen Ballungsgebieten. Am stärksten betroffen vom Personalabbau sind TechnikerInnen und Verwaltungspersonal, was eine Verschlechterung der Qualität des fahrenden Materials im Sektor erwarten ließ (die tatsächlich auch oft kritisiert wurde). Der Personalabbau scheint relativ problemlos vonstatten zu gehen, was auf die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Entlohnung im ÖPNV zurückgeführt werden kann. Viele verlassen den Sektor freiwillig, vakante Arbeitsplätze sind für die Anbieter in manchen Gebieten schwer zu besetzen.
- Die Liberalisierung und Privatisierung des ÖPNV in Großbritannien führte zu einer Reduktion des durchschnittlichen Lohnniveaus um 20%. Dies korrespondiert mit der von neoliberaler Seite geäußerten Kritik, dass die Quersubventionierung des überregulierten und rigiden ÖPNV durch die öffentliche Hand in nicht-marktkonforme, überhöhte Löhne münde. Die Reduktion der Löhne wurde durch eine Veränderung der Entgeltsysteme und die Abschaffung diverser Zulagen und Sonderzahlungen (für Überstunden, Wochenendarbeit und sozial ungünstige Arbeitszeiten, Kranken- und Urlaubsgelder und die bezahlte Essenspause) erreicht. Gleichzeitig wurden z.B. Prämien für pünktliches Erscheinen bei der Arbeit bzw. Erscheinen bei der Arbeit überhaupt eingeführt. In manchen Unternehmen erhalten FahrerInnen einen Prozentsatz der täglichen Einnahmen ihres Busses. Auch die Einführung neuer Fahrzeuge, der sogenannten Mini- und Midibusse, für die niedrigerwertige Fahrlizenzen benötigt werden, wird als Möglichkeit zur Lohnreduktion genutzt.
- Die Liberalisierung und Privatisierung des ÖPNV scheint zu einer erheblichen Steigerung der Produktivität geführt zu haben. Dies ist jedoch von den zur Berechnung herangezogenen Indikatoren abhängig. Dies hat natürlich zum einen mit der Reduktion der Arbeitskosten, zum anderen mit der Einführung billigerer Busse (Minibusse) zu tun. So ist die Zahl der Beschäftigten je Fahrzeug zurückgegangen, die Zahl der Passagiere je Beschäftigten wie auch die gefahrenen Kilometer je Fahrzeug sind gestiegen. KritikerInnen heben jedoch hervor, dass die Zahl der Passagiere je gefahrenen Kilometer in den Ballungszentren stark zurückgegangen ist und heute weniger Passagiere längere Strecken fahren. Der Niedergang des Bussektors konnte nicht gestoppt werden, die Dienstleistung wurde durch eine Konzentration der privaten Anbieter auf vielbefahrene Strecken verschlechtert.
- Die Flexibilisierung der Arbeitszeitregime im Bussektor stellte ein wesentliches Element der Umstrukturierungen im Zuge der Liberalisierung und Privatisierung dar. Dies führte zu einem leichten Anstieg der Arbeitszeiten auf durchschnittlich 49h/Woche. Um die Nettofahrzeit der FahrerInnen auf 80% zu erhöhen, wurden Pausen, Steh- und Wendezeiten gekürzt oder fortan nicht mehr bezahlt. Um den

Arbeitseinsatz der Passagiernachfrage anzupassen, wurde die garantierte tägliche Mindestanzahl an Arbeitsstunden (7h49min) durch eine Mindestanzahl von Wochenarbeitsstunden (39h) ersetzt. GewerkschafterInnen kritisieren überlange Arbeitstage von bis zu16h und inadäquate Pausenregelungen (erste Pause nach 5h30min Fahrzeit) und fordern die Umsetzung der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie.

- Die genannten Maßnahmen haben zu einer massiven Steigerung der Arbeitsintensität (Erhöhung der Fahrgeschwindigkeit) geführt. Für die Beschäftigten hatte dies vermehrte Stresserscheinungen aber auch eine erhöhte Gesundheits- und Unfallgefährdung zur Folge.
- Die Privatisierung des ÖPNV führt zu einer Dezentralisierung und Fragmentierung der industriellen Beziehungen. Zwar gelingt es der Gewerkschaft die Mitgliederzahlen hoch zu halten. Ebenso kommt es auch nur zu wenigen Fällen, in denen das Management von Unternehmen des ÖPNV keine Kollektivvertragsverhandlungen mehr mit Gewerkschaften führen will (‚derecognition').

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 Ökonomieinstitut 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 Lohntrend 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 ArbeitgeberInnenseite, 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 Organisierung 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, dass 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, dass 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 Nörrtalje 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., Ruiter/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 Reorganisierung 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 Ruiter 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 Ruiter 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: Ruiter/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 (sieheTabelle 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 Personalbbau 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 Staatsbediensten 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 upt 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 gesundheitsspezifischen 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.

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN: AUSWIRKUNGEN VON LIBERALISIERUNG UND PRIVATISIERUNG AUF ARBEITNEHMERINNEN IN ÖFFENTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN

Trotz der länder- und branchenspezifischen Unterschiede in der Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen, sind auf Basis der von uns zusammengestellten Fallstudien eine Reihe von gemeinsamen Veränderungen feststellbar. Diese Veränderungen oder Trends beziehen sich vor allem auf das Beschäftigungsvolumen, die Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse, sowie auf die Interessenvertretung der Beschäftigten. Zu diesen Veränderungen zählen:

Umfangreicher Personalabbau in allen Sektoren

- Der Personalabbau kann in den untersuchten Bereichen in den ersten 10 Jahren nach der Liberalisierung/Privatisierung bis zu 50% betragen. Dies gilt z.B. für den Elektrizitätssektor in Großbritannien aber auch für die Bahn in Deutschland. In Österreich führt in dieser Hinsicht ebenfalls der Elektrizitätssektor (mit einem Personalabbau von bis zu 40% seit 1996), gefolgt von der Post und den Eisenbahnen.
- Der Personalabbau kann auf sogenannte sozialverträgliche Weise durchgeführt werden – d.h. ohne betriebsbedingte Kündigungen. Stattdessen werden MitarbeiterInnen durch spezifische Maßnahmen wie Frühpensionierungen und über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehende Abfertigungen *(golden handshakes)* aufgefordert, das Unternehmen zu verlassen. Personelle Abgänge werden nicht nachbesetzt. Ob ein „sozialverträglicher" Abbau durchgesetzt werden kann, hängt von der Stärke der Gewerkschaften, den staatlichen Rahmenbedingungen und auch dem Druck der öffentlichen Meinung ab. Allerdings muss in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam gemacht werden, dass der Grad der Freiwilligkeit relativ ist. Wie die Fallstudien gezeigt haben (z.B. Deutsche Bahn und Post) führen die betriebliche Restrukturierungen dazu, dass Beschäftigte sich gezwungen sehen, das Unternehmen zu verlassen, da etwa für Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen ein Umzug oder Pendeln in eine andere Stadt nicht möglich ist. Darüber hinaus gibt es auch Fälle, wo die Beschäftigten den steigenden Druck und die zunehmende Frustration am Arbeitsplatz nicht mehr aushalten. In Österreich erfolgte der Personalabbau bisher größtenteils sozialverträglich.
- Personalabbau kann auch über betriebsbedingte Kündigungen erfolgen. Dies ist in den Fallstudien, mit Ausnahme Großbritanniens, zwar selten aufgetaucht. Die Androhung betriebsbedingter Kündigungen wird aber anscheinend immer wieder von den Betriebsführungen eingesetzt, um von den Gewerkschaften und den ArbeitnehmerInnen Zugeständnisse und die Mitarbeit bei Restrukturierungsmaßnahmen zu erhalten. In Österreich wurden bisher nur bei der Post betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen. In diesem Zusammenhang ist aber zunehmend unklar, wie angesichts des steigenden Pensionsalters in Zukunft Personal ohne Kündigungen abgebaut werden kann.

- In den meisten Bereichen (so etwa bei der Deutschen und Österreichischen Bahn, bei der Deutschen Post und bei österreichischen Elektrizitätsversorgern) werden auch die Ausbildungsstellen für Lehrlinge massiv gekürzt. Dies scheint auf lange Sicht eine der besonders problematischen Folgen der Liberalisierung zu sein: Früher erfüllte die Lehrlingsausbildung in öffentlichen Dienstleistungen wie den Eisenbahnen, die über den unmittelbaren Eigenbedarf hinaus ging, immer auch eine gesamtwirtschaftliche Funktion.
- Die Auslagerung von Unternehmensteilen und Aufgaben stellt eine weitere Form des Personalabbaus bei ehemaligen Monopolunternehmen dar. Dies führt in der Regel zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im nunmehr selbstständig am Markt operierenden Unternehmen.
- In Ländern mit starker sozialpartnerschaftlicher Tradition werden redundante Arbeitskräfte in betriebseigene Arbeitsvermittlungs- und Ausbildungsinstitutionen „zwischengeparkt". Diese Organisationen dienen zur Reorganisation des inneren Arbeitsmarktes und zur Verbesserung der innerbetrieblichen ‚Ressourcenallokation', aber in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen werden redundante Arbeitskräfte auch für den externen Arbeitsmarkt geschult. Die Zuweisung zu solchen betriebsinternen Arbeitsvermittlungsorganisationen stellt aber auch eine Sackgasse dar, wo Beschäftigte, die nicht gekündigt werden können, ihrer Dienstverpflichtung nachkommen, ohne wirklich etwas Produktives zu leisten. Beschäftigte empfinden diese Situation in der Regel als extrem frustrierend.
- Der Beschäftigungszuwachs bei neuen Anbietern kann in der Regel den Personalabbau beim ehemaligen Monopolisten nicht kompensieren. Darüber hinaus sind auch die Dauerhaftigkeit und die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse zu bezweifeln.

Reduktion der Arbeitskosten durch Reduktion des Einkommens und Veränderungen in den Entgeltstrukturen

- In vielen Sektoren sind Maßnahmen zur Reduktion der Arbeitskosten zentrale Bestandteile der Unternehmensstrategien.
- Unmittelbare Kürzungen des Grundlohnes kommen zwar selten vor, sind aber trotzdem nicht auszuschließen. So wurde etwa in privatisierten britischen Busunternehmen den Beschäftigten für die Akzeptanz der neuen Lohnschemata, die unter anderem Lohnkürzungen vorsahen, Abfindungen (sogenannte ‚bribes', Bestechungen) bezahlt. Ein anderes Beispiel dafür wären Änderungskündigungen, aber auch Änderungen im Hinblick auf den senioritätsbedingten Lohnanstieg (z.B. Abschaffung von Biennalsprüngen) sowie die Reduktion von Lohnkategorien. Schaffung neuer Lohnkategorien durch Einführung neuer Arbeitsplatzbeschreibungen können sich langfristig ebenfalls als Lohnkürzungen auswirken.
- Auch die Kürzungen von Zulagen und Prämien, innerbetrieblichen Sozialleistungen (Krankengeld) und Betriebspensionen durch Kündigung von entsprechenden Betriebsvereinbarungen sind beliebte Maßnahmen zur Reduktion der Arbeitskosten.

- Ein wesentliches Element zur Veränderung der traditionellen Entgeltstrukturen und Lohnschemata sind Maßnahmen zur Entkoppelung von Arbeitszeit und Entgelt durch verlängerte Durchrechnungszeiträume und Einführung von Arbeitszeitkonten, um Überstundenzuschläge und Zuschläge für Wochenendarbeit und Arbeit zu unsozialen Zeiten einsparen zu können. Auch die pauschalierte Abgeltung von Überstunden unabhängig von der Zahl der tatsächlich abgeleisteten (*all-inclusive* Verträge) ist in diesem Zusammenhang zu nennen.
- Auch die Einführung leistungsbezogener Lohnbestandteile und die Individualisierung der Entgeltformen sind durchgängige Merkmale der Restrukturierung der Entgeltbedingungen. Zu diesem Zweck werden nicht nur neue computergestützte Methoden der Leistungsmessung der Beschäftigten eingeführt, gleichzeitig kommen auch schon überwunden geglaubte Entlohnungsformen wie etwa Stücklohn bei der Briefzustellung oder von der Kundenfrequenz abhängige Entgelte im Schalterdienst zur Anwendung.
- Die Einstellung neuer MitarbeiterInnen zu schlechteren kollektivvertraglichen Bedingungen ist eine sehr häufige Maßnahme der Unternehmen, um Arbeitskosten zu senken.
- Neue Anbieter unterliegen oftmals keinem oder einem aufgrund unterschiedlicher sektoraler Zuordnung schlechteren Kollektivvertrag (etwa bei den Postdienste in Deutschland; teilweise trifft das auch auf Österreich zu). Insbesondere internationale Konzerne, die auf deregulierten Märkten öffentlicher Dienstleistungen auftreten, entlohnen oft nach Haustarif (so etwa in der Wasserwirtschaft in Deutschland).
- Die Fallstudien haben auch gezeigt, dass es in einigen Sektoren zu Lohndumping von neuen Anbietern kommt. Insbesondere der Postsektor (Zustellbereich), aber auch der öffentliche Verkehr (ÖPNV, Bahn) drohen zu Niedriglohnsektoren zu werden.

Auswirkungen auf die Arbeitszeit: Flexibilisierung, Verdichtung und Verlängerung

- Eine der wesentlichen Strategien zur Erhöhung von Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit.
- Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind etwa die Erhöhung des Anteiles von Teilzeitarbeit, die Verlängerung von Durchrechnungszeiträumen und die Einführung von Arbeitszeitkonten. Dies soll die Möglichkeiten zum bedarfsorientierten Arbeitskräfteeinsatz erhöhen und gleichzeitig Arbeitskosten reduzieren.
- Für verschiedene Beschäftigtengruppen werden außerdem verschiedene Arbeitszeitregelungen eingeführt – d.h. Arbeitszeiten werden differenziert.
- In einigen, vorwiegend den arbeitsintensiven Sektoren wie etwa dem ÖPNV, stellt die Reduktion und Verschlechterung von Pausen- und Ruhezeiten zur Erhöhung der ‚produktiven' Zeiten wesentliche Konfliktfelder dar.
- In einigen Sektoren ist eine Zunahme von Mehr- und Überstunden zur Kompensation des Personalabbaus aber auch von Einkommenseinbußen festzustellen. Die Zunahme von Mehr- und Überstunden kann, wo dafür weiterhin Zuschläge zu zahlen sind, dem

Ziel der Reduktion der Arbeitskosten zuwiderlaufen, was auf Ungereimtheiten bei der Produktivitätsbestimmung in manchen Sektoren (etwa nach Kopfzahl) verweist.

- In vielen Bereichen versuchen die Unternehmensführungen eine Reduktion von betriebsspezifischen Regelungen für zusätzliche arbeitsfreie Zeit zu erreichen (betriebsspezifische Urlaubsregelungen, zusätzliche freie Tage). Dies ist etwa bei der Bahn in Schweden feststellbar, wo die bereits länger Beschäftigten z.B. Anspruch auf 36 Urlaubstage und Pensionierung im 60. Lebensjahr hatten, während „NeueinsteigerInnen" Urlaubs- und Pensionsrechte nach den allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen erhalten.
- Betriebs- bzw. sektorspezifische Pensionsregelungen werden sukzessive abgebaut, was auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit hinausläuft.
- Auch die Verlängerung der Betriebszeiten (zur Verbesserung des Dienstleistungsangebotes) trägt zur Veränderung der Arbeitszeit der Beschäftigten bei. Aufgrund veränderter Anforderungen und Rahmenbedingungen in den verschiedenen Sektoren (z.B. im Postsektor) müssen neue Schichten/Schichtsysteme eingeführt werden.
- Wesentliche Dimensionen der Flexibilisierung des täglichen Arbeitseinsatzes sind in der Verlängerung des (Maximal-)Arbeitstages, aber auch in betriebsbedingten, kapazitätsorientierten Verkürzungen (mit dem Ziel der Minimierung von Zeiten, für die die Kundschaft nicht zahlt) der täglichen Arbeitszeit zu sehen. Dies findet sich besonders in jenen Bereichen, die zu bestimmten Tageszeiten besonders hohe Kundennachfrage aufweisen, wie etwa beim öffentlichen Verkehr oder beim Schalterdienst der Post.
- Zur Unterstützung eines „effektiven" Personaleinsatzes und einer Reduktion der sogenannten „unproduktiven" Stunden, für die keine Kundschaft bezahlt, werden Computerprogramme zur Planung und Steuerung des Arbeitskräfteeinsatzes eingeführt.

Flexibilisierung und Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse

- Einheitliche Arbeits- und Vertragsverhältnisse werden im Zuge der Liberalisierung und Privatisierung zunehmend in Frage gestellt. Kollektivverträge werden dezentralisiert und in einigen Fällen (insbesondere in Großbritannien) ist sogar von einem Übergang zu leistungsbezogenen, individualisierten Arbeitsverträgen auszugehen.
- Wesentliches Element der Flexibilisierung der Personaleinsatzes ist die Verwendung prekärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Dazu zählen v.a. Teilzeitkräfte, Zeitverträge, Leiharbeit, neue Selbstständige und geringfügige Beschäftigung.
- Durch Auslagerung von Aufgaben und Abteilungen, werden Betriebe geschaffen, die außerhalb kollektivvertraglicher Regelungen stehen.
- Die Segmentation und Fragmentierung in den verschiedenen Sektoren wird dadurch verstärkt, dass es in einigen Bereichen gelang (etwa bei der Post und Bahn in Deutschland und bei Teilen der kommunalen Dienste in Österreich) für die pragmatisierten Bediensteten eine sogenannte Besitzstandswahrung durchzusetzen, während

Angestellte oder ArbeiterInnen durch neue Kollektivverträge deutlich schlechter gestellt werden.

Veränderungen der Arbeitsbedingungen

- Die Studien zeigen für alle Sektoren eine Steigerung der Arbeitsintensität und der Arbeitsanforderungen, da mehr Arbeit von weniger Beschäftigten zu leisten ist. Dies kann etwa durch *job enlargement*, die Verlagerung von Verantwortung nach unten bei gleichzeitig steigender Kontrolle durch die Zentrale (über Monitoring der Leistung und Kostenkontrolle), sowie durch die Erhöhung des innerbetrieblichen Konkurrenz- und Leistungsdruck etwa durch Benchmarking forciert werden.
- In einigen Bereichen führen Rationalisierungs- und Technisierungsmaßnahmen, so etwa bei der Post in der Briefsortierung, zu einer wachsenden Monotonie der Arbeit.
- Die Fallstudien zeigen auch immer wieder eine Veränderung der Berufsbilder und innerbetrieblichen Arbeitsteilung (Angriff auf traditionelle berufliche Identitäten und Identifikationsmuster mit dem Betrieb/der Dienstleistung) etwa durch die wachsende Bedeutung der Kundenorientierung und des Dienstleistungsgedankens, sowie betriebswirtschaftlicher, managerieller und marketingorientierter Tätigkeiten. Dies kann auch einhergehen mit einer Zunahme von Beschäftigungschancen bestimmter Gruppen (etwa Frauen in kundenorientierten Bereichen) und einem innerbetrieblichen Bedeutungszuwachs der mit den genannten Tätigkeiten betrauten ArbeitnehmerInnen auf Kosten bislang dominanter Gruppen. Hierfür wäre etwa der Bedeutungsverlust von Technikern und Elektrikern in der Elektrizitätsindustrie in Großbritannien (aber anscheinend auch in Schweden) zu Gunsten kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Angestellter zu nennen. In einigen Bereichen kommt es zu Dequalifizierung.
- In den meisten Sektoren wird auch von einer Zunahme von Stress und oft auch krankheitsbedingter Abwesenheit berichtet.
- Stresserscheinungen sind bedingt durch den Zwang zur innerbetrieblichen Mobilität durch Konzentration und Verlagerung von Standorten. Dies stellt v.a. Frauen vor Probleme, die Frage der Folgekosten für Individuen bleibt offen (z.B. Bahnsektor in Deutschland).
- Stresserscheinungen werden auch durch permanente organisatorische Veränderungen und Restrukturierungen der Unternehmen ausgelöst.
- Auch Unsicherheitserfahrungen durch Arbeitsplatzangst, aufgrund unklarer Verantwortlichkeiten wegen veränderter Aufgabenbereiche oder wegen der Abschaffung mittlerer Managementebenen oder durch Übernahme von Arbeitskräften durch neue Anbieter sind häufig.

Auswirkungen auf die Personalpolitik

- In vielen privatisierten öffentlichen Dienstleistungsunternehmen werden Human Resource Management-Praktiken, wie etwa Organisation der Arbeit nach

Zielvorgaben, Personalbeurteilung, Mitarbeitermotivation, symbolische Remuneration etc. eingeführt.

- In den meisten privatisierten Unternehmen öffentlicher Dienstleistungen werden Lehr- und Ausbildungsstellen für Jugendliche massiv gekürzt und nur noch nach Unternehmensnotwendigkeiten besetzt.
- In den meisten Sektoren wird auch eine Verschlechterung der Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sichtbar. Qualifizierungsmöglichkeiten werden auf Kernpersonal beschränkt. Arbeitsaufgaben werden dequalifiziert.
- Maßnahmen zur Frauenförderung, wie sie etwa bei der Deutschen Bahn unter dem Titel ‚Chancengleichheit für Frauen' eingeführt wurden, werden als wenig geeignet kritisiert, Benachteiligungen von Frauen (etwa bei der Entlohnung, Qualifizierung etc.), abzubauen.

Verschlechterung der Bedingungen kollektiver Interessenvertretung

- In den untersuchten Ländern und Sektoren haben sich die Gewerkschaften entschieden, die Maßnahmen zur Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen zu akzeptieren. So dies möglich ist, versuchen sie zu kooperieren, um den Umwandlungsprozess mitgestalten zu können und die Beschäftigungsbedingungen der Belegschaften zu sichern. Dem gingen – national unterschiedlich und nicht unbedingt in den untersuchten Sektoren – längere Auseinandersetzungen und Konflikte voraus.
- Die Gewerkschaften entscheiden sich daher zu Zugeständnissen, um den Übergang sozialverträglich zu gestalten. Dieser wird z.B. in sogenannten Bündnissen für Beschäftigung (etwa bei der Bahn in Deutschland) geregelt.
- Auf national unterschiedliche Weise führen die Liberalisierungen und Privatisierungen zur Fragmentierung und Dezentralisierung der industriellen Beziehungen und der Kollektivverträge. Dies scheint in Großbritannien, aber auch in Schweden stärker ausgeprägt zu sein, was im Kontext der jeweiligen Entwicklung der industriellen Beziehungen in diesen Staaten zu sehen ist.
- Nach der Privatisierung versuchen Unternehmen Kollektivvertragsverhandlungen oder gültige Kollektivverträge aufzukündigen oder gar gewerkschaftlicher Interessenvertretungen in ihren Betrieben (so etwa in Großbritannien) nicht mehr anzuerkennen.
- In vielen Sektoren ist eine Reduktion der kollektiven Repräsentation der Beschäftigten (etwa der Betriebs- und Personalräte) feststellbar, d.h. Belegschaften können nur noch eine geringere Zahl von Personen, die ihre Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten, wählen.
- Auch wenn die Gewerkschaftsführungen und die großen Gewerkschaften ihre Erfolge in der Abwendung von Kündigung und der Erhaltung von Kollektivverträgen betonen, sind doch wachsende Konflikte innerhalb der Gewerkschaften aber auch zwischen Gewerkschaften feststellbar. Immer wieder versuchen die Unternehmensführungen Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen.

- Durch die Deregulierung des Marktes und das Auftreten neuer Anbieter entsteht für die Gewerkschaften die Notwendigkeit einer strategischen Neuorientierung von der Betriebs- zur Sektorgewerkschaft. Auffällig ist auch, dass Gewerkschaften die Verfolgung allgemeiner politischer und gesellschaftlicher Ziele in der Versorgung der Bevölkerung mit bestimmten Dienstleistungen sukzessive zugunsten einer Konzentration auf die Interessen ihrer Mitglieder in den jeweiligen Sektoren zurückschrauben.
- Die Gewerkschaften versuchen sich auf die neuen Unternehmen und Anbieter auszudehnen und müssen dafür adäquate Formen der Mitgliederwerbung und Betreuung entwickeln.
- Neue Aufgaben entstehen für die Gewerkschaften auch in der Schulung ihrer Mitglieder und AktivistInnen, die in den Betrieben mit den veränderten Bedingungen umzugehen haben.

VERWENDETE LITERATUR

Einleitung

Davies, Steve/Fairbrother, Peter (2003): Private Finance Initiative (PFI) and Public Private Partnerships (PPPS): Definitions and Sources. Global Political Economy Group, School of Social Sciences, Cardiff University, Working Paper Series, Paper 39

DGB (2001): Welthandel und soziale Gerechtigkeit, Positionspapier des DGB Bundesvorstandes vom 3. Juli 2001 (Auszüge), www.einblick.dgb.de/archiv/0113/tx011301.htm

Fritz, Thomas/Scherrer, Christoph (2002): GATS: Zu wessen Diensten? Öffentliche Aufgaben unter Globalisierungsdruck, Hamburg

Fremuth, Walter/Parak, Christoph (2002): Regulierung der Deregulierung von Infrastrukturmärkten, Wien

Hall, David (2002): EU Competition Policies and Public Services; in: Transfer Vol. 8 Nr. 2

Huws, Ursula (1998): Flexibilisierung und Sicherheit: Auf dem Weg zu einem neuen europäischen Gleichgewicht; in: Zilian, Hans Georg/Flecker, Jörg, a.a.O., S. 29 - 40

Leys, Colin (2001): Market-Driven Politics. Neoliberal Democracy and the Public Interest, London

Parker, David (1999): Privatization in the European Union: A Critical Assessment of ist Development, Rationale and Consequences, in: Economic and Industrial Democracy, Vol. 20, pp. 9 - 38

Peck, Jamie (1996): Work-Place. The social regulation of labor markets. New York/London

Tüchler, Ernst (2002): Deregulierung der sozialen Sicherheit – Der WTO-Vertrag und seine Auswirkungen auf die Arbeitnehmer; in: Arbeit und Wirtschaft Heft 1/2002, http://www.arbeit-wirtschaft.at/aw_01_2002/art3.htm

Whitfield Dexter (2001): Public Services or Corporate Welfare. Rethinking the Nation State in the Global Economy. London.

Fallstudien Österreich

Flecker, Jörg/Kirschenhofer, Sabine/Krenn, Manfred/Papouschek, Ulrike (2002): Arbeitswelten im Umbruch und die Auswirkungen auf Politische Orientierungen. Zwischenbericht über die qualitativen Interviews in Österreich, „Deliverable“ im Rahmen des Projekts „Socio-Economic Change, Individual Reactions and the Appeal of the Extreme Right“ (SIREN), FORBA, Wien

Hall, David/Lenz, Klaus (2001): Kritik der Studie von Pricewaterhouse Coopers über Wasserver- und Abwasserentsorgung, AK Wien, Informationen zur Umweltpolitik 148, Wien

Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (2001): Die wirtschaftliche Lage der EVU-Landesgesellschaften und Sondergesellschaften, Ausgabe 2001, Wien

Lahounik, Gregor/Lauber, Wolfgang (Hg.) (2002): Wohin fährt die Bahn? Zukunft der Liberalisierung, Tagungsband zum Symposium der Bundesarbeitskammer und der Gewerkschaft der Eisenbahner am 24. März 2000, Wien

Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung ÖGPP (2002): Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU, Teil 1: Eisenbahnen und ÖPNV, www.politikberatung.or.at/images/Bildarchiv/eisenbahn.pdf

Price Waterhouse Coopers (2001): Optimierung der kommunalen Wasserver- und Abwasserentsorgung im Rahmen einer nachhaltigen Wasserpolitik, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Schreiber, Horst (2001): Als würden wir gar nicht existieren: Arbeitsverhältnisse bei Post, Bus und Telekom in Tirol, Innsbruck

Fallstudien Deutschland

Postdienste

Büttner, Rolf (2003): Liberalisierung der Postmärkte und Qualitätsvorgabe der Postuniversaldienstverordnung, PowerPoint-Präsentation

Deutsche Post Gewerkschaft (diverse Jahrgänge): Transparent – Zeitschrift der ver.di Telekommunikation, Postdienste, Postbank, www.dpg-hv.de/transparent.html

Deutsche Post AG (1997 – 2002): Unternehmensberichte 1997 – 2002, http://investorrelations.dpwn.de/deutsch/download/gb/index.jsp/NSID-investorrelations.dpwn.de-117a%3A3ed210f1% 3A44c7aaec30b8aa

Hentges, Gudrun/Meyer, Malte Henning (2002): Qualitative Interviews SIREN

ILO (1998): Structural and regulatory changes and globalization in postal and telecommunications services. The human resources dimension. Report for discussion at the Tripartite Meeting on the Human Resources Dimension of Structural and Regulatory Changes and Globalization in Postal and Telecommunication Services

ILO (2002a): Tripartite Meeting on Employment, Employability and Equal Opportunities in the Postal and Telecommunications Services. Report for discussion at the Tripartite Meeting on Employment, Employability and Equal Opportunities in the Postal and Telecommunications Services, Geneva, 13-17 Mai 2002

ILO (2002b): Note on the Proceedings. Tripartite Meeting on Employment, Employability and Equal Opportunities in the Postal and Telecommunications Services

Krölls, Albert (ohne Jg.): Die Privatisierung von Post und Bahn – Ein Lehrbeispiel für die Ökonomisierung sozialstaatlicher Funktionen, www.lichter-der-grossstadt.de/html-Dokumente/AG4Ref199.htm

Naber, Geert (2001): Postmoderne Zeiten – Arbeiten in der Briefsparte der Deutschen Post, www.labournet.de/branchen/dienstleistung/allg/post3.html

PLS RAMBOLL Management A/S (2002): Employment Trends in the EU Postal Sector – Final Report, http://europa.eu.int/comm/internal_market/post/doc/studies/employment-report2002_en.pdf

Price Waterhouse (1997): Employment Trends in the EU Postal Sector, http://europa.eu.int/comm/internal_market/post/doc/studies/pwc1_en.pdf

Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post (1998 – 2002): Jahresberichte 1998 – 2002, www.regtp.de/reg_post/start/fs_07.html

Scheurle, Walter (2001): Vom Sondervermögen des Bundes zum Konzern Deutsche Post World Net, www.im.nrw.de/inn/seiten/vm/herne_01/vortraege/scheuerle.pdf

ver.di (diverse Jahrgänge): Bewegen – Mitgliederzeitschrift der ver.di, http://62.26.138.173/bewegen/

Zanker, Claus (2001): Privatisation and Liberalisation of the Post and Telecommunication Sector – its Impact on Employees and Trade unions, www.input-consulting.com/download/berlin-pt-eng.pdf

Wasserwirtschaft

Duchemin, Claude (2000): Competition policy and international labour and social relations (postal and telecommunications services, water, gas, electricity), ILO – Sectoral Activities Programme, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/services/comppol.pdf

EEB (European Environmental Bureau) (2002): A review of water services in the EU under liberalisation and privatisation pressures, Special Report, http://www.eeb.org/activities/water/special-report-water-services.pdf

Geiler, Nikolaus (ohne Jg.): Alternative zur Privatisierung und ‚Liberalisierung' des ‚Wassermarktes'. Eine ‚Optimierungskampagne' für die kommunale Wasserwirtschaft, Mitarbeit von Mathias Ladstätter, www.privatisierungswahn.de/_282.html

ILO (1999): Managing the privatization and restructuring of public utilities (water, gas and electricity), Report for discussion at the Tripartite Meeting on Managing the Privatization and Restructuring of Public Utilities, Genf, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmpu99/

Klopfleisch, Reinhard/Ladstätter, Mathias (2002): Wasserwirtschaft im Wandel. Ein Problemaufriss aus ver.di–Sicht, Mitbestimmung 04/2002

Krüger, Hans Werner (2002): Die Privatisierung von Wasser und Abwasser. ATTAC-Hamburg-Konferenz „Die Welt im Privatisierungswahn", 5./6. Juli 2002, www.privatisierungswahn.de/_130.html

Ladtstätter, Mathias (2001): Erfahrungen und gewerkschaftliche Positionen zur Siedlungswasserwirtschaft in Deutschland oder welche strukturellen Veränderung in der Branche trägt die Gewerkschaft ver.di unter welchen Rahmenbedingungen mit, wo sind die Grenzen von gemeinsamen Kompromissen, Referat anlässlich der Tagung „Wasser zwischen öffentlichen und privaten Interessen", Bundeskammer für Arbeiter und Angestellt, Wien, 2. Mai 2001; in: Lauber, Wolfgang (Hg.), Wasser zwischen öffentlichen und privaten Interessen. Internationale Erfahrungen, Perspektiven für ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen, Wien, S. 61 – 76

Luca, L. de (1998): Labour and Social Dimensions of Privatization and Restructuring – Public Utilities Water, Gas, Electricity: Part I and II. ILO, Interdepartmental Action Programme on Privatization, Restructuring and Economic Democracy www.ilo.org/public/english/employment/ent/papers/travint1.htm; www.ilo.org/public/english/employment/ent/papers/travint2.htm

ver.di (ohne Jg.): Wasserwirtschaft im Wandel. Handlungs- und Entscheidungshilfe für Betriebsräte, Personalräte und Kommunalpolitiker, Wasser ist Leben. Das natürliche Wasser gehört uns allen, Berlin

Vesper, Dieter (1998): Öffentlicher Dienst: Starker Personalabbau trotz moderater Tarifanhebungen – Entwicklungstendenzen in den 90er Jahren, www.diw.de/deutsch/publikationen/wochenberichte/docs/98-05-1.html

Wirtschaftswoche (2003): Die Liberalisierung der Energiemärkte, www.gwp.de/data/download/A2/wiwo/Energie2003.pdf

Bahn

Aktive KollegInnen bei der RBG & Redaktion express (2001): Tarifdumping über Gewerkschaftskonkurrenz bei der Eisenbahn, www.labournet.de/branchen/dienstleistung/tw/bahn9.html

Balcerowiak, Rainer (2002): Etappensieg bei der Bahn, www.jungewelt.de/2002/12-11/011.php

Basis-Initiative „Höchste Eisenbahn – Bahn von unten" (2002): Kein Ausverkauf, keine Zerschlagung – Die Misere der Deutschen Bahn, Labour Net Germany, www.labournet.de/branchen/dienstleistung/bahn6.html

Bericht (2003): Streiks bei der Bahn, Arbeitsamtkurse zum Hilfslokführer und andere Entgleisungen, in: prols 5/2003, http://www.nadir.org/nadir/initiativ/kolinko/prols/de/de_dbxx1.htm

Die Bahn (1998): Personal und Sozialbericht 1994 – 1998, Berlin

Die Bahn (2000): Personal und Sozialbericht 2000, www.bahn-net.de/presse/unternehmen/index.htm

Die Bahn (2000a): Personal und Sozialbericht 1999/2000, www.bahn-net.de/presse/unternehmen/index.htm

Die Bahn (2001): Personal und Sozialbericht 2001, www.bahn-net.de/presse/unternehmen/index.htm

Die Bahn (2003): Der konzernweite Arbeitsmarkt – der Jobvermittler bei der Bahn, http://www.bahn-net.de/presse/mw_personal/th_konzernweiter_arbeitsmarkt.pdf

Dräger, Thomas (ohne Jg.): Unternehmensorientiert Tarifverträge der Deutschen Bahn AG, http://www.flexible-unternehmen.de/fbdraeger.htm

EIRO (2000): Rail workers' union to be renamed TRANSNET, www.eiro.eurofound.ie/2000/06/InBrief/DE0006263N.html

EIRO (2001): 2000 Annual Review for Germany, www.eiro.eurofound.ie/2000/12/Feature/DE0012202F.html

EIRO (2002): 2001 Annual Review for Germany, www.eiro.eurofound.ie/2002/01/feature/DE0201272F.html

Fahrenholz, Anja (2001): Karrierebedingungen von Frauen in der Deutschen Bahn AG; in: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung. Erwerbsintegration und Geschlechterpolitik, Bulletin Texte 22, S. 23 – 38

Frey, Michael/Kohlmetz, Irina (1998): Transformation der Strukturen – Strukturen der Transformation; in: Zeitschrift für Frauenforschung 16 (1998) S. 1+2, S. 10 – 21

Frey, Michael/Hüning Hasko/Nickel, Hildegard Maria (2001): Unternehmen Zukunft – Börsebahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik; in: Edeling, Thomas/Jann, Werner/Wagner, Dieter/Reichard, Christoph (Hg.), Öffentliche Unternehmen – Entstaatlichung und Privatisierung, Opladen

Gewerkschaft der Bahnangestellten (2002): Positionen, www.gdba.de/positionen/position.htm

Gewerkschaft der deutschen Bundesbahnbeamten und Anwärter (GdBA) (mehrere Jahrgänge): Eisenbahner Rundschau, http://www.gdba.de/

Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (1996): Die Bahnreform – Herausforderung für die Eisenbahn, Frankfurt

Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) (2001): Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB Vermittlung GmbH (DB Vermittlung TV), http://www.gdl-jugendnrw.de/tarifv/DBVermittlungTV.doc

Hauptvorstand Tarifpolitik (2002): Tarifpolitisches Grundsatzprogramm TRANSNET 2002, www.gded.de/gewerkschaftsarbeit/tarif/file_uploads/entwurftpgrundsatzprogramm.pdf

Heidemann, Winfried (2000): Konstruktive Begleitung durch die GDED; in: Böckler zum Bündnis – Informationen zu Vereinbarungen und Bündnissen für Arbeit Nr. 2. März 2000, www.box3.boeckler-boxen.de/fix/download/buen_bahn.pdf

Hentges, Gudrun/Meyer, Malte Henning (2002): Qualitative Interviews SIREN, Manuskript, Köln

Hüning, Hasko/Stodt, Ulrike (1999): Regulierte Desintegration – Aspekte des internen Arbeitsmarktes in der Deutschen Bahn AG; in: Nickel, Hildegard Maria/Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hg.), Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung, S. 175 – 203

Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria/Peinl, Iris (2001): Erwerbsintegration und Geschlechterpolitik; in: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung: Erwerbsintegration und Geschlechterpolitik, Bulletin Texte 22, S. 1 – 22

Kaddoura, Dieter (2000): Ein Verschiebebahnhof für die Eisenbahner? – Zeitarbeit bei der Deutschen Bahn AG, www.labournet.de/branchen/dienstleistung/bahn5.html

Kracht, Anke (1998): Chancengleichheit – oder was? Frauenförderung bei der Deutschen Bahn (DB AG); in: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung: Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit, Bulletin 16, S. 44 – 59

Krüger, Ute (2001): Jahresarbeitszeit bei der Deutschen Bahn AG – wer kommt mit?; in: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung: Erwerbsintegration und Geschlechterpolitik, Bulletin Texte 22, S. 100 – 115

Öfinger, Hans Gerd (2000a): Widerstand gegen Werksschließungen der Bahn, www.bahnvonunten.de/august01.htm

Öfinger, Hans-Gerd (2000b): Die Bahn: unter die Räder gekommen, www.labournet.de/branchen/dienstleistung/bahn7.html

Öfinger, Hans-Gerd (2001): Aktionen gegen Rentenklau – Mit Elan begonnen – durch faulen Kompromiss unterlaufen! Kritik von der Basis, www.bahnvonunten.de/rente.htm

Öfinger, Hans-Gerd (2002): Stoppt die Spirale nach unten: Lohn- und Tarifdumping auf deutschen Schienen, www.labournet.de/branchen/dienstleistung/tw/bahn/spirale.html

Pedersini, Roberto/Trentini, Mario (2000): Arbeitsbeziehungen im Eisenbahnsektor, www.eiro.eurofound.ie/2000/03/Study/TN0003288S.html

Plehwe, Dieter (ohne Jg.): e-business und Logistik: wer profitiert vom Boom, http://kunden.customite.de/symposium-neue-oekonomie/vortraege/plehwe.pdf

Scheele, Alexandra (2000a): Issues and Questions – Comparative Study on industrial relations in the rail transport sector, www.eiro.eurofound.ie/2000/03/word/de0001230s.doc

Scheele, Alexandra (2000b): New restructuring plans highlight problems of railway reform, www.eiro.eurofound.ie/2000/01/Feature/DE0001234F.html

Scheele, Alexandra (2000c): Social Fund and extension of jobs pact agreed at Deutsche Bahn, www.eiro.eurofound.ie/2000/06/Feature/DE0006269F.html

Schmidt, Miriam (2001): Männer im Dienstleistungs-Unternehmen Deutsche Bahn AG – Positionierungen von Männern im Kampf um Erwerbsarbeit; in: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung: Erwerbsintegration und Geschlechterpolitik, Bulletin Texte 22, S. 74 – 99

Schwarz, Dunja (1998): „... Frauen fällt der Dienstleistungsgedanke etwas leichter als Männern ...“ – Zur Dienstleistungsorientierung des Geschäftsbereichs Personenbahnhöfe; in: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung: Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit, Bulletin 16, S. 60 – 73

Stodt, Ulrike (1998): Die Deutsche Bahn AG – Ein Dienstleistungsunternehmen im Umbruch; in: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung: Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit, Bulletin 16, S. 15 – 28

Transnet (2001): Wirtschafts- und Branchenreport, www.gded.de/aktuelles/material/Wirtschaftsreport2001.pdf

Transnet (2002): Tarifpolitik der Transnet, Frankfurt

Transnet (2003): Jetzt mehr und voll auf Hundert – Informationen zur Tarifrunde DB AG 2003, www.transnet.org/Tarifrunde03/03-01-29-KTK-TARIFINFO_EK.pdf

Transnet (2003): Inform - Mitgliedermagazin, www.gded.de/aktuelles/zeitung/zeitung.shtml

Transnet Hauptvorstand (2002): „Sozial sanieren – statt aufs Parkett marschieren. Kritik des Hauptvorstandes an der Unternehmenspolitik der DB AG“, www.transnet.org/Tarifrunde03/02-12-10-Sozial-sanieren1.shtml

Veth, Silke (1998): Mitfahren oder zurückbleiben! – Arbeitszeitflexibilisierung in der Deutschen Bahn AG, Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung: Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit, Bulletin 16, S. 91 – 106

Wolf, Winfried (2000): Bahn: Radikaler Belegschaftsabbau konkretisiert, www.labournet.de/branchen/dienstleistung/bahn3.html

Zaremba, Hubert (2002): Dumpingbahn unter Dampf, www.jungewelt.de/2002/11-19/008.php

Fallstudie Großbritannien

Elektrizität

Brown, William/Deakin, Simon/Hudson, Maria/Pratten, Cliff/Ryan, Paul (1998): The Individualisation of the Employment Contract, EMAR Research Series No. 4, Department of Trade and Industry, London

Carter, Chris/Mueller, Frank (2001): The Paradoxes of De-professionalization: The Transformation of a Privatised Utility, www.iira2001.org/proceedings/com-index.htm

Cully, Mark/Woodland, Stephen/O'Reilly, Andrew/Dix, Gill (1999): Britain at Work. As depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey, London/New York

Deakin, Simon/Freedland, Mark (2000): Citizenship, Public Service and the Employment Relationship, Working Paper 161, Cambridge, www.cbr.cam.ac.uk/pdf/wp161.pdf

Ecotec Research (1999):The Impact of Restructuring on Women in the Electricity Industry. A final report for EURELECTRIC, EPSU and EMCEF

Ecotec Research and Consulting Ltd. (2001): The Effects of the Liberalisation of the Electricity and Gas Sectors on Employment. A final report to the European Commission, http://europa.eu.int/comm/energy/library/ecotecfinalreport.pdf

EIRO (1999): Privatisation and Industrial Relations (Roberto Pedersini, Fondazione Regionale Pietro Seveso), www.eiro.eurofound.ie/1999/12/study/TN9912201S.html

EIRO (1999): Comparative study on privatisation and industrial relations: the UK, www.eiro.eurofound.ie/1999/12/word/uk9909132s.doc

EIRO (2000): Industrial Relations implications of the liberalisation of the electricity sector, www.eiro.eurofound.ie/2000/12/Feature/UK0012105F.html

Hall, David (1998): Restructuring and privatisation in the public utilities Europe; in: Luca, L. de, Labour and Social Dimensions of Privatisation and Restructuring – Public Utilities Water, Gas, Electricity: www.ilo.org/public/english/employment/ent/papers/travint1.htm

Hall, David (1999): Electricity restructuring, privatisation and liberalisation: some international experiences, www.psiru.org/reports/9910-E-U-Prob.doc

Hemmer, Dagmar/Höferl, Andreas/Hollos, Bela Markus (2002): Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU: Teil 6 Strom, Wien, www.politikberatung.or.at/images/Bildarchiv/6-strom.pdf

ILO (1999): Managing the Privatisation and Restructuring of Public Utilities (Water, Gas and Electricity), Report for discussion at the Tripartite Meeting on Managing the Privatisation and Restructuring of Public Utilities, Genf

Luca, L. de (1998): Labour and Social Dimensions of Privatisation and Restructuring – Public Utilities Water, Gas, Electricity, www.ilo.org/public/english/employment/ent/papers/travint1.htm

Martin, Brendan (2001): Privatisation of Municipal Services: Potential, limitations and challenges for the social partners. ILO, Sectoral Activities Programme, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/munserv/partners.pdf

Millward, Neil/Bryson, Alex/Forth, John (2000): All change at work (?) British employment relations 1980 – 1998, as portrayed by the Workplace Industrial Relations Survey series, London/New York

Pollitt, Michael G. (1999): A survey of the liberalisation of public enterprises in the UK since 1979, www.econ.cam.ac.uk/dae/repec/cam/pdf/wp9901.pdf

Preetum, Domah/Pollitt, Michael (2000): The Restructuring and Privatisation of Electricity Distribution and Supply Businesses in England and Wales: A Social Cost Benefit Analysis, Cambridge Working Papers in Economics No. 7

Telljohann, Volker (2001): Pacts for Employment and Competitiveness in the Electricity Sector; in: Transfer – European Review of Labour and Research Vol. 7/no. 4, pp. 636 – 649

Öffentlicher Personennahverkehr

Association of Metropolitan Authorities (1988): A review of the first year of Bus Deregulation, Passenger Transport Executive Group

Association of Metropolitan Countries (1990): Bus Deregulation – The Metropolitan Experience. A study of the 1985 Transport Act, researched and written by Stokes, Gordon/Pickup, Laurie/ Meadowcraft, Shirley/Kenny, Francesca/Goodwin, Phil of the Transport Studies Unit, University of Oxford

Bayliss, David (1999): Buses in Great Britain: Privatisation, Deregulation and Competition, www.worldbank.org/transport/expopres/bayliss2.doc

Bürgernetz Benchmarking Initiative (2002): Qualitätsverbesserungen und Kosteneinsparungen im ÖPNV durch Verkehrsverträge (Arbeitsgruppe Verkehrsverträge und Qualitätsmanagement), Abschlussbericht für die Europäische Kommission, www.citizensnetwork.org/uk/download/WG2_Report_de.pdf

Forrester, Keith (1993): Buses; in: Pendleton, Andrew/Winterton, Jonathan, Public enterprise in transition: industrial relations in state and privatized corporation, pp. 211 – 243

Heseltine, P.M./Silcock, D.T. (1991): Summary report: Changes in rates of pay and working practices in the bus industry in Metropolitan areas since deregulation. Transport and Road Research Laboratory, Department of Transport, Crowthorne

ILO (2001): The impact of Decentralization and Privatization on Municipal Services, Report for discussion at the Joint Meeting on the Impact of Decentralization and Privatization on Municipal Services, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/jmms01/jmmsr.pdf

Kinnera Murthy, B. (2000): Intent and Implementation: A case of regulation in road transport; in: ASCI journal of Management, www.asci.org.in/publications/ascijl/29/292_Kinnera_Murthy.htm

ÖGPP (2002): Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU, Teil 1: Eisenbahnen und ÖPNV, www.politikberatung.or.at/images/Bildarchiv/eisenbahn.pdf

Pendleton, Andrew (1999): Ownership or Competition? An Evaluation of the Effects of Privatization on Industrial Relations Institutions, Processes and Outcomes; in: Public Administration, Vol 77 No. 4, pp. 769 – 791

Richards, Gareth (1998): Safety, Healthy and Environmental Issues at the Workplace, www.tgwu.org.uk/health&safety/srh/tng_h_srh_5.html

Stanley, P.A. (1987): Changing Buses – A study of bus transport, planning, deregulation and privatisation in seven towns, SEED Strategy study no. 4, Final Report, Stevenson, Graham (ohne Jg.) British Bus Deregulation, ITF Urban Transport Multination Network Bulletin Board, www.itf.org.uk/SECTIONS/It/urban/reports/British_Bus_Deregulation_Eng.htm

Stevenson, Graham (o. Jg.): British Bus Deregulation, ITF Urban Transport Multination Network Bulletin Board, http://www.itf.org.uk/SECTIONS/It/urban/reports/British_Bus_Deregulation_Eng.htm

Stevenson, Graham (1994): Paper on British Bus Deregulation Delivered at the the ITF Seminar Bombay, 5th – 7th January 1994

TGWU (2002): National Transport Sector Conference 2002 – Organising for your rights, Background Papers

TGWU (2002): National Transport Sector Conference 2002 – Organising for your rights: Action Plan 2003 – 2004

TGWU (2002): Transport News, London

TGWU (2003): News Release

Transport and Road Research Laboratory (1989): The effect of bus deregulation in the Metropolitan Areas, Department of Transport, TRRL Research Report 210

Transportcommittee (1995): The Consequences of Bus Deregulation, First Report, Volume I Reports and Minutes of Proceedings, London

TUC (1989): Bus Deregulation, o. Ort

Tyson, W.J. (1992): Bus Deregulation – Five Years On, Report do Association of Metropolitan Authorities and Passenger Transport Executive Group, London

Urata, Mac (2000): Multinational Bus Companies: Its Origins, Activities and the ITF's Response, www.transportarbeider.no/nytt/2000/000219b.shtml

Utton, Michael (1991): Competition Policy and Local Bus Markets, NERA, Manuskript

Fallstudien Schweden

Allgemein

EIRO (1999): Privatisation so far has been carried through smoothly in trade unionised Sweden, www.eiro.eurofound.ie/1999/12/word/se9909188s.doc

Hellery, Erik/Hagman, Johan (2000): Development of the Public Enterprises in Sweden – The Swedish National Chapter to the CEEP Statistical Survey 2000, www.ceep.org/fr/CHAP-SW-E.doc

ILO (2001): The Impact of Decentralization and Privatization of Municipal Services. Report for discussion at the Joint Meeting on the Impact of Decentralization and Privatization on Municipal Services, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/jmms01/jmmsr.pdf

Pedersini, Roberto (1999): Privatisation and industrial relations, www.eiro.eurofound.ie/1999/12/study/TN9912201S.html

SEKO (ohne Jg.): SEKO and Ownership – Union Conference Material, Stockholm

Elektrizität

Ecotec Research and Consulting Ltd. (2001): The Effects of the Liberalisation of the Electricity and Gas Sectors on Employment. A final report to the European Commission, http://europa.eu.int/comm/energy/library/ecotecfinalreport.pdf

EIRO (1998a): Cutbacks at Vattenfall energy group affect 1 000 employees, www.eiro.eurofound.ie/1998/12/InBrief/SE9812132N.html

EIRO (1998b): Employers praise unusual agreement for energy enterprises, www.eiro.eurofound.ie/print/1998/01/inbrief/SE9801165N.html

EIRO (1999a): Electricians take industrial action over new agreement, www.eiro.eurofound.ie/1999/09/InBrief/SE9909190N.html

EIRO (1999b): Safety issues resolved in new electricians agreement, www.eiro.eurofound.ie/1999/11/InBrief/SE9911104N.html

EIRO (2000): Telework in Practice – a matter of control and regulation, www.eiro.eurofound.eu.int/print/2001/12/feature/SE0112130F.html

EPSU (2002): Employment in 13 European Countries 1990 – 2001. Survey and Research, www.epsu.org/structures/StandingCommittees/PublicUtilities/Energy/emplgrap.ppt

ILO (1999): Managing the Privatization and Restructuring of Public Utilities (Water, Gas, Electricity), Report for discussion at the Tripartite Meeting on Managing the Privatization and Restructuring of Public Utilities, 12-16 April 1999, Geneva

Hall, David (1999): Electricity restructuring, privatisation and liberalisation: some international experiences, www.psiru.org/reports/9910-E-U-Prob.doc

Hemmer, Dagmar/Höferl, Andreas/Hollos, Bela Markus (2002): Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU: Teil 6 Strom, Wien www.politikberatung.or.at/images/Bildarchiv/6-strom.pdf

ICEM (1997): Nordic Unions and Power Companies Step up Cooperation, ICEM Info. Vol.2, No. 4 1997, www.icem.org/info/no4-97/nordic.html

Luca, L. de (1998): Labour and Social Dimensions of Privatization and Restructuring – Public Utilities Water, Gas, Electricity: Part I and II. ILO, Interdepartmental Action Programme on Privatization, Restructuring and Economic Democracy, www.ilo.org/public/english/employment/ent/papers/travint1.htm, www.ilo.org/public/english/employment/ent/papers/travint2.htm

SEKO (2002): Six years after the deregulation – SEKO's view of the energy politics, Manuskript

Weinstein, Sam (2003): The Nordic Energy Market, Public Services International Research Unit

Wasserwirtschaft

Gustafsson, Jan-Erik (2001): Public Water Utilities and Privatisation in Sweden, Working Paper, EPSU Public Service Conference, www.psiru.org/epsuconference/Jan-ErikPresentationPaper.doc

Bahn

Banverket: (2002) Annual Report 2002, http://www.banverket.se/upload/pdf_English/About_Banverket/BV_Annual_report_2002.pdf

Banverket: (2001) The Swedish rail sector 2001, http://www.banverket.se/upload/pdf_English/About_Banverket/BV_ENG_railw_sekt2001.pdf

Dagens Nyheter (2002): Bud på gång i tågkonflikten (Angebote am Weg im Zugkonflikt), 14.05.2002, www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=147&a=18013

Dagens Nyheter (2002): Tågstrejk slår hårt mot industrin (Zugstreik schlägt hart gegen die Industrie), 15.05.2002, www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=678&a=18279

Dagens Nyheter (2002): Nytt bud dröjer i tågsamtal (Neue Angebote dauern in den Zugverhandlungen), 12.05.2002, www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=678&a=17358

Dagens Nyheter (2003): Luttrande resenärer tog tågstrejken med ro (Reisende nahmen Streik mit Ruhe), 18.03.2003, www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=1298&a=120419

EIRO (2000): 800 Swedish railway workers face a new owner situation in 2000, www.eiro.eurofound.ie/2000/03/word/se0001117s.doc

EIRO (2001): Train drivers strike for own pay agreement, www.eiro.eurofound.ie/2001/11/InBrief/SE0111102N.html

Green Cargo (2001a): On track for the future. Annual Report 2001, Stockholm

Green Cargo (2001b): vision, vocation, value – sustainable development 2001, Stockholm

Green Cargo (2002): Today and tomorrow – Annual and sustainability report 2002, Stockholm

Nilsson, Jan-Eric (2002): Restructuring Sweden's Railways; the Unintentional Deregulation, in: Swedish Economic Policy Review 9, pp. 229 – 254

ÖGPP (2002): Teil 1: Eisenbahnen und ÖPNV. Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU, www.politikberatung.or.at/images/Bildarchiv/eisenbahn.pdf

Palm, Henning (2001a): Die Verkehrsmärkte in Schweden und Dänemark – Entwicklungen im Ausschreibungswettbewerb (Herausgeberin: Hamburger Verkehrsverbund/KCW), Hamburg

Palm, Henning (2001b): Was passiert im Ausschreibungswettbewerb? – Mögliche Antworten aus Schweden und Dänemark, www.kcw-online.de/pdf/ver ausschreibungswettbewerb.pdf

Rinqqvist, Stenerik (2001): Scandinavian Solutions – A Model of Cooperation; in: Land Oberösterreich: Public Transport 2010 „Eu-Special – International Programm", pp. 22 – 27

Ruiter, Eveline/Mast, Remko (2000): Public Transport: Trials and Tribulations – The impact of market forces in public transport on employees in Sweden, Great Britain, Denmark and France. FNV Bondgenoten, Niederlande

Schienen Control GMBH (2002): Der schwedische Schienenverkehrsmarkt, www.scg.gv.at/SCG/SCG-PUBLIKATIONEN/MAIN_FRAMEPUBLIKATIONEN.htm

SEKO (ohne Jg.): Traffic on rails in the times of deregulation, www.seko.se/cs-media/webbEnglish/uploads/000014196/sparprogramEngelsk.pdf

The SJ Group (1997): The SJ Group Annual Report, http://www.sj.se/files/sj97_eng.pdf

The SJ Group (1998): The SJ Group Annual Report, http://www.sj.se/files/sj98_eng.pdf

The SJ Group (1999): The SJ Group Annual Report, http://www.sj.se/files/sj99_eng.pdf

The SJ Group (2000): The SJ Group Annual Report, http://www.sj.se/files/SJ2000_eng.pdf

SJ AB (2001): Annual Report, http://www.sj.se/files/SJ2001_eng.pdf

SJ AB (2002): Annual Report, http://www.sj.se/files/SJ2002_eng.pdf

Öffentlicher Personennahverkehr

Lindgren, Peter (1999): All busses stop in Sweden, Socialist Outlook, www.labournet.org.uk/so/23sweden.html

EIRO (1997): First collective agreement for blue-collar workers in temporary agencies, http://217.141.24.196/print/1997/06/inbrief/SE9706128N.html

EIRO (1999a): Bus drivers strike for improved working conditions, www.eiro.eurofound.ie/1999/02/InBrief/SE9902144N.html

EIRO (1999b): New agreements on pay and working time for bus drivers, www.eiro.eurofound.ie/1999/03/InBrief/SE9903149N.html

ÖGPP (2002): Teil 1: Eisenbahnen und ÖPNV. Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU, www.politikberatung.or.at/images/Bildarchiv/eisenbahn.pdf

Palm, Henning (2001a): Die Verkehrsmärkte in Schweden und Dänemark – Entwicklungen im Ausschreibungswettbewerb (Herausgeberin: Hamburger Verkehrsverbund/KCW), Hamburg

Palm, Henning (2001b): Was passiert im Ausschreibungswettbewerb? – Mögliche Antworten aus Schweden und Dänemark, www.kcw-online.de/pdf/ver ausschreibungswettbewerb.pdf

Ruiter, Eveline/Mast, Remko (2000): Public Transport: Trials and Tribulations – The impact of market forces in public transport on employees in Sweden, Great Britain, Denmark and France, FNV Bondgenoten, Niederlande

Postsektor

CSR Europe (in cooperation with the Corporate Citizenship Company) (2002): European Postal Services and Social Responsibilities

Demokratiekongress der schwedischen Gewerkschaft (2000): Utvärdering om konsekvenser av minskad statlig verksamhet i landet, Kommunalarbetareförbundet, avd Dalarna (Auswertung über die Konsequenzen von minimierter Wirksamkeit im Land, Antrag gestellt vom Kommunalen Arbeiterverband, Dalarna), www.lo.se/demokratikongressen/protokoll/regionalpolitik/index.htm

Edström, Örjan (1999): Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav (Anstellungsschutz und veränderte Qualifikationsansprüche), Artikel vom 15.04.1999, www.info.umu.se/SAFARI/Projekt/176.shtml

EIRO (2000): Sweden Post to sell Postgirot Bank, www.eiro.eurofound.ie/2000/02/InBrief/SE0002122N.html

ESO – Expertgruppe für Studien der öffentlichen Ökonomie, Regierungskanzlei/Finanzministerium (2002): Lärobok för regelnissar - en ESO-rapport om regelhantering vid avregleringar (Lehrbuch

für genaue Regelbefolger – ein ESO-Report über die Regelhandhabung bei Deregulierungen), DS 2002:21, Stockholm

Gustavsson, Jan-Erik (2001): Public Water Utilities and Privatisation in Sweden, Department of Land and Water Resources Engineering, Working Paper, EPSU Public Service Conference, Brussels 12 December 2001, www.psiru.org/epsuconference/Jan-ErikPresentationPaper.doc

ILO (1998): Structural and regulatory changes and globalization in postal and telecommunications services. The human resources dimension, Report for discussion at the Tripartite Meeting on the Human Resources Dimension of Structural and Regulatory Changes and Globalization in Postal and Telecommunication Services

ILO (2002a): Tripartite Meeting on Employment, Employability and Equal Opportunities in the Postal and Telecommunications Services, Report for discussion at the Tripartite Meeting on Employment, Employability and Equal Opportunities in the Postal and Telecommunications Services, 13 - 17 Mai 2002, Geneva

ILO (2002b): Note on the Proceedings. Tripartite Meeting on Employment, Employability and Equal Opportunities in the Postal and Telecommunications Services

LO (2002): Lönegapet ökar - tjänstemän drar ifrån arbetarna och männen drar ifrån kvinnorna (Lohnunterschied wächst – Beamte ziehen den Arbeitern davon und Männern den Frauen), www.lo.se/nyheter/nyheter/1039100865.html

LO (2002): Löner år 2002: Löner och löneutveckling år 1994-2002. Lönespridning – storlek och förändring år 1994-2002 (Löhne im Jahr 2002: Löhne und Lohnentwicklung der Jahre 1994 – 2002. Lohnstreuung – Größe und Veränderung in den Jahren 1994 – 2001), Report der Lohn- und Wohlfahrtseinheit, http://www.lo.se/raw/documents/39511_loner_2002.pdf

LO (2003): Majoritet av svenska folket negativ till avregleringar (Majorität der schwedischen Bevölkerung negativ gegenüber den Deregulierungen), Artikel vom 27.01.2003, www.lo.se/nyheter/nyheter/1043672731.html

PLS RAMBOLL Management A/S (2002): Employment Trends in the EU Postal Sector – Final Report, http://europa.eu.int/comm/internal_market/post/doc/studies/employment-report2002_en.pdf

Post&Telestyrelsen (2002): The liberalised Swedish Postal Market and the situation nine years after the abolition of the monopoly, www.pts.se/dokument/getFile.asp?FileID=3262

Price Waterhouse (1997): Employment Trends in the EU Postal Sector, http://europa.eu.int/comm/internal_market/post/doc/studies/pwc1_en.pdf

SEKO (1999): SJs affärsplan skapar rationaliseringar (SJs Geschäftsplan schafft Rationalisierungen), Artikel vom 10.02.1999, www.seko.se/presstjanst/nyheter.asp?ID=164

SEKO (2002): Skall Posten avskaffas? (Soll die Post abgeschafft werden?), Artikel vom 29.10.2002, www.seko.se/presstjanst/nyheter.asp?ID=915

SEKO (2003): Post to all – also in the future, www.seko.se/cs-media/webbOmSeko/uploads/000013819/postprogrammet_eng.pdf

Svenska Dagbladet (2003): Avreglering har blivit prisfiasko (Liberalisierung haben ein Preisfiasko gebracht), Artikel vom 16.01.2003, www.svd.se/dynamiskt/naringsliv/did_4537098.asp

Svenska Dagbladet (2003): Svenska befolkningen gillar avregleringar inte, Die schwedische Bevölkerung mag Deregulierungen nicht, Artikel vom 23.01.2003, www.svd.se/dynamiskt/naringsliv/did_4758703.asp

The Strategia Group (ohne Jg.): Liberalisation Trends and Implications, www.posteurop.org/newspdf/king-liberalisation-sarajevo.pdf

Tidskriften Analys&Kritik (2001): Nya ekonomins lönesänkningsavtal (New Economy's Lohnsenkungsabsprache), Artikel vom 15.10.2001, http://www.analyskritik.press.se/

Tidskriften Analys&Kritik (2002): Avregleringarnas pris (Preis der Liberalisierung), Artikel vom 06.10.2002, www.analyskritik.press.se/ekonomi/avregleringar/telekom.htm

Tidskriften Analys&Kritik (2002): Avregleringen och avvecklingen av postväsendet (Liberalisierung und Abbau des Postwesens), Artikel vom 05.05.2002, www.analyskritik.press.se/ekonomi/avregleringar/posten.htm

Tidskriften Analys&Kritik (2002): Connex anbud på tågtrafiken på Norrland och avregleringarna (Connex Angebot im Zugverkehr in Norrland und Liberalisierungen), Artikel vom 26.07.2002, www.analyskritik.press.se/ekonomi/avregleringar/jarnvagstrafiken.htm

Tidskriften Analys&Kritik (2002): Privatiseringen av kärnverksamheten – brevbärarna (Privatisierung der Kerntätigkeit - Briefträger), Artikel vom 30.10.2002, www.analyskritik.press.se/ekonomi/avregleringar/posten.htm

Tidskriften Analys&Kritik (2002): SJ - hela folkets järnväg? (SJ – Der ganzen Bevölkerung Bahn?), Artikel vom 04.11.2002, www.analyskritik.press.se/ekonomi/avregleringar/jarnvagstrafiken.htm

Tidskriften Analys&Kritik (2002): Tågtrafikens kris och avregleringarna (Zugverkehrskrise und Liberalisierung), Artikel vom 28.06.2002, www.analyskritik.press.se/ekonomi/avregleringar/jarnvagstrafiken.htm

Tidskriften Analys&Kritik (2002): Tågtrafikens kris och avregleringarna del II (Zugverkehrskrise und Liberalisierung Teil II), Artikel vom 01.07.2002, www.analyskritik.press.se/ekonomi/avregleringar/jarnvagstrafiken.htm

Tidskriften Analys&Kritik (2003): Kollaps för elsystemet och elmarknaden (Kollaps des Elsystems und Elmarktes), Artikel vom 11.01.2002, http://www.analyskritik.press.se/energipolitik/elavreglering.htm

Tidskriften Analys&Kritik (2003): Minskat antal elmontörer (Verkleinerte Zahl an Elektromonteuren), Artikel vom13.01.2003, http://www.analyskritik.press.se/energipolitik/elavreglering.htm

Tidskriften Analys&Kritik (2003): Roland Spånt om amerikaniseringen av den svenska arbetsmarknaden (Roland Spånt über die Amerikanisierung des schwedischen Arbeitsmarktes) und Avregleringen av arbetsmarknaden (Liberalisierung des Arbeitsmarktes), Artikel vom 22.03.2003, www.analyskritik.press.se/ekonomi/avregleringar/arbetsmarknaden.htm

ISBN 3-7063-0253-5

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65