

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Die Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung
des österreichischen Elektrizitätsmarktes auf
ArbeitnehmerInnen“

Verfasst von

Nicola Krasselt

angestrebter akademischer Grad

Master of Science (MSc)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt:
Betreuer / Betreuerin:

A 066 915
Masterstudium Betriebswirtschaft
Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	5
1. Einführung.....	6
1.1. Forschungsfrage	8
1.2. Konzeption der Arbeit	8
2. Begriffsdefinition und Abgrenzung.....	10
2.1. Arbeitsbedingung	10
2.2. De-Regulierung	11
2.3. Liberalisierung	11
2.4. Privatisierung.....	12
2.5. Infrastruktureinrichtungen.....	12
2.5.1. Die Bereitstellung von Infrastruktur	13
3. Methoden zu Strategie- und Wettbewerbsanalysen	15
3.1. Branchenwettbewerb.....	15
3.1.1. Bedrohung durch neue Mitbewerber	16
3.1.2. Verhandlungsmacht der Lieferanten	17
3.1.3. Verhandlungsmacht der Abnehmer.....	17
3.1.4. Bedrohung durch Substitute	17
3.1.5. Rivalität durch bestehende Unternehmen	17
3.1.6. Beeinflussung durch staatliche Vorgaben.....	18
3.2. Wettbewerbsstrategien.....	18
3.2.1. Schwerpunktstrategie	18
3.2.2. Differenzierungsstrategie.....	19
3.2.3. Umfassende Kostenführerschaft.....	19
4. Exkurs: Personalmaßnahmen zur Kostenreduzierung.....	20
4.1. Maßnahmen in Bezug auf das Entgelt.....	21
4.2. Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitszeit	21
4.2.1. Teilzeitbeschäftigung	21

4.2.2.	Altersteilzeit	22
4.3.	Maßnahmen zum Personalabbau	23
4.3.1.	Outsourcing	23
4.3.2.	Atypische Beschäftigungsverhältnisse	24
4.3.3.	Arbeitgeberkündigung	25
4.3.4.	Einvernehmliche Auflösung.....	26
5.	Die österreichische Elektrizitätswirtschaft	27
5.1.	Die Energiewirtschaft nach dem 2 Weltkrieg.....	27
5.2.	Die EU Binnenmarktrichtlinie und dessen Umsetzung in Österreich.....	28
5.3.	Die Umsetzung der EU Binnenmarktrichtlinie in Österreich.....	29
5.4.	Die österreichische Elektrizitätsbranche	31
5.4.1.	Neue Wettbewerber	31
5.4.2.	Lieferanten	31
5.4.3.	Abnehmer.....	32
5.4.4.	Substitute	33
5.4.5.	Rivalität der bestehenden Mitbewerber.....	33
5.5.	Wettbewerbsstrategien am liberalisierten Elektrizitätsmarkt.....	35
6.	Hypothesen.....	37
7.	Methodik der Datenerhebung	39
7.1.	Interessensvertretung	40
7.1.1.	Innerbetriebliche Vertretung	40
7.1.2.	Gewerkschaftsstruktur in Österreich	40
7.1.3.	Der Verein Österreichs Energie	42
7.2.	Interviewablauf.....	42
7.3.	Methodik der Datenauswertung der Leitfadeninterviews.....	43
8.	Datenanalyse.....	44
8.1.	Die Beschäftigungsentwicklung.....	44
8.1.1.	Personalreduktionen.....	46
8.1.2.	Neuaufnahmen	48
8.1.3.	Know How Verlust aufgrund der Personalreduktionen.....	49
8.2.	Änderungen in der Entlohnung	50
8.2.1.	Abfertigung und Jubiläumsgelder	53

8.2.2. Lehrlingsentschädigungen	55
8.2.3. Entlohnung junger Akademiker	56
8.2.4. Marktüberbezahlung	57
8.3. Änderungen der Arbeitszeit	58
8.3.1. Überstunden.....	58
8.3.2. Urlaub und Freizeitgewährung.....	59
8.3.3. Telearbeit	60
8.3.4. Teilzeit	60
8.3.5. Altersteilzeit	61
8.3.6. Arbeitszeitänderungen im Stromhandel.....	62
8.4. Belastung/Druck	62
9. Interpretation	64
9.1. Beantwortung der Hypothesen	64
9.2. Beantwortung der Forschungsfrage	67
10. Zusammenfassung	69
11. Literaturverzeichnis	71
12. Anhang.....	77
Abstract I.....	77
Abstract II.....	78
Lebenslauf.....	79
Interviewleitfaden	81

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kräfte zur Analyse von Branchen und dessen Wettbewerb.....	15
Abbildung 2: Kurz-, lang- und mittelfristige Maßnahmen	20
Abbildung 3: Regulierte und De-regulierte Bereiche im Elektrizitätsmarkt	32
Abbildung 4: Österreichische Elektrizitätsversorgungsunternehmen	33
Abbildung 5: Strompreiszusammensetzung (Jahr 2002)	35
Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß in den EVUs	45
Abbildung 7: Mindestgehälter der Arbeiter aller 6 Dienstgruppen.....	51
Abbildung 8: Änderung der Biennalsprünge	52
Abbildung 9: Jubiläumsgelder in Summe vor und nach dem 31.12.2009	55
Abbildung 10: Lehrlingsvergütung in der Elektrizitätsbranche.....	56
Abbildung 11: Marktüberbezahlung der Elektrizitätsversorgungsunternehmen.....	57
Abbildung 12: Nacht- und Schichtzulagen Angestellte EVUs.....	59

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: ausgewählte Altersteilzeitantritte	23
Tabelle 2: Freizeitgewährung laut Kollektivvertrag	60

1. Einführung

Gerade nach Kriegsende wurden Infrastruktureinrichtungen verstaatlicht, da zum einen bei Marktversagen schwerwiegende wirtschaftliche Folgen vermutet wurden, zum anderen aber auch ein Auf- und Ausbau von verschiedenen Infrastruktureinrichtungen notwendig war (vgl. Oppenheimer, Mercurio 2005).

Der Staat handelte nicht im Interesse der Profitmaximierung, sondern war stark von politischen Motiven geprägt (vgl. Atzmüller, Hermann 2004, 64). Das damalige fordistische Arbeitssystem ist durch *„... relativ hohe Beschäftigungssicherheit auf Basis der Vollzeitbeschäftigung, weitreichende kollektivvertragliche Verhandlungsprozesse über Entgelt- und Arbeitsbedingungen sowie die umfassende arbeitsrechtliche Regulierung und Beschäftigung (Kündigungsschutz, Arbeitszeitregulierung, Zulagen)“* (Atzmüller, Hermann 2004, 64) charakterisiert.

Der öffentliche Sektor wurde im Fordismus nicht nur über eigentumsrechtliche Verhältnisse definiert, sondern *„... verweist auf die Politisierung der gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen, was folgerichtig zum wesentlichen Angriffspunkt der neoliberalen Kritik wird“* (Atzmüller, Hermann 2004, 65).

Diese Kritik bezieht sich auf Ineffizienzen, die auf einen zu hohen Personalstand zurückgeführt werden können, einen Mangel an Flexibilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und daraus resultierender geringerer Effektivität. Darüber hinaus wird die Rigidität der Löhne stark kritisiert. Sowohl der Staat als auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen unter keinem großen Kostendruck, da nicht die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Budget für den Staat erwirtschaften, sondern dieses durch Steuereinnahmen gewährleistet wird (vgl. Corby, White 1999: 10 iVm Atzmüller, Hermann 2004, 63f). Zudem ist der Staat hoch bükratisiert und steht unter starkem Einfluss der Gewerkschaften (vgl. Clifton et al. 2003, 10f). Die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse werden als *„... Problem der betriebswirtschaftlichen Unternehmenssteuerung und Personalplanung, die auf Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität orientiert sein soll“* (Atzmüller, Hermann 2004: 66) angesehen.

So kam es in den letzten Jahren aufgrund des primären Ziels, der Staatsverschuldung entgegen zu wirken, durch Liberalisierungs- und Privatisierungsprozesse, zu großen

strukturellen Veränderungen der Infrastruktureinrichtungen. Dies geschah einerseits durch die Veräußerung von Vermögensanteilen, andererseits sollten Neuverschuldungen vermieden werden (vgl. Eucken 1987: 2ff).

So wurde die Infrastruktur der OECD Staaten bis in die 80er Jahre zum größten Teil durch den Staat bereitgestellt, da die Versorgungssicherheit und der Ausbau und Erhalt von Infrastruktureinrichtungen im Vordergrund stand (vgl. Knoll 1999: 743).

In den 90er Jahren folgten erste theoretische Überlegungen, die in ökonomischen Studien der OECD (vgl. Pilat 1996, Blöndal- Pilat 1997) veröffentlicht wurden, dass diese, auf den raschen Ausbau von Infrastruktur und Versorgungssicherheit des Landes gezielte Strategie, durch Ineffizienzen geprägt war (vgl. Pilat 1996: 108ff).

Daher wurden in Europa, ausgehend von Großbritannien die Infrastrukturmärkte liberalisiert. Aus ökonomischer Sicht erhoffte man sich durch Liberalisierungen und daraus resultierenden Privatisierungen, gute Qualität zu erschwinglichen Preisen auf dem Markt anbieten zu können. Monopolistische, staatliche Einrichtungen wurden ausgegliedert und marktwirtschaftlichem Wettbewerb unterworfen. Dies betraf unterschiedlichen Branchen von Infrastruktureinrichtungen, wie Elektrizitätsversorgung, Postwesen, Verkehrsdienstleistungen und Gesundheitswesen (vgl. Hermann, Verhoest 2009:2ff).

Die österreichische Elektrizitätsbranche wurde durch die EU Richtlinie 96/92/EG, die gemeinschaftliche Vorschriften für den Elektrizitätsbinnenmarkt niederlegt, maßgeblichen Änderungen unterzogen (vgl. Flecker et al. 2009: 4ff). Durch die besondere Stellung der Energieinfrastruktur war es allerdings nicht möglich die Leistungen komplett von privaten Unternehmen anzubieten, da Wettbewerb nur in bestimmten Marktbereichen eingeführt werden konnte und die Versorgungssicherheit ebenfalls gegeben sein soll (vgl. Grossmann, Hauth 2010, 18). Aus diesem Grund wird die Energieinfrastruktur zum Teil weiterhin durch staatliche Regulierungsmaßnahmen kontrolliert (vgl. Grossmann, Hauth 2010, 18 iVm Knoll 1999, 744).

1.1. Forschungsfrage

Die österreichische Elektrizitätsbranche hat sich durch Liberalisierungs- und Privatisierungsprozesse stark verändert. Sowohl die Auswirkungen auf die Preise als auch auf die Qualität wurden in wissenschaftlichen Arbeiten oftmals behandelt und diskutiert. Wie sich die Umstrukturierungen, die sich durch die Liberalisierungen und der damit einhergehenden Wettbewerbssituation allerdings auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirkt, spielte eher eine nebensächliche Rolle (vgl. Atzmüller, Hermann 4/2004: 32) Daher stellt sich für diese Arbeit folgende Forschungsfrage:

Welche Auswirkungen hatte die Liberalisierung auf das Beschäftigungsniveau und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen?

1.2. Konzeption der Arbeit

Ziel der Diplomarbeit ist es die Auswirkungen, der Liberalisierung am österreichischen Elektrizitätsmarkt in Bezug auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu analysieren. Dabei gliedert sich die Arbeit in folgende Abschnitte:

Zu Beginn der Arbeit sollen die wichtigsten Begriffe wie Regulierung, Liberalisierung und Privatisierung definiert und voneinander abgegrenzt. Des Weiteren wird ein Überblick über die Bedeutung von Infrastruktureinrichtungen gegeben.

In Kapitel 3 werden die Methoden zur Strategie- und Wettbewerbsanalyse nach Porter vorgestellt. Ein Exkurs über arbeitsrechtliche Maßnahmen gibt Aufschluss darüber wie Personalkosten eingespart werden können.

Nachdem ein kurzer Überblick über die geschichtliche Entwicklung des österreichischen Elektrizitätsmarktes gegeben wurde, befasst sich Kapitel 5 mit der Branchenanalyse der Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen, um daraufhin die Wettbewerbsstrategie dieser zu bestimmen.

Anschließend werden in Kapitel 6 vor dem Hintergrund der dargelegten Theorie die Hypothesen gebildet.

Im nächsten Abschnitt soll ein Überblick über die Operationalisierung und die Datengrundlage gegeben werden. Im darauffolgenden Kapitel werden die Kollektivverträge der Angestellten und Arbeiter der Elektrizitätsbranche von 1997- 2014 analysiert. Darüber hinaus wurden 5 Experteninterviews, mit Betriebsräten großer Elektrizitätsversorgungsunternehmen, Gewerkschaftern und Vertretern der Arbeitgeberseite geführt. Das Material wurde mit Hilfe von Leitfadeninterviews gesammelt und durch Transkription aufbereitet.

Diese Daten werden anschließend in Kapitel 8 zusammengefasst dargestellt und dienen abschließend der Beantwortung der Hypothesen und der Forschungsfrage.

Eine abschließende Zusammenfassung gibt sowohl einen kurzen Überblick über die gesamte Arbeit als auch mögliche Schlussfolgerungen.

2. Begriffsdefinition und Abgrenzung

Bevor im nächsten Kapitel auf die Methoden zu Strategie- und Wettbewerbsanalysen näher eingegangen wird, sollen zu Beginn der Begriff Arbeitsbedingung sowie die Begriffe Liberalisierung, Privatisierung, Regulierung und Deregulierung definiert und voneinander abgegrenzt werden. Darüber hinaus soll ein Überblick über die Bedeutung von Infrastrukturmärkten gegeben werden.

2.1. Arbeitsbedingung

„... Unter Arbeitsbedingungen sind Sachverhalte zu verstehen, die im technologischen bzw. Arbeitsprozess auftreten und das Arbeitsergebnis beeinflussen“ (Hacker 1998: 88). Arbeitsbedingungen geben demnach Rahmenbedingung der Arbeit vor, die wiederum die Resultate der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinflusst.

Es gibt viele theoretische Überlegungen wie Arbeitsbedingungen gegliedert werden können.

Merllié und Paoli gliedern die Arbeitsbedingungen in der 2002 veröffentlichten Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen in die Art der Arbeit, wie beispielsweise Computerarbeit oder Telearbeit, physikalische Arbeitsfaktoren wie Sektoren und Berufe, Arbeitslabläufe, Zeit, psychosoziale Faktoren, wie Gewalt oder Belästigung und Konsultationsmöglichkeiten (vgl. Merllié, Paoli 2002: 4ff).

Kirchner 1993 unterscheidet wiederum technische, organisatorische bzw. arbeitswirtschaftliche, psychisch- soziale und materiell- finanzielle Arbeitsbedingungen (vgl. Kirchner 1993: 6). Zu den technischen Bedingungen zählen u.a. Technologien, Arbeitsmittel, Arbeitsplatz und Schutzvorkehrungen am Arbeitsplatz. Zu den arbeitswirtschaftlichen Arbeitsbedingungen zählen u.a. die benötigte Ausbildung bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Arbeitszeit inklusive Urlaub, die verlangte Arbeitsleistung und dem Inhalt der Tätigkeit. Bei den psychisch sozialen Bestimmungen handelt es sich u.a. um Image und das Betriebsklima. Die materiell- finanziellen Arbeitsbedingungen beziehen sich auf die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. Kirchner 1993: 6).

Die Beschäftigungsbedingungen gliedern sich bei der von der Arbeiterkammer in Auftrag gegebenen Studie von Atzmüller und Hermann 2004 in die Entlohnungsstruktur und die Arbeitszeit (vgl. Atzmüller, Hermann 2004: 57ff).

So wird der Begriff Arbeitsbedingungen in der Literatur unterschiedlich verwendet und wird je nach Autor enger oder weiter gefasst. In dieser Arbeit bezieht sich der Begriff der Arbeitsbedingungen auf die Entlohnungsstruktur auf die Arbeitszeit.

2.2. De-Regulierung

Durch Regulierungen gibt der Staat Rahmenbedingungen für einen freien Wettbewerb vor. Dies kann entweder durch Verbote oder aber durch Vorgaben von bestimmten Verhaltensweisen gemacht werden. Wenn der Staat bereits existierende Regulierungsmaßnahmen minimiert oder diese sogar zur Gänze abschafft, dann spricht man von De-Regulierung. Durch De-Regulierungen soll der Wettbewerb verbessert und ebenfalls mehr Flexibilität geschaffen werden (vgl. Rabe 1997: 24ff).

2.3. Liberalisierung

Bei Liberalisierung handelt sich um eine besondere Form der De-Regulierung, da diese eine De-Regulierungsmaßnahme im internationalen Bereich charakterisiert (vgl. Rabe 1997: 61ff iVm Marktbericht E-Control 2003: 10).

Nach Mogwitz versteht man unter Liberalisierung den „... *Abbau von Beschränkungen im zwischenstaatlichen Austausch von Waren und Dienstleistungen mit dem Ziel ihrer Beseitigung*“ (Rabe 1997: 61).

In Art.26 AEUV sind die 4 Grundfreiheiten der Europäischen Union, nämlich freier Dienstleistungs-, Personen-, Waren- und Kapitalverkehr geregelt. Diese sind die Eckpfeiler des europäischen Binnenmarktes, der als Vorzeigemodell eines liberalen Marktes genannt werden kann. Durch Liberalisierungsprozesse soll der Markt geöffnet werden und somit die Grundsteine für einen freien Wettbewerb gesetzt werden (vgl. Rabe 1997: 61ff iVm Marktbericht E-Control 2003: 10).

2.4. Privatisierung

„...Allgemein bedeutet Privatisierung dasselbe wie Entstaatlichung: Wechsel vom öffentlichen Sonderrecht zum Privatrecht, Übergang von staatlicher Hoheitsgewalt auf gesellschaftliche Freiheit. Die Terminologie gründet sich damit auf die Unterscheidung von Staat und Gesellschaft“ (Di Fabio et al 1999: 585).

Oftmals wird bei dem Wort Privatisierung an eine Übertragung von Eigentumsrechten des Staates an einen privaten Bieter gedacht. Grundsätzlich ist diese Annahme nicht falsch, es handelt sich hierbei aber nur um eine von drei verschiedenen Arten von Privatisierung, die nun im Folgenden definiert werden (vgl. Windisch 1978:15ff iVm Liedtke 2007:17ff).

1. **Materielle Privatisierung:** Bei der materiellen Privatisierung tritt der Staat sein Eigentum an einen privaten Bieter ab (vgl. Windisch 1978:15ff iVm Liedtke 2007:17ff).
2. **Funktionale Privatisierung:** Die funktionale Privatisierung liegt vor, wenn der Staat Aufgabengebiete bzw. Dienstleistungen von privaten Akteuren erbringen lässt. Hierfür werden oft Private-Public-Partnerships gegründet, die die gemeinsame Erledigung von Staatsaufgaben gewährleisten sollen (vgl. Windisch 1978:15ff iVm Liedtke 2007:17ff).
3. **Formelle Privatisierung:** Bei der formellen Privatisierung werden öffentlich rechtliche Organisationen in Privatrechtliche umgewandelt, wobei der Staat weiterhin Anteile besitzen darf und dadurch marktwirtschaftlich tätig ist. Ein weiterer Begriff für die formelle Privatisierung ist Organisationsprivatisierung oder aber auch Ausgliederung (vgl. Windisch 1978:15ff iVm Liedtke 2007:17ff).

2.5. Infrastruktureinrichtungen

Für den Begriff Infrastruktur gibt es keine eindeutige Definition. In der Literatur finden sich zahlreiche Theorien, die versuchen den Begriff bestmöglich zu definieren. In den 70er Jahren hat Jochimsen Infrastruktureinrichtungen wie folgt definiert: *„... die Gesamtheit aller materiellen, institutionellen, personalen Anlagen, Einrichtungen und Gegebenheiten, die den Wirtschaftseinheiten im Rahmen der arbeitsteiligen Wirtschaft zur Verfügung stehen ...“* (Bartel 1975, 42).

Brauner 2002 definiert Infrastruktureinrichtungen als „... Basis für eine arbeitsteilige Volkswirtschaft. Sie sind die Grundlagen für ein funktionierendes soziales Zusammenleben“ (Brauner 2002: 151). Obwohl Infrastruktursysteme unterschiedliche Aufgaben erfüllen, haben sie dennoch viele Eigenschaften gemeinsam, wie „... allgemeinen Bedarf nach Infrastruktur, einen wirtschaftlichen und sozialen Gemeinnutzen, örtliche und zeitliche Verfügbarkeit und hohe Qualität zu niedrigen Preisen“ (Brauner 2002: 151). Gerade bei Energie und Verkehr gilt es zudem zusätzlich den Aspekt der Nachhaltigkeit zu berücksichtigen (vgl. Brauner 2002: 151). Dem Energiesektor kommt volkswirtschaftlich eine große Bedeutung zu, da dieser mit 2,5 Prozent einen hohen Anteil am jährlichen Bruttoinlandsprodukt aufweist, sowie 1 Prozent der Arbeit für unselbstständige Erwerbstätige bereitstellt (vgl. Kratena 2004: 143f).

2.5.1. Die Bereitstellung von Infrastruktur

Die Infrastruktur eines Landes, kann nach Grossmann und Hauth (2010) mit Hilfe von 5 verschiedenen Modellen bereitgestellt werden:

Der Staat kann als alleiniger Anbieter die benötigte Infrastruktur anbieten (vgl. Grossmann, Hauth 2010: 17). Bis in die 80er Jahre wurde die Infrastruktur in den OECD Staaten zum größten Teil durch den Staat bereitgestellt, da die Versorgungssicherheit und damit der Ausbau und Erhalt von Infrastruktureinrichtungen im Vordergrund stand. Die Versorgungssicherheit war somit ein hinreichendes Kriterium für ein staatliches natürliches Monopol (vgl. Knoll 1999: 743). „... Ein natürliches Monopol liegt dann vor, wenn ein einzelnes Unternehmen den Markt kostengünstiger beliefern kann als mehrere Unternehmen gemeinsam“ (Siebert, Lorz 2007: 137).

Darüber hinaus kann die Infrastruktur ebenfalls von privaten Unternehmen angeboten werden, wobei sich der Staat Eingriffsmöglichkeiten bewahren kann, indem dieser überwiegender Anteilseigner bleibt (vgl. Grossmann, Hauth 2010: 17).

Eine weitere Möglichkeit ist die Leistungsbereitstellung von privaten Unternehmen und die Netzbereitstellung von staatlicher Seite anzubieten wobei dem Staat ebenfalls Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten zukommen (vgl. Grossmann, Hauth 2010: 17).

Der Staat kann sich jedoch auch völlig von der Bereitstellung der Infrastruktur entfernen und sowohl die Leistung als auch das Netz von privaten Unternehmen anbieten lassen (vgl. Grossmann, Hauth 2010: 17).

Grossmann und Hauth nennen als letzte Möglichkeit für die Bereitstellung von Infrastruktur die Gründung von Public-Private- Partnerships, PPPs. Diese Übereinkunft teilt Aufgaben zur Finanzierung, Planung und Verantwortung zwischen den beiden Vertragspartnern, also dem Staat und dem privaten Unternehmen auf (vgl. Grossmann, Hauth 2010: 17).

Welches dieser Modelle in einem Staat zur Anwendung kommt, hängt sowohl von marktwirtschaftlichen als auch von volkswirtschaftlichen Entscheidungen ab.

Klar festzuhalten ist jedoch, dass staatliche Einrichtungen in den letzten 2 Jahrzehnten in Europa durch Liberalisierungs- und Privatisierungsprozesse marktwirtschaftlichem Wettbewerb unterzogen wurden und es zu großen Umstrukturierungen der Infrastruktureinrichtungen kam (vgl. Grossmann, Hauth 2010, 18 iVm Hermann, Verhoest 2009:2ff).

3. Methoden zu Strategie- und Wettbewerbsanalysen

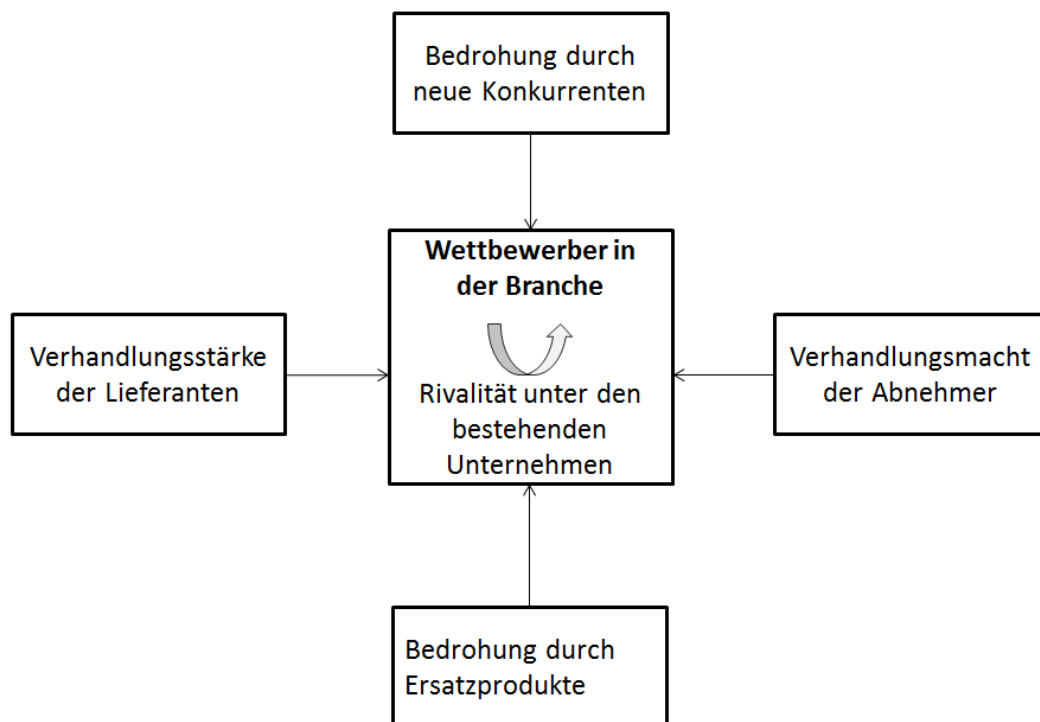
3.1. Branchenwettbewerb

Soziale Sicherheit und das Vorliegen von Wettbewerb sind die Grundvoraussetzung für jeden Liberalisierungs- und Privatisierungsprozess. Der Markt muss zumindest annähernd kompetitiv sein, damit der Preis eines Produktes durch Angebot und Nachfrage gebildet werden kann (vgl. Pindyck, Rubinfeld 2013: 56).

Unter Wettbewerb versteht man in den Wirtschaftswissenschaften rivalisierendes Verhalten unter mehreren Anbietern, die mit denselben Produkten oder Dienstleistungen im konkreten Markt tätig sind (vgl. Olten 1998: 14).

Um die Wettbewerbsstrategie eines Unternehmens festlegen zu können muss gemäß Michael E. Porter eine Strukturanalyse der Branche vollzogen werden, da das Umfeld des Unternehmens und dessen ökonomische Struktur in Bezug auf die auszuwählende Wettbewerbsstrategie maßgeblich ist (vgl. Porter 2013: 37f). Um die Stärke einer Branche zu messen, gibt es fünf Kräfte, die im Folgenden in der Abbildung 1 aufgezeigt werden.

Abbildung 1: Kräfte zur Analyse von Branchen und dessen Wettbewerb



Quelle: Selbsterstellte Abbildung nach Porter 2013: 38

Die 5 Kräfte, also potenzielle neue Marktteilnehmer, Verhandlungsstärke der Kunden und Lieferanten, Substitute und die Rivalität unter bereits bestehenden Unternehmen werden zusätzlich durch den Staat beeinflusst, wobei dieser bei der Analyse der Branche nicht zwingend erforderlich ist, da dieser auf alle fünf Faktoren Einfluss nimmt (vgl. Porter 2013: 37f). Diese fünf Kräfte sollen nun im Folgenden näher erläutert werden, um in weiterer Folge die Elektrizitätsbranche und die Wettbewerbsstrategie der Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen zu bestimmen.

3.1.1. Bedrohung durch neue Mitbewerber

Durch neue Mitbewerber besteht die Gefahr, dass die Preise gesenkt werden oder aber die Kosten für die bereits bestehenden Marktteilnehmer steigen, da die neuen Marktteilnehmer oftmals hohe Mittel oder Kapazitäten in den Markt einbringen. Hierzu zählen nicht nur neue Unternehmen am Markt, sondern ebenfalls Beteiligungen. Die Bedrohung durch neue Marktteilnehmer hängt sehr stark von den jeweiligen Eintrittsbarrieren des Marktes ab, da bei hohen Eintrittsbarrieren die Gefahr für die bereits bestehenden Marktteilnehmer schwach ist (vgl. Porter 2013: 41f). Als mögliche Markteintrittsbarrieren nennt Michael E. Porter folgende sieben Punkte:

- Economies of scale
- Differenzierung von Produkten
- Hoher Kapitalbedarf
- Hohe einmalige Kosten für den Lieferantenwechsel
- Zugang zu Vertriebskanälen
- Kostennachteile neuer Marktteilnehmer gegenüber existierenden Marktteilnehmer
- Staatliche Eingriffe (vgl. Porter 2013: 41f)

Ob ein Unternehmen in den Markt einsteigt hängt neben den Eintrittsbarrieren ebenfalls vom kritischen Preis ab. „... *Das ist diejenige vorherrschende Struktur der Preise, die gerade die Ertragschancen aus dem Eintritt mit den erwarteten Kosten ins Gleichgewicht bringt*“ (Porter 2013: 50). Wenn nun das Niveau der Preise über dem kritischen Preis liegt so wird es neue Marktteilnehmer geben, da diese mit Gewinnen rechnen können (vgl. Porter 2013: 50f).

3.1.2. Verhandlungsmacht der Lieferanten

Wenn die Lieferantengruppe sehr klein, also ein Oligopol oder sogar ein Monopol ist und diese gegenüber dem Abnehmer eine hohe Verhandlungsposition hat, so können diese großen Einfluss auf die Unternehmen im Markt ausüben. Besonders stark ist dieser Einfluss, wenn das Unternehmen Preiserhöhungen nicht an den Endkunden weitergeben kann (vgl. Porter 2013: 65f).

Nach Michael E. Porter haben Lieferanten besonders großen Einfluss, wenn die Zulieferergruppe stärker konzentriert ist als die Abnehmer, es keine Substitute gibt und die Branche keinen Zusammenschluss für bessere Konditionen getätigt hat (vgl. Porter 2013: 65f).

3.1.3. Verhandlungsmacht der Abnehmer

Wenn in dem Markt Substitute vorliegen und der Abnehmer daher Möglichkeiten hat zu einem anderen Produkt zu wechseln so hat die Abnehmergruppe bereits eine hohe Machtposition. So ist es für die Unternehmen sehr wichtig eine Abnehmergruppe zu finden, die nur wenig Macht besitzt, da diese ansonsten aufgrund hoher Preise oder aber auch um eine Abhängigkeit von Lieferanten zu vermeiden, das Unternehmen wechselt (vgl. Porter 2013: 64f).

3.1.4. Bedrohung durch Substitute

Die Macht der Unternehmen wird durch Substitute geschwächt, da die Kunden auf das Ersatzprodukt umsteigen können. Je besser das Preis- Leistungsverhältnis des Ersatzproduktes umso höher ist die Bedrohung für das bestehende Unternehmen (vgl. Porter 2013: 60f).

3.1.5. Rivalität durch bestehende Unternehmen

Rivalität oder auch Wettbewerb zwischen Marktteilnehmer entsteht wenn mehrere Anbieter, mit denselben Produkten oder Dienstleistungen im konkreten Markt tätig sind (vgl. Olten 1998: 14). Diese Rivalität wird verstärkt je mehr Marktteilnehmer vorhanden sind und diese denselben Fokus am Markt haben, das Wachstum innerhalb der Branche zurückgeht oder aber hohe Austrittsbarrieren vorliegen. Hohe Austrittsbarrieren ergeben sich

beispielsweise durch hohe Kosten die mit einer Standortverschiebung einhergehen, Imageproblemen oder staatliche Restriktionen (vgl. Porter 2013: 55f).

3.1.6. Beeinflussung durch staatliche Vorgaben

Der Staat kann nicht nur selbst als Abnehmer oder Anbieter auf dem Markt tätig sein, sondern diesen zusätzlich erheblich beeinflussen. Dies ist unter anderem durch Beeinflussung der Angebots- und Nachfrageseite durch beispielsweise Subventionen oder aber auch durch Markteintrittsbarrieren wie Lizenzen oder Zölle möglich (vgl. Porter 2013: 66f).

Neben diesen 5 Kräften ist es ebenfalls wichtig die Entwicklung der Branche zu verfolgen, da sich die Wettbewerbsstrategie des Unternehmens bei Veränderung der Branche gegebenenfalls auch ändern muss (vgl. Porter 2013: 69).

3.2. Wettbewerbsstrategien

Wenn das Unternehmen nun die Branche in der es tätig ist analysiert hat, gibt es drei Strategien um einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Branchenteilnehmern zu erzielen. Die Schwerpunktstrategie, die Differenzierungsstrategie und die Strategie der Kostenführerschaft sollen nun in weiterer Folge näher erläutert werden.

3.2.1. Schwerpunktstrategie

Wählt ein Unternehmen die Schwerpunktstrategie, so konzentriert es sich auf Nischen im jeweiligen Markt. Das Unternehmen beschränkt sich hierbei auf bestimmte Bereiche von dem Markt, wie beispielsweise spezielle Abnehmer, einen geographisch abgetrennten Raum oder aber auch auf Produkte oder Services mit speziellen Eigenschaften, die von großen und umfassenden Produzenten nicht erfüllt werden können. Für ein Unternehmen, dass die Schwerpunktstrategie verfolgt ist es nicht von Bedeutung den gesamten Markt zu beliefern, sondern es profitiert finanziell aber auch gegenüber Wettbewerbern aufgrund von der Spezialisierung oder aber auch durch Kostenvorteile (vgl. Porter 2013: 77ff iVm Breyer-Mayländer 2004: 84f).

3.2.2. Differenzierungsstrategie

Bei der Differenzierungsstrategie kreiert das Unternehmen ein Produkt oder aber auch eine Dienstleistung, die es in dieser Form noch nicht auf dem Markt gibt. Hierbei kann es sich um bestimmte Qualitätsmerkmale, Services, Namen, Designs und vieles mehr handeln (vgl. Porter 2013: 76 iVm Breyer-Mayländer 2004: 84). Diese Strategie erwirtschaftet überdurchschnittliche Erträge, da diese einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen genießt. Die Abnehmer des Produktes sind nicht sehr sensibel auf den Preis, da es kein gleichwertiges Substitut gibt. Die Einzigartigkeit des Produktes oder der Dienstleistung schafft Barrieren in Bezug auf neue Konkurrenz und höhere Erträge. Die hohe Loyalität der Kunden wirkt sich mildernd auf die Macht der Lieferanten aus. Ein hoher Anteil am Markt ist aufgrund der Exklusivität des Produktes oder der Dienstleistung nicht möglich (vgl. Porter 2013: 76).

3.2.3. Umfassende Kostenführerschaft

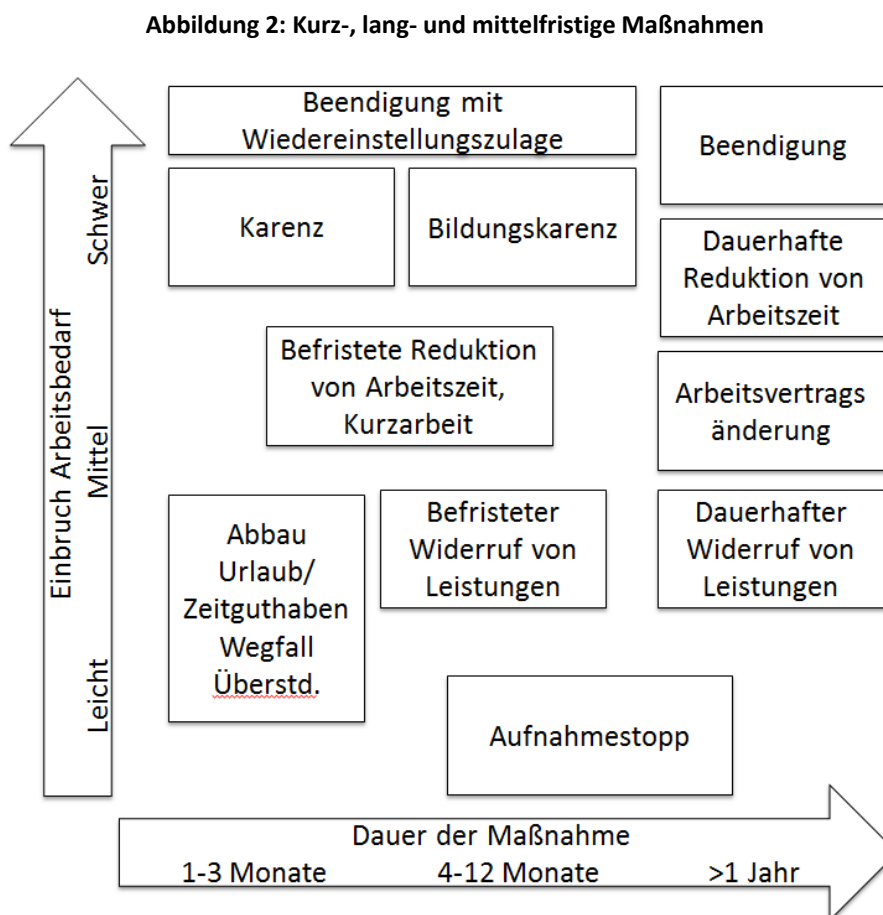
Bei der Strategie der umfassenden Kostenführerschaft genießt das Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil, da es für die Produktion oder aber auch die Dienstleistung weniger Kosten hat als die anderen Unternehmen. Diese geringeren Kosten werden an die Abnehmer weitergegeben. Allerdings sollte die Strategie keinen Einfluss auf die Qualität oder das Service mit sich bringen, da ansonsten die Zufriedenheit der Abnehmer unter den Kostensenkungen leiden könnte. Diese Strategie wird zumeist von großen Unternehmen mit hohem Marktanteil angewandt, die Güter des täglichen Lebens und keine Luxusgüter produzieren, da sich diese economies of scale and economies of scope zu Nutzen machen können (vgl. Porter 2013: 74f).

4. Exkurs: Personalmaßnahmen zur Kostenreduzierung

In wirtschaftlich schlechten Zeiten sowie im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen müssen Unternehmen neben anderen Kostenstellen auch Personalkosten minimieren, da im schlimmsten Fall die Existenz des Unternehmens bedroht sein kann. (vgl. Gleißner, Gruber 2009: 52).

Obwohl es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig ist, Arbeitsplätze zu behalten, haben beide völlig unterschiedliche Interessen daran. Für Arbeitgeber ist es wichtig, das Know-How in der Firma zu halten, für den Arbeitnehmer steht die wirtschaftliche Existenz im Vordergrund (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009, 1f).

In Abbildung 2 werden arbeitsrechtliche Maßnahmen präsentiert um Personalkosten zu reduzieren.



Quelle: nachgebaute Grafik nach Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 4

Nachdem es sich bei den Umstrukturierungen der Elektrizitätsbranche um langfristige Maßnahmen handelt, werden im weiteren Verlauf nur diese beschrieben.

4.1. Maßnahmen in Bezug auf das Entgelt

Obwohl sich der Arbeitgeber rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf das Entgelt vorbehalten kann, muss dieser geltendes Recht und kollektivvertragliche Vereinbarungen wahren. Daher werden Verträge oft mit einer Vorbehaltsklausel versehen um Rahmenbedingungen für freiwillige Zusatzleistungen wieder einstellen zu können. Diese Regelungen weisen darauf hin, dass es sich um freiwillige Leistungen ohne Anerkennung einer Rechtspflicht oder eines Anspruches einer zukünftigen Leistung handelt. (vgl. Tomandl, Risak 2006: 149). *„Die Entgeltschmälerung kann jedoch dazu führen, dass der Leistungsanreiz für den Arbeitnehmer entfällt“* (Gleißner, Gruber 2009: 57).

4.2. Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitszeit

4.2.1. Teilzeitbeschäftigung

Wenn der Personalbedarf sinkt, werden zuerst kurzfristige Maßnahmen, wie Verbrauch von Urlaubstagen oder aber auch Überstundenabbau, gesetzt. Wenn diese allerdings nicht ausreichen, muss das Unternehmen weitere Maßnahmen setzen, um die Kosten zu reduzieren. Eine Möglichkeit es ist, die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu kürzen. *„...Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder eine durch Kollektivvertrag festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet“* (Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 28). Wichtig ist, dass die kürzere Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer gem. §19d Abs.2 AZG schriftlich vereinbart wurde, da es ansonsten nicht rechtens ist. Sonderzahlungen, wie beispielsweise Jubiläumsgelder oder Gewinnbeteiligungen stehen dem Teilzeitbeschäftigten ebenfalls zu, da dieser durch das Benachteiligungsverbot vor Schlechterstellung geschützt wird (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 29 ff).

Als Vorteil für die ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer kann eine bessere Vereinigung von Beruf und Familie genannt werden, allerdings zu Lasten der finanziellen Lage (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 29 ff).

4.2.2. Altersteilzeit

Altersteilzeit ist ebenfalls eine besondere Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. In dieser Form werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt der Pensionierung in Teilzeitarbeit beschäftigt, wobei die zukünftige Arbeitszeit zwischen 40 und 60 Prozent niedriger ausfallen kann als bisher. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält einen Entgeltsausgleich von mindestens der Hälfte des ehemaligen Normalentgelts und einen zusätzlichen Teil für die herabgesetzte Tätigkeit. Die Beiträge für die Sozialversicherung werden allerdings weiter vom Arbeitgeber, wie während der Normalarbeitszeit geleistet (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 41f). Das Altersteilzeitgeld wird vom AMS zu 100 Prozent gewährt, wenn in dem Betrieb, statt der in altersteilzeitstehenden Person eine arbeitslose Person über geringfügig angemeldet wird, oder ein Lehrling aufgenommen wird. Ist dies nicht der Fall, so besteht nur ein 50 prozentiger Anspruch. Das AMS leistet diese Zahlung an das Unternehmen. Zusätzlich erhält der Mitarbeiter einen Lohnausgleich von dem Unternehmen (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 41f).

Die Voraussetzungen für die Altersteilzeit sind abhängig von der jeweiligen Rechtslage. Grundsätzlich gilt, dass ein Mindestalter erreicht werden muss und dass in den letzten 25 Jahren ebenfalls 15 Jahre eine Beschäftigung mit Arbeitslosenversicherung bestanden hat (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 41f).

Die folgende Tabelle gibt Aufschluss darüber, mit welchem Alter weibliche und männliche Arbeitnehmer in Altersteilzeit gehen können. Von 2004 bis 2009 hat sich die Grenze immer halbjährlich um 6 Monate nach oben hin verändert, ab 2009 wurde die Grenze quartalsweise um 3 Monate erhöht (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 41ff).

Tabelle 1: ausgewählte Altersteilzeitantritte

Jahr	Weiblich	Männlich
2004	50 Jahre, 6 Monate	55 Jahre, 6 Monate
2005	51 Jahre	56 Jahre
2006	51 Jahre, 6 Monate	56 Jahre, 6 Monate
2007	52 Jahre	57 Jahre
2008	52 Jahre, 6 Monate	57 Jahre, 6 Monate
2009	53 Jahre	58 Jahre
Jänner bis April 2011	56 Jahre, 9 Monate	61 Jahre, 9 Monate
September bis Dezember 2012	58 Jahre	63 Jahre
Jänner bis April 2013	58 Jahre, 3 Monate	63 Jahre, 3 Monate
Jänner bis April 2014	59 Jahre	64 Jahre

Quelle: nachgebaute Tabelle nach Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 44

Eine besondere Form der Altersteilzeit ist die geblockte Altersteilzeit, bei der zu Beginn der Altersteilzeit, Normalarbeitszeiten gelten und am Ende die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Freizeitmodell sind (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 41 ff).

4.3. Maßnahmen zum Personalabbau

4.3.1. Outsourcing

„... These organisations sought to obtain „numerical“ flexibility by using non- permanent employees that have been called variously “contingent”, “market mediated”, “externalized” and “nonstandard” (Kalleberg 2011: 72).

Der Begriff externes Outsourcing bedeutet, dass vormals selbsterbrachte Leistungen nun extern genutzt werden. Outsourcing wird schon seit Beginn der Betriebswirtschaftslehre betrieben, allerdings haben sich die Bereiche, von Produktionen außerhalb der Wertschöpfungskette, durch den Ausbau von Telekommunikation und Informationstechnologie in den letzten Jahrzehnten deutlich ausgeweitet (vgl. Hermes, Schwarz 2005: 20f). Vorteilhaft für das Unternehmen ist, dass die Personalkosten oftmals

geringer sind. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die Personalstrukturen optimiert sind und die outgesourcten Unternehmen unter gegebenen Wettbewerbsdruck marktübliche Preise verlangen. Darüber hinaus ist dieses Personal gewerkschaftlich weniger stark vertreten und befindet sich ebenfalls aufgrund von anderen kollektivvertraglichen Vereinbarungen auf einem niedrigeren Lohnniveau (vgl. Hermes, Schwarz 2005: 20f).

Nachteilig ist jedoch, dass das Unternehmen, das Dienste outsourced stark abhängig ist, da Outsourcing-Verträge meist über einige Jahre abgeschlossen werden. Um die Qualität zu maximieren müssen exakte Verträge ausgehandelt werden, die ebenfalls kontrolliert werden müssen. So besteht die Möglichkeit, dass die gewünschte Kostenreduktion ausbleibt und die outgesourcte Leistung teurer wird als zuvor berechnet (vgl. Hermes, Schwarz 2005: 22ff).

Des Weiteren gibt es den Begriff des internen Outsourcing beziehungsweise der Ausgliederung, bei dem zumeist ein Shared Service Center gebildet wird. „... *Das Shared Service Konzept repräsentiert einen Organisationsansatz zur Bereitstellung gleichartiger Dienstleistungen durch einen wirtschaftlich und/oder rechtlich selbstständigen Verantwortungsbereich der als Shared Service Center mehrere Geschäftseinheiten unterstützt und eigene Ergebnisverantwortung hat*“ (Hermes, Schwarz 2005: 27).

4.3.2. Atypische Beschäftigungsverhältnisse

4.3.2.1. Freie Dienstnehmer

Freie Dienstnehmer befinden sich in einem Dauerschuldverhältnis, stehen aber in keiner persönlichen Abhängigkeit und sind daher auch weisungsfrei. Sie schulden ein Bemühen, die geforderte Leistung zu erbringen und nicht ein Werk (vgl. Kaupa et al. 2008: 17). Die Sozialversicherungsbeiträge, müssen wie bei einem „normalen“ Arbeitsverhältnis gem. §4 Abs.4 ASVG geleistet werden. Der Dienstgeber leistet allerdings geringere Beiträge, da weder Beiträge für die Arbeitslosenversicherung, noch dreizehnter und vierzehnter Jahresbezug geleistet werden müssen. Auch im Krankheitsfall, hat der Dienstgeber keine Kosten. Ein weiterer Vorteil für den Arbeitgeber ist, dass er sich um steuerliche Aspekte nicht kümmern muss, da freie Dienstnehmer zur Selbstveranlagung verpflichtet sind. So hat der freie Dienstnehmer mehr Flexibilität und unterliegt, nachdem er Dienstzeit und Dienstort frei wählen kann ebenfalls geringeren Kontrollen, hat aber aufgrund von schwächeren

Sozialleistungen, gerade in Bezug auf den Entgeltsverlust im Krankheitsfall erhebliche Nachteile in dieser Beschäftigungsstruktur (vgl. Kaupa et al. 2008: 17).

4.3.2.2. Arbeitskräfteüberlassung

Bei der Arbeitskräfteüberlassung, wird die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bei einem Unternehmen beschäftigt, welche die Arbeitskraft dann anderen Unternehmen überlässt. Gem. Art. 1 §2 Abs. 2 iVm § 2 Abs.3 AÜG müssen Arbeitskräfte der Überlassung ausdrücklich zustimmen und dürfen nur überlassen werden, sofern sie die Arbeitsplätze im beliebigen Unternehmen nicht gefährden. Seit 2002 besteht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Kollektivvertrag, der dem Kollektivvertrag der Metaller angepasst ist (vgl. Kaupa et al. 2008: 18ff iVm Aigner, Bauer 2008: 61).

Unternehmen können durch diese Konstellation schnell auf Kapazitätsänderungen eingehen, Know-How schnell erwerben und in Krisenzeiten Personal schnell abbauen, ohne dass das Image des Unternehmens Schaden nimmt. Problematisch ist allerdings, dass diese Arbeitskräfte keine Zugehörigkeit zu dem Unternehmen haben und oftmals viel Zeit für Einschulungen benötigt wird (vgl. Kaupa et al. 2008: 18ff iVm Aigner, Bauer 2008: 61).

4.3.3. Arbeitgeberkündigung

Die Kündigung ist das Instrument für Unternehmen, um unbefristete Arbeitsverhältnisse aufzulösen. Hierbei gibt es viele Bestimmungen, die ein Unternehmen einhalten muss, um nicht rechtswidrig zu handeln. Das Unternehmen muss gem. §45a AMFG das AMS verständigen, wenn dies eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

- wenn 20 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer bei einer Anzahl von 100 Beschäftigten betroffen sind,
- bei einer Anzahl zwischen 100 und 600 zumindest 5 Prozent ihr Beschäftigungsverhältnis verlieren,
- wenn das Unternehmen mehr als 600 Beschäftigte hat, von denen mindestens 30 innerhalb eines Monats ihr Beschäftigungsverhältnis verlieren (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 104 ff).

Eine zweite wichtige Verständigungspflicht ist in §105 Abs. 1 ArbVG geregelt, die besagt, dass eine Kündigung dem Betriebsratsvorsitzenden vorgelegt werden muss. Dieser kann dann innerhalb von 5 Tagen seine Stellung zu dem Sachverhalt darlegen, die dann tragend wird, wenn eine Anfechtung der Kündigung stattfindet (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 104 ff).

4.3.4. Einvernehmliche Auflösung

Bei der einvernehmlichen Auflösung, bestimmen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer einen Zeitpunkt, an dem das Dienstverhältnis beendet werden soll. Dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf Abfertigung zu. Sollte es ein Anspruch auf Abfertigung alt sein, so kann dieser auch nicht vertraglich fallen gelassen werden (vgl. Steinlechner, Maska, Gleißner 2009: 136ff).

5. Die österreichische Elektrizitätswirtschaft

Im folgenden Kapitel soll die Entwicklung des österreichischen Elektrizitätsmarktes vom Ende des zweiten Weltkrieges bis heute beschrieben werden. Dabei werden ausgehend von der Verstaatlichung 1949, die Aufgaben des Staates und die Marktsituation bis zur heutigen liberalisierten Zeit präsentiert. Eine geschichtliche, rechtliche und wirtschaftliche Betrachtung soll zum besseren Verständnis der heutigen Situation am Elektrizitätsmarkt dienen. Darüber hinaus wird eine Branchenanalyse des Elektrizitätsmarktes nach den 5 Kriterien von Porter durchgeführt um anschließend die Wettbewerbsstrategie der Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen zu bestimmen.

5.1. Die Energiewirtschaft nach dem 2 Weltkrieg

Durch die schwierige finanzielle Situation nach dem zweiten Weltkrieg wurde die Energiewirtschaft durch die Verstaatlichungsgesetze BGBl 168/1949 und 81/1949 in öffentliche Hand gelegt. Dies hatte sowohl den Grund, Einfluss auf wichtige Wirtschaftssektoren zu erlangen, als auch die Einflussmacht der Besatzungsmächte zu minimieren (vgl. Dachs 1997: 619f).

Es entstanden die Verbundgesellschaft, die mehrheitlich im Eigentum des Bundes stand, neun Landesgesellschaften und fünf Stadtwerke. Der Verbund war für die Erzeugung, die Übertragung und die Belieferung der Landesgesellschaften und Stadtwerke zuständig. Zusätzlich war es die Aufgabe des Verbundes neue Kraftwerke zu bauen (vgl. Peter 2003: 52ff). Die Aufgabe der Landesgesellschaften und Stadtwerke war die Verteilung und Belieferungen der Endkunden. Die Erzeugung war für diese Unternehmen nur in einem geringen Ausmaß möglich. Durch diese Struktur entwickelten sich Gebietsmonopole, die die Nutzung ihrer Netze untersagen konnten. Diese Monopolstellungen verursachten starke Verzerrungen auf dem österreichischen Elektrizitätsmarkt (vgl. Bodenhofer et al. 2004: 1f). Dennoch wurde diese Struktur lange Zeit nicht in Frage gestellt, da die Elektrizitätswirtschaft zum einen lange Zeit von einem starken Wirtschaftswachstum geprägt war und dadurch zu einem großen Beschäftigungsanstieg geführt hat. Zum anderen war es wichtig eine flächendeckende Versorgung des Staates, wenn auch mittels natürlichen Monopolen zu gewährleisten (vgl. Eigner, Resch 2003: 10f).

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die planwirtschaftliche Struktur nach dem Zweiten Weltkrieg, neben den volkswirtschaftlichen Ineffizienzen, mit dem Ausbau der Infrastruktur eine hohe Versorgungssicherheit des Staates gewährleisten konnte (vgl. Eigner, Resch 2003: 10f).

In den 70er Jahren kam es ausgehend von der ersten Ölkrise zu einem Umbruch der Energiewirtschaft, da eine effizientere Lösung für die steigende Nachfrage nach Energie gesucht wurde. Obwohl es bereits Überkapazitäten am Markt gab, wurde weiterhin an dem Ausbau von Kraftwerken gearbeitet was die Forderungen nach sparsamerer und nachhaltiger Energie weiter schürte (vgl. Kok 1991: 280ff).

5.2. Die EU Binnenmarktrichtlinie und dessen Umsetzung in Österreich

Durch den EU-Beitritt Österreichs, verpflichtete sich Österreich neue Richtlinien die in den Liberalisierungsprozessen geschaffen wurden, zu ratifizieren und zu beachten. Durch die Schaffung eines Binnenmarktes gibt es seither die Möglichkeit, Elektrizität innerhalb der Europäischen Union frei und ohne Einschränkungen in Umlauf zu bringen (vgl. Bolz/Graf 2011: 16).

„Die Grundsätze, die für diesen Energiebinnenmarkt der Europäischen Union definiert wurden, sind Nachhaltigkeit, Versorgungssicherheit, und Wettbewerbsfähigkeit“ (Bolz/Graf 2011: 16). Diese sollen in dem kommenden Abschnitt näher beschrieben werden und beziehen sich, wenn nicht anders genannt auf die Richtlinie 2003/54/EG.

Die Minimierung von Treibhausgasen sowie die Verwendung von erneuerbarer Energie ist ein wichtiger Aspekt der Energiepolitik und steht im Vordergrund der Nachhaltigkeitsprinzipien der Europäischen Union (RL 2003/54/EG: Artikel 3).

Obwohl 50 % aller Primärenergieträger nicht in der EU angesiedelt sind, ist das höchste Ziel des Europäischen Elektrizitätsbinnenmarktes, dass die Märkte der Mitgliedstaaten innerstaatlich als auch national wettbewerbsfähig sind. Nicht zuletzt um die Versorgungssicherheit innerhalb der EU gewährleisten zu können (Marktbericht E-Control 2003).

Eine weitere Forderung der Europäischen Kommission war ein verbesserter Netzzugang, der durch innerstaatliche Gesetze geschaffen werden sollte. Hierfür wurde in der Richtlinie 96/92/EG zum einen der Netzzugang auf Vertragsbasis und zum anderen das Alleinabnehmersystem geschaffen, wobei seit der Richtlinie 2003/54/EG nur mehr die Variante des geregelten Netzzuganges besteht. Hierbei muss jedem Elektrizitätsanbieter, zu einem vorab verhandelten Tarif, der Zugang zum Netz gewährt werden (Artikel 17, RL 2003/54/EG).

Außerdem wurde die rechtliche Entflechtung von Übertragungs-, Erzeugungs- und Versorgungsunternehmen, was auch unter dem Begriff des rechtlichen Unbundlings bekannt ist, gefordert. Bei vertikal integrierten Unternehmen, bei denen *„... zwei oder mehrere separierbare Produktionsstufen zur gleichen wirtschaftlichen Einheit gehören“* (Marktbericht E-Control 2003: 49) ist es rechtlich erforderlich diese *„... hinsichtlich der Rechtsform, Organisation und Entscheidungsgewalt unabhängig von den übrigen Tätigkeitsbereichen“* (RL 2003/54/EG Artikel 10 Z1) zu führen (vgl. Hollos 2008: 8 iVm RL 2003/54/EG Artikel 10, 15, 18, 19).

Mit der Binnenmarktrichtlinie 2003/54/EG wurde zusätzlich die Errichtung einer unabhängigen Regulierungsbehörde gefordert, die neben der Regulierung auch für die Überwachung des Netzbereiches zuständig sein sollte. Sie sollte ebenfalls den Wettbewerb kontrollieren und somit eng mit den innerstaatlichen Behörden der Wettbewerbsaufsicht zusammenarbeiten.

Des Weiteren wurde der Zugang zu Versorgungsnetzen für dritte Parteien gefordert, sowie Übertragungsstarife, die keinen Verbraucher mehr benachteiligen sollten (vgl. Hollos 2008: 7f iVm Hermes 1998, 488).

5.3. Die Umsetzung der EU Binnenmarktrichtlinie in Österreich

Österreich ratifizierte die Richtlinie 96/92/EG zum größten Teil in dem Elektrizitätswirtschafts- und Organisationsgesetz (EIWOG) im Jahr 1998. Diese Gesetze beinhalteten die Ziele der Marktöffnung für Endkunden, der Trennung von Produktion, Transport und Ankauf. Statt einer stufenweisen Öffnung, kam es durch die Novellierung des Energieliberalisierungsgesetzes im Oktober 2001, zur vollen Liberalisierung des Marktes. Es

handelt sich hierbei allerdings nicht um eine klassische De-Regulierungsmaßnahme sondern um eine Neuregulierung (vgl. Unbundlingbericht E-Control 2006).

Die geforderte Entflechtung wurde noch nicht zur Gänze umgesetzt, da es in einigen Kernbereichen wie der Unabhängigkeit der Leitungsorgane oder aber auch dem eigenständigen Außenauftritt Probleme gibt (vgl. Unbundlingbericht E-Control 2006).

Die geforderte Regulierungsbehörde wurde in Österreich durch die E-Control GmbH und die E-Control Kommission geschaffen, wobei der E-Control Kommission folgende Aufgaben zugesprochen wurden: „... *Genehmigung der Geschäftsbedingungen der Netzbetreiber, Überwachung des Unbundling, Entscheidung bei Verfahren zur Netzzugangsverweigerung und die Erstellung von Berichten zu Strompreisvergleichen*“ (Wirl et al 2003: 36). Die E-Control Kommission ist außerdem für Regulierungsmaßnahmen der Netzinfrastuktur und für die *Festlegung des Netznutzungstarifes* verantwortlich (vgl. Unbundlingbericht E-Control 2006).

Die E-Control GmbH fungiert als Schlichtungsstelle für den Bürger und arbeitet im Zuge der Überprüfung des Wettbewerbes eng mit der Bundeswettbewerbsbehörde und dem Kartellanwalt zusammen (vgl. Wirl et al 2003: 37). Obwohl die E-Control Kommission weisungsfrei agiert, bleibt das Wirtschaftsministerium die oberste Energiebehörde des Staates (vgl. Razar 2005: 110).

Um auch die Vorgabe der Nachhaltigkeit umsetzen zu können, wurde 2002 das Ökostromgesetz im EIWOG novelliert, wobei dieses zur Förderung der Nachhaltigkeit und grüner Energieträger beitragen soll (vgl. Bodenhöfer et al. 2004: 4f). So werden am österreichischen Elektrizitätsmarkt über 60 Prozent des Stromes durch Wasserkraft oder sonstige erneuerbare Energien erzeugt (vgl. Haas et al 1997: 120ff). 2012 produzierte Österreich 72.400 GWh Strom, importierte 25.989 GWh und exportierte 22.622GWh. (vgl. oesterreichsenergie.at/ entsoe.eu).

5.4. Die österreichische Elektrizitätsbranche

Nach dem geschichtlichen Überblick wird nun die Elektrizitätsbranche nach den 5 Einflussgrößen von Porter dargestellt, um anschließend die Wettbewerbsstrategie der Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen zu bestimmen.

5.4.1. Neue Wettbewerber

Der österreichische Elektrizitätsmarkt wird von heimischen Anbietern dominiert. Sowohl die Verbund AG als auch die 9 Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen haben etliche Vorteile gegenüber anderen Unternehmen. Nachdem die Kraftwerke der Unternehmen schon seit langer Zeit existieren, sind diese größtenteils bereits abgeschrieben, was die Kosten für die Stromerzeugung daher gering hält. Des Weiteren sind die Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen am Markt bereits positioniert und haben einen hohen Bekanntheitsgrad bei den Kunden (vgl. Marktbericht E-Control 2003: 58).

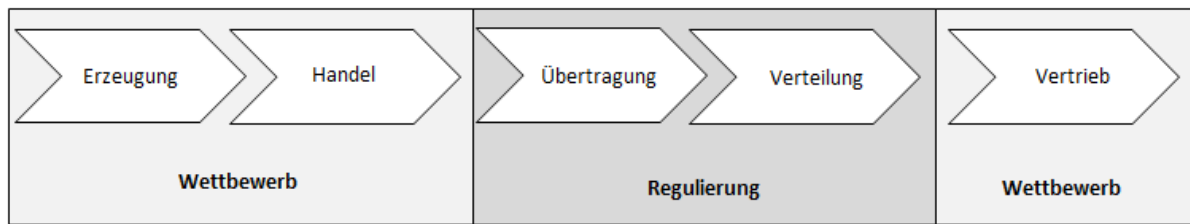
Um gegen ausländische Unternehmen konkurrieren zu können kam es in Österreich zu horizontalen Integrationen beispielsweise bei dem Zusammenschluss der Verbund AG und der Energie Allianz Austria, die ein Zusammenschluss von EVN, Wien Energie, BEWAG, Linz AG, Energie AG OÖ ist. Diese soll sowohl zu economies of scale als auch zu economies of scope führen (vgl. energieallianz.at, 09.06.2014, 10:00).

Neue Wettbewerber üben aufgrund der hohen Eintrittsbarrieren demnach keine große Kraft auf die Elektrizitätsversorger aus.

5.4.2. Lieferanten

Damit Elektrizität transportiert werden kann ist von der Erzeugung bis hin zum Endkunden ein Transportsystem notwendig. Wie in Abbildung 4 zu erkennen ist, wurden Erzeugung, Handel und Vertrieb von Elektrizität liberalisiert, die Übertragung und Verteilung von Elektrizität stellt immer noch ein staatliches Monopol dar (vgl. Hujber 2002: 164 iVm Fallier 2013, 28).

Abbildung 3: Regulierte und De-regulierte Bereiche im Elektrizitätsmarkt



Quelle: Nachgebaute Abbildung nach Hujber 2002: 164

Insgesamt gibt es in Österreich über 130 Stromlieferanten, die unterschiedliche Kundenbereiche beliefern. Die Lieferanten befinden sich in direkter Abhängigkeit zum Netzbetreiber, da das Stromnetz direkt zum Kunden führt. Auch der Kunde kann nur den Lieferanten und nicht den Netzanbieter wechseln (vgl. e-control.at, 09.06.2014, 12:00).

Obwohl das Netz gem. Artikel 17 RL 2003/54 EG von jedem Marktteilnehmer genutzt werden darf, ist die Nutzung nur zu vorgegeben Preisen möglich (vgl. Unbundlingbericht E-Control 2006).

Der Netzbetreiber hat durch die Monopolstellung demnach eine hohe Verhandlungsposition. Die Stromlieferanten haben aufgrund der hohen Anzahl am Markt eine geringe Verhandlungsposition (vgl. e-control.at, 09.06.2014, 12:10).

5.4.3. Abnehmer

Durch die Liberalisierung wurde in Österreich das Bilanzgruppensystem eingeführt, wodurch Kunden von jedem Marktteilnehmer Strom kaufen können und nicht mehr von regionalen Bedingungen abhängig sind. Im Bilanzgruppensystem werden Stromversorger und Kunden virtuell zu einer Einheit gebündelt in der die Einspeisung und Ausspeisung von elektrischer Energie stattfindet. Um Strom zu erwerben stehen österreichischen Haushalten und Unternehmen 130 verschiedene Lieferanten zur Verfügung (vgl. e-control.at, 09.06.2014, 12:10). Diese Lieferanten liefern Elektrizität von bestimmten Regionen bis hin zu Bundesländern oder über dessen Grenzen hinaus. Nachdem Kunden nun zwischen ungefähr 10 Elektrizitätsversorgern in ihrer Region wählen können, erhöht sich der Druck auf die Unternehmen Kunden zu generieren und zu halten (vgl. E-Control 2011). Die Stromabnehmer haben somit eine hohe Verhandlungsposition.

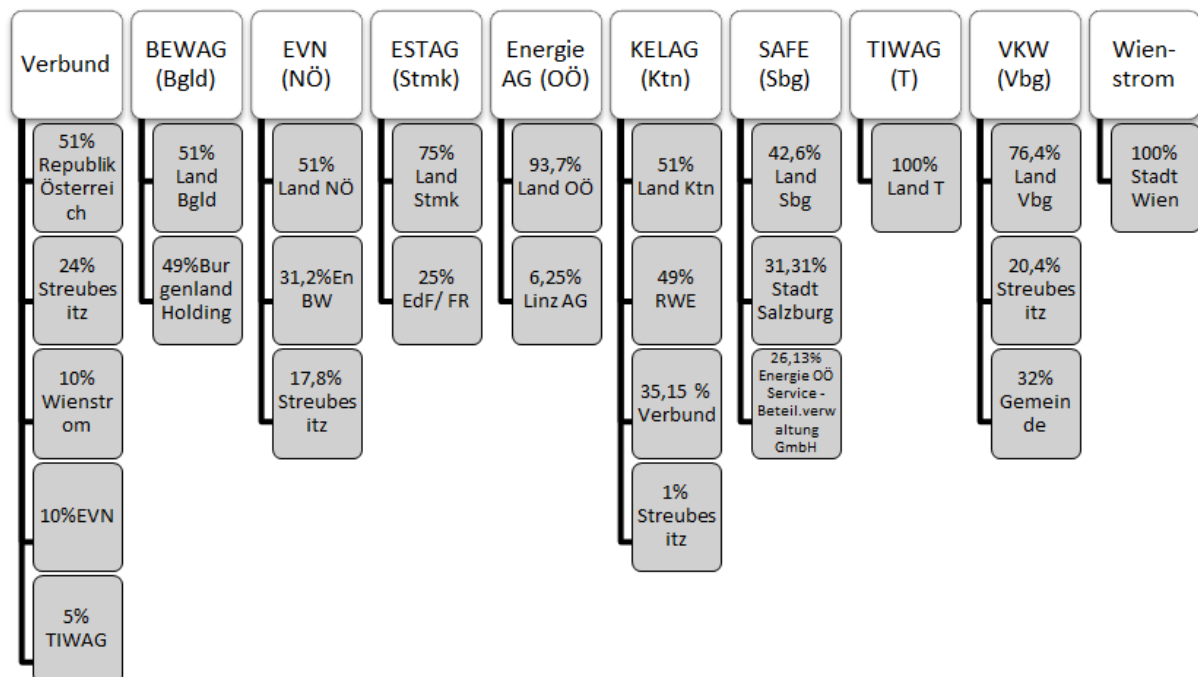
5.4.4. Substitute

Elektrizität kann durch Energiewandler einfach für verschiedenste Bereiche, wie Licht, Kommunikation, und etliche andere Anwendungsmöglichkeiten umgewandelt werden. Obwohl Menschen auch andere Lichtquellen nutzen könnten, oder ohne elektrische Geräte auskommen könnten, ist ein Leben ohne Elektrizität kaum vorstellbar. Für Elektrizität gibt es heutzutage allerdings kaum Substitute. Ein Beispiel für ein Substitut wäre der Wärmemarkt, bei dem Öl- oder Gasheizungen Konkurrenten für die Stromheizung sind (vgl. Fallier 2013: 28). Nachdem die Abnehmergruppe nur schlecht auf andere Produkte ausweichen kann, wird die Verhandlungsposition der Unternehmen gestärkt (vgl. Porter 2013: 64f).

5.4.5. Rivalität der bestehenden Mitbewerber

Sowohl vor als auch nach der Liberalisierung wird der Markt von der Verbund AG, 9 Landesgesellschaften und 4 städtischen Elektrizitätsversorgungsunternehmen dominiert. Diese sind in der folgenden Abbildung inklusiver der Beteiligungsverhältnisse abgebildet. Hierbei ist deutlich zu erkennen, dass es sich um eine formelle Privatisierung handelte und maximal 49% der Anteile ausgegliedert wurden (vgl. Marktbericht E-Control 2003, 52).

Abbildung 4: Österreichische Elektrizitätsversorgungsunternehmen



Quelle: nachgebaute Grafik nach Marktbericht E-Control 2003

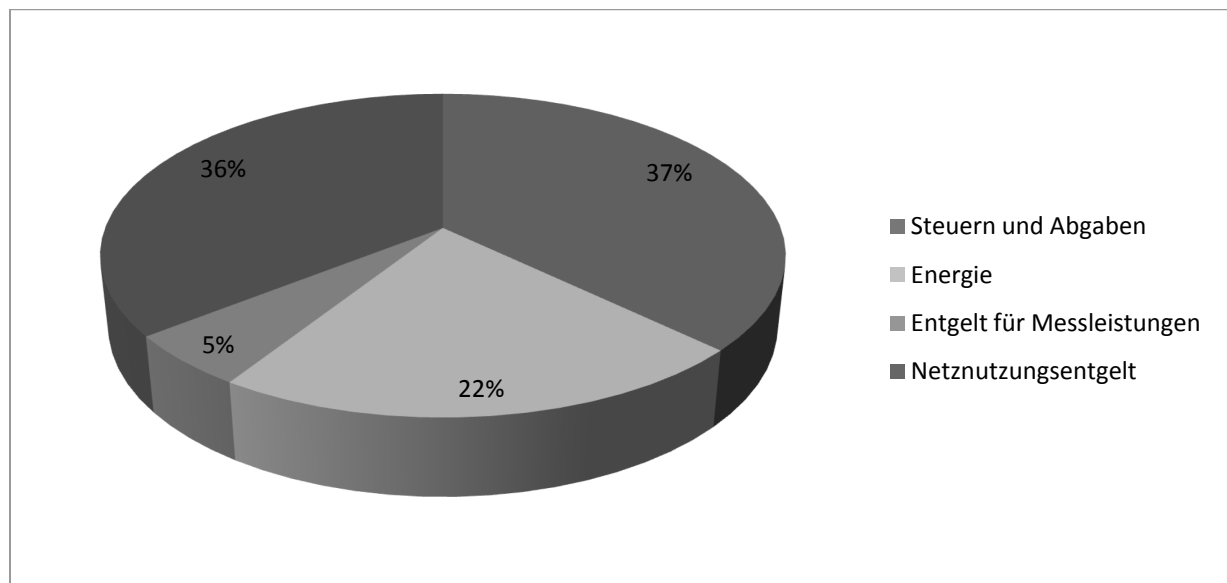
Zu den größten strukturellen Veränderungen des österreichischen Elektrizitätsmarktes zählt, dass die Verbund AG neben der Erzeugung, Übertragung und Belieferung der Landesversorgungsunternehmen ebenfalls im Endkundebereich tätig ist. Durch die Liberalisierung wurden die Gebietsmonopole aufgehoben und alle Unternehmen sind in allen Tätigkeitsfeldern vertreten. Somit stehen die Unternehmen seither in direkter Konkurrenz und müssen Kunden werben (vgl. Hollos 2003: 30).

Damit die Macht einzelner Marktteilnehmer nicht zu groß wird, gibt es etliche Kreuzbeteiligungen zwischen den Landesversorgungsunternehmen. Diese Beteiligungen sind oftmals nicht von finanziellem Interesse geprägt, sondern um strategische Entscheidungen von großen Marktteilnehmern, wie beispielsweise dem Verbund zu beeinflussen (vgl. Marktbericht E-Control 2003, 52).

Es herrschen zudem starke Austrittsbarrieren, da die Kraftwerke der Unternehmen schon seit langer Zeit existieren, und daher größtenteils bereits abgeschrieben sind. Das macht eine Standortänderung sehr schwer und würde enorme Kosten für das Unternehmen bedeuten (vgl. Marktbericht E-Control 2003: 58).

Die Rivalität zwischen den Versorgungsunternehmen wird zusätzlich durch die Zusammensetzung des Strompreises erhöht, da dieser seit der Liberalisierung wie in Abbildung 5 aus dem Energiepreis, dem Systemnutzungspreis sowie Steuern und Abgaben zusammengesetzt wird (vgl. Haberfellner et al. 2002: 5).

Abbildung 5: Strompreiszusammensetzung (Jahr 2002)



Quelle: Selbsterstellte Grafik nach Haberfellner et al. 2002: 5

Einzig der Energiepreis kann seit der Liberalisierung von den Unternehmen festgesetzt werden, da Steuern und Abgaben von den zuständigen Ländern bzw. vom zuständigen Minister bestimmt wird und die Kosten der Netznutzung durch die E-Control geregelt werden. Wie in Abbildung 5 deutlich hervorgeht, macht der Energiepreis nur einen geringen Teil des Ganzen aus. Für die Unternehmen bedeutet diese Entwicklung einen hohen Kostendruck und setzt neue Maßstäbe effizient zu wirtschaften (vgl. Haberfellner et al. 2002: 5).

5.5. Wettbewerbsstrategien am liberalisierten Elektrizitätsmarkt

Nachdem Strom auf dem Markt eine hohe Homogenität aufweist und sowohl Angebot als auch Nachfrage ausreichend vorhanden ist, wird Wettbewerb hauptsächlich über Preise geführt (vgl. Fichtner 2004: 46f). Dies hat zur Folge, dass die Elektrizitätsversorgungsunternehmen Einsparungen machen müssen um wettbewerbsfähig zu bleiben. Diese Einsparungen betreffen neben technischen Einsparungen und Einsparungen bei Investitionen, auf die in dieser Arbeit nicht näher eingegangen werden soll, ebenfalls Einsparungen im Personal. Hierbei werden Personalkosten reduziert indem einerseits Stellen gekürzt werden, Lohnkosten des Unternehmens gesenkt werden und die Arbeitszeit durch verschiedene Modelle gekürzt wird. Für die Unternehmen sind diese

Kürzungen oftmals mit Know-How Verlust verbunden. Für die Beschäftigten steigt der Druck und es wird diesen viel Flexibilität abverlangt (vgl. Brandt, Schulten 2008: 2 iVm Hermann, Flecker 2009: 22f).

Neben dem Preiswettbewerb können Unternehmen auch Produktdifferenzierungsstrategien anwenden (vgl. Fichtner 2004: 46f). „... Als Beispiel können Umweltschutz, eine zunehmende Kundenorientierung oder die Schaffung eines Markenimages genannt werden“ (Fichtner 2004: 46f). Gerade in den letzten Jahren wurden unterschiedliche Modelle, wie das Beteiligungsmodell, bei dem der Kunde Anteile von Anlagen kaufen kann oder Spendenmodelle, bei dem Kunden Zahlungen an Fonds leisten, die dann für nachhaltige Energieprojekte verwendet werden, eingeführt. Diese Strategie ist allerdings zum momentanen Zeitpunkt für die Unternehmen nicht erfolgreich genug um damit einen Wettbewerbsvorteil zu generieren (vgl. Fichtner 2004: 47).

Ein Qualitätswettbewerb, der durch qualitativ hochwertige Produkte, durch Innovationen und hohe Servicequalität sowie gut geschultes Personal, hohe Löhne und hohe Produktivität gekennzeichnet ist, ist stark mit der Versorgungssicherheit verknüpft (Brandt, Schulten 2008: 2). Nachdem die Versorgungssicherheit allerdings nicht im Ermessen eines Unternehmens liegt, sondern eine Systemdienstleistung darstellt, wird der Preiswettbewerb nicht durch einen Qualitätswettbewerb ersetzt werden (vgl. Fichtner 2004: 48).

6. Hypothesen

Österreichs Elektrizitätswirtschaft wurde durch die Liberalisierung vor neue Aufgaben gestellt. Die formell privatisierten Unternehmen stehen aufgrund der neuen Marktstruktur, dem neu zusammengesetzten Strompreis, der sich wie in Kapitel 5.4. dargelegt, aus dem Energiepreis, dem Systemnutzungspreis sowie Steuern und Abgaben zusammensetzt, unter steigendem Kostendruck. Nicht zuletzt ist dies auch auf die Homogenität des Produktes Strom und die damit verbundene Wettbewerbsstrategie der umfassenden Kostenführerschaft zurückzuführen.

Vor dem Hintergrund der in den vorangegangenen Kapiteln dargelegten Theorie und den vorgestellten arbeitsrechtlichen Maßnahmen, ergeben sich folgende Hypothesen, die zur Beantwortung der Forschungsfrage dienen sollen:

Haupthypothese 1: Wenn Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen durch die Liberalisierung unter steigendem Kostendruck stehen, dann werden Personalreduktionen vorgenommen.

- *Hypothese 1a: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann steigt die Anzahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse.*
- *Hypothese 1b: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann werden Bereiche ausgelagert um Kosten zu sparen.*
- *Hypothese 1c: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gekündigt um die Personalkosten zu reduzieren.*

Haupthypothese 2: Je höher der Kostendruck durch die Liberalisierung ist, desto höher sind die Entgeltschmälerungen.

Haupthypothese 3: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann werden Arbeitszeitmodelle geändert.

- *Hypothese 3a: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann gibt es mehr Teilzeitbeschäftigte.*

- *Hypothese 3b: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann gibt es mehr Altersteilzeitbeschäftigte.*

Hypothese 4: Je höher die Personalkürzungen ausfallen, umso höher ist der Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

7. Methodik der Datenerhebung

In dieser Arbeit wurden die EVU Kollektivverträge für Angestellte und Arbeiter der Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs von den Jahren 1997 bis 2014 zur Analyse herangezogen. In weiterer Folge dient der Begriff der Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen für die Unternehmen, die diesen EVU Kollektivverträgen unterliegen. Bei den Löhnen und Gehältern, die vor dem EU Beitritt im Kollektivvertrag angeführt sind, wurde der Umrechnungskurs der Österreichischen Nationalbank in Höhe von 13,7603 herangezogen (oenb.at, 12.09.2014, 12:20). Nachdem die Löhne der Arbeiter im Kollektivvertrag bis 2002 in Monatslöhnen angegeben wurden, wurde der vom Kollektivvertrag genannte Umrechnungsfaktor von 167,4 zur Berechnung verwendet.

Im Rahmen der Datenerhebung wurden zudem insgesamt 5 Leitfadeninterviews mit unterschiedlichen Experten geführt. Alle Interviewpartner haben die Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes miterlebt oder verfügen über die notwendigen Informationen der angestrebten Rekonstruktion. Nachdem ein Interviewpartner aus seiner persönlichen Erfahrung berichtet, und ebenfalls selten alle relevanten Informationen besitzt, war es für diese Arbeit wichtig mehrere Personen, aus unterschiedlichen Bereichen zu befragen (vgl. Gläser, Laudel 2009: 117).

Es wurden Interviews mit insgesamt 6 innerbetrieblichen Vertretern, also Betriebsrätinnen und Betriebsräten ausgewählter Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen, die unter den Kollektivvertrag der Angestellten bzw. Arbeiter der Landeselektrizitätsversorger fallen, geführt.

Des Weiteren wurde jeweils 1 Gewerkschaftsmitglied der GPA-djp und ein Gewerkschaftsmitglied der Pro-Ge interviewt. Darüber hinaus wurde ebenfalls ein Interview mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Vereins Österreichs Energie, den Vertretern der Arbeitgeberseite geführt. Bei den Interviews handelte es sich um 3 Einzelinterviews und 2 Gruppeninterviews.

Um die Anonymität der Interviewpartner sowie der Unternehmen zu gewährleisten, werden diese in der Arbeit nicht namentlich erwähnt. Bei der Zitierung werden die Interviews mit arabischen Zahlen nummeriert, die zufällig vergeben wurden.

In weiterer Folge wird die Interessensvertretung der untersuchten Landeselektrizitätsversorger kurz vorgestellt.

7.1. Interessensvertretung

7.1.1. Innerbetriebliche Vertretung

Grundlage für die innerbetriebliche Mitbestimmung ist die Betriebsverfassung die ein Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes ist. Dieses beinhaltet neben Informations- und Konsultationsrechten auch Mitbestimmung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Soziale Angelegenheiten können durch Betriebsvereinbarungen erzwungen werden, personelle Angelegenheiten jedoch nicht, da der Betriebsrat hierbei ein bloßes Vetorecht hat (vgl. Hermann, Atzmüller 2009, 100ff).

In der Elektrizitätswirtschaft werden 86 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerbetrieblichen vertreten, womit diese Branche die am stärksten vertretene ist (vgl. Hermann, Atzmüller 2009, 100ff).

Für die Personalvertretungen gibt es keinen Dachverband, daher werden Themen, die alle Dienstnehmer betreffen, von Gewerkschaften mit den Dienstgebern verhandelt (vgl. Frauscher et al. 2003, 18 f iVm §1 ff PVG).

7.1.2. Gewerkschaftsstruktur in Österreich

Der österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) tritt als Dachverband, für alle 7 Untergewerkschaften auf. Dieser handelt überparteilich und genießt in Österreich eine Monopolstellung. In den 7 Untergewerkschaften sind alle großen politischen Fraktionen vertreten, wobei alle Untergewerkschaften, bis auf die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD), welche durch die Fraktion christlicher Gewerkschaft (FCG) dominiert wird, sozialdemokratisch geleitet sind (FSG) (vgl. Blaschke 2002, 38f iVm ÖGB. At, 11.08.2014, 10:20).

Die Tarifverhandlungen der Landesgesellschaften haben keine großen Veränderungen in Hinblick auf die Liberalisierung gebracht. Diese Gesellschaften haben allerdings zwei besondere Merkmale: Zum einem werden sie aufgrund ihrer Anteilseignung des Staates von

der Wirtschaftskammer nicht vertreten, zum anderen sind sie von den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes ausgeschlossen (vgl. Karlhofer, Tálos, 2005: 9ff iVm Hermann 2008: 9). In die Tarifverhandlungen treten zum einen die beiden Gewerkschaften: PRO-GE (Produktionsgewerkschaft) und die GPA-djp (Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Papier, Journalismus), die die Interessen der Arbeiter sowie der Angestellten vertreten und zum anderen der Verein Österreichs Energie, der die Interessen der Elektrizitätsbranche vertritt (vgl. Hermann 2008: 9f).

7.1.2.1. Gewerkschaft der Privatangestellten- Druck, Journalismus, Papier- GPA-djp

Die GPA- djp ist die Gewerkschaft mit der höchsten Mitgliederdichte und ist daher die stärkste Interessensvertretung des ÖGB. Sie vertritt unter anderem die Interessen der Angestellten, Arbeitslosen, Lehrlinge, Studenten und Pensionistinnen und Pensionisten. Aufgeteilt ist die GPA-djp in Bundesvertretungen und wird von 15.000 Betriebsrätinnen und Betriebsräten innerhalb der Unternehmen unterstützt (vgl. gpa-djp.at, 01.09.2014, 11:00).

Der Wirtschaftsbereich 4 ist für die Kollektivverhandlungen im Energiebereich und für seine Mitglieder tätig. So werden die Angestellten der Landesversorgungsunternehmen von der GPA-djp vertreten. Dies war keine Veränderung der Liberalisierung, da für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer der EVU- Kollektivvertrag gegolten hat und sie ebenfalls von einem Betriebsrat vertreten wurden (vgl. gpa-djp.at, 01.09.2014, 12:00).

7.1.2.2. Produktionsgewerkschaft- Pro-GE

Die Produktionsgewerkschaft vertritt die Interessen von rund 230.000 Arbeiterinnen und Arbeitern, unter anderem im Metall-, Textil- und Chemiebereich. Die Pro-Ge verhandelt jährlich 140 Kollektivverträge und wird von knapp 8.000 Betriebsrätinnen und Betriebsräten unterstützt. Die Zentrale der Gewerkschaft befindet sich in Wien, wobei es ebenfalls Vertretungen in den Bundesländern gibt. Die Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen werden in der Untergruppe der Metallbranche vertreten (vgl. pro-ge.at, 01.09.2014, 12:17).

7.1.3. Der Verein Österreichs Energie

Der Verein Österreichs Energie, der als Verband Elektrizitätswerke Österreichs 1953 gegründet wurde, ist die Interessensvertretung der Elektrizitätswirtschaft und vertritt seine rund 140 Unternehmensmitglieder in politischen Bereichen sowie Verwaltung und Öffentlichkeit (vgl. oesterreichsenergie.at, 17.05.2014, 17:00). Der Verein Österreichs Energie ist in die Bereiche Erzeugung, Netze und Handel sowie Vertrieb aufgeteilt. Jedes österreichische Elektrizitätsunternehmen, das den Voraussetzungen des ElWOG entspricht, kann sofern es selbst, oder die Muttergesellschaft den Sitz in Österreich hat, ordentliches Mitglied beim Verein werden. Für alle Elektrizitätsunternehmen die die Voraussetzungen nicht erfüllen, besteht dennoch die Möglichkeit einer außerordentlichen Mitgliedschaft. Als Interessensvertretung der Elektrizitätswirtschaft, vertritt der Verein Österreichs Energie, die Interessen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegenüber den unterschiedlichen Interessensvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kollektivvertragsverhandlungen (vgl. oesterreichsenergie.at, 17.05.2014, 17:10).

7.2. Interviewablauf

In dieser Arbeit wurden teilstandardisierte Interviews, mit Hilfe von unterschiedlichen Interviewleitfäden geführt. Diese wurden auf jeden Gesprächspartner zugeschnitten, da jeder Experte einen anderen Wissensstand hat. Die Interviews waren zeitlich jeweils auf eine Stunde begrenzt und wurden im direkten persönlichen Dialog geführt. Durch den Interviewleitfaden konnte sichergestellt werden, dass alle relevanten Aspekte in den Interviews abgedeckt wurden (vgl. Gläser, Laudel 2009: 43). Einer der Interviewleitfäden kann im Anhang dieser Arbeit eingesehen werden. Die Reihenfolge der Fragen wurde hierbei nicht immer eingehalten, sondern an das Gespräch angepasst. Des Weiteren kam manchen Fragen mehr Bedeutung zu als anderen.

Nachdem die Liberalisierung schon etliche Jahre zurückliegt wurde der Interviewpartner zu Beginn gebeten die Liberalisierung im Hinblick auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schildern. Danach gliedert sich der Interviewleitfaden in zwei spezifische Themenbereiche. Zum einen werden Fragen zur Beschäftigungsdichte und etwaigen

Umstrukturierungsmaßnahmen gestellt. Zum anderen beschäftigt sich der zweite Teil mit den Änderungen der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

7.3. Methodik der Datenauswertung der Leitfadeninterviews

Die gesammelten Daten wurden durch Transkription oder auch durch Gedächtnisprotokolle schriftlich festgehalten. Die in dieser Arbeit geführten Interviews, wurden im MP3 Format aufgenommen und anschließend durch Transkription in eine schriftliche Form gebracht. Hierbei wurden Word- Dokumente mit Zeilennummerierung gewählt. Die Transkription gibt den Inhalt wieder, wobei auf Stimmlage und sprachliche nicht relevante Äußerungen oder Sprechpausen verzichtet wurde. Des Weiteren ist die bereinigte Version in normales Schriftdeutsch übertragen worden und Dialekte wurden dem Inhalt entsprechend angepasst (vgl. Gläser, Laudel 2009: 45 ff).

8. Datenanalyse

Die Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes hat am 19.02.1999 begonnen (vgl. Interview 1, 16f). Vor der Liberalisierung haben die Unternehmen versucht sich an die neue Situation in Bezug auf technische sowie personelle Veränderungen vorzubereiten (vgl. Interview 4, Z 6f), da diese Angst vor sinkenden Preisen hatten (vgl. Interview 2, P: F, Z221). So haben die Einsparungen schon Mitte der 90er Jahre angefangen. „...Weil da war der Paradigmenwechsel in den Köpfen der Politiker, erst haben sie gesagt, dass es gut ist das investiert wird, es ist gut dass es Jobs gibt die gut bezahlt sind und vielleicht auch ein Alleinverdiener eine Familie erhalten kann und dann haben sie gesagt, eigentlich ist es besser wir holen uns das Geld aus den Unternehmen und machen mit dem Geld Politik (Interview 2, P: D, Z204).

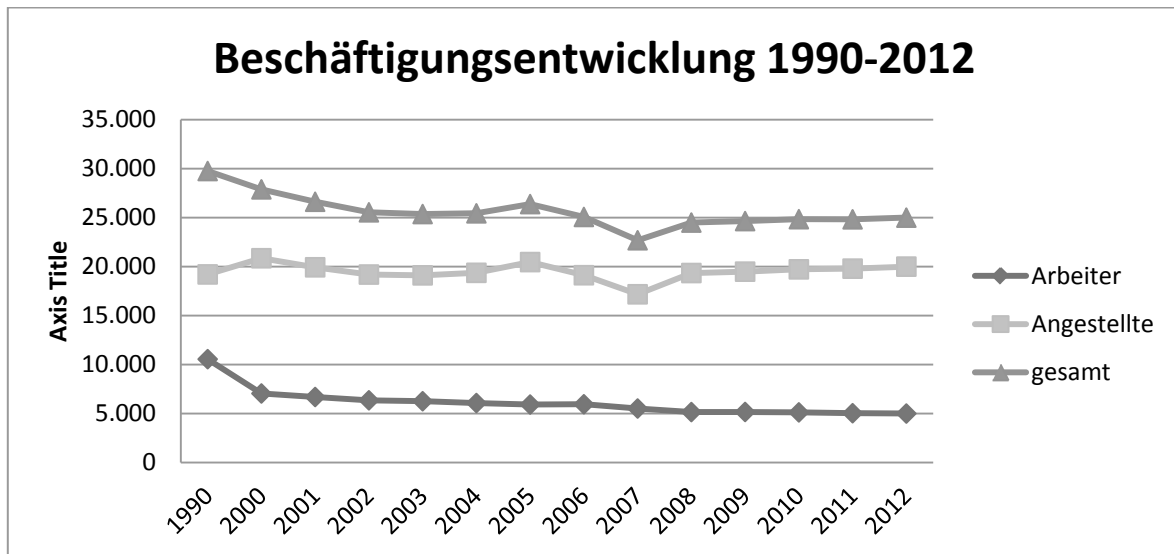
2001 war die Erzeugung liberalisiert, die Netze waren weiter reguliert, wobei diese nicht wie anfänglich gefordert eigentumsrechtlich entflechtet wurden, sondern mit Hilfe des legal unbundling voneinander getrennt wurden (vgl. Interview 2, P:F, Z7f). Dabei wurden einzelne Abteilungen zusammengelegt, Unternehmensteile neu gegründet und somit die Tätigkeitsfelder der Unternehmen entsprechend an den Wettbewerb angepasst (vgl. Interview 5, P:B, Z 6ff).

So wurde in allen untersuchten Unternehmen alle gesetzlichen Auflagen erfüllt und die Erzeugung vom Vertrieb und von den Netzen klar von der Muttergesellschaft gelöst und dies ebenfalls für die Öffentlichkeit klar erkennbar umbenannt (vgl. Interview 2, P:F, Z7f, iVm Interview 2, P:C, Z 118f iVm Interview 2, P:E, Z 134).

8.1. Die Beschäftigungsentwicklung

Wie in Abbildung 6 ersichtlich ist, kam es im Zeitpunkt der Liberalisierung zu einem deutlichen Rückgang der Beschäftigungsdichte. Insgesamt hat die Elektrizitätsversorgungsindustrie ungefähr 25 Prozent an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verloren. Dies geschah entweder durch einen natürlichen Abgang oder durch sozial verträgliche Lösungen (vgl. Konjunkturstatistik nach ÖNACE 1995 iVm Interview 4, Z 306f).

Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß in den EVUs



Quelle: selbsterstellte Grafik nach VdE, ab 1995 Konjunkturstatistik nach ÖNACE

Auffallend ist, dass Arbeiter stärker von den Kürzungen betroffen waren als Angestellte (vgl. Interview 4, Z 306f). „... Da hat man eher versucht auszulagern und diejenigen die noch da waren zu qualifizieren auf die neuen Technologien“ (Interview 4, Z 308). So hat es im Jahr 1985 noch 11.600 Arbeiter gegeben und 2012 nur mehr 5.003. „...Das man dort natürlich auch Leute benötigt die qualifiziert arbeiten können und müssen, hat man in der Art und Weise gelöst indem man Leute dazugibt die man irgendwo zukauf und der Wissende ist dann der der die anderen beaufsichtigt. Damit ist das Lohnniveau also generell eher gedrückt worden“ (Interview 4, Z116f).

Bei den Angestellten sieht die Kurve anders aus. So gab es immer wieder Kürzungen, allerdings auch Neuaufnahmen. 1985 gab es 19.632 Angestellte und 2012 20.003 (vgl. Interview 4, Z111ff). Die meisten Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in der Produktion sowie in der Verstromung eingespart (vgl. Interview 3, Z 41). Da in diesen Bereichen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, waren Männer stärker von den Personalreduktionen betroffen als Frauen. Im einem der untersuchten Unternehmen liegt der Frauenanteil bis heute unter 20 Prozent (vgl. Interview 1, Z101f).

Zudem war der thermische Bereich von den Kürzungen am Stärksten betroffen, da im Jahr 2000 die Braunkohleverstromung im Zuge der Umstrukturierungen eingestellt wurde. Im Zuge dessen verloren 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Kraftwerken aber auch im Bergbau beschäftigt waren ihren Arbeitsplatz (vgl. Interview 3, Z 30f).

Früher waren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem konstanten Beschäftigungsverhältnis, das Ihnen gute Verdienstmöglichkeiten im Laufe der Jahre verschafft hat. Mit der Liberalisierung ist allerdings auch die Fluktuation gestiegen, da die Konkurrenz am Markt durch mehr Anbieter gewachsen ist (vgl. Interview 5, P:C, Z 125f).

Obwohl die Liberalisierung heute bereits etliche Jahre zurückliegt, ist es auch künftig noch notwendig Kosten zu sparen, was ebenfalls durch Personalreduktionen verwirklicht werden soll. „... *Wir haben sehr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verloren und sind jetzt wieder eigentlich vor der Herausforderung noch weiter abzuspecken, weil es einfach nicht mehr funktioniert. Im Endeffekt hat es nichts gebracht*“ (Interview 3, Z 24f). Obwohl die Zahlen noch nicht bekannt gegeben werden können, rechnet ein Betriebsrat eines großen Versorgungsdienstleisters mit einem großen Personalabbau, der durch die Veräußerung von internationalen Geschäftsfeldern verursacht wird (vgl. Interview 3, Z 361f). „...*die ganzen Rechtssicherheiten und vor allem Rechtsstreitigkeiten mit den Gaslieferanten, bis das unter Dach und Fach ist, dann wird man auch dort noch einmal abspecken, weil man einfach die ganzen Juristen und Experten die man da derzeit beschäftigt hat dann nicht mehr brauchen wird*“ (Interview 3, Z 366f).

8.1.1. Personalreduktionen

8.1.1.1. Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Obwohl Leiharbeiter durch das novellierte Arbeitskräfteüberlassungsgesetz Angestellten eines Unternehmens in den wichtigsten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gleichgestellt sind, kam es aufgrund der Liberalisierung im Bereich der EVUs zu vermehrten neuen Beschäftigungsstrukturen wie Leiharbeitern, die in nicht technischen Bereichen der Produktion eingesetzt werden (vgl. Interview 4, Z 100). Hier wird oftmals auf Leasingkräfte zurückgegriffen, da man gerade in diesem Bereich Personal für Revisionen braucht, die kurzfristig unterstützen sollen und danach aber nicht mehr benötigt werden. „...*Ja das ist*

mehr in der Produktion. Aber um eben für Spitzen oder so vorbereitet zu sein“ (Interview 1, Z190). Im kaufmännischen Bereich ist dieses Phänomen allerdings eher seltener (vgl. Interview 1, Z 180f).

Ein Betriebsrat berichtet, dass in seinem Unternehmen durch die Liberalisierung die Zahl der Leiharbeiter gestiegen ist und dauerhaft um die 10 Prozent liegt (vgl. Interview 2, P: E, Z143). *„...Und man hat immer gesagt, das sind Kräfte die man nur zur Spitzenabdeckung nimmt, aber es hat jeder gewusst dass das nicht wahr ist“* (Interview 2, P: E, Z143). So arbeiten diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über mehrere Jahre in dem Unternehmen. Auch die Verbesserung ihrer Rechte durch die Arbeiterkammer hat hier keine Besserung gebracht. *„...Noch immer ist die sogenannte Flexibilität der Hauptgrund warum man sich diese Leiharbeiter leistet, finanziell macht es keinen großen Unterschied aus“* (Interview 2, P: E, Z148).

Obwohl es atypische Beschäftigungsverhältnisse bereits vor der Liberalisierung gegeben hat, haben atypische Beschäftigungsverhältnisse zugenommen was auf Einsparungsmaßnahmen zurückzuführen ist (vgl. Interview 1, Z170). Eine Betriebsrätin eines großen Landesversorgungsunternehmens besagt des Weiteren, dass Liberalisierung Konkurrenz und Kostendruck bedeutet, der zum Sparen zwingt- auch auf Kosten des Personals. Atypische Beschäftigungsformen wären vor der Liberalisierung nicht denkbar gewesen (vgl. Interview 1, Z305).

8.1.1.2. Outsourcing

Zu Beginn haben die untersuchten Unternehmen versucht Kosten zu sparen indem sie Unternehmensteile ausgelagert haben. Allerdings sind die befragten Unternehmen wieder davon abgekommen. In einem Unternehmen wurden Vergleichsstudien von der Controllingabteilung durchgeführt, die gezeigt haben, dass insourcing billiger ist als outsourcing, daher werden die meisten Aufgaben wieder unternehmensintern erledigt (vgl. Interview 2, P: D, Z461).

In anderen Unternehmen gab es viele Diskussionen ob man Bereiche wie den Vertrieb, IT oder Callcenter ausgliedert um Kosten einzusparen. Man hat dann allerdings nicht viele Auslagerungen gemacht, da man Angst vor Know-How Verlust hatte (vgl. Interview 2, P: E,

Z134f). Vielmehr ist man dazu übergegangen shared services innerhalb des Unternehmens zu nutzen und nur mehr sehr vereinzelt Aufgaben auszulagern (vgl. Interview 3, 48f).

Ein weiterer Betriebsrat berichtet, dass in seinem Unternehmen nur Tätigkeiten outgesourced werden „... die fast nichts mehr mit dem Thema zu tun“ haben (Interview 2, P: C, Z112f).

8.1.1.3. Kündigungen

Kündigungen hat es während der gesamten Zeit nicht gegeben, da der Staat und die Gemeinden immer noch Hauptanteileseigner sind und ein großes Interesse an sozialen Lösungen haben (vgl. Interview 5, P:C, Z 142). Das führt allerdings auch zu Wettbewerbsverzerrungen, da diese Unternehmen auf der einen Seite in der Marktwirtschaft wettbewerbsfähig sein müssen und auf der anderen Seite Sozialpolitik betreiben sollen (Interview 5, P:C, Z 144f).

8.1.1.4. Personalreduktionen aufgrund neuer Technologien

Durch die Einführung von neuen Technologien wurde ebenfalls Personal eingespart um Kosten zu sparen. „...Ich meine sowas wie der Einsatz von SAP, dass man es weiter einsetzt hängt zu einem gewissen Grad schon damit zusammen, weil man versucht effizienter zu sein und so Systeme die Arbeitszeit einsparen und relativ viel Synergien über das ganze Unternehmen bringt einfach forciert“ (Interview 5, P:C, Z 251). Der Druck Kosten zu sparen ist allgegenwärtig, da man auch in Zukunft wettbewerbsfähig sein muss (vgl. Interview 5, P: C, Z 255f).

8.1.2. Neuaufnahmen

Durch die Liberalisierung sind nicht nur Unternehmensbereiche eingestellt worden, sondern ebenfalls neue Tätigkeitsbereiche geschaffen worden die zuvor im Monopol nicht benötigt wurden, wie beispielsweise Controlling, Rechnungsprüfer, Wirtschaftsprüfer, Finanzmarktaufsicht und Rechtsabteilungen (vgl. Interview 3, Z 265ff). Zusätzlich mussten Marketingabteilungen gegründet werden, da der Kunde im freien Markt Auswahlmöglichkeiten hat und daher beworben werden muss damit er nicht zur Konkurrenz wechselt. „... Bei uns ist noch ein Thema, auch wieder vielleicht im Fokus der Liberalisierung,

die Energieeffizienzgeschichte hat an Bedeutung zugenommen und dort hat es bei uns wieder zusätzliche neue Arbeitsplätze gegeben. Da ist schon am Prozess angeschoben worden mit der Liberalisierung. Das hat es vorher einfach nicht gegeben“ (Interview 2, P: C, Z343).

Marketing hat mit der Liberalisierung gerade im Bereich der Gewerbekunden an Bedeutung gewonnen. „.... Im Unternehmen ist Preis das eine, Service natürlich das andere. Und Energiedienstleistungen, Energieeffizienz wird sicher noch mehr zunehmen“ (Interview 5, P:B, Z 183). Im Bereich der Haushaltskunden ist der Wettbewerb sehr schwierig, da diese sehr schwer zu motivieren sind, sich mit dem Thema Strom auseinander zu setzen. „...Naja vielleicht durch eine Werbekampagne durch Grissemann Stermann das Interesse zu wecken aber ansonsten denkt man sich dann wieder: Ja jetzt habe ich e was getan und jetzt kann es wieder 2 Jahre so laufen“ (Interview 5, P:B, Z 172f).

Obwohl in diesen neuen Bereichen zum Teil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernommen oder neu aufgenommen wurden (vgl. Interview 2, P: F, Z57f), hat die Liberalisierung insgesamt „... letztendlich Personalreduktionen bedeutet“ (Interview 2, P: F, Z29).

So berichtet ein Betriebsratsmitglied eines großen österreichischen Unternehmens, dass es nur sehr vereinzelt Neuaufnahmen gegeben hat: „... also aufgenommen wurde niemand, oder nur sehr vereinzelt“ (Interview 1, Z31).

Zahlenmäßig ist die Reduktion nicht eindeutig geklärt, da die Ausgliederungen unterschiedlich bewertet werden. „...Ich habe gelesen, der Regulator redet von 25%, Österreichs Energie redet von 30% an Arbeitskräften die man verloren hat in der Branche, also im erzeugenden Markt. Fühlbar sind wir oft bei 50%“ (Interview 2, P: B, Z82).

8.1.3. Know How Verlust aufgrund der Personalreduktionen

In der ersten Phase der Liberalisierung haben die Unternehmen dem durch Personalreduktionen bedingten Know-How Verlust keine große Bedeutung zugemessen. Danach ist eine Phase eingetreten, bei der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon auf ihren Golden Handshake beziehungsweise die Altersteilzeit gewartet haben. (vgl. Interview 4, Z 369f). „...Das heißt man hat erst geschaut, dass man die Leute alle los wird und ist relativ weit runtergefahren und dann erst auf die Bremse gestiegen als man gesehen hat,

na gut so wild ist die Liberalisierung vielleicht doch nicht, von den Kosten her gesehen“ (Interview 4, Z 377).

So berichtet eine Betriebsrätin eines großen Elektrizitätsversorgungsunternehmens, dass das Unternehmen zu Beginn bereit war Know-How im Zuge der Personalkürzungen zu verlieren und ebenfalls bereit war das Risiko zu tragen, dass dieses Wissen von den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlernt werden musste. *„...Also das ist an zweiter Stelle gestanden. Zuerst war mal das Ziel Personalabbau“* (Interview 1, 387). Eingeschult wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihre neuen Tätigkeiten zumeist vom zuständigen Schulungspersonal oder aber auch von ehemaligen Kolleginnen und Kollegen. *„... Also inwieweit die die Nachfolger da eingeschult haben, das wurde sicher gemacht. Aber ob das jetzt optimal war, weiß ich nicht“* (Interview 1, Z403f).

Ein weiteres Landesversorgungsunternehmen hat in weiterer Folge ein Projekt, namens Wissenstransfer eingeführt um den Know-How Verlust bei Personalreduktionen zu minimieren. Hierbei schreibt der abgehende Mitarbeiter all seine beruflichen Tätigkeiten auf und der Vorgesetzte unterzeichnet diese. Die Person die die Tätigkeit übernimmt, unterzeichnet, dass ein Wissenstransfer stattgefunden hat und er eingeschult wurde. *„...Das heißt noch immer nicht, dass sie es können aber es wird so aus unserer Sicht zumindest bewusst, dass sie es machen müssen“* (Interview 2, P: D, Z465).

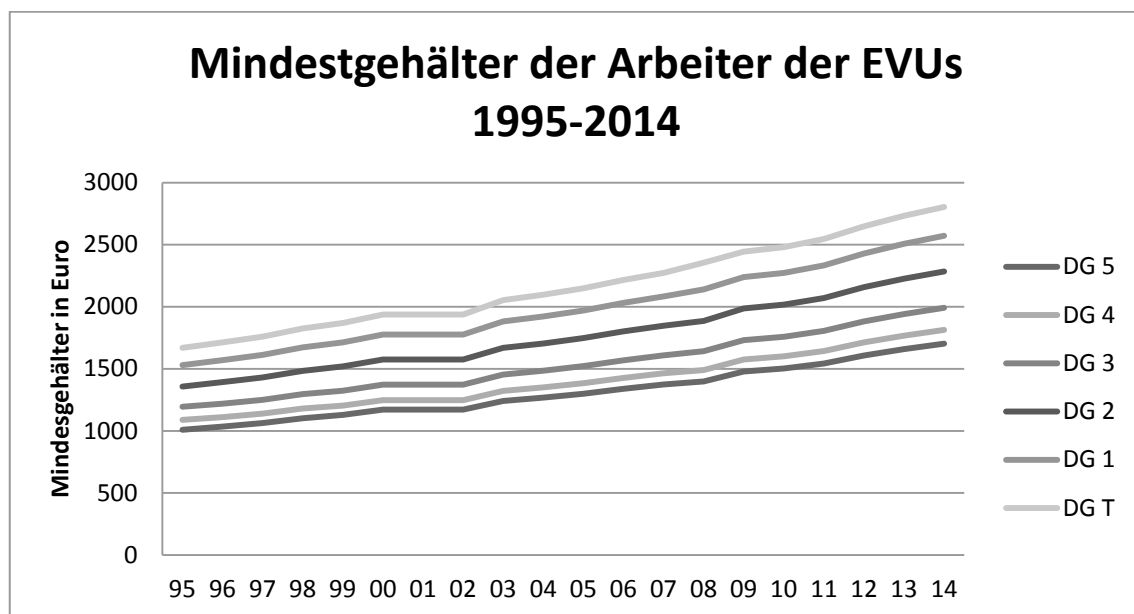
8.2. Änderungen in der Entlohnung

Der Kollektivvertrag der Elektrizitätsversorgungsunternehmen wurde in den 70er Jahren durch die Einführung von Biennalsprüngen oder innerbetrieblicher Vorsorge attraktiver gestaltet, da zu dieser Zeit niemand in der Elektrizitätsbranche arbeiten wollte. Die Branche hat sich gut entwickelt und Dividenden wurden zum Ausbau der Versorgungssicherheit im Unternehmen gelassen (vgl. Interview 3, Z348f).

Der neue Kollektivvertrag wurde 1998 eingeführt, da man einen Abfall der Preise vermutete und bereits vorzeitig Kosten einsparen wollte. *„... Man darf ja nicht vergessen wir haben 1998 den EVU KV sozusagen neu gemacht auch im Zuge dieser Diskussion“* (Interview 2, P: F, Z221). Die gpa-djp und die PRO-GE verhandeln die Kollektivverträge gemeinsam, da diese damit eine stärkere Verhandlungsposition einnehmen können. Generell gibt es in der

Elektrizitätsbranche keine großen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten (vgl. Interview 4, Z 255ff), da sowohl die Kollektivverträge der Angestellten als auch der Arbeiter der Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen im Vergleich zu anderen Branchen relativ gut sind (vgl. Interview 3, Z314). Kollektivverträge werden niemals unter der Inflationsrate abgeschlossen, auch nicht in Zeiten der Wirtschaftskrise 2008 und 2009. Abbildung 7 zeigt die Entwicklung der Löhne der Arbeiter von 1995 bis 2014. Auch wenn Abschlüsse nicht unter der Inflationsrate gemacht werden, verflachte die Lohnkurve zum Zeitpunkt der Liberalisierung (vgl. Interview 2, P: C, Z250). Dies soll in der Abbildung 7 anhand der Lohnentwicklung der Arbeiter verdeutlicht werden (vgl. Arb KV Lohntabellen 1995-2014).

Abbildung 7: Mindestgehälter der Arbeiter aller 6 Dienstgruppen



Quelle: Selbsterstellte Abbildung nach den Arbeiter KVs

Alle 5 Jahre treten im Allgemeinen neue Stichtagsregelungen in Bezug auf die Kollektivverträge in Kraft. So war die erste Stichtagsregelung im Zuge der Liberalisierung 1998, die zweite fand in den 90er Jahren statt (vgl. Interview 3, Z 299f) „... dann war einer 2002 und jetzt haben wir noch einmal neue Stichtagsregelungen gemacht“ (Interview 3, Z 303).

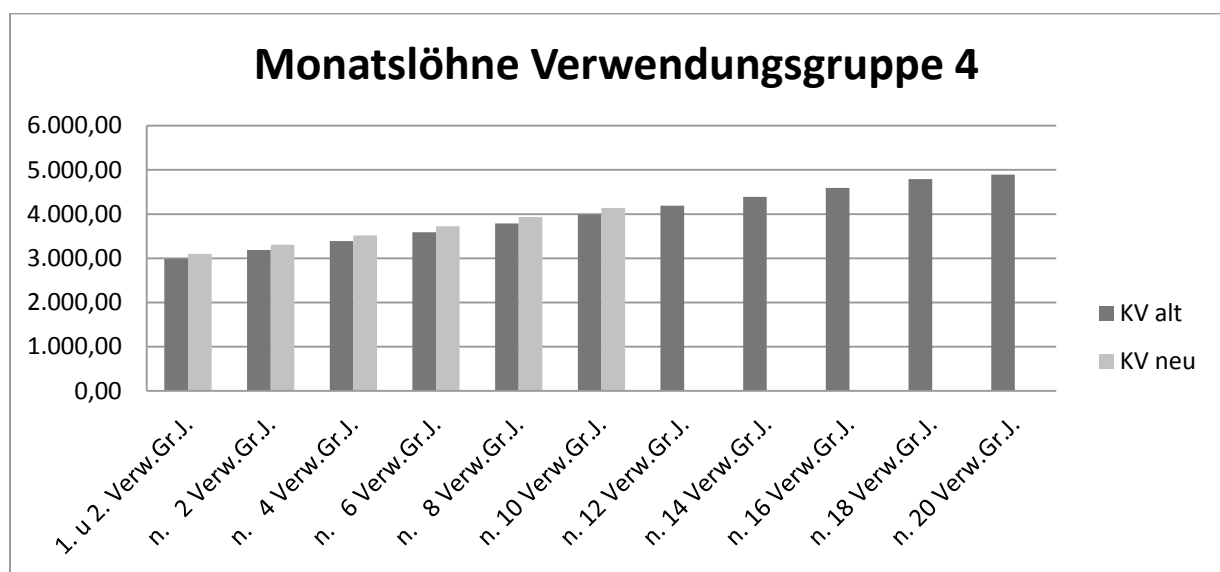
Der Kollektivvertrag für die EVUs hatte früher 20 Verwendungsgruppenjahre, danach wurden diese auf 18 und 16 reduziert. Um allerdings heute noch in ein Model mit 20

Verwendungsgruppenjahren zu fallen müsste man 1989 bereits in Verwendungsgruppe 14 gewesen sein (vgl. Interview 1, Z146).

Seit 1998 gibt es nur mehr 10 Verwendungsgruppenjahre bei den Angestellten, bei denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar mit einem höheren Einstiegsgehalt bzw. Einstiegslohn starten, allerdings nicht mehr so hoch steigen können. So fängt ein Angestellter der Verwendungsgruppe 4, wie in Abbildung 8 aufgezeigt wird, laut Kollektivvertrag mit 3100 statt 3000 an, kann aber nur bis knapp über 4000 anstelle bis 4600 Euro steigen (vgl. Interview 1, Z203-217).

Nachdem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr so viele Biennalsprünge haben, wurden beispielsweise innerbetriebliche Systeme mit variablen Anteilen eingeführt (vgl. Interview 1, 138ff).

Abbildung 8: Änderung der Biennalsprünge



Quelle: Selbsterstellte Abbildung nach den Gehaltstabellen der Angestellten KVs

Neben diesen Änderungen im Kollektivvertrag kam es in einem der untersuchten Unternehmen zu zusätzlichem Sozialleistungsverzicht, von Wohnungsgeld, Stromdeputat, Urlaubsheimen und kleineren Sachen. Diese Sparmaßnahmen wurden im Zuge der Liberalisierung sofort eingeführt (vgl. Interview 1, Z94f).

Die untersuchten Unternehmen haben im Laufe der Liberalisierung viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von schlechteren Kollektivverträgen, wie beispielsweise dem

Gewerbekollektivvertrag in den Elektrizitätskollektivvertrag übernommen. Dies brachte neben Motivation und Fairnessaspekten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ebenfalls eine Vereinfachung in der Verwaltung mit sich (vgl. Interview 3, Z 321). *„...Es ist nicht gut wenn in einem Büro zwei verschiedene Mitarbeiter sitzen, der eine ist im EVU Kollektivvertrag und der andere im Gewerbekollektivvertrag oder irgendwie im allgemeinen KV. Das hat auch zu einem großen Spannungsfeld geführt. Das merkt man natürlich dann, wenn sie gleich gestellt sind, also gleichgestellt sind sie nicht, wegen des Alters, aber zumindest sind sie im selben KV“* (Interview 3, Z 330f).

Die neuen Unternehmen, die durch die Liberalisierung in die Elektrizitätsbranche eingetreten sind, unterliegen einem anderen Kollektivvertrag als dem EVU Kollektivvertrag. Nachdem der EVU Kollektivvertrag allerdings ein arbeitnehmerfreundlicher Kollektivvertrag ist, entsteht für die neuen Firmen ein Wettbewerbsvorteil (vgl. Interview 5, P: C, Z 97f). Daher versucht man den Kollektivvertrag der EVUs in Zukunft flexibler zu gestalten. Dabei schaut man, dass die Steigerung im Kollektivvertrag bei älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geringer ausfällt als bei jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. *„...Also nicht quer durch 2% sondern ich mache 2,5% bei denen die halt unter 2000 Euro sind und dann geht man immer weiter rauf, also für die, die schon deutlich über dem Markt, deutlich über anderen Branchen bezahlt sind und versucht da Kosten einspart“* (Interview 5, P: C, Z 113f).

In Zukunft wird es allerdings Überlegungen geben müssen, ob nicht ein neuer Kollektivvertrag eingeführt werden muss, der veränderte Grundstrukturen und andere Gehaltschema mit sich bringen soll, da die Landesversorgungsunternehmen ebenfalls wettbewerbsfähig bleiben müssen (vgl. Interview 5, P: C, Z 285f).

8.2.1. Abfertigung und Jubiläumsgelder

Seit 2003 gibt es neue Abfertigungen in den Elektrizitätsversorgungsunternehmen sowohl bei den Angestellten als auch bei den Arbeitern. Bei der alten Abfertigungsregelung wurde die Abfertigung direkt vom Unternehmen an den Mitarbeiter ausbezahlt. In der neuen Regelung bezahlt der Arbeitgeber einen Betrag über die gesamte Zeit des Dienstverhältnisses in eine Mitarbeitervorkasse ein (vgl. Arb KV XXIII, Ang KV §10 1997-2014).

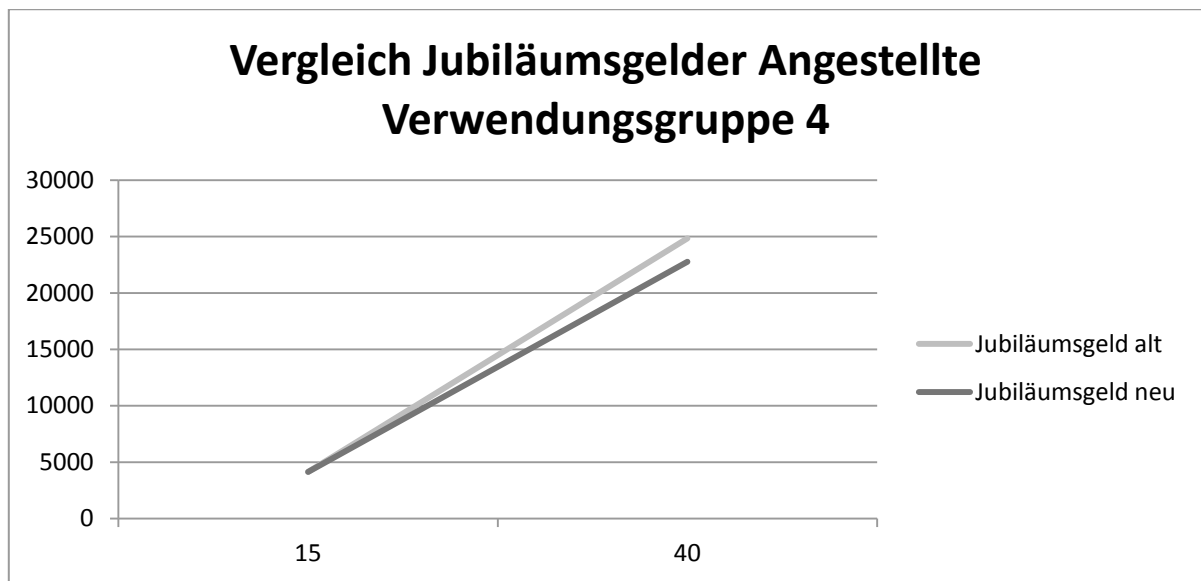
In der neuen Abfertigungsregelung hat jeder Mitarbeiter einen Anspruch auf Abfertigung in der Höhe von 1,53 Prozent des Bruttoentgelts im Ausmaß der Dienstjahre, wenn das Arbeitsverhältnis vom Dienstgeber oder Dienstnehmer beendet wird oder dieses einvernehmlich aufgelöst wird und das Dienstverhältnis mindestens 3 Jahre gedauert hat (vgl. Arb KV XXIII, Ang KV §10 1997-2014).

Die Abfertigung alt wurde bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Dienstgeberseite oder einvernehmlicher Beendigung, aber auch bei berechtigtem vorzeitigem Austritt sowie unverschuldeter Entlassung gewährt. Die Abfertigung wurde je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses mit 2-12 Monatsgehältern festgesetzt (vgl. Arb KV XXIII, Ang KV §10 1997-2014).

Die Abfertigung neu wird auf jeden Arbeitnehmer angewendet der nach dem 1.1.2003 begonnen hat. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch in die alte Abfindung fallen haben die Möglichkeit in die Abfindung neu zu wechseln (vgl. Arb KV XXIII, Ang KV §10 1997-2014).

Zudem haben sich die Jubiläumsgelder für alle Angestellten gem. §11a und Arbeiter gem. XXIIA ab dem 31.12.2009 geändert. So haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 25-jährigem Dienstjubiläum 1 Monatsgehalt bekommen, zum 35-jährigem 2 Monatsgehälter und zum 40-jährigem 3 Monatsgehälter. Die Mitarbeiter die nach dem 31.12.2009 eingetreten sind erhalten zum 15ten, 20ten, 25ten, 30ten und 35ten jeweils ein Monatsgehalt und zum 40 Jubiläum ein halbes (vgl. Arb KV XXIIA, Ang KV §11a 1997-2014).

Abbildung 9: Jubiläumsgelder in Summe vor und nach dem 31.12.2009



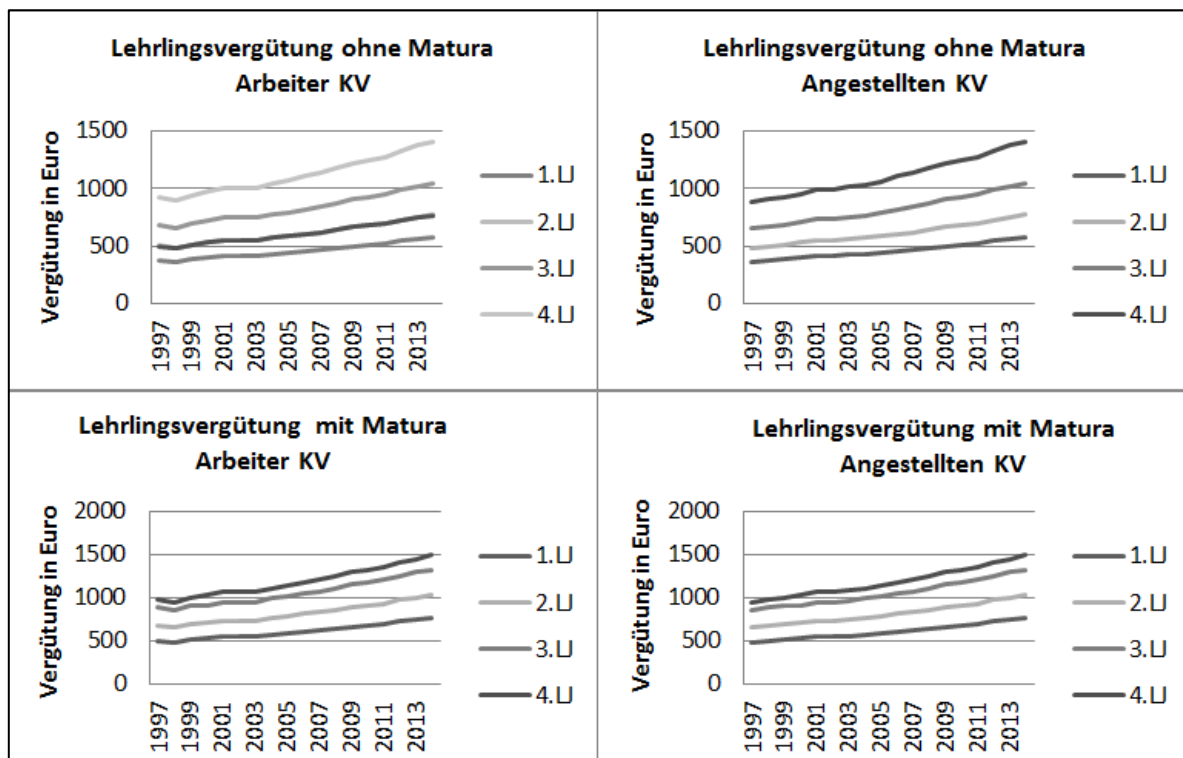
Quelle: selbsterstellte Grafik nach den Monatsgehältern der Verwendungsgruppe 4 (nach dem neuen KV)

Wie in Abbildung 9 verdeutlicht werden soll, bekommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach 40 Dienstjahren mit der Neuregelung der Jubiläumsgelder in Summe weniger ausbezahlt als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der alten Jubiläumsregelung (vgl. Ang KV §11a 1997-2014).

8.2.2. Lehrlingsentschädigungen

Bei der Lehrlingsvergütung ist ebenfalls eine Verflachung der Lohnkurve kurz nach der Liberalisierung zu bemerken. Interessant ist, dass die Lehrlingsentschädigung der Lehrlinge mit Matura 2004 und ohne Matura 2006 zwischen Angestellten und Arbeitern angeglichen wurden. Dies wird in Abbildung 10 verdeutlicht (Ang KV und Arb KV/ Lehrlingsentschädigung 1997-2013).

Abbildung 10: Lehrlingsvergütung in der Elektrizitätsbranche



Quelle: selbstellte Abbildung nach:

Ang KV und Arb KV/ Lehrlingsentschädigung 1997-2013

Obwohl die Lehrlingsentschädigung in der Elektrizitätsbranche gut ist und es gute Schulungsprogramme und sehr gute Lehrlingsausbildung für Jugendliche gibt, die ebenfalls nach dem Abschluss über einen Pool im Unternehmen untergebracht werden sollen, ist es oft schwierig junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. Diese haben oftmals keine Bindung zum Lehrbetrieb und verlassen diesen häufiger als ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Interview 3, Z 193). „... Der geht ums Geld arbeiten und wenn er gut ist, dann verdient er das draußen ja auch. Dann ist er weg. So schnell geht das“ (Interview 3, Z 204).

8.2.3. Entlohnung junger Akademiker

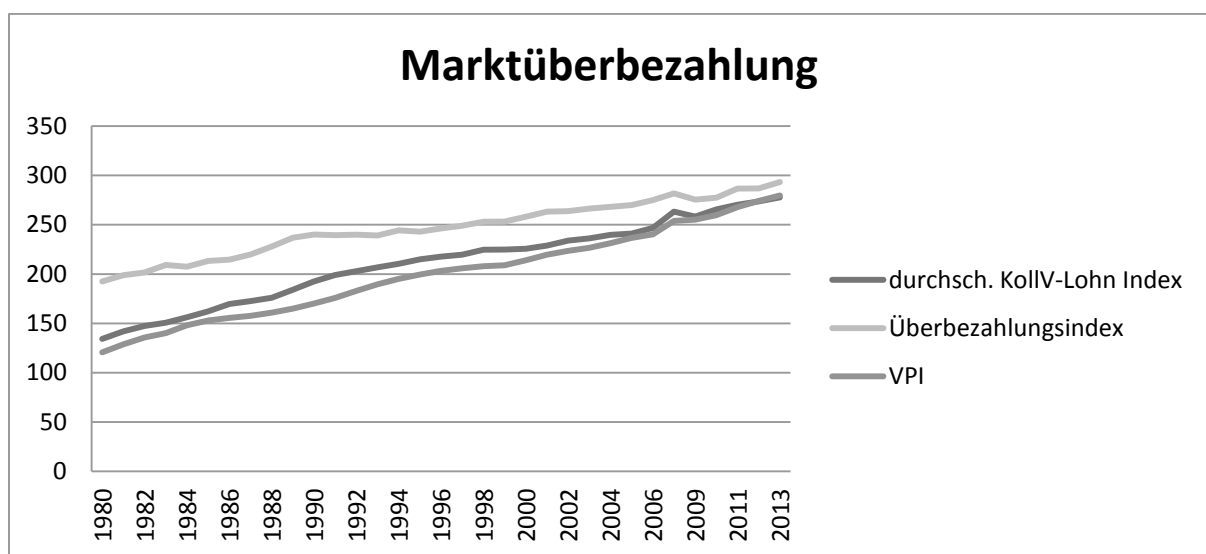
Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bedingt durch einen allgemeinen wirtschaftlichen Trend schlechtere Einstiegsmöglichkeiten als früher (vgl. Interview 2, P: D, Z255f). Gerade Akademiker aus dem juristischen oder betriebswirtschaftlichen Bereich werden im Vergleich zu handwerklichen Bereichen schlechter bezahlt. „... Also bei den Einstiegsgehältern haben wir sicher ein Problem bei studierten Leuten. Die handwerklichen

Bereiche sind gut abgesichert mit unseren Verträgen, die sind sicher besser. Aber bei den handwerklichen Bereichen, hat man eben viele Leiharbeitsverträge“ (Interview 2, P: E, Z266f).

8.2.4. Marktüberbezahlung

Die Marktüberbezahlung ist wie in Abbildung 11 ersichtlich deutlich zurückgegangen. So gab es 1980 noch eine Überbezahlung von 58,3 % die bis 2013 auf 15,5 % gesunken ist.

Abbildung 11: Marktüberbezahlung der Elektrizitätsversorgungsunternehmen



Quelle: Selbsterstellte Abbildung nach Lohnerhebungen der PRO-GE

Die Entlohnung ist in den EVUs für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit mittlerer Qualifikation, also beispielweise Maturantinnen und Maturanten in Verwendungsgruppe 3 immer noch besser als auf dem Markt, da in dieser Verwendungsgruppe die höchste Marktüberbezahlung zu finden ist. Bei weniger qualifiziertem Personal gab es vor der Liberalisierung interne Regelungen, die im Vergleich zum Markt viel mehr verdient haben. Diese Regelungen sind allerdings schon weit vor der Liberalisierung abgeschafft worden und haben kaum mehr Nachwirkungen (vgl. Interview 1 255f). „...Also wenn jetzt jemand Eintritt also ins Office Management, der hat nie mehr diese Entwicklungsmöglichkeiten, die jemand gehabt hat der Anfang der 80er Jahre eingetreten ist“ (Interview1, Z277f). Bei höher qualifiziertem Personal trifft dies allerdings nicht zu (vgl. Interview 1, Z223-229 iVm Z239-

246). Zurückzuführen ist das auf eine starke gewerkschaftliche Vertretung, da die Massen früher wie auch heute dort liegen (vgl. Interview 1, Z248-253).

8.3. Änderungen der Arbeitszeit

Grundlegend hat es keine großen Veränderungen in der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Angestellten und Arbeiter gegeben, da die 38,5 Stundenwoche schon vor der Liberalisierung im Kollektivvertrag eingeführt wurde (vgl. Interview 4, Z 292f).

Im Zuge der Liberalisierung wurden 2001 sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter Gleitzeitmodelle geschaffen. So kann die tägliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der Gesamt-Wochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden (vgl. Ang KV §4 (2a) 2001 iVm Arb KV IV 16 2001). Diese Modelle werden in allen Unternehmen angewendet, sofern die jeweilige Tätigkeit Gleitzeitmodelle zulässt, um mehr Flexibilität für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen (vgl. Interview 2, P: D, Z313f). Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schichtdienst oder im Stromhandel beschäftigt sind so ist ein Gleitzeitmodell beispielsweise nicht möglich (vgl. Interview 4, Z 295).

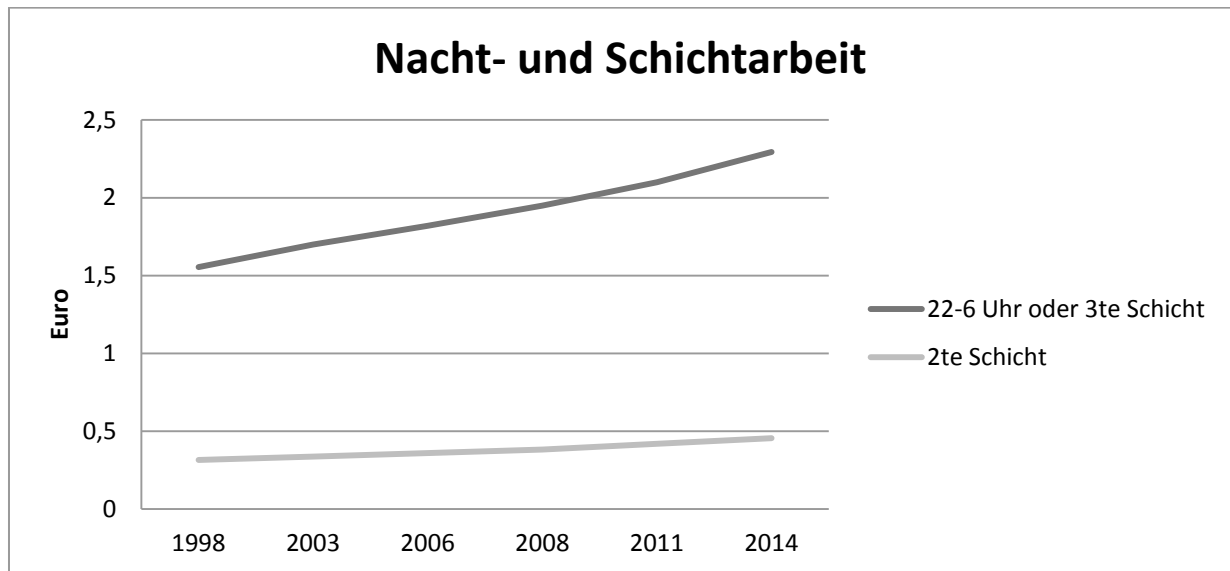
Obwohl die Arbeitszeiten in den letzten Jahren in den untersuchten Unternehmen sehr viel flexibler geworden sind und die Arbeitszeitenmodelle so ausverhandelt wurden, dass diese mit dem Gesetz nicht in Konflikt kommen, wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr viel abverlangt (vgl. Interview 3, Z 240f). „...Also enorme Flexibilität. Ich sag jetzt einmal zu jeder Tages und Nachtzeit ist er verfügbar. Das wird alles bezahlt, das ist keine Frage, aber die Belastungen sind enorm geworden“ (Interview 3, Z 243f).

8.3.1. Überstunden

Überstunden hat es in Sparzeiten weniger gegeben und in wirtschaftlich besseren Zeiten mehr. Diese werden laut kollektivvertraglicher Überstundenpauschalen abgegolten (vgl. Interview 1, Z193f iVm Z416 f). In Bereichen in denen der Rationalisierungsdruck groß war, wurden Überstunden allerdings sehr stark reduziert oder gar nicht monetär abgegolten (vgl. Interview 1, Z193f iVm Z421 f).

Die Überstundenpauschale wurde sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Angestellten jährlich erhöht. Die folgende Abbildung 12 gibt Aufschluss über die Vergütung die den Angestellten kollektivvertraglich bei Schichtarbeit pro Stunde mindestens zusteht (vgl. Ang KVs 1998-2014).

Abbildung 12: Nacht- und Schichtzulagen Angestellte EVUs



Quelle: Selbsterstellte Abbildung nach den Ang KVs 1998-2014

8.3.2. Urlaub und Freizeitgewährung

Die Urlaubszeit hat sich sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter durch die Liberalisierung nicht geändert. Sowohl vor als auch nach der Liberalisierung gelten diese eben kollektivvertraglichen Bestimmungen in Bezug auf die Urlaubstage. So stehen den Beschäftigten mit weniger als 25 Dienstjahren 30 Werktage und ab einer Dienstzeit von 25 Jahren 36 Werktage zu (vgl. Ang KV §8 1997/2014 iVm Arb KV XXI 1997/2014).

Dasselbe gilt für die freien Tage der Angestellten und Arbeiter. Diese erhalten auch nach der Liberalisierung dieselbe Anzahl an freien Tagen für die gleichen Anlässe wie vor der Liberalisierung. Diese sind in der folgenden Tabelle 2 aufgezeigt (vgl. Ang KV §7 1997- 2014 iVm Arb KV XX6 1997-2014)

Tabelle 2: Freizeitgewährung laut Kollektivvertrag

Anlassgrund	Tage pro Jahr
Anlässlich der eigenen Eheschließung	3
Anlässlich der Eheschließung von Geschwistern oder Kindern	1
Anlässlich der Entbindung Niederkunft Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin	1
Anlässlich eines Wohnungswechsel Wohnungswechsels im Falle der Gründung oder Führung eines eigenen Haushaltes	2
Anlässlich des Todes des(r) Ehegatten(-gattin)	3
Anlässlich des Tod Todes des(r) Lebensgefährten (-gefährtin)	3
Anlässlich des Todes eines Eltern- oder Stiefelternteiles	3
Anlässlich des Todes von Schwiegereltern, sofern ein gemeinsamer Haushalt bestand und kein leibliches Kind mit dem Verstorbenen zusammenlebte	3
Anlässlich des Todes eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3
Anlässlich des Todes eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, das mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebte	1
Anlässlich des Todes von Geschwistern, Schwiegereltern, sofern kein gemeinsamer Haushalt bestand oder ein leibliches Kind mit dem Verstorbenen zusammenlebte, oder Großeltern	1
Anlässlich des Todes sonstiger Familienmitglieder, sofern sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten	1

Quelle: Selbsterstellte Tabelle nach Ang KV §7 1997- 2014 iVm Arb KV XX6 1997-2014

8.3.3. Telearbeit

Telearbeit wurde erst mit dem neuen Kollektivvertrag eingeführt. Seitdem ist, sofern es die Tätigkeit zulässt sowohl Arbeitern als auch Angestellten möglich ihren Arbeitsplatz an eine außerordentliche Betriebsstätte zu verlegen (vgl. Ang KV 6c 1997- 2014 iVm Arb KV XIII A. 1997-2014).

8.3.4. Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung für Angestellte, gem. §13a Ang KV, war bereits vor der Liberalisierung kollektivvertraglich geregelt und kam durch die Liberalisierung nicht verstärkt zur Anwendung (vgl. Ang KV 1996/ 1998 iVm Interview 1, Z164f). „...Also wir haben vorher Teilzeit gehabt und haben es jetzt auch. Das hat mit der Liberalisierung nichts zu tun“ (Interview 1, Z164f).

Für Arbeiter besteht die Möglichkeit für Teilzeitarbeit erst seit dem Jahr 1999 (vgl. Arb KV 1996 iVm Arb KV 1999). Obwohl diese seither kollektivvertraglich geregelt ist, gibt es Teilzeitbeschäftigte aufgrund des vorwiegenden Schichtbetriebes im Bereich der Arbeiter kaum. „...*Nur mit den Ausnahmen wo teilweise ferngesteuert wird, aber ansonsten ist da kein Platz für Teilzeitbeschäftigung*“ (Interview 4, Z 179).

8.3.5. Altersteilzeit

Obwohl die Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes am 19.02.1999 begonnen hat, haben sich die Unternehmen schon frühzeitig darauf vorbereitet (vgl. Interview 1, 16f). Das Stromgeschäft war zuvor ein geschützter Bereich, der durch die Liberalisierung für die Konkurrenz geöffnet wurde. Durch diese Änderungen am Markt war das Unternehmen gezwungen Personal abzubauen und somit trat das erste Vorruhestandsmodell bereits 1994 in Kraft, das ursprünglich von Firmen wie der OMV oder aber auch der VOEST in Anspruch genommen wurde. „...*Das war alles, weil man bei der Liberalisierung Kosten einsparen musste und schlanker aufstellen musste*“ (Interview 1, Z384).

Es gab abhängig von der gültigen Rechtslage viele unterschiedliche Modelle der Altersteilzeit, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Großteil gut angenommen wurden. Nachdem die Einkommenssituation für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Altersteilzeit schlechter wurde, waren allerdings nicht alle zufrieden damit (vgl. Interview 1, 16f).

In den Kollektivverträgen der Angestellten und Arbeiter gibt es zwar Regelungen zum Verlauf der Altersteilzeit, allerdings wird das Recht auf Altersteilzeit auf Kollektivvertragsebene nicht eingeräumt, da es für Unternehmen zu teuer geworden ist (vgl. Vlc. Arb KV iVm §4c Ang KV iVm Interview 4, Z 388f).

Das Blockzeitmodell, bei dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine gewisse Zeit Vollzeit arbeiten und danach in die Freizeitphase übergehen wird von den Unternehmen nicht gerne gewährt (vgl. Interview 4, Z 388f), obwohl es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oftmals die einzige Möglichkeit darstellt um das Tagesgeschäft nicht zu belasten (vgl. Interview 4, Z 388f). „...*ich sage ich bin an jedem Freitag nicht da, oder reduziere es*

irgendwie so, dann fehle ich immer an den Tagen. So bin ich doch nicht kalkulierbar“ (Interview 4, Z 394f).

8.3.6. Arbeitszeitänderungen im Stromhandel

Eine größere Veränderung der Arbeitszeit konnte über die Jahre im Stromhandel bemerkt werden, da dort nun ein 24 Stundenhandel stattfindet. *„.... Also als ich eingetreten bin in die EVUs, da ist Freitag ein Plan erstellt worden der bis Montag gegolten hat. Von dem sind wir jetzt ganz weg. Wir handeln sozusagen im Viertelstundenraster“* (Interview 2, P: F, Z286f). Daher wurde mit dem Kollektivvertrag vom 01.10.2004 die Möglichkeit für Angestellte im Stromhandel geschaffen, die Normalarbeitszeit auf 10 Stunden auszudehnen (vgl. Ang KV §5 2004).

Zudem gibt es seit 01.12.2006 eine Änderung im Angestelltenkollektivvertrag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stromhandel, die das Verbot der Wochenend- und Feiertagsarbeit aufhebt, sofern eine Vertriebsvereinbarung über die Arbeitsstunden und Entlohnung der Angestellten vorliegt (vgl. Ang KV §5a 2006).

8.4. Belastung/Druck

Der Druck ist durch die Personalreduktionen höher geworden. *„...Also der Druck ist enorm und viele schaffen das gar nicht mehr und halten das nicht mehr aus“* (Interview 3, Z249). Gerade die jungen Mitarbeiter wollen sich zu Beginn Ihrer beruflichen Karriere beweisen und setzen sich dadurch oft selbst unter Druck (vgl. Interview 3, Z 256ff).

Dies wird zusätzlich verstärkt, da sich die Karrieremöglichkeiten aufgrund der Personalreduktionen generell verringert haben. Aufstiegsmöglichkeiten wurden in den neuen Bereichen, wie beispielsweise dem Stromhandel geschaffen. In stark umstrukturierten Bereichen, wie Erzeugung oder Netz wurden diese allerdings eingeschränkt. *„.... Insgesamt wurde mehr eingespart als Karrieremöglichkeiten geschaffen“* (Interview 1, Z318f).

Um dem Druck entgegen zu wirken wurden in allen untersuchten Unternehmen verschiedene Programme eingeführt wie beispielsweise Gesundheitsprogramme, Fitnesscenter oder aber auch Mentaltraining (vgl. Interview 3, Z247ff). Des Weiteren gibt es Programme bei dezentralen Arbeitsplätzen, die es pendelndem Personal ermöglicht zumindest einen oder mehrere Tage in der Nähe ihres Heimatortes zu arbeiten (Interview 2,

P: D, Z480). Eine weitere Maßnahme, die nicht kollektivvertraglich sondern in Einzelverträgen festgehalten ist, ist die Vereinbarung, dass von der Firma bereitgestellte Geräte, wie Diensthandys in der Freizeit nicht genutzt werden müssen (Interview 2, P: D, Z485).

In den neu geschaffenen mobilen Revisionsbereichen, die es vor der Liberalisierung in jedem Kraftwerk gegeben hat wurden Änderungen getroffen um die Belastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu minimieren. So wurde beispielsweise die 4 Tage Woche eingeführt, in der 4 Tage, 10 Stunden gearbeitet wird um dann 3 Tage zu Hause verbringen zu können. Diese zusätzliche Belastung wird ebenfalls monetär mit Hilfe von Zulagen abgegolten (Interview 4, Z 54ff).

Durch die neue Aufgabenverteilung musste Personal ebenfalls umgeschult werden, allerdings waren diese Neuqualifizierungen mit weniger Druck verbunden. Viele Arbeiter haben eine sehr gute Ausbildung im Unternehmen genossen und dabei oftmals Doppelberufe erlernt. *„...Also wo sie Mechanik und Elektrik miteinander verbinden. Anlagenelektrik und Mechaniker usw. Und wenn jetzt auf der Ecke der Elektrik vielleicht ein Problem entstanden ist, dann macht er eben das andere“* (Interview 4, Z 338 f). Mit dieser hohen Qualifizierung ist auch eine hohe Flexibilität gegeben (Interview 4, Z 343f).

Generell muss allerdings festgehalten werden, dass das Personal durch die Umstrukturierungen stark verunsichert wurde. *„...Wir leiden ja darunter, wir haben ja jedes Jahr irgendein Programm wo wieder etwas niedergefahren wird und wieder aufgebaut wird“* (Interview 3, Z 211). Die Betriebsräte versuchen diesen Verunsicherungen entgegen zu wirken, indem diese Informationen erst weitergeben, wenn diese auch wirklich beschlossen sind und nicht schon wenn diese gerade diskutiert werden (Interview 3, Z 217f).

9. Interpretation

9.1. Beantwortung der Hypothesen

Haupthypothese 1: Wenn Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen durch die Liberalisierung unter steigendem Kostendruck stehen, dann werden Personalreduktionen vorgenommen.

Hypothese 1a: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann steigt die Anzahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse.

Aufgrund der Einsparungsmaßnahmen hat es einen Anstieg an Leiharbeitern bei den Landeselektrizitätsversorgern gegeben. Vor der Liberalisierung waren atypische Beschäftigungsverhältnisse eine Ausnahme, heutzutage decken diese atypischen Beschäftigungsformen einen Teil des Personalbedarfs sogar dauerhaft ab.

Hypothese 1a wird daher verifiziert.

Hypothese 1b: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann werden Bereiche ausgelagert um Kosten zu sparen.

Im Zuge der Liberalisierung wurden Bereiche wie IT, Vertrieb oder Callcenter ausgelagert um Kosten zu reduzieren. Allerdings kommen die Unternehmen immer mehr davon ab, da Know-How Verlust befürchtet wird und oftmals keine Kostenreduzierung durch outsourcing stattfindet. Die Unternehmen gehen eher dazu über shared service Bereiche einzurichten und nur mehr sehr vereinzelt auszulagern.

Nachdem nur mehr sehr vereinzelt ausgelagert wird, kann die Hypothese 1b verworfen werden.

Hypothese 1c: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gekündigt um die Personalkosten zu reduzieren.

Nachdem der Staat zumindest 51 Prozent der Anteile hält, hat es einen sozialpartnerschaftlicher Umgang im Zuge der Umstrukturierungen gegeben hat. Daher

wurden während des gesamten Liberalisierungsprozesses keine Kündigungen aufgrund von Sparmaßnahmen ausgesprochen.

Hypothese 1c kann demnach verworfen werden.

Haupthypothese 2: Je höher der Kostendruck durch die Liberalisierung ist, desto höher sind die Entgeltschmälerungen.

Die Kollektivverträge wurden aufgrund der Liberalisierung neu verhandelt. Im Zuge dessen wurden die Biennalsprünge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in mehreren Etappen von 20 auf bis zuletzt 10 gekürzt. Somit kann das Entgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die unter den neuen Kollektivvertrag fallen nicht mehr soweit steigen wie in den alten Regelungen. Auch die Marktüberbezahlung ist in den letzten 25 Jahren um über 50 reduziert worden. Trotzdem ist die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die unter den EVU Kollektivvertrag fallen besser als in anderen Kollektivverträgen. Die Landeselektrizitätsversorger versuchen aus Fairness- und Verwaltungsgründen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den EVU Kollektivvertrag zu holen. Offen bleibt jedoch ob dieser nicht an andere KVs angepasst werden muss, um die Wettbewerbsfähigkeit der Landeselektrizitätsversorger gegenüber anderen kleineren Elektrizitätsversorgern, die einen anderen, arbeitgeberfreundlicheren Kollektivvertrag haben, zu erhalten.

Obwohl keine kollektivvertraglichen Abschlüsse unter der Inflationsrate gemacht wurden, haben sich die Löhne langsamer entwickelt und die Überbezahlung der Branche ist zurückgegangen. Daher kann die Hypothese verifiziert werden.

Haupthypothese 3: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann werden Arbeitszeitmodelle geändert.

Obwohl sich die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden durch die Liberalisierung nicht verändert hat, wurden verschiedene Modelle geschaffen um die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibler zu gestalten, sofern dies nicht durch spezielle Arbeitszeitmodelle wie Schichtdienst unmöglich sind.

Hypothese 3a: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann gibt es mehr Teilzeitbeschäftigte.

Teilzeitarbeit in Form der Herabsetzung der gesetzlich vereinbarten Normalarbeitszeit hat sich weder bei Angestellten noch bei Arbeitern durch die Liberalisierung maßgeblich verändert. Zum einen weil Teilzeitarbeit für Angestellte bereits vor der Liberalisierung kollektivvertraglich geregelt war, zum anderen weil Teilzeitarbeit bei Arbeitern aufgrund der häufigen Schichtarbeit nicht möglich ist.

Hypothese 3a wird daher verworfen.

Hypothese 3b: Wenn der Kostendruck auf die Unternehmen durch die Liberalisierung steigt, dann gibt es mehr Altersteilzeitbeschäftigte.

Altersteilzeitmodelle wurden aufgrund von Sparmaßnahmen bei den Elektrizitätsversorgungsunternehmen eingeführt. Dabei hat es unterschiedliche Modelle gegeben, die aufgrund des befürchteten Kostendrucks bereits vor der Liberalisierung eingeführt hat. Diese wurden vom Personal unterschiedlich angenommen.

Hypothese 3b wird daher verifiziert.

Haupthypothese 4: Je höher die Personalkürzungen ausfallen, umso höher ist der Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Belastung und der Druck sind mit der Liberalisierung gestiegen. Durch Personalreduktionen mussten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oftmals Tätigkeiten ausführen die zuvor von mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erledigt wurden. Gerade junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen sich oftmals selber stark unter Druck, weil sie sich im Unternehmen behaupten wollen. Dies wird zusätzlich durch die von der Liberalisierung eingeschränkten Karrieremöglichkeiten verstärkt.

Obwohl Unternehmen etliche Programme eingeführt haben und Maßnahmen ergriffen haben um Mitarbeiter zu entlasten, kann die Haupthypothese 4 verifiziert werden.

9.2. Beantwortung der Forschungsfrage

Welche Auswirkungen hatte die Liberalisierung auf das Beschäftigungsniveau und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Elektrizitätsversorgungsunternehmen?

Aufgrund der Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes und die damit einhergehende Wettbewerbssituation wurden die Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen zu Umstrukturierungen gezwungen. Einerseits aufgrund von rechtlichen Vorgaben, andererseits aufgrund der Angst, dass die Preise durch den Wettbewerb verfallen könnten. So wurden neben technischen auch personelle Veränderungen getroffen.

Obwohl durch die Liberalisierung neue Bereiche geschaffen wurden, ging der Liberalisierungsprozess mit großen Beschäftigungsrückgängen einher. In der gesamten Branche wurden ungefähr 25 Prozent der Beschäftigten durch sozial verträgliche Lösungen, wie Altersteilzeit und Abfertigungen eingespart. Kündigungen wurden aufgrund der Anteilseigenschaft des Staates nicht ausgesprochen.

Durch die Liberalisierung haben atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie freie Dienstverträge und Leiharbeit zugenommen. Obwohl Leiharbeiter durch das novellierte Arbeitskräfteüberlassungsgesetz gegenüber der Stammbesellschaft weitgehend gleichgestellt sind, haben diese aufgrund der einfachen Aufhebung der Verträge einen Nachteil gegenüber der Stammbesellschaft. Oftmals werden Leiharbeiter nicht nur für einen kurzen Zeitraum, wie beispielsweise Revisionen zugekauft, sondern arbeiten mehrere Jahre für die Unternehmen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die unter den neuen Kollektivvertrag fallen, der im Zuge der Liberalisierung gemacht wurde, können aufgrund der Kürzungen der Biennalsprünge, nicht mehr so viel verdienen wie die Kolleginnen und Kollegen aus dem alten Kollektivvertrag. Zudem geht die Marktüberbezahlung immer weiter zurück.

Die Normalarbeitszeit hat sich durch die Liberalisierung nicht verändert, da die 38,5 Stundenwoche bereits vor der Liberalisierung eingeführt wurde. Durch die Liberalisierung ist die Arbeitszeit allerdings flexibler gestaltet worden. So wurden Telearbeit sowie Gleitzeitmodelle für Angestellte und Arbeiter geschaffen.

Obwohl hier Flexibilität geschaffen wurde, ist der Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund der Personalreduktionen gestiegen.

10. Zusammenfassung

In den letzten Jahrzehnten kam es in Europa zu großen Umstrukturierungen der Infrastrukturmärkte. So wurden Infrastruktureinrichtungen lange Zeit vom Staat betrieben, da die Versorgungssicherheit, aber auch der Netzausbau im Vordergrund stand.

Viele Bereiche der österreichischen Infrastruktur, wie beispielsweise Postwesen, Transportwesen und Elektrizitätswirtschaft wurden um der Staatsverschuldung entgegenzuwirken, privatisiert. Bei der Elektrizitätswirtschaft handelte es sich um eine formelle Privatisierung, wobei der Staat oder die Gemeinden überwiegende Anteilseigner der Unternehmen geblieben sind.

Durch die Liberalisierung sind die Unternehmen in der Erzeugung, dem Handel und dem Vertrieb marktwirtschaftlichem Wettbewerb unterworfen und unterliegen seitdem einem immer vorherrschenden Kostendruck. Die Übertragung und Verteilung von Strom wird allerdings weiterhin vom Staat bereitgestellt.

Nachdem es sich bei Strom um ein homogenes Produkt handelt, dass nicht leicht substituierbar ist, es keine große Marktmacht durch neue Wettbewerber und ausreichend Angebot und Nachfrage am Markt gibt, wird der Wettbewerb bei den Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen hauptsächlich über Preise geführt. Diese betreffen neben technischen Einsparungen ebenfalls Einsparungen beim Personal. Hierfür gibt es in Österreich folgende rechtliche Möglichkeiten: Personalabbau, Einsparungen in Bezug auf das Entgelt und die Arbeitszeit.

In Österreich hat sich die Anzahl der Beschäftigten durch die Liberalisierung um insgesamt um 25 Prozent reduziert, wodurch sich der Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich erhöht hat. Nachdem der Staat aber immer noch mindestens 50 Prozent der Anteile an den Unternehmen besitzt wurden diese Abgänge sozial verträglich, also mit Altersteilzeitvarianten und Abfertigungen gestaltet.

Trotz alledem gibt es seit der Liberalisierung mehr atypische Beschäftigte, die nicht nur für Revisionen und kurzfristige Arbeiten eingesetzt werden, sondern oftmals über mehrere Jahre im Unternehmen beschäftigt sind.

Ein großes Problem, dass die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen weiter verändern wird, ist dass der EVU Kollektiv nicht von allen Elektrizitätsversorgern angewendet wird, sondern diese arbeitnehmerunfreundlicheren Kollektivverträge benutzen. Dies führt zu einer Wettbewerbsverzerrung die die Landeselektrizitätsversorger zu weiteren Sparmaßnahmen zwingt um wettbewerbsfähig zu bleiben.

11. Literaturverzeichnis

- Aigner U., Bauer C. (2008): Der Weg zum richtigen Mitarbeiter; Personalplanung, Suche, Auswahl und Integration, Linde Verlag, Wien
- Atzmüller R., Hermann C. (2004): Liberalisierung Öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich. Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen, Nr. 2 der AK-Schriftenreihe "Zur Zukunft öffentlicher Dienstleistungen", AK Wien
- Atzmüller R., Hermann, C. (4/2004): Veränderung öffentlicher Beschäftigung im Prozess der Liberalisierung und Privatisierung. Rekommodifizierung von Arbeit und Herausbildung eines neoliberalen Arbeitsregimes, ÖZS Vol. 29, Issue 4, pp 30-48
- Bartel K. (1975) Öffentliche Infrastruktur oder privates Vermögen, Volkswirtschaftliche Schriften Heft 223, Duckner und Humblot, Berlin
- Blaschke (2002): Gewerkschaftliche Reorganisation in Österreich: der ÖGB auf dem Weg zu einem Bund von Multibranchengewerkschaften, Industrielle Beziehungen, 9.Jg., Heft 4
- Blöndal, S., Pilat, D. (1997): The Economic Benefits of Regulatory Reform, OECD Economic Studies, 1997, (28), S. 7-48.
- Bodenhöfer H.J., Wohlgemut N., Bliem M., Michael A., Weyerstraß K. (2004): Bewertung der Volkswirtschaftlichen Auswirkungen von Ökostrom in Österreich, Institut für Höhere Studien Kärnten
- Bolz W., Graf N. (2011): 10 Jahre Energiemarkt- Liberalisierung, Energie Control Austria, Wien
- Brandt T., Schulte T. (2008): Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrages, WSI Mitteilungen 10/2008, Frankfurt, 570-576
- Brauner G. (2002): Wandel der Elektrizitätsversorgung im Wettbewerb, in: Fremuth W., Parak C. (Hrsg): Praxishandbuch Regulierung der Deregulierung von Infrastrukturmärkten, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien, 151-163
- Breyer-Mayländer T. (2004): Einführung in das Medienmanagement: Grundlagen, Strategie, Führung, Personal, Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München
- Clifton J., Comín F., Díaz Fuentes D. (2003): Privatisation in the European Union: Public Enterprises and Integration, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht
- Corby S., White G. (1999): Employee relations in the public services: themes and issues, Routledge, London/New York
- Dachs H. (1997): Handbuch des politischen Systems Österreichs, 3. Auflage, Manz, Wien

Di Fabio U., Großfeld B., Lüke W., Stark C., Stürner R. Weber U. (1999): Privatisierung und Staatsvorbehalt: Zum dogmatischen Schlüsselbegriff der öffentlichen Hand, Juristen Zeitung 12, München, 585-636

E-Control 2011: Das österreichische Strommarktmodell. Online im Internet unter:

http://www.e-control.at/portal/page/portal/medienbibliothek/strom/dokumente/pdfs/strommarktmodell_oesterreich.pdf (10.06.2014,09:00)

[e-control.at](http://www.e-control.at/): Homepage der Energie- Control Austria. Online im Internet unter:

<http://www.e-control.at/de/industrie/strom/lieferantenwechsel> (09.06.2014,12:00)

Eigner P., Resch A. (2003): Die wirtschaftliche Entwicklung Wiens im 20. Jahrhundert, in: Eder F. et al. (Hg.): Wien im 20. Jahrhundert: Wirtschaft, Bevölkerung, Konsum. Querschnitte Band 12, Studienverlag, Wien 8-140

[Energieallianz.com](http://www.energieallianz.com/): Energie Allianz Austria. Online im Internet unter:

http://www.energieallianz.com/eea_group_presse_anzeigen_archiv.html?tx_ttnews%5Bttnews%5D=17&tx_ttnews%5BbackPid%5D=367&no_cache=1 (18.05.2014, 21:00)

Entsoe.eu: European network of of transmisson system operators for electricity. Online im Internet unter: <https://www.entsoe.eu/db-query/exchange/electricity-exchange-of-a-specific-range-of-time/> (17052014, 17:20)

Eucken W. (1987): Privatisierung natürlicher Monopole im Bereich von Bahn, Post und Telekommunikation, J.C.B. Mohr , Tübingen

Fallier S. (2013): Qualitätsanreizregulierung der elektrischen Verteilnetze, Handlungsempfehlungen für eine Weiterentwicklung des deutschen Regulierungsansatzes, Josef EUL Verlag, Köln

Fichtner W. (2004): Emissionsrechte, Energie und Produktion: Verknappung der Umweltnutzung und produktionswirtschaftliche Planung, Erich Schmidt Verlag GmbH & Co, Berlin

Flecker J., Hermann C., Verhoest K., Van Gysel G., Vael T., Vandekerckhove S., Jefferys S., Pond R., Kilicaslan Y., Cevat Tasiran A., Kozek W., Radzka B., Brandt T., Schulten T. (2009): Privatization of Public Services and the Impact on Quality, Employment and Productivity (PIQUE), Vienna

Frauscher C., Görtz A., Haschmann R., Nikolov-Bruckner E. (2003): Der öffentliche Dienst in Österreich, Druckerei des BMI, Wien

gdg-kmsfb.at: Homepage der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport. Online im Internet unter: http://www.gdg-kmsfb.at/servlet/ContentServer?pagename=C01B/Page/Index&n=C01_81 (31.08.2014, 09:10)

Gläser J., Laudel G. (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrument rekonstruierender Untersuchung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 3. überarbeitete Auflage

Gleißner R., Gruber B. (2009): Personalmaßnahmen zur Krisenbewältigung, Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, Manz, Wien, 49-96

GÖD:ktn.at: Homepage der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Online im Internet unter: <http://www.goedktn.at/ueberuns/history.html> (11.08.2014, 11:05)

gpa-djp.at: Homepage der Gewerkschaft für Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier. Online im Internet unter: http://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_0/home (01.09.2014, 12:00)

Grossmann B. , Hauth E. (2010): Infrastrukturinvestitionen; Ökonomische Bedeutung, Investitionsvolumen und Rolle des öffentlichen Sektors in Österreich, Studie des Staatsschuldenausschusses, Wien

Haberfellner M., Hujber A., Koch P. (2002): Strommarkliberalisierung in Österreich, E-Control, Working Paper Nr. 8, Wien

Hacker W. 1998: Allgemeine Arbeitspsychologie, Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten, Bern

Hermann C. (2008): Durch Privatisierung zum Ausnahmefall: Zersplitterung und Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen in öffentlichen Dienstleistungen in Österreich, forba2008

Hermann C. , Flecker J. (2009) Privatisation of Public Services and the Impact on Quality, Employment and Productivity (PIQUE) – Final Report Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Vienna

Hermann C., Atzmüller R. (2009): Die Dynamik des österreichischen Modells: Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystems, forba, edition sigma, Berlin

Hermann C., Verhoest K. (2009): Die Zukunft öffentlicher Dienstleistungen Die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und deren Auswirkungen auf Qualität, Beschäftigung und Produktivität, Nr. 7 der AK-Schriftenreihe "Zur Zukunft öffentlicher Dienstleistungen", Wien

Hermes G. (1998): Staatliche Infrastrukturverantwortung: Rechtliche Grundstrukturen netzgebundener Transport- und Übertragungssysteme zwischen Daseinsvorsorge und Energieversorgung in Europa, J.C.B. Mohr, Tübingen

- Hermes H.J., Schwarz G. (2005): Outsourcing: Chancen und Risiken, Erfolgsfaktoren, rechtssichere Umsetzung, Rudolf Haufe Verlag GmbH&Co KG, München
- Hollos B.(2003): Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU-15:Stromwirtschaft, Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung, ÖGPP, Wien
- Hujber A. (2002): Nationale und internationale Strukturen und Mechanismen des Elektrizitätsmarktes, in: Fremuth W., Parak C. (Hrsg): Praxishandbuch Regulierung der Deregulierung von Infrastrukturmärkten, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien, 163-182
- Kalleberg A. L. (2011): Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States 1970s to 2000s, American Soziological Association, Russel sage foundation , New York
- Karlhofer, Tálos (2005): Sozialpartnerschaft: österreichische und europäische Perspektiven, Lit Verlag, Wien
- Kaupa I., Kien C., Kreiml T., Riesenfelder A., Steiner K., Weber M., Wetzel P. (2008): Neue Erwerbsformen in Wien, Lit Verlag Berlin
- Kirchner J.-H. 1993: Arbeitswissenschaft – Entwicklung eines Grundkonzeptes. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 47, S. 85-92
- Knoll, N. (1999): Liberalisierung und Regulierung von Infrastrukturmärkten , WIFO Monatsberichte 11/1999, WIFO, Wien, 743-751
- Kok F. (1991): Politik der Elektrizitätswirtschaft in Österreich: vom Wachstumskonsens zur Krise, Nomos Universitätsschriften: Politik, Band 10, Nomos Verlag, Baden-Baden
- Kratena K.(2004): Evaluierung der Liberalisierung des österreichischen Energiemarktes aus makroökonomischer Sicht, WIFO-Monatsberichte 1/2004, 837-843
- Kratena K. (2011): Gesamtwirtschaftliche Effekte der Energiemarktliberalisierung in Österreich, Mimeo, Wien
- Liedke R. (2007): Wir privatisieren uns zu Tode: Wie uns der Staat an die Wirtschaft verkauft, Eichhorn AG, Frankfurt am Main
- Marktbericht E-Control 2003: Online im Internet unter: <http://www.E-Control.at/portal/page/portal/medienbibliothek/publikationen/dokumente/pdfs/E-Control-marktbericht-2003.pdf> (20.06.2014; 10.20)

Merllié D., Paoli P. 2002: Dritte europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000, Luxemburg

oenb.at: Homepage der Österreichischen Nationalbank. Online im Internet unter: <http://www.oenb.at/zinssaetzwchselkurse/zinssaetzwchselkurse?mode=wechsellkurse> (12.09.2014, 12:20)

oesterreichsenergie.at: Homepage des Vereins Österreichs Energie. Online im Internet unter: <http://oesterreichsenergie.at/daten-fakten/statistik/stromerzeugung.html> (17.05.2014, 17:18)

ÖGB.at: Homepage des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Online im Internet unter: http://www.oegb.at/cms/S06/S06_4/gewerkschaften (11.08.2014, 10:56)

Olten R. (1998): Wettbewerbsstrategie und Wettbewerbspolitik, 2. Auflage, München, Wien

Oppenheimer M., Mercurio N. (2005): Law and economics: Alternative economic approaches to legal and regulatory issues, M.E. Sharpe, Armonk, New York

Peter C (2003): E-Wirtschaft: Die Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen, VEÖ Journal, 52-54

Pilat D. (1996): Competition, productivity and efficiency, OECD Economic Studies No. 27, 108-143

Pindyck R., Rubinfeld D. (2013), Mikroökonomie, Pearson, Germany, 8. Auflage

Porter, M.E. (2013): Wettbewerbsstrategie: Methoden zur Analyse von Branchen und Konkurrenten. 12., Campus Verlag, Frankfurt/ Main

pro-ge.at: Homepage der Produktionsgewerkschaft. Online im Internet unter: http://www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/P01_Index&n=P01_0

Pro-Ge Verhandlungsprotokoll: Kollektivvertragsverhandlungen 2014
Elektrizitätsversorgungsunternehmen, Autor unbekannt

Rabe T. (1997): Liberalisierung und Deregulierung im europäischen Binnenmarkt für Versicherungen, Duncker und Humblot, Berlin

Raza W. (2005): Die Zukunft öffentlicher Dienstleistungen Nr. 6: Zwischen Staat und Markt-aktuelle Herausforderungen der öffentlichen Dienstleistungserbringung, AK Wien

Siebert H., Lorz O. (2007), Einführung in die Volkswirtschaftslehre, Verlag Kohlhammer Stuttgart, 15. Auflage

Steinlechner G., Masko P., Gleißner R. (2009), Arbeitsrechtliche Maßnahmen in Krisenzeiten, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien

Tomandl T., Risak M. (2006): Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, Fachzeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Manz, Wien, 149-196

Unbundling Bericht: über den Stand der Umsetzung des Unbundling der österreichischen Elektrizitätsnetzbetreiber 2006, Online im Internet unter:

http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXII/III/III_00229/imfname_064853.pdf

(15.06.2014, 11:00)

Winkler-Rieder W. (2006): Energiepolitik in: Dach, Herbert et al. (Hg.): Politik in Österreich. Das Handbuch, Manz, Wien, 675-685

Wirl F., Rodgarkia-Dara A. (2003): Auswirkungen der Liberalisierung des Österreichischen Elektrizitätsmarktes, ZögU, Band 26, Heft 1 34

Datenanalyse:

Interview 1 - 5, durchgeführt von September 2014

- Betriebsrätinnen und Betriebsräten unterschiedlicher Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen ausgenommen der Kommunalen
- Gewerkschaftsmitglieder der Gewerkschaft Pro-Ge und GPA-DJP
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Österreichs Energie

EVU Kollektivverträge der Arbeiter und Angestellten von 1997-2014

12. Anhang

Abstract I

In Austria, like in whole Europe, the infrastructure facilities, such as post, transport or electricity were privatized to manage the national debts. The Austrian electricity sector was formally privatized, so the state is the overwhelming shareholder of the companies.

Since the liberalization process the companies are standing in direct competition, in the areas of production, trade and distribution of electricity.

Due to the fact that electricity is a homogenous product which is not substitutable, that there isn't a lot of market power by new competitors and that supply and demand is sufficient, competition is conducted mainly on prizes in the electricity market. Beside cutting costs in technical areas or reducing investigations companies also save costs by cutting personal costs. Personal costs can be reduced by staff reductions, savings in terms of salary and working hours.

Whereas the state owns at least 50 percent of the share of the company the number of employees has been reduced by a total of 25 percent by partial retirement options and severance payments. Nevertheless the stress and pressure of the employees has increases significantly because of the reductions.

Furthermore there are more atypical workers in the electricity sector, who are not only short term workers, but are often employed for several years.

A major problem, that will constrain the companies to save costs again, is that the EVU collective wage agreement is not applied by all suppliers of electricity. This leads to a distortion of competition which forces the country's electricity provider for further austerity measure in order to remain competitive.

Abstract II

Viele Bereiche der österreichischen Infrastruktur, wie beispielsweise Postwesen, Transportwesen und Elektrizitätswirtschaft wurden um der Staatsverschuldung entgegenzuwirken, privatisiert. Bei der Elektrizitätswirtschaft handelte es sich um eine formelle Privatisierung, wobei der Staat oder die Gemeinden überwiegende Anteilseigner der Unternehmen geblieben sind.

Durch die Liberalisierung sind die Unternehmen in der Erzeugung, dem Handel und dem Vertrieb marktwirtschaftlichem Wettbewerb unterworfen und unterliegen seitdem einem immer vorherrschenden Kostendruck.

Nachdem es sich bei Strom um ein homogenes Produkt handelt, dass nicht leicht substituierbar ist, es keine große Marktmacht durch neue Wettbewerber und ausreichend Angebot und Nachfrage am Markt gibt, wird der Wettbewerb bei den Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen hauptsächlich über Preise geführt. Diese betreffen neben technischen Einsparungen ebenfalls Einsparungen beim Personal. Hierfür gibt es in Österreich folgende rechtliche Möglichkeiten: Personalabbau, Einsparungen in Bezug auf das Entgelt und die Arbeitszeit.

In Österreich hat sich die Anzahl der Beschäftigten durch die Liberalisierung um insgesamt um 25 Prozent reduziert, wodurch sich der Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich erhöht hat. Nachdem der Staat aber immer noch mindestens 50 Prozent der Anteile an den Unternehmen besitzt wurden diese Abgänge sozial verträglich, also mit Altersteilzeitvarianten und Abfertigungen gestaltet.

Trotz alledem gibt es seit der Liberalisierung mehr atypische Beschäftigte, die nicht nur für Revisionen und kurzfristige Arbeiten eingesetzt werden, sondern oftmals über mehrere Jahre im Unternehmen beschäftigt sind.

Ein großes Problem, dass die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Landeselektrizitätsversorgungsunternehmen weiter verändern wird, ist dass der EVU Kollektiv nicht von allen Elektrizitätsversorgern angewendet wird, sondern diese arbeitnehmerunfreundlicheren Kollektivverträge benützen. Dies führt zu einer Wettbewerbsverzerrung die die Landeselektrizitätsversorger zu weiteren Sparmaßnahmen zwingt um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Lebenslauf

Nicola Krasselt

Ausbildung und Studium:

Seit SS/2012

Universität Wien

Masterstudium Betriebswirtschaftslehre

- Kernfachkombinationen:
 - Organisation- und Personalmanagement
 - Energie- und Umweltmanagement

WS/2007- WS/2011

Universität Wien

Bakkalaureatsstudium Betriebswirtschaftslehre

- Studienschwerpunkte: Organisation- und Personalmanagement, Wirtschaftsrecht
- Bakkalaureatsarbeiten:
 - Talent Base Management
 - International experiences and mobility of students in the European Union
- Teilnahme an Accenture Campus Challenge 2010 (Rang 3)

WS/2005- WS/2008

Universität Wien

Diplomstudium der Rechtswissenschaften

Berufliche Erfahrung:

08/2011-heute

Bundeskanzleramt Österreich Abteilung VII/4

- Teamkoordinatorin der ARGE Bürgerservice

Zusätzliche Ausbildung: Verwaltungsakademie des Bundes:

- E- Government :
 - Ausbildung zum Registration Officer der A-trust
- Europarechtskurse:
 - Grundrechtsschutz in der Europäischen Union, Unionsbürgerschaft
 - Völkerrechtliche Verträge und politische Absichtserklärungen (MoU), etc.
- Datenbankenkurse (EUR-Lex, CELEX, RIS)
- Sprachkurse und sicheres Auftreten

EDV:

- Sehr gute Kenntnisse in MS Excel, MS PowerPoint, MS Word
- Gute Kenntnisse in:
 - Stata und SPSS
 - Fabasoft
 - Bürgerkartensoftware: MOCCA, A-sing client
- Grundkenntnisse von:
 - HTML und JavaScript
 - Datenbankverwaltungssystemen (Oracle- SQL)
 - SAP

Sprachen:

Deutsch (Muttersprache), Englisch (fließend), Französisch (Grundkenntnisse) Spanisch (Grundkenntnisse)

Interviewleitfaden

- I. Die Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes liegt jetzt bereits einige Jahre zurück. Können Sie mir aus Betriebsratsicht die größten Ereignisse von damals bis heute schildern, die in Bezug auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Relevanz sind?
- II. Frageblock: Beschäftigungsdichte:
 1. Welche Bereiche wurden besonders stark umstrukturiert?
 2. Waren mehr Frauen oder Männer von den Kürzungen betroffen? Worauf ist dies zurückzuführen?
- III. Frageblock: Arbeitsbedingungen
 3. Welche Unterschiede gibt es zu neuen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern?
 4. Gibt es seit der Liberalisierung mehr Teilzeitbeschäftigte bzw. freie Dienstnehmer?
 5. Gab es Veränderungen in Bezug auf die Arbeitszeit?
 6. Gab es Veränderung in der Entlohnung?
 7. Haben sich die Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen geändert?
 8. Gibt es andere Fortbildungsmaßnahmen als zuvor?
 9. Wurden ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Umstrukturierung speziell betreut?
 10. Gibt sehr erfahrenes Personal sein Wissen weiter bzw. werden spezielle Anreize gesetzt dies zu tun?