

Umstrukturierungen in der Strombranche : Folgen für den Personalbestand

Autor(en): **Jegen, Maya**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Bulletin.ch : Fachzeitschrift und Verbandsinformationen von Electrosuisse, VSE = revue spécialisée et informations des associations Electrosuisse, AES**

Band (Jahr): **94 (2003)**

Heft 18

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-857594>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Umstrukturierungen in der Strombranche: Folgen für den Personalbestand

Politik und Wirtschaft erwarten von der Strombranche vermehrt ein wettbewerbs- und kundenorientiertes Verhalten. Die Strombranche hat auf diesen Druck im Vorfeld der Abstimmung über das Elektrizitätsmarktgesetz (EMG) im September 2002 zum Teil mit Umstrukturierungen reagiert. Eine vom Bundesamt für Energie BFE veröffentlichte Studie [1] untersucht die Lage des Personals und zeigt Lösungsansätze bei allfälligen Umstrukturierung auf.

■ Maya Jegen

Ängste vor Stellenabbau gehen oft einher mit Ankündigungen über die Liberalisierung bisheriger Monopolsektoren. Die Diskussion über die Öffnung des Strommarkts im Rahmen des EMG machte dabei keine Ausnahme. Die Schätzungen aus elektrizitätswirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Kreisen über die Zahl der gefährdeten Arbeitsplätze gingen stark auseinander, gesicherte Angaben fehlten aber. Diese Unsicherheiten veranlassten das Bundesamt für Energie noch vor der Abstimmung eine Arbeitsgruppe einzusetzen sowie eine Studie in Auftrag zu geben (siehe Kasten).

Personalabbau, aber kein Umstrukturierungsschock

Die Studie zeigt, dass der Personalbestand in der Elektrizitätswirtschaft zwischen 1998 und 2001 um 3 bis 3,4 Prozent abnahm, das heisst von 21 172 (davon 19 472 Vollzeitbeschäftigte) auf 20 452 Beschäftigte zurückging. Da in diesem Zeitraum ebenfalls neue Stellen geschaffen wurden, liegt die Anzahl der tatsächlich abgebauten Stellen etwas höher. Der Diskussion über die Öffnung des Strommarkts, die Mitte der neunziger Jahre einsetzte, folgten somit ohne gesetzliche Änderungen der Rahmenbedingungen bereits Umstrukturierungen. Neue Aufgaben und Techniken führten zur Streichung von technischen und kaufmännischen Funktionen.

Adresse der Autorin
Dr. Maya Jegen
Bundesamt für Energie
Sektion Energiepolitik
3003 Bern

Zwei Feststellungen lassen sich diesbezüglich machen: Zum einen stellt die Elektrizitätsbranche keinen Sonderfall dar, denn der Stellenabbau widerspiegelt die Entwicklung auf dem gesamten schweizerischen Arbeitsmarkt im untersuchten Zeitraum. Zum anderen blieb ein eigentlicher Umstrukturierungsschock aus. Die befragten Vertreter der Elektrizitätswirtschaft und der Arbeitnehmerorganisationen sind der Ansicht, dass in der Elektrizitätswirtschaft bisher nahezu keine Entlassungen wegen Umstrukturierungen erfolgt sind. Der Abbau konnte zu meist durch Frühpensionierungen oder Nichtersetzten natürlicher Abgänge aufgefangen werden. Dies wurde begünstigt durch den vergleichsweise hohen Anteil an älteren Arbeitskräften in der Strombranche. Für gewisse vom Stellenabbau



Neue Stellen in den Bereichen Marketing, Vertrieb, Kundendienst, Handel, Informatik und Controlling (im Bild Stromhandel/Photo Sydkraft).

Betroffene konnten auch interne Lösungen, zum Teil unterstützt durch Weiterbildung und – in seltenen Fällen – Umschulungen gefunden werden.

Künftige Entwicklung auf dem Stellenmarkt

Die Autoren der Studie rechnen unter den gegebenen Rahmenbedingungen mit einer ähnlichen Entwicklung in den kommenden Jahren: Insgesamt erwarten sie einen kurz- bis mittelfristigen Stellenabbau von 200 bis 400 Stellen pro Jahr.



Namentlich gelernte und hoch qualifizierte Berufsleute mit technischen und handwerklichen Berufen sind vielseitig einsetzbar (Photo RWE).

Davon betroffen werden insbesondere Angelernte und Facharbeiter mit technischen Berufen sowie mittlere Kader und Büroangestellte sein.

Es werden aber nicht nur Stellen abgebaut, sondern auch neue geschaffen. Nach Einschätzung der Autoren wird dies hauptsächlich in den Bereichen Marketing, Vertrieb, Kundendienst, Handel, Informatik und Controlling der Fall sein. Dabei handelt es sich in erster Linie um Stellen mit einem betriebswirtschaftlich orientierten Anforderungsprofil.

Zudem werden einzelne Elektrizitätswerke ihre Aktivitäten im Nicht-Kerngeschäft ausdehnen und damit – auch technische orientierte – Stellen schaffen (Installationsabteilung, Telekommunikationsdienste). Ein Beispiel dafür sind die Industriellen Betriebe Aarau, die vor kurzem einen höheren Personalbestand vermelden konnten. Sie stockten vor allem im produktiven Bereich auf.

Insgesamt ist festzuhalten, dass abgebaut und neu geschaffene Stellen meist sehr unterschiedliche Anforderungsprofile haben. Entsprechend schwierig gestalten sich auch direkte Umbesetzungen innerhalb eines Betriebs. Interne Umbesetzungen sind oft nur mit gezielten Weiterbildungs- oder Umschulungsmassnahmen möglich.

Brancheninterne Chancen

Im Vergleich zu anderer Sektoren der Wirtschaft stehen die Chancen für die Arbeitnehmer der Strombranche mit gefährdeten Stellen relativ gut: Namentlich gelernte und hoch qualifizierte Berufslente mit technischen und handwerklichen Berufen sind vielseitig einsetzbar. Geringere Chancen weisen Angelernte mit körperlich eingeschränkter Leistungsfähigkeit oder ältere Mitarbeiter auf. Zurzeit ist der Arbeitsmarkt auch für kaufmännische Angestellte relativ eng. Nach Ansicht der befragten Arbeitsmarktexperten kann sich diese konjunkturell bedingte Situation aber rasch wieder ändern.

Den Experten zufolge ist Weiterbildung für die Arbeitsmarktfähigkeit von Stellensuchenden der entscheidende Faktor. Weiterbildung sollte deshalb in Umstrukturierungsprozessen besonders stark gewichtet werden. Im Gegensatz dazu ist eine grundlegende Umschulung nur selten zweckmässig, etwa bei aussterbenden Berufsprofilen. In solchen Fällen ist eine gezielte, auf die individuellen Fähigkeiten angepasste Beratung angebracht.

Aufgrund der Expertengespräche mit öffentlichen und privaten Stellenvermittlern, einem Outplacementunternehmen

Entstehung der Arbeitsmarktstudie im Rahmen des EMG

In der Referendumsabstimmung vom 22. September 2002 lehnte eine Mehrheit von 52,6 Prozent das Elektrizitätsmarktgesetz (EMG) ab. Es enthielt Bestimmungen zum Schutz des Personals, welche in der Elektrizitätsmarktverordnung (EMV) detailliert wurden. Die EMV sah vor, die Unternehmen der Elektrizitätswirtschaft im Falle von Umstrukturierungen zu verpflichten, in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerorganisationen und den Kantonen geeignete Massnahmen zur Weiterbildung, Umschulung und Vermittlung zu treffen.

Für die Konkretisierung von Massnahmen fehlten allerdings gesicherten Angaben über die Zahl der gefährdeten Arbeitsplätze. Angesichts dieser Unsicherheit und ausgehend von der EMV setzte das Bundesamt für Energie im Sommer 2002 eine Arbeitsgruppe ein mit Vertretern der Elektrizitätsbranche, der Personalvertretungen und Arbeitnehmerorganisationen sowie des Bundes. Die Arbeitsgruppe erarbeitete eine Bestandsaufnahme des Elektrizitätswirtschaftlichen Arbeitsmarkts und Lösungsansätze für Umschulungs-, Weiterbildungs- und Vermittlungsmassnahmen. Die Arbeiten wurden nach der Ablehnung des EMG fortgesetzt. Egger, Dreher & Partner entwickelten in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Lösungsansätze und Massnahmen im Falle von Umstrukturierungen. Die Studie stützt sich im Wesentlichen auf Interviews mit Verantwortlichen der Elektrizitätsbranche und Vertretern des Personals und der Arbeitnehmerorganisationen.

sowie mit Unternehmen, welche ebenfalls von Umstrukturierungsprozessen betroffen waren, erscheint die Schaffung eines brancheneigenen Vermittlungszentrums als zukunftsweisend. Sie könnte als Informationsplattform und Kontaktnetz innerhalb der Strombranche dienen und Stellensuchende intern und in branchenverwandten Bereichen vermitteln.

Zwei Gründe sprechen für eine zentrale Vermittlungsstelle: Zum einen sind die Vermittlungschancen am grössten, wenn eine Eingliederung in der angestammten Branche oder in branchennahen Betrieben gesucht wird. Zum anderen ist das eigene Kontaktnetz oder dasjenige des Arbeitgebers ein wichtiger Erfolgsfaktor bei der Stellensuche.

Wie erwähnt ist die Studie im Hinblick auf das abgelehnte EMG entstanden. Ihre Ergebnisse haben allerdings eine nachhaltige Bedeutung, geben sie doch Hinweise darauf, wie mit einer vorausschauenden Personalpolitik Härtefälle in Zeiten des Strukturwandels vermieden werden können. Arbeitsmarktpolitische Fragen dürften zudem auch im Rahmen der Gespräche über eine neue Elektrizitätsmarktordnung (ELWO) von den Sozialpartnern wieder aufgegriffen werden.

Literatur

[1] Egger, Dreher & Partner AG (April 2003): Lösungsansätze für Umschulungs- und Vermittlungsmassnahmen bei Umstrukturierungen in der Elektrizitätswirtschaft. (BBL Bestell-Nr. 805.285d [deutsch], 805.285f [französisch]).

Modèles de solutions pour des mesures de reconversion et de placement lors de restructurations dans l'industrie électrique

La LME contenait des dispositions sur la protection du personnel de l'industrie électrique, détaillées dans l'ordonnance correspondante (OME), qui obligeaient les entreprises concernées à prendre des mesures en matière de perfectionnement, de reconversion et de placement.

L'Office fédéral de l'énergie (OFEN) a soutenu, bien avant la votation référendaire, la mise en œuvre de ces dispositions. A cet effet, un groupe constitué autour de représentants de l'industrie électrique, des organisations de travailleurs et de la Confédération a mandaté en été 2002 la société Egger, Dreher & Partner pour qu'elle réalise une étude avec deux objectifs principaux: d'une part, dresser un état des lieux du marché du travail dans la branche considérée, d'autre part, indiquer les mesures de reconversion et de placement envisageables en cas de restructuration.

L'étude met notamment en évidence que les effectifs de la branche de l'électricité ont reculé de 3% à 3,4% entre 1998 et 2001, suivant en cela la tendance constatée pour l'ensemble du marché suisse du travail. Cette évolution ne s'est toutefois pas faite à coups de restructurations, mais le plus souvent par des mises à la retraite anticipée et par des départs naturels. On ne s'attend pas par contre à de fortes suppressions d'emplois dans les prochaines années.

L'étude constate par ailleurs que les travailleurs de l'industrie électrique dont l'emploi est menacé ont de relativement bonnes chances sur le marché du travail: tel est notamment le cas des personnes ayant une formation technique ou artisanale de base ou poussée, donc polyvalentes. Les auteurs soulignent l'importance du perfectionnement professionnel, entre autres dans le cadre de mutations internes, et indiquent une palette de solutions concrètes pour l'industrie électrique (p. ex. service de placement).