



Zusammenfassung

Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes: Mögliche Folgen für die Beschäftigung im Kanton Wallis

***Heutiger Stand der Walliser Beschäftigung
in der Elektrizitätsbranche
und Zukunftsaussichten***

*Benoît Gay-des-Combes, Arbeitsmarktbeobachtung Wallis (ABW)
Januar 2002*

1. EINLEITUNG

Hauptziel der Arbeitsmarktbeobachtung Wallis ist es, die Entwicklung auf dem Walliser Arbeitsmarkt frühzeitig zu erkennen, um auf die Nachfrage gewisser Branchen einzugehen. Aus diesem Grund interessierte sich die Arbeitsmarktbeobachtung für den Elektrizitätsmarkt, der sich zur Zeit in einer Phase der Restrukturierung befindet. Die Ausarbeitung des Elektrizitätsmarktgesetzes (EMG), welches am 15. Dezember 2000 durch die Bundesversammlung verabschiedet wurde ist für diese Restrukturierung ausschlaggebend. Dieser Gesetzesentwurf wird dem Volk in Folge eines von politischen Organisationen und Konsumenten fristgerecht eingereichten Referendums zur Abstimmung vorgelegt.

Das Elektrizitätsmarktgesetz sieht vor allem eine Öffnung des Elektrizitätsmarktes in drei Etappen vor. Ziel ist die totale Liberalisierung des Marktes sieben Jahre nach Inkraftsetzung des neuen Gesetzes. Das EMG verlangt zudem die Gründung einer privatrechtlichen Schweizer Gesellschaft für den Betrieb des gesamten Elektrizitätsnetzes und einer Bundesschiedskommission, deren Aufgabe es ist, die Preise für die Elektrizitätsbeförderung zu überwachen und in Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden. Dieser Gesetzesentwurf sieht ebenfalls eventuelle Darlehen an Wasserkraftwerke vor, die aufgrund der allzu raschen Öffnung des Marktes die nötigen Betriebsabschreibungen nicht vornehmen können.

Die Elektrizitätsbranche wartete jedoch nicht die Verabschiedung dieses Gesetzes ab, um mit den ersten Veränderungen im Bezug auf die Restrukturierung des Marktes zu beginnen. Tatsächlich verhalten sich die grossen Unternehmen zur Zeit so, als wäre die Öffnung des Elektrizitätsmarktes bereits eingetreten. Dies zeigt sich, indem sie Druck auf die Produktions- und Verteilerunternehmen von Elektrizität ausüben, um Preissenkungen zu bewirken. Sowohl der Schweizer wie auch der Walliser Elektrizitätsmarkt sind dennoch immer noch ziemlich zerstückelt und viele mehr oder weniger grosse Unternehmen teilen sich den Markt. Einige dieser Unternehmen werden gemäss allgemeiner Ansicht die Liberalisierung des Elektrizitätsmarkts nicht überleben. Sie werden verschwinden oder fusionieren, was einen Personalabbau mit sich führen wird.

Obwohl sich zahlreiche Spezialisten und Unternehmensführer Fragen zur Entwicklung des Selbstkostenpreises der Elektrizität, zu den finanziellen Möglichkeiten der Unternehmen oder zur Endzahl der auf dem Markt verbleibenden Unternehmen stellen, so wurde die Beschäftigungsproblematik bis anhin noch zuwenig erörtert. Grund hierfür ist sicherlich der rein hypothetische Charakter der kurz- und mittelfristigen Vorhersagen. Es gibt keine Studie, die sich auf die Beschäftigungsproblematik in einem liberalisierten Elektrizitätsmarkt konzentriert. Folglich basiert die vorliegende Studie auf Resultaten aus Fragebogen, welche den Walliser Unternehmen der Produktion und Verteilung von Elektrizität zugesandt wurden.

Ziel dieser Studie ist es, die Auswirkungen der Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes auf die Walliser Beschäftigung zu analysieren. Nach einem ersten Versuch, eine Bestandesaufnahme aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erstellen, die in der Produktion und der Verteilung von Elektrizität im Wallis tätig sind, präsentiert diese Studie ebenfalls die Ansichten der Verantwortlichen der verschiedenen Unternehmen der Walliser Elektrizitätsbranche über die Problematik der Liberalisierung des Marktes im Bezug auf die Beschäftigung.

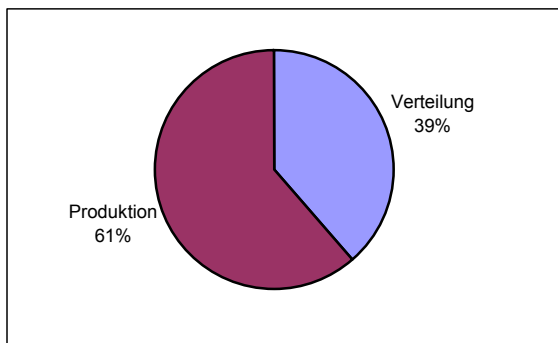
Um die nötigen Basisinformationen für diese Arbeit zu erhalten, wurde an 48 Unternehmen der Produktion und Verteilung von Elektrizität im Wallis ein Fragebogen geschickt. Dieser Fragebogen besteht aus drei Teilen. Der erste Teil betrifft die Aufteilung des Personals in den Betrieben gemäss verschiedenen Parametern, der zweite Teil die frühere und künftige Entwicklung des Personals und der dritte beinhaltet Fragen über allgemeine Zukunftsaussichten sowohl der Unternehmen wie auch der Elektrizitätsbranche.

2. EMPIRISCHER TEIL: QUANTITATIVE RESULTATE

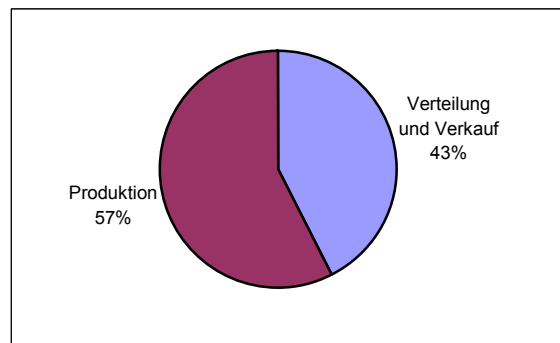
Die Rücksendequote war gut, obwohl bei einigen Unternehmen eine kleine Erinnerung nötig war. Von 48 versandten Fragebogen wurden nur vier nicht zurückgesandt. Für die meisten Unternehmen konnten die gesuchten Informationen dank den vollständig ausgefüllten Fragebogen zusammengetragen werden, für die restlichen wurden spezifische Auskünfte per Telefon eingeholt.

Hauptmerkmale der Angestellten der Elektrizitätsbranche im Wallis

Die Analyse stellte als erstes fest, dass im Wallis 1299¹ Personen in der Produktion und Verteilung von Elektrizität tätig sind. Diese Zahl versteht sich jedoch mit einer relativen Unsicherheitsspanne im Bezug auf verschiedene Faktoren wie vor allem das Fehlen gewisser Unternehmen bei dieser Umfrage oder aber die Nicht-Differenzierung der Angestellten in der Elektrizitätsbranche z.b. in der Wasser- oder Gasbranche.



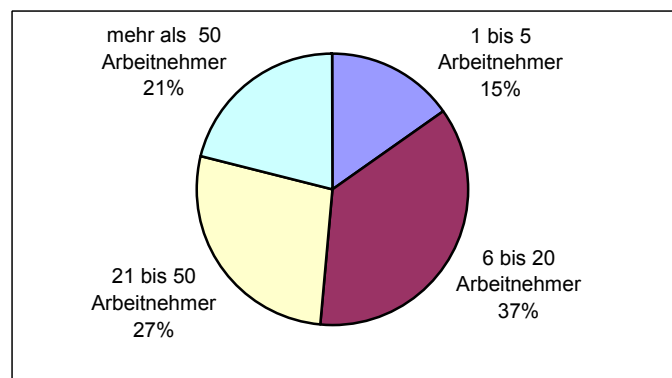
Aufteilung des Personals in %



Aufteilung der Unternehmen nach Haupttätigkeit

Während der gesamten Studie wurde an der Aufteilung nach Haupttätigkeit d.h. Produktion und Verteilung/Verkauf festgehalten. Die verschiedenen Unternehmen wurden auch über ihre zusätzlichen Tätigkeiten angefragt. Diese Resultate sind jedoch weniger interessant, da beinahe 2/3 der Unternehmen keine zusätzliche Tätigkeit deklarierten.

Für die Erarbeitung dieser Studie wurde auch die Unternehmensgrösse berücksichtigt. Die Unternehmen wurden hierfür in vier Kategorien eingeteilt.



Aufteilung der Unternehmen nach Unternehmensgrösse (Anzahl Mitarbeiter)

¹ 796 (61%) Arbeitnehmer in der Elektrizitätsproduktion und 503 in der Verteilung.

Die Grafik bildet die tatsächliche Zerstückelung des Walliser Elektrizitätsmarktes ab. Hätte man dieser Erfassung alle kommunalen² Elektrizitätswerke beigefügt, so würde die Anzahl an kleinen Unternehmen proportional ansteigen.

Beinahe 91% der Angestellten in der Walliser Elektrizitätsbranche arbeiten Vollzeit. Den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten verzeichnet die allgemeine Verwaltung³.

Die nachfolgende Tabelle fasst die allgemeinen Daten über die Walliser Elektrizitätsbranche zusammen.

Haupttätigkeit	Anteil Arbeitnehmer	Anteil Arbeitsplätze	Anteil Unternehmen
Produktion	61%	60%	57%
Verteilung	39%	40%	43%

Allgemeine Angaben zur Elektrizitätsbranche im Wallis

Die Anzahl Lehrlinge in den Walliser Produktions- und Verteilerunternehmen von Elektrizität ist mit 50 überraschend tief. Der prozentuale Anteil der Unternehmen mit einer Lehrlingsausbildung (15 von 33 zu dieser spezifischen Frage konsultierten Unternehmen) und vor allem die Präsenz der Lehrlinge in den Basisberufen⁴ (ausgenommen die Berufsausbildung zum Netzelektriker⁵ im Bereich der Elektrizitätsverteilung) sind ebenfalls ziemlich tief.

Der Anteil der Lohnempfänger mit Zeugnissen sowohl in der Elektrizitätsbranche wie auch im Kaufmännischen ist relativ hoch (65%). Interessant ist zudem der schwache Anteil Angestellter mit einem Universitätsabschluss und einer Berufsmatura.

Die Anzahl Angestellter mit geringen beruflichen Qualifikationen nimmt tendenziell ab. Trotzdem ist ihr Anteil nicht zu unterschätzen, verfügt doch einer von zehn Angestellten zum heutigen Zeitpunkt einzig über eine Ausbildung innerhalb des Unternehmens (ohne Zeugnisse), d.h. er ist unqualifiziert.

In Bezug auf die Funktion innerhalb des Unternehmens arbeiten 60% der Angestellten in den Bereichen Betrieb und Wartung, während im Bereich Marketing und Verkauf weit weniger tätig sind (12 Angestellte in allen untersuchten Unternehmen im Wallis).

Eine andere, aufgrund der Basisberufe relativ logische Charakteristik zeigt sich in der starken Konzentration der Frauen (70%) in der Administration. In der Direktion sind sie hingegen untervertreten (1 Arbeitnehmer von 113 auf Direktionsebene ist eine Frau).

² Alle kommunalen Elektrizitätswerke wurden systematisch eliminiert, die über kein eigenes Personal verfügen und die deshalb mehrheitlich von der Gemeinde verwaltet werden.

³ Es ist nicht möglich präziser zu sein, da der Fragebogen nicht speziell darauf einging, welchem Geschlecht, welchem Tätigkeitsbereich oder welchem Alter die Teilzeitbeschäftigten angehören.

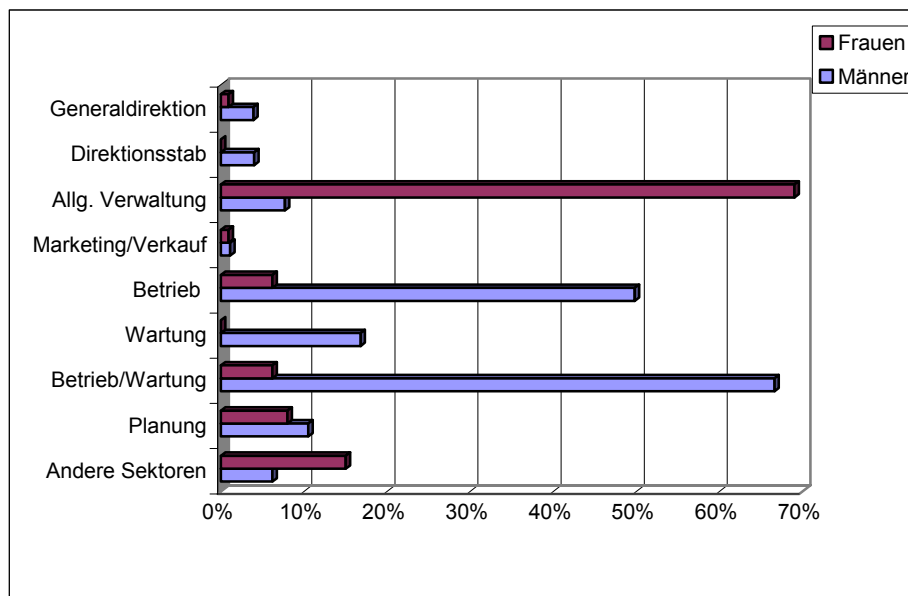
⁴ Ein Grund hierfür ist in vielen Walliser Unternehmen sicherlich die fehlende nötige Infrastruktur für eine korrekte und vollumfängliche Lehrlingsausbildung.

⁵ Der Beruf des Netzelektrikers ist die einzige unter den Lehrlingen verbreitete Grundausbildung

Berufsausbildung	Elektrizitätsproduktion			Elektrizitätsverteilung			Gesamtanzahl Arbeitnehmer
	Anzahl Arbeitnehmer	Durchschnitt pro Unternehmen	Prozentualer Anteil an allen Arbeitnehmern	Anzahl Arbeitnehmer	Durchschnitt pro Unternehmen	Prozentualer Anteil an allen Arbeitnehmern	
Ing. ETH, HTL	124	6,89	79%	33	2.2	21%	157
UNI-Abschluss	24	1,33	73%	9	0.6	27%	33
Eidgenöss. Diplom	22	1,22	36%	39	2.6	64%	61
Berufsmatura	6	0,33	50%	6	0.4	50%	12
EFZ Mech.	201	11,17	88%	27	1.93	12%	228
EFZ Elekt.	137	7,61	60%	92	6.57	40%	229
andere EFZ ⁶	137	7,61	62%	84	6	38%	221
Total EFZ	475	26,39	56%	374	24.93	44%	849
ohne EFZ	76	4,22	84%	15	1	17%	91
unqualifiziert	48	2,67	94%	3	0.2	6%	51
andere	21	1,17	84%	4	0.27	16%	25

Ausbildung der Angestellten der Elektrizitätsbranche im Wallis

Die folgende Tabelle stellt die Aufteilung der Angestellten in der Produktion und Verteilung von Elektrizität nach Geschlecht dar.

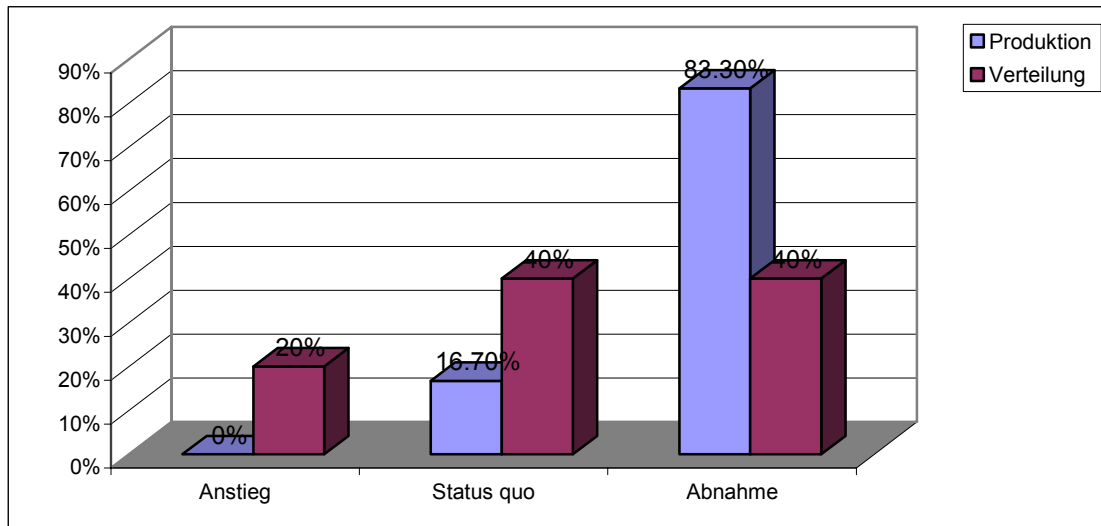


Aufteilung der Mitarbeiter je nach Funktion innerhalb des Unternehmens

⁶ Die Zahlen und die prozentualen Anteile der drei Kategorien von EFZ müssen aufgrund des Fehlens eines personalstarken Verteilerunternehmens in dieser Auflistung relativiert werden. Hingegen kann damit gerechnet werden, dass der prozentuale Anteil der EFZ in den Elektrizitäts-, Elektronik- und Automationsbereichen sich unter den Produktions- und Verteilerunternehmen von Elektrizität ausgleichen wird. Der Vorteil könnte sogar auf die Seite der Verteiler fallen.

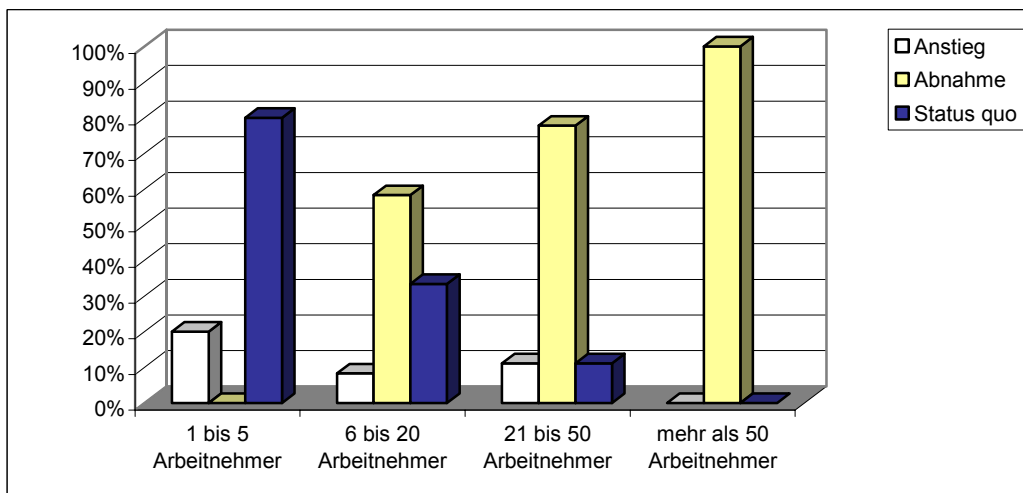
Personalentwicklung der letzten 10 Jahre

In den letzten 10 Jahren verringerte sich gesamthaft gesehen der Personalbestand sowohl im Produktionsbereich wie auch in der Verteilung. Trotzdem stockten einige Unternehmen in diesem Zeitraum ihren Personalbestand auf. Es sind jedoch nur drei und ausschliesslich kleine und mittlere Verteilerunternehmen, die in den letzten Jahren Arbeitsplätze schufen.



Personalentwicklung in den letzten 10 Jahren

Prozentual gesehen verringerten in den letzten 10 Jahren weit mehr Produktionsunternehmen ihren Personalbestand als Verteilungsunternehmen. Es waren nur wenige Unternehmen, welche ihren Personalbestand halten konnten und im Gegensatz zur Verteilung konnte kein Unternehmen zusätzlich Arbeitsplätze schaffen.



Personalentwicklung je nach Unternehmensgrösse

Die Personalentwicklung verlief je nach Grösse des Unternehmens unterschiedlich. Alle Grossen Unternehmen reduzierten ihren Personalbestand. Die sehr kleinen Unternehmen konnten oftmals ihren Personalbestand halten, da ein Stellenabbau die sofortige Schliessung zur Folge hätte.

Die nachfolgende Tabelle fasst die interessantesten Gründe zusammen, die laut den verschiedenen Unternehmen zu einem Personalabbau führten.

Gründe für einen Personalabbau	6-20 Arbeitnehmer		21-50 Arbeitnehmer		+ 50 Arbeitnehmer	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Interne Restrukturierung	86% ⁷	14%	57%	43%	100%	0%
Produktivitätssteigerung	14%	86%	57%	43%	43%	57%
Restrukturierung der Elektrizitätsbranche	71%	29%	43%	57%	100%	0%
Konjunkturelle Gründe	14%	86%	14%	86%	0%	100%
Einzug neuer Technologien	29%	71%	71%	29%	57%	43%

Gründe für einen Personalabbau in den letzten 10 Jahren

Oftmals wurden sowohl interne (innerhalb des Unternehmens) wie auch externe (innerhalb der Elektrizitätsbranche) Restrukturierungen von den Unternehmen, namentlich von den grossen, als Hauptgründe für einen Personalabbau angegeben. Hingegen wurden konjunkturelle Gründe sehr selten als ausschlaggebende Gründe vorgebracht.

Kürzlich vorgenommene Personaleinstellungen

Beinahe die Hälfte der aktiven Unternehmen in der Walliser Produktion und Verteilung von Elektrizität stellten in den letzten 12 Monaten Personal ein. Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Unternehmen sind qualifiziert, sogar hochqualifiziert. Die Unternehmen stellen keine Personen mehr an, die wenig oder gar keine berufliche Qualifikation vorweisen können.

Neues Personal wurde vor allem in den Bereichen Betrieb und laufende Wartung sowie Unterhalt und Planung eingestellt. In der Generaldirektion, im Direktionsstab und in der allgemeinen Verwaltung wurde weit weniger Personal angestellt. Auch der Bereich Marketing und Verkauf verzeichnete im vergangenen Jahr eine Personalaufstockung, jedoch mehrheitlich in Verteilerunternehmen.

In beinahe der Hälfte der Unternehmen werden Personalabgänge durch neue Angestellte mit ähnlichen Qualifikationen ersetzt. Bei der anderen Hälfte werden die Stellenprofile abgeändert⁸, und die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind qualifizierter oder gleich qualifiziert wie der ehemalige Stelleninhaber. Ein einziges Unternehmen stellte in den vergangenen 12 Monaten weniger qualifiziertes Personal an. Dies bekräftigt die Tendenz zur Verminderung der Angestellten mit sehr geringen beruflichen Qualifikationen in den Walliser Produktions- und Verteilerunternehmen.

Personalrekrutierung

Mehr als die Hälfte der untersuchten Unternehmen suchen kurz- und mittelfristig kein Personal. In der Produktionsbranche sind Unternehmen welche Personal suchen rar. Ausnahmen bilden Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten. Hingegen suchen weit mehr Verteilerunternehmen neue Mitarbeiter. Dies gilt hier auch für Klein- und Mittelbetriebe.

Folgende Unternehmen suchen jedoch neue Mitarbeiter (MA):

⁷ Alle Prozentangaben dieser Tabelle beziehen sich auf die Unternehmen jeder Kategorie. In diesem Fall begründen 86% der Unternehmen mit 6 bis 20 Angestellten die Personalkürzungen der letzten 10 Jahre mit einer internen Umstrukturierung.

⁸ Der Arbeitsplatz bleibt eventuell erhalten, für den Angestellten ändern jedoch die Aufgaben.

Tätigkeitsgebiet des Unternehmens	Grösse des Unternehmens	Anzahl Unternehmen, die Personal suchen	Prozentualer Anteil zur Gesamtanzahl Unternehmen jeder Kategorie
Produktion	5 - 20 MA	1	12%
	21 - 50 MA	2	33%
	>50 MA	4	100%
Verteilung	5 - 20 MA	2	50%
	21 - 50 MA	2	67%
	>50 MA	2	67%

Unternehmen, die kurz- oder mittelfristig Mitarbeiter suchen

Möglichen Hintergründe für diese Personalsuche werden auf der nachfolgenden Tabelle erläutert.

Anstellungsgründe	Produktion	Verteilung
	Anteil positiver Antworten	Anteil positiver Antworten
Jede Arbeitsstelle wird bei Personalabgang neu besetzt	86%	67%
Nachfrageanstieg auf dem Elektrizitätsmarkt	0%	20%
Bedarf an Personal, welches in den neuen Technologien ausgebildet ist	86%	50%
Bedarf an neuen Berufen (Marketing, Verkauf)	43%	50%

Anstellungsgründe für neue Mitarbeiter

Das direkte Ersetzen von Personalabgängen bleibt der Hauptgrund für die Personalrekrutierung und hat somit wenig oder gar nichts mit einer erhöhten Nachfrage auf dem Elektrizitätsmarkt zu tun. Der Bedarf an Personal, welches in den neuen Technologien ausgebildet ist oder der Bedarf an einer neuen Art Mitarbeiter sind vor allem für Grossunternehmen relevant. Diese Tendenz ist logisch, da kleinere Unternehmen zur Zeit keine Mitarbeiter für den Bereich Marketing und Verkauf benötigen⁹.

Die Basisberufe bleiben von den Unternehmen am meisten gefragt. Eine erfreuliche Anzahl Unternehmen sucht Personal für die Bereiche Marketing und Verkauf sowie Planung.

Bereiche, in denen Personal gesucht wird	Unternehmen, die in diesem Bereich Personal suchen	Prozentualer Anteil zur Gesamtanzahl¹⁰
Generaldirektion	1	8%
Direktionsstab	2	15%
Allg. Verwaltung	1	8%
Verkauf/Marketing	4	31%
Betrieb und laufende Wartung	8	62%
Unterhalt und Grossbauten	5	39%
Planungsbüro	3	23%
Andere	0	0%

Personalrekrutierungsbereiche

In Bezug auf die Qualifikation der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchten die Unternehmen Personen, die qualifizierter sind als frühere Angestellte. Dies bestätigt die

⁹ Damit will nicht gesagt sein, dass sie nie solche Mitarbeiter anstellen würden, aber aufgrund der heutigen Aufteilung der Marktanteile haben sie momentan keinen Bedarf.

¹⁰ Dieser prozentuale Anteil wird im Bezug zur Gesamtzahl der personalsuchenden Unternehmen errechnet.

Vermutung, dass in diesen Unternehmen der Anteil an wenig qualifizierten Angestellten sinken wird. Die meistgesuchten Berufe auf dem künftigen Arbeitsmarkt der Elektrizitätsbranche vereinen mehrere Merkmale : auf der einen Seite eine Verankerung in den Basisberufen, jedoch mit einer ausgeprägteren Spezialisierung als heute, auf der anderen Seite eine eher kommerzielle Ausrichtung in die Sektoren Marketing und Verkauf.

3. EMPIRISCHER TEIL: QUALITATIVE RESULTATE

Ziel dieses Teils des Fragebogens ist es, die Meinungen der Verantwortlichen der Produktions- und Verteilerunternehmen auf dem Walliser Elektrizitätsmarkt über die Zukunft der Branche aufzulisten. Die gestellten Fragen entsprechen mehreren spezifischen Problemstellungen. Diese basieren auf der Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes gemäss den Bedingungen des EMG.

Veränderungen in der Elektrizitätsbranche auf nationaler Ebene

Diese verschiedenen Fragen hatten einzig zum Ziel, die Meinung jedes Unternehmens über eventuelle Veränderungen auf dem schweizerischen Elektrizitätsmarkt zu erfahren, die sich in nächster Zukunft ereignen könnten. Jede Fragestellung hatte fünf mögliche Antworten zur Auswahl. Die Aussage „sehr wahrscheinlich“ entspricht der Zahl 5 und „sehr unwahrscheinlich“ der Zahl 1. Das Resultat sieht wie folgt aus:

Die starke Zustimmung der Unternehmen auf alle gestellten Fragen überrascht. Die Verteilerbranche stuft die Konsequenzen als weniger wahrscheinlich ein als die Produktion, ist jedoch weitgehend mit den dargelegten Möglichkeiten einverstanden. Die meisten Gesprächspartner sind mit der Tatsache einverstanden, dass es zu Fusionen kommen wird und dass, die Branche neue Berufskategorien benötigt.

Fragen	Produktion		Verteilung	
	Mittel	Standard- Abweichung	Mittel	Standard- Abweichung
<i>Konzentration der verschiedenen schweizerischen Elektrizitätsanbieter, so dass über kurz oder lang der Markt von einer kleinen Anzahl Unternehmen dominiert wird</i>	4,33	0,62	4,20	0,68
<i>Massive Zunahme ausländischer Unternehmen, welche ihre Beteiligung am Schweizer Markt aufstocken</i>	4,20	0,41	3,80	1,08
<i>Fusionen zwischen gewissen Unternehmen</i>	4,73	0,46	4,47	0,52
<i>Streichung einer beträchtlichen Anzahl Arbeitsstellen in der Elektrizitätsbranche</i>	4,07	0,46	4,07	0,80
<i>Entstehung neuer Berufsrichtungen auf dem Elektrizitätsmarkt (z.B. Marketingspezialisten, „Elektrizitätshändler“)</i>	4,60	0,51	4,53	0,52

Veränderungen in der Elektrizitätsbranche auf nationaler Ebene

Veränderungen in der Elektrizitätsbranche auf kantonaler Ebene

Dieser Teil des Fragebogens verglich die Meinungen bezüglich der künftigen Entwicklung des schweizerischen Elektrizitätsmarkt auf nationaler wie auf kantonaler Ebene. Das Resultat sieht folgendermassen aus:

Fragen	Schweizer Mittel		Walliser Mittel	
	Produktion	Verteilung	Produktion	Verteilung
<i>Konzentration der verschiedenen Schweizer (Walliser) Elektrizitätsanbieter, so dass über kurz oder lang der Markt von einer kleinen Anzahl Unternehmen dominiert wird</i>	4,33	4,20	4,47	4,20
<i>Massive Zunahme ausländischer Unternehmen, welche ihre Beteiligung am Schweizer (Walliser) Markt aufstocken</i>	4,20	3,80	4,27	3,60
<i>Streichung einer beträchtlichen Anzahl Arbeitsstellen in der Elektrizitätsbranche</i>	4,07	4,07	4,07	3,67
<i>Entstehung neuer Berufsrichtungen auf dem Elektrizitätsmarkt (z.B. Marketingspezialisten, „Elektrizitätshändler“)</i>	4,60	4,53	4,33	4,33

Veränderungen in der Elektrizitätsbranche auf kantonaler Ebene

Die Resultate dieses Vergleichs deuten darauf hin, dass die Meinungen zwischen den möglichen Auswirkungen auf den schweizerischen Elektrizitätsmarkt oder den Walliser Markt keine allzu grossen Unterschiede aufweisen. Wiederum hält die Verteilerbranche die möglichen Konsequenzen der Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes als wenig wahrscheinlich. Die Streichung einer grossen Anzahl Arbeitsstellen findet in beiden Fällen die geringste Zustimmung, obwohl dies unter allen eingegangenen Antworten für sehr wahrscheinlich gehalten wird.

Mögliche Folgen einer künftigen Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes für die Unternehmen

Mit diesem Teil des Fragebogens sollte von den Befragten ermittelt werden, welche möglichen Auswirkungen die Liberalisierung auf ihr eigenes Unternehmen im Speziellen haben könnte.

Erwartete Folgen	Produktion	Verteilung
<i>Personalabbau</i>	3,67	3,07
<i>Anstieg der Frühpensionierung und der Nichtbesetzung dieser freigewordenen Arbeitsplätze</i>	3,60	2,93
<i>Verbesserung der Berufsausbildung der Mitarbeiter (Weiterbildung)</i>	4,40	4,02
<i>Anstieg der für eine Anstellung verlangten Qualifikationen</i>	3,93	3,87
<i>Grössere berufliche Mobilität der Mitarbeiter (geografischer Wechsel des Arbeitsortes)</i>	3,93	3,60
<i>Wechsel einiger Mitarbeiter zur Konkurrenz</i>	3,13	2,80
<i>Entwicklung und Veränderungen der vom Unternehmen geforderten beruflichen Ausbildung</i>	4,00	3,80
<i>Betriebskonzentration auf gewisse Hauptstandorte und folglich Personalabbau an den anderen Standorten</i>	3,60	3,29
<i>Anstellung von hochspezialisierten neuen Mitarbeitern</i>	3,53	3,80

Mögliche Folgen einer Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes

Der Produktionssektor als Ganzes rechnet mit stärkeren möglichen Folgen für die Branche als der Verteilungssektor. Die Weiterbildung muss mit der Liberalisierung gemäss eingegangenen Antworten ausgebaut und der breiten Belegschaft zugänglich werden. Die Anstellung von hochspezialisierten neuen Mitarbeitern wird als weniger wahrscheinlich angesehen.

Interessant ist auch die Feststellung, dass obwohl Produktions- wie Verteilerunternehmen den Personalabbau in der Elektrizitätsbranche gesamthaft (d.h. auf nationaler und kantonaler Ebene) für sehr wahrscheinlich halten, für ihr eigenes Unternehmen allerdings eine solche Entwicklung nicht erwarten. Personalabwanderung zur Konkurrenz scheint wie Frühpensionierungen und Nichtbesetzung von Arbeitsstellen kein Thema zu sein.

Hauptgründe für eine eventuelle Entlassung von Mitarbeitern

Als Folge der Liberalisierung des Elektrizitätsmarktes werden anschliessend mögliche Hauptgründe für einen eventuellen Personalabbau in den betroffenen Unternehmen wiedergegeben.

Mögliche Hauptgründe	Produktion	Verteilung
<i>Einführung und Umsetzung des Gesetzes über den Elektrizitätsmarkt</i>	3,13	2,87
<i>Auftreten neuer wettbewerbsfähiger Konkurrenz</i>	3,47	3,33
<i>Fusion mit anderen auf dem Elektrizitätsmarkt aktiven Unternehmen</i>	3,80	3,60
<i>Unterschiedliche Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen</i>	4,40	3,87
<i>Notwendige Verminderung der Betriebskosten des Unternehmens</i>	4,27	3,60

Hauptgründe für eine eventuelle Entlassung von Mitarbeitern

Die Einführung und Inkraftsetzung des EMG wird nicht als ausreichender Grund für einen Personalabbau angesehen. Die zu erwartenden Auswirkungen finden jedoch eine breite Zustimmung unter den Gesprächspartnern.

Die Differenz zwischen den durchschnittlichen Meinungen der Produktions- und der Verteilerbranche punkto verschiedene Formen der Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen ist äusserst gross. Die Produktionsbranche ist beim Gedanken an eine Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen weit resignierter, wogegen die Verteiler, wenn hier die Aufteilung der Unternehmen auch viel stärker ist, eine zukünftige Zusammenarbeit dieser Art als wahrscheinlicher ansieht.

Mögliche Wege eines künftigen Personalabbaus

Aufgrund der hervorgebrachten Gründe für einen eventuellen Personalabbau, wurden die Verantwortlichen der verschiedenen Unternehmen über Mittel und Wege befragt, welche sie für die tatsächliche Durchführung dieses Personalabbaus anwenden werden.

Mittel und Wege	Produktion	Verteilung
<i>Auf natürliche Abgänge zählen</i>	4,27	4,31
<i>Frühpensionierung</i>	3,80	3,46
<i>Umschulung auf einen anderen Beruf</i>	2,93	3,08
<i>Für berufliche Mobilität werben (geografischer Wechsel des Arbeitsortes)</i>	3,43	3,38
<i>Teilzeitarbeit</i>	2,93	2,85
<i>Entlassung</i>	2,13	2,31

Mögliche Wege eines künftigen Personalabbaus

Die Unternehmen rechnen also im Falle eines Personalabbaus eher mit die natürlichen Abgängen und Frühpensionierungen als mit Entlassungen. Dies gilt sowohl für die Produktions- wie auch für die Verteilerbranche. Entlassungen werden als letztmögliche Lösung für einen Personalabbau genannt¹¹.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Schlussfolgerungen aus dieser Studie sind mannigfaltig. Die erste Schlussfolgerung ergibt sich aus dem heutigen Personalbestand: Beim Grossteil der Unternehmen konnte eine starke Tendenz zu einem Personalabbau in der Produktion und der Verteilung von Elektrizität festgestellt werden. Vor allem die Produktionsbranche ist in den letzten Jahren von Personalkürzungen nicht verschont geblieben. Die Verteilerbranche hingegen ist auch heute noch ziemlich unterteilt und verstreut. Hinzu kommt, dass sich die Produktionsunternehmen von Elektrizität viel schneller restrukturieren als diejenigen der Verteilung. Zeichen hierfür sind namentlich wichtige Zusammenarbeitsverträge untereinander¹² oder Zusammenschlüsse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Verteilerbranche ist stabiler und ein Grossteil der sehr kleinen Unternehmen, die eine spezifische Region mit Elektrizität versorgen, bestehen seit langem.

Die zweite Schlussfolgerung bezieht sich eher auf die Qualität: Die Unternehmensführer machen sich über den aktuellen Stand der Dinge nichts vor und können sich mühelos grössere Restrukturierungen in der Walliser Elektrizitätsbranche vorstellen. Ein Grossteil unter ihnen kann sich z.B. eine Konzentration von Unternehmen sehr gut vorstellen. Auch rechnet die Produktionsbranche in Zukunft viel eher mit Restrukturierungen als die Verteilerbranche, welche sich zur Zeit noch weniger mit einem möglichen, liberalisierten Elektrizitätsmarkt konfrontiert sieht und sich dessen noch weniger bewusst ist. Die Verteilerbranche spürt den Einzug der nationalen und internationalen Konkurrenz tatsächlich weniger stark als die Produktionsbranche, in welcher bereits einige ausländische Unternehmen in der einen oder anderen Weise auf dem Schweizer Elektrizitätsmarkt präsent sind.

Drittens scheint es, dass sich die in der Walliser Elektrizitätsbranche aktiven Unternehmen je nach ihrer Haupttätigkeit in der Produktion oder in der Verteilung spürbar anders entwickeln und umstrukturieren. In der Tat erneuern die Produktionsunternehmen sicherlich aufgrund ihrer schwierigeren Situation auf dem Markt ihre Branche weit radikaler als die Verteilerbranche, welche ohne Liberalisierung keinen Konkurrenzdruck verspürt. Anders gesagt: es scheint relativ klar zu sein, dass in Zukunft nicht alle Elektrizitätsverteiler überleben werden. Eine gewisse Umstrukturierung dieser Branche ist notwendig; sie hat jedoch zum heutigen Zeitpunkt noch nicht begonnen.

Die Dienststelle für Energie des Kantons Wallis empfiehlt deshalb im Bezug auf die einzuleitenden kantonalen Schritte im Elektrizitätsmarkt, „eine sinnvolle Zusammenlegung der Produzenten“ und eine „Optimierung des regionalen Verteilernetzes“. Die zweite Aufgabe scheint weit arbeitsintensiver zu sein, obwohl die Walliser Produktionsbranche noch nicht vollständig auf den Konkurrenzkampf in einem freien Elektrizitätsmarkt vorbereitet ist.

¹¹ Es ist klar, dass keine Bekenntnisse zu willentlichen Entlassungen von Seiten der Unternehmen erwartet wurden, vor allem im heutigen Zusammenhang von Arbeitsmarkt und Gesellschaft im Allgemeinen.

¹² Als gutes Beispiel kann ohne weiteres der kürzlich gefällte Entscheid einer Zusammenarbeit im Bereich der Elektrizitätsförderung der Gossunternehmen Grande-Dixence SA, EOS SA und Forces Motrices Valaisannes genannt werden.