



FACHBEREICH

Zurück zum Sozialstaat

„Vereint für Gerechtigkeit“ – unter diesem Motto fand vom 17. bis 24. September 2011 in Leipzig der dritte ordentliche ver.di-Bundeskongress statt. Die rund 1000 Delegierten bestätigten Erhard Ott, Leiter des Fachbereichs Ver- und Entsorgung, mit 85,9 Prozent der Stimmen als Vorstandsmitglied. **Seite 4**



ABFALLWIRTSCHAFT

Wertstofftonne nicht in private Hand

ver.di hat ihre Kritik am geplanten Abfallgesetz der Bundesregierung bekräftigt und dem Entwurf einen „erheblichen Nachbesserungsbedarf“ konstatiert. **Seite 5**

WASSERWIRTSCHAFT

Das habt ihr erreicht

Erst nach Warnstreiks bessern Arbeitgeber der privaten Wasserwirtschaft



ihr Angebot nach. Die Beschäftigten halten Anschluss ans Lohnniveau der Branche. **Seite 6**

ENERGIEWIRTSCHAFT

Wenn der Arbeitgeber Lohnbestandteile einbehält

Die Stadtwerke Cottbus GmbH zwingen Beschäftigte dazu, Teile ihres Einkommens einzuklagen. In einem ersten Verfahren gab das Arbeitsgericht Cottbus den Beschäftigten recht. **Seite 6**

ABFALLWIRTSCHAFT

Betrieb will sich vor Mindestlohn drücken

Gekämpft und gewonnen. Dennoch ist die Freude der Beschäftigten von MAD (Münchner Akten – und Datenvernichtung GmbH) in Schwedt (Brandenburg) getrübt. **Seite 7**

Samstag soll Ausnahme bleiben



Die Abfallwirtschaft München will einen Tarifvertrag zum „Demografischen Wandel“ durchsetzen. Deshalb ist für die Beschäftigten der Weg klar: Wenn der Arbeitgeber nicht mitzieht, werden sie den Druck erhöhen – Streiks nicht ausgeschlossen. **Seite 7**



E.ON-Beschäftigte protestieren seit langem gegen die Umstrukturierungspläne des Konzerns.

FOTO: VER.DI

Weil es anders besser geht

ver.di erarbeitet mit Hans-Böckler-Stiftung ein Gegenkonzept zum Job-Kahlschlag

Für ver.di steht fest: Zu einem Job-Kahlschlag, wie ihn die E.ON-Konzernleitung ins Auge gefasst hat, darf es nicht kommen. Deshalb arbeiten ver.di und Experten der Hans-Böckler-Stiftung an einem Gegenkonzept zu den Plänen, die der E.ON-Vorstand im Sommer präsentiert. „Die Blickrichtung muss in die Zukunft gehen“, sagt der Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe Energie und Bergbau, Sven Bergelin.

Schwerpunkt dieses Gegenkonzepts müssen nach seinen Worten Investitionen in den Aufbau von dezentralen Versorgungsstrukturen und in dezentrale Anlagen wie Blockheizkraftwerke und Brennstoffzellen sein. „E.ON hat diesen Spielraum, bisher aber versäumt, ihn zu nutzen“, so Bergelin. Das Gegenkonzept soll noch im November vorgestellt werden.

In der Stromerzeugung werden Experten zufolge in Zukunft dezentrale Anlagen verstärkt an Bedeutung gewinnen. Während Stadtwerke längst auf dieser Klaviatur spielen, haben die Großen der Branche wie E.ON bisher

nur zögerlich eingestimmt. Kritikern zufolge sind hier auch – zumindest teilweise – die Ursachen für die Ertragsrückgänge zu suchen. Zu lange hätten Konzerne wie E.ON darauf gesetzt, dass der von Rot-Grün 2001 festgelegte langfristige Atomausstieg wieder rückgängig gemacht wird. Sie hätten weiterhin zu einseitig auf die Technologien von Groß-Kraftwerken gebaut.

Zugleich pocht ver.di darauf, einen Konzern mit den Beschäftigten und nicht gegen sie zu verändern. Auch, weil Veränderungen gegen die Beschäftigten viel länger dauern und viel Geld kosten, so ver.di. „Wer Verände-

rungen klug umsetzen will, muss die Beschäftigten einbeziehen“, betont Erhard Ott, Mitglied des ver.di-Vorstandes und Leiter des ver.di-Fachbereichs Ver- und Entsorgung. „Bei aller Einsicht in die Notwendigkeit für den Sparkurs des Konzerns ist der Kurs nur sehr schwer nachvollziehbar, welchen der E.ON-Vorstand in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Mitbestimmung fährt“, betont Klaus-Dieter Raschke,



Klaus-Dieter Raschke

Konzern-Betriebsratsvorsitzender der E.ON-Energie AG und stellvertretender E.ON-Konzernbetriebsratsvorsitzender. Die aktuelle Sprachlosigkeit zwischen dem Vorstand und der Mitbestimmung werde die Umsetzung der Veränderungen unnötig verzögern und belasten: „Wir fordern daher den Vorstand auf, zu der bewährten Kul-

tur des Miteinanders mit den Betriebsräten zurückzukehren, sodass die Prozesse und Strukturen im Sinne der Zukunft des Unternehmens, aber vor allem für die Kolleginnen und Kollegen mit deren Familien zielführend und gemeinsam gestaltet werden können.“

Die Gewerkschaft dringt ferner darauf, dass der Konzern betriebsbedingte Kündigungen ausschließt. Bisher laufen entsprechende Regelungen, die für etwa 80 Prozent der Beschäftigten im Konzern gelten, Ende 2012 aus. Der Konzern müsse zudem zusichern, dass bisherige Standorte erhalten bleiben und er die Mitbestimmung wie bisher respektiert. Sollte der Konzern aber tatsächlich seinen Konfrontationskurs beibehalten, werden ver.di und der Konzernbetriebsrat mit Protestaktionen antworten. „Die Belegschaften werden es nicht hinnehmen, dass der Konzern die Standorte München, Hannover und Essen infrage stellt“, betont Ott. **Seite 3**

Die Internationale Energie-Agentur revidiert ihre Solar-Prognose

Die Internationale Energie-Agentur (IEA) geht jetzt offenbar doch davon aus, dass Photovoltaik- und solarthermische Kraftwerke langfristig den größten Teil des weltweiten Energiebedarfs decken werden. „Photovoltaik und konzentrierte

Solarenergie werden gemeinsam die Hauptquelle für die Energieversorgung werden“, sagte der IEA-Analyst Cedric Philibert jüngst der Nachrichtenagentur Bloomberg. Photovoltaik- und solarthermische Kraftwerke werden bis

2060 über 50 Prozent des Energiebedarfs decken, so Philibert. Den Großteil des restlichen Bedarfes werden seiner Ansicht nach Wind- und Wasserkraft sowie Biomasseanlagen beisteuern. Bislang hieß es von Seiten der IEA

stets, dass mit Solarenergie bis 2050 höchstens 21 Prozent des weltweiten Strombedarfs gedeckt werden könne. Die neuen Forschungsergebnisse sollen noch im Laufe dieses Jahres in einem Bericht veröffentlicht werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der dritte ver.di-Bundeskongress ist am 24. September zu Ende gegangen – er hat die gesellschafts-, gewerkschafts- und sozialpolitischen Weichen für die kommenden politischen und tariflichen Auseinandersetzungen der nächsten vier Jahre gestellt. Die Chancen stehen gut. Derzeit wabert das liberale Gesellschaftsmodell orientierungslos zwi-

Gleicher Lohn für alle am gleichen Ort – das muss das Motto nicht nur in Deutschland sein, sondern in ganz Europa.

schen Bankenkrise und Euro-Rettungsschirm hin und her, folglich wankt die dieses Modell stützende Koalition. Von „Kanzlerinnendämmerung“ sprechen bereits die Kommentatoren. Die ver.di-Beschlüsse beschreiben klar die Alternative zu diesem Gesellschaftsmodell. ver.di setzt sich ein für einen aktiven und investiven Sozialstaat, für den gesetzlichen Mindestlohn von anfangs 8,50 Euro, für Eingrenzung der Leiharbeit und gleiche Bezahlung von Leiharbeitnehmern und Festangestell-

ten, für Kündigungsschutz und hohe Lohnersatzleistungen. Privatisierungen müssen gestoppt, bei öffentlichen Vergaben müssen soziale und ökologische Kriterien umfassend berücksichtigt werden. Eine zukünftige Bundesregierung, spätestens 2013 im Amt, wird daran zu messen sein, ob sie diese längst fällige sozialpolitische Kehrtwende überzeugend vollzieht.

„Gleicher Lohn für alle am gleichen Ort“ – das muss das Motto nicht nur in Deutschland sein, sondern in ganz Europa. Jutta Steinruck, SPD-Europaabgeordnete, macht dies im Interview in diesem REPORT am Beispiel einer der prominentesten Baustellen Europas deutlich, des neuen Kernreaktors des französischen Stromkonzerns EDF in Flamanville an der normannischen Atlantikküste. Dem Bauherrn, so wurde in den letzten Jahren laufend berichtet, laufen Zeitplan und Kosten aus dem Ruder – da ist es doch praktisch, dass die jetzt in Kraft getretene Entsende-richtlinie Möglichkeiten zur Kostenersparnis eröffnet. Man muss es sich verdeutlichen: Der größte Stromkonzern der Welt lässt osteuropäische Leiharbeiter auf die Baustelle karren, zu Löhnen, für die ein französischer Bauarbeiter zu Recht keine Hand rühren



FOTO: DIE HOFFFOTOGRAFEN

würde, ohne Rechtsschutz und ohne Sozialversicherung. Höchste Zeit, die unsägliche Richtlinie, die Derartiges ermöglicht, zu kassieren und durch eine zu ersetzen, die – wie Jutta Steinruck fordert – den gleichen Lohn für alle Arbeiter in einem Unternehmen sichert, ganz gleich aus welchem Mit-

gliedsstaat der EU sie kommen und ob sie fest angestellt oder Leiharbeiternehmer sind.

Und wie ist es mit dem Mindestlohn? Den gibt es immerhin schon in den meisten europäischen Mitgliedsstaaten – nur nicht in Deutschland. Doch reicht es nicht, dass, wie derzeit vereinbart, in einzelnen Branchen spezielle Mindestlöhne vereinbart werden? So auch in der Entsorgungsbranche. Wir wissen: Es bleibt ein Vabanquespiel, mit dauernder Unsicherheit für die Beschäftigten. Derzeit beispielsweise besteht ein rechtsfreier Zeitraum, nur weil einige interessierte Wirtschaftsministeriale darauf hinarbeiten, dass die längst zwischen den Tarifparteien ausgehandelte Erhöhung auf 8,33 Euro im Bundeskabinett nicht termingerecht beschlossen werden kann. Und das Beispiel der Münchener Akten- und Datenvernichtung GmbH (abgekürzt MAD) im brandenburgischen Schwedt zeigt, dass der Branchenmindestlohn allenfalls eine Krücke ist, jederzeit gefährdet, von kreativen Arbeitgebern unterlaufen zu werden. Da müssen die Beschäftigten den gesetzlich festgelegten Branchenmindestlohn einklagen, und wenn sie – natürlich – Recht

bekommen, wird unverfroren die Betriebsschließung angedroht.

Die Energiewirtschaft ist im Umbruch. Das merken die Beschäftigten derzeit insbesondere bei den großen Versorgern – besonders unverfroren geht in punkto Beschäftigten-Bashing, wie in diesem REPORT ausführlich dargestellt, derzeit der E.ON-Konzern vorWEg. Das Vorgehen des Vorstandes ruft offenbar auch kommunale Unternehmen auf den Plan. So ist zu hören, dass die Steag, neuerdings mehrheitlich im Besitz von mehreren großen Stadtwerken aus dem Ruhrgebiet, erwägt, aus dem privaten Arbeitgeberverband auszusteigen und einen Haustarif abzuschließen. Sollten sich die Gerüchte bewahrheiten, wird die Kampfbereitschaft der Steag-Beschäftigten gefordert sein, um Tarifabsenkungen zu verhindern.

Der ver.di-Bundeskongress hat mich in meiner Funktion als Bundesvorstandsmitglied für den Fachbereich Ver- und Entsorgung bestätigt. Ich danke allen, die mich bei meiner Kandidatur unterstützt haben, ganz herzlich und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit mit Euch.

EUER ERHARD OTT

CO₂ nutzen statt lagern

Die Energie-Versorgung Niederösterreich (EVN) betreibt seit einigen Monaten eine Pilotanlage zur Abtrennung von Kohlendioxid aus Kraftwerksabgasen. Strategisch gehen die Überlegungen dahin, CO₂ vom „Schadstoff“ zum Rohstoff für neue Produkte zu machen. Um die Abtrennung von CO₂ aus den Abgasen des Kohlekraftwerks Dürnrohr kümmert sich beim niederösterreichischen Energieversorger EVN „CO₂-SEPL“, das „SEparation Plant“. Seit Mai ist die Anlage in Betrieb und filtert pro Stunde 13 Kilogramm CO₂ aus der Abluft. Verglichen mit den gesamten Emissionen von Dürnrohr ist das zwar so gut wie nichts: In Spitzenzeiten belaufen sich diese auf rund 217 Tonnen pro Stunde. Doch vorerst gehe es auch gar nicht darum, das 800-Megawatt-Kraftwerk „CO₂-frei“ zu machen, erläutert der Kraftwerksleiter der EVN, Adolf Aumüller: „Zunächst einmal wollen wir die Technologie ausprobieren und optimieren.“ In weiterer Folge soll das abgeschiedene CO₂ für die Herstellung neuer Produkte verwendet werden. Aumüller: „Wir setzen also weniger auf Carbon Capture and Storage (CCS) als auf Carbon Capture and Utilization (CCU).“ Sinnvoll ist das nicht zuletzt, weil der Entwurf zum österreichischen CCS-Gesetz vorsieht, kommerzielle CO₂-Speicher bis auf Weiteres zu verbieten. Nur Forschungsvorhaben mit einem Umfang von weniger als 100 000 Tonnen CO₂ sollen zulässig sein.

Selbst in Frankreich wird zurückgeholt

Seminar in Paris zur Wasserwirtschaft – Frankreich schottet sich ab

Die französische Wasserwirtschaft und die Auswirkungen der europäischen Gesetzgebung waren zentrale Punkte des wasserwirtschaftlichen Seminars in Paris, an dem im Juni 16 Kolleginnen und Kollegen der ver.di-Bundesfachgruppe Wasserwirtschaft teilnahmen. Während der Seminartage tauschten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Deutschland mit französischen Re-

ferent/-innen und Gewerkschafter/-innen aus und diskutierten über Entwicklungen in der Wasserwirtschaft, die die Verantwortlichen rechts und links des Rheins umtreiben.

Leitende Vertreter der Gelsenwasser-Gruppe verwiesen auf die Abschottung des französischen Binnenmarkts. Die Folge: Konkurrenten hätten es schwer, in Frankreich Fuß zu fassen. Dennoch

will die Gelsenwasser-Gruppe an ihrem auf Kooperation und nicht auf Beherrschung basierenden Geschäftsmodell festhalten, da dieses Modell auf Sympathien bei den Kommunen stoße. Gelsenwasser könnte so zu einem ernst zu nehmenden Konkurrenten für VEO-LIA und SUEZ werden.

Während die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars der Rekom-

munalisierung weitgehend positiv gegenüber stehen, machen die zuständigen Gewerkschaften für die Wasserwirtschaft in Frankreich ein dickes Fragezeichen hinter die Rückkehr unter das kommunale Dach. Die französischen Kolleginnen und Kollegen bezweifeln, dass Rekommunalisierung den Beschäftigten Vorteile bringt. Bei der Rekommunalisierung von Eau de Paris zum Beispiel seien 30 Beschäftigte nicht übernommen worden. Bei den Übernommenen dürfen Gehalt und Arbeitsbedingungen nicht verändert werden. Ziel der französischen Gewerkschaften, hier besonders der CGT, ist es, ein nationales Wasserunternehmen zu gründen, um damit die öffentliche Kontrolle zu stärken. Eine derartige Lösung kommt für uns in Deutschland nicht in Frage. Sie widerspricht dem Recht auf kommunale Selbstverwaltung nach Art 28 GG.

Einig waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Auswertung, dass Rekommunalisierung nicht nur ein Wechsel zum öffentlichen Eigentümer sein darf. Mit der Rekommunalisierung muss eine weitergehende Demokratisierung des Unternehmens einhergehen. Übrigens: Der öffentliche Eigentümer Paris hat die Entgelte für Wasser bereits um acht Prozent gesenkt.

MATHIAS LADSTÄTTER



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Frankreich-Seminars

FOTO: VER.DI

IMPRESSUM

Der ver.di-Report Ver- und Entsorgung Nr. 3, Oktober 2011



Herausgeber:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Fachbereich Ver- und Entsorgung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, v. i. S. d. P.: Frank Bsirske, Erhard Ott

Redaktion:

Jana Bender, Reinhard Klopffleisch, Ellen Naumann
www.ver-und-entsorgung.verdi.de

Herstellung+Druck:

apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt

Layout:

alpha print medien AG

Weil es fünf vor zwölf ist

ver.di hat Materialien zum demografischen Wandel zusammengestellt

Die Folgen des demografischen Wandels sind nicht mehr zu übersehen: Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Energiewirtschaft steigt. Gleichzeitig sind die ersten Vorboten des Fachkräftemangels in Sicht. Ingenieure sind gefragt wie seit Jahren nicht. Aber auch die Stapel der Bewerbungen um Ausbildungsplätze türmen sich längst nicht mehr so hoch wie noch zur Jahrtausendwende.

Die Unternehmen müssen sich rüsten, um für die Herausforderungen des demografischen Wandels gewappnet zu sein. Bisher aber passiert noch zu wenig, ist ver.di überzeugt. Deshalb pocht die Gewerkschaft auf einen Tarifvertrag „Demografischer Wandel“. In Kürze sollen die Verhandlungen beginnen.

ver.di hat Materialien zusammengestellt wie Plakate, einen Flyer und ein Journal. Diese Materialien gehen auf die Folgen des demografischen Wandels ein und erläutern, was die Unternehmen in die Wege leiten müssen, damit der demografische Wandel kein Risiko, sondern eine Chance darstellt.

Betriebsräte können die Materialien kostenlos bei ivb bestellen. Der Bestellschein kann bei Susan.Strube@verdi.de angefordert werden.



E.ON fehlt Strategie für die Zukunft

Beschäftigte sind beunruhigt und wütend – Vorstand will Beschäftigte bluten lassen

Stellen streichen, Unternehmensteile verkaufen, Bereiche zusammenlegen – die neuen Rezepte, mit denen der E.ON-Konzern die Zukunft meistern will, sind eigentlich alte Rezepte. Weil es so ist, mangelt es nicht an kritischen Stimmen: Sie werfen dem Konzern vor, Entwicklungen ignoriert oder verschlafen zu haben. Die Belegschaft soll nun die Zeche zahlen. Hinzu kommt: Vielen fehlt eine Strategie, mit der der Konzern den Herausforderungen der Zukunft begegnen will.

Die Vorüberlegungen – wie die Konzern-Leitung den massiven Stellenabbau nennt, mit dem er liebäugelt – trafen die Belegschaft wie ein Schlag: 11 000 der weltweit 90 000 Stellen sollen wegfallen, jede zweite davon in Deutschland. Die Botschaft an sich war die eine Sache – dass die E.ON-Beschäftigten über die Presse von den Plänen erfuhren, die andere. Bisher waren die Beschäftigten von der Konzernleitung einen anderen Stil gewohnt. Bisher konnte man glauben, die Konzernleitung weiß, was sie an einem guten Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmervertretung und Belegschaft auf der einen und der Konzernleitung auf der anderen Seite hat.

Nun lässt sich ein Vertreter der Vorstandsriege in der Öffentlichkeit gar dazu hinreißen, von „Ballast abwerfen“ zu sprechen – wobei mit „Ballast“ die Kolleginnen und Kollegen gemeint sind. Kein Wunder, dass die Beschäftigten wütend und enttäuscht sind. Eine solche Wortwahl konnten sie bislang von der E.ON-Führungsmannschaft nicht. Doch damit noch nicht genug. Offenbar setzt der Konzern auch vieles daran, die Vertreter in der E.ON-Führungsmannschaft loszuwerden, die in den vergangenen Jahren ei-

nen beschäftigtenfreundlichen Kurs gefahren haben. Das alles trägt nicht gerade dazu bei, die Beschäftigten, die durch die sogenannten Vorüberlegungen um ihre Arbeitsplätze bangen, zu beruhigen.

Zu lange auf Atom gesetzt

Dass die großen Energieversorger nicht die Gewinner der abrupten Energie-

wende sind, ist ein offenes Geheimnis. Oft genug haben die Vorstände der vier großen Energieversorger auch auf die Belastungen hingewiesen, die sie nun schultern müssen, wie die Brennelementesteuer. Und auch jetzt macht der Konzern vor allem die Politik für das seiner Ansicht nach besorgniserregende Konzernergebnis verantwortlich. Genauso klar aber ist die Situation der Konzerne: Keinem der vier großen Unternehmen droht der Bettelstab. „Da wird gejammert auf hohem Niveau“, heißt es auch aus dem Unternehmen, wenn auch hinter vorgehaltener Hand. Denn auch E.ON hat Spielräume – und nicht zu knapp. Zwar ist der Gewinn im ersten Halbjahr erstmals in der kurzen E.ON-Geschichte eingebrochen. Dennoch: Der Konzern verbucht für das erste Halbjahr 2011 nach wie vor einen satten Gewinn in Höhe von 900 Millionen Euro.

Und: Experten sind sich sicher, dass der Atomausstieg nur eines der Probleme ist, das E.ON mit sich rumschleppt. So macht dem Konzern auch zu schaffen, dass er in langfristigen Vereinbarten Verträgen mit Lieferanten wie Gazprom teure Preise bezahlen muss. Und dann ist da noch die Unternehmens-

strategie. Denn eigentlich hätte der Konzern sich längst auf die Zeit nach dem Atomstrom einstellen können. Hat er aber nicht in ausreichendem Maß. Stattdessen setzte er darauf, dass Schwarz-Gelb den rot-grünen Atomausstieg wieder kassiert.

Doch bekanntlich haben sie auf das falsche Pferd gesetzt. Sie nutzten die vergangenen zehn Jahre nicht, um



FOTO: E.ON

das Ruder in der Unternehmensstrategie rumzureißen und das Schiff E.ON auf einen neuen Kurs zu setzen. Entsprechend schlecht sind E.ON und die anderen großen Energieversorger für die atomkraftfreie Energieversorgung in Deutschland gerüstet. Kraft-Wärme-Kopplung und andere dezentrale Anlagen spielen bisher im Konzern nur eine Nebenrolle. Dann gab es noch Investments, die sich als Flop herausstellten wie das Engagement in Südamerika – ein Investment, das nur Geld verbrannte. „Die Energiewende kann nicht als Entschuldigung für den Abbau von 10 000 Stellen herhalten“, betont auch der Konzernbetriebsratsvorsitzende Hans Prüfer.

Angeblich aufgeblähter Verwaltungsapparat

Nun plötzlich sehen die E.ON-Verantwortlichen enorme Einsparpotenziale – und zwar bei der Verwaltung. Die Zahl der Beschäftigten sei zu hoch – zumindest, wenn entsprechende Personalkennzahlen mit denen anderer Konzerne verglichen werden. Doppelarbeit sei keine Ausnahme, moniert der Vorstand und spricht von „aufgeblähtem Verwaltungsapparat“. Konzernbetriebsratsvorsitzender Hans Prüfer schüttelt nur den Kopf: „Die Doppelarbeit werde von den Managern selbst

verursacht“, indem sie zum Beispiel jede Menge Anfragen im Berichtswesen stellen, die dann beantwortet werden müssen.

Prüfer kann die Vorgehensweise des Unternehmens nicht nachvollziehen.



Hans Prüfer

„Da wird Angst und Schrecken verbreitet.“ Das meint nicht nur er. Diesen Eindruck haben auch viele seiner Kollegen – übrigens auch viele in den Führungsetagen. Denn wenn die derzeitigen Überlegungen wahr werden, „kehrt der Konzern die Treppe von unten“, wie es heißt. Doch zurücklehnen kann sich niemand: Keiner weiß, wo der Stellenabbau letztendlich endet. Früher oder später können es die Jobs der Techniker und Ingenieure sein und nicht nur die der Verwaltung, die gestrichen werden sollen.

Wer kann, wird gehen

Was die Belegschaft vor allem stört: Da sollen die Beschäftigten bluten, ohne dass ein Konzept vorliegt, wohin die Reise gehen soll, für was Opfer gebracht werden sollen. Denn von der künftigen Strategie des Unternehmens ist wenig zu hören.

Das gleiche gilt für den Bereich Personalentwicklung. Schon heute ist das Durchschnittsalter der Belegschaften auch bei den Energiekonzernen bemerkenswert hoch. Der Grund: Schon in den vergangenen Jahren gab es verschiedene Wellen der Umstrukturierung, denen auch Arbeitsplätze geopfert wurden. Frei werdende Stellen wurden nicht besetzt. Die Folge: Es rückten nicht genug junge Leute nach. Jetzt schien auch E.ON erkannt zu haben, dass der Konzern Vorsorge treffen muss, wenn er den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen will. Doch mit den brachialen Plänen, die der Vorstand nun schmiedet, wird das junge Pflänzchen „Personalentwicklung angesichts des künftigen Fachkräftemangels“ zertrampelt. Mehr noch: Wer kann, der geht – bevor das Management an seinem Stuhl sägt.

Die Arbeitnehmervertretung rüstet sich indessen für die kommenden Monate. Wenn es sein muss, werden die Kolleginnen und Kollegen mit Streik auf die Stellenstreichungen antworten. Noch ist es nicht so weit. Noch gehen die Arbeitnehmervertreter davon aus, dass Argumente noch zählen. Und dass der Konzern zum traditionellen Miteinander von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zurückkehrt. Indizien dafür gibt es bisher wenig. **JANA BENDER**



DER FACHBEREICH IM INTERNET
www.ver-und-entsorgung.verdi.de



www.energie.verdi.de



www.wasser.verdi.de



www.abfall.verdi.de

Nur mit den Beschäftigten – und nicht gegen sie

ver.di mahnt schlüssiges Unternehmenskonzept an und warnt vor Tabubruch bei der Arbeitnehmerbeteiligung

ver.di-Vorstandsmitglied und Leiter des ver.di-Fachbereichs Ver- und Entsorgung, Erhard Ott, hat die Verantwortlichen bei E.ON davor gewarnt, die Mitbestimmung aushöhlen zu wollen. „Veränderungen sind nie gegen, sondern nur mit den Beschäftigten möglich“, sagte Ott, der auch stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender des Konzerns ist. Er appellierte an die Konzernleitung, die Beschäftigtenvertreter wie in der bisherigen Unternehmensgeschichte üblich in die Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

Ist der geplante Stellenabbau nötig?

Ott | Unserer Ansicht nach besteht überhaupt kein Grund für einen so massiven Stellenabbau wie ihn der E.ON-Konzern nun vor hat. Der Anteil der Personalkosten am Gesamtumsatz liegt unter fünf Prozent. Wer sparen will, kann und muss sehr wohl an anderen Stellen ansetzen – zum Beispiel bei den Lieferverträgen für Energie.

Du sprichst von Kahlschlag?

Ott | Klar ist das ein Kahlschlag. Denn wenn 11 000 von 90 000 Stellen gestrichen werden, dann muss man sehr wohl von einem Kahlschlag sprechen. Das Ziel des Konzerns ist es, zusätzliches Geld für Investitionen zu bekommen und das Konzernergebnis zu steigern. Und er will Schulden abbauen. Der Konzern beziffert die Einsparungen, die er vornehmen will, auf

1,5 Milliarden Euro. Die Hälfte davon soll die Belegschaft bringen. So kommt die Konzernleitung auf die etwa 11 000 Stellen, die weltweit wegfallen sollen. Überproportional ist Deutschland von dem Stellenabbau betroffen.

Aber der Konzern muss investieren.

Ott | Sicher muss er investieren. Denn der Zug der Zukunft fährt in Richtung dezentraler und erneuerbarer Energien.

Auf diesen Zug ist der Konzern in Deutschland bisher nicht wirklich aufgesprungen – auch wenn die Konzernleitung gerne auf ihre Offshore-Investitionen verweist. E.ON setzte – wie die drei anderen großen Energieversorger im Land – auf große Anlagen, auf weitläufige Strukturen.

Doch es zeichnet sich immer mehr ab, dass die Zukunft den dezentralen Strukturen gehört. Hier sind die Stadtwerke stark, nicht die großen Energieversorger. Hier besteht Nachholbedarf. Das heißt: Hier muss investiert werden. Wenn die Großen auch in Zukunft groß sein wollen, müssen sie in viele kleine Anlagen investieren. Allerdings fehlt bisher ein schlüssiges Konzept, wohin der Konzern steuern will, wo er seine Stärken in Anbetracht der veränderten Rahmenbedingungen sieht. Das kritisiert nicht nur ver.di, sondern das monieren auch die E.ON-Betriebsräte. In der Vergangenheit stießen wir mit dieser Kritik immer auf taube Ohren.

Bisher schrieb der Konzern die Mitbestimmung groß – nun kam es zu Missstößen zwischen der Konzernleitung und der Beschäftigtenvertretung.

Ott | Die Betriebsräte und auch ver.di haben den Eindruck, dass der Konzern eine neue Marschroute verfolgt hat – die da heißt: So wenig Mitbestimmung wie möglich. Es scheint, als ziehe sich das Unternehmen auf das Gesetz zurück. Das heißt, sie wollen nur so viele Informationen preisgeben, wie sie unbedingt müssen.

Wenn das so zutrifft, wäre es ein Paradigmenwechsel und ein Tabubruch, den weder die Arbeitnehmervertreter im Konzern noch die Beschäftigten oder ver.di hinnehmen werden. Aber wir sind trotzdem zuversichtlich, dass die Konzernleitung umsteuert. Denn sie weiß, dass gegen die Beschäftigten Veränderungen kaum durchzusetzen sind. Mehr noch: In der Regel sind solche Veränderungen nicht erfolgreich, dafür aber voller Konflikte. Und das wissen kluge Vorstände.

FRAGEN VON JANA BENDER



Zurück zum Sozialstaat

Dritter ver.di-Bundeskongress: Weichen stellen für soziale und ökologische Politik

„Vereint für Gerechtigkeit“ – unter diesem Motto fand vom 17. bis 24. September 2011 in Leipzig der dritte ordentliche ver.di-Bundeskongress statt. Die rund 1000 Delegierten bestätigten mit überwältigender Mehrheit Frank Bsirske als Vorsitzenden. Auch Erhard Ott, wie bisher zuständig für die Ver- und Entsorgung, erhielt mit 85,9 Prozent ein hervorragendes Ergebnis. Der Kongress beschloss das politische Alternativprogramm zur bestehenden Regierungskoalition – mehr Sozialstaat, Beschränkung der Bankenmacht, keine weitere Privatisierung – und er bestätigte die politische Ausrichtung des Fachbereichs Ver- und Entsorgung.



Für ver.di-Chef Frank Bsirske stimmten über 90 Prozent der Delegierten.

FOTOS: HERSCHELMANN



Es gehe um nicht weniger als „die Rückgewinnung des Sozialen“, betonte Frank Bsirske in seiner Grundsatzrede. Ein anspruchsvolles Arbeitsprogramm angesichts des derzeitigen Krisenmarathons: Immobilienkrise, Finanzmarktkrise, Schuldenkrise, Währungs- und Steuerpolitik in der Eurozone mit eigener Einnahmebasis etwa in Form einer Finanztransaktionssteuer;

- eine Strategie für qualitatives Wachstum und Beschäftigung mit einem „europäischen Marshallplan für die Länder des Südens“ und einem stärkeren Binnenmarkt in den Überschussländern, vor allem in Deutschland;
- eine gemeinsame Wirtschafts-, Währungs- und Steuerpolitik in der Eurozone mit eigener Einnahmebasis etwa in Form einer Finanztransaktionssteuer;
- eine von Europas Gewerkschaften besser abgestimmte Lohnpolitik und
- ein neues Regelwerk für die Finanzmärkte, denn „die Finanzmärkte müssen der Realwirtschaft dienen“.



Der Kongress forderte einen aktiven und investiven Sozialstaat als Gegenmodell zum herrschenden Wirtschaftsliberalismus. Notwendig sei ein gerecht finanziertes leistungsfähiges Gesundheitswesen, notwendig auch eine breit angelegte Bildungsoffensive. Ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro am Anfang müsse eingeführt werden. Leiharbeit soll eingegrenzt werden und, wo sie notwendig und sinnvoll ist, zu den gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen stattfinden wie in der jeweiligen Branche und im jeweiligen Unternehmen üblich. Die Rente mit 67 wird abgelehnt.

Die besonderen Belastungen bei Schichtarbeit, so ein Antrag aus dem Fachbereich Ver- und Entsorgung, müssen bei der Berechnung des Renten-

eintrittsalters berücksichtigt werden. Hierfür machten sich Karl-Heinz Kratzer, Betriebsratsvorsitzender bei N-Ergie aus Nürnberg, und Elke Hannack vom Bundesvorstand in ihren Redebeiträgen stark.

Privatisierungen werden abgelehnt. Denn: Beispiel Berlin – S-Bahn-Chaos, Wasserpreissteigerungen, private Winterdienste, die nur funktionieren, wenn kein Schnee fällt. Dies zeige sich deutlich, so Bsirske, dass privatisierte Dienste nicht besser, sondern teurer und schlechter seien als öffentliche. Voraussetzung bei öffentlichen Vergaben muss Tariftreue werden. Insbesondere die Wasserwirtschaft gehöre, so der Kongress in einem einstimmig verabschiedeten Antrag aus dem Fachbereich Ver- und Entsorgung, in die öffentliche Hand. Bestrebungen des EU-Wettbewerbskommissars, Wasserkonzessionen zukünftig auszuschreiben, werden kompromisslos abgelehnt. Und die zukünftige Wertstofftonne müsse in Verantwortung

der öffentlichen Unternehmen organisiert werden. Notwendig seien, so Bsirske, „eine ökologische Industriepolitik und Dienstleistungspolitik und nachhaltige Impulse zum ökologischen Umbau der Wirtschaftsstrukturen im Hinblick auf Mobilität und Abfallwirtschaft genauso wie in punkto Energieverbrauch“. Dazu gelte es, die Energieeffizienz zu steigern, Energie einzusparen, die erneuerbaren Energien voran zu bringen, Gas in Strom zu wandeln – wo immer möglich in Verbindung mit Kraft-Wärme-Kopplung.

Die Energiewende wurde einhellig begrüßt. Sie dürfe allerdings die Kommunen und die Verbraucher nicht übermäßig belasten – hier forderte ein Antrag des Bezirks Düsseldorf, etwaige Mehrkosten durch Gebäudesanierung und neue Energieformen gerecht zu verteilen. Der Bundeskongress erwartet von der Bundesregierung, den aktuellen Entwurf einer Energieeffizienzrichtlinie der EU zu unterstützen und damit zum Erfolg zu verhelfen, da-



bei gleichzeitig ein nationales Konzept zur Finanzierung der notwendigen Maßnahmen vorzulegen.

REINHARD KLOPFLEISCH

FRACKING

Weil es das Wasser verschmutzt

Wissenschaftler: Freiwilliges Monitoring reicht nicht

In den USA ist das sogenannte Fracking längst zur vorherrschenden Methode zur Erdgasgewinnung geworden. Mit der neuen Technologie können Erdgasvorräte in Gesteinsschichten gefördert werden. Damit haben die USA ihr Ziel erreicht, wieder zum Exportland für Erdgas zu werden. Doch jetzt liegen erste wissenschaftliche Ergebnisse über gravierende Umweltbeeinträchtigungen vor. Fracking führt im Nordosten der USA zur systematischen Methan-Verunreinigung von Trinkwasser, das aus benachbarten Gesteinsschichten gefördert wird.

Wissenschaftler der Nicholas School of the Environment and Biology Department der Duke University in Durham wurden im Grenzgebiet von Pennsylvania und New York fündig. Dort liegen die Erdgas-ergiebigen Marcellus und Utica-Gesteinsschichten. In Trinkwasserbrunnen, die ihr Wasser im Umkreis von einem Kilometer von einer Erdgasbohrung beziehen, haben die

Wissenschaftler Methangas-Konzentrationen zwischen 19,2 und 64 Milligramm vorgefunden – so viel, dass Explosionsgefahr besteht. Zum Vergleich: In benachbarten Brunnen, die nicht im direkten Einzugsgebiet der Gasbohrungen liegen, liegt der Wert bei 1,1 Milligramm.

Verglichen mit anderen Formen der Gewinnung fossiler Brennstoffe sei hydraulisches Fracking in den USA verhältnismäßig schwach reguliert, stellen die Wissenschaftler fest. Weder seien Abfälle aus Fracking als Sonderabfall eingestuft noch entsprechende Bohrungen dem Trinkwassergesetz unterworfen. Allein freiwilliges Monitoring werde von den Betreibern der Erdgasförderung eingefordert. Das reiche nicht aus. „Auf der Grundlage unserer Grundwasserergebnisse“, so die Wissenschaftler, „halten wir langfristige, koordinierte Erfassung und Monitoring von industriellen und privaten Wassernutzern für erforderlich.“

BUCHTIPP

Komplizierte Sachverhalte verständlich erklärt

Kommentar zum Tarifvertrag Versorgungsbetriebe TV-V liegt vor



Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 5. Oktober 2000

mit Kommentar
in der Fassung des 8. Änderstarifvertrages vom 2. Juli 2010
(Stand: 1. Oktober 2010)



Ver- und Entsorgung Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Der Kommentar zum Tarifvertrag Versorgungsbetriebe TV-V liegt vor und kann bestellt werden. Das Autorenteam hat sich an die Arbeit gemacht, den nunmehr zehn Jahre alten Tarifvertrag für die ver.di-Mitglieder sowie Betriebs- und Personalräte in verständlicher Form neu zu kommentieren. Der Berliner Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Axel Görg hat zusammen mit Wolfgang Paul aus dem Tarifsekretariat Öffentlicher Dienst und Sabine Müller-Unland als Tarifkoordinatorin des Bundesfachbereichs Ver- und Entsorgung diesen Kommentar erarbeitet.

Herausgekommen ist ein Werk, das die aktuelle Rechtsprechung berücksichtigt und auch Bezüge herstellt zu Urteilen aus dem Bereich des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes, TVöD, da es sich zum Teil um inhaltsgleiche Bestimmungen handelt. Anhand von Beispielen werden komplizierte Sachverhalte verständlich erklärt. Im Anhang finden sich weitere wichtige Informationen für die Beschäftigten in TV-V-Betrieben wie zum Beispiel eine Auflistung der im Text genannten Urteile. Der Kommentar soll die Arbeit der Betriebs- und Personalräte in den TV-V-Betrieben unterstützen und erleichtern.

Der Kommentar zum TV-V kann über die ver.di-Bezirke und Landesfachbereiche Ver- und Entsorgung bestellt werden. Er kann auch über die ver.di-Hauptverwaltung, Fachbereich Ver- und Entsorgung in Berlin für 2,36 Euro zuzüglich Versandkosten bei [Martina. Kupek@verdi.de](mailto:kupek@verdi.de) bestellt werden.

Wertstofftonne nicht in private Hand

ver.di bekräftigt Kritik am geplanten Abfallgesetz – erheblicher Nachbesserungsbedarf

Der Umweltausschuss des Bundestages hat sich am 19. September 2011 auf einer Expertenanhörung über den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Neuordnung des Kreislaufwirtschafts- und Abfallrechts vom 15. April 2011 (Bundesrats-DS 216/11) informiert. Gegenstand war auch die Stellungnahme des Bundesrates (Bundesrats-DS 216/11-Beschluss). Darin wird an dem Gesetzentwurf der Bundesregierung deutliche Kritik geübt und „erheblicher Nachbesserungsbedarf“ konstatiert.

Ellen Naumann, Fachgruppenleiterin Entsorgung, hat sich für ver.di an der Anhörung beteiligt und die ver.di-Kritik, insbesondere an den Regelungen für die Wertstofftonne und die privaten Sammelsysteme von Hausmüllfraktionen, vorgetragen. Sie stand damit nicht allein. Folgt der Bundestag in 2. und 3. Lesung nicht den Einwänden des Bundesrats und der Experten der Opposition, muss der Vermittlungsausschuss einen Kompromiss erarbeiten.

In den Fokus der Kritik stellte der Bundesrat die Regelung, nach der künftig gewerbliche Sammlungen von Abfallfraktionen generell erlaubt werden sollten, auch wenn „die Durchführung der Sammeltätigkeit auf Grundlage vertraglicher Bindungen zwischen dem Sammler und der privaten Haushaltung in dauerhaften Strukturen erfolgt“. Ellen Naumann hat diese Kritik des Bundesrates in der Anhörung unterstützt. „Mit dem Gesetzentwurf wäre dem Rosinenpicken privater Entsorger bei der Sammlung einzelner Abfallfraktionen im Bereich der Hausmüllentsorgung Tür und Tor geöffnet – zulasten der öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger“, betonte Naumann.

Die Bundesregierung hatte zudem – in Verschärfung der Entwürfe, die Gegenstand der Anhörungen im Umweltministerium waren – vor, mit der Formulierung in § 17 Absatz 2 Nr. 1 eine via Rechtsverordnung zukünftig einzuführende Wertstofftonne pauschal von der Überlassungspflicht an

die öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger (öRE) zu befreien und damit generell für private Sammler freizugeben.

Der Bundesrat hat mit seinen Änderungsanträgen insbesondere zu § 3 Absatz 18 des Kreislaufwirtschaftsgesetzes und zu den § 17 und 18 unmissverständlich deutlich gemacht, dass er diese Öffnungen ablehnt. Dies gilt auch für den Fall der Einführung einer einheitlichen Wertstofftonne. Der Bundesrat beruft sich dabei auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 18. Juni 2009 (Az 7 C 16/08). Dort heißt es eindeutig, „dass das Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz kein Einfallstor zur Etablierung paralleler privater Entsorgungs- und Verwertungsstrukturen beim Hausmüll schaffen wollte“. Mit der gewünschten Deutlichkeit habe das Gericht entschieden, dass überwiegende öffentliche Interessen gewerblichen Sammlungen nicht erst bei Existenzgefährdung des kommunalen Entsorgungssystems entgegen stehen, sondern schon bei mehr als nur geringfügigen Auswirkungen auf Organisation und Planungssicherheit des öffentlich-rechtlichen Entscheidungsträgers. Ellen Naumann hat in der Anhörung die Änderungen des Bundesrates unterstützt, die private Sammelsysteme von der Genehmigung der öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger abhängig machen.

Die Bundesregierung hatte in § 10 Absatz 3 eine Ermächtigung zur Einfüh-



Auch der gelbe Sack soll in die Wertstofftonne integriert werden.

FOTOS: BENDER

rung einer einheitlichen Wertstofftonne vorgesehen, die dann durch die Formulierungen in § 17 automatisch von der Überlassungspflicht an die öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger befreit wäre und von privaten Sammlern durchgeführt würde.

Der Bundesrat lehnte die verpflichtende Einführung der Wertstofftonne ab und schlug stattdessen die Einführung einer „einheitlichen Wertstofftonne“ vor. Begründung: „Ein gesetzlicher Zwang zur Einführung einer einheitlichen Wertstofftonne ist abzulehnen. Die öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger sollen vielmehr selbst entscheiden können, ob sie jeden Haushalt mit einer Wertstoffton-

ne ausstatten oder Wertstoffe verstärkt über andere Systeme zur Wertstofffassung, etwa die bei vielen Körperschaften eingeführten und vom Bürger akzeptierten Wertstoffhöfe, erfassen wollen.“

Damit folgte der Bundesrat der Empfehlung der Kommunalen Spitzenverbände. Die Bundesregierung hat in ihrer Gegenäußerung hier Kompromissbereitschaft signalisiert. ver.di hält diese Position angesichts der aufgrund der Regierungsmehrheit drohenden pauschalen Befreiung der einheitlichen Wertstofftonne von der Überlassungspflicht an die öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger für vertretbar, ist allerdings skeptisch, ob dies aus-

reicht, die notwendige grundlegende Änderung der Wertstoffströme herbei zu führen. „Es muss zukünftig erreicht werden“, so Ellen Naumann, „dass stoffgleiche Wertstoffe einheitlich gesammelt und verwertet werden. Dies erfordert nach Ansicht von ver.di die Einführung einer flächendeckenden Wertstofftonne, in die dann auch die Wertstoffe, die bislang durch das Duale System getrennt gesammelt wurden, integriert werden.“ ver.di fordert allerdings, anders als die Bundesregierung, diese Einführung der einheitlichen Wertstofftonne grundsätzlich in die Hände der öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger zu legen.

REINHARD KLOPFLEISCH

Politik will Ernst machen mit der Energieeffizienz

EU-Kommission legt umfassende Effizienzrichtlinie vor – klare und überprüfbare Verpflichtungen

Alle reden von Energieeffizienz – doch in Wahrheit ist sie bislang das Stiefkind der Energiepolitik. Hatten sich die EU-Mitgliedsstaaten noch im Klimaschutzpaket 2008 verpflichtet, bis zum Jahr 2020 insgesamt 20 Prozent ihres Primärenergieverbrauchs einzusparen, so ergab eine erste Zwischenüberprüfung der EU-Kommission, dass dieses Ziel allenfalls zur Hälfte erreicht werden kann, wenn nicht neue verbindliche Regelungen getroffen werden. Hier setzt der Vorschlag der Kommission vom 22. Juni 2011 an.

In dieser Energieeffizienzrichtlinie sollen Kraft-Wärme-Kopplung verbindlich gemacht werden, die Energieverbraucher zur jährlichen Senkung des Verbrauchs um 1,5 Prozent verpflichtet und die Sanierungsrate der öffentlichen Gebäude auf drei Prozent mehr als verdoppelt werden. ver.di unterstützt die Vorschläge, hält aber eine flankierende nationale Gesetzgebung für erforderlich, die die Kosten gerecht verteilt.

„Nur mit verbindlichen und nachprüfbareren Vorgaben wird die Europäische Union das selbstgesetzte Ziel zur Steigerung der Energieeffizienz erreichen können.“ Auf dieser Erkenntnis basiert der Richtlinienentwurf und macht Nägel mit Köpfen: Entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Energienutzung, von der Stromproduktion bis zum Endkunden, sollen verbindliche, freiwillige Erklärungen zur Energieeffizienz und unzureichende Richtlinien ersetzt werden durch klare und überprüfbare Verpflichtungen. Das ist aus ver.di-Sicht der prinzipiell richtige Weg, um die großen Potenziale der Effizienzsteigerung in den Kraftwerken, bei der Energieumwandlung und bei der Nutzung zu heben.

Das beginnt bei der Erzeugung. Es ist bekannt: Wenn die Stromerzeugung

in hocheffizienter Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) erfolgt, dann steigt der Gesamtwirkungsgrad der Anlage auf annähernd 90 Prozent – entsprechend wird gegenüber der getrennten Erzeugung von Strom in Gas- und Dampfanlagen und Wärme in Brennwertkesseln noch zwischen 10 und 30 Prozent Kohlendioxid eingespart. Doch

nur in Dänemark, den Niederlanden, Finnland und einigen osteuropäischen Ländern wird das KWK-Potenzial derzeit ausgeschöpft. Wie also die KWK in der EU voran bringen? Die derzeitige Richtlinie zur KWK verzichtete aufgrund des Widerstandes von Mitgliedsstaaten, in denen mit Strom geheizt wird, auf verbindliche nationale Zielsetzungen für KWK. ver.di-Chef Frank Bsirske hatte Mitte vergangenen Jahres im Gespräch mit Kommissar Günther Oettinger derartige verbindliche nationale Zielsetzungen eingefordert. Doch hier ist, so die Einschätzung der Kommission, derzeit kein Weiterkommen möglich. Also wählte die Kommission einen anderen Weg. Sie fordert generell: „Neue Stromerzeu-

gungsanlagen und vorhandene Anlagen, die in erheblichem Umfang renoviert werden oder deren Genehmigung aktualisiert wird, sollten mit hocheffizienten KWK-Anlagen ausgerüstet werden.“ Das Problem: Oft werden die Kraftwerke an Standorten errichtet, wo kein Wärmebedarf vorhanden ist. Um dem einen Riegel vorzuschieben, „sollten die Mitgliedsstaaten Genehmigungskriterien einführen, damit sich Kraftwerke an Standorten in der Nähe von Wärmebedarfspunkten befindet“. Erst wenn nachgewiesen wird, dass sich auch durch Standortänderung kein Wärmeabsatz findet, kann eine Ausnahme genehmigung für die Errichtung einer konventionellen Stromanlage ge-

geben werden. Aus ver.di-Sicht ist das ein guter Ansatz, um in Ergänzung der in Deutschland über das KWK-G gegebenen Förderung das Ziel, bis 2020 rund 25 Prozent des Stromes aus KWK zu erzeugen, zu erreichen und auch in den übrigen Mitgliedsstaaten die Diskussion um KWK voran zu bringen.

Und beim Endverbrauch? In allen Mitgliedsstaaten sollen zunächst verbindliche Systeme eingerichtet werden, die geeignet sind, den Endenergieverbrauch um jährlich 1,5 Prozent über alle Anwendungsbereiche zu senken. In die Pflicht genommen werden sollen „alle Energieverteiler oder alle Energieeinzelhandelsunternehmen“ im Mitgliedsstaat, die geeignete Dienstleistungen anbieten müssen, um das Ziel bei den Endkunden zu erreichen. Das entspricht einer alten ver.di-Forderung, die Energieversorger zu Energiedienstleistern bei ihren Kunden zu entwickeln – allerdings muss in Zeiten des Wettbewerbs geklärt werden, wer die Kosten übernimmt, wenn Einsparungs- und Sanierungsprogramme aufgelegt werden müssen, die keinen Deckungsbeitrag zum Unternehmensergebnis beitragen können. Ein Finanzierungsweg muss auch gefunden werden, um einen weiteren wesentlichen Vorschlag des Richtlinienentwurfes umzusetzen: die in Artikel 4 vorgesehene Verpflichtung, in allen öffentlichen Einrichtungen inklusive den öffentlichen Wohnungsbaugesellschaften jährlich mindestens drei Prozent der Gesamtfläche auf gelendeten Mindesteffizienzstandard bei der Gebäudedämmung zu sanieren.

REINHARD KLOPFLEISCH





Das habt ihr erreicht

Erst nach Warnstreik bessern Arbeitgeber ihr Angebot nach – Beschäftigte halten Anschluss an Lohnniveau der Branche

Erstmals in der Geschichte von GELSENWASSER sind die Beschäftigten für mehr Lohn auf die Straße gegangen. Diese Entschlossenheit erzielte Wirkung: Kurz nach dem Warnstreik verbesserten die Arbeitgeber ihr Angebot. 3,3 Prozent mehr Geld bei einer Laufzeit von 14 Monaten, lautet nun das Tarifergebnis, das ohne das Engagement der Beschäftigten, ohne ihren Streikeinsatz nicht zustande gekommen wäre.

Dass es 2011 einen Warnstreik braucht, damit die Arbeitgeber einlenken, hatte zu Beginn der Tarifverhandlungen wohl niemand gedacht. Mit einer Forderung nach 6,5 Prozent mehr Geld und einer Laufzeit von zwölf Monaten für den Tarifbereich Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen (GWE) war ver.di im Frühjahr in die

Tarifrunde gegangen. 27 Unternehmen mit bundesweit etwa 10 000 Beschäftigten – darunter GELSENWASSER, E.ON Ruhrgas, STEAG, RWW – gehören diesem Tarifverbund an. Neben mehr Geld wollte die Gewerkschaft erreichen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze mindestens konstant bleibt. Zudem sollen die Auszubilden-

den nach der bestandenen Prüfung für mindestens ein Jahr übernommen werden.

Doch die Tarifverhandlungen, die Mitte Juni starteten, waren zäh. Die Arbeitgeber weigerten sich zunächst, überhaupt ein Angebot auf den Tisch zu legen. Die Forderung sei deutlich zu hoch, meinten sie. Schnell wurde klar, die Arbeitgeber wollten unterhalb des Tarifabschlusses Versorgung abschließen – weil sie die kommunalen Unternehmen als direkte Konkurrenz ansehen. Nur ein Abschluss unter diesem Niveau sichere die Wettbewerbsfähigkeit, wurde unter anderem argumentiert. 1,85 Prozent mehr Geld auf zwölf Monate –

dazu rangen sich die Arbeitgeber dann durch.

Für die Kolleginnen und Kollegen war dieses Angebot kein Grund zur Freude, denn eine solche mickrige Erhöhung hätte nicht mal die Inflationsrate gedeckt. Auch die 2,6 Prozent, die die Arbeitgeber dann als „Ende der Fahnenstange“ nannten, waren den Beschäftigten nicht genug. Sie wollten eine drei vor dem Komma sehen. Verschiedene Tarifabschlüsse zu Jahresbeginn hatten dies vorgemacht. Die Kolleginnen und Kollegen der Tarifgruppe GWE fürchteten, von der allgemeinen Entwicklung der Tarifergebnisse der Versorgungsbranche abgehängt zu werden. Deshalb gingen

sie auf die Straße statt zu ihrem Arbeitsplatz – ein Novum für die Beschäftigten der GWE-Tarifgruppe.

Damit hatten die Arbeitgeber wohl nicht gerechnet. Nach dem Warnstreik ging es zwar nicht ruck-zuck, aber zügig in Richtung Ergebnis. 3,3 Prozent auf 14 Monate stand dann unter dem neuen Tarifvertrag. Damit halten die GWE-Beschäftigten Anschluss an die Branche. „Doch ohne den Warnstreik hätten sie das nicht erreicht“, weiß ver.di. Und das Ergebnis zeigt auch: Wenn die Beschäftigten hinter den Forderungen stehen, wenn sie bereit sind, für mehr Geld aktiv zu werden, wartet ein besserer Tarifabschluss.

JANA BENDER

Wenn der Arbeitgeber Lohnbestandteile einbehält

Stadtwerke Cottbus GmbH zwingt Beschäftigte dazu, Teile ihres Einkommens einzuklagen – Gericht teilt ver.dis Rechtsauffassung

Vorenthaltene Vergütung – so lautet der Vorwurf, den Beschäftigte der Stadtwerke gegen ihren Arbeitgeber erheben. In einem ersten Verfahren gab das Arbeitsgericht Cottbus den Beschäftigten recht. Wer nun glaubt, das Unternehmen besinnt sich und ändert seine Strategie, der irrt. Die Stadtwerke wollen in die nächste Instanz. Mehr noch: Das erste Verfahren setzt für das Unternehmen keine Zeichen. So sind alle Beschäftigten gezwungen, selbst vor Gericht zu ziehen, wenn sie nicht auf die Summe verzichten wollen, die ihnen zusteht, die auszuzahlen das Unternehmen sich aber weigert.

Sie gaben dem Unternehmen den kleinsten Finger, doch die Stadtwerke wollten die ganze Hand. Das Ergebnis: ein tiefer Graben zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber und viel Arbeit für die Richter des Arbeitsgerichts Cottbus.

Dass es soweit kommen würde, daran haben die Beschäftigten des Strom-, Wärme- und Gasversorgers Stadtwerke Cottbus nicht im Traum gedacht. Dieser Hickhack deutete sich auch mitnichten im März 2007 an, als der Notlagen-Sanierungstarifvertrag unterzeichnet wurde. Ob es auch so weit gekommen wäre, wenn die Stadtwerke tatsächlich noch echte Stadtwerke wären? Die Frage ist müßig. Die Stadtwerke Cottbus GmbH haben in ihrem Namen zwar noch die Kommune, doch sie gehören längst nur zu 25 Prozent der Stadt, fast drei Viertel der Anteile hält die DKB-Bank.

Beschäftigte verzichten

Der Notlagen-Tarifvertrag war notwendig geworden, weil den Stadtwerken das Wasser bis zum Hals stand. Management-Fehler, heißt es, haben zu der Schiefelage geführt. Falsche Entscheidungen, nicht eingetroffene Er-

wartungen und Knebelverträge, die das Unternehmen regelrecht aussaugten. Bezahlen mussten die Beschäftigten. Was blieb ihnen auch anderes übrig, wollten sie ihre Arbeitsplätze behalten? Die Geschäftsleitung plante, 50 der damals knapp 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Straße zu setzen. Die Belegschaft machte einen Deal: Sie verzichtete auf zehn Prozent des

Lohns, dafür müssten dann nur 20 Beschäftigte gehen. Unterdessen wurden die Beschäftigten übergeleitet: vom Bundesangestelltentarif (BAT-O) auf den Tarifvertrag-Versorgung also den TV-V. Dieser Übergang sollte kostenneutral stattfinden, waren sich Arbeitgeber und Beschäftigte einig. Deshalb verzichteten die Beschäftigten neben der zehnzehnten Arbeitszeit- und Entgeltreduzierung zusätzlich auf 2,5 Prozent des Jahresentgeltes. Statt Lohnerhöhungen nach dem TV-V sollten die Einkommen jedes Jahr um ein Prozent angehoben werden. „Schon allein durch diese Regelung machten wir zwischen 2007 und 2012 gut 20 Prozent miese“, rechnet Frank Irmer vor, dessen Klage noch beim Arbeitsgericht anhängig ist.

So weit, so gut. Doch dann ging dem Arbeitgeber dieser Verzicht offenbar

nicht weit genug. Denn die Kürzung bei der jährlichen Sonderzahlung fiel höher aus als im Sanierungstarifvertrag vereinbart. Und die Stufenerhöhungen, die der Tarifvertrag-Versorgung nach einem bestimmten Zeitraum vorsieht, zahlte der Arbeitgeber schlicht nicht aus. Insgesamt gingen den Beschäftigten dadurch zwischen 1000 und 2000 Euro pro Jahr flöten.

Die Beschäftigten beschwerten sich, ver.di intervenierte, doch die Verantwortlichen in der Unternehmensleitung sahen sich im Recht. Auch wenn sonst niemand ihre Rechnung und ihren Standpunkt nachvollziehen konnte. Und weil Lohnansprüche Individualansprüche sind, muss jeder einzelne Beschäftigte seine Ansprüche anmelden und gegebenenfalls einklagen.

Für Carola Schulz, Mitglied der Tarifkommission, haben die Richter entschieden: Die Stadtwerke Cottbus müssen ihr gut 3800 Euro Gehalt nachzahlen samt Zinsen. Zudem tragen die Stadtwerke die Kosten des Rechtsstreits. Rechtskräftig ist das Urteil aber noch nicht. Denn die Stadtwerke Cottbus wollen in Berufung gehen. Derweil sind beim Arbeitsgericht Cottbus weitere Verfahren gegen die Stadtwerke anhängig.

Konflikt aussitzen

Die Stimmung unter den Beschäftigten ist trotz des ersten Sieges vor Gericht bescheiden: „Die Arbeitgeber treten das Recht mit Füßen“, ist zu hören. Und: „Die Arbeitgeber glauben, sie können mit uns machen, was sie wollen.“ Jahr um Jahr sparten die Beschäftigten dem Unternehmen zwei Millionen Euro ein, während die Geschäftsleitung beziehungsweise die

obere Leitungsebene bisher nichts dazu beiträgt, dass das Unternehmen saniert wird – zumindest nicht in Form von Einkommensverzichten. „Die Stadtwerke Cottbus versuchen, den Konflikt auszusitzen“, sind sich die ver.di-Sekretäre Ralf Franke und Lutz Modrow sicher. Weil jeder, der keine Ansprüche geltend macht, eben auch kein Geld bekommt. Mehr noch: Ansprüche, die älter als sechs Monate sind, verfallen, wenn sie nicht offiziell gegenüber dem Unternehmen eingefordert wurden, weiß ver.di-Rechtssekretär Martin Plechte.

„Wir motivieren alle Beschäftigten, ihre Ansprüche geltend zu machen“, sagt Franke. Auch, damit die Rechnung der Arbeitgeber nicht aufgeht – nämlich dass das Ignorieren von Tarifverträgen sich finanziell für das Unternehmen lohnt. Stellt sich allerdings die Frage, ob die Stadtwerke Cottbus das zerstörte Vertrauen zwischen Belegschaft und Unternehmen in die Rechnung miteinbezogen haben. Vermutlich nicht. Denn der Schaden, der bisher durch Demotivation entstanden ist, lässt sich zwar schlecht messen, dürfte aber schon sehr hoch sein.

Trotz der Niederlage vor Gericht gaben sich die Verantwortlichen der Stadtwerke Cottbus auf der Betriebsversammlung arrogant. So jedenfalls beschreiben es die Beschäftigten. Freiwillig wollen sie nicht das bezahlen, was den Beschäftigten zusteht. Dabei sind sie auf die Unterstützung ihrer Beschäftigten angewiesen. Denn 2012 endet der Sanierungstarifvertrag. Saniert sind die Stadtwerke aber mitnichten. Deshalb wird ein Folgetarifvertrag gebraucht, der noch ausgehandelt werden muss. JANA BENDER



Stadtwerke Cottbus zwingen Beschäftigte zu klagen.

FOTO: VER.DI

Betrieb drückt sich vor Mindestlohn

Gericht stellt sich hinter die Beschäftigten

Gekämpft und gewonnen. Dennoch ist die Freude der Beschäftigten von MAD (Münchner Akten- und Datenvernichtung GmbH) Schwedt, Brandenburg, an der polnischen Grenze getrübt. Denn das Unternehmen spielt seinen letzten Trumpf aus: Nun, nachdem die Richter sich vor die Beschäftigten gestellt haben, soll das Werk geschlossen werden. Vieles deutet darauf hin, dass der Arbeitgeber von Anfang an nichts anderes geplant hatte, als die Tore dicht zu machen. Zuvor aber wollte er offenbar noch so viel Geld wie möglich aus der alten Anlage ziehen. Die Leidtragenden sind die Beschäftigten.

Rainer Köpke ist stolz auf seine Kolleginnen und Kollegen. „Sie haben sich nicht einschüchtern lassen“, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Sie haben den Drohungen widerstanden. Ein Großteil der etwa 75 Frauen und Männer, die Tag für Tag und im Mehrschichtbetrieb an den Bändern den Müll sortieren, sind inzwischen Mitglied der Gewerkschaft. Zusammen mit ver.di haben sie dafür gekämpft, dass der Arbeitgeber sich endlich an geltendes Recht hält und aufhört mit den juristischen Windungen und Wortklaubereien, mit denen er seine Weigerungen begründete, den Mindestlohn anzuerkennen.

Exakt 6,73 Euro bezahlt das Unternehmen den Beschäftigten am Band, 7,55 Euro die Stunde bekommen die Männer an den Gabelstaplern. Das ist deutlich weniger als der Mindestlohn, der seit dem 1. Januar 2010 für die Abfallwirtschaft gilt. Damals, als der Mindestlohn startete, war die unterste Grenze bei 8,02 Euro.

Doch der Betrieb weigerte sich, den Mindestlohn zu bezahlen. Der Zoll, der darüber wacht, dass der Mindestlohn eingehalten wird, war schon vor Ort und nahm die Gegebenheiten unter die Lupe. Das Unternehmen fühlte sich nicht angesprochen, denn nach der Argumentation der Verantwortlichen gehört

die MAD nicht zur Abfallwirtschaft – obwohl das Gros der Beschäftigten nichts anderes tut, als das Altpapier zu sortieren, das angeliefert wird. Nach Ansicht der MAD-Chefs handelt es sich bei dem Material, das auf den Bändern landet, nicht um Abfall, sondern um einen Rohstoff für die Papierherstellung. Und sie verweisen darauf, dass sich die Sortieranlagen ja auf dem Gelände des Papierherstellers Leipa befinden. Und da es sich bei dem Altpapier eben nicht um Abfall, sondern um einen Rohstoff handle, müsse der Mindestlohn, der für die Abfallwirtschaft gelte, nicht bezahlt werden.

Hohe Arbeitslosigkeit

Die Beschäftigten staunten erst, dann traten sie in ver.di ein und klagten. Auch die Richter konnten die Argumentation der Arbeitgeber nicht folgen – weder beim Arbeitsgericht noch beim Landesarbeitsgericht. In beiden Instanzen lasen die Richter MAD die Leviten. Doch MAD zog dann seine letzte Keule aus dem Ärmel: Der Betrieb wird geschlossen.

MAD weiß, was das für die Beschäftigten bedeutet. Viele der 75 Frauen und Männer haben die 40 bereits überschritten, und auch den 50. Geburtstag haben viele schon gefeiert. Arbeitsplätze sind in der Region rar, die



Papiersortierung soll keine Abfallwirtschaft sein, behauptet MAD.

FOTO: VER.DI

Arbeitslosenquote liegt in diesem Grenzgebiet zu Polen bei über 16 Prozent. Seit der Wende hat sich da wenig geändert. Die Jungen sind weg, die Alten ohne Job. Gerade deshalb hat das Unternehmen geglaubt, den Beschäftigten sogar den Mindestlohn vorzuenthalten zu können, unken Beobachter. Dass die Beschäftigten dem Unternehmen einen Strich durch die Rechnung machen, damit hatten sie wohl nicht gerechnet.

Zumindest nicht so früh. Denn noch läuft die Anlage – zwar mehr schlecht als recht, aber immerhin. Doch klar scheint: Lange hätte die Technik sowieso nicht mehr durchgehalten. „Seit Jahren fährt MAD die Anlage auf Verschleiß“, meint Grisca Hochsieder, der zuständige ver.di-Sekretär. Nur notdürftig wurde repariert, wenn das altersschwache Band mal wieder streikte. Übrigens: Dass die marode Anlage nicht immer 150-prozentig laufen konnte, daran waren laut Geschäftsführung irgendwie natürlich nur die Beschäftigten schuld.

Investitionen? Fehlanzeige. Offenbar wollte MAD so viel Geld rausholen wie nur irgend möglich. Renitente Beschäftigte, die auf ihr Recht pochen, passen da gar nicht ins Konzept.

Wann nun wirklich die Bänder ausgeschaltet werden, ist unklar. Bisher sind noch keine Kündigungen raus, sie wurden nur angekündigt. Und offenbar will das Unternehmen die duldsamsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten. Es hält sich hartnäckig das Gerücht, dass Schwedt aufgegeben und einige Kilometer weiter ein neues modernes Werk eröffnet wird – eben mit diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für die anderen will ver.di im Rahmen eines Sozialplans erreichen, dass eine Transfergesellschaft gegründet wird, so dass für einige der Beschäftigten zumindest ein weiteres Jahr gesichert ist.

Doch damit ist der Streit nicht vom Tisch. MAD kämpft noch darum, vermögenswirksame Leistungen nicht zahlen zu müssen. Rainer Köpke schüt-

telt den Kopf. Er kann kaum verstehen, dass ein Unternehmen gegenüber den Beschäftigten so um jeden Cent kämpft. Obwohl die Verantwortlichen wissen, dass die Beschäftigten eh schon am Existenzminimum knapsen. „Die Verantwortlichen müssten sich schämen“, sagt er – weil sie den Frauen und Männern das Wenige verweigern, was ihnen rechtlich zusteht. Und weil sie darauf setzen, dass sich die Menschen in Gegenden wie Schwedt nicht wehren – weil Unternehmen wie MAD es ausnutzen, dass die Menschen nur die Alternative Arbeitslosigkeit haben. „Die Beschäftigten haben gezeigt, dass sie das nicht mit sich machen lassen“, weiß Köpke. Und fügt hinzu: „Keinem gefällt es, dass er seinen Arbeitsplatz verliert. Aber hätten wir was anders machen können?“ Die Kolleginnen und Kollegen sind sich einig: „Nein.“ Köpke: „Es darf doch nicht sein, dass Unternehmen sich einfach über das Recht stellen – und glauben, damit durchzukommen.“ **JANA BENDER**

Der Samstag soll Ausnahme bleiben

Abfallwirtschaft München will Tarifvertrag zum „Demografischen Wandel“ durchsetzen

Für die Beschäftigten der Abfallwirtschaft München (AWM) ist der Weg klar: Wenn der Arbeitgeber nicht mitzieht, werden sie den Druck erhöhen – Streiks nicht ausgeschlossen. Einen Vorgesmack, welche Folgen ein solcher Arbeitskampf für die Landeshauptstadt Bayerns haben könnte, hat ein Warnstreiktag im August gezeigt.

Die Berliner Stadtreinigung (BSR) hat es vorgemacht, die Abfallwirtschaft München will ihr folgen. Mit einem Tarifvertrag „Demografischer Wandel“ soll das Unternehmen dazu gebracht werden, mehr in den Arbeits- und Gesundheitsschutz, mehr in Weiterbildung zu investieren und mehr junge Leute einzustellen. Mit großer Sorge nähmen die Beschäftigten zur Kenntnis, dass das Durchschnittsalter der Kolleginnen und Kollegen wie in anderen Betrieben der kommunalen Abfallwirtschaft auch kontinuierlich steigt, berichtet der für die Münchner Abfallwirtschaft zuständige ver.di-Sekretär Erich Brändle. Inzwischen liegt das Durchschnittsalter bei etwa 50 Jahren. „Es ist überfällig, dass in den Betrieben entsprechende Weichen gestellt werden“, meint Brändle.

Unter anderem fordern die Beschäftigten, die Betriebsabläufe so zu gestalten, dass auch ältere Beschäftigte die verlangte Arbeitsleistung erbringen können. Sie pochen darauf, dass die Arbeitsplätze einer Gefährdungsanalyse und der Betrieb beziehungsweise die einzelnen Betriebsstellen einer Demografieanalyse unterzogen werden. Es müsse darum gehen, die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Fahrer ohne Rückenprobleme und Lader ohne

Muskel- und Skeletterkrankungen bis zum regulären Renteneintritt ihren Job ausüben können.

Mit der Demografieanalyse soll der Betrieb verpflichtet werden, die Altersverteilung der Belegschaft besser in den Blick zu nehmen. Zudem sollen betriebliche Kommissionen gebildet werden, in denen die Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter anderem nach Maßnahmen suchen, die das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten stärken. Die Kommissionen sollen auch darüber beraten, wie betriebliche Abläufe verbessert werden können oder wie neueste Technik dazu beitragen kann, die tägliche Arbeit zu erleichtern. „Aber machen wir uns nichts vor“, sagt Brändle, „Jobs in der Abfallwirtschaft werden immer auch körperlich anstrengende Arbeiten sein.“ Zusammenhängende Erholungsphasen seien deshalb umso wichtiger.

Weil aber der Arbeitgeber derzeit an diesen zusammenhängenden Erholungsphasen rüttelt, wollen ver.di und die Beschäftigten im Rahmen dieser Tarifverhandlungen auch über die Zuschlagsregelung verhandeln. Der Hintergrund: Bisher wurden Tonnen, die infolge eines Feiertags nicht regulär abgeholt werden konnten, in der Folgewoche per Überstunden geleert. Statt



Warnstreik für einen Tarifvertrag Demografie.

FOTO: VER.DI

100 Prozent arbeiteten die Kolleginnen und Kollegen dann 120 Prozent. Nur in Ausnahmefällen wurde auch an Samstagen gearbeitet. In der Regel blieb damit das Wochenende als Erholungszeit erhalten. Weil bei der privaten und teilweise auch der kommunalen Müllentsorgung inzwischen samstags regulär gearbeitet wird, pocht die AWM darauf, dass die Feiertagsnachholung in München künftig immer am Samstag erfolgt. Die Verantwortlichen begründen diesen Schritt mit mehr Transparenz für die Bürgerinnen und Bürger. Sie wüssten dann, ohne einen Blick in den Müllkalender werfen zu müssen, wann der Hausmüll oder die Biotonne abgeholt wird, falls

der reguläre Abholtag auf einen Feiertag gefallen ist.

Bei den Beschäftigten dagegen sticht dieses Argument nicht. Der Grund: Die Münchner Abfallwirtschaft bietet wie viele andere kommunale Unternehmen einen Volservice an. Das heißt: In der Regel stellen nicht die Bürgerinnen und Bürger die Tonnen für die Abholung bereit, sondern die Müllwerker holen die Tonnen aus dem Hof, selbst aus dem Hinterhof. Die Bürgerinnen und Bürger müssten so nicht zwingend wissen, wann genau der Müll abgeholt wird. Wenn es den AWM-Verantwortlichen somit nicht um die Bürgerinnen und Bürger geht, was ist dann das Ziel? Brändle ist sich sicher: „Die AWM hat den

Samstag als Regelarbeitstag im Sinn.“ Die Feiertagsnachholung am Samstag sei dazu der erste Schritt. Für die AWM heißt das: keine Überstunden, keine Zuschläge mehr – stattdessen unterm Strich jede Menge gespartes Geld, das bis-

her die Beschäftigten bekamen. Und: Wenn aber der Samstag Regelarbeitstag ist, dann wird eine zweitägige Erholungszeit zur Ausnahme. „Nicht mit uns“, fasst Brändle die Stimmung unter den AWM-Beschäftigten zusammen. Und er betont: „Es kann nicht angehen, dass wir schlechte Regelungen übernehmen – nur weil sie in bestimmten Betrieben gelten.“

Übrigens: Über die Samstagsarbeit beziehungsweise die Zuschlagsregelung wurde seit Monaten verhandelt. Ohne Ergebnis.

Mehr noch: Die Gespräche traten auf der Stelle. Nun liegen die Forderungen auf dem Tisch. Noch im Herbst wollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammensetzen. Ein solcher Tarifvertrag zum „Demografischen Wandel“ würde weit über München hinaus ein Zeichen setzen. Denn die Altersstruktur plagt alle Unternehmen der Abfallwirtschaft – vor allem aber die kommunalen. Was getan werden müsste, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen, ist bekannt. Nur: Die Umsetzung kommt nahezu überall nur schleppend voran. Ein Tarifvertrag könnte hier für neuen Schwung sorgen, sind ver.di und die Beschäftigten überzeugt. **JANA BENDER**

Weil der Weg noch völlig unklar ist

Regionalkonferenz „Zukunft der Energiewirtschaft“ in Nürnberg: Rahmenbedingungen für Energiewende schaffen

Die Energiewirtschaft muss sich neu erfinden. Das ist Konsens. Da widerspricht niemand – weder die Politik noch die Experten der Unternehmen und auch nicht die Beschäftigten. Doch was wird in 20 Jahren sein? Welche Rolle werden die großen Konzerne, welche die Stadtwerke spielen? Und vor allem: „Was wird aus unseren Arbeitsplätzen?“, fragen besorgt die Beschäftigten der Energiewirtschaft, die Monteure, die Elektriker, die Ingenieure wie auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung. Die Politik bleibt die Antwort schuldig.

Die Energiewende ist beschlossen. Doch der Weg dorthin ist alles andere als klar. Zu viele Unbekannte säumen den Weg: Wird es schnell gelingen, Stromspeicher zu entwickeln, die tatsächlich Strom in großen Mengen speichern können? Wird es gelingen, Kohlendioxid (CO₂) abzuspalten und anderweitig einzusetzen – wenn schon nicht unterirdisch zu lagern? Und wie sieht es mit den Investitionen ins Netz aus? Oder in Reserveanlagen, damit auch dann Strom vorhanden ist, wenn es regnet und kein Wind weht? Wird Deutschland vom Stromexporteur zum Stromimporteur – so dass künftig der Atomstrom nicht mehr aus deutschen Anlagen, dafür aber aus Kernkraftwerken in Tschechien oder Frankreich kommt?

„Mitten im Ritt durch die Wüste wechseln wir die Pferde, weil uns das alte Pferd zu sehr strahlt“, beschreibt ein Beschäftigter der Energiewirtschaft die Situation. „Dabei kann das neue noch nicht laufen, und wir wissen nicht, ob es jemals gut laufen wird.“ Kein Wunder, dass die Beschäftigten der Energiewirtschaft kritisch auf das politisch verordnete Tempo der Energiewende reagieren. „Ist die Energieversorgung, ist die Energiewirtschaft systemrelevant?“ Das ist für die Beschäftigten, die Personal- und Betriebsräte, die zur ver.di-Veranstaltung nach Nürnberg gekommen sind, um über die Zukunft der Energiewirtschaft zu diskutieren, eine der zentralen Fragen, wenn nicht gar die zentrale Frage. Sie wollen wissen: „Soll Deutschland nach

Ansicht der Politik weiter Energiestandort bleiben oder ist es schon längst ausgemachte Sache, dass Deutschland künftig Strom importiert?“

Kein Schlaraffenland

Bei der Politik ist inzwischen angekommen, dass in die Netze kräftig investiert werden muss – in die Hochspannungsnetze, und vor allem in die Mittel- und Niederspannungsnetze, wie Arnt Meyer von N-ERGIE weiß. Wie sonst sollen all die dezentralen Stromerzeuger, die ihre Sonnenkollektoren auf dem Dach haben, oder die Betreiber von Windparks ihren Strom ins Netz einspeisen. Deshalb müssen die Netze fit für massenhaften Gegenverkehr werden. Das wird viel Geld kosten – nämlich bis zu 27 Milliarden Euro in den kommenden acht Jahren. Darauf verweist Egon Westphal, Geschäftsführer E.ON Netze. Die Unternehmen sind sich einig. Diese Riesensummen können sie nur stemmen, wenn die Anreizregulierung neue Prioritäten setzt.

Die Stadtwerke sehen sich mit der Energiewende im Aufwind. Sie sind schon dezentral aufgestellt. Und dezentral soll nach Ansicht vieler Politiker künftig auch die Stromerzeugung sein. Wobei die Kraft-Wärme-Kopplung eine bedeutende Rolle spielen soll. Dezentral aber heißt: viele kleine Kraftwerke, noch viel mehr Windparks, viele neue Netze und Reserveanlagen. Eines ist dabei den meisten Energieexperten klar: Die Bevölkerung, die nahe diesen Anlagen wohnt, wird nicht



Dr. Egon Westphal, Geschäftsführer E.ON-Netze

FOTOS: BENDER



begeistert sein. Deshalb wurde die Idee geboren, Bürger und Anwohner finanziell zu beteiligen. Denn wer Dividenden oder Zinsen aus einer Anlage bezieht, „wird sie eher akzeptieren“, wie die SPD-Politikerin Schmitt-Bussinger meint. Die Reserveanlagen, die gebraucht werden, um die Schwankungen bei den Erneuerbaren auszugleichen, werden aller Voraussicht nach Gaskraftwerke sein.

Unternehmen zögern

Jürgen Feuchtmann, Fachbereichsleiter Ver- und Entsorgung Bayern, bringt es auf den Punkt: Ob neue Netze oder neue Anlagen – die Unternehmen zögern. Der Grund: Die entsprechenden Rahmenbedingungen lassen auf sich warten, von Planungssicherung ist we-

nig zu spüren. Die Politik zögert. Mehr noch: In Sachen Anreizregulierung setzt sie weiterhin allein auf Kostenreduzierung.

Dass sich die Beschäftigten bei so vielen Fragezeichen nicht beruhigt zurücklehnen, liegt auf der Hand. Die Branche ist seit Jahren im Umbruch. Stellen wurden abgebaut. Die Zahl der Beschäftigten der Branche geht seit Jahren zurück. Mit der Energiewende werden erneut Stellen bei der traditionellen Energieerzeugung wegfallen. Der Hinweis, dass entsprechend viele Stellen im Bereich erneuerbare Energien entstehen würden, kommt stets prompt. Vor allem Politiker verweisen gerne auf das angebliche Jobwunder „erneuerbare Energien“. Sicher entstehen Arbeitsplätze in diesem Bereich,

weiß auch ver.di. Aber es sind weniger als erhofft.

Auch der Netzbetrieb braucht qualifizierte Beschäftigte. Derzeit arbeiten 50 000 Männer und Frauen im Bereich Verteilnetze. „Für einen zuverlässigen Betrieb werden sie auch morgen benötigt“, sagt der Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe Energie und Bergbau, Sven Bergelin. ver.di macht sich dafür stark, dass diese Arbeiten nicht fremd vergeben, sondern dass die Frauen und Männer, die bereits in diesem Bereich arbeiten, weitergebildet werden. Dass sie die für den neuen Job notwendigen Kenntnisse der IT- und Kommunikationsbranche vermittelt bekommen.

JANA BENDER



„Das ist moderne Sklaverei“

SPD-Europapolitiker monieren Wildwuchs beim Entsendegesetz und pochen auf Nachbesserungen

Das EU-Entsendegesetz lädt zum Missbrauch ein. Die Leidtragenden sind die Beschäftigten. Geschädigt werden aber auch die Sozialsysteme. Jutta Steinruck, SPD-Abgeordnete im Europäischen Parlament, fordert deshalb: „Die Regelungen zur Entsendung von Beschäftigten müssen dringend nachgebessert werden. Gesetzlich geschütztes Lohndumping darf es nicht geben.“

Was läuft schief bei der Entsenderichtlinie?

Steinruck | Kurz gesagt: Als Folge und durch Missbrauch der geltenden Regelungen existiert oft eine moderne Sklaverei. Die Leidtragenden sind die Beschäftigten. Beispiel: eine Baustelle des französischen Stromversorgers EDF. SPD-Abgeordnete des europäischen Parlaments und Gewerkschaftsvertreter haben diese Baustelle kürzlich besucht. Wir fanden mafiaähnliche Zustände vor. Die Entsenderichtlinie wird missbraucht. Das hat uns in unserer Forderung bestätigt: Die europäische Entsenderichtlinie muss dringend nachgebessert werden.

Was haben Sie auf der Baustelle vorgefunden?

Steinruck | Die verantwortlichen Ingenieure hatten über eine Leiharbeitsfirma Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen EU-Ländern rekrutieren lassen. Von diesen Beschäftigten wird verlangt, dass sie weit über die geltenden Arbeitszeitregelungen hinaus arbeiten. Sie sind isoliert, sprechen oft die Landessprache nicht und haben keinen Kontakt zu den örtlichen Gewerkschaften. Denn die Subunternehmen, die die Beschäftigten angeheuert haben, versuchen alles, damit Gewerkschafter keinen Fuß in die Tür bekommen – so erteilen sie zum Beispiel ein Zutrittsverbot.

Die beschäftigten Polen mussten die Sozialabgaben und Steuern sofort abführen, ohne zu wissen, wohin das Geld geflossen ist. Zudem sind sie in Frankreich nicht krankenversichert. Nachdem wir unsere Beobachtungen öffentlich gemacht hatten, wurden die polnischen Leiharbeiter sang- und klanglos in ihre Heimat geschickt. Dabei ist nur schwer nachzuvollziehen, welches Unternehmen wann für was verantwortlich ist. Denn es gibt eine ganze Kette von Unternehmen und Sub-Sub-Subunternehmen. Da verlieren selbst Fachleute den Überblick. Und das ist offensichtlich auch beabsichtigt, denn damit werden Zustände auch verschleiert. Hinzu kommt: Arbeits- und Gesundheitsschutz werden klein geschrieben. Die Folge: 2011 kam es auf dieser Baustelle bereits zu drei tödlichen Unfällen.

Die EDF-Baustelle – ist es ein Einzelfall?

Steinruck | Leider nicht. Die Baustelle für das neue Kernkraftwerk ist nur ein Beispiel. Schlechte Arbeitsbedingungen, schlechteste Bezahlung – wir beobachten, dass solche Zustände immer mehr zur Regel werden.

Das Entsendegesetz ist somit Ursache der Missstände?

Steinruck | So wie die Entsenderichtlinie derzeit ausgestaltet ist, muss man sagen: Ja, die Entsenderichtlinie gibt erst die Möglichkeit, so unmenschlich mit den Männern und Frauen umzugehen. Deshalb muss sie auf EU-Ebene nachgebessert und nicht abgeschafft werden. Denn die Menschen in Europa sollen selbst bestimmen können, wo sie arbeiten. Die Freizügigkeit ist eine große Errungenschaft, die wir verteidigen müssen. Wenn aber diese Errungenschaft so missbraucht

wird, wie es derzeit geschieht, dann schadet das Europa.

Was muss deshalb geschehen?

Steinruck | Es muss der Grundsatz gelten: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Dazu darf es keine Ausnahmen geben. Es kann nicht sein, dass zum Beispiel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Frankreich arbeitslos sind, während Beschäftigte zu miesen Bedingungen aus Polen, der Slowakei oder sonst woher angeheuert werden. So behaupteten die Verantwortlichen der EDF-Baustelle, sie hätten keine Facharbeiter in Frankreich gefunden, die den Job machen wollten. Da setzen wir ein dickes Fragezeichen hinter diese Aussage. Vermutlich hat der Subunternehmer keine Facharbeiter gefunden, die weit unter dem französischen Mindestlohniveau malochen wollten. Die Unternehmen wollten es

noch billiger und haben deshalb Männer und Frauen aus Osteuropa angeheuert. Die Verantwortlichen, die Sub-Subunternehmen begnügen sich dann nicht damit, alle Lücken in den entsprechenden Regelungen auszunutzen, teilweise gehen sie auch darüber hinaus. Das heißt: Was sie tun, ist illegal. Sie spekulieren darauf, dass das Subunternehmergeflecht sie schützt. Und man muss sagen: Leider ist es oft genug auch so. Da sind 20 Unternehmen beteiligt, 20 Sprachen, 20 Länder – wer blickt da noch durch? Aber auch in anderen Punkten besteht Handlungsbedarf: öffentliche Auftragsvergabe, Sozialklausel, die soziale Verantwortung von Unternehmen, Informations- und Beratungsrechte entsandter Arbeitnehmer und vieles mehr.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort – so einfach ist die Lösung?

Steinruck | Genau. So einfach ist sie. Und diese einfache Lösung würde auch noch zum immer wieder beschworenen Bürokratieabbau beitragen. Denn es gäbe keine Ausnahmen, die Regel wäre für alle nachvollziehbar und leicht zu durchschauen. Allerdings wären dann auch die Gewinne der vielen Subunternehmer nicht mehr so hoch. Deshalb tut sich die EU offenbar schwer damit, diesen Weg zu gehen – obwohl er die Interessen der Beschäftigten schützen würde.

FRAGEN VON JANA BENDER

Ohne soziale Absicherung

Der französische Stromversorger EDF baut zurzeit einen neuen Kernreaktor. EDF hat den Konzern Bouygues mit den Bauarbeiten beauftragt. Rund 3300 Menschen wurden durch den Subunternehmer angeheuert – jeder dritte von ihnen ist Leiharbeiter. Jeder zweiter dieser Leiharbeiter kommt nicht aus Frankreich. Es besteht der Verdacht, dass eine irische Zeitar-

beitsfirma mit Niederlassungen in ganz Europa die Leiharbeiter ohne soziale Absicherung arbeiten lässt, trotzdem aber Sozialabgaben und auch Steuern von den Männern und Frauen kassiert. Die Leiharbeitsfirma jedenfalls konnte bisher nicht nachweisen, wohin die Sozialabgaben und die Steuern geflossen sind, die sie den Beschäftigten abgezogen hat.