

# report

## Ver- und Entsorgung 01 • 2009



Energie



Wasser



Abfall

ENERGIEWIRTSCHAFT · WASSERWIRTSCHAFT · ABFALLWIRTSCHAFT · BERGBAU

### ABFALLWIRTSCHAFT

#### Schluss mit Lohndumping

Lange wurde über ihn diskutiert, zäh über ihn verhandelt: Nun wurde auch für die Abfallwirtschaft in Deutschland ein Mindestlohn vereinbart. Erhard Ott, Leiter der Bundesfachbereiche Verkehr und Ver- und Entsorgung, geht in einem Interview auf die Verhandlungen ein. Zudem erläutert er, wo nun die Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Arbeit liegen.

Seite 4

#### „Nichts wurde uns geschenkt“

Beschäftigte der Berliner Stadtreinigung wehrten sich erfolgreich gegen Privatisierungsdrohungen und Lohndumping.

Seite 5

### ENERGIEWIRTSCHAFT

#### Als Zankapfel zu wertvoll

Die Energieeffizienz steigern wollen alle. Doch seit Monaten tobt zwischen dem federführenden Wirtschafts- und dem Umweltministerium die Schlacht, wie denn die Energieeffizienzrichtlinie der EU aus dem Jahr 2006 in nationales Recht umgesetzt werden soll.

Seite 6

#### Tarifverträge nicht dem Wettbewerb opfern

Für Erhard Ott, Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes, steht fest: Die Arbeitnehmerinkommen und die materiellen Bestandteile der Tarifverträge dürfen nicht dem Wettbewerb geopfert werden. „Eine weitere Absenkung der Löhne und eine Verlängerung der



Arbeitszeiten sind kein Mittel, um Beschäftigung dauerhaft zu sichern und auszubauen“, sagte Ott Ende Januar in Magdeburg vor mehr als 200 Teilnehmern aus den Tarifkommissionen der Energiewirtschaft.

Seite 6

#### SE statt AG

Nach etwa einem halben Jahr intensiver Verhandlungen ist nun der Weg frei: Mit der E.ON Energy Trading SE (Societas Europea – Europäische Aktiengesellschaft) wird das erste Unternehmen der Energiewirtschaft in Europa sich zu einer Europäischen Aktiengesellschaft umfirmieren.

Seite 7



Leiharbeit gibt es inzwischen in fast jeder Branche – auch in der Abfallwirtschaft.

FOTO: ROETTGERS

# Gleiche Arbeit – gleicher Lohn

## ver.di nimmt Leiharbeit in den Fokus – Anteil unter den Beschäftigten steigt

Ob am Fließband, in der Kantine, in den Schwimmbädern, im Kundenservice oder im Vorzimmer, ob als Krankenpfleger, als Müllsortierer oder Fahrer – Leiharbeiter gibt es inzwischen fast in jeder Branche. Besonders häufig sind sie in der Produktion, in der Abfallwirtschaft und inzwischen auch im Gesundheitswesen zu finden. Sie machen die gleiche Arbeit wie die Mitglieder der Stammbesellschaft, gehen aber mit deutlich weniger Geld nach Hause. Meist bekommen sie keine Zuschüsse für das Kantinen-Essen und nur das Allernötigste an Sicherheitskleidung. Und sie sind die ersten, die in einer Flaute wieder gehen müssen.

Damit muss Schluss sein. Leiharbeiter sollen hundert Prozent bekommen – das gleiche Einkommen und die gleichen Arbeitsbedingungen wie die Stammbesellschaft. „Wir dürfen nicht länger zu-

sehen, wie über Zeitarbeit das Lohnniveau gesenkt wird“, betont Erhard Ott, Leiter der Bundesfachbereiche Verkehr und Ver- und Entsorgung. Leiharbeit und ihre Folgen – sowohl für die einzelnen Leiharbeiter als auch für das Tarifniveau – stehen für ver.di im Fokus.

Wie ausgeprägt Leiharbeit inzwischen auch in der Energiewirtschaft ist, macht eine Umfrage der Bundesfachgruppe Energie und Bergbau deutlich. Insgesamt liegt zwar der Anteil der Leiharbeit bei nur 4,4 Prozent der Belegschaft, in den Servicebereichen aber sind zwei von fünf Beschäftigten Leiharbeiter. Keine der Leiharbeiterinnen und keiner der Leiharbeiter bekam den gleichen Lohn wie die Mitglieder der Stammbesellschaft. Der Bundesfachgruppenvorstand will noch im Frühjahr ein Aktionsprogramm zur Leiharbeit beschließen. Dabei sollen einerseits die Betriebsräte

im Umgang für die Leiharbeit sensibilisiert werden. Zudem sollen sie darüber informiert werden, welche Möglichkeiten das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht, Leiharbeit zu kontrollieren und zu begrenzen.

Einen ähnlichen Weg geht auch die ver.di-Kampagne „UNGLEICH KORRIGIERTEN“ und ihre Homepage Hundertprozent.ch. Im Internet hat ver.di Material zu den Hintergründen der Leiharbeit sowie Tarifverträge und aktuelle Urteile zusammengestellt. Die Informationen richten sich an Leiharbeiter, aber auch an Betriebsräte und Mitglieder des Stammpersonals. Denn „Leiharbeit geht alle an“, betont Ott, Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes. Mit der Leiharbeit werden tarifgebundene Stammbesellschaften verdrängt. Klar sei auch die Tendenz: Sowohl in den privaten als auch in den kommunalen

Unternehmen nehme die Leiharbeit stetig zu. Betroffen seien vor allem die Jobs, für die nur eine geringe Qualifikation nötig ist. Die Folge: Die prekären Arbeitsverhältnisse nehmen weiter zu.

Leiharbeit ist längst kein Randproblem mehr, betont auch Gerd Denzel, bei ver.di zuständig für die Kampagne zur Leiharbeit. Leiharbeit gefährde zusehends die Arbeitsbedingungen der Stammbeschäftigten und verdränge schon heute in einem Viertel aller Betriebe reguläre Beschäftigung. „Deshalb ist Leiharbeit ein Problem der gesamten Belegschaft“, betont auch Petra Gerstenkorn, ebenfalls Mitglied im ver.di-Bundesvorstand. „Deshalb ist nicht abstrakte Solidarität gefragt, sondern gemeinsames Handeln für gemeinsame Interessen vor Ort im Betrieb.“

Seite 3

## Private Haushalte verbrauchen für Wohnen deutlich weniger Energie

Der Energieverbrauch der privaten Haushalte für Wohnen ist seit dem Jahr 2000 in Deutschland deutlich rückläufig: Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) verringerte sich der Verbrauch an Haushaltsenergie – bereinigt um Temperaturschwankungen und Veränderungen der Lagerbestände bei leichtem Heiz-

öl – zwischen 2000 und 2007 um insgesamt 10,9 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr sank der bereinigte Energieverbrauch 2007 um 2,9 Prozent.

Der Energieverbrauch im Zeitraum 2000 bis 2007 war durch starke Änderungen sowohl bei den Energieträgern, als auch bei den Anwendungsbereichen geprägt. Der Verbrauch von

Mineralölen (–32,7 Prozent), überwiegend von leichtem Heizöl und von Kohle (–28,1 Prozent) ist stark gesunken; Erdgas wies ebenfalls einen Rückgang (–8,4 Prozent) auf. Der Verbrauch von Strom hat hingegen um acht Prozent zugenommen, wobei nach 2005 die Anstiege nur noch geringfügig waren. Bei den sonstigen Ener-

gieträgern (überwiegend Brennholz einschließlich Holzpellets) erhöhte sich der Verbrauch zwischen 2000 und 2007 kräftig und zwar um über 20 Prozent.

Bei Betrachtung der Anwendungsbereiche fällt der starke Rückgang des Energieverbrauchs für Raumwärme auf, der im Jahr 2007 um 16,0 Prozent unter dem Niveau von 2000 lag.



# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Bankenkrise hat sich unverkennbar zur Wirtschaftskrise ausgeweitet. Erste Leidtragende in Deutschland sind die Leiharbeiter. Ihre Zahl ist in Deutschland steil angestiegen, seit die Politik

**„Die globale Wirtschaftskrise wird nur überwunden, wenn die Hauptindustrieländer in einen Innovationswettbewerb um die besten Ideen eintreten, um die Wirtschaft nachhaltig umzugestalten und zu modernisieren.“**

ermöglicht hat, dass Unternehmen Leiharbeiter als billige Springer einsetzen können. Wie geheuert, so gefeuert – rechtlos wie ein Arbeiter in der Zeit des Frühkapitalismus. Ein Skandal, dass Leiharbeit in der Entsorgungsbranche fast die Regel ist, ein Skandal, dass zunehmend auch Unternehmen der Energiebranche Leiharbeit nutzen, um Löhne zu drücken – zunächst in den Servicebereichen. Geht es nach dem

Bundesverband der Deutschen Industrie, unterstützt von einer schwarz-gelben Koalition in spe, sollen Leiharbeiter auch zukünftig noch nicht einmal einen vertretbaren gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

Leiharbeiter, so meinen wir, müssen den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen erhalten wie Festangestellte – mindestens. „Equal pay“ heißt deshalb unsere Forderung, gleiche Bezahlung für alle, eine Forderung, die wir in den Branchen des Fachbereichs auf unsere Fahne heften werden. Nur so kann der Praxis der Unternehmen, Leiharbeit zum Lohndumping und zur Verdrängung von Festangestellten zu nutzen, ein Riegel vorgeschoben werden. Die Gewerkschaften in Frankreich und den Niederlanden haben gezeigt, dass es geht. Sie haben durchgesetzt, dass Leiharbeiter sogar mehr verdienen können. In diesen Ländern wird Leiharbeit denn auch nur dort eingesetzt, wo es sinnvoll ist – um zeitlich befristete oder saisonale Aufträge bearbeiten zu können.

In der deutschen Entsorgungswirtschaft ist Leiharbeit als Mittel zum Lohndumping gang und gäbe – auch erste Adressen der privaten Abfallbetriebe



FOTO: HERSCHELMANN

machen da keine Ausnahme. Ein erster Schritt, diesen Missbrauch abzustellen, ist erreicht: der gesetzlich vereinbarte Mindestlohn für die Branche gilt auch für Leiharbeiter. Jetzt müssen wir durchsetzen, dass alle, angefangen von ALBA bis hin zur letzten Tochterfirma, dieses Gesetz einhal-

ten. Wir wollen aber mehr erreichen: Leiharbeit muss nach Tarif bezahlt werden – und der ist bekanntlich in der privaten wie öffentlichen Abfallwirtschaft deutlich höher. Das wird gelingen, wenn alle gemeinsam, Leiharbeiter wie Festangestellte, sich in der Gewerkschaft ver.di organisieren und für angemessene Tarifföhne für alle kämpfen.

Die Krise als Chance begreifen – Barack Obama macht derzeit vor, wie das geht. Er hat die durchgreifende Modernisierung der amerikanischen Wirtschaft auf seine Agenda geschrieben – von der Autoindustrie, die von der europäischen und japanischen Konkurrenz endlich lernen muss, dass in Zeiten des Klimawandels große Benzin- und Dieselstinker passé sind, bis hin zur Energiewirtschaft. Es sollen ein Emissionshandel nach EU-Vorbild eingeführt und die Leitungsnetze in den USA generalüberholt werden. Und: „Wir haben die Solartechniken erfunden, doch Deutsche und Japaner bauen die Anlagen für die Welt“, so Obama in seiner ersten Rede vor den beiden Häusern des Parlaments. Jetzt will er jährlich 15 Milliarden Dollar in die Erneuerbaren Energien stecken, um Deutschland zu überholen. Da kann die deutsche Antwort nicht

sein, klein beizugeben. Soll die globale Wirtschaftskrise überwunden werden, wird dies nur gelingen, wenn die Hauptindustrieländer in einen Innovationswettbewerb um die besten Ideen eintreten, um die Wirtschaft nachhaltig umzugestalten und zu modernisieren. Die Unternehmen der deutschen Ver- und Entsorgungswirtschaft, ganz gleich ob große Energieversorger oder Stadtwerke, müssen sich dieser Aufgabe stellen. Die Politik muss die Rahmenbedingungen entsprechend gestalten. Angesichts der amerikanischen Herausforderung können wir uns im deutschen Wahljahr keine politische Handlungsblockade leisten. Diejenigen sollten bei den Wahlen gut abschneiden, die das „Yes we can“ des US-Präsidenten programmatisch und praktisch, aber auch sozial ausgewogen am besten umsetzen können und wollen. Hierzu erarbeiten wir derzeit Wahlprüfsteine, um die Versprechungen der Politik im Sinne unserer Mitglieder auf den Prüfstand zu stellen. Wir werden sie Euch für Diskussionen mit den Kandidatinnen und Kandidaten zu Landtagswahlen, zur Europawahl und zur Bundestagswahl zur Verfügung stellen.

EUER ERHARD OTT

## Österreich – ein wasserreiches Nachbarland

Teilnehmerinnen und Teilnehmer und des Wasserseminars zu Besuch bei der Arbeitskammer Salzburg

„Wasser ist das Öl Österreichs“, propagierten vor einigen Jahren neoliberale Kräfte in Österreich und meinten, man könne mit dem Wasserreichtum des Landes hohe Gewinne einfahren. Sicher war dies nur eine Minderheitenmeinung, denn in Österreich ist man sich des Wertes des Wassers sehr bewusst. So gehörte Österreich jahrelang zu den Vorkämpfern einer Wasserpolitik in Europa, die auf eine Wasserversorgung aus öffentlicher Hand setzt.

Eine Gruppe von Teilnehmern des Wasserseminars, das im November 2008 in der Bildungsstätte Brannenburg stattfand, nutzte die Nähe zum Nachbarland und informierte sich bei der Arbeitskammer in Salzburg über Wasserwirtschaft, Beschäftigte und die zuständige Gewerkschaft der Gemeindebediensteten. In der Branche arbeiten in Österreich etwa 8000 Beschäftigte. Die 8,3 Millionen Einwohner Österreichs verbrauchen mit Industrie und Landwirtschaft 2,6 Milliarden Kubikmeter Wasser pro Jahr. Während Deutschland noch einen wesentlichen Teil des Trinkwassers aus Oberflächengewässern gewinnt, werden 99 Prozent der österreichischen Bevölkerung aus Quellen oder mit Grundwasser versorgt.

13 Prozent der Bevölkerung sind nicht an das öffentliche Wasserversorgungsnetz angeschlossen. Auch die Unternehmensstruktur zeigt Unterschiede zu Deutschland: Neben 165 Wasserverbänden und 1900 kommunalen Versorgern gibt es 5800 Genossenschaften. Letztere sind meist kleinere Einheiten. Die Verbraucher sind selbst Eigentümer des genossenschaftlich organisierten Wasserversorgungssystems.

Schaut man sich die Versorgungsstruktur in Salzburg an, einem Bundesland mit rund einer halben Million Einwohnern, so mutet die Kritik an der deutschen Kleingliedrigkeit geradezu lächerlich an. Salzburg hat acht Wasserverbände, 72 Gemeindevasserversorger, 571 Wassergenossenschaften, 13 private Wasserversorger und dazu noch 5500 Einzelwasserversorger. Und trotzdem ist das Wasser qualitativ gut und mit 24 Cent bis 1,90 Euro pro Kubikmeter durchaus preiswert. Dabei zeigt hier die Statistik, dass kleine Versorger billiger arbeiten.

Die Liberalisierung der Wasserwirtschaft wird in Österreich wie in Deutschland mit allen Möglichkeiten bekämpft.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Wasserseminars 2008

FOTO: VER.DI

2001 wurde eine Studie von PricewaterhouseCoopers (PwC) zur Liberalisierung veröffentlicht, die die Zerschlagung der lokalen und regionalen Strukturen als Effizienzgewinn für die österreichische Wasserwirtschaft propagierte. In der Bevölkerung jedoch besteht eine große Angst vor dem Ausverkauf der Ressourcen. Gerade der hohe Anteil von Genossenschaften zeigt die starke Identifikation unserer österreichischen Nachbarn mit dem Gut Wasser. Für die These „Wasser in öffentlicher Hand“

sprechen gewichtige Argumente: Erhaltung von Gemeindevermögen, Wohlfahrtsfunktion, nachhaltiger Nutzen statt kurzfristiger Gewinn, Sozialisierung von Erträgen, politische Kontrolle.

Trotzdem gibt es neben dem Trend, Verbandslösungen zu entwickeln, auch die Zunahme privater Beteiligungen. Viele kommunale Versorger, so auch der Salzburger Wasserdienstleister, sind formell privatisiert worden. Wie in Deutschland ist ein Benchmarking zwischen den Unternehmen Praxis.

Eine interessante Besonderheit gibt es: Während in Deutschland das Wasser Allgemeingut ist und nicht dem Grundstücksbesitzer gehört, unter dessen Boden sich das Grundwasser befindet, ist in Österreich der Besitz an Grund und Boden mit dem Besitz des dort befindlichen Wassers verbunden.

Im Verbraucherinteresse fordert die Arbeitskammer unter anderem das Recht auf gesundes und geschmacklich einwandfreies Trinkwasser. Im Gesetz müsse eine klare und eindeutige Priorität für das vorrangig öffentliche Interesse formuliert werden. Außerdem soll das Privateigentum an Wasser wie in Deutschland geregelt und auf die Privatisierung kommunaler Wasser- und Abwasserentsorger verzichtet werden.

Bei den wenigen, wenn auch teilweise markanten Unterschieden ergibt sich eine breite Palette von Gemeinsamkeiten und gemeinsamen Interessen. Bei dem Besuch wurde deutlich: ver.di steht mit seinen Positionen in der Wasserwirtschaft nicht allein und hat in der österreichischen Gewerkschaft einen kompetenten Mitstreiter für eine öffentliche Wasserwirtschaft an seiner Seite. **MATHIAS LADSTAETTER**

### IMPRESSUM

Der ver.di-Report Ver- und Entsorgung Nr. 1, März 2009



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

**Redaktion:**  
Jana Bender, Reinhard Klopffleisch,  
Reiner Koch, Ellen Naumann,  
Kora Siebert  
www.ver-und-entsorgung-verdi.de

**Herstellung+Druck:**  
apm AG Darmstadt,  
Kleyerstraße 3,  
64295 Darmstadt

**Layout:**  
alpha print medien AG

### JAV-KONFERENZ



FOTO: VER.DI

#### Demografischer Wandel im Mittelpunkt

Der demografische Wandel stand im Mittelpunkt der JAV-Konferenz des Fachbereichs Ver- und Entsorgung im Februar. Zu der zweitägigen JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretungen)-Konferenz waren etwa 150 junge Leute nach Kassel gekommen, so viele wie seit Jahren nicht mehr. Die meisten von ihnen gehörten zur Bundesfachgruppe Energie und Bergbau, aber auch junge Leute aus der Abfallwirtschaft und der Wasserwirtschaft waren dabei. Während der Konferenz gingen Vertreter der Energiewirtschaft, der Wasserwirtschaft und der Abfallwirtschaft auf die Frage ein, wie sich die Unternehmen auf den demografischen Wandel einstellen. In verschiedenen Workshops wurden gemeinsam Themen erarbeitet. Auch für das kommende Jahr ist eine Konferenz der Jugend – und Auszubildendenvertretungen geplant.



# Beschäftigte zweiter Klasse

ver.di startet Kampagne *Hundertprozentlich*: gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter

**Leiharbeit boomt. Leiharbeit ist prekär. Leiharbeit ernährt nur schwer eine Familie. Gleiche Arbeit, gleicher Lohn? Für Leiharbeiter trifft das nicht zu. Sie verdienen meist deutlich weniger als die Kolleginnen und Kollegen der Stammebelegschaft und sie sind die ersten, die gehen müssen, wenn die Auftragslage schwächelt. Auch in den Branchen, die ver.di vertritt, nimmt Leiharbeit zu. Mit der Kampagne *Hundertprozentlich* will ver.di auf die Probleme der Leiharbeit hinweisen und Leiharbeiter motivieren, sich in ver.di zu engagieren – damit ihre Arbeitsbedingungen sich endlich verbessern.**

Georg Franz\* ist Lader. Er holt die Mülltonnen aus den Höfen, hängt sie in den Wagen ein und bringt die leeren Tonnen wieder zurück. Wie seine Kolleginnen und Kollegen auch, landauf, landab, in Ost und West. Doch Georg Franz geht mit sechs Euro die Stunde nach Hause, festangestellte Kollegen dagegen bekommen mindestens acht Euro. Wenn sie schon länger in dem Job arbeiten, bis zu 11 Euro. Dass Georg Franz sich mit deutlich weniger begnügen muss, hat einen Grund: Franz ist Leiharbeiter. Keine Frage: Es wurmt ihn, dass er weniger wertvoll sein soll als die Kolleginnen und Kollegen der Stammebelegschaft.

Ende 2008 waren rund 800 000 Beschäftigte in Unternehmen in Deutschland Leiharbeiter. Wie viele es inzwischen sind, weiß niemand. Denn als Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise mussten viele von ihnen bereits ihren Arbeitsplatz räumen. Als die Aufträge einbrachen, wurde die Stammebelegschaft dazu verdonnert, Überstunden abzubauen und Urlaub zu nehmen. Und die Leiharbeiter wurden abbestellt – wie ein x-beliebiger Auftrag. Die meisten von ihnen sind nun wieder arbeitslos. Denn ihre Beschäftigung bei der Leihfirma war mit der Entleihe eines bestimmten Unternehmens verknüpft.

## Boom der Leiharbeit

Doch ist damit der Boom der Leiharbeit zu Ende? Mitnichten, sind sich Experten sicher. Sobald sich die Wirtschaft erholt, wird die Nachfrage nach Leiharbeitern wieder steigen. Weil die Rahmenbedingungen dies ermöglichen. Und weil es Männer und Frauen gibt, die sich

gezwungen sehen, solche Jobs anzunehmen. Die Arbeitsagenturen jedenfalls raten ihren Klienten mit mehr oder weniger starkem Druck, sich bei der Jobsuche auch bei Leiharbeitsfirmen zu bewerben – selbst wenn sie nicht mal ansatzweise die Tariflöhne zahlen, die für die Branche ausgehandelt wurden. So soll es in Baden-Württemberg Leiharbeitsfirmen geben, die fünf Euro die Stunde zahlen, abzüglich 1,50 für Kost und Logis.

Die Vertreter der Arbeitsagentur reden gern von dem berühmten Klebeeffekt: Dass Zeitarbeiter beim Entleiher zeigen, was sie können und zur Stammebelegschaft wechseln. Das soll vorkommen, heißt es.

Auch Franz hoffte auf diesen Klebeeffekt, und vielleicht hofft er immer noch. Obwohl er längst ahnt, dass es – entgegen den Beteuerungen von Arbeitsagentur und Verleiher – damit nicht sonderlich weit her ist. Dass er sich überhaupt bei der Leiharbeitsfirma beworben hatte, hatte einen einfachen Grund: Er glaubte, keine andere Wahl zu haben. Denn er hatte ein Handicap – nämlich sein Alter.

Seit über einem Jahr arbeitet der inzwischen 58 Jahre alte Franz in diesem Job, bei dieser Firma. Bis 2006 war er auf dem Bau. Dann ging die Firma Pleite und er wurde arbeitslos. Anspruch auf Hartz IV hat er nicht, seine Frau ist berufstätig und liegt mit ihrem Einkommen knapp über der Grenze. „Ich wollte arbeiten“, sagt er – nicht dauernd zu Hause sitzen. Deshalb antwortete er auf die Anzeige der Leiharbeitsfirma.

„Man fühlt sich als Person zweiter oder gar dritter Klasse“, beschreibt



Abfall- oder Energiewirtschaft – Leiharbeit spielt eine immer größere Rolle

FOTO: VER.DI

Franz seine Situation. Da ist zum einen die Unsicherheit. In der Regel sind die Arbeitsverträge, die er bekommt, befristet: erst sechs Monate, dann noch mal sechs Monate, dann für ein Jahr. Den größten Teil dieser Zeit hat er in dieser Müllfirma zugebracht. Dennoch gehört er als Leiharbeiter einfach nicht richtig dazu. Beispiel Kleidung: Er bekam den obligatorischen Schutzanzug. Mehr nicht. Sicherheitsschuhe, Jacken, dicke Pullover – das bekommt nur die Stammebelegschaft, Franz musste sie aus der eigenen Tasche zahlen.

## Risiko trägt der Leiharbeiter

Und auch bei der Arbeitssicherheit werden Unterschiede gemacht, Leiharbeiter werden schlechter informiert und damit schlechter geschützt, sie haben deshalb weit häufiger Arbeitsunfälle als ihre festangestellten Kollegen, so Ellen Naumann, Leiterin der Bundesfachgruppe Abfallwirtschaft.

Der Kontakt zu den Kollegen ist dürftig – auch zu den anderen Leiharbeitern, die wie Franz als Lader oder Sortierer arbeiten. Und dann ist da immer die Angst, er könnte den Job verlieren – weil er den Mund zu weit aufmacht. Also ist er lieber still.

Erst die Deregulierung zu Beginn dieses Jahrhunderts machte es möglich, dass Leiharbeiter zu einer modernen Reservearmee wurden. Denn bis 2004 erhöhte sich die Zahl der Leiharbeiter in Deutschland nur langsam. Dann aber stieg sie sprunghaft an. Hatte die Politik schon zuvor die Höchstdauer der Überlassung immer wieder angehoben und nach und nach von zunächst drei Monaten im Jahr 1984 auf 24 Monate verlängert, gilt seit 2004 gar keine Höchstgrenze mehr. Zudem wurde 2004 das Synchronisationsverbot aufgehoben. Seither können die Leiharbeitsfirmen ihre Beschäftigten entsprechend dem jeweiligen Entleihauftrag einstellen. Nimmt der Entleiher seine Order zurück, landet auch der Leiharbeiter auf den Gängen der Agentur für Arbeit. Entleiher und Verleiher sind fein raus: Das Risiko trägt allein der Leiharbeiter.

Und das für einen deutlich niedrigeren Lohn als das Stammpersonal. In der Regel verdienen Leiharbeiter ein Drittel weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen, die bei der Firma direkt angestellt sind. Allerdings bezahlt das Unternehmen der Entleihfirma einen deutlich höheren Stundenlohn, als diese wiederum an ihren Leiharbeiter weitergibt. „Als Entlohnung für die Vermittlung“, wie Leiharbeitsfirmen im-

mer wieder betonen. Und nicht auch dafür, dass die Verleihfirmen das Risiko tragen, nach dem Ende eines Auftrages nicht sofort ein Nachfolgeengagement für den Betroffenen zu haben. Ist der Arbeitsvertrag synchronisiert, besteht dieses Risiko nicht mehr.

Warum aber sind die Entleiher, also die Firmen, überhaupt bereit, mehr Geld an die Verleiher zu bezahlen als ein normaler Festangestellter kosten würde? Die Antwort liegt auf der Hand: Das Unternehmen trägt nicht das Risiko von Krankheit und es muss nicht kündigen – was angeblich viel Geld spart. Deshalb liebäugeln immer mehr Firmen damit, einen Teil ihres Stammpersonals durch Leiharbeiter zu ersetzen. Dabei greifen zwar die meisten auf Leiharbeitsfirmen zurück. Teilweise gründen sie aber auch eigene Firmen, die Arbeit vermitteln. Ob diese Firmen für die Beschäftigten ein Segen oder Fluch sind, hängt von ihrer Zielsetzung ab, weiß Sven Bergelin, Leiter der Bundesfachgruppe Energie und Bergbau. So hat die EnBW eine eigene Verleihfirma gegründet. Allerdings hat sie mit klassischen Firmen nur gemein, dass sie die Beschäftigten innerhalb der EnBW an unterschiedliche Einsatzorte vermittelt. Wer in diesem Pool landet, hat entweder gerade ausgemerkt oder ist von Umstrukturierung betroffen. Bezahlt werden sie wie alle im Unternehmen nach dem Betriebstarif.

## Equal Pay als erstes Ziel

Auch einige klassische Verleihfirmen betonen, sie zahlen Tarif. Doch mit „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ haben diese Tarifverträge nichts zu tun. Dass der DGB ihnen dennoch zustimmte, hatte einen schlichten Grund: 2003 drohte noch Schlimmeres. Damals meinten die christlichen Gewerkschaften, eine Bresche für den Wettbewerb und für Lohndumping schlagen zu müssen – zu Lasten der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Kaum zu erwähnen, dass die Leiharbeitsfirmen, die keinem Unternehmerverband angehören, selbst diese

## Leiharbeit im Service

Leiharbeit steigt auch in der Energiewirtschaft – wobei die Quote der Leiharbeiter bei den privaten Unternehmen wesentlich höher liegt als bei den kommunalen, also den Stadtwerken. Das geht aus einer ver.di-Umfrage hervor. An dieser Befragung beteiligten sich 72 Betriebe aus der Erzeugung, dem Transport, dem Vertrieb, der Verteilung und des Service mit insgesamt 32 000 Beschäftigten. Generell lag der Anteil der Leiharbeiter bei 4,4 Prozent an der Stammebelegschaft. In den Servicebereichen wie Shared-Service-Gesellschaften, Kundenservice oder Zählerwesen war jedoch jeder dritte Beschäftigte Leiharbeiter. ver.di: In diesen Bereichen verdrängen Zeitarbeiter die Stammebelegschaft.

für die Beschäftigten schlechten Löhne noch unterbieten. Seither ist der Mindestlohn das Dauerthema schlechthin. (siehe Seite 4)

Ob IG Metall oder ver.di – das erste Ziel heißt weithin „equal pay“, also gleicher Lohn für gleiche Arbeit. „Mindestens“, fügt Gerd Denzel hinzu, bei ver.di für die Leiharbeit-Kampagne *Hundertprozentlich* zuständig. Und er verweist auf Länder, in denen Leiharbeiter sogar weit besser bezahlt werden als die Stammebelegschaft – in den USA zum Beispiel, in Frankreich und in den Niederlanden. Der Zuschlag soll honorieren, dass Leiharbeiter weit flexibler sein müssen als die Mitglieder der Stammebelegschaften. „Wir haben kein grundsätzliches Problem mit Leiharbeit“, sagt Denzel. Aber Leiharbeiter dürfen nicht dazu missbraucht werden, die Stammebelegschaft zu ersetzen. Kommt den Unternehmer Leiharbeit aber richtig teuer, überlegt er nur in echter Personalnot, Leiharbeiter einzusetzen. Und damit wäre es tatsächlich da: Das Ende des Booms der Leiharbeit. **JANA BENDER**

\*Name von der Redaktion geändert

[www.hundertprozentlich.de](http://www.hundertprozentlich.de)

## Einen saftigen Zuschlag für die höhere Flexibilität

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Für Leiharbeiter in den Niederlanden ist das kein Thema. Denn für sie gilt dies längst: Wie ihre Kolleginnen und Kollegen in Frankreich haben Leiharbeiter in den Niederlanden einen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Mehr noch: Sie bekommen einen Zuschlag. In Frank-

reich ist dies die so genannte „Prekari-tätsprämie“, in den Niederlanden ist es ein Flexibilitätszuschlag. Denn ohne Frage: Leiharbeiter müssen wesentlich flexibler sein als die Stammebelegschaft, sie müssen sich immer auf neue Betriebe, neue Arbeitsweisen einstellen. Das soll sich auch finanziell lohnen.



FOTO: ROETIGERS



# Schluss mit Lohndumping

## Mindestlohn stoppt Spirale nach unten

Lange wurde über ihn diskutiert, zäh über ihn verhandelt: Nun wurde auch für die Abfallwirtschaft in Deutschland ein Mindestlohn vereinbart. Für jeden fünften Beschäftigten bedeutet die Vereinbarung mehr Geld. Nun geht es darum, einerseits durchzusetzen, dass tatsächlich der Mindestlohn bezahlt wird. Und andererseits dürfen als Folge des Mindestlohns die Tariflöhne nicht unter Druck geraten. Erhard Ott, Leiter der Bundesfachbereiche Verkehr und Ver- und Entsorgung, geht in einem Interview mit dem Report auf die Verhandlungen ein. Zudem erläutert er, wo nun die Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Arbeit liegen.

*Auch für die Abfallwirtschaft wurde ein Mindestlohn vereinbart. Hatte diese Einigung ein Aufatmen zur Folge?*

**Erhard Ott** | Ich bin froh, dass wir zusammen mit den Arbeitgebern der Abfallbranche dieses Ergebnis erzielt haben. Es war kein Spaziergang. Die Verhandlungen zogen sich hin und viele der Kolleginnen und Kollegen haben bereits angefangen daran zu zweifeln, dass wir das noch schaffen. Denn die Interessenlagen waren sehr verzwickelt – und zwar auf der Arbeitgeberseite.

Auch deshalb haben wohl viele aufgeteufelt, als das Ergebnis dann doch auf dem Tisch lag. Und alle Mitglieder der Bundestarifkommissionen stellten sich hinter dieses Ergebnis.

*Warum haben die Verhandlungen so lange gedauert?*

**Erhard Ott** | Die eigentlichen Verhandlungen dauerten einige Monate, die Vorgespräche zogen sich über mehr als ein Jahr hin. Der Grund war folgender: ver.di wollte ein differenziertes Modell. Für verschiedene Gruppen sollte es verschiedene Mindestlöhne geben, für Lader, für Fahrer, für Sortierkräfte. Dagegen haben sich die Arbeitgeber mit aller Macht gestäubt, der Bundesverband der deutschen Entsorgungswirtschaft wie die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände. Sie wollten einen Mindestlohn, der für die gesamte Branche gilt.

Hinzu kam, dass einige Bundesländer wie Hamburg, Schleswig-Holstein

oder Mecklenburg-Vorpommern im Bundesrat bei der Verabschiedung des Entsendegesetzes immer wieder Bedenken gegen den Mindestlohn vorbrachten und so bremsen. Dabei ging es um altbekannte Argumente nach dem Motto: Ein Mindestlohn vernichtet Arbeitsplätze und dergleichen. Dabei sind diese Bedenken von Experten längst ausgeräumt. Abgesehen davon, dass in anderen Ländern, in denen der Mindestlohn längst gilt, auch keine solchen Verwerfungen eingetreten sind.

*Warum hat ver.di gerade in der Abfallwirtschaft so vehement auf einen Mindestlohn gepocht?*

**Erhard Ott** | Der Grund für unser Drängen auf einen Mindestlohn ist in der Entwicklung der Branche zu suchen. Seit Jahren beobachten wir, dass ein Großteil der privaten Entsorgungsunternehmen den Wettbewerb untereinander auf dem Rücken der Beschäftigten austrägt. Viele dieser Unternehmen sind nicht Mitglied im BDE. Sie scheren sich nicht um Tariflöhne. Teilweise bezahlen sie den Beschäftigten Löhne zwischen vier und 6,50 Euro. Teilweise werden die Beschäftigten sogar

offen aufgefordert, doch beim Arbeitsamt eine Aufstockung zu beantragen, denn selbst wenn die Beschäftigten Vollzeit arbeiten, liegt der Monatsverdienst unter der Hartz IV-Grenze. Das darf nicht sein.

Gleichzeitig haben all die Unternehmen bei Ausschreibungen das Nachsehen, die vernünftige Arbeitsbedingungen bieten und Tariflöhne bezahlen. Sie kommen bei Ausschreibungen nicht zum Zug und sehen sich genötigt, ähnlich schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Löhne zu bezahlen wie die Schmutzdekkonkurrenz. Jahr um Jahr drückten die Unternehmen die Löhne immer weiter nach unten. Deshalb war es höchste Zeit für den Mindestlohn – gerade auch, weil in den kommenden Wochen die neue Ausschreibung des Dualen Systems startet.

*Einige Kolleginnen und Kollegen sind mit der Höhe des Mindestlohnes unzufrieden.*

agement, dann muss der Mindestlohn bei 11,40 Euro liegen. Ergo: Wir haben noch viel zu tun.

**Hannes Döhring,  
SWE Stadtwirtschaft Erfurt**

**Ein Anfang ist gemacht**

Es ist grundsätzlich gut, dass überhaupt ein Mindestlohn vereinbart wurde. Und es ist gut, dass keine Unterschiede zwischen Ost und West im Mindestlohn vereinbart wurden. Es ist ein Anfang. Die Untergrenze wurde endlich eingezogen. Nun müssen wir dafür sorgen, dass es weitergeht, dass der Mindestlohn weiterentwickelt wird, auch in der Höhe. Gut ist zudem auch, dass dieser Mindestlohn auch für die Leiharbeiter gilt. Denn vor allem sie waren bisher angeschmiert.

Mit dieser Untergrenze ist nun auch dem Wettbewerb über die Personalkosten ein Riegel vorgeschoben. Bisher konnten die Entsorger mit Tarif-



**Auch für die Abfallwirtschaft wurde jetzt ein Mindestlohn vereinbart.**

FOTO: STADTREINIGUNG HAMBURG

**Erhard Ott** | Die Kritik bezieht sich vor allem auf die Differenz zwischen dem Mindestlohn und den Tariflöhnen. Die Kritiker befürchten, dass mit dem Mindestlohn das Lohnniveau generell sinkt. Unbestritten, wer hätte sich nicht einen höheren Mindestlohn gewünscht? Aber man muss auch sehen, dass dieser Mindestlohn vielen Beschäftigten deutlich höhere Löhne bringt. Dem seit Jahren andauernden Unterbietungswettbewerb ist ein Riegel vorgeschoben worden. Und was das generelle Lohnniveau angeht: Wir werden sehr genau beobachten, was sich in der Branche tut. Druck auf die Löhne werden wir nicht tatenlos zusehen. Positiv bewertet wird auch, dass der Mindestlohn in der Höhe in Ost und West gleich hoch ist. Darauf haben auch die Mitglieder der Bundestarifkommission hingewiesen. Aber es wäre auch vollkommen unsinnig gewesen, 20 Jahre nach der Wiedervereinigung wieder unterschiedliche unterste Linien einzuziehen.

*Welche Bedeutung kommt dem Umstand zu, dass auch die Leiharbeit mit einbezogen wurde?*

**Erhard Ott** | Ohne die Leiharbeit hätte ein Mindestlohn für die Branche sein

Ziel verfehlt. Denn gerade in der Abfallwirtschaft setzen viele Unternehmen auf Leiharbeiter. Diese Leiharbeiter bekommen deutlich weniger als acht Euro die Stunde. Schätzungen zufolge profitieren etwa 20 Prozent der Beschäftigten der Branche vom Mindestlohn, das heißt, jeder Fünfte in der Branche verdient derzeit weniger als 8,02 Euro die Stunde. Übrigens: Auch nur jeder fünfte Beschäftigte der Branche ist tarifgebunden. Der Grund: Es gibt viele kleine und mittelständische Unternehmen in der Branche. Sie gehören meist nicht dem Arbeitgeberverband an und sind somit auch nicht tarifgebunden. Aber der Mindestlohn gilt für sie jetzt auch.

*Wie geht es jetzt weiter?*

**Erhard Ott** | Der entscheidende Punkt ist, ob wir das schaffen, den Mindestlohn wirklich durchzusetzen. Die Betriebsräte werden in enger Abstimmung mit ver.di darauf achten, dass alle Unternehmen mindestens diese Untergrenze bezahlen. Wir müssen mit den Beschäftigten aus den nicht tarifgebundenen Unternehmen Kontakt aufnehmen, sie auf ihre Rechte hinweisen und mit ihnen zusammen darauf

dringen, dass die Kolleginnen und Kollegen zu ihrem Recht kommen – nämlich, dass sie den Mindestlohn bezahlt bekommen. Auch der Zoll, der die Einhaltung des Entsendegesetzes überwacht, wird darauf achten, dass die Regelungen eingehalten werden.

Mit der Aufnahme in das Entsendegesetz gilt auch Folgendes: Von 2011 an müssen auch ausländische Unternehmen, die in Deutschland ihre Dienstleistungen anbieten, den Mindestlohn bezahlen. Ich denke dabei an die Firmen aus Osteuropa, die ihre Beschäftigten für weit weniger Geld arbeiten lassen als ihre deutschen Konkurrenten. Diese Billigkonkurrenz aus den Nachbarländern ist dann nicht mehr möglich.

Mit dem Mindestlohn sind die ersten Schritte auf dem Weg hin zu einem fairen Wettbewerb gegangen worden, einem Wettbewerb, der nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Die seit Jahren anhaltende negative Entwicklung kann so gestoppt werden. Das ist erstmal ein Grund zum Aufatmen.

*Das heißt: Keine Zeit zum Ausruhen.*

**Erhard Ott** | Genau das heißt es. Denn wir müssen auch genau beobachten, wie sich der Mindestlohn in den tarifgebundenen Unternehmen auswirkt. Unsere Argumente gegen einen einheitlichen Mindestlohn spiegeln die Befürchtungen wider, dass damit ein Abwärtsdriften des Tarifniveaus einhergehen könnte. Sobald wir erste Anzeichen dafür sehen, dass unsere Befürchtungen berechtigt waren, werden wir gegensteuern müssen. Und was den Mindestlohn an sich angeht: Er ist ein Anfang, er ist der Einstieg. Weitere Schritte werden folgen müssen.

FRAGEN VON JANA BENDER

[www.abfall.verdi.de](http://www.abfall.verdi.de)

### Mindestlohn für Ost und West

Im Laufe der Verhandlungen hatten wir für Ost und West unterschiedlich hohe Mindestlöhne im Gespräch. Ich war für einheitliche Regelungen, weil 20 Jahre nach der deutschen Einheit es einfach nicht mehr sein kann, dass es unterschiedliche Regelungen für Ost und West gibt. 8,02 Euro ist weniger als wir angestrebt haben – aber es ist einheitlich und es ist höher als die 7,50 Euro, die wir uns generell auf die Fahnen geschrieben haben.

Bei 8,02 Euro profitieren viele der Kolleginnen und Kollegen, die bei Branchenausreißern arbeiten genauso wie die bei uns beschäftigten Kollegen der Zeitarbeitsbranche. Aber klar ist auch: 8,02 Euro garantieren keinen fairen Wettbewerb auf der Basis von Leistung. Wenn wir dies wollen, wenn im Zentrum des Wettbewerbs nicht die Personalkosten stehen sollen, sondern die Qualität, Logistik und das Ma-

agement, dann muss der Mindestlohn bei 11,40 Euro liegen. Ergo: Wir haben noch viel zu tun.

**Hannes Döhring,  
SWE Stadtwirtschaft Erfurt**

**Ein Anfang ist gemacht**

Es ist grundsätzlich gut, dass überhaupt ein Mindestlohn vereinbart wurde. Und es ist gut, dass keine Unterschiede zwischen Ost und West im Mindestlohn vereinbart wurden. Es ist ein Anfang. Die Untergrenze wurde endlich eingezogen. Nun müssen wir dafür sorgen, dass es weitergeht, dass der Mindestlohn weiterentwickelt wird, auch in der Höhe. Gut ist zudem auch, dass dieser Mindestlohn auch für die Leiharbeiter gilt. Denn vor allem sie waren bisher angeschmiert.

Mit dieser Untergrenze ist nun auch dem Wettbewerb über die Personalkosten ein Riegel vorgeschoben. Bisher konnten die Entsorger mit Tarif-

bindung bei Ausschreibungen nie mithalten. Denn die Privaten, die nicht an Tarifverträge gebunden waren, drückten die Löhne. Dieser Wettbewerb wurde auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen ausgetragen. Alle die Tariflöhne zahlten, hatten das Nachsehen. Darum haben wir einen Mindestlohn gebraucht.

**Frank Görner,  
Stadtreinigung Dresden**

**Abwärtsspirale ist gestoppt**

Als die Kolleginnen und Kollegen die Höhe des Mindestlohnes hörten, bekamen viele erstmal einen Schrecken. Doch man muss sehen: Von diesem Mindestlohn profitiert jeder fünfte Beschäftigte der Branche. Das heißt: Derzeit bekommt jeder fünfte Beschäftigte in der Abfallwirtschaft weniger als 8,02 Euro die Stunde. Und: Mit diesem Mindestlohn haben wir endlich einen Fuß in der Tür. Wir sind auf dem richtigen Weg – das ist entscheidend.

Über die Fahrzeuge, über den Sprit konnten die Unternehmen die Kosten



nicht mehr drücken und sich gegenseitig unterbieten. Deshalb haben sie die Löhne gedrückt. Wir konnten nichts dagegen tun. Die Billigsten standen beim

Zuschlag immer in der ersten Reihe. Wer Tariflöhne bezahlte, hatte meistens das Nachsehen. Dass viele Beschäftigte zehn bis 13 Stunden arbeiten mussten, damit sie und ihre Familien über die Runden kamen, wurde billigend in Kauf genommen. Die Lohnstruktur hat sie dazu gezwungen, so lange zu arbeiten. Oder sie mussten gleich Hartz IV als Aufstocker beantragen. Damit hat der Staat über die Beschäftigten die Unternehmen unterstützt.

**Rainer Hahn,  
Stadtreinigung Hamburg**

**Mindestlohn ist ein Meilenstein**

Am Anfang war ich über die Höhe unseres Mindestlohnes mit 8,02 Euro wenig begeistert. Aber inzwischen den-

ke ich, dass wir mit diesem Mindestlohn einen Meilenstein für die gesamte Branche geschaffen haben. Darauf müssen wir aufbauen und vor allem Tarifverträge in der privaten Entsorgungswirtschaft schaffen und stützen.

Der Mindestlohn und die Aufnahme in das Entsendegesetz bilden die untere Linie, die nicht unterschritten werden kann. Damit ist auch dem Lohndumping mit der Billigkonkurrenz aus dem europäischen Ausland eine Grenze zukünftig gesetzt. Positiv bewerten wir zudem, dass der Mindestlohn auch für den Einsatz von Leiharbeitern in der Abfallwirtschaft gilt.

Schon in diesem Frühjahr wird es sich zeigen, ob diese Regelungen die gewünschten Effekte bringt: denn in den kommenden Wochen geht es um die Ausschreibungen des Dualen Systems Deutschland.

**Michael Ludwig,  
aha Hannover**



# „Nichts wurde uns geschenkt“

**Beschäftigte der Berliner Stadtreinigung wehrten sich erfolgreich gegen Privatisierungsdrohungen und Lohndumping**

**Wahrlich, gebratene Tauben fallen auch für sie nicht vom Himmel. Hinter jedem Erfolg steckt harte Arbeit, so mancher Kompromiss. Die Beschäftigten der Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) lassen sich nicht abwimmeln, wenn es um ihre ureigenen Belange geht. Mit ver.di und ihren Personalvertretern kämpft die Belegschaft für „Einkommen zum Auskommen“, für ein soziales Umfeld. Rund 90 Prozent der Kolleginnen und Kollegen im größten kommunalen Entsorgungsunternehmen Deutschlands sind gewerkschaftlich organisiert. Ihr Leitmotiv: „Gemeinsam sind wir stark!“ Was läuft hier anders als in vielen privaten Abfallwirtschaftsbetrieben, in denen Lohndumping und niedrige Sozialstandards alltäglich sind?**

Wer es genau wissen will, sollte einmal Mäuschen spielen auf einer BSR-Personalversammlung, wenn Personalräte der Hauptverwaltung, der Reinigung oder der Abfallwirtschaft das Zeppter schwingen. Da kommt alles auf den Tisch, was im Argen liegt: ungeschminkt, oft genug in barschem Ton und manchmal humorvoll verpackt. BSR-Vorstand, Führungskräfte und Politiker zucken schon mal zusammen, so knallhart geht es mitunter zur Sache. Aber nicht nur hier regen sich die Gemüter. Innerhalb des Betriebes knirscht es oft genug, pochen die Beschäftigten auf Mitbestimmung nach dem Berliner Personalvertretungsgesetz.

rer Kassen, zunehmende Globalisierung und Deregulierung.

Ein Unternehmensvertrag mit dem Land Berlin sorgte 2000 für gewaltigen Wirbel. Seine Laufzeit von 15 Jahren inklusive Kündigungsschutz rief Widersacher auf den Plan. Der ehemalige Regierende Bürgermeister Eberhard Diepgen (CDU) sprach damals von einer „klaren Perspektive“ mit der Maßgabe, dass sich die Stadtreinigung „erheblich verändern“ müsse.

Personalabbau erfolgte „sozial verträglich“. Von einst 7200 Beschäftigten mit Vertragsbeginn sind rund 5500 geblieben. Sogenannte „EffiMaßnahmen“ gingen bis an die Schmerzgrenze. „Wir mussten etliche Federn lassen, viele Leistungssteigerungen hinnehmen. Nichts wurde uns geschenkt“, erklärt Peter Witt, Vorstandsmitglied des Gesamtpersonalrates, seine Sicht auf den gewaltigen Umschwung. „Auch heute noch wird ständig umstrukturiert.“ Nicht alle seien glücklich damit. Doch ein „sicherer Arbeitsplatz und umfassende soziale Leistungen“ halten die Kolleginnen und Kollegen „bei der Stange“. So wie Kraftfahrer Andreas Manthe von der Müllabfuhr, seit 1981 dabei. „Was will ich mehr? Die BSR zahlt sehr gut, 2000 Euro netto. Das hab' ich vor allem der Gewerkschaft zu verdanken.“ Große Sprünge macht der 45-Jährige nicht. Auf dem Hof arbeiten jüngere Kollegen „für 500 Euro brutto weniger“. Laut Andreas Manthe gibt es deshalb „keine sozialen Spannungen“. „Die Neuen sind froh, dass sie den Job haben, regelmäßig Geld auf ihr Konto überwiesen wird.“

Vor ein paar Jahren wurde versucht, Neueingestellte in die sogenannte zweite Lohnschiene abzuschleppen. Übrig bleiben sollte die nackte Lohngruppe, ohne Zulagen und Zuschläge. Und

**ALBA** gehört mit rund 7000 Beschäftigten und 170 Tochterunternehmen an über 110 Standorten im In- und Ausland zu den führenden privaten Entsorgungs- und Recyclingunternehmen in Deutschland.



FOTO: BSR

## LINKS

- ▶ [www.bsr.de](http://www.bsr.de)
- ▶ **Alba-Blog:** [www.alba-blog.de](http://www.alba-blog.de)
- ▶ **Vergabe-Blog:** [www.vergabeblog.de](http://www.vergabeblog.de)  
[http://bb.verdi.de/hintergrund/data/Hintergrundinfo5\\_Alba\\_1503.pdf](http://bb.verdi.de/hintergrund/data/Hintergrundinfo5_Alba_1503.pdf)
- ▶ **BSR-Image-Kampagnen:**  
<http://fami.oszbueroverw.de/zusammenfassung.htm>

In den vergangenen Jahren entwickelte sich die BSR zu einem „kommunalen Vorzeigeunternehmen“, wie es offiziell heißt. Nichts blieb, wie es war. Der gesamte Betrieb wurde umgekrempelt. Zu viel Personal, zu teuer, nicht effizient genug – das brachte den Tanker BSR ins Wanken. Eisern und selbstbewusst haben sich die Männer und Frauen in Orange jahrelang gegen Privatisierungsabsichten gewehrt. Sich fit machen für den Wettbewerb, wurde zur Strategie. Modernes Management, neue Technologien hielten Einzug. Flotte Sprüche wie „I keep for you“, „Poliertesse“ oder „Wir bringen das in Ordnung“ gaben der BSR ein kundenfreundliches Gesicht. Imagekampagnen polieren immer wieder ihr Ansehen auf.

Auslöser der radikalen Maßnahmen waren der zunehmende Druck von Politik und Wirtschaft, der unbeirrte Sparkurs des Berliner Senats in Zeiten lee-

das bei längerer Arbeitszeit und höherer Leistung. „Es sollten Dumpinglöhne eingeführt werden“, blickt Peter Witt gelassen zurück. „Das war mit uns nicht zu machen.“ Einen Riesenkrach gab es deshalb mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband, bis ein neuer Tarifvertrag ausgehandelt wurde, für alle Beschäftigten. Jetzt gelten einheitlich der TVöD und ein Zusatztarifvertrag (seit 2000) bei einer 39-Stunden-Woche.

Der letzte Tarifabschluss war auch für die BSR-ler ein Schub nach vorn, nach jahrelangen Reallohnverlusten. Wer neu ins Unternehmen kommt, muss mit geringerem Leistungslohn vorlieb nehmen, als den alten BSR-Hasen zusteht. Altbeschäftigte haben ein Anrecht auf Sicherungsbeträge nach dem Zusatztarifvertrag. Allerdings wurden die Zulagen für alle halbiert. „40 Millionen haben wir das letzte Mal eingesparrt“, sagt Peter Witt. Wenn die Leute weiter so ausgequetscht werden wie eine Zitrone, leidet die Qualität der Reinigung und Müllabfuhr, befürchtet der Personalvertreter.

## ALBA sitzt BSR im Nacken

Im Bereich Abfallwirtschaft und in den Werkstätten sieht es nicht viel anders aus. An allen Ecken und Enden fehlt Personal. Weitaus mehr als bisher müssten eingestellt werden, fordern die PersonalvertreterInnen. Das Durchschnittsalter liegt bei 48 Jahren. Neue Konzepte, intelligentere Lösungen sind gefragt, vor allem mit Blick auf die demografische Entwicklung. Darin sind sich Vorstand und Personalräte einig. Denn die Konkurrenz auf dem heiß umkämpften Berliner Müllmarkt sitzt der BSR unverhohlen im Nacken. An erster Stelle der größte private Berliner Entsorger, die ALBA AG. Der Chef des Hauses, Eric Schweitzer, scheut wie sein Bruder Axel weder Kosten noch Mühen, auf breiter Front zu expandieren, Gewinne auf Kosten der Beschäftigten zu maximieren. Sieben Euro Stundenlohn für Schuftan im Akkord sind normal, wie im neuen ALBA-Blog von ver.di zu lesen. „Arbeitnehmerrechte und Tariflöhne kommen da nicht vor. Auch Mindestlöhne lehnten die Gebrüder Schweitzer immer ab“, schrieb ein betroffener Kollege. „Kein Wunder, dass die ALBA-Chefs mit ihren Leuten machen können, was sie wollen“, bemerkt Peter Witt kopfschüttelnd: „Höchstens 10, 12 oder 15 Prozent sind in der Gewerkschaft, Tarifaufeinanderstimmungen deshalb nicht möglich.“

## Ein Einkommen reicht nicht

„Die Nettoeinkommen unserer Kollegen der klassischen Beschäftigungsfelder Müllwerker, Kraftfahrer sowie Straßen-, Grünflächen- und Handreiner reichen in den wenigsten Fällen aus, eine Familie zu ernähren. Und das, obwohl wir schon ein relativ gutes Einkommen haben. Bei der Müllabfuhr gehen unsere Kollegen im Schnitt, ohne Kindergeld, mit 1600 Euro netto nach Hause. Damit wird's

schon schwer, eine vierköpfige Familie zu ernähren, vor allem wenn die Ehefrau arbeitslos ist. Der Anteil der Beschäftigten, deren Ehepartner arbeitslos geworden sind, ist bei der BSR in den letzten Jahren gestiegen. Und damit wird natürlich auch die Frage des persönlichen Einkommens immer wichtiger.“

Sven-Olaf Günther,  
BSR-Gesamtpersonalratsvorsitzender

An Streiks ist nicht zu denken.“ Bereits 2002 stieg das deutschlandweit und international agierende Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband BDE aus. ALBA stellt mit seinem Vorstandsmitglied, Peter Kurth, zwar den neuen BDE-Präsidenten, an eine BDE-Mitgliedschaft und Zahlung nach BDE-Tarif denkt ALBA deswegen aber noch lange nicht.

Beim Studieren der ALBA-Hiobsbotschaften läuft Sven-Olaf Günther die Galle über. Billiglohn ist dem BSR-Gesamtpersonalratsvorsitzenden und seinen Mitstreitern ein Dorn im Auge. „Wir haben eine Dienstvereinbarung im Betrieb, dass hier nur Unternehmen zum Zuge kommen, die auch tarifgebunden sind.“ Sven-Olaf Günther weiß, dass die BSR im Vergleich zu vielen privaten Entsorgern bessere Arbeitsbedingungen hat: „Unsere Löhne haben wir uns gemeinsam mit ver.di hart erkämpft. Das erreicht man nur, wenn sich viele Kollegen in der Gewerkschaft organisieren.“

Hand in Hand mit ver.di gehen die BSR-Personalvertreter und Personalvertreterinnen unbeirrt ihren Weg. Erich Mendroch, BSR-Betreuungssekretär, kennt die Lohnbandbreite bei Kraftfahrern in der Entsorgungsbranche: „Sie reicht von 4,90 bis 13 Euro. Nur ein Drittel aller Unternehmen sind überhaupt noch tarifgebunden.“ Im Gegensatz dazu seien die kommunalen Betriebe zu 100 Prozent tarifgebunden, im TVöD und BDE. Tariftreue ist ein wichtiges Kriterium. Die BSR gilt zweifellos als Vorreiter der Branche in dieser Frage. Zuverlässig und kostengünstig erledigt der traditionsreiche Entsorgungsbetrieb vielfältigste Aufgaben im Interesse des Gemeinwohls. „Die BSR gehört zu Berlin, ist ein Aushängeschild für unsere Stadt“, formuliert Peter Witt ein Gefühl, das viele Beschäftigte teilen. „Die meisten arbeiten gern hier, sind stolz auf ihr Unternehmen. Das lassen wir uns nicht kaputt machen.“

RENATE STIEBITZ

## BSR – kurz und bündig

- Die Berliner Stadtreinigung wurde 1951 neu gegründet und 1967 in einen städtischen Eigenbetrieb umgewandelt. Bereits seit 1875 war die gesamte öffentliche Straßenreinigung der Stadt Berlin Teil der kommunalen Selbstverwaltung.
- 1894 gründeten die Berliner Hauseigentümer die Wirtschaftsgenossenschaft „Berliner Grundbesitzer GmbH“ zur Müllbeseitigung, um von privaten Abfuhrunternehmen unabhängig zu sein.
- 1935 wurde die 1922 gebildete „Berliner Müllabfuhr-Aktiengesellschaft“ (BEMAG) 1935 in eine Städtische Müllbeseitigungsanstalt umgewandelt.
- Nach der Wende erfolgte 1992 die Fusion mit der „Stadtreinigung Berlin“ (SB), die 1991 aus dem „VEB Kombinat Stadtwirtschaft Berlin“ hervorgegangen war.

- Seit 1994 ist die BSR Anstalt öffentlichen Rechts und damit weiterhin Eigentum des Landes Berlin.
- Sie ist größter kommunaler Entsorger der EU und hat mit fünf Tochterunternehmen ihr Angebotsspektrum ausgebaut.
- Kerngeschäft der BSR sind Abfallentsorgung und Straßenreinigung.
- 2006 erwirtschaftete das Unternehmen einen Umsatz von 491 Millionen Euro. Der Jahresüberschuss lag im gleichen Jahr bei 11 Millionen Euro.
- Waren 1994 noch 9183 Beschäftigte bei der Berliner Stadtreinigung tätig, so liegt die Zahl heute bei rund 5500.
- Wirtschaftliches Denken und Handeln, ökologische und gesellschaftspolitische Verantwortung sowie eine herausragende Betriebskommunikation sind wichtige Eckpfeiler für den Erfolg des Unternehmens.



Gemeinsam sind wir stark – lautet das BSR-Leitmotiv. FOTO: STIEBITZ



# Als Zankapfel zu wertvoll

ver.di: Energieeffizienz steigern ist unerlässlich – Programme mit Fonds bezahlen

**Die Energieeffizienz steigern wollen alle. Doch seit Monaten tobt zwischen dem federführenden Wirtschafts- und dem Umweltministerium die Schlacht, wie denn die Energieeffizienzrichtlinie der EU aus dem Jahr 2006 in nationales Recht umgesetzt werden soll. Jetzt drohen Vertragsstrafen. ver.di hat sich anlässlich der Anhörung des Wirtschaftsministeriums zum – noch unabgestimmten – Regierungsentwurf zu den strittigen Fragen positioniert.**

Die Klimaschutz-Beschlüsse der Bundesregierung von Meseberg vom August 2007 weisen der Steigerung der Energieeffizienz eine entscheidende Bedeutung zu, um die Energiewirtschaft fit für die Zukunft zu machen. Doch mit der Umsetzung der entsprechenden Europäischen Energiedienstleistungsrichtlinie 2006/32/EG in deutsches Recht tut sich die Bundesregierung überraschend schwer.

Am 30. Januar hat das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) nun den Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Energieeffizienz (Energieeffizienzgesetz – EnEg) vorgelegt und bereits für den 9. Februar zur Anhörung eingeladen. Der Grund für die plötzliche Eile: Wenn die Richtlinie nicht unverzüglich deutsches Recht wird, drohen Vertragsstrafen. Denn der Termin für die Umsetzung war der 17. Mai 2008. Umso erstaunlicher sei, so unisono die eingeladenen Verbändevertreter, dass immer noch kein abgestimmter Regierungsentwurf zur Anhörung präsentiert wurde.

In der Stellungnahme hält ver.di die Hebung der Energieeffizienzpotenziale, die mit der Umsetzung der Richtlinie möglich werden, für dringend er-

forderlich. Auch weil dadurch heimische Arbeitsplätze dezentral und regional gesichert werden können: „Dies könnte helfen, den kontinuierlichen Rückgang der Beschäftigtenzahlen in der Energiewirtschaft zu stoppen.“ Und nicht zuletzt seien Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz ein sofort wirksames Konjunkturprogramm. Umso mehr bedauert ver.di den bereits eingetretenen Zeitverlust.

Das Bundesumweltministerium schlägt vor, die Energielieferanten zu verpflichten, für ihre Endkunden Effizienzmaßnahmen und Effizienzprogramme durchzuführen, um die von der EU-Richtlinie geforderte Minderung der Liefermengen bei diesen Endkunden um mindestens ein Prozent pro Jahr zu erreichen. Für ver.di ist das „im Prinzip ein zielführender Vorschlag“, an dem alle Lieferanten, also neben den Lieferanten von leitungsgebundenen Energien auch die von Heizöl, Flüssiggas und Kohle, beteiligt werden sollen. Das verhindere Wettbewerbsverzerrungen. Leitungsgebundene Energieversorger müssten adäquat an der Umsetzung der Richtlinie beteiligt werden. ver.di gibt zu bedenken, dass im Wettbewerb befind-

liche Versorger Programme zur Steigerung der Energieeffizienz ihrer Kunden angemessen refinanzieren müssen. Die Gewerkschaft regt deshalb an, diese Maßnahmen bei den Verteilernetzbetreibern anzusiedeln. Zusatzkosten oder auch mögliche Minderkosten könnten dann über die Netzentgelte weitergegeben werden.

Lieferanten von Heizöl, Flüssiggas und Kohle dürfen nach ver.di bei der adäquaten Umsetzung der Bestimmung im eigenen Unternehmen in vielen Fällen überfordert sein. Es müssen deshalb Regelungen aufgenommen werden, die die Übertragung der Verpflichtung auf geeignete Energiedienstleister ermöglichen; insbesondere müssen Umlageverfahren eingeführt werden, um die hierfür notwendigen Kosten bereit zu stellen.

Zugelassene Energieeffizienzmaßnahmen sollen laut BMU im Anhang

aufgeführt werden. Dies hält ver.di für „sehr hilfreich“, die Liste sollte allerdings um den Programmpunkt „Anschluss von Systemen zur Bereitstellung von Wärme und Kälte an Fernbeziehungsweise Nahwärmenetze, sofern diese überwiegend aus Anlagen der Kraft-Wärme-Kopplung gespeist werden“ ergänzt werden. Dieser Anschluss sei entscheidender Parameter für den weiteren Ausbau der effizienten Kraft-Wärme-Kopplung.

Auch der Vorschlag des BMU, größere und energieintensive Betriebe des produzierenden Gewerbes zu verpflichten, ein betriebliches Energiemanagement durchzuführen, wird von ver.di unterstützt. Wichtig sei auch, endlich die Effizienzpotenziale des Verkehrssektors zu heben. Hierzu könne eine vom BMU vorgeschlagene Verpflichtung „ein erstes Zeichen setzen.“ ver.di schlägt zudem vor, die in der

Richtlinie aufgeführten Fonds einzurichten, mit denen die Energieeffizienzprogramme und andere Energieeffizienzmaßnahmen subventioniert werden können. Ausreichend Geld für solche Fonds stünde aus den Erlösen der Versteigerung von Emissionshandelsrechten zur Verfügung. Dies könnte es Anbietern von Energieeffizienzdienstleistungen ermöglichen, auch in Wettbewerbsmärkten Programme durchzuführen, die sich sonst wegen mangelnder Rentabilität für den Anbieter nicht mehr darstellen lassen – wie Energiesparberatung und Energiespardienste für Haushalte sowie für kleine und mittlere Betriebe. Das Wuppertal-Institut für Klima, Umwelt, Energie hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hierzu einen Vorschlag von zwölf Energieeffizienz-Programmen erarbeitet, die so gefördert werden können. **REINHARD KLOPFLEISCH**

## KONJUNKTURPAKET II

# Signal für Effizienz

## Milliarden für energetische Sanierung

Die energetische Sanierung von öffentlichen Gebäuden ist einer der Schwerpunkte im Konjunkturpaket II. Mit geeigneten Dienstleistungsangeboten können die Energieversorger zur schnellen Umsetzung wesentlich beitragen – und Arbeitsplätze sichern.

Klare Signale für die Förderung der Energieeffizienz, der Kraft-Wärme-Kopplung und der erneuerbaren Energien sollte das Konjunkturpaket II bringen, hatten viele erhofft. ver.di hatte gemeinsam mit anderen Verbänden gefordert, allein den Ausbau von Fern- und Nahwärmenetzen mit insgesamt

zwei Milliarden Euro voranzubringen. Einen eigenen Programmpunkt Energie sucht man zwar im jetzt verabschiedeten Programm vergeblich. Immerhin unterstützt aber das Teil-Programm „Zukunftsinvestitionen der öffentlichen Hand“ zusätzliche Investitionen der Kommunen und der Länder in die kommunale Infrastruktur – und dazu gehört ganz wesentlich die energetische Modernisierung. Insgesamt stehen für das Programm zehn Milliarden Euro des Bundes zur Verfügung – hinzu kommen 25 Prozent Co-Finanzierung der Länder. Davon könnte ein Löwenanteil in

Gebäudesanierung und Kraft-Wärme-Kopplung fließen.

Der Schwerpunkt Bildung ist mit 65 Prozent besonders üppig bedacht, wobei „vorrangig die energetische Sanierung“ von Schulen und Hochschulen genannt wird. Hinzu kommt der Ausbau von Kindergärten und der „Forschung“. Der andere Schwerpunkt umfasst im Wesentlichen die Modernisierung kommunaler Infrastruktur, unter anderem Krankenhäuser und „Städtebau“. Nachdrücklich betonen die Programmgeber, dass die Investitionen beider Schwerpunkte „zugleich deutliche Impulse für Klimaschutz und Energieeffizienz“ setzen sollen. Die Maßnahmen sollen 2009 und 2010 wirksam werden.

Einige Länder haben bereits gemeinsam mit ihren Kommunen konkrete Investitionsschwerpunkte ver-

handelt. Und dabei manifestiert sich der große Stellenwert der energetischen Sanierung: So sollen von den knapp zwei Milliarden Euro, die auf Bayern entfallen, immerhin rund die Hälfte in die energetische Sanierung fließen – und zwar von Schulen (620 Millionen), sonstigen Bildungseinrichtungen wie Kindergärten und Weiterbildungseinrichtungen (179 Millionen), Krankenhäusern (110 Millionen) sowie kommunalen Verwaltungsgebäuden und sonstiger Infrastruktur (90 Millionen).

Regionale und kommunale Energieversorger können mit vielfältigen Angeboten zum erforderlichen schnellen Antritt des Konjunkturprogramms beitragen. Der Bundesverband Kraft-Wärme-Kopplung weist ausdrücklich darauf hin, dass „sich angesichts dieser Vorhaben die Umstellung von Heizung/Kühlung auf Kraft-Wärme-

Kopplung als eine der bedeutsamsten Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz anbietet“. Sei es zentral durch Anschluss an ein bestehendes Fernwärmesystem oder dezentral durch Einbau eines Blockheizkraftwerks. Im Schwerpunkt „Infrastruktur“ ist auch die weitere Verdichtung bestehender Fernwärmenetze förderungswürdig. Energieversorger sollten sich möglichst zügig mit den entsprechenden kommunalen Verwaltungen abstimmen, um bei der energetischen Sanierung der öffentlichen Gebäude maßgeschneiderte Dienstleistungen anbieten zu können. Das zusätzliche Auftragsvolumen in den Bereichen Kraft-Wärme-Kopplung und energetische Gebäudesanierung wird zahlreiche Arbeitsplätze bei den Energieversorgern sichern. **DIETER FLECHTNER/  
REINHARD KLOPFLEISCH**

# Tarifverträge nicht dem Wettbewerb opfern

## Arbeitgeberverbände: Branchentarifvertrag für die Energiewirtschaft ist derzeit nicht Ziel

Für Erhard Ott, Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes, steht fest: Die Arbeitnehmerinnen und die materiellen Bestandteile der Tarifverträge dürfen nicht dem Wettbewerb geopfert werden. „Eine weitere Absenkung der Löhne und eine Verlängerung der Arbeitszeiten sind kein Mittel, um Beschäftigung dauerhaft zu sichern und auszubauen“, sagte Ott Ende Januar in Magdeburg vor mehr als 200 Teilnehmern aus den Tarifkommissionen der Energiewirtschaft.

Der Branchentarifvertrag ist vor dem Hintergrund der Neustrukturierungen, der Ausgründungen und des Verkaufs von Unternehmen eine Notwendigkeit, um die Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Energiewirtschaft dauerhaft zu sichern. Darüber hinaus wird über einen Branchentarifvertrag die Konkurrenz der einzelnen Tarifwerke ausgeschaltet. Wettbewerb darf nicht über die Einkommen der Arbeitnehmer ausgetragen werden.

Auch der Geschäftsführer der Arbeitgebervereinigung Energiewirtschaftlicher Unternehmen (AVE), Jobst Kleineberg, sprach sich für die Sicherung und den Ausbau von Beschäftigung aus. Seine Aussagen in Magdeburg widersprechen aber den bisherigen Positionen der AVE: Verlängerung der Wochenarbeitszeit, weitere Ab-

senkung der Einkommen und anderer materieller Regelungen. Für ver.di bedeutet diese Ausrichtung einen sozial- und tarifpolitischen Rückschritt.

Auch sprachen sich Kleineberg und der Vertreter des kommunalen Arbeitgeberverbandes Thomas Breuer, Vorstand der Rheinenergie AG in Köln, zum gegenwärtigen Zeitpunkt gegen

einen Branchentarifvertrag aus. Gleichwohl signalisierten die Verbandsvertreter weitere Gesprächsbereitschaft.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, der Experten zufolge in den nächsten zehn Jahren zu einem gravierenden Mangel an Fachkräften führen wird, dringt ver.di auf eine perspektivische Tarifpolitik für junge Menschen. Mit einer Verlängerung der Arbeitszeiten oder einer Absenkung des Tarifniveaus ist dies nach ver.di Ansicht nicht möglich.

Gerade hier müssen die Unternehmen der Energiewirtschaft durch tarifvertragliche attraktive Regelungen glänzen, um im Wettbewerb für den Fachkräftenachwuchs zu punkten. Deshalb ist es unverständlich, dass Forderungen von ver.di nach einer deutlichen Erhöhung der Übernahmequoten nach der Ausbildung vom Arbeitgeberverband abgelehnt werden.

Auch die Thesen des VKA-Vertreters Breuer wurden von den Teilnehmern der Tagung kritisch gewürdigt.

Besonders seine Position, wonach der Tarifbereich TV-V weiterhin an den öffentlichen Dienst angedockt bleiben soll, stieß auf Unverständnis. Eine eigenständige Tarifpolitik, die in den Branchentarifvertrag für die Energiewirtschaft einmünden soll, ist für den Vorstand der Rheinenergie AG derzeit kein erstrebenswertes Ziel.

Die Teilnehmer waren sich einig: Der Ausdehnung von Leiharbeit in der Energiewirtschaft muss Einhalt geboten werden. Wenn in Ausnahmefällen für begrenzte Aufgaben und Zeiten dennoch Leiharbeiter eingesetzt werden, muss das Prinzip gelten: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Gerade die Unternehmen der Energiewirtschaft sollten mit gutem Beispiel vorangehen und deutlich machen, dass ihre Unternehmenspolitik nicht alleine dem Grundsatz der Gewinnmaximierung folgt, sondern sie auch sozial verantwortungsvoll und beschäftigungspolitisch sinnvoll handeln, hieß es. **VOLKER STÜBER**



Tarifpolitische Konferenz der Energiewirtschaft

FOTO: VER.DI



# SE statt AG

Europäische Aktiengesellschaft gegründet

Nach etwa einem halben Jahr intensiver Verhandlungen ist nun der Weg frei: Mit der E.ON Energy Trading SE (Societas Europea – Europäische Aktiengesellschaft) wird das erste Unternehmen der Energiewirtschaft in Europa sich zu einer Europäischen Aktiengesellschaft umfirmieren. Die E.ON Energy Trading (EET) ist die internationale Handelstochter für Strom und Gas der E.ON AG mit Sitz in Düsseldorf. Neben dem Hauptsitz in Düsseldorf gibt es darüber hinaus Tochtergesellschaften in Großbritannien, Schweden, Niederlande, Polen und Bulgarien.

Voraussetzung für die Eintragung der SE in das Handelsregister ist eine Vereinbarung mit der Arbeitnehmerseite über die Beteiligung der Arbeitnehmer, insbesondere die Bildung eines so genannten SE-Betriebsrates (vergleichbar einem Europäischen Betriebsrat) sowie die Anzahl der Sitze der Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat des Unternehmens.

Die bekanntesten deutschen Konzerne, die bislang die Möglichkeit der Umwandlung in eine SE genutzt haben, sind die Allianz, Fresenius, BASF und MAN.

Die Besonderheit bei dieser SE-Bildung lag darin, dass erstmalig nicht ein gesamter Konzern, sondern eine Tochtergesellschaft in einem Konzern zur SE umgewandelt wurde und diese darüber hinaus mit rund 1000 Beschäftigten nicht unter das deutsche Mitbestimmungsgesetz, sondern unter das deutsche Gesetz über die Drittel-Parität im Aufsichtsrat fiel.

In äußerst schwierigen Verhandlungen, die von einem international gebildeten besonderen Verhandlungsgremium begleitet wurden, konnten aus Gewerkschaftssicht wichtige Elemente vereinbart werden. So wird der SE-Betriebsrat mehr Kompetenzen haben als vergleichbare Europäische Betriebsräte oder auch die Richtlinie der EU zur Beteiligung der Arbeitnehmer bei der SE vorsieht. Un-

ter anderem ist es gelungen, ein Initiativrecht für transnationale Vereinbarungen in Themenfeldern wie Weiterbildung, Chancengleichheit oder Arbeits- und Gesundheitsschutz zu vereinbaren. Gegen den Trend – insbesondere auch im E.ON Konzern – konnte der bislang bestehende Aufsichtsrat vergrößert werden. Künftig werden vier Arbeitnehmervertreter in diesem Gre-



EET ist die erste europäische Aktiengesellschaft in der Energiewirtschaft.

FOTO: EET

## WETTBEWERB

# Zwei Schritte vor, zwei Schritte zurück

Vergaberecht und Beschäftigung: Ausschreibungen können soziale und ökologische Vorgaben machen

Der Bundesrat hat am 15. Februar der Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) zugestimmt. Ausschreibungen können jetzt „soziale und ökologische“ Kriterien berücksichtigen. Doch ob Kommunen auch Tariftreue vorschreiben können, bleibt umstritten. Auf Drängen der Wasserkonzerne wurde ein Passus wieder gestrichen, der kommunale Zusammenarbeit von der Ausschreibungspflicht entband.

Hungerlöhne, Überstunden ohne Ende, mangelnder Arbeitsschutz, Umweldumping – das gehört oft mit dazu, wenn Kommunen und Landkreise öffentliche Aufträge etwa bei der Hausmüllentsorgung oder im Nahverkehr ausschreiben und der Billigste den Zuschlag erhält. Lange Zeit hatten sie dabei das Recht auf ihrer Seite. Erst seit den Vergaberechts-Richtlinien der EU aus dem Jahr 2004 können öffentliche Vergaben auch Anforderungen enthalten, „die soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie in einem sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen“. Der Hintergrund: Mehrere Urteile des Europäischen Gerichtshofes werteten Vorgaben als rechtmäßig – wie im Fall der Stadt Helsinki, die in einer Ausschreibung öffentlicher Buslinien den Einsatz umweltfreundlicher Gasfahrzeuge zur Verpflichtung machte. Dagegen hatte ein „Billigheimer“ geklagt.

Das Bundeswirtschaftsministerium hatte lange gezögert, diese Richtlinie ins deutsche Recht zu übertragen. Doch Vertragsstrafen der EU drohten. So entschloss sich der damalige Bundeswirtschaftsminister Michael Glos, auch gegen Widerstand in den kommunalen Spitzenverbänden einen entsprechenden Passus in die Vergaberechtsnovelle aufzunehmen (§ 97, Absatz 4). Mit dem Votum des Bundesrates ist dies inzwischen Gesetz.

Bislang konnten sich Bürgermeister oder Landräte bequem hinter dem alten Gesetz verstecken, wenn sie bei öffentlichen Ausschreibungen den Billigsten den Zuschlag gaben. Sie würden ja gern Tariflöhne zahlen und hohe Umweltstandards festsetzen, aber leider, leider, verbiete es das Gesetz, argumentierten sie. Damit ist es jetzt vorbei. Sie dürfen selbst das Maß an Qualität bestimmen, auch wenn sie die Dienstleistung an Dritte vergeben. Das

heißt freilich im Umkehrschluss auch, sie dürfen weiterhin nach der Billigermethode vergeben, wenn sie es wollen und können. Was die neue Regelung in der Praxis wert ist, hängt also wesentlich von den Diskussionen vor Ort ab. Die örtlichen Betriebs- und Personalräte sind aufgefordert, gemeinsam mit ihrem ver.di-Bezirk Ausschreibungstexte beispielsweise im Abfall- oder Verkehrsbereich genau zu prüfen und öffentlich Alarm zu schlagen, wenn kommunal Verantwortliche unverantwortlich handeln und Kosten zu Lasten der Arbeitsbedingungen und der Umwelt drücken.

### Katalog von Kriterien

ver.di freilich hatte mehr gewollt – und bei der Anhörung im April vergangenen Jahres im Bundeswirtschaftsministerium auch jede Menge Gründe dafür vorgebracht. ver.di wollte, dass aus der Kann- eine Muss-Bestimmung wird – und hatte einen ganzen Katalog von Kriterien eingereicht, die Kommunen

und Landkreise bei der Vergabe öffentlicher Aufträge verbindlich berücksichtigen müssen. Ganz oben auf der Liste: die Tariftreue. Denn nur wer die branchenüblichen Tarifbedingungen einhält, kann auch qualitativ gute Leistungen garantieren. Doch hat der Europäische Gerichtshof mit seinem Urteil vom April 2008 sogar entschieden, dass „das Gemeinschaftsrecht Regelungen entgegen steht, mit denen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge Tariftreue gefordert wird“. Damit kassierte er das Niedersächsische Tariftreuegesetz und rief, so Frank Bsirske in einem Brief an die Kanzlerin, „tiefe Sorge um die Entwicklung des europäischen Integrationsprozesses“ hervor. Im Klartext: Europa muss sozial sein, oder es wird keinen Bestand haben. Doch bis es soweit ist, dass diese Erkenntnis in eine verbindliche EU-Richtlinie zur Tariftreue mündet, bleibt den Betriebs- und Personalräten nur, gemeinsam mit ihrem jeweiligen ver.di-Bezirk den politischen Druck vor Ort so zu verstärken, dass es kein Bürgermeister oder Landrat mehr wagen kann, öffentliche Aufgaben ohne Tariftreuekriterium auszuschreiben.

### Zusammenarbeit

Zwei Schritte vor, zwei Schritte zurück – das ist wohl auch die Marschrichtung für die interkommunale Zusam-

menarbeit. Denn auch wenn Kommunen untereinander kooperieren, muss ausgeschrieben werden. Das ist eine nur auf den ersten Blick akademische Frage. Denn immer mehr kleine Kommunen können komplexe Dienste wie die Wasserversorgung oder die Telekommunikation nur noch auf hohem Niveau erbringen, wenn sie sich in Zweckverbänden oder ähnlichen Gesellschaften zusammenschließen. Müsst sie die Leistung vorher ausschreiben, würden sich natürlich große internationale Wasser- oder Telekom-Konzerne bewerben und die Privatisierung wäre nicht mehr aufzuhalten.

Das Bundeswirtschaftsministerium hatte denn auch eine Klarstellung aufnehmen wollen. Doch der Bundestag kippte auf Druck der privaten Wirtschaft diesen Satz aus dem Gesetz. Und der Bundesrat sah sich nicht in der Lage, deshalb den Vermittlungsausschuss anzurufen. Er hat damit, so ver.di in einer Pressemitteilung, „bei seiner Aufgabe, die kommunalen Interessen zu schützen, versagt“.

Damit wäre die Frage weiter offen, ob interkommunale Zusammenarbeit ohne Ausschreibung möglich ist. Doch kommt Klärung aus Luxemburg – diesmal zugunsten der Kommunen. Am 13. November hatte nämlich der Europäische Gerichtshof in der Rechtssache Coditel (C-324/07) geurteilt, dass eine öffentliche Dienstleistungskonzession ohne Ausschreibung an eine interkommunale Genossenschaft vergeben werden kann, wenn deren Mitglieder ohne Ausnahme öffentliche Stellen sind. Eine belgische Gemeinde hatte beschlossen, sich einer öffentlichen Genossenschaft anzuschließen, die bereits das Kabelfernnetz in mehreren Gemeinden betreibt, und der privaten Firma Coditel, die vorher den Auftrag hatte, den Laufpass gegeben. Dies sei auch ohne Ausschreibung rechtmäßig, urteilten die Richter. Und dieses Urteil, so Nicole Weiß vom Verband kommunaler Unternehmen (VKU), ist „auf die deutsche Form des Zweckverbandes übertragbar“: Solange nur öffentliche Stellen an einem Zweckverband beteiligt sind, können Gemeinden beitreten, ohne vorher die Dienstleistung ausschreiben zu müssen.

REINHARD KLOPFLEISCH

## E.ON

### Nicht gerechtfertigt

ver.di hält den mit den Sparmaßnahmen verbundenen Stellenabbau des größten deutschen Energiekonzerns E.ON angesichts der außerordentlich guten Ertragslage für nicht gerechtfertigt.

„Es ist falsch, die Aktionäre mit einer Dividendenerhöhung zu beschenken und gleichzeitig Arbeitsplätze zu vernichten“, kritisierte der Leiter des Bundesfachbereichs Ver- und Entsorgung, Erhard Ott. Auch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Outsourcing und Fremdvergaben lehnt die Gewerkschaft ver.di ab.

Die in der Finanzmarkt- und Konjunkturkrise Ende 2008 vorgenommene Neuausrichtung des Projektes „Perform to Win“ ist nach Otts Worten nicht mehr glaubwürdig. Als Grund für seine Zweifel nennt Ott die vom E.ON-Vorstand genannte Dividendensteigerung in Höhe von 9,5 Prozent für das Geschäftsjahr 2008 bei gleichzeitigem Stellenabbau. Ott forderte den Vorstand des Energiekonzerns auf, auch künftig auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, keinerlei Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen vorzunehmen sowie Betriebsräte, ver.di und Aufsichtsräte in die Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

Mit dem Projekt „Perform to Win“ will E.ON bis 2011 die Effizienz steigern und die Kosten um 1,5 Milliarden Euro senken. Die in einer so genannten Validierungsphase noch genau zu ermittelnde Zahl der Arbeitsplätze, die am Ende des Prozesses verloren gehen, wird nach Schätzungen des Vorstandes einige tausend in Deutschland und Europa betragen.

ver.di hat die im vergangenen Jahr vorgestellte Ausrichtung des Projektes Perform to Win nicht in Frage gestellt. Auch die Arbeitnehmervertreter im E.ON-Konzern kritisieren schon lange Doppel- und Mehrfachzuständigkeiten bei vielen Prozessen und unklare Kompetenzabgrenzungen. Die im Zuge der Finanzmarkt- und Konjunkturkrise vorgenommene Neuausrichtung des Projektes lässt nach Ansicht von ver.di aber eine Fülle von Fragen offen.

So bezweifelt ver.di, dass es klug ist, in Bereichen, in denen erst in den letzten Wochen und Monaten tiefgreifende Organisationsveränderungen mit einhergehenden Versetzungen vorgenommen wurden, nun schon wieder neue Organisationseinheiten zu diskutieren.

## CARTOON

ZEICHNUNG: FREIMUT WOESSNER





# „Fixer, findiger und flexibler“

EnBW: Konzentration auf Strom, Gas, Energie- und Umweltdienstleistungen – Beschäftigte: „Energimix mitgestalten“

Mit sechs Millionen Kunden und insgesamt rund 20 000 Beschäftigten ist die EnBW der drittgrößte unter den vier großen Energieversorgern in Deutschland. Die EnBW ist verwurzelt in Baden-Württemberg, hat größere Standorte in Düsseldorf sowie in Dresden und ist inzwischen auch in Süd- und Osteuropa aktiv. Die Zukunft sieht die EnBW in ihrem Kerngeschäft – das heißt: Keine Ausflüge in fremdes Terrain, vielmehr den Blick richten auf Energie und energienahe Dienstleistungen.

Was hat Lurchi mit Strom zu tun? Oder mit Gas? Kinder, die in den 60er oder 70er Jahren neue Schuhe bekamen, kannten Lurchi – als Plastikfigurchen oder als Comic-Figur. Denn das Heftchen mit den Lurchi-Geschichten gab es gratis zu den neuen Schuhen. Aber was haben nun Lurchi und Salamander-Schuhe wirklich mit Strom zu tun? Nun, wie die EnBW hatte Salamander seinen Sitz in Baden-Württemberg. Ansonsten hat Salamander so viel oder so wenig mit Strom, Gas und Energie zu tun wie ein Parkhaus am Stuttgarter Flughafen – nämlich nichts. Dennoch gehörten sowohl die Parkhäuser als auch



## ENERGIEKONZERNE AUF DEM PRÜFSTAND

Vier Energiekonzerne bestimmen neben den Stadtwerken die Energielandschaft in Deutschland. REPORT stellt in dieser und in den folgenden Ausgaben die vier Energiekonzerne vor und geht auf die Rolle der Stadtwerke ein.

der Schuhhersteller Salamander einige Jahre lang zur EnBW, zur Energie Baden-Württemberg.

Das war im Jahr 2000. Die EnBW, 1997 gegründet, war damals noch jung. Der Geist der Diversifizierung flaute zwar gerade ab, hatte aber vielerorts noch Kraft genug. Synergieeffekte – war das Stichwort, eben auch bei Schuh und Strom.

Wenige Jahre später sieht die EnBW-Welt anders aus. Zurück zu den Wurzeln, lautet die Devise. Zurück zum Kerngeschäft. Und das heißt: Strom, Gas, Energie- und Umweltdienstleistungen sowie Speicher und Netze.

Beim Kerngeschäft soll es bleiben. Keine Ausflüge mehr in fremde Gefilde, beteuert das Unternehmen auf seiner Homepage. Wachsen soll es trotzdem. Deshalb hat die EnBW nur noch Energie im Fokus und will deshalb Beteiligungen bei Stadtwerken oder anderen Versorgungsunternehmen erwerben. Damit versucht sich der Konzern noch näher am Kunden zu positionieren. Aktiv ist die EnBW inzwischen auch in Süd- und Osteuropa.

Was aber zeichnet die EnBW aus? Die regionale Verbundenheit, so ist sich Dietrich Herd, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der EnBW Kraftwerke AG, sicher. Hinzu kommt: Die EnBW gehört zu den beiden kleinen der großen vier Energieversorger Deutschlands. Dadurch aber sei EnBW auch „fixer, findiger, flexibler“.

### Suche nach Synergien

Die Energie Baden-Württemberg entstand am 1. Januar 1997. Damals schlossen sich das Badenwerk und die Energie-Versorgung Schwaben (EVS) zusammen, wobei das Land Baden-Württemberg und der Zweckverband Oberschwäbische Elektrizitätswerke (OEW) über 90 Prozent der EnBW-Anteile hielten. Zwei Jahre später verkaufte das Land seine Anteile an die

EDF (Electricité de France), den französischen Staatskonzern.

Das waren die Jahre, in denen die EnBW immer wieder die Schlagzeilen beherrschte. Mal ging es um die Querelen bei der Geburt des Unternehmens, um den nachträglichen Anschluss von Tochtergesellschaften, um die Eingliederung der Neckarwerke Stuttgart, um die Rolle der Landräte, die im Zweckverband Oberschwäbischer Elektrizitätswerke das

Sagen haben und damit maßgeblich die Unternehmensausrichtung der EnBW mitbestimmen.

Dann wiederum wurde über den Verkauf der Landesanteile diskutiert und über die Beteiligung der EnBW zum Beispiel an dem Mischkonzern Salamander, über die viele den Kopf schüttelten.

Nicht zu vergessen die kostspieligen Erfahrungen im Abfallsektor mit Thermoselect und biologisch-mechanischer Abfallbehandlung. Das Abfallgeschäft wurde vor zwei Jahren mit der U-Plus AG an die Berliner ALBA Brüder verkauft.

Der Rückzug aus dem Abfallgeschäft und der Verkauf der U-Plus an ALBA sei eine schmerzliche Erfahrung gewesen, so Reiner Koch, ver.di-Konzernbetreuer und Mitglied im Holding Aufsichtsrat der EnBW AG. Es sei nicht

geschäften sollten Verträge der EnBW-Tochter Yello-Strom angeboten werden. Der Grund: Yello-Strom brauchte mehr Kunden. Doch der Kundenansturm blieb aus, als Yello-Strom-Verträge in den Schuhgeschäften auslagen.

Utz Claassen sollte es richten. Von 2003 bis 2007 hatte er das Sagen in der EnBW. Claassen führte den Gemischtwarenladen EnBW wieder zurück zum Fachgeschäft, was auch harte Einschnitte für die Beschäftigten bedeutete. Doch wirklich zur Ruhe kam der Konzern erst, nachdem Claassen, den einige auch wenig schmeichelhaft den Rambo mit Goldkettchen nannten, seinen Stuhl für Hans-Peter Villis frei machte.

### Fair gegenüber Beschäftigten

Claassen spaltete die Öffentlichkeit – und auch die Beschäftigten. Wobei die EnBW-ler nicht so hart mit Claassen ins Gericht gehen. Claassen sei immer fair mit den Beschäftigten umgegangen, heißt es. Und: Er habe Mitbestimmung ernst genommen. So sieht es auch Werner Vorderwülbecke, ver.di-Landesfachbereichsleiter Ver- und Entsorgung. Mitbestimmung nicht nur als notwendiges Übel, sondern als Erfolgsfaktor für das Unternehmen. Frei nach dem Motto: Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten besser und sorgen damit dafür, dass letztendlich der Gewinn des Unternehmens steigt. Das heißt nicht, dass es keine Auseinandersetzungen um Lohnerhöhungen gibt.

Gerade im vergangenen Jahr gingen Kolleginnen und Kollegen aus allen Konzernteilen auf die Straße, be-



FOTO: ENBW

Auch in Sachen Ausbildung sind die EnBW Kerngesellschaften und ihre Töchter Stadtwerke Düsseldorf und Enso in Dresden gut dabei. In der Regel bildet sie mehr junge Leute aus, als sie brauchen. Wer nach der Ausbildung zunächst nicht übernommen werden kann, kommt in den Pool. Das ist sozusagen die betriebseigene Leiharbeitsfirma, die alle freien Stellen im gesamten Konzern im Blick hat. Die Frauen und Männer des Pools werden innerhalb des Konzerns verliehen – weil Arbeitsspitzen anfallen, wenn Stammpersonal zum Beispiel wegen Krankheit ausfällt. Ob Stammebelegschaft oder Pool – für alle gelten die gleichen Tarifverträge.

Was hat sich im vergangenen Jahr unter Hans-Peter Villis getan – außer, dass es insgesamt ruhiger wurde? Wie auch die Konkurrenz auf dem Energiemarkt setzt EnBW auf Wachstum sowie regenerative Energien. Und stößt dabei in ihrem Stammland Baden-Württemberg sogleich an ihre Grenzen. Wasser als regenerativer Energielieferant, ist bereits weitgehend ausgeschöpft. Im Ländle ist es warm, aber nicht heiß genug, um ein großes Sonnenenergie zu nutzen. Und der Wind ist hierzulande meist nur ein laues Lüftchen, so dass Windräder im Südwesten exotischen Charme ausstrahlen. Effizienz ist daher das große Stichwort. Es geht darum, die vorhandenen Ressourcen besser auszunutzen. Dazu gehört die Kundenberatung – ob es dabei ums Energiesparen oder um Solarzellen auf den Dächern geht.

Die EnBW sieht Potenzial in der Erdwärme und in der Biomasse und in der Brennstoffzellentechnik. Sie will sich im Gasgeschäft stärker positionieren, und sie sieht Chancen bei der dezentralen Energieerzeugung und Wärmegewinnung. Neuerdings setzt

sie auch auf Windkraft an der Ostseeküste: Hier sollen Offshore-Anlagen entstehen. Die EnBW ist mit einem Investitionsvolumen von 7,7 Milliarden Euro auf Wachstum ausgerichtet, will in Erzeugung und Erwerb von Anteilen zum Beispiel an der EWE in Oldenburg investieren.

Der Ausstieg aus der Kernenergie sei bei den betroffenen Beschäftigten nicht besonders beliebt und verschlechtere die CO<sub>2</sub>-Bilanz, heißt es in der EnBW. Der Bau von Kohlekraftwerken als Ersatz für die ausfallende Grundlast erfahre immer mehr öffentlichen Widerstand, die Endlagerung der Abfälle sei noch nicht geklärt und bezahlbare andere Alternativen seien nicht in Sicht, betont Koch: „Wer die Erzeugung in Deutschland erhalten will, müsse sich im breiten politischen Konsens sehr bald entscheiden wie der künftige Energimix in Deutschland aussehen soll.“

Das heißt aber nicht, dass sich die EnBW von der fossilen und nuklearen Energieerzeugung verabschiedet hat. „Wind- und Sonnenenergie sind wichtig“, das steht für den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden der EnBW-Kraftwerke AG Dietrich Herd außer Frage. „Aber sie werden die Grundlastkraftwerke nicht ersetzen.“ Jedenfalls in absehbarer Zeit nicht. Damit liegt Herd auf der Linie der EnBW-Führung. Die Kohle wird auch in Zukunft gebraucht, damit jederzeit genügend Strom in der Steckdose steckt. **JANA BENDER**



ENBW-Beschäftigte demonstrieren für mehr Geld

FOTO: BENDER

gelungen, die Abfallsparte vor dem Verkauf tariflich abzusichern und die Mitbestimmungsstrukturen zu erhalten. Die schriftlichen und mündlichen Zusicherungen zur Beschäftigungssicherung, abgegeben von ALBA vor dem Verkauf, wurden später rücksichtslos unterlaufen.

Auch das Schuh-Engagement war ein Flop. In den Salamander-Schuh-

vor das Unternehmen einlenkte. Dennoch: Das Unternehmen steht gut da, entsprechend sehen auch die Tarife der Beschäftigten aus. Eine geringe Fluktuation zollt diesem Umstand Rechnung: Die Beschäftigten fühlen sich dem Unternehmen verbunden, sie sind eben EnBW-ler. Wer einmal bei der EnBW ist, der bleibt auch, weiß Arbeitnehmervertreter Dietrich Herd.

### STROM MIX

**Kernenergie:** EnBW betreibt über die EnBW Kernkraft GmbH an den Standorten Neckarwestheim, Philippsburg Kernkraftwerke. Der dritte Standort Obrigheim wurde im Rahmen des Kernenergie-Konsens stillgelegt und wird rückgebaut. Der von EnBW und ihren Töchtern vertriebene Strom enthält mit bis zu 55 Prozent den größten Anteil an Kernkraft im Vergleich zu den anderen großen deutschen Energiever-

sorgern. Das verhilft der EnBW bisher zu einer besseren CO<sub>2</sub> Bilanz, verursacht dafür aber mehr radioaktiven Abfall der gelagert werden muss.

**Erneuerbare Energien:** Das Unternehmen betreibt 63 Laufwasserkraftwerke und 12 Pumpspeicherkraftwerke. Insgesamt erreicht die installierte Leistung 3300 MW. Der bis 2010/11 in Etappen geplante Neubau in Rheinfelden ist derzeit das bundesweit größte Bau- und

Investitionsvorhaben im Bereich regenerativer Energie. Das Kernstück des neuen Kraftwerks werden vier Rohrturbinen mit je 25 Megawatt Leistung sein. Die Leistung steigt an diesem Standort auf insgesamt 100 Megawatt. Das ist in etwa die Leistung von 300 modernen Windanlagen. Insgesamt können bis zu 165 000 Haushalte mit Strom versorgt werden und 600 000 Tonnen Kohlendioxid pro Jahr im Vergleich zur Strom-

produktion durch ein herkömmliches Kohlekraftwerk vermieden werden.

**Übertragungsnetz:** Als einer der vier deutschen Übertragungsnetzbetreiber unterhält EnBW über die EnBW Transportnetze AG und die Energiedienst Holding AG insgesamt 3779 km Höchstspannungsnetze (220 kV, 380 kV). Als einziger der vier großen Energiekonzerne will die EnBW ihr Übertragungsnetz behalten.

### Wem gehört die EnBW?

- 45,01 Prozent EDF International (franz. Staatskonzern)
- 45,01 Prozent Zweckverband Oberschwäbische Elektrizitätswerke
- 2,3 Prozent hält die EnBW Energie Baden-Württemberg AG selbst
- 2,59 Prozent Badische Energieaktionärs-Vereinigung
- 1,29 Prozent Gemeindeelektrizitätsverband Schwarzwald-Donau
- 0,58 Prozent Landeselektrizitätsverband Württemberg
- 0,46 Prozent Neckarelektrizitätsverband
- restliche Aktien verteilen sich auf Beteiligungsaktionäre und Kleinanleger

Damit befinden sich ca. 97,5 Prozent der Aktien in öffentlicher sprich staatlicher oder kommunaler Hand.