



**FACHBEREICH**

**Arbeit darf nicht krank machen**

Arbeitszeit und Gesundheitsschutz standen im Mittelpunkt der frauentarifpolitischen Arbeitstagung des Fachbereichs in Berlin. **Seite 2**

**TARIFE**

**Lohnzurückhaltung verschärft Krise**

ver.di erwartet eine schwierige Tarifrunde. **Seite 4**



**ARBEIT/SOZIALES**

**Beschäftigte sind zu schlecht bezahlt**

Fast jeder fünfte Beschäftigte der Entsorgung/Reinigung verdient selbst bei Vollzeit oft unter 800 Euro im Monat. **Seite 5**

**Das Arbeitermilieu braucht eine kräftige Stimme**

ArbeiterInnen-Ausschüsse sollen weiterhin die Interessen der ArbeiterInnen und Arbeiter bündeln. **Seite 5**

**ABFALL/ENERGIE**



**Absenkung? Nicht mit uns**

Betriebs- und Personalräte der Abfallwirtschaft erteilen Lohnsenkungen klare Absage. **Seite 6**

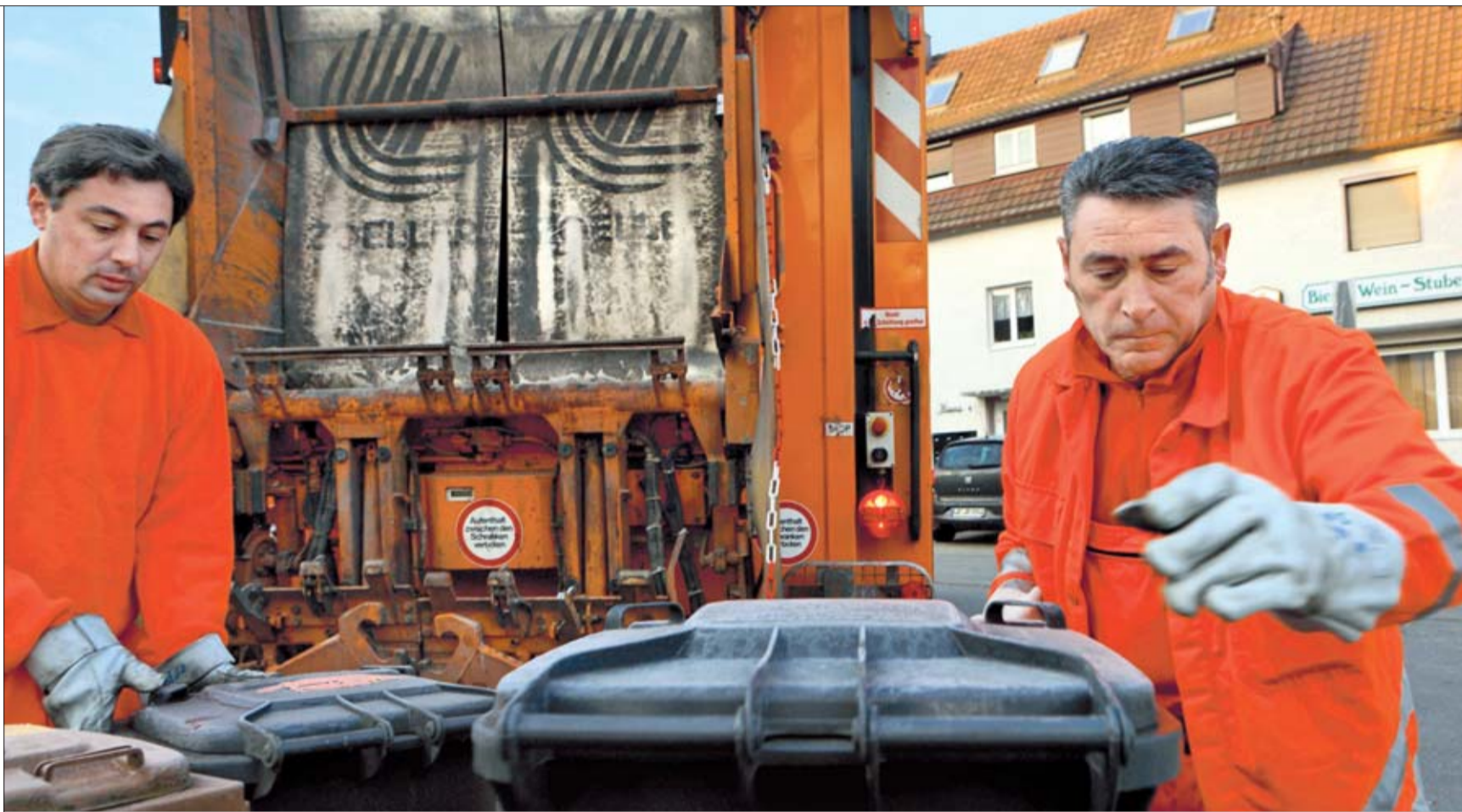
**Liberalisierung lässt die Gewinne sprudeln**

Die Rationalisierung in Erwartung des Wettbewerbs hat deutliche Spuren hinterlassen. So lautet die zentrale Erkenntnis des aktuellen Gutachtens „Neue Unternehmensstrategien und Mitbestimmungskulturen angesichts liberalisierter Rahmenbedingungen in der Elektrizitätswirtschaft“. **Seite 6**

**ABFALLWIRTSCHAFT**

**Aug in Aug mit der Armee**

Ostberlin 1990: Das war kein gewöhnlicher Streik. Das war anders. Das war ein Novum – für die damals noch existierende DDR und für den Westen. Weil es nicht nur um mehr Geld, sondern auch um eine bessere Ausrüstung ging. **Seite 7**



Die Bürgerinnen und Bürger sollen zur Kasse gebeten werden.

FOTO: RÖTTGERS

## Staat will Haushalte abzocken

### Schwarz-gelbe Koalition erwägt Mehrwertsteuer auf kommunale Leistungen

Knapp fiel der Absatz aus, der im 124-seitigen Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung der Abfallpolitik gewidmet ist – doch er hat es in sich: „Mit Blick auf die Abfallwirtschaft befürworten wir die steuerliche Gleichstellung von öffentlichen und privaten Unternehmen.“ Im Klartext: Die Mehrwertsteuerbefreiung für kommunale Unternehmen soll wegfallen. Müllbeseitigung wird entsprechend teurer. Die Zeche zahlen dann die Bürgerinnen und Bürger, denn die Unternehmen schlagen die Mehrkosten von im Schnitt zwölf bis 20 Prozent auf die Müllgebühren auf. Und möglicherweise steigen in der Folge auch auf die Abwassergebühren, obwohl hier der Koalitionsvertrag eine Festlegung vermeidet. Laut Mieterbund drohen pro Haushalt Mehrkosten von jährlich 150 Euro. Umgekehrt soll die staatliche Abzocke nach Expertenberechnungen rund vier Milliarden Euro zusätzlich in die Staatskassen bringen.

Was der Koalitionsvertrag noch zur Abfallwirtschaft sagt, ist eher widersprüchlich. So soll die Verpackungsverordnung überarbeitet werden – das ist auch nach ver.di-Meinung dringend erforderlich. Doch was bedeutet es, dass diese „in Richtung einer allgemeinen Wertstoffverordnung“ weiterentwickelt werden soll? Heißt das – wie der Präsident des Bundesverbandes der Entsorgungswirtschaft, Peter Kurth, im Interview mit der Berliner Zeitung hofft – die Einrichtung einer allgemeinen Wertstofftonne durch die privaten Unternehmen? Eine Ausweitung der Überlassungspflichten an kommunale Unternehmen und Einschränkungen gewerblicher Sammlungen soll es nicht geben. So wird jedenfalls an anderer Stelle formuliert. Wenn aber die Wertstofftonne den privaten Anbietern offensteht – was bleibt dann noch an Restmüll, der in kommunaler Verantwortung beseitigt wird? Oder ist der

Häuserkampf um den Müll Ultima Ratio koalitionsärer Müllpolitik – mit voraussagbarem Entsorgungschaos?

Widersprüche und Unklarheiten durchziehen auch die langen Passagen des Koalitionsvertrages zur Energiepolitik. Immerhin: Eine alte Forderung von ver.di wird aufgegriffen. Spätestens innerhalb des nächsten Jahres soll ein neues Energiekonzept vorgelegt werden, „das Leitlinien für eine saubere, zuverlässige und bezahlbare Energieversorgung formuliert“. Dabei wird ein „dynamischer Energiemix“ angestrebt, um konventionelle kontinuierlich durch erneuerbare Energien zu ersetzen. Erst wenn dies vorliegt, könne auch über das Reizthema des Wahlkampfes endgültig entschieden werden: Ob die als „Brückentechnologie“ bezeichnete Kernenergie noch für längere Restlaufzeiten zur Verfügung stehen müsse, als im Atomkonsens von 2000 festgelegt.

ver.di hat noch im Jahr 2009 mit den „ver.di-Grundsätzen für ein Energiekonzept in Deutschland“ vorgearbeitet und erwartet, bei der Erstellung dieses Energiekonzeptes einbezogen zu werden. Dabei kann dann auch die zentrale Schwachstelle der Koalitionsvereinbarung nachgebessert werden: dass nämlich Energieeffizienz allen Lippenbekenntnissen zum Trotz de facto nach wie vor ein Mauerblümchendasein fristen soll und die effizienteste fossile Erzeugungstechnik, die Kraft-Wärme-Kopplung, im gesamten Koalitionspapier gar nicht erwähnt wird. Und noch etwas: Eine dringend notwendige Novellierung der Anreizregulierungsverordnung im Hinblick darauf, Versorgungsqualität zu belohnen und die tariflichen Lohnkosten endlich als „dauerhaft nicht beeinflussbar“ einzustufen, findet im umfangreichen Maßnahmenkatalog der Koalitionäre keine Erwähnung. **Seite 3**

### Zuschlag für CO<sub>2</sub>-Versteigerung

Das Bundesumweltministerium hat die European Energy Exchange (EEX) in Leipzig mit der Primärauktion für EU-Emissionsberechtigungen in Deutschland beauftragt.

Damit werden ab Januar 2010 jährlich zehn Prozent der durch die EU-Kommission an Deutschland zugewiesenen EU-Emissionsberechtigungen (EUA) über die EEX versteigert. Zuvor hatte der Bundestag Anfang Juli mit der Verabschiedung der Emissi-

onshandels-Versteigerungsverordnung den Weg für die staatlichen EUA-Versteigerungen freigemacht. Der Auftrag für die EEX zur Versteigerung der EUA gilt zunächst für die Jahre 2010 und 2011 und löst damit das bisher praktizierte Verkaufsverfahren der bundeseigenen KfW-Bankengruppe ab.

Bereits zu Beginn der zweiten Handelsperiode des EU-Emissionshandels hatte die Bundesregierung 2008 mit der Veräußerung von EUA begonnen.

### RWE spart CO<sub>2</sub> in Afrika

Mit einem neuen Klimaschutzprojekt nach den Regeln des Clean Development Mechanism (CDM) will die Essener RWE Power AG in Sambia mit Biomasse-Kochsystemen zertifizierte Emissionsgutschriften (CER) erwirtschaften.

Die Herde sollen die ortsübliche umweltschädliche Herstellung und Nutzung von Holzkohle durch nachwachsende Biomasse ersetzen. In einer ersten Projektphase werden 1500 Haushalte in der Hauptstadt Lusaka mit ei-

nem der innovativen Kochsysteme ausgestattet. Bis Ende 2010 sollen 30 000 Haushalte entsprechende Geräte erhalten, so dass dann rund 300 000 Menschen in Lusaka auf Basis von Biomasse kochen können. Gegenüber der herkömmlichen Kochmethode mit Holzkohle könnten durch das CDM-Projekt bis 2020 rund 1,5 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub> vermieden werden. Zudem werde auch ein Beitrag zum Gesundheitsschutz und zum Walderhalt geleistet.

# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was lange währt – ist immer noch nicht gut. Die neue Bundesarbeitsministerin hat die Erklärung zur Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohns für die Abfallwirtschaft immer noch nicht unterzeichnet. Für 20 000 Kolleginnen und Kollegen der Abfallwirtschaft heißt das: Sie schufteten weiter für Hungerlöhne – obwohl sich die Tarifparteien

ihrer Arbeit nicht leben, geschweige denn eine Familie ernähren können und deshalb Aufstocker der Bundesagentur für Arbeit sind. Die neue Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen hat – auf Druck der FDP in der Koalition – die Chance verpasst, zum Jahreswechsel endlich einen Knopf auf den Mindestlohn in der Abfallwirtschaft zu machen. Die Entscheidung wurde vertagt.

Für ver.di und die Kolleginnen und Kollegen heißt das: Wir werden nicht locker lassen. Die Bundesregierung steht im Wort. Die Kanzlerin hat zugesagt, dass alle vereinbarten Mindestlöhne Wirklichkeit werden. ver.di wird nicht zulassen, dass Schwarz-Gelb den Mindestlohn für die Abfallwirtschaft ausstutzt. Die Kolleginnen und Kollegen der Abfallwirtschaft brauchen den Mindestlohn, sie haben sich für ihn stark gemacht. Der Mindestlohn ist zwingend, damit Schluss ist mit einem Wettbewerb, der auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen ausgetragen wird.

Dass die Bundesregierung die Unterschrift unter die Vereinbarung zur Aufnahme der Entsorgung in das Ent-



FOTO: DIE HOFFOTOGRAFEN

sendegesetz immer wieder verschiebt, ist aber nur die eine schlechte Nachricht. Die andere lautet: Mehrwertsteuer auf kommunale Leistungen. Wer die Aussagen der Koalitionsvereinbarung zur Abfallwirtschaft durchsieht,

bekommt den Eindruck, hier hätten sich die Marktradikalen durchgesetzt. Zentrale Aufgaben der Daseinsvorsorge sollen dem Wettbewerb ausgesetzt werden – selbst die Hausmüllentsorgung in öffentlicher Verantwortung steht zur Debatte.

Nichts anderes heißt es doch, wenn die Koalition ankündigt, kommunale Überlassungspflichten keinesfalls auszuweiten, und im gleichen Atemzug die Einführung einer Wertstofftonne prüfen will. Die Zeche für den drohenden Häuserkampf im Abfallbereich werden dann – Mindestlohn hin, Mindestlohn her – die Beschäftigten zahlen, und zwar gleichermaßen in der öffentlichen wie der privaten Abfallwirtschaft. Und die Bürgerinnen und Bürger. Saftige Gebührensteigerungen von bis zu 20 Prozent sind bereits bei einer vollen Mehrwertsteuerpflicht der öffentlichen Abfallunternehmen, die uns die Koalition sofort bescheren will, beinahe automatisch eingeplant.

Beim Kündigungsschutz und in der Mitbestimmung soll es dagegen – begierigstem Scharren der Firma Westermelle und Brüderle zum Trotz – kei-

ne Einschränkungen geben. Die Kanzlerin selbst hat sich dafür verbürgt. Wir nehmen sie beim Wort. Auch bei der anstehenden Umsetzung der Unbundling-Bestimmungen des Dritten Binnenmarktpaketes für Strom und Gas der Europäischen Union ins deutsche Recht. Diese Bestimmungen fordern, dass zwischen Übertragungsnetzbetreiber und Versorger gleichsam eine chinesische Mauer errichtet wird, undurchdringlich und abgeschottet. Die deutsche Umsetzung der Richtlinie muss indes sicherstellen, dass die nach deutschem Mitbestimmungsrecht einheitliche Vertretung der Beschäftigten in Betriebsrat und Aufsichtsrat des integrierten Unternehmens weiterhin auch in der gesamten Energiebranche gilt.

Alles deutet darauf hin, dass das kommende Jahr 2010 ein Jahr schwieriger und harter tariflicher und politischer Auseinandersetzungen werden wird. Ich wünsche Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, ein paar frohe und besinnliche Weihnachtstage, einen guten Rutsch in das neue Jahr und ein erfolgreiches 2010.

EUER ERHARD OTT

**Saftige Gebührenssteigerungen von bis zu 20 Prozent sind bei einer vollen Mehrwertsteuerpflicht der öffentlichen Abfallunternehmen automatisch eingeplant.**

vor fast einem Jahr auf den Mindestlohn geeinigt haben. Es ist ein Skandal, dass sich die Politik so lange Zeit lässt – erst die Große Koalition, jetzt Schwarz-Gelb. Die Leidtragenden sind die Kolleginnen und Kollegen der Branche, die trotz einer Vollzeit-Stelle von

## Arbeit darf nicht krank machen

Arbeitszeit und Gesundheitsschutz im Mittelpunkt der frauentarifpolitischen Arbeitstagung des Fachbereichs in Berlin

**Je länger die Wochenarbeitszeit, desto höher das Fehlerisiko. Experten wissen diesen Zusammenhang längst. Auch, dass lange und flexible Arbeitszeiten zu erheblichen körperlichen und psychosozialen Beeinträchtigungen führen. Und dass sich Arbeitszeiten, die für den Beschäftigten nicht planbar sind, negativ auf die Gesundheit auswirken. Oder dass unregelmäßige Arbeitszeiten ein ebenso starkes Gefährdungsrisiko darstellen wie Schichtarbeit.**

Für ver.di steht deshalb fest: Arbeitszeitverlängerungen kommen nicht in Frage. Dies betonte Sylvia Skrabs von der ver.di-Bundesverwaltung vor der frauentarifpolitischen Arbeitstagung des Fachbereichs Ver- und Entsorgung, die am 29. und 30. Oktober in Berlin stattfand. Es müsse darum gehen, weitere Arbeitszeitverlängerungen abzuwehren. Dies diene der Beschäftigungssicherung und biete die Möglichkeit, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Wenn die Rente mit 67 nicht abzuwenden sei, dann müssten Arbeits-



Mehrarbeit soll die Ausnahme bleiben, verlangen die Teilnehmerinnen der frauentarifpolitischen Arbeitstagung.

FOTO: DIE HOFFOTOGRAFEN

bedingungen verbessert werden, damit die Verlängerung der Lebensarbeitszeit auch realisiert werden kann. Das Ziel: gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen.

Für das Wohlbefinden von Beschäftigten sind zusammenhängende Freizeiten und Wochenenden von großer Bedeutung, so Skrabs. Nur so könnten soziale Kontakte und Netze aufrechterhalten werden. Denn: Die derzeitigen Arbeitszeitrealitäten in Betrieben erschwerten die Vereinbarkeit von Familie, Pflegeaufgaben und ehrenamtlichem Engagement. Familiäre Verpflichtungen nennen 63 Prozent der Teilzeitbeschäftigten als Grund für kürzere Arbeitszeiten. Derzeit nimmt die

Arbeitsverdichtung und die Zahl der geleisteten Überstunden immer mehr zu. 2009 wurden bisher 1,32 Milliarden bezahlte Überstunden und ebenso viele unbezahlte Überstunden geleistet. Bei 6,010 Millionen Arbeitssuchenden, darunter 3,402 Millionen Arbeitslosen, bewertet ver.di diese Situation als skandalös.

Für die Teilnehmerinnen der Arbeitsgruppe Gesundheitsschutz muss der Prävention in den Betrieben eine größere Rolle zukommen. Zunächst müssten die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze entsprechend den Arbeitsschutzgesetzen durchgeführt werden, um danach Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

ergreifen zu können. Dabei müssten auch psychische Belastungen einbezogen werden. Für die Arbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik darf es in den Betrieben nicht nur darum gehen, dass durch Elternzeit, Sabbatzeiten oder Altersteilzeit vorübergehend freie Stellen wiederbesetzt werden. Es müsse auch versucht werden, Überstunden und die Leiharbeit einzudämmen. Diese Arbeitskapazitäten sollten dann für die Übernahme der Auszubildenden genutzt werden. Tarifvertragliche Vereinbarungen zur Übernahme der Auszubildenden müssten weiter ausgebaut werden.

Die Arbeitsgruppe Vereinbarkeit bemängelte, dass die Finanzierung der

Freistellungen bei der Pflege von Angehörigen nicht geklärt ist. Zudem seien die neuen gesetzlichen Regelungen in den Betrieben noch nicht angekommen. Es müsse nun eine entsprechende betriebliche Anlaufstation geschaffen werden. Arbeitszeit und Arbeitsplatz müssten so gestaltet werden, dass Pflege möglich ist. Tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen zur Ausgestaltung und Verbesserung des Pflegezeitgesetzes seien nötig. Für die Arbeitsgruppe Alternsgerechtes Arbeiten muss es das Ziel sein, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es auch ermöglichen, bis zur Rente arbeitsfähig zu bleiben.

KORA SIEBERT

**IMPRESSUM**

Der ver.di-Report Ver- und Entsorgung Nr. 4, Dezember 2009



**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, 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



**PERSONALIEN**

**Neue Tarifsekretärin**

Sabine Müller-Unland ist die neue Tarifsekretärin des Fachbereichs Ver- und Entsorgung, zuständig für die Tarifbereiche TV-Versorgung (kommunale Stadtwerke bundesweit) sowie für den Tarifvertrag öffentlicher Dienst (Bereich kommunale Entsorgung). Zudem übernimmt sie im Fachbereich Verkehr die Tarifkoordination im Bereich TV-N (kommunaler Nahverkehr). Ferner hat sie den Fachausschuss Bergbau übernommen und ist zuständig für den Bereich berufliche Bildung im Fachbereich Ver- und Entsorgung.



**Energie- und Klimapolitik sollen Schwerpunkt des künftigen Regierungshandelns sein.**



# Energiepolitik bleibt vage

**Was der Koalitionsvertrag den Beschäftigten der Energiewirtschaft bringt**

**Zählt man die Seiten des Koalitionsvertrages von Union und FDP, die sich mit Energie- und Klimapolitik beschäftigen, wird deutlich: Hier soll ein Schwerpunkt künftigen Regierungshandelns liegen. Doch passen die vielen Einzelmaßnahmen auch zusammen? Oder dominieren wie bisher Widersprüche und Ungereimtheiten, die den Erfolg der ehrgeizigen Ziele zumindest in Frage stellen? Und was lassen die Vereinbarungen für die Beschäftigten der Branche erwarten? Die ver.di-Fachgruppe Energie und Bergbau hat eine erste Analyse vorgelegt und damit ihren Anspruch bekräftigt, in die nachfolgenden konkreten Entscheidungen der Bundesregierung zur Energie- und Klimapolitik eingebunden zu werden.**

## Klimapolitik

Zunächst unterstreicht die Bundesregierung, an den klimapolitischen Zielen Deutschlands festzuhalten und ihren Beitrag zur Begrenzung der Klimaerwärmung auf maximal zwei Grad Celsius zu leisten. Kommt es zu einer umfassenden Klimakonvention mit verbindlichen Zielen aller Hauptemittenten, ist Deutschland bereit, als Vorreiter die Emissionen bis 2020 um 40 Prozent gegenüber 1990 zu reduzieren. 2050 sollen die Industriestaaten ihre Klimagasemissionen sogar um 80 Prozent reduzieren, in Übereinkunft mit den Anforderungen des IPCC, des zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaveränderungen mit Sitz in Genf.

Die ver.di-Fachgruppe begrüßt ausdrücklich, dass damit dem Klimaschutz weiterhin hohe Priorität beigemessen wird. „Deutschland muss und kann hier weiter eine Vorreiterrolle spielen.“ ver.di trägt auch die Verhandlungsstrategie mit, Druck auf andere auszuüben, ihrerseits verbindliche Vorgaben zu machen. In diesem Zusammenhang hält die Fachgruppe die deutschen Zielvorgaben für „ehrgeizig, aber machbar“.

„Wir stellen aber auch fest“, heißt es weiter in der ver.di-Stellungnahme, „dass bislang in Deutschland die Energiewirtschaft die Hauptlast der notwendigen Reduktion der Klimagase getragen hat, eine Entwicklung, die sich mit der Vollauktionierung der Emissionszertifikate aus fossilen Kraftwerken im Emissionshandel ab 2013 noch festigen wird“. Geradezu sinnwidrig ist nach ver.di-Ansicht die in der Emissionshandelsrichtlinie vorgesehene Einbeziehung der Wärme aus der Kraft-Wärme-Kopplung in den Emissionshandel. Dies benachteiligt die Fern- und Nahwärme aus der klimaverträglichen und hocheffizienten Kraft-Wärme-Kopplung gegenüber den mit deut-

lich höheren Emissionen verbundenen Konkurrenzenergien Gas und Öl auf dem Wärmemarkt. Denn Gas und Öl sind weiterhin nicht vom Emissionshandel betroffen. Die Bundesregierung müsse alles versuchen, diese widersinnige und dem Klimaschutz schädliche Vorschrift aus den europäischen Bestimmungen wieder zu streichen.

Und: Sollen die ehrgeizigen Klimaschutz-Ziele umgesetzt werden, müsse die Klimagasreduktion auch andere Bereiche wie Industrie, Verkehr und Haushalte stärker einbeziehen. Auch müsse Vorsorge getroffen werden, „dass moderne hocheffiziente Kohlekraftwerke und die klimaverträgliche Kraft-Wärme-Kopplung trotz der Zusatzbelastung noch wirtschaftlich darstellbar bleiben“. Hier fehlt laut Fachgruppe Energie und Bergbau eine klare Aussage der Koalitionäre: Zwar wird unter der Überschrift „Kohle und CCS“ (CCS steht für CO<sub>2</sub>-Abscheidung und Speicherung) darauf hingewiesen, dass dieser Bau ermöglicht werden soll, aber nur im Hinblick auf CCS. Es fehlen Zusagen, gegebenenfalls aus den Auktionen des Emissionshandel moderne Kohlekraftwerke und klimaver-

trägliche Kraft-Wärme-Kopplung zu unterstützen. ver.di wird dies einfordern – auch in den Debatten um das zukünftige Energiekonzept.

Soll in Deutschland weiterhin Kohle verstromt werden – und das wird nach Ansicht von ver.di noch lange notwendig sein –, muss dies in hocheffizienten modernen Kraftwerken geschehen, die Anlagen zur Abscheidung und Speicherung von Kohlendioxid (Carbon Capture and Storage, CCS) integrieren. Deutschland muss, so drängt die Fachgruppe, die EU-Richtlinie zu CCS schnell umsetzen, schon um in Konkurrenz mit den anderen Mitgliedsstaaten avisierte EU-Fördergelder für CCS-Modellanlagen abfordern zu können. Die letzte Bundesregierung hat hierzu ein Gesetz erarbeitet. Dieses Gesetz muss jetzt unverzüglich in den Bundestag eingebracht und verabschiedet werden, damit nicht noch mehr Zeit verloren geht.

## Energiekonzept

Was bislang in der deutschen Energiepolitik fehlte, war ein schlüssiges Energiekonzept, das Aufschluss – und damit auch langfristige Investitionssicherheit – gibt über die künftige Energiepolitik in Deutschland. ver.di begrüßt deshalb, dass laut Koalitionsvertrag spätestens innerhalb des nächsten Jahres ein neues Energiekonzept vorliegen soll, „das Szenarien bezogene Leitlinien für eine saubere, zuverlässige und bezahlbare Energieversorgung formuliert“. Dabei wird ein „dynamischer Energiemix“ angestrebt, um konventionelle kontinuierlich durch erneuerbare Energien zu ersetzen. Die ver.di-Fachgruppe erinnert daran, dass sie noch im Jahr 2009 mit den „ver.di-

Grundsätzen für ein Energiekonzept in Deutschland“ vorgearbeitet hat und „erwartet, in die Diskussionen um die Erstellung dieses Energiekonzeptes einbezogen zu werden“.

Ziel des Energiekonzeptes: Erneuerbare Energien sollen künftig „den Hauptteil an der Energieversorgung“ übernehmen. Das Erneuerbare Energien Gesetz (EEG) sowie der unbegrenzte Einspeisevorrang sollen erhalten bleiben. Allerdings will die neue Bundesregierung die Förderung wirtschaftlicher und die Einspeisung effizienter gestalten. Dies ist für ver.di prinzipiell richtig, um die Verdoppelung des Anteils der erneuerbaren Energien an der Stromerzeugung bis 2020 zu erreichen. Auch das in der EU-Richtlinie festgelegte Ziel, bis 2020 den Anteil der Erneuerbaren an der Gesamt-Primärenergieerzeugung auf 18 Prozent zu steigern, kann nur so erreicht werden.

Laut Koalitionsvertrag will die Bundesregierung die im Integrierten Energie- und Klimapakete (IEKP) von 2008 beschlossenen Maßnahmen, 2010 „auf den Prüfstand stellen“ und gegebenenfalls nachsteuern. Insbesondere das für 2011 vorgesehene Monitoring des Kraft-Wärme-Kopplungs-Gesetzes (KWKG) muss in diesem Sinne genutzt werden. Kraft-Wärme-Kopplung ist für ver.di eine hervorragende Maßnahme zur Steigerung der Energieeffizienz und muss einen entsprechenden Stellenwert im Energiemix Deutschlands erhalten. Sie muss weiter sachgerecht gefördert werden, um das im Kraft-Wärme-Kopplungsgesetz vorgesehene Ziel eines 25-Prozent-Anteils an der Stromversorgung im Jahr 2020 zu erreichen. Soll sich die Energieeffizienz der Industrie und der Endkunden ver-

bessern, sind Anstrengungen nötig, die über das IEKP hinausgehen. Fraglich ist nach Meinung der ver.di-Fachgruppe, ob die im Koalitionsvertrag genannten wesentlich „marktwirtschaftlichen“ Maßnahmen ausreichen oder durch weitere Maßnahmen ergänzt werden müssen. ver.di hat hier einen Energieeffizienzfonds zur Diskussion gestellt.

Vor dem Hintergrund eines dynamischen Energiekonzeptes soll auch die im Wahlkampf kontroverse Frage nach der Verlängerung der Laufzeiten von Kernkraftwerken diskutiert werden. Kernenergie wird dabei als „Brückentechnologie“ verstanden, „bis sie durch erneuerbare Energien verlässlich ersetzt werden kann“. Dabei ist die Koalition „bereit, die Laufzeiten deutscher Kernkraftwerke unter Einhaltung der strengen deutschen und internationalen Sicherheitsstandards zu verlängern“. Das Neubauverbot bleibe bestehen. Alles Nähere soll eine Vereinbarung mit den Betreibern regeln, die „möglichst schnell zu erzielen“ sei.

ver.di wird darauf achten, dass – sollten die Laufzeiten Kernkraftwerke tatsächlich verlängert werden – ein höchstmögliches Sicherheitsniveau festgeschrieben wird und die Zusatzrenditen aus dem Weiterbetrieb abgeschriebener Kernkraftwerke unternehmensneutral zur Verbesserung des Klimaschutzes eingesetzt werden. Dabei müsse eine überzeugende berufliche Perspektive für alle Beschäftigten gefunden werden, die aufgrund höherer Sicherheitsauflagen ihren Arbeitsplatz verlieren werden. Dass Gorleben als mögliches Endlager „ergebnisoffen“ weiter erkundet werden soll, wird von ver.di unter der Bedingung begrüßt, dass gleichzeitig auch Alternativen ins Auge gefasst werden. Ein Export deutschen Atommülls ins Ausland darf für ver.di nicht in Betracht kommen.

## Liberalisierung

„Unbefriedigend und fragmentarisch“ fallen nach Ansicht der ver.di-Fachgruppe die Aussagen des Koalitionsvertrages zur weiteren Liberalisierung der Energiewirtschaft aus. Wie die Bundesregierung ist ver.di der Ansicht, dass „der Investitionsstau im Ausbau der nationalen Energiemixe aufgelöst“ werden muss. Denn dies ist die Voraussetzung schlechthin, dass sich die Waagschale des Energiemixes hin zu den erneuerbaren Energien neigt. Doch was die Koalitionäre hier ankündigt, ist „unbefriedigend“, meint ver.di. Denn der Koalitionsvertrag blende die Frage aus, wie Anreize geschaffen werden können, damit die Netzbetreiber auch tatsächlich investieren. Dazu ist nach ver.di Ansicht eine grundlegende Novellierung der Verordnung zur Anreizregulierung nötig. Hier müssten Investitionen und eine entsprechende Personalausstattung belohnt und Anreize zur Qualitätsverbesserung der Netze geschaffen werden. In der Novellierung müsste zudem festgelegt werden, alle tariflich vereinbarten Lohnkosten und alle gesetzlichen Sozialversicherungskosten für alle im Netz arbeitenden Beschäftigten in die Liste der „dauerhaft nicht beeinflussbaren Kostenanteile“ aufzunehmen. Nur mit solchen Regelungen könnte einer stillen Erosion der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie begegnet werden.

REINHARD KLOPFLEISCH/  
SVEN BERGELIN



**Alle tariflich vereinbarten Lohnkosten sind für ver.di „nicht beeinflussbare Kostenanteile“.**

FOTOS: E.ON

# Lohnzurückhaltung verschärft Krise

Leiter der Bundesfachbereiche Verkehr sowie Ver- und Entsorgung, Erhard Ott, erwartet eine schwierige Tarifrunde

**Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat Deutschland weiter fest im Griff. Experten befürchten, dass das Schlimmste Deutschland noch bevorsteht – dann nämlich, wenn die Krise sich auf dem Arbeitsmarkt niederschlägt und Zahl der Arbeitslosen steigt. Dennoch: Lohnzurückhaltung ist das falsche Rezept, sagt ver.di-Vorstandsmitglied Erhard Ott. Denn Lohnzurückhaltung bremst das Wachstum und sorgt dafür, dass die Krise sich verschärft.**

*Im Januar startet die Tarifrunde für den öffentlichen Dienst. Steht dem Fachbereich mal wieder eine schwierige Tarifrunde bevor?*

**Ott** | Mal wieder – das ist die richtige Bezeichnung. Die Tarifrunden für den öffentlichen Dienst sind seit Jahren schwierig. Und sicher macht die Finanz- und Wirtschaftskrise die Situation nicht besser. Im Gegenteil: Wir alle wissen, die Steuereinnahmen sind eingebrochen. Und die Krise hat uns weiter fest im Griff. Aber gerade deshalb kann Lohnverzicht nicht die Lösung sein. Wir müssen die Binnennachfrage stärken. Denn, dass Deutschland von der Krise so hart getroffen wurde, ist auch die Folge der Exportlastigkeit. Dass der Konsum angeregt werden muss, betont selbst die neue Bundesregierung. Allerdings will sie dies mit dubiosen Steuersenkungen erreichen – was die öffentlichen Haushalte noch weiter schwächen und die Bezieher kleiner Einkommen nicht erreichen würde, weil sie keine oder nur geringe Steuern zahlen.

*Das heißt: ver.di setzt auf eine deutliche Einkommenserhöhung?*

**Ott** | Gerade in der Krise müssen die Löhne steigen. Denn nur mit mehr Geld können die Beschäftigten auch konsumieren und damit die Wirtschaft stabilisieren. Hinzu kommt: Überall in Europa sind seit 2000 die Reallöhne gestiegen – teilweise sogar kräftig. Von den vergangenen beiden Jahren abgesehen, sind die Tariflöhne in Deutschland aber gesunken. Die Gewinne der Unternehmen dagegen sind überdurchschnittlich gestiegen. Diese Entwicklung darf sich nicht fortsetzen. Deshalb brauchen wir eine deutliche Verbesserung der Einkommen – damit die Wirtschaft anzieht, damit sie in Schwung kommt. Lohnzurückhaltung wäre kontraproduktiv, Lohnzurückhaltung würde die Krise gar verschärfen. Das wissen auch konservative Wirtschaftsexperten. Lohnzurückhaltung wäre der völlig falsche Weg.

*Auch für den öffentlichen Dienst?*

**Ott** | Auch für den öffentlichen Dienst. Weder die Müllwerker noch die Beschäftigten der Wasserwirtschaft oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtwerke dürfen von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden. Weil auch sie ihre Miete bezahlen, die Lebensmittel ein-

kaufen und ihre sonstigen Rechnungen bezahlen müssen. Und weil sie wichtige Leistungen zur Daseinsvorsorge erbringen. Es kann nicht sein, dass der öffentliche Dienst als Sparschwein missbraucht wird. Dennoch wissen wir al-

*Warum sind Regelungen zum Gesundheitsschutz so wichtig?*

**Ott** | Beispiel öffentlicher Dienst: Als Folge des Stellenabbaus der vergangenen Jahre ist der Altersdurchschnitt der Belegschaften auf fast 50 Jahre gestiegen. Die Verantwortlichen verschließen ihre Augen davor, dass hier ein Riesensproblem heranwächst. Wir brauchen neue Regelungen zur Altersteilzeit und wir brauchen dringende Regelungen zum Gesundheitsschutz. Damit die Beschäftigten lange fit bleiben und damit die Beschäftigten auch so gesund wie möglich in Rente ge-

(BDE) ist nicht nachvollziehbar. Nein, nicht das Tarifniveau ist schuld daran, dass die Unternehmen dem Arbeitgeberverband den Rücken kehren. Der Verband selbst muss attraktiver werden. Doch einen kritischen Blick auf seine eigene Politik hat er bisher nicht gewagt. Stattdessen spielt er Vorbild in Sachen Austritt. So sind Tochterunternehmen nicht Mitglied des Verbandes und deshalb nicht tarifgebunden. Andere BDE-Unternehmen gründen Leiharbeitsfirmen und versuchen so, mit den Schmutzfinken mitzuhalten. Der BDE schaut tatenlos zu.

beitgeben. Gleichzeitig wird in den Fachgruppen intensiv über unsere künftige Tarifpolitik diskutiert. Der Tenor: ver.di will gerade bei der Tarifpolitik noch intensiver mit den Mitgliedern zusammenarbeiten – gerade in Betrieben, in denen wir noch mehr werden könnten. Es macht keinen Sinn, Tarifpolitik zu machen, wenn die Beschäftigten nicht oder noch nicht hinter uns stehen. In der Abfallwirtschaft arbeiten die Kolleginnen und Kollegen derzeit an Grundsätzen zur Tarifarbeit. Sie sollen eine Richtschnur sein, unter welchen Bedingungen sich ver.di



**Tarifrunde 2008: Beschäftigte gehen auf die Straße.** FOTO: BENDER

le, dass die öffentlichen Arbeitgeber in der bevorstehenden Tarifrunde vehement auf die leeren Kassen verweisen werden. Doch das dürfen wir so nicht gelten lassen, sonst sind die öffentlichen Kassen in absehbarer Zeit noch leerer – weil ohne einen Konsumschub die öffentlichen Kassen noch schlechter dastehen werden.

*Welche Rolle werden andere Themen spielen wie Altersteilzeit?*

**Ott** | Auch das macht die kommende Tarifrunde zu keinem Spaziergang. Neben den Einkommen müssen wir weitere Themen im Blick haben wie die Altersteilzeit und Gesundheitsschutz. Für die älteren Beschäftigten müssen wir Lösungen für einen sozialverträglichen Ausstieg aus dem Arbeitsleben finden, denn die bisherigen Regelungen zur Altersteilzeit laufen aus. Doch solche Regelungen sind weiter notwendig – für die älteren Beschäftigten wie für die jungen. Denn für den Nachwuchs fehlen Stellen. Wir müssen dazu beitragen, dass die jungen Leute einen Einstieg ins Berufsleben finden.

hen können. Dass in Anbetracht der demografischen Entwicklung Regelungen zum Gesundheitsschutz eigentlich überfällig sind, ist bekannt. Es mangelt an der Praxis. Auch deshalb müssen wir tarifliche Regelungen ins Visier nehmen – damit Gesundheitsschutz in Schwung kommt.

*Beispiel Abfallwirtschaft: Wie sieht die Lage hier aus?*

**Ott** | Wir haben uns bei der Abfallwirtschaft vehement für einen Branchenmindestlohn stark gemacht. Dieser Mindestlohn ist ein Baustein bei der Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz. Diesen Weg müssen wir weitergehen. Dass die Arbeitgeber – die öffentlichen wie die privaten – am Lohnniveau rütteln wollen, werden wir nicht hinnehmen. In der Abfallwirtschaft wird gut Geld verdient. Die Beschäftigten wiederum gehören nicht zu den Spitzenverdienern. Deshalb gibt es keinen Grund, das Lohnniveau zu senken. Und eine Absenkung des Lohnniveaus wird ver.di auch nicht zulassen. Und die Argumentation des Bundesverbandes der Deutschen Entsorgungswirtschaft

*Wird es in der Energiewirtschaft einfacher, die Kaufkraft der Beschäftigten zu stärken?*

**Ott** | Infolge der Krise verzeichnet auch die Energiewirtschaft einen deutlichen Umsatzrückgang. Auch an der Netzregulierung knabbern die Unternehmen weiter. Gespart wird bei den Beschäftigten – teilweise zugunsten der Aktionäre. ver.di wie die Beschäftigten haben dafür kein Verständnis. Aber wie in anderen Branchen spiegeln sich in Tarifabschlüssen immer die Machtverhältnisse: Sind die Beschäftigten entschlossen, sind sie bereit zu kämpfen, dann stehen die Chancen besser, die Interessen durchzusetzen.

*Das heißt: ver.di muss die eigenen Reihen schließen.*

**Ott** | Richtig. Wir haben den Mitgliederschwund bei den Erwerbstätigen stoppen können. Mehr noch: Hier steigt sogar die Zahl der Mitglieder – was auch eine Folge der vergangenen Tarifrunde ist. Aber natürlich können und müssen wir auch noch mehr werden. Je stärker wir sind, desto besser ist unsere Position gegenüber den Ar-

in einem Betrieb für neue Tarifverträge engagiert. Die, die sich vor allem engagieren müssen, sind die Beschäftigten der Betriebe. Nur mit ihnen kann ver.di gute Tarifverträge erstreiten.

*Die Bundesfachgruppe Energiewirtschaft hat Leitplanken für die Tarifarbeit beschlossen. Welche Bedeutung haben diese Leitplanken?*

**Ott** | Die Leitplanken legen die Prioritäten der künftigen Tarifpolitik fest. Nun geht es darum, diese Leitplanken zur Grundlage unserer gemeinsamen Tarifpolitik in der Energiewirtschaft zu machen. Diese Leitplanken machen noch einmal deutlich, dass die wöchentliche Arbeitszeit nicht angetastet werden soll, dass Tariffahrt verhindert, Leiharbeit zurückgedrängt und Ausbildung ausgebaut werden soll. Damit wird in den Tarifverhandlungen die ver.di-Position gestärkt. Man muss dabei den Hintergrund sehen: Die kommunalen wie die privaten Unternehmen setzen die Beschäftigten unter Druck. Die Leitplanken geben uns bei den Tarifverhandlungen Rückendeckung. **FRAGEN VON JANA BENDER**

## URTEILE

### BGH verurteilt Entscheidung im Wetzlarer Wasserpreisverfahren

Der BGH hat seine Entscheidung im Wetzlarer Wasserpreisverfahren verurteilt. Nach mündlicher Verhandlung am 17. November 2009 wollen die Karlsruher Richter das Ergebnis im kommenden Februar verkünden.

Der Vortrag der enwag in den eingereichten Schriftsätzen und die bei der Verhandlung vorgetragene Argumente wurden sachgerecht gewürdigt. Zumindest in den zentralen Themen Gleichartigkeit von Versorgungsunternehmen und Rechtfertigung der Preise hat der BGH eine andere Sichtweise bewiesen als die vorherige Instanz, das Oberlandesgericht Frankfurt. Die enwag-Geschäftsführung zeigte sich zufrieden mit diesem Verlauf. „Eine umfassende rechtliche Prüfung kann die sachlich fundierte Argumentation der enwag nicht außen vor lassen“, so enwag-Geschäftsführer Wolfgang Schuch. „Der

Preis ist gerechtfertigt und spiegelt den notwendigen Aufwand für die Trinkwasserversorgung in Wetzlar wider. Preisunterschiede zu anderen Wasserversorgern sind mit den unterschiedlichen Gegebenheiten vor Ort erklär- und belegbar.“

Der von enwag erbrachte Nachweis eines angemessenen Preis-/Leistungsverhältnisses sei in der vorherigen Instanz offenbar nicht ausreichend berücksichtigt worden. Die Faktoren für die Wasserpreise in Wetzlar hätten dagegen in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesgerichtshof durchaus Beachtung gefunden. Darüber hinaus seien inzwischen eine Reihe stichhaltiger Fachliteratur erarbeitet worden. Diese bisher unbeachtet gebliebenen Rechtsgutachten und aktuellen Veröffentlichungen gäben beweiskräftige Antworten zu kartell-

rechtlichen und übergeordneten wasserrechtlichen Fragen.

Hintergrund ist eine Verfügung zur Absenkung der Wasserpreise in Wetzlar um fast 30 Prozent. Diese hatte das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung im Mai 2007 befristet bis 31. Dezember 2008 gegen enwag erlassen. Das Unternehmen hatte daraufhin Beschwerde beim OLG in Frankfurt eingereicht und die der Verfügung zugrunde gelegten Kriterien zur Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen eindeutig argumentativ widerlegen können sowie die einschlägigen Gründe für Wasserpreisunterschiede klar nachgewiesen. Dennoch hatte das OLG mit Beschluss vom 18. November 2008 die Preissenkungsverfügung der Behörde weitgehend bestätigt, allerdings gleichzeitig den Weg in die

nächste Instanz zum Bundesgerichtshof geöffnet. Tatsächlich waren noch viele Punkte klärungsbedürftig. Insbesondere war auch die Frage offen geblieben, inwieweit die Beweisführung auf das betroffene Unternehmen abgewälzt werden darf oder schon die Kartellbehörde eine sorgfältige Auswahl von Vergleichsunternehmen vornehmen muss. enwag hatte daraufhin Rechtsbeschwerde an den BGH eingereicht, so dass das Verfahren nun höchstrichterlich verhandelt wurde.

Auch andere hessische Wasserversorger in Frankfurt und Kassel hatten ebenfalls Beschwerde gegen die Verfügungen der Landeskartellbehörde beim OLG Frankfurt eingelegt. Die Verfahren gegen Mainova und Städtische Werke Kassel zögern sich nun hinaus, da diese bis zur Entscheidung des BGH ruhen.



**Plakatserie**  
ver.di hat Plakate für die Wasserwirtschaft entwickelt.  
**Kontakt:**  
Mathias.Ladstaetter@verdi.de

# Beschäftigte sind zu schlecht bezahlt

Fast jeder fünfte Beschäftigte der Entsorgung/Reinigung verdient selbst bei Vollzeit oft unter 800 Euro im Monat

Gute Arbeit ist rar. Jedenfalls aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gegenwärtig gibt es deutlich mehr schlechte Arbeit als gute Arbeit. Das geht aus dem DGB-Index Gute Arbeit 2007/2008 hervor.

Die meisten Beschäftigten in der Reinigung und der Entsorgung sehen in ihren Jobs alles andere, nur keine „gute Arbeit“. Was sie vor allem wurmt, ist die schlechte Bezahlung und dass sie keine Entwicklungsmöglichkeiten haben. Das ist das Fazit der Teilauswertung des DGB-Index Gute Arbeit für die Reinigung und Entsorgung.

Repräsentativ ist dieses Teilergebnis zur Reinigung und Entsorgung nicht. Denn der Untersuchung liegen nur die Antworten von 243 Befragten zugrunde. Für eine repräsentative Aussage ist das zu wenig. Aber in den Daten spiegelt sich eine Tendenz, ist sich Verena Hugler von der ver.di-Bundesverwaltung sicher.

Und diese Tendenz heißt: Beschäftigte der Reinigung und der Entsorgung beurteilen ihre Arbeitsplätze noch schlechter als die beim DGB-Index-Befragten. 13 Prozent ihrer beurteilten ihre Arbeit als gute Arbeit, 46 Prozent meinten, ihre Arbeit sei so mittel und für 41 Prozent ist ihre Arbeit unter schlechte Arbeit einzureihen. „Damit liegt der Index bei nur 56 Punkten“, fasst Verena Hugler von der ver.di-Bundesverwaltung das Ergebnis zusammen und betont: „Da ist kein Wert, über den man glücklich sein kann.“ Denn mit 56 Punkten hat die Befragung die Grenze zur schlechten Ar-



Gute Arbeit ist in der Abfallwirtschaft rar.

FOTO: VER.DI

beit gerade so übersprungen. In der Erhebung 2007/2008 hatten von den 7000 Befragten 54 Prozent ihre Arbeit als mittelmäßig eingestuft und 33 Prozent als schlecht. Nur der Anteil derjenigen, die ihre Arbeit als gut einkategorisierten, war im Bereich Reinigung und Entsorgung wie in der

Gesamterhebung mit 13 Prozent gleich niedrig.

Schlecht bewertet wurden vor allem Fragen zum Einkommen, zu der beruflichen Zukunft, zu der Arbeitsplatzsicherheit, zu der Qualifizierung und Entwicklung sowie den körperlichen Anforderungen. Vor allem mit dem Einkommen sind die Beschäftigten unzufrieden. Hier verteilten sie nur 31 Punkte. Dagegen erhielten Fragen zum Sinn der Arbeit mit 81 Punkten überdurchschnittlich hohe Bewertungen. Hugler spricht von einer Anspruchslücke. Und je größer diese Lücke, „desto eher macht sie auf Dauer krank“.

Dass höhere Einkommen überfällig sind, zeigt auch der Umstand, dass selbst 17 Prozent der Vollzeitbeschäftigten unter 800 Euro verdienen. Bei den Teilzeitkräften verdienen gar 82

Prozent weniger als 800 Euro im Monat. „Auch dies zeigt, dass der Mindestlohn gerade in diesem Bereich nicht nur notwendig, sondern sogar längst überfällig ist“, so Hugler.

## DGB-Index Gute Arbeit

Doch was ist der DGB-Index Gute Arbeit? Es ist ein Index, mit dem die Arbeitsqualität gemessen werden kann. Es ist ein Fragenkatalog, der jedes Jahr erneut gestellt wird – damit die Ergebnisse vergleichbar sind. Die Idee, die dahinter steckt, lautet: Was fördert, was hemmt Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit. Entscheidend dabei ist das subjektive Urteil der Befragten. Gute Arbeit, mittelmäßige Arbeit, schlechte Arbeit – diese Prädikate beruhen ausschließlich auf den Einschätzungen der Beschäftigten. Gut

ist somit eine Arbeit dann, wenn sie von den Beschäftigten als gut klassifiziert wird.

Wie ist der DGB-Index aufgebaut? Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Stichprobe beantworten 31 Fragen zu 15 Dimensionen der Arbeit aus drei Bereichen. Dabei geht es unter dem Bereich Ressource zum Beispiel um Aufstiegsmöglichkeiten, um Arbeitszeitgestaltung oder um Betriebskultur. Bei den Belastungen wird nach der Arbeitsintensität gefragt sowie nach körperlichen und emotionalen Anforderungen. Im Teilindex Einkommen und Sicherheit steht das Einkommen im Mittelpunkt, es wird gefragt, wie zufrieden die Beschäftigten in ihrem Beruf sind beziehungsweise als wie sicher sie ihren Arbeitsplatz einschätzen.

## DGB-INDEX GUTE ARBEIT ...

... wird seit 2007 einmal im Jahr durch eine bundesweite Repräsentativerhebung ermittelt. Dabei wird eine Zufallsstichprobe von jeweils mehr als 6000 abhängig Beschäftigten (2009 waren es 7930) schriftlich befragt. In der Stichprobe kommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Regionen, Einkommensklassen, Branchen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnisse, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Organisierte, gemäß ihrem jeweiligen Anteil an der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland zu Wort. Damit ist der DGB-Index repräsentativ für das Urteil der Arbeitnehmerschaft über ihre Arbeitsbedingungen. (Die Broschüre „Gute Arbeit“ ist beim Bundesfachbereich erhältlich: [Abfallwirtschaft@verdi.de](mailto:Abfallwirtschaft@verdi.de))

## Das Arbeitermilieu braucht eine kräftige Stimme

ArbeiterInnen-Ausschüsse sollen weiterhin die Interessen der Arbeiterinnen und Arbeiter bündeln

Es sind die Reinigerinnen und Reiniger, es sind die Müllwerker, es sind die Kanalarbeiter. Dann arbeiten sie noch im Garten- und im Straßenbau und überhaupt auf dem Bau. Und, und, und. Es gibt sie nach wie vor, die Arbeiterinnen und Arbeiter. Aber es gibt sie auch wieder nicht – jedenfalls so nicht in ver.di. Denn Arbeiterinnen und Arbeiter sind den Angestellten rechtlich gleichgestellt. Ergo – lautet oft die Argumentation – brauchen sie auch keine eigene Vertretung. Das strafft die Organisation, das spart Geld. Aber es schadet den Arbeiterinnen und Arbeiter, kontert Rainer Nehring, Bereichsleiter des BundesarbeiterInnensekretariats.

Nehring will nicht das Rad zurückdrehen und in Tarifverträgen wieder formale Aufhebung zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern auf der einen und Angestellten auf der anderen Seite. Aber Arbeiterinnen und Arbeiter brauchen weiterhin eine eigene fachbereichsübergreifende Vertretung in ver.di, sie müssen weiter eine eigene Statusgruppe darstellen, sie müssen sich in den Bezirken, in den Landesbezirken und auf Bundesebene austauschen und ihre Interessen artikulieren können. Denn – und das steht für Nehring außer Frage – Arbeiterin-

nen und Arbeiter, unabhängig von der Tätigkeit, die sie ausüben, erleben die gleichen Benachteiligungen. Diese Interessen kommen zu kurz, wenn das Arbeitermilieu keine eigene gemeinsame Stimme mehr hat.

### Arbeitermilieu braucht Stimme

Denn das Arbeitermilieu ist alles andere als aus der Gesellschaft rausgewachsen. Im Gegenteil: Bis in die 70er Jahre hinein kam es tatsächlich zu einer Angleichung – bei der Bildung zum Beispiel und auch beim Lohn. Doch während die Politik und auch die Gewerkschaften den Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten auch in ihrer Organisation immer weiter aufhoben, öffnete sich in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt die Schere erneut: Nur dass jetzt nicht mehr von Arbeiterinnen und Arbeitern, sondern vom Niedriglohnssektor, vom Prekariat die Rede war. Auch Nehring spricht von Arbeitermilieu. Weil dieser Begriff alles einbezieht – nämlich Beruf, Einkommen, Bildung, Ansehen in der Gesellschaft, die Ungelernten, die Angelernten, die Fach- und Vorarbeiter sowie die Meister. Und selbst die unteren Endgeldgruppen der ehemaligen Angestellten sind diesem Arbei-

termilieu durchaus zuzuordnen. Sie arbeiten in den unterschiedlichen Bereichen – in der Industrie oder im Dienstleistungsbereich, sie gehören zu verschiedenen ver.di-Fachgruppen. Doch die Situation, in der die etwa 740 000 Arbeiterinnen und Arbeiter leben, die in ver.di organisiert sind, eint sie, sagt Nehring. Ob es um Arbeitsschutz, um Entlohnungsgrundsätze oder um die Rente geht – Arbeiterinnen und Arbeiter haben die gleichen Interessen.

Beispiel Rente: Da Arbeiterinnen und Arbeiter oft nur geringe Einkommen haben, verlassen sie sich meist auf die gesetzliche Rente, die aller Voraussicht nach in Zukunft deutlich niedriger aus-

fallen wird als heutige Renten. Der Grund ist eigentlich erfreulich: Die Menschen werden älter. Allerdings ist auch bekannt: Je höher das Einkommen im Erwerbsleben und damit auch während der Rente, desto älter werden die Männer und Frauen. Umgekehrt heißt das: Menschen mit geringem Einkommen haben eine deutlich geringere Lebenserwartung. Deshalb finanzieren die Menschen mit niedrigem Einkommen die Rente der Bessergestellten. Bekannt ist auch: Die Rente mit 67 trifft vor allem die körperlich beanspruchten Arbeiterinnen und Arbeiter. 20 bis 25 Prozent der Arbeiterinnen und Arbeiter sterben, bevor sie in Rente gehen

können. Wer vor dem regulären Renteneintrittsalter nicht mehr kann und in Rente geht, muss erhebliche Abschläge in Kauf nehmen. Bei den so wieso niedrigen Renten der Arbeiterinnen und Arbeiter bedeutet das oft: Absturz in die Sozialhilfe – nach über 40 bis 50 Jahren Erwerbstätigkeit.

### Ausschüsse bündeln Interessen

Weil sie die gleichen Benachteiligungen haben, benötigen sie einen fachübergreifenden Austausch. Deshalb braucht es weiterhin ArbeiterInnen-Ausschüsse. Es geht einerseits um den Austausch, um Arbeitsbeziehungen und um das „Wir-in-ver.di-Gefühl“. Aber es geht vor allem auch darum, die gemeinsamen Interessen zu artikulieren. „Wer, wenn nicht sie selbst, wird sich für ihre speziellen Interessen stark machen?“, fragt Nehring. Fazit: Wer versucht, an den Ausschüssen zu sparen, der spart am falschen Fleck. Oder: Es wird sich rächen, wenn die Ausschüsse nicht mehr dazu beitragen, dass Arbeiterinnen und Arbeiter in ver.di mit einer Stimme sprechen können – weil sie sich dann in ver.di weniger aufgehoben fühlen und ihre speziellen Interessen drohen unter den Tisch zu fallen.



Kanalarbeiter in Berlin.

FOTO: BERLINER WASSERBETRIEBE

**Betriebs- und Personalrätekonferenz Abfallwirtschaft 2009**  
FOTO: BENDER



## Absenkung? Nicht mit uns

Betriebs- und Personalräte der Abfallwirtschaft erteilten Lohnsenkungen klare Absage

Wenn es nach den Arbeitgebern der Entsorgungswirtschaft geht, dann sollen die Beschäftigten den Gürtel enger schnallen. Ob private oder öffentliche Arbeitgeber – in diesem Punkt schenken sie sich nichts. Absenkung steht auf ihren Fahnen. Absenkung auf breiter Front. Dass das für die Beschäftigten eine Zumutung ist, lässt sie ebenso kalt wie der Umstand, dass Lohnsenkungen in der anhaltenden Finanz- und Wirtschaftskrise Gift sind.

Was die Arbeitgeber hier präsentieren, lässt keinen der Betriebs- und Personalräte kalt, die nach Bad Neuenahr zur ver.di-Betriebs- und Personalrätekonferenz Abfallwirtschaft gekommen waren. Dass der Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft (BDE) das Lohnniveau im Visier hat, ist bekannt. Dass aber die öffentlichen Arbeitgeber nun die gleiche Marschroute ausgeben, ärgert umso mehr. Denn die Betriebs- und Personalräte wissen: Reichtümer haben die Beschäftigten der Abfallwirtschaft noch nie geschmeckt.

**Mitgliederschwund beim BDE**  
Für die öffentlichen Arbeitgeber muss das Lohnniveau dem Wettbewerb zu-

liebe sinken, die privaten Arbeitgeber sprechen von Attraktivität der Tarifverträge. Der Hintergrund: Dem Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft (BDE) laufen seit Jahren die Mitglieder davon. Der BDE-Verhandlungsführer Michael Röttger hat die Schuldigen an der Verbandsflucht längst ausgemacht – die zu hohen Tariflöhne. Selbst die Unternehmen, die dem Verband noch die Treue hielten, „suchten längst nach kreativen Möglichkeiten, vom Tarif abzuweichen“. Röttger verweist auf die Sortieranlagen, die oft ausgegliedert werden. Danach stehen Leiharbeiternehmer an den Bändern.

Nach seiner Darstellung sind in den vergangenen Jahren viele Unternehmen aus dem Verband ausgetreten, weil die

Löhne zu hoch sind. Röttger will wohlweislich bestehende Arbeitsverträge nicht angreifen und verweist deshalb auf Bestandsgarantie. Für Neueingestellte aber hat er eine „zweite Tarifebene“ im Blick. Er will fortsetzen, was der Verband in der vergangenen Tarifrunde begonnen hat: „Wir haben in der vergangenen Tarifrunde schon den Nussknacker herausgeholt“, sagt er. Denn: „Wir müssen die Nuss knacken“, wie Röttger es nennt.

**Optimierung der Tarifverträge**  
Der BDE-Verhandlungsführer – eigentlich Personalchef bei Veolia Umweltservice – glaubt, dass die Betriebe in den Schoß des Verbandes zurückkehren, sobald das Tarifniveau attraktiv genug ist. Bei welchen Stundenlöhnen das der Fall sein wird, darüber schweigt er sich aus. Stattdessen spricht er von Optimierung der Tarifverträge und von Flexibilisierung. Für die Beschäftigten hat Röttger aber auch einen Trost parat: Zunächst, so glaubt er, müsste das Lohnniveau – entsprechend den Erfordernissen des Marktes – sinken. Später, wenn die Demo-

grafie greift und Arbeitskräfte rar werden, dann würden auch die Löhne wieder steigen.

Die Betriebs- und Personalräte reagieren mit Kopfschütteln. Jörg Schmitt fragt: „Wo und was spart denn das Management?“ Röttger beantwortet diese Frage nicht. „Alter Wein in neuen Schläuchen“, urteilt Bernd Schuster aus Arnberg. Er kennt solche Ausführungen von den Vorgängern Röttgers und er fragt entnervt, was denn der Verband dafür tue, für die Unternehmen attraktiv zu werden: „Ich kann nichts erkennen.“ Auch hier bleibt Röttger eine Antwort schuldig – abgesehen vom Verweis auf das Lohnniveau.

**Eingruppierung im Blick**  
Unter Strich hat VKA-Geschäftsführer Matiaske nichts anderes im Sinn. Und er sagt es deutlich – nämlich: „Die Eingruppierungen sind zu hoch.“ Deshalb bezeichnet er das ver.di-Modell für die neue Entgeltordnung despektierlich als „Legosteinstückmodell“ und fegt es vom Tisch. In Matiaskes Augen ist das ver.di-Modell ein „verkapptes Höhergruppierungsmodell auf gesamter Brei-

te“. Gleichzeitig behauptet er, die Arbeitgeber wollen einen schnellen Abschluss bei der Eingruppierung – allerdings kostenneutral. Die Eingruppierungen sind für ihn die Stellschrauben der Zukunft – und das heißt: die Eingruppierungen sollen sinken. Mit Blick auf die bevorstehende Tarifrunde verweist Matiaske auf die wirtschaftliche Lage und die leeren Kassen.

Und damit ist klar: „Wir sind weit auseinander“, fasst Sven-Olaf Günther, Sprecher der ver.di-Bundesfachgruppe Abfallwirtschaft, die Position ver.di zusammen. Und er meint: Weit auseinander sowohl in Bezug auf die bevorstehende Tarifrunde und erst recht bei der Eingruppierung. Denn Absenkung wird es mit ver.di nicht geben. Das macht auch die Leiterin der Bundesfachgruppe Abfallwirtschaft, Ellen Naumann, unmissverständlich klar. Und die Betriebs- und Personalräte sehen das genauso.

### Binnenmarkt stärken

Auch weil Absenkungen, Lohnverzicht oder Lohnzurückhaltung gerade das sind, was weder die Beschäftigten noch die Wirtschaft angesichts der Krise verkraften können. Experten und auch Politiker sind sich einig: Die andauernde Wirtschafts- und Finanzkrise trifft Deutschland nur deshalb so hart, weil die Wirtschaft auf den Export gesetzt und den Binnenmarkt seit Jahren vernachlässigt hat. Damit die Menschen weiter kräftig konsumieren, müssen sie mehr Geld im Geldbeutel haben. Selbst die neue Bundesregierung will den Konsum stärken – wenn auch mit fragwürdigen Mitteln. Denn sie plant Steuererhöhungen auf Pump, die den unteren Einkommensbeziehern vermutlich kaum zugute kommen.

### Harte Tarifrunde

Ob öffentlich oder privat – der Abfallwirtschaft stehen 2010 harte Tarifaufhebungen bevor. Sich vor der Tarifrunde wappnen, heißt die Aufgabe. Denn „die Macht der Gewerkschaft steigt mit dem Organisationsgrad“, wie auch Sven-Olaf Günther betont. „Wir müssen deutlich mehr werden“, mahnt er die Kolleginnen und Kollegen. Zwar ist der Organisationsgrad bei den kommunalen Entsorgern höher als bei den privaten, doch „wir dürfen uns nicht ausruhen“.

JANA BENDER

## Liberalisierung lässt die Gewinne sprudeln

Weder Beschäftigte noch Kunden profitieren – Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert

**Ökonomen finden klare Worte: „Die Rationalisierung in Erwartung des Wettbewerbs hat deutliche Spuren hinterlassen.“ So lautet die zentrale Erkenntnis des aktuellen Gutachtens „Neue Unternehmensstrategien und Mitbestimmungskulturen angesichts liberalisierter Rahmenbedingungen in der Elektrizitätswirtschaft“ der Gelsenkirchener Professoren Heinz-J. Bontrup und Ralf-M. Marquardt sowie des Bremer Wirtschaftswissenschaftlers Werner Voß. Das Gutachten bestätigt, was die Beschäftigten der Energiewirtschaft in den vergangenen Jahren massiv gespürt haben – nämlich dass die Arbeitsbedingungen schlechter wurden.**

Der umfangreiche, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsbericht, bestätigt dieses Gefühl erstmals mit ganz konkreten, repräsentativen Zahlen, gewonnen aus den aktuellen Geschäftsberichten der vergangenen Jahre. Der Bericht stützt sich zudem auf Interviews – und macht damit die Wucht des Wandels für die Beschäftigten der Branche erst richtig deutlich.

Nachgewiesen wird, dass das „Entschlacken des Kraftwerksparks“ und ein massiver Beschäftigungsabbau die Produktivität der Branche drastisch gesteigert haben. „Jedem Einzelnen“, so das Fazit der Autoren, „wurde nach der Liberalisierung deutlich mehr Leistung abverlangt.“ Doch unter dem Strich habe sich diese Leistungssteigerung nicht gelohnt. Während die Produktivität zwischen 1998 und 2006 branchenweit um 62,5 Prozent zuleg-

te, verzeichneten die Löhne und Gehälter durchschnittlich nur einen Anstieg von knapp neun Prozent, errechnen die Wissenschaftler. Und sie schrecken vor einer Wertung nicht zurück: „Das Klima der Stellenkürzungen dürfte dabei für die schleppende Gehaltsdynamik eine gewichtige Rolle gespielt haben.“

Die Versprechungen der Politik, auch das weisen Bontrup, Marquardt und Voß nach, mit dem Produktivitätszuwachs durch Liberalisierung wenigstens die Energiepreise zu senken, haben sich nicht erfüllt. Schlussfolgerung: „Wenn der Produktivitätsschub weder bei den Stromkunden noch bei den Beschäftigten in den Energieversorgungsunternehmen angekommen ist, dann muss sie der Kapitaleseite zugute gekommen sein.“ In der Tat: Zwischen 1998 und 2006 stiegen – bei zwischenzeitlichen Einbrüchen – die Gewinne nach Er-

tragssteuern um 118 Prozent. Das kam nicht nur den großen Konzernen (hier „Big-4“ genannt) zugute, sondern verteilte sich im Wesentlichen auf alle Unternehmensgruppen im Energiebereich, also auch auf die Stadtwerke, unabhängig von ihrer Größe.

In einem weiteren Schwerpunkt überprüfte das Gutachten, wie sich die veränderten Rahmenbedingungen der Liberalisierung in der personalwirtschaftlichen Unternehmenskultur niedergeschlagen haben. Ist der Ton in den Unternehmen in den vergangenen Jahren tatsächlich rauer geworden, wie viele Beschäftigte berichten? Um hier mit

Daten untermauerte, konkrete Antworten geben zu können, entwickelten die Ökonomen zunächst ein Idealbild von Unternehmenskultur, das garantierte, dass die Beschäftigten optimal in die Unternehmensentwicklung eingebunden werden. Welche Bedeutung die ausgesuchten Parameter – von Mitbestimmung über Ideenmanagement bis hin zur materiellen Partizipation am Unternehmenserfolg – in den EVU tatsächlich haben, sollten dann Betriebsräte in repräsentativen Unternehmen in einem Fragebogen beantworten.

Das Ergebnis: Es wurden zahlreiche Defizite festgestellt. Fast 65 Prozent

der befragten Betriebsräte berichteten, dass sich die allgemeinen Arbeitsbedingungen seit der Liberalisierung „verschlechtert“ oder „stark verschlechtert“ haben. Auch die Mitbestimmungspraxis lässt zu wünschen übrig. Während die Befragung im Hinblick auf Weiterbildung und Personalentwicklung überwiegend zufriedenstellend ausfiel, hapert es bei der Gewinnbeteiligung: Nur ein knappes Viertel der Energieversorgungsunternehmen beteiligt die Beschäftigten am Gewinn. Fazit: Mit der Unternehmenskultur in den liberalisierten Energieunternehmen steht es vielfach nicht zum Besten. Umgekehrt geben die Daten auch zahlreiche Anregungen für Betriebsräte, an welchen Stellen gute Chancen bestehen, Verbesserungen durchzusetzen.

Die Studie enthält auch einen Leitfaden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Entstehungs- und Verteilungsrechnung. Damit sollen sie in die Lage versetzt werden, mittels der Daten der Geschäftsberichte Kennzahlen zur betrieblichen Wertschöpfung zu ermitteln und zu werten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen. Die Studie wird im Frühjahr 2010 im Verlag edition sigma, Berlin, veröffentlicht und ist über den Buchhandel zu beziehen. Sie soll etwa 20 Euro kosten. REINHARD KLOPFLEISCH



**Satte Gewinne und magere Lohnsteigerungen: Das ist die Bilanz der Liberalisierung.**

FOTO: RÖTTGERS

**Das war kein gewöhnlicher Streik. Das war anders. Das war ein Novum – für die damals noch existierende DDR und für den Westen. Weil es nicht nur um mehr Geld, sondern auch um eine bessere Ausrüstung ging. Und es sollte nie wieder so werden wie an jenen Tagen im Juni 1990, als die Müllabfuhr in Ostberlin streikte und Tag um Tag die Müllberge wuchsen.**

„Es waren andere Zeiten“, sinniert Sven-Olaf Günther, Gesamt-Personalratsvorsitzender der Berliner Stadtreinigung (BSR). Es waren aufregende Zeiten. Und es hätte schief gehen können. Günther lächelt, wenn er daran denkt. Sein Kollege Michael Smolinski nickt. Beide waren damals dabei, als die Ostberliner Müllwerker sich wie eine Trutzburg auf dem Alexanderplatz aufbauten, samt Zelten für die Verpflegung. Und die Botschaft lautete: Wir gehen hier nicht weg, bevor eine für uns akzeptable Lösung gefunden wurde.

Wenige Monate zuvor war die Mauer gefallen. Die alten Strukturen waren brüchig, die neuen – wenn überhaupt vorhanden – noch sehr dünn. Es galt, Verschiedenes gleichzeitig im Blick zu haben und anzupacken: zum Beispiel eine neue Gewerkschaftsstruktur vor Ort. Denn im FDGB, dem Freien Deutschen Gewerkschaftsbund, gab es weder Auseinandersetzungen um bessere Arbeitsbedingungen, noch war die Müllabfuhr jemals Thema gewesen. Mit der Freiheit eröffnete sich auch die Chance, über Tarifverhandlungen bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Den Wendeschwung noch im Herzen, wollten die Müllwerker in Ost-Berlin diese Chance nutzen. Auch um die Weichen richtig zu stellen – damit die neue Zeit ihre Arbeitsplätze nicht schlicht zusammenfegt und auf dem Müll schmeißt. Denn im geteilten Berlin gab es viele Institutionen doppelt – nicht nur den Zoo oder die Theater, sondern auch die Müllabfuhr. Schon im Januar 1990 versuchte eine Delegation mit der Kombinatleitung zu verhandeln.

#### Technik war marode

„Doch sie fühlten sich nicht zuständig“, erinnert sich Günther. Dennoch: Die Müllwerker legten ihre Forderungen auf den Tisch. Sie wollten mehr Geld. Aber sie wollten vor allem, dass ihre Ausrüstung modernisiert wurde. „Unsere Technik war marode“, sagt Günther. Die Fahrer, die morgens aus dem Werkshof fuhren, hofften stets inständig, abends nicht zu Fuß zurückzukehren – weil der Wagen zwischendurch schlapp gemacht hatte. Dass ihnen die alten, klapprigen Müll-



## Aug in Aug mit der Armee

**Ostberlin 1990: Als Müllwerker für eine bessere Ausrüstung streikten**

wagen oft einen Strich durch die Leistungsprämie machten, ärgerte zudem.

Die Fahrer waren oft jünger als die Wagen, die sie fuhren. „Der Lastwagen war Baujahr 1961, der Fahrer 1963“, bringt es Smolinski auf den Punkt. Und Günther ergänzt: „Wir wollten vernünftig arbeiten. Wir fragten nach der Zukunftsfähigkeit.“

Ende Januar wurde es den Müllwerkern zu bunt. Die Leitung des Kombinats duckte sich. Es war einfach keiner da, mit dem sie hätten verhandeln können. Kurzerhand fuhren sie die Müllwagen auf den Alexanderplatz – um zu zeigen, wie ernst sie es meinten. Mit Erfolg: Christa Luft, die damalige Wirtschaftsministerin der DDR, hört sich ihre Forderungen an, will sich kümmern und macht Zusagen.

Doch es wurde Frühjahr und es passierte nichts. Enttäuschung und Wut machten sich unter den Müllmännern breit. Ende Juni 1990 reichte es ihnen endgültig. Die Beschäftigten der drei Betriebshöfe Ost wählten Vertrauensleute – den Dreißigerrat, der von nun an so heißt, weil ihm etwa 30 Männer angehörten. Und sie machten wahr, was sie schon im Januar angekündigt hatten: Sie streikten erneut. Nur diesmal wollten sie sich nicht mit Wagenversprechungen vertrösten lassen.

Alexanderplatz am Montagmorgen 6.00 Uhr: Statt die Mülltonnen zu leeren, fuhren die Müllwerker samt ihren Müllwagen erneut zum Alexanderplatz. Kehrmaschinen waren auch

darunter. Ein alter Bauwagen diente als Streikbüro. Mit der Aktion „wollten wir auch der Bevölkerung zeigen, wozu es uns geht“, sagt Günther. Und wie haben Passanten reagiert? Die meisten von ihnen hatten Verständnis. Einige fragten sich besorgt, wer denn nun wohl den Müll wegbringt. Streikgeld gab es übrigens nicht. Denn erste Kontakte zur ÖTV wurden erst während dieses Streiks geknüpft.

#### Müllwerker auf dem Alex

Der Blick der Müllwerker ging in Richtung Polizei. Würden sie die Demonstration hinnehmen? Sich raushalten? Oder mit Hundertschaften den Alexanderplatz räumen? Ruhig bleiben, hieß die Devise unter den Demonstranten, Hitzköpfe beruhigen. Es fehlte die Erfahrung, auf die Straße gehen und demonstrieren zu können. Und allen war klar: „Wenn wir uns das vor dem Mauerfall erlaubt hätten, hätte die Polizei nicht lange gefackelt.“ Gerade weil keiner wusste, was passieren wird, blieben die Müllwerker Tag und Nacht auf dem Alex: „Ich war nur zum Umziehen zu Hause“, erzählt Günther.

Am Montag und am Dienstag passierte gar nichts – abgesehen davon, dass langsam die Müllberge wuchsen. Denn damals wurde der Müll teilweise noch täglich abgeholt. Kein Wunder, dass sich die Situation schnell zuspitzte. Aus dem Roten Rathaus, also dem Berliner Magistrat, kam das Sig-

nal: „Wir können nichts machen.“ Der Ansprechpartner ist die Regierung der DDR. Also zog eine Delegation am Donnerstag kurz entschlossen zu Fuß zum Palast der Republik, der von Soldaten abgeriegelt und für die Müllmänner dicht war. „Die Armee gegen die Müllabfuhr“ – so sah es kurz aus. „Da hat man Manschetten gekriegt“, gesteht Günther. Nein, reingekommen sind sie nicht. Aber es kam einer raus: Der damalige Innenminister Peter Michael Distel nämlich. Da wussten die Müllmänner: „Das ist der Wendepunkt.“

Und er war es auch. An jenem Donnerstagabend stieg Distel zu den Kollegen in den Bauwagen. Besprochen wurden dann all die Punkte, die die Müllmänner auf der Agenda hatten. Distel zeigte Verständnis. Vor allem, was die Technik betraf.

Das Ergebnis war ein Rahmenkollektivvertrag. In dem war unter anderem geregelt, dass der Urlaub von 18 auf 20 Tage verlängert wird. Diese Regelung floss übrigens später in den Einigungsvertrag ein. Zudem bekamen die Müllmänner mehr Geld – nämlich 200 Mark mehr pro Kopf. Und die feste Zusage, dass ihr Maschinenpark nach und nach erneuert wird. „Distel kam aus der Nummer nicht mehr raus“, stellt Günther fest. Denn der Druck der Bevölkerung wuchs von Stunde zu Stunde. Nach vier Streiktagen hatten wütende Bürgerinnen und Bürger ihren Müll zum Alex gebracht. Smolinski weiß: „Das ging nicht gegen uns, son-



dern gegen die Politik.“ Die Bürgerinnen und Bürger machten Distel so Dampf und verhalfen den Müllwerkern Ost zu ihrem ersten Tarifierfolg. Freitags wurde das Erreichte diskutiert und noch am Wochenende rückten sie vom Alexanderplatz ab.

Marode Technik ist längst Vergangenheit. Auch Stadtreinigung Ost und Stadtreinigung West. Berliner Stadtreinigung – heißt es nun. Das sind die mit den witzigen Sprüchen wie „Wehr for you“. Osten und Westen – das spielt keine Rolle mehr. Ab und an denkt Günther an die Monate nach dem Mauerfall und an seinen ersten Streik. Und er ist sich sicher: „Wenn dieses Engagement, dieser Zusammenhalt und diese Entschlossenheit wiederbelebt werden könnten, wären Tarifrunden ein Spaziergang.“

JANA BENDER

### SOZIALWAHL 2011 – JETZT BEGINNEN DIE VORBEREITUNGEN

## Weil sie Teilhabe ermöglichen

Alle fünf Jahre flattert vielen Menschen ein Brief ins Haus, den sie leider oft kaum beachten: Die Unterlagen zur Sozialwahl. Es gibt keine großen Kandidatenplakate, keine Werbesprüche, keine Versprechungen, es geht nicht um politische Mandate. Die Aufforderung heißt vielmehr: Wählt die Vertreterinnen und Vertreter für die Träger der Krankenversicherungen, der Unfallversicherungen und der Rentenversicherungen.

Mit der Krankenversicherung und der Rentenversicherung hatte jede und jeder schon zu tun. Dagegen sind Unfallkassen und Berufsgenossenschaften für viele unbekannt. Doch sie sind für das Arbeitsumfeld sehr wichtig. Denn die Unfallkassen für den öffentlichen Bereich und Berufsgenossenschaften für den privatwirtschaftlichen Bereich setzen die Standards für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dabei ist das wichtigste Feld, das Ar-

beitgeber und Arbeitnehmer eint, die Vorbeugung von Unfällen und Berufskrankheiten – also Aufklärung und Unfallverhütungsvorschriften.

Die Unfallversicherungsträger stehen den Versicherten bei Arbeits- und Wegeunfällen hilfreich und beratend zur Seite. Sollte dadurch vorübergehend oder lebenslang die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt oder sogar verloren sein, oder sollten Berufskrankheiten festgestellt werden, bekommen die Betroffenen entsprechende Renten. Damit aber Unfälle vermieden werden und mögliche Unfallquellen im Ansatz beseitigt werden können, werden Seminare in eigenen Bildungsstätten durchgeführt. Und vieles mehr.

Noch vor kurzer Zeit gab es über 30 Berufsgenossenschaften und auch entsprechend viele Unfallkassen. Durch die Politik wurden in der vergangenen Legislaturperiode umfangreiche Fusionen verordnet, an deren Ende

im nächsten Jahr nur noch neun Berufsgenossenschaften stehen sollen. Für den Fachbereich Ver- und Entsorgung wird dann im Wesentlichen die Berufsgenossenschaft Energie-Textil-Elektro-Medienerzeugnisse zuständig sein, die zum 1. Januar 2010 durch Fusion der BG Druck und Papier und der BG Energie Textil und Elektro entstehen wird. Für die private Abfallwirtschaft wird es die Berufsgenossenschaft Transport und Verkehrswirtschaft sein und für die öffentlichen Bereiche unseres Fachbereiches die jeweiligen Unfallkassen der Länder.

#### Wahl vorbereiten

Umfangreiche Vorbereitungen sind für die Wahlhandlungen zu treffen. Im Regelfall waren es bisher so genannte Friedenswahlen. Das heißt: Die verschiedenen Gewerkschaften oder Interessengruppen vereinbarten eine gemeinsame Liste. Werden solche Ver-

einbarungen nicht erreicht, kommt es zur Urwahl, es treten also mehrere Listen gegeneinander an.

Die Berufsgenossenschaften und die Unfallkassen haben Vertreterversammlungen, die sich paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammensetzen. Die meisten Arbeitnehmervertreter werden von den DGB-Gewerkschaften als Kandidaten aufgestellt und von den betroffenen Versicherten in einer Briefwahl gewählt. Diese konstituieren sich dann zur Vertreterversammlung, die aus jeweils 30 Mitgliedern beider Seiten besteht. Wie ein Parlament ist diese Vertreterversammlung das entscheidende Organ für die Unfallversicherungsträger. Die Vertreterversammlung wählt aus ihrer Mitte einen Vorstand, der die Geschäfte führt.

Die gewählten Vertreterinnen und Vertreter haben in den Gremien verschiedene Aufgaben: Eine der wesentlichen erledigen die Rentenausschüsse. Hier werden Rentenansprüche und Rehabilitationsmaßnahmen nach Arbeits- und Wegeunfällen be-

raten und entschieden. Hier werden Berufskrankheiten anerkannt oder auch abgelehnt. Sie sitzen unter anderem in den Beiräten der Kliniken und Reha-Einrichtungen, und sie beschließen mit über die Haushaltsmittel.

Die Wahl wird im Juni 2011 sein. Noch lange hin? Von wegen. Denn schon heute muss nach jungen Kandidatinnen und Kandidaten Ausschau gehalten werden, die über gewerkschaftliches Grundwissen verfügen und die sich über von ver.di organisierten Seminaren auf die Arbeit als Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter in den Vertreterversammlungen vorbereiten. Wer Interesse an einer solchen Funktion hat, kann sich bei den zuständigen Gewerkschaftssekretären melden und sich als Kandidatin/ Kandidat aufstellen lassen. Es ist ein Amt, das Engagement und Zeit verlangt. Für die Erhaltung und das gute Funktionieren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben, für das Verhindern von Arbeitsunfällen durch Präventionen sind diese Arbeiten aber unerlässlich.

MATHIAS LADSTÄTTER

# E.ON will in Europa wachsen

Energiekonzern investiert Jahr um Jahr zehn Milliarden Euro – Ausbildung wird groß geschrieben

E.ON ist noch recht jung und gleichwohl hat das Unternehmen eine große Tradition. Denn die historischen Wurzeln des Konzerns reichen bis in die zwanziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts zurück. Damals wuchsen die zwei Mischkonzerne, Veba und Viag zusammen.

Die heutige E.ON ist der Erfolg einer langfristigen Wachstums- und Internationalisierungsstrategie, die bereits 2000 begonnen und zwischenzeitlich forciert wurde. In der ersten Expansionsphase bis etwa 2003 hat sich E.ON auf das heutige Kerngeschäft Strom und Gas fokussiert. Es wurden große Unternehmen wie Ruhrgas und PowerGen übernommen und im Gegenzug Aktivitäten abgegeben, die nicht zum Kerngeschäft gehörten.

Nach dieser Phase wurde die größer gewordene E.ON in ihren Strukturen gefestigt und der neue Konzern

zu einer Einheit geschmiedet. Damit wurde die notwendige Plattform für die daran anschließende zweite Expansionsphase geschaffen. Vor dem Hintergrund, dass E.ON in Deutschland schon aus kartellrechtlichen Gründen kaum wachsen kann, forciert das Unternehmen eine Ausrichtung auf wachsende europäische Märkte und auf neue Geschäftsfelder wie erneuerbare Energien. Höhepunkt dieser zweiten Expansionsphase der E.ON AG war das 63 Milliarden Euro schwere Investitionsprogramm, angekündigt im Mai 2007.

Unter diesen veränderten Rahmenbedingungen der Weltwirtschaftskrise hat E.ON seine Investitionspläne überprüft. Im Ergebnis wurde eine Reihe von Projekten identifiziert, deren Realisierung zeitlich verschoben wurde. In der mittelfristigen Planung für 2009 bis 2011 wurde das Investitionsprogramm von 36 Milliarden auf 30 Milliarden Euro gekürzt, dennoch investiert das E.ON immer noch zehn Milliarden Euro pro Jahr. In der heutigen Situation der globalen Wirtschaftskrise gibt es kaum ein anderes Unternehmen, das ähnlich hohe Summen investiert.

## Nachhaltige Klimaschutzziele

Integriert, wettbewerbsorientiert, diskriminierungsfrei und transparent – so wird der EU-Binnenmarkt für Energie nach Vorstellung der Europäischen Kommission künftig aussehen. Nachhaltige Klimaschutzinstrumente wie der Handel mit Emissionsrechten für Treibhausgase sollen den grundlegenden Umbau des europäischen Erzeugungsparks zusätzlich vorantreiben. Gute Ideen, die E.ON unterstützt.

E.ON hat schon heute das flexibelste Erzeugungsspektrum in ganz Europa und kann über Marktgrenzen hinweg operieren und optimieren. Seine Kraftwerkskapazität soll bis 2030 von heute 74 Gigawatt auf über 100 Gigawatt wachsen – mit einem Energiemix, der zu mehr als der Hälfte CO<sub>2</sub>-frei sein wird und im übrigen Teil CO<sub>2</sub> reduziert.

Darüber hinaus will E.ON seine Marktposition in der europäischen Gasversorgung weiter stärken und mittel- bis langfristig mindestens zehn Milliarden Kubikmeter Erdgas pro Jahr aus eigenen Quellen fördern. Mit der jüngsten Beteiligung am sibirischen Gasfeld Yushno Russkoye ist dem Unternehmen ein entscheidender Schritt auf dem Weg zu diesem Ziel gelungen. Aus dem Feld werden E.ON mehr als sechs Milliarden Kubikmeter Gas zustehen.

## Energiemix der Zukunft

Kernenergie und erneuerbare Energien sind für E.ON kein Widerspruch. Kein realistisches Energie-Szenario der Zu-

kunft ist ohne Wind, Wasser und Sonne denkbar. Deshalb treibt der Energiekonzern den Ausbau seiner Erzeugung aus erneuerbaren Energien voran. In weniger als zwei Jahren wurde die Kapazität auf fast 2,5 Gigawatt (GW) ausgebaut, 2010 werden es rund vier Gigawatt und 2015 rund zehn Gigawatt sein. Dabei ist die Wasserkraft nicht mitgerechnet.

Der Fokus liegt derzeit auf den Onshore- und Offshore-Windparks in den USA, Großbritannien, Dänemark und Deutschland. Die Offshore-Parks Alpha Ventus und Robin Rigg ihre Produktion bereits in 2009 begonnen, weiterer Offshore-Park Rødsand wird 2010 ersten Strom liefern. Damit zählt E.ON heute zu den drei weltweit führenden Unternehmen im Offshore-Bereich. In den USA hat E.ON bei den Erneuerbaren Energien eine klare Vorreiterrolle eingenommen. In Texas wurde vor wenigen Monaten Roscoe, der größte Windpark der Welt, in Betrieb genommen.

## Sicher, klimafreundlich und bezahlbar

Die Energiewelt steht heute vor großen gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Herausforderungen.

Als weltweit agierender Strom- und Gasversorger steht E.ON zu seiner besonderen Verantwortung: die sichere, bezahlbare und klimaverträgliche Versorgung der Menschen mit Energie.

Das Unternehmen stellt seine Vorstellungen über die Energieversorgung der Zukunft zur Diskussion und will sie in der konstruktiven Auseinandersetzung prüfen und weiterentwickeln. Mit der jüngsten Positionsbestimmung Energie 2030 hat E.ON seine eigene Position definiert und alle Interessenten zu einem offenen und breiten Dialog eingeladen. Eine der zentralen Thesen von Ener-

gie 2030 ist, dass der Dreiklang aus sicherer, klimafreundlicher und bezahlbarer Energieversorgung heute und in Zukunft eine generelle Orientierung für alle energiepolitischen und energiewirtschaftlichen Entscheidungen sein.

## Ausbildungsinitiative

E.ON setzt sich neben der eigenen Ausbildung bereits seit 2003 für die Ausbildung junger Menschen, die im normalen Bewerbungsverfahren keinen Ausbildungsplatz bekommen konnten, ein. E.ON wird dieses Engagement mindestens bis 2011 fortsetzen. Besonders für die Förderung dieser Jugendlichen ist der Schulterschluss von Wirtschaft und Politik notwendig, so E.ON-Personalvorstand Christoph Dänzer-Vanotti. „Um Jugendarbeitslosigkeit zu verhindern, müssen Politik, Wirtschaft, Arbeitsagenturen und Bildungsträger gemeinsam handeln. E.ON nimmt seine gesellschaftliche Verantwortung ernst und bereitet Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen im Rahmen der Ausbildungsinitiative gezielt auf einen reibungslosen Einstieg ins Berufsleben vor. Denn je besser dieser gelingt, desto größer ist die Aussicht auf ein erfolgreiches Berufsleben.“

Die Ausbildung hat bei E.ON traditionell einen großen Stellenwert. Mit einer Ausbildungsquote von deutschlandweit fast sieben Prozent bildet E.ON deutlich über den konzern-eigenen Bedarf aus. E.ON hat bildet über 2800 jungen

Menschen in mehr als 30 verschiedenen Berufen aus. Jährlich werden rund 800 Auszubildende eingestellt. Damit beweist das Unternehmen seine unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung selbst in schwierigen Zeiten der globalen Wirtschaftskrise.

TATJANA DREYER, E.ON

Auch E.ON setzt auf die erneuerbaren Energien.

FOTO: E.ON



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

www.energie.verdi.de

www.wasser.verdi.de

www.abfall.verdi.de

## INTERVIEW

# „Beschäftigte wollen nicht nur Kennzahlen sein“

**Für den E.ON-Konzernbetriebsratsvorsitzenden Hans Prüfer muss der Energie-Konzern umsteuern. Nicht nur bei der Technik, sondern auch beim Umgang mit der Politik, den Kunden und seinen Beschäftigten.**

*Anreizregulierung, Wettbewerb – die Politik hatte in den vergangenen Jahren die großen Energiekonzerne im Auge. Wie hat sich das ausgewirkt?*

**Prüfer** | Wir wurden durch die EU und die Bundesnetzagentur gebeutelt. E.ON wurde Behinderung des Wettbewerbs vorgeworfen. Teilweise mussten auch hohe Geldstrafen bezahlt werden. Neben der Veräußerung seines Höchstspannungsnetzes mussten auch 5000 Megawatt Kraftwerksaktivitäten abgegeben werden. Dafür bekam E.ON Kraftwerke unter anderem in Belgien und in Frankreich. Das hat sich auch im Ergebnis des Konzerns niedergeschlagen. Dennoch zahlt E.ON nach wie vor eine hohe Dividende an die Anteilseigner.

*Auch E.ON hat sich ein Sparprogramm namens Perform to Win verordnet.*

**Prüfer** | E.ON hat in den vergangenen Jahren im Ausland viel investiert – insgesamt rund 20 Milliarden Euro. Aus

Sicht der Arbeitnehmer ist der Ertrag aus diesem Investment noch recht bescheiden. In Deutschland werden immer noch 70 Prozent des bereinigten Konzerngewinnes erwirtschaftet. Das Auslandsgeschäft hat nicht das gehalten, was sich das Management versprochen hat. Anders gesagt: E.ON hat im Ausland Anlagen in einer Hochpreiszeit gekauft. Aufgrund der angestiegenen Nettoverschuldung ging der Konzern ans Sparen – und hatte dabei vor allem die Personalkosten im Blick. Wir haben in den vergangenen Jahren schon mehrere „Sparrunden“ hinter uns. Der Konzernbetriebsrat konnte die größten Einschnitte verhindern – unterm Strich wurden aber auch bei E.ON in den vergangenen Jahren Stellen gestrichen.

*Ist E.ON für die Zukunft gut aufgestellt?*

**Prüfer** | Was die Technik angeht, ist E.ON sicher gut aufgestellt. E.ON setzt seit Jahren auf einen Energiemix, auch die erneuerbaren Energien hat der Konzern nicht verschlafen. E.ON ist auch nach wie vor bei der Ausbildung gut dabei: Wir bilden über Bedarf aus und die Ausbildung ist qualitativ gut und die Plätze sind entsprechend begehrt. Aus dieser Perspektive betrachtet, ist E.ON

auch in Zukunft eine sichere Bank. Nicht gut aufgestellt ist E.ON bei der Politik und den Kunden. Dass diese Bereiche in den operativen Einheiten in den vergangenen Jahren vernachlässigt wurden, hat man jetzt auch in der Konzernzentrale in Düsseldorf verstanden.

*Und das heißt?*

**Prüfer** | Die Folge liegt auf der Hand: In den Augen der Öffentlichkeit ist E.ON ein böser Riese und ein Abzocker. Dass alle großen Energiekonzerne in die gleiche Rubrik eingereiht werden, kann da wenig beruhigen. Fakt ist inzwischen: Wenn die Konzerne neue Kohleanlagen bauen wollen, regt sich Widerstand in der Bevölkerung, obwohl diese Anlagen weit schadstoffärmer sind als ihre Vorgänger. Aber die Bevölkerung misstraut den Aussagen der Manager – weil die Manager die Menschen in den Regionen jahrelang schlicht ignoriert haben. Doch der Widerstand ist nur das eine. In den nächsten Jahren laufen Konzessionsverträge aus und viele Städte erwägen, den Konzessionsnehmer zu wechseln beziehungsweise neue Stadtwerke zu gründen. Auch das ist darauf zurückzuführen, dass die Leitungen der Konzerne – wie bei E.ON – den Kontakt zur Poli-

tik verloren haben. Das fällt uns nun auf die Füße. E.ON muss wieder Basis- und Lobbyarbeit machen. Dazu gehört auch eine vernünftige und vor allem transparente Preispolitik.

*Ein Basta-Konzern – auch gegenüber den Beschäftigten?*

**Prüfer** | Ja, so schien es. Entschieden wird oben in der Konzernspitze. Die Teilkonzerne haben dann auszuführen. Das war nicht immer so. Bis vor wenigen Jahren hat E.ON auch die Mitbestimmung sehr ernst genommen. Mehr noch: E.ON, das Management, die mittlere Führungsebene und die Beschäftigten waren wie eine Familie. Auch heute sind die Beschäftigten mit dem Herzen bei E.ON und sind auch motiviert. Nicht funktionierende Prozesse durch immer neue Veränderungen machen die Distanz zum Unternehmen aber größer.

*Am 18. Juni gingen E.ON-Beschäftigte wegen des Sparprogramms auf die Straße.*

**Prüfer** | Über 5000 Beschäftigte zogen in Düsseldorf vor das Gebäude der Zentrale. Das war ein deutlicher Warnschuss an die Konzernleitung. Ich denke, er ist angekommen. Die Be-



Hans Prüfer

schäftigten wollen als Menschen behandelt werden, die Manager sollen uns wieder ernst nehmen und in den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht länger nur Kennzahlen sehen. Als das Management das Programm Perform to Win propagierte, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch mehr Flexibilität, d. h. damit verbundene weitere, längere Anreisen zu den Arbeitsplätzen, abverlangen wollte, lief das Fass über. In ganz enger Zusammenarbeit mit ver.di haben die Kolleginnen und Kollegen ihre Forderungen deutlich zum Ausdruck gebracht. Dies war auf der ganzen Linie ein Erfolg der Mitbestimmung.