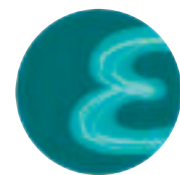


# report

## Ver- und Entsorgung 2 • 2010



Energie



Wasser



Abfall

ENERGIEWIRTSCHAFT · WASSERWIRTSCHAFT · ABFALLWIRTSCHAFT · BERGBAU

### FACHBEREICH

#### Das Ziel heißt Branchentarifvertrag

In diesem Jahr ist es zum wiederholten Mal gelungen, ein vom TVöD-Abschluss abgekoppeltes besseres Tarifergebnis



zu erzielen. Auch hat erstmalig eine eigene Verhandlungsrunde für den TV-V stattgefunden. **Seite 2**

### WASSERWIRTSCHAFT

#### Wasser: Eben kein normales Handelsgut

Neben den Regulierern droht der Wasserbranche durch die demografische Entwicklung Ungemach. Nicht nur, weil das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt und die Branche auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen ist. Vielmehr weil die demografische Entwicklung dafür sorgt, dass Städte schrumpfen. **Seiten 4/5**

#### Verbraucher werden die Zeche zahlen müssen

Auf Drängen der Wirtschaft ändert Bremen sein Wassergesetz. Mit der Folge, dass künftig eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung in Bremen für die Abrechnung der Abwassermengen als Entgelt zuständig ist. Dass damit bundesweit Weichen gestellt werden, ignorieren die Genossen im Senat beflissentlich. **Seite 5**

### ABFALLWIRTSCHAFT

#### Rosinenpickerei darf es nicht geben

Im Februar 2010 erblickte der Arbeitsentwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Kreislaufwirtschafts- und



Abfallrechts das Licht der Welt. Damit soll die Abfallrahmenrichtlinie der EU in das deutsche Recht umgesetzt werden. **Seite 6**

#### Vergabe muss sich ändern



Die Vergabepraxis der Kommunen muss sich ändern. Davon sind Betriebsräte der Abfallwirtschaft überzeugt. Weil bisher einzig der Preis zählt, gehen weiter die Billigheimer bei neuen Ausschreibungen als Sieger hervor. **Seite 7**



Die Verzögerungen im Netzausbau bremsen den Boom bei den erneuerbaren Energien. FOTO: ENBW

## Weil der Netzausbau stockt

Ehrgeizige Ziele der Bundesregierung – Anlieger wehren sich gegen Freileitungen

**Die Hochspannungsnetze in Deutschlands Norden stoßen immer häufiger an ihre Kapazitätsgrenzen. Der Grund: Wenn der Wind an Nord- und Ostseeküste weht, drehen sich immer mehr Windgeneratoren mit Vollgas und liefern Strom an die Verbraucher in der Mitte und im Süden der Republik. Zudem sind mehrere neue Steinkohlekraftwerke an der Küste geplant oder im Bau.**

Doch auf derartige Spitzen ist das Netz nicht ausgelegt. Waren es 2007 noch fünf „vorübergehende Engpässe“ im Verteilernetz, so wuchs ihre Anzahl im darauffolgenden Jahr bereits auf 34 – bei weiter steigender Tendenz.

Bereits im Jahr 2003 hatte die Deutsche Energieagentur (dena) mit ihrer Netzstudie – gemeinsam erstellt mit den Übertragungsnetzbetreibern – vorgeschlagen, bestimmte Netzabschnitte überwiegend in Norddeutschland zu verstärken und auszubauen. Bis 2010 sollten 366 Kilometer Trassenlänge verstärkt und 460 Kilometer neu gebaut werden. Doch der Ausbau hinkt dem Zeitplan längst hinterher. Laut Monitoringbericht der Bundesnetzagentur waren Mitte 2009 mehr als ein Drittel der Ausbaumaßnahmen verzögert. An-

lieger klagen gegen neue Freileitungen. Deshalb ziehen sich Genehmigungsverfahren mitunter 15 Jahre hin. Doch die Mehrkosten für weniger umstrittene Erdkabel hat die Bundesnetzagentur bislang meist nicht anerkannt – die Netzbetreiber würden dann auf diesen Kosten sitzenbleiben.

Die Verzögerungen könnten sich zunehmend als Nadelöhr für die ehrgeizigen politischen Ziele zum Ausbau der erneuerbaren Energien erweisen. Nach dem Willen der Bundesregierung soll bis 2020 mindestens 30 Prozent des Stroms durch erneuerbare Energien erzeugt werden, derzeit sind es knapp 18 Prozent. Den Zuwachs sollen vor allem Offshore-Windanlagen in Nord- und Ostsee bringen. Doch deren Errichtung ist an den Bau neuer Strom-

trassen gekoppelt. Für den Bundesverband der deutschen Energiewirtschaft müssen „rund 40 Milliarden Euro“ in die Netze investiert werden.

Für die Zeit nach 2020 will die Europäische Union sogar ein europaweites „Supergrid“ verwirklichen, eine Netzverbindung, die im ersten Schritt die Nordseeränderstaaten miteinander verkoppeln soll. Das Ziel: Die einzelnen Standorte der Windparks miteinander und mit verschiedenen Speichersystemen (beispielsweise in Norwegen) zu vernetzen, um den Nachteil der Windenergie, die Wetterabhängigkeit, zu kompensieren und den Regelenergiebedarf zu verringern. Planungen des Investorenkonsortiums „Desertec“ sehen vor, in einem weiteren Schritt auch Südeuropa mit seinen großen Potenzialen an Solar- und Windenergie anzuschließen. Sicher ist, dass der Investitionsbedarf für die Netzinfrastruktur um ein Vielfaches steigen wird.

Bislang lässt die geltende Anreizregulierung der Bundesnetzagentur nur einen eingeschränkten Spielraum, die

Kosten für den erforderlichen Netzausbau anzuerkennen. Doch der Investitionsbedarf ist gewaltig. Netzbetreiber, die die notwendigen Milliarden für den Ausbau aufbringen, müssen deshalb sicher sein, dass der derzeitige Druck auf die Entgelte ein Ende hat. Die Gewerkschaft ver.di hat bereits bei der Diskussion um die Anreizregulierung eine Qualitätskomponente vorgeschlagen, die denjenigen Netzbetreibern, die besonders leistungsfähige Netze betreiben, Vorteile bringen soll. Dies sollte auch für den erforderlichen Netzausbau gelten.

Eine Novellierung der Anreizregulierung ist auch erforderlich, um die Personalkosten von den Reduzierungsvorgaben zu entlasten. Denn der Aufbau und die Wartung und Erhaltung der neuen, den neuen Anforderungen genügenden komplexen Netzstrukturen erfordern ausreichend qualifiziertes Personal. Das bekommen die Netzbetreiber aber nur bei angemessenen Arbeitsbedingungen und Löhnen. **Seite 3**

## Rechtsgutachten bestätigt die Position von ver.di

Viele Energieversorger haben sich dazu entschlossen, nur die Leitungspersonen in die Netzgesellschaft zu überführen (so genannte kleine oder schlanke Netzgesellschaft). Alle anderen Beschäftigten, die für die Netzgesellschaft arbeiten, bleiben bei der Muttergesellschaft und werden mittels Überlassungsverträgen dem Netzbetreiber

zur Verfügung gestellt. Dies ist nach dem Energiewirtschaftsgesetz möglich. Das bestreitet die Bundesnetzagentur auch gar nicht, will sich aber für den Zeitraum nach 2013 weigern, die Personalzusatzkosten nur noch für diejenigen Beschäftigten als „dauerhaft nicht beeinflussbar“ anzuerkennen, die einen Arbeitsvertrag mit dem Netzbetreiber

haben. Diese Praxis ist rechtlich nicht zulässig, diskriminiert sie doch den schlanken Netzbetreiber und zwingt die Unternehmen zu neuen Umstrukturierungen. Diese Einschätzung von ver.di wird jetzt mit einem Rechtsgutachten bestätigt, das die Berliner Rechtsanwälte Ralf Trümmer und Lars Weinbrenner jetzt vorgelegt haben: Recht-

mäßigkeit der Anreizregulierung (ARegV) unter besonderer Berücksichtigung der Kosten aus betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen gem. § 11 Abs 2 Nr. 9 ARegV.“ Das Gutachten wurde gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung und ist ab sofort zu beziehen bei: [martina.kupek@verdi.de](mailto:martina.kupek@verdi.de).

# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Bundesregierung hat mit der Brennelementesteuer die Katze aus dem Sack gelassen. Der Beschluss, sie so mal eben einzuführen, bedeutet im Klartext, dass das Stopfen der Haushaltslöcher Vorrang hat vor energiepolitischen Konzepten. Unbestritten ist, dass die Energiekonzerne aus abgedruckten Kern-

zeugungsanlagen, sei es in erneuerbare Energien, Kraft-Wärme-Kopplung oder fossile Kraftwerke, sei es in die Umstrukturierung der Netze, in Stromspeicher und den Aufbau von Energiedienstleistungen zur Steigerung der Effizienz. Aufgabe der Bundesregierung wäre es, mit einem Energiekonzept endlich verlässliche Rahmenbedingungen festzuzurren, die diese Investitionen ermöglichen. Doch mit der Brennelementesteuer kappt der Finanzminister per Handstreich einen Großteil der für diese Investitionen dringend notwendigen Mittel.

Die zarten energiepolitischen Ansätze des Regierungsprogramms von Schwarz-Gelb, so unzureichend und kritikwürdig sie ohnehin waren, werden dadurch vollends zur Makulatur. Es ist nicht einmal mehr die Rede davon, Zusatzgewinne aus dem Betrieb abgeschriebener Kernkraftwerke in einen Fonds zu geben, aus dem Investitionen in ein modernes, klimafreundliches Energiesystem unterstützt werden. Dafür ist jetzt auch kein finanzieller Spielraum mehr.

Was soll das für den Herbst angekündigte Energiekonzept der Bundesregierung denn bringen? Energiekon-



FOTO: DIE HOFFFOTOGRAFEN

zerne, die europaweit aufgestellt sind, werden vorwiegend dort Anlagen betreiben und investieren, wo die Rendite stimmt, und den kommunalen Unternehmen, die hierzulande investieren wollen und können, wird mit der wachsenden Unsicherheit über die künftigen Rahmenbedingungen eine

sichere und langfristige Investitionsplanung erschwert. Da bleibt nur noch, mit Interesse abzuwarten, wie die als „Klimakanzlerin“ hoch gelobte Angela Merkel ihren fälligen energie- und klimapolitischen Offenbarungseid im Herbst formulieren wird – und sich für ein vernünftiges Energiekonzept, wie es ver.di formuliert hat, einzusetzen und damit gegen die Bundesregierung zu arbeiten.

Vernunft sollte auch bei der Bundesnetzagentur Einzug halten. Dafür plädiert das Gutachten, das die Juristen Ralf Trümner und Lars Weinbrenner zu der Frage vorgelegt haben, ob die verkündete Absicht rechtlich zulässig ist, Personalzusatzkosten ab 2013 nur noch als dauerhaft nicht beeinflussbar anzuerkennen, wenn die Beschäftigten einen direkten Arbeitsvertrag mit der Netzgesellschaft haben. Die klare Antwort: nein. Eine derartige Praxis würde dem Energiewirtschaftsgesetz widersprechen, das ausdrücklich die so genannte „kleine Netzgesellschaft“ mit Arbeitnehmerüberlassung aus der Muttergesellschaft zulässt. Ein Rat an Netzagenturchef Matthias Kurth an dieser Stelle sei erlaubt: Angesagt ist nicht, die Auseinandersetzungen von gestern ver-

bissen weiterzuführen. Vielmehr ist es höchste Zeit, konstruktive Vorschläge zu erarbeiten, wie die milliardenteuren Investitionen in die intelligenten Netze der Zukunft politisch flankiert werden können.

Die private Entsorgungswirtschaft hemmt derzeit eine Weiterentwicklung des Mindestlohnes für die Beschäftigten der Entsorgungswirtschaft. Der Verhandlungsführer der Privaten, Peter Kurth, stemmt sich bei den aktuellen Verhandlungen vehement gegen eine Anpassung an die steigenden Lebenshaltungskosten ebenso wie gegen die notwendige Differenzierung nach Tätigkeiten. Damit würde in Zukunft die Schere zwischen Tariflöhnen und dem stagnierenden Mindestlohn wieder steigen – und Lohndumping wieder lohnender. Wie, so frage ich Ex-Alba-Vorstand Peter Kurth, ist das mit der Position seines Verbandes zu vereinbaren, mit dem Ja zum Mindestlohn den unlauteren Wettbewerb über Lohndumping verhindern zu wollen? ver.di jedenfalls wird sich nicht mit einem Mindestlohn in der Abfallwirtschaft abspesen lassen, der Gefahr läuft, zum Almosen zu verkommen.

EUER ERHARD OTT

**Die private Entsorgungswirtschaft hemmt eine Weiterentwicklung des Mindestlohnes für die Beschäftigten der Entsorgungswirtschaft.**

kraftwerken kräftig Gewinne ziehen – doch sollten diese Gewinne dazu benutzt werden, um die energie- und klimapolitisch notwendige Modernisierung der deutschen Energiewirtschaft zu finanzieren – und damit auch die Arbeitsplätze der Beschäftigten in dieser Branche.

Die Konzepte sind seit langem bekannt. Da müssen Milliardeninvestitionen gestemmt werden in neue Er-

## Das Ziel heißt Branchentarifvertrag

Wichtiger Schritt zur Anerkennung des Tarifvertrages Versorgung gelungen

**Der Tarifvertrag Versorgung TV-V wird in diesem Herbst zehn Jahre alt. Erst im Jahr 2006 stimmte die Bundestarifkommission (BTK) für den öffentlichen Dienst der Bildung einer eigenen, dem Fachbereich Ver- und Entsorgung zugehörigen Bundesverhandlungskommission TV-V zu, die in der Vergangenheit eine erfolgreiche Arbeit geleistet hat.**

In diesem Jahr ist es zum wiederholten Mal gelungen, ein vom TVÖD-Abschluss abgekoppeltes besseres Tarifergebnis zu erzielen. Auch hat erstmalig eine eigene Verhandlungsrunde für den TV-V von ver.di und der Arbeitgeberseite VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) stattgefunden.

Die beiden Verhandlungsführer Frank Bsirske für ver.di und Thomas Böhle für die VKA eröffneten diese persönlich und hoben damit die Bedeutung der TV-V-Runde deutlich hervor. Damit wurde ein weiterer wichtiger Schritt hin zur Anerkennung des TV-V als einem eigenständigen Tarifwerk sowie seiner Trennung aus den gemeinsamen Verhandlungen mit dem TVÖD erreicht.

Das ist ver.di jedoch noch nicht genug: Bereits 2009 hatte der Tarifaus-

schluss Energiewirtschaft im Bundesfachbereich Ver- und Entsorgung die Verselbstständigung des TV-V aufgegriffen und die Loslösung dieses (kommunalen) Energietarifvertrages aus den gemeinsamen Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst verlangt. Dieser nächste Schritt ist erforderlich auf dem weiteren Weg hin zu einem Branchentarifvertrag für die gesamte (private und öffentliche) Energiewirtschaft, wie er bereits seit Jahren von der Bundesfachgruppe Energie und Bergbau gefordert wird.

Hintergrund für diesen Anspruch auf ein einheitliches Tarifwerk für die gesamte Energiebranche ist der zunehmende Wettbewerb mit starken Privatisierungstendenzen. Neben alteingesessenen Unternehmen drängen vermehrt neue Unternehmen auf den deutschen Markt, immer mehr Bereiche werden umstrukturiert oder ausgegründet. Die marktwirtschaftliche Ausrichtung der Branche setzt für alle Beteiligten dieselben Maßstäbe. Dennoch lassen sich zwischen dem Tarifvertrag für die kommunalen Stadtwerke TV-V und den Tarifverträgen der privaten Energiever-



Mitglieder der Bundesverhandlungskommission Versorgung bei den Tarifverhandlungen 2010 in Potsdam.

FOTO: HERSCHELMANN

sorger mehr oder weniger große Unterschiede feststellen. Auch beobachtet ver.di vermehrt die Neigung der Arbeitgeber der privaten Energiewirtschaft, den TV-V als Vorlage für ihre eigenen Absenkungsfantasien verwenden zu wollen. Um diese Absichten zügig zu beenden, müssen auf dem Weg zu einem Branchentarifvertrag Ener-

giewirtschaft weitere Schritte folgen. So ist zum Beispiel der Angleich der Arbeitszeiten im TV-V an die der privaten Energieversorger ein wichtiger Punkt, den wir anpacken müssen. Auch sollten die Entgelte des TV-V zügig an das Niveau der Privaten angepasst werden, denn die wirtschaftliche Situation der kommunalen Energieversorger

ist durchweg positiv. Und das sieht für die kommenden Jahre nicht anders aus. Hinzu kommen als weitere Aspekte eine Angleichung der Jahressonderzahlungen, der Wechselschicht- und Schichtzulagen sowie weiterer tarifvertraglicher Regelungen aus den Tarifwerken der privaten Energieversorgung.

SABINE MÜLLER-UNLAND

### IMPRESSUM

Der ver.di-Report Ver- und Entsorgung Nr. 2, Juli 2010



#### Herausgeber:

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

#### Redaktion:

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

#### Herstellung+Druck:

apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt

#### Layout:

alpha print medien AG

### 4. UND 5. OKTOBER:

## 13. Frauen-Forum: Familie und Beruf – Der Wandel als Chance

Deutschland ist im Vergleich mit anderen Ländern im Rückstand bei der Erwerbsbeteiligung und beim Beschäftigungsniveau von Frauen. Das hängt vor allem mit der geringen Integration von Frauen mit Familienpflichten in den Arbeitsmarkt zusammen. Im internationalen Vergleich ist in Deutschland die Beschäftigung hoch-

qualifizierter Mütter sehr gering. Das Arbeitskräftepotenzial der Frauen gilt es zu fördern, meint ver.di. Nur mit einer höheren Frauenerwerbsquote laufen die Folgen des demografischen Wandels nicht aus dem Ruder. Es werden aber nur dann mehr Frauen erwerbstätig sein, wenn Familie und Beruf besser miteinander vereinbar sind.

Klar ist auch: Nicht nur dann, wenn die Kinder klein sind, sondern in allen Lebenslagen müssen die unterschiedlichen Lebensbereiche einen angemessenen Platz finden.

Weil die Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben alle angeht, ist sie Thema des 13. Frauen-Forums der Energie-/Abfall- und

Wasserwirtschaft 2010: „Familie und Beruf – Der Wandel als Chance“, lautet das Motto des Forums. Es ist für den 4. und 5. Oktober in Stuttgart geplant.

Die Vorankündigung des Forums steht unter:

[www.ver-und-entsorgung.verdi.de/frauen\\_und\\_gleichstellung](http://www.ver-und-entsorgung.verdi.de/frauen_und_gleichstellung)

# Eckstein für das Energiekonzept

Das Netz muss ausgebaut und die Speicherkapazität erhöht werden

**Der Ausbau der Netze, um dezentrale Einspeiser anzuschließen, ist in Dänemark in vollem Gange: Inzwischen ist das Land zwischen Nord- und Ostsee übersät von hunderten von Windparks und kleinen und mittleren Gas- oder Biomasse-Heizkraftwerken in Kraft-Wärme-Kopplung, die einen wesentlichen Teil der Stromversorgung übernommen haben. Entsprechend mussten die Netze umgebaut werden.**

Wo die wenigen Haushalte in dünnbesiedelten Gegenden an der Küste durch bescheidene Niedrig- oder Mittelspannungsleitungen sicher versorgt wurden, müssen heute 110-Kilovolt Hochspannungsleitungen den Strom der Windparks in die Verbrauchszentren abfahren. Und viele einsame Gehöfte sind mit ihrem Biomasseheizkraftwerk zu Netto-Stromversorgern avanciert – ihr Überschussstrom wird ins – entsprechend verstärkte – „intelligente Netz“ (englisch: Smart grid) eingespeist.

Wind- und Solarenergie, dezentrale Energieformen per se, die in Zukunft einen zunehmenden Teil auch der deutschen und europäischen Stromversorgung sichern sollen, stellen das Netz zudem noch aus einem anderen Grund vor große Herausforderungen. Sie sind abhängig vom Wetter. Ihr Einsatz ist zwar planbar, weil verlässliche Wetterprognosen bereits heute verfügbar sind, doch nicht beeinflussbar und steuerbar durch den Verbrauch. Doch Strom ist als solcher nicht speicherbar, möglichst ist allenfalls die teure Umwandlung in andere Energieformen, die erlauben, den Strom bei Bedarf wieder zurückzugewinnen; ansonsten muss es immer einen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage geben.

## Ausbau der Netze

Bereits heute wird an windreichen Tagen im Norden Deutschlands mehr Strom produziert, als abgesetzt werden kann, während in Zeiten großflächiger Flaute der größte Teil des Stromes aus flexiblen zu- und abschaltbaren Gas- oder Biomassekraftwerken gewonnen werden muss. Dringend nötig sind zusätzliche teure Speicherkapazitäten – beispielsweise Batterien, aber auch zentrale Pumpspeicherwerke oder Gasdruckanlagen – und eine flexible elektronische Steuerung, um Angebot und Bedarf aufeinander abzustimmen. Der Ausbau – dezentraler wie zentraler – Netze wird damit immer mehr zur Bedingung, damit die ehrgeizigen Ziele, den Anteil der klimaneutralen erneuerbaren Energien schnell zu steigern, auch in die Tat umgesetzt werden können.

Dezentrale Vernetzung vieler Erzeuger und Verbraucher ist eine Seite der Anpassung an die neuen Strukturen – der Ausbau der Hochspannungsnetze hin zu einem europaweiten Verbund

Es gibt konkrete Pläne das Netz weiter zu führen, um die unterschiedlichen Quellen erneuerbarer Energien miteinander zu verknüpfen.



die andere, noch weit kostspieligere. Ein Schritt, der die europäische Stromversorgung revolutionieren könnte, ist das geplante Nordseenet. In den nächsten Jahrzehnten müssen tausende Kilometer Stromkabel auf dem Meeresboden verlegt werden, vorrangig um die Offshore-Windparks auf hoher See mit den Küstennetzen zu verbinden.

## Gigantische Pumpspeicherwerke

Bei der Europäischen Union und der Vereinigung der Europäischen Netzbetreiber gibt es aber auch konkrete Pläne, das Netz weiterzuführen, um die unterschiedlichen Quellen erneuerbarer Energien rund um die Nordsee miteinander zu verknüpfen – Gezeitenkraftwerke an den Küsten und vor allem auch norwegische Wasserkraftwerke. Dann könnte zusätzlich Wasserkraftstrom, der anders als Wind- und Solarstrom relativ kontinuierlich erzeugt werden kann, in die mittel- und westeuropäischen Verbrauchszentren fließen. Die Stauseen Norwegens könnten aber auch als Speicher für überschüssigen Windstrom dienen, der Wasser hochpumpen könnte, das dann bei Flaute zur Stromgewinnung eingesetzt würde – gigantische Pumpspeicherwerke, wie sie bereits heute zum Ausgleich in begrenztem Umfang eingesetzt werden.

Komplexer noch werden die Systeme, wenn auch der Verkehr einbezogen wird. Derzeit laufen Pilotprojekte mit Elektroautos, die künftig immer mehr die auf teure Importenergie angewiesenen Benziner ersetzen könnten – emissionsneutral. Deren Akkus müssen in Stromtankstellen nachgeladen werden. Weil aber Autos im Schnitt mehr als 90 Prozent der Zeit in der Garage stehen, ist es denkbar, dieses Auftanken nach dem aktuellen Stromangebot zu steuern. Zu Zeiten starker Windkraftlieferungen wären alle Akkus wohlgefüllt, zu Zeiten der

Flaute gäbe die Fahrzeugflotte nicht benötigten Strom an das Netz ab. Millionen von Autos würden so nebenbei zu Stromspeichern für Wind- und Solarstrom.

Doch bis diese Vision Wirklichkeit ist, ist es noch ein weiter Weg. Selbst der relativ bescheidene Ausbau der Hochspannungsnetze in Deutschland, wie ihn die dena-Studie aus dem Jahr 2003 – inzwischen aktualisiert durch eine Nachfolgestudie – vorschlägt, stockt. Vor allem Widerstände von Bürgerinnen und Bürgern gegen die Freileitungen verzögern den Ausbau. Erst mit dem Energieleitungsausbaugesetz von 2009 hat der Gesetzgeber reagiert und der Bundesnetzagentur die Möglichkeit eingeräumt, auch die Mehrkosten für Erdkabel, wenn erforderlich, als notwendige Kosten bei der Netzentgeltmittlung anzuerkennen. Die Folge der Stagnation: Kommt es zu einem Engpass, werden die Windparks, deren Stromabnahme die Netzstabilität gefährden würde, abgeschaltet. Hierfür steht ihnen nach Paragraph 12 des Erneuerbaren-Energien-Gesetzes eine ausreichende Entschädigung zu. Beispiel Nordfriesland. E.ON Netz rechnet dort für 2010 mit einer installierten Windkraftleistung, die um 670 Megawatt über der Kapazität der vorhandenen 110-Kilovolt-Leitungen liegt. Bei Starkwind werden bestimmte Windanlagen gedrosselt. E.ON Netz will eine 27 Kilometer lange Freileitung zwischen Breklum und Flensburg bauen – und hofft, diese wenigstens 2011 fertig stellen zu können, sofern nicht Einsprüche gegen das Planfeststellungsverfahren noch einen Strich durch die Rechnung machen. Eine Entlastung würde, so Joachim Zerres von der Bundesnetzagentur, der die Netzausbauplanungen begleitet, wohl nur eine Entschlackung der Raumordnungs- und Planfeststellungsverfahren bringen.

Netzausbau mit erhöhten Speicherkapazitäten ist der eine erfolgversprechende Weg, um Angebot und Nachfrage nach Strom in Zeiten erneuerbarer Energien im Lot zu halten – Netzregelung der andere. „Letztlich

geht es darum, künftig den Verbrauch zunehmend der Erzeugung anzupassen“, sagt Stefan Kohler, Chef der Deutschen Energieagentur dena, „denn nur so lassen sich die Kosten für Speicherung und Ersatzkraftwerke in Grenzen halten“.

Bereits heute verfügen viele Großverbraucher über eine intelligente Regelungstechnik, die es erlauben, beispielsweise Kühlgeräte oder Pumpen dann zu betreiben, wenn die allgemeine Stromnachfrage gering ist, wie in der Nacht. Damit wird heute teure „Spitzenlast“ vermieden, die die Netzbetreiber ansonsten zur Verfügung stellen müssten. Wer dazu bereit ist, bekommt vom Netzbetreiber einen erheblichen Preisnachlass. Auch bei Klein-

nen, um die Kosten zu optimieren – also den Netzbetreibern, den dezentralen Einspeisern und auch den Verbrauchern. Voraussetzung: Jeder Verbraucher kann seinen Stromverbrauch kontinuierlich überwachen, und jeder dezentrale Erzeuger kontinuierlich seine Produktion überschauen.

Intelligente Zähler sollen hier den Durchbruch schaffen – als für die Endkunden erkennbare, offensichtliche Neuerung, die das Stromnetz der Zukunft mit sich bringt. Die traditionellen schwarzen Stromzähler, einmal im Jahr abgelesen und ansonsten übers Jahr vergessen, werden bald der Vergangenheit angehören. Gerät für Gerät muss nach einer EU-Richtlinie bis 2022 durch so genannte Smart Meter

ersetzt werden, also mit Elektronik vollgestopfte Messapparaturen, die den Verbrauch von Strom – und auch von Gas – ständig erfassen. Neue Gebäude müssen bereits seit Januar 2010 damit ausgestattet sein. Erwartet wird ein Doppelnutzen: Den Energieversorgern werden die erfassten Daten über Telefon oder Internet weitergeleitet, sie können dadurch die Stromerzeugung dem Verbrauch besser und flexibler anpassen. Die Verbraucher bekommen ihrerseits damit ein über den Tag, die Woche oder den Monat angelegtes Nutzungsprofil, das sie, so die Hoffnung, dazu anleiten wird, bewusster und effizienter mit der teuren Energie umzugehen.

Italien ist bei der Einführung elektronischer Messapparaturen in Europa führend – dort ist bereits die Mehrzahl der Haushalte damit ausgestattet. Belastbare Aussagen darüber, ob der Verbrauch tatsächlich durch intelligenteres Verhalten der Kunden verringert wurde, liegen indessen auch aus Italien noch nicht vor. Doch einen Vorteil hat die innovative Technik dort unbestritten bereits gebracht: Die Zahl der Stromdiebstähle ist auf dem Stiefel überall dort, wo die neuen Zähler installiert worden sind, deutlich zurückgegangen. **REINHARD KLOPFLEISCH**

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

www.energie.verdi.de

www.wasser.verdi.de

www.abfall.verdi.de

verbrauchern, kleinen Gewerbebetrieben oder Haushalten, wäre eine derartige Laststeuerung vielfach möglich, beispielsweise beim Betrieb von Kühlschränken. Sie könnten in einem zukünftigen Stromnetz dann in Betrieb gehen, wenn ausreichend Wind- oder Solarstrom zur Verfügung steht.

## Netzintelligenz

Damit derartige Verbrauchssteuerungen in großem Umfang möglich werden, braucht es neben dem traditionellen Netzausbau auch elektronische Mess- und Regelungstechnik, kurz „Netzintelligenz“, die allen Beteiligten signalisiert, wie sie sich im verästelten Netz am besten zurechtfinden kön-

FOTO: E.ON



# Wasser: Eben kei

Über 120 Betriebs- und Personalräte bei der Konferenz in O



Erhard Ott (links) und Mathias Ladstätter bei der Betriebs- und Personalrätekonferenz 2010. FOTOS: BENDER

**Der Wind weht derzeit der Wasserwirtschaft mächtig ins Gesicht: Die Regulierer haben bisher private Wasserversorger im Visier. Noch. Doch möglicherweise schielen sie auch schon auf die kommunalen Versorger. Neben den Regulierern droht der Branche durch die demografische Entwicklung Ungemach. Nicht nur, weil das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt und die Branche auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen ist. Vielmehr, weil die demografische Entwicklung dafür sorgt, dass Städte schrumpfen. Hinzu kommt: Velerorts steckt die Industrie in einem Strukturwandel. Für die Wasserversorger heißt auch das: Sie werden weniger Wasser verkaufen als früher prognostiziert.**

Die Regulierung und die Demografie waren deshalb auch die zentralen Themen der Betriebs- und Personalrätekonferenz der Wasserwirtschaft Anfang Mai in Oberhausen, zu der weit über 100 Beschäftigte aus der kommunalen und der privaten Wasserwirtschaft gekommen waren. Mathias Ladstätter, Bundesfachgruppenleiter, betonte: „ver.di wird sich der Regulierung ganz besonders widmen müssen, weil diese Politik sich schnell auf die Personalwirtschaft der Unternehmen und auf die Entlohnungsbedingungen niederschlagen könnte. Dies hat die Netzregulierung in der Stromwirtschaft uns deutlich vor Augen geführt.“ Roland Groß, fügt hinzu: „Wasser ist keine Ware. Wasser ist deshalb eben kein x-beliebiges Handelsgut – das hätten die Menschen auch nicht verdient.“ Seine Kolleginnen und Kollegen der Betriebs- und Personalratskonferenz sehen das genauso. Sie tun sich deshalb schwer mit dem Urteil des Bundesgerichtshofes, das die hessische ENWAG zu einer Kostensenkung von 30 Prozent verdonnerte – so wie es die Kartellbehörden vorsahen. Die Kartellbehörden wiederum vergleichen einfach die Wasserpreise.

**Niedrige Wasserpreise**

Genau das ist aber nicht möglich, sind sich Wasserversorger, Wissenschaftler und Beschäftigte einig. Denn – wie es Professor Robert Holländer von der

Universität Leipzig auf den Punkt brachte – „es gibt keine Kostenstelle Berg“. Wasserpreise resultierten aus regional unterschiedlichen Rahmenbedingungen. „Der eine Versorger muss Wasser aufbereiten, der andere nicht.“ Niedrige Wasserpreise sagten deshalb nichts darüber aus, wie effizient ein Unternehmen arbeite. Seiner Ansicht nach muss es den Unternehmen in Zukunft noch besser gelingen, ihren Kunden den Einfluss dieser Rahmenbedingungen auf die Preise darzulegen.

Professor Hans Mehlhorn von der Bodenseewasserversorgung sieht es genauso. Mehr noch. Seiner Ansicht nach verhindert das Prinzip „Kosten runter, koste es, was es wolle“ nachhaltiges Wirtschaften. Denn ein rein gewinnorientiertes unternehmerisches Handeln kann für ihn niemals nachhaltig sein. Trinkwasserversorgung ist zudem eindeutig Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge. Das wiederum erfordere klare Handlungsregeln, betont Mehlhorn. Denn: Da Trinkwasser lebensnotwendig ist, muss seine Qualität ebenso wie die Versorgung stimmen; es braucht Nachhaltigkeit und das Wasser muss zu sozialverträglichen Preisen abgegeben werden. Eine Politik, die sich nur auf niedrige Wasserpreise und damit allein auf die Kostenstruktur konzentrierte, gefährde die Versorgungssicherheit und die Trinkwasserqualität, betont er.

## Junge besser fördern, Ältere weiterbilden

Mit Personalplanung will Veolia Wasser den Folgen der Demografie begegnen

**Wenn in einer Karikatur ein Älterer zu einem noch Älteren sagt, „Altern ist ein Megatrend“, weiß jeder, was damit gemeint ist: Die Folgen der demografische Entwicklung sind weder wegzudiskutieren noch irgendwann in die Zukunft zu verlagern. Die Baby-Boomer sind inzwischen grau und werden in 15 Jahren ihre Rente antreten. Gleichzeitig verlassen extrem geburtenschwache Jahrgänge die Schulen.**

Unternehmen, die hoffen, so schlimm werde es wohl nicht werden, und sich nicht auf den Fachkräftemangel einstellen, werden das Nachsehen haben – sind Experten überzeugt.

Veolia Wasser will nicht zu diesen Unternehmen gehören. Es hat sich längst auf den Weg gemacht, den Folgen der demografischen Entwicklung bei der Belegschaft zu begegnen, betont Malte Peer Hansen von Veolia Wasser. Weil das Unternehmen vor allem in den neuen Bundesländern aktiv ist, sind die Auswirkungen der Demografie schon zu spüren: Denn 2008 erreichte der Geburtenrückgang den Ausbildungsmarkt. Von 2010 an wird die Lage sich auch auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen. Die Prognose: Bis 2015 wird das Erwerbspotenzial in den neuen Bundesländern um 15 bis 30 Prozent sinken. Das heißt, dass der Anteil der älteren Mitarbeiter in einem Unternehmen zunehmen wird und zwar deutlich: Vor allem der Anteil der Beschäftigten zwischen 50 und 64 Jahren wird bis 2020 auf 39 Prozent steigen. 2000 waren nur 30 Prozent der Belegschaft zwischen 50 und 64 Jahre alt.

Derzeit liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei Veolia Wasser

bei jungen 42,4 Jahren. Doch Hansen weiß: „Das Durchschnittsalter wird steigen.“ Denn das Erwerbspotenzial der Jungen nimmt stark ab, der Anteil der über 50-Jährigen dagegen stark zu. Die Kommunen können längst ein Lied davon singen. In vielen öffentlichen Verwaltungen liegt das Durchschnittsalter als Folge des Einstellungsstopps der vergangenen Jahre schon bei knapp 50 Jahren. Für Hansen steht fest: Ohne Zuwanderung von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern wird das Erwerbspotenzial bis 2040 stark abfallen. Und: Trotz aller Zuwanderung wird es für die Unternehmen einerseits darum gehen, sich um Nachwuchs zu bemühen, und andererseits darum, die Älteren zu halten. Ergo: Es geht um Ausbildung und um Weiterbildung. Denn, davon ist Hansen überzeugt, nur wenige Arbeitslose werden qualifiziert genug sein, um Stellen für Spezialisten zu besetzen.

„Tue was für deine Arbeitsfähigkeit“, appelliert Hansen deshalb an die Beschäftigten. Beide – Mitarbeiter wie Unternehmen – dürften Bildung nicht länger als Kostenfaktor sehen, sondern als Investition.

Wie reagiert Veolia auf die längst absehbaren Folgen der Demografie? Es

geht um Personalarbeit, um Zukunftskonzepte, um das Werben um geeignete Auszubildende und darum, ältere Beschäftigte zu halten und weiterzubilden. Und es geht darum, Familie und Beruf noch besser miteinander zu vereinbaren. Nicht nur, wenn Kinder erzogen werden, sondern auch, wenn Berufstätige ihre Eltern pflegen wollen. „Das sind keine Einmalaktionen“, sagt Hansen. Es gehe darum, das Unternehmen langfristig aufzustellen.

**Beispiel Ausbildung:** Veolia strebt eine Ausbildungsquote von acht Prozent an. Damit dafür genügend geeignete Bewerbungen vorliegen, geht Veolia in die Offensive. Das heißt, das Unternehmen ist auf Ausbildungsmessen vertreten, auf entsprechenden Foren im Internet und es betreibt Hochschulmarketing. Zudem setzt es auf die Eltern. Der Grund: Derzeit springen drei von zehn Bewerbern, die bereits einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben, wieder ab. Veolia hofft, dass diese Quote sinkt, sobald die Eltern besser einbezogen werden. Denn die Eltern sind nach wie vor wichtige Ratgeber für die Jugendlichen.

**Beispiel Weiterbildung:** 2,4 Prozent der Personalkosten in Deutschland werden in Weiterbildung investiert. Leider gilt meist das Gießkannenprinzip. „Doch das funktioniert nicht“, weiß Hansen. Veolia hat sich folgendes Ziel gesteckt: Weiterbildung soll im Jahr mindestens zwei Prozent der Lohnsumme ausmachen; jeder Mitarbeiter soll pro Jahr mindestens eine Fortbildung absolvieren. Wobei nicht

die Personalabteilung bestimmt, welcher Kurs besucht wird, sondern der Mitarbeiter zusammen mit seinem Chef. Bei Veolia sollen übrigens nicht nur die Beschäftigten sich weiterbilden, sondern auch die Chefs.

Dass auch Gesundheitsmanagement ein Thema ist, liegt für Hansen auf der Hand. Denn die Vitalität des Mitarbeiters soll nicht zu früh, nicht zu stark abfallen. Wobei eines klar scheint: „Wir können anregen“, schränkt er ein. Gesund leben, sich gesund ernähren, Sport treiben – das muss jeder selbst machen. Gleichzeitig brütet das Unternehmen nach Hansens Darstellung über Lebensarbeitszeiten und darüber,

wie ideale Projektteams aufgestellt sind. Wobei die Antwort auf der Hand liegt: Es sollten Junge im Team sein wie auch Ältere, Frauen wie Männer. Die Personalplanung denkt aber auch über Schonarbeitsplätze nach und darüber, wie die Nachfolge der Stellen geregelt werden muss.

Übrigens: Personalplanung und Personalentwicklung sind bei Veolia nicht nur der Demografie geschuldet. Veolia Wasser weiß viel mehr: Eine familienbewusste und unternehmensgerechte Personalpolitik erzielt positive betriebswirtschaftliche Effekte und Wettbewerbsvorteile.

JANA BENDER



FOTO: BERLINER WASSERBETRIEBE

# n normales Handelsgut

berhausen

## Es gibt Überkapazitäten

Wer die Kostenstruktur von Wasserversorgern nach Schema F vergleicht, vergleicht Äpfel mit Birnen, sind sich die Wasserversorger sicher. Das heißt nicht, dass sie sich nicht messen lassen wollen. Benchmarking heißt deshalb für viele das Zauberwort. Weil es hier um Effizienz geht und dennoch die individuellen Begebenheiten berücksichtigt werden – etwa, dass Oberflächenwasser in einem mehrstufigen Prozess aufbereitet werden muss, dass hohe Entgelte für die Wasserentnahme anfallen oder dass die Anlagen verkleinert, also rückgebaut werden müssen, betont Manfred Kossack von der Dortmunder Energie- und Wasserversorgung 21.

Denn für viele Regionen gilt: Es gibt Überkapazitäten. In Dortmund zum Beispiel gibt es „Rohre, da kannst du durchlaufen“, erzählt Kossack. Dass es so ist, hat einen guten Grund: In der Zeit, als Nordrhein-Westfalen noch der Industriemotor Deutschlands war, wurden diese Rohre gebraucht. Als dann der Strukturwandel einsetzte, wurde eines überdeutlich: Auch die Wasser- und Abwasserkanäle sind überdimensioniert. Denn auch die Privathaushalte verbrauchen viel weniger Wasser als früher und auch weniger als prognostiziert. 1979 gab die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung noch 100 Millionen Kubikmeter Wasser ab. 2010 werden es noch 44 Millionen Kubikmeter sein. Zwei der neun Wasserwerke des Unternehmens wurden bereits geschlossen. Kossack: „Wir werden den Weg weitergehen müssen.“ Das heißt Kapazitäten und auch Personal abbauen. Und vielleicht auch neue Wege der Zusammenarbeit finden. „Warum muss jeder sein Wasser produzieren?“ fragt Kossack.

Allerdings: Auch in der Wasserwirtschaft sind bereits erste Anzeichen des demografischen Wandels sichtbar –

nämlich: Das Durchschnittsalter steigt. Bereits heute ist absehbar, wann die Unternehmen händierend Personal suchen werden. Beispiel Emschergenossenschaft/Lippeverband: Bis 2023 werden dort Schätzungen zufolge 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, weiß Personalratsvorsitzender Peter Hausteil. Selbst wenn die Effizienz wie geplant deutlich steigt und generell weniger Personal gebraucht wird, weil die Investitionen geringer sein werden – unterm Strich muss das Unternehmen 300 Menschen neu einstellen.

## Demografische Entwicklung

Ausbildung, Weiterbildung, Gesundheitsmanagement – das sind Bausteine, mit denen Veolia Wasser versucht, dem Fachkräftemangel als Folge der demografischen Entwicklung zu begegnen. Und vor allem: mit Personalplanung. Weil Veolia nicht mehr darauf vertrauen will, in zehn, fünfzehn Jahren auf dem Arbeitsmarkt noch aus dem Vollen schöpfen zu können. In Zukunft „wird es für die Unternehmen darum gehen, sich einerseits um Nachwuchs zu bemühen und andererseits die Älteren zu halten“, meint Malte Peer Hansen von Veolia Wasser.

Vor dem Hintergrund des steigenden Altersdurchschnitts bei den Blegschaften mahnte Erhard Ott, Leiter des Bundesfachbereichs Ver- und Entsorgung, eine nachhaltige Personalentwicklung an. Es müsse darum gehen, noch mehr junge Leute noch besser auszubilden. Im Interesse der älteren Beschäftigten müsse aber auch die Altersteilzeit fortgeschrieben werden. Denn gerade in den gewerblichen Betrieben werden viele Beschäftigte auch in Zukunft vor dem regulären Renteneintritt ihren Job nicht mehr bewältigen können. Es müsse deshalb auch weiterhin Möglichkeiten für ei-

nen gleitenden Übergang in die Rente geben.

Stichwort Rekommunalisierung. Offensichtlich liegt es voll im Trend, dass Kommunen versuchen, Privatisierungen rückgängig zu machen. Die auslaufenden Koalitionsverträge bieten dafür laut Ott auch gute Chancen. ver.di befürwortet diese Entwicklung. Ott: „Wasser ist Teil der Daseinsvorsorge. Und die Daseinsvorsorge darf nicht der Gewinnmaximierung geopfert werden.“ Im Vordergrund müsse der Schutz der Verbraucher und der Beschäftigten stehen, sowie die Versorgungssicherheit und effizientes Arbeiten.

Aber ver.di sagt auch klar: Es darf nicht um jeden Preis rekommunalisiert werden. Der Beifall der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konferenz zeigt, dass sie die Lage ähnlich sehen. Nach Otts Worten dürfen die Beschäftigten sich Rekommunalisierung nicht schlechter stellen – weder beim Einkommen noch bei den Arbeitsbedingungen. Außerdem pocht ver.di auf Transparenz und nachhaltigem Wirtschaften. Zudem dürfen die Gewinne nicht dazu verwendet werden, die maroden Haushalte zu senken, sondern müssen wieder investiert werden.

JANA BENDER

**Über 120 Betriebs- und Personalräte informierten sich über den Stand des Emscher-Umbaus, diskutierten über die Folgen der Regulierung und des demografischen Wandels.**



## Verbraucher werden die Zeche zahlen müssen

ver.di: Bremen soll Pläne zurückziehen – Senat will Gebühren statt Entgelt für das Abwasser einführen

**Auf Drängen der Wirtschaft ändert Bremen sein Wassergesetz. Mit der Folge, dass künftig eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung in Bremen für die Abrechnung der Abwassermengen als Entgelt zuständig ist. Dass damit bundesweit Weichen gestellt werden, ignorieren die Genossen im Senat beflissentlich.**

Immo Schlepper, Fachbereichsleiter Ver- und Entsorgung schüttelt nur den Kopf. Bei aller Mühe kann er nicht verstehen, was den Bremer Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa antreibt, die Wassergesetze der Hansestadt so zu ändern: „Das hat gravierende Folgen“, befürchtet Schlepper – nämlich bundesweit deutlich höhere Kosten für die Verbraucherinnen und Verbraucher.

Der Hintergrund: Die Bremer Wirtschaft liegt dem Senator seit längerem in den Ohren. Sie will, dass beim Abwasser Mehrwertsteuer ausgewiesen wird. Denn Unternehmen können die Mehrwertsteuer, die sie bezahlen, mit der Mehrwertsteuer verrechnen, die sie auf ihre Produkte und Dienstleistungen erheben müssen. Dadurch würde sich der Preis für das Abwasser um 19 Prozent vermindern – glaubt die Wirtschaft. Weil es sich nach dem geltenden Recht aber um Gebühren handelt, gibt es keine Mehrwertsteuer und keinen Vorsteuerabzug – wie es im Steuer-Deutsch richtig heißt. Deshalb dringt die Wirtschaft schon seit Jahren darauf, dass eine GmbH die Abrechnungen macht. Denn sie könnte statt Gebühren Entgelte erheben, auf die wiederum Mehrwertsteuer fällig wäre.

Nun hat der Senat das Flehen der Wirtschaft erhört und ein Gesetz zur Er-

richtung einer privaten „Kommunalen Abwasser Bremen GmbH“ auf den Weg gebracht. Bremen fühlt sich als Musterchüler. Denn nach dem Gesetz bleiben die Gesellschaftsanteile weiterhin zu 100 Prozent in kommunaler Hand. Und damit büßt die Stadt – nach Lesart Bremens – ihren Einfluss auf die Abrechnung auch nicht ein, wenn zum 1. Januar 2011 die Gesellschaft in Aktion tritt. Weil die Abwasserentsorgung eindeutig Teil der Daseinsvorsorge ist, ist sie von der Körperschaft- und der Umsatzsteuer befreit. Bisher noch.

Für ver.di wie für Verbraucherschützer ist die Sichtweise der Verantwortlichen Bremens reichlich blauäugig. Sie werfen dem Land vor, der Mehrwertsteuerpflicht beim Abwasser den Weg zu bereiten. Denn sobald das Bremer Modell gilt, hätte vor dem Europäischen Gerichtshof die Befreiung von der Mehrwertsteuer für öffentlich-rechtlich organisierte Abwasserbeseitigung keinen Bestand mehr. Und das Gleiche gilt für den Bundesfinanzhof.

Die Leidtragenden wären die Bürgerinnen und Bürger bundesweit. Für sie würden die Abwassergebühren um 15 bis 20 Prozent steigen, wobei sie nichts verrechnen könnten. ver.di wie die Verbraucherschützer fordern deshalb, dass Bremen unverzüglich zurückrudert. Zumindest aber soll Bre-

men das Bundesfinanzministerium über die geplante Rechtskonstruktion informieren beziehungsweise das Projekt der Bund-Länder-Kommission vorstellen, bevor der Senat weitere Entscheidungen trifft.

Das Kalkül der Kritiker: Die Innenminister werden Druck ausüben und das Projekt kassieren. Denn die Konstruktion verstößt laut ver.di gegen einen Beschluss der Bundesinnenministerkonferenz aus dem Jahr 2003, wonach es keine Privatisierung der Abwasserbeseitigungspflicht in Deutschland geben soll. Die Kritiker der Bremer Regelung befürchten: Gilt erstmal die Mehrwertsteuer in Bremen, gilt sie bald überall. Denn dass sich das Steuerrisiko auf das Land Bremen beschränkt lässt, ist nicht nachvollziehbar. Ebenso wenig die Auffassung des Bremer Senats, wonach dieses Risiko in Kauf genommen werden kann. Immo Schlepper: „Nicht auszudenken, welche Privatisierungswelle auf alle öffentlich-rechtlichen Entsorger zukommen wird, wenn der Preisvorteil der Befreiung von der Mehrwertsteuer wegfällt.“

Bremen zeigt sich bisher uneinsichtig. Und sogar mehr noch: Das Land reagiert nicht. Noch vor der Sommerpause will der Senat endgültig grünes Licht für das Vorhaben geben. Doch ver.di gibt nicht auf: „Wir werden weiter die Öffentlichkeit und die Politik sensibilisieren“, betont Schlepper. Weil es nicht nur um Bremen, sondern um alle Verbraucherinnen und Verbraucher in Deutschland und auch um den Erhalt einer öffentlich-rechtlichen Abwasserbeseitigung geht.

JANA BENDER



**Das Bremer Wassergesetz soll so bleiben, wie es ist, fordert ver.di.**

FOTO: BREMEN

# Rosinenpickerei darf es nicht geben

ver.di fordert eindeutiges Bekenntnis der Politik zur kommunalen Verantwortung bei der Wertstofftonne

**Im Februar 2010 erblickte der Arbeitsentwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Kreislaufwirtschafts- und Abfallrechts das Licht der Welt. Damit soll die Abfallrahmenrichtlinie der EU in das deutsche Recht umgesetzt werden. Der Gesetzentwurf will im Prinzip die Strukturen und Elemente des bestehenden Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetzes erhalten, gleichzeitig aber auch die Ressourceneffizienz der Kreislaufwirtschaft verbessern. Vage allerdings bleibt der Gesetzentwurf bei der Frage, ob die geplante Wertstofftonne in öffentlicher oder privater Regie betrieben werden soll. Leider, meint ver.di und fordert ein eindeutiges Bekenntnis der Politik zur kommunalen Letztverantwortung.**

Dass das bisherige System der getrennten Entsorgung von Verpackungsmüll nicht sinnvoll ist, darüber herrscht Einigkeit. Bisher wird im Rahmen des Dualen Systems Verpackungsmüll privat entsorgt, stofflich gleichartiger Abfall aber auch von der öffentlichen Müllabfuhr verwertet. Anders gesagt: Das Quietscheentchen gehört nach Gebrauch in den Hausmüll, die stoffgleiche Verpackung aber in den gelben Sack. Das führt zur Verwirrung der Verbraucher und lässt viele am Ende resignieren. Im Prinzip zieht der Gesetzentwurf daraus den richtigen Schluss und schlägt die Einführung einer einheitlichen Wertstofftonne vor, in der sich Quietscheentchen und seine Ver-

packung einträchtig wiedersehen würden. Allerdings drückt sich der Entwurf um die Frage, wer denn für dieses lukrative Geschäft zuständig sein soll: die privaten Unternehmen oder der kommunale Müllentsorger. Diese Frage soll in einer späteren Verordnung entschieden werden – von der Bundesregierung, mit Zustimmung des Bundesrates, aber nicht des Bundestages.

Auch ver.di ist der Ansicht, dass die einheitliche Wertstofftonne kommen muss, „zumal das Duale System aufgrund zahlreicher ungelöster Zuständigkeitsfragen widersprüchlich arbeitet“. Einen gesetzlichen Blankoscheck für die Ausgestaltung dieser Wertstofftonne könne es aber nicht geben, ohne wenigstens die Verantwortlichkeiten geklärt zu haben.

Da aber die öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger (öRE), also die Kommunen, bereits für die Haushaltsabfälle zuständig sind, sollen auch die in einer Wertstofftonne „erfassten Wertstoffe der Überlassungspflicht an die öRE unterliegen“. Notwendig sei dazu eine Novellierung der Verpackungsverordnung, wie von ver.di seit langem gefordert. Ohne eine derartige Klarstellung aber lehnt ver.di die Einführung einer Wertstofftonne ab. „Eine Wertstofftonne, die durch Herausbrechen wesentlicher Abfallfraktionen der Erosion der festgelegten Überlassungspflichten an die öRE Vorschub leisten könnte, wäre entsorgungspolitisch kontraproduktiv, würde zu einer Steigerung der Müllgebühren führen und nicht zuletzt zahlreiche Arbeitsplätze in der Entsorgungswirtschaft gefährden“, heißt es in der ver.di-Stellungnahme.

Generell begrüßt ver.di dagegen die neue, fünfstufige Abfallhierarchie, auch weil Abfallvermeidung verbindlich vorgeschrieben wird. Nicht nur, weil Müllvermeidung dazu beiträgt, die Umwelt-



Die Wertstofftonne muss unter kommunale Regie.

FOTO: DSD

## Demografie im Mittelpunkt

Experten wissen längst: Auch in der Abfallwirtschaft werden die Unternehmen bald Fachkräfte händingend suchen. Was aber muss passieren, damit die Branche in Zukunft nicht wegen Personalmangel den Müll stehen lassen muss? Die Betriebs- und Personalrätekonferenz Abfallwirtschaft, die für den 21. und 22. September geplant ist, steht ganz im Zeichen der demografischen Entwicklung. Und sie fragt: Was muss Gesundheitsschutz leisten, damit die Kolleginnen und Kollegen gesund und in Arbeit älter werden? Wie müssen Konzepte aussehen, damit all jene, die dennoch nicht mehr können, früher als eigentlich vorgesehen, in Rente gehen können? Und wie kann die Branche genügend Nachwuchskräfte finden? Die Einladung und die Details zur Planung der Konferenz sind in Kürze im Internet unter [www.abfall.verdi.de](http://www.abfall.verdi.de) zu finden.

und Klimaschutzzielen zu erreichen, die die Bundesregierung festgeschrieben hat. Es könnten hier auch eine Vielzahl von qualifizierten Arbeitsplätzen geschaffen werden. Überrascht ist ver.di aber, dass bei der Aufzählung der Auswirkungen auf Mensch und Umwelt keinerlei Bezug auf den Gesundheits- und Arbeitsschutz der Beschäftigten genommen wird.

Positiv beurteilt ver.di, dass Haushaltsabfälle und Abfälle zur Beseitigung weiter den Kommunen gegeben werden müssen. Problematisch ist für die Gewerkschaft aber eine wesentliche Ausnahme von dieser Überlassungspflicht: So sollen zum Beispiel Papier oder Glas immer dann gewerblich ge-

sammelt werden, wenn „überwiegende öffentliche Interessen dieser Sammlung nicht entgegen stehen“.

Diese Regelung entspreche zwar der geltenden Bestimmung. Dennoch ist das nichts anderes als Rosinenpicken durch spezifische private Sammlungen. ver.di meint: Die Neuregelung sollte die Kriterien berücksichtigen, die vom Bundesverwaltungsgericht 2009 dargelegt wurden. Danach muss ein privates Unternehmen bei einer gewerblichen Sammlung die gleichen Risiken und Chancen tragen wie ein öffentlich-rechtliches. Nur dann ist der Rosinenpickerei ein Riegel vorgeschoben.

Denn die Praxis der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass Zahl und Umfang

der gewerblichen Sammlungen konjunkturabhängig schwanken – je nachdem, ob für den gewonnenen Wertstoff am Markt ein hoher, gut auskömmlicher Preis erzielt werden konnte oder nicht. Dann blieben die Kommunen – und mit ihnen die Gebührenzahler – bei einem niedrigen Wertstoffpreis auf ihrer Aufgabe sitzen.

Der Entwurf wird voraussichtlich noch vor der Sommerpause in der Bundesregierung abgestimmt und dann dem Bundesrat vorgelegt werden soll. ver.di wird bei den dann fälligen offiziellen Anhörungen darauf achten, dass ihre Position berücksichtigt wird.

REINHARD KLOPFLEISCH

## ver.di pocht auf höheren Mindestlohn

Arbeitgeber der Abfallwirtschaft haben nur kleinsten gemeinsamen Nenner im Blick

**Bei den Tarifverhandlungen um den Mindestlohn für die Beschäftigten der Abfallwirtschaft zeichnet sich keine schnelle Lösung ab: Während ver.di auf eine zukunftsfeste Regelung dringt, wollen die Arbeitgeber lediglich den Status quo festzurren. Eine Erhöhung des Mindestlohns wollen sie auf die lange Bank schieben. „Leider“, kommentiert der Leiter des Bundesfachbereiches Ver- und Entsorgung, Erhard Ott, die Strategie der Arbeitgeber: „Im Interesse der Branche müssen wir bald eine tragfähige Lösung schaffen – damit tarifgebundene Unternehmen eine echte Chance im Wettbewerb haben.“**

Was ist passiert in dieser ersten Verhandlungsrunde über den zum 1. Januar in Kraft getretenen Mindestlohn für die Abfallwirtschaft? ver.di hat den Arbeitgeber – dem Bundesverband der deutschen Entsorgungswirtschaft (BDE) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) – an diesem 29. Juni den Vorschlag unterbreitet, der einen deutlich höheren Mindestlohn für Ungelernte und einen separaten Mindestlohn für Lader und Fahrer vorsieht. Eine schnelle Einigung könnte garantieren, dass ein Mindestlohn noch vor dem 31. Oktober vom Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt und dadurch wirksam wird. Denn es braucht

immer eine gewisse Zeit, bis diese Hürde genommen ist.

ver.di schlägt weiter vor, dass dann die Zeit genutzt wird, um in aller Ruhe über unterschiedlich hohe Mindestlöhne für die Branche zu verhandeln. ver.dis Vorschlag wäre innerhalb der bestehenden Lohn Tabellen möglichst – das ist notwendig, um zu einer schnellen Lösung zu kommen.

„Der Mindestlohn muss steigen, damit tarifgebundene Unternehmen bei der Auftragsvergabe wieder tatsächlich im Rennen sind“, betonte der Leiter des Bundesfachbereiches Ver- und Entsorgung, Erhard Ott.

In der Vergangenheit hatten Billigheimer, also nicht-tarifgebundene Un-



Für ver.di steht fest: Der Mindestlohn muss steigen.

FOTO: RÖTTGERS

ternehmen, bei der Auftragsvergabe oft die Nase vorn – weil der Wettbewerb nur über die Löhne und nicht über die bessere Leistung ausgetragen wurde. Wer faire Löhne bezahlte, wurde

Entgelt für die Beschäftigten der Abfallwirtschaft gefordert, die beiden unteren Einkommensgruppen zu streichen und den Beschäftigten eine Lohnerhöhung von drei Prozent zu zahlen.

bestraft. Mindestlöhne können aber nur dann dieser Praxis ein Ende machen, wenn sie hoch genug angesetzt werden. Der derzeit geltende Mindestlohn für die Abfallwirtschaft, der im Januar 2009 ausgehandelt wurde, aber erst ein Jahr später in Kraft trat, stoppte die Lohnspirale nach unten. Für Fairness bei der Vertragsvergabe kann er nicht sorgen. Dafür ist er zu niedrig.

ver.di hatte in den laufenden Tarifverhandlungen um ein höheres

Ein solcher Schritt würde die tarifgebundenen Betriebe kaum was kosten, weil sie nur wenige Beschäftigte haben, die entsprechend diesen Lohngruppen bezahlt werden, es würde aber die Chance bieten, den Mindestlohn deutlich erhöhen zu können. Die Arbeitgeber wollen bei diesen Verhandlungen ein neues, deutlich niedrigeres Lohnniveau durchsetzen. Sie haben ein höheres Entgelt für alle an die Bedingung geknüpft, dass ver.di einem solchen niedrigeren Lohnniveau für Neueingestellte zustimmt. Derzeit treten diese Verhandlungen auf der Stelle.

Beim Mindestlohn wollen die Arbeitgeber die bestehende Regelung nur festschreiben – auch weiterhin soll der Mindestlohn für alle Beschäftigten der Branche, also auch für Zeitarbeiter, bei 8,02 Euro liegen. Nachdem ver.di den Vorschlag für einen höheren Mindestlohn unterbreitet hatte, nahmen sich die Arbeitgeber eine Auszeit. Sie wollen die Vorschläge erst gründlich in ihren Gremien debattieren. Die nächste Verhandlungsrunde für den Mindestlohn ist für den 6. August geplant.

JANA BENDER

**Die Vergabepraxis der Kommunen muss sich ändern. Davon sind Betriebsräte der Abfallwirtschaft überzeugt. Weil bisher einzig der Preis zählt, gehen weiter die Billigheimer bei neuen Ausschreibungen als Sieger hervor – also jene Anbieter, die nicht in der Tarifgemeinschaft des Bundesverbandes der deutschen Entsorgungswirtschaft (BDE) organisiert sind und keine entsprechenden Tariflöhne zahlen. Die Kommunen sind selbst äußerst klamm und setzen auf den billigsten statt auf den wirtschaftlichsten Anbieter. Nur wenigen schwant, dass diese Praxis sie letztendlich extrem teuer kommt.**

Dass sie sich sorgen, ist gelinde ausgedrückt. Vielmehr sehen die Beschäftigten der Abfallunternehmen Vergabeverfahren inzwischen mit Beklemmungen entgegen. Denn sie wissen: Die Bäumchen-Wechsle-Dich-Praxis wird auf ihrem Rücken ausgeübt. Entlassungen, Arbeitslosigkeit und wenn überhaupt einen neuen Job, dann nur zu schlechteren Bedingungen – das sind die Folgen der Vergabepraxis die Beschäftigten. Ob Baden-Württemberg oder Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen oder Berlin-Brandenburg – der Wettbewerb wird über die Lohnkosten ausgetragen. Der Mindestlohn zog eine Untergrenze ein. Doch an der Situation an sich hat er nichts geändert. Wie sollte er auch – liegt doch der Mindestlohn nach wie vor etwa 30 Prozent unter den Lohngruppen der Tarifeinkommen.

In den Stadt- und Landkreisen geht es deshalb so weiter wie bisher auch, klagt Hartmut Dettmann, Konzern-Betriebsratsvorsitzender bei Veolia. Und das heißt: Die Unternehmen drücken die Löhne. Das ist die Masche, mit der sie auch die Beschäftigten unter Druck setzen. Oft genug mit Erfolg.

#### Preise gingen in den Keller

„Das geht schon seit Jahren so“, weiß Dettmann. Nur noch vage erinnert er sich an die 90er-Jahre, als „die Kommunen noch mehr Entscheidungsfreiheit hatten und die Preise noch nicht dermaßen im Keller waren“. Dann aber glaubten die Energieunternehmen, die Branche aufmischen zu müssen. Ob RWE oder EnBW – „sie wollten die Konkurrenz über die Preise aus dem Markt drängen“, meint der Arbeitnehmervertreter. Fortan galten Kampfpreise. Neue Konzepte, die diese Preise gerechtfertigt hätten, suchte man vergeblich. Nach fünf Jahren war aber den Chefs der Energieunternehmen klar: Diese Rechnung geht nicht auf. Bei diesen Kalkulationen zahlen sie nur drauf.



FOTO: RÖTTGERS

## Vergabe muss sich ändern

**Betriebsräte fordern: Kommunalpolitik über Folgen der Billigvergabe sensibilisieren**

Das Ergebnis: Die Energiekonzerne verabschiedeten sich wieder vom Experiment Müllmarkt. Und hinterließen einen Scherbenhaufen: Viele kleine und mittlere Entsorgungsunternehmen waren vom Markt verschwunden, die großen Entsorger teilten sich nun das Geschäft. Remonidis zum Beispiel übernahm 70 Prozent von RWE Umwelt. Und die Preise blieben unten.

#### Billig, billiger, am billigsten

Unterdessen verschlechterte sich die Finanzlage in den Kommunen. Und zwar

stetig. „Wir haben kein Geld, wir müssen den Billigsten nehmen“, betonen die Verantwortlichen in den Kommunen immer wieder. Dettmann lässt das nicht gelten. Denn die Entsorgungskosten werden per Umlage von den Bürgerinnen und Bürgern bezahlt.

Seither aber dreht sich das Karussell. Veolia beziehungsweise die Firmen, die früher oder später zu Veolia wurden, sammelten in den 90er-Jahren in einem Großteil Baden-Württembergs den Müll ein. Jahr um Jahr gingen Aufträge an die Billigkonkurrenz. Dann er-

wiesen sich die Arbeitgeber auch noch einen Bärendienst, als sie auf Biegen und Brechen auf die 20-Prozent-Regelung pochten: Sie besagt, dass Unternehmen, die erstmals einen Entsorgungsauftrag bekommen, die Löhne um 20 Prozent absenken dürfen. Allerdings gilt dies nur zeitlich befristet. Innerhalb von sieben Jahren müssen die Löhne an das Tarifniveau angepasst werden, das der Bundesverband der deutschen Entsorgungswirtschaft mit ver.di vereinbart hat.

ver.di hatte sich vergeblich gegen diese Regelung gestemmt. Die Arbeitgeber wollten nicht wahrhaben, dass diese 20-Prozent-Regelung letztendlich die tariftreuen Unternehmen und vor allem die Beschäftigten bestraft. Doch genau so ist es gekommen. Ob Nord- oder Süddeutschland, ob Osten oder Westen – die Lage ist überall gleich. Unternehmen A sammelt und sortiert seit Jahren in einem bestimmten Stadt- oder Landkreis den Müll. Nun läuft der Auftrag aus und muss neu vergeben werden. Neben dem Unternehmen A bewirbt sich auch der Konkurrent B. Selbst wenn dieses Unternehmen Tariflöhne bezahlt – da es der Neuling in dieser Region ist, kann es 20 Prozent weniger Löhne bezahlen als das Unternehmen, das diesen Auftrag seit Jahren verantwortungsvoll und zuverlässig ausführt. Ergo: Unternehmen A kann noch so gut gearbeitet haben, es ist den Auftrag höchstwahrscheinlich los. Und seine Beschäftigten stehen erstmal auf der Straße.

#### Eigene Leiharbeitsunternehmen

„Wenn sie Glück haben, übernimmt das neue Unternehmen die Männer und Frauen“, weiß Matthias Krämer von Remonidis Brunsbüttel. Sie machen dann die gleiche Arbeit wie die Jahre zuvor – nur eben für ein anderes Unternehmen und für deutlich weniger Geld. Wenn sie Pech haben, will das neue Unternehmen sie nicht. Weil es auf Leiharbeiter setzt. Und da Leiharbeiter auf dem freien Markt das Unternehmen letztendlich teuer kommen, haben nahezu alle Entsorgungsunternehmen eigene Leiharbeitsfirmen gegründet. Die Vermittlungsentgelte bleiben damit im Unternehmen. Und: Neueinstellungen sind für die Auftragsdauer befristet. Das gerade ältere Beschäftigte dabei leicht auf der Strecke bleiben, liegt auf der Hand.

Wird dann einige Jahre später der Auftrag erneut ausgeschrieben, hat nun das Unternehmen A gute Chancen, den Auftrag zurückzuholen. Zumindest für eine Vergabeperiode. Denn nun ist es selbst das Unternehmen, das – im Gegensatz zu Unternehmen B – mit niedrigeren Löhnen kalkulieren kann. Übrigens: Auch die Gewinnmargen in der Branche sind gesunken, heißt es jedenfalls. Anfang der 90er-Jahre soll die Entsorgung einen

Umsatzgewinn von etwa 15 Prozent eingefahren haben. Doch auch heute arbeiten die Unternehmen nicht umsonst. Etwa sieben Prozent Gewinn sollen es nach wie vor sein – vor allem, weil die Unternehmen sich bei den Investitionen zurückhalten.

Und die Rechnung der Kommunen? Sie geht nicht auf – auch wenn sich das bei den Verantwortlichen in der Verwaltung noch nicht herumgesprochen hat. Die Spirale kommt die Kommunen letztendlich teuer – vor allem, wenn die Sozialkosten mit einkalkuliert werden, die sich aus dieser Spirale ergeben. Dass diese Rechnung oft nicht aufgemacht wird, hat einfache Gründe: Um jedem Verdacht auf Korruption zu entgehen, haben viele Städte und Kreise das Vergabeverfahren privaten Ingenieurbüros übertragen. Entscheidend für sie sind nicht mögliche Folgekosten, sondern schlicht der Preis unter dem Auftragsangebot.

#### Mindestlohn muss steigen

„Nicht der Billigste, sondern der Wirtschaftlichste muss den Auftrag bekommen“, fordern Betriebsräte wie Dettmann und Krämer. Sie verweisen auf das Vergabegesetz, das auch nicht vom Billigsten, sondern vom Wirtschaftlichsten spricht.

Ellen Naumann, die Leiterin der Bundesfachgruppe Abfallwirtschaft, geht noch einen Schritt weiter: „Die Kommunen dürfen sich nicht hinter Ingenieurbüros verstecken“, betont sie. Und: „Es braucht klare Vorgaben in den Ausschreibungen zum Beispiel auf Tariftreue.“ Allerdings müssen solche Vorgaben dann auch entscheidend für die Vergabe sein.

Das ist aber noch nicht alles: „Wir brauchen einen Mindestlohn, der tatsächlich dem Wettbewerb um die niedrigsten Löhne ein Ende setzt“, betont Naumann. Sie weiß, dass deshalb der Mindestlohn, der derzeit bei 8,02 Euro liegt, deutlich steigen muss. Doch die Arbeitgeber zieren sich. „Wir müssen mehr werden und wir alle müssen uns dafür stark machen, dass der Mindestlohn schnell steigt“, appelliert Naumann an die Beschäftigten der Abfallwirtschaft, an die Stammbeschafteten und die Leiharbeiter: „Geschenkt bekommen wir einen höheren Mindestlohn nicht.“

Doch es gilt, nicht nur die Unternehmen in den Fokus zu nehmen. „Wir müssen uns wieder mehr in der Kommunalpolitik engagieren“, betonen ver.di und die Betriebsräte vor Ort. „In den Kommunen wird über die Entsorgungsaufträge entschieden“, sagt Dettmann. Für ihn steht außer Frage: „Wir alle sind gefragt: Wir müssen die Kommunalpolitiker für unsere Sorgen sensibilisieren und gleichzeitig aufzeigen, dass der Billigste die Kommunen unterm Strich sehr teuer kommt.“

JANA BENDER

### RHEIN-MAIN-DEPONIE DRÄNGT MITARBEITER AUS DEM UNTERNEHMEN

## Damit er nicht Betriebsrat wird

Jürgen Geyer ist zuversichtlich. Nicht was den Güteverhandlungen in den kommenden Tagen betrifft. Davon verspricht er sich wenig. Aber seine Chancen bei der Klage gegen die fristlose Kündigung schätzen die ver.di-Anwälte ziemlich hoch ein. Zu offensichtlich die Vorgeschichte, zu durchsichtig die Vorgehensweise der Verantwortlichen der Rhein-Main-Deponie, seines bisherigen Arbeitgebers.

Was ist passiert? Es geht um Arbeit, die ein Mann alleine gar nicht erledigen kann, um Mobbing und um Willkür. Doch der Reihe nach. Geyer macht sich schon seit Jahren für die Rechte der Arbeitnehmer stark. Unter anderem pochte er auf eindeutige Arbeitsplatzbeschreibungen, damit die Kolleginnen und Kollegen auch wissen, was von ihnen erwartet wird. Nun stehen Verhandlungen mit dem Unternehmen an, in denen vermutlich

Geyer – wäre er denn Betriebsrat geworden – im Interesse der Kolleginnen und Kollegen der Betriebsleitung unbequem geworden wäre. Das schwante auch der Betriebsleitung. Wahrscheinlich deswegen bot sie wohl Geyer im November vergangenen Jahres eine Abfindung an – sollte er das kommunale Unternehmen freiwillig zum 1. März verlassen, also rechtzeitig vor der Betriebsratswahl. Geyer lehnte ab – wunderte sich aber über das Angebot. Inzwischen zählt Geyer eins und eins zusammen, das Angebot passt ins Puzzle.

Im Februar dann bekam Geyer eine lange Liste mit all den Aufgaben, die nun zu seiner Stelle gehören sollten. Fachlich hätte Geyer das Pensum geschafft, doch die Menge der Aufgaben reichte mindestens für zwei Beschäftigte, abgesehen davon, dass Geyer keine Personalverantwortung innehat

– dies aber gebraucht hätte, um die Aufgaben zu erledigen. Die Liste bekam er zwei Tage vor seinem Urlaub. Mit seinem direkten Vorgesetzten sollte die Liste besprochen werden – wenn Geyer wieder im Dienst ist. Dazu kam es aber nicht, denn dann war der Vorgesetzte im Urlaub. Nun ging es Schlag auf Schlag. Denn der Prokurist machte die Stellenbeschreibung Geyers zu seiner Angelegenheit. Geyers direkter Vorgesetzter durfte nicht mehr mit dem Betriebsratskandidaten reden.

Übrigens: Weil der Prokurist schon vor einigen Jahren meinte, er müsse Geyer zeigen, wer der Stärkere ist,



Jürgen Geyer FOTO: PRIVAT

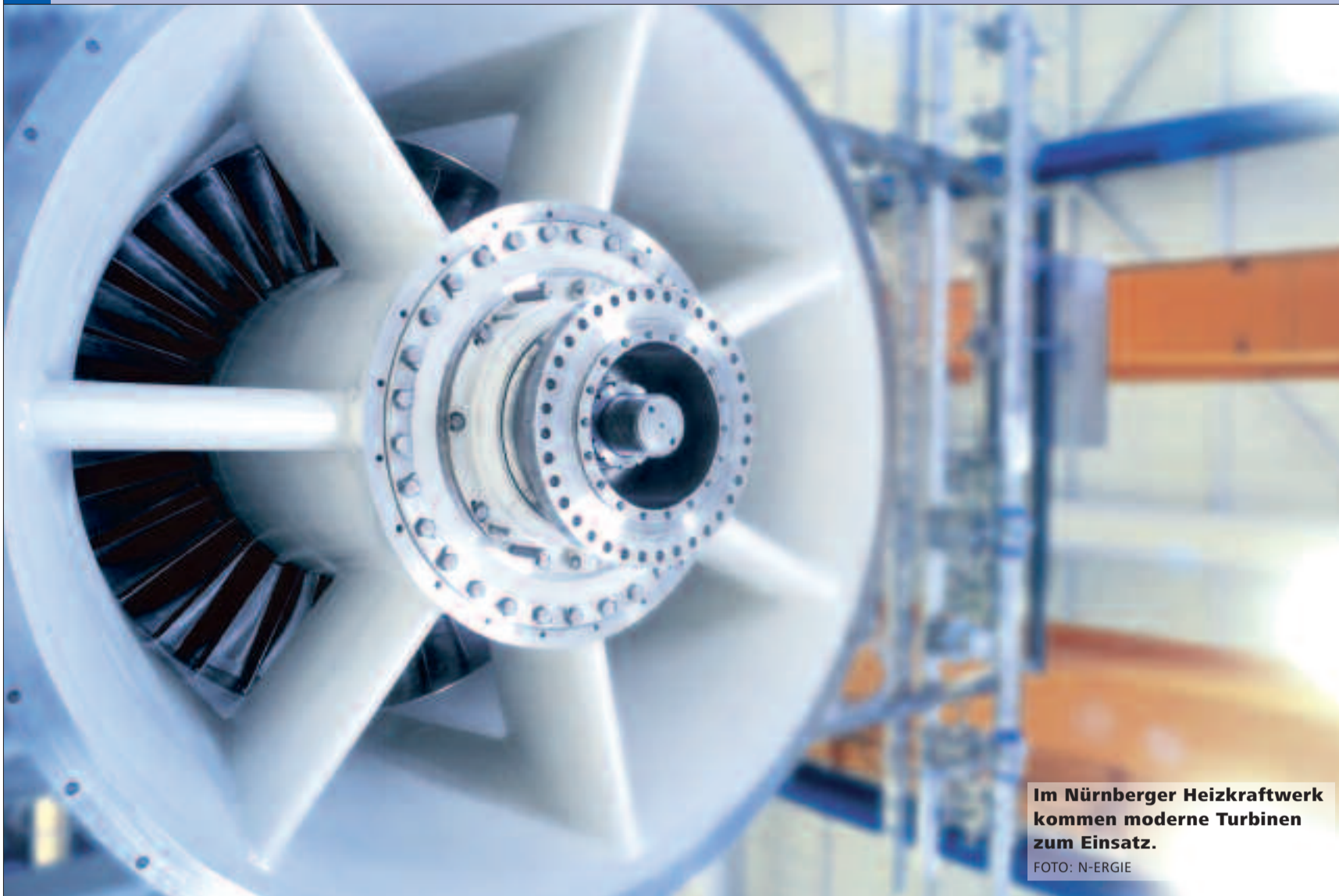
wechselte der inzwischen 46 Jahre alte technische Angestellte die Abteilung. Mit dem Prokuristen war kein Gespräch über die überlange Aufgabenliste mehr möglich – stattdessen hatte Geyer wöchentlich in Berichten aufzulisten, womit seine Arbeitstage angefüllt waren. Doch es war in den Augen des Prokuristen nie genug. Deshalb schickte er Geyer eine Abmahnung nach der anderen, dann

am 10. Mai die fristlose Kündigung. Das war an einem Montag. Geyer musste dem Prokuristen die Schlüssel aushändigen, durfte in dessen Begleitung gerade noch seine wenigen persönlichen Sachen zusammenpacken und musste dann gehen. Und obwohl ver.di mit Hilfe einer einstweiligen Verfügung

erreicht hat, dass Geyer bei der Betriebsratswahl kandidieren konnte, verpasste er den Einzug in den Betriebsrat um zwei Stimmen. Die Ausgrenzungspolitik des Unternehmens zeigte Früchte.

Wie geht es weiter? Das Ziel der Geschäftsleitung liegt für ver.di auf der Hand: Es ging nicht darum, eine Stelle zu beschreiben, es ging darum, Geyer loszuwerden. Das Mittel: Mit den Abmahnungen sollte gezeigt werden, dass der technische Angestellte seinen Job nicht im Griff hat. Das liegt auch für Frank Haindl von ver.di-Hessen auf der Hand. Und weil Geyer im Job engagiert und als Arbeitnehmervertreter hartnäckig ist, wurden schwere Geschütze aufgeföhren.

„Solche Machenschaften dürfen nicht funktionieren“, betont Haindl. Vor Gericht wollen Geyer und ver.di durchsetzen, dass der 46-Jährige seinen Job wieder bekommt. Wann das Gericht darüber entscheidet, ist noch offen. Es kann Herbst werden. JANA BENDER



Im Nürnberger Heizkraftwerk kommen moderne Turbinen zum Einsatz.

FOTO: N-ERGIE

# Kooperieren und wachsen

N-ERGIE – ein klimaverträglicher Regionalversorger im fränkischen Ballungsraum

**Im Mai 2010 ging Irsching 5 ans Netz – und setzt seitdem Maßstäbe für Energieeffizienz. Mit einem Wirkungsgrad von 59,7 Prozent gilt das 860-Megawatt-Gaskraftwerk, südlich von Nürnberg an der Donau gelegen, als eine der weltweit effizientesten und leistungsstärksten Anlagen ihrer Art. Darauf ist Herbert Dombrowsky, Chef des Nürnberger Regionalversorgers N-Ergie, stolz.**

N-Ergie ist mit 25,2 Prozent an dem Zukunftskraftwerk beteiligt – zweitstärkster Anteilseigner im Konsortium, das von der E.ON AG angeführt wird. „Damit kommen wir unserem Ziel“, erzählt Dombrowsky, „mittelfristig 1000 Megawatt Strom in eigenen, umwelt- und klimaverträglichen Anlagen zu erzeugen, einen großen Schritt näher.“ Mit dieser Strategie will der fränkische Versorger, an dem die Städtischen Werke Nürnberg GmbH mit 59,19 Prozent die Mehrheit hält (der Rest gehört der seit Ende 2009 im kommunalen Gemeinschaftsbesitz befindlichen Thüga AG), zukünftig mehr Geld verdienen als bisher als reiner Stromhändler und Netzbetreiber.

Mit ihrer 100 Millionen Euro schweren Beteiligung an dem oberbayerischen Gemeinschaftskraftwerk verdoppelt die N-Ergie ihre Strom-Eigenproduktion in einem Schritt von knapp 200 auf nun 400 Megawatt. Zwar verzichtet das Kraftpaket an der Donau auf eine Auskopplung der anfallenden Wärme, wie es im bisherigen Stromstandbein Nummer eins, dem in der Nürnberger City gelegenen Heizkraftwerk Sandreuth, gang und gäbe ist, doch hat dies einen einfachen Grund: Im dünnbesiedelten Irsching fehlen – anders als in der Stadt – schlicht die Abnehmer für die Wärme aus Kraft-Wärme-Kopplung (KW). Doch Irsching 5 passt dennoch in den zukünftigen Erzeugungsmix: Das Kraftwerk kann sehr schnell hoch- und heruntergefahren werden und so flexibel die Schwankungen ausgleichen, die bei der Nutzung regenerativer Energien auftreten, etwa, wenn der Wind nicht weht und die Windkraftanlagen keinen Strom liefern können.

Erneuerbare Energien sollen im Nürnberger Strommix der Zukunft eine tragende Rolle spielen. 25 Prozent der geplanten 1000 Megawatt Eigenerzeugung sollen zukünftig mit Biomasse, Wasser- und Windkraft sowie Sonnenenergie beigesteuert werden. Ein erstes konkretes Projekt wird derzeit am traditionsreichen KWK-Standort Sandreuth realisiert: der Bau eines Biomasse-Heizkraftwerks mit einer elektrischen Leistung von sechs Megawatt und einer thermischen Leistung von 14 Megawatt. Dort, mitten im feingewebten Fernwärmenetz der Stadt mit bisher rund 950 Megawatt Anschlussleistung, werden künftig Holzhackschnittel aus der regionalen Forstwirtschaft als Brennstoff eingesetzt. Die Anlage soll erstmals Ende 2011 Strom und Wärme in die N-Ergie Netze einspeisen. Und das nächste regionale Projekt ist schon in der Pipeline: Im fränkischen Gollhofen, noch im regionalen Versorgungsgebiet, soll eine Bioerdgas-Anlage gebaut werden. Das Biogas wird dann, weil vor Ort kein Wärmebedarf vorhanden ist, in das Erdgasnetz der N-Ergie eingespeist und kann beispielsweise als Brennstoff für Blockheizkraftwerke optimal genutzt werden.

Klimaschutz spielt in Nürnberg eine große Rolle – und die N-Ergie als städtisches Unternehmen ist vorne dabei. Mehr als die Hälfte der CO<sub>2</sub>-Reduzierung, die zwischen 1990 und 2010 im Stadtgebiet erreicht wurde, steuerte die N-Ergie durch ihre Aktivitäten bei. Dabei belief sich der Anteil der Fernwärme allein auf 42,4 Prozent. Jeder vierte Nürnberger Haushalt wird derzeit mit klimaneutraler Wärme aus Kraft-Wärme-Kopplung beliefert. In den nächsten Jahren soll der Anteil noch höher werden, die Anschlussleistung wird auf dann mehr als 1000 Megawatt steigen. In der Innenstadt wird das Netz verdichtet und werden neue Kunden angeschlossen, dazu werden neue Stadtteile wie Johannis und Nordbahnhof als Fernwärmeverordnungsgebiete ausgewiesen. Dort werden dann bestehende Gasleitungen zurückgebaut. Hinzu kommen dezentrale Blockheizkraftwerke im ländlichen Versorgungsgebiet, um die Biogasproduktion abzunehmen. Ein kommunales Energiekonzept aus einem Guss.

## Personal abgebaut

Die N-Ergie wurde 2000 gegründet, als Fusion der regionalen Unternehmen EWAG Energie und Wasserversorgung AG (den traditionellen Nürnberger Stadtwerken), Fränkisches Überlandwerk AG (FÜW) und Mittelfränkische Erdgas GmbH. Im Netzgebiet, das sich über große Teile Mittelfrankens erstreckt und auch Teile der anliegenden Regierungsbezirke umfasst, werden insgesamt rund 650 000 Kunden beliefert. Hinzu kommen zahlreiche Firmenkunden im Bundesgebiet, über die im Jahr 2009 bereits 41 Prozent des Stromumsatzes erwirtschaftet wurde. Der Konzernumsatz stieg im Jahr 2009 auf knapp 2,4 Milliarden Euro, damit wurden 21,6 Millionen Euro erwirtschaftet.

„Das gute Ergebnis ist wesentlich auf die motivierte und qualifizierte Belegschaft zurückzuführen“, weiß Betriebsratschef Karlheinz Kratzer. Durchschnittlich 2580 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren 2009 im N-Ergie-Konzern beschäftigt. Das waren 57 weniger als im Vorjahr. „Natürlich haben wir“, so Personalchef und Arbeitsdirektor Karlheinz Pöverlein, „den Abbau über die Instrumente Altersteilzeit und natürliche Fluktuation sozialverträglich gestaltet.“ Die Reduktion wäre noch deutlicher ausgefallen, wären nicht in einzelnen Wachstumsbereichen Neueinstellungen vorgenommen worden. Einige der Neuein-

stellungen kamen aus dem Hause selbst: Acht Auszubildenden mit herausragenden Leistungen konnte Pöverlein 2009 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anbieten.

„Ausbildung wird bei N-Ergie groß geschrieben“, betont Karlheinz Kratzer, „darauf achtet schon der Betriebsrat.“ In Zahlen: Insgesamt waren Ende September letzten Jahres 175 junge Menschen bei der N-Ergie in Ausbildung. 43 Auszubildende kamen im Jahr 2009 hinzu, davon 17 im kaufmännischen und 26 im gewerblich-technischen Bereich. Das Programm START soll zudem hochqualifizierte Jugendliche und junge Arbeitnehmer während ihrer Ausbildung auch außerhalb des Unternehmens begleiten, beispielsweise während des Studiums, und sie so langfristig an das Unternehmen binden.

Mit dem Projekt GenerationeN will das Unternehmen auch die schwierige demografische Situation langfristig angehen: die Tatsache, dass die Geburtenrate stetig sinkt, die Lebenserwartung gleichzeitig kontinuierlich zunimmt. Mit dem logischen Ergebnis, dass auch das Durchschnittsalter der Belegschaft steigt, das Angebot an Arbeitskräften aber abnimmt. 2018 bereits werden voraussichtlich zwei von drei Mitarbeitern älter als 50 Jahre sein. Das Projekt, im Jahr 2009 durchgeführt, hat bewirkt, dass sich die Führungskräfte in ihrem jeweiligen verantwor-

tungsbereich erst einmal intensiv mit der Altersstruktur auseinandersetzen mussten – und erste Lösungsansätze entwickelten. „Die Ergebnisse liefen im Personalbereich zusammen und wurden von uns zu einem Handlungsplan verdichtet“, berichtet Personalchef Pöverlein. Dieser wird nun vor Ort umgesetzt – sei es durch die Einführung eines Gesundheitszirkels oder die Gestaltung eines systematischen Wissenstransfers. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement wurde eingeführt, mit systematischen Gesundheitsscreenings und Vorbeugeprogrammen.

Bereits rund 400 Beschäftigte arbeiten in einem Tochterunternehmen, der impleaPlus GmbH, an der die N-Ergie zu 74,9 Prozent und die städtische Wohnungsbaugesellschaft wbg Nürnberg GmbH mit 25,1 Prozent beteiligt sind. Dort sind die Geschäftsfelder Contracting und Gebäudemanagement (Facility Management) untergebracht, dazu Energie- und Umweltmanagement, Messdienstleistungen sowie Architektur und Fuhrparkleistungen. Neben den N-Ergie-Arealen werden derzeit mehr als 18 000 Wohneinheiten und Gewerbeflächen der wbg energetisch effizient beheizt und betreut.

## Positive Effekte

N-Ergie will weiter wachsen – auch über die Grenzen der Region hinaus. Das ist nur möglich in Kooperation mit anderen. So wurde die Münchener Energiehandelsbesellschaft Syneco, die wesentlich für die Strom- und Gasbeschaffung der N-Ergie verantwortlich schreibt, gemeinsam mit der Thüga AG und der Frankfurter Mainova AG gegründet. Und die Leipziger Clevergy, ein Gemeinschaftsunternehmen mit der Stadtwerke Hannover AG, akquiriert seit 2009 Strom-Haushaltskunden bundesweit. Im Dezember 2009 wurden diese bewährten Kooperationen auf eine noch viel solidere Grundlage gestellt: durch den Kauf wesentlicher Anteile der Thüga AG in einem Konsortium gemeinsam mit Mainova und den Stadtwerken Hannover. Über eine Erwerbsgemeinschaft mit diesen beiden Unternehmen kaufte die N-Ergie dem bisherigen Eigner E.ON AG mittelbar 20,53 Prozent der Thüga ab – der gleiche Anteil ging jeweils an die beiden anderen Konsorten. Die Stadtwerkegruppe KOM9, in der sich mehr als 45 kommunale Versorgungsunternehmen aus ganz Deutschland zusammengeschlossen haben, hält den Rest von 38,41 Prozent. „Mit dem Erwerb“, so N-Ergie-Vorstandschef Herbert Dombrowsky, „nutzen wir die Chance, die Thüga als strategische und operative Holding für mehrheitlich kommunale Versorgungsunternehmen zu erhalten. Mittel- und langfristig erwarten wir positive Effekte auf allen Wertschöpfungsstufen.“ Die Kooperation scheint ausbaufähig. Mit der neuen Eigentümerstruktur im Rücken war es der Thüga AG bereits im Januar 2010 möglich, einen bedeutenden Anteil an der mecklenburgischen Wemag AG zu erwerben und die Geschäftsführung zu übernehmen.

REINHARD KLOPFLEISCH

## MEHR GELD FÜR E.ON-BESCHÄFTIGTE

### Wirtschaftskraft schlägt sich im Abschluss nieder

Die Wirtschaftskraft muss sich auch in Krisenzeiten im Abschluss niederschlagen. E.ON ist ein wirtschaftlich starker der Branche, E.ON macht stattliche Gewinne. „Die Beschäftigten erwarteten deshalb auch einen Abschluss, der sich sehen lassen kann“, betont ver.di-Verhandlungsführer Volker Stüber. Das trifft auf den 2010 erzielten Abschluss zu: Mit 2,8 Prozent mehr Geld bei einer Laufzeit von zwölf Monaten sowie einer Einmalzahlung von 350 Euro für Mai. Auch Auszubildende bekommen 2,8 Prozent mehr Geld. Die Auszubildenden bekommen aber keine Einmalzahlung. Stattdessen gilt die Erhöhung bereits von Mai an.

„Auch in der Tarifrunde 2010 für die Tarifgemeinschaft Energie ist es uns gemeinsam gelungen, einen Zuwachs bei den Realeinkommen zu erreichen“, stellt Stüber fest. Allerdings sei das nur möglich gewesen, da die Beschäftigten dem Arbeitgeber deutlich gemacht haben, dass sie hinter den Forderungen stehen und notfalls auch bereit sind, ver.di mit Aktionen zu unterstützen. „Die Kolleginnen und Kollegen haben den Arbeitgebern klar gezeigt, dass sie es ernst meinen“, so Stüber.

Die Verhandlungen selbst waren langwierig und ausgesprochen schwierig, hieß es aus Verhandlungskreisen. Die Arbeitgeber hätten bis zuletzt versucht,

um Zehntelprozentpunkte zu feilschen. Außerdem wollten sie die Einmalzahlung komplett streichen. Für ver.di dagegen war die Rechnung klar: 0,9 Prozentpunkte Inflationsrate, 1,5 Prozent erwartetes Wirtschaftswachstum – das war das Minimum, das die Wirtschaftskraft der Energieindustrie noch gar nicht berücksichtigte. Stüber lässt aber auch keinen Zweifel an der Rolle der Beschäftigten bei Tarifverhandlungen. „Diejenigen, die letztendlich am Verhandlungstisch sitzen, sind nur stark, wenn die Beschäftigten klar Position bezogen haben“, sagt der ver.di-Verhandlungsführer. Position beziehen heißt Mitglied sein, heißt hinter ver.di stehen.