



REPORT



ENERGIE / BERGBAU · WASSERWIRTSCHAFT · ABFALLWIRTSCHAFT

ENERGIEWIRTSCHAFT

Ausschreibung statt Festtarif

Das neue Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) macht Ausschreibungen zur Voraussetzung für die Förderung. *Seite 3*

ABFALLWIRTSCHAFT

Gebt den Billigheimern keine Chance



Hartmut Dettmann, Konzernbetriebsrat Veolia Umweltservice, äußert sich zur Wertstofftonne und fordert faire Ausschreibungen. *Seite 4*

Gleiche Arbeit, ungleiche Löhne

Wenn Landkreise und Zweckverbände ausgründen: Zweifelhafte Machenschaften auf dem Rücken der Beschäftigten. *Seite 5*

ENERGIEWIRTSCHAFT

Ausverkauf bei Vattenfall



Der Energiekonzern setzt auf Auslagern und auf Stellenabbau – ver.di kritisiert den Kahlschlag *Seite 6*

ABFALL/ENERGIE/WASSER

„Bedingungsgebundene Tarifarbeit ist der richtige Weg“

SAT-Landesfachbereichsleiter Ver- und Entsorgung, Marcus Borck, setzt auf die Jugend. *Seite 7*

SOZIALWAHL

Prävention ist die beste Therapie



Kolleginnen und Kollegen engagieren sich in den Berufsgenossenschaften. *Seite 8*



Löhne steigen stärker als Preise

ver.di-Mitglieder bewerten Tarif-Ergebnis – „Ohne Warnstreiks hätten sich Arbeitgeber nicht bewegt“

Drei Runden und viele Aktionen der Beschäftigten hat die Tarifrunde für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gebracht, bis ein Ergebnis auf dem Tisch lag: 2,4 Prozent mehr Geld rückwirkend zum 1. März 2016 und 2,35 Prozent mehr vom 1. Februar 2017 an, eine sichere Altersversorgung und endlich eine neue Entgeltordnung. Bis Ende Mai waren nun die ver.di-Kolleginnen und ver.di-Kollegen in den Betrieben an der Reihe, das Tarifergebnis zu bewerten: Bei dieser Mitgliederbefragung ergab sich eine Zustimmung von 78 Prozent. Die Bundestarifkommission folgte diesem Votum und nahm das Tarifergebnis mit großer Mehrheit an. Damit sind die Tarifverhandlungen endgültig abgeschlossen.

■ Es geht um das Gesamtpaket: Für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) fallen, wurde eine neue Entgeltordnung vereinbart. Sie bringt für einen großen Teil aller Berufe im öffentlichen Dienst eine finanzielle Aufwertung.

Die Tarifvertragsparteien hatten mehrere Jahre über die Neubewertung von 1088 der rund 4000 Tätigkeitsmerkmale verhandelt und sich verständigt, die entstehenden Mehrkosten paritätisch aufzubringen. Die Gewerkschaften stimmten zu, die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD-VKA für drei Jahre einzufrieren und von 2017 an um vier Prozentpunkte abzu-

senken – um Mehrkosten der Arbeitgeber häufig zu kompensieren. Zur Einschränkung von sachgrundlosen Befristungen konnte keine Einigung erzielt werden.

Und die Betriebsrente wurde gesichert. Hiervon profitieren die Beschäftigten, die unter den TVöD fallen ebenso wie die Kolleginnen und Kollegen, für die der Tarifvertrag Versorgung (TV-V) gilt. Ohne Frage – die Betriebsrente des öffentlichen Dienstes, die Zusatzversorgung, treibt die Beschäftigten um. Sie wissen, dass die Zusatzversorgung ein wichtiges Standbein der Altersvorsorge darstellt. Die Leistungen der Zusatzversorgung dürfen

nicht schrumpfen – denn sie schützen vor Altersarmut, machen sie doch bis zu einem Drittel der Altersbezüge aus. Leistungskürzungen, wie sie die Arbeitgeber im Visier hatten, kommen unter den Beschäftigten nicht gut an. Dieses Anliegen der Arbeitgeber wurde abgewehrt – auch dank der Aktionen, Kundgebungen und Warnstreiks, die die Tarifverhandlungen begleiteten, an denen sich bundesweit über 100 000 Kolleginnen und Kollegen beteiligten.

Bis zuletzt hatten die Verhandlungspartner um eine Lösung für die betriebliche Altersversorgung gerungen. Dabei konnte eine Rentenkürzung verhindert werden. Der für eine zehnjährige Laufzeit gefundene Tarifkompromiss sieht vor, dass bei Kassen, bei denen finanzieller Handlungsbedarf besteht, ein zusätzlicher Arbeitnehmer-Eigenbeitrag in Höhe von bis

zu 0,4 Prozent eingeführt wird. Im gleichen Umfang haben die Arbeitgeber einen Zusatzbeitrag zu leisten. Sofern Überschüsse entstehen, werden die Beiträge für beide Seiten gesenkt. Für die VBL-Ost gelten wegen der anderen Finanzierung andere Sätze, die aber eine gleiche Nettobelastung bedeuten.

„Das Ergebnis ist ein Kompromiss, der die Reallöhne deutlich erhöht, die Kaufkraft stärkt und dazu beiträgt, den öffentlichen Dienst in Deutschland attraktiver zu machen“, betont der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske. Helmut Lorenz, Mitglied der Tarifkommission TV-V, ist sich sicher: „Dass von uns viele so aktiv waren, dass

viele von uns auf die Straße gingen, hat die Position der Verhandlungskommission gestärkt.“ Jürgen Hager von den Stadtentwässerungsbetrieben Köln meint: „Unsere Entgelte steigen stärker als die Preise. Das hilft.“

Details zum Tarifergebnis stehen auf:

► <http://www.verdi.de/themen/geld-tarif/tarifrunde-oed-2016>

EU rudert bei Biosprit-Quote zurück

■ Die EU will nicht an dem Ziel festhalten, 10 Prozent des Energieverbrauchs im Verkehr durch erneuerbare Energien zu decken. Bis Ende des Jahres will die Kommission eine Änderung der Erneuerbare-Energien-Richtlinie vorlegen, hieß es.

Der Hintergrund: Die Mitgliedsstaaten sind nach einer Richtlinie aus dem Jahr 2008 verpflichtet, Kraftstoffen zunehmende Mengen „Biosprit“ bei-

zumischen, die aus Pflanzen wie Raps oder Agrarabfällen erzeugt werden. Der 10-prozentige Anteil einschließlich grünem Strom sollte spätestens 2020 erreicht werden. Das Parlament hatte den Einsatz von Biotreibstoffen aus traditionellen Kulturpflanzen im letzten Jahr bereits auf 7 Prozent begrenzt. Die restlichen 3 Prozent müssten danach durch Biosprit aus Agrarabfällen erbracht werden.

Die Kommission will nun vorschlagen, dieses Zehn-Prozent-Ziel aus der Richtlinie zu streichen. Zur Begründung verwies die zuständige Direktorin Marie Donnelly darauf, dass die Staats- und Regierungschefs sich im Oktober 2014 darauf verständigt hätten, nur noch einen Zielwert für die erneuerbaren Energien für die gesamte EU festzulegen. Es werde deswegen keine verbindlichen nationalen Zielwerte geben.

Die Verwendung von Biosprit im Verkehr wird vor allem von den Ent-

wicklungsorganisationen heftig kritisiert, weil die für die Erzeugung verwendeten Kulturpflanzen im Wettbewerb zu Nahrungsmitteln stehen. Wissenschaftler warnen davor, dass die Herstellung von Biosprit zu Engpässen auf den Lebensmittelmärkten und zur Vernichtung von Regenwald führen kann. Auch die Kommission ist in einer Studie zu dem Ergebnis gekommen, dass die Biosprit-Produktion zu unerwünschten Änderungen der Landnutzung und zu Umweltschäden führt.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

■ drei Runden in Potsdam hat es gebraucht und deutlich wahrnehmbare Warnstreiks. Die Anstrengung hat sich gelohnt. Die Einigung bei den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst kann sich sehen lassen: 2,4 Prozent mehr ab 1. März 2016 und 2,35 Prozent ab 1. Februar 2017. Das erlaubt es den Beschäftigten, die der allgemeinen Lohnentwicklung in Deutschland Anschluss zu halten. Auszubildende profitieren besonders. Mit der Anhebung der Vergütung um 65 Euro in zwei Schritten bekommen sie deutlich mehr als mit einer prozentualen Erhöhung. Und mit der Übernahmeregelung nach beendeter Ausbildung auch eine berufliche Perspektive. Besonders hart waren die Verhandlungen um die betriebliche Altersversorgung – hier wollten die Arbeitgeber, koste es was es wolle, einen Dammbbruch. Der ist abgewendet. Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen speziell in der Ver- und Entsorgung, die mit ihrem Engagement entscheidend zu dem Ergebnis beigetragen haben, mit Warnstreiks und Kundgebungen überall in der Republik.

Mit den Entwürfen zur Novellierung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes und der Anreizregulierungs-

verordnung hat der Bundesminister für Wirtschaft und Energie, Sigmar Gabriel, zum Endspurt angesetzt, um noch in dieser Legislaturperiode den Rahmen für den weiteren Fortgang der Energiewende aus seiner Sicht harmonisch zu gestalten. Da stimmt die Richtung schon. So soll die Förderung von Wind- und Solarstrom auf ein Ausschreibungsmodell umgestellt und der Zubau zeitlich mit dem Ausbau der Netze und Speicher harmonisiert werden, und flankierend sollen die Bedingungen für Investitionen in die Modernisierung und Umgestaltung der Netze verbessert werden. Doch es bleiben noch viele Fragezeichen. ver.di hat zu den Entwürfen bereits Stellung genommen und zahlreiche Verbesserungsvorschläge gemacht, die aus unserer Sicht unbedingt notwendig sind, um den Beschäftigten in der Energiewirtschaft ein Maximum an Chancen zu sichern, die Energiewende mitgestalten zu können.

Und: Was immer noch fehlt, ist ein sicheres Fundament. Das Strommarktdesign, das Gabriel mit der Änderung des Energiewirtschaftsgesetzes zementieren will, ist dazu sicher nicht geeignet. Es setzt nach wie vor auf



FOTO: HERSCHELMANN

niedrige Arbeitspreise und gibt keine Antwort darauf, wie die auch in Zukunft zur Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit notwendigen fossilen Backup-Kraftwerke refinanziert werden sollen. So viel steht jedenfalls fest: Bei andauernden Strompreisen auf heutigem Niveau sind Gaskraftwerke längst nicht mehr lebensfähig, sie werden nur noch via Staatsbescheid als systemnotwendig deklariert und damit unwirtschaftlich am Leben gehalten, und auch viele Kohlekraftwer-

Arbeitgeber wollten bei der betrieblichen Altersvorsorge einen Dammbbruch.

ke stehen vor dem wirtschaftlichen Aus. Wir haben gemeinsam mit den Verbänden der Energiewirtschaft einen Markt für gesicherte Leistung vorgeschlagen, um auch in Zukunft flexibel einsetzbare Kraftwerke zur Verfügung zu haben, als Backup, wenn Sonne und Wind nicht liefern können. Gabriel hat dies abgelehnt. Doch eine Antwort, wie er stattdessen die Stromversorgung jederzeit sicher stellen will, wenn sich eine derartige Sicherstellung wirtschaftlich nicht lohnt, bleibt er schul-

dig. Und die Beschäftigten in den bestehenden, von Stilllegung bedrohten Kraftwerken bangen weiter um ihren Arbeitsplatz.

Nicht einmal die Kraft-Wärme-Kopplung kommt voran. Seit mehr als einem halben Jahr verzögert die EU-Wettbewerbs-Kommissarin Margarete Vestager die beihilferechtliche Notifizierung des im Dezember 2015 beschlossenen KWKG – und verhindert damit unterschriftsreife Investitionen in die Modernisierung und den Ausbau vieler kommunaler KWK-Projekte. Und das, während die Kommission offenbar keine Probleme sieht, die skandalöse Subventionierung beispielsweise britischer oder ungarischer Kernkraftwerksneubauten mit Milliardenbeträgen ohne beihilferechtliche Beanstandung zeitnah durchzuwickeln. Gemeinsam mit den Verbänden der KWK-Industrie haben wir in Briefen an Gabriel und Vestager auf diesen Missstand hingewiesen und schnelle Abhilfe gefordert. Ich meine, es ist höchste Zeit, dass Bundesminister Gabriel in Brüssel einmal unmissverständlich auf den Putz haut, um die von seiner Regierungskoalition beschlossenen Gesetze nicht länger torpedieren zu lassen.

Euer Andreas Scheidt

WASSERWIRTSCHAFT

Klimawandel hat Auswirkungen auf Wasserversorger

Erste Fachkonferenz Wasser des Landesbezirks Niedersachsen-Bremen

Die Folgen des Klimawandels für die Wasserversorgung und die umstrittenen Freihandelsabkommen standen im Mittelpunkt der ersten ver.di-Fachkonferenz der Wasserwirtschaft für Betriebs- und Personalräte im Landesbezirk Niedersachsen-Bremen. Das Thema der Konferenz, die Ende Februar stattfand, lautete: *Neue Perspektiven für Arbeit und Ausbildung im „Wasserland Niedersachsen/Bremen“.*

■ Der Klimawandel hat nach den Worten von Godehardt Hennies, Geschäftsführer des Wasserverbandes Niedersachsen-Bremen-Sachsen Anhalt, weitreichende Folgen für die Bereg-

nungsbedürftigkeit der Böden und damit für die Wasserversorger. Der demografische Wandel sei allerdings kein Wasserangebotsproblem, sondern ein Wasserversorgungsproblem. Hennies nannte in diesem Zusammenhang Nachhaltigkeitsaspekte hinsichtlich der Nitratbelastung und der Belastung der Gewässer mit Arzneimittelrückständen.

Lars Strehse, Geschäftsführer der Abwasser, Grün & Lüneburger Service Gesellschaft, legte seinen Schwerpunkt auf städtebauliche Visionen. Er hatte dabei vor allem die Energiever-

sorgung, die Wasseraufbereitung und die Regenwasserversickerung im Blick. An verschiedenen Beispielen verdeutlichte Strehse die Möglichkeiten und die Grenzen von Regenwassermanagement, Phosphorelimination und Mikroplastikproblematiken – wobei er vor allem Faktoren wie Umweltschutz und die Arbeitsplatzsicherheit einbezog.

Clivia Conrad, ver.di-Bundesfachgruppenleiterin Wasserwirtschaft, bekräftigte die kritische Position von ver.di hinsichtlich der Freihandelsabkommen CETA, TTIP und TISA. Gleichzeitig thematisierte sie die Altersstruktur in der Wasserversorgung und Abwasserentsorgung.

Im Workshop „Arbeiten unter erschwerten Bedingungen“ wurde aus Erfahrungsberichten deutlich, dass einige Betriebe bereits eigene Regelungen getroffen haben. Allerdings bekom-

men in anderen Betrieben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überhaupt keine Zuschläge mehr. Außerdem werden offenbar gleiche Erschwernistätigkeiten unterschiedlich bezahlt.

Rüdiger Deppe von WissensWerk Göttingen verdeutlichte im Workshop „Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft“ die unterschiedlichen Begrifflichkeiten der Sonderformen der Arbeit mit Hilfe eines Rollenspiels. Im weiteren Verlauf erfolgte ein Austausch und eine lebhaft Diskussions über die Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die in den Betrieben und Verwaltungen zu Ruf- und zum Bereitschaftsdienst vorhanden sind beziehungsweise verhandelt werden. Dabei zeigte sich, dass vor dem Hintergrund der Arbeitgeberforderung



nach einer stärkeren Arbeitszeitflexibilisierung Handlungs- und Regelungsbedarf auf der betrieblichen sowie auf der tarifpolitischen Ebene besteht. Deshalb endete der Workshop mit dem Wunsch nach einer Folgeveranstaltung zum Thema Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst.

Der Workshop „Der betriebliche Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen“, geleitet von Heidemarie Twick von den Stadtwerken Hannover, zeigte unterschiedliche Verfahrensweisen in den einzelnen Betrieben auf. Die Referentin berichtete aus den Regelungen der Stadtwerke Hannover AG, die aus ihrer Sicht das Fundament für gegenseitiges Vertrauen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmer/innen geschaffen haben.

Jana Bender



FOTO: VER.DI

TERMIN



Energie 4.0 – Das Gesetz zur Digitalisierung der Energiewende

Gesetzespaket wird gravierende Folgen für die Energiewirtschaft und die Arbeitsplätze haben

Eine gemeinsame Konferenz (13. Juli) der ver.di-Landesbezirke Nord, Hamburg und Niedersachsen/Bremen beschäftigt sich mit der Digitalisierung der Energiewende. Der Hintergrund: Das geplante Gesetzespaket zur Digitalisierung der Energiewende wird gravierende Veränderungen für die Energiewirtschaft, die Beschäftigte und auch für die Verbraucher nach sich ziehen. Während in der Vergangenheit elektrischer Strom nur in eine Richtung floss und Informationen über die Stromflüsse sehr limitiert waren, ist das dezentrale Stromversorgungssystem der Zukunft durch bidirektionale Informations- und Stromflüsse gekennzeichnet. Dafür bedarf es intelligenter Messsysteme. Die Verarbeitung der Daten aus den smarten Zählern bei den Verbrauchern und die entsprechende Bilanzierung der Energiemengen von den Energieversorgern soll auf die vier großen Übertragungsnetzbetreiber übertragen werden. Dies gefährdet Arbeitsplätze bei den regionalen Energieversorgern und entzieht den Regionen Wertschöpfung.

Was konkret sieht der Gesetzesentwurf vor? Wie werden sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verändern? Sind Arbeitsplätze in Gefahr? Wie muss die Qualifikation der Beschäftigten erfasst und gesichert werden? Was bedeutet das Gesetz für die betriebliche Mitbestimmung? Welche Handlungsfelder ergeben sich für die betriebliche Mitbestimmung? Das sind Fragen, mit denen sich die Konferenz beschäftigt, die am 13. Juli in Hamburg stattfindet.



FOTO: © THEYOK – FOTOLIA

FRANKREICH



Pfuscher bei Kontrollen von Reaktorbauteilen

Bei einer Überprüfung der Produktionsqualität in der Eisenhütte Creusot Forge (Saone-et-Loire) hätten sich „Unregelmäßigkeiten in der Qualitätskontrolle von etwa 400 Teilen, die seit 1965 produziert wurden, wovon rund 50 in französischen Kernkraftwerken verbaut wurden“ ergeben, so die Autorité de sûreté nucléaire (ASN) in einer Mitteilung. Creusot Forge stellt unter anderem große Teile für den nuklearen Bereich von Kernkraftwerken her, dazu gehören die extrem sicherheitsrelevanten Reaktorbehälter. Areva selbst hatte die Unregelmäßigkeiten bereits wenige Tage zuvor selber eingeräumt. Sie bestehen nach Angaben der ASN in „Unstimmigkeiten, Veränderungen oder Auslassungen in den Produktionsunterlagen, die sich auf die Parameter der Fabrikation oder Testergebnisse beziehen“.

IMPRESSUM

Der ver.di-Report Ver- und Entsorgung Nr. 2, Juni 2016

Herausgeber:

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

Redaktion:

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

Gesamtherstellung:

apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt;
Bildnachweis Icons: © Matthias Enter – Fotolia.com, © FM2 – Fotolia.com

Ausschreibung statt Festtarif

Das neue Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) macht Ausschreibungen zur Voraussetzung für Förderung

Zukünftig sollen neue Wind-, Biomasse- und Solaranlagen nur noch gefördert werden, wenn sich das Projekt erfolgreich einer Ausschreibung unterzogen hat. Das finden ver.di und der DGB nicht schlecht. Doch beide fordern: Energieversorger müssen weiter eine gute Chance haben.

■ Von 2017 an soll das bestehende Fördermodell einer gesicherten Einspeisevergütung abgelöst werden. Das sieht die Novellierung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes vor, die der Bundesminister für Wirtschaft und Energie, Sigmar Gabriel (SPD) am 14. April vorgelegt hat. Das Prinzip: In regelmäßigen Zeitabständen, in der Regel dreimal im Jahr, schreibt die Bundesnetz-

agentur (BNetzA) ein vorher festgelegtes Kontingent an Wind-, Biomasse- oder Solarleistung aus, und die günstigsten Anbieter bekommen den Zuschlag für eine Vergütung auf Basis des von ihnen angebotenen Kilowattstundenpreises. Aus dem Fördertopf wird dann die Differenz zwischen dem am Markt erzielbaren Börsenstrompreis und dem Preis ausgeglichen, zu dem der Zuschlag erfolgte.

Festgehalten wird am Prinzip der technologiespezifischen Förderung. Das heißt: Es gibt separate Ausschreibungen für die einzelnen Energien Wind onshore, Wind offshore, Biomasse und Photovoltaik. Dadurch bleibt die Möglichkeit erhalten, den zukünftigen Erzeugungsmix wesentlich zu bestimmen und im Hinblick auf den

Umbau des Gesamtsystems zu optimieren – sowohl was die Kosten als auch die Versorgungssicherheit angeht. Voraussetzung ist, dass für die einzelnen Energieträger jeweils verlässliche Ausbaukorridore vorgegeben werden.

Fadenriss in der Windenergieindustrie?

Festgelegt und damit den Ausschreibungen zugrunde gelegt wird eine jährliche Ausbaurrate, die allen erneuerbaren Energien zusammen zugebilligt wird. Sie bemisst sich am Ziel der Bundesregierung, bis zum Jahr 2025 einen Anteil von 45 Prozent erneuerbarer Energien am Strommix zu erreichen (2015: rund 31 Prozent). Umstritten ist bislang vor allem, ob die im bisherigen EEG geltende Mindestmen-

ge von netto 2500 Megawatt Windzubau an Land beibehalten wird, um Investoren und Herstellern Planungssicherheit zu geben und die Ausbauziele sicher zu erreichen.

Ursprünglich wollte Gabriel fest schreiben, dass Wind an Land quasi zu einer Restgröße wird, mit Schwankungsbreiten im jährlichen Zubau zwischen weniger als 2000 und 2500 Megawatt, doch dagegen votierten insbesondere die Chefs der Küstenländer, die einen „Fadenriss“ in der Windenergieindustrie fürchten.

Doch wird nicht das Ausschreibungsverfahren einseitig Großinvestoren fördern? Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, die breite Akteursvielfalt zu erhalten. Das soll durch spezielle Ausschreibungsbedingungen für sogenannte

Bürgerenergiegesellschaften erreicht werden, also Zusammenschlüssen mehrerer Privatpersonen zum Bau eines Windparks. Doch auch kleine und mittlere Stadtwerke könnten Schwierigkeiten bekommen, weil sie in der Regel ebenso nur eines oder wenige Projekte stemmen können und nicht zur Risikostreuung in der Lage sind. Die im Entwurf vorgesehene Grenze von einem Megawatt, um ein Projekt von der Ausschreibung auszunehmen, reicht nicht für kommunale Windprojekte. Ver.di und der DGB fordern deshalb, die Option zu nutzen, die die EU-Kommission in den Beihilferichtlinien gewährt: Projekte mit bis zu sechs Windkraftanlagen je maximal drei Megawatt aus der Ausschreibungspflicht herauszunehmen. *Reinhard Klopffleisch*

Kaum Anreize für Netzausbau

ver.di: Von Maßanzug für die Netzbetreiber kann keine Rede sein



FOTO: VATTENFALL

Derzeit lässt Energieminister Sigmar Gabriel (SPD) einen Entwurf zur Änderung der Anreizregulierungsverordnung kursieren, der die Netzentgelte für Strom und Gas für die Regulierungsperiode nach 2018 neu justiert. ver.di hat eine Stellungnahme abgegeben – und sieht nach wie vor keinen Durchbruch für den notwendigen Netzausbau und den Erhalt der Arbeitsplätze.

■ Seit Beginn der Anreizregulierung 2009 habe sich das „energiewirtschaftliche Umfeld für die Netzbetreiber“ deutlich verändert, heißt es im Vorwort. Insbesondere die Verteilernetzbetreiber müssten zunehmend dezentrale Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien aufnehmen und sie in vorgelagerte Netze verteilen, was einen deutlichen Um- und Ausbau dieser Netze notwendig mache. Mit den Änderungen sollen sie die notwendigen Freiheiten und Anreize erhalten, um einen „Maßanzug“ für ihr konkretes Netz zu „schneidern“. Das hat auch ver.di immer gefordert.

Gemessen daran, ändert sich freilich wenig. Ziel ist und bleibt, die Netzbetreiber zu „einer möglichst kostengünstigen Optimierung des Netzbetriebes“ anzureizen. Das soll wie bisher dadurch geschehen, dass die Bundesnetzagentur für jeden Netzbetreiber einen individuellen Effizienzvergleich durchführt. Je nach Ergebnis wird eine Prozentrage festgelegt, um die im Laufe der Regulierungsperiode die aner-

kannte Erlösobergrenze jährlich sinkt. Der Netzbetreiber darf dann diese Erlösobergrenze zur Grundlage nehmen, um das Netzentgelt für die Kilowattstunde festzulegen.

Immerhin soll das, was wir an der bisherigen Regelung besonders bemängelten, geändert werden: Notwendige Investitionen, die in einem bestimmten Jahr anfallen, wurden bislang erst zu Beginn der darauffolgenden Regulierungsperiode in der Bestimmung der Erlösobergrenze berücksichtigt. Dies führte zu einem Zeitverzug bis zu sieben Jahren, in dem die Investitionen gleichsam vorge-streckt werden mussten. Der soll jetzt abgeschafft werden. Zukünftig soll ein jährlicher Kapitalkostenabgleich stattfinden, der es erlaubt, Kapitalkosten aus Neuinvestitionen in die Verteilernetze, aber auch deren kontinuierliche Abschreibung zu berechnen und die Netzentgelte entsprechend von Jahr zu Jahr neu zu justieren. Damit werde ein wesentliches Hemmnis für den notwendigen Aus- und Umbau der Netze beseitigt und gleichzeitig „die Höhe der Netzentgelte auf ein angemessenes Niveau begrenzt“, glaubt Gabriel. Denn umgekehrt entfällt der Sockeleffekt, der die Netzbetreiber bislang begünstigte, weil jährliche Abschreibungen der Investitionsgüter ebenfalls nur einmal zu Beginn der Regulierungsperiode wertmindernd in Anrechnung gebracht werden konnten.

ver.di hat Zustimmung zu dieser flexiblen Neuregelung signalisiert. Investitionen, die Netzbetreiber in der Zeit der bisher geltenden Anreizregulierung getätigt haben, werden aber weiter benachteiligt. Für sie entfielen ab 2018 der Sockeleffekt, nachdem sie bereits unter dem Zeitverzug, also gleichsam einem „negativen Sockeleffekt“ zu leiden hatten. Für derartige Investitionen hat der Entwurf eine Übergangsregelung von einer Regulierungsperiode vorgesehen – zu wenig, meint ver.di.

Gestritten wird auch noch über die vorgesehene Verkürzung der Regulierungsperiode von fünf auf vier Jahre,

in der die im Effizienzvergleich festgestellte Ineffizienz abgebaut werden muss. Entsprechend schärfer werden die jährlich zu erbringenden Effizienzsteigerungen – entsprechend stiege der Druck auf die Beschäftigten. Und gestritten wird auch über die Frage, wie künftig der sogenannte generelle Effizienzfaktor (Xgen) bestimmt werden soll, um den unterschiedslos alle Netzbetreiber jährlich ihre Kosten reduzieren müssen. ver.di fordert, diesen Faktor gänzlich abzuschaffen. Denn nach zehn Jahren dauernder

überproportionaler Effizienzsteigerungen in den Netzen sei „Speck“ aus unregulierten Monopolzeiten wohl abgebaut. Schließlich sind in der Zeit der Entgeltregulierung in den Netzen sage und schreibe 50 000 Arbeitsplätze verloren gegangen. Das ist mehr als genug – meint ver.di. Für die Zukunft sollte der Minister den Netzbetreibern den „Maßanzug“ bequem genug schneidern, damit sie zusätzliches qualifiziertes Personal für die zusätzlichen Aufgaben an Bord nehmen können. *Reinhard Klopffleisch*



Lohnzusatzkosten geschützt – Teilerfolg für ver.di

„Tariflich vereinbarte Lohn- und Lohnzusatzkosten sind, in Bezug auf die Anreizregulierung, als „nicht beeinflussbare Kosten“ zu betrachten. Die in der Verordnung vorgesehene Einbeziehung fast aller tariflich vereinbarten Kostenbestandteile als „beeinflussbare Kosten“ in die Anreizformel widerspricht damit der grundgesetzlich gesicherten Tarifautonomie. Leider hat die Politik sich hierüber hinweggesetzt.“

Bislang waren wenigstens die Lohnzusatzkosten und die Lohnnebenkosten vor dem Zugriff der Regulierer geschützt. Sie wurden in Paragraph 11 Absatz 2 Nr. 9 der ARegV als „dauerhaft nicht beeinflussbar“ anerkannt, soweit die Verträge bis zum 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden waren. Das sind fast ein Drittel der Personalkosten. Die Bundesnetzagentur hatte empfohlen, diese Regelung zu streichen und somit den Druck auf Tarifvereinbarungen und Sozialleistungen weiter zu erhöhen. Das löste begrifflicherweise Empörung bei ver.di aus.

Unserer entschiedenen Intervention ist es geschuldet, dass im aktuellen Entwurf die alte Regelung beibehalten wurde, der Stichtag zudem auf den 31. Dezember 2016 fortgeschrieben wurde. Das erlaubt, jetzt auch notwendige Anpassungen von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen durchführen zu können. Somit hat ver.di für die Beschäftigten der deutschen Netzbetreiber eine deutliche Verbesserung erreicht.“

Thies Hansen, Gesamtbetriebsratsvorsitzender HanseWerk AG, Hamburg



Netze brauchen mehr qualifiziertes Personal



„Die ehrgeizigen Effizienzvorgaben der ARegV befördern den Personalabbau. Seit Beginn der Anreizregulierung sind in den Energienetzen rund 50 000 Arbeitsplätze abgebaut worden. Druck auf die Löhne und Gehälter kommt hinzu. Leistungen werden zunehmend fremd vergeben. Dies alles führt dazu, dass der Arbeitsdruck auf die Stammebelegschaften rapide zunimmt.“

In Zeiten der Energiewende müssen die Netzbetreiber immer anspruchsvollere Aufgaben erfüllen. Netzeingriffe nehmen zu, wenn immer mehr dezentrale, wetterabhängige Energien einspeisen. Die Netze müssen umgestaltet und zu sogenannten smart grids ausgebaut werden. Da sollte einleuchten, dass diese neuen, für den Minister der Energiewende zentralen Aufgaben nur erfüllt werden können, wenn ausreichend hochqualifiziertes Personal zur Verfügung steht.

Der Engpass ist dramatisch. Der Mangel wird noch größer, wenn die starken älteren Jahrgänge in Rente gehen. Und da der demografische Wandel nicht auf die Netzbeschäftigten beschränkt ist, wird auch die derzeit wohlfeile Überlegung, dann eben mehr fremd zu vergeben, nicht zum Erfolg führen. Dem Fachkräftemangel ist nur durch sichere und gute Lohn- und Arbeitsbedingungen abzuhelfen.

Das alles berücksichtigt auch die derzeitige Novelle der ARegV nicht. Deshalb bleibt die ver.di-Forderung, die tariflich vereinbarten Lohnkosten gänzlich aus dem Regulierungsdruck der ARegV zu befreien, aktuell. Damit die Energiewende nicht am Engpass Netze scheitert.“

Peter Arnold, Betriebsratsvorsitzender der Mainova AG, Frankfurt am Main





GEGENREDE

Gebt den Billigheimern keine Chance

Hartmut Dettmann, Konzernbetriebsrat Veolia Umweltservice, über die Wertstofftonne und faire Ausschreibungen

„Die Wertstofftonne soll die gelben Säcke ablösen. Das hat die Politik entschieden und kommt den Verbraucherinnen und Verbrauchern damit entgegen. Das Duale System hat die Verbraucher verunsichert, weil schlicht nicht einzusehen ist, warum das Plastikspielzeug nicht in den gelben Sack sollte, die Plastiktüte aber schon. Politik und auch die Wirtschaft sind sich einig, dass hier was passieren muss – auch um die Wertstoffe besser wiederzuverwerten.“

■ Gestritten wird aber wird heftig um das Wie. Wie soll die Wertstofftonne organisiert werden? Wer soll den Hut aufhaben? Zunächst zielte das Bundesumweltministerium darauf ab, das Duale System weiter in die Pflicht zu nehmen: Die Organisation sollte auch künftig dafür zuständig sein, Verpackungen und stoffgleiche Nichtverpackungen zu sammeln und zu verwerten. Im Januar nun sprach sich der Bundesrat dafür aus, den Kommunen die Regie über die Wertstofftonne zu übertragen. Wie beim Restmüll sollen die Kommunen entscheiden, ob sie

diese Arbeit selbst übernehmen und entsprechende Kapazitäten aufbauen oder ob sie private Unternehmen mit der Aufgabe betrauen. In der Ausgabe des REPORT 1/2016 hat ver.di diese Position ausdrücklich begrüßt.

Generell wäre daran auch nichts auszusetzen, dass die Kommunen den Hut aufhaben. Dass sie ausschreiben und dem wirtschaftlichsten Anbieter den Zuschlag geben. Wer könnte etwas dagegen haben, dass die Kommunen einen fairen Wettbewerb herbeiführen – dies vielleicht sogar garantierten? Niemand.

Doch genau hier liegt die Krux. In der Vergangenheit ging es – wenn die Kommunen den Hut aufhatten – leider oft nicht um einen fairen Wettbewerb. Nicht der wirtschaftlichste Anbieter bekam den Zuschlag. Es war der billigste, der das Rennen machte. Der Hintergrund: Es gab eben keine qualifizierten Ausschreibungen, in denen soziale Standards und Umweltforderungen aufgelistet wurden. In der Folge wählten die kommunalen Beschäftigten, die die Ausschreibungen bearbeiteten, den sicheren Weg. Und damit den billigsten Anbieter. Auch weil sie

fürchteten, dass ihnen Rechnungsprüfungsämter ihre Entscheidung für den wirtschaftlichsten um die Ohren hauen. Wobei: Ganz unberechtigt waren diese Befürchtungen nicht.

Und die Folgen dieser Praxis waren Billigtlöhne für die Beschäftigten. Die Kommunen ließen es nicht nur zu, sondern waren Treiber einer Entwicklung und eines Wettbewerbs, der auf dem Rücken der Beschäftigten in der privaten Abfallwirtschaft ausgetragen wird. Die Betriebe konnten nur an einer Schraube drehen, wenn sie den Zuschlag wollten – und das waren die Löhne. Exakt das haben sie getan. Billig, billiger, am billigsten – hieß und heißt auch heute noch die Losung. Etablierte Unternehmen, die dem Tarifvertrag für die private Abfallwirtschaft unterlagen, hatten das Nachsehen. Beschäftigte verloren ihre Jobs und mussten – zu schlechteren Bedingungen und zu niedrigeren Löhnen – bei der Konkurrenz anknöpfen. Auch um diese Abwärtsspirale zu stoppen, wurden die Mindestlöhne eingeführt. Aber Mindestlöhne sind unterste Haltelinien – mit fairen Löhnen haben sie nichts zu tun.



FOTO: BENDER

Nein, die Beschäftigten der privaten Abfallwirtschaft haben nichts dagegen, dass die Kommunen die Regie über die Wertstofftonne innehaben. Aber wir fordern faire Ausschreibungen und den Wettbewerb der besten Leistung. Es darf nicht mehr sein, dass generell der billigste Anbieter den Zuschlag bekommt. Im Interesse der Beschäftigten und der Verbraucherinnen und Verbraucher sind qualifizierte Ausschreibungen nötig.

Wir müssen uns politisch noch viel stärker als bisher für solche Ausschreibungen einsetzen – in jeder Kommune. Wir müssen rechtzeitig darauf schauen, was ausgeschrieben wird und uns kommunalpolitisch einmischen. Und wir müssen anprangern, wenn in Sonntagsreden mal wieder von angeblich fairen Ausschreibungen die Rede ist – die in Wirklichkeit nichts anderes sind als Türöffner für Billigheimer.“

„Es geht um Tarifmacht“

Betriebs- und Personalrätekonferenz 2016: Bedingungsgebundene Tarifarbeit zeigt Erfolge – Fachbereich will Jugendliche in den Fokus nehmen

Der Fachbereich Ver- und Entsorgung verstärkt seine Jugendarbeit – auch in der Abfallwirtschaft. „Nicht nur Auszubildende, auch junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen angesprochen werden“, betonte Rolf Wiegand, ehrenamtlicher Vorsitzender des Fachbereichs, vor den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Betriebs- und Personalrätekonferenz in Rostock. Der Fachbereich setzt dabei auf spezielle Angebote für den Nachwuchs. Außerdem will ver.di ihre Präsenz in den Betrieben erhöhen. Die Konferenz diskutierte ferner über bedingungsgebundene Tarifarbeit, neue Konzepte in der Kreislaufwirtschaft und über Betriebe, die ihre Betriebsräte loswerden wollen.

■ Für Katrin Büttner-Hoppe war diese Konferenz ihre erste als Bundesfachgruppenleiterin. Nach ihrer Einschätzung ist die private Abfallwirtschaft in den vergangenen Jahren teilweise „unter den Tisch gefallen“. Künftig soll der privaten Abfallwirtschaft im Fachbereich die gleiche Bedeutung zukommen wie der kommunalen.

Wiegand, der selbst in der Abfallwirtschaft tätig ist, verwies auf die großen Herausforderungen, vor der nicht nur die Energiewirtschaft, sondern auch die Abfallwirtschaft steht. Zwar gibt es in der Abfallwirtschaft einen Branchen-Mindestlohn, der über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Dennoch: „Die Kolleginnen und Kollegen haben mehr als den Mindestlohn verdient“, betonte Wiegand. Daher müssten in allen Bereichen Tarifverträge abgeschlossen werden. Die Verantwortlichen in den Kommunen dürften sich nicht länger wegduckeln. „Hier müssen wir ganz deutlich gemeinsam einen Punkt setzen und sagen: Wir lassen es nicht mehr zu, dass die Ausbeutung in der Abfallwirtschaft so weitergeht“, ist er sich sicher.

Allerdings: Die Verantwortlichen in den Kommunen werden sich nicht allein durch Gespräche bewegen. „Es geht auch darum, wie wir aufgestellt sind“, weiß Wiegand: „Wir werden nur dort etwas reißen, wo wir stark sind.“ In diesem Zusammenhang nannte Wiegand die bedingungsgebundene Tarifarbeit: „Es bringt uns nichts, Forderungen

aufzustellen, wenn keine Streikandrohung umsetzbar ist.“

Es geht um Tarifmacht

Bedingungsgebundene Tarifarbeit ist ein Schwerpunktthema des Fachbereichs. Gewerkschaftssekretäre werden in der Methodik der bedingungsgebundenen Tarifarbeit geschult und in einigen Bezirken wurde diese Methode bereits angewandt – mit Erfolg. Kernpunkt der bedingungsgebundenen Tarifarbeit ist die Erkenntnis, dass gute Tarifverträge nur dann erzielt werden können, wenn die Gewerkschaft in dem Unternehmen oder in einer Branche tarifmächtig ist, wenn somit viele Kolleginnen und Kollegen hinter der Forderung stehen. Voraussetzung wiederum, dass sich die Kolleginnen und Kollegen engagieren, ist, dass die Forderung den Nerv der Beschäftigten trifft. Andererseits werden erst dann Tarifgespräche angesetzt, wenn viele Kolleginnen und Kollegen ver.di-Mitglieder geworden sind und sich entsprechend engagieren. Intensive betriebliche Arbeit kommt somit stets vor Tarifarbeit, Tarifverhandlungen und Abschluss eines Tarifvertrages.

Dass diese Methode funktionieren kann, zeigen die Erfahrungen mit Remondis, die Gerd Walter, als Gewerkschaftssekretär in Nordrhein-Westfalen für die Abfallwirtschaft zuständig, vorstellte. Erst als der Organisationsgrad gestiegen war, wurde ein Aktionsplan aufgestellt. Der Blick war immer auf die Frage gerichtet: Stehen

ausreichend Kolleginnen und Kollegen hinter der Forderung? Das war der Fall. Es wurden eine Tarifkommission gewählt und Verhandlungen angesetzt. Dann ging alles schnell. Offenbar hatte der Arbeitgeber den Ernst der Lage erkannt – nämlich, dass da keine ver.di-Forderung durchgesetzt werden sollte, hinter der die Beschäftigten nur halbherzig stehen.

Cradle to Cradle-Konzept

Heftig diskutiert wurde auf der Betriebs- und Personalrätekonferenz das Cradle to Cradle Konzept, für das Professor Michael Braungart wirbt. Das umstrittene Konzept pocht auf Ökoeffektivität statt auf Ökoeffizienz. Nach Braungarts Ansicht darf es nicht mehr darum gehen, weniger Ressourcen zu verbrauchen. Denn dadurch wird der Kollaps nicht verhindert, nur der Weg dorthin wird länger. Braungart pocht auf neue Produkte. Diese Produkte verzichten auf die Verwendung seltener Erden, auf Rohstoffe, die nicht nachwachsen. Dass dieses Konzept noch Jahrzehnte braucht, bis es – wenn

überhaupt – vollständig umgesetzt ist, bestreitet Braungart nicht. Ihm geht es darum, endlich die Weichen richtig zu stellen und nicht länger – wenn auch langsamer als noch vor zehn Jahren – in die falsche Richtung zu fahren.

Kritiker des Konzepts wie Friedrich Schmidt-Bleek, der langjährige Leiter des Wuppertaler Instituts für Klima, Umwelt, Energie, hält es für ausgeschlossen, dass es in einem großem Rahmen ohne Schädigung der Natur umsetzbar ist. Selbst Befürworter eines ökoeffektiven Ansatzes kritisieren Cradle to Cradle (Vom Ursprung zum Ursprung). So meint der Wirtschaftsethiker Rahim Taghizadegan: „Das Versprechen besteht eigentlich auch nur darin, dass man ohne schlechtes Gewissen verschwenden könnte. Doch das ist falsch. Nahrungsmittel sind vollkommen kompostierbar. Ist es deshalb richtig, massenweise Nahrungsmittel wegzuerwerfen?“

Abfallwirtschaft muss Stoffstromwirtschaft werden

Während der Diskussion auf der Betriebs- und Personalrätekonferenz zeigte sich Braungart davon überzeugt, dass sein Konzept Arbeitsplätze schafft. Seiner Ansicht nach muss die Gewerkschaft auf Recycling pochen: „Abfallwirtschaft muss wertvolle Rohstoffe liefern. Abfallwirtschaft muss zur

Stoffstromwirtschaft werden.“ Und er geht noch weiter: Der Einkauf eines Produkts soll ein De-Einkauf werden – also ein Zurückbringen des Produkts.

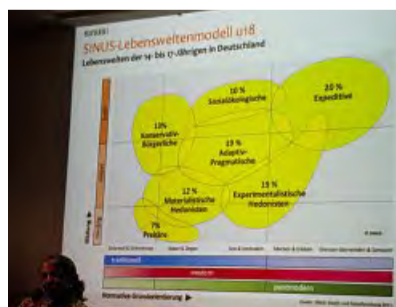
Für Wiegand, den Vorsitzenden des Fachbereichs Ver- und Entsorgung, steht nicht die Frage ganz oben, ob das Konzept tatsächlich bis ins Detail durchdacht und umsetzbar ist. „Der Vortrag sei eine Aufforderung an die Beschäftigten der Abfallwirtschaft zu hinterfragen, was derzeit passiert, was möglich ist und wohin die Reise gehen kann und soll. Er verwies darauf, dass derzeit oft wirtschaftliche Interessen der Produktbezogenheit und der Wiederverwertung entgegenstehen. Es sei dringend notwendig, dass sich die Gewerkschaft hier positioniert.“

Taktik muss ins Leere laufen

Und was treibt Betriebsräte derzeit oft um? Die Politik der Arbeitgeber, Betriebsräte zu schikanieren, wenn sie Arbeitgeber-Machenschaften nicht klaglos hinnehmen. Der Publizist Elmar Wiegand, der seit Jahren die Bekämpfung von Betriebsräten analysiert und verfolgt, weiß von unzähligen Beispielen, wie Arbeitgeber versuchen, ihnen unliebsame Personalräte loszuwerden. Nur noch 42 Prozent der Beschäftigten fallen unter Tarifverträge, nur noch 42 Prozent aller Beschäftigten in der Privatindustrie sind noch von einem Betriebsrat vertreten. Nach Wiegands Worten gibt es Anwaltskanzleien, die weltweit organisiert sind und sich darauf spezialisiert haben, gegen Arbeitnehmerinteressen vorzugehen. Diese Anwälte wiederum beauftragen andere Dienstleister wie Detektive, die Indizien sammeln sollen, damit Beschäftigte gekündigt werden können. Die Strategie lautet: Zermürbung. Teilweise werde mit Hausverboten und Kündigungsversuchen gearbeitet. Dass die Betroffenen unter dieser Strategie leiden, dass sie sogar davon krank werden, bremsen die Arbeitgeber nicht.

Es genüge aber nicht, die Fälle zu dokumentieren. Wiegand rät den Betriebsräten, sich gegen diese Machenschaften zu wehren beziehungsweise den Betriebsrat schon so aufzustellen, dass diese Taktiken ins Leere laufen.

Jana Bender



FOTOS: VER.DI

Die Halle steht, die Becken sind gefüllt. Seit einigen Wochen erproben die Wasserwerke Westfalen (WWW) die neuen Anlagen, die noch mehr Schadstoffe aus dem Trinkwasser filtern könnten als es mit den konventionellen Methoden bisher schon geschieht. 120 Millionen Euro lassen sich allein in die Wasserwerke Westfalen (WWW) diese Aufrüstung kosten. Andere Wasserversorger in Nordrhein-Westfalen investieren in ähnliche Anlagen. Treibende Kraft bei diesen Investitionen ist die nordrhein-westfälische Landesregierung, die das Programm „Reine Ruhr“ aufgelegt hat. Die Wasserwerke wollen für den Fall gewappnet sein, dass neue Stoffe im Oberflächenwasser auftauchen.

■ Nicht, dass diese Anlagen nötig wären, damit das Wasser, das die Wasserwerke Westfalen in Dortmund an die Haushalte und Unternehmen liefern, Trinkwasserqualität hat. Das hat das Wasser, das 1,5 Millionen Menschen, die an die Anlagen der Wasserwerke Westfalen angeschlossen sind, trinken, auch heute schon. „Es ist eine Vorsichtsmaßnahme“, betont WWW-Sprecherin Tanja Vock. Es sind nur Schritte, damit das Wasser auch in Zukunft und bei sich verschlechternden Rahmenbedingungen den hohen Trinkwasseranforderungen entspricht.

Der Hintergrund: In Nordrhein-Westfalen wird an vielen Stellen Oberflächenwasser zu Trinkwasser. Auch in Baden-Württemberg wird Oberflächenwasser zur Trinkwasseraufbereitung genutzt. Hier aber sind es keine Flüsse, sondern es ist der Bodensee, dem Wasser entnommen wird. Flußwasser muss aufbereitet werden – das heißt zum Beispiel bei den Wasserwerken Westfalen: Es fließt durch verschiedene Filter, sickert langsam in den Boden zum Grundwasser. Dabei werden nicht nur grobe Stoffe herausgefiltert. Das Wasser fließt auch durch den Kiesvorfilter und wird dann nochmal durch den Sandfilter geleitet. Diese verschiedenen Reinigungsschritte dauern vier bis fünf Tage und machen aus banalem Ruhrwasser hochwertiges Trinkwasser. Jedenfalls fast: Bevor das Wasser aus dem Hahn kommt, wird es

zudem entsäuert und desinfiziert. Aber das fast geschieht überall, das ist nichts Besonderes.

Reine Vorsichtsmaßnahme

Neu sind die Filteranlagen, die in der 30 Meter langen und zehn Meter breiten Halle eingebaut sind, die vor kurzem den Probetrieb aufnahm. Zwei Jahre wurde an der Halle gebaut, die auf den Ruhrwiesen in Echthausen steht. In dieser Halle wird die traditionelle Trinkwassergewinnung um weitere Verfahrensschritte ergänzt. Nicht dass das derzeit notwendig wäre, betont das Unternehmen. Vielmehr hat die Landesregierung mit ihrem Programm Reine Ruhr Stoffe im Blick, die künftig vielleicht verstärkt auch im Oberflächenwasser auftreten – vor allem Rückstände aus der Landwirtschaft und aus der Anwendung von Medikamenten – also Pflanzenschutzmittel und Medikamentenrückstände. Und damit haben auch die zusätzlichen Aufbereitungsstufen diese Stoffe im Visier.

Zunächst werden in diesem sogenannten Prävent-plus-Verfahren die Stoffe, die im Wasser sind, in einem Becken mit Ozon aufgespalten. Dann muss das Wasser in eine Flockungsstufe. Das heißt: Hier werden die unerwünschten Schwebstoffe im Trinkwasser gebunden, damit sie in der nächsten Stufe herausgefiltert werden können. Zudem entfernt eine Aktivkohle-Festbettfiltration gelöste organische



Neue Technik fischt noch mehr Stoffe raus

Wasserwerke Westfalen führen neues Verfahren ein – „Reine-Vorsorgemaßnahme“

FOTO: WASSERWERKE WESTFALEN

Stoffe. Doch das ist noch nicht alles: Mit diesen zusätzlichen Techniken zur Trinkwasseraufbereitung ist auch Schluss mit der klassischen Entsäuerung des Wassers mit Hilfe von Chemie. Künftig wird das Trinkwasser mit Hilfe eines physikalischen Verfahrens entsäuert, das vollkommen ohne den Einsatz von Chemie auskommt. Und seit 2010 wurde damit begonnen, das Trinkwasser in allen Werken mit UV-Licht zu desinfizieren. Seit 2016 wird dieses Verfahren bei allen WWW-Werken angewandt.

Warum ein Probelauf? Der Probelauf ist dazu da, genau zu überprüfen, ob die Anlage so funktioniert, wie sie soll. Eventuell muss nachjustiert werden. Um nochmal klarzustellen: Die neuen Anlagen werden zusätzlich eingesetzt. Die bisherigen Reinigungsstufen unter

freiem Himmel auf dem Wassergewinnungsgelände bleiben erhalten. In riesigen Becken versickert das aus der Ruhr gewonnene Wasser. Dabei hat es in der Regel bereits Trinkwasserqualität, bevor es in die neue Aufbereitungsanlage kommt.

Größere Belastung für die Beschäftigten

Bei der Umrüstung des Wasserwerks Echthausen wird es nicht bleiben. Nach und nach werden alle fünf WWW-Werke umgerüstet. Der nächste Standort, der eine neue Anlage bekommt, ist das Wasserwerk Witten. Bis 2020 sollen alle fünf geplanten Umrüstungen abgeschlossen sein. Übrigens: Mehr Beschäftigte sind trotz der zusätzlichen Technik aller Voraussicht nach nicht notwendig, da die Anlagen

weitestgehend automatisiert betrieben werden.

Betriebsratsvorsitzender Andreas Kahlert verweist darauf, dass sich mit der zusätzlichen neuen Technik zusätzliche Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen zukommt. Nicht nur, weil die Wege weiter werden. „Die Kolleginnen und Kollegen müssen mehr technische und technisch kompliziertere Anlagen betreuen“, betont er. Das heißt: Die Beschäftigten sind stärker belastet. Was sich auch auf die Bezahlung auswirken müsse. Hinzu kommt: Der Altersdurchschnitt der Belegschaft der Wasserwerke Westfalen ist hoch. Rechtzeitig muss deshalb das Unternehmen die Personalentwicklung in den Blick nehmen – „damit das Know-how auf die Jüngeren übergeht“, sagt Kahlert. *Jana Bender*



Öffentliche Arbeitgeber sollten Vorbild sein – sich an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst halten, faire Arbeitsbedingungen aushandeln und einhalten, eben fair mit den Beschäftigten umgehen. Das sind sie aber nicht – zumindest einige nicht im Norden der Republik. Oder anders ausgedrückt: Sie sind vielleicht auch so Vorbild – für Unternehmen, sie sich vor ihrer Verantwortung drücken wollen. Die den Betrieb mit unzähligen Ausgründungen unüberschaubar machen wollen – mit der Folge, dass gleiche Arbeit eben nicht mehr gleich bezahlt wird. ver.di nimmt das nicht hin. Egal, wie lange es dauert: „Öffentliche Arbeitgeber müssen in den Tarifvertrag öffentlicher Dienst – da gibt es nichts zu rütteln“, betont Andreas Wübben, Gewerkschaftssekretär im ver.di-Landesbezirk Nord.

■ **Beispiel: Bad Segeberg.** Beschäftigte werden schikaniert, Befristungen nicht verlängert. Und immer wieder sieht vieles nach illegaler Arbeitnehmerüberlassung aus. Da werden Aufträge nicht ausgeschrieben, sondern vom Mutterunternehmen der Tochter zugeschustert – alles allein, um auf dem Rücken der Beschäftigten Geld zu sparen. Das sind Praktiken, die ver.di sonst nur von privaten Unternehmen kennt, von dubiosen privaten Unternehmen. Doch das passiert beim Wegzweckverband GmbH und Co KG Bad Segeberg, einer privaten Tochter des öffentlichen Wegzweckverbandes der Städte und Gemeinden des Kreises Bad Segeberg.

Dabei kann eigentlich von einer echten Tochter nicht die Rede sein. Mitarbeiter der Tochter stehen neben Altmitarbeitern des Mutterunternehmens – beide machen die gleiche Arbeit, doch die Beschäftigten, die einen Arbeitsvertrag mit dem Tochterunternehmen abgeschlossen haben, bekommen deutlich weniger Geld als die Altbeschäftigten. Weil das so ist, hat die Mutter auch kontinuierlich ihre Beschäftigten abgebaut – entsprechend stieg allerdings die Zahl der Beschäftigten, die für deutlich weniger Geld arbeiten müssen. Für ver.di sind hier jede Menge Praktiken angewandt worden, die mit dem Gesetz kollidieren. Nicht nur bei der Ausschreibung

Gleiche Arbeit, ungleiche Löhne

Wenn Landkreise und Zweckverbände ausgründen: Zweifelhafte Machenschaften auf dem Rücken der Beschäftigten

wurden gesetzliche Regelungen zumindest sehr frei interpretiert, auch beim Einsatz der Arbeitnehmer handle es sich zumindest um illegale Arbeitnehmerüberlassung.

Mit dem Modell der bedingungsgebundenen Tarifarbeit hat ver.di in diesem Unternehmen die Zahl der Mitglieder von 5 auf 125 gesteigert. Es wurden Mitgliederversammlungen organisiert, Info-Aktionen und einen Tarifworkshop. Und vor allem: Ver.di handelte transparent – gegenüber den Kolleginnen und Kollegen und gegen dem Arbeitgeber.

Und wie reagiert das Unternehmen? Mit allen Mitteln versucht es zu verhindern, dass der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) angewandt werden muss. Und weil ein Gutachten zu dem Schluss kommt, dass die Vergabepaxis mit dem hier gebastelten Mutter-Tochter-Konstrukt wahrscheinlich nicht hält, tüfelt das Unternehmen an einem neuen, vermutlich noch verschachtelteren Modell, mit dem es hofft, auf Nummer sicher zu gehen. Hinzu kommt: Die Tarifparteien saßen schon zusammen, um darüber zu verhandeln, wie auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Tochter unter den Geltungsbereich des TVöD kommen können, da zaubert der Arbeitgeber eine Vereinbarung mit dem BDE (Bundesverband der deutschen Entsorgungswirtschaft) auf den Tisch. Demnach ist die Tochter nicht mehr tariflos, sondern für sie gilt – zumindest in Teilen – der BDE-Tarif, der auch von ver.di abgeschlossen wurde. Der Betriebsrat wird bewusst umgangen, die Gewerkschaft ausgebootet. Fair ist diese Vorgehensweise nicht – aber Fairness ist auch sein Ziel. Das Ergebnis

für die Beschäftigten: Immerhin bekommen sie laut BDE-Tarif nun mehr Urlaub, mehr Geld gibt es nicht für alle. Aber es ist Schluss mit dem tariflosen Zustand. Doch das Ziel bleibt und das heißt: TVöD

■ **Beispiel: Ostholstein.** Auch hier geht um den Müll. Die ZVO (Zweckverband Ostholstein) Entsorgungsgesellschaft wurde aus dem Zweckverband ausgegliedert. Zudem wurde der Versorgungsvertrag, ohne dass ausgeschrieben wurde, auf diese neue Entsorgungsgesellschaft übertragen. Diese Gesellschaft hat private Entsorger als sogenannte strategische Partner.

Bürgerinnen und Bürgern des Kreises aber gefiel diese Übertragung überhaupt nicht. Sie klagten und gewannen. Mit dem Urteil sind auch die Müllgebühren, die seit der Übertragung gelten, rechtswidrig. Doch das ist nicht alles. Der Verband hat inzwischen eine neue Führung und sie will die Entsorgung wieder gänzlich zurück unter das kommunale Dach holen. Doch die strategischen Partner, also die Privaten, wehren sich. Sie

wollen, dass alles so bleibt, wie es ist. Wen wundert dies: Denn der Entsorgungsauftrag wurde auf 20 Jahre vergeben. Das bedeutet für die Unternehmen, dass sie 20 Jahre sichere Einnahmen haben. ver.di unterstützt die Rekommunalisierung, weil dann für alle wieder der Tarifvertrag öffentlicher Dienst gelten könnte. Mit entsprechender gewerkschaftlicher Organisation gibt es hierfür eine reelle Chance. Denn die ZVO Entsorgung ist nicht tarifgebunden. Und so gilt auch hier: Die damals übergeleiteten Beschäftigten werden nach TVöD bezahlt, neu eingestellte nach dem niedrigeren Niveau des BDE (Bundesverband der deutschen Entsorgungswirtschaft).

„Wir lassen nicht locker“, betont Wübben – weder in Segeberg noch im Landkreis Ostholstein. „Es darf nicht sein, dass gleiche Arbeit ungleich bezahlt wird.“ Dass teilweise nach dem BDE-Tarif bezahlt wird, sei als Zwischenschritt zu werten: „Unser Ziel bleibt der TVöD – schlicht, weil es öffentliche Unternehmen sind und deshalb der TVöD gilt.“ *Jana Bender*



FOTOS: VER.DI

Ausverkauf bei Vattenfall

Energiekonzern setzt auf Auslagern und Stellenabbau – ver.di kritisiert Kahlschlag

Vattenfall gliedert aus. Das ist nicht neu und hat Vattenfall schon 2011 angekündigt. Doch nun geht Vattenfall die Verschlingung durch Outsourcing nicht schnell genug und legt deshalb nach. Das Unternehmen will noch schneller noch dünner werden. Die Leidtragenden sind die Beschäftigten.

Der Hintergrund: 2011 hat das Unternehmen den Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat das Projekt „One“, ein völlig neues Betriebsmodell, vorgestellt. Dabei sollte vor allem der Service abgespeckt und ausgelagert werden. 2012 wurde ein Eckpunktepapier und eine Betriebsvereinbarung über „sozialverträgliche Instrumente zur Umstrukturierung und Personalanpassung“ erstellt. Die Personalkosten sollten um 27 Millionen Euro pro Jahr sinken – was 318 Vollzeitstellen entspricht. Die Chefs hatten den gesamten Kundenservice im Blick: Callcenter, Netzaufrechnung,

Großkunden, Hausverwaltung, Netzbetriebe. Nur der sogenannte steuernde Teil, das Controlling zum Beispiel, bleibt im Unternehmen. Der Rest soll raus. Wobei mit „raus“ gemeint ist, dass die Aufgaben an Fremdfirmen vergeben werden. Damit werden die Beschäftigten arbeitslos, die bisher diese Arbeiten erledigten.

Seit vergangenen Sommer wird Personal kontinuierlich abgebaut. Das heißt: Das Unternehmen versuchte mit stattlichen Abfindungen die Beschäftigten dazu zu bringen, freiwillig zu gehen. Vor allem diejenigen, die nur noch wenige Jahre bis zur Rente haben, griffen zu und gingen in den Ruhestand. Ebenso die Jungen und Jüngeren, die sich auf dem Arbeitsmarkt noch gute Chancen erhoffen. Andere wählten die vom Unternehmen angebotene Altersteilzeit und verlassen Vattenfall zum 31. Dezember 2018. Allerdings sind über 100 Frauen und Männer noch nicht versorgt, weiß ver.di-Gewerkschaftssekretär Robin



Marks. In der Gesellschaft Vattenfall Europe Business Service arbeiteten 2009 noch 1600 Frauen und Männer in Hamburg, Berlin und in der Lausitz – derzeit sind es 500.

Doch das soll noch nicht alles gewesen sein. Dem Unternehmen geht der Stellenabbau nicht schnell genug, nicht weit genug. Im März wird das Outsourcing-Programm Foxtrot in der Vattenfall Europe Business Services und Teilen der Vattenfall Europe Information Services ins Leben gerufen: hiermit sollen weitere ca. 250 Mitarbeiter abgebaut werden. Angeblich können externe Dienstleister die Aufgaben günstiger und genauso qualifiziert erledigen, behauptet das Unternehmen und bleibt den Beweis schuldig.

Entsprechend schlecht ist die Stimmung bei Vattenfall Europe. Sie schwankt zwischen Zorn, Resignation und vor allem Sorge um die persönliche Zukunft. Und es schwingt Enttäuschung darüber mit, wie wenig die jahrzehntelange, engagierte Arbeit



wertgeschätzt wird, beschreibt Volker Schmidt, Betriebsratsvorsitzender und Vertrauensmann im Vattenfall Kundenservice, die Lage.

Kein Wunder, dass ver.di über die Entwicklung mehr als besorgt ist. Denn mit dem Kahlschlag gehen in Berlin nicht nur mehrere Hundert Arbeitsplätze verloren und werden Menschen arbeitslos. Das Unternehmen verliert auch Know-how, schwächt somit seine Position in der Branche noch mehr.

Robin Marks, Gewerkschaftssekretär im ver.di-Bezirk Berlin Brandenburg, stellt fest: Vattenfall kennt in einer

schwierigen wirtschaftlichen Lage offenbar nur eine Strategie, und die heißt Ausverkauf. „Was nicht nur zu Lasten der Beschäftigten geht, sondern früher oder später auch zu Lasten der Kunden“ Keine Frage: Damit muss endlich Schluss sein, denn das Vorgehen von Vattenfall zerstört nicht nur Arbeitsplätze im Kundenservice – der Schnittstelle zum Kunden – sondern auch die internen Service Bereiche. Das gefährdet auch den Betrieb der übrigen Geschäftseinheiten. „Das Outsourcing und die eindeutige Tarifflicht muss ein Ende haben.“

Jana Bender



FOTOS: VER.DI

Wenn Sonnenstrom den Energiebedarf deckt

Studie: Energiewirtschaft muss als Energiedienstleister Versorgung sichern

Was wäre wenn... hierzulande einmal mehr als dreimal so viel Photovoltaik-Leistung auf den deutschen Dächern und Feldern installiert wäre wie heute – also weit mehr als die deutsche Höchstlast (maximal rund 60 Gigawatt) überhaupt ausmacht? Diese Frage stellen Matthias Deutsch und Patrick Graichen von der „Denkfabrik“ Agora Energiewende.

Was vor zehn Jahren wie eine Utopie geklungen hätte, ist in Zeiten der Energiewende nicht mehr einfach als Hirnspinnwebzucht, meinen sie. Bereits heute beträgt die Gesamtleistung durch Sonnenstrom knapp 40 Gigawatt – und nach dem Ausbaupfad im Erneuerbare Energien Gesetz sollen jährlich 2,5 Gigawatt dazu kommen. Doch natürlich steht der Sonnenstrom nicht rund um die Uhr zur Verfügung, sodass parallel ausreichend Speicherkapazität vorgehalten werden müsste. Jedenfalls: Für die Orientierung der Energieunternehmen hätte ein derartiges Szenario weitreichende Konsequenzen.

Voraussetzung, dass diese gewaltigen Strommengen zu Sonnenzeiten überhaupt sinnvoll genutzt werden können, ist natürlich die Kopplung mit Batteriespeichern: Sie speisen den zeitweise überschüssigen Sonnenstrom in sonnenarmen Zeiten und nachts ins Netz ein. Derartige Systeme – Photovoltaikanlage plus Batteriespeicher –

werden bereits angeboten. Auch immer mehr Energieversorger haben die Einrichtung und Wartung derartiger Systeme im Angebot. Das Motto: Wenn Haushalte und Kleingewerbe sich für derartige Eigenerzeugung entscheiden und damit in Zukunft deutlich weniger Strom abnehmen als vorher, ist es besser, ihnen die Dienstleistung anzubieten, als den Kunden gänzlich zu verlieren. Doch um Massenprodukt zu werden, sind die gängigen Batteriespeicher, meist Lithium-Ionen oder Lithium-Metall-Batterien, noch um etwa den Faktor vier zu teuer.

Das könnte sich in den nächsten Jahren ändern. Die Wissenschaftler verzeichnen einen deutlichen Rückgang der Speicherkosten, vergleichbar mit der Entwicklung bei der Photovoltaik in den letzten zehn Jahren. Tesla, der US-Elektromobil-Gigant, hat angekündigt, künftig Batterien auf den Markt zu werfen, die über den gesamten Ladezyklus gerechnet auf Kosten von etwa 20 Cent pro Kilowattstunde kommen könnten. Das sei zwar „optimistisch“, wie Deutsch und Graichen betonen. Doch gesetzt den Fall, es gelänge, dann würde das System Photovoltaik-Speicher künftig bei 30 Cent pro Kilowattstunde liegen – und so viel zahlt ein Haushaltskunde annähernd auch für Strom an seinen Versorger. Mehr noch: Gelingt die Kopplung mit Elektrofahrzeugen, gibt es die Batteriespeicher, stromseitig fast zum Nulltarif, „weil ihre Anschaffung über die Zahlungsbereit-

schaft für E-Mobilität bereits finanziert wurde.“

Also Durchmarsch der dezentralen Eigenerzeugung, zu Lasten der herkömmlichen Stromversorger? Ganz so einfach ist die Sache nicht. Denn natürlich bleiben die Systeme auf die Anknüpfung an das zentrale Netz angewiesen. Sind sie also netzdienlich einzusetzen, so dass die Vielzahl der dezentralen PV-Batteriesysteme in Summe eine sichere Versorgung aller rund um die Uhr ermöglichen würde?



FOTO: VATTENFALL

„Der Betrieb von Speichern kann sich negativ auswirken“, warnen Deutsch und Graichen, „wenn viele Speicher gleichzeitig unregelmäßig betrieben werden.“ Hausspeicher könnten Einspeisepitzen verursachen, wenn nach dem Aufladen des Speichers der überschüssige PV-Strom unvermittelt ins Netz fließt.“ Bei Sonne am Vormittag sind

im Modellszenario die Speicher allesamt etwa um 11 Uhr aufgeladen – der dann unvermittelt in die Netze strömende Solarstrom würde es erforderlich machen, innerhalb einer Stunde bis zu 40 Gigawatt konventionelle Backup-Kraftwerke vom Netz zu nehmen. Darauf sind weder Kraftwerkspark noch Netze ausgerichtet. Umgekehrt die Situation am Abend: Wenn dann gleichzeitig viele Elektroautos aufgeladen würden, müssten zahllose Reservekraftwerke blitzartig ans Netz gehen.

Ist ein netzdienlicher Speicherbetrieb möglich, der derartige Überlastungen vermeidet? Die Speicherbeladung und Speicherentladung müsste in jedem Fall gesteuert werden, um die Speicher über den Tag möglichst kontinuierlich zu betreiben. Einfache Steuerungssysteme, die ohne zentrale Anbindung mittels ausgeklügelter IKT auskommen,

könnten vor allem für Hausanlagen ausreichen, für größere Anlagen wäre eine Einbindung in die zentrale Netzsteuerung unerlässlich. Ziel ist letztlich die Integration in sogenannte virtuelle Kraftwerke, die unterschiedliche Erzeugereinheiten aufeinander abstimmen können. Hierzu braucht es dann wieder „intelligente“ Mess- und Regelungseinrichtungen, die sogenannten Smart Meter. Sie sind nach derzeitigem Stand der Gesetzgebung für Photovoltaik-Anlagen mir mehr als sieben Kilowatt ohnehin vorgesehen.

Fazit: Eine derartige Energiewelt ist möglich, aber nur integriert in die Netz- und Erzeugungsstrukturen mittels intelligenter Steuerung. Das bliebe auch in diesem Fall Kernaufgabe der Energieversorger. Und diese Welt steht natürlich in Konkurrenz mit anderen Erzeugungs-Speichersystemen wie Power-to-Gas, also der Umwandlung von überschüssigem Photovoltaik- und Windstrom mittels Elektrolyse in erneuerbares Gas. Doch sollten sich, so das Agora-Plädoyer, Energiepolitik und Energiewirtschaft aktiv auf beide Welten vorbereiten und die notwendigen Rahmenbedingungen dafür schaffen. Für die Energiewirtschaft heißt das: „Partner der Prosumer zu werden“, also mittels Energiedienstleistungen die Einpassung in die Versorgungsstruktur sicherstellen. Energiepolitik ihrerseits müsste „den Rechtsrahmen so gestalten, dass das Stromsystem in beiden möglichen Welten gut funktioniert.“

Reinhard Klopffleisch



„Bedingungsgebundene Tarifarbeit ist der richtige Weg“

SAT-Landesfachbereichsleiter Ver- und Entsorgung, Marcus Borck, setzt auf die Jugend

Auch ein Vierteljahrhundert nach der Wende sind die Unterschiede zwischen Ost und West deutlich. Gerade im Osten kämpft ver.di gegen Tariflosigkeit. Bedingungsgebundene Tarifarbeit ist für SAT-Landesfachbereichsleiter Marcus Borck eine Möglichkeit, wieder tarifmächtiger zu werden und auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern zu verhandeln. Was er genau damit meint, dazu nimmt er in einem Interview mit REPORT Stellung.

■ Wie sieht die Tarifsituation im Osten aus?

Borck: Nicht so, dass es uns gefällt. Nur ganz wenige Betriebe der Abfallwirtschaft sind tarifgebunden oder gehören zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst – auch weil nur ganz wenige Betriebe vollkommen unter kommunaler Regie geführt werden. Meist sind es private Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oder gänzlich private, die den Müll abholen. Für die Beschäftigten dieser Betriebe gilt in der Regel der Mindestlohn der Abfallwirtschaft. Eine solche Situation ist nicht haltbar – weil diese Branche keine Mindestlohnbranche ist.

Bei der Wasserwirtschaft hatten wir bisher die Situation, dass sich ver.di und die IG BCE um die gleichen Betriebe bemühten. Mit dem jüngst erzielten Kompromiss wird sich nun die Situation verbessern. Denn zwischen den Gewerkschaften wurde festgelegt, dass in der Regel ver.di die Wasserwirtschaft betreut. Einige große Betriebe aber bleiben unter der Führung der IG BCE, weil auch schon bisher die IG BCE hier das Gros der Beschäftigten organisiert. Das Ziel für uns lautet ganz klar: Die Wasserbetriebe sollen in den Geltungsbereich des Tarifvertrags Versorgung, also in den TV-V. Wir versuchen, dieses Ziel schrittweise zu verwirklichen.

Und in der Energiewirtschaft?

Borck: Hier haben wir einen guten Flächentarifvertrag, der mit dem Arbeitgeberverband energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen (AVEU) ausgehandelt wurde. Leider gilt er nicht flächendeckend. Hier geht es darum, diese Lücken zu schließen. Das wird schwer, denn die Branche insgesamt ist derzeit in einer ihrer größten Krisen.

Muss sich auch hier die Energiewirtschaft neu erfinden?

Borck: Es gibt wenige traditionelle Erzeuger in der Energiewirtschaft im Osten. Nach der Wende wurde viel in die Netze und moderne Anlagen der Kraft-Wärme-Kopplung investiert, auch der Ausbau der erneuerbaren Energien ist hier spürbarer. Aber die Herausforderungen vor der die Branche insgesamt steht, gehen auch an uns nicht spurlos vorbei.

Die Osttarife haben das Westniveau noch nicht erreicht, oder?

Borck: Definitiv nicht. Und angesichts des jüngsten Abschlusses im Öffentlichen Dienst, bewegen wir uns wieder in die andere Richtung. Das verstehen unsere Mitglieder nicht. Vergleichen wir Einkommen und Kaufkraft gibt es auch kein Ost-West-Gefälle – sondern eher ein Gefälle von Ballungsräumen zu ländlich geprägten Gebieten. Wenn es um das Einkommen geht, dann besteht eine Lücke zwischen dem Einkommen in Nordhausen und in München. Wenn wir die Kaufkraft anschauen, sieht die Situation schon ganz anders aus. Schlechter aber als im Westen stehen die Kolleginnen und Kollegen aber immer da, wenn es um die Arbeitszeit geht. Denn im Osten arbeiten die Beschäftigten in der Regel länger.

Gute Tarifverträge sind nur mit vielen Mitgliedern zu erreichen.

Borck: Das stimmt. Aber genau der Organisationsgrad macht mir Sorgen. In SAT (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) verzeichnen wir eine hohe Austritts- und eine niedrige Eintrittsquote. Wir versuchen, Kolleginnen und Kollegen, die austreten, zurückzuholen – was nicht immer gelingt. Wir wissen, dass wir die Eintrittsquote

erhöhen müssen – gerade bei den Jungen. Derzeit liegt der Anteil der Mitglieder unter 28 Jahren im Fachbereich bei fünf Prozent, im Bundesfachbereich machen sie einen Anteil von 8,6 Prozent aus. Wir haben somit noch Potenzial. Wir werden gerade bei den Auszubildenden und den Jungen unsere Anstrengungen erhöhen, sie für eine Mitgliedschaft zu gewinnen. Und wir wollen, dass sie mitmischen, ihre Ideen und Vorstellungen einbringen. Wichtig: Wenn ver.di verkündet, dass die Jugend im Fokus steht, muss sich das auch in den personellen und finanziellen Ressourcen widerspiegeln.

Viele tun sich aber schwer, neue Mitglieder zu werben.

Borck: Ja. Aber das ist schade. Denn wer könnte besser und glaubwürdiger werben als diejenigen, die Teil der Gewerkschaft sind. ver.di-Mitglieder wissen am besten, warum sie Mitglied sind – auch wenn sie manchmal vielleicht mit Entscheidungen hadern, die auf einem Kongress getroffen wurden. Niemand darf die Werbearbeit allein den Hauptamtlichen überlassen. Abgesehen davon, dass sie diese Arbeit gar nicht leisten können. Wir brauchen die Vertrauensleute und jedes einzelne Mitglied. Und: Das Noch-Nicht-Mitglied will angesprochen werden. Sie wollen, dass die Kolleginnen und Kollegen sie fragen. Und meist wollen sie sogar mehrfach gefragt werden, bevor sie die Mitgliedschaft unterschreiben. Vor allem aber müssen wir vermitteln, dass es sinnvoll ist, sich zu engagieren und dass wir zuhören. Und weil alle Beschäftigten davon profitieren, wenn die Gewerkschaft stark ist, ist es auch Aufgabe von uns allen, Mitglieder zu werben.

Was verspricht sich der Landesbezirk von der bedingungsgebundenen Tarifarbeit?

Borck: Bedingungsgebundene Tarifarbeit ist eine Methode, die die Voraussetzungen dafür schafft, dass wir gute Tarifverträge abschließen können – also erfolgreich sind. Das heißt, wir gehen in den Betrieb, diskutieren mit unseren Aktiven, wie stark wir sind,



wir überprüfen, ob wir das ansprechen, was die Beschäftigten umtreibt. Und wir machen deutlich, dass wir erst dann Tarifverhandlungen führen können, wenn wir auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern verhandeln können. Bedingungsgebundene Tarifarbeit bedeutet nicht, dass die Gewerkschaft erst von einem bestimmten Organisationsgrad an in einem Betrieb aktiv wird. Aber sie bedeutet, dass wir erst dann auf Verhandlungen zusteuern, wenn wir stark sind. Solange wir schwach sind, setzen wir alles daran, in diesem Be-

stimmten Betrieb stärker zu werden. Denn wir alle setzen uns immer nur für das ein, was uns wirklich wichtig ist.

Und wir haben gesehen: Diese Art der Gewerkschaftsarbeit bringt Erfolg. Wir verhandeln auf Augenhöhe und wir erzielen gute Tarifverträge und müssen keine zweifelhaften Kompromisse schließen. Bedingungsgebundene Tarifarbeit ist deshalb in vielen Betrieben der richtige – aus meiner Sicht fast einzige – Weg zu einer ver.di stärkeren Tarifarbeit.

Fragen von Jana Bender

„Als hätten sie auf mich gewartet“

Projekt Private Entsorgung Baden-Württemberg: Viele neue Mitglieder und zehn neue Betriebsräte gegründet

Das Potenzial ist enorm. Es gilt, dieses Potenzial zu heben. Das ist das Fazit von Sascha Jokovic, der in Baden-Württemberg das Projekt Private Entsorgung betreute. Das Ziel des Projektes: Präsenz zeigen, den Beschäftigten dabei helfen, einen Betriebsrat aufzubauen und natürlich auch die Tariftmacht in den Betrieben zu erhöhen. „All das wurde erreicht“, sagt Sascha Jokovic – und noch einiges mehr. Es schien, als hätten die Beschäftigten in den Betrieben nur darauf gewartet, dass ver.di vorbeischaute.

■ Als Jokovic vor fast zwei Jahren mit seiner Arbeit begann, war die Lage in den privaten Entsorgungsbetrieben in Baden-Württemberg bescheiden: Bei der Sammlung und dem Transport von Leichtverpackungen lag die Tarifbindung auf einem Niveau, das alle gewerkschaftlichen Alarmglocken läuten lässt: Nur noch 6,75 Prozent der Bürger erfahren diese Dienstleistungen von Beschäftigten, die nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) entlohnt werden, stellte ver.di in einer Bestandsaufnahme fest. Jokovics Aufgabe war Klinkenputzen. Zunächst bei zehn Betrieben. Doch dabei blieb es nicht. Während des Projektes meldeten sich Beschäftigte weiterer zehn Betriebe, die nur eines wollten – dass der ver.di-Vertreter auch bei ihnen vorbeikommt.

Die Situation war in all diesen Betrieben ähnlich: meist gab es keine Betriebsräte und nur wenige Gewerkschaftsmitglieder. Die Branche allerdings wächst. Doch die Stammbetriebe fliehen aus dem Tarif. Für die Kolleginnen und Kollegen heißt das:



Sie sind mittendrin in der Abwärtsspirale.

Was hat sich inzwischen getan? Mit Jokovics Hilfe wurden in zehn Betrieben Betriebsräte gegründet, ihre Mitglieder geschult. „Die Betriebsräte – obwohl noch nicht lange im Amt – stehen nun weitgehend auf eigenen Beinen“, weiß der Gewerkschaftssekretär. Insgesamt wurden in den 22 Monaten, seit Jokovic mit der Arbeit begann, 301 neue Mitglieder in den betreuten Betrieben registriert. Bei einer kommunalen Tochter wird darüber verhandelt, dass die Beschäftigten nach TVöD-Niveau bezahlt werden. Für



Remondis Baden-Württemberg gilt erstmals ein Tarifvertrag. Und: Gerade die großen Unternehmen wurden ländereübergreifend vernetzt.

Für Jokovic steht fest: Es lohnt sich für ver.di, dass sich die Gewerkschaft gerade in der privaten Abfallwirtschaft stärker engagiert. „Hier liegt Potenzial ohne Ende“, meint er. Über 7000 Beschäftigte zählt die private Abfallwirtschaft in Baden-Württemberg – nur ein Teil von ihnen ist organisiert. Entsprechend schwach zeigt sich in Tarifverhandlungen oft die Gewerkschaft.

Und: Gerade in der Abfallwirtschaft liegen die Arbeitsbedingungen oft im



Argen. Es ist ein offenes Geheimnis, dass teilweise die Mindestlöhne nicht bezahlt werden. Viele der Beschäftigten wehren sich nicht. Es scheint, als beschäftigten die Arbeitgeber bewusst Menschen mit Migrationshintergrund, die nicht gut deutsch sprechen, froh sind, dass sie einen Job haben, auch wenn er noch so schlecht bezahlt wird. Jokovic: „Es gibt hier viel zu tun.“ Wie es genau aussieht, hat er selbst erfahren. Eine Woche lang hat er die Kolleginnen und Kollegen begleitet – von morgens bis abends. Er weiß, dass sie oft 12 oder 13 Stunden unterwegs sind, dass oft das Minimum an Sicherheitsausrüstung nicht gewährleistet ist: Statt in Sicherheitsschuhen arbeiten die Kollegen in Turnschuhen.

Organisieren, vernetzen, denn „nicht jeder muss das Rad neu erfinden“, betont Jokovic. Er hilft den Kolleginnen und Kollegen dabei, dass sie sich in ihrem Betrieb für ihre Interessen stark machen, und nicht zu resignieren. Denn seiner Ansicht nach muss endlich damit Schluss sein, dass Betriebe umstrukturieren, auslagern, zurückholen – wobei es immer um eines geht: darum, die Löhne zu drücken.

Übrigens: Das Projekt ist beendet. Aber das bedeutet nicht, dass die Uhren wieder zurückgestellt werden. Jetzt werden die Betriebe weiter von den Fachbereichssekretären betreut.

Jana Bender

AKTIV IN VER.DI

Prävention ist die beste Therapie

Kolleginnen und Kollegen engagieren sich in den Berufsgenossenschaften

Sie sitzen in Ausschüssen, beraten mit im Plenum und entscheiden über Rentenansprüche und Präventionskampagnen: Die Kolleginnen und Kollegen, die sich in den Berufsgenossenschaften engagieren. Warum sie das tun? Weil sie sich so ganz direkt für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen zur Vermeidung von Unfällen oder Berufskrankheiten und bei Rentenbescheiden einsetzen können, begründen sie oft ihr langjähriges Engagement. Denn wer einmal in der Berufsgenossenschaft aktiv ist, der bleibt auch dabei.

■ Karin Jung ist ver.di-Mitglied und für ver.di in der BG ETEM aktiv. Sie ist seit 2011 Vorsitzende der Vertreterversammlung, BG ETEM steht für Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse. Die BG ETEM ist für 3,7 Millionen Frauen und Männer, die in etwa 300 000 Betrieben und Betriebsteilen dieser Branchen arbeiten, die gesetzliche Unfallversicherung. Neben der BG ETEM ist die BG Verkehr für die Branchen des Fachbereichs Ver- und Entsorgung zuständig. Einer der Kolleginnen und Kollegen, die für ver.di in der BG Verkehr mitarbeiten, ist Wolfgang Steinberg.

Aber ob BG ETEM oder BG Verkehr – und obwohl weder Karin Jung noch Wolfgang Steinberg oder all die anderen Kolleginnen und Kollegen, die in den Berufsgenossenschaften aktiv sind, mit ihrem Tun hinterm Berg halten: Für viele ihrer Kolleginnen und Kollegen sind Berufsgenossenschaften ein Buch mit sieben Siegeln. Immer wenn Sozialwahlen anstehen, taucht auch der Begriff Berufsgenossenschaft auf. Dann ahnt der eine oder andere, dass Kandidatinnen und Kandidaten gesucht werden, die sich zur Wahl stellen, und dass bald abgestimmt werden kann. Oder dass doch

nicht abgestimmt wird, eine sogenannte Friedenswahl.

„Die meisten Beschäftigten interessieren sich erst für die Berufsgenossenschaft, wenn sie persönlich betroffen sind“, weiß Jung: Wenn sie einen Wege- oder Arbeitsunfall hatten, wenn sie ihren Beruf nicht mehr ausüben können, weil sie von den Materialien und Gefahrstoffen, mit denen sie täglich umgehen, Ausschläge bekommen und sie somit Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung beanspruchen. Hier geht es nicht nur um Rente sondern auch um Beratung, fachärztliche Betreuung, Heilmittel und vieles mehr. Denn genau das sind die Berufsgenossenschaften: die gesetzliche Unfallversicherung.



Aber hierin erschöpft sich die Aufgabe der Berufsgenossenschaften längst nicht. Vorbeugung/Prävention – so definieren alle Berufsgenossenschaften eine ihrer wichtigsten Aufgaben: Dafür sorgen, dass erst gar keine Unfälle passieren, dass es erst gar nicht zu Berufskrankheiten kommt. Obwohl sie weiter leider noch deutlich mehr Geld für Rehabilitation und für Renten als für Vorbeugung ausgeben müssen. Beispiel BG Verkehr: 490 Millionen Euro beträgt der Rehabilitationset, 32 Millionen der Präventionset.

Ihre Präventionspolitik macht sich bezahlt – zumindest bei den Arbeitsunfällen. Aber die Zahl der Verkehrsunfälle auf dem Weg von und zur Arbeit oder bei der Arbeit ist nach wie vor ein Bereich, der den Berufsgenossenschaften große Sorgen bereitet,



FOTO: BG ETEM

denn hier ist ein sehr hoher Anteil von schweren Unfällen. Acht der zehn teuersten Unfälle in der BG ETEM sind Verkehrsunfälle, und das sind schlimme Schicksalsschläge für die Betroffenen und ihre Angehörigen. Wie die sinkende Zahl bei den Arbeitsunfällen erreicht wurde? Indem zum Beispiel Gefährdungsbeurteilungen, regelmäßige Unterweisungen, Schutzkleidung und Maschinensicherheit Pflicht wurden. Es wurden in der BG zudem Analysemodule entwickelt, um Unfall-schwerpunkte festzustellen und Maßnahmen daraus zu entwickeln. In Kampagnen wie „Denk an mich deinen Rücken“ wurden zudem die Kolleginnen und Kollegen sensibilisiert. Vor allem aber: Dank der Selbstverwaltung in den Berufsgenossenschaften, in deren Gremien Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichberechtigt sitzen, ziehen beide Parteien am gleichen Strang zur Vermeidung von „Unfallkosten“. Meist zumindest. „Das Ziel ist klar. Wir streiten nur darüber mit welchen Mitteln wir den richtigen Weg gehen“, fasst Jung die Arbeit in den paritätisch besetzten Gremien der Berufsgenossenschaften zusammen. Einer dieser Wege sind Anreize: Wenn in einer Branche die Zahl der Unfälle zurückgeht, sinken die Beiträge zur Berufsgenossenschaft. Wenn ein Betrieb wenig oder keine Unfälle hat, kann er einen Beitragsnachlass erhalten. Kein Wunder, dass deshalb auch die Arbeitgeber kein Auge zudrücken, wenn es darum geht, zum Beispiel Sicherheitskleidung zu tragen.

Und weil in den Gremien der Berufsgenossenschaften Arbeitgeber wie Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Betrieben sitzen und ihre Erfahrungen einbringen, werden Lösungen gefunden, die auf die kleinen wie die großen Betriebe und auf alle Arbeitsplätze in den Unternehmen und Betriebsteilen passen. Das betont auch Wolfgang Steinberg, der ver.di in der BG Verkehr vertritt und seit 2006 Vorsitzender der Berufsgenossenschaft ist. Zudem: Es werden nicht nur Regeln für die Prävention von Unfällen aufgestellt, sondern den Betrieben auch Handlungshilfen an die Hand gegeben, wie bestimmte Regelungen umgesetzt werden können. Beispiel: Gefährdungsbeurteilungen inklusive der psychischen Belastung. In vielen Betrieben waren Betriebsrat und Geschäftsleitung unsicher, was wie angepackt werden muss. Die Berufsgenossenschaften erstellten Handlungshilfen und gaben Tipps, wie sowohl bei der eigentlichen Gefährdungsbeurteilung vorgegangen werden kann und vor allem was getan werden kann und muss, um eine Gefährdung zu vermindern. „Es stärkt dem Betriebsrat immer den Rücken, wenn die Berufsgenossenschaft mit im Boot sitzt“, weiß Steinmann.

Vor allem bei den Fahrern der Müllwagen spielt die psychische Belastung eine große Rolle: die engen Gassen, durch die sie die Fahrzeuge steuern müssen, das hohe Verkehrsaufkommen in den Städten, ungeduldige Autofahrer und die neuen Fahrzeuge, die gänzlich ohne Lader auskommen – das

alles belastet die Frauen und Männer hinterm Steuer der Mülllader. Doch es gibt noch ein weiteres Thema, das die Berufsgenossenschaft Verkehr in Sachen Müll umtreibt: Die Vorschrift nämlich, dass ein Müllwagen nur dann rückwärts fahren darf, wenn ein Einweiser vorhanden ist. Doch wie soll das gehen, wenn immer mehr Müllwagen nur mit dem Fahrer besetzt sind? „Die Wagen müssen mit einer entsprechenden Technik ausgerüstet sein – mit Assistenzsystemen“, lautet Steinmanns Antwort. Dafür macht sich die BG Verkehr stark.

Warum aber engagieren sich ver.di-Mitglieder in diesen Berufsgenossenschaften? Warum sitzen sie Stunde um Stunde in Konferenzen, in Ausschüssen, warum wälzen sie Akte über Akte? „Weil wir mit dieser Arbeit dafür Sorge tragen können, dass die Welt ein bisschen sicherer und menschlicher wird, dass Gefahren und Gefährdungen der Zukunft erkannt und erforscht werden, um so auch längeres Arbeiten zu ermöglichen und auch für die kommenden Generationen Sicherheit zu bieten“, betont Jung. *Jana Bender*

Mehr Informationen zur Sozialwahl stehen unter www.ver-und-entsorgung.verdi.de Ansprechpartner im Fachbereich ist Stefan Najda.

Mehr als die gesetzliche Unfallversicherung

REPORT beantwortet häufig gestellte Fragen zu den Berufsgenossenschaften

Was macht eigentlich eine Berufsgenossenschaft (BG)? Und was hat sie mit den Beschäftigten zu tun? Und mit ver.di? Weil nächsten Jahr Sozialwahlen anstehen, geht der REPORT auf all diese Fragen ein.

■ **Was sind Berufsgenossenschaften?** Die Berufsgenossenschaften sind die gesetzliche Unfallversicherung für nicht staatliche Einrichtungen. Sie haben die Aufgabe, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Beschäftigte, die einen Wege- oder Arbeitsunfall erlitten haben oder an einer Berufskrankheit leiden, werden durch die Berufsgenossenschaften medizinisch, beruflich und sozial rehabilitiert. Darüber hinaus obliegt es den Berufsgenossenschaften, die Unfall- und Krankheitsfolgen finanziell auszugleichen. Es gibt neun Berufsgenossenschaften, gegliedert nach Branchen.

■ **Was versichert die Berufsgenossenschaft?**

Als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung kommen die Berufsgenossenschaften immer dann ins Spiel, wenn während der Arbeitszeit oder der

Fahrt zur oder von der Arbeit ein Unfall geschieht und der Arbeitnehmer verletzt wird. Die Berufsgenossenschaft ist auch dann Ansprechpartner, wenn ein Beschäftigter als Folge seiner beruflichen Tätigkeit erkrankt.

■ **Wem nützen die Berufsgenossenschaften?**

Dem Unternehmer und Beschäftigten gleichermaßen. Denn die BGen beraten die Unternehmen in Fragen der Arbeitssicherheit und sie kontrollieren, ob die entsprechenden Regelungen eingehalten werden. Dem Beschäftigten, wenn sich ein Arbeitsunfall ereignet oder wenn ein Versicherter an einer Berufskrankheit erkrankt.

■ **Welche Leistungen trägt die Berufsgenossenschaft?**

Bei einem Arbeitsunfall sorgt die Berufsgenossenschaft für die medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation. Das heißt: Die Berufsgenossenschaft bemüht sich, dem Versicherten einen Platz im Arbeitsleben zu sichern. Sie stellt Hilfen zur Bewältigung des Alltags und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bereit. Ist der Versicherte infolge eines Unfalls oder einer Berufskrankheit pflegebedürftig, erstattet die BG Pflegegeld. Sind Versi-

cherte dauerhaft geschädigt, erhalten sie eine Rente. Dabei gilt der Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“. Übrigens: Berufsgenossenschaften betreiben auch Unfall- und Rehabilitationskliniken.

■ **Wie finanzieren sich die Berufsgenossenschaften?**

Sie finanzieren sich über Beiträge der Unternehmer. Die Versicherten zahlen nichts. Somit unterscheiden sich die Berufsgenossenschaften zum Beispiel von der Krankenversicherung, der Rentenversicherung oder der Arbeitslosenversicherung. Im Gegenzug haften die Unternehmer bei Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen nicht gegenüber den Beschäftigten. Die Beschäftigten müssen sich an die Berufsgenossenschaft wenden. Die Höhe der Beiträge richtet sich unter anderem nach der Unfallgefahr in der jeweiligen Branche.

■ **Wie ist die Berufsgenossenschaft organisiert?**

Die Berufsgenossenschaft basiert auf dem Prinzip der Selbstverwaltung und verfügt über drei Organe: Die Vertreterversammlung, den Vorstand und den hauptamtlichen Geschäftsführer. Die Vertreterversammlung ist sozusagen

das Parlament. Sie ist zuständig für die Satzung, die Unfallverhütungsvorschriften, die Dienstordnung, den Gefährtarif und den Haushaltsplan. Die Vertreterversammlung ist paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber und Vertretern der versicherten Beschäftigten besetzt. Die Selbstverwaltung in der Berufsgenossenschaft wird alle sechs Jahre im Rahmen der Sozialwahlen neu gewählt. Unterschieden wird in eine Wahl mit Wahlhandlung, bei der die Wahlberechtigten ihre Stimme abgeben können und eine sogenannte Friedenswahl, bei der nicht mehr Kandidaten benannt werden, als Mitglieder für die Selbstverwaltung zu wählen sind.

■ **Was hat die BG mit ver.di zu tun?**

Über die Friedenswahl schickt ver.di Kolleginnen und Kollegen in die Vertreterversammlung. Über das Engagement der Kolleginnen und Kollegen trägt ver.di damit dazu bei, dass die Beschäftigten bei einem Unfall oder bei einer Berufskrankheit Hilfe erhalten. Und ver.di und die Kolleginnen und Kollegen sorgen dafür, dass in Prävention investiert wird – damit es erst gar nicht zu einem Unfall oder einer Berufskrankheit kommt.

Jana Bender

SOZIALWAHL



Mach mit!

„Ob Rentenversicherung, Krankenversicherung oder gesetzliche

Unfallversicherung – bei all diesen Sozialversicherungen sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Selbstverwalter mit am Tisch. Ehrenamtlich. Paritätisch entscheiden sie darüber, wie das Geld der einzelnen Versicherungen ausgegeben wird – wobei natürlich die Gesetze den Rahmen vorgeben.

2017 stehen die Wahlen für die Sozialversicherungen an. Die Versicherten, also die Beschäftigten, wählen die Vertreterversammlung der einzelnen Sozialversicherung. Diese Vertreterversammlung ist sozusagen das Parlament der Sozialversicherung. Derzeit laufen die Vorbereitungen für die Wahl auf Hochtouren.

Dass sich ver.di viele Ehrenamtliche wünscht, die in den Sozialversicherungen mitarbeiten wollen und auch viele Kolleginnen und Kollegen, die bei den Sozialwahlen abstimmen, liegt auf der Hand: Je mehr sich beteiligen, desto höher ist die Legitimation dieser Gremien. Desto stiller werden all jene, die immer wieder an der Selbstverwaltung rütteln. Die Selbstverwaltung garantiert den Beschäftigten Mitsprache, ja in vielen Bereichen sogar Mitbestimmung. Diese Mitsprache müssen wir erhalten und pflegen. Deshalb: Mach mit bei den Sozialwahlen.“

*Andreas Scheidt,
ver.di-Vorstandsmitglied*