

Druck von unten wächst

Betriebsrat, Mitbestimmung oder Tarifvertrag sind Vokabeln, die in mancher Chefetage noch nicht so flüssig über die Lippen kommen. Dafür ziehen Gewerkschaften und Mitarbeiter das Tempo an. Sie wollen mitreden und haben den Fachkräftemangel auf ihrer Seite.

Erneuerbare Energien werden gerne als Wachstumsmotor und Beschäftigungslokomotive gefeiert. Vielleicht etwas unreflektiert, denn ein Arbeitsplatz sagt noch nichts über dessen Qualität aus. Zumindest Gewerkschaften finden, dass Leiharbeit, Billiglöhne und undemokratische Strukturen nicht zum nachhaltigen Umbau einer kompletten Industriegesellschaft passen. „Eine Branche, die seit Jahren von öffentlichen Fördergeldern profitiert und als Motor eines ökologischen Umbaus fungieren kann, darf nicht länger eine mitbestimmungslose Zone sein, in der schlechte Arbeitsbedingungen eher die Regel als die Ausnahme sind“, monierten die IG Metalller Meinhard Geiken und Hartmut Meine vergangenes Jahr in einem Gastbeitrag für das Magazin des Umweltverbandes Robin Wood. Die beiden Bezirksleiter

der mächtigsten Einzelgewerkschaft in Deutschland richten ihre Geschütze auf die Bastionen der Windenergie und der Photovoltaik. Für die IG Metall und andere Gewerkschaften geht es um das große Ganze. Sie stehen hinter der Energiewende und wollen in einer Zukunftsbranche, die auf der einen Seite Tausende neuer Arbeitsplätze schafft und der auf der anderen Seite Tausende Stellen in der konventionellen Energiewirtschaft zum Opfer fallen, mitreden. Für sie geht es darum, Beschäftigung zu sichern, faire Bedingungen auszuhandeln und ihren Organisationsgrad in den Unternehmen zu erhöhen. Weil es die erneuerbaren Energien ohne politische Entscheidungen gar nicht geben würde, leiten die Gewerkschaften daraus nicht nur eine ökologische, sondern auch eine besondere soziale Verantwortung ab.

Die Arbeitssicherheit ist eines der wichtigen Themen der Betriebsräte.

Fotos (2): Torsten Thomas



Grundrecht auf Mitbestimmung

Darüber lässt sich trefflich streiten. Fakt ist aber, dass zu einer guten Unternehmenskultur das demokratische Recht auf die Gründung von Betriebsräten gehört und – wenn gewünscht – Tarifabschlüsse mit guten Sozialleistungen die Stimmung beim Personal heben. Laut Betriebsverfassungsgesetz können Mitarbeiter in Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten frei einen Betriebsrat wählen, wenn es die Belegschaft will und sich Kandidaten finden. Arbeitgeber müssen so ein Ansinnen zwar nicht nach Kräften fördern, sie dürfen es aber nicht verhindern. Schließlich hat eine betrieblich organisierte Interessenvertretung für Beschäftigte diverse Vorteile. So reden Betriebsräte etwa bei Einstellungen und Kündigungen, der Arbeitssicherheit, in sozialen Angelegenheiten oder bei wesentlichen Änderungen im Unternehmen stets gleichberechtigt mit der Geschäftsführung. Anders sieht es bei den Lohnverhandlungen aus, für die es zwei Wege gibt. Der eine ist, dass Unternehmen mit jedem einzelnen Angestellten die Konditionen aushandeln oder Haustarife durch Entgeltvereinbarungen anbieten. Der andere ist die Tarifautonomie, bei der Arbeitgeberverbände (AGV) und Gewerkschaften eigenständig über Lohn und Gehalt verhandeln. Die Vereinbarungen gelten für

eine bestimmte Dauer und ganze Wirtschaftszweige. Dieses Prozedere setzt aber die Organisation in einem AGV voraus. „Das ist bei den erneuerbaren Energien leider sehr selten der Fall. Grundsätzlich wird Belegschaften in der Wind- und Photovoltaikindustrie oft das Recht auf betriebliche Mitbestimmung verweigert und Verhandlungen über Tarifabschlüsse mit Gewerkschaften blockiert. Im Solar Valley Mitteldeutschland sind beispielsweise viele große Solarunternehmen ansässig, bei denen wir es mehrfach versucht haben. Aber nur die Bosch AG ist in einem AGV und zahlt seit 2011 Tarifgehälter in drei ansässigen Tochterunternehmen“, erklärt Uwe Stoffregen vom IG-Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Um dieses Ziel zu erreichen, hatte der Gesamtbetriebsrat von Bosch nach eigenem Bekunden massiv Druck aufgebaut. Für die Mitarbeiter bedeutet das unterm Strich 38 Wochenstunden statt 40, 30 Tage Urlaub, Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld und für ausgelernte Lehrlinge die Weiterbeschäftigung für mindestens ein Jahr.

Fernziel Tarifvertrag

Gescheitert war man unter anderem an Q-Cells und dessen Tochterunternehmen Solibro. Bei letzterem konnten die 400 Beschäftigten durch einen Streik 2011 zwar keinen Tarifabschluss erstreiten, aber immerhin Lohnerhöhungen von ca. 20 % herauschlagen. „Das war ein guter Schritt hin zu einer fairen Entlohnung. Jetzt geht es darum, diesen Erfolg in der Krise, in der die Solarindustrie zurzeit steckt, zu verteidigen“, erklärt Andreas Kind, Betriebsrat bei Q-Cells. Er unterstreicht, dass der Solarzellenhersteller einen hohen Standard hat. „Wir sind durchaus stolz darauf, dass es 30 Tage Urlaub gibt, ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt wurde und das Unternehmen sehr familienfreundlich agiert und erfolgreiche Arbeit honoriert“, berichtet er. Dennoch bleibt für den Gewerkschaftler ein Tarifvertrag das Fernziel. „Es bietet beiden Seiten über die vereinbarte Laufzeit mehr Sicherheit. Zudem sind vorhandene Betriebsräte eine Konstante. Sie nehmen die Unruhe aus den Unternehmen heraus und sind selbstverständlich an dessen wirtschaftlichem Erfolg interessiert. Dass Gewerkschaften flexibel auf veränderte Bedingungen reagieren können, haben sie während der Finanzkrise 2009 zum Beispiel mit der Kurzarbeiterregel unter Beweis gestellt“, findet Kind. Um die ständigen Querelen über faire Arbeitsbedingungen und eine besondere moralische Verantwortung der erneuerbaren Energien zu beenden, hat Kind einen praktischen Vorschlag. „Es ist eine durchaus legitime Forderung, dass die Branche einen eigenen AGV gründet. So könnte sie auf der einen Seite als Lobbyverband ihre wirtschaftlichen Interessen gemeinsam vertreten und auf der anderen Seite mit den Gewerkschaften die Sozialleistungen und Tarife aushandeln.“



Auch die Mitarbeiter bei Ambau in Cuxhaven setzten sich für einen Betriebsrat ein – mit Erfolg.



Bosch geht voran

Die Idee hat noch eine ganz andere Komponente, die sich für blockierende Unternehmen als Bumerang erweist. Ein wichtiges Argument, das für verbindliche Tarifabschlüssen spricht, besteht nämlich darin, dass alle angeschlossenen Unternehmen ihren Angestellten dasselbe Gehalt zahlen, um so gleiche Wettbewerbsbedingungen herzustellen und Lohndumping zu vermeiden. Jetzt erlauben es die gute Konjunktur und der notorische Mangel an fachlich qualifiziertem Personal, dass Mitarbeiter zu den Unternehmen wechseln, die sich an die Spielregeln halten oder mit besseren Sozialleistungen aufwarten. Das gilt umso mehr, wenn sich bestimmte Industrien regional ballen. „In der Solarindustrie gibt es bis auf Bosch keinen Betrieb, der in einem AGV organisiert ist und Verhandlungen führen kann. Weil es in Sachsen-Anhalt aber einen großen Fachkräftemangel gibt, treten viele andere Unternehmen wieder in die Arbeitgeberverbände ein, um mit besseren Leistungen zu punkten. Sie merken, dass Menschen Alternativen finden und keine Lust mehr haben, für wenig Geld zu arbeiten“, erläutert Gewerkschaftsmann Stoffleben.

Diese Tendenz macht sich auch in den Windenergiezentren im Norden der Republik breit. Sie sorgt für eine ungeahnte Dialogbereitschaft zwischen Gewerkschaftlern, Betriebsräten und Chefetagen. Während einige Betriebe wie die Repower AG, Areva Wind, Nordex oder Enercon sich mit Konflikten um Geld und Arbeitsbedingungen noch schwer tun, haben sich altingesessene Betriebe zumindest an die harten Bandagen gewöhnt. „An der Gründung eines Betriebsrates und Mitbestimmungsrechten ist noch kein Unternehmen pleite gegangen“, sagt Erwin Heinks, Betriebsratsvorsitzender der Siag Nordseewerke GmbH. Dessen Mutterkonzern, die Schaaf Industrie AG, hatte 2010 die Emdener Nordseewerke übernommen und baut auf dem Gelände Fundamente für Offshorewindenergieanlagen. Seit Ende Dezember 2011 brennt dort die Hütte. Das Unternehmen ist zwar im AGV und zahlt noch den mit der Nordmetall ausgehandelten Tarif. Es hat aber signalisiert, trotz einer guten Auftragslage aus zentralen Eckpunkten auszusteigen, wenn die Tarifbindung im März endet. „Es laufen Gespräche darüber, das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld erfolgsabhängig zu zahlen, Zeitkonten einzuführen oder den Urlaubsanspruch herabzusetzen und gleichzeitig die Wochenarbeitszeit zu erhöhen“, erläutert Heinks.

In Bremerhaven kämpft Karsten Behrenwald an der Front der IG Metall und kann von guten

Ergebnissen berichten. Das gilt insbesondere für die Weserwind GmbH, die über ihren Mutterkonzern, die Georgsmarienhütte Holding, betriebliche Mitbestimmung schon lange kennt. „Für die ca. 800 Beschäftigten wurde ein Tarifvertrag ausgehandelt. Der Betrieb hat schnell erkannt, dass Lohn- und Arbeitsbedingungen ein Standortfaktor und zugleich Werbung in eigener Sache sind. Bei der hohen Dichte an Unternehmen wechseln viele Mitarbeiter zu besser zahlenden Arbeitgebern“, erklärt Behrenwald.

Für den Gewerkschaftler ist auch das Thema Leiharbeit wichtig, die eigentlich nur Produktionsspitzen abfedern soll. Auch dafür wurde mit Weserwind eine eher unübliche Vereinbarung getroffen. „Die Mitarbeiter werden für höchstens sechs Monate ausschließlich über eine konzernerneigene Firma beschäftigt und erhalten das gleiche Geld wie die festangestellten Kollegen. Danach haben sie Aussicht auf einen festen Vertrag“, so Behrenwald.

Direkt neben Weserwind steht das Firmengebäude von Areva Wind. Auch dort hat der Gewerkschaftler bereits bei Geschäftsführer Wolfgang Wilms erfolgreich im Sinne der 500 Mitarbeiter angeklopft. Erst Mitte Februar wurde der seit 2007 bestehende Betriebsrat aufgestockt. „Wir haben uns Ende vergangenen Jahres bereit erklärt, mit der IG-Metall über einen Tarifvertrag zu verhandeln. Dafür trifft sich in regelmäßigen Abständen eine von der IG Metall und dem Betriebsrat gegründete Tarifkommission mit der Geschäftsführung. Die derzeitigen Verhandlungen sehen vor, diesen auf dem Flächentarifvertrag Küste aufzubauen. Dabei sollen die Bedürfnisse des sich im Aufbau befindlichen Unternehmens berücksichtigt werden“, erläutert Wilms. Seine Ziele seien eine nachhaltige Beschäftigungssicherung, klare einheitliche und gerechte Entgeltstrukturen sowie attraktive Bedingungen für die Mitarbeiter.

Lösung für Leiharbeit

So geschmeidig läuft es für Behrenwald im Einsatz vor Ort nicht immer. „Vor zwei Jahren wollten die Mitarbeiter bei Ambau in Cuxhaven einen Betriebsrat gründen. Dagegen war die Geschäftsführung massiv vorgegangen und hatte Kündigungen ausgesprochen. Jetzt reden die Akteure immerhin miteinander“, sagt er. Und ein Betriebsrat sei mittlerweile ebenfalls gewählt. Auch Repower ist laut Behrenwald eine harte Nuss. 2005 war der Konzern aus dem Tarifvertrag ausgestiegen. Am Standort Bremerhaven bemängelt die Gewerkschaft den hohen Anteil an Leiharbeitern. Dieser mache in der Gondelfertigung die Hälfte aller Beschäftigten aus und liege beim Tochterunternehmen Powerblades mit ca. 260 Menschen sogar noch darüber. „Das ist schon ein massives Problem, wenn Mitarbeiter sich seit Jahren über Leiharbeit kennen, die Kollegen aber schlechter bezahlt werden“, so Behrenwald. Immerhin, den Mangel will Repower abstellen. „Ca. 200 Zeitarbeiter werden derzeit in feste Arbeitsverhältnisse übernommen. Allerdings werden wir wie jedes Industrieunternehmen auch in Zukunft Arbeitspitzen mit Zeitarbeitern überbrücken“, erklärt

**Tritt für seine Kollegen ein:
der Betriebsrat von Areva
Wind.** Foto: Heike Winkler



Konzernsprecherin Caroline Zimmermann. Stolz ist das Unternehmen auf ein neues Entgelt- und Eingruppierungssystem, das seit dem 31. Januar gilt. Es wurde gemeinsam mit den Betriebsräten erarbeitet, und 70 % der Mitarbeiter sprachen sich in einer Abstimmung für die Neuregelung aus. Diese sieht neben den jährlichen Gehaltsrunden für die meisten Beschäftigten weitere Lohnsteigerungen in den nächsten vier Jahren vor. „Diese langfristige Perspektive erhöht die Attraktivität und hebt Repower von seinen Wettbewerbern ab. Das wird die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen zusätzlich stärken“, unterstreicht Zimmermann.

Rustikale Geschäftsführung

Davon sind Betriebsräte, Gewerkschaftler und Mitarbeiter noch nicht überzeugt. Unmut gibt es an den Standorten darüber, dass die Eingruppierungen nicht transparent und nachvollziehbar seien. Im Blog *windpower-aktiv.de* fragen sich Mitarbeiter, ob sie für die gleiche Arbeit auch tatsächlich dasselbe Geld erhalten wie die Kollegen. „Es ist an allen Standorten Dampf in der Hütte“, bestätigt Kai Petersen von der IG Metall Rendsburg. Zwar hat Repower gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Beschwerdestelle eingerichtet, aber langfristig halten sie daran fest, einen Tarifabschluss für die Beschäftigten zu erzwingen. „Genau das hat die Geschäftsführung bisher abgelehnt, weil sie flexibel bleiben möchte. Außerdem fordert der Vorstand eine Ausweitung der zeitlich befristeten Leiharbeit von drei auf sechs Monate“, erläutert Lothar Andreas, Betriebsrat bei Repower in Husum. An den Lohnkosten kann es dabei eigentlich nicht liegen. Im Geschäftsjahr 2010/2011 machten diese bei einem Bruttoergebnis von 1,216 Mrd. € mit 118 Mio. € nicht einmal 10 % aus. „Die Entgelte liegen etwa 15 % unter dem, was Metallern tariflich zusteht und für das sie nur 35 Stunden wöchentlich arbeiten müssen“, weiß Petersen.

Unübersichtlich ist die Lage bei Enercon in Sachsen-Anhalt und Aurich. Zu der Frage, wie es das Unternehmen mit Betriebsräten, dem Einsatz von Leiharbeitern und den Arbeitsbedingungen hält, lehnte Enercon auf Nachfrage von SW&W Antworten kategorisch ab. Einige Informationen liefern die Gewerkschaften. „In dem Unternehmen mit mehr als 20 Einzelfirmen gibt es nicht überall eine betriebliche Mitbestimmung. Bisher war die Gründung von Betriebsräten nicht einfach und für die Mitarbeiter nur unter sehr erschwerten Bedingungen möglich“, erklärt Gewerkschaftssekretärin Ursula Wentingmann von der IG Metall Geschäftsstelle in Leer. Obwohl die Gewerkschaftler vor Ort keine harten Zahlen liefern können, beobachtet man zumindest subjektiv eine beachtliche Fluktuation in der Belegschaft. „Enercon hat einen enormen Nachholbedarf bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Die Verbesserungen würden Mitarbeitern Orientierung geben und wären gut für den Konzern“, sagt Wentingmann. Ob es so kommt, ist fraglich. Bisher wirbt der Konzern nur mit Qualität, Arbeits- und Umweltschutz. **Torsten Thomas**

REC - Solarwafer und -zellen Fabriken



Die Solarwaferfabriken Heroya I & II und Glomfjord haben eine Kapazität von 775 MW und beinhalten moderne Anlagen bekannter Namen wie Meyer Burger, HCT, ALD, GT usw. Die 200 MW Solarzellenfertigung in Narvik ist ausgestattet mit SCHMID, ROTH & RAU, SierraTherm und ASYS

Freiverkauf Artikel sind sofort verfügbar für den verhandelten Verkauf

Standort der Anlagen: Heroya, Glomfjord and Narvik, Norway

Details:

HEROYA - 500MW Waferfabrik / GLOMFJORD - 275MW Waferfabrik

- Kokillenbeschichtung
- Kristallisation & Schmelzöfen ALD / GT
- Bandsägen Meyer Burger => Ingot zum Block
- Blockzentren
- Drahtsägen HCT => Block zum Wafer
- Vereinzelung
- Inspektionssysteme
- Sortierung / Verpackung

NARVIK - 200MW Solarzellenfabrik

- Nassbänke SCHMID
- Doper SCHMID
- Diffusionsofen SierraTherm
- SiN Beschichtung ROTH&RAU
- Drucklinien ASYS, Ofen SierraTherm
- Inspektion SCHMID



Kontakt: STEVE TRIBE

Telefon: +44 (0)7836 688 453 Email: steve.tribe@go-dove.com
Global Leaders in Surplus Asset Management

www.go-dove.com



Die Blattspezialisten.

L&L Rotorservice ist ein unabhängiger Servicedienstleister für Rotorblattreparaturen und Wartung.

Mit mehr als 10.000 gewarteten WEA in ganz Europa in über 16 Jahren sind wir:

Die Blattspezialisten.

Mit unseren neu entwickelten Arbeitsbühnen können wir Anlagen von 500 KW bis 6 MW schnell und somit kosteneffizient bearbeiten.

Unsere Dienstleistungen:

- Rotorblattbegutachtung
- Rotorblattreparaturen
- Aerodynamische Rotoroptimierungen
- Turm- und Maschinenhausreinigung und Lackierung
- Logistik und Schwerttransporte durch eigenen Fuhrpark
- Repowering

L&L Rotorservice GmbH
Am Diesterkamp 63
27432 Basdahl

Germany

Tel. +49 4766 821-100
Fax +49 4766 821-233

info@ll-rotorservice.de
www.ll-rotorservice.de