



REPORT



ENERGIEWIRTSCHAFT · WASSERWIRTSCHAFT · ABFALLWIRTSCHAFT

KOMMENTAR

„Wir müssen kampagnenfähig bleiben“

ver.di-Vorsitzender Frank Werneke über die CDU/SPD-Regierung

Seite 2

SCHWERPUNKT

Tarifergebnisse



Wir schauen genau hin

Seite 3

ENERGIE

BNetza-Aktionstag



Beschäftigte der Energiewirtschaft gehen in Bonn gegen Sparzwang auf die Straße

Seite 4

ABFALLWIRTSCHAFT

14 Prozent mehr

Die Saure-Gurken-Zeit bei Remondis in NRW ist vorbei

Seite 5

WASSERWIRTSCHAFT

Brief nach Brüssel

ver.di wehrt sich gegen Angriff auf die Erweiterte Herstellerverantwortung

Seite 6

BETRIEB UND GESELLSCHAFT

Energiewende auf Kurs?



Studie mit sozialen Leerstellen

Seite 7

Cottbusser Drohungen



Stadtwerke wollen Streikrecht einschränken

Seite 8

Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung aus CDU/CSU und SPD trägt den Titel „Verantwortung für Deutschland“. Auf 144 Seiten entwirft die Koalition eine politische Agenda, die den Anspruch erhebt, Zukunft zu gestalten – technologisch, wirtschaftlich und sicherheitspolitisch. Für Beschäftigte in der Ver- und Entsorgungswirtschaft bleibt jedoch ein ambivalenter Eindruck: Einige zentrale Weichenstellungen werden benannt, doch vieles bleibt unkonkret oder problematisch ausgespart.

Die grundsätzliche Entscheidung für ein Sondervermögen für Investitionen ist richtig. Wir kennen gerade in unseren Branchen den notwendigen Bedarf. Im Bereich der Energiewirtschaft setzt der Vertrag ein klares Signal auf Versorgungssicherheit. Das neue „Gesetz zur Kraftwerkssicherheit und Energieversorgung“ soll beschleunigt auf den Weg gebracht werden – inklusive eines Kapazitätsmechanismus. Auch der Ausbau der Netze wird priorisiert. Die Netzentgelte sind Thema und wir werden darauf achten, dass die Senkung nicht zu Lasten unserer guten Arbeit und Ausbildung gehen. Batteriespeicher werden immerhin erwähnt. Das Thema Wasserstoff ist mehrfach im Koalitionsvertrag verankert, von der direkten Elektrifizierung industrieller Prozesse ist dagegen nirgends die Rede.

Gute Arbeit unterbelichtet

Unterbelichtet ist eine sozialpolitische Einbettung der Transformation. Zwar wird Fachkräftesicherung thematisiert, doch wie tarifliche Absicherung, Mitbestimmung und faire Arbeitsbedingungen konkret gesichert werden sollen, bleibt offen. Gute Arbeit wird irgendwie vorausgesetzt, aber nicht politisch mitgedacht. Begrüßenswert ist das Bekenntnis zur Weiterentwicklung der Nationalen Wasserstrategie. Darüber hinaus wird die kommunale Wasserwirtschaft im Koalitionsvertrag nur randständig behandelt. Zwar spricht sich die Koalition für den Erhalt der kommunalen



Zukunft auf Kante genäht

Was die neue Koalition für Energie-, Wasser- und Abfallwirtschaft und die Beschäftigten bedeutet

Der Strom kommt nicht aus dem Nichts – und er kommt auch nicht einfach so aus der Steckdose. Deshalb ist Gute Arbeit systemrelevant. Aktionstag in Bonn, 8. Mai

Daseinsvorsorge aus, bleibt aber die Antwort auf die entscheidende Frage schuldig: Wie sollen kommunale Betriebe die anstehenden Aufgaben angesichts von Investitionsstau, Klimawandel und Fachkräftemangel bewältigen?

Im Bereich der Kreislaufwirtschaft und Abfallentsorgung wird die Bedeutung der Kreislaufwirtschaft anerkannt, auch ein Bundesprogramm zur Förderung von Recyclingtechnologien ist angekündigt. Doch ohne verbindliche Vorgaben für Sozialstandards droht die ökologische Modernisierung auf dem Rücken der Beschäftigten stattzufinden. Wer nachhaltige Stoffkreisläufe will, muss auch über nachhaltige Arbeitsverhältnisse sprechen – davon ist im Vertrag kaum die Rede.

Positiv hervorzuheben ist die Ankündigung eines Bundestariftreugesetzes für öffentliche Aufträge, das an die Ein-

haltung von Tarifverträgen gekoppelt werden soll. ver.di setzt sich seit Jahren für ein solches Gesetz ein. Entscheidend wird jedoch sein, wie verbindlich und kontrollierbar dieses Gesetz ausgestaltet wird – und ob es auch für Aufträge auf Landes- und kommunaler Ebene Maßstäbe setzt.

Abschied vom Achtstundentag?

Kritisch sehen wir dagegen die geplante „Modernisierung“ des Arbeitszeitrechts. Die Koalition kündigt an, die tägliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich acht Stunden abzuschnappen und durch eine Obergrenze bei der Wochenarbeitszeit zu ersetzen. Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist das ein gefährlicher Kurswechsel. Zumal die Flexibilität durch Tarifverträge möglich und bewährt ist. Das darf nicht ausgehebelt werden. Der in der deutschen Novemberrevolution von 1918 erkämpfte

Achtstundentag ist ein Grundpfeiler unseres Gesundheitsschutzes – seine Aushöhlung gefährdet nicht nur das Wohlergehen der Beschäftigten, sondern auch die Qualität der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Für ver.di Ver- und Entsorgung steht fest: Wir werden die Umsetzung dieses Koalitionsvertrags kritisch begleiten – konstruktiv, aber entschlossen. Wo soziale und tarifliche Belange unter die Räder zu geraten drohen, werden wir eingreifen. Denn eine krisenfeste, zukunftsfähige Versorgungswirtschaft braucht nicht nur technologische Lösungen, sondern auch gute Arbeit, Mitbestimmung und verlässliche Strukturen. Dafür werden wir uns gemeinsam mit unseren Mitgliedern einsetzen – in den Betrieben, gegenüber der Politik und in der Öffentlichkeit. (report)

► Mehr auf den Seiten 2 und 6

Ergebnis mit Bauchschmerzen

TVöD-Abschluss nach Mitgliederbefragung akzeptiert

bverbände (VKA) sowie dem Bund geneigt. Der Abschluss orientiert sich eng an der Schlichtungsempfehlung vom 27. März und bringt unter anderem prozentuale Einkommenserhöhungen in zwei Stufen und Verbesserungen bei Zulagen.

„Es ist ein schwieriges Ergebnis in schwierigen Zeiten“, kommentierte ver.di-Vorsitzender Frank Werneke. Erst der massive Druck auf der Straße – über 300.000 Beschäftigte hatten sich an Warnstreiks beteiligt – habe Bewegung

in die Gespräche gebracht. In vielen Betrieben, insbesondere bei den kommunalen Betrieben in der Ver- und Entsorgung, war die Enttäuschung dennoch groß: Viele Beschäftigte hatten sich mehr erhofft – trotz der kompromisslosen Haltung der Arbeitgeber in den ersten drei Verhandlungsrunden.

Das Ergebnis zeigt: Ohne Streikbereitschaft geht nichts. Und auch wenn der Abschluss nicht allen Erwartungen gerecht wurde, konnte Schlimmeres verhindert werden – etwa die angedrohte

Aufweichung von Standards oder eine lange Nullrunde.

Jetzt gilt es, die Kräfte für die nächsten Runden zu bündeln. Denn eins ist klar ist: Die Rahmenbedingungen werden nicht einfacher. Öffentliche Haushalte stehen unter Druck, rechte Parteien fordern offen eine Einschränkung des Streikrechts, und Arbeitgeber wollen Flexibilität auf Kosten der Beschäftigten. (report)

► Siehe auch Seite 3 und 5

„Ohne Druck bewegt sich nichts“

■ Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die politische Landschaft hat sich verändert – und mit dem neuen Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD sind die Weichen für die nächsten Jahre gestellt. Es gibt darin einige Fortschritte, aber auch viele Versäumnisse – gerade aus Sicht der Beschäftigten in der öffentlichen Daseinsvorsorge, etwa in der Energie-, Wasser- und Abfallwirtschaft.

Beginnen wir mit dem Positiven: Dass sich die neue Koalition zu einem Sondervermögen von 500 Milliarden Euro durchgerungen hat, eröffnet zumindest die Möglichkeit, dringend notwendige Investitionen in unsere Infrastruktur anzugehen. Kommunale Netze, Leitungen, Kläranlagen und Entsorgungsstrukturen sind vielerorts in einem Zustand, der weder zukunftsfähig noch klimafreundlich ist. Diese Infrastruktur ist das Rückgrat der Energiewende – und der Alltags-sicherheit für Millionen Menschen.

Aber: Wer genau hinschaut, merkt schnell, dass die Ankündigungen im Vertrag oft vage bleiben. Weder beim



FOTO: KAY HERSCHELMANN

„Wer genau hinschaut, merkt schnell, dass die Ankündigungen im Vertrag oft vage bleiben. Weder beim Klimaschutz noch bei der Entlastung der Beschäftigten legt die Koalition klare Ziele vor.“

Klimaschutz noch bei der Entlastung der Beschäftigten, etwa durch verbindliche Vorgaben für bessere Arbeitsbedingungen, legt die Koalition klare Ziele vor. Besonders kritisch sehe ich die geplante Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes. Eine Umstellung auf eine wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit droht gerade in systemrelevanten Berufen zum Ein-

fallstor für neue Belastungen zu werden – auch in unseren Bereichen, wo Schichtarbeit und physisch fordernde Tätigkeiten zum Alltag gehören. Wer hier den Schutz der Beschäftigten lockert, spart am falschen Ende.

Als ver.di begrüßen wir ausdrücklich die Absicht, ein Bundestariftreuegesetz auf den Weg zu bringen. Es wird höchste Zeit, dass öffentliche

Aufträge an tarifgebundene Unternehmen gebunden werden. Gerade in der Entsorgungswirtschaft sehen wir, wie Lohndumping und Tarifflucht über Subunternehmen um sich greifen. Jetzt gilt es, das Gesetz konsequent auszugestalten – ohne Hintertüren und mit einer starken Kontrollpraxis. Das gleiche gilt für das angekündigte digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften: Gute Idee – aber nur dann, wenn es praktisch funktioniert.

Kritisch bleiben die Pläne zur Steuerpolitik. Wer die Körperschaftssteuer senkt, verzichtet bewusst auf Einnahmen – Geld, das Kommunen dringend bräuchten, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Gleichzeitig bleiben große Vermögen unangetastet. Das ist nicht gerecht. Und es ist gefährlich: Denn es verstärkt das Gefühl vieler Menschen, dass sich Politik nicht mehr um ihre Interessen kümmert – ein Nährboden für Demokratieverdruss und rechte Stimmungsmache.

Liebe Kolleginnen und Kollegen in der Energie-, Wasser- und Entsorgungswirtschaft: Eure Arbeit ist

systemrelevant, euer Beitrag zur Daseinsvorsorge unverzichtbar. Doch das allein reicht nicht aus, um gehört zu werden. Es braucht unseren gemeinsamen Einsatz – in den Betrieben, auf der Straße, in Tarifrunden. Wir haben zuletzt im öffentlichen Dienst gezeigt, was möglich ist, wenn wir zusammenstehen. Ohne euch wäre kein Durchbruch gelungen.

Die Zeiten werden rauer, die politischen Spielräume enger. Umso wichtiger ist es, dass wir gewerkschaftlich kampagnenfähig bleiben. Wir brauchen eine starke, verankerte Basis, gut vernetzte Vertrauensleute, mehr Organizing und kreative, laute Aktionen. ver.di Ver- und Entsorgung wird weiter Druck machen – für sichere Arbeitsplätze, gerechte Löhne und eine soziale Energiewende. Gemeinsam gestalten wir die Zukunft. Aber niemand wird sie uns schenken.

Frank Werneke
Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

TARIFPOLITIK

Tarifabschluss bei AVEU – ein ehrlicher Kompromiss



FOTO: VER.DI

■ Nach drei Verhandlungsrunden und insgesamt 13 Stunden am Tisch haben sich ver.di und der Arbeitgeberverband AVEU auf einen Tarifabschluss geeinigt. Für die rund 20.000 Beschäftigten in der ostdeutschen Energiewirtschaft bedeutet das: 3,5 Prozent mehr Geld ab April 2025 und weitere 3,5 Prozent ab April 2026. Auszubildende und erstmals auch Dualstudierende erhalten pauschale Erhöhungen von 95 bzw. 75 Euro.

Ein Lichtblick: Verbesserungen bei Nachtzuschlägen und ein tariflicher Anspruch auf Umwandlung von Entgelt in Freizeit. Besonders erfreulich: Die exklusive Mitgliederleistung wird ausgebaut – künftig gibt es drei statt zwei Tage

Freistellung für gewerkschaftliche Schulungen. Wird ein Tag nicht genutzt, kann er mit 350 Euro abgegolten werden.

Kolleginnen und Kollegen hatten mit betrieblichen Aktionen Druck gemacht, so etwa am 9. April beim Warnstreik der Städtischen Werke Magdeburg. Dennoch ist das Ergebnis in Sachen Lohnhöhe „kein großer Wurf“, räumt ver.di-Verhandlungsführer Frank Franke ein. „Aber das Plus für unsere Mitglieder zeigt: Es lohnt sich, organisiert zu sein.“

Jetzt sind die ver.di-Mitglieder am Zug – sie entscheiden, ob das Ergebnis angenommen wird. Die Erklärungsfrist läuft bis zum 30. Mai. (report)

Der BNetzA-Aktionstag am 8. Mai im Spiegel der Presse

■ Unter dem Titel „10.000 Demonstranten gegen Pläne der Netzagentur“ berichtete die **Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)** über den Protest: „Was die Energie-Beschäftigten so wütend macht: eine geplante Änderung der so genannten Anreizregulierung. Energienetze sind natürliche Monopole. Durch die Anreizregulierung sollen die Netzbetreiber trotzdem eine Motivation erhalten, sich kosteneffizient aufzustellen. Dafür werden so genannte Effizienzvergleiche zwischen den Anbietern gemacht. Doch nicht alle Kosten fließen bislang dort ein. So müssen sich die Betreiber nicht mit ihren Konkurrenten messen, wenn es um betriebliche Leistungen für Mitarbeiter geht, etwa um Lohnzusatzkosten oder Weiterbildungen geht.“

Der **Westdeutsche Rundfunk (WDR)** schrieb auf seiner Internetseite: „Bislang konnten Unternehmen

unabhängig vom Konkurrenzkampf mit anderen Unternehmen entscheiden, wie viel sie für betriebliche Leistungen, beispielsweise für Betriebs-Kitas, Aus- und Weiterbildungen oder Lohnzusatzleistungen ausgeben. Ab 2029 will die Bundesnetzagentur das ändern. Diese Kosten sollen dann in den Effizienzvergleich der Unternehmen einfließen. Betriebe wären dann beispielsweise schlechter aufgestellt, wenn sie ihren Mitarbeitenden Vorteile wie Betriebs-Kitas oder Zusatzzahlungen bieten.“

Auch der **General-Anzeiger Bonn** berichtete von dem Ereignis: „Auf dem Gehweg an der Helmut-Kohl-Allee (B9) vor der Bundeskunsthalle und auf dem Dach des Museums versammelten sich gegen Mittag die Teilnehmenden mit Fahnen, Warnwesten und Trillerpfeifen.“

(report)

► Mehr auf Seite 4



FOTO: VER.DI JULIA FELDHAUSEN

Sowas hat Bonn lange nicht gesehen

IMPRESSUM

Der ver.di-Report Ver- und Entsorgung Nr. 2, Mai 2025

Herausgeber:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Fachbereich Ver- und Entsorgung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

V.i.S.d.P.:

Frank Werneke, Christoph Schmitz-Dethlefsen

Redaktion:

Rolf Wiegand, Journalistenbüro work in progress, Boewe und Schulten, GbR · work-in-progress-journalisten.de

Satz/Reinzeichnung:

Dirk Braunheim · typedelic.de

Druck:

Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern

Die diesjährige Tarifrunde für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen war durch massiven Druck von der Straße geprägt, aber auch durch die Unnachgiebigkeit der Arbeitgeber, die nach drei zähen Verhandlungsrunden die Schlichtung anriefen. Das nun vorliegende Ergebnis orientiert sich eng an den Empfehlungen der Schlichter. Viele Mitglieder fragen sich, ob mehr drin gewesen wäre. Wir haben das Ergebnis für die einzelnen Bereiche noch einmal aufbereitet und bei einem nachgefragt, der ganz dicht dran war: Gregor v. Paczensky, Mitglied der Schlichtungskommission, über die Stimmung im Gremium, die Rolle von Roland Koch und die Frage, ob ver.di hart genug verhandelt hat.

■ Gregor, du hast als ehrenamtliches Mitglied in der Schlichtungskommission mitverhandelt. Die wenigsten wissen, wie diese sehr abgeschotteten Verhandlungen ablaufen. Gib uns doch mal einen Einblick.

Gregor v. Paczensky: Die Schlichtungsverhandlungen wurden nach Themenbereichen organisiert. Wir hatten drei Arbeitsgruppen: eine zur Arbeitszeit, eine zur Ost-West-Anpassung und eine zur Altersteilzeit. Entscheidend war aber das Kernteam, der sogenannte Zehnerkreis. Darin wurden die zentralen Fragen rund um die Entgelterhöhungen, soziale Komponente und andere verhandelt. Im Kernteam waren die Vertreter der Kommunalen Arbeitgeber und vom Bund, die beiden Schlichter Roland Koch und Hans-Henning Lühr, unsere Vizenvorsitzende Christiane Behle, Volker Geyer vom Beamtenbund sowie ich als Ehrenamtlicher drin.

Wie muss man sich die Stimmung in so einer Runde vorstellen? Ihr habt ja immerhin mehrere Tage miteinander verbracht.



FOTO: VER/DIKAY HERSCHELMANN

Gregor v. Paczensky ist Lastkraftfahrer und Mitglied im Personalrat der Berliner Stadtreinigung (BSR)

Gregor v. Paczensky: Was die Stimmung angeht, waren die Arbeitgeber dieses Mal besser drauf als bei früheren Schlichtungen, an denen ich teilgenommen habe. 2023 haben sie uns mit dem Hintern nicht angeschaut. Wenn sie in den Raum gekommen sind, haben sie – anders als wir – nicht mal „Guten Morgen“ oder „Mahlzeit“ gesagt. Das war dieses Mal anders. Aber das bedeutet nicht, dass das Ding besser abgelaufen ist. Denn in der Sache waren sie knallhart.

Woran machst du das fest?

Gregor v. Paczensky: Wir haben ja zum Beispiel einen Gewerkschaftsbonus gefordert. Und Roland Koch hat bereits im dritten oder vierten Satz seiner Vorstellung bei der Eröffnung der Schlichtung festgestellt, niemand im Raum solle ernsthaft glauben, dass er seine Unterschrift unter ein Papier setzen wird, das einen Ge-



Gut organisiert und kampfstark: BSR-Beschäftigte beim Warnstreik in Berlin

Licht und Schatten

Wir werfen einen genauen Blick auf das Tarifiergebnis im öffentlichen Dienst und blicken hinter die Kulissen der Schlichtungskommission

werkschaftsbonus enthält.

Gleichzeitig haben sie klargestellt, dass sie keinem Abschluss zustimmen werden, der auch nur den Verdacht auslösen könnte, dass die Kolleginnen und Kollegen weniger arbeiten werden anstatt mehr. Sei es durch Verbesserungen bei der Altersteilzeit oder freie Tage oder sonst was. Und eine soziale Komponente für die unteren Lohngruppen wurde ebenfalls kategorisch ausgeschlossen. Eines zog sich wie ein roter Faden durch die Verhandlungen: Es gab nicht ein Gespräch, in dem die Arbeitgeberseite nicht darauf hingewiesen hat, dass der letzte Abschluss von 2023 viel zu hoch gewesen sei. Den hätten sie am liebsten wieder rückgängig gemacht.

Bis zum dritten Verhandlungstag, Mittwoch 18 Uhr, bin ich fest davon ausgegangen, dass wir unverrichteter Dinge wieder abziehen. Erst ab Abend kam dann so etwas wie Bewegung in die Sache. Das war nach einem Acht-Augen-Gespräch zwischen Christine Behle und Volker Geyer vom Beamtenbund und den Arbeitgebervertretern.

Einer der großen Streitpunkte war der Mindestbetrag in Höhe von 350 Euro, den ver.di gefordert hat. Die schließlich erreichten 110 Euro liegen ja deutlich darunter.

Gregor v. Paczensky: Ja, das stimmt. Nachdem sie sich lange komplett verweigert haben, sind die Arbeitgeber irgendwann mit einem Mindestbetrag in Höhe von 80 Euro um die Ecke gekommen. Das haben wir abgelehnt. Damit hätte ich mich nicht auf dem BSR-Hof blicken lassen können. Dann ging es ewig hin und her. Bis sie am Mittwoch um 22 oder 23 Uhr noch mal zurückkamen und 100 Euro angeboten haben. Am Ende sind es 110 Euro geworden. Der Preis dafür war unsere Zustimmung zur freiwilligen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 42 Stunden.

Was in der Mitgliedschaft nicht unbedingt auf Zustimmung stieß ...

Gregor v. Paczensky: In der Bundstarifkommission gibt es zwei Meinungen dazu: Die einen meinen, wir haben das Tor zur Hölle aufgemacht,

die anderen, zu denen ich gehöre, sind der Ansicht, dass es ein Rohrkrepierer ist, weil es die Möglichkeit ohnehin bereits in einigen Bereichen gibt, sie allerdings kaum genutzt wird. Aber ich kann natürlich nachvollziehen, dass andere hier ein Problem haben.

Gerade in der kommunalen Entsorgung gab es wenig Begeisterung.

Was sagst du einem BSR-Kollegen, der sich beschwert, dass ihr zu wenig rausgeholt habt?

Gregor v. Paczensky: Ich frage immer erstmal, was er gemacht hat, um uns zu unterstützen.

Und wenn der Kollege nicht nur mitgestreikt hat, sondern auch noch in der Belegschaft für die Warnstreiks mobilisiert hat?

Gregor v. Paczensky: Dann versuche ich, es so zu erklären: Insgesamt haben in der Tarifrunde 150.000 Kolleginnen und Kollegen gestreikt, aber 2,5 Millionen Beschäftigte sind betroffen. Wir haben also etwa sechs Prozent aller Betroffenen auf die Straße bekommen. Dass sich der Arbeitgeber da nicht in die Hosen macht und unseren Forderungen zustimmt, liegt dann leider auf der Hand. Dazu kommt noch ein weiteres Problem.

Welches?

Gregor v. Paczensky: Frank Werneke sagt immer, wir brauchen mehr Wirkungstreiks, also nicht nur Menschaufmärsche auf Marktplätzen. Ein richtig scharfes Schwert haben wir im öffentlichen Dienst nicht. Wenn die Müllabfuhr streikt, kassieren die Kommunen weiter ihre Gebühren und sparen Spritkosten.

Was für Schlussfolgerungen ziehen wir daraus? Der Haushaltsdruck dürfte ja in den kommenden Jahren noch größer werden.

Gregor v. Paczensky: Nun komme ich selbst aus einem kampfstarken Bereich, der Müllabfuhr. Wir können vor Kraft kaum laufen. Und ich habe immer das Problem, den Leuten zu erklären, dass viele andere Bereiche des öffentlichen Dienstes nicht so organisiert und auch nicht so streikwillig sind wie wir.

Das heißt, die Zeit zur nächsten Tarifrunde nutzen und stärker werden?

Gregor v. Paczensky: Ja, wir müssen streikfähiger werden, gerade außerhalb der gut organisierten Bereiche. Die lange Laufzeit von 27 Monaten ist da auch eine Chance, weil sie uns Zeit gibt, uns neu aufzustellen. Dafür braucht es aber einen Plan.

Das Gespräch führte Johannes Schulten

Die Ergebnisse im Überblick

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, TVöD

- 3 Prozent, mindestens aber 110 Euro mehr ab 1.4.25
- 2,8 Prozent mehr ab 1.5.26
- Schichtzulage von 40 auf 100 Euro, Wechselschichtzulage von 105 auf 200 Euro; ab 1.1.27 dynamische Anpassung
- Laufzeit: 27 Monate
- 1 zusätzlicher Tag Erholungsurlaub ab 1.1.27
- Teile der Jahressonderzahlung können für bis zu 3 freie Tage eingetauscht werden
- Jahressonderzahlung: Die Kommunen erhöhen einheitlich auf 85 Prozent
- Möglichkeit der freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden für bis zu 18 Monate, Verlängerung möglich, Zuschlag für die Erhöhungsstunden: 25 Prozent in EG 1 bis 9b und 10 Prozent in EG 9c bis 15
- Sonderkündigungsrecht zum 31.12. 2029 für das Gesamtpaket zu Arbeitszeithemen: Freiwillige Arbeitszeiterhöhung, 1 zusätzlicher freier Tag, Möglichkeit bis zu 3 freie Tage einzutauschen

Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe, TV-V

- neu strukturierte TV-V-Tabelle
- 4,7 bis 7,8 Prozent mehr ab 1.6.25
- 1,25 Prozent mehr ab 1.6.26
- gut 6 bis 9 Prozent mehr über die Laufzeit mit der neuen Tabelle
- Erhöhung der dynamisierten Zulagen und Zuschläge um 5,1 Prozent ab 1.6.25 und um 1,25 Prozent ab 1.6.26
- Verpflichtung der Arbeitgeber zur Verhandlung von Eingruppierungsmerkmalen und Tätigkeiten
- Möglichkeit, Teil der Jahressonderzahlungen in bis zu drei freien Tagen einzutauschen
- 1 zusätzlicher Tag Erholungsurlaub ab 1.1.27
- Möglichkeit, die regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf bis zu 42 Stunden zu verlängern, die zusätzlichen Verlängerungsstunden werden in der EG 1 bis 8 mit 25 Prozent Zuschlag und ab der EG 9 mit 10 Prozent Zuschlag bezahlt
- Öffnungsklausel, um Zuschüsse für z.B. Fitnessstudios oder Fahrtkosten zu gewähren

Auszubildende TVöD

- je 75 Euro mehr ab 1.4.25 und 1.5.26
- ein weiteren Tag Erholungsurlaub
- unbefristete Übernahme ab einer Abschlussnote befriedigend und dienstlichem/betrieblichem Bedarf (sonst 12 Monate befristet)
- Erhöhung des Verpflegungszuschusses auf 28 Euro

10.000 Stimmen gegen Sparzwang

Großdemonstration in Bonn: Beschäftigte der Energiewirtschaft wehren sich gegen Angriff auf ihre Arbeitsbedingungen



FOTO: JULIA FELDHAUSEN/VER.DI

So eine bunte, laute und lebendige Großdemo hat Bonn lange nicht mehr gesehen

Es war ein deutliches Zeichen – laut, entschlossen und unübersehbar: Am 8. Mai versammelten sich mehr als 10.000 Beschäftigte der Energiewirtschaft aus dem ganzen Bundesgebiet vor dem Hauptsitz der Bundesnetzagentur (BNetzA) in Bonn. Ihr Protest: gerichtet gegen geplante Änderungen im Rahmen der sogenannten Anreizregulierung, die massiven Druck auf die Personalkosten ausüben und damit Beschäftigung, Ausbildung und Qualität in der Energieversorgung gefährden könnten.

Effizient, aber auf wessen Kosten?

■ Hintergrund des Protests ist die geplante Reform der Anreizregulierungsverordnung (ARegV), mit der die Bundesnetzagentur ab 2029 neue Effizienzvorgaben für Netzbetreiber durchsetzen will. Künftig sollen nicht nur Sach- und Betriebskosten, sondern auch weite Teile der Personalkosten in den Effizienzvergleich einbezogen werden. Was technisch klingt, hätte drastische Folgen: Wer gute Löhne zahlt, ausbildet, in Mitbestimmung investiert oder familienfreundliche Angebote wie Betriebskittas macht, könnte im Effizienzvergleich schlechter abschneiden – und so unter Kostendruck geraten.

Was selten vorkommt: In dieser Frage sind sich Gewerkschaften und Unternehmensleitungen ausnahmsweise weitgehend einig. Zahlreiche Stadtwerke und Netzbetreiber – von der Thüga-Gruppe über die Mainzer Netze bis zu den Hamburger Energie-

netzen – warnen ebenfalls vor den drohenden Folgen. Denn die neue Regulierungslogik würde genau jene Unternehmen bestrafen, die auf gute Arbeitsbedingungen setzen und sich um Fachkräftenachwuchs bemühen.

Christoph Schmitz-Dethlefsen, Bundesvorstandsmitglied von ver.di und zuständig für die Energiewirtschaft, brachte es auf den Punkt: „Was die Bundesnetzagentur hier plant, ist ein staatlich verordneter Sparzwang auf Kosten des Personals. Wer an der Belegschaft spart, gefährdet die Versorgungssicherheit – und damit auch die Energiewende.“

Laut, bunt und entschlossen

Die Demonstration in Bonn war nicht nur zahlenmäßig ein Erfolg. Auch die Atmosphäre war kämpferisch und kreativ. Mit Trillerpfeifen, Sirenen,

Bannern, Sprechchören und viel Energie machten die Kolleginnen und Kollegen ihren Unmut deutlich. Das Bühnenprogramm war geprägt von klaren Worten, starken Auftritten – und einer ordentlichen Portion Humor gegen die Logik der Kostensenkung um jeden Preis.

Der Protest war ein wichtiger Auftakt – aber noch lange kein Abschluss. ver.di kündigte an, den politischen Druck in den kommenden Wochen weiter zu erhöhen. Gespräche mit Bundestagsabgeordneten, Eingaben an das Wirtschafts- und das Arbeitsministerium sowie weitere öffentliche Aktionen sind in Vorbereitung. Ziel: Die Bundesregierung muss der Bundesnetzagentur klare Grenzen setzen – insbesondere bei der Einbeziehung von Personalkosten in die Effizienzvergleiche.

Die Netzbetreiber in Deutschland stehen vor enormen Aufgaben: Netzausbau, Digitalisierung, Wärmewende, neue gesetzliche Vorgaben. Ohne qualifizierte, gut bezahlte und motivierte Fachkräfte sind diese Herausforderungen nicht zu stemmen. Wer jetzt an der falschen Stelle spart, setzt die Versorgungssicherheit und das Gelingen der Transformation aufs Spiel.

Gemeinsam weiter Druck machen

Der 8. Mai war ein starkes Signal. Doch klar ist: Die Debatte geht weiter. Jetzt kommt es darauf an, dass wir dranbleiben – in den Betrieben, in den Gremien und auf der Straße. Die Beschäftigten haben gezeigt, dass sie bereit sind, für faire Bedingungen und eine nachhaltige Regulierung zu kämpfen. Nun ist die Politik am Zug. *(report)*

Globale Verantwortung in der Energiewirtschaft

Warum der Schutz der Menschenrechte in Lieferketten auch eine gewerkschaftliche Aufgabe ist

Der Strom, der bei uns aus der Steckdose kommt, ist oft das Ergebnis einer global verflochtenen Wertschöpfungskette – von der Gewinnung von Rohstoffen über den Bau von Anlagen bis hin zur Wartung von Infrastrukturen. Was dabei häufig aus dem Blick gerät: In vielen Ländern sind Menschenrechtsverletzungen entlang dieser Lieferketten an der Tagesordnung – etwa durch gefährliche Arbeitsbedingungen, erzwungene Kinderarbeit oder fehlende Gewerkschaftsrechte. Auch Formen moderner Sklaverei sind leider keine Randerscheinung, sondern bittere Realität, besonders im Rohstoffsektor.

■ Der Bericht „Potenzielle menschenrechtliche Risiken entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten“ aus dem Branchendialog Energiewirtschaft, koordiniert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), bringt Licht in dieses Dunkel. Er identifiziert zahlreiche menschenrechtliche Risiken, denen Unternehmen der Energiewirtschaft ausgesetzt sind – sowohl innerhalb Deutschlands als auch insbesondere in den globalen Zulieferketten. Aufgelistet werden etwa Risiken bei der Gewinnung von Kupfer, Lithium oder Kobalt, aber auch beim Bau großer Infrastrukturprojekte in Drittstaaten oder in Sicherheitsdienstleistungen in autoritär regierten Ländern.

Zwar sind viele Unternehmen der Branche bereits aktiv – sie prüfen Lieferanten, evaluieren Risiken und

stellen freiwillige Standards auf. Doch Freiwilligkeit reicht nicht aus. Das wurde zuletzt deutlich, als die Bundesregierung im EU-Rat einer massiven Verwässerung der europäischen Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) zustimmte – und damit das Prinzip unterlief, dass Konzerne bei Verstößen gegen Menschenrechte auch haften müssen. Genau diese Verbindlichkeit ist aber nötig, um Betroffenen wirklich Gerechtigkeit zu verschaffen und einen fairen Wettbewerb unter Unternehmen zu gewährleisten.

ver.di für verbindliche Regeln

Für ver.di ist klar: Wer in einer globalisierten Branche wie der Energieversorgung arbeitet, kann sich nicht aus der Verantwortung stellen. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Vereinigungsfreiheit, Schutz

vor Ausbeutung – all das darf nicht am Werkstor enden. Deshalb gehört zur gewerkschaftlichen Verantwortung nicht nur die Tarifpolitik vor Ort, sondern auch der Blick über den Tellerrand. Gerade da, wo staatliche Schutzmechanismen fehlen, sind es oft nur mutige Beschäftigte und ihre Organisationen, die für bessere Bedingungen kämpfen – häufig unter hohem persönlichem Risiko.

ver.di Ver- und Entsorgung wird sich künftig noch stärker in diesen Debatten engagieren. Im Branchendialog Energiewirtschaft wollen wir unsere Expertise und unsere Perspektive als Interessenvertretung der Beschäftigten einbringen. Denn nur wenn soziale, ökologische und menschenrechtliche Kriterien gleichberechtigt berücksichtigt werden, wird die Energiewende tatsächlich nachhaltig. Dazu gehört auch: verbindliche Regeln für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten – national, europäisch und international.

Faire Arbeit global denken

Besonders kritisch ist die Situation bei Zulieferern aus Staaten mit autoritären Regimen oder schwacher Rechtsstaatlichkeit. Hier droht eine gefährliche

Entgrenzung von Verantwortung: Wer dort Aufträge vergibt oder Rohstoffe einkauft, darf sich nicht aus der Affäre ziehen, wenn vor Ort Kinder schuften, Menschen unter Zwang arbeiten oder Gewerkschafter verfolgt werden. Als Gewerkschaft stehen wir an der Seite all jener, die sich weltweit für gute und faire Arbeitsbedingungen einsetzen.

Die Herausforderungen sind groß, doch die Richtung ist klar: Globale Gerechtigkeit beginnt auch bei uns – in den Tarifverhandlungen, im Betrieb und bei der politischen Interessenvertretung. Es ist an der Zeit, dass sich alle Akteure ihrer Verantwortung stel-

len – Unternehmen, Politik und auch wir als Gewerkschaften. Denn eine Energiewirtschaft, die sich Nachhaltigkeit auf die Fahne schreibt, darf bei den Menschenrechten nicht wegschauen. *(report)*

► tinyurl.com/Branchendialog-Energie



Menschenrechte auf der Baustelle sichern

Ob Windpark, Solarfeld oder Gaskraftwerk – beim Bau von Energieanlagen drohen massive Menschenrechtsverletzungen: gefährliche Arbeitsbedingungen, Löhne unterhalb des Existenzminimums, Diskriminierung und Behinderung gewerkschaftlicher Organisation. Formen moderner Sklaverei gibt es in allen europäischen Staaten. Der Branchendialog Energiewirtschaft empfiehlt: „Awareness“ bei den eigenen Mitarbeitern schaffen, klare Vorgaben für Subunternehmen, Schulungen für Einkaufsabteilungen – und Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und NGOs. Denn faire Energie beginnt mit fairer Arbeit.

Die Auseinandersetzung mit Rechtsextremen in den Betrieben wird eine der zentralen gewerkschaftlichen Herausforderungen der nächsten Jahre – auch für ver.di. Ein Beispiel dafür ist ein Konflikt beim kommunalen Entsorger der Stadt Hannover, aha. Mit Jens Keller hatte hier im vergangenen Jahr ein aktiver AfD-Politiker die Personalratswahlen gewonnen, als ver.di-Vertrauensmann. Nun ist er in den rechten Verein Zentrum eingetreten und soll dessen Expansion vorantreiben.

■ Versuche von ver.di, Keller aus ver.di zu drängen, waren bisher gescheitert. Einen Unvereinbarkeitsbeschluss mit der AfD gibt es bei ver.di nicht. Jetzt ist es Keller, der die Initiative ergriffen hat und aus ver.di aus- und in den rechten Verein Zentrum eingetreten ist. Als Leiter des Regionalbüros Nord-West soll er diesen dabei unterstützen, in der Region Fuß zu fassen.

Der Verein Zentrum wurde 2009 vom damaligen Betriebsrat des Mercedes-Werks in Untertürkheim Oliver Hilburger als Zentrum Automobil gegründet – einem Rechtsrocker und ehemaligem Betriebsrat mit engen Verbindungen zur neonazistischen

Rechte Expansionsgefahr

Der AfD-Politiker Jens Keller hat die Personalratswahlen bei Hannovers Entsorger aha gewonnen. Nun will er den rechten Verein Zentrum unterstützen, in der Region Fuß zu fassen

NPD (heute Die Heimat). Der Verein ist der Versuch, eine rechte Alternative zu den DGB-Gewerkschaften in den Betrieben zu etablieren. In den Folgejahren gelang es, eine Reihe von Betriebsratsmandaten in der Automobilindustrie zu gewinnen, etwa bei Mercedes in Untertürkheim und Sindelfingen, bei BMW und Porsche in Leipzig oder bei VW in Zwickau.

Mit dem 2022 vollzogenen Namenswechsel wird nun daran gearbeitet, in weitere Branchen zu expandieren. Ausgangspunkt für Niedersachsen soll das in Hannover angesiedelte Regionalbüro-West sein, dessen Einrichtung auf einer Pressekonferenz Mitte April dieses Jahres in Hannover angekündigt wurde. Geleitet werden soll das Büro von Keller. Ziel ist es offenbar, eigene Listen für die Betriebsratswahlen 2026 aufzustellen. Neben Keller waren auf der Pressekonferenz auch der Zentrum-

Vorsitzende Oliver Hilburger sowie einige AfD-Funktionäre anwesend.

Keller ist langjähriges Gewerkschaftsmitglied und arbeitet seit 2009 als Kraftfahrer bei der aha. Er ist seit 2015 Mitglied der AfD und inzwischen deren Fraktionschef im Hannoverschen Stadtrat. Im Februar 2024 hatte er unter 54 Kandidaten die meisten Stimmen bei den Personalratswahlen bei der aha gewonnen. Fast die Hälfte aller Beschäftigten, die zur Wahl gegangen sind, haben ihm ihre Stimme gegeben, heißt es in einer Recherche des Vereins zur Bewahrung der Demokratie (VBD), einem von der IG Metall ins Leben gerufenen Bildungsverein, zu dessen Zielen der Kampf gegen rechte Umtriebe in den Betrieben über Sensibilisierung und Vernetzung mit betrieblichen Aktiven gehört.

ver.di hatte noch vor der Wahl von Keller dessen Kandidatur verurteilt.

Maßnahmen, ihm den Status als ver.di-Vertrauensmann zu entziehen, scheiterten allerdings vor Gericht.

Eine der größten Schwierigkeiten im Umgang mit dem Zentrum ist, dass die selbsternannte „alternative Gewerkschaft“ Zentrum es durchaus versteht, vorhandene soziale Missstände populistisch anzusprechen und vermeintlich einfache Lösungen für diese anzubieten. Auf explizite Hetze gegen Migrantinnen und Migranten wird weitgehend verzichtet. Angriffsziel Nummer eins sind vielmehr die DGB-Gewerkschaften, die als korrupt, mitgliederfern und Teil einer linken Elite dargestellt werden, die sich durch ihr Engagement gegen Rechtsextreme von den Sorgen und Nöten „normaler“ Beschäftigter entfernt hätte. Im Fokus der Ansprache stehen vor allem die unteren Entgeltgruppen, die besonders unter Sparzwang im öffentlichen Dienst, Infla-

tion und der Unsicherheit in großen Teilen der Industrie leiden.

Die Gefahr, die von Zentrum auch über den Fall von aha hinaus ausgeht, wird in ver.di sehr ernst genommen. Das gilt besonders vor dem Hintergrund der für 2026 anstehenden Betriebsratswahlen. Im Bezirk Hannover-Heide-Weser finden aktuell zahlreiche Schulungen für Haupt- und Ehrenamtliche statt, auf Bundesebene wurde die Task Force „Demokratie Stärken“ ins Leben gerufen. Aktuell läuft eine interne Umfrage, mit deren Hilfe Strategien in den Betrieben aber auch Bedarfe nach Unterstützung und Schulungen identifiziert werden sollen.

Und auch der Personalrat der aha hat seine Lehren aus der Causa Keller gezogen. „Eine Erkenntnis ist auf jeden Fall, dass es nicht ausreicht, die Auseinandersetzung mit Jens Keller allein über dessen AfD-Mitgliedschaft zu führen“, sagt Sascha Eckstein, Personalratsvorsitzender bei aha. „Vielleicht muss es uns ebenso gelingen, Themen wie Arbeitsverdichtung und Personalmangel noch stärker ins Zentrum unserer Arbeit zu rücken und Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen.“

Johannes Schulten

Fast 14 Prozent Lohnplus in NRW

Fette Einmalzahlungen und Sockelerhöhungen für 3.200 Beschäftigte bei Remondis und anderen Unternehmen

Nach Jahrzehnten Saurer-Gurken-Zeit häufen sich die Tariferfolge in der privaten Entsorgung. Das unterstrichen zuletzt Beschäftigte von Remondis in Nordrhein-Westfalen. Dank ihrer mutigen Streiks konnte ver.di sehr gute Lohnerhöhungen für die 3.200 Beschäftigten des Regional-Entgelttarifvertrags Nordrhein-Westfalen (RegE-TV-NRW) verhandeln.

■ „Überall, wo wir Einfluss haben, ist es uns in den vergangenen Jahren gelungen, Tarifverträge abzuschließen“, sagt Gerd Walter, zuständig für die Abfallwirtschaft beim ver.di-Landesbezirk NRW. Der jüngste Erfolg: ein Abschluss für insgesamt 3.200 Beschäftigten des RegE-TV-NRW. Unter diesen fallen 22 private Entsorger aus Nordrhein-Westfalen, die vor allem aus dem Remondis-Konzern stammen.

„Mit dem gesamten Paket kommen wir auf Lohnerhöhungen von durchschnittlich 13,9 Prozent“, sagt Walter. Dazu gehören zwei Einmalzahlungen in Höhe von 150 Euro für die Monate Februar und März 2025 sowie



FOTO: VER.DI

Zentraler Erfolgsfaktor: Warnstreik bei Remondis Rhein-Wupper, Niederlassung Düsseldorf

zwei Sockelerhöhungen: 200 Euro zum April 2025 sowie noch einmal 75 Euro zum April 2026. Zudem gibt es lineare Lohnerhöhungen von zwei Prozent. Auch die Azubis profitieren: Deren Vergütung steigt ab April 2025 um 70 Euro und noch einmal um 50 Euro ab April 2026.

Besonders wichtig für die Kolleginnen und Kollegen waren die beiden Sockelerhöhungen. Dank dieser ist es gelungen, den Wegfall der Inflationsausgleichsprämien nicht nur auszugleichen, sondern auch in die Tabelle zu überführen. „So ziehen wir das Niveau spürbar nach oben und haben

eine dauerhafte Wirkung.“ Allerdings gibt es auch eine Kröte zu schlucken. Und das ist die mit 27 Monaten ziemlich lange Laufzeit.

Alles in allem liegt der Abschluss jedoch spürbar über dem, was in der Vergangenheit erreicht werden konnte. Hauptgrund dafür dürfte die

deutlich gestiegene Mobilisierungsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen sein. „Wir konnten deutliche Mitgliederzuwächse verzeichnen“, sagt Gerd Walter. Auf den Höfen kommt ver.di inzwischen auf einen Organisationsgrad von gut 40 Prozent. Wie inzwischen in vielen Bereichen der Abfallwirtschaft üblich, hat ver.di auch hier die Beschäftigten im Vorfeld zu ihren Forderungen befragt und auch während der Verhandlungen über den Stand informiert. Zudem traten Remondis-Beschäftigte an mehreren Standorten in mehr tägige Warnstreiks, zum ersten Mal seit 2015. Dieser Druck auf die Arbeitgeber war auch nötig, denn die Verhandlungen zogen sich über fünf Runden.

Diese neue Stärke machte offenbar auch bei anderen Entsorgern Eindruck. Nach dem Abschluss haben drei weitere Entsorger angekündigt, dem RegE-TV-NRW beizutreten, so dass sich die Zahl der erfassten Unternehmen auf 25 erhöht.

Johannes Schulten

„Tarifergebnis mit Konfliktpotenzial“

Ein Kommentar von Marco Schliemann zum Tarifabschluss im öffentlichen Dienst

Die Tarifrunde war geprägt von „null Wertschätzung“ der Arbeitgeber gegenüber der Bundestarifkommission und den betroffenen Beschäftigten.

■ Es gab bis zur dritten Verhandlungsrunde „grausame Gespräche“ mit den Arbeitgebern und eigentlich sollte überhaupt nichts an Tarifsteigerung möglich sein. Dann wurde ein Angebot von den Arbeitgebern auf den Tisch gelegt, das so unterirdisch war, dass wir es nicht annehmen konnten. Aus meiner Sicht wurde von



FOTO: TATIANA KNOPF-BAUER

Anfang an in Richtung Schlichtung gearbeitet, um dort mit dem Hauptschlichter Roland Koch einen harten Verhandlungsführer zu präsentieren, der nicht gerade auf Seiten der Gewerkschaften steht.

In der Schlichtung haben wir das Möglichste für die unterschiedlichen Branchen herausgeholt. Und mit einigem Abstand muss ich auch sagen, dass leider wohl mehr nicht drin war.

Leider ist eine deutliche Verbesserung bei den oberen Entgeltgruppen durch die Arbeitgeber erwirkt worden. Die unteren Entgeltgruppen,

die wir in den Betrieben und Dienststellen organisiert haben, kommen leider nicht so gut weg. Das gilt besonders für Jahressonderzahlung und bei den Sonderformen der Arbeit. Der Mindestbetrag von 110 Euro wird leider komplett durch die Inflation und den Krankenkassenzusatzbeiträgen aufgezehrt. Ich bin den Kolleginnen und Kollegen der Schlichtungskommission sehr dankbar, dass der Betrag wenigstens dreistellig geworden ist.

Selbst in der vierten Verhandlungsrunde haben die Arbeitgeber noch versucht zu tricksen und wollten sich

um einen Tag Urlaub für die Auszubildenden ab 2017 drücken. Mein Team aus dem Vertrauenskörper und ich sind schon intensiv auf unseren Betriebshöfen für diesen Abschluss verbal attackiert und sprichwörtlich „verhauen“ worden, aber trotzdem halten wir weiter die Fahne unserer großen Organisation hoch. Vielleicht ist es auch ein Zeichen und nun heißt es: „Jetzt erst recht in die Gewerkschaft, damit wir alle bei der nächsten Runde noch mehr „power“ haben!“

Marco Schliemann ist Personalratsvorsitzender der Wirtschaftsbetriebe Duisburg – AöR

Angesichts des fortschreitenden Klimawandels mit Dürren und Starkregen sowie der Belastung des Grundwassers mit Nitrat und Chemikalien steht die Wasserwirtschaft vor großen Herausforderungen. Umso wichtiger ist die Frage, was die neue Regierung in diesem Bereich vorhat.

■ An wohlklingenden Bekenntnissen mangelt es nicht, aber wenig Substanzielles ist im 144-seitigen Koalitionsvertrag von Union und SPD zu den Themen Landwirtschaft und Umwelt enthalten, die für die Ressource Wasser so wichtig sind. So bekennt sich die von Friedrich Merz geführte Regierung zum Klimaschutz und zur Klimaanpassungsstrategie. Die Finanzierung von Vorsorgemaßnahmen gemeinsam mit den Ländern soll auf eine solide Basis gestellt und die Kommunen bei der Anpassung an den Klimawandel unterstützt werden. Konkret soll ein Sonderrahmenplan Naturschutz und Klimaanpassung aufgelegt und die Einführung einer

Leerstellen und Deregulierung

Der Koalitionsvertrag von Union und SPD weist aus der Perspektive der Wasserwirtschaft nur an wenigen Punkten in die richtige Richtung



WIKIMEDIA COMMONS
Spielen für die neue Bundesregierung keine Rolle: grüne Infrastrukturen wie intakte Auen, hier im Nationalpark Unteres Odertal.

entsprechenden Gemeinschaftsaufgabe geprüft werden.

Das klingt unverbindlich und vage. Aus Sicht von ver.di ist es für die Beschäftigten in der Wasserwirtschaft von größter Bedeutung, dass die Kommunen ausreichend und verlässlich mit den Mitteln ausgestattet werden, die für die Anpassung an Klimawandelfolgen und die Schaffung von Resilienz erforderlich sind.

Beispiel Hochwasserschutz: Dieser soll – ebenso wie Küstenschutzmaßnahmen – beschleunigt und die finanziellen Mittel deutlich aufgestockt werden. „Alldings“, so Clivia Conrad, Bundesfachgruppenleiterin Wasserwirtschaft bei

ver.di, „werden grüne Infrastrukturen wie intakte Auen nicht priorisiert. Diese versprechen aber einen besonders nachhaltigen Schutz vor Extremwetterereignissen wie Starkregen.“

Positiv bewertet Conrad hingegen das Bekenntnis zur Umsetzung der Nationalen Wasserstrategie – ebenso wie die Aussage, dass die Infrastruktur für die Wasserver- und Abwasserentsorgung gefördert und langfristig preisstabil und bedarfsgerecht gestaltet werden soll.

Das ist aber auch schon fast alles, was aus Sicht von ver.di positiv zu vermerken ist. Die Liste der unzureichenden Aussagen und fehlenden Aspekte ist deutlich länger. Eine erweiterte Herstellerverant-

wortung findet nur mit Bezug auf die Textilbranche Erwähnung – nicht jedoch im Kontext der Wasserwirtschaft. Dort ist lediglich von dem „Verursacherprinzip unter Berücksichtigung regionaler Gegebenheiten und der Verhältnismäßigkeit“ die Rede. „Die Kommunalabwasserrichtlinie“, so Conrad, „schreibt aber die unbedingte Einführung der Herstellerverantwortung für die Arzneimittel- und die Kosmetikindustrie vor.“ Sie erlaube keine Einschränkungen nach Regionalität oder Verhältnismäßigkeit.

So passt es ins Bild, dass die Kommunalabwasserrichtlinie für die Koalitionäre nicht zu existieren scheint. Dabei muss sie noch in dieser Legislatur-

periode in deutsches Recht umgesetzt werden. Geschieht dies nicht oder nur abgeschwächt, untergräbt dies die Ziele, die mit der Nationalen Wasserstrategie erreicht werden sollen: den Grundwasser- und Gewässerschutz. Auch die Klärschlammstrategie und die Phosphorrückgewinnung sind Leerstellen im Koalitionspapier.

Auf die lange Bank geschoben werden soll die Bekämpfung des Wassermangels. Anders lässt sich die Einrichtung eines Bund-Länder-Gremiums, das „notwendige länderübergreifende wasserwirtschaftliche Maßnahmen gegen Wassermangel für betroffene Flüsse vorzubereiten“ soll, nicht verstehen. Notwendig wären nach Auffassung von ver.di vielmehr konkrete Maßnahmen zum sparsamen Umgang mit dem vorhandenen Wasser, insbesondere für Industrie und Landwirtschaft.

Die geplante Abschaffung der Stoffstrombilanzverordnung für landwirtschaftliche Betriebe zur Reduzierung der Nitratbelastung des Grundwassers ist eindeutig als Rückschritt zu bewerten. Aus Sicht von ver.di können die Anforderungen der Nitratrichtlinie ohne Stoffstrombilanz nicht erfüllt werden. „Damit droht eine Wiederaufnahme des Vertragsverletzungsverfahrens durch die EU“, befürchtet Conrad. Insgesamt will die Bundesregierung die Dokumentationspflichten für die Landwirtschaft reduzieren. Stattdessen setzt sie verstärkt auf Sanktionen bei Verstößen. Hier heißt sich die Katze in den Schwanz: Woher sollen die Daten für die Sanktionen kommen, wenn die Berichtspflichten abgebaut werden sollen?

Guido Speckmann

SAVE THE DATE

**16. bis 18. September 2025
27. Wasserwirtschafts-
konferenz, Aachen**

Tauscht euch drei Tage lang mit Kolleg*innen aus ganz Deutschland aus, lernt Neues kennen und vernetzt euch.

➔ tinyurl.com/24Wasser



Hände weg von der Herstellerverantwortung

ver.di setzt sich mit dem Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst für die Beibehaltung der Kommunalabwasserrichtlinie in ihrer jetzigen Form ein

Konservative EU-Politiker wollen die Erweiterte Herstellerverantwortung aushöhlen. Eine beeindruckende Liste von Organisationen wendet sich deshalb in einem Brief gegen die Verwässerung dieses wichtigen umweltpolitischen Instruments.

■ Der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EPSU), Branchen- und Arbeitgeberverbände, zivilgesellschaftliche Organisationen und sogar der Rat der Gemeinden und Regionen Europas haben Anfang Mai einen Brief an EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen geschickt. Ihre zentrale Botschaft: Hände weg von der Erweiterten Herstellerverantwortung, sie muss so bleiben und gegen Überarbeitungsbestrebungen verteidigt werden.

Zum Hintergrund: Die Neufassung der EU-Kommunalabwasserrichtlinie (KARL) ist am 1. Januar dieses Jahres in Kraft getreten und befindet sich nun in der Phase der Umsetzung in nationales Recht. Sie wird in dem Schreiben als „Meilenstein für den Schutz der öffentlichen Gesundheit und der Wasserressourcen in Europa“ bezeichnet. Denn sie enthält unter anderem weitreichende Anforderungen zur Entfernung von Mikroverunreinigungen aus dem

Abwasser, zur Erreichung der Energie-neutralität, zur Stärkung der Kreislaufwirtschaft und zur Förderung der Wiederverwendung von Wasser. Kernstück der Neufassung ist das System der Erweiterten Herstellerverantwortung (Extended Producer Responsibility (EPR)). Es soll sicherstellen, dass die beiden wichtigsten Verursacherbranchen, die pharmazeutische und die kosmetische Industrie, mindestens 80 Prozent der Kosten für die Beseitigung von Mikroverunreinigungen tragen.

Genau dagegen läuft nun insbesondere die deutsche Pharmaindustrie Sturm – mit Folgen: Mehrere Europa-abgeordnete der Konservativen und Christdemokraten (EVP) haben einen Änderungsantrag eingebracht, der die EU-Kommission zu einer neuen Folgenabschätzung der EPR auffordert. In dem am 7. Mai angenommenen Antrag ist von „unterschiedlichen Zahlen und Einschätzungen hinsichtlich der Auswirkungen auf den Pharmasektor und damit auf die Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit von Arzneimitteln“ die Rede. Im Klartext: Die Hersteller wollen sich aus der Verantwortung stehlen und ihre Kostenbeteiligung minimieren.

Es kursiert zudem die Behauptung, die EPR würde die Wettbewerbsfähigkeit der in der EU ansässigen Unterneh-

men untergraben. Das wird in dem Brief jedoch als „irreführend“ bezeichnet. Denn die Erweiterte Herstellerverantwortung muss „von allen Wirtschaftsakteuren finanziert werden, die Kosmetika und Arzneimittel auf dem EU-Binnenmarkt in Verkehr bringen, unabhängig davon, ob diese Produkte in der EU oder in einem Drittland hergestellt wurden.“

In dem Schreiben an die EU-Kommission wird auch auf die Folgenabschätzung verwiesen, die zusammen mit dem Vorschlag der EU-Kommission veröffentlicht wurde. Demnach dürfte die EPR-Regelung nur begrenzte finanzielle Auswirkungen auf die Pharma- und Kosmetikindustrie haben, da diese die Möglichkeit hat, die Kosten auf den Preis ihrer Produkte umzulegen oder minimale Gewinnminderungen (im Durchschnitt maximal 0,7 Prozent) in Kauf zu nehmen. (gsp)

Der Brief im englischen Original:

➔ tinyurl.com/EUKARL



WELTWASSERTAG

ver.di NRW: Gemeinsam für eine starke Wasserwirtschaft



■ Seit 1992 rufen die Vereinten Nationen jedes Jahr am 22. März zum Weltwassertag auf. Ziel ist es, an die Besonderheiten der wichtigsten Ressource allen Lebens zu erinnern. Die ver.di-Landesbezirksfachgruppe Wasserwirtschaft NRW nahm den diesjährigen Weltwassertag zum Anlass, um gemeinsam mit über 100 Kolleginnen und Kollegen über die Zukunft der Wasserwirtschaft zu diskutieren. Herausforderungen gibt es genug: der Klimawandel mit Dürreperioden und Hochwasserereignissen, der demografische Wandel mit Fachkräftemangel. Zur Diskussion dieser Probleme luden die NRW-Kolleg*innen zur Fachtagung „Tag des Wassers“ nach Mülheim an der Ruhr. Dabei waren Teilnehmende aus Betriebs- und Personalräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Verbänden, Politik und Gewerkschaft, die sich rege über die aktuellen Herausforderungen und Zukunftsperspektiven der Wasserwirtschaft austauschten. (gsp)

Einen ausführlichen Bericht der Veranstaltung gibt es hier: ➔ tinyurl.com/Wasser25



Effizient, aber für wen?

Eine kritische Besprechung der BDI-Studie „Energiewende auf Kurs bringen“

Die Studie „Energiewende auf Kurs bringen“, veröffentlicht vom globalen Strategieberatungsunternehmen Boston Consulting Group und dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), trägt einen programmatischen Titel. Doch bei genauerer Betrachtung zeigt sich: Die Studie denkt die Energiezukunft fast ausschließlich aus Sicht privater Unternehmen und Investoren – und blendet zentrale soziale Fragen weitgehend aus.

■ Ebenso ambitioniert wie schon der Titel ist die Stoßrichtung: Mit 20 sogenannten Hebeln soll die Energiewende effizienter, kostengünstiger und schneller realisiert werden. Bis zu 335 Milliarden Euro Einsparpotenzial sehen die Autor*innen bei konsequenter Umsetzung.

Was die Studie bietet

Tatsächlich enthält das Papier viele kluge Analysen: Es benennt die Defizite beim Ausbau der Stromnetze, der Wasserstoffinfrastruktur und der Sektorenkopplung, etwa zwischen Strom und Wärme. Die Studie zeigt auf, wo Planungsprozesse zu lange dauern, Koordination fehlt und Anreize falsch gesetzt sind. Etwa beim Hochlauf von Wasserstoff in der Industrie, bei fehlender Integration des Gebäudesektors oder unzureichenden Förderstrukturen für grüne Technologien. Das zentrale Versprechen: Mit den richtigen politischen Weichenstellungen könne die Energiewende schneller und günstiger gelingen – bei gleichbleibender Zielerreichung.

Was die Studie ausblendet

Doch genau hier beginnt das Problem. Denn: Für wen soll die Energie-

wende günstiger werden? Für Industrie und Investoren – oder auch für die Beschäftigten in den Versorgungsbetrieben, in der Abfallwirtschaft, in der kommunalen Daseinsvorsorge? Die Antwort fällt einseitig aus. Arbeitsplätze, Mitbestimmung, Tarifbindung, Beschäftigungssicherung – all das kommt in der Studie faktisch nicht vor. Von guter Arbeit oder sozialer Flankierung der Transformation ist keine Rede. Und das, obwohl gerade die Beschäftigten die Energiewende tagtäglich möglich machen: beim Netzausbau, im Kraftwerk, in der Müllverbrennung, beim Aufbau kommunaler Wärmenetze.

Öffentliche Infrastruktur? Fehlanzeige

Ein weiteres Defizit der Studie ist ihr fast vollständiges Schweigen zur Rolle der öffentlichen Hand. Stadtwerke, kommunale Betriebe und der öffentliche Sektor tauchen nur am Rand auf. Stattdessen dominiert das Mantra von Investitionsanreizen, Freihandelsinstrumenten und „Marktdesign“. Doch wer die Energiewende nachhaltig und demokratisch gestalten will, braucht einen starken öffentlichen Sektor – und keine Deregulie-



FOTO: PHENO/VER.DI

Das Schiff auf Kurs bringen und Kurs halten – wer macht's?

rung auf Kosten von Beschäftigten-rechten oder Umweltstandards.

Tarifbindung und Fachkräfte? Kein Thema

Die Branche steht vor einem massiven Fachkräftemangel. Allein bis 2030

könnten in der Energiewirtschaft rund 200.000 zusätzliche Arbeitskräfte gebraucht werden. Dennoch verlieren die Autor*innen kein Wort über Qualifizierungsstrategien, Tarifbindung oder die Rolle von Gewerkschaften. Das ist nicht nur kurz-

sichtig – es ist fahrlässig. Denn: Ohne gute Arbeitsbedingungen wird es keine Energiewende geben. Wer morgen Solaranlagen, Wärmepumpen und H₂-Leitungen bauen soll, muss heute ausgebildet, tariflich bezahlt und langfristig gebunden werden.

ver.di sagt: Energiewende braucht Mitbestimmung

Als ver.di sagen wir klar: Eine erfolgreiche Transformation braucht mehr als „Effizienzhebel“. Sie braucht Beteiligung, Gerechtigkeit und Mitbestimmung. Wir fordern:

- Investitionen in öffentliche Infrastruktur
- Tarifbindung als Voraussetzung für öffentliche Förderung
- Beteiligung von Beschäftigten an Planung und Umsetzung
- Absicherung von Arbeitsplätzen in der Transformation
- Ausbau von Qualifizierung und Weiterbildung

Fazit: Einseitige Perspektive – Nachbesserung dringend nötig

Die Studie von BDI und BCG kann Impulse geben – aber sie darf nicht zur alleinigen Blaupause für die Politik werden. Wenn Deutschland die Energiewende wirklich „auf Kurs bringen“ will, dann braucht es einen Kurs, der soziale Gerechtigkeit, demokratische Mitbestimmung und gute Arbeit fest im Blick hat. Ohne uns läuft nichts – auch nicht die Energiewende. (report)

» tinyurl.com/BDI-BCG-Energiewende



TERMIN

1.–2. Juli 2025

TV-V-Anwendertagung, Hannover

Seid dabei auf unserer nächsten Tagung zum Tarifvertrag Versorgungsbetriebe!

Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V): Rechtsprechung, Tarifentwicklung und -praxis für Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie JAVen

Anmeldung:

» tinyurl.com/TV-V25-Anmeld

Programm:

» tinyurl.com/TV-V25-Programm

Weitere Infos unter:

» tinyurl.com/TV-V25



Zwischen Aufbruch und Abwanderung

Was die Windindustrie braucht, um sozial gerecht zu wachsen

Die Windenergie gilt als zentrale Säule der Energiewende. Doch mit dem Ausbau allein ist es nicht getan: Entscheidend ist, unter welchen Bedingungen die dafür nötige Arbeit organisiert wird – und wo sie stattfindet. Zwei aktuelle Studien werfen ein Licht auf die gegenläufigen Dynamiken in der globalen und deutschen Windindustrie. Was sagen sie über gute Arbeit, Standortpolitik und gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten aus?

■ Die Studie „Rise, Fall and Limited Comeback of the German Wind Industry“ des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI beschreibt detailliert die wirtschaftlichen Zyklen der Branche in Deutschland: den rasanten Aufstieg bis 2017, den dramatischen Einbruch in den Folgejahren und die vorsichtige Erholung seit 2022. Sie zeigt, wie politische Fehlentscheidungen, verschleppte Genehmigungsverfahren und internationaler Preisdruck zu einem tiefen Einschnitt führten – mit Werkschließungen, Deindustrialisierung und massiven Jobverlusten. Die Studie fragt, ob es gelingt, die ökologische Transformation mit tariflich gesicherten und mitbestimmten Arbeitsplätzen zu verknüpfen – oder ob Deutschland zum reinen Betreibermarkt für chinesische Windturbinen wird.

Demgegenüber liefert der Global Wind Workforce Outlook 2024–2028

von Global Wind Energy Council und Global Wind Organisation eine globale Prognose: Bis 2028 werden weltweit über 530.000 Fachkräfte in Installation und Wartung benötigt – allein in Deutschland rund 35.000. Der Report macht deutlich, dass ohne massive Investitionen in Ausbildung, Standardisierung und internationale Mobilität der Ausbau stocken wird. Besonders Offshore-Wind droht an Personalengpässen zu scheitern. Die Studie fokussiert dabei vor allem auf technische Qualifikationen und die Rolle von Zertifizierungssystemen, weniger auf Fragen der Arbeitsqualität, Tarifbindung oder Mitbestimmung.

Was auf den ersten Blick wie ein Widerspruch erscheint, ist in Wahrheit eine zentrale Herausforderung: Der Fachkräftebedarf wächst, doch ohne sozialpolitische Leitplanken droht ein Wettlauf um billige Arbeit – oft ausgelagert ins Ausland oder in ungeschützte Dienstleistungsmodelle. Während die GWEC/GWO-Studie auf Effizienz, Ausbildung und internationale Mobilität setzt, unterstreicht die ETUI-Studie, dass stabile industrielle Strukturen und tariflich regulierte Beschäftigung keine Selbstverständlichkeit sind.

Gerade in Deutschland hat sich gezeigt: Wo Betriebsräte, Tarifverträge und gewerkschaftliche Organisation fehlen, geraten Beschäftigte unter Druck – trotz boomender Märkte. Unsere Schwestergewerkschaft IG Metall

konnte in den vergangenen Jahren punktuell Erfolge erzielen, etwa mit dem Tarifabschluss bei Vestas nach einem 123-Tage-Streik oder dem Offshore-Windpark-Betreiber Ørsted. Doch der Organisationsaufbau ist mühsam, die Tarifbindung bleibt fragmentiert.

ver.di engagiert sich in der Windkraftbranche durch gezielte politische Unterstützung für den Ausbau erneuerbarer Energien. Während die gewerkschaftliche Organisation und Tarifbindung aktuell stärker von der IG Metall getragen wird, bietet die Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Betrieben auch für ver.di wertvolle Anknüpfungspunkte. Die Erfahrungen der IG Metall zeigen: Mit langem Atem und kluger Strategie lassen sich auch in dynamischen Branchen wie der Windenergie tarifliche Standards durchsetzen – ein Weg, den ver.di mit eigenen Akzenten mitgehen kann.

Beide Studien machen klar: Der Weg in eine klimaneutrale Zukunft braucht nicht nur Turbinen, sondern auch gute Arbeit – qualifiziert, sicher, tariflich abgesichert. Dazu müssen Politik und Branche die richtigen Rahmen setzen: einheitliche Ausbildungsstandards, verbindliche Tarifverpflichtungen bei Ausschreibungen, öffentliche Investitionen in regionale Wertschöpfungsketten. Der Ausbau der Windenergie darf kein Rennen um den billigsten Anbieter sein.

(report)



Global Wind Workforce Outlook 2024 – 2028, GWEC/GWO, Nov. 2024

» <https://tinyurl.com/Global-Wind-Workforce>



Rise, fall and limited comeback of the German wind industry: Is there (still) a perspective for green and good jobs?, ETUI, Feb. 2025

» <https://tinyurl.com/German-Windindustry>

Klarer kann eine Drohung nicht formuliert werden: „Sollten sich Beschäftigte allerdings aus dem rechtlichen Rahmen herausbewegen und an ‚Wilden Streiks‘ teilnehmen, wird die Arbeitgeberseite ihre Reaktionsmöglichkeiten prüfen und nutzen“.

■ So steht es in einer E-Mail, die die Geschäftsführung der Stadtwerke Cottbus am 5. März an alle 200 Beschäftigten verschickt hat. Im Anhang befand sich ein neunseitiges Dokument des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages zu den Rechtsfolgen rechtswidriger Streiks. Unterkapitel zu Kündigungsrechten des Arbeitgebers sowie dessen Schadensersatzansprüchen hatte die Geschäftsführung gelb unterlegt. „Natürlich war das alles komplett aus dem Zusammenhang gerissen, aber die Botschaft war klar: Wer sein Streikrecht ausübt, kann sanktioniert werden“, sagt Florian Rademacher, ver.di-Aktiver bei den Stadtwerken Cottbus.

Zehntausende Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen waren am 6. März auf die Straße gegangen, um ihren Forderungen in der Tarifrunde Nachdruck zu verleihen. Aufgerufen zu den Warnstreiks waren auch die Beschäftigten der Stadtwerke Cottbus, die sich im Jahr zuvor die Bindung an den Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) erkämpft hatten. Doch die Geschäftsführung wollte verhindern, dass sie ihr Recht auch ausüben. Immerhin: 40 Kolleginnen und Kollegen haben sich nicht einschüchtern lassen und sind auf die Straße gegangen.

„Das war zweifellos ein klarer Eingriff in das verfassungsrechtlich garantierte Streikrecht der Kolleginnen



Stadtwerke Cottbus, Gebäude in der Karl-Liebknecht-Straße

Union Busting in Cottbus

Die Geschäftsführung der Stadtwerke Cottbus untergräbt weiterhin die von der Belegschaft erkämpften Erfolge. Letzter Akt: Einschränkung des Streikrechts

und Kollegen“, sagt Inva Halili, die beim ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg die Stadtwerke Cottbus betreut. Die Antwort folgte umgehend: In zwei offenen Beschwerdebriefen an den Aufsichtsrat der Stadtwerke, der eine innerhalb von 24 Stunden von 109 Beschäftigten unterzeichnet, der andere von verschiedenen ver.di-Hauptamtlichen, wurde dieser auf-

gefordert, die „schädigende Praxis“ der Geschäftsführung unverzüglich zu beenden, versehen mit der unmissverständlichen Drohung, bei Nichteingreifen den Druck zu erhöhen („Wir sind bereit. Sind Sie es auch?“).

Die Einschränkung des Streikrechts bei den Stadtwerken ist kein Einzelfall, vielmehr bisheriger Höhepunkt einer Reihe von Angriffen der Ge-

schäftsführung auf die Belegschaft und deren Rechte.

Nach Jahren der Tariflosigkeit war es den ver.di-Mitgliedern in einer betrieblichen Kampagne in den vergangenen Jahren gelungen, neue gewerkschaftliche Stärke aufzubauen. Schon damals hat die Geschäftsführung sich mit Händen und Füßen gewehrt, der Aufforderung zu Tarifver-

handlungen nachzukommen. Erst ein Warnstreik und sehr viel öffentlicher Druck auf den Cottbuser Bürgermeister als politisch Verantwortlichen für die Stadtwerke hatten zum Erfolg geführt. Im März 2024 sah sich die Geschäftsführung schließlich gezwungen, Vollmitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband zu werden.

Doch wer gedacht hätte, dass danach Ruhe einkehrt, hat sich getäuscht. Kaum war der Tarifvertrag unterschrieben, begann die Geschäftsführung, die Umsetzung zu boykottieren, etwa indem zahlreiche Beschäftigte zu niedrig eingruppiert wurden. 60 solche Fälle wurden bisher dokumentiert. Als der Betriebsrat diese fehlerhaften Eingruppierungen nicht akzeptierte, wurde er vom Arbeitgeber mit Zustimmungsersetzungsklagen vor Gericht gezogen.

Das Verhalten des Managements führt bereits dazu, dass Beschäftigte das Unternehmen verlassen. „Wir verlieren wichtige Arbeitskräfte, weil die Kollegen nicht bekommen, was ihnen zusteht“, sagt Florian Rademacher. Damit gefährdet die Geschäftsführung nicht nur die Arbeitsfähigkeit der Stadtwerke, sie ist auch eine Gefahr für die erfolgreiche Energiewende im Braunkohlerevier Lausitz. Die Stadtwerke sind hier ein wichtiger Player. Sie bauen nicht nur viele Stromleitungen, sondern schultern auch zentrale Großprojekte wie die Installation einer riesigen Seewasser-Wärmepumpe im nahegelegenen Tagebaurestsee Ostsee. Diese soll die Abschaltung des mit Braunkohle betriebenen Kraftwerks Jämschwalde im Jahr 2028 kompensieren, aus dem die Stadt aktuell einen Teil ihrer Fernwärme bekommt.

Johannes Schulten

„Ich finde es toll, neue ver.di-Aktive kennenzulernen“

Timo Hillmann von SachsenEnergie über Vorbereitungen und Vorfreude auf die JAV-Konferenz Anfang August in Berlin

Einmischen, mitmischen und aufmischen: Das sind die drei Prinzipien, von denen sich die fachbereichsübergreifende JAV-Konferenz der ver.di-Jugend Anfang August leiten lässt. report sprach mit Timo Hillmann von SachsenEnergie aus dem Orga-Team über das Mega-Event der ver.di-Jugend.



FOTO: MARIE-LUISE MARCHANDSHIFT/STUDIO

Timo Hillmann (27) hat von 2016 bis 2019 eine Ausbildung zum Informatik-kaufmann bei SachsenEnergie absolviert und arbeitet seitdem im IT-Bereich des regionalen Stromversorgers. Zu ver.di kam er 2018 durch eine klassische betriebliche Ansprache der Gewerkschaft. Er war in der ver.di-Ortsjugend Dresden und in der JAV aktiv. Bei SachsenEnergie arbeitet er in der Betriebsgruppe und in der Tariffkommission mit. Über die Landesbezirks- und Bundesjugendfachbereichsebene kam er 2023 zu einem stellvertretenden Mandat im ver.di-Bundesjugendvorstand. Aktuell arbeitet er im Orga-Team der bundesweiten JAV-Konferenz der ver.di Jugend vom 4. bis 6. August in Berlin.

■ Ich nehme an, du hast zurzeit alle Hände voll zu tun...

Timo Hillmann: Es sind ja nur noch wenige Monate bis zur JAV-Konferenz in Berlin. Da ist es normal, dass es im Organisationsteam mehr zu tun gibt – für mich und die anderen rund 60 Haupt- und Ehrenamtlichen im Team. Aber die Arbeit macht Spaß und es ist ein tolles Team. Es ist auch nicht die erste Konferenz, die ich vorbereite. Letztes Jahr war ich im Organisationsteam für unsere Fachbereichskonferenz.

Was machst du genau?

Timo Hillmann: Neben meinem eigenen Workshop kümmere ich mich um organisatorische Fragen rund um die Eröffnung der Konferenz. Wie kommen die Leute an und wie werden sie empfangen? Wer spricht am ersten Tag zur Eröffnung? Und während der Konferenz gehört es auch zu meinen Aufgaben, etwas auf- oder abzubauen oder kurzfristig auftretende Fragen zu klären.

Welchen Workshop bietest du an?

Timo Hillmann: Ich biete den fachspezifischen Workshop „Energiewende und Mitbestimmung – (wie) geht das?“ an, also einen, der auf unseren Fachbereich zugeschnitten ist. Daneben gibt es fachbereichsüber-



Dem ist nichts weiter hinzuzufügen

greifende Workshops wie zum Beispiel „Wie planen wir in der JAV eine erfolgreiche Kampagne?“, „Umgang mit Rechtspopulismus im Betrieb und der Dienststelle“ oder „Übernahme nach der Ausbildung – so gelingt sie richtig“.

Was gib es noch für Workshops aus dem Fachbereich A?

Timo Hillmann: Das sind die Workshops „Künstliche Intelligenz, Virtual und Augmented Reality in der Ausbildung“ und „Von beruflicher Bildung bis hin zu europäischer Rechtslage – was müssen JAVen der Wasserwirt-

schaft wissen?“ Insgesamt werden knapp 40 Workshops in drei Workshop-Phasen angeboten.

Mit wie vielen Teilnehmenden rechnet ihr?

Timo Hillmann: Zurzeit gibt es rund 330 Anmeldungen und 30 Vorreservierungen. Das ist ordentlich und es macht sich bezahlt, dass wir schon seit Sommer letzten Jahres die Konferenz bewerben können.

Gibt es inhaltliche Schwerpunkte?

Timo Hillmann: Es ist eine bunte Mischung aus allen Themen, die uns

im Arbeitsalltag betreffen. Jeder kann seinen Schwerpunkt selbst setzen. Möchte ich mich mit Social Media, mit Sexismus oder mit Mental Health im betrieblichen Gesundheitsschutz auseinandersetzen. Es ist alles möglich.

Worauf freust du dich besonders bei der JAV-Konferenz?

Timo Hillmann: (lacht) Auf die Abendveranstaltungen natürlich! Ich finde es einfach toll, mit anderen Leuten ins Gespräch zu kommen, seine Erfahrungen über drängende betriebliche Probleme auszutauschen, über Betriebsvereinbarungen zu diskutieren, neue ver.di-Aktive kennenzulernen und so sein Netzwerk so zu erweitern. Sei es in den Workshops, zwischendurch auf dem Floor oder abends im Beachclub. Dann merkt man einfach ganz konkret, dass man mit seinen Problemen nicht alleine ist und dass es viele andere engagierte JAVis gibt, die einem helfen können.

Das Gespräch führte Guido Speckmann

Anmeldung und Programm der JAV-Konferenz gibt es unter:

► www.jav.info/jav-konferenz-2025

