



# Nachhaltig – aber auch sozial?

Arbeitsbedingungen und Einkommen  
in den Erneuerbaren Energien

ARBEIT:  
SICHER UND FAIR!





## Inhalt

1. Einleitung	4
2. Repräsentativität	6
3. Die 10 wichtigsten Resultate im Überblick	7

### ABSCHNITT I

4. Entgelt und Entgeltzufriedenheit	9
5. Arbeitszeiten	11
6. Zuschläge und Sonderzahlungen	13

### ABSCHNITT II – IM FOKUS

7. Frauen	19
8. Monteure	23
9. Arbeitssicherheit	25
10. Langzeitperspektive	26

### FAZIT

11. Fazit	28
-----------	----

Anhang	30
--------	----

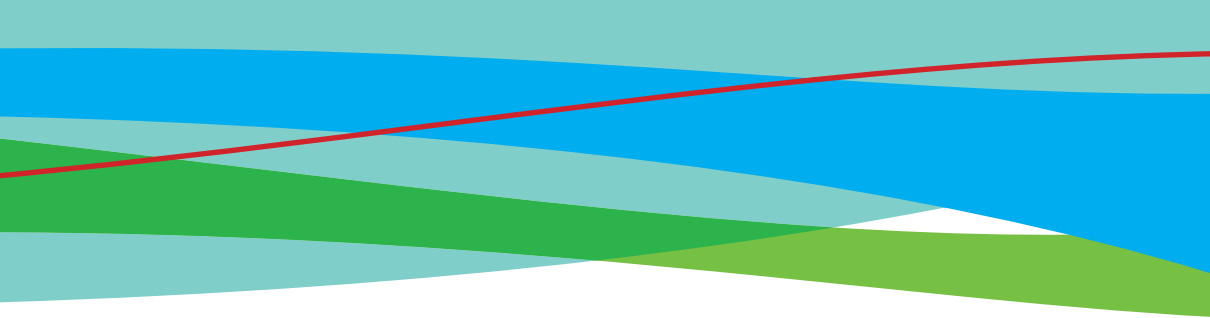
## 1. Einleitung

Der nachhaltige Umbau unserer Energiegewinnung ist eine der großen Herausforderungen der Gegenwart. Darüber besteht in der deutschen Gesellschaft ein breiter Konsens und genau deshalb engagiert sich die IG Metall seit geraumer Zeit mit Nachdruck für die Energiewende. Selbstverständlich anerkennt die IG Metall die eminente Notwendigkeit regenerativer Energien, auch und gerade im gesellschaftlichen Konsens. Aber mit der gleichen Vehemenz achten wir als Gewerkschaft in diesem Zusammenhang auf die soziale Nachhaltigkeit als unsere ureigenste Aufgabe. Wir sind davon überzeugt, dass die Energiewende nur dann gelingt, wenn die Arbeit, die die Beschäftigten in den Erneuerbaren Energien leisten, auch gute Arbeit ist.

Um dies, die Arbeitssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Erneuerbaren Energien einschätzen zu können, hat die IG Metall zwischen 2011 und 2013 mehrere Befragungen durchgeführt. Wir freuen uns sehr, dass hier nun die Auswertung dieser Befragungen vorliegt. Wir sind davon überzeugt, dass die vorliegenden Ergebnisse in mehrfacher Hinsicht wichtige Impulse für die gewerkschaftliche, aber auch die öffentliche Debatte über die Energiewende in Deutschland enthalten.

Zum ersten Mal überhaupt liegt hiermit ein tiefer Einblick in die Arbeitsverhältnisse der Erneuerbaren Energien vor. Er speist sich aus knapp 30 verschiedenen Betrieben der Photovoltaik und Windindustrie. Mit 4.740 ausgewerteten Fragebögen wird die Situation aller Beschäftigtengruppen differenziert sichtbar. Das Hauptergebnis dieser Umfragen muss zu denken geben. Denn: Niedrige Entgelte, regelmäßig Mehrarbeit, gespaltene Belegschaften in Sachen Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die verbreitete Benachteiligung von Frauen führen tatsächlich dazu, dass sich





zurzeit die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen in den Erneuerbaren Energien nicht vorstellen kann, ihre Arbeit bis ins Rentenalter auszuüben. Und schließlich: Wenn man weiß, wie sehr der Erfolg der Unternehmen gerade in den jungen Erneuerbaren Energien vom eigenen Innovationspotential abhängt, dann sind die Umfrage-Ergebnisse der Forscherinnen und Forscher, Ingenieurinnen und Ingenieure und Technikerinnen und Techniker ein deutlicher Warnruf. Die IG Metall-Umfrageergebnisse zeigen, dass viele Kollegen in diesen Bereichen ihr Entgelt als unangemessen empfinden. Ebenso zweifeln viele, ob sie ihr „Know-How“ bis in das hohe Rentenalter in die Erneuerbaren Energien einbringen wollen. Deshalb droht den EE mittel- bis langfristig ein gefährlicher »Brain-Drain« mit Folgen für Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze.

Doch gibt es Zeit zu reagieren. Genau deshalb ist eine offene Debatte über die Ergebnisse dieser Umfragen nicht nur in der IG Metall wünschenswert. Auch die Arbeitgeber der Erneuerbaren Energien sollten diese Zeichen aus ihren Unternehmen zur Kenntnis nehmen und gemeinsam mit der IG Metall eine Verbesserung der Arbeitssituation ihrer Beschäftigten anstreben. Die IG Metall hat mit den Tarifabschlüssen u. a. bei Weserwind, Senvion [vormals REpower] und der Solarworld Industries Thüringen GmbH längst bewiesen, dass sie auch in den Erneuerbaren Energien auf Lösungen hinarbeitet, die sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten klare Verbesserungen nach sich ziehen. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen in den Erneuerbaren Energien unterstreichen, wie wichtig es ist, dass wir diesen Weg entschlossen und zügig weiter gehen.



Irene Schulz

Geschäftsführendes

Vorstandsmitglied IG Metall



Wolfgang Lemb

Geschäftsführendes

Vorstandsmitglied IG Metall





## 2. Repräsentativität

Die Ausführungen basieren auf den Resultaten folgender vier Erhebungen:

- I. Umfrage in der Solarindustrie im Jahr 2011 mit dem Rücklauf von 358 Fragebögen aus neun Betrieben (im folgenden auch **S 2011**)
- II. Umfrage in der Windindustrie im Jahr 2012 mit dem Rücklauf von 2.436 Fragebögen aus 23 Betrieben (im folgenden auch **W 2012**)
- III. Umfrage in der Solar- und Windindustrie im Jahr 2013 mit dem Rücklauf von 1.743 Fragebögen aus 24 Betrieben (im folgenden auch **S** oder **W 2013**)
- IV. Umfrage bei Monteuren der Windindustrie im Jahr 2013 mit dem Rücklauf von 203 Fragebögen aus mindestens sechs Betrieben (im folgenden auch **M 2013**)

Insgesamt wurden also 4.740 Fragebögen ausgewertet. 4.060 Fragebögen (85,6 Prozent) wurden dabei von Männern ausgefüllt, 680 (14,4 Prozent) von Frauen. 3.495 (73,7 Prozent) der Befragten stammen aus dem gewerblichen Bereich, 1.245 (26,3 Prozent) der Fragebögen sind von Angestellten beantwortet worden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiteten in den folgenden Betrieben:

### **Windbranche:**

AMBAU GmbH (Cuxhaven), AREVA Energietechnik GmbH, AREVA Wind GmbH, BARD Emden Energy GmbH & Co. KG, BARD Service GmbH, Eickhoff Antriebstechnik GmbH, Enercon Service WEA GmbH, Heidenheimer Gießerei GmbH, Liebherr Biberach GmbH, Nordex GmbH, Nordex Rotor GmbH, Power Blades GmbH, Senvion Systems AG/GmbH/ SE [REpower], Rothe Erde GmbH, SGL Rotec GmbH, SIAG Nordseewerke GmbH, SIAG Tube & Tower GmbH, Siemens Wind Power GmbH, Siemens AG Bocholt, Siemens AG NL HH, SSB Wind Systems GmbH, Vestas Castings GmbH, Vestas Central Europe, Vestas Nacelles GmbH, WeserWind GmbH

### **Photovoltaik:**

Aleo Solar AG, asola GmbH, Bosch CIS, Bosch Solar Energy AG, Bosch Solar Wafers, Conergy AG und Conergy GmbH, Conergy Solar Module GmbH, Crystalox Solar AG, Haticon, SMA Solar Technology AG, Solarfabrik AG, Solon SE, Solibro GmbH und Sunways AG

### **Im Folgenden häufig verwandte Abkürzungen:**

- EE** = Erneuerbare Energien
- B&V** = Büro und Verwaltung
- F&E** = Forschung und Entwicklung
- LAN** = Leiharbeiter
- M+E** = Metall-und Elektro

### 3. Die zehn wichtigsten Resultate im Überblick

Als Orientierung für die weitere Lektüre hier die zehn wichtigsten Ergebnisse der IG Metall-Umfragen in den EE vorweg:

1. Das Bruttoentgeltniveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den EE liegt im Mittel knapp 900 Euro unter dem des produzierenden Gewerbes in Deutschland (3.566 Euro), also jener Branchen, in denen die M+E-Tarifverträge der IG Metall gelten (Kap. 4).
2. Die Mehrzahl der Beschäftigten in den EE sieht ihre Arbeit in den EE als eher unangemessen entgolten an. Diese Unzufriedenheit ist auch bei Angestellten sowie Forscherinnen und Forscher und Entwicklerinnen und Entwickler weit verbreitet (Kap. 4).
3. Regelmäßige Mehrarbeit ist in den EE die Regel. Dabei scheint für viele Beschäftigte die 40+X Stunden-Woche Alltag zu sein (Kap. 5).
4. Überstunden werden in den EE größtenteils durch Freizeitausgleich bzw. im Rahmen eines Arbeitszeitkontos abgegolten (Kap. 5).
5. Zuschläge für Schicht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit werden in den EE an die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt (Kap. 6).
6. Urlaubs- und Weihnachtsgeld bekommen lediglich knapp die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den EE (Kap. 6).
7. Eine Schlechterstellung der weiblichen Beschäftigten in den EE ist insbesondere mit Blick auf die innerbetrieblichen Aufstiegschancen, aber auch bei Bruttoentgelten und Sonderzahlungen belegbar (Kap. 7).
8. Monteurinnen und Monteure in tarifgebundenen Betrieben geht es besser und sie sind entsprechend zufriedener (Kap. 8).
9. In Sachen Arbeitssicherheit legen die guten Umfrageergebnisse nahe, dass in den EE auf die Einhaltung entsprechender Standards geachtet wird (Kap. 9).
10. Die Mehrzahl der Beschäftigten in den EE kann sich nicht vorstellen, ihre Arbeit bis ins Rentenalter auszuüben (Kap. 10).

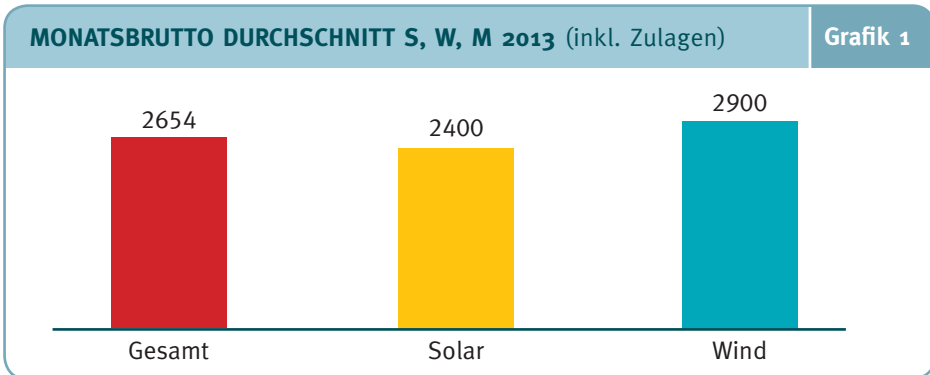


## ABSCHNITT I

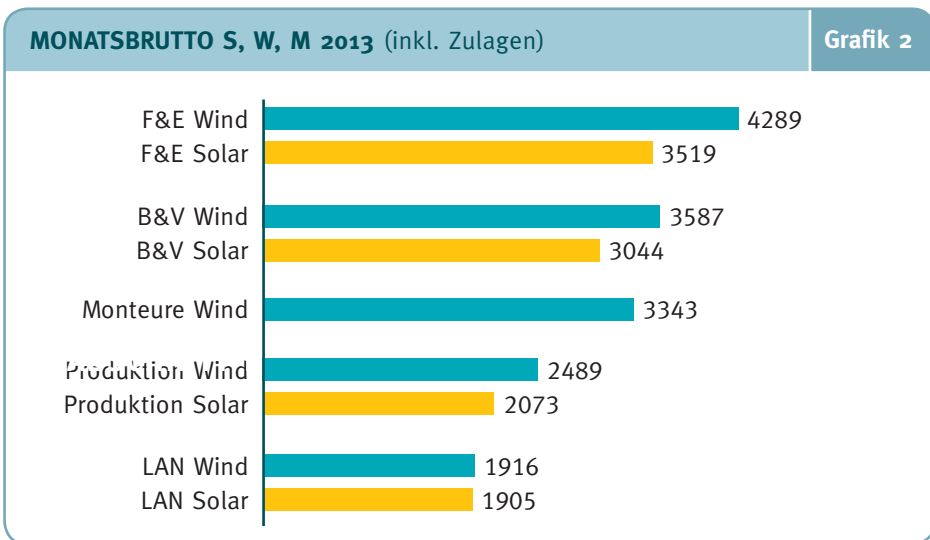




## 4. Entgelt und Entgeltzufriedenheit



Die 2013 erstmals erhobenen **Brutto-Entgelte** in den EE sprechen eine klare Sprache (G 1). Vergleicht man diese nämlich mit den aktuellen Zahlen des statistischen Bundesamtes über die Bruttoeinkommen in Deutschland ohne Sonderzahlungen<sup>1</sup>, dann liegt das durchschnittliche Monatseinkommen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen Wind und Solar mit 2.650 Euro im Monat knapp 900 Euro € unter dem des produzierenden Gewerbes in Deutschland (3.566 Euro), also jener Branchen, in denen u.a. die M+E-Tarifverträge der IG Metall gelten.

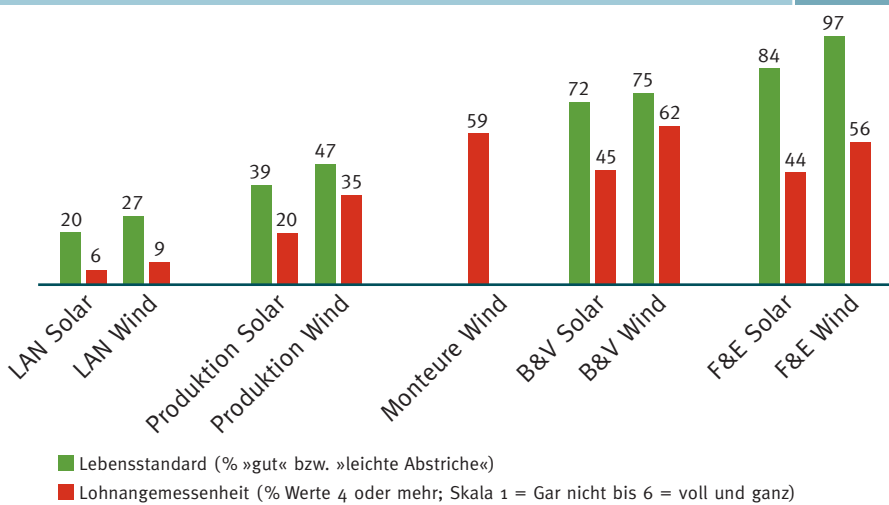


Keine großen Überraschungen hingegen ergeben sich, wenn wir genauer auf das **innere Gefüge der Entgelthöhen** blicken (G 2), denn in beiden Branchen ergibt sich folgende Rangfolge von unten nach oben: Leiharbeiter, feste Produktionsmitarbeiter, Monteure im Wind, B&V und an der Einkommensspitze der Bereich F&E. Und auch das verwundert nicht: Außer bei den Leiharbeitnehmern, die im Wind und Solar in Sachen Entgelthöhe eng beisammen liegen, liegt die Windbranche in jeder Beschäftigtengruppe deutlich vor der Photovoltaik.

<sup>1</sup> (3. Quartal 2013) <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1789/umfrage/durchschnittseinkommen-in-deutschland-nach-branchen/> (21.1.2014)) Auch in die Monatsbrutto-Werte der IG Metall-Umfragen sind eventuell erhaltene Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht eingeflossen. Lediglich Zuschläge etwa für Schicht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sind hier im Monatsbrutto mit enthalten.

ENTGELTZUFRIEDENHEIT S, W, M 2013<sup>2</sup>

Grafik 3

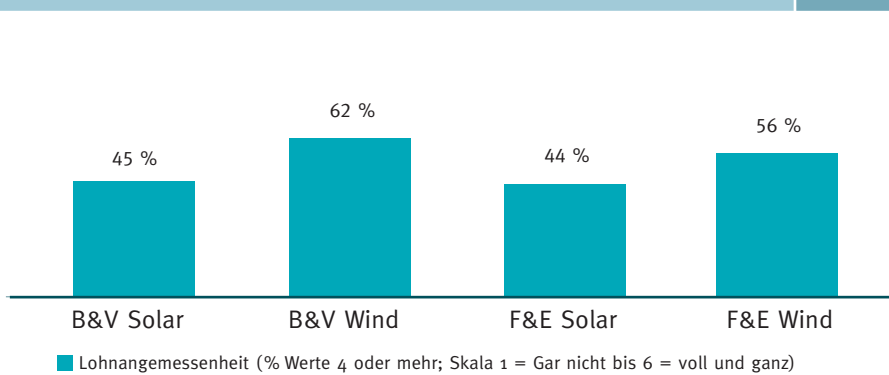


Ähnlich fallen die Ergebnisse der Umfragen<sup>3</sup> bei den beiden Fragen nach der **Entgeltzufriedenheit** aus, bei der es um den gefühlten eigenen Lebensstandard geht bzw. um die Frage nach der Angemessenheit der eigenen Entgelte (G 3). Auch hier schneidet die Windbranche in allen Beschäftigtengruppen besser ab als die Photovoltaik. Ebenso steigt der subjektive Lebensstandard entsprechend dem jeweiligen Verdienst der Beschäftigtengruppe.

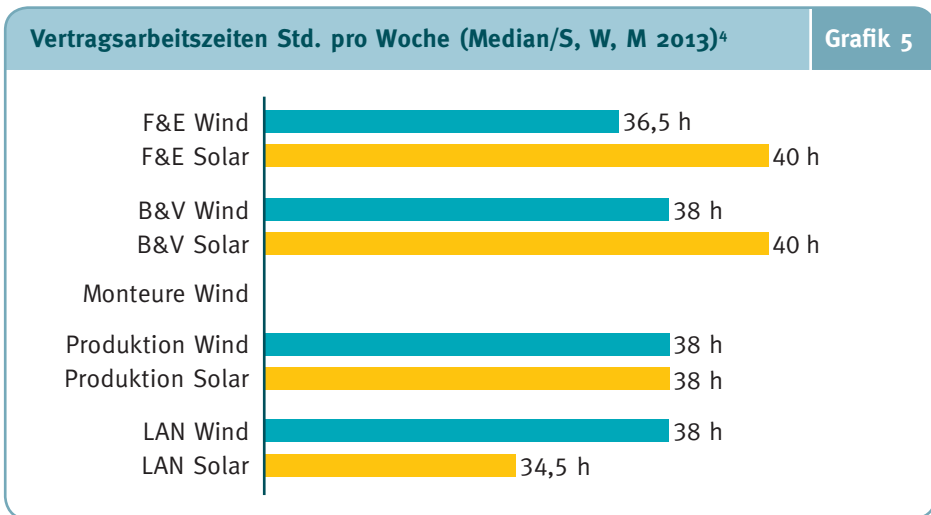
Lediglich bei der Entgeltangemessenheit gibt es differenziertere Resultate. Während hier die Monteure Wind in der Rangfolge mit B&V Wind innerhalb der EE an der Spitze stehen, lässt sich dennoch mit Blick auf die Quoten auch im Angestelltenbereich eine erstaunlich hohe Unzufriedenheit bezüglich der Angemessenheit des eigenen Entgelts feststellen. Mit Werten von 44 Prozent bis 62 Prozent (G 4) fühlt sich dort nur knapp die Hälfte der Beschäftigten eher angemessen vergütet. Dies wirft die Frage auf, inwieweit die EE-Unternehmen im Kampf um die besten Köpfe an diesem Punkt nicht das Innovationspotential der beiden Branchen in Deutschland ernstlich gefährden.

ENTGELTANGEMESSENHEIT ANGESTELLTENBEREICH S, W 2013

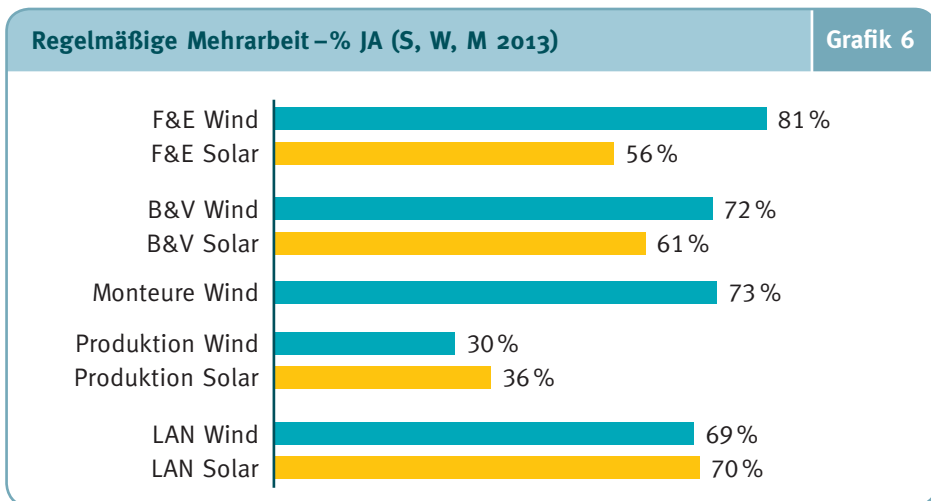
Grafik 4



## 5. Arbeitszeiten



Bei der Betrachtung der **Vertragsarbeitszeiten** (G<sub>5</sub>) fällt zunächst auf, dass in der Windindustrie die Spannweite der verschiedenen Arbeitszeiten etwas geringer ist als in der Photovoltaik. Während nämlich in der Windindustrie der Großteil der Arbeitnehmer zwischen 37 und 38 Stunden die Woche arbeiten muss, reichen die Vertragsarbeitszeiten im Bereich Solar von 35 bis 40 Stunden. Wobei die Bereiche B&V sowie F & E in der Solarindustrie die längsten Arbeitszeiten aufweisen.

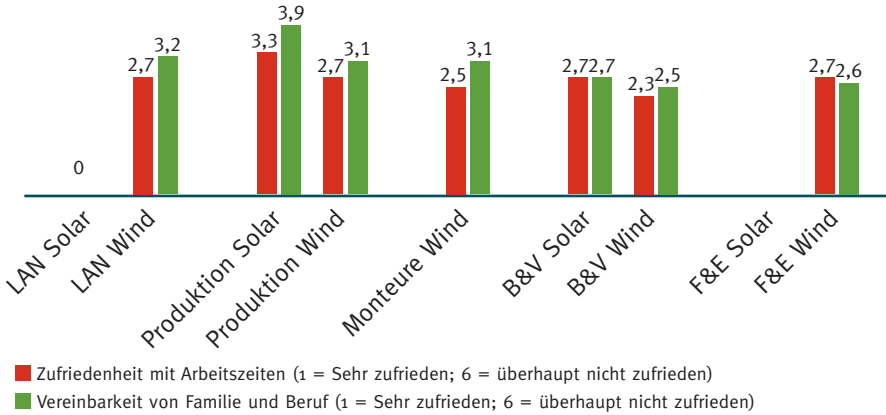


Bei der Frage nun, inwieweit die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auch die Realität ist und nicht doch durch **regelmäßige Mehrarbeit** »ausgehebelt« wird, kommen die EE-Umfragen zu einem deutlichen Ergebnis (G<sub>6</sub>). Außer bei den fest beschäftigten Produktionsmitarbeitern betrifft regelmäßige Mehrarbeit bei allen Beschäftigtengruppen der EE mit Werten von 56 bis 81 Prozent die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Damit kann man annehmen, dass für viele Beschäftigte eine 40+X-Stunden-Woche in den Erneuerbaren Energien wohl die Regel ist.

<sup>4</sup> Leider liegen wegen eines Formfehlers bei dem Wert »Vertragsarbeitszeiten Monteure« in M 2013 keine aussagekräftigen Ergebnisse vor.

### Zufriedenheit Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (S 2011, W 2012)<sup>5</sup>

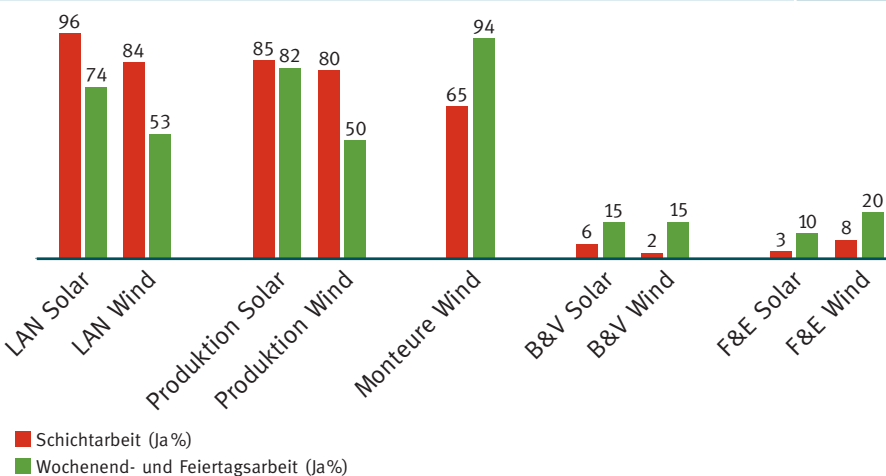
Grafik 7



Blicken wir vor diesem Hintergrund auf die **Zufriedenheit** der EE-Beschäftigten mit ihren Arbeitszeiten (G 7), so schlägt sich jedoch die verbreitete 40+X-Woche nicht überall in entsprechender Unzufriedenheit nieder. So sind die Werte im Angestelltenbereich mit einer Spanne von 2,1 bis 2,7 als gut zu bezeichnen. Doch die Werte sinken bei Leiharbeiterinnen und -arbeitern, festen Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und Monteurinnen und Monteure deutlich und erreichen dort nur die Spanne von 2,5 bis 3,9. Zwei Gründe dürften hierbei eine besondere Rolle spielen. Zum Einen scheinen Beschäftigte in den Bereichen B&V und F&E auch außerhalb der EE weniger Wert auf planbare Arbeitszeiten zu legen als ihre gewerblichen Kolleginnen und Kollegen<sup>6</sup>, und es steht zu vermuten, dass dies u.a. an der höheren Identifikation mit ihrer Arbeit liegt. Zum Zweiten wiederum macht ein Blick auf die nächste Graphik (G 8) deutlich: Die Arbeitszeiten von Leiharbeitnehmern, festen Produktionsarbeitern und Monteuren liegen, wie zu erwarten war, deutlich ungünstiger nämlich in verschiedenen Schichten sowie an Wochenend- und Feiertagen (G 8).

### Schichtarbeit und Wochenend-bzw. Feiertagsarbeit – % Ja (S, W, M 2013)

Grafik 8



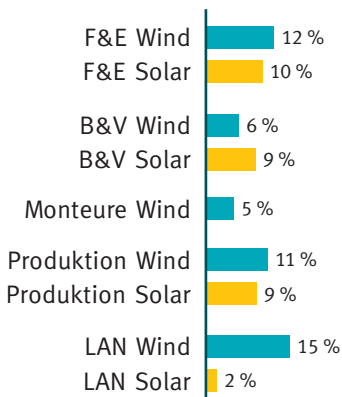
<sup>6</sup> Auch in der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 sind es vor allem gewerbliche Arbeitnehmer, die die Forderung nach geregelten Arbeitszeiten unterstützen. Vgl. IG Metall Vorstand (Hrsg.), Beschäftigtenbefragung, Analyse der Ergebnisse, Frankfurt am Main 2013, S.24.

## 6. Zuschläge und Sonderzahlungen

Um einschätzen zu können, wie mit der verbreiteten Mehrarbeit in den Betrieben der EE umgegangen wird, hilft zunächst ein Blick auf die Anzahl der Arbeitnehmer, die angeben, dass ihre **Überstunden mit dem Gehalt** abgegolten sind (G 9). Da dabei zwischen den Beschäftigtengruppen nur geringe Differenzen festzustellen sind und die Werte sich zwischen annehmbaren 2 und 15 Prozent bewegen, scheint hier eine zufriedenstellende Gesamtsituation vorzuherrschen, insofern die überwiegende Mehrzahl für ihre regelmäßige Mehrarbeit in den EE-Betrieben tatsächlich eine Gegenleistung bekommt.

Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten – % Ja (S, W, M 2013)

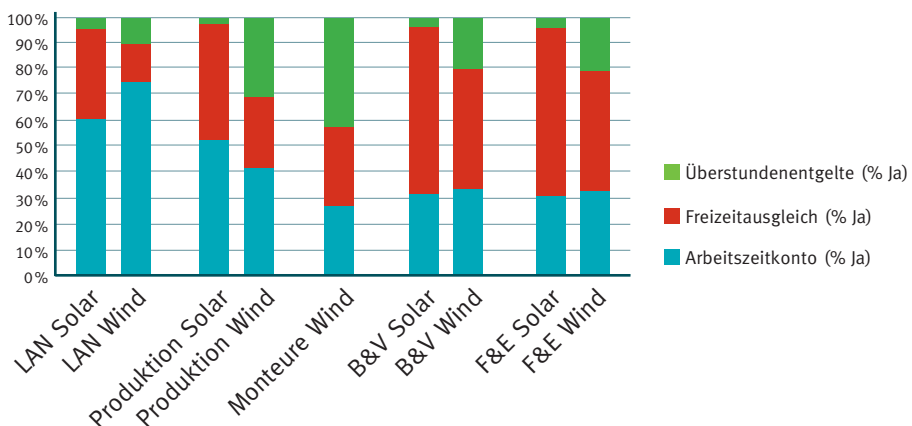
Grafik 9



Bei der Frage nun, wie genau diese **Gegenleistung für die Mehrarbeit** aussieht (G 10), fällt auf, dass zwar Überstundenentgelte in der Windindustrie eine wichtigere Rolle spielen als in der Photovoltaik und dass insbesondere im Bereich der festen Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und Monteurinnen und Monteure Wind die Beschäftigten von ihrer Mehrarbeit durch Überstundenentgelte finanziell profitieren. Dennoch ist in den EE das »Abfeiern« der geleisteten Überstunden durch entsprechenden Freizeitausgleich bzw. die Führung von Arbeitszeitkonten deutlich verbreiteter.

Wie werden Überstunden abgegolten (S, W, M 2013)

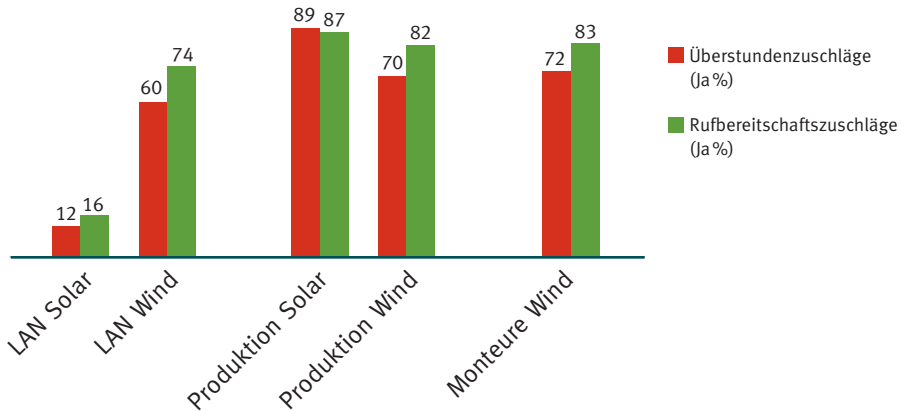
Grafik 10





Schicht-, Wochenend- & Feiertagszuschläge – % Ja (S, W, M 2013)

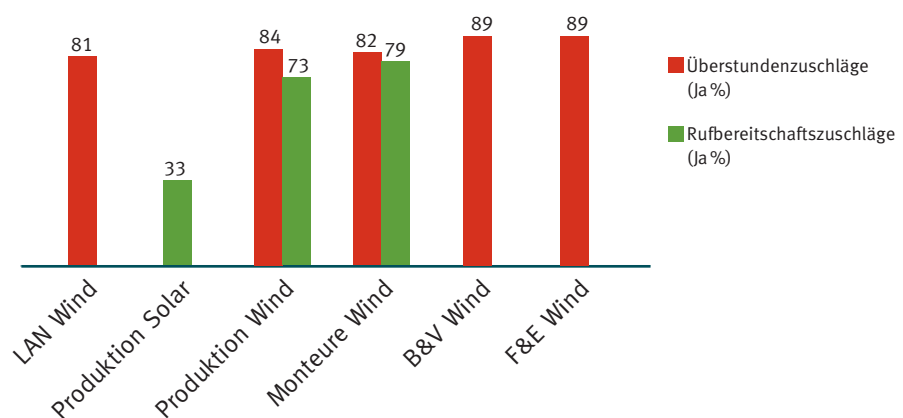
Grafik 11



Auch bei den **Zuschlägen für Schicht- bzw. Wochenend- und Feiertagsarbeit** (G 11) ist festzuhalten, dass diese in den EE die Regel sind. Zwar fallen die Werte der Leiharbeiter in der Photovoltaik deutlich nach unten ab. Sonst jedoch zeigen Werte von 54 Prozent bis 89 Prozent, dass in den EE die überwiegende Mehrheit der gewerblich Beschäftigten ihre ungünstigen Arbeitszeiten durch Zuschlagszahlungen vergütet bekommt.

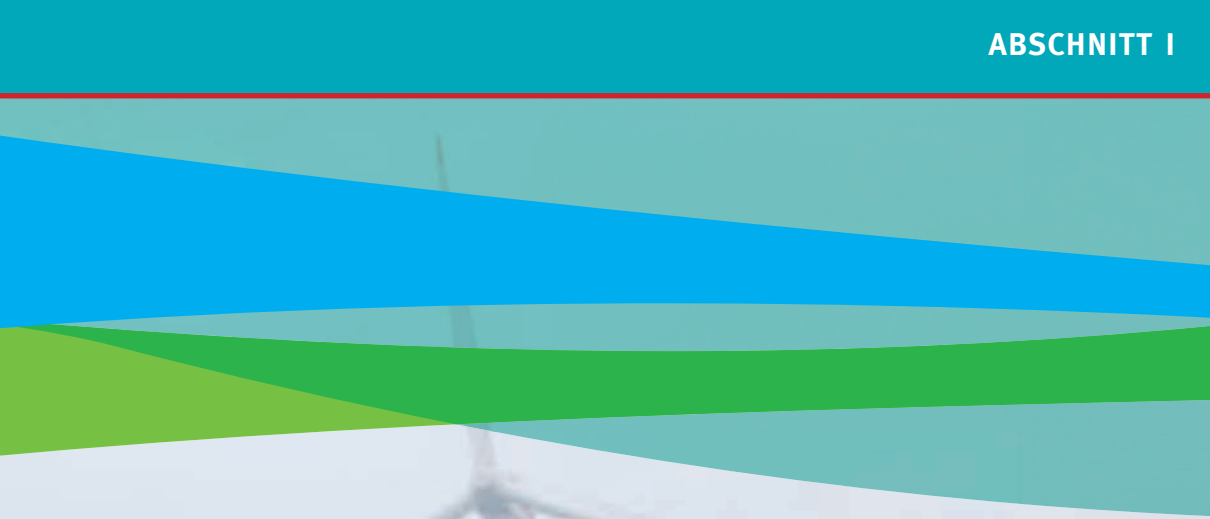
Überstunden- und Rufbereitschaftszuschläge – % Ja (S, W, M 2013)

Grafik 12



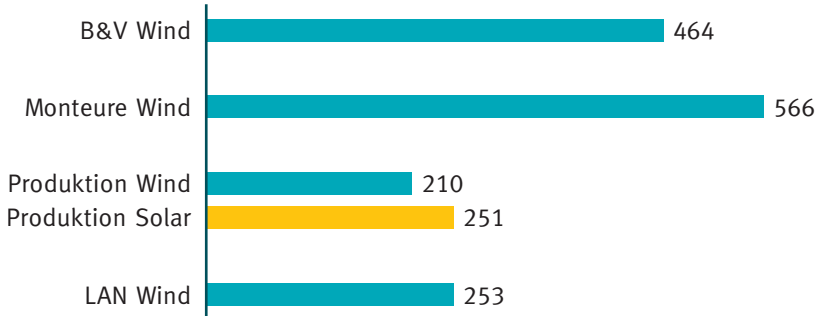
Bei der **Verbreitung von Überstunden- und Rufbereitschaftszuschlägen** (G 12) liegen nicht in allen Bereichen aussagekräftige Werte vor.<sup>7</sup> Dennoch ist ersichtlich, dass in der Windindustrie Überstundenzuschläge weit verbreitet und zumindest in den Bereichen Produktion Wind und Monteure Wind auch Rufbereitschaftszuschläge die Regel sind.

<sup>7</sup> Wir haben aus Gründen der Repräsentativität hier nur Ergebnisse jener Bereiche aufgeführt, in denen mindestens 25 Beschäftigte Auskunft darüber gaben, ob anfallende Überstunden und Rufbereitschaft durch entsprechende Zuschläge vergütet werden oder nicht.



Zuschläge Durchschnitt (S, W, M 2013)<sup>8</sup>

Grafik 13

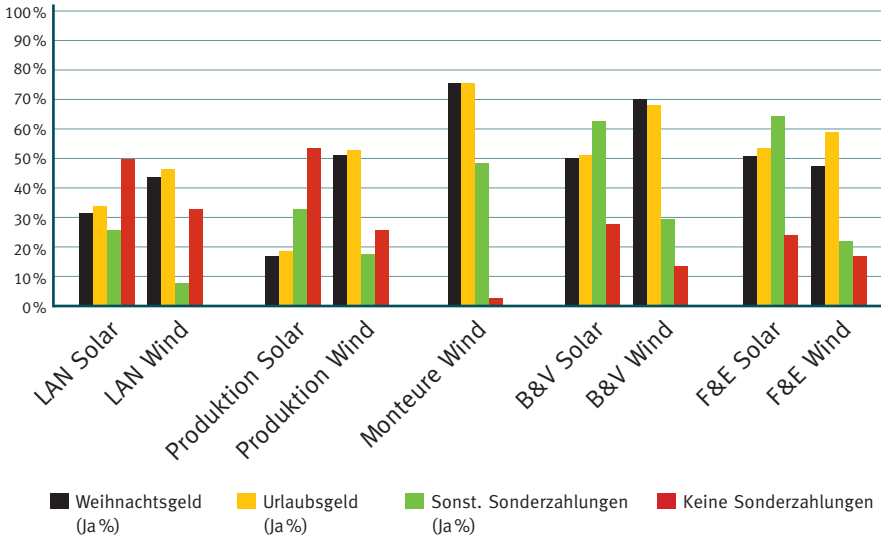


Ähnlich schwierig ist die Datenlage bei der Frage nach der monatlichen **Durchschnittshöhe der Zuschläge** (G 13), da auch hier nur für einige Bereiche repräsentative Ergebnisse vorliegen. Immerhin lassen sich grob zwei Gruppen ausmachen: Auf der einen Seite stehen Monteurinnen und Monteure und B&V-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Windindustrie mit Zuschlagshöhen von 464 Euro bzw. 566, auf der anderen Seite wiederum finden sich die restlichen Beschäftigtengruppen der EE mit durchschnittlichen monatlichen Zuschlagshöhen zwischen 210 Euro und 253 Euro wieder.

<sup>8</sup> Aus Gründen der Repräsentativität haben wir hier lediglich die Durchschnittswerte jener Bereiche aufgeführt, die auf der Angabe von mindestens 25 Beschäftigten basieren. Auch wurde hier explizit nach Zuschlägen und nicht nach Sonderzahlungen oder Boni gefragt, insofern die Frage lautete: Welcher Betrag ist darin[im monatlichen Bruttoentgelt] an Zulagen, Überstunden und Rufbereitschaft enthalten?

Sonderzahlungen – % Ja (S, W, M 2013)

Grafik 14



Eine Art Zwei-Klassengesellschaft zeichnet sich ab, wenn wir uns dem **Bereich der Sonderzahlungen** zuwenden (G 14). Während die Monteurinnen und Monteure und B&V-Kolleginnen und Kollegen der Windbranche mit Werten von jeweils um die 70 Prozent und mehr angeben, dass sie Weihnachts- und Urlaubsgeld erhalten, so liegen die Werte der restlichen Beschäftigtengruppen diesbezüglich nur um die 50 Prozent-Marke oder darunter. Jedoch scheinen sonstige Sonderzahlungen in beiden Branchen der EE verbreitet zu sein, sodass zukünftig genauer zu fragen sein wird, welche Zahlungen dies genau sind. Dies, aber auch die Werte der Beschäftigten, die angeben keine Sonderzahlungen zu erhalten, können nicht darüber hinweg täuschen, dass in den EE auch in diesem Bereich betriebs- bzw. tarifpolitischer Handlungsbedarf vorhanden ist.



**ABSCHNITT II**

**IM FOKUS**



## 7. Frauen<sup>9</sup>

Karrierevergleich Frauen-Männer (S, W, M 2013)					Grafik 15
	Produktion Solar	Produktion Wind	B&V Solar	B&V Wind	F&E Solar
Berufsausbildung Frauen (% JA)	91,5 %	85,9 %	63,8 %	53,2 %	51,5 %
Berufsausbildung Männer (% JA)	86,5 %	84,4 %	66 %	48,9 %	45,9 %
Studium Frauen (% JA)	2,2 %	0 %	37,8 %	38,9 %	55,1 %
Studium Männer (% JA)	3,1 %	1,8 %	36 %	40,4 %	61,8 %
Vertragsarbeitszeit Frauen (Schnitt)	38,3 Std.	37,6 Std.	37,3 Std.	34,4 Std.	37,9 Std.
Vertragsarbeitszeit Männer (Schnitt)	38 Std.	38,1 Std.	38,7Std.	38 Std.	39 Std.
Vorgesetztenfunktion Frauen	3,1 %	0 %	8,8 %	0 %	3 %
Vorgesetztenfunktion Männer	13,5 %	8,4 %	19,3 %	10,2 %	13,5 %

### 1. Gleiche Qualifizierung, gleiche Arbeitszeit – ungleiche Karriere!

Frauen in den EE sind in allen Bereichen ähnlich qualifiziert wie ihre männlichen Kollegen und bis auf den Bereich B&V Wind gibt es im Geschlechtervergleich auch keine großen Unterschiede bezüglich der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten (G 15). Die IG Metall-Umfragen belegen jedoch, dass es trotz dieses Hintergrunds Frauen in den EE deutlich seltener gelingt, einen Karriereschritt hin zu einer Vorgesetztenfunktion zu machen.

<sup>9</sup> Die Beschäftigtenbereiche Monteure Wind und F&E Wind wurden hier nicht berücksichtigt, weil sich im ersten Bereich gar keine Frauen bzw. in F&E nur 3 Frauen an der Umfrage beteiligt haben.

Bruttoeinkommen Frauen-Männer (incl. alle Zulagen) (S, W, M 2013)					Grafik 16
	Produktion Solar	Produktion Wind	B&V Solar	B&V Wind	F&E Solar
Brutto Frauen	1967 €	2345 €	2880 €	3301 €	2827 €
Brutto Männer	2112 €	2495 €	3162 €	3697 €	3599 €
Abstand in % (Wert Männer = 100 %)	<b>6,9 %</b>	<b>6,0 %</b>	<b>8,9 %</b>	<b>10,7 %</b>	<b>21,5 %</b>
Brutto Frauen (ohne Vorgesetzte)	1949 €	2345 €	2748 €	3301 €	2762 €
Brutto Männer (ohne Vorgesetzte)	2019 €	2450 €	3017 €	3647 €	3412 €
Abstand in % (Wert Männer = 100 %)	<b>3,5 %</b>	<b>4,3 %</b>	<b>8,9 %</b>	<b>9,5 %</b>	<b>19,0 %</b>

## 2. Geringeres Einkommen für Frauen

Frauen verdienen in den EE in allen Beschäftigtengruppen deutlich weniger als männliche Beschäftigte (G 16). Dieses Ergebnis resultiert aus den schlechteren Aufstiegschancen von Frauen in den EE. Rechnet man zu einem präziseren Vergleich die Vorgesetzten aus der Bruttoentgeltstatistik heraus, so verringern sich die Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern nur geringfügig, und das erhärtet den Verdacht, dass Frauen insbesondere im Bereich B&V sowie F&E Solar für vergleichbare Arbeit keineswegs das gleiche Entgelt wie ihre männlichen Kollegen bekommen.

Vergleicht man diese Werte mit den Zahlen des Statistischen Bundesamtes zur Einkommensentwicklung von Männern und Frauen, die am Equal Pay Day 2014 veröffentlicht wurden, dann ist insbesondere mit Blick auf die sog. bereinigte Entgeltlücke, die den Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen in den gleichen Positionen misst, festzustellen, dass die EE hier nur in den Produktionsbereichen über dem bundesweiten Durchschnitt liegen. Insbesondere im Angestellten- und Ingenieursbereich der EE wird diese Entgeltlücke, die bundesweit bei 7-8 Prozent liegt<sup>10</sup>, hingegen zum Teil deutlich überschritten.

<sup>10</sup> <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-03/lohn-unterschied-gender-pay-gap-bezahlung> (24.3.2014)

Regelmäßige Mehrarbeit Frauen-Männer (S, W, M 2013)					Grafik 17
	Produktion Solar	Produktion Wind	B&V Solar	B&V Wind	F&E Solar
Mehrarbeit Frauen (% JA)	22 %	33,6 %	52,7 %	71,5 %	27,4 %
Mehrarbeit Männer (% JA)	37,1 %	31,6 %	66,9 %	73,3 %	59,3 %

### 3. Frauen sind seltener von Mehrarbeit betroffen

Bis auf den Bereich Produktion Wind sind Frauen in den EE teilweise deutlich seltener von Mehrarbeit betroffen als Männer (G 17). Dies könnte wiederum mit der nach wie vor verbreiteten sozialen Rolle von Frauen als Mütter zusammenhängen.

Sonderzahlungen Frauen-Männer (S, W, M 2013)					Grafik 18
	Produktion Solar	Produktion Wind	B&V Solar	B&V Wind	F&E Solar
Sonderzahlungen Frauen (% JA)	24,9 %	71 %	70,9 %	79 %	63 %
Sonderzahlungen Männer (% JA)	48,1 %	71,1 %	71,1 %	89 %	73,6 %

### 4. Auch im Bereich Sonderzahlungen sind Frauen schlechter gestellt

Auch im Bereich der Sonderzahlungen ist eine Schlechterstellung der weiblichen Arbeitnehmer in den EE zu konstatieren (G 18). So sind die übergreifenden Ergebnisse in den Bereichen Produktion Wind und B&V Solar sehr ähnlich. Die Anzahl der Frauen, die Sonderzahlungen erhalten, ist jedoch in allen anderen Vergleichsfeldern erheblich geringer.

Subjektive Einschätzungen Frauen-Männer (S, W, M 2013)					Grafik 19
	Produktion Solar	Produktion Wind	B&V Solar	B&V Wind	F&E Solar
Lebensstandard Frauen (über Schnitt)	31 %	39,7 %	72,4 %	67,2 %	77,1 %
Lebensstandard Männer (über Schnitt)	42,1 %	46,8 %	71 %	77,9 %	84 %
Entgeltangemessenheit Frauen (über Schnitt)	17,3 %	31,8 %	45,8 %	60,8 %	53,8 %
Entgeltangemessenheit Männer (über Schnitt)	21,5 %	34,8 %	39,8 %	62 %	43,4 %

## 5. Niedrigerer Lebensstandard, ambivalente Sicht auf das eigene Entgelt

Im Bereich der subjektiven Einschätzungen überrascht mit Blick auf die Entgelthöhen zunächst keineswegs, dass Frauen ihren Lebensstandard fast durchgängig geringer einschätzen als ihre männlichen Kollegen. (G 19) Dennoch führt das nicht dazu, dass Frauen ihre Entgelte als unangemessener empfinden als ihre Kollegen. Lediglich in der Produktion ist dies deutlich der Fall, während im Bereich B&V Wind ähnliche Werte zwischen den Geschlechtern vorliegen, und in den Bereichen B&V Solar und F&E Solar Frauen sogar ihre Entgelte als angemessener empfinden.

## 8. Wind-Monteur

Vergleich Ergebnisse Monteur: M 2013 vs. W 2013		Grafik 20
	MONTEURE In Betrieben ohne TV	MONTEURE In Betrieben mit TV
<b>ENTGELT</b>		
Monatsbrutto incl. Zulagen (Mittelwert)	3133 €	3496 €
Jahresbrutto incl. Zulagen und Sonderzahlungen (Mittelwert)	41103 €	48625 €
Höhe der Zulagen (Durchschnitt)	659 €	509 €
Angemessenheit des Entgelts bezogen auf die Tätigkeit (6=voll und ganz angemessen; 1= gar nicht (viel zu gering))	3,0	4,4
<b>ARBEITSZEIT</b>		
Regelmäßige Mehrarbeit (% JA)	83 %	72 %
Schichtarbeit (% JA)	59 %	74 %
Wochenend- und Feiertagsarbeit (% JA)	96 %	93 %
Rufbereitschaft (% JA)	96 %	21 %
<b>ZUSCHLÄGE UND SONDERZAHLUNGEN</b>		
Überstundenzuschläge (% JA der Betroffenen)	81 %	100 %
Wochenend- und Feiertagszuschläge (% JA der Betroffenen)	98 %	100 %
Rufbereitschaftszuschläge (% JA der Betroffenen)	89 %	32 %
Schichtzuschläge (% JA der Betroffenen)	69 %	97 %
Urlaubsgeld (% JA)	77 %	90 %
Weihnachtsgeld (% JA)	72 %	93 %

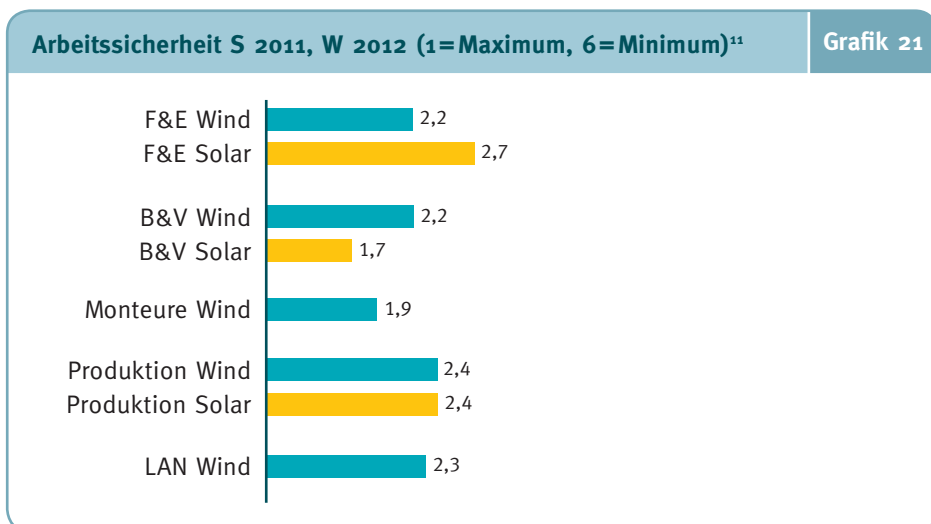
Das gesonderte Eingehen auf die Ergebnisse der Monteurinnen und Monteur Wind (G 20) ist hier aus zwei Gründen gerechtfertigt: Zum einen sind Monteur jene Beschäftigtengruppe innerhalb der Windindustrie, deren Arbeit gerade auch im Offshore-Bereich besonders schwierig und gefährlich ist. Zum anderen macht es Sinn, für ein präziseres Verständnis der unterschiedlichen Situation von Beschäftigten in tarifgebundenen und ungebundenen Betrieben die Werte zumindest am Beispiel einer Beschäftigtengruppe entsprechend aufzuschlüsseln.



Blickt man vor diesem Hintergrund nun auf die Resultate, so sind folgende Ergebnisse stichpunktartig hervorzuheben:

- Wie zu erwarten, ist das Monatsbrutto inkl. Zulagen der Monteurinnen und Monteure in tarifgebundenen Betrieben deutlich höher. Entsprechend sind die Beschäftigten in solchen Betrieben mit ihrem Entgelt auch erheblich zufriedener als Monteure in tariflosen Betrieben. Rechnet man außerdem die Zulagen heraus, um das fixe Monatsbrutto für die jeweiligen Monteure zu erhalten (Monteurinnen und Monteure ohne TV: 2.474 Euro; mit TV: 2.987 Euro), so vergrößert sich der Entgeltabstand zugunsten der tarifgebundenen Betriebe auf mehr als 500 Euro im Monat.
- Monteure in Betrieben ohne Tarifvertrag erhalten höhere Zulagen als in Betrieben mit Tarifvertrag. Mag dies auf den ersten Blick als Vorteil erscheinen, so bedeutet dies aber auch, dass Monteure in Betrieben ohne Tarifvertrag deutlich stärker darauf angewiesen sind, ihrer schwierigen und belastenden Arbeit zeitlich flexibel nachzugehen, um so auf ihr Monatsbrutto zu kommen. Zudem sind diese für sie wichtigen Zuschlagszahlungen nicht durch einen Tarifvertrag kollektivrechtlich abgesichert.
- Betrachtet man die Lage der Arbeitszeiten, dann sind Monteurinnen und Monteure in Betrieben ohne Tarifvertrag außer von Schichtarbeit deutlich häufiger von allen anderen Formen außerordentlicher Arbeitszeiten betroffen als ihre Kollegen in Betrieben mit Tarifvertrag. Zudem bekommen Monteure in Betrieben mit Tarifvertrag – bis auf die Ausnahme der Rufbereitschaft – fast zu 100 Prozent Überstunden-, Wochenend-, Feiertags- und Schichtzuschläge, während dies bei ihren Kollegen in Betrieben ohne Tarifvertrag nicht so ist.
- Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sind für Monteure in Betrieben mit Tarifvertrag fast durchgehend Standard, während immerhin knapp 25 Prozent der Monteure in Betrieben ohne Tarifvertrag auf diese Sonderzahlungen verzichten müssen.

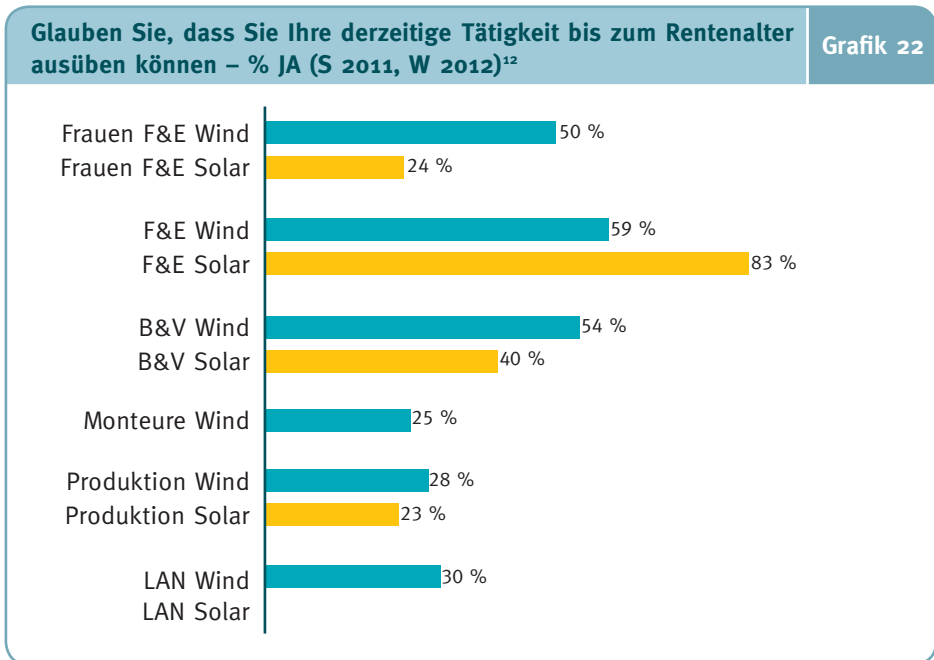
## 9. Arbeitssicherheit



Wenn es um das Thema Arbeitssicherheit geht, so belegen die Resultate der EE-Umfragen (G 21), die in allen Beschäftigtengruppen deutlich über dem Durchschnitt liegen, dass in den EE auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geachtet wird. Vor dem Hintergrund der teilweise anspruchsvollen Arbeit der Beschäftigten beim Aufbau von Windenergieanlagen oder beim Umgang mit gefährlichen Stoffen in der Solarzellenproduktion, ist dies besonders erfreulich.

<sup>11</sup> Die entsprechende Frage in den Umfragen S 2011 sowie W 2012 lautete: Wie sehr wird an Ihrem Arbeitsplatz auf die Einhaltung von Arbeitssicherheitsbestimmungen geachtet?

## 10. Langzeitperspektive



Die EE gelten in der Öffentlichkeit als Zukunftsbranchen. Die IG Metall-Umfragen belegen jedoch, dass dies die Beschäftigten in den Branchen für sich selbst anders sehen (G 22). Im gewerblichen Bereich können sich jeweils nur etwas mehr als 20 Prozent der Beschäftigten vorstellen, ihre gegenwärtige Arbeit in den EE bis zum Rentenalter auszuüben. Und: Auch wenn die Bereiche B&V als auch F&E mit Werten von 40-60 Prozent deutlich positiver daherkommen, so müssen diese Resultate – mit Ausnahme von F&E Solar – auch irritieren. Bedeutet dies doch, dass die Hälfte dieser Mitarbeitergruppen in den EE, die üblicherweise eine hohe Identifikation mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitgeber auszeichnet, letztlich unzufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind. Welche Probleme im Detail zu diesem besorgniserregenden Ergebnis beigetragen haben, muss einstweilen offen bleiben, immerhin bieten die Ergebnisse der Kapitel 3-5 erste Hinweise.

<sup>12</sup> Die entsprechende Frage in den Umfragen S 2011 sowie W 2012 lautete: Glauben Sie, dass Sie Ihre aktuelle Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?

## FAZIT



## 11. Fazit

Die Auswertung der IG Metall-Entgeltumfragen in den EE 2011-2013 zeigt, dass es in den EE in vielerlei Hinsicht großen Handlungsbedarf gibt. Im Einzelnen stellt sich dieser für die IG Metall wie folgt dar:

- Wenn die Kombination aus vielfach sehr niedrigen Einkommen, langen flexiblen Arbeitszeiten, einer Zwei-Klassengesellschaft in Sachen Weihnachts- und Urlaubsgeld und der verbreiteten Schlechterstellung der weiblichen Beschäftigten dazu führt, dass nur die Minderheit der Beschäftigten für sich eine langfristige Perspektive in den EE sieht, dann ist diese Situation höchst alarmierend. Deshalb ist es an der Zeit, dass die EE-Unternehmen den sozialen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter nachkommen, indem sie an das Erfolgsmodell der deutschen Metall- und Elektroindustrie anknüpfen, das gute Arbeitsbedingungen mit Teilhabe und Motivation der Beschäftigten paart und so für nachhaltige Geschäftserfolge sorgt. Insbesondere die Ergebnisse der Monteure, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, belegen diese motivierende Wirkung von Tarifverträgen.
- Insgesamt ist die Situation der Beschäftigten in der Windkraftindustrie besser als in der Solarbranche. Dies liegt auch daran, dass es bei den Windkraftanlagenherstellern mehr und stärkere gewerkschaftliche Strukturen und vor allem im Bereich der Zulieferer aus dem Maschinenbau eine insgesamt höhere Tarifbindung gibt. Dennoch liegen auch in der Windkraftbranche die Einkommen immer noch um 20 bis 30 Prozent unter dem Niveau des Flächentarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie, sodass auch in der Windindustrie verstärkt tarifvertragliche Regelungen der Arbeitsverhältnisse zu forcieren sind. Zumal die Branche inzwischen ein wichtiger und innovativer Teil des deutschen Maschinenbaus ist, der mit seiner ausgereiften Technologie auch im globalen Wettbewerb zu bestehen weiß.
- Tarifverträge motivieren, weil sie für die Beschäftigten transparent sind und sie ihnen kollektivrechtliche Sicherheit geben. Legt man die Ergebnisse der IG Metall-Umfragen zugrunde, dann könnten Tarifverträge diesbezüglich in vielen Bereichen der EE den Arbeitnehmern weiterhelfen:
  - Equal-Pay- und Übernahmeregelungen für Leiharbeiter
  - Eindämmung von Mehrarbeit
  - Klare Regelungen von Zuschlägen für Schicht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie bei Mehrarbeit und Rufbereitschaft
  - Gesicherte Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld für alle Beschäftigten
  - Gleiche Entgelte bei gleicher Arbeit auch für weibliche Beschäftigte
  - Gestaltbarkeit von Flexibilität durch Beschäftigte insbesondere bei der ohnehin schwierigen Arbeit der Monteure
  - Neue Arbeitsformen und angemessenere Gehälter, um die Beschäftigten im Ingenieurs- und Angestelltenbereich langfristig zu binden
  - Bessere Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf
  - Klare Langzeitperspektiven etwa durch Regelungen für alters- und altersgerechtes Arbeiten oder Altersteilzeitregelungen



- Die anhaltende Diskussion über das EEG und seine Funktionsmechanismen, bis hin zur Forderung nach seiner gänzlichen Abschaffung, hat in den vergangenen Monaten zu erheblicher Verunsicherung und zu einer spürbaren Investitionszurückhaltung geführt. Unternehmen haben zurzeit keine Investitionssicherheit für industrielle Vorhaben. Das wirkt sich sowohl auf die Erneuerbaren Branchen als auch auf die industrielle Wertschöpfungskette und die damit verbundene Beschäftigung aus. Das Pokern um die Weichenstellungen in der Energiepolitik gefährdet jedoch nicht nur die erfolgreiche Umsetzung der Energiewende, es sorgt mit dafür, dass die EE-Unternehmen weiterhin einseitig ihr unternehmerisches Risiko an ihre Beschäftigten weitergeben. Politische Investitionssicherheit ist deshalb aus Sicht der IG Metall eine wichtige Rahmenbedingung, um die Arbeitssituation der Beschäftigten in den EE entscheidend zu verbessern.
- Betriebsräte und Tarifverträge sind Teil der Erfolgsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland. Sie sorgen dafür, dass viele deutsche Unternehmen durch »besser statt billiger«-Strategien, d.h. mit gut bezahlten, zufriedenen Mitarbeitern und innovativen Produkten auf den globalen Märkten bestehen. Einseitige Erfolge durch Entgeltdumping, prekäre Arbeitsverhältnisse oder ausufernde Arbeitszeiten sind meist von kurzer Dauer. Umso enttäuschender ist es da, wenn immer noch viele Unternehmen in den EE der Bildung von Betriebsräten skeptisch gegenüberstehen und Tarifabschlüsse zu verhindern suchen. Warum aber soll es gemeinsam nicht gelingen, die EE zu einem Modell fortschrittlichen Wirtschaftens zu machen? Gemeinsam, das bedeutet zum einen die Beschäftigten, ihre Betriebsräte und die IG Metall sowie Unternehmen und ihre Manager. Gemeinsam bedeutet aber auch, die Umweltbewegung und all diejenigen, die ein ausgeprägtes Interesse haben, den Sektor der EE so schnell als möglich auszubauen. Dass ein solches Bündnis notwendig ist, welches die Energiewende in ökologischer, wirtschaftlicher aber eben auch in sozialer Hinsicht vorantreibt, das belegen die hier vorgetragenen Resultate deutlich.
- Die IG Metall hat die Probleme der Arbeitnehmer in den EE, die in den IG Metall-Umfragen zutage treten, vor geraumer Zeit erkannt und ihre Arbeit in diesen Branchen intensiviert. Neben dem Aufbau von Vertrauensleutestrukturen, die die Beschäftigten in den EE aktiv vernetzt, wurden in den letzten drei Jahren mehr als 50 Betriebsratsgremien neu gegründet, sodass z.B. alle größeren Unternehmen der Windenergiebranche inzwischen über BR-Strukturen verfügen. Tarifverträge wurden mit Unternehmen wie Siemens, Areva, Weserwind, Senvion [REpower], Solarworld [Bosch Solar] und der Solarfabrik AG abgeschlossen und mehrere tausend neue Mitglieder konnten in der IG Metall begrüßt werden. Schließlich ist es auch bei den Branchenriesen der Windindustrie Vestas und Enercon gelungen, mit konzernweiten Vernetzungsstrukturen Betriebsratsgremien und Vertrauensleute enger zusammenzuführen und somit die Basis für weitere Mitbestimmungserfolge auch in diesen beiden Unternehmen zu legen. All dies macht Mut und verdeutlicht, dass die IG Metall mit den Kollegen vor Ort auf dem richtigen Weg ist. Gute Arbeit für alle Beschäftigten der EE wird deshalb immer mehr zu einer greifbaren Realität.



## ANHANG

## Anhang

### »Ich habe genauso zu kämpfen wie ein Hartz-IV-Empfänger«

*Soziale Nachhaltigkeit? Fehlanzeige.*

*Ein Porträt aus der brandenburgischen Solarindustrie*

Martina Gerhardt (Name geändert) ist Produktionsarbeiterin in einem brandenburgischen Solarbetrieb. Mit ihrem Vollzeitjob kommt sie auf 1.500 Euro brutto – netto bleiben ihr knapp 1.100 Euro übrig. Davon gehen drei Viertel für die laufenden Kosten drauf. Ihre Miete liegt bei 600 Euro. »Es kommt schon mal vor, dass ich am Ende des Monats da stehe und kein Geld mehr habe«, sagt sie. »Vor allem, wenn zusätzliche Ausgaben anstehen, etwa 60 Euro für eine Hose oder einen Pullover. Die muss ich mir dann leihen.«

Ansonsten kauft sie viel auf Raten – praktisch die komplette Wohnungseinrichtung: Fernseher, Küchengeräte, Waschmaschine. Auch ihr Auto, mit dem sie jeden Tag 30 Kilometer zur Arbeit fährt, muss noch abbezahlt werden. Getankt wird in Polen, weil dort der Sprit immer noch 40 bis 50 Cent billiger ist. »Man rechnet im Hinterkopf immer mit«, sagt sie. Und: »Ich habe genauso zu kämpfen, wie ein Hartz-IV-Empfänger.«

Martina hat ein Kind und lebt mit ihrem – ebenfalls berufstätigen – Lebensgefährten zusammen. Ihr Sohn macht eine Ausbildung, bringt etwas Geld mit nach Hause und ist deshalb keine »Belastung« mehr.

Im Kino war sie schon seit Jahren nicht mehr. Auswärts essen, geht es zwei Mal im Jahr. Auch ein Bier mit Kollegen ist nicht drin. Mit Freunden trifft man sich zu Hause – aber auch das kostet Geld, ist also selten.

Gespart wird aber auch bei Grundnahrungsmitteln: »Entweder man will satt werden oder etwas Gesundes essen«, sagt sie sarkastisch. Martina kauft grundsätzlich nur bei Harddiscountern wie Lidl, Penny oder Aldi ein – Brot oder Gemüse, aber für Gemüse reicht es nicht immer. Dann gibt es Brot, das macht satt.

Viele ihrer Kollegen haben einen Zweitjob: Sie räumen Regale in Supermärkten oder Drogerien ein, gehen putzen oder fahren Pizza aus. Viele, die Kinder haben, »stocken auf«, beziehen ergänzendes Arbeitslosengeld-II. Es gibt Unmut in der Belegschaft, aber die meisten äußern ihn nur hinter vorgehaltener Hand.

Martina trägt mit ihrer täglichen Arbeit zum Gelingen der Energiewende bei. Darauf ist sie stolz. Doch zu Hause kommt ihr Strom aus Atom- und Kohlekraftwerken. »Ich würde gern Ökostrom beziehen«, sagt sie, »aber das können wir uns einfach nicht leisten.«

**Beschäftigte in der Windkraftindustrie wollen nicht schlechter bezahlt werden als ihre Kollegen im klassischen Maschinen- und Anlagenbau. Ein Gespräch mit Donald Magdanz, Betriebsratsvorsitzender bei Vestas in Lübeck.**

**Vestas ist einer der führenden Hersteller von Windkraftanlagen in der Welt. Das Unternehmen war bis zum letzten Jahr Weltmarktführer und ist jetzt auf Platz zwei. Geht der harte Konkurrenzkampf auf Kosten der Beschäftigten?**

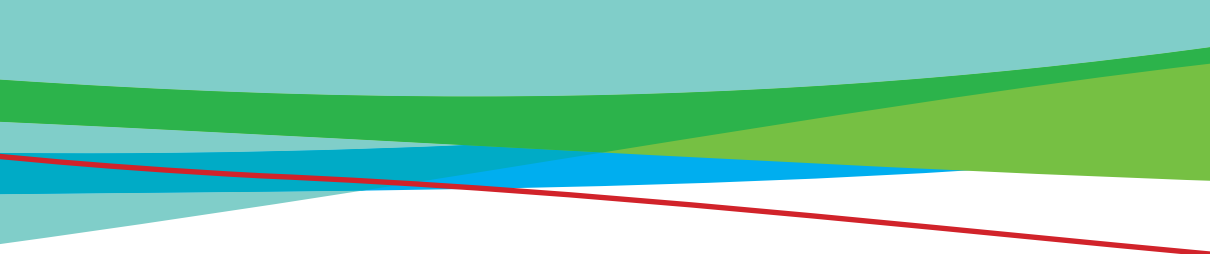
**Donald Magdanz:** Grundsätzlich ja. Es ist aber in den verschiedenen Unternehmensteilen unterschiedlich. Es gibt bei Vestas in Deutschland kein einheitliches Entgeltsystem. Jeder Betrieb hat seine eigenen Bedingungen. Das Generatorenwerk in Lübeck ist 2004 von Vestas aufgekauft worden. Bis dahin galt für uns der Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. Vestas gehörte nicht dem Arbeitgeberverband an und ist seither auch nicht eingetreten. So waren wir beim Betriebsübergang gezwungen, als Betriebsrat ein Entgeltsystem auszuhandeln. Dieses ist bei uns an das Entgelt-Rahmenabkommen (ERA) der Metall- und Elektroindustrie angelehnt. Möglich war dies nur durch geschickte Koppelungen verschiedener Betriebsvereinbarungen und gutes Verhandlungsgeschick des damaligen Betriebsrats unter der Führung eines langjährigen erfahrenen Vorsitzenden. Über die Jahre ist der Abstand aber immer größer geworden. Wir liegen inzwischen merklich darunter, viele Dinge sind nicht so gut geregelt. Bei uns im Betrieb ist es noch vertretbar, aber eine Anpassung wäre fällig. Entscheidender noch als die Höhe des Entgelts für die Beschäftigten sind die vielen einschlägigen Rahmenbedingungen, die in Tarifverträgen geregelt sind, um Arbeitsplätze nachhaltig sicher zu gestalten.

**Wie groß ist bei Ihnen in Lübeck der Abstand zum Metall- und Elektrotarifvertrag?**

**Donald Magdanz:** Das ist in den einzelnen Entgeltgruppen unterschiedlich, aber ich schätze im Schnitt ungefähr zehn Prozent. Ein Facharbeiter erhält bei uns so um 14 bis 15 Euro die Stunde. Wir arbeiten in der Woche 38 bis 40 Stunden statt 35 wie in der Metall- und Elektroindustrie. Das 13. Monatsgehalt, das der Tarifvertrag hergibt, haben wir nicht.

**Wie sieht es an den anderen deutschen Vestas-Standorten aus?**

**Donald Magdanz:** Außer dem Generatorenwerk in Lübeck betreibt Vestas eine Gießerei in Magdeburg mit gut hundert Beschäftigten, die Flügelproduktion im südbrandenburgischen Lauchhammer mit rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und das Vertriebs- und Servicezentrum in Husum mit 1.200 Beschäftigten, die zum großen Teil über verschiedene Stützpunkte im ganzen Land verteilt sind. Einige Unternehmensbereiche wie die Personal- und Finanzabteilung wurden im vergangenen Jahr outgesourct.



Die einzelnen deutschen Standorte unterscheiden sich, was die Entgeltbedingungen angeht, ganz erheblich. Man kann ein Ost-West-Gefälle ausmachen. Bei uns in Lübeck wird am besten gezahlt. Die Kolleginnen und Kollegen in Magdeburg verdienen wesentlich weniger, die werden unterdurchschnittlich bezahlt. Es handelt sich um körperlich schwere Arbeit, bei starker Hitze – dafür ist die Bezahlung nicht angemessen. Auch in Lauchhammer ist die Entlohnung niedrig. Dort gibt es praktisch keine anderen Arbeitgeber, die Leute sind froh, dass sie überhaupt Arbeit haben.

**Werden die großen Entgeltdifferenzen zwischen den einzelnen Standorten als Problem angesehen?**

**Donald Magdanz:** Das Lohngefälle innerhalb des Unternehmens ist ein zentrales Thema. Es gibt viel Kommunikation zwischen den einzelnen Standorten, gerade dank der engen Kooperation mit der IG Metall. Und wie man am Beispiel REpower [Senvion] gesehen hat, ist es möglich, Druck auszuüben und die Dinge zu verändern, wenn man sich entsprechend organisiert.

**Würden die Kollegen einen Tarifvertrag als Verbesserung ansehen?**

**Donald Magdanz:** Vor dem Hintergrund der Krise wächst vor allem der Wunsch, die Arbeitsplätze sicherer zu machen. Es geht nicht darum, dem Arbeitgeber die Wettbewerbsfähigkeit kaputt zu machen, sondern faire und sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Das würde die Motivation der Mitarbeiter erhöhen. Aus unserer Sicht ist das für beide Seiten ein guter Weg.

## Über die Vorteile von Betriebsräten und Tarifverträgen haben wir mit Björn Volkmann, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Senvion GmbH, gesprochen...

**Ihr habt seit 2011 an allen Servicestützpunkten von Senvion Betriebsräte – wenn Du vorher und nachher vergleichst, was hat sich für Euch mit den Betriebsräten geändert?**

**Björn Volkmann:** Es hat sich gerade bei dem Thema Arbeitssicherheit viel getan. Von Seiten der Geschäftsführung (GSF) wird inzwischen wirklich versucht, dieses Thema intensiv mit uns gemeinsam zu gestalten. Des Weiteren hat sich die Anzahl der Arbeitszeitverstöße stark reduziert. Alles in allem ist zu spüren, dass man von Seitens der GSF enger mit uns zusammenarbeiten möchte, wobei man sie aber auch immer mal wieder an dieses Vorhaben erinnern muss.

**Dieses Jahr wird bei Senvion der von Euch erkämpfte Tarifvertrag eingeführt. Welche Verbesserungen bringt der Tarifvertrag für Euch Monteure?**

**Björn Volkmann:** In erster Linie bedeutet es, dass nicht nur die Monteurinnen und Monteure, sondern alle Beschäftigten ab ERA-Einführung so entlohnt werden, wie sie es nach ihrer Tätigkeit her verdient haben. Und nicht zu vergessen, dass die Zahlungen in Zukunft nachvollziehbar und transparent sein werden. Der eigentliche Tarifvertrag ist ja bereits schon seit Mai 2013 in Kraft, und im Großen und Ganzen sehe ich den Tarifvertrag eigentlich nicht nur als Gewinn für die Monteure, sondern als Gewinn für das gesamte Unternehmen. Es ist bereits jetzt spürbar, dass es wieder einfacher wird, qualifizierte Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen. Das war vor Kurzem noch nicht der Fall, da sich viele von der schlechten Bezahlung haben abschrecken lassen.

**Ihr arbeitet seit einiger Zeit als Betriebsräte und Aktive bei Senvion mit der IG Metall zusammen. Wie sehen da Deine Erfahrungen aus?**

**Björn Volkmann:** Die IG Metall ist für uns im Betrieb ein sehr wichtiger Partner geworden. Wir als Betriebsräte, aber auch die Aktiven saugen gerne die Erfahrung der IG Metall-Kollegen auf. Und es ist manchmal auch gar nicht so verkehrt, wenn es Kollegen gibt, die das eine oder andere Schreiben an die GSF noch mal quer lesen. Man ist manchmal doch noch etwas zu unbeholfen in seiner Wortwahl.







## Impressum

### Herausgeber:

IG Metall Vorstand,  
Ressort Strategische  
Erschließungsprojekte

IG Metall Vorstand,  
Ressort Industrie-, Struktur-  
und Energiepolitik

### Verantwortlich:

Irene Schulz, Wolfgang Lemb

### Redaktion:

Slave Cubela,  
Dr. Sören-Niemann-Findeisen,  
Sascha Treml

### Kontakt:

[slave.cubela@igmetall.de](mailto:slave.cubela@igmetall.de)

### Gestaltung:

Praxis für Öffentlichkeit, Bremen

November 2014