

2.4. *Die Rolle der Gewerkschaft und die Tarifsituation in der Wasserwirtschaft*

Im Gespräch mit einem Vertreter von ver.di wurde hervorgehoben, dass im Bereich Wasserwirtschaft noch eine sehr ‚traditionelle‘ Gewerkschaftsorientierung vorhanden und daher auch der Mitgliederstand (60% im gewerblichen Bereich, niedriger bei den Angestellten) sehr hoch sei. Das sei auch auf die hohe Identifikation mit der Tätigkeit zurückzuführen. Grundsätzlich unterliegt die Branche dem Tarif des öffentlichen Dienstes – nämlich dem Bundesangestelltentarif und dem Bundesmanteltarif für Gewerblich Beschäftigte. In den privaten Unternehmen gibt es Haustarife. Vertreter von ver.di schätzen den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes als eher schwerfällig ein. Bei den Haustarifen liege der Teufel im Detail. Außerdem sei die Entlohnung sicher um 5-10% niedriger als unter dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes.

Der Tarifvertrag öffentlicher Dienst ermöglicht zwar, so ver.di, gewisse Flexibilitäten, sei aber schwer zu durchschauen und werde selten so genutzt. In Ostdeutschland gab es Öffnungen des Tarifvertrags, um schwierige Situationen zu überbrücken. In den großen Unternehmen gibt es außerdem Betriebsvereinbarungen, bei denen bereits Kürzungen vorgenommen werden. Grundsätzlich gibt es hier zwei Formen, die über bundesweite Tarifverträge hinausgehen: einerseits die landesbezirklichen Regelungen, die dort existieren, wo es einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gibt (Nordrhein-Westfalen) und prosperierende Unternehmen etwa beim 14. Gehalt und beim Weihnachtsgeld dazuzahlen. Der Trend geht hier in Richtung Abbau und Kündigung dieser Regelungen (z.B. bei RWE als neuem Eigentümer).

Andererseits würden jüngere Personen, die neu ins Unternehmen kommen (Ältere haben Bestandsschutz übertariflicher Regelungen), zum blanken Tariflohn eingestellt. In einigen Betrieben gibt es daher bereits zwei bis drei Entlohnungsniveaus.

Grundsätzlich ist die Gewerkschaft gegen die Liberalisierung und Privatisierung der Wasserwirtschaft. Wo sie diese, bzw. Schritte in diese Richtung, nicht verhindern kann, versucht sie den Veränderungsprozess mitzugestalten und hat nach eigener Einschätzung auch einiges verhindern können.

Die Gewerkschaft will daher so früh wie möglich über den geplanten Verkauf von Unternehmen informiert werden. Zu den zentralen Programmpunkten gewerkschaftlicher Forderungen in der Restrukturierung der Wasserwirtschaft zählen Fragen der Arbeitsplatzsicherheit, der Besitzstandswahrung über Tarifverträge, der Alterssicherung, der Übernahme aller Dienstvereinbarungen, der Beförderung von BeamtInnen und der Rückkehrmöglichkeiten zur Stadt.

Außerdem soll die Unterminierung des Tarifvertrags durch die Einführung niedrigerer Tarifebenen verhindert werden.

Wie schon in anderen Bereichen festgestellt gibt es ein Problem der Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften. So agieren auch in der Wasserwirtschaft zwei Gewerkschaften. Vor allem im Osten versucht die Gewerkschaft Bergbau, Chemie (BCE) in der Wasserwirtschaft Fuß zu fassen. Ver.di ist aber laut DGB Beschluss weiter für Tarifverhandlungen zuständig. BCE sei aber, so die Auskunft von ver.di, verantwortlich für

Haustarifverträge und heble so Beschäftigte aus dem Flächentarif, was von den Unternehmen sehr gern genutzt werde. So habe etwa bei den Stadtwerken Erfurt BCE nach der formalen Neugründung des Unternehmens mit einer an Profilierung interessierten Geschäftsführung einen Haustarifvertrag abgeschlossen, der die Beschäftigten dem Tarif des öffentlichen Dienstes entzog. Die Beschäftigten würden nun nach ver.di um 200-500 Euro weniger verdienen als ihre KollegInnen in anderen Betrieben.

Hier entsteht klarerweise Konfliktpotential zwischen den Gewerkschaften. Der befragte Vertreter von ver.di betont aber, dass es nun viele Eintritte bei ver.di gebe, da die Beschäftigten den Einsatz der Gewerkschaft wahrnehmen würde. Gehe es ans Eingemachte, kommt es durchaus zu einer Stärkung der Gewerkschaft, da diese auch Arbeitsplätze sichern könne.

2.5. Zusammenfassung

- Die bisherigen Liberalisierungs- und Privatisierungsschritte in der Wasserwirtschaft sind von einem kontinuierlichen Personalabbau begleitet. Für den Bereich Wasserversorgung betrug dieser im letzten Jahrzehnt etwa 25%. In den Großbetrieben der Wasserwirtschaft findet der Personalabbau systematisch und organisiert statt. Kündigungen werden über sogenannte Transfergesellschaften abgedeckt, die die betroffenen ArbeitnehmerInnen durch Qualifizierungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt vorbereiten sollen. Durch den fortgesetzten Personalabbau wird ein Verlust an Qualifikationsressourcen befürchtet.
- Die Kundenorientierung im Bereich Wasserwirtschaft ist von wachsender Bedeutung, was auf eine Veränderung des Dienstleistungsbegriffs schließen lässt. Neue Anbieter führen neue Managementstrategien (HRM) ein.
- Bisher sind kaum Versuche einer Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes festzustellen. Es wurden jedoch Modelle eingeführt, um Überstunden, die angesichts des Personalabbaus in vermehrtem Ausmaß anfallen können, in Freizeit und weniger in Entlohnung abzugelten. Der Personalabbau bewirkt auch eine Leistungsverdichtung und Steigerung der Arbeitsintensität in der Wasserwirtschaft.
- Im Sektor Wasserwirtschaft gibt es noch eine sehr traditionelle Gewerkschaftsorientierung der Belegschaften und dementsprechend hohe Mitgliedszahlen. Die Beschäftigten werden nach Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes entlohnt. In den privaten Unternehmen gibt es Haustarife, die aber 5-10% unter den öffentlichen Tarifverträgen liegen. Außerdem gibt es in gut organisierten und prosperierenden Unternehmen Betriebsvereinbarungen. Hier gibt es bereits Versuche die darin festgelegten übertariflichen Regelungen abzubauen. Dies betrifft meist eher jüngere, neu eingestellte ArbeitnehmerInnen, die meist nur noch nach dem allgemeinen Tarifvertrag entlohnt werden. Es gibt daher in einigen Unternehmen bereits verschiedene Entlohnungsniveaus. Außerdem wird die Einführung neuer, niedrigerer Lohnkategorien im Manteltarifvertrag diskutiert, was die Gewerkschaft aber verhindern will. Ein zentrales Thema der Gewerkschaft wird in Zukunft auch die Besitzstandswahrung der BeamtInnen im Sektor Wasserwirtschaft sein. Da im Sektor auch eine andere Ge-