

## Apollo Optik

# EU-Betriebsrat steht vor großen Aufgaben

Apollo Optik ist Teil des globalen Konzerns Luxottica/Essilor. Jetzt gibt es einen Betriebsrat nach EU-Recht. Ralf Olbrich, stellvertretender Vorsitzender des Apollo-Gesamtbetriebsrats und Sprecher des Wirtschaftsausschusses, ist Mitglied im EU-Betriebsrat, der im norditalienischen Agordo erstmals getagt hat.



Ralf Olbrich

### Wie groß ist der Europäische Betriebsrat und wie verständigt ihr euch?

26 Länder sind im EU-Betriebsrat vertreten, Portugals Sitz ist vakant, wird aber erstmal von Spanien vertreten. Es gibt 27 neue Vollmitglieder, davon zehn ehemalige Mitglieder der besonderen Verhandlungskommission. Damit sind 98 Prozent der Mitarbeiter\*innen in der EU abgedeckt. Der EU-BR hat sich geeinigt, dass das französische Recht gilt. Die Kommunikation wird auf Italienisch, Englisch und Französisch verbreitet, überwiegend wird aber Englisch gesprochen.

### Was habt ihr als wichtigste Fragen für eure internationale Belegschaft ausgemacht?

Die wichtigsten Fragen sind die (noch) fehlende Information über die Strategie von Luxottica/Essilor in den einzelnen Ländern. Ein Problem ist auch die Akzeptanz der EU-BR-Mitglieder in einigen Ländern, auch fehlendes Equipment ist noch ein Thema gewesen.

Die wichtigsten Fragen sind die (noch) fehlende Information über die Strategie von Luxottica/Essilor in den einzelnen Ländern. Ein Problem ist auch die Akzeptanz der EU-BR-Mitglieder in einigen Ländern, auch fehlendes Equipment ist noch ein Thema gewesen.

### Sind die Möglichkeiten eines EU-Betriebsrats größer oder kleiner als die in Deutschland? Wo sind die wesentlichen Unterschiede?

Der EU-BR hat nur ein Informationsrecht und Beratungsrecht. Der wesentliche Unterschied ist, dass das deutsche Betriebsverfassungsrecht nicht in der gesamten EU gilt, also gibt es z. B. keine Mitbestimmungsrechte.

### Wie oft werdet ihr euch persönlich treffen, oder eher virtuell?

Erstmal ist geplant, dass wir uns einmal analog und einmal digital pro Jahr treffen.

### Gibt es gute Software für solche EU-BR-Arbeit?

Ja und Nein, nur einige haben Laptops, wenige haben Firmen-Handys. Die BR-Kolleg\*innen, die ausreichend Hardware besitzen, haben dann auch eine gute Software, zum Beispiel ZOOM/TEAMS.

### Welche Ziele habt ihr euch gesetzt?

Wir wollen die Rechte auf Information und Anhörung wahrnehmen: Das Management muss den EU-BR über Themen mit europä-

ischem Bezug informieren. Wir wollen bei Anhörungen mitwirken, in denen die Positionen der Arbeitnehmer vertreten werden.

Wir werden Unternehmensentscheidungen und die Auswirkungen in verschiedenen Ländern bei Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen, Weiterbildung etc. analysieren.

Wir wollen regelmäßig an Plenar- oder Ausschusssitzungen des EU-BR teilnehmen sowie die Sitzungen z. B. durch Absprache mit anderen EU-BR-Mitgliedern oder Sachverständigen gründlich vor- und nachbereiten.

Wichtig ist uns die Kooperation mit lokalen Betriebsräten, um

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die diesjährige Werkstatt Gute Arbeit hat gezeigt, dass ver.di mit seiner Offensive Gute Arbeit auf dem richtigen Weg ist. Seit 2007 wird der Index jährlich erhoben, 2011/12 erfolgte eine methodische Weiterentwicklung, seitdem ist er unverändert im Einsatz.

Wer nun meint, dass über die Jahre eine deutliche Verbesserung

der Arbeitsbedingungen eingetreten ist, sieht sich in den Ergebnissen enttäuscht. Es ist ein sehr dickes Brett zu bohren. Der Index eignet sich aber sehr gut für die Beteiligung der Kolleg\*innen, zur Sichtbarmachung von ver.di und zur Gewinnung von neuen Mitgliedern.

Im kommenden Wahlkampf wird viel über Bürokratieabbau geredet. Da jeder etwas anderes darunter versteht, lohnt es sich schon, sich damit zu beschäftigen. Ist der vereinfachte Antrag des



Foto: Heinz Wraneschitz

Personalausweises gemeint – oder Lockerungen bzw. Abschaffungen von bewährten Arbeitsschutzbestimmungen?

Leider hat es die Ampel nicht ge-

schaft, einen auskömmlichen Mindestlohn zu vereinbaren, das Tarifreuegesetz zur Verhinderung von Lohndumping wird den Bundestag wohl nicht passieren, und die Aufgabe, das Betriebsverfassungsgesetz dem digitalen Zeitalter anzupassen, drängt weiterhin. ■

Mit kollegialen Grüßen,  
Ulrich Bareiß  
DVPI und mti

Weiter von Seite 1

eine einheitliche Linie in der Kommunikation und Strategie zu entwickeln und nationale Betriebsräte bei der Umsetzung europäischer Entscheidungen zu unterstützen. Wichtig ist uns außerdem die Mitarbeiter\*innen in dem jeweiligen Land über relevante Entscheidungen und Entwicklungen auf europäischer Ebene zu informieren und sicher zu stellen, dass nationale Anliegen in den EU-BR eingebracht werden.

Und schließlich wollen wir mehr Teilnahme an Schulungen und Workshops, um die Kenntnisse in Bezug auf Arbeitsrecht, Verhandlungen und interkulturelle Zusammenarbeit zu erweitern.

### Wo sind die Schwerpunkte und Aufgaben in dem neuen Gremium?

Wir haben Aufgaben, die sich aus der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte sowie aus den Vereinbarungen des jeweiligen EU-BR ableiten. Die Aufgaben sind auf europäischer Ebene angesiedelt und erfordern ein Verständnis der grenzüberschreitenden Unternehmenspolitik, also Fokussierung auf Themen, die mehrere Länder oder das gesamte Unternehmen in Europa betreffen, z. B. Umstrukturierungen, Fusionen, Verlagerungen oder Schließungen, Produktionsverlagerungen oder Arbeitsplatzabbau. Dazu gehört auch die Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten

in den betroffenen Ländern sowie die frühzeitige Einbindung in Entscheidungsprozesse des Unternehmens. Und die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf europäischer Ebene, unabhängig von nationalen Besonderheiten. Außerdem wollen wir die Zusammenarbeit zwischen nationalen Betriebsräten, den Arbeitnehmer\*innen und dem Management auf EU-Ebene fördern und mehr Informationen über europäische Richtlinien und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen vermitteln.

### Und deine persönlichen Ziele?

Immer gut informiert zu sein über die Unternehmensstrategie und über aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen und auch interkultu-

relle Sensibilität zu zeigen und mich in die Unterschiede in Arbeitskultur und -recht in den verschiedenen Ländern einzuarbeiten. Deshalb möchte ich enge Beziehungen zu anderen Betriebsratsmitgliedern, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen aufbauen. Diese Rolle erfordert sicher ein hohes Maß an Engagement und strategischem Denken, um die Interessen der Arbeitnehmer\*innen auf europäischer Ebene wirksam zu vertreten. ■

Die Fragen stellte Susanne Stracke-Neumann

## Klausur

# Anstieg der Sozialpläne

### Bei der Klausurtagung der Arbeitsgruppen Industrie Bayern und Baden-Württemberg in Paulshofen standen aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht und die Zukunft der Energieversorgung im Mittelpunkt.

Arbeitsrechtsanwältin Irena Schauer berichtete, dass durch die Lage der Automobilzulieferindustrie die Zahl der Sozialpläne von 2023 auf 2024 gestiegen ist und nach ihrer Einschätzung 2025 weiter steigen wird. Bei den Abfindungen würden bei der derzeitigen Vollbeschäftigung aber oft nur 0,2 Monatslöhne pro Beschäftigungsjahr angeboten.

Von den Beschäftigten würden weiterhin mehr unbezahlte als bezahlte Überstunden geleistet. Die Arbeitszeiterfassung sollte von der Ampel eigentlich mit einem Gesetz des SPD-geführten Arbeitsministeriums geregelt werden. Auch das Arbeitspensum der Betriebsräte hat sich seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes um über das Doppelte erhöht, durch Themen wie KI, Datenschutz oder Gleichstellung. Das Betriebsverfassungsgesetz

wurde aber nicht entsprechend angepasst, die Zahl der freigestellten BR-Mitglieder nicht erhöht. Auch die Bezahlung von BR mache dieses Ehrenamt nicht attraktiv. „Wenn man allerdings Fähigkeiten im Betriebsrat erlernt, die einer höherwertigen Tätigkeit entsprechen, kann der BR auch entsprechend bezahlt werden“. Weitere Baustellen im Arbeitsrecht, die ihrer Ansicht nach unzureichend gelöst sind: Diskriminierungsgesetz, Datenschutz und betriebliches Eingliederungsmanagement.

Schauer warnte vor der „Teilzeitfalle“, bei der Frauen in Teilzeit bei gleicher Tätigkeit oft einen niedrigeren Stundenlohn erhielten. 30 Jahre in Teilzeit bedeuten nach ihrer Rechnung einen Vermögensschaden von fast 500.000 Euro und Altersarmut.

Über die Energieversorgung der Zukunft sprach Peter Soellner, mti München. Er gab einen Einblick in die verschiedenen Arten der Herstellung von Wasserstoff. Grüner Wasserstoff mache derzeit nur vier Prozent des Anteils des Wasserverbrauchs in Deutschland aus und sei mit 40 Dollar pro Liter die

teuerste Herstellungsmethode. Die Herstellung des grauen Wasserstoffs mittels Erdöl oder Erdgas koste nur einen Bruchteil. Dieser Preis wird derzeit an den Wasserstofftankstellen berechnet. Ein Wasserstoffauto braucht rund 1,2 Liter für 100 Kilometer.

Ein weiteres Problem ist laut Soellner die Speicherung von Wasserstoff. Entweder er wird flüssig bei minus 253,14° C gespeichert, wobei man bereits 30–40 Prozent Verlust für die Kühlung in Kauf nehmen müsse, oder man speichert ihn gasförmig bei 700 Bar und mit einem Verlust von zwölf Prozent für die Kompression. Und ob die Speicherung in norddeutschen Salzkavernen wirklich umweltunschädlich ist, sei zu diskutieren.

Trotzdem soll ein Wasserstoffleitungsnetz in Deutschland erstellt werden. Deutschland wird nicht in der Lage sein, genügend eigenen Wasserstoff zu erzeugen und wird vom Import abhängig sein (siehe Industrie-Report/mti-Info Oktober 2024, Seite 6). Für Soellner bleibt auch noch die Frage zu klären, wo das Wasser für den Wasserstoff herkommt.

Die Grundwasserspiegel sinken, die Böden trocknen aus – ist diese Wasserverwertung in Zeiten des Klimawandels sinnvoll?

Nach Ansicht von Soellner wird Wasserstoff ein Energieträger für bestimmte Prozesse sein. Der Hauptenergieträger der Zukunft werde Strom sein. Dafür müssen Lösungen zum Speichern gefunden werden. ■

Ulrich Bareiß

### Impressum

**Herausgeber:**  
ver.di Bundesvorstand,  
Fachbereich A: Finanzdienste,  
Kommunikation und Technologie, Kultur,  
Ver- und Entsorgung  
Christoph Schmitz-Dethlefsen und  
Rachel Marquardt,  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

<https://industrie.verdi.de>  
<https://industrie-report.verdi.de>  
E-Mail: [dvpi@verdi.de](mailto:dvpi@verdi.de)

**Redaktion:** Susanne Stracke-Neumann  
**Fotos:** alle nicht gekennzeichneten ver.di  
**Layout:** einsatz, Wolfgang Wohlers  
**Druck:** Gottschalk Druck & Medien, Berlin  
Auflage: 1440 Expl. · Dezember 2024





## Karriere

## Durch KI Fairness fördern?



#100TechFrauen-Konferenz im Munich Urban Colab

Foto: Ulrich Bareiß

Kundennutzen und kundenbasierte Entwicklungsprozesse.

Agile Arbeitskulturen seien zentrale Türöffner für eine nachhaltige Verbesserung der Entwicklungschancen für Frauen, da agile Arbeitskulturen die Hierarchieebenen brechen. Flexible Raumzeiten, der digitale Arbeitsplatz, verbessere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, denn das Normalarbeitsverhältnis wirkt für Frauen restriktiv. 50 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit, bei den Müttern sind es 67 Prozent.

Beim Thema „Transformation gestalten: ‚Betriebliches Praxislaboratorium – Flexibilität in der Schicht‘“ berichteten Carsten Mohr (Leiter der Lackiererei der AUDI AG in Ingolstadt), Marika Paulus (Fachliche Assistentin Recruiting, AUDI Akademie) und Andrea Wauschek (Projektleiterin Flexibilität in der Schicht, Lackiererei der AUDI AG). Im betrieblichen Praxislaboratorium geht es darum, Mitarbeitenden in der Produktion eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zu ermöglichen, insbesondere zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei werden entstehende Lücken von Springern abgedeckt, die ansonsten im indirekten Bereich tätig sind. Zu 95 Prozent wird das Modell von Frauen angenommen und soll Mitte 2025 im gesamten Unternehmen umgesetzt werden. Das Pilotprojekt wurde vom ISF wissenschaftlich begleitet.

In der abschließenden Podiumsdebatte hieß es, Unternehmen müssen sich künftig mehr auf Menschen ausrichten, sowohl als Kund\*innen als auch als Mitarbeiter\*innen. Homeoffice biete viele Vorteile, jedoch hätten viele Firmen keine Strategie dazu. ■

Ulrich Bareiß  
Ex-Betriebsrat bei AUDI

<https://kurzelinks.de/v7di>

**Frauen zu fördern und Netzwerke zu schaffen, stand im Mittelpunkt der #100TechFrauen-Konferenz im Munich Urban Colab, die mit über 250 Anmeldungen eine große Resonanz erfuhr.**

Kira Mars vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF) begrüßte die Teilnehmer\*innen aus Industrie und IT-Branche, von Hochschulen und Gewerkschaften. Neue Chancen für Frauen durch die Digitalisierung standen im Mittelpunkt.

Für Christine Regitz von SAP, Präsidentin der Gesellschaft für Informatik, ist der Schlüssel die schulische Bildung, wo Grundkompetenzen der IT-Bildung als Technische Kompetenz (Programmlogik) und Anwendungskompetenz (Software), sowie kulturelle Werte vermittelt werden sollen.

In ihrer Keynote „Die Zukunft der Arbeitswelt im Zeitalter von KI: Perspektiven und Chancen für Frauen“ berichtete Eva Zauke (SAP), dass SAP mittlerweile einen Frauenanteil von 30 Prozent der Beschäftigten habe. Der Frauenanteil in MINT-Berufen (Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaften, Technik)

insgesamt liege bei 28 Prozent und sei seit Jahren praktisch unverändert. Für die Arbeitswelt im Zeitalter der KI stellte Zauke drei Thesen auf.

**These 1:** Unternehmen brauchen KI, sie schaffe eine Wertschöpfung von 2,6 – 4,4 Billionen Dollar jährlich. Die Zukunft der Arbeit im Zeitalter von KI sei durch Effizienz, neue Berufsfelder, neue benötigte Kompetenzen und der Frage nach ethischer Gestaltung geprägt.

**These 2:** KI braucht Frauen. Nachgewiesenermaßen lieferten gemischte Teams bessere Ergebnisse, geschlechterspezifische Verzerrungen in den Algorithmen werden vermieden und die europäische Talentlücke kann durch Frauen geschlossen werden.

**These 3:** Frauen brauchen KI. Durch KI gestützte Personal (HR)-Systeme könne die Fairness und Gleichbehandlung gefördert werden. KI schaffe neue Berufsfelder, wie z.B. den KI Prompt Engineer, Spezialist für KI-Ethik und Governance, wo Frauen gute Chancen haben.

Marina Ribke (Exyte Management) stellte in ihrem Referat „Wir bauen Organisationen:

Unternehmensarchitektur neu denken“ dar, wie moderne Unternehmen sich strukturieren. Die Softwarestrukturen des Produktes stellen die Struktur des Unternehmens dar. Nicht die Technologie stehe im Vordergrund, sondern die technische Kultur und Organisation. Es gliedere sich wie folgt auf: 20 Prozent Plattform und Technologie, 40 Prozent Prozess und Daten, 40 Prozent People und Culture.

Anja Bultemeier (Universität Erlangen-Nürnberg) präsentierte die Forschungsergebnisse zu #100TechFrauen: „Neue Möglichkeitsräume für Frauen in der digitalen Arbeitswelt“. Die Tech-Ökonomie basiere auf dem „Informationsraum“ als neuer sozialer Handlungsebene. Dieser Informationsraum führe zu weitreichenden Veränderungen in den Unternehmen und biete neue Möglichkeitsräume für Frauen. Es gehe nicht mehr um die Technik an sich, sondern um die Interaktion zwischen Mensch und Technik, die Einbettung der Technik in den Kundennutzen. Dabei spiele auch die Öffnung der technischen Bereiche für neue Professionen jenseits von MINT eine Rolle. Nicht-Technikerinnen übernehmen fachliche Leitung und werden Expertinnen mit Blick auf

## Strom

## Verteilnetze besser auslasten

„Neue Ansätze für die kurative Systemführung sollen höhere Auslastung der Verteilnetze ermöglichen.“ Wie, das untersucht aktuell das in Kassel ansässige Fraunhofer-Institut für Energiewirtschaft und Energiesystemtechnik, kurz FHG-IEE, in einem Projekt mit dem Kürzel „kurSyV“.

Zuvor hatte das FHG-IEE schon mit den vier in Deutschland tätigen Übertragungsnetzbetreibern (ÜNB) Amprion, NetzeBW, Tennet und 50Hertz untersucht, wie die ihre 380- und 220-Kilovolt-Netze besser ausnützen können, als ursprünglich errechnet wurde. Der Abschlussbericht des Projekts InnoSys2030 aus dem Jahr 2021 nennt jede Menge Möglichkeiten dafür.

Doch spätestens nach dieser Erkenntnis wurde wohl allen Beteiligten klar: Es brauche zusätzlich „eine Überprüfung auf die Auswirkungen bei den Verteilnetzbetreibern (VNB), in deren Netzbereich ein Großteil der volatilen Erzeugungseinheiten im Jahre 2030 angeschlossen sein wird“, wie Denis Mende vom Fraunhofer-IEE wissen lässt.



Neues Umspannwerk in Mittelfranken

Dass man die unteren Verteilnetzebenen – ob die am Hausanschluss verlegten 400-Volt- oder die zur Ortsversorgung üblichen 10- oder 20-kV-Kabel und -Leitungen – besser ausnutzen kann als bislang üblich, das ist nicht neu. Eindeutig nachgewiesen wurde das beispielsweise vor zwei Jahren in einem Projekt im Stadtwerkegebiet der infra Fürth.

Der neue Ansatz kurSyV geht jedoch wesentlich weiter. Man werde bis 2027 „praktikable Konzepte sowohl für das Netz als auch für die beteiligten Anlagen erarbeiten“ oder „konkrete Mus-

terlösungen, die es Betreibern von erneuerbaren Energieanlagen (EEA) ermöglichen, ihre Flexibilität in den Dienst der kurativen Systemführung zu stellen“, so FHG-IEE-Mann Mende. Partner wie Westnetz, Siemens, LEW Verteilnetz, Amprion helfen im Hintergrund mit.

Doch nicht nur echte Netzengpässe, sondern eine Menge überholter gesetzlicher Regelungen verhindern Ökostromerzeugung. So war kürzlich bei einer Veranstaltung des Fachverbands Biogas zum Beispiel zu erfahren: Die VNB müssen die Einspeisepunkte auf

Foto: Heinz Wraneschitz

die maximal mögliche Gesamtleistung aller Ökostromerzeuger auslegen, statt die Einspeisung bis zur Leistungsfähigkeit des dort vorhandenen Trafos zuzulassen. An solchen Vorgaben werden auch die FHG-IEE-kurSyV-Forschungen nichts ändern. Dabei sollte jeder normal denkende Mensch begreifen, dass Wind- und Photovoltaik-Anlagen sich gegenseitig ergänzen, und wissen, dass Biogaskraftwerke heute fast nur noch dann anspringen, wenn Sonne und Wind nicht genügend liefern. Das aber wird womöglich noch lange nicht bis ins Bundesenergieministerium vordringen.

Trotz der seit drei Jahren bekannten Notwendigkeit, das Verteilnetz massiv zu verstärken, sieht der aktuelle Netzentwicklungsplan der Bundesnetzagentur für die Verteilnetze bis 2032 gerade mal 42 Milliarden Euro Ausbaugeld vor. Für die Übertragungsnetze (ÜN) sind dagegen mindestens 313 Milliarden Euro eingeplant. Und so sind vielerorts die Einspeisemöglichkeiten ins 20-kV-Mittelspannungsnetz so stark überlastet, dass zahlreiche Planer von PV- oder Windkraftwerken eigene Umspannwerke bauen, um direkt auf die obere Verteilnetzebene 110 kV einspeisen zu können.

Der ÜN-Ausbau wiederum ist ein wichtiger Grund, warum „das durchschnittliche Netzentgelt für die Höchst- und Umspannungsebene 6,65 Cent pro Kilowattstunde im Jahr 2025 betragen soll. Das sind drei Prozent mehr als in diesem Jahr. Die neuen Zahlen zu den Übertragungsnetzentgelten bestätigen die Befürchtungen der deutschen Wirtschaft“, hat Redakteurin Ariane Mohl kürzlich im Stadtwerke-Fachportal zfk.de errechnet. ■

Heinz Wraneschitz  
Journalist und Ingenieur, mti

## Netzkosten

## „Sensibles Thema“

Beim Energiate-Forum Ende November waren die Netzkosten eines der Themen. „Die Erneuerbaren Energien haben inzwischen die dominante Rolle übernommen. Aber die Netze sind nicht darauf eingestellt“, meinte „Energiate“-Chefredakteur Christian Seelos und fragte, ob die Netzkosten zum Standortfaktor werden könnten.

Barbie Kornelia Haller, Vizepräsidentin der Bundesnetzagentur, räumte ein, „wir haben zu lange zu wenig auf die Netzentgelte

geschaut, da sind auch andere Kosten versteckt worden“. Werner Götz von TransnetBW erklärte, die Kosten der Energiewende dürften nicht zum „Showstopper“ werden. Netzentgelte seien ein „sensibles Thema“, aber durch zunehmenden Ausbau würden die Managementkosten bei den Netzen verringert. Außerdem wünschte er sich schnellere Entscheidungen in der Bundesnetzagentur.

Nach „Strompreiszonen“ gefragt, die Strom in Regionen mit viel erneuerbarer Energie billiger

machen würden, erklärte Haller, dazu werde eine Kommission bis Jahresende einen Bericht vorlegen. Verschiedene Preiszonen lehnte sie ab, denn diese müssten ständig an den Ausbau angepasst werden, stattdessen solle flexiblerer Verbrauch belohnt werden. Auch Stefan Dohler (EWE), Präsident des Bundesverbands für Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW), erwies sich auf dem Podium nicht als Freund unterschiedlicher Strompreiszonen. ■

sus



## Standortwahl Atom-Endlager

## Zwischenschritt oder Salamitaktik?



Lisa Seidel (BGE) stellt den Zeitplan beim 3. Forum Endlagersuche in Würzburg vor.

Foto: Heinz Wraneschitz

**Raus oder nicht raus: Das ist seit Anfang November die Frage, die Menschen in Deutschland interessieren sollte. Denn es geht darum, ob ein mögliches Atommüll-Endlager auf – oder besser unter – dem Boden Ihres Wohnorts entstehen könnte. Nach der Antwort können sie seit Montag, 4. November 2024, selber suchen. Denn da hat die BGE abgekürzte Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH ihren nagelneuen „Endlager-suche-Navigator“ öffentlich gemacht.**

Im September 2020 hatte die BGE 90 Teilgebiete als potenziell geeignet für ein 1.000.000-jähriges, sicheres Einlagern des hierzulande angefallenen hochradioaktiven Atommülls benannt. Seither lebten die Menschen in 54 Prozent der Fläche Deutschlands im Ungewissen. Im ersten Schritt Richtung echter möglicher Standortregionen hat die BGE 13 jener 90 Teilgebiete genauer untersucht. Das Verfahren heißt im Behördensprech „repräsentative vorläufige Sicherheitsuntersuchung“, Abkürzung „rvSU“. Die rvSU ordnet die Flächen in vier Kategorien ein: Kategorie A sind bestgeeignete Gebiete; bei B ist „sicherer Einschluss erwartbar“; C bedeutet „gering bis ungeeignet“; die Flächen der Kat. D sind „ungeeignet“.

Dennoch gelten in den 13 bislang untersuchten Flächen weiterhin 82 Prozent der potenziellen Endlager-Flächen als „noch nicht eingeordnet“, sie sind im Navigator grau hinterlegt. Und weil hier die restlichen Flächen zu 16 Prozent Kategorie D (rot) und zu zwei Prozent Kat. C (gelb) zugeordnet sind, bedeutet das: Bis jetzt hat die BGE keinen einzigen Flecken Deutschlands als für „sicheren Einschluss“ oder „bestgeeignet“ kategorisiert.

Dennoch hat die BGE einen klaren Zeitplan bis zum nächsten Schritt der gesetzlich geregelten Standortregionen-Auswahl: Ende 2027 sollen die „A“-Regionen feststehen, und zwar aller 90 Teilgebiete. All diese müssen danach zunächst oberirdisch genauer unter die Lupe genommen werden, die Geeignetesten später noch unterirdisch erkundet. Dabei hat die BGE allein schon zwei Jahre für die Findung der Ausschluss-Gebiete in 13 Regionen gebraucht. Jedenfalls versprach Iris Graffunder, die Vorsitzende der BGE-Geschäftsführung, die Öffentlichkeit ab sofort jährlich über den Fortschritt der rvSU-Untersuchungen zu informieren. Ein Zuhörer nannte dieses Vorgehen „Salamitaktik“; andere forderten, doch Zwischenergebnisse sofort zu veröffentlichen. Davon wollte aber die BGE nichts wissen.

Kein Wunder also, dass beim 3. Forum Endlagersuche Ende November in Würzburg diese Frage genauso heiß weiterdiskutiert wurde wie über die Dauer des gesamten Standortsuch-Prozesses. Teilnehmen konnte jede\*r, vor Ort oder vom Computer aus. Tatsächlich aber hatten sich gerade mal 65 Bürger\*innen angemeldet – bei insgesamt 507 Teilnehmenden. Gut 350 Angemeldete waren dagegen Gebietskörperschaften, Ministerien, der Aufsichtsbehörde BASE, der BGE, Wissenschaft und Co zuzurechnen, also bezahlte Teilnehmer\*innen.

Solche Konferenzen sowie die nächste Form der im Standortauswahlgesetz StandAG vorgegebenen Öffentlichkeitsbeteiligung, die Regionalkonferenzen in den echten Untersuchungsregionen, wird es wohl noch sehr lange geben. Denn selbst wenn die BGE der Aufsichtsbehörde BASE Ende 2027 den Standort-Regionen-Vorschlag übergibt, fängt mit diesem Ende der StandAG-Phase I die eigentliche Sucharbeit erst richtig an. Im „Worst Case-Szenario“ wird es laut Lisa Seidel weitere 37, im besten Fall 18 Jahre dauern, bis der Bundestag nach dem Ende der Erkundungs-Phase III eine Standortentscheidung treffen kann. Das wäre also frühestens 2045 der Fall, kann aber auch bis 2067 dauern. Und dann folgen mindestens weitere 40 Jahre, bis

der Inhalt der zwischengelagerten über 1100 Castoren in Endlagerbehälter umgefüllt und diese sicher unter die Erde gebracht werden können.

Die frühere Bundestagsabgeordnete Sylvia Kotting-Uhl hat maßgeblich am StandAG mitgearbeitet. Nun bekannte sie: „Dessen größter Fehler ist das Jahr 2031.“ Dieses Datum steht nämlich bis heute als Zeitpunkt für die Bekanntgabe des streng wissenschaftlich ausgewählten Endlagerstandorts im Gesetz. Weil es aber frühestens 2045 so weit sein wird, müsse sich jetzt unbedingt der Bundestag neuerlich mit dem StandAG beschäftigen.

Zudem gelte es, das Verfahren zu beschleunigen. Da waren sich in Würzburg fast alle einig. Diskutiert wurde vor allem das „Wie“? Im Herbst hatte die vom Bundesumweltministerium berufene Entsorgungskommission (ESK) empfohlen, wegen der „geringen Erkundbarkeit von Wasserwegsamkeiten in Kristallingesteinen“ solle dieses eine von drei möglichen Wirtsgesteinen nicht weiter im Standort-Rennen bleiben.

„Wenn wir jetzt der ESK folgen, geben wir die Wissenschaftsbasiertheit auf.“ Das werde zu einem eklatanten Vertrauensverlust in der Bevölkerung für das Suchverfahren führen, sagte Kotting-Uhl voraus. Dass alle potentiellen Standortregionen gleichbehandelt werden müssten, sahen auch viele andere Forums-Gäste so.

Und so lange der Bundestag dem ESK-Vorschlag nicht folgt, ist auch Bayern drin im Endlager-Suchtopf. Das Bayern-Aus hatten nach dem ersten Würzburg-Tag bereits einige Medienvertreter verkündet. ■

Heinz Wraneschitz  
Journalist und Ingenieur, mti

## Werkstatt Gute Arbeit

# „Mehr Beteiligung wagen“

**In allen ver.di-Fachbereichen gibt es mittlerweile Projekte mit dem DGB-Index Gute Arbeit. Die Offensive Gute Arbeit, als ein Instrument zur Beteiligung der Beschäftigten, wird von ver.di fortgesetzt.**

Astrid Schmidt, ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit, begrüßte die Teilnehmer\*innen der gut besuchten Veranstaltung in der ver.di Bundesverwaltung.

Zum Einstieg gab Nadine Müller, Leiterin des Bereichs Innovation und Gute Arbeit, einen Überblick über die laufenden Projekte, Handlungsfelder, Publikationen und Veranstaltungen zum Thema Gute Arbeit.

Das Jahrbuch Gute Arbeit 2023 war das letzte, das zusammen mit der IG Metall herausgegeben wurde. Jetzt gibt es den ver.di Reader Gute Arbeit. Die zweite Ausgabe zu Künstlicher Intelligenz ist für 2025 bereits in Vorbereitung. Ein hoher Anteil der Beschäftigten beklagt, dass sie keinen Einfluss auf die Einführung von Digitalisierung und KI in den Betrieben hätten.

Ein Schwerpunkt der diesjährigen Werkstatt Gute Arbeit lag auf den Branchenbefragungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit im Vorfeld der Tarifrunde im Bereich Logistik und Speditionen in Bayern und Baden-Württemberg.

So berichtete David Merck, Landesbezirksfachbereichsleiter im ver.di-Fachbereich Postdienste, Speditionen & Logistik Bayern, von der dort 2022 durchgeführten Befragung. Mit 45 von 100 Punkten im Index Gute Arbeit liegt man weit unter dem Durchschnitt aller befragten Beschäftigten in Deutschland. Neun von zehn Beschäftigten glauben nicht bis zur

Rente durchzuhalten, und genauso viele glauben nicht, dass die Rente zum Leben reicht. Mit den Ergebnissen der Befragung wurde bei der Tarifrunde eine Erhöhung des Einkommens erzielt, die Arbeitszeitgestaltung verbessert und die Befristungsquote von 25 auf zehn Prozent gesenkt.

Ein weiteres Thema der Befra-

Fotos: Ulrich Bareiß (2)



Astrid Schmidt

gung war die Integration von migrantischen Beschäftigten. Die Index-Befragung soll 2026 fortgeführt werden. Die Forderungen der Tarifrunde sollen sich zu 70 Prozent auf den Bereich Entgelt und zu 30 Prozent auf den Bereich Gute Arbeit richten.

Auch Beata Phangthong, Koordinatorin für Speditionen und Logistik im ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg, gab einen Rück- und Ausblick auf die Gute-Arbeit-Befragung in Baden-Württemberg. Das Ergebnis war ähnlich wie in Bayern (47 Punkte), bei einer etwas höheren Beteiligung. Unter den Befragten waren auch Nichtmitglieder. Ausgesprochen negativ beurteilt wurden Einkommen und Rentenerwartung, Arbeitsbelastung sowie Ar-

beitsplatzsicherheit und Zukunftsperspektiven. Positiv sahen die Befragten die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit und die Lage der Arbeitszeit.

Die Ergebnisse der Befragung wurden genutzt für die Entgeltverhandlungen, für Mitgliederwerbung und politische Gespräche. Ein politischer Erfolg ist der



Nadine Müller

Einstieg in die Begrenzung des Paketgewichtes auf 20 Kilogramm. An sich sei die Logistik eine interessante Branche, so Phangthong, jedoch gefährdeten die hohen physischen und psychischen Belastungen die langfristige Arbeitsfähigkeit. Dazu kommen schlechte Arbeitsbedingungen und Bezahlung, so dass die Branche unattraktiv ist und unter fehlendem Personal leidet. Die Indexbefragung Gute Arbeit sei ein tolles Mittel, um tarifliche, politische und betriebliche Verbesserungen zu erreichen.

Wie man gewerkschaftliche Kampagnen anschiebt und Prozesse plant, erläuterte der Organizer und Campaigner Ulrich Wohland vom Berater-Netzwerk ORKA. Er empfiehlt den klassischen Dreischritt: Wissen (durch Befragung), Planen (auch mit externer Unterstützung) und Handeln (Organizing und Campaigning). Zur Umsetzung setzt er auf gemischte

Projektteams aus Betriebs- und Personalräten und Aktiven aus der Belegschaft. Die Befragungen mit dem Index Gute Arbeit können für die verschiedensten Themenfelder genutzt werden. Mit unterschiedlichen betriebsbezogenen Methoden lasse sich die Belegschaft aktivieren. Wichtig sei, die Kolleg\*innen nicht nur zu befragen und zu beteiligen, sondern wirklich ernst zu nehmen und Verbesserungen zu erreichen. „Es ist Zeit, mehr Beteiligung zu wagen“, so sein Schlusswort.

In zwei parallelen Workshops haben die Teilnehmer\*innen der Veranstaltung dann ausprobiert, wie man Gute-Arbeit-Prozesse erfolgreich plant und voranbringt. Interessant war, dass jede\*r Teilnehmer\*in gedanklich seinen Betrieb im Kopf hatte und dennoch das Gesamtergebnis schlüssig war.

Zum Abschluss der Werkstatt erläuterten Thomas Krüger und Ines Roth vom ver.di-Expert\*innen-Netzwerk die Systematik des Index Gute Arbeit, der in einer repräsentativen, jährlichen Befragung vom DGB erhoben wird.

Das Belastung-Beanspruchungs-Modell bezieht die subjektive Einschätzung der Belastung am Arbeitsplatz mit ein. Stress resultiere aus psychischer Fehlbelastung. Potenzielle Stressoren entstehen aus der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsrolle oder den Belastungen in der Arbeitsumgebung.

Was ist das Leitbild für Gute Arbeit? Festgehalten werden kann, dass Gute Arbeit ein verlässliches, ausreichendes Einkommen, unbefristete Beschäftigung und ausreichend Ressourcen einschließt, und dass das Anforderungsniveau nicht als zu stark belastend empfunden werden darf. ■

Ulrich Bareiß,  
DVPI und mti

<https://index-gute-arbeit.dgb.de>  
<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/>

## Buchvorstellung

## „All In“ gegen „All Electric“



Der Mathematiker, Informatiker und Wirtschaftswissenschaftler Franz Josef Radermacher, der in Ulm das Forschungsinstitut für anwendungsorientierte Wissensverarbeitung (FAW/n) leitet, und der Journalist Bert Beyers haben mit ihrem neuen Buch „All in! Energie und Wohlstand für eine wachsende Welt“ im Murmann Verlag sicher eine Basis für reichlich kontroverse Diskussionen um die Energiezukunft vorgelegt.

Ihr Ansatz ist, das Problem weltweit zu betrachten, den Nachholbedarf der Länder des Globalen Südens zu berücksichtigen und die Energieversorgung nicht nur aus nationalen Blickwinkeln zu betrachten.

Dabei zeigen sie sich als überzeugte Gegner des Ansatzes, ganz auf Stromversorgung zu setzen, denn „All Electric“ führe in den Industriestaaten zu Wohlstandsverlust und sei für die ärmeren Länder zu teuer. Sie empfehlen „All In“ samt Nuklearenergie sowie Kohle, Öl und Gas mit Carbon Capture, dem Einfangen der fossilen Emissionen.

Derzeit, so die Autoren, kämen noch 80 Prozent der globalen Primärenergie aus Öl, Kohle und Gas und nur 14 Prozent aus Erneuerbaren, aber auch nur vier Prozent aus der Nuklearenergie, deren Ausbau ja langsam und teuer ist. Doch sie sind der Meinung: „Ein globales Energiesystem lässt sich nicht im Hauruckverfahren umstellen. Die gesamte Technikgeschichte kennt nur Transformationen, die Schritt für Schritt und über Jahrzehnte erfolgen. Die Forderung nach einer vollständigen Defossilisierung ist außerdem ein frontaler Angriff auf die Förderländer von Kohle, Gas und Öl. Diese werden ihr Geschäftsmodell verteidigen, im Zweifel militärisch.“

Ansätze zu dieser „fossilen Renaissance“ waren bei der Weltklimakonferenz jüngst zu beobachten. Luisa Neubauer von Fridays For Future sprach davon, dass in Baku Ägypten, Dubai, Aserbeidschan „die COP zu ihrer Party mit Flohmarkt für Öl machen wollen“. ■

Susanne Stracke-Neumann  
<https://kurzlinks.de/nhws>

## Film

## „Wasserstoff – Revolution oder Illusion?“

Der RBB/Arte Dokumentarfilm „Wasserstoff – Revolution oder Illusion?“ des Regisseurs Andreas Pichler wird zwar erst am 4. Februar 2025 ausgestrahlt, ist aber jetzt schon in der Arte-Mediathek zu finden und bleibt dort bis zum 27. November 2025.

Der 90-minütige Film bietet eine Auseinandersetzung mit dem globalen Hype um grünen Wasserstoff als Energieträger der

Zukunft. So setzt zum Beispiel Namibia mit seinen starken Möglichkeiten für Sonnen- und Windenergie stark auf diesen Trend, um die Arbeitslosigkeit bei seinen jungen Menschen abzubauen.

Ein internationaler Projektentwickler nennt „Wasserstoff den neuen Ketchup. Wir hauen kräftig auf die Flasche, aber wir wissen nicht, wann es losgeht“. ■  
sus

## Metall- und Elektroindustrie

## Ergebnis erzielt

Die IG Metall hat ein Verhandlungsergebnis für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie erzielt: Nach einer Einmalzahlung von 600 Euro bis zum 1. Februar 2025 steigen die Monatsentgelte ab April 2025 um 2,0 Prozent sowie um weitere 3,1 Prozent ab 1. April 2026.

Darüber hinaus setzte die IG Metall mit der Erhöhung des jährlichen „Tariflichen Zusatzgeldes“ (T-ZUG B) von derzeit 18,5 Prozent des Eckentgelts des jeweiligen Tarifgebiets um 8 Prozentpunkte auf 26,5 Prozent ab Februar 2026 eine „soziale Komponente“ durch: Hiervon profitieren Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen stärker.

Für die 230.000 Auszubildenden setzte die IG Metall eine Erhö-

hung um 140 Euro ab dem 1. Januar 2025 durch. ■  
<https://kurzlinks.de/du5i>

## Streiks bei VW

Bei VW laufen die Tarifverhandlungen unter schwierigen Bedingungen. Die IG Metall hat für den Haustarifvertrag dieselben Forderungen von sieben Prozent und 170 Euro für Auszubildende gefordert. Das VW-Management hat jedoch den seit Jahrzehnten geltenden Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung gekündigt. Er läuft damit im Sommer 2025 aus. Das Management hat massiven Stellenabbau und Werkschließungen angekündigt und will die Gehälter um 10 Prozent kürzen. Daraufhin gab es nach Ende der Friedenspflicht Massenstreiks. ■  
<https://kurzlinks.de/d78x>

Druckindustrie  
Manteltarif

Am 26. November 2024 ist in Berlin die erste Verhandlungsrunde zum Manteltarifvertrag für die circa 100.000 Beschäftigten in der Druckindustrie zwischen ver.di und dem Bundesverband Druck und Medien (BVDM) ohne Ergebnis zu Ende gegangen.

Seit dem 1. November 2024 befindet sich der Manteltarifvertrag in Nachwirkung. Das heißt: Gewerkschaftsmitglieder profitieren weiterhin von allen Leistungen und haben vollen Tarifschutz. Sie sollten keinem geänderten Arbeitsvertrag oder einer Änderungskündigung zustimmen. Denn der nachwirkende Tarifschutz gilt nur so lange, bis eine neue Vereinbarung abgeschlossen wird. Übrigens: Für Nicht-Mitglieder gilt der Manteltarifvertrag (auch in Nachwirkung) nicht mehr. ■  
Mehr Infos:  
<https://kurzlinks.de/4leb>

Papierverarbeitung  
Forderungen

ver.di geht mit einer Forderung nach 7,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt in die Tarifrunde für die rund 100.000 Beschäftigten in der Papierverarbeitung. Dies hat die Tarifkommission für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie (PPKV) in Fulda beschlossen. Mit dieser Forderung orientiert sich die Tarifkommission am Ergebnis der Beschäftigtenbefragung, an der sich mehr als 4.000 Beschäftigte beteiligt haben. Auch wenn die Inflationsrate nicht mehr die Rekordhöhen der vergangenen Jahre erreicht, verharren die Preise für Lebensmittel, Dienstleistungen und Waren des täglichen Bedarfs auf einem hohen Niveau. Hier braucht es einen deutlichen Ausgleich. Die erste Verhandlungsrunde mit dem Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) findet am 28. Januar 2025 statt. ■



## Öffentlicher Dienst

# mti fordert Anpassung

In der Sitzung des mti-Bundesausschusses Ende Oktober war Oliver Bandosz, ver.di-Bereichsleiter für Tarifpolitik im Öffentlichen Dienst (ÖD) zu Gast, um mit ihm das Thema Eingruppierung und Entgeltordnung (EGO) zu diskutieren.

Zunächst ging es um die Höher- bzw. Umgruppierung der Meister in die EG 9B, was tatsächlich schon lange als notwendig erachtet wird, außerdem um die Frage nach Höhergruppierungen der Ingenieure in die EG 14, Stufenaufstiege im TV-L sowie die Klärung von Stufenlaufzeiten. Die Tätigkeiten der sogenannten „Nennmeister“ werden als nicht zugehörig betrachtet. Rückenwind für das Erreichen der Ziele kann der zunehmende Fachkräftemangel gerade bei Ingenieuren geben.

Es wurde festgehalten, dass große Konzerne kein Maßstab sein können für die Diskussion um die EGO für den öffentlichen Dienst. In Hessen sind im Rahmen des TV-H Tarifpfluges Gespräche gestartet. In die TdL-Debatte könnte auch Bewegung kommen, es wird versucht die EGO auch hier anzugleichen, aber es gibt noch keinen Gestaltungsrahmen. Deshalb ist es für mti sinnvoll, sich zunächst auf Hessen zu konzentrieren. Matthias Meincke und Stefan Markl präsentierten die EGO und ihre Systematik, wo es im Detail wichtige Unterschiede zwischen den einzelnen Tarifverträgen gibt.

Christian Wille, hauptamtlicher Betreuer von mti, und Stefan Markl, mti-Bundsvorsitzender, stellten die Metastudie des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) „Zukunft Deutschland 2050“ und den VDI-Ingenieurmonitor vor. Während sich der Ingenieurmonitor mit der derzeitigen wirtschaftlichen Situation beschäftigt, wird

in der Metastudie weit ausgeholt. Relevante „Standortfaktoren“ werden international verglichen, basierend auf internationalen (z. B. OECD) und nationalen Quellen (z. B. Expertenkommission der Bundesregierung). Außerdem wurden Interviews mit ehrenamtli-

Foto: Kay Henschelmann



Stefan Markl

chen Fachleuten aus den Fachgesellschaften und der Regionalorganisation des VDI sowie Befragungen und Diskussionsprozesse in den Netzwerken durchgeführt. Es werden Problemfelder benannt wie Innovationsschwäche, Rückstand bei (digitalen) Schlüsseltechnologien und sich verschärfender Fachkräftemangel. Zu den genannten Zukunftsfragen gehören auch die Bewältigung des Klimawandels und die Beteiligung an den anstehenden Transformationsprozessen.

Schaut man sich bei der Frage des Fachkräftemangels international um, so erfährt man Erstaunliches, etwa dass der Frauenanteil in den MINT-Studiengängen in Indien etwa doppelt so hoch ist wie bei

uns. Und erfährt wenig Überraschendes, etwa dass Deutschland im Glasfaserausbau weiterhin hinter den anderen großen Industrienationen liegt.

Die Studie „Zukunft Deutschland 2050“ identifiziert als Schlüssel-

Bund und in allen Landesbezirken fortgesetzt.

In Rheinland-Pfalz/Saar hat mti einen Flyer in Postkartengröße entwickelt, um mti sichtbar zu machen, die Vorlage ist auch für DIN A2-Größe nutzbar. Das Layout mit auswechselbaren Motiven wird für den ganzen mti zur Verfügung gestellt. In Bayern ist ein mti-Forum zum Thema Lichtverschmutzung als Tagesveranstaltung in Brannenburg 2025 geplant. Sachsen/Sachsen Anhalt/Thüringen plant ein Aktiven-/Netzwerktreffen für alle Gremiumsmitglieder der Personengruppen inkl. Jugend auf Landesebene. Die Veranstaltung soll in Kooperation mit dem Bereich Jugend und Bildung stattfinden. Es soll der Vernetzung der Gremien untereinander dienen und der Mitgliedererhaltung. Baden- Württemberg beschäftigt sich mit der energetischen Transformation und intelligenten Stromnetzen, Berlin/Brandenburg plant eine Veranstaltung zum Thema Wasserstoffantrieb für Flugzeuge und NRW hat eine gut besuchte Präsenzveranstaltung zum Thema Digitalisierung und psychische Belastungen durchgeführt.

Neu im Gremium ist Hans-Dieter Bauschert als Nachfolger von Julian Grob. Matthias Meincke wurde zum neuen Sprecher der AG Tarif gewählt. Die nächste mti-Sitzung wird am 23./24. April 2025 in Nürnberg sein. ■

Stefan Markl  
Vorsitzender des mti-Bundesausschusses



Christian Wille

industrien und -technologien der Zukunft unter anderem autonomes Fahren, Elektromobilität, Batterietechnologie, Robotik, 3-D-Druck, grünen Wasserstoff, Quantentechnologien und Medizintechnik.

Der VDI-Ingenieurmonitor beleuchtet die derzeitige Situation, demnach sind derzeit in Deutschland über 148.000 Stellen im Ingenieurs- und Informatikbereich unbesetzt. Es arbeiten bei uns rund 115.000 ausländische Ingenieure und Informatiker.

Die Berichte aus den Landesverbänden zeigten, dass sich der Mitgliederstand von mti weiterhin gut entwickelt. Der Aufwärtstrend hat sich im letzten halben Jahr im

Foto: Susanne Stracke-Neumann