

Fachtagung

# **Solartechnik in Ostdeutschland**

„Saubere Energie – gute Arbeit!“

**24. Juni 2008**

**Frankfurt (Oder)**

Eine Tagung der Otto Brenner Stiftung in Zusammenarbeit mit der IG Metall und der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) an der Europa-Universität Viadrina

## **Tagungsdokumentation**



Diese Dokumentation wurde von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina im Auftrag der Otto Brenner Stiftung erstellt.

Frankfurt (Oder), Juli 2008



Kooperationsstelle  
Wissenschaft und Arbeitswelt  
an der Europa-Universität  
Viadrina

Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt  
an der Europa-Universität Viadrina

Postfach 1786

15207 Frankfurt (Oder)

0335-55345902

[kowa@uni-ffo.de](mailto:kowa@uni-ffo.de)

[www.kowa-ffo.de](http://www.kowa-ffo.de)

Bilder: Frank Hühner

## **Programm der Fachtagung Solartechnik in Ostdeutschland „Saubere Energie – gute Arbeit!“**

- 10:00 - 10:15 Begrüßung/Grußwort  
Dr. Frederic Speidel, Otto Brenner Stiftung  
Prof. Dr. Gesine Schwan, Präsidentin der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)
- 10:15 - 11:45 Die ostdeutsche Solartechnik – Eine Branche im Aufwind  
Präsentation der Ergebnisse der Studie des IMU-Instituts Berlin  
„Solartechnik als neues Feld der industriellen Qualitätsproduktion in Ostdeutschland“  
Ursula Richter, Gregor Holst, Walter Krippendorf, IMU-Institut Berlin  
Diskussion
- 11:45 - 12:30 Industrielle Qualitätsproduktion und gute Arbeit  
Kurzstatements zur Arbeitspolitik in der ostdeutschen Solarindustrie  
Maik Reichow, Betriebsratsvorsitzender Aleo Solar Deutschland  
Peter Ernsdorf, Geschäftsführer IG Metall Ostbrandenburg  
Erika Wagner, Betriebsratsvorsitzende Solarfabrik Freiburg  
Marco Sprengler, IG Metall Freiburg  
Prof. Dr. Henner Wolter, Arbeitsrechtler
- 12:30 - 13:15 Pause
- 13:15 - 14:45 Podiumsdiskussion: „Solar Valley Ostdeutschland“ – Wohin entwickelt sich die Branche?  
Podium:  
Peter Alltschekow, Invest in Germany  
Peter Hettlich, MdB, Bündnis 90/Die Grünen  
Heiko Glawe, DGB Bezirk Berlin-Brandenburg  
Prof. Dr. Hermann Ribhegge, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)  
Hermann von Schuckmann, Mitglied IG Metall-Vorstand  
Moderation:  
Hugh Williamson, Deutschland-Korrespondent, Financial Times UK
- 14:45 - 15:00 Ausblick  
Angelika Thomas, IG Metall Vorstand, Wirtschaft-Technologie-Umwelt

## Einleitung

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung regenerativer Energiequellen ist der Auf- und Ausbau von Produktionskapazitäten zur Herstellung von Solarmodulen zur Erzeugung elektrischer Energie zu verzeichnen. Die Ansiedlung dieser Produktionsstätten erfolgt vorrangig in Ostdeutschland. Nicht zuletzt dies war einer der Gründe die Tagung „Solartechnik in Ostdeutschland“ in Frankfurt (Oder) durchzuführen. Haben sich doch gerade hier in den vergangenen Jahren mehrere Firmen angesiedelt, die sich mit ihren Produkten am weltweit expandierenden Solarstrommarkt beteiligen wollen.

Der erfreuliche Aufbau von Produktionsstandorten einer Zukunftsindustrie in Ostdeutschland - und hier vornehmlich in wirtschaftlich schwachen Regionen, ist mit der Schaffung von mehreren Tausend Arbeitsplätzen verbunden, die vielen Menschen seit Jahren erstmals wieder eine berufliche Perspektive bietet.

Neben diesen positiven Meldungen mischen sich aber immer wieder Hinweise auf unzureichende Entlohnung, Ablehnung von Tarifverträgen oder die Ablehnung oder Verhinderung der Wahl von Betriebsräten durch Geschäftsleitungen in die Nachrichtenlandschaft.

Vor diesem Hintergrund diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung „Solartechnik als neues Feld der industriellen Qualitätsproduktion in Ostdeutschland“. Die hier vorliegende Dokumentation gibt wesentliche Inhalte und Beiträge der Fachtagung zusammenfassend wieder.

## Eröffnung: Dr. Frederic Speidel, Otto Brenner Stiftung

Dr. Frederic Speidel begrüßt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung „Solartechnik in Ostdeutschland „Saubere Energie - gute Arbeit!“ und bedankt sich bei der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina, der IG Metall und hier insbesondere der örtlichen Verwaltungsstelle Ostbrandenburg für die gute Zusammenarbeit bei der Vorbereitung der Tagung.

Den Anlass der Veranstaltung liefert eine aktuell im Auftrag der Otto Brenner Stiftung vom IMU-Institut Berlin erarbeitete Studie mit dem Titel „Solarindustrie als neues Feld industrieller Qualitätsproduktion - das Beispiel Photovoltaik“. Die Studie wird in den nächsten Tagen veröffentlicht und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung haben schon jetzt Gelegenheit einen Blick in die Studie zu werfen und sie später mit den Autorinnen und Autoren zu diskutieren.

Anlass zur Erstellung der Studie war die in den letzten Jahren festzustellende Dynamik bei der Entwicklung der Betriebe im Bereich der Solartechnologie und der sich herausbildende Schwerpunkt dieser Branche in Ostdeutschland. Dieser Dynamik sollen die Diskussionen des Tages nachspüren.

Die Tagung bewegt sich dabei im Spannungsfeld zwischen „sauberer Energie“ und „guter Arbeit“, wie schon der Untertitel der Tagung angedeutet. Im Untertitel wurde dem „gute Arbeit“ ein Ausrufezeichen nachgestellt. Ob dieses Ausrufezeichen gerechtfertigt ist oder nicht vielleicht durch ein Fragezeichen ersetzt werden müsste, ist eine der Fragen der Tagung. Das Ergebnis dieser Frage wird Angelika Thomas vom Vorstand der IG Metall zum Ende der Tagung versuchen zu beantworten.

Das Spannungsfeld der photovoltaischen Branche umfasst einen hochinnovativen Bereich mit einem beträchtlichen Potenzial für die Regionen, andererseits ist die soziale und arbeitsrechtliche Situation in der Branche kein Aushängeschild. Stichworte sind hier: Tariffreie Zonen, Zwölf-Stunden Schichten, Abwesenheit von Betriebsräten und Mitbestimmung. Die arbeitspolitische und arbeitsrechtliche Situation in der Branche kann nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden und zeigt Handlungsbedarf und -spielraum auf.

Es wurde auf einige kleinere Änderungen bei der Zusammensetzung der Podiumsrunden hingewiesen. Hierbei wurde hervorgehoben, dass es trotz umfänglicher Bemühungen nicht gelungen ist, Vertreter aus den Führungsetagen der Branche als Podiumsteilnehmer zu gewinnen.



## Grußwort: Prof. Dr. Gesinde Schwan Europa-Universität Viadrina

Prof. Dr. Gesine Schwan begrüßt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung in der Europa-Universität und stellt dabei die Rolle der Universität als Einrichtung vor, deren Auftrag auch die Begleitung der regionalen Entwicklung sei. So wird die Entwicklung der Solarbranche, die vor Ort zu einem Aufbau von Arbeitsplätzen beigetragen hat, aufmerksam verfolgt und nach den Möglichkeiten der Universität mitgestaltet. Dass sich das Wirken einer geisteswissenschaftlichen Universität, die eine internationale Ausrichtung hat und sich dabei insbesondere mit dem polnischen Nachbarn beschäftigt, nicht mit einer technischen Hochschule vergleichen lässt, bei der der Transfer von Wissen in Produkte wesentlich deutlicher auf der Hand liegt, muss aus Sicht von Frau Schwan nicht ausführlicher erläutert werden. Gleichwohl wirke das Knowhow der Universität in der Region mit vielerlei Anstößen.

Besonders hervorzuheben seien die studentischen Initiativen. Unter den 40 studentischen Initiativen setzt sich eine sehr intensiv mit Fragen der Nachhaltigkeit auseinander. Via Sustain<sup>1</sup> ist dabei grenzübergreifend aktiv und leistet einen Beitrag zur Sensibilisierung für Fragestellungen der energiepolitischen Nachhaltigkeit z.B. in Polen, wo sich diese Diskussionen noch nicht der gleichen Aufmerksamkeit erfreuen wie in Deutschland.

Neben der „handfesten“ wirtschaftswissenschaftlichen und juristischen Fakultät verfüge auch die vermeintlich „weiche“ kulturwissenschaftliche Fakultät über ein Potenzial, dass für Unternehmen hilfreich sei. Diese Kompetenzen kämen insbesondere im Personalbereich zum Tragen und könnten für Unternehmen von erheblichem Nutzen sein. So lägen bei den Kulturwissenschaften umfassende Erfahrungen im Bereich der kreativen Konfliktlösungsmöglichkeiten vor, die über den Masterstudiengang Mediation bei der juristischen Fakultät ergänzt werden.

Aus Sicht von Frau Schwan gelte es, den personellen Aspekt besonders hervorzuheben, da die Technik sich alleine nicht anwende. Immer seien Menschen bei der Planung und Umsetzung beteiligt. Innovation werde allerdings meist nur unter einem technologischen Gesichtspunkt betrachtet. Die Diskussion um Innovation solle allerdings stärker die Menschen einbeziehen und als Teil der Innovation begreifen. Hierzu gehöre auch die aktive Beteiligung aller an den Prozessen im Unternehmen.

Diese Betrachtung ordnet Frau Schwan in die Diskussion zur Zukunft der Demokratie ein. Ausgehend von den aktuellen Diskussionen, die feststellen, dass die Unterstützung des Wirtschaftssystems und der Demokratie immer weiter zurückgeht und zunehmend auch gesellschaftliche Gruppen erfasst, die bisher als Stützen der Demokratie galten.



---

<sup>1</sup> [www.viasustain.de](http://www.viasustain.de)

Teilhabe, Partizipation und Mitbestimmung seien zentrale Größen zur Sicherstellung von innovativen Prozessen und müssten entsprechend in der Gesellschaft sowie in den Unternehmen berücksichtigt werden. Teilhabe, Partizipation und Mitbestimmung leisten einen Beitrag zur Innovation, was sich gesamtgesellschaftlich positiv auswirkt, aber auch zu einem positiven Ergebnis unternehmerischen Handelns beitragen könne. Wenn Mitbestimmung innerhalb der Betriebe vernünftig gestaltet wird, dann stelle sie einen Beitrag zur Erreichung des Unternehmensziels dar. In komplexen Strukturen seien Ansätze zum Scheitern verurteilt, die versuchen Veränderungen von oben, vorbei an den Betroffenen, durchzusetzen. Flache Hierarchien sind vorteilhaft für Unternehmen.

Damit Demokratie angenommen wird, muss den Menschen die konkrete Möglichkeit der Beteiligung gegeben werden. Demokratie lebe durch ihre praktische Anwendung. Wenn in zentralen gesellschaftlichen Bereichen diese Praxis nicht vollzogen werden kann, dann gerät das zum Nachteil des demokratischen Systems in seiner Gesamtheit.

Frau Schwan stellt heraus, dass sie es begrüßt, dass die Otto Brenner Stiftung eine Veranstaltung an der Europa-Universität Viadrina durchführt, bei der die Erfahrungen der für die Region so wichtigen Solarbranche im Mittelpunkt stehen und wünscht der Veranstaltung einen konstruktiven Verlauf.

## Vorstellung der Studie „Solartechnik als neues Feld der industriellen Qualitätsproduktion in Ostdeutschland“

Im Rahmen dieser Diskussion wird nicht weiter auf die Ergebnisse der Studie eingegangen, da diese in der entsprechenden Publikation der Otto Brenner Stiftung nachvollzogen werden kann. Im folgenden sind Beiträge im Anschluss an die Vorstellung der Studie zusammengefasst.



### *Fragen aus dem Publikum und Diskussion*

*Ein Teilnehmer wirft die Frage auf, wie und mit welchen Mitteln 12-Stunden-Schichten im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden können?*

Es gibt keine gesunden 12-Stunden-Schichten, erst recht gibt es keine gesunden 12-Stunden-Nachtschichten und wenn 12-Stunden-Nachtschichten am Wochenende gefahren werden, dann stellt dies einen arbeitsmedizinischen Gau dar. Es gäbe hier auch keine Gestaltungsmöglichkeiten. Es sei hier nur möglich mit Notnägeln einzuwirken, die das grundsätzliche Problem allerdings nicht lösen. 12-Stunden-Schichten seien weit von einer menschengerechten Arbeitszeitgestaltung entfernt. Darüber könnten auch kleinere Korrekturen nicht hinwegtäuschen.

*Ein weiterer Teilnehmer wirft die Frage nach dem Grad der Vernetzung innerhalb der Branche auf?*

Die Vernetzung der Unternehmen hat sich mit den Ansiedlungen entwickelt, wobei zu betonen sei, dass in den ersten Schritten bestehende Standorte genutzt wurden, von denen ausgehend weitere Ansiedlungen folgten. Die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure innerhalb der Wertschöpfungsketten ist an den einzelnen Standorten sehr ausgeprägt. Die engere Zusammenarbeit wird ergänzt durch eher lose Formen der Kooperation mit Unternehmen, die eher am Rande der Branche angesiedelt sind. Es gibt ebenfalls eine Zusammenarbeit bzw. einen Austausch über die Standortgrenzen hinweg. Diese orientiert sich vorrangig an technischen Vorgaben. So besteht sowohl im Bereich der Unternehmen, die auf siliziumbasierende Verfahren setzen, wie andererseits bei den Unternehmen, die im Bereich metallische Verfahren aktiv sind, eine an den Techniken ausgerichtete Zusammenarbeit.

Die Unternehmen kooperieren ebenfalls mit Stiftungen, Forschungseinrichtungen und Universitäten. Auf Anregung der Solarbranche wurden erste Stiftungslehrstühle an Hochschulen eingerichtet.

Die Ansiedlungen in den peripheren Regionen basieren mehrheitlich auf dem Engagement ausländischer Investoren. Die Vorteile dieser Regionen bestehen in einem großen Potenzial an Arbeitskräften, die über industrielle Erfahrungen verfügen, die in den neuen Produktionsstätten genutzt werden können. Diese Erfahrungen und weitere Soft Skills erleichtern die Einarbeitung an den neu errichteten Standorten.

Weiterhin ist die Förderkulisse in den peripheren Regionen aus Sicht der Unter-

nehmen recht günstig. Neuansiedlungen erhalten eine finanzielle und immaterielle Unterstützung, die in anderen Regionen in dieser Form nicht (mehr) gegeben ist. Die in diesen Regionen wirksamen arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente, mit denen für diese Regionen eine Anschlussfähigkeit an weiter entwickelte Regionen eröffnet werden soll, sind für die Unternehmen attraktiv. Diese Förderinstrumente werden begleitet von einer hohen Anpassungsbereitschaft der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte, die in den Regionen kaum andere Entwicklungsmöglichkeiten haben. Vor diesem Hintergrund sei auch die hohe Bereitschaft zur Akzeptanz von Arbeitsbedingungen zu bewerten, die in anderen Regionen nicht akzeptiert würden.

*Frage: Welche weiteren Aspekte bestehen, die neben den in der Studie herausgearbeiteten Standortfaktoren, Ostdeutschland für Unternehmen der Solarbranche attraktiv machen und zu Ansiedlungen führen. Insbesondere stelle sich die Frage, was periphere Räume wie z.B. Prenzlau in denen nicht von Forschungs- und Entwicklungskapazitäten, die von der Solarbranche genutzt werden können, ausgegangen werden kann. Verbunden wird diese Frage mit der Sorge über einen möglichen Nokia-Effekt, da eine geringe regionale Verankerung der Unternehmen in der Region vermutet und die Gefahr eines mittelfristigen Abwanderns der Unternehmen der Solarbranche befürchtet wird.*



Zu den Risiken der Solarbranche und die entstehenden Standorte gehöre die technologische Entwicklungsdynamik, vor deren Hintergrund heute nicht mit mittelfristiger Sicherheit gesagt werden kann, ob die Technologie, die heute den Anlass zum Aufbau von Produktionskapazitäten darstellt, morgen noch zu den nachgefragten Technologien gehört. Vor dem Hintergrund dieses technischen Wandels kann es also auch wieder schnell zum Abbau von Produktionskapazitäten und Arbeitsplätzen in den Regionen kommen. Ebenso sind Standortverlagerungen ganzer Produktionsstätten oder einzelner Fertigungsschritte in andere Länder nicht auszuschließen. Aufgrund der meist qualitativ hochwertigen Fertigungsanlagen und der Verbindungen von Produktion und Forschung und Entwicklung wird allerdings von einer recht hohen Standorttreue ausgegangen, da die sich entwickelnden komplexen Strukturen der Zusammenarbeit einzelner Teilbereiche nicht in ihrer Gesamtheit beliebig an anderen Standorten aufgebaut werden können.

#### *Kommentar aus dem Publikum*

Die Aussage einer geringen Gefahr einer kurzfristigen Standortflucht wird unterstützt. Es wird darauf verwiesen, dass die technologischen Anforderungen der Branche sehr hoch sind und die Unternehmen im Wandel Schritt halten müssen. Hierzu bedarf es entsprechender Netzwerke und der Nutzung von Forschungs- und Entwick-

lungskapazitäten. Aktuelle Investitionen deutscher Unternehmen der Branche im Ausland orientieren sich daher an Standorten mit entsprechenden Forschungskapazitäten. Ein weiterer Entscheidungshintergrund für die Unternehmen spielt die Nähe zu den jeweiligen Absatzmärkten. Eine Ansiedlung in Mexiko geschieht daher vorrangig vor dem Hintergrund der Nähe zum US-Markt, konkreter dem kalifornischen Markt, der als einer der größten Märkte für die Solarbranche gilt. Eine Standortverlagerung aufgrund der Kosten ist somit nicht zu erwarten. Bei Stundenlöhnen von 7,50 EUR und leicht darüber und einem Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten in Höhe von 6 - 7 %, können die Lohnkosten die deutschen Standorte nicht gefährden. Die Rendite einiger Unternehmen liegt bei bis zu 23 %, was die Wirtschaftlichkeit unterstreicht. Vor dem Hintergrund solcher Renditen wären Lohnsteigerungen ohne größere Probleme zu realisieren. Allerdings stoßen gewerkschaftliche Forderungen nach Tariflöhnen vor dem Hintergrund, dass Gewerkschaften kaum in den Betrieben vertreten sind und Entlohnungssysteme, die mit Prämienzahlungen Anreize für die Beschäftigten geben, kaum zur Unterstützung in den Belegschaften, die zumindest in Zeiten hohen wirtschaftlichen Erfolgs durch die Entlohnungssysteme ein wenig am Erfolg teilhaben können und vordergründig auf gewerkschaftlichen Schutz verzichten können. Ein Betrieb der Branche ist aktuell dabei sich als Europäische Aktiengesellschaft (S.E.) zu konstituieren um die paritätische Mitbestimmung zu vermeiden und nur den Vorgaben der Drittel-Mitbestimmung zu unterliegen. Innerhalb der Betriebe sind Betriebsvertretungskreise anzutreffen, die vorgeben eine Interessenvertretung der Beschäftigten darzustellen, wobei diese Betriebsvertretungskreise in keiner Weise mit dem gesetzlich vorgesehenen Betriebsrat zu vergleichen sind. Mit dieser innerbetrieblichen Form der Mitsprache entziehen sich die Betriebe den gesetzlichen Vorgaben und einer wirksamen Kontrolle, die zur Not auch von Außen auf den Betrieb einwirken kann.



Im Bereich der beruflichen Bildung ist zu erkennen, dass sich Betriebe verstärkt an tariflichen Vorgaben orientieren. Dies ist als Reaktion auf den demografischen Wandel zu erklären, der es für die Betriebe notwendig macht, Ausbildungsvergütungen anzubieten, wie sie auch in anderen Bereichen erzielt werden. Ohne diese Anpassung nach oben, würden die Betriebe Gefahr laufen, nicht die besten Jugendlichen für sich gewinnen zu können.

## Podium

### Kurzstatements zur Arbeitspolitik in der ostdeutschen Solarindustrie

#### Industrielle Qualitätsproduktion und gute Arbeit

##### **Maik Reichow, Betriebsratsvorsitzender Aleo Solar Prenzlau**

Die Firma Aleo Solar in Prenzlau stellt Solarmodule verschiedener Leistungsklassen her. Neben der Herstellung standardisierter Module steht die Fertigung nach entsprechenden Kundenanforderungen im Mittelpunkt der Fertigung. Trotz der kontinuierlichen Anpassung der Fertigungsanlagen besteht zur Qualitätssicherung ein entsprechender Bedarf an Handarbeit bei der Fertigung der Module.

Die derzeitige Fertigungskapazität von 100 MW soll durch eine neue Produktionslinie in 2008 auf 180 MW gesteigert werden. Der Umsatz des Unternehmens stieg von 2006 zu 2007 um 85 %. Waren 2006 noch 260 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Aleo Solar in Prenzlau beschäftigt waren es Ende 2007 schon 436 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Somit bietet das Unternehmen immer mehr Menschen in der strukturschwachen Uckermark einen Arbeitsplatz und somit eine Perspektive in der Region.



Die Unternehmensleitung sieht laut Geschäftsbericht 2007<sup>2</sup> einen erheblichen Teil des Erfolgs in der motivierten und flexiblen Belegschaft. Hierdurch ist eine kurzfristige Anpassung an die Markterfordernisse für das Unternehmen möglich. Dies wird auch vom Betriebsrat so gesehen, weswegen er eine entsprechende Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenserfolg in Form einer entsprechenden finanziellen Anerkennung einfordert.

Trotz der Zunahme der Beschäftigten lag die Personalaufwandsquote im Jahr 2007 mit 4,7 % leicht unter der von 2006 (5,1 %). Dies deutet darauf hin, dass der Umsatz, die Produktivität und der Gewinn deutlich stärker steigen als die Löhne der Beschäftigten. Dies wird von vielen Kolleginnen und Kollegen kritisch gesehen und als ungerecht empfunden. Gleichzeitig sind die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion einem zunehmenden Arbeits- und Leistungsdruck ausgesetzt, was vermuten lässt, dass nur die wenigsten gesund das Rentenalter erreichen werden.

Obwohl die Stundenlöhne bei Aleo Solar gerade zwischen 7 und 8 EUR liegen, sind die Beschäftigten in der Produktion einem starken Einsparungsdruck ausgesetzt.

Im Sommer 2007 wurde in Prenzlau ein Dreischicht Conti-System mit drei 8-Stunden-Schichten eingeführt. Mit diesem Arbeitszeitmodell konnte die Auslastung der Produktionskapazitäten auf 87 % gesteigert werden. Bei der Einführung dieses Arbeitszeitmodells, die vor der Bildung des Betriebsrates erfolgte, wurden arbeitsmedizinische Erkenntnisse berücksichtigt. So gibt es keine langen Nachtschichtblöcke und Früh-, Spät- und Nachtschicht wechseln in kurzer Folge. Trotz dieses, im Vergleich zu anderen Betrieben der Branche, positiv erscheinenden Schichtmodells, füh-

---

<sup>2</sup> [http://www.aleo-solar.de/images/documents/investor-relations/berichte/aleo\\_2007\\_gb\\_DE.pdf](http://www.aleo-solar.de/images/documents/investor-relations/berichte/aleo_2007_gb_DE.pdf)

len sich viele Kolleginnen und Kollegen häufig ausgebrannt und die Erholungs- und Regenerationszeiten werden als unzureichend empfunden.

Aus Sicht des Betriebsrates ist das derzeitige Arbeitszeitmodell verbesserungswürdig und -fähig. Den Schwerpunkt will der Betriebsrat hierbei auf Erholungszeiten, Ausgleichs- und Feiertagsarbeit und den Ausgleich von Mehrarbeit legen. Begleitet werden soll dies durch systemische Anpassungen des geltenden Arbeitszeitmodells. Im Wissen, dass es kein gesundes Conti-Schicht-System gibt, zielt die Arbeit des Betriebsrates darauf, die gesundheitlichen und sozialen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen so gering wie möglich zu halten.



Aktuell bestehen keine tarifvertraglichen Regelungen bei Aleo Solar und das Unternehmen ist keinem Arbeitgeberverband angeschlossen. Trotz einiger Unzufriedenheiten bei den Beschäftigten ist es bisher zu keinen härteren Auseinandersetzungen mit der Unternehmensleitung gekommen. Die wachsende Unzufriedenheit bei den Beschäftigten konnte durch die Wahl eines Betriebsrates gebündelt werden. So wurde Ende 2007 eine erste Wahlversammlung zur Durchführung einer Betriebsratswahl durchgeführt. Die Wahl des 11 köpfigen Betriebsrates erfolgte dann Anfang 2008.

Die Kolleginnen und Kollegen waren und sind davon überzeugt, dass die Bildung eines Betriebsrates der richtige Weg ist. Die ersten Schritte zur Wahl eines Betriebsrates wurden von engagierten Kolleginnen und Kollegen zu einem Zeitpunkt begonnen, zu dem mehrheitlich die Befristung von Arbeitsverträgen beendet war und die Arbeitsverhältnisse somit gesichert waren. Im gesamten Prozess der Wahlvorbereitung und Durchführung gab es eine aktive Unterstützung durch die IG Metall und das Betriebsrätenetzwerk. Seitens der Betriebsleitung wurde die Bildung des Betriebsrates toleriert und in Teilen unterstützt.

Der Betriebsrat, der sich in die aktuellen Herausforderungen und die neue Aufgabe einarbeiten muss, steht unter einem hohen Erwartungsdruck seitens der Belegschaft, die rasche Ergebnisse der Betriebsratsarbeit erwartet. Ohne die Unterstützung der IG Metall und des Betriebsrätenetzwerkes wird die Erfüllung der Anforderungen kaum möglich sein. Aber auch die Bildung von Betriebsräten in anderen Betrieben der Branche würde den Betriebsrat in seiner Arbeit unterstützen, wäre man dann doch nicht mehr der einzige Betrieb mit einer gewählten Interessenvertretung nach Betriebsverfassungsgesetz.

Neben der grundlegenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen durch eine konsequente Anwendung der gesetzlichen Vorgaben, strebt der Betriebsrat tarifvertragliche Regelungen an, um eine menschengerechte Arbeitsgestaltung für die Kolleginnen und Kollegen über Mindeststandards hinaus abzusichern.

### **Erika Wagner, Betriebsratsmitglied Solarfabrik Freiburg**

Bis zur Wahl eines Betriebsrates war es ein steiniger Weg. Insgesamt wurden vier Anläufe unternommen bis endlich ein Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählt werden konnte. Lange Zeit herrschte eine Stimmung vor, die von der Grundhaltung getragen war, dass ein Betriebsrat nicht notwendig sei. So wurde einige Zeit auf einen Vertrauenskörper gesetzt, der allerdings über keinerlei Rechte verfügte.

Der Betriebsrat wurde dann im Frühjahr 2007 gewählt. Auch wenn die Arbeit des Betriebsrates zwischenzeitlich so weit gediehen ist, dass der Betriebsrat kurz vor der Aufnahme von Tarifverhandlungen steht, ist der Widerstand gegen den Betriebsrat seitens der Unternehmensleitung weiterhin sehr groß. So bedeutet die Einforderung zuzustehender Rechte der Beschäftigten einen täglichen Kampf für die Mitglieder des Betriebsrates.



### **Marco Sprengler, IG Metall Freiburg**

Die Solarfabrik Freiburg, die zu einem der ökologischen Vorzeigebetriebe gehört, befindet sich derzeit in einer Expansionsphase. Aktuell wird eine dritte Produktionsstätte aufgebaut. Im Zusammenhang mit den Erweiterungsdiskussionen wurde vor dem Hintergrund entsprechender Fördermöglichkeiten auch diskutiert einen Produktionsstandort in Ostdeutschland aufzubauen. Der Vorstand hat sich dann aber abschließend für den Ausbau des Standorts Freiburg entschieden. Diese Entscheidung wird u.a. mit der engen Verbindung zur Universität und dem Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme begründet, da der Produktionsstandort über diese Kontakte eng an aktuelle Forschungsergebnisse angebunden ist.

Neben der grundsätzlich positiven Entwicklung des Gesamtunternehmens entwickelt sich auch die betriebliche Interessenvertretung insgesamt positiv. Die massiven Beeinflussungsversuche seitens der Unternehmensleitung bei der Wahlversammlung in der Solarfabrik Freiburg im Vorfeld der Betriebsratswahl 2007 unterstreichen allerdings die Schwierigkeiten, die mit dem Aufbau des Betriebsrates einhergingen. Die IG Metall musste im gesamten Verfahren mehrfach intervenieren und konnte den Erfolg der Betriebsratswahl nur durch ständige Präsenz im Betrieb sicherstellen. Hintergrund des Engagements der IG Metall waren wiederholte Anfragen von den Beschäftigten der Solarfabrik Freiburg, die eine Interessenvertretung aufbauen wollten.

Die Wahlbeteiligung bei der dann durchgeführten Betriebsratswahl lag bei 94 %. Insgesamt 23 Kandidatinnen und Kandidaten stellten sich zur Wahl des 7 köpfigen Betriebsrats. Mit diesen Zahlen wird deutlich, welchen Stellenwert die Beschäftigten dem Betriebsrat einräumen. Auch der Organisationsgrad der IG Metall von 70 % der Beschäftigten weist darauf hin, dass die Beschäftigten eine starke Interessenvertretung wollen. Insgesamt ist bei den Beschäftigten ein starkes Bedürfnis nach Mitwirkung und Teilhabe vorhanden.

Mit einem Einstiegsgehalt von 9,44 EUR sind die Entlohnungsbedingungen sicherlich besser als in den ostdeutschen Produktionsstandorten, aber auch in Freiburg gibt es noch keine tarifvertraglichen Vereinbarungen, die die Ansprüche der Beschäftigten absichern.

Nach langem Widerstand seitens der Unternehmensleitung kommt nun langsam Bewegung in die Diskussion zur Aufnahme von Tarifgesprächen. Allerdings mussten die Beschäftigten hier massiven Druck entfalten. Mit einem Warnstreik über alle Schichten, an dem sich ausnahmslos alle Beschäftigten der Produktion beteiligten, konnten mittlerweile Tarifgespräche aufgenommen werden. Außerhalb ordentlicher Tarifverhandlungen wurden zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat eine Gehaltserhöhung von 2,7 % und für Juni eine Einmalzahlung in Höhe von 250 EUR vereinbart.

Durch den Einsatz der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, durch den Betriebsrat und die Unterstützung der IG Metall ist in der Solarfabrik Freiburg vieles in Bewegung gekommen und alle Beteiligten befinden sich auf einem Weg, der verdeutlicht, dass die Unternehmensleitung nicht an den Interessen der Beschäftigten vorbei den Betrieb führen kann.

### ***Henner Wolter, Fachanwalt für Arbeitsrecht***

Die Praxis in der Beratung von Betriebsräten in etablierten und neu entstehenden Unternehmen macht deutlich, dass bei Unternehmen, die an einer langen oder kurzen Leine US-amerikanischer Gesellschaften geführt werden, ein anderes Verständnis der Ausgestaltung der betrieblichen Verhältnisse vorherrscht. Dieses Verständnis drückt sich in dem sogenannten „Union Busting“ aus. Dieser Begriff steht für eine Fülle von Maßnahmen, die darauf zielen gewerkschaftliche Aktivitäten in den Betrieben zu verhindern. Ein solches Verständnis ist mit dem in Deutschland vorherrschenden dualistischen Modell von Gewerkschaften und Betriebsräten nicht in Einklang zu bringen. Aber auch andere ausländische Investoren haben Schwierigkeiten sich mit dem deutschen Mitbestimmungsmodell zu identifizieren.



Die Etablierung eines Betriebsrates unter solchen Bedingungen ist ein schwieriges Unterfangen und bedarf eines langen Atems der Beteiligten. Die positiven Berichte aus Freiburg sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Ergebnis auch anders aussehen kann, wie es an Beispielen aus Brandenburg studiert werden kann.

Aufgrund der verschiedensten Faktoren, die den Prozess des Aufbaus einer betrieblichen Interessenvertretung begleiten und entsprechenden Einfluss auf das Ergebnis haben, lässt sich kein Masterplan zur Etablierung eines Betriebsrates aufstellen. Es handelt sich dabei auch nicht um juristische Fragestellungen, die zu beantworten sind, es geht um praktische Handlungsanforderungen an Gewerkschaftsvertreter und Beschäftigte in den Betrieben unter verschiedensten Vorzeichen.

Bei der vorzufindenden Lohnkostenquote wird der eigentlich geringe Stellenwert des Faktors Arbeit im Verhältnis zum Faktor Kapital in der Gesamtkostenbetrachtung deutlich. Gleichwohl sollte nicht vergessen werden, dass die menschliche Arbeit

zentraler Faktor bei der Werterstellung bleibt, da ohne Beschäftigte keine Produktion zu realisieren ist. Die Gestaltung der Bedingungen, unter denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind, ist eine zentrale Aufgabe von Betriebsräten.

Allerdings verdeutlichen die Meldungen über die Entwicklungen z.B. bei First Solar, wo sich 98,8 % der anwesenden 516 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen einen Betriebsrat ausgesprochen haben, welche Schwierigkeiten bei der Errichtung eines Betriebsratsgremiums auch auf Seiten der Beschäftigten bestehen. Die Gewerkschaft musste ebenso wie die Initiatoren im Betrieb erfahren, dass die Identifikation der Beschäftigten mit der Unternehmensleitung höher sein kann, als das Interesse an einer gemeinsamen Interessenvertretung der Beschäftigten. Aus diesem Scheitern sollte allerdings nicht geschlussfolgert werden, das Ziel der Wahl eines Betriebsrates aus den Augen zu verlieren. Wie schon dargestellt, gilt es häufig einen steinigen Weg zu bestreiten, der manchmal länger dauert als ursprünglich angenommen. Veränderte Rahmenbedingungen, wie die Stagnation in der Unternehmensentwicklung, die nicht zu wünschen sind, können dazu beitragen, dass sich die Meinung der Beschäftigten ändert und sie erkennen, welche Vorteile mit einem Betriebsrat, einer gewählten Interessenvertretung der Beschäftigten verbunden sind. Zwar wäre es auch wichtig in der Aufbauphase eines Unternehmens einen Betriebsrat zu haben, aber wenn er nicht vorhanden ist, dann macht es wenig Sinn, sich dauerhaft darüber zu beklagen. Von rechtlicher Seite wird und kann es keine Intervention in die betriebliche Sphäre geben.

Um in einer solchen Situation voranzukommen, kann es für die Gewerkschaften hilfreich sein, beim zuständigen Ministerium vorstellig zu werden, um dort nachzufragen, unter welchen Bedingungen hier Fördergelder vergeben werden. Die Vergabe von Fördergeldern kann an Auflagen gebunden werden, die auch die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen. So ist es schon erstaunlich, dass ohne erkennbare Gründe 12-Stunden-Schichten durch die zuständigen Behörden genehmigt werden. Allerdings zeigt die Erfahrung insbesondere in Brandenburg, dass die Antworten der zuständigen Behörden und Ministerien häufig sehr dürftig sind. Insbesondere eröffnen sich aufgrund dieser Antworten kaum Möglichkeiten rechtlich, im Sinne einer Klage, aktiv zu werden.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass gerade neu gebildete Betriebsräte in ihrer Arbeit richtige Schwerpunkte festlegen müssen, da ansonsten die Gefahr des Verzettelns besteht. Die Konzentration auf die drängendsten Probleme im Betrieb ist der Ausgangspunkt für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit. Ebenso wichtig ist eine entsprechende Qualifizierung der Betriebsratsmitglieder, damit sie Instrumente ihrer Arbeit auch nutzen können.

Bei der Schwerpunktsetzung der Betriebsratsarbeit sollte eine Konzentration auf die Mitbestimmungsmöglichkeiten nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz gelegt werden. So können die Themen Arbeitszeitgestaltung, Mehr- und Kurzarbeit, Einsatz von Kontrolltechnologien und die betriebliche Lohngestaltung bearbeitet werden. Zwar ist der Betriebsrat kein Tarifpartner, aber in Bereichen, in denen keine Tarifbindung besteht bzw. keine Tarifverhandlungen möglich sind, kann der Betriebsrat durch seine Mitbestimmungsmöglichkeiten erfolgreiche Initiativen bei der Lohngestaltung anstoßen.

### ***Peter Ernsdorf, IG Metall Verwaltungsstelle Ostbrandenburg***

Die Wahl des Betriebsrates bei Aleo ist das Ergebnis einer langfristig ausgerichteten Arbeit von IG Metall und Beschäftigten des Betriebes. Die ersten Diskussionen zum Thema Betriebsrat wurden bei einem wesentlich geringeren Beschäftigungsstand

geführt. Zu diesem Zeitpunkt war die Mehrheit der Beschäftigten befristet eingestellt, eine ungünstige Basis für gewerkschaftliches Handeln und Engagement innerhalb des Betriebs. Das Ergebnis macht deutlich, dass sich lang anhaltendes Engagement von Beschäftigten und Gewerkschaft lohnt.

Zur langfristigen Ausrichtung der Aktivitäten der IG Metall Verwaltungsstelle gehört es auch, dass schon frühzeitig an die Geschäftsleitungen aus der Solarbranche herangetreten wurde, um Fragen der Lohnbedingungen, der Koalitionsfreiheit und das Thema Betriebsrat anzusprechen. Selbstredend ging es auch darum, zu verdeutlichen, dass Gewerkschaften vor Ort aktiv sind und unternehmerisches Handeln aus gewerkschaftlicher Perspektive begleitet wird. Die Rückmeldungen waren hierbei sehr unterschiedlich. Einige Unternehmen reagierten gar nicht auf das Gesprächsangebot, mit anderen gab es einen intensiven Austausch.

Nicht zuletzt angeregt durch die erfolgreiche Durchführung der Betriebsratswahl in Prenzlau, wurden auch in Frankfurt (Oder) Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Wahl eines Betriebsrates bei der First Solar einsetzten, unterstützt. Neben der Unterstützung in der Vorbereitung einer Betriebsratswahl wurden mehrfach Flugblattverteilaktionen vor dem Betrieb durchgeführt. Hiermit wurde das Ziel verfolgt die Kolleginnen und Kollegen über die Arbeit eines Betriebsrates aufzuklären und zu verdeutlichen, welche Vorteile für die Beschäftigten mit tarifvertraglichen Regelungen verbunden sind. In Vorbereitung der Wahlversammlung gab es auch eine enge Abstimmung mit der Geschäftsleitung. Für die Wahlversammlung wurde die gesamte Produktion ausgesetzt, so dass alle Beschäftigten die Möglichkeit zur Teilnahme hatten. Während der Wahlversammlung hat dann die Versammlungsleitung die im Vorfeld abgeprochene Tagesordnung kurzerhand beiseite geschoben und damit der Versammlung einen völlig anderen Verlauf gegeben. Aus Sicht der IG Metall handelte es sich um eine von der Geschäftsleitung inszenierte Versammlung, die nicht nach den gesetzlichen Vorgaben durchgeführt wurde. Nach Informationen der IG Metall wurden die Beschäftigten im Vorfeld der Wahlversammlung aufgefordert eine Erklärung zu unterzeichnen, in der sich gegen einen Betriebsrat und die Aktivitäten der IG Metall ausgesprochen wurde. Diese Erklärung sollten auch die im Betrieb beschäftigten Leiharbeiter unterzeichnen, wobei diese bei der Wahl eines Betriebsrates gar nicht berücksichtigt sind. Aus Sicht der Geschäftsleitung - und vieler Beschäftigter - reicht die „freie Arbeitnehmervertretung“, die bei First Solar eingerichtet wurde aus, um die Interessen der Beschäftigten ausreichend zu vertreten. Diese hat allerdings nicht die Rechte, über die ein Betriebsrat verfügt. Ob die Politik der Geschäftsleitung von First Solar dauerhaft die ernsthafte Beteiligung der Beschäftigten gewährleistet bleibt abzuwarten. Für die IG Metall steht weiterhin das Ziel, einen Betriebsrat auch in diesem Betrieb zu wählen.

Mit Blick auf die gesamte Solarbranche in der Region wird festgehalten, dass die gezahlten Entgelte dazu führen könnten, dass die Gefahr der Abwanderung insbesondere qualifizierter Arbeitskräfte besteht, da diese Beschäftigtengruppe in anderen Regionen deutlich höhere Einkommen erzielen kann. Langfristig kann hier auch die Förderpolitik des Landes, die Unternehmensansiedlungen in den Wachstumskernen unterstützt, nicht greifen, da nicht nur die Bedingungen für die Unternehmen, sondern auch die der Beschäftigten in den Blick genommen werden müssen.

Die Bedeutung der Solarbranche für die Region wird deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, dass nach jetzigem Informationsstand perspektivisch gut 2500 Personen dort beschäftigt werden. Die IG Metall wird sich dafür einsetzen, dass die grundsätzlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten durch Betriebsräte wahrgenommen werden können. Im weiteren wird das Ziel verfolgt Tarifverhandlungen

aufzunehmen und im Sinne der Beschäftigten Abschlüsse zu erzielen.

### **Fragen und Kommentare aus dem Publikum**

*Wäre es nicht möglich aus anderen Bereichen der erneuerbaren Energien, z.B. Windkraft, Erfahrungen für die betriebliche Interessenvertretung zu nutzen. Oder sind die Branchen so unterschiedlich von ihrer Struktur, dass jeweils eigene Erfahrungen gesammelt werden müssen.*

Die Branchen Windenergie und Solarenergie sind nur schwer zu vergleichen. Windenergieunternehmen sind eng an Zulieferbetriebe angegliedert. Hierbei handelt es sich zumeist um klassischen Maschinenbau, der über umfassende Erfahrungen im Bereich der Mitbestimmung verfügt. Diese Erfahrungen konnten in den sich dynamisch entwickelnden Windenergieunternehmen, auch durch die Unterstützung der IG Metall, genutzt werden.

In der Uckermark besteht ein Betriebsrätenetzwerk in dem Betriebsräte aus verschiedenen Branchen mitarbeiten. Da viele Probleme branchenunabhängig bestehen, ist dieser Austausch sehr hilfreich für die betriebliche Arbeit. Die monatlichen Treffen stellen eine gute Unterstützung für den Betriebsrat von Aleo dar.

*Welche Qualifikationen werden in den Produktionsbereichen der Solarbranche benötigt und stehen eigentlich ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte für die Branche zur Verfügung. Hat das dargestellte Lohnniveau Auswirkungen bei der Gewinnung der benötigten Fachkräfte?*

Trotz der vielfach beschworenen Notwendigkeit bzw. dem Bedarf an qualifizierten Personal ist festzuhalten, dass gerade in den Produktionslinien mehrheitlich An- und Ungelernte tätig sind. Dies basiert auf der Annahme im Bereich der Geschäftsführung, dass die ausführenden Tätigkeiten keinerlei Anforderungen stellen. Vor dem Hintergrund des Aufbaus einer neuen Produktionslinie, in der modernste Fertigungstechnik eingesetzt wird, bedarf es selbstverständlich qualifizierten Personals, das die Anlagen bedienen und warten kann. Dieses in Freiburg zu gewinnen dürfte allerdings schwierig sein, da in einigen Kreisen bei einer Arbeitslosenquote von 3 Prozent kaum entsprechend Arbeitnehmer zu finden sind.

*Werden vor dem Hintergrund der zu verzeichnenden Unternehmenszusammenschlüsse Auswirkungen auf die Mitbestimmungskultur erwartet?*

Am Beispiel der Übernahme der Firma Ersol durch Bosch in Erfurt lässt sich noch nicht klar erkennen, ob eine neue Mitbestimmungskultur einziehen wird. Innerhalb kurzer Zeit hat es zwei Betriebsratswahlen gegeben, wobei die zweite Wahl der Tatsache geschuldet ist, dass das Unternehmen in kurzer Zeit von 380 auf 1000 Beschäftigte angewachsen ist und eine entsprechende Vergrößerung des Betriebsratsgremiums notwendig wurde. Seit kurzem ist auch eine Kollegin des Betriebsrats in die Freistellung gegangen, da sich die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass sich die Arbeit eines Betriebsrates bei der Betriebsgröße nicht nebenbei erledigen lässt. Welchen Einfluss die verschiedenen Mitbestimmungskulturen aufeinander haben, wird sich erst in den kommenden Jahren zeigen.

*Wäre es nicht denkbar im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe darauf hinzuwirken, dass z.B. Aufträge zum Aufbau von Solaranlagen auf öffentlichen Gebäuden nur an Betriebe vergeben werden, die sich an Tarifverträgen orientieren. Diese Verpflichtung müsste sich natürlich auch auf die Modulproduzenten und nicht nur auf die Installation beziehen.*

Durch die aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, mit der die Tarifbindung in der niedersächsischen Vergabeordnung gekippt wurde, steht einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts entgegen, dass die Vergabeordnung von Berlin als verfassungskonform bewertet hat. Somit herrscht hier ein gewisses Chaos, da nicht recht klar ist, was gilt.

Es ist aber darauf hinzuweisen, dass die Urteile sich auf Landesgesetze beziehen, die es in den ostdeutschen Ländern nicht gibt, und die im wesentlichen Bauleistungen umfassen. Dort wo keine gesetzlichen Regelungen zur Vergabe bestehen, gilt das Binnenrecht der Verwaltung, was zur Folge hat, dass die öffentlichen Auftraggeber nicht durch das EuGH Urteil gebunden sind. Vor diesem Hintergrund haben die öffentlichen Auftraggeber die Möglichkeit die Vergabe von Aufträgen an bestimmte Bedingungen, wie z.B. Tariftreue, zu knüpfen.

Die Politik, die hier Verantwortung zu tragen hat, muss sich fragen lassen, ob sie Tariftreue und die Unterstützung von Betriebsräten nur im Munde führt, oder ob sie dort etwas aktiv befördert. Die Möglichkeit dazu besteht und sie sollte genutzt werden. Die Politik steht in der Verantwortung etwas gegen den stetigen Unterbietungskampf zu unternehmen. Es ist schon erstaunlich, dass mit dem Hinweis auf niedrigste Löhne und betriebsratsfreie Zonen bei US-amerikanischen Investoren der Standort (Ost)Deutschland beworben wird. Das Erheben des moralischen Zeigefingers und ein Vertrauen auf die Selbstheilungskräfte des Marktes werden nicht dazu beitragen die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Durch das Sozialstaatsprinzip hat der Staat einen aktiven Regulierungsauftrag, der ausgefüllt werden muss. Dies könnte beispielsweise im Bereich der Subventionen wesentlich aktiver geschehen.



*Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus Bitterfeld, steht die Frage, ob es Abgrenzungsprobleme zwischen den DGB-Gewerkschaften im Bereich der Betreuung der Betriebe gibt?*

In Ostbrandenburg gab es keine Diskussionen über die Zuständigkeit der Gewerkschaften für die Solarbranche. Der gesamte Bereich wird von der IG Metall betreut. Gleichzeitig besteht ein intensiver Austausch mit den anderen Gewerkschaften in der Region, da die Diskussionen in der Solarbranche Themenbereiche ansprechen, die die Gewerkschaftsbewegung insgesamt betreffen.

*Die getaktete Fließfertigung ist in der Solarbranche vorherrschende Produktionsweise. Dadurch sind hier Regelungen des Leistungslohns nur schwer anzuwenden. Betriebsräte müssen sich also bei der Bewertung der Tätigkeiten grundsätzlich mit der Frage beschäftigen, wie die entsprechenden Leistungen der Beschäftigten zu bewerten und zu entlohnen sind. In der Branche ist es in den vergangenen Jahren verstärkt zu einer Leistungsverdichtung gekommen, wodurch die Beschäftigten einer immer höheren Belastung ausgesetzt sind, die nicht ausgeglichen wird.*

*Die Schichtmodelle in der Solarbranche beruhen nicht auf produktionsbedingten Anforderungen. Die Einführung von Contischicht-Systemen oder das Fahren von Nachtschichten auch am Wochenende ist einzig der Gewinnerwartung des Unter-*

*nehmens geschuldet.*

*Es ist die Frage zu stellen, an welchen industriepolitischen Standards sich die Solarbranche orientiert bzw. zukünftig orientieren wird. Während beim Aufbau der Autowerke in Zwickau oder Dresden von vornherein klar war, dass ein Betriebsrat gewählt wird und das Tarifverträge abgeschlossen werden, benötigte es sechs Jahre von der Gründung eines Solarbetriebs bis zur Wahl eines Betriebsrats. Wie kann es erreicht werden, dass auch in der Solarbranche das dualistische deutsche Mitbestimmungsmodell greift?*

## **Podiumsdiskussion „Solar Valley Ostdeutschland“ – Wohin entwickelt sich die Branche?**

***Peter Hettlich, MdB, Bündnis 90/Die Grünen***

Die Meldungen über Neuansiedlungen und technische Innovationen verdeutlichen eine sehr dynamische Entwicklung der Solarbranche. Es gilt aber auch diese Expansion mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten, da sich der Markt auch schnell überhitzen kann. Die Entwicklungen der Branche der Informationstechnologien hat vor wenigen Jahren gezeigt, dass auf eine hoffnungsvolle Entwicklungsphase schnell ein Rückgang folgen kann.

Das ursprüngliche Interesse der Grünen bei der Einführung des EEG bestand in der Förderung regenerativer Energien. Damit verbunden war auch die Erwartung der Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Entwicklungen, die die Branche in den vergangenen Jahren zu verzeichnen hatte, war so allerdings nicht erwartet worden. Die hohen Renditeerwartungen, die mit dem Aufbau der Branche verbunden werden, führen zu Aktivitäten von Investoren, deren Interessen nicht unbedingt identisch mit den Interessen des Ansatzes der Grünen sind.

Die Ausbildung von Ansiedlungsschwerpunkten der Branche regenerativer Energien insbesondere in Ostdeutschland wird als Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung begrüßt. Die Politik ist aufgefordert diese dynamische Entwicklung laufend zu beobachten, um mögliche Fehlentwicklungen, die nicht im Sinne des Gesetzgebers sind, zu verhindern.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Einrichtung von Betriebsräten in Betrieben aus der Branche der regenerativen Energien von den Grünen unterstützt wird. In diesem Zusammenhang wird dargestellt, dass die Akteure in der Branche nichts mit einem grünen Ursprungsmilieu zu tun haben. Die Akteure sind professionelle Wirtschaftsakteure, die vielfach aus anderen Branchen in die regenerative Energie gewechselt sind und sich nicht von Unternehmern in anderen Branchen unterscheiden. Bezüglich der Lohnstruktur in der Solarbranche wird verdeutlicht, dass sich die Branche in die Gefahr begibt, die positive Resonanz in der öffentlichen Diskussion zu verspielen, wenn die Unternehmen zwar sehr hohe Renditen erbringen, die Beschäftigten in den Betrieben allerdings Löhne erhalten, von denen es nicht möglich ist einen durchschnittlichen Lebensunterhalt zu bestreiten.



***Peter Alltschekow, Invest in Germany***

Invest in Germany ist im Ausland aktiv und wirbt dort für den Standort Deutschland. Dabei geht es nicht um die Gewinnung von Investoren, die sich an Unternehmen in Deutschland beteiligen. Ziel ist es, ausländische Unternehmer für die Ansiedlung von Unternehmen - somit auch für die Schaffung von Arbeitsplätzen - in Deutschland zu gewinnen. Bei diesen Aktivitäten spielen Fragen der betrieblichen Interessenvertretung und der Aktivitäten von Gewerkschaften in der Regel eine untergeordnete Rolle. Es ist allerdings richtig, dass über mehrere Jahre mit den geringen Lohnkosten und der Schwäche von Gewerkschaften in Ostdeutschland bei ausländischen Unternehm-

men geworben wurde. Dies geschah vor der Zusammenlegung der beiden Vorgängerinstitutionen, von denen eine in Ost- und die andere in Westdeutschland tätig war. Lohnkosten und gewerkschaftliche Aktivitäten sind eigentlich nur bei US-amerikanischen Unternehmen ein ernsthafter Diskussionsgegenstand. In anderen Ländern spielt dieses Thema bei der Gewinnung von Unternehmern keine wahrnehmbare Rolle. Aus Sicht von Invest in Germany ist eine Werbung mit geringen Lohnkosten auch nicht nachzuvollziehen, da bei einer Lohnquote von rund 5 Prozent deutlich wird, dass andere Faktoren ausschlaggebender für den Standort Deutschland sind.

### **Heiko Glawe, DGB Bezirk Berlin-Brandenburg**

Die dynamische Entwicklung der Solarbranche wird seit Beginn von den Gewerkschaften beobachtet.

Seitens der Wirtschaftsministerien in Brandenburg und Berlin scheint die Entwicklung der Solarbranche nicht recht wahrgenommen zu werden. So wurde in Berlin vor drei Jahren der Förderschwerpunkt Umweltpolitiken gestrichen und erst vor kurzem wieder reaktiviert. In Brandenburg setzt die Landesregierung energiepolitisch wohl eher auf eine CO<sub>2</sub>-arme Verstromung von Braunkohle. Die ersten Reaktionen der Landesregierung zur möglichen Unterstützung der Solarbranche kamen sehr zögerlich und waren nicht sehr umfassend.

Insgesamt betrachtet wurde jahrelang mit dem geringen Lohnniveau in Ostdeutschland geworben. Die Gewerkschaften haben gerade auch in der Solarbranche darauf hingewiesen, dass neben der ökologischen Nachhaltigkeit auch eine soziale Nachhaltigkeit zu berücksichtigen ist. Diese Hinweise wurden bisher allerdings nur zögerlich aufgegriffen.

Die ersten, aus gewerkschaftlicher Perspektive positiven Entwicklungen im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung und der gewerkschaftlichen Vertretung der Beschäftigten in der Solarbranche lassen Hoffnungen erwachsen, aber es ist davon auszugehen, dass hier weitere Diskussionen und Aktivitäten notwendig sind. Und es wird sicherlich notwendig sein, in einigen Betrieben stärkeren Druck zu entwickeln, so dass die Beschäftigten ihr Recht einer Interessenvertretung wahrnehmen können. Auch die Politik ist in diesem Bereich gefordert, die sich zwar vielfach zu den positiven wirtschaftlichen Auswirkungen der neuen Produktionsstätten mit ihrer ökologischen Nachhaltigkeit äußern, aber Stellungnahmen zur Situation der Mitbestimmung und des Lohnniveaus in der Branche - sprich der Situation der Beschäftigten in den Betrieben - sind nur in Ausnahmefällen zu vernehmen.

Die heutige Tagung wird als ein wichtiger Anstoß für die weitere Diskussion gesehen, die verstärkt die sozialen Fragen und die Fragen der Mitbestimmung bzw. Teilhabe in den Betrieben ins Zentrum und in die öffentliche Debatte rücken sollte.

### **Prof. Dr. Hermann Ribhegge, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)**

Zur Beurteilung der Region ist es wichtig, sich in Erinnerung zu rufen, dass ein geplantes Großprojekt, die Ansiedlung einer Chipfabrik mit geplanten 3000 Arbeitsplätzen, scheiterte. Dieses Scheitern war ein heftiger Schlag für die Region, der zu einer



äußerst fatalistischen Einstellung bei vielen Menschen führte. Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, dass die neuen Ansiedlungen mit erheblichen Arbeitsplatzeffekten realisiert wurden. Dies auch vor dem Hintergrund einer Grenzregion, die ihre ganz spezifischen grenzregionalen Probleme aufwirft. Es gilt sich aber auch vor Augen zu führen, dass die Ansiedlungsentscheidung sicherlich nicht aus Liebe zu Frankfurt getroffen wurde. Ebenso bietet der Standort an sich noch keine ausreichenden Gründe für die Ansiedlung. Ausschlaggebend für die Ansiedlung ist die hervorragende Fördersituation in der Region. Als Konvergenzregion können Ansiedlungen mit bis zu 30 % gefördert werden.

Grundsätzlich wird die massive Förderung der Solarbranche allerdings als äußerst kritisch gesehen. Es muss die Frage aufgeworfen werden, wie die Unternehmen sich zu den Standorten verhalten, wenn die Förderung nicht mehr im gewohnten Umfang gewährt wird. Und das Rückgehen der Förderung ist durch den Gesetzgeber festgeschrieben. Es ist somit zu fragen, wie nachhaltig die jetzt geschaffenen Arbeitsplätze in der Region verbleiben werden.

Bei einer Gesamtbewertung der Solarbranche lässt sich erkennen, dass die Branche über eine internationale Wettbewerbsfähigkeit verfügt. Rund 40 % der Produkte werden in Länder exportiert, in denen die Solarenergie durch die Politik nicht in dem Umfang wie in Deutschland unterstützt wird. Wenn die Unternehmen diese Situation stabilisieren können und zur Erreichung von Synergieeffekten stärker zusammen arbeiten, dann hat die Branche durchaus das Potenzial sich langfristig auf dem internationalen Markt zu behaupten und so Arbeitsplätze in der Region zu sichern.



Eine Niedriglohnstrategie zur Sicherung der Arbeitsplätze in der Region ist keine adäquate Lösung. Gegen eine solche Strategie sprechen drei Argumente: wenn ein Investor seine Ansiedlungsentscheidung einzig von der Höhe der Löhne abhängig macht, dann ist Ostdeutschland kein interessanter Standort. Die Ukraine und viele andere Länder sind im Hinblick auf die Löhne wesentlich attraktiver und werden dies auf absehbare Zeit bleiben. Deutschland kann den Wettbewerb um die niedrigsten Löhne nicht gewinnen. Der Niedriglohnstrategie mangelt es auch an Glaubwürdigkeit, da sie ernsthaft nur bei einem Überangebot an Arbeitskräften greifen kann. Aber gerade im Bereich der Fachkräfte wird es verstärkt zu einem Unterangebot kommen, so dass die Betriebe um diese Fachkräfte werben müssen. Fachkräften wird es dann möglich sein, ihre Lohnvorstellungen besser durchzusetzen. Regionen, in denen dann auf Niedriglöhne gesetzt wird, werden das Nachsehen haben, da die Fachkräfte abwandern werden. Für Investoren entfällt dann ein wesentlicher Standortfaktor, das Vorhandensein eines großen Potenzials an qualifizierten Arbeitskräften. Brandenburg hat sich im Wesentlichen von einer Niedriglohnstrategie entfernt. Als Beispiel wird hier eine Ansiedlungsentscheidung in Eisenhüttenstadt angeführt. Das Land hat sich entschieden, die Ansiedlung eines Callcenters, das Niedriglöhne als Ansiedlungsbedingung gesetzt hatte, nicht zu fördern, da in dieser Ansiedlung, aufgrund der Forderung nach Niedriglöhnen, keine dauerhafte Perspektive gesehen wurde.

### **Hermann von Schuckmann, Mitglied IG Metall-Vorstand**

Die IG Metall begleitet schon seit vielen Jahren die technische Entwicklung in verschiedenen Industriebereichen. Und dabei handelt es sich nicht um ein neues Arbeitsfeld der IG Metall. Schon 1982 fasste der Gewerkschaftstag einen Beschluss zur Entwicklung und Förderung regenerativer Energien. In den folgenden Jahren wurde diese Position untersetzt, in dem die IG Metall feststellte, dass die breite Einführung und Nutzung von regenerativen Energiequellen vor dem Hintergrund sinkender Energiepreise, also einer gänzlich anderen Situation als heute, nicht möglich ist. Dies deutet auf die Problemlagen des Marktes hin, der nicht in der Lage ist, alles sinnvoll zu regeln, da die verstärkte Nutzung regenerativer Energiequellen auch schon in den 80er Jahren eine ökologisch sinnvolle Option gewesen wäre.

Die aktuelle Entwicklung der Solarbranche wird unter ökologischen Aspekten begrüßt, wird doch im Ausbau der Kapazitäten eine Antwort auf die schon Anfang der 80er Jahre von der IG Metall dargestellten Notwendigkeiten berücksichtigt. Die IG Metall fordert weiterhin eine konsequente Energiepolitik durch den Staat, die sich klar hinter die regenerativen Energien stellt.

Durch die abnehmende Förderung der Preise, die aus der Erzeugung regenerativen Energien erzielt werden können, wird eine Schwierigkeit gesehen. Zwar sei der grundsätzliche Ansatz der Verringerung der Förderung zu begrüßen, der ja auch dadurch getragen war, dass die Annahme vorherrschte, mit steigender Nachfrage würden sich die Kosten zur Errichtung entsprechender Anlagen deutlich verringern, aber die gestiegenen Weltmarktpreise für Silizium und die im Weltmaßstab massiv gestiegene Nachfrage nach Solarenergieanlagen lassen diesen Preiseffekt allerdings nicht in der erwarteten Form eintreten. So muss davon ausgegangen werden, dass sich gerade Kleinproduzenten regenerativer Energien verstärkt die Frage stellen werden, ob sich die Investition in eine Solaranlage lohnt. Wenn die Einnahmen der Stromerzeugung nicht ausreichen die Errichtung der Anlage zu refinanzieren, verliert eine solche Investition an Attraktivität. Dieser vermutete mögliche Rückgang der Nachfrage nach entsprechenden Anlagen in Deutschland wird aber voraussichtlich durch die wachsende Nachfrage im internationalen Rahmen ausgeglichen, so dass die aufstrebende Solarbranche die aufgebauten Kapazitäten sicherlich weiter auslasten - und möglicherweise weiter ausbauen - kann.



### **Peter Hettlich, MdB, Bündnis 90/Die Grünen**

Die schon im ersten EEG angelegte Degression hat nicht die erwarteten Wirkungen gebracht. Die erwartete Kostensenkung bei den Anlagen ist nicht im angestrebten Umfang bei den Endkunden angekommen. Die Gründe hierfür sind vielfältig, allein der Weltmarktpreis von Silizium kann die aktuelle Preissituation allerdings nicht erklären. Ein großes Problem wird in der Intransparenz des Marktes gesehen. Die Anlagenproduzenten lassen sich nicht in die Karten schauen, aus ihrer Perspektive ein nachvollziehbares Verhalten, das allerdings dazu führt, dass die Kunden, die Anlagen errichten wollen die Preisbildung nicht nachvollziehen können. Durch die Unsicherheit bei den zu erwartenden Einnahmen sinkt die Bereitschaft zur Investition in neue Anlagen. Dies hat auch Auswirkungen auf regionale Handwerksbetriebe, da es diese sind, die die Anlagen montieren. Wenn weniger Anlagen errichtet werden, wirkt

sich das auf deren Auftragslage und die Arbeitsplätze in diesem Bereich aus.

Für die Politik wird es auch wichtig sein, die weitere technische Entwicklung in der Solarbranche zu beobachten und zu begleiten. Neben der Siliziumtechnologie gewinnt die Dünnschichttechnologie zunehmend an Bedeutung. Hierdurch entsteht eine zusätzliche Dynamik auf dem Markt, da Alternativen vorhanden sind. Es wird sich im Laufe der Jahre zeigen, welche der Technologien sich durchsetzt. Mit dem Wettbewerb der verschiedenen Technologien sind allerdings auch Gefahren verbunden, da der Verlierer des Wettbewerbs Produktionskapazitäten zur Verfügung hat, die er dann möglicherweise nicht mehr ausnutzen kann.



### ***Peter Alltschekow, Invest in Germany***

Invest in Germany hat erfolgreich ausländische Unternehmen für den Standort Deutschland - und insbesondere Ostdeutschland - gewinnen können und wird weitere Unternehmen für die Solarbranche gewinnen. Ausschlaggebend für die Investoren waren bei der Standortwahl dabei nicht die Lohnkosten. Was den deutschen Standort attraktiv macht ist das vorhandene Know-how, die Struktur der Zulieferindustrie, die Kapazitäten im Bereich Forschung und Entwicklung und die Zusammenarbeit und der Austausch mit anderen Unternehmen der Branche. Schließlich spielt auch der vorhandene Absatzmarkt Deutschland eine wichtige Rolle.

Der gesetzlich festgelegte Abbau von Subventionen war eine richtige Entscheidung der Politik, da die Unternehmen so angeregt werden, weiterhin innovativ zu sein, die vorhandenen Technologien weiter zu entwickeln und sich nicht in einer Subventionsmentalität einrichten. Insgesamt wird es in den kommenden Jahren eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Technologien geben. Dabei werden auch verschiedene Technologien konkurrieren. Die Entwicklung wird dann zeigen, welche Technologie die erfolgreichste ist. Die Unternehmen stellen sich auf diese Situation ein, indem sie verschiedene Technologien bei ihren Planungen berücksichtigen und verstärkt im Bereich Forschung und Entwicklung tätig werden. Auf diesem Weg entstehen am Standort Deutschland zunehmend höherwertige Arbeitsplätze, mit denen die Stellung des Standorts Deutschland im weltweiten Wettbewerb stabilisiert wird.

### ***Fragen und Anmerkungen aus dem Publikum***

- *Die Subventionierung von Photovoltaikstrom kann mittelfristig stark reduziert, wenn nicht gar abgebaut werden. Die Strommärkte in Kalifornien und Japan zeigen, dass sich Photovoltaik gegenüber anderen Energiequellen auf dem Markt auch ohne Subventionierung durchsetzen kann.*
- *Welche Aktivitäten entwickeln die Unternehmen der Solarbranche zur Sicherung der zukünftigen Fachkräfte.*

### ***Prof. Dr. Hermann Ribhegge, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)***

Es wird bezweifelt, ob der Markt in Kalifornien mit dem deutschen Markt zu verglei-

chen ist. Aufgrund der klimatischen Gegebenheit herrschen doch sehr unterschiedliche Voraussetzungen. Nach einer aktuellen Studie des RWI wird die Einschätzung vertreten, dass Solarenergie noch über einen längeren Zeitraum gefördert werden muss, da sie nicht mit anderen Energieträgern konkurrieren kann. Die Studie geht dabei so weit, dass sie einen höheren Subventionsbedarf als bei der Kohle sieht. Zur Perspektive der Solarenergie und dem möglichen Abbau von Subventionen bestehen somit sehr unterschiedliche Einschätzungen.

Im Bereich der Ausbildung wird eine ganz zentrale Fragestellung gesehen. Neben einigen wenigen positiven Ausnahmen muss festgestellt werden, dass eine langfristige Personalplanung bei den Unternehmen in Brandenburg kaum vorhanden ist. Dies begründet sich u.a. darin, dass über 90 % der Unternehmen in Brandenburg weniger als 20 Beschäftigte haben. Die Betriebe gehören mehrheitlich nicht zu den etablierten Betrieben am Markt und kämpfen vielfach um das tägliche Überleben. Vor diesem Hintergrund ist die Zurückhaltung bei der Personalplanung nachvollziehbar. Das Land ist hier gefordert unterstützend aktiv zu werden.



### ***Hermann von Schuckmann, Mitglied IG Metall-Vorstand***

Sicherlich gibt es verschiedene Einschätzungen zur Entwicklung der Subventionen der Solarenergie, allerdings sollte schon berücksichtigt werden, dass sich die Situation gewandelt hat. Wurde noch Anfang der 80er Jahre festgestellt, dass der Aufbau regenerativer Energien vor dem Hintergrund sinkender Energiepreise nicht lohnt, so sind wir jetzt in einer Situation, in der die Energiepreise kontinuierlich steigen und die Endlichkeit der fossilen Energieträger immer bewusster wird. Vor diesem Hintergrund lohnt es, die regenerativen Energiequellen weiterhin zu unterstützen.

### ***Heiko Glawe, DGB Bezirk Berlin-Brandenburg***

Es gilt zu berücksichtigen, dass in Deutschland schon immer verschiedene Energieträger massiv subventioniert wurden. Vor dem Hintergrund der Subventionen in Großkraftwerke, die weiterhin am Markt vertreten sind, ist es unredlich von der aufstrebenden Solarbranche zu erwarten, dass sie gänzlich ohne Subventionen ihre Position auf dem Energiemarkt findet.

Bezüglich der industriellen Beziehungen in der Solarbranche wird darauf hingewiesen, dass sich in anderen Branchen, so z.B. beim Aufbau der Montanindustrie, die Entwicklung der Produktionskapazitäten sehr wohl mit der Etablierung von Mitbestimmungsstrukturen verbinden ließ. Die Schwierigkeiten bei der Etablierung einer entsprechenden Kultur der industriellen Beziehungen in Betrieben der Solarbranche lässt sich also nicht mit dem Argument, dass es sich um eine junge Branche handelt, beiseite schieben.

### ***Peter Alltschekow, Invest in Germany***

Der Hinweis auf die Subventionierung anderer Energieerzeuger ist zu unterstreichen. Es ist ergänzend hervorzuheben, dass die Subventionierung im Bereich der erneuerbaren Energien von Anfang an degressiv gestaltet war. Wichtiger als die Diskussion um die Höhe von Subventionen ist die Frage der Stabilisierung der Branche und somit die Sicherung der entstandenen Arbeitsplätze. Dies kann nur über verstärkte Anstrengungen im Bereich der Forschung und Entwicklung und der Qualifizierung der Beschäftigten gelingen. Die Produkte der Solarbranche müssen langfristig auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig sein, da eine einseitige Orientierung auf den Binnenmarkt keine langfristige Sicherung der Betriebe gewährleistet. Hier gilt es auch weitere Nischen auf dem Markt zu entdecken und zu bedienen. Die vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten der Solartechnologie sind bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Hier aktiv zu werden ist eine wichtige Chance für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Solarbranche. Dafür wird es auch notwendig sein, dass sich die Solarbranche mit anderen Branchen austauscht, um weitere Nutzungsmöglichkeiten der Solartechnologie herauszuarbeiten und entsprechende Produkte auf dem Markt zu platzieren.

### ***Peter Hettlich, MdB, Bündnis 90/Die Grünen***

Solarstrom wird in absehbarer Zeit zu einem Preis auf dem Markt sein, der aus eigener Kraft mit anderen Energieträgern konkurrieren kann. Bei der Preisbildung auf dem Energiemarkt ist zu berücksichtigen, dass z.B. Atomstrom aus abbeschriebenen Meilern kommt, der somit gänzlich andere Erstellungskosten aufweist. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass der Vergleich der Energiekosten verschiedene Faktoren berücksichtigen muss, die zu den Marktpreisen führen. Durch den immensen technologischen Fortschritt im Bereich der regenerativen Energien werden diese Energiequellen weiter zu den Preisen der klassischen Energieträgern aufschließen können. Unter industriepolitischen Gesichtspunkten ist es wichtig auf das gesamte Innovationspotential der Branche hinzuweisen, das auch einen Beitrag dazu leistet, dass Produkte entwickelt werden, die weltmarktfähig sind. Am Standort Deutschland werden Produkte der gesamten Wertschöpfungskette der regenerativen Energien entwickelt, produziert und weltweit vermarktet.

Bezüglich der Personalplanung in den Betrieben ist ergänzend anzumerken, dass nicht nur in kleinen Betrieben die hier notwendige Sensibilität zu wünschen übrig lässt. Auch in größeren Betrieben wird der Personalplanung nur ein untergeordneter Stellenwert eingeräumt. Aktuell ist in einigen Betrieben ein Umdenken zu erkennen, so dass erste Überlegungen zur Qualifizierung der Mitarbeiter und der Ausbildung von Nachwuchs angestellt werden. Bei der Gewinnung von Fachkräften sind neben der Gehaltsfrage auch weiche Standortfaktoren zu berücksichtigen. So ist es für entsprechend ausgebildete Fachkräfte wichtig, in welchem Umfeld sich eine Firma befindet. Leipzig, Dresden oder Potsdam sind da wesentlich attraktiver als Orte in Randlagen, da hier kein attraktives Umfeld gegeben ist.



### ***Peter Alltschekow, Invest in Germany***

Invest in Germany hat einige Ansätze unternommen mit den Gewerkschaften Argu-

mentationshilfen aus gewerkschaftlicher Perspektive zur Beschreibung der Situation am Standort Deutschland zu erarbeiten. Leider konnte dieser Ansatz nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Aus der Perspektive von Invest in Germany gibt es eine Reihe von Beispielen, die verdeutlichen, welche positiven Effekte durch einen frühzeitigen Dialog zwischen Unternehmen und Gewerkschaften erzielt werden können. Vor diesem Hintergrund war die Idee entstanden, eine Liste dieser guten Erfahrungen zusammen zu stellen, um auf die Möglichkeiten am Standort Deutschland hinzuweisen. Eine solche Zusammenstellung hätte aber aus Sicht der Gewerkschaften den Nachteil, dass dort auf Möglichkeiten des gewerkschaftlichen Verzichts hingewiesen wird, die dann zu einer weiteren Abwärtsspirale führen könnte.

Die kritische bis ablehnende Haltung zu Gewerkschaften ist vorrangig bei US-amerikanischen Unternehmen zu verzeichnen. Dies begründet sich in der gewerkschaftsfeindlichen Grundeinstellung in den USA, die die Unternehmer mit nach Deutschland nehmen, ohne die deutschen Gewerkschaften und die Mitbestimmungskultur zu kennen. Abhilfe könnte hier vielleicht ein frühzeitiges Zugehen der Gewerkschaften auf die Unternehmen schaffen, damit diese erfahren können, dass Gewerkschaften und eine betriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten können.

### ***Hermann von Schuckmann, Mitglied IG Metall-Vorstand***

Die Gewerkschaften gehen gerne auf Betriebe zu. Allerdings ist zu verzeichnen, dass die Unternehmen eigentlich nie auf die Gewerkschaften zugehen. Für den Dialog ist allerdings die Bereitschaft beider Partner unabdingbar.

Bei der aktuellen Entwicklung der Solarbranche ist zu berücksichtigen, dass sich die Struktur in dieser Branche wesentlich verändert hat. Zu Beginn der Entwicklung waren es einzelne, die mit wenigen Partnern Alternativen zur üblichen Energieerzeugung entwickelten. Dabei entstanden auch einige kleinere Unternehmen. Aktuell kommen die Unternehmensansiedlungen aber nicht aus einer Hinterhofwerkstatt, sondern es handelt sich hier um kapitalkräftige Investoren, die in der Solarbranche einen lohnenden Produktionsbereich sehen. Wir haben es hier also mit einem Industriebereich zu tun, der sich von seinen Strukturen nicht von anderen Branchen unterscheidet. Somit muss sich die Branche mit Forderungen auseinandersetzen, wie sie auch in anderen Branchen vorhanden sind. So ist es dann auch vollkommen legitim, wenn sich die Politik hier positioniert und deutlich macht, dass die Beschäftigten nicht zu Hungerlöhnen arbeiten und einen gesetzlich garantierten Anspruch auf Mitbestimmung auch im Betrieb haben. Die Standards der deutschen Mitbestimmung sollten von der Politik offensiv vertreten werden. So ist im Betriebsverfassungsgesetz festgehalten, dass in Betrieben ab fünf Beschäftigten ein Betriebsrat zu wählen ist. Dort ist nicht formuliert, dass die Wahl eines Betriebsrates von der Entscheidung der Unternehmensleitung abhängig zu machen ist.

### ***Prof. Dr. Hermann Ribhegge, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)***

Die Schwierigkeiten bei der Wahl von Betriebsräten besteht nicht nur in den ostdeutschen Bundesländern. Auch in Westdeutschland ist die Wahl eines Betriebsrates keine Selbstverständlichkeit mehr. Mit einem Blick auf die europäischen Nachbarn, die im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung unterschiedliche Regelungen und Erfahrungen haben, wird deutlich, dass die Schwierigkeiten ein strukturelles Problem darstellen und nicht nur regional - z.B. in Ostdeutschland - auftreten.

Gründe hierfür liegen u.a. in folgenden Bereichen: Gewerkschaften argumentieren meist zu defensiv, indem sie darauf hinweisen, dass Betriebsräte die Beschäftigten schützen, wenn es dem Betrieb schlecht geht. Der Betriebsrat also als soziale Feuerwehr in einer schwierigen Situation. Mit dieser Argumentation sind Arbeitnehmer allerdings nicht zu gewinnen. Gewerkschaften müssten vielmehr betonen, welche positiven Effekte mit der Mitbestimmung erreicht werden können. Diese greifen aber nur unter bestimmten Bedingungen. So müssen die Betriebe über einen hohen Anteil an Facharbeitern verfügen, eine Situation, die in weiten Teilen der Solarbranche aktuell nicht gegeben ist. Ebenso müssen die Betriebe eine langfristige Orientierung aufweisen. Betriebe, die auf eine kurzfristige Gewinnsteigerung orientiert sind, haben kein Interesse am Aufbau von Interessenvertretungsstrukturen in den Betrieben. Im weiteren bedarf es einer grundsätzlich positiven Grundeinstellung zur Einbeziehung und Mitwirkung der Beschäftigten. Gerade hier liegen vielfach Defizite bei den US-amerikanischen Unternehmen, die meist über zu geringe Erfahrungen mit dem deutschen Mitbestimmungsmodell verfügen und so keine Vertrauen in diese stark institutionell abgesicherten Strukturen entwickeln können. Es wird perspektivisch darauf ankommen, die positiven Aspekte der Mitbestimmung gegenüber den Unternehmensleitungen zu verdeutlichen, da so ein entsprechendes Vertrauen in die möglichen positiven Wirkungen der Mitbestimmung geschaffen werden kann.

### **Frederic Speidel, Otto Brenner Stiftung**

*Auch wenn die Rahmenbedingungen, die von der Politik gesetzt werden, eine wichtige Bedeutung haben, ist darauf zu verweisen, dass ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad in den Betrieben einen wichtigen Faktor bei der Etablierung betrieblicher Mitbestimmung darstellt. Wenn in Freiburg 70 % der Kollegen in der Gewerkschaft organisiert sind, verdeutlicht dies, dass die Beschäftigten ihre Interessen gemeinsam vertreten und so einen wesentlichen Beitrag zur Etablierung einer Mitbestimmungskultur leisten.*

### **Schlusswort:**

### **Angelika Thomas, IG Metall Vorstand, Wirtschaft-Technologie-Umwelt**

Die Photovoltaikindustrie kann einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung der Industriegesellschaft leisten. Nachhaltige Entwicklung bedeutet dabei die gleichrangige Berücksichtigung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Komponente. Sofern nicht alle drei Komponenten Berücksichtigung finden, ist eine Nachhaltigkeit nicht gegeben. Die IG Metall begrüßt jeden neu geschaffenen Arbeitsplatz in der Solarbranche und selbstredend auch in anderen Branchen. Mit der Solarbranche entwickelt sich gerade in Ostdeutschland eine Zukunftsindustrie, die einen Beitrag zur Strukturentwicklung im Bereich der Energieerzeugung leistet. Gleichzeitig bedeuten die neuen Ansiedlungen Perspektiven für die Menschen in den Regionen.

Trotz dieser grundsätzlich positiven Beurteilung muss festgehalten werden, dass „gute Arbeit“ in der Photovoltaikindustrie noch nicht erreicht ist. Hier sieht die IG Me-



tall ein zentrales Aufgabenfeld für die kommende Zeit, damit auch die Nachhaltigkeitskomponente „Soziales“ ihre Wirkung entfalten kann. Mit einer entsprechenden Entfaltung dieser Komponente kann es gelingen, die Zukunftsfähigkeit dieser Industrie als Element eines sozial-ökologischen Umbaus zu verdeutlichen. Die IG Metall will verdeutlichen, dass ein langfristiges Konzept zur Sicherung von Industriestandorten notwendig ist und durch die Einbeziehung der Innovationsfähigkeit der Beschäftigten erreicht werden kann. Tragend ist hierbei eine Strategie, die unter der Überschrift „besser statt billiger“ steht.

Die IG Metall setzt sich in der Solarbranche für arbeitspolitische Standards ein, die eine Mitbestimmungskultur entstehen lassen, die einen Beitrag zur Stabilisierung der industriellen Beziehungen in diesem Bereich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben ermöglichen. Hierzu gehören Betriebsträte ebenso wie Tarifverträge.

Die Fachtagung hat in diesem Zusammenhang positive Beispiele benannt und weitere Fragestellungen verdeutlicht. Es gilt nun, die Diskussion im Anschluss an diese Fachtagung fortzusetzen.

Mit einem Dank an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und die Organisatoren wird die Fachtagung beendet.

**OSTDEUTSCHLAND****Gewerkschaft geißelt Ausbeutung in Solarfirmen**Von [Hannes Koch](#)

Sonnenbranche in Image-Nöten: Laut einer gewerkschaftsnahen Studie zahlen Solarfirmen in Ostdeutschland Mini-Löhne, Tarifverträge gibt es nur in Ausnahmefällen, Betriebsräte werden systematisch behindert. Nutzen die Öko-Bosse die hohe Arbeitslosigkeit aus?

Berlin - Die deutsche Solarindustrie boomt. Hinter China und Japan ist Deutschland der drittgrößte Hersteller von Sonnenkraftwerken weltweit. Doch die ökologische Qualität geht nicht unbedingt einher mit hohen sozialen Standards. Das zeigt eine Studie des Berliner Instituts für Medienforschung und Urbanistik (IMU) im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung der Industriegewerkschaft Metall. Erstmals geben die Forscher einen Überblick über die junge und erfolgreiche Solarwirtschaft in den fünf östlichen Bundesländern.

Die Ergebnisse sind in vielen Fällen nicht schmeichelhaft für die Unternehmen. Die sozialen Standards erreichen nur ein Mindestmaß. Die Firmen halten zwar in aller Regel die gesetzlichen Bestimmungen ein, beschäftigen ihr Personal aber oft zu schlechteren Bedingungen, als sie in der Metall- und Chemieindustrie üblich sind.

Das IMU hat festgestellt, dass die ostdeutschen Solarfirmen meist keinem Arbeitgeberverband angehören und ihre Beschäftigten deshalb nicht nach Tarif bezahlen. Der Lohn liege "insgesamt etwa zehn Prozent unter dem Niveau ostdeutscher Branchentarifverträge" und oft mehr als 30 Prozent "unter dem westdeutschen Niveau".

Einen Grund für diesen Rückstand stellt die Studie besonders heraus: Nur in den wenigsten Solarbetrieben existieren Betriebsräte, die sich um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen kümmern könnten. Und die Autoren erheben einen schweren Vorwurf: "Teilweise werden die Bemühungen der Beschäftigten und der Gewerkschaften zum Aufbau von betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen systematisch unterlaufen und die Wahl von Betriebsräten verhindert."

Über ein derartiges Beispiel berichtet Peter Ernsdorf, der Bevollmächtigte der IG Metall in Ostbrandenburg. Beim Unternehmen First Solar in Frankfurt an der Oder kamen die Beschäftigten im vergangenen Februar zur Belegschaftsversammlung zusammen. Die Gewerkschaft plante, das Verfahren für die Wahl des Betriebsrates einzuleiten. Entgegen ihrer Erwartung fand jedoch eine Abstimmung statt, bei der sich die große Mehrheit der Beschäftigten gegen die Wahl eines Betriebsrates aussprach.

Dieses Verfahren sieht demokratisch aus, ist es nach Meinung der IG Metall aber nicht. Peter Ernsdorf verweist auf das Betriebsverfassungsgesetz. "Abstimmungen darüber, ob es einen Betriebsrat geben soll, sind nicht vorgesehen", sagt Ernsdorf. "Wir lassen die Bundesbürger ja auch nicht darüber abstimmen, ob sie eine Bundestagswahl abhalten wollen." Seiner Ansicht nach hat die Geschäftsführung von First Solar "darauf hingewirkt, dass kein Betriebsrat gewählt werden kann".

Das Unternehmen weist diesen Vorwurf zurück. "Zu keinem Zeitpunkt" habe die Firma die Wahl behindert, sagt Burghard von Westerholt, Werksleiter von First Solar in Frankfurt. "Ich habe gegenüber der Belegschaft stets betont, dass es sich hier um eine Entscheidung der Mitarbeiter handelt und die Geschäftsführung jedes Ergebnis akzeptieren wird." Außerdem existiert

tiere bereits eine Mitarbeitervertretung, die die Interessen der Beschäftigten wahrnehme. Diese sei aber nicht unabhängig, argumentiert Ernsdorf von der IG Metall.

Carsten Körnig, Geschäftsführer des Bundesverbands Solarwirtschaft, der die Firmen vertritt, hat keinen kompletten Überblick über die Mitbestimmungsaktivitäten seiner Mitglieder. Er sagt allerdings, dass die "großen Unternehmen der Branche Betriebsräte etabliert haben". In einigen Fällen stimmt das. Bei Solarworld im sächsischen Freiberg, einem der Marktführer, arbeitet ein Betriebsrat. 1000 von insgesamt 2000 Beschäftigten des Konzerns werden von ihm vertreten. Das ist allerdings die Ausnahme. Durch die gute Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft IG Bergbau Chemie Energie hebt sich Solarworld positiv von anderen Unternehmen ab.

Was die Löhne betrifft, gibt Körnig zu, dass Tarifverträge kaum angewendet würden. "Ich habe aber den Eindruck, dass die Unternehmen sich um das Wohlergehen ihrer Beschäftigten kümmern." Dass die ostdeutsche Solarindustrie unterdurchschnittlich bezahlen würde, weist Körnig zurück.

In diesem Fall steht Aussage gegen Aussage. Wirklich aufklären kann die Studie die tatsächlichen Verhältnisse in der Branche nicht. Um die vermeintliche Behinderung der Betriebsratsarbeit und die schlechten Löhne zu belegen, nennen die Autoren nur wenige Beispiele. Ein umfassender statistischer Überblick über die Bedingungen in der Branche fehlt. Die Informationen stammen oft aus einzelnen Gesprächen mit Beschäftigten weniger Firmen.

### **Die hohe Arbeitslosigkeit kommt den Firmen gelegen**

IMU-Mitarbeiterin Ursula Richter, eine der Studienautorinnen, begründet das so: "Die Branche ist sehr verschlossen." Die wenigsten Betriebe hätten ein Interesse daran, sich in die Karten schauen zu lassen. Insgesamt sind in der IMU-Studie 59 Solarunternehmen in den östlichen Bundesländern aufgeführt, in denen rund 8500 Beschäftigte arbeiten. Das sind etwa 40 Prozent der Mitarbeiter der gesamten deutschen Solarindustrie.

Die Gründe für die mitunter kärglichen Verhältnisse bei den Ostfirmen liegen auf der Hand. Die Arbeitslosigkeit ist hoch. Viele gut ausgebildete Fachkräfte suchen einen Job. Um einen zu bekommen, sind sie bereit, auch vergleichsweise armselige Bedingungen in Kauf zu nehmen. Zudem sind die meisten Firmen erst wenige Jahre alt. Sie wachsen rasant. Unter den zahlreichen neuen Beschäftigten müssen die Gewerkschaften erst einmal Mitglieder werben.

Neben den schlechten gibt es aber auch gute Beispiele - in Ost-, wie in Westdeutschland. Die Solarfabrik in Freiburg, eines der ältesten Unternehmen der Branche, hat inzwischen einen Betriebsrat. Im vergangenen Mai wurde dort mit einem Warnstreik eine Lohnerhöhung von 2,8 Prozent durchgesetzt. Und der Tarifvertrag erscheint in greifbarer Nähe.

### **URL:**

- <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,562278,00.html>

# Stiftung berät über Solar-Branche

## Gewerkschafter debattieren Sozialpolitik

Von RALF LOOCK

Die Otto Brenner-Stiftung lädt morgen zu einer öffentlichen Tagung zum Thema „Saubere Energie – gute Arbeit“ in Frankfurt ein. Mitveranstalter sind die IG Metall und die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (Kowa) an der Europa-Universität Viadrina. Wie Peter Ernsdorf von der IG Metall in Ostbrandenburg ankündigte, will man sich auf der Tagung besonders mit sozial- und tarifrechtlichen Fragen beschäftigen. Ostdeutschland hat sich zur wachstumsstärksten Region der Solarindustrie entwickelt. Bedingt durch die Standortfaktoren Investitionsförderung und qualifizierte Arbeitskräfte sowie einem „vergleichsweise niedrigen Lohnniveau“ hat sich die Solarindustrie in dieser Region entwickelt, teilte die Stiftung mit.

Ein besonderes Thema ist die

Gründung von Betriebsräten. Peter Ernsdorf kritisierte dabei, dass man bei der Firma First Solar in Frankfurt erst kürzlich die Wahl eines Betriebsrates verhindert habe.

Burghard von Westerholt, Werkleiter der First Solar in Frankfurt, wies diese Kritik als nicht zutreffend zurück. 98 Prozent der Mitarbeiter haben sich auf einer Belegschaftsversammlung gegen die Gründung eines Betriebsrates ausgesprochen, die Geschäftsführung habe hier keinen Einfluss genommen, dies sei alleine Sache der Mitarbeiter gewesen, argumentierte er. Von Westerholt sagte weiter, dass das Unternehmen gute sozialpolitische Bedingungen biete.

Veranstaltungsort der Gewerkschaftstagung ist das Hauptgebäude der Europa-Universität, Große Scharrnstraße, Raum 109. Die Tagung ist öffentlich. loo

## Frage des Tages

### Worum geht's bei der Tagung zur Solarbranche?

**PETER ERNSDORF**

IG Metall



**„Saubere Energie – gute Arbeit“ – unter diesem Motto steht eine öffentliche Tagung, zu der die Otto-Brenner-Stiftung heute, 9 Uhr, in die Europa-Uni (Hauptgebäude, Raum 109) einlädt. Was die Teilnehmer erwartet, erfuhr RALF LOOCK von Peter Ernsdorf von der IG Metall.**

#### **Was ist das Ziel der Tagung?**

Im Rahmen unserer Fachtagung Solartechnik in Ostdeutschland wird es darum gehen, unter welchen Voraussetzungen die industrielle Qualitätsproduktion verstärkt werden kann.

#### **Welche sozialpolitischen Forderungen haben Sie?**

Dringenden Bedarf sieht die IG Metall in der Frage der Gestaltung von Arbeits- und Lebensbedingungen in der Solarbranche. Handlungsanforderungen in der Mitbestimmung und Entlohnung sind wesentliche Elemente.

#### **Woran scheidet die Gründung von Betriebsräten in Frankfurter Solar-Firmen?**

Das Klima in der ostdeutschen Solarindustrie ist von Skepsis gegenüber den Betriebsräten bis hin zur offenen Ablehnung gekennzeichnet. Die Wahl von Betriebsräten wird durch Druck und Sozialtechniken verhindert, die man als „subtil“ charakterisieren kann.

## Solarbranche

# Tagung deckt Chancen und Probleme auf

Die Qualität von Produkten und Arbeitsbedingungen in der Solartechnik-Branche wurden gestern auf der Fachtagung „Solartechnik in Ostdeutschland“ diskutiert. Vertreter aus Gewerkschaft, Wirtschaft, Politik und Wissenschaft nahmen an der Veranstaltung, organisiert von der Otto Brenner Stiftung, der IG Metall und der Kooperationsstelle für Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität, teil. Vertreter Frankfurter Solarfirmen waren nicht anwesend.

Ausgangspunkt war eine Branchenanalyse des Berliner Instituts für Medienforschung und Urbanistik (IMU). Neben „arbeits- und sozialrechtlichen Verfehlungen“, so Frederic Speidel, Wissenschaftsreferent der Brenner-Stiftung, sollte auch auf Potentiale aufmerksam gemacht werden. Dass die Zukunftstechnologie in Ostdeutschland angesiedelt ist, sei ein industriepolitischer Erfolg, meint Walter Krippendorf vom IMU-Institut. Jedoch hinkten die Arbeitsbedingungen der technologischen Entwicklung hinterher. Betriebsräte etwa seien in der Branche eine Ausnahme, mit wenigen positiven Beispielen. ah