



Zukunftspakt für die Energietransformation

Gemeinsame Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di, dem EWE Gesamtbetriebsrat, der EWE NETZ GmbH und der EWE AG zu den dnbK im Personalumfeld

Energiekosten senken – Einigkeit auf allen Seiten beim Ziel, nicht jedoch beim Weg

Das aktuelle Gebot der Stunde lautet, die Energiekosten für private und gewerbliche Verbraucherinnen und Verbraucher in Deutschland zu senken. Hierzu fordern die demokratischen Parteien der Mitte eine Absenkung über die Netzentgelte.

Die Bundesnetzagentur plant zur Erreichung der Ziele, die sogenannten „dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten im Personalumfeld“ der stetigen Kostensenkung zu unterziehen.

Unter die Kosten im Personalumfeld, die dauerhaft nicht zu beeinflussen sind, fallen neben zugesicherten Versorgungsleistungen unter anderem auch die Aus- und Weiterbildungskosten, die Kosten für Betriebsräte, Betriebskindertagesstätten und weitere Personalzusatzkosten. Vor dem Hintergrund der Gewährleistung der Versorgungssicherheit in Zeiten der Dekarbonisierung sind eben diese Kosten essenziell für den reibungslosen Erfolg der Energiewende.

Aus diesem Grund haben die Gewerkschaft ver.di, der Gesamtbetriebsrat des EWE-Konzerns, die EWE NETZ GmbH sowie die EWE AG gemeinsam dieses Positionspapier verfasst.

Tarifautonomie und Mitbestimmung zählen in der Branche zu den Erfolgsfaktoren

Verbindliche Tarifverträge, in denen gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen geregelt sind, und ein hoher Standard bei der betrieblichen Mitbestimmung sind Gründe dafür, dass sich Menschen für einen Arbeitsplatz in der Energiewirtschaft entscheiden.

Ein Erfolgsfaktor für eine gute wirtschaftliche Situation liegt u.a. in der Mitbestimmung begründet, wie das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle bereits 2021 belegte. Unternehmen mit einem Betriebsrat sind grundsätzlich produktiver, da leistungsfähige Mitarbeitende einen Arbeitgeber mit attraktiven Rahmenbedingungen bevorzugen.

In der Energiewirtschaft zeigt sich seit jeher, dass durch eine aktive Mitbestimmung im Regelbetrieb, aber auch in Krisenzeiten, flexible Vereinbarungen getroffen und hierdurch die betrieblichen Abläufe sichergestellt werden.

Tarifautonomie und Mitbestimmung dürfen somit nicht ausschließlich als Kostenfaktoren begriffen werden, sondern sind ein Erfolgsfaktor in Zeiten der Transformation. Dies zeigt die Vergangenheit deutlich und wird auch in Zukunft weiterhin mehr als notwendig bleiben.

Die Transformationsaufgabe hin zur Klimaneutralität braucht verlässliche Rahmenbedingungen für Mitarbeitende

Schon heute ist der Fachkräftemangel bei vielen Unternehmen der Energiewirtschaft ein strategisches Risiko. Ähnlich wie im Bergbau sehen wir auch heute schon einen Mangel an qualifiziertem Personal, um den Betrieb der essenziell wichtigen Infrastrukturen adäquat bewerkstelligen zu können. Laut dem Institut der Deutschen Wirtschaft konnten aktuell schon knapp 115.000 offene Handwerksstellen im Jahr 2024 nicht besetzt werden – auf Platz eins und drei liegen das Elektrik- und Gasinstallationshandwerk.

EWE und ver.di bekennen sich gleichermaßen zur Klimaneutralität und arbeiten in den jeweiligen Rollen tagtäglich für eine erfolgreiche Energiewende und -transformation. Um eben diese Ziele zu erreichen, braucht es qualifiziertes Personal.

Sollten die oben benannten Kosten nun nicht mehr als „dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten“ anerkannt werden, hätte dies Folgen für die Personalgewinnung und perspektivisch auch für die Versorgungssicherheit.

Fachkräftemangel betrifft nicht nur Energieversorger

Energieunternehmen agieren stark vernetzt und gerade die Netzbetreiber arbeiten mit vielen Akteuren zum Wohle der Versorgungssicherheit zusammen. Somit sind die volkswirtschaftlichen Effekte eines Energieversorgers nicht ausschließlich auf die eigene Anzahl an Mitarbeitenden zu beziehen. So hat das Marktforschungsinstitut Conoscope herausgefunden, dass jeder Mitarbeitende bei EWE für weitere 2,7 Mitarbeitende in der Region sorgt. Dies entspricht im Versorgungsgebiet des EWE-Konzerns mit ca. 5.500 Vollzeitstellen einem zusätzlichen Beschäftigungseffekt von fast 15.000 Mitarbeitenden in der Ems-Weser-Elbe-Region. Gerade in Bezug auf Ausbildung ist dies ein entscheidender Faktor: Auszubildende, die bei einem Energieversorger auf höchstem Niveau ausgebildet werden, bilden die Schnittstelle zu den Fachbetrieben für Elektrotechnik und Gas-, Wasser- und Heizungsinstallation. Eine Schwächung der Ausbildung hätte unmittelbar Folgen für die angeschlossenen Branchen. Hierdurch würde sich der Fachkräftemangel weiter verschärfen. In Zeiten, in denen die Handwerksbetriebe mit Unternehmensnachfolge und der Suche nach qualifiziertem Personal zu kämpfen haben, wäre dies bei den Herausforderungen der Energiewende eine weitere Verschärfung der Situation.

Wir fordern die BNetzA daher auf, die dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten im Personalumfeld in ihrer heutigen Struktur zu belassen, um die Energiewende nicht zu gefährden.

Alternative Lösungswege sorgen für effektivere Zielerreichung

Im Ziel sind Gewerkschaften und Arbeitgeber einer Meinung: Die Energiekosten müssen langfristig für Verbraucherinnen und Verbraucher gesenkt werden. Hierzu gibt es jedoch effektivere Mittel ohne nachteilige Nebenwirkungen als die Einbeziehung dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten in den regulatorischen Benchmark.

Durch Standortanreize für systemdienliche Flexibilität, insb. Elektrolyseure im Norden und/oder Batteriespeicher im Süden, können hohe Redispatch- und Netzausbaukosten gesenkt werden. Gleichzeitig entsteht Wertschöpfung für die Kommunen vor Ort und die Netzentgelte werden sukzessive reduziert.

Zusätzlich sollte der Anspruch auf Gaseinspeisung für Biogasanlagenbetreiber nicht pauschal gelten. Sowohl über die Clusterbildung, als auch über die Bereitstellung von Kapazitäten können Biogasanlagen weiterhin effektiv ins System integriert werden, ohne hierbei in signifikantem Maße für die Allgemeinheit zur Belastung zu werden.

J. Meyer C. Klein T. Nitzsch von Widenmann

U. Jisser

