



Industrie✕Energie



DIE WINDINDUSTRIE IN DEUTSCHLAND

**STARKE BRANCHE VOR GROSSEN
HERAUSFORDERUNGEN**

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Vorstand, VB 04, 60329 Frankfurt/Main

Verantwortlich: Wolfgang Lemb

Text: (Seiten 3-6 und 8-18) Thorsten Ludwig, Julian Lenz und Stefan Timm,

Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH (AgS)

Redaktion: Angelika Thomas, IG Metall Ressort Industrie-, Struktur- und Energiepolitik

Textbearbeitung, Satz und Layout: Agentur WAHLE COM, 56479 Elsoff

Druckerei: Henrich Druck + Medien, Schwanheimer Straße 110, 60528 Frankfurt am Main

Titelfoto: www.siemens.com/presse

Fotos: Bundesverband WindEnergie e.V.

Bestellung im Intra-/Extranet der IG Metall über Produktnummer 36489-66064

Kontakt und Bestellung für Nichtmitglieder: sarah.menacher@igmetall.de

Erste Auflage: Oktober 2016

VORWORT

Im Frühjahr 2016 hat eine breit angelegte Befragung von Betriebsräten in der Windindustrie stattgefunden. Nach der Pilotumfrage im Jahr zuvor stellt die IG Metall damit nun bereits zum zweiten Mal differenzierte Erkenntnisse zur Entwicklung der Windbranche vor.

Die Befragung soll uns dabei unterstützen, einen Blick darauf zu werfen, wie die Betriebe der Windindustrie gegenwärtig aufgestellt sind. Den Schwerpunkt der Befragung haben wir auf die Entwicklung der Beschäftigung gelegt. Denn obwohl in der Öffentlichkeit viel über die Branche geredet wird, gibt es kaum verlässliche Erkenntnisse über die dortigen Arbeits- und Produktionsbedingungen. Diese Lücke kann mit den vorliegenden Befragungsergebnissen geschlossen werden.

Aufgrund der aktuellen politischen Situation waren auch Fragen nach dem möglichen Einfluss der – zum Zeitpunkt der Befragung noch geplanten und inzwischen abgeschlossenen – Reform des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) gestellt worden. Die von der überwiegenden Mehrheit der Betriebsräte geäußerten und von ihnen erwarteten negativen Auswirkungen haben wir in unserem „Betriebsrätenetzwerk Windindustrie“ im ersten Halbjahr 2016 aufgegriffen. Durch das Engagement vieler Betriebsräte beim be-

trieblichen Aktionstag „5 vor 12“ und die intensiv geführten Diskussionen mit Vertretern aus der Landes- und Bundespolitik haben wir Einfluss auf die Debatte genommen, auch wenn wir die drastische Deckelung des Ausbaus der Windenergie nicht abwenden konnten.

Jetzt geht es darum sicherzustellen, dass die Umstellung auf Ausschreibungen nicht zu einer Investitionslücke führt. Andernfalls verlieren wir Beschäftigung. Viele Betriebsräte erwarten, dass Ausschreibungen den Kostendruck in der Windindustrie weiter verschärfen werden. Dieser darf aber in den Unternehmen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigten gehen. Daher brauchen wir eine gut entwickelte Mitbestimmung und mehr Tarifbindung.

Auch das ist eines der wesentlichen Ergebnisse aus der Befragung: In den tarifgebundenen Betrieben der Branche sind die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung besser als in Betrieben ohne Tarifvertrag. Hier gibt es auch weniger befristete Verträge und Leiharbeit. Die Quote der Auszubildenden ist in Firmen mit Tarifbindung ebenfalls höher, und die Probleme bei der Stellenbesetzung sind geringer.

Unsere Perspektive für die Windindustrie ist deshalb klar: eine innovative Zukunftstechnologie mit aktiver Mitbestimmung und Guter Arbeit.



Wolfgang Lemb
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall



Meinhard Geiken
Bezirksleiter IG Metall Küste

INHALT

Vorwort.....	1
BEDEUTUNG UND ENTWICKLUNG DER WINDINDUSTRIE IN DEUTSCHLAND	
Starke Branche vor großen Herausforderungen.....	3
DAS BETRIEBSRÄTE-NETZWERK DER IG METALL IN DER WINDINDUSTRIE	
Lobby für Gute Arbeit	7
UMFRAGE UNTER DEN BETRIEBSRÄTEN DER WINDINDUSTRIE ZU DEN ARBEITS- UND PRODUKTIONSBEDINGUNGEN IN DER BRANCHE	
Bessere Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge.....	8
SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE BRANCHENARBEIT	
Zentrale Handlungsanforderungen	19

BEDEUTUNG UND ENTWICKLUNG DER WINDINDUSTRIE IN DEUTSCHLAND

Starke Branche vor großen Herausforderungen



Die Windindustrie ist in den vergangenen Jahren dynamisch gewachsen. Hohe Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte tragen insbesondere in strukturschwachen Regionen zur regionalen wirtschaftlichen Entwicklung bei. Die jüngsten politischen Weichenstellungen drohen allerdings das positive Wachstum der Branche enorm zu bremsen.

Die Umstellung der Energieversorgung auf erneuerbare Energiequellen ist seit Jahren eine der zentralen gesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Herausforderungen. Um die auf dem Klimagipfel von Paris 2015 beschlossene Reduzierung der CO₂-Emissionen um 40 Prozent bis 2030 zu erreichen und gleichzeitig die Risiken der Kernenergie zu vermeiden, ist der Ausbau der erneuerbaren Energien unerlässlich. Gleichzeitig bildet diese regenerative Energieform eine Alternative zu fossilen Brennstoffen.

Zentrales Regulierungsinstrument für den Ausbau der erneuerbaren Energien ist das von der damaligen rot-grünen Bundesregierung im Jahr

2000 eingeführte Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG). Seitdem haben die erneuerbaren Energien einen stetigen Bedeutungszuwachs in der deutschen Strom- und Energieversorgung erfahren. Dieser wurde durch den 2011 beschlossenen Atomausstieg noch einmal verstärkt.

Windindustrie als Eckpfeiler der Energiewende

Im Jahr 2015 machten die erneuerbaren Energieträger 32,6 Prozent des deutschen Bruttostromverbrauchs aus. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2010 um über 15 Prozentpunkte angestiegen – davon allein um über fünf Prozentpunkte im Jahr 2015. Zurückzuführen ist dieser Anstieg in erster Linie auf den Ausbau der Windenergie, die unter den erneuerbaren Energieträgern eine herausragende Stellung einnimmt. 44,9 Prozent des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen werden mittlerweile durch Windkraftanlagen an Land und auf See erzeugt, wobei allerdings nur 4,4 Prozent aus der Offshore-Windenergie stammen (vgl. Tabelle 1). Der Ausbau der Windenergieanlagen (WEA) an Land und auf See wird kontinuierlich fortgeführt.

STRUKTUR DER STROMERZEUGUNG AUS ERNEUERBAREN ENERGIEN IN DEUTSCHLAND IM JAHR 2015 (Angaben in Prozent)

Stromquelle	Anteil 2015
Onshore-Windenergie	40,5
Offshore-Windenergie	4,4
Photovoltaik	19,6
Biogene Festbrennstoffe, Biogas	25,5
Wasserkraft	9,9

Quelle: BMWi (2016): Erneuerbare Energien in Deutschland. Das Wichtigste im Jahr 2015 auf einen Blick

Allein im vergangenen Jahr wurde die Energieleistung durch die Onshore-Windenergie um weitere 3535,77 Megawatt (MW) ausgebaut. Davon resultieren rund 484 MW aus dem Repowering bestehender Anlagen. Im Offshore-Bereich wurden im Jahr 2015 546 WEA mit einer Leistung von 2282,4 MW neu installiert. Diese WEA verteilen sich auf insgesamt neun Offshore-Windenergieprojekte. Darüber hinaus wurden weitere 41 WEA mit einer Leistung von 246 MW auf See errichtet, die Ende 2015 aber noch nicht in das Netz eingespeist haben. Insgesamt waren im Jahr 2015 25980 WEA mit einer Leistung von 41651 MW installiert.¹

Große (regional)wirtschaftliche Bedeutung der Windindustrie

Bis zur Inbetriebnahme der WEA an Land oder auf See ist es jedoch ein langer Weg. Hinter dem Ausbau der Windenergie steht eine eigene industrielle Wertschöpfungskette, die ein breites Spektrum unterschiedlicher Unternehmen umfasst. Hierzu zählen Unternehmen, die direkt die Herstellung von Windkraftanlagen beziehungsweise deren Komponenten (Türme/Turmsegmente, Wälzlager, Rotorblätter, Gondeln, Generatoren und Fundamente) übernehmen. Darüber hinaus sind aber auch Hersteller von Kabeln sowie tra-

ditionelle Schiffbauunternehmen, die sich auf den Bau von Spezialschiffen sowie die Produktion von Wohn- und Umspannplattformen im Bereich der Offshore-Windenergie spezialisiert haben, Teil der industriellen Wertschöpfungskette. Ebenso gehören Betriebe zur Windindustrie, die dem industrienahen Dienstleistungssektor angehören, wie Projektierer und Service- und Wartungsdienstleister, die für die Errichtung und den Betrieb von Windparks verantwortlich sind. Von den Betrieben der Windindustrie gehen beachtliche Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte aus, weshalb die Windenergie nicht nur aufgrund energiepolitischer Aspekte, sondern auch aus wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Sicht von großer Bedeutung für den Industriestandort Deutschland ist.

Hohe Wertschöpfungseffekte durch Windindustrie

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) geht für das Jahr 2012 von einem Bruttowertschöpfungseffekt in Höhe von 10,67 Milliarden Euro² allein durch Investitionen und den Be-



CHRISTIAN JULIUS
BETRIEBSRATSVORSITZENDER
THYSSENKRUPP ROTHE ERDE
GMBH

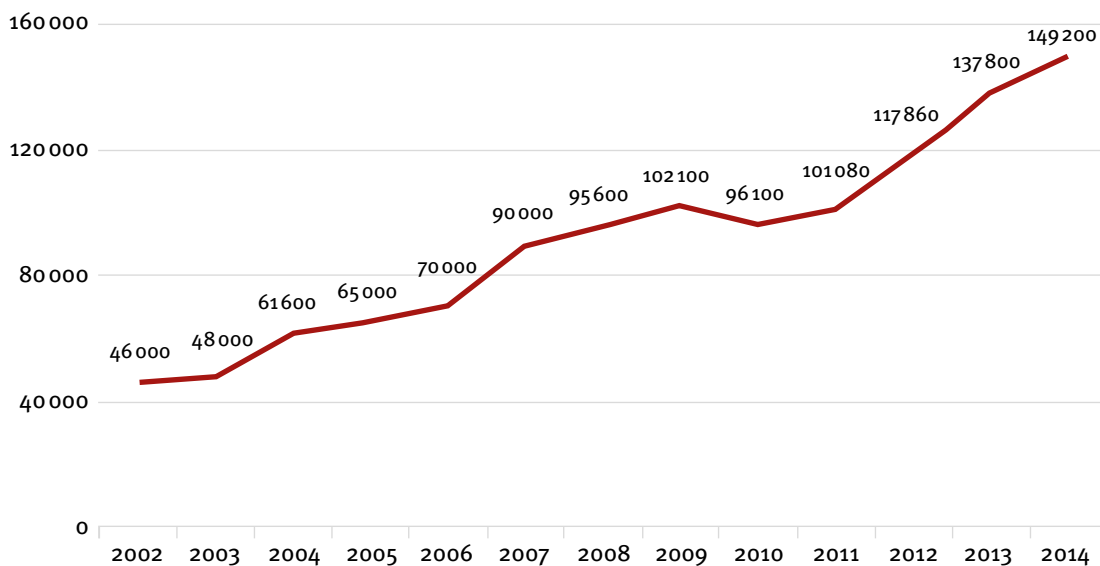
AUSBAU UNERSETZLICH

» Die Umstellung der Energieversorgung auf erneuerbare Energien ist eine der wichtigsten Herausforderungen unserer Gesellschaft – auch aus wirtschaftspolitischen Gründen. Um das Ergebnis von Paris 2015 umzusetzen, die CO₂-Emissionen um 40 Prozent bis 2030 zu reduzieren und die Risiken der Kernenergie zu vermeiden, ist der Ausbau der erneuerbaren Energien unerlässlich. «

¹ vgl. Deutsche WindGuard (2016): Status des Windenergieausbau an Land in Deutschland, Varel; Deutsche WindGuard (2016): Status des Offshore-Windenergieausbau in Deutschland, Varel

² Dies umfasst sowohl direkte Effekte, z. B. durch die Einkommen der Beschäftigten, die direkt in der Herstellung von neuen Windenergieanlagen arbeiten, als auch indirekte Effekte durch vorgelagerte Bereiche der Wertschöpfungskette wie die Stahlindustrie.

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DER WINDINDUSTRIE DEUTSCHLANDS 2002 BIS 2014



Quelle: Bundesverband WindEnergie e.V. (2015): Beschäftigte in der Windindustrie (URL: <https://www.wind-energie.de/infocenter/statistiken/deutschland/beschaeftigte-der-windindustrie>), Berlin

trieb von Windenergie an Land aus. Den größten Anteil haben dabei die Bruttowertschöpfungseffekte aus Investitionen in neue Windenergieanlagen. Insgesamt gehen von den Betrieben der Windindustrie in jedem Jahr Investitionen in Milliardenhöhe aus, die die Windbranche zu einem bedeutenden Wirtschaftsfaktor machen. Von den insgesamt 14,5 Milliarden Euro, die im Jahr 2015 in die Errichtung von Anlagen zur Nutzung erneuerbarer Energien investiert wurden, resultieren allein zwei Drittel aus Investitionen in die Windenergie an Land und auf See.³ Und während der erzielte Umsatz durch die Herstellung von Photovoltaikanlagen in den vergangenen Jahren stark eingebrochen ist, sind die Umsatzzahlen insbesondere bei der Windenergie an Land in diesem Zeitraum kontinuierlich gestiegen und lagen mit 11,82 Milliarden Euro 2014 elf Prozent über dem Vorjahreswert. Die Offshore-Industrie musste hingegen im gleichen Zeitraum einen Rückgang von elf Prozent auf 1,71 Milliarden Euro hinnehmen. Grund für die Umsatzsteigerung im

Onshore-Bereich war vor allem die hohe Investitionsnachfrage in Deutschland.⁴ Damit kommt dem heimischen Markt ein hoher Stellenwert zu, dessen weiterhin positive Entwicklung stark von sicheren und somit investitionsfreundlichen politischen Rahmenbedingungen abhängt.

Dynamisches Beschäftigungswachstum

Vor dem Hintergrund der steigenden Bedeutung erneuerbarer Energiequellen für den deutschen Energiemix hat auch die Beschäftigung in der Windbranche in den vergangenen Jahren ein dynamisches Wachstum erfahren. Im Jahr 2014 waren nach Angaben des Bundesverbands WindEnergie e.V. über 149 000 Personen in der Windbranche tätig – davon 18 700 im Offshore-Bereich. Seit 2002 (46 000 Beschäftigte) hat sich die Zahl der Beschäftigten im Windbereich mehr als verdreifacht. Auch hier hat der industrielle Kern der Branche den größten Anteil an der Beschäftigung: Im Jahr 2012 kann etwa von einem direkten und indirekten Beschäftigungseffekt von fast 100 000 Be-

³ Vgl. BMWi (2016): Entwicklung der erneuerbaren Energien in Deutschland im Jahr 2015. Grafiken und Diagramme unter Verwendung aktueller Daten der Arbeitsgruppe Erneuerbare Energien-Statistik (AGEE-Stat), Stand Februar 2016.

⁴ Vgl. O'Sullivan et al. (2015): Bruttobeschäftigung durch erneuerbare Energien in Deutschland und verringerte fossile Brennstoffimporte durch erneuerbare Energien und Energieeffizienz. Zulieferung für den Monitoringbericht 2015. Stand: September 2015, S. 6-7.

schäftigten durch die Herstellung neuer Onshore-Windenergieanlagen ausgegangen werden.⁵

Die positiven Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte gehören für Kommunen zu den Hauptbeweggründen, den Ausbau erneuerbarer Energien auf regionaler Ebene weiter voranzutreiben.⁶ Gerade in strukturschwachen Regionen – zum Beispiel an der deutschen Nord- und Ostseeküste – ist die Windindustrie zu einem Hoffnungsträger für die regionale Wirtschaft und den Arbeitsmarkt avanciert.

Die hohen Zubau-Zahlen neuer Windenergieanlagen in den vergangenen Jahren und das Bekenntnis der Bundesregierung zum Atomausstieg und zur Energiewende haben Anlass zu der Annahme gegeben, dass sich der Wachstumskurs der Windindustrie auch künftig fortsetzen wird. So prognostizierte das Institut für ökologische Wirtschaftsforschung noch Ende 2015, dass bis 2020 die Wertschöpfung um 80 Prozent und die Beschäftigtenzahl um 70 Prozent im Vergleich zu 2012 steigen würden.⁷

Politische Fehlimpulse durch EEG-Reform 2016

Nachdem der Bundestag Anfang Juli 2016 trotz massiver Kritik von Branchenverbänden, Gewerkschaften und seitens der Länder der Reform des EEG zugestimmt hat, ist diese positive Prognose in weite Ferne gerückt. Die Gesetzesänderungen des EEG und des „Windenergie auf See“-Gesetzes beinhalten eine deutliche Begrenzung des Ausbaus der Windenergie in den nächsten zehn Jahren. Im neuen Ausschreibungsverfahren beträgt die jährlich ausgeschriebene Menge für die Onshore-Windenergie in den Jahren 2017, 2018 und 2019 nur noch 2 800 MW brutto und ab 2020 2 900 MW brutto. Im Gegensatz zum Ausbaukorridor des EEG 2014 von jährlich 2 500 MW netto bedeutet dies einen deutlichen Einschnitt. Für die Windenergie auf See wurden die Ausschreibungsmengen insbesondere für die Jahre 2021 und 2022 auf Druck der CDU/CSU-Fraktion noch einmal drastisch reduziert (500 MW pro Jahr) und auch für die Jahre



DETLEF NETTELROTH
BETRIEBSRATSVORSITZENDER
ABEKING & RASMUSSEN
LEMWERDER

PRIORITÄTEN FALSCH GESETZT

»Die Offshore-Windindustrie ist kein Beschäftigungsfeld mehr für mich. Unsere Ideen und Konzepte sind weltweit bekannt, werden aber in Deutschland ignoriert. Die Politik hat es nicht geschafft, mit der Energiewende für zusätzliche Arbeit auf den Werften zu sorgen. Die Prioritäten wurden falsch gesetzt: Bajuwarische Kuhscheiße ist in Berlin wichtiger als norddeutscher Wind.«

2023 bis 2025 bleibt die ausgeschriebene Menge neuer Offshore-Windenergieanlagen mit 700 MW pro Jahr hinter dem ursprünglich anvisierten Ausbau zurück. Schon jetzt kann damit gerechnet werden, dass es 2021 und 2022 zu einem „Fadenriss“ in der Offshore-Windindustrie kommen wird. Es drohen damit zum wiederholten Male Unterauslastung und Betriebsstilllegungen. Daneben sorgt die Umstellung auf Ausschreibungsverfahren zu einer Verringerung der Akteursvielfalt in der Windindustrie sowie zu erhöhtem Wettbewerbsdruck für die Betriebe der Windindustrie.

Für die Beschäftigten der Branche wird dies voraussichtlich erneut Kurzarbeit und Entlassungen zur Folge haben. Zudem kann der Kostendruck durch Ausschreibungen zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Branche führen.

Die IG Metall, die Betriebsräte und die Beschäftigten der Windindustrie stehen nach dieser politischen Entscheidung vor großen Herausforderungen, um Beschäftigungsabbau und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu vermeiden.

⁵ Vgl. Mattes, Anselm (2014): Die ökonomische Bedeutung der Windenergiebranche. Modul 1: Windenergie an Land in Deutschland. DIW Econ. Berlin: 16.05.2014.

⁶ Vgl. Hauber, Jürgen und Chantal Ruppert-Winkel (2010): Moving towards Energy Self-Sufficiency based on Renewables: Comparative case studies on the social process of regional change ISEE Conference 2010: Advancing Sustainability in a Time of Crisis.

⁷ Vgl. Hirschl et al. (2015): Wertschöpfung durch Erneuerbare Energien. Ermittlung der Effekte auf Länder- und Bundesebene. Schriftenreihe des IÖW. Berlin: Dezember 2015, S.128.

DAS BETRIEBSRÄTE-NETZWERK DER IG METALL IN DER WINDINDUSTRIE

Lobby für Gute Arbeit



Mit dem 2005 gegründeten Betriebsräte-Netzwerk Windindustrie will die IG Metall nicht nur die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Windbranche verbessern helfen, sondern sich auch stärker branchenpolitisch engagieren.

Seit Mitte der 1990-er Jahre ist die Produktion von Windenergieanlagen in Deutschland stark expandiert. Stand zunächst die Windenergie an Land im Vordergrund der Entwicklung, hat in den letzten Jahren gerade die Offshore Windindustrie für Neuan-siedlungen von Unternehmensstandorten und steigende Beschäftigungszahlen gesorgt.

Während die IG Metall in den klassischen Zulieferbetrieben der Windbranche gut verankert war, galt es in den ersten Boomjahren, bei den neu entstandenen und oft schnell wachsenden Endherstellern überhaupt erst gewerkschaftliche Strukturen und Betriebsratsgremien aufzubauen. Auch sind noch immer Tarifverträge nicht flächendeckend durchgesetzt.

Heute ist die Windindustrie im Maschinen- und Anlagenbau fest integriert. Zur Branche gehören die Endhersteller und eine Reihe spezialisierter Zulieferer, die insbesondere in den norddeutschen Küstenländern angesiedelt sind, ebenso wie eine breit gestreute Zulieferindustrie im gesamten Bundesgebiet.

Seit Anfang 2015 hat die IG Metall ihre Branchenarbeit in der Windindustrie auf neue Füße gestellt. Der IG Metall-Vorstand und der IG Metall-Bezirk Küste organisieren nun gemeinsam das Betriebsräte-Netzwerk Windindustrie. Seine Ziele sind,

- ✂ die IG Metall und die Betriebsräte in der Branche Windindustrie sichtbarer zu machen,
- ✂ Anforderungen an Politik und Unternehmen für eine nachhaltige Industriepolitik zu formulieren,
- ✂ Lobbyarbeit für Gute Arbeit in der Branche voranzutreiben,
- ✂ den Auf- und Ausbau gewerkschaftlicher Strukturen in den Betrieben zu unterstützen.

Wie arbeitet das Netzwerk?

- ✂ **Netzwerk-konferenz:** findet ein bis zwei Mal pro Jahr mit den Betriebsräten aus der Windindustrie statt;
- ✂ **Lenkungskreis:** besteht aus drei Betriebsräten und zwei IG Metall-Sekretären und koordiniert die Netzwerkarbeit;
- ✂ **Qualifizierungsangebote:** Weiterbildungsangebote für Betriebsräte der Windindustrie zu branchenspezifischen Themenstellungen.

Die ersten beiden Jahre des Betriebsräte-Netzwerks waren insbesondere von zwei Aktivitäten geprägt: Gemeinsam haben Betriebsräte und IG Metall die Forderungen der IG Metall zur Reform des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) im Jahr 2016 erarbeitet, die dann aktiv in die politische Debatte gebracht wurden. Mit der Betriebsrätebefragung zu den Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Windindustrie steht ein gutes Analysewerkzeug zur Verfügung, um das Thema Gute Arbeit in den Betrieben voranzubringen.

UMFRAGE UNTER DEN BETRIEBSRÄTEN DER WINDINDUSTRIE ZU DEN ARBEITS- UND PRODUKTIONSBEDINGUNGEN IN DER BRANCHE

Bessere Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge



Im Frühjahr 2016 hat die Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH (AgS) aus Bremen im Auftrag der IG Metall bereits zum zweiten Mal die Betriebsräte der Windindustrie zu den Arbeits- und Produktionsbedingungen in ihren Betrieben befragt. Neben Themen wie „Ausbildung“ und „Leiharbeit und Werkverträge“ stand auch die künftige Marktentwicklung vor dem Hintergrund der damals erst geplanten EEG-Reform im Fokus der Befragung.

Kurzinformation zur Umfrage/Rücklauf

An der Umfrage haben sich in diesem Jahr 42 Betriebe (2015: 35 Betriebe) mit insgesamt 19 043 Beschäftigten (2015: 17 050 Beschäftigte) beteiligt. Die Betriebe repräsentieren die gesamte Wertschöpfungskette der Windindustrie von Windkraftanlagenproduzenten über Turmhersteller bis zu Service- und Wartungsdienstleistern. Regionale Schwerpunkte liegen vor allem in den norddeutschen Bundesländern und in Nord-

rhein-Westfalen. Von den 42 erfassten Betrieben erzielen 25 Betriebe mindestens 50 Prozent ihres Umsatzes und 16 Betriebe ihren gesamten Umsatz im Windbereich.

EEG-Reform 2016 bremst positive Entwicklung der Branche aus

Bereits bevor die EEG-Reform umgesetzt wurde, warnten die Betriebsräte der Windindustrie davor, dass durch die geplanten Neuregelungen die positive Entwicklung der Branche stark ausgebremst werden könnte. Eine überwältigende Mehrheit (80,5 Prozent) der Befragten ging zum Zeitpunkt der Umfrage – und damit vor dem endgültigen Bundestagsbeschluss – von einem negativen Einfluss der EEG-Novelle auf ihre Branche aus.⁸ Pessimistisch ist daher auch der Ausblick auf die künftige Marktentwicklung der Windindustrie. Nur knapp ein Fünftel der Befragten

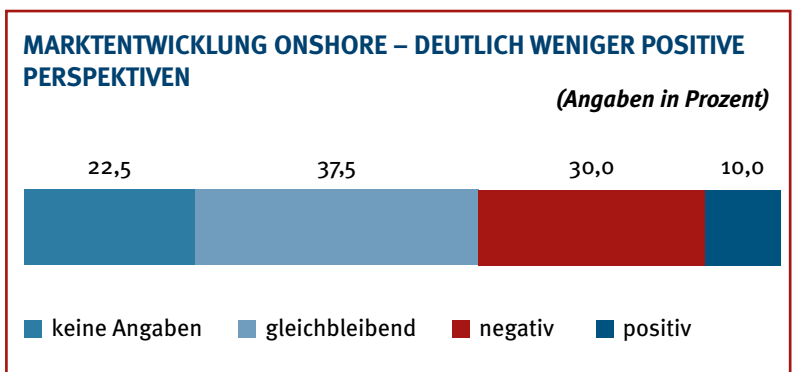
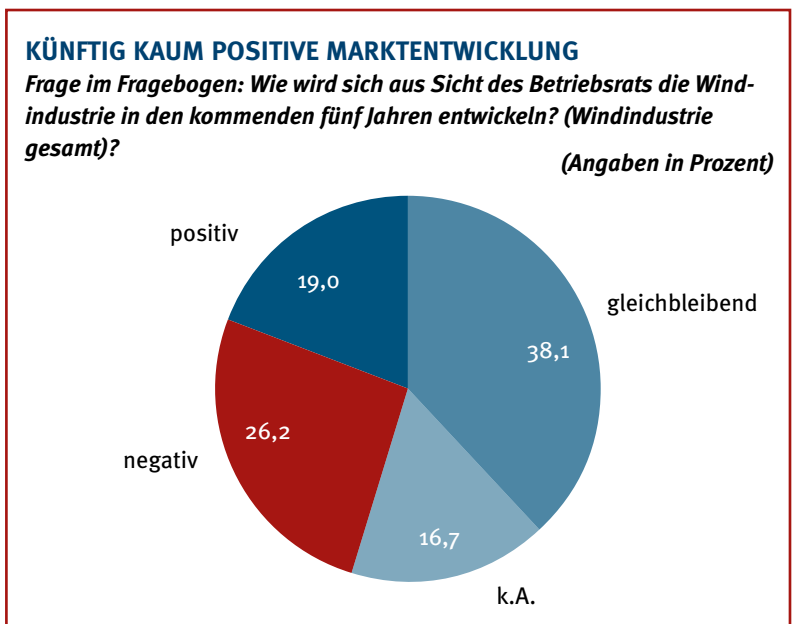
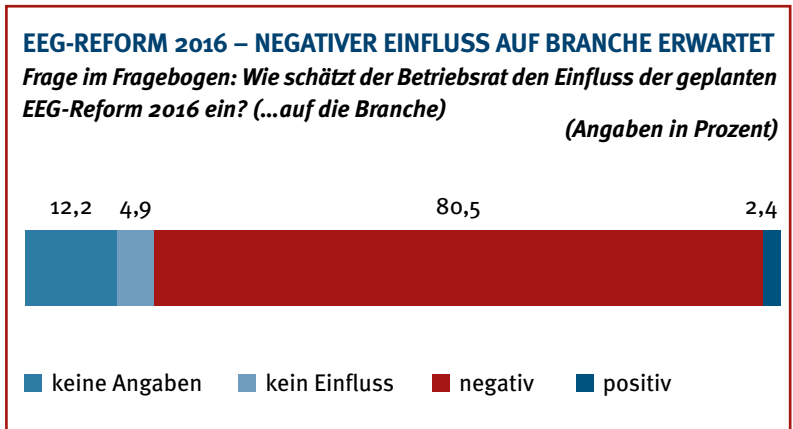
⁸ Basis: 41 Betriebe mit 18 987 Beschäftigten

(19 Prozent) erwartet in den kommenden Jahren eine positive Marktentwicklung, wohingegen 26,2 Prozent mit einer negativen Marktentwicklung rechnen. Weitere 16,7 Prozent konnten diesbezüglich keine Angaben machen. Dies spricht für eine Verunsicherung hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Branche. Besonders schlecht stehen die Prognosen der Betriebsräte für den Onshore-Bereich. Hier prognostizieren nur zehn Prozent der Befragten eine positive Marktentwicklung.⁹

Als Hauptgrund für die überwiegend negativen Einschätzungen nennen die Betriebsräte die politischen Rahmenbedingungen, insbesondere die EEG-Reform. Auch nachdem die Reform nun beschlossen wurde, wird sich an diesem pessimistischen Ausblick vermutlich nicht viel geändert haben. Die drastische Reduzierung der Ausbauziele für die Offshore-Windindustrie kurz vor Verabschiedung des Gesetzes spricht eher dafür, dass die Marktentwicklungsperspektiven für den Offshore-Bereich heute sogar wesentlich schlechter eingeschätzt würden.

Betriebliche Auswirkungen der EEG-Reform erfordern Anpassungsstrategien

Negative Folgen werden aber nicht nur allgemein für die Branche, sondern von weit mehr als der Hälfte der Befragten (60 Prozent) auch ganz konkret für den eigenen Betrieb befürchtet.¹⁰ Dementsprechend ist der Anteil der Betriebe, in denen mit einer zunehmenden Auftragslage in den kommenden zwei Jahren gerechnet werden kann, mit 16,7 Prozent relativ gering. Eine negative Auftragsentwicklung prognostiziert hingegen jeder fünfte und im Onshore-Bereich sogar jeder vierte Betriebsrat.¹¹ Um vor dem Hintergrund der veränderten politischen Rahmenbedingungen weiterhin wettbewerbsfähig sein zu können, sind nach Informationen der Betriebsräte unterschiedliche betriebliche Strategien zu erwarten. So berichten einige Betriebsräte, dass ihr Betrieb aufgrund der Reform plane, andere Standbei-



⁹ Basis: 40 Betriebe mit 19 073 Beschäftigten

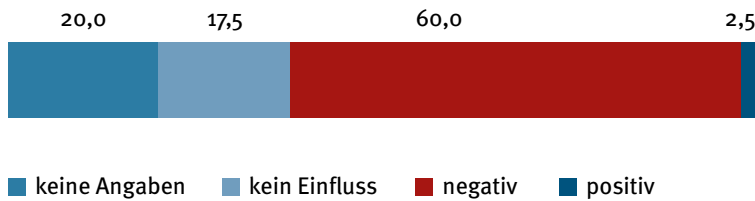
¹⁰ Basis: 40 Betriebe mit 18 977 Beschäftigten

¹¹ Basis: 24 Betriebe mit 12 013 Beschäftigten

EEG-REFORM – DIREKTE NEGATIVE AUSWIRKUNGEN AUF DEN BETRIEB

Frage im Fragebogen: *Wie schätzt der Betriebsrat den Einfluss der geplanten EEG-Reform 2016 ein? (...auf den Betrieb)*

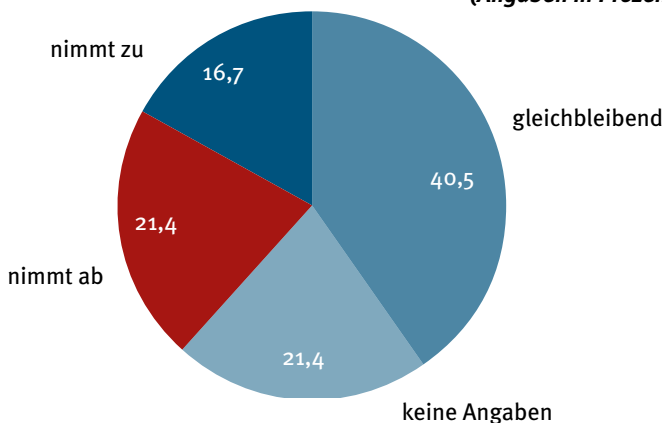
(Angaben in Prozent)



AUFTRAGSLAGE BLEIBT WEITGEHEND STABIL

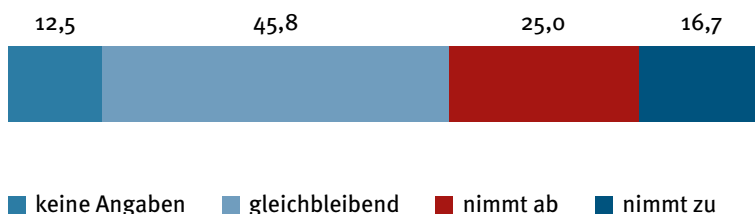
Frage im Fragebogen: *Wie wird sich Ihrer Einschätzung nach die Auftragslage in den kommenden zwei Jahren entwickeln?*

(Angaben in Prozent)



AUFTRAGSLAGE ONSHORE – WENIGER AUFTRÄGE IN EINEM VIERTEL DER BETRIEBE BEFÜRCHTET

(Angaben in Prozent)



ne auszubauen oder verstärkt ausländische Märkte zu erschließen. Aber auch eine stärkere Flexibilisierung und Kostensenkungsprogramme werden als möglich erachtet.

Solche Anpassungsstrategien dürften nicht folgenlos für die Beschäftigten und die Arbeitsbedingungen in den Betrieben bleiben: Verstärkter Einsatz flexibler Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Werkverträge und Befristungen, Personalabbau und Kurzarbeit sowie Ausgliederungen könnten hier mögliche Folgen sein.

Gegenwärtig gute Auslastung durch EEG-Reform bedroht

Es droht also eine nächste Krise für die Branche, nachdem sich die Betriebe gerade erst von den Folgen der letzten regulatorischen Unsicherheiten erholen konnten. Erfreulicherweise sind zurzeit 31 Betriebe zu 100 Prozent ausgelastet und in nur einem Betrieb liegt die Auslastung unter 50 Prozent¹².

Kurzarbeit musste seit Januar 2015 in sieben Betrieben mit einer durchschnittlichen Dauer von sechs Monaten praktiziert werden. Sechs davon haben Angaben zu der Zahl der betroffenen Beschäftigten gemacht: Danach waren von 2 131 Beschäftigten 1 106 von Kurzarbeit betroffen. Konkret geplant ist Kurzarbeit außerdem in drei Betrieben. Hier würden gegebenenfalls von insgesamt 1 144 Beschäftigten 746 betroffen sein.

Aufgrund der Neuausrichtung des EEG ist eine positive Auslastungsperspektive in den nächsten Jahren jedoch keineswegs gesichert. Stattdessen ist die Verunsicherung groß, und kaum ein Betriebsrat konnte Angaben zur Auslastung nach 2018 machen.

Abspaltungen und Ausgliederungen als Herausforderung für Mitbestimmung

Abspaltungen und Ausgliederungen sind schon heute keine Ausnahme in der Branche. In rund einem Viertel (24,4 Prozent) der Betriebe wurden seit 2012 Betriebsteile abgespalten beziehungsweise ausgegliedert.¹³ Sechs von diesen Betrieben konnten die Anzahl der betroffenen Beschäf-

¹² Basis: 40 Betriebe mit 18 811 Beschäftigten

¹³ Basis: 41 Betriebe mit 18 788 Beschäftigten



THOMAS AHME
BETRIEBSRAT SIEMENS
NIEDERLASSUNG HAMBURG

STANDARD FÜR DIE BRANCHE

» Das Offshore-Werk von Siemens in Cuxhaven ist noch im Bau, der Tarifvertrag für die Beschäftigten aber bereits abgeschlossen. Für die neuen Kolleginnen und Kollegen gelten weitgehend die tariflichen Standards der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie. Das Unternehmen setzt damit einen Standard für die Branche und zeigt, dass saubere Energie und Gute Arbeit zusammengehören. «



SVENJA ANTON
BETRIEBSRÄTIN SIEMENS
NIEDERLASSUNG HAMBURG

ES FEHLT AN KNOW-HOW

» Uns fehlt wichtiges Know-how in Deutschland: Es gibt keine Werft mehr, die Umspannplattformen bauen kann. Die Werften in Wismar, Warnemünde und Stralsund haben sich aus dem Offshore-Geschäft verabschiedet und setzen nach der Übernahme durch die Genting-Gruppe auf den Bau von Kreuzfahrtschiffen. Siemens lässt deshalb die weiteren Plattformen in Spanien und Dubai bauen. «

tigten beziffern. Demnach waren insgesamt 543 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹⁴ betroffen, was einem Anteil von 18,1 Prozent aller Beschäftigten in diesen Betrieben entspricht.¹⁵ Die Abspaltung weiterer Betriebsteile ist zudem in fünf Betrieben¹⁶ geplant. Davon wären dann weitere 195 Beschäftigte betroffen. Herausforderungen entstehen dabei insbesondere auch für die betrieblichen Interessenvertretungsstrukturen, die in den ausgegliederten Betriebsteilen erst neu etabliert werden müssen.

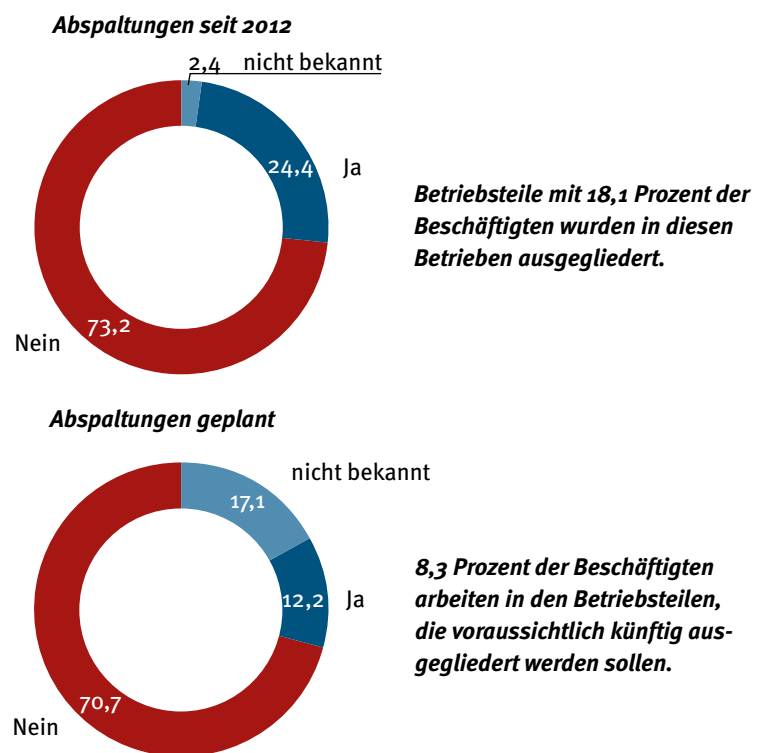
Unterdurchschnittlicher Anteil weiblicher Beschäftigter

Wie in anderen Branchen der Metall- und Elektroindustrie arbeiten hauptsächlich Männer in der Windindustrie. Lediglich 12,4 Prozent aller Beschäftigten sind weiblich.¹⁷

Auch wenn die Metall- und Elektroindustrie insgesamt immer noch eine Männerdomäne ist, ist der Frauenanteil in der Windindustrie im Vergleich zu anderen Branchen gering. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in der Windindustrie befindet sich ungefähr auf dem gleichen Niveau wie im Schiff- und Bootsbau (12,3 Prozent), ist aber deutlich ge-

ABSPALTUNGEN UND AUSGLIEDERUNGEN SEIT 2012 UND KÜNFTIG GEPLANT

(Angaben in Prozent)



¹⁴ Basis: 4 Betriebe mit 2 153 Beschäftigten

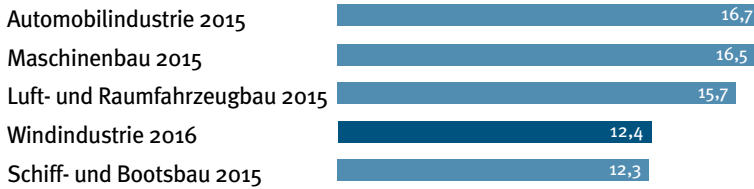
¹⁵ Basis: 6 Betriebe mit 2 464 Beschäftigten

¹⁶ Basis: 41 Betriebe mit 18 620 Beschäftigten

¹⁷ Basis: 35 Betriebe mit 13 569 Beschäftigten

FRAUENANTEIL IM BRANCHENVERGLEICH – WINDINDUSTRIE AM UNTEREN ENDE

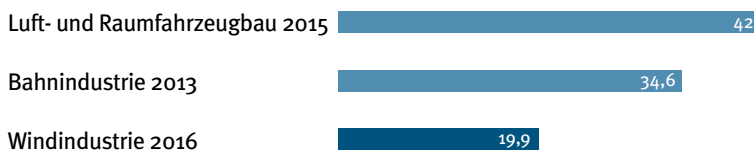
(Angaben in Prozent)



Quelle: Automobilindustrie, Maschinenbau, Luft- und Raumfahrzeugbau, Schiffs- und Bootsbaubau: Bundesagentur für Arbeit (2016), Stichtag 30.09.2015

INGENIEUR-/TECHNIKERANTEIL IM BRANCHENVERGLEICH – WINDINDUSTRIE UNTERDURCHSCHNITTLICH

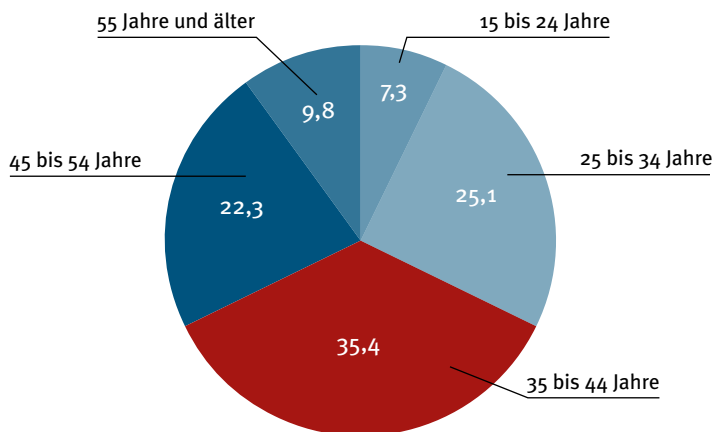
(Angaben in Prozent)



Quelle: Luft- und Raumfahrzeugbau: IG Metall (2015): air|report; Bahnindustrie: IG Metall 2014: Bahnindustrie: Branchenreport 2014

ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN DER WINDINDUSTRIE

(Angaben in Prozent)



ringer als etwa in der Luft- und Raumfahrtindustrie (15,7 Prozent), dem Maschinenbau (16,7 Prozent) oder der Automobilindustrie (16,7 Prozent).¹⁸

Anteil von Ingenieuren und Technikern vergleichsweise gering

Mehr als die Hälfte (54,9 Prozent) der Beschäftigten arbeitet in der Produktion, knapp ein Drittel (32,1 Prozent) in der Verwaltung und nur 13 Prozent sind im Engineering beschäftigt.¹⁹ Der Anteil von Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie von Technikerinnen und Technikern liegt zwar immerhin bei 19,9 Prozent²⁰, ist jedoch deutlich geringer verglichen etwa mit der Luft- und Raumfahrtindustrie. In dieser Branche verfügten im Jahr 2015 42 Prozent der Beschäftigten über einen Ingenieur- oder Technikertitel.²¹ Dies ist insofern nicht überraschend, als auch der Anteil finanzieller Mittel, der für Forschung und Entwicklung aufgebracht wird, in der Luft- und Raumfahrtindustrie mit durchschnittlich 14,4 Prozent²² in 2015 deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von 6,6 Prozent²³ in der Windindustrie liegt.

Auswirkungen des demographischen Wandels bisher noch nicht spürbar

Mit etwas mehr als zwei Dritteln der Beschäftigten (67,8 Prozent), die unter 45 Jahre alt sind, und nur einem Anteil von knapp zehn Prozent der 55-jährigen und älteren Beschäftigten ist der Altersdurchschnitt in der Windindustrie zwar noch vergleichsweise jung.²⁴ Ein Grund könnte darin liegen, dass die Branche selbst noch nicht sehr lange existiert. Bei einer insgesamt alternden Bevölkerung muss allerdings langfristig auch in der Windindustrie mit einer Alterung der Belegschaften gerechnet werden.

¹⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, April 2016.

¹⁹ Basis: 18 Betriebe mit 5855 Beschäftigten

²⁰ Basis: 26 Betriebe mit 9195 Beschäftigten

²¹ Vgl. IG Metall (2015): air|report. Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Luft- und Raumfahrtindustrie. Betriebsrätebefragung 2015. Ergebnisse und Schlussfolgerungen, S.11.

Probleme bei der Stellenbesetzung oft hausgemacht

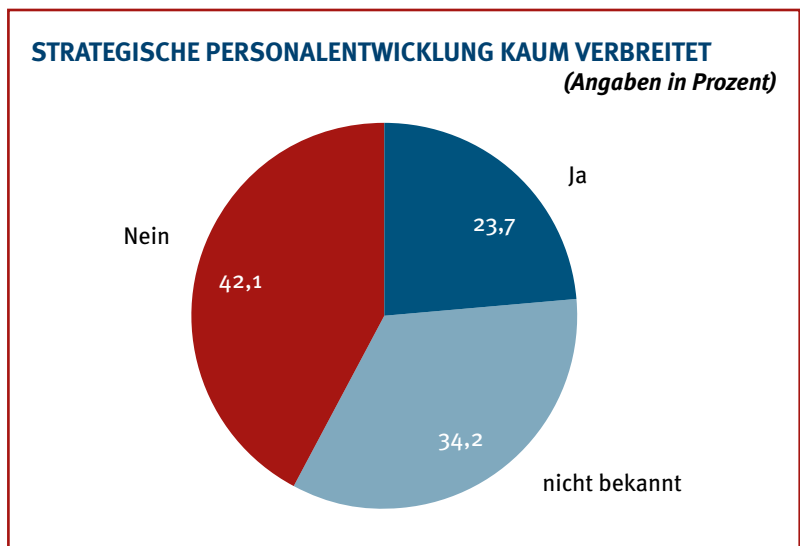
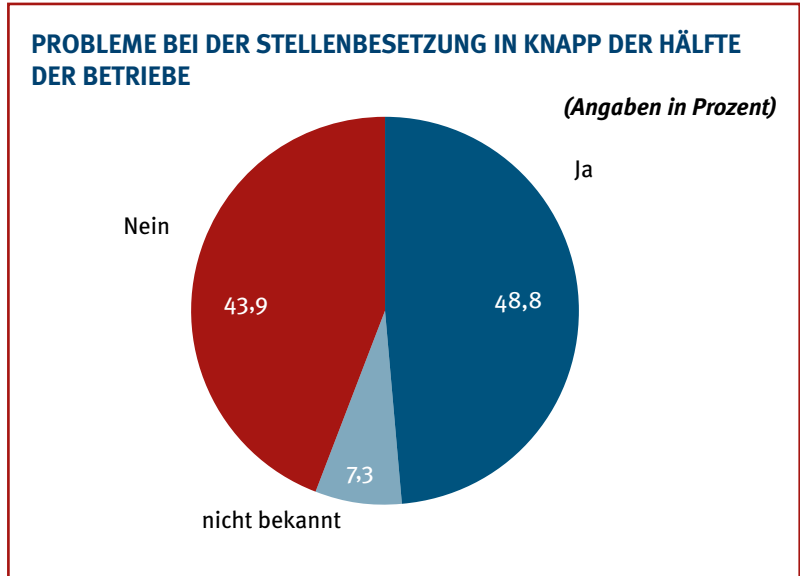
Schon jetzt berichten 48,8 Prozent der befragten Betriebsräte davon, im vergangenen Jahr mit Problemen bei der Besetzung offener Stellen mit geeigneten Fachkräften im Betrieb konfrontiert gewesen zu sein.²⁵ Schwierigkeiten bestanden dabei vor allem in der Produktion sowie im Bereich Service und Wartung. Trotz dieser bereits sichtbaren Herausforderung verfügt nur ein Bruchteil der Betriebe über eine strategische, auf die Zukunft ausgerichtete Personalplanung. Nur 23,7 Prozent der Betriebsräte konnten bestätigen, dass eine solche Personalplanung in ihrem Betrieb existiert.²⁶

Diese müsste auch die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten des Betriebs zum Gegenstand haben. Denn wie die Umfrageergebnisse zeigen, sind die Probleme bei der Stellenbesetzung größtenteils hausgemacht. So geben die meisten Betriebsräte den Mangel an Fachkräften beziehungsweise Qualifikationen in den gesuchten Berufen als Hauptgrund an.

Geradezu widersprüchlich wirken in diesem Zusammenhang die relativ geringe Ausbildungsquote von 4,9 Prozent und die Tatsache, dass jeder fünfte Betrieb zurzeit überhaupt nicht ausbildet.²⁷ Die Ausbildungsquoten in den verwandten Branchen Maschinenbau (6,5 Prozent) und Schiffs- und Bootsbau (7,7 Prozent) sind hier deutlich höher.²⁸ Mit einer Erhöhung ihrer Ausbildungsaktivitäten könnten die Betriebe ihren Fachkräftebedarf besser decken.

Windindustrie bietet bisher gute Perspektive für Auszubildende

Interesse an einer Ausbildung in der Windindustrie hat jedenfalls eine Vielzahl junger Menschen. So bewarben sich im vergangenen Jahr durchschnittlich 17 Bewerberinnen und Bewerber auf ei-



nen Ausbildungsplatz in der Branche.²⁹ Trotzdem kann in naher Zukunft höchstens mit einer geringen Erhöhung der Auszubildendenzahl gerechnet werden. Den Umfrageergebnissen zufolge soll sie in nur vier Betrieben erhöht werden.³⁰

²²Vgl. IG Metall (2015): air|report. Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Luft- und Raumfahrtindustrie. Betriebsrätebefragung 2015. Ergebnisse und Schlussfolgerungen, S.11.

²³Basis: 18 Betriebe mit 8 976 Beschäftigten

²⁴Basis: 30 Betriebe mit 11 136 Beschäftigten

²⁵Basis: 41 Betriebe mit 19 063 Beschäftigten

²⁶Basis: 38 Betriebe mit 18 107 Beschäftigten

²⁷Basis: 35 Betriebe mit 16 422 Beschäftigten

²⁸Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, April 2016.

²⁹Basis: 14 Betriebe mit 6 050 Beschäftigten

³⁰Basis: 37 Betriebe mit 18 502 Beschäftigten



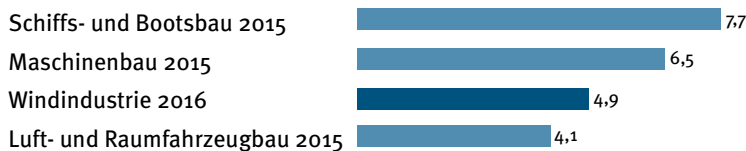
Dass Auszubildende für die Betriebe in der Regel eine wichtige personelle Ressource darstellen, zeigt die hohe Übernahmequote: 88,6 Prozent der Auszubildenden, die im Jahr 2015 ihre Ausbildung abgeschlossen haben, wurden danach übernommen.³¹ Im Onshore-Bereich wurden sogar nahezu alle Auszubildenden (98,2 Prozent) nach Abschluss der Ausbildung weiterbeschäftigt³², wohingegen die Übernahmequote in den Offshore-Betrieben bei nur 69,1 Prozent lag.³³

Dies kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass bisher insbesondere der Offshore-Bereich von Investitionsunsicherheiten betroffen war. Die mit der EEG-Reform absehbaren Folgen könnten allerdings dazu führen, dass die Übernahmechancen für Auszubildende auch in der Onshore-Branche bald schlechter werden.

Leiharbeit und Werkverträge: gängige Flexibilisierungsinstrumente in allen Bereichen

Leiharbeit und Werkverträge bilden die gängigste Form atypischer Beschäftigung in der Windindustrie wie auch in anderen Branchen des metallverarbeitenden Gewerbes. Insgesamt liegt hier der Anteil von Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern an allen Beschäftigten bei 9,8 Prozent³⁴ und der Anteil von Leiharbeitsbeschäftigten bei 10,6 Prozent.³⁵ Damit ist die Leiharbeitsquote in der Windindustrie ungefähr auf dem gleichen Niveau wie in der Luft- und Raumfahrtindustrie (10,4 Prozent)³⁶ im Jahr 2015 und deutlich unter derjenigen in der Werftindustrie (14,6 Prozent).³⁷

AUSBILDUNGSQUOTE IM BRANCHENVERGLEICH – NIEDRIGER AUSZUBILDENDENANTEIL IN DER WINDINDUSTRIE (Angaben in Prozent)



Quelle: Maschinenbau, Luft- und Raumfahrzeugbau, Schiffs- und Bootsbau: Bundesagentur für Arbeit (2016)

³¹ Basis: 34 Betriebe mit 15 647 Beschäftigten
³² Basis: 18 Betriebe mit 9 440 Beschäftigten
³³ Basis: 11 Betriebe mit 4 142 Beschäftigten
³⁴ Basis: 32 Betriebe mit 10 350 Beschäftigten
³⁵ Basis: 38 Betriebe mit 17 839 Beschäftigten

³⁶ Vgl. IG Metall (2015): air|report. Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Luft- und Raumfahrtindustrie. Betriebsrätebefragung 2015. Ergebnisse und Schlussfolgerungen, S.16.

Der Anteil von Leiharbeiterinnen und -arbeitern an den Beschäftigten insgesamt sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass in einer bedeutenden Anzahl von Betrieben Leiharbeitskräfte deutlich häufiger eingesetzt werden. Denn während fünf Betriebe gegenwärtig keine Leiharbeiter beschäftigen, weisen zehn Betriebe Leiharbeitsquoten von über 25 Prozent auf. In zwei Betrieben ist die Anzahl der Leiharbeitskräfte sogar höher als die der Stammbeschäftigten – die Leiharbeitsquoten liegen hier bei über 50 Prozent.

Diese Zahlen belegen, dass Leiharbeit längst nicht mehr nur bei Auftragspitzen eingesetzt wird. Vielmehr werden Arbeitsplätze von Stammbeschäftigten dauerhaft mit Leiharbeiterinnen und -arbeitern besetzt. Dies ist insbesondere in der Produktion der Fall, wo 81,1 Prozent aller Leiharbeitskräfte arbeiten.³⁸

Die Einsatzbereiche von Werkverträgen deuten außerdem darauf hin, dass Werkverträge nicht nur in den klassischen Bereichen (z. B. Kantine oder Sicherheitsdienst) vergeben werden. Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer übernehmen auch Tätigkeiten in der eigenen Wertschöpfungskette des Betriebs, insbesondere in der Produktion und im Engineering.

Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen ausbaufähig

Dem vermehrten missbräuchlichen Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen kann durch eine bessere Regulierung sowie größere Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen entgegengewirkt werden. Diesbezüglich konnten in den vergangenen Jahren durch das Engagement der IG Metall und der Betriebsräte große Fortschritte erzielt und beispielsweise durch Tarifverträge und die Gründung von Betriebsratsgremien die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten deutlich verbessert werden. Trotzdem sind Regulierungsinstrumente zur Begren-

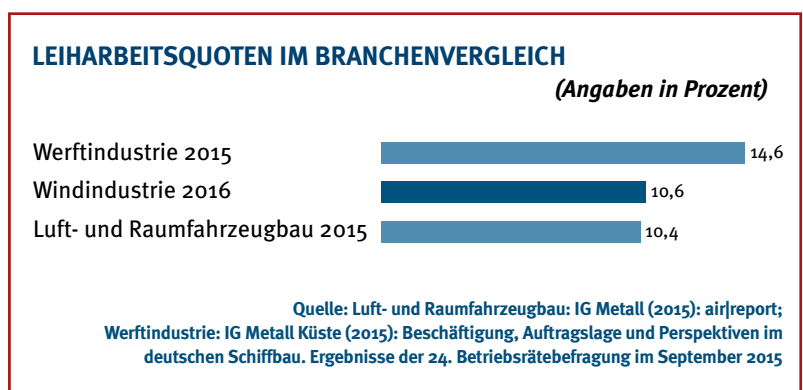


HEIKO MESSERSCHMIDT
IG METALL
BEZIRKSLEITUNG KÜSTE

QUALIFIZIERTE MITBESTIMMUNG NÖTIG
» Das neue EEG setzt auf Ausschreibungen, die sich allein über den Preis entscheiden. Die Unternehmen werden deshalb alles versuchen, um die Kosten weiter zu senken. Dadurch steigt der Druck auf die Beschäftigten. Mit qualifizierter Mitbestimmung halten Betriebsräte und IG Metall dagegen. «

zung von Leiharbeit noch längst nicht die Regel in den Betrieben der Windindustrie.

Immerhin in der Hälfte der Betriebe (50 Prozent) kommt der Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Leiharbeit zur Anwendung. Deutlich weniger verbreitet sind Instrumente auf betrieblicher Ebene wie beispielsweise eine Betriebsvereinbarung zur Regulierung von Leiharbeit (in 28,6 Prozent der Betriebe) oder eine feste Quotierung von Leiharbeit (in 19 Prozent der Betriebe). In Betrieben mit festgelegter Leiharbeitsquote beträgt diese durchschnittlich 16 Prozent.³⁹

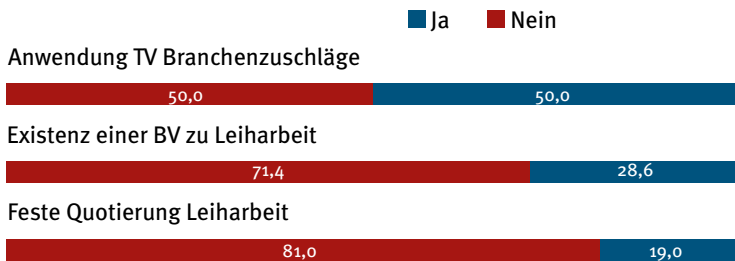


³⁷ Vgl. IGM (2015): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau. Ergebnisse der 24. Betriebsrätebefragung im September 2015. Erstellt durch die Agentur für Struktur- und Personalentwicklung mbH im Auftrag der IG Metall Küste, S. 11.

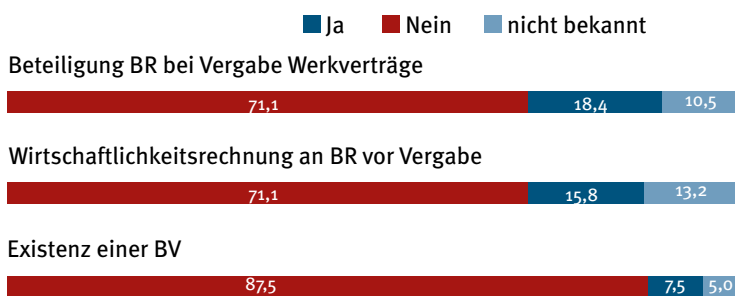
³⁸ Basis: 28 Betriebe mit 10 438 Beschäftigten

³⁹ Basis: 6 Betriebe mit 2 227 Beschäftigten

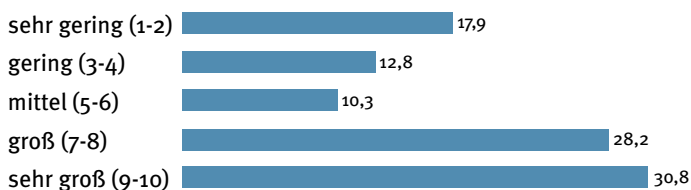
REGULIERUNGSMITTEL VON LEIHARBEIT – NOCH NICHT FLÄCHENDECKEND VERBREITET (Angaben in Prozent)



REGULIERUNG UND MITBESTIMMUNG BEI WERKVERTRÄGEN – BISHER EHER DIE AUSNAHME (Angaben in Prozent)



LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGE – HOHER REGULIERUNGSBEDARF (Angaben in Prozent)



Frage im Fragebogen: Wie hoch ist nach Einschätzung des Betriebsrats der Regelungsbedarf hinsichtlich Leiharbeit und Werkverträgen? (1=kein Regelungsbedarf; 10= sehr großer Regelungsbedarf)

Bei der Mitbestimmung und Regulierung von Werkverträgen sieht es noch schlechter aus: Nur 18,4 Prozent der Betriebsräte werden bei der Vergabe von Werkverträgen im Vorfeld beteiligt, 15,8 Prozent der befragten Betriebsräte wird in diesem Zusammenhang auch eine Wirtschaftlichkeitsrechnung vorgelegt.⁴⁰ Eine Betriebsvereinbarung zur Regulierung von Werkverträgen bildet bisher noch die absolute Ausnahme: Lediglich 7,5 Prozent der Befragten geben an, dass ein solches Instrument in ihrem Betrieb existiert.⁴¹

Neben tariflichen und betrieblichen Regulierungsmitteln können Leiharbeit und Werkverträge auch durch entsprechende gesetzliche Regelungen begrenzt werden. Der vom Bundeskabinett bereits beschlossene Gesetzesentwurf zur Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen ist nach Auffassung einiger Betriebsräte allerdings nicht zielführend. So wird etwa befürchtet, dass sich Betriebe aufgrund der Höchstensatzdauer von 18 Monaten absprechen und Leiharbeitsbeschäftigte nach diesen 18 Monaten untereinander austauschen könnten. Die von den Betriebsräten angegebenen Probleme in Verbindung mit Leiharbeit – wie der dauerhafte Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern, die unsicheren Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitskräfte sowie der Know-how-Verlust durch ständig wechselndes Personal – scheinen auch durch den Gesetzesentwurf nicht annähernd gelöst. Vor diesem Hintergrund sieht über die Hälfte (59 Prozent) der Betriebsräte weiterhin großen Regelungsbedarf bei Leiharbeit und Werkverträgen.⁴²

Befristungen häufig bei Neueinstellungen

Eine andere Beschäftigtengruppe, die zwar zur Stammelegschaft gezählt wird, dennoch aber von größeren Unsicherheiten betroffen ist, sind befristet Beschäftigte. In der Windindustrie beläuft sich der Anteil befristet Beschäftigter auf insgesamt 4,1 Prozent.⁴³ Dabei scheint es nicht

⁴⁰ Basis: 38 Betriebe mit 18 569 Beschäftigten

⁴¹ Basis: 40 Betriebe mit 18 977 Beschäftigten

⁴² Basis: 39 Betriebe mit 18 810 Beschäftigten

⁴³ Basis: 34 Betriebe mit 14 967 Beschäftigten



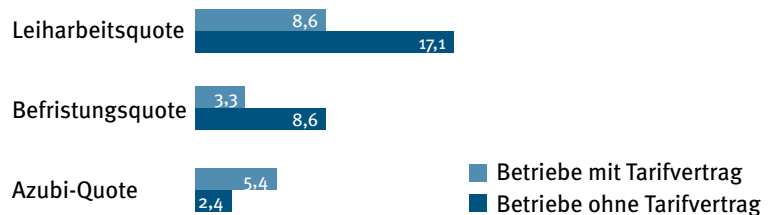
unüblich zu sein, dass neue Kolleginnen und Kollegen zunächst befristet eingestellt werden. So erhielten 40,1 Prozent aller neu eingestellten Beschäftigten im vergangenen Jahr einen befristeten Arbeitsvertrag.⁴⁴ Knapp ein Drittel (31,4 Prozent) der Neueinstellungen entfiel auf ehemalige Leiharbeiternehmerinnen und -arbeitnehmer, die vom Betrieb übernommen wurden.⁴⁵

Bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in tarifgebundenen Betrieben

Die Umfrageergebnisse kommen zu einem klaren Ergebnis bezüglich der Wirkung von Tarifverträgen auf die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in den Betrieben der Windindustrie. So ist die Leiharbeitsquote in Betrieben ohne Tarifvertrag (17,1 Prozent)⁴⁶ ungefähr doppelt so hoch wie in Betrieben, in denen ein Tarifvertrag gilt (8,6 Prozent)⁴⁷. Der Anteil befristet Beschäftigter ist in nicht-tarifgebundenen Betrieben mit 8,6 Prozent⁴⁸ sogar mehr als doppelt so hoch wie in tarifgebundenen (3,3 Prozent)⁴⁹. Außerdem sind Betriebe mit Tarifvertrag deutlich engagierter in der Ausbildung. Die Ausbildungsquote beträgt hier 5,4 Prozent⁵⁰, wohingegen nicht-tarifgebundene Betriebe eine sehr niedrige Ausbildungsquote von 2,4 Prozent aufweisen⁵¹. Ein

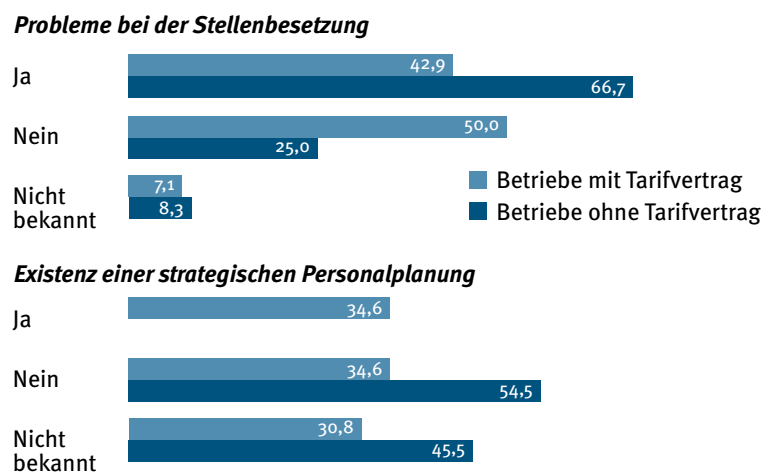
TARIFVERTRÄGE SICHERN BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN

(Angaben in Prozent)



TARIFGEBUNDENE BETRIEBE HABEN WENIGER PROBLEME BEI DER STELLENBESETZUNG

(Angaben in Prozent)



⁴⁴ Basis: 26 Betriebe mit 12 772 Beschäftigten

⁴⁵ Basis: 29 Betriebe mit 13 584 Beschäftigten

⁴⁶ Basis: 11 Betriebe mit 3 847 Beschäftigten

⁴⁷ Basis: 26 Betriebe mit 13 470 Beschäftigten

⁴⁸ Basis: 9 Betriebe mit 2 408 Beschäftigten

⁴⁹ Basis: 24 Betriebe mit 12 037 Beschäftigten

⁵⁰ Basis: 24 Betriebe mit 13 455 Beschäftigten

⁵¹ Basis: 10 Betriebe mit 2 455 Beschäftigten



weiterer Unterschied zeigt sich bei der strategischen Personalplanung, die in keinem Betrieb ohne Tarifvertrag angewendet wird.⁵² In tarifgebundenen existiert sie immerhin in mehr als einem Drittel (34,6 Prozent) der Betriebe.⁵³ Der geringere Einsatz atypischer und unsicherer Beschäftigungsformen, die nachhaltigere Personalpolitik, die höheren Ausbildungsaktivitäten sowie das höhere Gehalt in den Betrieben, in denen ein Tarifvertrag gilt, wirken sich auch positiv auf die Rekrutierung von Fachkräften aus. Denn unter den Betrieben ohne Tarifbindung ist der Anteil jener, die Probleme bei der Stellenbesetzung hatten, mit 66,7 Prozent⁵⁴ deutlich höher als in Betrieben mit Tarifbindung (42,9 Prozent)⁵⁵.

Neben klaren Vorteilen für die Beschäftigten durch Tarifverträge können somit im Wettbewerb um qualifiziertes Personal auch die Unternehmen eindeutig vom Abschluss eines Tarifvertrags



FLAVIO BENITES
IG METALL VORSTAND
RESSORT INDUSTRIE-, STRUKTUR- UND ENERGIEPOLITIK

TARIFBINDUNG STÄRKEN

» Wir haben schon Einiges erreicht. Die Umfrage zeigt, dass gut drei Viertel der Beschäftigten in einem Betrieb arbeiten, wo ein Tarifvertrag der IG Metall gilt. Es gibt aber noch viel zu tun. «

profitieren. In knapp einem Drittel der erfassten Betriebe (29 Prozent) gilt bisher jedoch immer noch kein Tarifvertrag.

⁵² Basis: 11 Betriebe mit 3 801 Beschäftigten

⁵³ Basis: 26 Betriebe mit 13 784 Beschäftigten

⁵⁴ Basis: 12 Betriebe mit 4 094 Beschäftigten

⁵⁵ Basis: 28 Betriebe mit 14 447 Beschäftigten

SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE BRANCHENARBEIT

Zentrale Handlungsanforderungen

Mit dieser Befragung liegt dem Netzwerk der Betriebsräte der IG Metall in der Windindustrie umfangreiches Datenmaterial über die Arbeitsbedingungen in den Betrieben vor. Jetzt gilt es, die vorliegenden Ergebnisse in die Öffentlichkeit zu tragen und daraus Konsequenzen für die Gewerkschaftsarbeit zu ziehen.

Die Daten enthalten vielfältige Hinweise auf Mängel und Schwachstellen der Branche. Sie liefern dem Netzwerk wertvolle Impulse, um eigene Aktivitäten auf den Weg zu bringen, mit dem Ziel, Beschäftigung abzusichern und die Mitbestimmung weiterzuentwickeln.

Aus den Ergebnissen der Umfrage lassen sich insbesondere folgende zentrale Handlungsanforderungen für die weitere Branchenarbeit ableiten:

1. **Nach der Reform ist vor der Reform:** Die Deckelung des Windenergie-Ausbaus steht der Leistungsfähigkeit der Industrie entgegen. Die politische Limitierung des Ausbaus darf nicht dazu führen, dass Innovationen verhindert und der Ausbau der Windenergie verlangsamt wird. Ohne den massiven Ausbau der erneuerbaren Energien sind die Ziele des Klimaabkommens von Paris nicht zu erreichen. Eine weitere Reform des EEG ist deshalb unerlässlich. Sie darf aber nicht ausschließlich unter Kostengesichtspunkten vorgenommen werden, sondern muss sich daran orientieren, dass die Klimaschutzziele erreicht und die leistungsfähige Windindustrie in Deutschland stärker ausgebaut wird.
2. Aufgrund der politisch beschlossenen Reduzierung des **Ausbaus der Windenergie** durch die EEG-Reform müssen Strategien entwickelt werden, um weiterhin wettbewerbsfähig zu sein. Dazu zählen die Erschließung ausländischer Märkte sowie die Diversifizierung der Produkte. Dies darf nicht ohne die

Beteiligung des Betriebsrats geschehen. Reine Kostensenkungsprogramme mit Personalabbau müssen vermieden werden.

3. Die **Ausbildungsaktivitäten** der Unternehmen müssen erhöht und nachhaltige Personalplanungen etabliert werden, um den Fachkräftebedarf der Branche decken zu können.
4. Der Einsatz von **Leiharbeit und Werkverträgen** muss stärker reguliert werden. Hohe betriebliche Leiharbeitsquoten, der langfristige Einsatz von Leiharbeitskräften auf Arbeitsplätzen von Stammbeschäftigten sowie die Übernahme vollständiger Tätigkeiten der eigenen Wertschöpfungskette durch Werkvertragsunternehmen müssen verhindert werden.
5. **Tarifverträge** wirken sich positiv auf die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen aus und verbessern die Position im Wettbewerb um Fachkräfte. Die Tarifbindung der Betriebe in der Windindustrie muss daher weiter erhöht werden.

Die Umfrage ist und bleibt ein wichtiges Instrument für die sachlich fundierte Bewertung der Realität in den Betrieben sowie in der Branche. Sie unterstützt die Aktivitäten des Betriebsräte-Netzwerks der IG Metall, um die Arbeits- und Produktionsbedingungen mitzugestalten, Anforderungen an Politik und Unternehmen für eine nachhaltige Industriepolitik zu formulieren und weitere Initiativen für „Gute Arbeit“ in der Branche voranzutreiben.

Industrie×Energie

Publikationen

DER NEWSLETTER Industrie×Energie



Bestellungen über: sarah.menacher@igmetall.de
 Der Newsletter erscheint einmal im Quartal.

BROSCHÜRENREIHE Industrie×Energie



Produktnummer: 30769-53324



Produktnummer: 29049-49844



Produktnummer: 33470-60165



Produktnummer: 36209-65384



Produktnummer: 29329-50464



Produktnummer: 33469-60164



Produktnummer: 34049-61924



Produktnummer: 36210-65385

Bestellungen im Intra-/Internet der IG Metall über die jeweilige Produktnummer oder über: sarah.menacher@igmetall.de

Industrie✕Energie