

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Wirtschaft, Energie, Betriebe

14. Sitzung
11. Dezember 2017

Beginn: 15.05 Uhr
Schluss: 17.22 Uhr
Vorsitz: Frank-Christian Hansel (AfD)

Punkt 2 der Tagesordnung (vorgezogen)

- a) Mitteilung – zur Kenntnisnahme – [0055](#)
Drucksache 18/0486 WiEnBe
**Für den Erhalt der Arbeitsplätze und gute Arbeit bei
Knorr-Bremse
Drucksache 18/0350**
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Die
Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)
- b) Mitteilung – zur Kenntnisnahme – [0056](#)
Drucksache 18/0487 WiEnBe
**Arbeitsplätze und energiewirtschaftliches Know-how
der Vattenfall-Mitarbeiter/-innen für Berlin erhalten
Drucksache 18/0333**
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Die
Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

Hierzu: Anhörung

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Ich begrüße die anzuhörenden Gäste. Das ist Herr Klaus Deller, Vorsitzender des Vorstands der Knorr-Bremse AG. Schön, dass Sie da sind! – Ich begrüße Günter Wiese, Betriebsratsvorsitzender der Knorr-Bremse AG als Arbeitnehmervertreter, Frau Gabriele Ehrlich, Mitglied der Geschäftsführung der Vattenfall GmbH, und den Generalbevollmächtigten, Herrn Jung – schön, dass Sie auch da sind! – sowie René Gladis, Vorsitzender des Betriebsrats der Vattenfall Europe Wärme AG.

Wer von den Koalitionsfraktionen möchte den Besprechungsbedarf begründen, nachdem wir beschlossen haben, wie es normalerweise bei Anhörungen der Wunsch ist, dass wir ein Wortprotokoll machen? – Wer möchte begründen? Haben wir jemanden? – Herr Stroedter! Dann gebe ich Ihnen das Wort.

Jörg Stroedter (SPD): Ich war nicht in der Vorbesprechung. Deshalb wusste ich nicht, wer begründet. – [Zuruf von der CDU] – Ich war bei der Charité. Da war heute große Demo. Da habe ich die CDU vermisst.

Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Wir haben diese beiden Themen auf die Tagesordnung gesetzt – den Erhalt der Arbeitsplätze und gute Arbeit bei Knorr-Bremse und zum Zweiten das Thema Vattenfall. Wir hatten schon eine intensive Debatte im Parlament zu dem Thema. Ich freue mich, dass die Vertreter da sind. Beide Themen sind aus unserer Sicht betrüblich. Sie gehören deshalb hier in den Ausschuss, weil es im Grunde genommen immer das Gleiche ist: Es werden Subventionen von Land Berlin genommen, und anschließend werden die Arbeitsplätze abgebaut. Das sehen wir äußerst kritisch. Das hat nichts mit Marktwirtschaft zu tun, sondern das ist das Mitnehmen von Vorteilen, und das geht immer zulasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Arbeitsplätze werden teilweise in Billiglohnländer ausgegliedert. Gerade bei Vattenfall finde ich das besonders beeindruckend, wenn man gleichzeitig in Berlin der große Player bei den Energiefragen sein will. Das ist alles eine schwierige Debatte, und deshalb ist es richtig und wichtig, heute über beide Dinge – Knorr-Bremse und Vattenfall – zu sprechen. – Danke sehr!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank, Herr Stroedter! – Ich nehme an, das war die Begründung für beide Punkte, a und b, sodass wir gleich mit der Anhörung starten können. – Sie wurden im Rahmen des Einladungsschreibens gebeten, Ihre Stellungnahmen innerhalb von etwa fünf Minuten abzugeben. Wir beginnen sehr gern mit Ihnen, Herr Deller! Sie haben das Wort.

Klaus Deller (Knorr-Bremse): Herr Vorsitzender, herzlichen Dank! – Herzlichen Dank auch für die freundliche Aufnahme und die Darlegung der Situation, wie sie das Abgeordnetenhaus und dieser Ausschuss sehen!

Die Knorr-Bremse ist ein Unternehmen, ich habe gerade Herrn Wiese gefragt: Wir sind in 1905 in Berlin gegründet worden, 112 Jahre alt. Es hat heute seinen Hauptsitz in München, was hauptsächlich der Tatsache geschuldet ist, dass ein großer Weltkrieg dazwischen kam und das Unternehmen zwischenzeitlich umziehen musste. Wir haben nach der Wende, glaube ich, das erste deutsch-deutsche Joint Venture hier in Berlin mit dem Berliner Bremsenwerk gegründet. Das war 1990. Hier sind Worte gefallen wie Subventionen und man zieht da die Arbeitsplätze ab. Knorr-Bremse hat seit dieser Zeit 150 Millionen Euro hier an den Standorten in Berlin investiert, davon waren 28 Millionen Beihilfen des Landes.

Wir haben heute 1 400 Mitarbeiter, inklusive Leasingbeschäftigten, an drei Standorten in Berlin, in Marzahn, das ist Hasse & Wrede, Knorr-Bremse Systeme für Schienenfahrzeuge und in Tegel die Powertech GmbH, das jüngste Mitglied der Familie. Ich glaube, Sie sollten sich bei diesen Zahlen doch noch mal überlegen, ob Sie im Fall der Knorr-Bremse davon sprechen wollen, dass man da was mitnimmt und dann so einfach, was weiß ich, wenn das Geld aus ist, weiterzieht. Das Gegenteil ist der Fall. Die Investitionen, die seit 1990 hier in diesen Standort

geflossen sind, haben lange Jahre ihren wirtschaftlichen Hintergrund gesucht. Das war zum großen Teil ein Beitrag zum Aufbau nach der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten. Für uns ist der Gründungsstandort in Berlin von besonderer Bedeutung, auch von emotionaler Bedeutung.

Ich hoffe, Sie haben es in den Berichterstattungen der letzten Woche mitbekommen: Die Belegschaft der Hasse & Wrede ist noch einmal mit zusätzlichen Vorschlägen auf das Management zugegangen, und wir haben die Verlagerung der Hasse & Wrede – das sind insgesamt 109 Arbeitsplätze – nach Tschechien gestoppt. Das heißt, Hasse & Wrede bleibt in Berlin, obwohl die wirtschaftliche Lücke nicht komplett geschlossen wurde. Hasse & Wrede ist aber auch wie der Rest der Knorr-Bremse eine Unternehmung, die 42 Stunden in der Woche arbeitet und wo betriebliche Lösungen nicht zwischen Tarifparteien gesucht werden, sondern zwischen den Parteien im Unternehmen, der Belegschaft und dem Management, und das klappt immer wieder, nicht verblüffenderweise, sondern, ich glaube, bezeichnenderweise sehr gut und hat auch im Rahmen der Hasse & Wrede hervorragend geklappt. Einer unserer fünf Werte des Unternehmens ist Fairness, ist Verantwortung, die technologische Exzellenz. Fairness und Verantwortung haben wir auch walten lassen gegenüber den bei Hasse & Wrede beteiligten Mitarbeitern und haben die Arbeitsplätze erhalten.

Ich kann Ihnen heute hier nicht sagen, dass das bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag der Fall sein wird. Wir sind als nichtbörsennotiertes Unternehmen, als Familienunternehmen, darauf angewiesen, das, was wir investieren wollen, zuerst zu erwirtschaften. So werden sich Hasse & Wrede und die anderen Gesellschaften der Knorr-Bremse daran messen lassen müssen, dass sie nachhaltig, das heißt nicht, vom Tag eins an, von der Stunde eins an, Erträge erwirtschaften, wettbewerbsfähig sind. 80 Prozent unseres Geschäfts ist heute außerhalb der Bundesrepublik Deutschland. Wir sind Marktführer in China, in Indien mit unseren Bremssystemen. Wir haben uns gegen chinesische, indische, osteuropäische Wettbewerber zu behaupten. Die Beiträge, die unsere Belegschaft dazu bringt, sind längere Arbeitszeiten, und wir sind – ich lege Wert darauf – ein nichttarifgebundenes Unternehmen. Es war immer wieder, auch in den Notizen Ihrer Diskussion aus dem Mai, von Tariffucht zu lesen. Wir weisen das zurück. Tarifbindung oder nicht ist eine Wahlmöglichkeit, die der Gesetzgeber lässt. Wir haben die Wahlmöglichkeit genutzt, nicht tarifgebunden zu sein, wie im Übrigen die meisten Unternehmen in diesem Land nicht tarifgebunden sind und hervorragende Verhältnisse mit ihren Belegschaften haben.

Seit 2004, als wir aus dem Tarifvertrag ausgestiegen sind, haben wir die Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland nahezu verdoppelt, von 3 000 auf 5 500, davon über 1 000 durch organisches Wachstum. Es ist insbesondere das Berliner Bremsenwerk, dass durch Zulieferung für Lieferungen nach China und in andere Länder außerhalb Europas erhebliche Beiträge leistet und auch einen großen Beitrag dazu leistet, sichere und attraktive Arbeitsplätze in Berlin zu halten und auch generieren.

Wir haben vor etwa zwei Jahren die PCS übernommen, die Power Converter Solutions. Für diese Gesellschaft, ich muss Sie heute schon darauf vorbereiten, sieht es sehr düster aus: 85 Millionen Euro Umsatz mit 17 Millionen Euro Verlust in diesem Jahr, mit wenig Aussicht auf Besserung, bisher wenig Entgegenkommen durch die Belegschaft, sicherlich auch dadurch, dass es ein tarifgebundener Betrieb ist. Die Verhandlungen mit Dritten und sehr stark agitierende Wortmeldungen haben bisher nicht zu einer Situation geführt, dass die Powertech

sich wirtschaftlich zu einer Wende zum Besseren hinbegibt. Ich bedanke mich bei allen, mit denen ich hier in der Berliner Politik gesprochen habe, ganz vorn Frau Senatorin Pop, die heute leider nicht da sein kann, für den konstruktiven Dialog, den wir führen konnten, auch für ihre konstruktive Haltung, die ganz sicher dazu beigetragen hat, dass wir den Standort Berlin als attraktiven Standort für die Knorr-Bremse auch in Zukunft sehen, und ich bitte Sie darum, was auch immer Sie dazu beitragen wollen, was die Arbeitsverhältnisse bei der Powertech angeht, zu vernünftigen Gesprächen zwischen den Parteien beizutragen. Vernunft ist der beste Ratgeber für gute Lösungen. – Das sind meine Ausführungen bis hierhin, und ich nehme an, jetzt kommen Fragen.

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Ganz herzlichen Dank! – Wir machen es in der Regel so, dass wir einmal die Runde durchgehen und dann in die Fragerunde kommen. Ich glaube, das passt zeitlich noch. – Jetzt darf Herr Wiese mit seinen Ausführungen beginnen. Bitte!

Günter Wiese (Betriebsrat Knorr-Bremse): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Kurz zu mir: Ich bin seit nunmehr fast 49 Jahren im Unternehmen. Ich habe bei der Knorr-Bremse, damals Bremsenwerk, gelernt. 2007 bin ich zum Betriebsratsvorsitzenden in der Knorr-Bremse Marzahn gewählt worden, bin seit 2011 Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Knorr-Bremse AG und im Aufsichtsrat der Knorr-Bremse SfS. Es ist so, dass vor mir niemand aus Berlin im Aufsichtsrat war. Ich denke, es ist wichtig für unseren Standort, dass wir auch im Aufsichtsrat vertreten sind.

Zu Hasse & Wrede ein paar Worte: Es war wahnsinnig schwer, diesen Prozess umzukehren. Wir haben gemeinsam – das heißt, der Betriebsrat von Hasse & Wrede und unser Betriebsrat in meiner Person – versucht, den Prozess zu stoppen. Wir haben intensive Gespräche mit Herrn Deller und mit dem Vorstand von Auto, Herrn Dr. Laier, geführt und sind letzten Endes am Donnerstag zu einer Lösung gekommen, die das Unternehmen dazu bewogen hat, den Prozess zu stoppen, umzukehren und die Arbeitsplätze zu erhalten. Es wurde bei Hasse & Wrede eine Belegschaftsversammlung durchgeführt, und es wurde mit Beifall honoriert, dass die Kollegen ihre Arbeit nicht verlieren. Ich denke, das ist eines der größten Weihnachtsgeschenke, die die Kollegen gekriegt haben. Ich höre nur Positives. Wie gesagt, wir haben zwei verschiedene Werke bei uns, Hasse & Wrede und Knorr-Bremse SfS, wo ich der Betriebsratsvorsitzende bin. Aber das schwappt zu uns rüber uns ist eine Anerkennung für die Arbeit.

Sicherlich gibt es jetzt Aufgaben für die Kollegen von Hasse & Wrede, das ist keine geschenkte Sache von der Firma, dass die Arbeitsplätze in Deutschland bleiben. Es wurden Sachen vorgeschlagen, wie man effektiver und produktiver arbeiten kann. Ich habe ein bisschen von unseren Erfahrungen berichtet, dass wir bei uns vor Jahren, um die Leistungen zu steigern, ein Teamentlohnungssystem eingeführt haben und dass sich die ganze Geschichte sehr bewährt hat – dadurch Kennziffern wie zum Beispiel Produktivität und Qualität, was das A und O für unsere Firma ist. Wir bauen Bremsen, da muss die Qualität stimmen, da lassen wir auch keine Luft ran. Wenn die Kennziffer erfüllt ist, können die Kollegen mehr Geld verdienen, auch über Tarif, und die Firma hat sicherlich auch etwas davon, wenn die Ablieferleistung stimmt. Dann ist alles in Ordnung. Das sieht man auch daran, dass wir nach der Wende, wie Herr Deller schon gesagt hat – – Wir waren am Ostkreuz und hatten eine Fertigung über vier Etagen, wo es sehr schwierig mit dem Materialtransport war. Die Maschinen waren damals alle veraltet. Die Firma Knorr-Bremse hat den Maschinenpark zu 100 Prozent ausgetauscht, das heißt, nicht nur konventionelle Maschinen, sondern hochmoderne CNC-Technik.

Mittlerweise hat sich das schon zwei- oder dreimal gedreht. Wer das Werk Berlin schon mal gesehen hat, ich glaube, dem stockt der Atem, weil es so top ist, die Maschinen, die Ordnung, die da drin ist, und die Mitarbeiter danken es der Firma, dass sie die Ablieferleistung bringen, um den Standort sicher zu machen. Ich denke, da haben wir keine Schwierigkeiten.

Zur 42-Stunden-Woche: Sicherlich sind 42 Stunden anders als 40 Stunden oder weniger, aber wie haben nie weniger gearbeitet als 40 Stunden und diese 23 Minuten am Tag, die wir jetzt länger machen, tun uns nicht weh, aber die Arbeitsplätze sind sicher.

Unser Eigner, Herr Thiele, der zu unserem Standort Berlin-Marzahn steht – das hat er mir öfter in persönlichen Gesprächen gesagt –, ist stolz, dass er uns hat. Wie gesagt, wenn man den Standort sieht, kann man bloß sagen: Das stimmt. – Danke schön!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank, Herr Wiese! – Dann würde ich Sie, Frau Ehrlich oder Herrn Jung, bitten!

Alexander Jung (Vattenfall): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Wir sind heute zu zweit bzw. zu dritt hier. Frau Ehrlich wird gleich in ihrer Eigenschaft als Arbeitsdirektorin etwas zu den Zahlen sagen. Wir haben uns das so aufgeteilt, dass ich ein paar allgemeine Bemerkungen mache.

Erst mal ganz herzlichen Dank für die Einladung! Es ist immer gut, wenn man miteinander redet, auch über Fakten. Ich weiß, dass Sie in diesem Haus schon mehrfach über unsere Zahlen geredet haben. Ich will meinen Beitrag leisten, heute ein wenig aufzuklären. Erlauben Sie mir vielleicht an diesem Tag – heute Morgen gab es große Demonstrationen zum Thema Siemens –, unsere Sicht von Vattenfall hier in dem Haus darzustellen, was eine Partnerschaft mit einem Industrieunternehmen in einer Stadt wie Berlin eigentlich heißt.

Wir reden in Berlin viel über Start-up-Unternehmen, aber unsere Mitarbeiter – die Blaumänner, sage ich mal etwas despektierlich – sind genauso wichtig. Ich glaube, wir haben in der Vergangenheit immer gezeigt, dass wir nicht nur Subventionen nehmen – ich weiß auch gar nicht, was das für Subventionen sein sollen –, sondern haben immer versucht, Wertschöpfung für diese Stadt zu generieren und alles, was mit dem Thema Personal zu tun hat, in sozialer Verantwortung zu machen.

Vielleicht mal drei Beispiele. Thema Kohleausstieg: Es gab Jahre, wo wir nicht mit der Stadt über Kohleausstieg geredet haben. Jetzt haben wir eine Machbarkeitsstudie am Laufen, wo wir mit dieser Stadt zusammen überlegen werden, wie wir bis 2030 aus der Kohle aussteigen. Die Klimaschutzvereinbarung, die wir schon vorher abgeschlossen haben, werden wir übererfüllen. – Das vielleicht zum Thema: Wie sieht Partnerschaft bei den wichtigsten energiepolitischen Themen aus?

Das Thema Investitionen: Wir investieren jeden Tag 1 Million Euro in die Infrastruktur dieser Stadt. Wenn Sie das mal vergleichen mit anderen Infrastrukturvorhaben, weiß ich nicht, wo wir da liegen. Wir sind jedenfalls zufrieden, dass wir das machen. Wir investieren in Kraftwerke, in Netze und in unser neues Gaskraftwerk in Marzahn. Die Kollegen von Knorr-Bremse haben schon angesprochen, dass es nicht einfach ist, in bestimmten Bezirken zu arbeiten und zu leben. In Marzahn bauen wir ein Kraftwerk von Siemens. Es werden nur noch

eine Handvoll Gastkraftwerke gebaut. Ein Drittel der Wertschöpfung dieses Kraftwerks kommt hier aus Berlin. Das heißt, die Investition von Vattenfall in diese Stadt kommt dieser Stadt zugute. Wir reden über eine Summe von 300 bis 400 Millionen Euro. Ich will nur mal sagen: Das ist für mich Engagement, und dazu stehen wir auch.

Ein anderes Thema ist die Dekarbonisierung der Wärme. Sie alle kennen den Standort Reuter, auch keine einfache Gegend. Dort werden wir zusammen mit der BSR ein Industriecluster entwickeln, wo man die größte Batterie Deutschlands bauen wird, nämlich eine Power-to-Heat-Anlage, die Berlin ganz weit nach vorn bringen wird bei der Frage, wer denn die Probleme der Energiewende löst. Ich glaube, allein diese drei Punkte – Kohleausstieg, Investitionen von 1 Million Euro pro Tag und das Thema Entwicklung von industriellen Clustern – zeigen, dass wir diese Stadt ernst nehmen und dass wir auch die Partnerschaft ernst nehmen. Diese Situation, in der wir uns gerade befinden, nämlich ein Wandel der ganzen Branche, führt leider dazu, dass wir auch an der einen oder anderen Stelle Personalumstrukturierungen vornehmen müssen. Frau Ehrlich ist, weil sie mit einem frischen Blick auf unser Unternehmen schaut, weil sie noch nicht so lange dabei ist, die Richtige, um Ihnen zu erläutern, ob wir verantwortungsvoll oder nicht verantwortungsvoll arbeiten. In diese Sinne – bitte!

Gabriele Ehrlich (Vattenfall): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Mein Name ist Gabriele Ehrlich. Ich bin jetzt seit einem halben Jahr bei der Vattenfall GmbH in der Funktion der Arbeitsdirektorin, war das vorher auch schon bei einem sehr großen amerikanischen Unternehmen, das FedEx hieß. Ich kann nur sagen: Wenn ich mir die Restrukturierung ansehe oder die Anpassungsbedarfe, die es natürlich bedingt durch den Energiewandel auch in unserem Unternehmen gibt, ist die Ausgestaltung durch Vattenfall bei der sozialverträglichen Redimensionierung extrem hoch. Ich habe diesen Standard vorher in keinem Unternehmen gesehen, und ich mache diesen Job jetzt schon seit 17 Jahren. Die Sozialverträglichkeit wird immer mit unseren Mitbestimmungsgremien verhandelt in einer sehr kooperativen und sehr sozialen Art und Weise. Die Wünsche der Arbeitnehmer werden erhört, umgesetzt, und es werden den Mitarbeitern entsprechende Maßnahmen angeboten. Das darf man bitte nicht außen vor lassen.

Ich gebe Ihnen gern ein Beispiel dafür. Natürlich gibt es auch Umstrukturierungsmaßnahmen, die ein bisschen einschränkend für die Mitarbeiter sind. Wir hatten vor drei Jahren den unternehmerischen Entschluss gefasst, den Kundenservice auszugliedern aufgrund der Tatsache, dass der Kunde sich mittlerweile eher auf einer digitalen Plattform einen neuen Anbieter suchen möchte, und das ist im Gas- wie auch im Stromvertrieb so. So hat sich das Unternehmen vor drei Jahren dazu entschlossen, den Kundenservice zu schließen. Wir haben das in einer sehr sozialverträglichen Art und Weise gestaltet. Von den 600 Mitarbeitern haben wir 570 Mitarbeiter sozialverträglich mit einer Lösung in eine neue Lebenssituation überführt. Ich kann Ihnen weitere Erläuterungen dazu geben. 330 Mitarbeiter sind bei uns im Unternehmen verblieben. Davon haben 170 in einer anderen Vattenfall-Gesellschaft ein Anstellungsverhältnis gefunden. Wir haben einen konzernweiten internen Arbeitsmarkt. Dort haben 55 Mitarbeiter einen weiteren Arbeitsplatz gefunden, und die anderen haben mit freiwilligen Abfindungsmaßnahmen das Unternehmen verlassen. Momentan habe ich noch 40 Mitarbeiter übrig, für die noch keine Lösung gefunden worden ist. Mit diesen 40 Mitarbeitern führe ich individuelle Gespräche, schaue mir die individuelle Situation der Mitarbeiter an, versuche, die noch auf den Weg zu bringen durch eine Qualifizierungsmaßnahme und auch durch ein persönli-

ches Coaching mit Unterstützung des Betriebsrates, um sie in eine Lebenssituation zu überführen. Das ist eine Anpassungsmaßnahme.

Eine weitere Anpassungsmaßnahme ist: Das Unternehmen hat sich entschlossen, Standardprozesse an einen Dienstleister outzusourcen. Diese Outsourcing-Projekte von Standarddienstleistungen sind – das ist einmal im Bereich der Finanzen, im Bereich des Personalwesens und im Bereich des Einkaufs – auch nicht unüblich, wenn man sich andere Industriezweige ansieht. Ich kann aus meiner Berufserfahrung sagen, dass das große Unternehmen sehr häufig machen, um sich im Rahmen der neuen Digitalisierung aufzustellen. Unsere IT-Systeme sind ziemlich veraltet. Wir haben uns konzertweit entschlossen, das outzusourcen, um auf einer digitalen Plattform eine bessere Vergleichbarkeit herbeizuführen und die Reports zu versimplifizieren.

Das ist natürlich auch ein bisschen nachteilhaft für die Mitarbeiter, die diese Tätigkeiten vorher ausgeführt haben. Es ist so, dass von dieser Maßnahme 220 Mitarbeiter betroffen sind. Wir haben mit dem Konzernbetriebsrat hierzu einen Interessenausgleich verhandelt und auch einen Sozialplan. Das heißt, wir unterstützen die Mitarbeiter mit freiwilligen Abfindungsprogrammen, mit freiwilligen Qualifizierungsprogrammen und im Rahmen von ATZ, sich eine neue Lebenssituation oder Berufs- oder Erwerbsbiografie außerhalb des Unternehmens zu erarbeiten.

Darüber hinaus kann sich natürlich jeder unserer Mitarbeiter bei uns im internen konzernweiten Arbeitsmarkt melden und bei einer anderen Vattenfall-Gesellschaft ein Anschlussarbeitsverhältnis finden. Das ist auch sehr oft erfolgreich. Darüber hinaus ist es noch so, dass wir ein professionelles Bewerbungstraining anbieten mit einem professionellen Fotografen. Wir führen Gespräche mit den Mitarbeitern, wo sie sich persönlich noch weiterentwickeln können, und unterstützen sie darin. Wenn man das summarisch betrachtet, ist das ein sehr großzügiges Angebot vom Arbeitgeber. Ich freue mich, dass wir das weiterhin so durchführen können. Das wird auch von den Mitarbeitern positiv angenommen.

Eine dritte Situation, wo wir im Unternehmen ein wenig unter Anpassungsdruck sind: Durch die strategische Neuausrichtung unseres Unternehmens und den Verkauf der Braunkohleaktivitäten in der Lausitz können wir das Unternehmen momentan so ansehen, dass wir leider zu viele Mitarbeiter in den Overheadfunktionen haben. Bedingt durch diese Überdimensionierung bedarf es sozusagen – – Der Overheadanteil beträgt 25 Prozent. Das ist weit über dem Industriestandard. Ich weiß das von meinem ehemaligen Arbeitgeber, da betrug er 9 Prozent. 25 Prozent sind einfach de facto zu viel für das Unternehmen, das jetzt so geschrumpft ist. Wir haben immerhin 8 000 Mitarbeiter an die LEAG verkauft, und wir haben natürlich noch die Mitarbeiter, die diese 8 000 Mitarbeiter mit betreut haben. Deswegen gab es jetzt eine Entscheidung auf konzernweiter Ebene, dass wir im Overheadbereich eine Kostenreduzierung vornehmen werden. Diese ist evaluiert bei 30 Prozent. Wie viele Mitarbeiter von dieser Redimensionierung oder von dieser Kosteneinsparung betroffen sind, kann ich Ihnen momentan noch nicht sagen. Es bestehen verschiedene einzelne Projektgruppen in den Legal Entities. Es sollen nicht nur Kosten bei den Mitarbeitern gespart werden, sondern generell Kosten eingespart oder Tätigkeiten nicht mehr ausgeübt werden, um dem gerecht zu werden, dass unser Unternehmen einfach geschrumpft ist. Wir müssen unseren Overhead mit der Redimensionierung etwas verkleinern.

Ich wollte noch ausführen, dass diese Gespräche natürlich immer konsensual geführt werden, auch mit unserem Konzernbetriebsrat und vor allen Dingen mit der Mitbestimmung. Die Mitbestimmung hat bei uns einen sehr hohen Wert. Ich kenne das sonst gar nicht so in Unternehmen, dass die Wertschätzung so groß ist. Wir haben natürlich Gewerkschaftsvertreter in unserer Mitbestimmung und paritätisch besetzten Aufsichtsräten. Ich stehe selber drei- bis viermal pro Woche im Dialog mit dem Konzernbetriebsrat, mit Konzernbetriebsratsausschussmitgliedern, mit IT-Ausschussmitgliedern, mit der Gewerkschaft Verdi, um diesen Prozess sozialverträglich zu gestalten. Da haben wir bis jetzt einen guten Weg beschritten. Den wollen wir auch in Zukunft weiter so beschreiten. – Ich würde dann gerne an meinen Konzernbetriebsrat René Gladis abgeben. Das ist der stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende.

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Bitte sehr, Herr Gladis!

René Gladis (Betriebsrat Vattenfall): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Vielen Dank für die Einladung! – Meine Damen und Herren! In der Tat ist es so, dass wir natürlich als Mitbestimmung, so wie es die Aufgabe der Mitbestimmung ist, in diese Prozesse involviert sind und logischerweise auch versuchen, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Bestmögliche herauszuholen. Es ist aber auch eine Wahrheit, dass wir vor ungefähr vier Wochen – vielleicht waren es auch fünf Wochen – davon erfahren durften, dass man den restlichen Mitarbeitern – 40 Mitarbeitern, damals waren es noch 46 – im Kundenservice, die noch nicht eine

der sogenannten Maßnahmen in Anspruch genommen haben, betriebsbedingt kündigen wollte. Wir haben dann auf einer Betriebsrätevollkonferenz dem Management – explizit dem Management in Schweden, das die harte Linie fahren wollte – sehr deutlich gemacht, dass das ein Tabubruch in der über 130-jährigen Geschichte der Energieversorgung in Berlin wäre, wenn hier betriebsbedingt gekündigt wird.

Sie können sich vorstellen, dass wir weder mit dem Thema Kundenserviceschließung zum 31. Dezember 2018 noch mit dem Thema der Fremdvergabe von personalwirtschaftlichen Einkaufs- und Finanzaktivitäten einverstanden sind, insbesondere deswegen, wenn ich jetzt mal auf diese Fremdvergaben im personalwirtschaftlichen Teil komme, weil diese nicht mehr in Deutschland stattfinden, sondern allerhöchstwahrscheinlich in Prag, und wir uns bei den Finanzen im Bereich von Bangalore und anderen Bereichen bewegen. Das trifft nicht unsere Zustimmung. Nichtsdestotrotz ist es natürlich so, dass wir als Mitbestimmungsträger versuchen, für unsere Beschäftigten zusammen mit dem Arbeitgeber die bestmöglichen Alternativen zu finden.

Wir sind natürlich auch bei anderen Restrukturierungsmaßnahmen dabei. Insbesondere möchte ich gerne das, was Herr Jung angedeutet hatte, nämlich die Neubauvorhaben, die z. B. im Wärmebereich in Berlin stattfinden – Da muss man immer wissen: Jeder Neubau, jede Modernisierung hat leider immer auch einen Arbeitsplatzabbau zur Folge, weil sich Technologien weiterentwickeln. Hier sind wir aber auf einem sehr konstruktiven Weg, weil wir eine eher alternde Belegschaft haben, die Mitarbeiter dort in den wohlverdienten Ruhestand, Vorruhestand zu versetzen. Der Ausstieg aus der Braunkohle Klingenberg kostet z. B. 55 Arbeitsplätze. Der Ausstieg aus der Steinkohle Reuter C kostet ebenfalls 55 Arbeitsplätze in Berlin, die wir auch nicht wieder zurückbekommen. Das ist allerdings in dem Fall technologiegetrieben.

Der große Streitpunkt, den wir mit dem Arbeitgeber momentan haben, ist der Bereich Kundenservice, ist der Bereich der Fremdvergabe und natürlich das, was uns jetzt zusätzlich durch ein weiteres Programm im Overhead auferlegt wird. Wir sind dabei, für unsere Mitarbeiter alles Mögliche zu tun, um Arbeitsplätze zu erhalten oder ihnen andere Möglichkeiten zu geben. Was wir nicht wollen – das werden wir auch auf einer großen Betriebsversammlung am 12. Januar dem Arbeitgeber vor den Beschäftigten mitteilen –, sind betriebsbedingte Kündigungen in der Energiewirtschaft in Berlin. – Danke!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Ganz herzlichen Dank Ihnen allen! – Ich habe auf der Redeliste Herrn Gräff und Herrn Wolf, würde aber vorschlagen, weil uns Herr Deller gleich verlassen muss, dass wir die Fragen, die an Knorr-Bremse gerichtet werden, kurz vorziehen, wenn das Einverständnis findet. – Dann machen wir das so, und es haben sich Herr Buchholz, Herr Swyter, Herr Gindra und Herr Urbatsch gemeldet. Vielleicht können wir die Fragen relativ schnell durchziehen, damit Sie noch Zeit zu antworten haben, vielleicht müssen Sie ja nicht auf die Sekunde um Viertel vor weg. – Bitte, dann fangen wir an, Herr Buchholz!

Christian Buchholz (AfD): Ich habe eine Frage an Herrn Deller. Erst mal vielen Dank dafür, dass Sie heute hergekommen sind, um uns zu informieren! Es hört sich ja auch ganz gut an, dass sich die Dinge bei Hasse & Wrede stabilisieren. Aber das, was Sie zu PCS erwähnt haben, ist natürlich eine Nachricht, die einen aufschreckt. Sie sagten, 85 Millionen Euro Umsatz und 17 Millionen Euro Verlust. Ich habe jetzt mal schnell nachgesehen, Sie haben bei PCS

vier Standorte international. Bezog sich das allein auf den Standort Berlin? – Dann ist die zweite Frage: Was bedeutet das? Und ist diese Situation, wo Sie sogar noch sagten, keine Aussicht auf Verbesserung, ein kurz- oder langfristiges Problem? Ist das eine Delle, durch die man durchkommen kann? – Und der letzte Teil der Frage: Ist das ein rein betriebswirtschaftliches, markttechnisches, wettbewerbstechnisches Problem, oder liegt das auch irgendwie an Rahmenbedingungen des Umfeldes, auf die vielleicht die Politik Einfluss hat?

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Dann Herr Gräff, bitte!

Christian Gräff (CDU): Ja, vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich möchte mich auch bei Frau Ehrlich und den Herren für Ihre Teilnahme bedanken! – Vielleicht ein Satz ganz zu Beginn, Herr Deller: Das ist in der Tat eine freundliche Aufnahme. Wir freuen uns auf jeden Fall, dass Sie die Zeit gefunden haben. So weit ist es noch nicht, dass einzelne Fraktionen für den Ausschuss oder das ganze Parlament sprechen. Das wäre ja dann eine andere Form von Demokratie. Insofern bedanken wir uns heute für Ihre Teilnahme!

Mich würde anschließend an die Frage der AfD auch interessieren – aus Sicht des Unternehmens vielleicht allgemein zwei Sätze, Sie sind darauf schon eingegangen, dass über 80 Prozent des Auftragsvolumens, glaube ich, inzwischen aus dem Ausland generiert werden und leider nicht bei den deutschen Bahnunternehmen, aber vielleicht auch, welche standortspezifischen Herausforderungen Sie sehen, wo die Berliner Politik Sie unterstützen kann.

Herr Wiese! Ich bedanke mich ausdrücklich für Ihren Beitrag, weil ich glaube, dass ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Berlin gut ist, weil am Ende des Tages alle Standorte auch untereinander konkurrieren. Insofern sind wir froh, dass Sie in Berlin mit einem Aufsichtsrat auf der Arbeitnehmerseite vertreten sind. Vielleicht, Herr Deller, könnten Sie noch mal zwei, drei Worte zu den Herausforderungen am Standort sagen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Danke, Herr Gräff! – Dann machen wir weiter mit Herrn Gindra.

Harald Gindra (LINKE): Danke auch noch mal an alle Gäste, die uns hier Rede und Antwort stehen! – Aber, Herr Deller, es wird Sie nicht verwundern, dass ich dazu eine andere Position habe, dass ich geordnetere Verhältnisse zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung sehe, wenn man sich auf klare Verträge und Tarifverträge stützen kann und Auseinandersetzungen nicht mit Lohndumping, Lohnsenkung abwickelt. Leider sehe ich eine Tendenz bei Ihnen im Betrieb. Insofern noch meine Nachfrage: Was wird mit dem Standort Powertech in Tegel? – Denn dort gab es Pläne, das zu verlagern und von 35 Stunden – soweit ich weiß – ohne Lohnausgleich auf 42 Stunden zu erhöhen. Mir ist auch nicht ganz klar geworden, wie sich die Entscheidung in Marzahn erfreulich, aber überraschend geändert hat. Es hat immer ein bisschen so einen Geschmack, den ich auch bei General Electric im Gefühl habe, erst mal eine ziemlich weit gehende Maßnahme in die Öffentlichkeit zu streuen und dann sowohl die Belegschaft als auch u. U. die Stadt oder die Kommune zu Zugeständnissen zu bewegen, in der Hoffnung, das Schlimmste abwenden zu können und dann doch ziemlich weit gehende Maßnahmen mittragen zu müssen. Ich kann verstehen, dass ein Betriebsrat nur das Positive an dieser Sache sieht, aber ich möchte auch mal das Negative an der Sache hervorheben. – Danke schön!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Herr Kollege Stroedter!

Jörg Stroedter (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Herr Deller! Ich bin doch ein bisschen überrascht, wie Sie das hier darstellen. Ich hatte zusammen mit der Kollegin Schubert die Ehre, am 22. September auf der Betriebsversammlung von KB Powertech zu sprechen. Dort ist uns vom Betriebsrat gesagt worden, dass die 350 Beschäftigten statt der tariflich vereinbarten 35 Stunden künftig 42 Stunden pro Woche ohne Lohnausgleich arbeiten. Das ist eine Lohnkürzung von 20 Prozent. Herr Gräff! Da muss ich mich nicht unbedingt bedanken, sondern das ist, finde ich, ein doller Vorgang, dass sie fürs gleiche Geld so viele Stunden mehr arbeiten müssen, was 20 Prozent Lohnkürzung entspricht. Das ist ein nicht akzeptabler Vorgang.

Zu Hasse & Wrede: Da war damals im September noch die Position, dass Sie komplett nach Liberec auslagern und die Mitarbeiter in ein Billiglohnland verschieben. Jetzt bleibt ein Teil der Mitarbeiter hier. Wie viele sind das? Und wie ist das da? Was müssen die dafür zahlen, dass sie hier bleiben? Müssen die auch 42 statt 35 Stunden arbeiten? Ist das das Gleiche, oder haben die eine andere Situation? – Die Kollegen auf der Betriebsversammlung damals waren hochofiziell, wie das abläuft. Insofern bin ich jetzt etwas überrascht über die Position, die Sie, Herr Wiese, hier vertreten haben. Dazu hätte ich gerne noch eine Stellungnahme von Ihnen.

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Kollege Swyter, bitte!

Florian Swyter (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Herr Stroedter! So ist das in der Wirtschaft: Da ändern sich Dinge. Man kann sich dort sogar einigen, vielleicht auch ohne Zutun der Politik. Insofern kann ich mich Herrn Gräff nur anschließen: In der Tat spricht die Seite nicht für das ganze Haus. In der Tat erkennen wir hier an, dass es in der Wirtschaft Wettbewerb gibt. Wir erkennen auch an, dass es tief greifende Änderungen im Energiebereich gibt. Das brauche ich hier gar nicht weiter auszuführen. Insofern können Sie sicher sein, dass wir das heute mit Vernunft besprechen wollen und nicht mit Vorhaltungen, wie sie sich im Antrag wiederfinden. Herr Stroedter hat gesagt, man kassiert hier erst Subventionen und dann geht man. Allein diese grobschlächtige Aussage spricht für sich. Tatsächlich sind ja, wenn ich das richtig verstanden habe, vielleicht bestätigen Sie das, für Hasse & Wrede eben keine Subventionen in diesen Standort geflossen. Insofern muss man die Dinge auseinanderhalten, zumal Sie ja auch, wie wir alle hier, entsprechende Subventionen in den Einzeltiteln des Haushalts mit beschließen.

Ich komme zur zweiten Frage: Wie sieht es mit Powertech aus? Sind für diesen Standort Subventionen geflossen? Ich mache keinen Hehl daraus, dass ich und meine Partei – Freie Demokraten – zu Subventionen ein vorsichtiges Verhältnis haben. Sie haben leicht die Gefahr, dass sie Fehlanreize setzen oder – wie ich das hier aus den Wortmeldungen heraushöre – falsche Erwartungen wecken. Insofern sind Subventionen eigentlich sparsam einzusetzen, möglichst zeitlich zu befristen und an Zwecke zu binden. Ich hatte den Eindruck, dass das für Ihr Unternehmen galt. Deswegen meine Frage, ob für Powertech Subventionen geflossen sind oder ob es dort Revisionen dieser Art gibt. Wie würden Sie Verbesserungen der Förderpolitik, auch was Subventionen betrifft, z. B. Zielgenauigkeit, sehen, um zu verhindern, dass dort falsche Erwartungen geweckt werden? – Dabei möchte ich es erst mal belassen, weil Ihr Zeitbudget knapp ist. Ich danke Ihnen natürlich wie meine Vorredner für Ihre Zeit!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Jetzt haben wir noch den Kollegen Urbatsch von den Grünen.

Marc Urbatsch (GRÜNE): Danke, Herr Vorsitzender! – Auch von mir noch mal an Sie, Herr Deller, in die gleiche Richtung, die Kollegen schon eingeschlagen haben: Wir haben ja trotz der guten Zahlen für Gesamtberlin doch in den letzten Tagen ein paar Hiobsbotschaften gehört. Siemens und General Electric wurden bereits angesprochen. Ist das ein systemisches Problem, das wir da sehen, oder ist das jetzt einfach zufällig? Man sieht ja auch das Vorgehen, dass von der Arbeitgeberseite erst mal gesagt wird, wir müssen diese und jene Einschnitte haben. Es kam eben schon der Vorwurf, das sind alles taktische Manöver. Vielleicht können Sie dem Entscheidungsprozess, der Ihrer Entscheidung vorausgegangen ist, ein bisschen Raum geben und erläutern, was Sie bewogen hat – auch beim neuen Beispiel Powertech. Sie hatten schon die schlechten Zahlen angesprochen. Vielleicht können Sie uns historisch für die letzten zwei, drei Jahre ein bisschen Raum geben, was Sie da bewogen hat, zu diesen Entscheidungen zu kommen.

Vielleicht auch noch eine volkswirtschaftliche Einschätzung: Stehen wir vor mehreren Einschnitten? Wir hören ja immer, es verändert sich viel – Industrie 4.0 etc. Wir kennen die ganzen Begriffe, auch vom – entschuldigen Sie den Ausdruck! – Bullshit-Bingo. Sehen wir da den strukturellen Wandel? Erlauben Sie sich über Ihr Beispiel hinaus ein Urteil? Vielleicht auch aus Ihrer Perspektive: Wo hat Politik wirklich Einflussmöglichkeiten? Das ist eine komplizierte Schnittstelle zwischen Politik und Wirtschaft. Jeden wirtschaftlichen Erfolg heften wir uns gerne ans Revers, aber manchmal mag die Realität doch etwas anders aussehen. Vielleicht können Sie aus Ihrer Perspektive dazu Stellung nehmen. – Danke schön!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Herr Deller! Wir bitten Sie um Ihre Ausführungen.

Klaus Deller (Knorr-Bremse): Ich fange einfach mal in der Reihenfolge an, wie die Fragen gestellt wurden – von der AfD zur PCS Power Converter Solutions: Die Bahnindustrie ist im Umbruch, so wie die Autoindustrie vor 20 Jahren angefangen hat, sich zu konsolidieren. Es sind starke Systemzulieferer entstanden. Die heißen in der Autoindustrie Bosch, Continental, ZF. So ist die Bahnindustrie im Umbruch. Das ist sehr initiiert worden, als sich vor Jahren in China die Süd- und die Nordgruppe zusammengeschlossen haben. Sie sehen jetzt den Versuch oder wahrscheinlich bevorstehenden Merger zwischen Siemens und Alstom, das Zusammenschließen unserer Wettbewerber Wabtec und Faiveley usw. Dort tut sich etwas. Dort ist ein Systemumbruch im Gange: Wertschöpfungsverlagerung zu großen System- oder Aufbau von großen Systemlieferanten.

Wenn Sie sagen, das Unternehmen Knorr-Bremse beschäftigt sich mit Stromrichtern – das gibt der Name eigentlich nicht her. Die Knorr-Bremse ist ein Unternehmen, das sich vor Jahren auf die Fahnen geschrieben hat, den Anteil an Schienenfahrzeugen auszubauen, Einstiegsysteme, Klimasysteme, Stromrichter, Zugkontroll- und -managementsysteme, ähnlich den Zugerstellern Fixkostenthemen abzunehmen, Volumina zu bündeln über Bombardier, Siemens, Talgo, CAF, wie auch immer die Zugbauer heißen. Auf diesem Weg befinden wir uns.

Ein Teil dieser Strategie ist der Einstieg in die Stromrichterei, der Erwerb der Transtechnik in Niederbayern und der Power Converter Solutions hier in Berlin, zusammengeschlossen zur

Powertech. Jetzt hat sich die Situation für uns nicht ganz erwarteterweise in diesem hoffentlich zu konsolidierenden Markt als wirtschaftlich schwieriger herausgestellt, als wir uns das erhofft hatten. Auf der Produktseite muss in eine neue Produktgeneration investiert werden. Auf der Wettbewerbsseite sind wir natürlich starkem Wettbewerb ausgesetzt, ABB, die Zugerhersteller intern sind vielleicht noch nicht so weit, das auszulagern, wie wir uns das erhofft hatten. Aber wir haben auch hausintern starke Probleme: Ausbringung, zu viel – der Begriff ist mehrfach genannt worden – Overhead, zu wenig Geschäft, zu hohe Kosten. Wenn ich jetzt mal oben rechts in die Ecke schaue und höre, 20 Prozent sollen die mehr arbeiten und nicht mehr verdienen – wissen Sie, das Trennen zwischen Erwirtschaften und Verteilen, das mag in manchen Bereichen der Politik verschwimmen. Das ist in einem Wirtschaftsunternehmen immer noch die Formel, ohne die nichts geht: Wenn ein Betrieb auf Dauer nichts erwirtschaftet, kann er auch nichts verteilen.

Ich springe mal zu der Frage: Was muss die Belegschaft von Hasse & Wrede dafür tun? – Die Belegschaft von Hasse & Wrede arbeitet seit Jahr und Tag 42 Stunden wie alle in der Knorr-Bremse-Gruppe. Sie können sich überhaupt nicht vorstellen, welcher Druck aus den Stammbelegschaften kommt, aus den Werken, Stammwerk in Berlin, Aldersbach, München, Schwieberdingen etc., die kein Verständnis haben, dass es Kollegen in der Gruppe gibt, die neu zugekauft worden sind, Ressourcen verbrauchen, nicht beitragen und – ich sage mal – vom Rest des Unternehmens durchgefüttert werden. Dazu sind wir aber auch bereit, das zu tun, eine Talsohle zu durchschreiten, aber der Gradient zum Besseren muss sich zeigen, und es muss jeder einen Beitrag dazu leisten, die Unternehmensführung, die Eigentümer mit dem Gehen durch eine solche Durststrecke, aber auch die Belegschaften mit höheren Anstrengungen. Wir sagen, in Form von Mehrarbeit und nicht in Form von weniger Lohn. Das ist die Situation bei der Powertech. Ich sage Ihnen hier heute so konziliant wie möglich: Wir werden innerhalb der nächsten drei bis sechs Monate grundsätzliche Entscheidungen zur Powertech zu treffen haben.

Wenn Sie fragen, wie Sie da mithelfen können – wir sind bei der Powertech nicht so frei, wie wir es im Diskurs bei Hasse & Wrede sind, dass wir uns mit den Belegschaftsvertretern an einen Tisch setzen. Wir haben bisher dort, ich sage mal, eine Fundamentalopposition ange-troffen, die eher nach dem Motto verfährt: Lieber verlagern als eine Einigung außerhalb eines Tarifvertrages! – Im Übrigen hat die Gewerkschaft den Anerkennungstarifvertrag von 38 auf 35 Stunden in der Woche gekündigt. Die Powertech hat bereits 38 Stunden gearbeitet. Das heißt, der Schritt auf die 42 Stunden bedeutet 48 Minuten am Tag. Ich weiß nicht, wie Sie entscheiden würden. Wenn ich meinen Arbeitsplatz behalten könnte, würde ich allemal die 48 Minuten am Tag länger arbeiten.

Zum Standort Berlin: Dass der Standort Berlin hochwettbewerbsfähig arbeiten kann, beweist das Berliner Bremsenwerk. Das war eine Aktivität, die man nicht unbedingt haben muss, in die fast 150 Millionen an Investitionen geflossen sind. Herr Wiese hat es gesagt, mittlerweile haben wir den Maschinenpark dreimal gedreht. Das Berliner Bremsenwerk liefert nach China. Das ist heute der wettbewerbsintensivste Markt, den wir auf der ganzen Welt haben. Das heißt, aus Berlin heraus entwickeln, produzieren und beliefern, das geht. Das geht aber auch nur, wenn Sie Rahmenbedingungen schaffen: qualifizierte Arbeitskräfte, vernünftige Konditionen und den Freiheitsgrad, innerbetrieblich Lösungen finden zu können, wo wir schnell agieren können. Knorr-Bremse ist kein Konzern mit 200 Milliarden. Wir sind ein Konzern mit 6 Milliarden Umsatz, mit etwa 28 000 Beschäftigten, davon 5 000 in Deutschland. 69 Natio-

nen arbeiten in diesem Betrieb. Das heißt, es gilt ständig: Nicht nur die deutschen Standorte stehen miteinander im Wettbewerb, sondern wir stehen auch mit unseren ausländischen Standorten im Wettbewerb – und noch viel gravierender, mit unseren ausländischen Wettbewerbern.

Subventionen zur Powertech – nein! Blinde Subventionen wollen wir auch nicht. Das nutzt nichts, irgendwo zwei Eimer Wasser aus dem Schiffsrumpf herauszubekommen. Der Rumpf muss dicht gemacht werden. Die Konditionen müssen stimmen. Auch die Einstellung bei der Belegschaft muss stimmen, denn ein ständiges Agitieren und Aufwiegeln der Belegschaft – – Schauen Sie, als was ich mich alles habe beschimpfen lassen müssen, bis hin zu „kriminell“! Ich weiß nicht, was kriminell am Vorgehen ist, Arbeitsplätze zu sichern. Da habe ich bisher noch kein Vergehen bei mir oder bei den Kollegen feststellen können. Helfen Sie, wenn Sie wettbewerbsfähige Arbeitsplätze in Berlin halten und sichern wollen! Wenn der Diskurs so offen ist wie bei Hasse & Wrede, bin ich gerne mit meinen Kollegen bereit, auch außerhalb dieser Sitzung das Gespräch zu suchen, wie wir bei der Powertech zu Lösungen kommen können, auch diese rund 300 Arbeitsplätze in Berlin zu halten. Eine Möglichkeit, die den Powertech-Kollegen jetzt abhandengekommen ist, war, ins Marzahner Werk einzuziehen, das heißt, sparen von Strukturkosten, Zusammenlegung von Werken, denn Hasse & Wrede bleibt drin, die Plätze im Marzahner Werk bleiben bis auf Weiteres nicht mehr verfügbar. – Habe ich irgendjemanden bei den Antworten vergessen?

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Es sieht im Moment nicht so aus. Machen wir in der Rederunde gleich weiter, Herr Wolf, Herr Gräff und Herr Stroedter! – Wie viel Zeit haben Sie noch?

Klaus Deller (Knorr-Bremse): Die Lufthansa fliegt um 17 Uhr, der Fahrer steht vor der Tür, halbe Stunde! Passt das?

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Das wird schon klappen. – Herr Wolf!

Harald Wolf (LINKE): Ja, besten Dank! – Also der Hinweis, dass man nur verteilen kann, was man erwirtschaftet hat, ist, glaube ich, hier allen bekannt. Der ist nicht nötig. Sie haben beim Thema Powertech angesprochen, dass sich das Problem stellt, dass Sie Investitionen in neue Produkttypen brauchen, dass Sie zu viel Overhead haben und dass es ein schwieriges wirtschaftliches Umfeld bei der Konsolidierung gibt. Insofern sind, glaube ich, wenn wir über Standortsicherung reden, die Lohnkosten nicht das einzige Thema, sondern da geht es generell um die Unternehmensstrategie, um Investitionen und um Produktinnovation, wenn ich Sie richtig verstanden habe. Das werden wir heute im Rahmen einer Ausschusssitzung sicherlich nicht diskutieren und lösen können. Das ist auch nicht die Aufgabe der Politik, sondern es ist eine unternehmerische Aufgabe. Allerdings habe ich in dem Zusammenhang, den Sie dargestellt haben, bisher nur die Maßnahme „Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich“ gehört. Das ist ein Programm zur Kostensenkung. Wenn Sie ein Problem mit Ihren Produkten und mangelnder Produktinnovation haben, scheinen Sie aber auf der Nachfrageseite kein Problem zu haben, wenn Sie gleichzeitig das Arbeitsvolumen erhöhen. Oder Sie haben ein Problem auf der Ebene des Absatzes, dann bringt Ihnen das überhaupt nichts, wenn Sie das Arbeitsvolumen erhöhen, es sei denn, Sie bauen gleichzeitig Personal ab. Deshalb würde mich interessieren, was Ihre Strategie ist und ob Sie auch über die anderen Themen reden, einschließlich zu großer und zu teurer Overhead. – [Klaus Deller: Selbstverständlich!]

Zu der Frage, Sie müssten die Investitionen in einem Familienunternehmen selbst verdienen, sage ich an der Stelle, weil es vorhin – eher negativ – angesprochen wurde: Wenn Sie über ein Standortsicherungskonzept reden, gibt es auch die Möglichkeit, vonseiten des Landes im Rahmen der GRW oder der Innovationsförderung Zuschüsse und Unterstützung zu bekommen. Das setzt aber voraus, dass man mal ein Gesamtkonzept der Standortsicherung sieht, das nicht einfach nur darin besteht zu sagen: Ich senke die Lohnkosten. – Meine Erfahrung – ich habe ja eine Reihe von Sanierungsprozessen in Berlin erlebt – ist, dass es auch im Rahmen von Flächentarifverträgen mit den Gewerkschaften eine rationale Diskussion über Sanierungstarifverträge geben kann und gibt, wenn das Gesamtkonzept stimmt. Von meiner Seite der Appell an Sie, auch diese Möglichkeiten und das, was vonseiten des Landes geleistet werden kann, zu berücksichtigen! Wir haben ein Interesse an der Standortsicherung. Wir haben ein Interesse daran, dass die Beschäftigten hier vernünftige Arbeitsbedingungen und auch vernünftige Löhne haben. Das Land Berlin ist sicherlich bereit, da entsprechende Rahmen und Unterstützung zu geben, aber das Gesamtkonzept muss stimmen, und das kann ich bisher noch nicht erkennen. Deshalb mein Appell an Sie: Versuchen Sie mal, über ein solches Gesamtkonzept wirklich in die Diskussion zu kommen! Was bei uns ankommt, ist bisher nur die Verlängerung der Arbeitszeit, und da sage ich, das kann kein Konzept für das Unternehmen und für die Standortsicherung sein.

Klaus Deller (Knorr-Bremse): Schauen Sie! – Bin ich dran?

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Wir wollten noch kurz zwei Fragen sammeln. Geht das noch, oder wollen Sie direkt antworten?

Klaus Deller (Knorr-Bremse): Jetzt wird es langsam knapp für mich.

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Gut! Antworten Sie darauf!

Klaus Deller (Knorr-Bremse): Ich glaube, Sie haben nicht erwartet, heute in der Wirtschaftsausschusssitzung ein Gesamtkonzept zu sehen. Dass wir die Mittel bereitstellen zu investieren, das kann ich Ihnen hier zusagen. Dass es Konzepte zur Siliziumkarbidtechnik gibt, wenn das hier jemandem etwas sagt, das kann ich Ihnen zusagen. Daran wird gearbeitet. Die Powertech ist im Moment in einer Situation, dass sie Aufträge hat, die sie nicht abarbeiten kann. Das kann man eine Todesspirale nennen: Ich arbeite die Aufträge nicht ab, ich laufe in Penalties meiner Kunden hinein, die mich in Verzug setzen. Da müssen Sie noch Vertragsstrafen zahlen. Das ist so, als würde man sich wie Salami jeden Tag selbst ein Stück abschneiden. Deshalb brauchen wir die Arbeitszeitverlängerung. Deshalb brauchen wir jetzt die Befriedung der Situation. Schauen Sie! Wir werden in Berlin keine zwei Standorte haben, wo die einen 35 und die anderen 42 Stunden arbeiten. Das ist in einem Konzern auch gar nicht möglich. Wenn die Powertech eine Daseinsberechtigung haben will, dann muss erst einmal die Basis geschaffen werden, damit ein Unternehmer und das von ihm engagierte Management sagen: Hier lohnt es sich zu investieren. – Und das ist nicht der Fall. Dort können Sie als Politik helfen, die Rahmenbedingungen für dauerhafte und attraktive Arbeitsplätze bei der Powertech in Berlin zu schaffen. Die Stromrichterei ist nämlich gar kein unattraktives Geschäftsfeld.

Herr Vorsitzender! Ich muss mich verabschieden. – Ich sage Ihnen, mir hat die Diskussion mit Ihnen allerdings mehr Spaß bereitet, als ich das zu hoffen wagte. Sie haben sich mehrfach bedankt, dass ich hierhergekommen bin. Ich sage Ihnen, es gibt einen einfachen Grund, wa-

rum ich hierhergekommen bin: weil es mir das wert ist, hierherzukommen und mit Ihnen zu sprechen, und weil es mir auch die Berliner Beschäftigten wert sind, bevor es zu Entscheidungen kommt, die sich hinterher alle angucken und sagen, das haben wir aber nicht gewusst und bedauern das. Der Berliner Standort in Marzahn und Lage der Beschäftigten ist gesichert für – ich sage mal, da können wir uns noch einige Weihnachten gönnen. Die Lage der Power-tech ist kritisch. Wenn Sie dazu etwas beitragen können, zuerst einmal dieses Fundament einer stabilen Beschäftigung hier und auch einer ausgeglichenen Beschäftigungslage mit unseren anderen Standorten zu schaffen – – Die Knorr-Bremse war vor 30 Jahren nichts anderes als ein großer Sanierungsfall. Ein Teil der Gesundung war nur möglich durch den Austritt aus dem Tarifvertrag, weil die großen deutschen Unternehmen eine viel geringere Wertschöpfung haben, als es die Knorr-Bremse mit 60 Prozent hat. Es ist für uns unvorstellbar gewesen, uns einfach nur an die Tarifabschlüsse der großen Automobilhersteller anzuhängen. Der Payback dafür war, dass wir die Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland verdoppelt haben. Überlegen Sie sich, ob es das wert ist! Und wenn wir darüber diskutieren können, komme ich gerne wieder, und ich sage Ihnen, auch mit mehr Zeit. – Herzlichen Dank!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank, guten Flug nach München! – Herr Wiese! Sie bleiben wahrscheinlich noch. – [Zuruf von Günter Wiese] – Sie müssen mit. Hoffentlich haben Sie einen sicheren Flieger. – Wir machen jetzt unbeschadet weiter. Staatssekretär Bunde wird noch zur Knorr-Bremse Stellung nehmen, und dann machen wir mit der Dame und den Herren von Vattenfall weiter.

Staatssekretär Henner Bunde (SenWiEnBe): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Es ist hier und da angeklungen, wie die Politik das sieht oder wie wir das bewerten. Wir sehen natürlich jede angekündigte Schließung, jeden angekündigten Abbau von Arbeitsplätzen mit großer Sorge, auf der einen Seite, weil damit auch Know-how in produzierenden Unternehmen verlorenggeht, auf der anderen Seite, weil es zeigt, in welcher schwieriger Umbruchphase wir hier in Berlin sind. Das ist für uns zugleich Ansporn, das, was die Politik leisten kann, auch zu tun, aber – Herr Abgeordneter Wolf hat es sehr richtig gesagt – viele Dinge sind Unternehmensaufgabe. Die kann die Politik eben nicht leisten, weil wir Industrie und Wirtschaft nicht planen können. Dass das schiefgeht, das haben wir ja schon schmerzlich erfahren müssen.

Was Knorr-Bremse angeht, freuen wir uns natürlich, dass es bei Hasse & Wrede gelungen ist, indem das Unternehmen und die Beschäftigten aufeinander zugegangen sind – ich will die weiteren Ergebnisse nicht bewerten, das steht mir auch nicht zu, das müssen die Sozialpartner miteinander ausmachen –, den Bestand, hoffentlich auch nachhaltig, zu sichern. Das ist natürlich ein Bereich, der unter harten Wettbewerbsbedingungen steht, die wir auch bei anderen Unternehmen in Berlin, die derzeit über Anpassungen nachdenken oder diese angekündigt haben, erleben. Hier ist angeklungen: Was können wir tun, um technologischen Fortschritt fördernd zu begleiten? – In der Tat ist es so, dass für den Bestand – so nenne ich es mal – bei Knorr-Bremse keine Förderung geflossen ist bzw. alle Bindungsfristen abgelaufen sind. Allerdings ist es so, dass bei Knorr-Bremse Systeme für Schienenfahrzeuge derzeit die Produktionsprozesse angepasst werden und das Unternehmen hier wiederum – man muss ja auch die unterschiedlichen Bereiche im Unternehmen sehen – an anderer Stelle 60 neue Arbeitsplätze in einem Zeitraum von drei Jahren aufbaut. Diese werden von uns über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ begleitet. Wir sind überhaupt – meine Senatorin, aber auch ich und mein Haus – in einem engen Kontakt zu Knorr-Bremse und haben auch nach den Ankündigungen diverse Gespräche geführt, nicht nur, um uns zu

informieren, sondern auch zu schauen, wo wir durch entsprechende Förderung die Chance haben, diesen Umwälzungsprozess zu begleiten, der generell für den Industriestandort eine der großen Herausforderungen ist. Klassische Produktion gerät an einem Hochtechnologie- und Hochlohnstandort, der Deutschland nun mal ist, verschiedentlich unter Druck. Auf der anderen Seite können durch Innovation und Innovationsförderung Beiträge geleistet werden. Hier setzt unsere Industriepolitik an, und hier ist uns auch vom Haushaltsgesetzgeber – davon ausgehend, dass der Haushaltsplan am Donnerstag vom Parlament beschlossen wird – durch eine Mittelverstärkung der Auftrag gegeben worden, im Bereich des Masterplans Industrie eins draufzulegen, um es mal salopp auszudrücken. Und das werden wir auch tun. Hier sind wir auf einem vernünftigen Weg, aber, wie gesagt, es kommt auch auf die Unternehmen an – und was in den Unternehmen passiert. Daran erinnern wir die Unternehmen, müssen aber natürlich sehen, dass wir das ohne die Unternehmen nicht bewegen können und das mit einer Partnerschaft am Standort tun. Ich denke, wir sind uns alle einig, dass wir etwas bewegen können, wenn wir anbieten, die Probleme gemeinsam anzugehen. Am Ende kommt es aber in der Tat – da bin ich wieder am Anfang meiner Einlassungen – auf die Unternehmen selbst an. – So weit erst mal von mir zu diesem Komplex!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Wir kommen dann in der zweiten Fragerunde zu Vattenfall. Wer möchte? – Herr Gräff, Herr Stroedter, Herr Buchholz, Herr Wolf, Herr Swyter! Dann fangen wir mit Herrn Gräff an.

Christian Gräff (CDU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Sehr geehrte Frau Ehrlich! Herr Jung! Vielen Dank für Ihre Ausführungen! – Ich hätte noch die Frage an den Senat, welche Subventionen denn Vattenfall in den letzten Jahren erhalten hat. Hier ist immer dieses schöne Wort Subventionen im Raum gewesen. Insofern würde mich das sehr interessieren, welche Subventionen Vattenfall für den Standort Berlin bekommen hat.

Mich würde auch interessieren, Herr Gladis – das ist jetzt keine ganz neue Situation, Sie wissen wahrscheinlich, dass das Land Berlin darüber nachdenkt, diese Netze zurückzukaufen –, wie die Beschäftigten mit dieser etwas unsicheren Situation umgehen und was mit dem Unternehmen passieren könnte. Vielleicht können Sie dazu zwei, drei Worte sagen. Das wird sich wahrscheinlich, solange keine endgültige Entscheidung da ist, auf die Stimmungslage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken. Herr Jung! Vielleicht können Sie dazu auch zwei, drei Dinge sagen, nicht zum Verfahren an sich, sondern Sie haben es dargestellt, Sie investieren sehr viel hier am Standort, was denn – wir haben die gleiche Frage Knorr-Bremse gestellt – die Wünsche an die Politik hinsichtlich sicherer und verlässlicher Rahmenbedingungen für das Unternehmen am Standort Berlin wären. – Vielen Dank!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank, Kollege Gräff! – Herr Stroedter!

Jörg Stroedter (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Kollege Swyter! Ich gestatte mir eine Vorbemerkung nach dem unglaublichen Auftritt von Herrn Deller: Sie arbeiten ja als Jurist bei den Arbeitgeberverbänden. Ich bin Volkswirt und Unternehmer seit 25 Jahren. Solche spätkapitalistischen Ausführungen, die wir eben gehört haben, sollten Sie nicht noch unterstützen. Das ist kein guter Auftritt. Ob er jetzt für das eine Unternehmen Fördermittel bekommen hat oder für das andere – er hat in seinen Ausführungen selbst zugegeben, dass er 28 Millionen Beihilfe bekommen hat, und danach sind sie auf die Idee gekommen, ihre Arbeitsplätze umzulegen. Das ist die Situation. Es ist eben auch so, dass die Leute dort tatsäch-

lich statt 35 Stunden für das gleiche Geld 42 Stunden arbeiten müssen. Das ist einfach die Realität. Ich glaube nicht, dass Herr Deller für das gleiche Geld 20 Prozent mehr Leistung bietet. Das ist eben der Unterschied, und den hat er hier leider nicht ausgesprochen.

Dann kommen wir mal zu Vattenfall: Herr Jung! Sie haben angesprochen, dass Sie den ganzen Bereich hier abgebaut haben. Das sind fast 600 Mitarbeiter. In welchem Verhältnis sehen Sie das zu der Frage, die Herr Gräff eben gestellt hat, dass Sie sozusagen in Berlin Platzhirsch bleiben wollen, dass Sie sagen, Sie wollen in der Bewerbung dabei bleiben, wie erklären Sie sich denn diesen enormen Abbau der Arbeitsplätze? Die Mitglieder des Betriebsrats waren bei mir hier zum Gespräch und haben mir ihre kritische Position dazu gesagt. Deswegen würde ich von Ihnen gerne etwas Genaueres hören. Zum anderen haben Sie gesagt: Overhead, betriebsbedingte Kündigungen. – Das hat auch Herr Gladis angesprochen. Da würde ich gerne von beiden Seiten hören, was da in Zukunft geplant ist. Ein Konzern, der Milliardengewinne macht und sie teilweise nicht bei uns versteuert, sondern sich Bereiche aussucht, wo die Steuern möglicherweise günstiger als in Deutschland sind – auch dazu hätte ich gerne eine Stellungnahme von Ihnen, denn Sie sind ja eben nicht ein privater Konzern, sondern Sie sind ein Staatskonzern, ein schwedischer Staatskonzern. Das wird ja immer vergessen, wenn man hier über Rekommunalisierung spricht, dass man ein staatliches Unternehmen hat. Dazu hätte ich gerne Ihre Position gehört.

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Herr Buchholz!

Christian Buchholz (AfD): Ich habe eine Frage an Frau Ehrlich von Vattenfall. Es ist interessant, wie Sie das erklärt haben: Mitarbeiter in eine neue Lebenssituation überführen. – Das ist ja politischer, als die Politiker selber sprechen. Meine Frage dazu: Inwieweit ist das auf das Unternehmen zurückzuführen oder auf die Änderung der politischen Rahmenbedingungen? Was kann die Politik tun, damit das nicht ganz so dramatisch wird? – Zum Beispiel haben wir das Thema der Schließung einiger Kraftwerke – Kohleausstieg. Würde es etwas bringen, wenn z. B. der Kohleausstieg, der bis 2030 beschlossen ist, nicht weiter auf Jahre vor 2030 vorgezogen würde? Dann habe ich noch eine Frage zu diesen – was auch immer Sie mit den Mitarbeitern machen – Versetzungen, Angeboten freiwilliger Abfindungen. Wird da eigentlich Druck auf die Mitarbeiter ausgeübt, dass sie freiwillige Abfindungen annehmen müssen, sodass sie am Ende doch gar nicht so freiwillig sind? Wie sieht es intern aus?

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Herr Kollege Wolf!

Harald Wolf (LINKE): Vattenfall ist ja der Grundversorger in Berlin. Insofern ist das natürlich ein Unternehmen, das – neben der Tatsache, dass es generell, was Beschäftigung angeht, ein wichtiges Unternehmen für den Standort ist – auch unter dem Gesichtspunkt besondere politische Aufmerksamkeit genießt. Wenn Sie Ihre Braunkohlesparte veräußern, ist nachvollziehbar, dass Sie dafür keine Overheadfunktionen mehr brauchen. Aber die erste Frage ist ja, wie diese Umstrukturierungen stattfinden. Herr Gladis hat es angesprochen, es gab zumindest die Drohung mit betriebsbedingten Kündigungen. Da sage ich, das wäre ein Bruch mit der Unternehmenskultur von Bewag und Vattenfall gewesen, wo das Thema Umstrukturierung immer ohne betriebsbedingte Kündigungen gelöst worden ist. Deshalb frage ich noch mal nach: Ist das Thema betriebsbedingte Kündigungen endgültig vom Tisch, oder ist das noch ein Damoklesschwert, das über Mitarbeitern hängt und Bestandteil der Verhandlungen ist, um

sie in eine – wie es hieß – neue Lebenssituation zu überführen? Neue Lebenssituation hat ja eine große Bandbreite, was das im Einzelnen heißen kann.

Der zweite Punkt: Sie sind in eine Strategie des Outsourcings gegangen. Sie haben bisher Servicegesellschaften gehabt – Kundenservice, Businessservice, IT-Service –, die als Bestandteil des Konzerns in den Konzernverbund integriert waren. Das wird jetzt outgesourct. Das Thema Outsourcing ist ja ein beliebtes Thema, um Kosten einzusparen; ob die Dienstleistungen dadurch unbedingt besser werden – da hat eine Reihe von Unternehmen schon festgestellt, dass das nicht immer der Fall ist. Deshalb gibt es nach dem Trend des Outsourcings immer einen Trend zum Insourcing. Mir stellt sich die Frage, was es bedeutet, wenn der Kundenservice ausgelagert ist. Was heißt das für die Qualität des Kundenservice, insbesondere für den spezifischen Betreuungsbedarf, den Sie als Grundversorger haben? Wenn Sie den Businessservice auslagern, frage ich mich, was das für den Datenschutz heißt, wenn das in Bangalore behandelt wird. Da hätte ich gerne eine Einschätzung sowohl von Ihnen als auch vonseiten des Betriebsrats. Wie wird die Qualitätssicherung gewährleistet? Welche Auswirkungen hat das möglicherweise auf Versorgungssicherheit, Know-how-Sicherung etc.? Dazu hätte ich gerne ein paar Ausführungen.

Aber meine erste Frage ist: Ist das Thema betriebsbedingte Kündigungen vom Tisch, und kehrt Vattenfall zu der bisher geübten Praxis in der Unternehmenskultur zurück und verzichtet darauf, oder ist das weiterhin ein Thema im Unternehmen?

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Herr Swyter!

Florian Swyter (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Herr Stroedter hat mich sozusagen provoziert. Ich muss auch eine kurze Vorbemerkung machen, weil er mich persönlich und meine Tätigkeit für die Arbeitgeberverbände angesprochen hat: Herr Deller hat ohne diplomatische Umschweife in glasklarer Ehrlichkeit gesagt, was Phase ist. Das kann einem gefallen, manches missfallen, andere Sachen muss man schlichtweg zur Kenntnis nehmen, weil – Herr Bunde hat das auch gesagt – die Wirkungsmöglichkeiten der Politik auf internationalen Märkten beschränkt sind. Nicht mehr und nicht weniger! Ich habe mir seine Ausführungen nicht zu eigen gemacht, aber ich nehme sie mit großem Interesse zur Kenntnis, auch was seine Äußerungen zur Tarifgebundenheit betrifft. Wenn ich jetzt mit dem Hut der BDA spreche, haben wir in der Tat ein Interesse an Flächentarifverträgen, allerdings hat Herr Deller vom Zeitraum vor 30 Jahren gesprochen, und da kam der Flächentarif – einige werden sich daran erinnern – in eine große Krise. Die Folge war Tariffucht. Damals ist das Wort berechtigt gewesen. Da gab es Tariffucht. Selbstkritisch müssen wir sagen, dass auch die Arbeitgeberverbände in dieser Zeit verkannt haben, dass immer eine dritte Partei mit am Tisch sitzt, die aber unsichtbar ist und auch kein Gehör findet, in dem Sinne, dass sie sich artikuliert – das ist der Kunde. Das war das Problem bei den Flächentarifen, die ausgehandelt wurden. Gott sei Dank wurde diesen tarifpolitisch negativen Tendenzen Einhalt geboten, u. a. auch durch flexiblere Tarifverträge. Knorr-Bremse ist jetzt einen anderen Weg gegangen. Viele Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, orientieren sich gleichwohl an Tarifverträgen und nehmen Bezug auf Tarifverträge, die abgeschlossen wurden. Wir hören hier von einer Abweichung, die er unternehmenspolitisch begründet hat. – Die Vorbemerkung musste sein, Herr Stroedter! Ich freue mich, dass Herr Deller an der Stelle Klarheit geschaffen hat, dass es natürlich nicht so ist, dass man 28 Millionen Euro als Subvention einstreicht und weiterzieht. Er hat gerade das Gegenteil gesagt, auch Herr Bunde hat es gesagt, es wurden 60 Stellen mehr geschaffen. Es

stand in Rede, Hasse & Wrede zu verlegen. Es ist nicht verlegt worden. Es ist noch ein Problembereich übriggeblieben, und auch dazu haben wir mehr gehört als nur Arbeitszeiterhöhung. Herr Wolf! Er hat in der Tat mehr dazu gesagt, u. a. zu diesem wirklich anspruchsvollen internationalen Wettbewerb. Politik kann zu einer Lösung beitragen, aber nicht mit diesem Antrag, der hier auf dem Tisch liegt, der gleich mit dem Wort Empörung losgeht. Das ist doch nicht die Partnerschaft, die von der Wirtschaft erwartet wird. Sorry! In der Tat war das hier ein Gemeinplatz, dass man erst erwirtschaften muss, was verteilt wird, aber das meiste muss nach wie vor von der Wirtschaft erwirtschaftet werden, das liegt ja schon im Begriff, und dann ist Beschimpfung nicht der richtige Weg. Dabei bleibe ich. – So weit meine Vorbemerkung!

Zu Vattenfall an der Stelle meine Frage zu den 40 Beschäftigten, deren Zukunft unklar ist: Sind Sie da bereits in Gesprächen mit der Bundesagentur für Arbeit bzw. wird das erwogen? Meine zweite Frage betrifft die Stromkonzessionen. Der Senat hat ausgeführt, dass das beim Konzessionsverfahren Strom auf einen Landesbetrieb übergehen soll. Wie bewerten Sie die Ausführungen, die zu einem Betriebsübergang nach § 613a BGB gemacht werden? – Danke!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Kollege Urbatsch und dann Herr Dr. Taschner! – Herr Urbatsch ist schon weg, dann macht das Herr Taschner.

Dr. Stefan Taschner (GRÜNE): Dann springe ich doch einfach schnell ein. – Ich hätte auch noch drei Fragen an Vattenfall, die ein bisschen an das anschließen, was wir schon gehört haben. Herr Jung! Sie haben von den Investitionen gesprochen, die Sie hier tagtäglich vornehmen. Mich würde bei Ihren Investitionen als Netzbetreiber – Tochtergesellschaft Stromnetz – interessieren, wie viele Investitionen Pflichtinvestitionen sind, die Sie als Netzbetreiber machen müssen, die die Bundesnetzagentur vorsieht und die Sie letztendlich verzinst zurückbekommen, und wie viele davon freiwillige Investitionen sind, um Berlin im Netzbereich vorwärtszubringen.

Dann Bezug nehmend auf Herrn Buchholz beim Thema Kohleausstieg: Das wurde so dargestellt, als ob ein schnellerer Kohleausstieg der Jobkiller für Berlin ist. Nach meinen Informationen will Vattenfall hier durchaus andere Kraftwerke bauen. Die Power-to-Heat-Anlage haben Sie schon angesprochen. Auch andere sind in der Planung. Inwieweit sehen Sie Möglichkeiten, Beschäftigte aus den Kohlekraftwerken, deren Jobs mit dem Kohleausstieg wegfallen würden, in den neuen Kraftwerken einzusetzen? Ich denke, die Anforderungen sind sicherlich gleich.

Dann anschließend an die Frage von Herrn Wolf – das interessiert mich nämlich auch: Wir haben auf einer Seite die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Vattenfall, für die das dramatisch ist, aber gerade wenn wir von Kundenservice sprechen, dann reden wir auch über die Auswirkungen auf die Berlinerinnen und Berliner. Was ein verantwortungsvolles Energieunternehmen ausmacht, was viele Stadtwerke eben auch ausmacht, ist die Ansprechbarkeit vor Ort mit einem Kundencenter, wo ich hingehen kann, wo ich auch noch mit einer Person sprechen kann und nicht über eine Telefonleitung irgendwohin verbunden werde. Wie sehen Sie die Auswirkungen Ihrer Jobverlagerung – ich glaube – nach Prag auf die Berlinerinnen und Berliner? – Vielen Dank!

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Herr Urbatsch ist nicht da. Ich setze mich auch mal auf die Liste und verlasse meine Rolle als Vorsitzender. – Ich habe nur mal eine logische Frage: Wir haben ja den Ausstieg bis 2030, aber dazu soll jetzt die Machbarkeitsstudie gemacht werden. Normalerweise mache ich die Machbarkeitsstudie, bevor ich einen Termin nenne. Dazu hätte ich ganz gerne auch etwas gewusst. – Warten wir auf Herrn Urbatsch? – Oder Sie fangen schon mal an!

Alexander Jung (Vattenfall): Meine Damen und Herren, ganz herzlichen Dank für die Fragen! – Ich fange mal bei Herrn Gräff an, der die Frage an den Senat stellte, welche Subvention wir erhalten haben. Ich verstehe das jetzt mal so, dass das auch eine Frage an mich ist. Wenn ich das richtig erinnere, ist die Bewag damals – ich sage mal – auf Veranlassung der Politik verkauft worden. Es ist ein Kaufpreis gezahlt worden. Es hat ein Bewertungsverfahren stattgefunden, das durch Wirtschaftsprüfer geprüft worden ist. Subventionen sind meines Wissens beim Veräußerungsakt nicht geflossen. Was unser Geschäft angeht, sowohl Netzbetrieb als auch unser Wärmegeschäft, also Betrieb von Kraftwerken und Stromnetzen, ist mir nicht bekannt, dass wir Subventionen bekommen. Der Gesetzgeber auf Bundesebene hat allerdings erkannt, dass für die Energiewende Gaskraftwerke wichtig sind. Insofern bekommen wir über das Kraft-Wärme-Kopplungsgesetz Zuwendungen; wenn wir sie nicht bekämen, würde das dazu führen, dass wir wahrscheinlich in Berlin kein rentables Kraftwerk mehr bauen könnten. Ansonsten sind mir keine Subventionen bekannt.

Bevor ich an Herrn Gladis zum Thema, wie wir mit den Beschäftigten umgehen, übergebe, zu der sehr guten Frage von Ihnen, Herr Gräff, was wir uns eigentlich von der Politik wünschen: Da muss ich erst mal ein ganz großes Dankeschön sagen! Wir haben ja den Vergleich mit anderen großen Städten, in denen wir sind, Amsterdam, Stockholm. Ich finde die Zusammenarbeit sowohl mit der Verwaltung als auch mit den Spitzen der Politik sehr konstruktiv und sehr gut, wenn es um die Frage geht, wie wir die Energie weiterentwickeln können. Wir müssen, glaube ich, erkennen, dass Berlin verschiedene Cluster hat, wo es wachsen kann. Wir haben den Gesundheitsbereich und das Thema KMU. Ich glaube aber, dass wir im Bereich der Energiewende noch einen schlafenden Riesen in Berlin haben. Berlin kann durch die Bevölkerungsstruktur, die vielen jungen Unternehmen und die hohe Sichtbarkeit zu einem Vorzeigeprojekt der Energiewende made in Germany werden. Unser Beitrag sind beispielsweise unsere Aktivitäten im Power-to-Heat-Bereich.

Wenn Berlin die größte Batterie Deutschlands für erneuerbare Energien wird, die sowieso im Umland sind, dann ist das etwas, das nicht nur lokal, sondern bundesweit, vielleicht sogar europaweit interessiert. Wenn Berlin die erste Metropole mit einer fossilen Vergangenheit ist, die sich komplett CO₂-frei macht und den Weg dahin geht – – Ich war vor zwei Wochen bei Herrn Baake im Wirtschaftsministerium. Da haben wir ihm vorgestellt, was wir hier in Berlin machen, und er hat gesagt: Zum ersten Mal zeigt mir ein Energiekonzern, wie Dekarbonisierung des Wärmegeschäftes geht. Da gibt es noch viele Fragen, aber die Leute bei Vattenfall beschäftigen sich offensichtlich mit dem Thema. – Insofern wäre meine Bitte an Sie – und Sie sind ja in verschiedenen Ausschüssen auch bundespolitisch tätig, Herr Müller hat jetzt eine bundespolitische Rolle –, dass Sie die Bedeutung der Kraft-Wärme-Kopplung weiterhin hochhalten, dass Sie dort, insbesondere was das Monitoring – da gibt es im Moment einen Prozess – angeht, weiterhin die richtigen Botschaften senden.

Und vielleicht ein weiteres Feld: Wir sind in Berlin in einem sehr – ich bin sehr froh, dass heute auch das Wort Wettbewerb gefallen ist – wettbewerbsintensiven Umfeld. Ich verstehe natürlich, dass die Politik ein landeseigenes Stadtwerk so an den Start bringen möchte, dass es wirtschaftlich überlebensfähig ist. Ich habe allerdings Probleme, wenn der Wettbewerb verzerrt wird oder wenn es gewisse Privilegien für bestimmte Unternehmen gibt, egal ob die nun landeseigen oder 100-prozentig Privatunternehmen sind. Da wünsche ich mir von Ihnen, wie wir das immer so schön sagen, Equal Level Playing Field. Das heißt, jeder, der sich hier in Berlin um die Energiewende kümmert, soll die gleichen Ausgangsbedingungen haben. Warum? – Weil das am Ende dem Kunden zugutekommt. Das ist insofern trivial. – Damit übergebe ich an Herrn Gladis zu Ihrer Frage, Herr Gräff: Wie gehen die Beschäftigten mit dem Thema Umstrukturierung um?

René Gladis (Betriebsrat Vattenfall): Vielen Dank! – Zum Thema Netzverkauf muss ich sagen, dass das eine Never Ending Story ist. Das läuft schon eine ganze Weile. Von daher sind die Mitarbeiter beim Stromnetz sehr gespannt darauf, wie und wann eine Entscheidung fällt. Von der Mitbestimmungsseite her kann ich sagen, dass uns auf Arbeitnehmerseite ein Verbleib in unserer Situation sehr zupassekommen würde.

Zur Frage von Herrn Swyter nach dem Betriebsübergang nach § 613a BGB: Wenn es dazu kommt, dass die Stromnetze verkauft werden müssen, ist unsere Position – die ist, glaube ich, allen Fraktionen zugegangen –, dass die Tarifverträge, die bei Vattenfall herrschen, auch zukünftig in der Summe und kollektivrechtlich und nicht einzelvertragsrechtlich für das neue Unternehmen gelten.

Alexander Jung (Vattenfall): Ich mache mal weiter. Herr Stroedter sagte: Wie wollen wir Platzhirsch bleiben, wenn wir – ich glaube, es waren über 600 Mitarbeiter – abbauen wollen? Wir reden nicht über 600, sondern über 350 Mitarbeiter. Herr Stroedter! Wir hatten auch einen ausführlichen Briefwechsel zu den Zahlen. Das Thema Platzhirsch ist insofern nicht der Anspruch von Vattenfall, als dass wir uns als Teil des Wettbewerbsumfeldes von Energieversorgern hier in Berlin sehen. Jeder soll hier seinen Beitrag leisten, den er im Interesse der Kunden leisten kann. Für uns ist aber wichtig, das ist oft infrage gestellt worden: Vattenfall ist in Berlin und will in Berlin bleiben. Wir haben mehrfach, weil uns das oft nicht geglaubt worden ist, gesagt: Was können wir als Unternehmen tun, um das unter Beweis zu stellen? – Der CEO Magnus Hall, der übrigens nächste Woche wieder hier in Berlin ist und auch Termine mit Spitzenvertretern hat, wird nicht müde zu betonen, wie wichtig Berlin als Standort für Vattenfall ist. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Es ist ein großer Markt, es ist aber auch ein Markt, der sehr dynamisch ist. Wir haben nicht die Absicht wegzugehen, sondern wir wollen hier bleiben.

Herr Stroedter! Wenn Sie sagen, Verantwortung des Staatskonzerns: Wir wollen hier bleiben, und wir wollen hier Arbeitsplätze schaffen und erhalten, die sich in einem veränderten Wettbewerbsumfeld langfristig erhalten. Das heißt, auch wir als Staatskonzern müssen uns Veränderungen am Markt stellen. Es gibt in Skandinavien eine Erfahrung mit fünf Buchstaben, die dort niemand wiederholen möchte, und zwar sind diese fünf Buchstaben Nokia. Nokia war Weltmarktführer, hatte aber ein strategisches und ein Kostenproblem, was dazu geführt hat, dass dieses Unternehmen verschwunden ist. Diesen Tod wollen wir nicht sterben. Gerade als Staatskonzern haben wir so wie auch andere Unternehmen Interesse, uns in Zeiten des wirtschaftlichen Wandels so aufzustellen, dass wir langfristig Arbeitsplätze hier in Berlin sichern.

Herr Buchholz hatte die Frage, ich glaube, an Frau Ehrlich gestellt: Wie sieht es mit dem Kohleausstieg aus? Würde man, wenn man den verzögert – so habe ich die Frage verstanden –, mehr Beschäftigung sichern? Ich weiß nicht, ob du dazu etwas sagen möchtest.

Gabriele Ehrlich (Vattenfall): Ich finde, dass unsere strategische Neuausrichtung, die wir schon vor zwei Jahren mit dem Kohleausstieg angefangen haben, die richtige war. Ob man damit Arbeitsplätze erhalten kann, möchte ich so pauschal nicht beantworten. Ich denke, wenn wir uns RWE und die anderen Situationen ansehen, dann ist es gesamtpolitisch so, dass der Kohleausstieg von unseren Mitbürgern und Mitmenschen gefordert wird und aus klimatischen Bedingungen umzusetzen ist. Natürlich braucht es eine Austarierung, eine Transition Period, wie es so schön im Englischen heißt, damit wir diese Position und diese Arbeitsplätze überführen können in eine andere Beschäftigungssituation. Ich denke aber nicht, dass wir die Arbeitsplätze – – Wir hätten die noch eine Weile erhalten können, aber langfristig sehe ich keine Perspektive dafür. Von daher halte ich den strategischen Schritt des Kohleausstiegs von Vattenfall für sehr positiv. Wir haben unsere Zukunft eher in den erneuerbaren Energien. Ich möchte noch mal anführen, dass wir zum Beispiel im Bereich der Windenergie wachsen. Wir haben in diesem Jahr 50 Mitarbeiter eingestellt. Wir sind da sehr innovativ unterwegs.

Damit Sie ein Gesamtbild haben: Diese neuen erneuerbaren Energien brauchen ein anderes Portfolio an Mitarbeitern. Diese Mitarbeiter arbeiten an internationalen Plattformen in mehreren Sprachen. Das sind Ingenieure, die sich zusammensetzen, die zum Teil zeitungebunden arbeiten. Die kommen aus Dänemark, aus UK, aus Deutschland, und es ist eine andere Kompetenz, die wir im Bereich der erneuerbaren Energien benötigen. Da brauchen wir Ingenieure, die eher der Digitalisierung und der Innovation zugewandt sind. Wir haben viele Stammbelegschaften. Die müssen wir mitnehmen auf diesem Weg. Das ist ein Teil des Generationswechsels. Aber wir sind hier in einem starken Wandel, und das heißt wir brauchen auch anderes Know-how.

Ich möchte noch dazu sagen: Wir haben auch eine sehr gute Ausbildungssituation hier bei Vattenfall. Wir haben insgesamt 303 Auszubildende. Wir haben im letzten Jahr 54 und in diesem Jahr 56 übernommen. Wir bilden aus und führen diese Mitarbeiter auch in ein erst mal befristetes Arbeitsverhältnis – das gibt uns der Ausbildungstarifvertrag vor –, aber übernehmen die zu 100 Prozent, weil wir diese Arbeitnehmer brauchen. Das sind auch zukünftige Arbeitsplätze hier am Standort Berlin.

René Gladis (Betriebsrat Vattenfall): Vielleicht von meiner Seite zum Thema Fernwärme und Kraftwerke in Berlin: Es ist so, dass wir in konstruktiv-kritischer Zusammenarbeit mit unserem Vorstand der Wärme sind – Sie haben sicherlich gelesen, dass ich auch der Betriebsratsvorsitzende der Wärme AG hier in Berlin bin – und wir uns dort über die Zukunft unterhalten, insbesondere auch über den Kohleausstieg in Richtung 2030. Von daher unterstützen wir auch die Machbarkeitsstudie, die jetzt gemacht wird, um von unabhängiger Seite zu sehen, was überhaupt zu machen ist. Der Prophet im eigenen Haus ist immer ein Problem. Wenn wir sagen, dass bestimmte Dinge nicht von heute auf morgen zu machen sind, ist das problematisch. So wird das von Dritten mal auf den Tisch gebracht. Ich habe persönlich keine Angst vor dem Kohleausstieg, um das klar und deutlich zu sagen. Allerdings hätte ich ein Problem mit dem Kohleausstieg, wenn er in Richtung 2025 laufen würde. In Richtung 2030

hätte ich persönlich kein Problem mit dem Kohleausstieg, um es mal aus der Beschäftigten-sicht zu sagen, weil wir, wie ich es schon sagte, eine alternde Belegschaft haben.

Herr Taschner hatte über einen schnelleren Kohleausstieg gesprochen und davon, Mitarbeiter in andere Bereiche zu bringen. Das ist möglich, aber es ist sehr schwer möglich. Sie müssen immer daran danken: Ein Steinkohlekraftwerk hat dreimal so viele Mitarbeiter wie ein Gaskraftwerk. Wenn Sie ein Steinkohlekraftwerk außer Betrieb nehmen, haben Sie eine Menge Mitarbeiter, die Sie freisetzen. Das ist nicht so einfach. Über die Zeit bis 2030 sehe ich eine gute Chance, dies zu machen. Wohlgermerkt, es muss die Wettbewerbssituation für die Fernwärme sichergestellt werden. Momentan fehlt mir noch die Idee, welche erneuerbaren Energien für 600 MW Fernwärmeerzeugung am Standort Reuter, Reuter-West da sein sollten, aber das wird das Projekt hoffentlich zeigen.

Alexander Jung (Vattenfall): Ich mache mal weiter. Es gab zwei Fragen von Herrn Wolf, einmal, ob das Thema Kündigungen vom Tisch ist. Vielleicht kann Frau Ehrlich gleich darauf antworten. Dann war die Frage nach der Strategie Outsourcing: Was bedeutet das für den Kundenservice, auch für die Qualität der Dienstleistungen, Datenschutz usw.? – Der Stromvertrieb war bei uns viele Jahre das Stiefkind. Der hat nämlich kein Geld verdient, und der war wirklich notleidend. Mittlerweile ist unser Vertrieb bundesweit sehr erfolgreich. Warum ist der sehr erfolgreich? – Weil er die Kosten und die Prozesse im Griff und weil Kunden in Düsseldorf, in Ostdeutschland, in vielen großen Metropolen mittlerweile zu Vattenfall gehen, weil der Service dort stimmt. Preis und Service stimmen dort. Sie müssen sich vorstellen: Heute gehen die Kunden auf Vergleichsportale, und in den Vergleichsportalen wird auch gemessen, wie die Qualität der Beantwortung von Fragen ist. Je teurer der Tarif ist, desto mehr Leistung bekommen Sie. Wenn Sie einen Billigtarif wählen, bekommen Sie wenig Kundenservice. Das ist aber bei Mobilfunktarifen oder allen anderen vergleichbaren Dienstleistungen ähnlich.

Es gibt dort einen starken Wettbewerb. Wir haben festgestellt, dass unsere Kunden in der Summe sehr zufrieden sind, auch weil sie zum Teil nicht mehr den Kundenservice bekommen, den sie vorher bekommen haben, weil sich die Anforderungen geändert haben. Ich glaube, in einer Mieterstadt wie Berlin, die keine reiche Stadt ist, ist es mindestens so wichtig, die Kosten auf einem Niveau zu halten, dass man sich Stromprodukte leisten kann. Unser Anspruch ist es, einen Ausgleich zwischen Kosten und Nutzen für den Kunden zu finden.

Was die Messbarkeit angeht, Herr Wolf: Wir sind in der Tat mit vielen Kollegen nach Bangalore gefahren und haben uns angeguckt, wie die dort arbeiten. Herr Pinkert, unser Finanzvorstand, kam wieder und sagte: Ich bin schon lange in der Branche tätig, aber wenn ich mir angucke, wie die dort arbeiten und welche hohe Professionalität die dort haben, wird mir angst und bange um den Wirtschaftsstandort Deutschland. – Es ist längst nicht mehr so, dass in Dritte-Welt- oder Schwellenländern die Prozesse wesentlich schlechter sind als bei uns. Die haben sehr viel dazugelernt, und ich glaube, das ist ein Grund mehr, auch hier in Berlin über Wettbewerbsfähigkeit und Kostenstrukturen nachzudenken.

Es ist vielleicht auch ganz interessant für Sie: Die großen Dienstleister, das sind übrigens große deutsche Unternehmen, die das machen, verpflichten sich, die gleichen Sozial- und Qualitätsstandards einzuhalten, die wir haben, wenn wir das inhouse vergeben würden. Es gibt dort Kontrollmechanismen und Pönalen, die wir sehr ernst nehmen. Was das Thema Datenschutz

angeht, Herr Wolf, befürchte ich keine Einbußen an Qualität. – Wir hatten dann noch die Frage nach betriebsbedingten Kündigungen. Gabriele, vielleicht sagst du etwas zu dem Thema.

Gabriele Ehrlich (Vattenfall): Ich möchte ganz gern noch etwas zum Datenschutz sagen, weil mir das eine Herzensangelegenheit ist. Es gibt GPRD. Wir sind da ziemlich weit vorn in dieser ganzen Entwicklung, weil wir eben dieses Outsourcing betreiben. Wir haben eine neue Dame für Datenschutz eingestellt. Wir haben eine Datenschutzfolgeerklärung. Wir machen einen Datenschutzreport. Wir machen Datenschutzreporting, das wir dem Konzernbetriebsrat im IT-Ausschuss vorlegen. Wir versuchen auf jeden Fall, sicher zu sein, und sind eigentlich schon ein bisschen der Zeit voraus, bedingt durch die neue Änderung, die im Mai auf uns zukommt. Es gibt sehr viel, was wir im Hintergrund tun, um den Datenschutz zu sichern.

Dann hatte ein Herr gefragt, ob die Abfindungen in einer Drucksituation entstanden sind. Bei dem Kundenservice haben wir den Mitarbeitern drei Jahre gegeben. Drei Jahre haben wir denen gesagt, dass sich die Lebenssituation für sie ändern wird. Wir haben sie auf diesem Weg begleitet. Wir haben niemanden unter Druck gesetzt. Wir haben das so angeboten, dass jeder das Unternehmen nach einer bestimmten Zeit freiwillig verlassen kann. Wir haben denen Qualifizierungsangebote an die Hand gegeben und auch eine Unterstützung hinsichtlich der Bewerbung am externen Arbeitsmarkt. Jetzt, zum Schluss, bieten wir denen noch mal eine Unterstützung im verdeckten Arbeitsmarkt an. Also da sind sehr viele Maßnahmen gelaufen, und ich denke, es kann sich kein Mitarbeiter hinstellen und sagen, es wurde auf ihn Druck ausgeübt, denn wir haben ihm keinen Druck gemacht. Wir haben gesagt: Bitte, sei dir dessen bewusst, dass das Unternehmen Ende 2018 geschlossen wird! Du hast jetzt drei Jahre Zeit, dir hinsichtlich der Neuorientierung etwas zu überlegen. Bitte, nimm das Angebot der Qualifizierung an, des Lebenslaufcoachings, des persönlichen Coachings, und such dir etwas Neues! – Wir wollen niemanden unter Druck setzen. Aber das hat auch sehr erfolgreich geklappt.

Hinsichtlich der betriebsbedingten Kündigungen ist es so: Es gibt natürlich diesen Kodex in der Energiewirtschaft, dass keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden, und an diesen Kodex möchte sich Vattenfall auch halten. In der Situation, die wir hier im Kundenservice hatten, ist es von der rechtlichen Situation so, dass man eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung aussprechen könnte, weil das Unternehmen die Entscheidung getroffen hat, eine Betriebsschließung vorzunehmen. Wir haben den Ausspruch hinsichtlich dieser potenziellen Kündigungen für die 40 verbleibenden Mitarbeiter zurückgezogen.

Wie gesagt, ich habe es ja schon mal ausgeführt, ich kümmere mich um diese 40 Mitarbeiter ganz höchstpersönlich, habe noch mehrere Geschäftsführer von mir angeschrieben, ob da noch eine Möglichkeit ist hinsichtlich der Weiterbeschäftigung in unseren Parallelunternehmen von Vattenfall. Ich bin auch in der Unterstützung von meinem Konzernbetriebsrat und dem lokalen Betriebsrat, gucke mir die noch mal an, versuche, die noch mal auf den Weg zu bringen. Viele Mitarbeiter von den 40 sind zum Teil sehr hoch qualifiziert. Die wissen, dass sie das noch ein bisschen hinauszögern können, andere kann man wirklich nicht mehr vermitteln. Das sind sogenannte Härtefälle. Die werde ich mir noch mal speziell angucken. Wir kümmern uns darum, sogar ich persönlich kümmere ich mich darum, dass ich da noch eine Vermittlungssituation herbeiführen kann. Vielleicht werde ich nicht für alle eine 100-Prozent-Lösung finden, aber wir sind dabei, diese Situation auf jeden Fall sozialverträglich auf den Weg zu bringen.

Alexander Jung (Vattenfall): Dann waren noch zwei Fragen von Herrn Swyter, einmal das Thema § 613a BGB bei der Stromkonzession. Wenn ich die Frage richtig verstanden habe, geht die dahin: Würden wir im Falle eines Verlustes des Konzessionsvergabeverfahrens hier nach § 613a BGB die Mitarbeiter übergehen lassen? – Ja, denn das ist Recht und Gesetz, und daran werden wir uns natürlich halten. Die Frage stellt sich im Moment noch nicht, weil wir leider, muss ich sagen – das wissen Sie hier im Haus auch sehr gut –, auf eine jahrelange Hängepartie hinauslaufen, erst mal durch die juristischen Verfahren müssen, die noch anstehen, was aber nicht heißt, dass wir als Unternehmen nicht jederzeit mit Ihnen reden wollen, wie wir die Energiewende hier in der Stadt voranbringen können. Dazu gehört auch das Thema Stromkonzession.

Dann war die Frage, ob wir über die 40 Personen im Gespräch mit der Bundesagentur für Arbeit sind. – Gabriele, das ist noch eine Frage für dich.

Gabriele Ehrlich (Vattenfall): Dieses Angebot hat auch der lokale Betriebsrat an mich gerichtet. Wir haben im Rahmen des Abbaus eine Massenentlassungsanzeige. Das ist eine gute Idee. Die hatte der lokale Betriebsrat auch schon an mich adressiert. Ich nehme die auf jeden Fall gern an. Hier wurde immer die Option gestellt: Welche Unterstützung kann die Berliner Politik uns geben? – Ich hätte ganz gern – das stand auch in Ihrem Anschreiben – eine Vermittlung von betroffenen Mitarbeitern. Ich wäre total dankbar, wenn es eine Möglichkeit gäbe, zum Beispiel bei den Berliner Stadtwerken, da kenne ich auch den Arbeitsdirektor, Berliner Verkehrsbetriebe. Wir haben gute, qualifizierte Mitarbeiter. Die suchen zum Teil Mitarbeiter. Vielleicht kann man da eine Kooperation machen. Vielleicht können die ein Praktikum machen und sich das mal angucken. Ich weiß, ich bin jetzt ein bisschenforsch, bitte sehen Sie mir das nach, aber das wäre positiv.

Alexander Jung (Vattenfall): Herr Taschner hatte gefragt: Wie viele Investitionen im Stromnetzbereich sind Pflicht, wie viele davon sind freiwillig? – Das ist eine schwierige Frage, weil das Stromnetzgeschäft im vollregulierten Bereich ist. Das heißt, alles, was wir dort machen und was Geld kostet, müssen wir beantragen und uns genehmigen lassen. Die Bundesnetzagentur als Regulator wacht darüber, dass wir nicht zu viel Geld ausgeben, damit der Kunde nicht zu viel zahlt. Wir können nicht unsere Netzentgelte erhöhen, wenn wir mehr machen wollten, sondern wir sind im vollregulierten Bereich. Die Bundesnetzagentur hat aber zum Glück erkannt, dass es gerade in einer Stadt wie Berlin für die Infrastruktur der Zukunft außergewöhnlich wichtig ist – wir reden über Digitalisierung, wir reden über den Anschluss von E-Mobility –, dass man ausreichend Finanzmittel zur Verfügung stellt. Herr Taschner! Ich gucke die Zahlen noch mal nach. Ich würde mal über den Daumen sagen, dass ein Drittel unserer Investitionen im Netzbereich ausschließlich in diesen Aufbau der Zukunftsinfrastruktur investiert wird. Wir haben neulich mit den energiepolitischen Sprechern aus Ihrem Haus diskutiert, was wir eigentlich für E-Mobility brauchen. Da ist die Botschaft relativ beruhigend. Unser Netz kann ohne Weiteres mit den Investitionen, die jetzt kommen, 250 000 E-Autos anschließen. Das gibt das Netz her, aber natürlich muss man dafür investieren.

Die zweite Frage war das Thema, Beschäftigte aus alten, fossilen Bereichen in neue Bereiche übernehmen; ein sehr wichtiger Punkt. Ich denke, Sie wissen alle, dass wir auf dem EUREF eine Tochtergesellschaft angesiedelt haben, die sich ausschließlich um dezentrale Wärmelösungen kümmert. Die ist dort sehr gut aufgenommen worden und nutzt diesen Standort. Alle Mitarbeiter, die in diesem dezentralen Wärmegeschäft tätig sind, arbeiten dort. Das ist so ein

Beispiel. Natürlich kann man einen Kraftwerker, der eine Maschine bedient, nur begrenzt umschulen zu jemandem, der in so einem Start-up-Umfeld arbeitet. Aber viele Kollegen, die ich lange Jahre persönlich kenne, haben da eine Heimat gefunden, gerade die jüngeren. Das ist ein positives Beispiel, wie so eine Verlagerung von alten Energiebereichen in neue stattfindet.

Die dritte Frage, Ansprechbarkeit vor Ort, also auch noch mal, wenn ich es richtig verstanden habe, zum Thema Kundenservice: Ja, Sie haben vollkommen recht. Ich würde auch gern bei vielen Dienstleistungen, die ich in Anspruch nehme, jemanden haben, den ich anrufe, der mir sofort antwortet, wo ich nicht in eine Warteschleife komme. Aber Frau Ehrlich hat es schon gesagt: In einer Zeit, wo Digitalisierung vorherrschend wird, wo immer mehr digitale Kommunikation über E-Mail und andere neue Medien stattfindet, wäre es, glaube ich, fahrlässig, unseren Kunden Preise abzuverlangen, wo wir einen Old-Fashioned-Kundenservice anbieten und nicht unseren Kunden, soweit das möglich ist, positiv vermitteln, dass sie neue Medien nutzen. Da ist eine E-Mail des Kundenberaters, die zu irgendeiner Zeit geschrieben wird – jeder hat heute einen E-Mail-Account – vielleicht der bessere Kundenservice als der Mann, den man aufsuchen muss, wo man eine halbe Stunde durch die Stadt fährt, um zu bestimmten Sprechzeiten eine gewisse Dienstleistung zu bekommen.

Last not least war die Frage nach der Machbarkeitsstudie: Warum macht man das überhaupt? Wir haben verstanden, dass die Politik das Ziel hat, 2030 aus der Kohle auszusteigen, und das ist auch das Ziel von Vattenfall. Vattenfall möchte innerhalb einer Generation – das können 10, 20 vielleicht auch 25 Jahre sein – in allen Geschäftsaktivitäten, in allen Vattenfall-Ländern CO₂-frei werden. CO₂-frei heißt CO₂-frei und nicht x Prozent. Das ist ein Man-on-the-Moon-Projekt, da gibt es noch viele offene Fragen, aber zu diesem Konzept gehört, dass wir 2030 hier in der Stadt auf jeden Fall liefern werden. Spätestens 2030 wird es keine Kohlekraftwerke mehr von Vattenfall hier geben, Braun- wie Steinkohle. Der Weg dahin ist aber sehr schwierig. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie man so etwas macht. Das sind technologische Fragen. Sie wissen vielleicht: Berlin ist energietechnisch gesehen immer noch eine West- und eine Oststadt. Da ist die Frage, an welchen Stellen – Herr Gladis kann das wahrscheinlich viel besser als ich sagen – man wie nachrüsten muss. Es ist auch die Frage, wie sich der Wärme- und der Strombedarf hier in der Stadt entwickeln. Da gibt es unterschiedliche Szenarien.

Wir möchten zusammen mit der Stadt, und ich glaube, das ist die einzige Stadt in Deutschland, die so etwas macht, mit den gleichen Zahlen die Probleme lösen. Deswegen sind wir sehr froh, dass Frau Günther uns so tatkräftig unterstützt und wir uns von Anfang an zusammen hinsetzen und sagen können: Was, glauben wir, ist der richtige Weg? Was sind die energiewirtschaftlichen Rahmendaten, die wir benutzen sollen, um dann zusammen zu entscheiden, was der beste Weg für Berlin ist? – Es geht am Ende natürlich auch um Kosten. Die Fernwärmeversorgung in Berlin ist im Vergleich zu anderen Städten wesentlich preiswerter, und wir wollen unter allen Umständen in der Mieterstadt Berlin vermeiden, dass die Kosten höher werden. Deswegen ist es auch wichtig, in dieser Machbarkeitsstudie den kostenoptimalen Weg dieser sehr großen Transformation zu gehen. Ich weiß nicht, Herr Gladis! Wollen Sie noch etwas sagen zum Thema Wärmeversorgung Umstellen und Machbarkeitsstudie?

René Gladis (Betriebsrat Vattenfall): Wie gesagt, wir sind mittendrin, auch für die Mitarbeiter bei der Fernwärme zu gucken, wie wir zukünftig die neuen Anlagen in Lichterfelde als auch in Marzahn fahren. Es ist natürlich weitaus schwieriger bei immer weiter sinkenden

Marktpreisen beim Strom, mit rotierenden Maschinen beim Fernwärmebedarf kostendeckend zu arbeiten. Deswegen wird es da letztendlich eine Konsolidierung geben, wo ich allerdings zuversichtlich bin, dass wir die mit dem Unternehmen hinbekommen.

Ich würde gern noch auf Herrn Wolf zum Thema Datenschutz eingehen. Das sehen wir vonseiten der Mitbestimmung sehr kritisch. Wir sind auch immer wieder im regen Austausch mit der Geschäftsleitung und versuchen, alle möglichen Sicherungsinstrumente für die Daten unserer Beschäftigten – nur für die können wir letztendlich als Mitbestimmung sprechen – zu nutzen, damit Datenmissbrauch verhindert wird.

Das Thema Qualitätssicherung muss man in die Zukunft schieben. Momentan muss man dem, was die Anbieter versprechen, erst mal Glauben schenken, dass das alles genauso gut oder vielleicht sogar noch besser wird. Das wird letztendlich die Zukunft zeigen. Wir haben die eine oder andere negative Erfahrung in der Vergangenheit bei ähnlichen oder anderen Projekten gehabt, wo wir durchaus Qualitätsschwächen sahen, die teuer wieder repariert wurden.

Zum Thema Outsourcing vielleicht noch der Hinweis zum Kundenservice, IT als auch Vattenfall Business Service – das sind die Bereiche Personal usw.: Von der Warte her sehen wir das kritisch. Es wird immer über Digitalisierung gesprochen. Gleichzeitig bauen wir aber im IT-Bereich Personal ab. Es ist leider in der Vergangenheit durch das Unternehmen versäumt worden, für den gesamten Vattenfall-Konzern gesprochen – Oder sagen wir es mal so: Es ist aufgrund der unterschiedlichen Länderstrukturen nicht gelungen, eine einheitliche IT-Landschaft aufzubauen. Das haben die Mitarbeiter jetzt zu bezahlen, weil im Wettbewerb logischerweise in kurzer Zeit dieses leider nicht hinzubringen ist. Das finden wir wirklich sehr schade, insbesondere dass es ins Ausland geht, ist für uns ein sehr schmerzhafter Prozess.

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Eine kurze Zwischenbemerkung: Ich gucke mal auf die Uhr und habe kurz beim Kollegen der CDU nachgefragt, ob wir den Punkt 4 möglicherweise vertagen. Vielleicht könnten wir das mit dem Punkt 3 auch machen und als Nächstes die Aktuelle Viertelstunde machen. Es hatten sich aber ursprünglich Herr Urbatsch – Sie waren dann draußen – und Herr Wolf gemeldet. – Nein, dann hat Herr Dr. Taschner übernommen. Ich würde sagen, dass wir kurz in die Runde gucken, ob wir die Punkte 3 und 4 tatsächlich vertagen.

Christian Gräff (CDU): Wenn wir vielleicht gemeinsam vereinbaren, dass sie aber beim nächsten Mal automatisch auf die Tagesordnung kommen.

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Das würde ich sagen. Wir sollten vereinbaren, dass wir das so machen. Dann kommen wir zur letzten Frage von Herrn Wolf und überlegen, ob wir den TOP 2 abschließen oder warten, bis das Wortprotokoll da ist und wir das dann beim nächsten Mal machen. – Herr Wolf!

Harald Wolf (LINKE): Danke schön! – Dass die Geschäftsführung, die den Outsourcing-Prozess selbst vorgeschlagen und befürwortet hat, jetzt nicht erklärt, dass das nicht gut ist, ist nachvollziehbar. Insofern nehme ich die kritischen Äußerungen aus dem Bereich der Mitbestimmung auf, dass da durchaus noch Skepsis besteht, die grundsätzlich bei solchen Outsourcing-Konzepten nach meiner Erfahrung angebracht ist. Ich will das noch mal bei zwei Punkten ansprechen.

Thema Kundenservice: Als Grundversorger haben Sie ja eine ganze Reihe von Problemfällen. Ich bestreite nicht, dass die in Bangalore Nachfragen auf den Vergleichsportalen Verivox und Check 24 hervorragend beantworten bei den wechselaffinen Kunden, die bestimmte Fragen haben. Dann haben wir aber nicht wechselaffine Kunden wie die achtzigjährige Rentnerin, die ihre Rechnungen nicht mehr zahlt oder in Schwierigkeiten kommt und ähnliche Problemfälle. Sie haben vor ein paar Jahren die Finanzierung der unabhängigen Beratung eingestellt und gesagt: Das macht jetzt der Kundenservice. – Wir haben ja alle Erfahrungen, Sie haben es auch angesprochen, mit Hotlines bei Telekommunikationsdienstleistern und anderen. Wir wissen auch, dass die bestimmte Fragen gut beantworten können, aber sobald es komplizierter wird, können sie es in der Regel nicht. Deshalb haben Sie an dieser Stelle als Grundversorger noch mal eine andere Verantwortung als Yello-Strom oder ein Unternehmen dieses Typus. Das ist das eine.

Das Zweite ist das Thema Netcom und IT-Dienstleistung. So wie ich das verstanden habe, sind ja bisher über Netcom hochsensible Daten gelaufen, was die Steuerung von Kraftwerken, von Netzen, Datenaustausch zwischen den verschiedenen Standorten angeht. Mag ja sein, dass Ihre Infrastruktur da überholt ist und nicht den modernen Anforderungen genügt, aber eine derartige Dateninfrastruktur auszulagern, die auch unter dem Gesichtspunkt der Versorgungssicherheit für die Stadt hochsensibel ist – da mache ich mal ein großes Fragezeichen dahinter, ob das wirklich sinnvoll ist. Wenn Sie sagen, Sie müssen einsparen, dann lassen mich noch eine Frage stellen: Welche Margenerwartung hat der Konzern, was die Abführung angeht?

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Herr Jung!

Alexander Jung (Vattenfall): Vielen Dank, Herr Wolf! – Vielleicht ganz kurz zu Verantwortung/Kundenservice: Ich finde es immer gut, wenn man sich ehrlich macht über Zahlen. Wir alle kennen die Situation. Man ruft irgendwo an, man kriegt keine Antwort. Ich kenne aber auch Fälle, wo das sehr gut läuft. Zum Beispiel, als ich mir neulich eine Ladesäule vom Land Berlin bestellt habe, habe ich innerhalb kürzester Zeit eine sehr gute Antwort bekommen. Lassen Sie uns doch mal darüber reden, wie oft die achtzigjährige Dame von uns keine Antwort bekommt! Bitte challengen Sie mich da auch und sagen Sie mir, was für Daten Sie dort haben und was Sie hören! Dann legen wir das neben meine Statistiken und gucken mal, wer recht hat oder ob unsere Leute da vielleicht keine Rücksicht nehmen auf diese achtzigjährige Dame. Wir haben gerade die achtzigjährigen Mitbürger hier in Berlin als eine sehr aktive und sehr wichtige Kundengruppe identifiziert, und unsere Vertriebsleute machen sehr viel, damit die Leute zufrieden sind. Aber lassen Sie uns da über Zahlen reden und nicht über Einschätzungen jenseits von Statistiken!

Das Thema Netcom und Auslagerung kritischer Dienstleistung im IT-Bereich: Wenn wir übermorgen ein Problem hätten, weil wir ein Datenleck haben, das dazu führt, dass in Berlin das Licht ausgeht, dann können wir einpacken. Deswegen gibt es bei uns, egal was wir im Netz machen, unglaublich scharfe Bestimmungen, und wir schotten diese Netze extrem ab. Das gilt für alle Prozesse, und das ist ein Standardprozedere. Das heißt, wenn wir irgendwo im Konzern Netzdienstleistungen verlagern – wir arbeiten ja auch viel mit Drittunternehmern zusammen, wo wir einen Außenkontakt haben –, dann gibt es da mehr als Chinese Walls. Wir können Ihnen gerne mal in einem Gespräch mit den energiepolitischen Sprechern – ich nehme das mal mit – ausführlicher erläutern, was wir alles machen, damit da nichts passiert. Interes-

santerweise gab es ja vor zwei Monaten diesen Virus, der große Infrastrukturen lahmgelegt hat. In der Stromversorgung gab es, anders als beim Versandhandel und im Flugverkehr, noch nicht mal einen Angriff. Das heißt, diese Hacker sind noch nicht mal sozusagen an den Burggraben gekommen, um dann die verschiedenen Zinnen zu überwinden, bis sie dann ins Herz unserer IT-Maschinerie vordringen. Das hat mich sehr beruhigt und zeigt, dass diese Abwehrmechanismen funktionieren.

Die dritte Frage, Herr Wolf, war Margenabführung oder was wir abführen. Ich verstehe das jetzt mal so, dass Sie fragen, ob wir eine Dividende ausschütten. Oder können Sie vielleicht noch mal präzisieren? – Ich möchte Ihr Gespräch ungern unterbrechen. – Ich habe die Frage nicht genau verstanden. Margenabführung – Sie sagten, Sie würde die Marge interessieren. Auf welches Geschäft bezieht sich das?

Harald Wolf (LINKE): Der Konzern hat doch sicherlich eine Erwartung, wie das üblich ist in Konzernen, an Vattenfall Deutschland, was an den Konzern abgeführt wird. Da gibt es doch normalerweise Erwartungen, was die Umsatzrendite angeht, was EBITA angeht etc. etc.

Alexander Jung (Vattenfall): Bedauerlicherweise haben wir die letzten drei Jahre keine Dividende ausschütten können, also nirgendwo bei Vattenfall. Auch Staatskonzerne leben davon, dass sie für ihr eingesetztes Kapital eine Verzinsung bekommen. Wir planen zwei Dinge für das nächste Jahr, zum einen eine Verringerung der Margenerwartung – ich kann Ihnen noch nicht genau sagen, wie das sein wird, aber der Konzern hat verstanden, dass die Energiewende, die in allen Vattenfall-Ländern stattfindet, eine geringere Margenerwartung voraussetzt, weil die Geschäfte sich verändert haben. Zum Zweiten werden wir eine Dividende ausschütten. Ich möchte daher ungern dem Aufsichtsrat in Schweden vorgreifen. Das wird eine kleine Dividende sein, die, ich vermute mal, geringer ausfällt als bei anderen Energieversorgungsunternehmen dieser Größenordnung. Mehr zu dem Thema wird es, ich glaube, in zwei Wochen geben, wenn wir unsere Quartalsergebnisse für das vierte Quartal vorstellen werden. Da wird es mehr Informationen dazu geben. Ich kann auch nur immer wieder anbieten, dass wir in dem sehr konstruktiven Dialog, den wir regelmäßig mit den energiepolitischen Sprechern aller Fraktionen haben, gerne auch solche Themen aufgreifen, um sie umfassend zu informieren. Ich bin da insbesondere für das nächste Jahr für gute Vorschläge immer sehr dankbar.

Vorsitzender Frank-Christian Hansel: Vielen Dank! – Ich glaube, dann können wir als Ergebnis zu 2 a und b festhalten, dass wir die Besprechungen abgeschlossen haben. – Vielen Dank, dass Sie da waren! Sie können gern auch die letzten 20 Minuten da bleiben, wenn Sie möchten. Andererseits wären Sie entlassen.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 3 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion der FDP

Drucksache 18/0251

**Umbau des Autobahndreiecks Funkturm mit einem
Masterplan für das Umfeld verbinden**

[0030](#)

WiEnBe

UmVerk

StadtWohn(f)

Vertagt.

Punkt 4 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion der CDU

Drucksache 18/0162

**Kostenlosen Hausratabfuhr-Service der BSR wieder
einführen**

[0022](#)

WiEnBe(f)

UmVerk

Haupt

Vertagt.

Punkt 5 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.