

Bei Tarifverträgen schaltet Lichtblick auf rot

Die Gewerkschaft Ver.di fordert Deutschlands größten Ökostromanbieter Lichtblick zu Tarifverhandlungen auf. Doch das Hamburger Unternehmen zeigt wenig Bereitschaft dazu, während die konventionellen Stromanbieter bereits Tarifverträge eingegangen sind

Von **Tjade Brinkmann**

Sucht man auf der Internetseite des Hamburger Ökostromanbieters [Lichtblick](#) nach offenen Stellen, bekommt man schnell den Eindruck, es geht um mehr als einen Job. "Andere gehen morgens arbeiten. LichtBlickende gehen das Klima retten", ist dort zu lesen. Oder: "Lichtblick sucht keine Mitarbeitenden. Sondern Mitdenkende". Das Unternehmen verbreitet das Image eines Start-ups, wirbt mit modernen Arbeitsbedingungen: flexible Bürotage, großzügige Rahmenarbeitszeiten, die Möglichkeit eines Sabbaticals, Option auf Teilzeit und so weiter.

Was Lichtblick jedoch nicht bietet, sind Tarifverträge. Die [Gewerkschaft Ver.di](#) fordert nun, dass sich das ändert. "Es ist Zeit für einen Tarifvertrag", sagt Björn Krings, zuständiger Gewerkschaftssekretär von Ver.di Hamburg. "Lichtblick ist kein Start-up mehr."

1998 von Hamburger Unternehmern gegründet, gehörte Lichtblick zu den ersten Unternehmen, die nach der Liberalisierung des Strommarktes Strom ohne Kohle und Atom anboten. 2018 übernahm der niederländische [Energieversorger](#) Eneco den Hamburger Anbieter, von den Manager:innen der Aufbauphase arbeitet [niemand mehr im Unternehmen](#). Ob der einstige Ökopionier immer noch so öko ist, wie er sich gibt, wird in [der Umweltbewegung bezweifelt](#). Lichtblick selbst bezeichnet sich heute als Deutschlands größten Ökostrom-Anbieter, hat 400 Mitarbeitende und setzt jährlich über 1.000 Millionen Euro um.

Die Unternehmensführung zeigt wenig Bereitschaft, Ver.dis Forderung nachzukommen. "Wir streben eine innerbetriebliche Lösung an", erklärt Sprecher Ralph Kampwirth. "Wir glauben, dass wir mit dem Betriebsrat eine gute Lösung finden." Mehrfach betont er, Lichtblick sei ein attraktiver Arbeitgeber.

Das zweifelt Ver.di auch gar nicht an. "Es gibt gute Sachen, zum Beispiel das Sabbatical", sagt Gewerkschaftler Krings. Die seien jedoch nicht garantiert. "Mit dem Tarifvertrag wollen wir deshalb auch die bestehenden guten Arbeitsbedingungen absichern." Allerdings kämen bestimmte tarifliche Standards bei Lichtblick bisher nicht vor. So fehlten Weihnachtsgeld, Gehaltsaufstockung beim Krankengeld und regelmäßig mit der Gewerkschaft ausgehandelte Tarifierhöhungen. Auch das will Ver.di ändern.

"Die Hauptpunkte für die Beschäftigten sind Gehälter und Arbeitszeiten", sagt Sven Peters, Betriebsratsvorsitzender und Mitglied der Ver.di-Tarifkommission. Lichtblick setze weiterhin auf die 40-Stunden-Woche. Das sei nicht zeitgemäß. Auch eine Bezahlung unter branchenüblichem Tarif sei vielen Beschäftigten nicht mehr zu vermitteln.

Für Peters ist es ein deutliches Zeichen, dass Ver.di derzeit einen enormen Zuwachs an Gewerkschaftsmitgliedern erhalte - auch wenn er keine genaueren Zahlen preisgeben will. Bei einer Umfrage vor zwei Jahren hätten sich jedoch fast 80 Prozent von 170 Beschäftigten für einen Tarifvertrag ausgesprochen. "Die Höhe des Gehalts ist für die Mitarbeitenden bei Lichtblick schon länger ein Thema." Für ein eigentlich sozial engagiertes Unternehmen sei der Tarifvertrag ein fehlender Baustein, so Peters.

Bei den "innerbetrieblichen Lösungen" habe der Betriebsrat nur ein beschränktes Mitspracherecht. "Wie hoch die Gehälter sind, können wir nicht beeinflussen." Lediglich bei der Gehaltsstruktur, also wie das Geld prozentual verteilt werde, könne man mitbestimmen. Letztendlich gebe es ohne Gewerkschaft und Tarifvertrag keinen Konterpart zur Unternehmensführung, was die Höhe der Gehälter und wesentliche Arbeitsbedingungen betreffe.

Lichtblick scheint jedoch kein Einzelfall zu sein. Es sei ein Problem der gesamten Branche, sagt Krings. "Die meisten Unternehmen in der erneuerbaren [Energiewirtschaft](#) haben noch keine tarifliche Einigung." Viele seien noch relativ jung und kämen aus einer Start-up-Kultur mit schwachen Hierarchien.

Gerade im Vergleich mit den konventionellen Stromanbietern und mit dem eigenen Anspruch, soziales Unternehmen zu sein, hinkten Firmen wie Lichtblick hinterher, sagt Krings. "Bei den großen [Energieversorgern](#) handeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften standardmäßig Tarifverträge aus" - und das gälte auch, wenn die Konzerne auf [erneuerbare Energien](#) umstiegen. Deshalb versuche Ver.di nun bei einem der größten [Energieversorger](#) Deutschlands anzusetzen. "Wenn Lichtblick mit gutem Beispiel vorangeht, hat das Signalwirkung", ist Krings überzeugt.

Aber auch Ver.di sei bei der Unternehmensführung auf eine "klar ablehnende" Haltung gestoßen. "Solange es keinen Tarifvertrag gibt, besteht auch keine Friedenspflicht", warnt Krings. "Beim niederländischen Mutterkonzern gibt es ja auch einen Tarifvertrag." Sollte sich die Geschäftsführung dauerhaft weigern, werde Ver.di einen Warnstreik durchaus in Betracht ziehen.



*Kein Lichtblick beim Ökostromanbieter: Auf einen Tarifvertrag müssen die Mitarbeitenden wohl weiterhin verzichten
Marcus Brandt/dpa*

Tjade Brinkmann

Quelle: taz.die tageszeitung vom 26.11.2021, Seite 25

Dokumentnummer: T20212611.5813636

Dauerhafte Adresse des Dokuments:

https://www.wiso-net.de/document/TAZ_dc08c3232c8f4b1e821d16b9061b4354c5c2360f

Alle Rechte vorbehalten: (c) taz, die tageszeitung Verlagsgenossenschaft e.G.

GENIOS © GBI-Genios Deutsche Wirtschaftsdatenbank GmbH