

Kfz-Handwerk

WIR VERSTEHEN UNSER HANDWERK | WIR FÜR MEHR

OFFENSIVE HANDWERK SEITE 4

Metaller aus Mannheim lassen Autoverkäufer hoffen

AUTOHAUS.FAIR SEITE 5

Arbeitsbedingungen im Internet nachlesen

DAIMLER SEITE 7

Sinneswandel nach massiven Protesten

HANDWERK WILL JUNGE FLÜCHTLINGE AUSBILDEN

Das eine tun, das andere nicht lassen

Dem Handwerk fehlen Auszubildende. Nun will es junge Flüchtlinge anwerben. Doch es tut viel zu wenig, hiesige Schulabgänger/-innen innerbetrieblich zu fördern. Warum also nicht zweigleisig fahren?

Was Handwerkspräsident Peter Wollseifer ausspricht, klingt nach einer guten Idee: Viele Handwerksbetriebe wollten gern mehr Flüchtlinge einstellen, weil sie für ihre Ausbildungsplätze immer weniger geeignete Schulabgänger/-innen bekämen. Außerdem hätten viele Flüchtlinge eine sehr gute Schulbildung. Wer im Asylverfahren ist, darf aber nicht arbeiten; wer ein Bleiberecht hat, schon. Genau das fordert der Handwerkspräsident nun für die Gruppe der Flüchtlinge von der Politik, zumindest solange die Ausbildung dauert.

Aber schauen die Betriebe da nicht nur mit einem Auge?

Längst ist klar, warum immer weniger deutsche Jugendliche ins Handwerk streben. Die Messlatte, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, ist für nicht so gut Qualifizierte zu hoch. Innerbetriebliche Angebote, etwaige Defizite wettzumachen, gibt es ganz selten. Da fragt man sich, wer da seine Hausaufgaben vergessen hat? Klug wäre es also, das eine zu tun, und das andere nicht zu lassen. ■

GUTE ERGEBNISSE IN DER KFZ-TARIFRUNDE 2015

Druck war nötig

Erst die Warnstreiks der Metallerinnen und Metaller des Kfz-Handwerks in Baden-Württemberg und Niedersachsen haben den Widerstand der Arbeitgeber in der diesjährigen Tarifrunde überwinden können. Nur so gelang es, den „Pilot“-Abschluss in Bayern auch anderswo zu übernehmen. Der neue Tarifvertrag bringt den Beschäftigten und Auszubildenden finanziell ein ordentliches Plus. Für zwei qualitative Probleme, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit langem interessieren, sind „Türöffner“ verankert worden: Ein Qualifizierungstarifvertrag und das Entgelt der Autoverkäufer wurden auf die tarifpolitische Tagesordnung gesetzt.



Starker Protest der Kfz-Metaller vor der zweiten Verhandlungsrunde in Korntal-Münchingen, die noch keinen Durchbruch brachte.



Jörg Hofmann,
Zweiter Vorsitzender der IG Metall

»Hinhaltenden Widerstand gebrochen«

Für die neuen Tarifverträge des Kfz-Handwerks konnte die IG Metall beachtliche quantitative und qualitative Forderungen durchsetzen. Die Beschäftigten – auch die Auszubildenden – bekommen deutlich mehr Geld. Qualitativ sind unter anderem Verhandlungen über einen Qualifizierungstarifvertrag in Niedersachsen und über die Einkommensstruktur bei den Verkäufern in Baden-Württemberg erreicht worden. Das sind gute Türöffner.

Wieder hat sich gezeigt, dass es einen Tarifabschluss nur dann gibt, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer klar Flagge zeigen. Nachdem in Bayern das erste Ergebnis erreicht worden ist, leisteten die Arbeitgeber in den anderen Regionen hinhaltenden Widerstand. Es gibt keine Übernahme-Automatik. In Baden-Württemberg und Niedersachsen waren dazu erst einmal Warnstreiks der Metallerrinnen und Metalller erforderlich.

Wir tun also gut daran, dass die IG Metall im Kfz-Handwerk weiter daran arbeitet, ihre Kampfkraft in allen Tarifgebieten zu stärken. Dazu brauchen wir noch mehr Betriebsräte, vor allem noch mehr Mitglieder. Mit der „Offensive Handwerk“ gibt es in diesem Jahr von der IG Metall noch viele Angebote, hierbei gemeinsam voranzukommen. ■

„PILOT“-TARIFABSCHLUSS IM BAYERISCHEN KFZ-HANDWERK

Ordentliches Plus

Den ersten Abschluss in der diesjährigen Kfz-Tarifrunde gab es in Bayern. In der zweiten Verhandlung haben IG Metall und Arbeitgeber ein Tarifergebnis erzielt, das den Beschäftigten ein ordentliches Plus im Geldbeutel bringt: Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen steigen ab Juni 2015 um drei Prozent. Ab Oktober 2016 kommen noch mal weitere 2,8 Prozent hinzu.



Mit ihrem lautstarken Protest vor dem Verhandlungstokal konnten die Kfz-Handwerker in Niedersachsen einen Tarifabschluss beschleunigen.

Auch wenn's zunächst in München zäh und langwierig lief – am Ende des zweiten Anlaufs waren sich alle einig und kamen schnell und gut zur Sache: Am 13. Mai 2015 konnten sich IG Metall und Arbeitgeber auf einen ersten Abschluss in der diesjährigen Kfz-Tarifrunde einigen, der sich sehen lassen kann.

Eckpunkte des neuen Entgelttarifvertrags

Ab 1. Juni 2015 steigen Löhne und Gehälter um drei Prozent und die Ausbildungsvergütungen zwischen 21 und 25 Euro. Ab Oktober 2016 folgt ein weiteres Plus von 2,8 Prozent. Für die Azubis kommen nochmals 20 bis 24 Euro dazu. Außerdem verabredeten die Tarifvertragsparteien, dass eine Kommission die Eingruppierungsbeispiele und Regelungen für Verkäufer überarbeitet. Der neue Entgelttarifvertrag endet am 31. Mai 2017.

Baden-Württemberg: Handwerk nicht abgekoppelt

In Baden-Württemberg waren drei Verhandlungsrunden notwendig. Auch dort steigen die Löhne, Gehälter und Ausbildungsver-

gütungen der rund 55 000 Beschäftigten im Kfz-Handwerk ab Juni 2015 um drei und ab Oktober 2016 um weitere 2,8 Prozent. Vor der zweiten und dritten Verhandlungsrunde in Korntal-Münchingen hatten viele Metallerrinnen und Metalller auf die Arbeitgeber Druck gemacht. Seit Beginn der Tarifverhandlungen waren insgesamt mehr als 3 000 Beschäftigte aus über 80 Betrieben in Warnstreiks.

IG Metall-Verhandlungsführer Martin Sambeth erklärte, der Abschluss beschere den Beschäftigten ein ordentliches Plus und beteilige sie angemessen an der guten wirtschaftlichen Entwicklung im Kfz-Handwerk. „Damit bleibt die Branche auch künftig für Fachkräfte attraktiv und wird nicht von der guten Entgelt-Entwicklung in der Industrie abgekoppelt“, sagte Sambeth.

Vergütungsbausteine der Verkäufer

Neben der Entgelterhöhung sollen auch die Vergütungen der Verkäufer hinsichtlich Struktur, Fixum und Provisionen überprüft werden. Da die einzelnen Vergütungsbausteine teilweise seit über 20 Jahren nicht angepasst wurden,

ist es „höchste Zeit, das Thema jetzt anzugehen“, betonte Sambeth. Spätestens im Dezember 2015 soll die Kommission erste Ergebnisse liefern. Den Impuls, dieses Thema jetzt endlich anzupacken, gab ein Workshop der „Offensive Handwerk“, der sich intensiv mit Problemen der Autoverkäufer beschäftigt hatte (siehe Seite 4).

Niedersachsen: Startschuss für Qualifizierungstarifvertrag

Auch in Niedersachsen war ein Abschluss erst nach Warnstreiks möglich. Zusätzlich zu den verbesserten Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen, wie sie zuvor in Bayern und Baden-Württemberg erreicht worden sind, sollen Verhandlungen über einen Qualifizierungstarifvertrag beginnen. Für den IG Metall-Verhandlungsführer, Wilfried Hartmann, ist das „ein Schritt in die richtige Richtung. Die Arbeitgeber haben erkannt, dass der demografische Wandel aktives Handeln verlangt, damit die Branche wettbewerbsfähig bleiben kann.“

Auch in Hamburg, Thüringen und Hessen wurden inzwischen ein Tarifabschluss erreicht. Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe waren die Tarifverhandlungen in etlichen Gebieten noch nicht beendet.

In Niedersachsen (oberes Foto) und Baden-Württemberg zeigten die Kfz-Handwerker Flagge, um ihre Forderungen durchzusetzen.



MITGLIEDER AUS DER BAYERISCHEN TARIFKOMMISSION ZUM ABSCHLUSS

» Der Abschluss ist für beide Seiten akzeptabel. Für die Betriebe bringt er längerfristige Planbarkeit und für die Beschäftigten ein echtes Einkommensplus! «

Norbert Zaya, BMW, Niederlassung München

» Nach langwierigen und zähen Verhandlungen haben wir ein Ergebnis erreicht, mit dem wir uns sehen lassen können. «

Günther Schiller, Hofmann+Witmann, Ingolstadt

» Auch für die Beschäftigten im Kfz-Handwerk wird das Leben in einer Stadt wie München nicht billiger. Deshalb brauchen wir eine vernünftige Gehaltsentwicklung. Für die Zukunft der Branche muss es uns gelingen, engagierte junge Menschen zu gewinnen. Deshalb ist eine überproportionale Entwicklung der Ausbildungsvergütungen ein Muss. «

Harald Koblizek, Daimler AG, München

» Aus meiner Sicht ein gutes Ergebnis. Es hätte vielleicht noch besser sein können, aber dann hätten wir sicherlich auf die Straße gehen müssen! «

Anton Berger, AVG, Rosenheim

» Ein toller Abschluss für die Azubis, um zukünftig den Nachwuchs im Kfz-Handwerk sicherzustellen. «

Alav Yasin, Mahag, München

» Unsere Kolleginnen und Kollegen im Kfz-Handwerk haben es verdient – gutes Geld für gute Leistung! «

Stamatia Anthis, MAN Truck & Bus, Zentrale München

UMFRAGE VON AUTOHAUS ONLINE-PANEL: QUALIFIZIERTES PERSONAL IMMER SCHWERER ZU FINDEN

Notstand Servicepersonal

Autohäuser klagen, dass sie immer weniger Personal finden – vor allem im Service. Viele Faktoren sind Grund dafür: die Konkurrenz um gute Leute, der demografische Wandel und zu hoch geschraubte Erwartungen an die weniger werdenden Bewerber/-innen.

Es fehlt an qualifiziertem Personal. Das ist seit einiger Zeit ein Dauerthema in den Autohäusern, vor allem im Bereich Service. 83 Prozent der von Autohaus Onlinepanel befragten Händler gaben an, 2015 Servicepersonal einstellen zu müssen. 2013 waren es noch zehn Prozent weniger.

Die Suche nach Serviceberatern/-innen gestaltet sich schwierig, bei Serviceleitern/-innen ist es noch schlimmer. Nur 16 Prozent der Befragten, die Personal suchen, sind mit dem Angebot des Arbeitsmarkts zufrieden. Verantwortlich hierfür sind sicher mehrere Faktoren, die unglücklich zusammentreffen. Hochqualifizierte Leute werden von der Industrie angezogen oder von anderen renommierten Arbeitgebern. Dass diese mehr bieten, glauben 64 Prozent der befragten Händler. Die kleineren Autobetriebe könnten da schon in puncto Entgelt nicht mithalten.

Auch die viel beschworene demografische Entwicklung macht das Tauziehen um Fachkräfte und Nachwuchs nicht einfacher. Vieles läuft über persönliche Kontakte. Wer Mund-zu-Mund-Werbung betreibt, hat derzeit die besten Chancen auf gutes Personal.

Und mal die Zielgruppe befragt: 61 der Beschäftigten gaben an, aus eigenen Stücken zu kündigen, weil sie ein besseres Jobangebot hätten. Maßgeblich ist das Entgelt, das von den meisten beklagt wird. ■



TARIFVERTRAG IM SINNE DER VW-MITBESTIMMUNGSKULTUR Scania wählt Regionsbetriebsräte

Die Koblenzer Konzernzentrale von Scania unterstützt Betriebsratswahlen, wie sie Ende 2014 im Tarifvertrag mit der IG Metall vereinbart worden sind und im Sinne der VW-Mitbestimmungskultur von allen Beteiligten angestrebt werden.

Ende 2014 hat die IG Metall mit der Geschäftsführung von Scania Deutschland einen Tarifvertrag zum Aufbau von Betriebsräten und eines Gesamtbetriebsrats für die Scania Gruppe vereinbart. Die Tarifparteien streben eine kooperative Zusammenarbeit im Sinne der Beschäftigten und des Unternehmens an, die der Volkswagen-Kultur entsprechen soll. Hierfür sind Betriebsratswahlen notwendig.

Die Wahlen werden in drei Regionen und in der Koblenzer Konzernzentrale angesetzt, um insgesamt 34 Betriebsratsmitglieder zu wählen. Pro Region wird ein Betriebsratsgremium mit neun Mitgliedern gewählt, davon werden zwölf Betriebsräte in den Gesamtbetriebsrat der Scania Deutschland Gruppe entsendet. Die Betriebsratswahlen werden von der IG Metall vor Ort unterstützt. Die Kandidatinnen und Kandidaten können entsprechende Schulungen besuchen. ■

TARIFPARTNER PRÜFEN ENTGELTBAUSTEINE

Lichtblick für Verkäufer

Auf Initiative der IG Metall Mannheim stehen jetzt die Entgeltbausteine für Automobilverkäufer/-innen auf dem Prüfstand. Ein Workshop der „Offensive Handwerk“ beschäftigte sich intensiv mit ihren Beschwerden über das Entgelt (Fixum, Provision) und die Arbeitszeiten. Sie klagten auch über mangelnde Anerkennung. Zum Tarifabschluss des Kfz-Handwerks in Baden-Württemberg gehört, dass das Thema angegangen wird.



Kfz-Handwerker aus Mannheim sind auch für ein gerechteres Vergütungssystem der Autoverkäufer auf die Straße gegangen.

Mit dem neu abgeschlossenen Tarifvertrag für die Beschäftigten im Kfz-Handwerk in Baden-Württemberg geht auch ein positives Signal an die Automobilverkäufer/-innen. Ab September wird eine Fachgruppe der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gebildet. Sie überprüft die Entgelte, also Struktur, Fixum und die Provisionen, um für diese Branchengruppe gegebenenfalls nachzubessern.

20 Jahre unverändert

Dazu geführt haben die Ergebnisse eines Workshops und einer Fragebogenaktion, initiiert von der IG Metall Mannheim im Projekt „Offensive Handwerk“. Die Verkäufer/-innen zeigten sich immer wieder unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Beklagt wurden vor allem die Arbeitszeiten, zu niedriges Entgelt und fehlende Wertschätzung. Bei der Beantwortung der Fragebögen knieten sich die Betriebsräte in das Thema hinein und halfen den Kolleginnen und Kollegen, wo immer es nötig war. Fakt ist, dass seit mehr als 20 Jahren verschiedene Vergütungsbausteine dieser Kollegen und Kol-

leginnen nicht mehr angepasst wurden. Unter dem „Vorwand“ der Provisionen werden Tarifierhöhungen oft nicht weitergegeben.

Erfolg der Basis

Nun ist das Thema offen auf dem Tisch! Losgetreten von Metallern aus Mannheimer Autohäusern, die das für sich als „Erfolg der Basis“ verbuchen können. Und dass für die betroffenen Kollegen/-innen richtig was getan wird, dafür macht sich die IG Metall Mannheim zusammen mit ihren Betriebsräten stark. Tarifierhöhungen dürfen künftig nicht mehr an ihnen vorbeiziehen. Erste Resultate der Fachgruppe werden im Dezember erwartet.



Ein Workshop der „Offensive Handwerk“ der IG Metall Mannheim löste die Debatte über das Entgelt der Autoverkäufer aus.



Fair ist in: Beim Einkauf achten immer mehr Menschen auf faire Produktionsbedingungen. Warum nicht auch im Autohaus?

Gudrun Bigford, Volkswagen Automobile Hamburg

AutohausFAIR



KAMPAGNE AUTOHAUS.FAIR DER IG METALL KÜSTE GIBT ÜBERBLICK ÜBER FAIR-BETRIEBE

www.autohaus-fair.de

Die IG Metall Küste setzt sich für faire Arbeitsbedingungen in den Autohäusern ein. Sie fordert Tarifverträge, Betriebsräte und Ausbildung vor Ort. Auf ihrer Kampagnenseite listet sie Autohäuser auf, die das bieten.

Ob bei Lebensmitteln oder bei Bekleidung, immer mehr Menschen achten auf faire Produktions- und Arbeitsbedingungen. Doch wie sieht es im Autohaus aus? Schaut die Kundschaft hier auf faire Bedingungen? Und wo existieren diese, oder wo herrscht im Gegenteil sogar Tarifflicht? Diesen Fragen nimmt sich die IG Metall Küste mit ihrer neuen Kampagne AutohausFAIR an und fordert faire Löhne im Kfz-Handwerk.

FAIR-Kriterien auf einen Blick

Zu fairen Bedingungen arbeiten, das geht nur mit einem Tarifvertrag, auf den sich die Beschäftigten in den Autohäusern verlassen können: mit Tariferhöhungen, 30 Tagen Ur-

laub, 36-Stunden-Woche sowie Weihnachts- und Urlaubsgeld. „Faire Arbeit braucht auch Zukunft. Die gibt es nur mit Investitionen in gute Ausbildung“, sagt Friedhelm Ahrens, Handwerkssekretär in der Bezirksleitung Küste. „Und es braucht Betriebsräte, die Mitbestimmung und Demokratie schaffen auf Augenhöhe, die darauf achten, dass der Tarifvertrag eingehalten wird und die sich um die Interessen der Beschäftigten kümmern.“

Die IG Metall Küste hat auf ihrer Kampagnenseite www.autohaus-fair.de nach den Fair-Kriterien Autohäuser für die Gebiete Hamburg, Schleswig-Holstein

und Mecklenburg-Vorpommern gelistet. Dort kann man nachschauen, ob das eigene Autohaus des Vertrauens dabei ist. Ist dies nicht der Fall, besteht die Möglichkeit, diesem eine E-Card zu schicken, dass es sich an den Fair-Kriterien für die Branche beteiligt.

„Offensive“ verstärkt Kontakte

Die Betriebsräte aus dem Kfz-Handwerk setzen auch auf die Unterstützung von anderen Metallern. Mit einem Foto und Zitat können sie sich auf der Webseite für faire Autohäuser stark machen. Und es ist Ziel, den Kreis so groß wie möglich zu machen und auch Freunde und Bekannte zum Mitmachen zu motivieren.

Mithilfe der „Offensive Handwerk“ der IG Metall wird der Kontakt zu den Mitgliedern noch verstärkt: Sie erhalten ein persönliches Anschreiben und werden auch gesondert darum gebeten, ihre Meinungen und Ideen zu AutohausFAIR beizusteuern.

SERVICE

PLAKATFALZFLYER: ALLE INFOS ZUR „OFFENSIVE HANDWERK“

Mit einem Plakatfalzflyer im A2-Format wirbt die IG Metall für ihre „Offensive Handwerk“. Er bietet vier Plakate, die am Schwarzen Brett im Betrieb ausgehängt werden können. Außerdem werden die Ziele der „Offensive“ ebenso beschrieben wie „Gute Beispiele“ der praktischen Betriebsratsarbeit in Kfz-Firmen. Eine ganze Seite gibt einen Überblick über alle vorhandenen Materialien, die bestellt werden können.

► Bestelladresse: handwerk@igmetall.de



JANINE GRONAU: KFZ-MECHATRONIKERIN, JAV-VORSITZENDE, WEITERBILDUNG, BERUFLICHER AUFSTIEG

Alles unter einem Hut

Sie war eine „Vorzeige“-Auszubildende und mag ihre Arbeit als Kfz-Mechatronikerin und als Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV): Janine Gronau, Volkswagen Automobile Region Hannover, Standort Lehrte. Ihr nächstes Etappenziel heißt Meisterbrief (zwei Jahre Ausbildung zur Kfz-Technikerin einschließlich Meisterprüfung). Janine Gronau beweist: Mehrfach-Engagement hilft gegen Routine. Frau kann alles unter einen Hut kriegen.



Janine Gronau hat schon immer gern an Autos geschraubt. Darum war die Berufswahl auch so leicht für sie. Nach 13 Schuljahren wollte sie endlich einmal nicht nur Theorie pauken und hat sich deshalb nach dem Abitur für ein Praktikum entschieden. Und zwar in genau dem VW-Autohaus, in dem sie dann ab August 2011 gelernt und 2014 nach verkürzter Ausbildung mit der Supernote 1 ihre Prüfung zur Kfz-Mechatronikerin abgeschlossen hat. Zur Situation als Frau in einer sogenannten Männerdomäne sagt sie: „Ich fühlte mich gleich wohl und wurde auch überhaupt nicht ausgegrenzt. Aber anfangs war mir doch etwas mulmig.“ Bis 2013 war sie zwei Jahre lang in Lehrte die einzige weibliche Auszubildende in diesem „Männerberuf“.

Am liebsten Inspektionen

Am liebsten macht die Kfz-Mechatronikerin Inspektionen. Und sie kennt sich mit Airbags aus. „Es ist immer toll, wenn man den Fehler schnell findet. Als mal ein Testwagen in die Werkstatt kam, hatten wir das gleich im Gefühl. Und als wir prompt herausfanden, woran es haperte, das war klasse.“ Dafür ist die Werkstatt bekannt und von VW schon

ausgezeichnet worden – genau wie Janine. Sie gehört zu den TOP-Azubis der VW-Händlerorganisation VGRD, die im Frühjahr 2015 von VW geehrt worden sind.

Das kommentiert sie bescheiden: „Meine Ausbildung hätte hier in Lehrte nicht besser laufen können.“ Ab dem Herbst ist sie für zwei Jahre weg zu einer Ganztagsausbildung als Kfz-Technikerin, um den Meister zu machen. Ihr vertrautes Umfeld wird sie vermissen. Sie geht im Gefühl, dass ihre Arbeit wertgeschätzt worden ist.

Mehrfach-Engagement hilft gegen Routine

2013 wurde Janine in die JAV und dort auch gleich zur Vorsitzenden gewählt. Das passt zu ihr. In der Schule war sie schon Klassensprecherin. „Ich kümmere mich gern um Probleme anderer. Wenn’s um Gerechtigkeit geht, bin ich besonders hartnäckig“, erklärt Janine.

Die 24-Jährige unterstützt Azubis bei Gesprächen, beispielweise mit dem Meister, und verschafft ihnen Rückendeckung. Vor Prüfungen gibt sie auch Nachhilfe. Richtig Ärger mit dem Arbeitgeber ist nicht da, denn der Betriebsrat ist außerordentlich aktiv – auch

in Jugendsachen. Es gibt kaum Probleme mit der Firma, was vielleicht auch kein Wunder ist, weil die Beschäftigten in Lehrte fast alle in der IG Metall organisiert sind. Die „Offensive Handwerk“ hat bei der Mitgliederwerbung geholfen. „Auch wenn es keine Konflikte im Betrieb gibt, ein starker Rückhalt ist immer besser“, sagt die JAV-Vorsitzende.

Das Fazit von Janine Gronau: „Mehrfach-Engagement hilft gegen Routine.“ Vielleicht steckt diese Einstellung ja an – schön wär’s! Die Chancen bei VW Automobile in Lehrte stehen dafür gut: Denn sowohl der Betriebsrat als auch die Personalleitung haben die junge Kfz-Mechatronikerin darin bestärkt, am beruflichen Aufstieg zu arbeiten. Hubertus Dieh, der Betriebsratsvorsitzende, betont: „Dass ich so eine qualifizierte junge Frau in einem ‚Männerberuf‘ unterstütze, die auch als engagierte Metallerin im Betrieb auftritt, ist für mich selbstverständlich. Das sollte bei uns kein Einzelfall bleiben.“



MERCEDES BENZ VERTRIEBSGESELLSCHAFT EINIGT SICH MIT IG METALL

Sinneswandel nach Protesten

IG Metall und Betriebsräte sind hochzufrieden, weil die Daimler AG endlich einen Sinneswandel beim Umbau Ost vollzogen hat: Bei allen Forderungspunkten (Sicherung der Hauptstandorte, Altersvorsorge, Zukunftsbonus und Erfolgsbeteiligung) hat man sich auf Kompromisse einigen können. Ohne die massiven Proteste der Beschäftigten in den letzten Monaten wäre dies nicht möglich gewesen.

IG Metall und Betriebsräte erreichten in der dritten Verhandlungsrunde mit der Mercedes Benz Vertriebsgesellschaft mbH (MBVG) und der Daimler AG Ende Mai 2015 den Durchbruch. Es gibt ein unterschriebenes „Eckpunktepapier“. Sie forderten für alle ostdeutschen Standorte eine Perspektive, um die Arbeitsplätze und die bisherigen Arbeitsbedingungen zu erhalten. Der Konzern, der seine Beschäftigten seit Juli des vergangenen Jahres über seine konkreten Pläne teilweise im Unklaren ließ, schwenkte nun um.

Hauptstandorte gesichert

Die Hauptstandorte Rostock, Schwerin, Magdeburg, Dresden und Leipzig werden gesichert. Unternehmen und Gewerkschafter werden die Details dazu noch in einem Tarifvertrag ausformulieren. Berlin geht durch Betriebsübergang in eine neue GmbH über. Der Standort Russ & Janot wurde bereits verkauft.

Altersvorsorge und Nachteilsausgleich

Vereinbart sind Ausgleichs- und andere Zahlungen, die von der Daimler Tochter MBVG pro Mitarbeiter/-in aufgebracht werden. Das sind unter anderem der Zukunftsbonus und eine Erfolgsbeteiligung für 2015. Auch die Altersvorsorge wird für eine gewisse Frist garantiert.

Ergebnis einer starken Gemeinschaft

Die Tarifkommission, die Betriebsräte sowie Metallerinnen und Metaller aller Standorte schätzen das Ergebnis als außerordentlich gelungen ein. Sie freuen sich auf die Betriebsversammlungen, wenn sie den Beschäftigten die Details der Zusagen präsentieren. Die Einigung zeigt auch, dass Belegschaften, die gemeinsam für eine Sache eintreten, stark und durchsetzungsfähig sind.

Seit Juli vergangenen Jahres warteten die Beschäftigten auf Antworten, wie es mit den Nie-



Daimler-Beschäftigte aus den Niederlassungen protestierten im März 2015 vor der neuen Vertriebszentrale in Berlin-Friedrichshain.

derlassungen sowie den 1 500 Arbeitsplätzen in Ostdeutschland nach dem geplanten Verkauf der Daimler Autohäuser für sie weitergeht.

Auch die zweite Verhandlungsrunde mit der MBVG brachte Mitte März 2015 kein Ergebnis. Vor Beginn versammelten sich Beschäftigte aus

allen Mercedes-Benz-Niederlassungen zu einer Kundgebung vor der neuen Mercedes-Benz-Vertriebszentrale in Berlin-Friedrichshain. Im Februar gab es erste Warnstreiks mit 600 Beteiligten in Rostock, Schwerin, Magdeburg, Berlin, Dresden und Leipzig.

„OFFENSIVE HANDWERK“: IG METALL INFORMIERT IHRE MITGLIEDER PER POST Verkauf der Daimler-Niederlassungen mitgestalten

Der Verkauf der Daimler-Niederlassungen läuft auf Hochtouren. Die Mitglieder werden von der IG Metall per Post darüber informiert, was jetzt auf sie zukommt und was sie tun müssen. Exklusiv für Mitglieder ist auch eine Internetseite eingerichtet worden: daimler-ndl-igmetall.de. Das sind praxisnahe, nützliche Angebote, die die „Offensive Handwerk“ entwickelt hat.

Allein im Mai 2015 sind 13 Daimler-Standorte an lokale Mercedes-Benz-Partner verkauft worden. Damit haben 20 Niederlassungen einen neuen Besitzer. Insgesamt bietet Daimler 63 Häuser seines Niederlassungsnetzes zum Verkauf an.

In den meisten Fällen wird es bei den verkauften Häusern noch einige Wochen bis Monate dauern, um alles unter Dach und Fach zu bekommen. Das ist die Zeit für Betriebsräte und Beschäftigte, um mitzugestalten. Dabei gelten die Eckpunkte, die mit der Daimler AG vereinbart worden sind. Wie im Fall des neuen Eigentümers Rosier, der die Standorte Aurich und Emden übernommen hat, müssen Einzelheiten noch verhandelt werden. Michael Hehemann, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Emden, gibt sich zuversichtlich: „Wir können davon ausgehen, dass die Tarifbindung erhalten bleibt.“ ■

40. SITZUNG DES FACHAUSSCHUSSES VW/AUDI

Scharnier für Autohaus-Beschäftigte

Mit dem Fachausschuss VW/Audi gibt es seit November 1995 ein hervorragend funktionierendes Scharnier zwischen den Betriebsräten der Händler und der Herstellerwerke sowie des VW/Audi-Managements. Sowohl die Beschäftigten in den Autohäusern als auch ihre Arbeitnehmervertreter profitieren davon. Jetzt fand die 40. Sitzung des Fachausschusses statt.

Die „Funkstille“ in den Jahren zuvor brachte viele Probleme mit sich: Die Autohaus-Beschäftigten hatten den Eindruck, am ausgestreckten Arm der Hersteller zu verhungern. Die Werke machten eine Vorgabe nach der anderen, die das Kfz-Handwerk nicht beeinflussen konnte. Als ständiges Ärgernis stellten sich die Arbeitswerte heraus. Einerseits wurden die Betriebsräte der Autohäuser gegeneinander ausgespielt. Andererseits bauten sie den Autokonzern – und nicht selten auch deren Betriebsräte – fast schon als Feindbild auf.

Mit dem Fachausschuss wurde die „Funkstille“ beendet, und es begann eine bis heute anhaltende Phase des gemeinsamen konstruktiven Dialogs. Anlässlich der 40. Sitzung benannte Helmut Hennecke vom Team Handwerk beim IG Metall Vorstand, der den Fachausschuss leitet, einige positive Beispiele: Rüst- und Verteilzeiten wurden gemeinsam verändert, das Ideenmanagement entwickelt, Arbeitshilfen zu Themen wie „Werkstatt“ und „Serviceberater“ herausgegeben.

„Die Beschäftigten und die Betriebsräte der VW- und Audi-Autohäuser haben heute einen direkten Draht zum Vertrieb der Herstellerwerke, um Anregungen und Kritik vorzubringen“, sagte Helmut Hennecke. Zu den Erfolgsfaktoren der Arbeit „gehören die Mitbestimmungskultur bei VW und die Personen, die diese Kultur schätzen und leben“. ■



Die Mitglieder des Fachausschusses VW/Audi feiern Jubiläum: 40. Sitzung.

VW-Betriebsratschef für Tarifbindung der Autohändler



Auf den VW-Betriebsratschef Bernd Osterloh können sich Beschäftigte und Betriebsräte der Autohäuser verlassen – ins-

besondere wenn es um Tarifverträge und Mitbestimmung geht. Er griff die Situation im Kfz-Handwerk in seiner Rede zum 1. Mai in Wolfsburg auf. „Weil es viel zu wenig Autohäuser mit Tarifverträgen gibt, kommen die wenigen vorhandenen immer mehr unter Druck. Deshalb müssen wir als IG Metall für die Ausweitung der Tarifbindung kämpfen“, betonte er. Zugleich forderte er die Kunden von Autohäusern auf, Betriebe zu wählen, die nach Tarif zahlen. „Wir entscheiden damit auch, wie die Arbeitsbedingungen und die Einkommen unserer Kollegen in den Autohäusern sind“, sagte er der Braunschweiger Zeitung (27. Mai 2015).

IMPRESSUM

Kfz-Handwerk – eine Beilage der metallzeitung

Herausgeber: IG Metall Vorstand – Detlef Wetzel, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

Redaktion: Helmut Hennecke

Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF

Fotos: Heiko Stumpe, Martin Storz, Christian v. Polentz/transit

Druck: apm, 64295 Darmstadt

Produkt-Nr.: 11-43445

WERBUNG BEI SOZIALEN NETZWERKEN

Kfz-Branche wirbt auf YouTube um Nachwuchs

In der neuen Video-Kampagne der Initiative Autoberufe zeigen junge Leute auf YouTube in 13 Clips, was für sie den Kick ausmacht, einen Autoberuf zu erlernen und warum gerade diesen, denn vom Automobilverkäufer bis zum Mechatroniker, die Auswahl ist groß.

Eingesprochene Hintergrundinformationen und viele Fakten sorgen dafür, dass in den knapp zweiminütigen Filmen kaum Fragen offen bleiben. Die Reihe ist informativ, jung und frisch. Die neuen Kurzfilme richten sich auch an Lehrer, Berufsberatungen und Eltern.

Sie ergänzen thematisch die vorherige Clipreihe „AutoBerufe: Mit Vollgas ins Kfz-Gewerbe“. Anzusehen sind die Image-Clips auf YouTube (www.youtube.com/autoberufe) und bei den sozialen Netzwerken Twitter und Facebook. ■

... Aufgeschnappt

» Wer auch künftig gute Mitarbeiter haben will, muss über Bedarf ausbilden, gute Ausbildungschancen bieten und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit, Arbeitszeit und Entgelt schaffen. «

Doris Plate, Autohaus, 16. Februar 2014, als Fazit zu einer Studie der Universität Flensburg, die im Auftrag des Zentralverbands des Kraftfahrzeughandwerks erstellt wurde.

» Wer sich nicht intensiv um die Ausbildung des Nachwuchses kümmert, verschenkt die Zukunft. (...) Nur wenn wir alle an einem Strang ziehen, werden wir die Zukunft unserer Branche sichern – mit qualifizierten und motivierten jungen Menschen. «

Jürgen Karpinski, Präsident des Zentralverbands des Kraftfahrzeughandwerks auf dem 10. Bundes-Berufsbildungs-Kongress des Kfz-Gewerbes in Bad Wildungen, Ende Mai 2015.