

Kfz-Handwerk

OFFENSIVE HANDWERK | WIR VERSTEHEN UNSER HANDWERK | WWW.IGMETALL.DE**TARIF**

SEITE 3

VW-Rosel-Beschäftigte für Tarifvertrag**OFFENSIVE HANDWERK**

SEITE 4

PIA: Mitglieder für die IG Metall sympathisch werben**BURNOUT**

SEITE 6

Arbeiten mit Vollgas im Autohaus**VW-WAGENBLAST WILL BETRIEBSRAT ABSERVIEREN****Hände weg von Gerhard Büttner**

Das Autohaus Wagenblast in Aalen will mit seiner Klage beim Arbeitsgericht den Betriebsrats-

vorsitzenden Gerhard Büttner aus dem Gremium ausschließen lassen. Dann könnte er leichter gekündigt werden. Ihm wird jetzt unter anderem vorgeworfen, während der Tarifrunde 2012 die Friedenspflicht verletzt zu haben, weil er zum Warnstreik aufgerufen habe. Die IG Metall hat das Autohaus aufgefordert, die Klage zurückzuziehen. Sie erklärt sich uneingeschränkt solidarisch mit Gerhard Büttner. Die Vorwürfe seien lächerlich.

Der Metaller ist seit 45 Jahren im Autohaus VW-Wagenblast beschäftigt, seit 25 Jahren im Betriebsrat und seit 1998 dessen Vorsitzender. Seit 1999 gehört er der Tarifkommission für das Kfz-Handwerk Baden-Württemberg an. „Wo bleiben Respekt und Wertschätzung gegenüber Menschen, die sich jahrzehntelang im Betrieb und in der Gewerkschaft engagieren“, fragt Josef Mischko, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Aalen. Die VW-Autohaus-Chefin lässt sich von der Reutlinger Kanzlei SLP vertreten, der nachgesagt wird, Betriebsräte verhindern, einschüchtern oder mundtot machen zu wollen.

Solidaritätsschreiben an: cynthia.schneider@igmetall.de ■

KFZ-TARIFRUNDE 2013 MIT WARNSTREIKS GESTARTET

Druck machen

Ein Plus von 5,5 Prozent bei den Einkommen und überproportional steigende Ausbildungsvergütungen fordern die Metallerinnen und Metaller des Kfz-Handwerks. Für Ostdeutschland soll es noch „eine Schippe drauf“ geben, um die Arbeitsstandards des Westens zu erreichen. Dort fanden auch die ersten Warnstreiks statt. Rund 160 Metaller aus neun Autohäusern in Dresden legten der Reihe nach für eine Stunde die Arbeit nieder. Die Warnstreiks zogen sich wie eine Stafette durch die sächsische Landeshauptstadt.





Detlef Wetzel,
Zweiter Vorsitzender der IG Metall

»Kfz-Tarifrunde
auf vollen Touren«

Die diesjährige Kfz-Tarifrunde läuft bereits auf vollen Touren. Das haben die ersten phantasievollen Warnstreiks deutlich gemacht. So demonstrierten die Dresdner Kfz-Handwerker für ein Plus von 5,5 Prozent, denn – so ihr Motto – „En Äppel und en Ei ist höchstens das zweite Frühstück“ (siehe Foto rechts). Schon in der Tarifrunde 2012 konnten die Warnstreiks Druck auf die Arbeitgeber machen.

Inzwischen hat sich die Ausgangssituation verbessert: Im Handwerk gewinnt die IG Metall wieder mehr Mitglieder. Offensichtlich ist Gas gegeben worden. Wir sollten den Fuß auch auf dem Pedal drauf lassen. Erfolgreiche Tarifrunden bieten immer zusätzliche Schubkraft, um mehr Mitglieder zu werben.

Dazu soll auch – über diesen aktuellen Konflikt hinaus – die „Offensive Handwerk“ sorgen, die die IG Metall gestartet hat. Wir wollen die Betriebsräte und ihre Arbeit qualifiziert stärken. Sie sind das „Gesicht“ vor Ort für die Kolleginnen und Kollegen. Eine noch aktivere – und nicht nur reagierende – Betriebspolitik sowie gute Tarifabschlüsse machen die IG Metall auch für bisher nicht organisierte Kolleginnen und Kollegen attraktiver. ■

M+E-TARIFRUNDE ZEITGLEICH MIT DEM KFZ-HANDWERK

Den Schwung nutzen

Die Tarifrunde im Kfz-Handwerk läuft zeitgleich mit der in der Metall- und Elektroindustrie (M+E). Im Handwerk wird immer noch weniger verdient als in der Industrie; und dann gibt es generell noch das Ost-West-Gefälle. Bei einer Auftaktveranstaltung zur Kfz-Tarifrunde in Frankfurt/Main waren sich alle einig: Die „Schere“ zwischen Handwerk und Industrie darf nicht größer werden. Die Arbeitsstandards im Osten müssen weiter an das West-Niveau angeglichen werden.

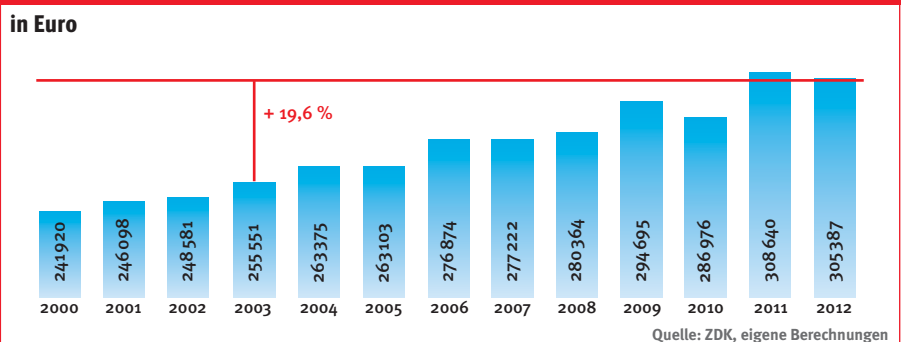


Bundesweit fordern die Metallerrinnen und Metaller im Kfz-Handwerk 5,5 Prozent mehr Lohn. Die Ausbildungsvergütungen sollen überproportional steigen. Angestrebt wird für die Tarifverträge eine Laufzeit von zwölf Monaten. Darauf haben sich alle regionalen Tarifkommissionen verständigt. Für die neuen Bundesländer fordert die IG Metall noch eine Komponente zur Angleichung der Ost- an die West-Arbeitsstandards.

Drei gute Gründe für 5,5 Prozent

1. Höhere Löhne und Gehälter gleichen die steigenden Preise aus. Im letzten Jahr mussten die Verbraucher zwei Prozent mehr hinlegen. 2013 wird das nicht anders sein.
2. Die Handwerker leisten an einem Arbeitstag immer mehr, werden also immer produktiver. Das muss sich auch für sie lohnen.
3. Höhere Einkommen sorgen für mehr Kaufkraft und stützen die Konjunktur, gerade im Kfz-Handwerk. ➤

Kfz-Handwerk: Umsatz je Beschäftigten 2012 auf hohem Niveau



BESCHÄFTIGTE VON VW-ROSSEL IN WIESBADEN FÜR TARIFVERTRAG

Autohaus bleibt stur

Zwei Warnstreiks und fünf Verhandlungen haben bisher noch nicht gereicht, um mit dem Autohaus Rossel einen neuen Tarifvertrag anzupacken. Die Geschäftsführer Rossel, Döring und Smutny bleiben stur und sperren sich hartnäckig. „Sie wollen die Sache wohl aussitzen“, vermutet Elke Bethwell, Gewerkschaftssekretärin der IG Metall Wiesbaden-Limburg.

Rossel vertritt auf der Wiesbadener Automeile die Marken VW, Audi und Porsche. Die Firma hat sich 2006 durch den Austritt aus dem Tarifverband des Kfz-Gewerbes vom Flächentarifvertrag verabschiedet. Von den insgesamt rund 200 Beschäftigten des Autohauses sind etwa 120 für VW tätig, die einen Tarifvertrag fordern. Mit Fahnen, Spruchbändern und



Trillerpfeifen ausgestattet, sorgten sie zweimal mit ihren Warnstreiks auf der Mainzer Straße dafür, dass in der Werkstatt die Räder stillstanden. „In Mitglieder- und Betriebsversammlungen haben wir mit den Beschäftigten vorher intensiv über die Forderungen diskutiert“, berichtet die Gewerkschaftssekretärin.

Dennoch bot das namhafte Autohaus nur an, das jetzige Entgelt 2013 und 2014 um je ein Prozent zu erhöhen und die wöchentliche Arbeitszeit von 38 auf 36 Stunden zu senken. „Das gleicht nicht einmal die Inflationsrate aus. Und der Abstand zum Flächentarifvertrag – derzeit 10 bis 15 Prozent – wird immer größer“, sagt Doris Wege, 2. Bevollmächtigte der IG Metall. Die Geschäftsleitung lehnt bisher sogar das Angebot der IG Metall ab, stufenweise zum Tarifniveau der Fläche zurückzukehren. Doch sie betont, wie wichtig ihnen die Beschäftigten sind und dass sie unbedingt wieder „Frieden“ im Betrieb haben wollen. „Aber den kann es auf Dauer nur mit einem Tarifvertrag geben“, erklärt Doris Wege. ■

Die Arbeitgeber haben in den ersten Verhandlungen kein Angebot vorgelegt.

Autos kaufen keine Autos „Autos kaufen keine Autos – das spürt Ihr im täglichen Geschäft. Mehr Geld in den Taschen der Beschäftigten bedeutet mehr Kaufkraft, mehr privaten Konsum und stärkt so das Wachstum auch in unserer Branche“, sagte Helga Schwitzer, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, Mitte April beim Kfz-Tarifrunden-Auftakt in Frankfurt/M. Sie appellierte an die Teilnehmer/-innen, sich an die letzte Kfz-Tarifrunde (2012) zu erinnern. „Sie war eine der erfolgreichsten.“ Eine Forderung von 5,5 Prozent sei jetzt in jedem Fall ge-

rechtfertigt. Die Autohäuser und Werkstätten bräuchten qualifizierte Fachkräfte und die müssten gut bezahlt werden.

„Alle Handwerker haben ebenso steigende Verbraucherpreise und tragen zum gesellschaftlichen Produktivitätswachstum bei wie die Beschäftigten in der Industrie“, sagte das Vorstandsmitglied der IG Metall. Der Umsatz pro Kopf der Beschäftigten im Kfz-Handwerk sei seit 2003 um knapp 20 Prozent gestiegen (siehe Grafik links). ■

AUF DEN PUNKT

NEUER TARIFVERTRAG BEI GOTTFRIED SCHULTZ

Ein echter Fortschritt



Für die Beschäftigten bei Gottfried Schultz hat die IG Metall mit der Geschäftsführung einen neuen Tarifvertrag abgeschlossen. Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen steigen in zwei Schritten um 5,5 Prozent: rückwirkend zum 1. Januar 2013 um 3,3 und am 1. Januar 2014 um weitere 2,2 Prozent. Die vermögenswirksamen Leistungen werden fortgeführt und als altersvorsorgewirksame Leistungen tarifvertraglich abgesichert.

Mit dem neuen Abschluss hat sich Gottfried Schultz dem Flächentarifvertrag weitgehend angenähert. Zu den Einkommen in der Fläche gab es einen Abstand von fünf Prozent. Jetzt ist ein echter Fortschritt erzielt worden.

„Die Betriebsversammlungen zu Beginn des Jahres haben gezeigt, dass die Beschäftigten bereit sind, dafür einzutreten, dass ihre Einkommen spürbar steigen. Und auch weitere Aktionen – bis hin zu Warnstreiks – hätten wir hinkommen“, sagt Robert Fuß, IG Metall-Bezirkssekretär NRW und Verhandlungsführer. Während der Tarifauseinandersetzung konnte die IG Metall 50 neue Mitglieder gewinnen. ■

Zusätzlichen Schwung für das Kfz-Handwerk – und damit Druck auf die Arbeitgeber – könne die parallel laufende Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie bringen, betonte Helga Schwitzer.



Wir verstehen unser Handwerk
IG Metall

MITGLIEDERWERBUNG BEI AUDI UND PORSCHE IN STUTTGART

Etappenweises Controlling

„Die Verwaltungsstelle hat uns anhand der Mitgliederliste dabei unterstützt, planmäßig und systematisch an unseren Standorten vorzugehen. Wir haben also die Bereiche festgelegt, in denen wir zuerst anfangen. Geklärt war auch, wer wen anspricht – zunächst die Kollegen, von denen wir meinen, sie seien am leichtesten zu überzeugen. Und dann hieß es: hartnäckig drangleiben. Mitgliederwerbung war unter anderem 2012 im Betriebsrat TOP 1. Es gab ein regelrechtes Controlling. Wir haben uns wechselseitig immer auf den neuesten Stand gebracht. Das war sehr zeitintensiv, hat aber Spaß gemacht, weil wir unseren Organisationsgrad mit diesem Vorgehen erheblich steigern konnten.“

Jürgen Henning, Betriebsratsvorsitzender Audi Zentrum Stuttgart

„Für uns ist es unsolidarisch, wenn Leute von Leistungen profitieren, die andere erkämpfen. Am besten gelingt es uns, neu eingestellte Kollegen zu werben. Die kennen uns schon, weil der Betriebsrat bei jedem Vorstellungsgespräch dabei ist. Sie sehen: Wir sind Mitentscheider im Betrieb.“

Von 58 Beschäftigten haben wir 64 Prozent organisiert. Unser Ziel ist, 80 Prozent zu erreichen. Auf dem Weg dorthin setzen wir uns Etappenziele und motivieren uns dafür im Betriebsratsgremium immer wieder. Viele Mitglieder werben auch andere Kollegen für die Mitgliedschaft. Da entsteht ein gewisser Gruppendruck derjenigen, die schon Beitrag zahlen. Wir halten generell nichts von der 'Geiz-ist-geil-Mentalität'. Das ist beim Mitgliedsbeitrag für die IG Metall nicht anders.“

Alexander Briem, Betriebsratsvorsitzender der Porsche Niederlassung Stuttgart ■

PIA: MITGLIEDER SYMPATHISCH WERBEN

Von Null auf ...

Sie kennt Autohäuser beruflich aus dem Effeff. Mit der Gewerkschaft hatte sie nichts zu tun. Bis Monika Bauer im Oktober 2012 Vorsitzende des Betriebsrats bei PIA (Landsberg, Penzberg, Weilheim) wurde. Dort gab es zuvor noch nie eine Arbeitnehmervertretung. Und als IG Metall-Mitglied ist auch niemand „auffällig“ geworden. Nach einem Vierteljahr ist bereits ein Drittel der rund 240 Beschäftigten eingetreten. Von Null auf...



Foto: Werner Bachmeier

Die 46-Jährige absolvierte eine außergewöhnliche Autohaus-Karriere: bei BMW in Murnau lernte sie Groß- und Außenhandelskauffrau (Automobilkauffrau), nach zwei Berufsjahren ging sie für ein Jahr in die USA, dann folgte eine Ausbildung zur Automobilverkäuferin bei BMW und die Weiterbildung zur Kfz-Betriebswirtin. Nach mehrjähriger Verkaufserfahrung machte sie noch die Ausbildung zur Verkaufsleiterin. Dann folgte eine Babypause. Karriere-Stopp – bis der zweite Sohn vier Jahre alt war.

Beruflicher Wiedereinstieg 2008: „Als Autoverkäuferin mit einer Halbtagsstelle einen Job zu finden, ist sehr schwierig“, sagt Monika Bauer. „PIA bot mir die Chance, in Weilheim als Serviceassistentin einzusteigen.“ Sie absolviert die erforderliche Ausbildung und wird – Assistentin der Serviceleitung.

Zeit geben Wenn Monika Bauer etwas macht, dann aber richtig. Und immer vorneweg. Aber sie kann auch die Letzte sein. Als erstmals bei PIA ein Betriebsrat gebildet werden sollte, kandidierte sie und übernahm nach der Wahl auch den Vorsitz. Eine Arbeitnehmervertretung zu wählen, nachdem PIA unter das VW-Dach steuerte, gehört zur Mitbestimmungskultur des Konzerns. „Und wer mitbestimmen will, muss sich organisieren“, sagt die Betriebsratsvorsitzende, die nach ihrer Wahl auf eine Mit-

gliedschaft angesprochen wird und eintritt. Das war für sie auch ein Anstoß, um selbst Mitglieder zu werben. „In diesen ländlichen Strukturen müssen wir den Menschen Zeit geben, um sich an Neuerungen zu gewöhnen. Die erste war die Wahl des Betriebsrats.“

Und als die Kollegen die neue Situation konkret wahrgenommen haben, ging's richtig los. Monika Bauer, die möglichst einmal in der Woche an jedem Standort ist, wirbt abteilungsweise. „Wenn einer Ja sagt, ist die Gruppe meistens ‚geknackt‘.“ Nachdem – mit Hilfe weiterer aktiver Betriebsratsmitglieder – ein Drittel der Beschäftigten organisiert ist, wird es schwierig, die 50-Prozent-Hürde zu nehmen. „Das packen wir in diesem Jahr“, sagt die Metallerin. „Bei der Werbung muss man sich Ziele setzen, um sie gemeinsam zu erreichen.“

Azubis informieren Das nächste Etappenziel: eine Informationsveranstaltung für die Auszubildenden sowie die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Monika Bauer: „Von einer starken IG Metall hat die Jugend am meisten. Erst recht, wenn wir einen Tarifvertrag durchsetzen, der die Übernahme verbindlich regelt. Und bei dem die Betriebszugehörigkeit nicht mehr den Stellenwert hat, wenn es um Urlaubs- und Weihnachtsgeld geht.“

Mitglieder wirbt man am besten im persönlichen Gespräch, das locker und mit Humor geführt wird. Darin ist Monika Bauer eine Meisterin: „Ich spreche gern Menschen an. Bei einer Feier sitze ich nie lange an einem Platz. Ich bin gesellig und freue mich auch, wenn Gäste spontan zu uns nach Hause kommen.“ Und (nur) beim Feiern, verrät sie, schleicht ihr ein Ruf nach: „Moni ist immer bei den Letzten.“ ■



FREIBURGER AUTOGRUPPE BADEN-AUTO

Leiharbeit beendet



„Mehr Betriebsfrieden, weniger Fluktuation, ein höheres Qualifizierungsniveau, besserer Service, stabilere Kundenbeziehungen – ein ganzes Bündel von Gründen spielt eine Rolle dabei, dass die Freiburger Autohandelsgruppe Baden-Auto nach sechs Jahren von der Dauerleiharbeit in großem Stil wieder Abstand nimmt. (...) Zu Spitzenzeiten waren von den rund 220 Beschäftigten rund 60, also gut 27 Prozent, als Dauerleiharbeiter zu deutlich untertariflichen Bedingungen angestellt“, so die Badische Zeitung am 12. März 2013. Der Schlusstrich unter dem Kampf der Betriebsräte und der IG Metall war gezogen (siehe auch Seite 8: „Aufgeschnappt“). ■

KIEL-NEUMÜNSTER: SECHS NEUE JAV'EN IN AUTOHÄUSERN

Frische Kräfte

In sechs Autohäusern der Verwaltungsstelle Kiel-Neumünster ist es gelungen, erstmals eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zu wählen. „Jetzt können wir dort die Interessen der Auszubildenden wirkungsvoller vertreten und erfolgreicher junge Mitglieder werben“, sagt der Handwerkssekretär Michael Börngen. Notwendig war dafür ein Kraftakt.

„Die erste Aktion der nun gewählten JAVs wird sein, die neuen Auszubildenden im Herbst in den Betrieben zu begrüßen und als Mitglieder zu werben“, so Jugendsekretär Steffen Kreis. Darauf werden die jungen, frischen Kräfte auch vorbereitet.

Bei einem ersten Auftakttreffen haben die neuen JAVs und Auszubildenden sich gewünscht, weiter qualifiziert zu werden: in Rhetorik, wie man Interessen beim Arbeitgeber vorträgt und durchsetzt sowie in der Verhandlungsführung, um strukturiert zu Lösungen zu kommen. „Wir werden nicht am Wochen-

ende schulen, sondern abends passt es ihnen besser“, sagt Steffen Kreis. „Wir werden am Ball bleiben und auch motivieren.“

Wichtig ist dem Jugendsekretär, dass sich gerade die Neuen vernetzen: Beim Auftakttreffen waren deshalb Vertreter der IG Metall-Jugend dabei. Zu anderen länger bestehenden JAVen – aus drei Autohäusern und bei einem Bootsbauer –, aber auch aus der Industrie, soll Kontakt hergestellt werden. Hier geht es auch darum, die unterschiedlichen Ausbildungsbedingungen zwischen Handwerks- und industriellen Betrieben sichtbar zu machen. Diese „Investition in die Zukunft“ hat die Verwaltungsstelle nur mit einem Kraftakt geschafft: „Wir haben uns im Herbst 2012 darauf verständigt, dass JAV-Wahlen für eine bestimmte Zeit bei allen politischen Sekretären höchste Priorität bekommt, vergleichbar dem Stellenwert der Betriebsratswahl“, berichtet Michael Börngen. „Das gab's noch nie“, sagt er nicht ohne Stolz. ■

ANNE MEYBERG, Q&A UNTERNEHMENSBERATUNG KÜSTER + BANNER

Den Beschäftigten eine Stimme geben



Die „Offensive Handwerk“ der IG Metall richtet sich auch direkt an Belegschaften. Was können sie erwarten?

Die „Offensive“ will den Betriebsräten das Handwerkszeug liefern, um offene Fragen und Probleme innerbetrieblich anzupacken. Dabei sollen auch die Beschäftigten sagen, was Sache ist. Wir wollen ihnen tatsächlich eine Stimme geben.

Um welche Themen geht es dabei?

Es geht um gesellschaftliche Megatrends, die für das Handwerk „eine Nummer zu groß“ erscheinen: wie demografischer Wandel, Ressourcen- und Kosteneffizienz oder Gleichstellung der Geschlechter. Aber es gibt tatsächlich ganz viele praktische Ansätze, um diese auch in Kleinbetrieben wichtigen Themen aufzugreifen.

Stichwort ‚demografischer Wandel‘. Was kann da passieren?

Man kann herausfinden, ob der Betrieb aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten überhaupt eine Zukunft hat. Werden genügend richtig qualifizierte Nachwuchskräfte eingestellt? Werden Ältere auf die technologischen Anforderungen der nächsten Jahre vorbereitet? Jeder Beschäftigte, der mit offenen Augen durch den Betrieb geht, kann schon erste Antworten geben. Und wir können die Betriebsräte tiefgründiger beraten, was zu tun ist.

Und damit ist es dann gut?

Nein. Wir möchten in den Betrieben Prozesse anstoßen, um die aufgeworfenen Probleme realitätsnah zu lösen. Darüber kann die IG Metall jeweils beispielhaft im Handwerk diskutieren. Aber die gesamte Organisation kann davon profitieren. Und wir möchten Themen und Lösungen auch öffentlich kommunizieren. Denn Plakatsprüche helfen dem Handwerk nicht weiter. ■

Was ist Burnout?

Burnout kommt aus dem Englischen »to burn out«: ausbrennen und bezeichnet einen Zustand von körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfung aufgrund (beruflicher) Überlastung. Er wird meist durch Stress ausgelöst, der nicht mehr bewältigt werden kann.

Frühzeichen selbst erkennen

- Bin ich abends so ausgelaugt, dass ich mich zu nichts mehr aufraffen kann und nur noch auf die Couch sinke?
- Graut es mir schon vor dem Montag, wenn ich wieder in die Tretmühle muss?
- Fehlt mir der Antrieb, etwas zu unternehmen, meinen Hobbys nachzugehen und all den Dingen, die mir früher Freude gemacht hätten?
- Fällt es mir schwer, mich zu konzentrieren, unterlaufen mir Flüchtigkeitsfehler, verlege ich Gegenstände und verzettle mich?
- Würde ich einen unverhofften Kurzurlaub lieber ausschlagen, um weiter arbeiten zu können?
- Gelingt es mir nur schlecht einzuschlafen, weil die Gedanken kreisen und ich keinen Ausweg mehr aus den Grübeleien finde?
- Schaffe ich es nicht mehr durchzuschlafen und stehe lieber auf, um noch Arbeit zu erledigen?
- Wache ich morgens auf und mein erster Gedanke gilt den unerledigten Aufgaben, die im Büro auf mich warten?
- Wirke ich nervös, gehetzt und fühle mich unter Strom?
- Reagiere ich zunehmend sarkastisch auf alles, was mit meiner Arbeit zu tun hat?
- Sagt meine Partnerin/mein Partner, dass ich zunehmend gereizt reagiere?
- Gehen mir die Kinder aus dem Weg, weil ich sie anschreie?

Arbeitshilfe Serviceberater

Um dem zunehmenden Stress der Serviceberater begegnen zu können, liefert eine Arbeitshilfe der IG Metall viele Tipps (s. S. 8).

IMMER MEHR BESCHÄFTIGTE IN AUTOHÄUSERN ERKRANKEN AN BURNOUT

Arbeiten mit Vollgas

Tatort Kollaustraße 41 – 63, das Audi-Zentrum in Hamburg-Lokstedt. Ein ganz normales, modernes Autohaus. Von außen betrachtet. Der Arbeitsalltag für die Beschäftigten: wie in jedem anderen Kfz-Betrieb. Der Tatort könnte also überall sein. Aber hier arbeiten Andrea Erfurt im Servicebereich und Lutz Seewald im Neuwagenvertrieb. Der Job hat sie krank gemacht: Burnout. Vollbremsung.

Ende August 2010 lag die heute 42-jährige Hamburgerin an einem Samstagmorgen bewusstlos im Bad. Mit Blaulicht ins Krankenhaus: Verdacht auf Herzinfarkt, Hörsturz, Gehirntumor und...und ... Diverse Untersuchungen führten in einer Woche zu keinem Befund. Andrea Erfurt (siehe Foto) konnte aber nach wie vor nicht selbstständig gehen, verlor immer wieder das Bewusstsein, hatte Gedächtnislücken, bildete keine vollständigen Sätze. Ihr fehlten die richtigen Wörter: „Ich sagte ‚Rasenmäher‘ und meinte ‚Auto.‘“

Schnelle Diagnose Nach ihrer Entlassung ging alles ziemlich schnell: Arztbesuch mit Hilfe der Mutter, Überweisung an einen Psychiater, der nach einigen Tests zum Glück gleich die Diagnose stellte: Burnout. Zurück in ihrer Wohnung, konnte sie erst nach sechs Wochen wieder selbstständig gehen, ohne umzukippen.

Aber immer noch nicht die „vier Wände“ verlassen. Es folgten im November 2010 zwölf leidvolle Wochen in einer psychosomatischen Klinik – mit ersten psychischen und tatsächlichen Gehversuchen, bei denen sie unter anderem lernte, sich wieder mit Menschen auseinanderzusetzen. Bis heute ist die ehemalige Serviceberaterin in psychiatrischer Behandlung. Und froh, im Servicebereich des Audi-Zentrums tätig zu sein.

„Ganztags wieder Serviceberaterin – auf gar keinen Fall.“ Da ist Andrea Erfurt ganz sicher: „Kundenaufträge im Halb-Stunden-Takt. Und Kunden entscheiden bei Telefonumfragen über meine berufliche Zukunft: Das hat alles System. Da ist zu viel Druck.“ Die Kontrolle der Autohäuser durch die Hersteller werde immer engmaschiger. Die Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen würden nur noch steigen: Einer der Knackpunkte für die Serviceberaterin war, als die Direktannahme eingeführt worden ist.

Bewusstlos in der Badewanne Lutz Seewald (58 Jahre) hat sich im März 2011 krankschreiben lassen. Er wachte in der Badewanne nach kurzer Bewusstlosigkeit auf. Seine Ärztin, die er Samstag früh telefonisch erreichte, gab ihm unmissverständlich zu verstehen: „Raus aus dem Job!“ Ein Tiefschlag für jemanden, der sich seit der Jugend nur für Fußball und Autos begeistert. Und der seit 25 Jahren bei Chefs und Kollegen als Top-Verkäufer gilt.

Zwei gute Freunde, ein Arzt und ein Fußballtrainer, halfen Lutz Seewald, von der Überholspur runterzukommen. Ohne Tabletten. „Die vier Wochen in der Arztfamilie waren mein erster ‚Therapieplatz‘“, schildert er. Es gab keine Hemmschwellen, und er habe Vertrauen getankt.



Foto: Christian Irrgang

Der Trainer-Freund brachte dem Turbo-Verkäufer („Die Hälfte der Verkäufer sind Verkaufsmaschinen.“) bei, gleich mehrere Gänge runterzuschalten und zu relaxen. „Ich empfand mich ja als obergeile, geleckte Audi-Legende. Jetzt lernte ich, keine Klischees und Normen zu erfüllen, das Oberflächliche abzustreifen. Ich verlor die Angst, etwas preiszugeben.“ Lutz Seewald blickt zurück: „Ich habe mir die Unterhose über den Kopf ausgezogen.“

Nur Dividende zählt Im Job fühlte sich der Metalller, der bei seiner Erkrankung auch Betriebsratsvorsitzender war und jetzt Stellvertreter ist, wie Robin Hood. Doch ihm dämmerte immer mehr, „den Kampf gegen bestimmte Dinge nicht gewinnen zu können“. Da gab es Konflikte mit Leuten aus dem Konzern. „Im Autohaus wurde der Junior-Verkäufer abkommandiert.“ Dabei stieg der administrative Aufwand enorm: „Heute haben 60 bis 70 Prozent meiner Tätigkeit mit dem Verkaufen nichts mehr zu tun. Es werden umfangreiche Zahlenwerke erstellt und Begleitbögen ausgefüllt. Diese Arbeit wird immer wieder unterbrochen: durch Anrufe von Kunden oder Fragen, die die Kollegen stellen“, sagt der gebürtige Sauerländer, der auf seinen Dickschädel stolz ist. Der Kunde stehe gar nicht mehr im Mittelpunkt. „Hinzu



Foto: Christian Irgang

kommt, dass der Job des Verkäufers und der des Betriebsratsvorsitzenden zwei Welten sind.“

Lutz Seewald kam mit seinem Image und seinen hohen Ansprüchen nicht mehr klar. Nach seiner Rückkehr in die Firma hat er die Arbeitszeit – Betriebsrat und Verkauf – aufgeteilt. „Ich achte darauf, vor dem roten Drehzahlbereich rechtzeitig abzubremsen.“

Beide beklagen die Zuspitzung der Ellenbogengesellschaft im Berufsleben. Als sie anfangen zu arbeiten, da „half noch jeder jedem. Es gab Lob und Kritik, aber vor allem Respekt.“ Lutz Seewald: „Es waren Werte vorhanden. Der einzige Wert, der heute zählt, ist die Dividende.“ Andrea Erfurt beklagt eindringlich, „dass die Mitarbeiter heute nur noch zahlengesteuert geführt werden“. ■

ANDREAS WESEMANN-MÜLLER, BETRIEBSRATSVORSITZENDER DES AUDI-ZENTRUMS HAMBURG

Burnout offen thematisieren



Wie kann der Betriebsrat auf Burnout-Kranke aufmerksam werden?

Es kommt auf die Nähe zu den Kollegen an. Nachdem wir unseren ersten „Fall“

hatten, war ich hoch sensibilisiert. Dann registriert man die immer gleichen Symptome leichter. Im Betrieb habe ich Gespräche geführt und auch „Hausbesuche“ gemacht.

Wie reagieren die Betroffenen?

Viele Kollegen merken es selbst gar nicht und leugnen es. Oder sie werden im Gespräch nachdenklich. Aber selbst diejenigen, die zugestehen, sich gesundheitlich zu schaden, steuern nicht unbedingt dagegen und können das offensichtlich auch nicht mehr.

Was dann?

Der Betriebsrat ist in der Pflicht. Wir dürfen nicht aufdringlich sein, aber auch nicht lo-

cker lassen. Und wenn ein solcher „Fall“ spruchreif ist, darf er nicht „unter den Teppich gekehrt“ werden. Statt Burnout zu tabuisieren, sollte man die Problematik thematisieren. Wir haben dafür zunächst eine Betriebsversammlung genutzt.

Und der Arbeitgeber?

Er hat zuerst versucht, die Sache zu tabuisieren und die „individuelle Ecke“ zu stellen. Es handle sich um ein gesellschaftliches Modethema, mit dem der Betrieb nichts zu tun habe.

Damit war der Betriebsrat nicht zufrieden?

Nein. Für Burnout- und andere Kranke haben wir ein Betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt. Außerdem wird gerade im Verkauf für Einzelabnehmer eine Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Wir müssen den Ursachen von (psychischen) Erkrankungen, die persönlich existenzgefährdend sein können, auf den Grund gehen, um sie zu überwinden. ■

TIPPS

Hinweise auf ein drohendes Burnout

- Der Kollege kommt aus dem Urlaub, wirkt aber nicht erholt (»Die zwei Wochen kamen mir vor wie zwei Tage«).
- Die Kollegin wirkt fahrig, macht zunehmend Fehler, ist häufig vor allen anderen am Arbeitsplatz, bleibt länger.
- Der Kollege entzieht sich, wird einsilbig, weicht anderen aus, wirkt unbeteiligt bei Meetings.
- Die Kollegin sagt Sätze wie »Ich glaube, ich bin hier völlig fehl am Platz«.

Phasen des Burnouts

Phase I: Erste Anzeichen einer emotionalen Erschöpfung:

Jemand fühlt sich im Job ausgelaugt und erschöpft. Der Schwung für einen neuen Arbeitstag fehlt, das Wochenende reicht nicht mehr aus, um sich zu erholen. Das Abschalten vom Job gelingt nicht mehr gut.

Phase II: Depersonalisation

Jemand ist gereizt, scheinbare Nichtigkeiten lassen ihn aus der Haut fahren. Jemand reagiert mit Gleichgültigkeit in Beruf und Privatleben. Kollegen werden einem fremd, man resigniert und geht Kontakten aus dem Weg.

Phase III: Leistungsabfall

Das Selbstvertrauen verliert sich, man hat das Gefühl, nichts mehr zu erreichen. Selbst Erfolge werden als solche nicht mehr wahrgenommen oder heruntergespielt. Man hat das Gefühl, nicht mehr effizient zu arbeiten, nicht mehr produktiv zu sein, im Job zu versagen oder generell versagt zu haben, ungeeignet für den Beruf zu sein.

Kurz zusammengefasst

- Bei Burnout handelt es sich um eine körperliche, emotionale und geistige Erschöpfung.
- Arbeitsbedingungen sind Hauptverursacher für das Ausbrennen.
- Burnout ist keine Managerkrankheit, sondern trifft ebenso die Leiharbeiterin, den Schichtarbeiter und die Führungskraft.
- Die Krankheitstage wegen Burnout sind zwischen 2004 und 2010 fast um das Neunfache gestiegen.

Die „Tipps“ auf den Seiten 6 und 7 sind entnommen aus dem IG Metall-Buch „Ausgebrannt. Betriebsräte als Lotsen für Burnout-Betroffene“, 90 Seiten, Bestelladresse:

www.extranet.igmetall.de

→ Praxis → Rat + Tat → Gesundheit

UNTERSUCHUNG „LIPPENSTIFT UND MOTORÖL“ ANALYSIERT URSACHEN Frauenanteil stagniert auf niedrigem Niveau



Foto: Kfz-online

Der Frauenanteil unter den Kfz-Mechanikern stagniert seit Jahren im Kfz-Handwerk bei zwei Prozent und in der Industrie bei acht Prozent. Und das, obwohl heute nur noch sehr begrenzt mit överschmierten Händen geschraubt wird und eher Köpfchen und Informationstechnologie gefragt sind. Auch ist die Arbeit besser bezahlt als die meisten frauentypischen Tätigkeiten. Und junge Frauen können auf vielfältige Weise Karriere machen, im handwerklichen, im kaufmännischen und im akademischen Bereich.

Dr. Bärbel Bertram vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat den geringen Frauenanteil in ihrer Untersuchung „Lippenstift und Motoröl“ analysiert: Kfz-Mechatronikerinnen hätten – in der Familie eher als in der Schule – gute Erfahrungen mit Technik gemacht. Auch Neugierde und Begeisterungsfähigkeit spielten eine Rolle. Frauen in dem Beruf seien mindestens genauso gut wie ihre männlichen Kollegen, sie seien selbstbewusst und durchsetzungsfähig. Und ihnen fielen Arbeitsplanung und Feinarbeiten leichter als Männern, so Dr. Bertram. Ihr Fazit: „Technikkompetenz ist weder männlich noch weiblich.“

Dennoch bestünden traditionell verhaftete Rollenklischees und das Vorurteil, dass Technik männlich sei, auch bei den meisten jungen Frauen und Arbeitgebern vor. Letztere befürchteten zudem, dass ihre Kunden Mädchen Kompetenzen in der Werkstatt absprächen, und dass Frauen in ihrer Branche vordrängten. Dr. Bertram plädiert für eine Frauenquote in technischen Berufen. ■

KFZ-HANDWERK SOLL FÜR JUNGE LEUTE ATTRAKTIVER WERDEN Azubi-Börse und Abiturientenprogramm



Foto: Kfz-online

20 000 Berufsanfänger haben 2012 eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker begonnen. Das sind zwar zwei Prozent weniger als 2011, doch fällt das Minus laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geringer aus als im Handwerk insgesamt. Auch für den Beruf des Fahrzeuglackierers haben sich etwas weniger junge Leute entschieden. Die Zahl der Ausbildungsverträge, die angehende Mechaniker für Karosserieinstandhaltungstechnik und Automobilkaufleute unterschrieben haben, blieb konstant.

Insgesamt wird es schwieriger, Auszubildende im Kfz-Gewerbe zu gewinnen. Dem will die Branche mit der Kampagne „AutoBerufe – Mach Deinen Weg“ gegensteuern: In einer Azubi-Börse im Internet (www.autoberufe.de/azubiboerse), die mit Facebook und Twitter verknüpft ist, können Betriebe ihre Ausbildungsplätze und Schulabgänger ihre Gesuche inserieren. Zur Kampagne zählt auch die „Frischzellenkur“ des Berufs des Kfz-Mechatronikers bezüglich Lerninhalten und Struktur. Zudem sollen neue Materialien zu den verschiedenen Kfz-Berufen und die neue Branchen-Kampagne „Wir können Auto“ helfen, Nachwuchs zu finden.

Eine neue Zielgruppe peilt die Handwerkskammer Unterfranken mit dem „Abiturientenprogramm im Kfz-Handwerk“ an. Sie wirbt damit, dass sich für Abiturienten an die Berufsausbildung zum Mechatroniker nahtlos die Fortbildung zum Meister anschließt. Mehr Infos dazu gibt es unter www.fahrzeugakademie.de/abi-plus-auto. ■

Jeder dritte Azubi im Handwerk kündigt

Von allen Auszubildenden haben ihren Vertrag 2011 vorzeitig gelöst

im Handwerk	31,1 Prozent
in Industrie und Handel	22,1 Prozent
im öffentlichen Dienst	6,1 Prozent
insgesamt	24,4 Prozent

Quelle: statistisches Bundesamt, 2012

KFZ-GEWERBE Weniger Insolvenzen

2012 haben im Kfz-Gewerbe 848 Betriebe mit über 3800 Beschäftigten Insolvenz angemeldet – laut Statistischem Bundesamt fast zehn Prozent weniger als 2011. Im Kfz-Handel sank die Zahl um 18 Prozent auf 367. Bei den Werkstätten sank sie im Pkw-Bereich um 13 Prozent auf 228, bei den Nutzfahrzeugbetrieben hingegen verdoppelte sie sich auf 18. Betroffen waren 36 Lackierereien und 51 Autowaschanlagen waren betroffen. Im Teilehandel gab es große Unterschiede: 30 Großhändler (plus 17) und 82 Einzelhändler (minus 15) mussten zum Insolvenzrichter. Im Motorradgewerbe traf es 41 statt 36 Betriebe. ■

MERCEDES-SCHULZ IST INSOLVENT 300 Beschäftigte betroffen



Die Schulz AG ist insolvent. Betroffen sind rund 300 Beschäftigte an den Standorten des Mercedes-Autohauses in Achim, Buchholz, Oyten, Rotenburg, Sittensen, Verden und Zeven. Die Flaute auf dem Binnenmarkt für Autos und der hohe Wettbewerbsdruck sollen die finanziellen Schwierigkeiten verstärkt haben. Gegenwärtig laufen Gespräche mit interessierten Investoren. ■

IMPRESSUM

Kfz-Handwerk – eine Beilage der metallzeitung
Herausgeber: IG Metall Vorstand, Berthold Huber, Detlef Wetzell, Bertin Eichler
 Wilhelm-Leuschner-Straße 79
 60329 Frankfurt/Main
Redaktion: Helmut Hennecke, Herbert Weber, Sebastian Fersterra
Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF,
Druck: apm, 64295 Darmstadt
Produkt-Nr.: 11-41451

SERVICE

IG METALL-ARBEITSHILFE: SERVICEBERATER

Die IG Metall hat eine übersichtliche Arbeitshilfe veröffentlicht, die sich damit beschäftigt, wie die Situation von Serviceberatern in den Autohäusern verbessert werden kann. Die Grundlage hierfür liefern viele Ideen, die Betriebsräte in Gesprächen und Seminaren geschildert haben. Dazu gehören beispielhafte Stellenbeschreibungen, ein Arbeitszeit-TÜV, aber auch die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung.

➤ **Bestelladresse:** handwerk@igmetall.de

... Aufgeschnappt

»Eine vernünftige Bezahlung sorgt für zufriedene Mitarbeiter, und diese sorgen für zufriedene Kunden.«

André Garrels, Geschäftsführer Baden-Auto, Freiburg, während der Pressekonferenz Mitte März, als ein Ergänzungstarifvertrag vorgestellt wurde, der die Abschaffung der Leiharbeit vorsieht (s. Seite 5)