

Kfz-Handwerk

WIR VERSTEHEN UNSER HANDWERK | WWW.OFFENSIVE-HANDWERK.DE**TITEL**

SEITE 1-3

Daimler-Niederlassungen befürchten Kahlschlag**KOMMENTAR**

SEITE 2

Jörg Hofmann: Mehr reinholen, mehr rausholen**INTERVIEW**

SEITE 7

Mehr Hauptschüler ausbilden**ATU AUF DEM RICHTIGEN WEG
Die letzte Chance**

Noch sind nicht alle Hindernisse beseitigt, aber ATU befindet sich auf dem richtigen Weg. Es ist gelungen, die Schulden um mehr als 600 Millionen Euro zu senken – und damit auch die enormen jährlichen Zinslasten. Eine finanzielle Fessel, die der neue Mehrheitsgesellschafter Centerbridge Partners L.P. loswerden muss, sind die hohen Mietkosten. Außerdem bewegt sich ATU auf einem Markt, der nicht mehr durch Wachstum, sondern durch Verdrängung gekennzeichnet ist. Und die Werkstattkette hat Marktanteile verloren. Sie ist vom Branchenprimus zum Mitläufer geworden.

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, muss ATU sein Geschäft vehement umbauen und sanieren. Seit Februar 2014 verhandeln IG Metall und Gesamtbetriebsrat mit der Geschäftsführung darüber, unrentable Filialen zu schließen (20 von gegenwärtig 598), einzelne Standorte in Expressfilialen umzuwidmen und Personal abzubauen. Insgesamt könnten bis zu 1 300 Arbeitsplätze vor Ort und in den Zentralbereichen betroffen sein, wobei mit einem „Freiwilligenprogramm“ das meiste schon bewältigt worden ist.

IG Metall und Gesamtbetriebsrat haben in den letzten drei Monaten im Interesse der Beschäftigten viel erreichen können. Sie stehen erstmals seit zwölf Jahren davor, einen Tarifvertrag mit der ATU-Unternehmensgruppe abzuschließen. Außerdem haben die Betriebsräte die wirtschaftliche Krise genutzt, um ihre eigene Arbeit zu professionalisieren. ■

**DAIMLER AG: 15 000 BESCHÄFTIGTE DER
NIEDERLASSUNGEN UNTER DRUCK**

Kahlschlag statt Konzept

Rund 4 000 Beschäftigte und Betriebsräte der konzerneigenen Niederlassungen protestierten Ende April in Stuttgart gegen die Pläne der Daimler AG. Der Konzern will die Umsatzrendite auf ganze zehn Prozent steigern. Er setzt dabei auch auf einen Kahlschlag im Vertrieb. Über 15 000 Beschäftigte in 33 Niederlassungen fürchten die Ausgliederung aus dem Unternehmen und den Verkauf von Betrieben bis hin zu ganzen Niederlassungen. Damit würden sie ihren jetzigen tariflichen Schutz verlieren. Ein „Zukunftssicherungsvertrag“ zwischen der Daimler AG und dem Gesamtbetriebsrat sowie der IG Metall schließt zwar den Verkauf von Niederlassungen bis Ende 2015 aus. Doch vernünftige Konzepte, die den Beschäftigten eine echte Zukunftsperspektive bieten, hat der Konzern bislang nicht vorgelegt.

**Stuttgart: Beschäftigte und Betriebsräte protestieren gegen den Verkauf von Niederlassungen.**



Jörg Hofmann,
Zweiter Vorsitzender der IG Metall

»Mehr reinholen, mehr rausholen«

Die markengebundenen Autohäuser und die freien Werkstätten erleben gegenwärtig eine erfreuliche Branchenkonjunktur. Darüber berichtet die Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe im Mai 2014: „Der Aufschwung aus dem letzten Monat setzt sich fort.“

Das hören die Beschäftigten gern:

- Denn die Arbeitsplätze können ein Stück weit besser abgesichert werden.
- Auch der tarifliche Schutz lässt sich etwas leichter ausbauen.

Tarifpolitik im Kfz-Handwerk ist zwar schwierig, weil immer mehr Betriebe lieber nach eigenem Gutdünken bezahlen wollen. Sie flüchten vor verbindlichen Flächentarifverträgen. Doch die IG Metall lässt mit ihren Betriebsräten nicht locker. Dann kämpfen wir eben vor Ort erfolgreich – wie in Leipzig bei VW und Audi (siehe Seite 4). Oder wir erreichen in bundesweiten Tarifverträgen materielle beziehungsweise qualitative Vorteile für unsere Mitglieder – wie bei der Volkswagen Group Retail Deutschland oder bei OTLG (siehe Seiten 4/5).

Gute Branchenkonjunktur hin oder her: Was wir selbst in der Hand haben, ist, mehr Mitglieder für die IG Metall zu werben. Dafür ist nicht nur ein Handwerkssekretär der Gewerkschaft zuständig oder der Betriebsratsvorsitzende. Jeder organisierte Metaller im Kfz-Gewerbe kann seine Kollegen ansprechen. Denn wenn wir immer mehr werden, holen wir auch immer mehr raus.

Mehr reinholen in die IG Metall. Mehr rausholen für uns alle. ■

STUTTGART: BESCHÄFTIGTE UND BETRIEBSRÄTE PROTESTIEREN GEGEN DEN VERKAUF VON NIEDERLASSUNGEN

Nicht mit uns

Die Daimler AG will ihren Vertrieb neu gestalten. „Own Retail – Neuausrichtung Niederlassung“ heißt das Konzept. In ihm stecken Pläne für tiefgreifende Veränderungen. Die Beschäftigten in den konzerneigenen Niederlassungen fürchten, dass ihnen dadurch erhebliche Nachteile entstehen.



Dass der Konzern wegen übersteigerter Renditeziele Niederlassungen in GmbHs ausgliedern und verkaufen will – und damit offenbar bereit ist, die Beschäftigten sehenden Auges in eine unsichere Zukunft zu entlassen, das kommt bei der Belegschaft nicht gut an. Mit den Plänen orientiert man sich an Wettbewerbern. „Was man sich da ausgedacht hat, sind Harakiri-Maßnahmen, das hat mit einem wirtschaftlichen Ansatz nichts zu tun“, sagt Carsten van Uden, Mitglied der Niederlassungskommission des Gesamtbetriebsrats der Daimler AG.

Proteste in Stuttgart Auf einer Kundgebung vor der Konzern-Zentrale machten rund 4 000 Beschäftigte und Betriebsräte ihrem Ärger Luft. Die Worte, mit denen sich Andreas Burkhart, Chef der Mercedes-Benz Niederlassungen, an die Menge richtete – „Wir verdienen nicht genügend Geld“, das könne nicht so weiter gehen –, brachten ihm jede Menge Pfiffe und Buhrufe ein.

Jürgen Langer, Vorsitzender der Niederlassungskommission, sieht ganz klar, was kommen soll: „Der Vorstand schafft Verbände, gliedert aus, dann gibt es GmbHs, und schließlich wird verkauft. Zehn Prozent Rendite sind schlicht und einfach im Kraftfahrzeughandel nicht zu erreichen.“

Hinter dem im Grunde hoffnungsfrohen Wort „Neuausrichtung“ steckt Sprengstoff. Würde der Konzern sein Vorhaben ohne Abstriche durchsetzen, dann kämen auf 15 000 Beschäftigte schwere Zeiten zu.

Für vier Niederlassungsbetriebe in Deutschland gab es schon Verkaufsgespräche. Für weitere sind bereits entsprechende Gespräche angekündigt worden. Ende 2015 läuft der „Zukunftssicherungsvertrag“ aus. Den hatten Gesamtbetriebsrat und die IG Metall gemeinsam verhandelt, um die Beschäftigten vor genau solchen Maßnahmen zu schützen. Über das, was danach werden soll, hüllt sich Daimler in Schweigen.

Angriff auf Tarif abwehren Der Bezirksleiter der IG Metall in Baden-Württemberg, Roman Zitzelsberger, kritisiert, dass durch die Umstrukturierung des Vertriebs das Lohnniveau und die Altersvorsorge der Niederlassungsbeschäftigten gefährdet wären. „Einen Angriff auf die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen lehnen wir strikt ab“, sagte er auf der Kundgebung. Die Arbeitnehmervertretungen fordern, am Verhandlungstisch mitzureden. Sie pochen weiter darauf, die Betroffenen zu den jetzigen Rahmenbedingungen abzusichern. ■

MICHAEL BRECHT, VORSITZENDER DES GESAMTBETRIEBSRATS BEI DAIMLER

Kahlschlag vernichtet

Michael Brecht, neuer Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Daimler AG, schildert, was den Beschäftigten durch die Pläne des Konzerns droht und wie die Betriebsräte dagegen vorgehen wollen: „Wir lassen uns nicht vor vollendete Tatsachen stellen.“

Was genau hat der Vorstand von Daimler mit dem eigenen Vertrieb in Deutschland vor?

Er will mit der Neuausrichtung tief in die Strukturen der Niederlassungen eingreifen, Teilbetriebe und sogar ganze Niederlassungen verkaufen und orientiert sich dabei an Wettbewerbern, die deutlich weniger eigenen Vertrieb haben. Die Verkaufsorganisation funktioniert, alle sind Marktführer. Wir arbeiten



Michael Brecht,
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats
der Daimler AG

auch daran, dass mehr verdient wird. Aber mit einem Kahlschlag verändert man keine Strukturen – man vernichtet sie.

Was würde dieser Kahlschlag konkret für die Beschäftigten bedeuten?

Noch ist ja nicht alles auf dem Tisch. Aber für vier Niederlassungsbetriebe gab es schon Verkaufsgespräche. Das heißt, diese sollen an Vertragspartner übergehen. Die Beschäftigten haben dann ihre Tarifverträge nur noch für ein Jahr. Danach kommen sie in neue Arbeitsstrukturen.

Was halten Sie von der angestrebten zehnprozentigen Umsatzrendite?

Man muss sehen, was realistisch ist. Gute Autohäuser haben heute eine Umsatzrendite von zwei bis drei Prozent. Man kann von den eigenen Niederlassungen nicht mehr erwarten als von anderen Autohäusern.

Wie wollen die Betriebsräte gegen die Pläne der Daimler AG vorgehen?

Wir brauchen ein klares Bekenntnis der Unternehmensleitung zum eigenen Vertrieb und die Zusage, auf der heutigen Struktur aufzubauen. Wir wollen unsere Vorstellungen einbringen. Uns vor vollendete Tatsachen zu stellen, das ist mit uns nicht drin. ■



AUF DEN PUNKT

STUDIE ÜBER HÄNDLERGRUPPEN

Größer ist nicht immer besser

Laut einer Studie zum Geschäftsmodell Autohandel des Instituts für Automobilwirtschaft (IFA) lag die Umsatzrendite der zwanzig größten Händlergruppen in Deutschland deutlich unter dem Branchendurchschnitt.

Die Ergebnisse der IFA-Studie sollen dazu beitragen, neue Herausforderungen zu bewältigen: Hersteller drängen Händler, dass sie ihre Autohäuser modernisieren und in Neubauten investieren. Auch müssen sie mehr Kapital an Ausstellungs-, Vorführ- und Lagerwagen binden, da immer mehr Modelle auf den Markt kommen.

Enorme Veränderungen wird es zudem beim Erstkundenkontakt geben. Bis 2025 werden mehr als 90 Prozent dieser Kontakte nicht im Autohaus stattfinden, sondern im Internet, in Roadshows und City Stores. „Dadurch wird die Abhängigkeit des Handels von Herstellern weiter zunehmen, denn die Verarbeitung und Auswertung der Datenmengen ist im Grunde nur von den Herstellern zu leisten“, sagt IFA-Direktor Willi Diez. ■

KFZ-GEWERBE

Erneut weniger Insolvenzen

Die Zahl der Insolvenzen ist 2013 um 9,1 Prozent gesunken. Der Handel profitiert davon nicht wie andere Zweige des Kfz-Gewerbes. Autowaschanlagen liegen im Trend. Lackierbetriebe haben zu kämpfen.

2013 standen 771 Firmen vor dem finanziellen Aus, für 585 wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Das bedeutet rückgängige Zahlen das vierte Jahr in Folge.

Autowaschanlagen verzeichneten mit -31,4 Prozent die wenigsten Insolvenzen gefolgt vom Teilehandel mit -19,6 Prozent, den klassischen Werkstätten mit -15,4 Prozent und auch dem Reparatur-, Service- und Pflege-segment mit -15,3 Prozent. Der Handel notiert dagegen nur einen Rückgang von -1,4 Prozent.

Weniger erfreulich ist der Jahresrückblick für Lackierbetriebe, die einen Anstieg der Pleiten von + 8,2 Prozent hinnehmen mussten und für die Motorradbranche mit +2,8 Prozent mehr Geschäftsaufgaben. ■

TARIFVERTRAG FÜR DIE VW-KULTUR IN DEN AUTOHÄUSERN

Wir wollen mitgestalten

Drei Akteure fassen aus ihrer Sicht zusammen, welche Chancen der Tarifvertrag der Volkswagen Group Retail Deutschland bietet, um die VW-Kultur in den Autohäusern mit Leben zu erfüllen. Der Konzernbetriebsrat hat sich in diesem Jahr mit diesem Tarifvertrag um den Betriebsrätepreis beworben.

„Der Volkswagenkonzern hat sich durch die besondere Unternehmenskultur der kooperativen Konfliktbewältigung und einer selbstbewussten, qualifizierten Mitbestimmung überaus erfolgreich entwickelt. Dieses Erfolgsmodell werden wir jetzt zügig auch in der VGRD Gruppe verankern. Neben stärkeren Beteiligungsmöglichkeiten für die Betriebsräte vor Ort, ist für uns der neu etablierte Konzernbetriebsrat in der VGRD Gruppe das zentrale Entscheidungsgremium.“

Michael Riffel, Wolfsburg, Geschäftsführer des Gesamtbetriebsrats der VW AG

„Wir können jetzt ‚ganz oben‘ unsere Interessen aktiv wahrnehmen und müssen nicht immer, zeitlich verzögert vor Ort reagieren. Zu unserer neuen Volkswagenkultur muss nun gehören, frühzeitig informiert zu werden und einen Konsens zu finden – zwischen den Beschäftigten und den Betrieben. Wir wollen also mitgestalten, statt nur zu reagieren.“

Christian Tiedemann, Ulm, Betriebsratsvorsitzender Held & Ströhle (MAHAG), Vorsitzender des Konzernbetriebsrats

„Wir haben ein maßgeschneidertes Konzept für die VGRD. Dieser Tarifvertrag ist etwas Einzigartiges für einen Handwerkskonzern. Er bricht mit dem Herr-im-Hause-Standpunkt, der im Handwerk noch allzu oft anzutreffen ist.“

Helmut Hennecke, Frankfurt/Main, Vorstand der IG Metall, Unternehmensbeauftragter für die VGRD

MONATELANGER TARIFSTREIT BEI DEN VW- UND AUDI-AUTOHÄUSERN IN LEIPZIG ERFOLGREICH BEENDET

Etappensieg für Arbeit in Würde

Die IG Metall in Leipzig hat für die Beschäftigten der sieben konzerneigenen Autohäuser von Audi und Volkswagen einen Tarifabschluss erreicht. Löhne und Gehälter steigen bis 2019 überproportional. Die Arbeitszeiten werden schrittweise verkürzt. Die VW- und Audi-Häuser in Leipzig koppeln damit an den Branchentarifvertrag des Kfz-Handwerks an. Ein klarer Etappensieg der Beschäftigten für Arbeit in Würde.

Noch Anfang Februar hatten Volkswagen und Audi es abgelehnt, die Tarifstandards ihrer sieben Autohäuser an den Kfz-Branchentarifvertrag anzupassen. Dass es dann vier Wochen später endlich geklappt hat, war vor allem den engagierten Belegschaften zu verdanken. An einer Mittagsaktion vor den sieben Autohäusern beteiligten sich 340 der 600 Beschäftigten in Leipzig.

Mitgliederstärke Beide Belegschaften hatten sich für diesen Tarifkonflikt gut gerüstet: 60 Prozent der Beschäftigten der VW-Häuser sind IG Metall-Mitglieder und bei den Audi-Werkstätten sind es sogar 80 Prozent. Den beiden Betriebsratsvorsitzenden, Mike Riemann und Thomas Jagmann, war immer klar, dass es auf die Mitgliederstärke ankommen würde.

Der Aktionstag der Belegschaften beeindruckte die Arbeitgeber ganz offensichtlich. Sie besserten ihr erstes, völlig inakzeptables Angebot nach, womit ein Tarifabschluss mit der IG Metall erst möglich wurde. Jetzt steigen vor allem die Löhne kräftig.

In den nächsten Jahren gleichen VW und Audi sowohl die Einkommen als auch die Arbeitszeiten sowie viele andere tarifliche Standards an den Branchentarifvertrag im Kfz-Gewerbe an. „Damit ist uns ein wichtiger strategischer Erfolg für andere Beschäftigte im Kfz-Handwerk gelungen. Der Tarifabschluss wirkt wie ein Signal“, stellt Bernd Kruppa fest, 1. Bevollmächtigter der IG Metall in Leipzig.

Den größten Sprung machen die Arbeitnehmer schon in diesem Jahr: Bei den VW-

Händlern gibt es seit April zehn Prozent mehr, und bei den Audi-Häusern ist es ein Plus von 5,3 Prozent – dafür aber rückwirkend zum 1. Januar 2014. Die Arbeitszeiten werden schrittweise auf 37 Stunden pro Woche verkürzt. Die Audi-Beschäftigten erreichen das spätestens im September 2017. In den VW-Häusern ist es zwei Jahre später soweit.

Geschlossenheit „Ohne unsere Geschlossenheit und den sehr hohen Organisationsgrad der IG Metall bei Audi und Volkswagen Automobile Leipzig wäre dies nicht möglich gewesen“, sagt Bernd Kruppa stolz. Er bedankt sich bei allen, „die mit uns gemeinsam gekämpft und unsere Auseinandersetzung bundesweit unterstützt haben“.

Einen zusätzlichen Kick in den Tarifkonflikt brachte „Kfz-Handwerk“, also diese Beilage der metallzeitung. In der letzten Ausgabe berichtete sie unter der Überschrift „Für Arbeit in Würde“, dass der VW-Konzern Milliarden-Gewinne macht, aber die Beschäftigten in Leipzig noch nicht einmal nach dem Kfz-Branchentarifvertrag bezahlen will.

Die Leipziger Betriebsratsvorsitzenden Thomas Jagmann und Mike Riemann (von links).



**VW ORIGINAL TEILE LOGISTIK (OTLG):
 TARIFFPAKET MIT ZUKUNFT**

Für jeden ist etwas dabei

Ob für Väter und Mütter, Auszubildende, dual Studierende, Leiharbeiter/-innen, Schichtarbeiter/-innen oder für ältere Arbeitnehmer/-innen: Der neue bundesweite Ergänzungstarifvertrag bei dem VW-Logistiker OLTG bietet für jeden der 2 800 Beschäftigten an den bundesweit sieben Standorten umfangreiche Rechte und Vorteile.

Hauptziel dieses Tarifwerkes war es, Standards an allen Standorten zu vereinheitlichen. Gleichzeitig konnte die IG Metall mit dem Tarifpaket vieles für die Mitarbeiter/-innen verbessern und neu regeln. Dazu gehören unter anderem:

- eine einheitliche Berechnungsgrundlage, die vielen ein höheres Weihnachts- und Urlaubsgeld bescheren kann,
- ein rechtlicher Anspruch auf Altersteilzeit mit einem Aufstockungsbeitrag von bis zu 637 Euro. Dieser bietet vor allem Arbeitnehmern/-innen in niedrigen Entgeltgruppen die Chance, ohne große finanzielle Einbußen in Altersteilzeit zu gehen.

Die Auszubildenden erhalten bei dem VW-Logistiker eine monatliche tarifliche Zulage von 100 Euro, am Standort Ludwigsfelde sogar 150 Euro. Nach ihrer Ausbildung werden sie für neun Monate übernommen, danach unbefristet entsprechend der Kriterien der Gesamtbetriebsvereinbarung. Für die dual Studierenden, die bisher tariflich ungeschützt waren, gelten jetzt wie für alle anderen die Tarifverträge und einheitliche Vergütungen.

Leiharbeit besser gestellt Auch die Leiharbeiter werden bei VW OLTG besser gestellt. Sie erhalten stufenweise mit dem Beginn ihres Einsatzes 80 Prozent und nach zehn Monaten 100 Prozent des Entgelts eines Stammesbeschäftigten, der vergleichbare Tätigkeiten verrichtet.

Gleitzeit und flexible Arbeitszeiten ermöglichen den Beschäftigten, weitgehend souverän über ihre Zeit selbst zu bestimmen und somit Familie und Beruf gut vereinbaren zu können. Grundsätzlich gilt für alle OLTG-Beschäftigten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden. Der Zeitkorridor liegt zwischen 30 und 40 Stunden. Zudem ist es möglich, eine 4-Tage-Woche zu vereinbaren und die Arbeitszeit auf einem Flexkonto auf- und abzubauen. Auf dem Gleitzeitkonto kann jeder 70 Stunden Minus oder Plus verbuchen, ohne dass ihm Arbeitszeit gekappt wird.

Guthaben für's Wertzeitkonto Und es gibt noch ein Wertzeitkonto, das eine gute Anlage für Elternzeit, Altersteilzeit oder die spätere Rente ist. Nach dem Tarifvertrag gibt der Arbeitgeber jährlich bis zu 250 Euro zum Wertguthaben dazu, wenn der Mitarbeiter mindestens den gleichen Beitrag einzahlt.

Dieser OLTG-Tarifvertrag ist vor allem für mittelständische Unternehmen zukunftsweisend. „Er zeigt, dass im Handwerk gute Arbeitsbedingungen möglich sind“, sagt Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall. Deshalb würden für weitere größere Handwerksbetriebe ähnliche Ergänzungstarifverträge angestrebt, um attraktive und zeitgemäße Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu erreichen. Die OLTG ist zuständig für die Ersatzteilversorgung aller VW- und Audi-Werkstätten.

AUF DEN PUNKT

**VON DER ALTERSTEILZEIT
 PROFITIEREN ALT UND JUNG**

Ohne Abschläge in Rente

Der Tarifvertrag Altersteilzeit (ATZ) zwischen der S&G Automobilgesellschaft mbH Halle und der IG Metall ist beispielhaft für ganz Deutschland: Wer mindestens 60 Jahre alt ist, kann ohne Abschläge anderthalb Jahre früher in Rente gehen.

„Der Vertrag gilt seit März 2013. Arbeitgeber und Beschäftigte stemmen das Modell finanziell gemeinsam. 2008 sind die Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit weggefallen. Weil jeder Einzelne der Belegschaft auf 0,4 Prozent vom Entgelt verzichtet – das sind zwischen sieben und zehn Euro brutto im Monat –, muss S&G nur die Hälfte der Kosten aufbringen, um die drei Jahre Altersteilzeit aufzustocken. Das sichert eine Rente ohne Verluste“, sagt Wolfram Schöttle.

Fünf Jahre haben IG Metall-Sekretär Wolfram Schöttle und Betriebsratsvorsitzender Raimar Dudy bei S&G für Teilzeitmodelle an dem „Vorzeigeprojekt“ gearbeitet. Inzwischen machen die ersten Mechaniker davon Gebrauch.

Bis 65 und länger durchzuhalten, ist für viele kaum möglich. Tagein tagaus schwergewichtige LKW reparieren geht stark an die Substanz – und aufgrund immer neuer Computertechnik nicht nur körperlich. „Das Modell bringt allen etwas. Die Älteren schließen ihr Arbeitsleben in Würde ab. Die Jungen bekommen die Chancen, die sie brauchen“, sagt Raimar Dudy. ■

Sie
 fahren
 gut
 mit

S&G

OTLG
**OHNE ERGÄNZUNGSTARIF
 LÄUFT GAR NICHTS!** ● ● ●



PROF. DR. JUTTA RUMP

Jugendliche wollen mitreden

Dass junge Arbeitnehmer/-innen ihren Job kündigen, liegt häufig am Verhalten ihrer Vorgesetzten. Auch Azubis müssen heute nicht mehr bei jedem freien Ausbildungsplatz blindlings zugreifen. Sie kennen ihren Wert – und wollen mitgestalten.

„Jugendliche wollen bei ihrer Arbeit mitreden. Dazu braucht es einen guten Kontakt zum Vorgesetzten – den gibt es nicht immer“, sagt Prof. Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability (IBE). Die Arbeitgeber müssten sich intensiver mit den Vorstellungen dieser Mitarbeiter/-innen befassen und auf sie zugehen. Ein Kriterium für die Attraktivität einer Stelle sei auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

„Die jungen Menschen wissen, dass sie umworben sind. Sie brauchen eine andere Ansprache, um sich an einen Betrieb zu binden“, erklärt Prof. Rump mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel auch im Kfz-Gewerbe. ■



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung bietet eine ideale Plattform für Jugendliche, die sich im Betrieb und gesellschaftspolitisch engagieren wollen. Gibt es bisher in der Firma keine, hilft der Betriebsrat weiter.

ENERGIESPAR-PROJEKT DER „OFFENSIVE HANDWERK“ BEI NORD-OSTSEE-AUTOMOBILE GMBH & CO. KG

Vorzeigeprojekt im Sparen

Gezielt Energie und Material sparen statt Personalkosten zu senken, sichert die Zukunft für Unternehmen und Belegschaft. Das ergab eine Untersuchung auf Initiative des Gesamtbetriebsrats, die die „Offensive Handwerk“ der IG Metall ermöglicht hat. Die Nord-Ostsee Automobile GmbH & Co KG ist mit dem Projekt „Energieeffizienz im Autohaus“ Vorbild für die Branche.



Was für die Industrie gang und gäbe ist, ist Neuland für den Autohandel: mittels einer Analyse nach Möglichkeiten suchen, Material und Energie einzusparen, um Kosten zu senken. Der Impuls für das Projekt, mit dem sich das Unternehmen jetzt um den Betriebsrätepreis bewirbt, kam vom Management selbst. Dem ging es aber um Einsparungen hauptsächlich zu Lasten der Belegschaft. Der Gesamtbetriebsrat dagegen will Arbeitsplätze sichern und zeigte einen Weg, auf dem die Beschäftigten mitgenommen werden.

Alle in einem Boot Das Autohaus Husum wurde „Pilotprojekt“. Dort hat man mit Hilfe der „Offensive Handwerk“ der IG Metall und eines externen Beraters untersucht, ob und wo sich Material und Ressourcen effizienter nutzen lassen. Die Ergebnisse haben das Management mit ins Boot geholt. Bis zu 25 000 Euro Einsparpotenzial konnten für die acht Autohäuser mit rund 400 Beschäftigten in Schleswig-Holstein und Hamburg ausgemacht werden. Wichtig war es der Arbeitneh-

mervvertretung von Anfang an, die Rücken- deckung durch die Belegschaft zu bekommen. Ein Umdenken im Betrieb finde nur statt, wenn alle Hand in Hand arbeiteten.

Entwickelt wurde ein gemeinsamer Aktionsplan „Energiecontrolling“, in dem jeder eine Rolle hat. Er besteht im Kern aus folgenden Punkten:

- Es gibt zentrale betriebsinterne Ansprechpartner in jedem Autohaus.
- Kennzahlen werden zur Energiebilanz definiert.
- Regelmäßig wird ein Monitoring der Kennzahlen durchgeführt.
- Investitionen werden getätigt.
- Mitarbeiter/-innen werden geschult.
- Die Belegschaft wird regelmäßig informiert. „Im Bereich der Material- und Energieeffizienz schlummern große, oft ungenutzte Potenziale. Diese können meist auf einfache Weise und ohne große Investitionen gehoben werden“, sagt Tobias Heinen von GREEN, der die Betriebsräte im Rahmen der „Offensive Handwerk“ berät. ■

PROF. DR. GEORG SPÖTTL (ITB) LEGT FACHKRÄFTEPROGNOSE VOR *

„Mehr Hauptschüler ausbilden“

Obwohl schon heute gejammert wird, an Nachwuchs fehlt es der Branche nicht. Künftig müssen Betriebe wieder mehr schwächere Schulabgänger wie Hauptschüler ausbilden, ist das Ergebnis einer Studie der Universitäten Bremen und Flensburg. Das kostet Geld und verlangt neue Konzepte.

Welche Erkenntnisse liegen Ihnen vor?

Bis 2020 werden rund 15 Prozent mehr sehr gut bis gut qualifizierte Kräfte, wie Meister, Servicetechniker oder Diagnosetechniker gebraucht. Ohne Gesellenbrief oder für Angelernte gibt es keinen Platz mehr. Grund sind hohe Qualitätsansprüche und komplexe Technologien in den Autos.

Welcher Personenkreis wurde befragt?

Wir haben das Insider-Know-how von 300 Kfz-Betrieben, von Funktionären des ZDK und der Kfz-Innungen, von Gewerkschaftsvertretern genutzt. Und – soweit möglich – waren die Automobilhersteller dabei, die viel Einfluss auf Kfz-Service und -reparatur haben.

Sehen Sie den demografischen Wandel als Problem?

Die großen Marken werden weiterhin guten Zulauf haben. Im Kfz-Bereich, wo dreimal so viel ausgebildet wird wie in anderen Branchen, klagt man aber schon heute, dass die Auswahl an Bewerbern nicht groß genug sei. Ein Beispiel: Ein Betrieb mit 30 Leuten hat vier Ausbildungsplätze. Es gibt 40 Bewerber. In zehn Jahren sind es voraussichtlich 20-25 – also immer noch genügend.



Dann bleibt im Grunde alles beim Alten?

Das nicht. Vorsichtig formuliert, müssten die Betriebe, die heute hauptsächlich auf Realchüler setzen, ab 2020 auch Hauptschülern mit schlechtem Abschluss eine Chance geben. In diese muss man aber mehr investieren. Das müssen die Ausbildungskonzepte dann leisten. Obwohl die Branche in Sachen Ausbildung heute eine Menge tut, bereitet so eine Prognose doch Sorge. Und noch etwas haben wir festgestellt: Ein gutes Betriebsklima ist wichtiger als Geld.



* Interview mit Prof. Dr. Georg Spöttl vom Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen, Koordinator der Studie zur Fachkräfteprognose bis 2020 im Auftrag des Zentralverbands Deutsches Kfz-Gewerbe (ZDK)

TIPP! Wer professionellen Rat zur demografischen Entwicklung (Altersstrukturanalyse) wünscht, ist bei der „Offensive Handwerk“ an der richtigen Adresse. Hier gibt es gewerkschaftliche Kompetenz und Service aus einer Hand.

➤ Kontakt: helmut.hennecke@igmetall.de

AUF DEN PUNKT

BRANCHE 2013

Weniger Interesse an Kfz-Ausbildung

Trotz freier Lehrstellen hat die Branche 2013 rund 3,7 Prozent weniger Kfz-Handwerker/-innen und Automobilkaufleute ausgebildet. Beliebtester Lehrberuf bei jungen Männern ist nach wie vor der Kfz-Mechatroniker. Im letzten Jahr interessierten sich weniger Berufseinsteiger für eine Ausbildung im Kfz-Gewerbe als 2012. Das teilte der Zentralverband des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes mit.

Die Zahl der angehenden Kfz-Mechatroniker/-innen ging um etwa 3,8 Prozent zurück. Den Beruf Automobilkauffrau/-mann wollten um zehn Prozent weniger junge Leute ergreifen. Am wenigsten gefragt war die Ausbildung zum/zur Fahrzeuglackierer/-in mit einem Minus von über elf Prozent. Die Lehrberufe Kfz-Servicemechaniker/-in und Mechaniker/-in Karosserieinstandhaltungstechnik wurden zum 1. August 2013 ganz eingestellt. ■

VW CHEMNITZ WILL FLÄCHENTARIF

Metaller zeigen Flagge

Die Metaller bei VW Chemnitz wollen Flagge zeigen: Sie wissen, den Flächentarif – und damit durchweg bessere Standards als bisher – erreichen sie nur mit einer größeren Mitgliederstärke. T-Shirts für die Arbeit, Kugelschreiber und Kaffeetassen mit dem Logo der „Offensive Handwerk“ halten sie bereit, um Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall zu gewinnen.

„Wir wollen nicht am Sankt Nimmerleinstag den Flächentarifvertrag. Bisher sind wir aber noch nicht gut genug organisiert, um den nötigen Druck machen zu können. Jeder von uns wirbt jetzt aktiv neue Mitglieder“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Jens Heilmann.

Gemeinsam mit der Unternehmensberatung Q & A, die im Rahmen der „Offensive Handwerk“ für die IG Metall tätig ist, haben die Betriebsräte die wirtschaftliche Lage des Chemnitzer Autohauses analysiert. Es steht nicht alles zum Besten. Doch es konnte eine Strategie entwickelt werden, wie man den Flächentarifvertrag erreichen kann. ■



TIPP! Wer professionellen Rat wünscht, wie Mitglieder für die IG Metall gewonnen werden können, ist bei der „Offensive Handwerk“ an der richtigen Adresse. Hier gibt es gewerkschaftliche Kompetenz und Service aus einer Hand.

► **Kontakt:** helmut.hennecke@igmetall.de

AUF DEN PUNKT

MINDESTVERGÜTUNG

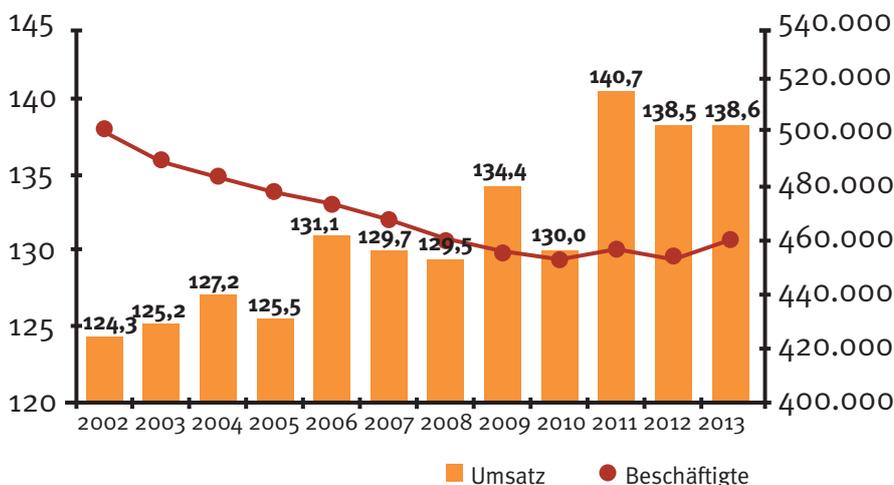
Kfz-Auszubildende in Berlin unterbezahlt

Die Mindestvergütung für Auszubildende ohne Tarifbindung muss bei 80 Prozent des Tarifbetrags liegen. Doch immer wieder speisen Betriebe ihre Azubis mit weniger Lohn ab und passen auch deren Verträge bei Tarifierhöhungen nicht an.

Häufig halten sich Betriebe bei Vertragsabschluss nicht an die 80-Prozent-Regelung. Probleme zeigen sich auch im zweiten Lehrjahr, wenn zwischenzeitlich tarifliche Verbesserungen erreicht wurden, die Arbeitgeber ihre Auszubildenden aber nicht entsprechend bezahlen. Das ist auch ein Verlust für die Sozialkassen, die dadurch weniger Beiträge erhalten.

„Leider kommt das immer wieder vor“, berichtet Burkhardt Bild, Gewerkschaftssekretär der IG Metall Berlin. „Bei unseren Berufsschulaktionen am Oberstufenzentrum hören wir dies von vielen Azubis im Kfz-Gewerbe.“ ■

Umsatz und Beschäftigte im Kfz-Handwerk



Das Kfz-Handwerk erlebte Anfang 2014 eine erfreuliche Konjunktur. Es scheint bergauf zu gehen. 56 Prozent der Vertragshändler der Automobilhersteller und 62 Prozent der Inhaber von unabhängigen Servicebetrieben beurteilen ihre wirtschaftliche Lage als „gut“, so die Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe im Mai 2014.

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: Agentur WAHLE & WOLF, Berlin
Druck: apm, 64295 Darmstadt
Produkt-Nr.: 11-45994

SERVICE

WERBEMATERIAL FÜR DIE „OFFENSIVE HANDWERK“

Kugelschreiber, Aufkleber und zahlreiche andere Give-a-ways gibt es, um auf die „Offensive Handwerk“ aufmerksam zu machen. Dazu natürlich auch einen Flyer für das Kfz-Handwerk und für die Auszubildenden in dieser Branche.

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



... Aufgeschnappt

»Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung liegt auch im Kfz-Gewerbe unter der geplanten Höhe des Mindestlohns. In der jetzigen Form behindert die Mindestlohnregelung das Bemühen um qualifizierten Nachwuchs in massiver Weise. (...) Potenzielle Auszubildende könnten auf die Idee kommen, nach dem Schulabschluss statt einer Ausbildung lieber gleich den Weg auf den Arbeitsmarkt zu suchen.«

Pressemitteilung des Zentralverbandes Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe, 29. April 2014