

# Kfz-Handwerk

OFFENSIVE HANDWERK | WIR VERSTEHEN UNSER HANDWERK | [WWW.IGMETALL.DE](http://WWW.IGMETALL.DE)**KOMMENTAR** SEITE 2**Arbeit muss  
Würde haben****GUTE PRAXIS** SEITE 4 – 5**„Offensive Handwerk“  
nutzt Beschäftigten****KURZ ERKLÄRT** SEITE 6**Neue Rubrik erklärt  
Fachbegriffe****FAKTEN** SEITE 8**Betriebsräte  
unter Druck****BESCHÄFTIGTE WÄHLEN BETRIEBSRÄTE  
Richtig in Fahrt kommen**

Im nächsten Jahr können die Beschäftigten im Kfz-Handwerk wieder bundesweit ihre Betriebsräte wählen. Also ihre im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Interessenvertretung. Die „Offensive Handwerk“ der IG Metall wirft dafür den Turbo an. Was dann passiert, zeigen konkrete Beispiele, die auf der diesjährigen Bundeshandwerkskonferenz vorgestellt wurden. Und einige kann man in dieser Ausgabe vom „Kfz-Handwerk“ nachlesen:

- Bei Porsche Inter Auto (PIA) in Süddeutschland wurden neue Betriebsräte gewählt und viele Mitglieder gewonnen: So konnte erstmals ein Tarifvertrag abgeschlossen werden (Seite 4).
- Bei Nord-Ostsee-Automobile hilft die „Offensive Handwerk“ den Betriebsräten, die Tarifflicht des Arbeitgebers zu stoppen und damit zu verhindern, dass den Kollegen das Geld aus der Tasche gezogen wird (Seite 5).
- Beim Nutzfahrzeuge-Vermieter PEMA in Herzberg am Harz berät die „Offensive Handwerk“ die Betriebsräte, ihre Rechte (im Wirtschaftsausschuss) besser zu nutzen und die „Nasenprämien“ zu überwinden (Seite 6).

Ohne Betriebsrat ist das Betriebsverfassungsgesetz das Papier nicht wert, auf dem es steht. Mit einem aktiven Betriebsrat kommen die Paragraphen – im Interesse der Beschäftigten – richtig in Fahrt. Nur wer die qualifizierten Kandidaten auch wählt, und ihnen dann den Rücken stärkt, sorgt mit dafür, dass der Betriebsrat dem Arbeitgeber mit gleicher PS-Stärke Paroli bieten kann. ■

**ERSATZTEIL-QUALITÄT: BESCHÄFTIGTE, KUNDEN, WERKSTATT**

## Besser statt billiger

**„Besser statt billiger“ – dieses Leitmotiv der „Offensive Handwerk“ gilt auch für die Qualität der Ersatzteile, die bei Fahrzeugreparaturen eingebaut werden. Hier wird oft am falschen Ende gespart. Das führt zu gestressten Mechanikern, Werkstattmeistern und Serviceberatern, zu unzufriedenen Kunden und zu einem schlechten Image der Firma. Ein schnellerer Verschleiß sorgt auch nicht für Nachhaltigkeit. Das billige Ersatzteil wird oft teuer bezahlt.**

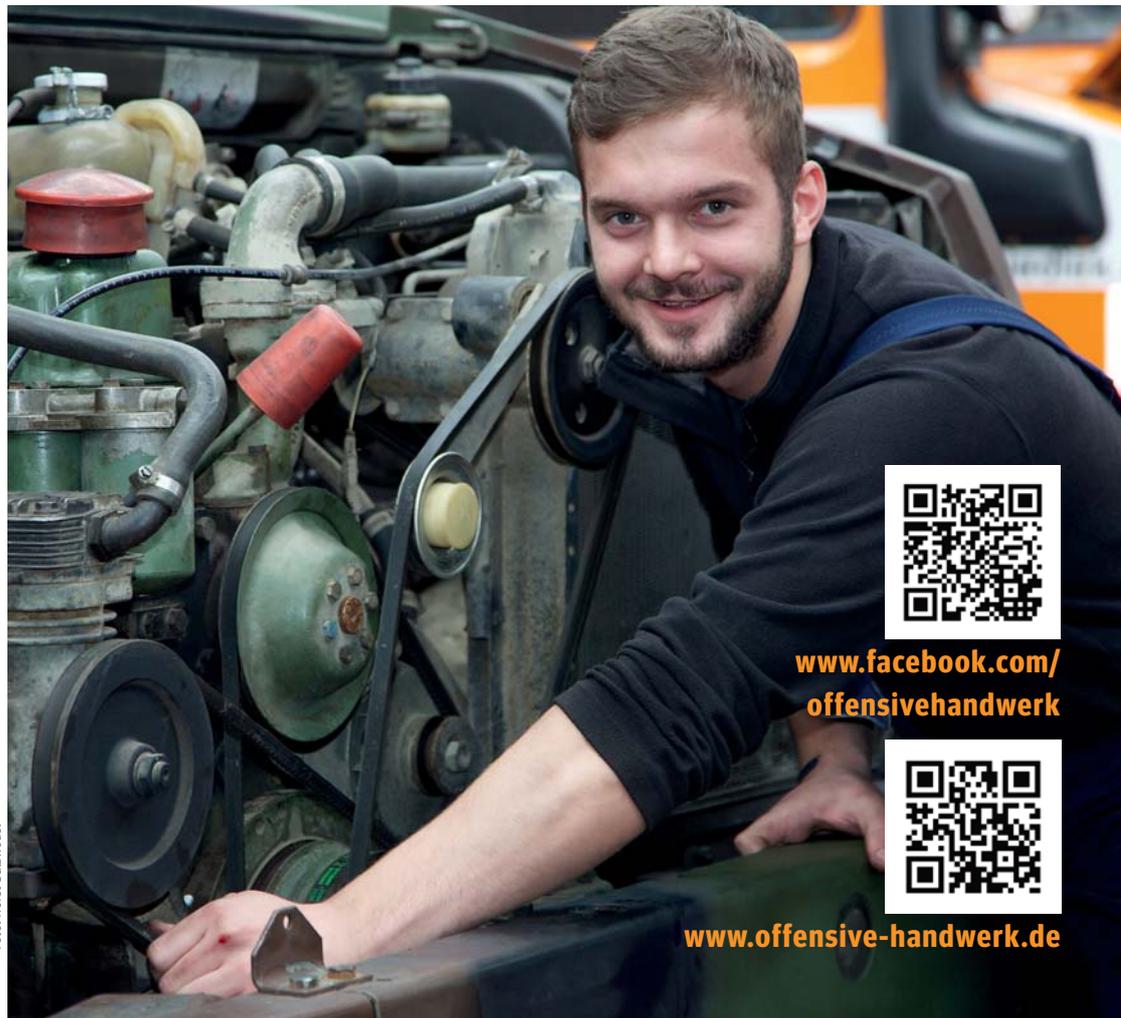


Foto: Horst Salzweidel



[www.facebook.com/  
offensivehandwerk](http://www.facebook.com/offensivehandwerk)



[www.offensive-handwerk.de](http://www.offensive-handwerk.de)



**Peter Donath,**  
Leiter des Funktionsbereichs  
Betriebs-/Branchenpolitik beim  
Vorstand der IG Metall

## »Arbeit muss Würde haben«

„Besser statt billiger – offensiv für gute Arbeit“, lautete das Motto der diesjährigen Bundeshandwerkskonferenz. Das gilt auch für die „Offensive Handwerk“, die die IG Metall erfolgreich gestartet hat. Gewerkschaften sind Selbsthilfeeinrichtungen. Wir haben dort gute Arbeitsbedingungen, wo wir gut organisiert sind.

Es geht um nicht mehr als um gute Arbeit, mit der man es bis zur Rente schafft. Es geht im Handwerk auch um ein Einkommen, das nicht hinter der Industrie zurückbleiben darf. Aber es ist nicht alles gut, was Arbeit schafft. Arbeit hat keine Würde, wenn die Beschäftigten nicht davon leben können und dafür keinen Respekt und keine Anerkennung bekommen. Die IG Metall steht für die Würde des Menschen ein.

Die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik ist zwar so niedrig wie seit 20 Jahren nicht mehr. Aber neue Arbeitsverhältnisse sind oftmals befristet, unsicher und schlecht bezahlt. Der Anteil der Niedriglöhner ist auf fast ein Viertel gewachsen und liegt damit ungefähr auf dem Niveau der Vereinigten Staaten. Die Hartz-Gesetze waren keine Initialzündung für mehr Beschäftigung, sondern haben sich zum Treibsatz für Armut und soziale Spaltung entwickelt.

Die Arbeit muss wieder Würde haben. Handwerker in der IG Metall tun was dafür. ■

## SCHLECHTE ERSATZTEIL-QUALITÄT FRUSTRIERT BESCHÄFTIGTE

# Stress für alle

**Vom Mechaniker über den Meister bis zum Serviceberater: Eine schlechte Qualität der Ersatzteile sorgt bei allen für Stress. Ob die Reparatur nicht auf Anhieb klappt, die Werkstattabläufe durcheinander kommen oder Kunden sich über Wartezeiten beschweren oder gar später mit einer Reklamation wieder vorstellig werden.**



Foto: Horst Salzweidel

Betriebsräte einer Werkstattkette sind gemeinsam mit dem Management gegen qualitativ schlechte Ersatzteile aus Fernost vorgegangen. Sie haben jetzt dieses Thema vom Tisch: „Wir kümmern uns als Betriebsratsmitglieder selbstverständlich darum, denn wir wollen doch in unserem Beruf in der Werkstatt gute Arbeit abliefern. Das gelingt nur mit qualitativ hochwertigen Ersatzteilen.“

**Beschäftigte halten Rücken hin** Helmut Hennecke, der für die „pro-aktive Betriebspolitik“ der „Offensive Handwerk“ zuständig ist: „Wir wollen auch Arbeitsabläufe optimieren. Wenn es beim Einbau von ‚Billig-Produkten‘ zu zeitlichen Verzögerungen kommt, dann läuft es in der Werkstatt nicht rund. Hektik belastet die Mechaniker und auch den Werkstattmeister. Kunden müssen unter Umständen auf ihr Fahrzeug warten und lassen ihren berechtigten Unmut beim Serviceberater raus.“ Wenn Werkstätten mit billigen Ersatzteilen ihre Kosten senken, müssten meist die Beschäftigten dafür den Rücken hinhalten.

„Billig-Produkte“, die nicht passgenau sind oder für deren Einbau es keine konkreten In-

formationen gibt, können dazu führen, dass der Mechaniker mit den Arbeitszeitvorgaben nicht klar kommt. Dann hat er nicht nur zusätzlichen Stress im Job, sondern auch beim Blick auf den Lohnzettel“, erläutert Herbert Weber, Gewerkschaftssekretär im Handwerksteam beim IG Metall Vorstand. Für Monteure im Leistungslohn dürfe es keine Nachteile geben. Bei einer falschen Ersatzteilbeschaffung bestehe die Gefahr, dass der Arbeitgeber den Kollegen das Geld aus der Tasche zieht.

**Druck der Versicherungen** Betriebsräte von Vertragswerkstätten beobachten mit Sorge, welchen Druck Versicherungen ausüben, die einen Schadensfall regulieren müssen: „Oft sehen wir erst später bei einer Inspektion, dass das Fahrzeug nicht fachgerecht instandgesetzt worden ist. Denn die freien Werkstätten verfügen nicht über die Werkzeuge und die Technologien, zum Beispiel beim Schweißen, wie die Vertragswerkstatt.“

Es ist offenkundig, warum Beschäftigte und Betriebsräte die Qualität von Ersatzteilen unter die Lupe nehmen sollten. Erfolge sind möglich. ■

MARC WNUCK, SPRECHER DER INITIATIVE „QUALITÄT IST MEHRWERT“

# Image nicht ramponieren

**Werkstätten, die nicht genau auf die Qualität der Ersatzteile achten, können ihr Image ramponieren. Natürlich haben sie es in der Regel mit Kunden zu tun, die genau auf die Reparaturkosten achten. Marc Wnuck ist Sprecher der Initiative „Qualität ist Mehrwert“, in der sich Zulieferer der Automobilindustrie zusammengeschlossen haben.**

**Welche Vorteile hat es für eine Kfz-Werkstatt, wenn sie bei Ersatzteilen auf Qualität, Passgenauigkeit, präzise Ersatzteilkataloge und Einbauinformationen achtet? Für die Kunden ist doch der Preis entscheidend.**

Häufig kommen die Kunden – vor allem in freie Werkstätten – mit einem ausgeprägten Preisbewusstsein. Dann erscheint es einfacher, auf die Preisforderungen einzugehen. Schwieriger aber nachhaltiger ist es, nicht nur die fairen Konditionen, sondern zugleich die fachliche Kompetenz des Meisterbetriebs im Kundengespräch transparent zu machen. Dazu gehört beispielsweise das Angebot an qualitativ hochwertigen Teilen. Allerdings: Bei preislichen Alternativen dürfen keine Kompromisse bei der Sicherheit gemacht werden.

**Warum legen Sie auf Passgenauigkeit und präzise Einbauinformationen für die fachgerechte Reparatur so viel Wert? Geht es um die Sicherheit des Fahrzeugs oder auch darum, den Werkstattmitarbeitern unnötigen Stress zu ersparen?**

Die Fahrzeugsicherheit muss immer an erster Stelle stehen. Im Falle mangelnder Passgenauigkeit von Ersatzteilen sind oft ein höherer Zeitaufwand und Improvisationen erforderlich. Es ist dabei zudem nicht auszuschließen, dass vorzeitiger Verschleiß oder Fehlfunktionen andere Komponenten und Aggregate schädigen. Mit passgenauen Ersatzteilen und den entsprechenden Einbauinformationen kann die Werkstatt zum einen die Produktivität der Mechaniker steigern und zum anderen Kostenvoranschläge präzise einhalten.

**Wie hoch ist das Risiko für Werkstattmeister und Serviceberater, dass Kunden eine „Billig“-Reparatur reklamieren?**

Für den Autofahrer zählt bei einem Werkstattauftrag immer die Gesamtleistung.



Kommt es trotz guter Arbeitsleistung zu einer Reklamation aufgrund mangelnder Ersatzteilqualität, schadet das dem Image der Werkstatt. Die wenigsten Kunden können unterscheiden, ob eine kurzlebige Reparaturlösung auf Mängel bei den Ersatzteilen oder der Arbeitsleistung des Betriebs zurückzuführen ist.

**Nicht nur im Kfz-Gewerbe läuft ein Konkurrenzkampf über den Preis. Mit einer Kampagne „Besser statt billiger“ hält die IG Metall dagegen. Könnten Autowerkstätten nicht damit auch für einen besseren (fachlichen) Ruf sorgen?**

Nicht der Preis sollte das entscheidende Kriterium sein. Aspekte wie Qualität, Passgenauigkeit, umfangreiche und präzise Ersatzteilkataloge nehmen auch eine wichtige Rolle ein. Sind die Werkstattmitarbeiter ebenfalls fachlich auf dem aktuellen Stand, haben Kfz-Werkstätten beste Chancen, mit einer hohen Dienstleistungsqualität und einem guten Preis-Leistungs-Verhältnis das Vertrauen der Kunden und das Image des Betriebs auszubauen und sich langfristig am Markt zu behaupten. ■

## AUF DEN PUNKT

IG METALL-NORDHESSEN

Party für Azubis und Aktive



Die Azubi-Party der IG Metall-Nordhessen fand Anfang November im „Gleis 1“ (Kassel Hauptbahnhof) statt. Diesmal feierten rund 250 Kolleginnen und Kollegen aus zehn Betrieben – darunter auch aus dem Kfz-Handwerk. „Die Party dient als Dankeschön für die Aktiven der IG Metall-Jugend vor Ort und als Begrüßung für die neu bei uns eingetretenen Azubis aus den Betrieben der Region“, berichtet der Jugendsekretär Matthias Ammer. Vor allem in den rund 50 Betrieben mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) wird für die Party geworben.

Im Ortsjugendausschuss der IG Metall-Nordhessen gibt es einen Arbeitskreis mit engagierten jungen Leuten, die die Party vorbereiten und organisieren. Sie findet jedes Jahr in einer anderen Disco statt. „Für die Party versuchen wir, talentierte beziehungsweise bekannte DJs aus der Region zu gewinnen“, erklärt der Jugendsekretär. Jugendliche aus den Regionen Frankenberg und Hersfeld-Rotenburg konnten mit bereitgestellten Bussen zur Azubi-Party nach Kassel fahren.

„Wir möchten, dass die Auszubildenden jetzt, also recht schnell nach ihrem Berufsstart, Mitglied der IG Metall werden. Dann können sie besser – gemeinsam mit der JAV – ihre Interessen vertreten“, sagt Sebastian Fersterra, der in der IG Metall-Vorstandsverwaltung die Jugendaktivitäten der „Offensive Handwerk“ betreut. ■



**BETRIEBSRÄTE URTEILEN:**

**Voller Erfolg für Beschäftigte**

„Ich habe zum ersten Mal an Tarifverhandlungen teilgenommen. Ich war überrascht und sehr erfreut, wie zielstrebig Gewerkschaft und Arbeitgeber an einem tragfähigen Kompromiss gearbeitet haben. Das Ergebnis ist für alle Mitarbeiter ein großer Erfolg.“

**Johann Floßmann, Betriebsrat, PIA Auto & Service, Weilheim**

„Der Abschluss ist ein akzeptabler Kompromiss und ein gutes Ergebnis. Endlich ist es den Mitarbeitern gelungen, einen Tarifvertrag zu bekommen. Die harte Arbeit dafür hat sich auszahlt.“

**Volker Hirle, Betriebsratsvorsitzender, Audi Zentrum Augsburg**

„Unsere Leute sind froh über das Ergebnis und dass es so schnell geklappt hat.“

**Ralf Bloch, Betriebsrat, PIA Auto & Service, München**

„Im Süden von Augsburg geht die Sonne auf... Die komplette Belegschaft freut sich auf bessere Arbeitsbedingungen und gerechte Bezahlung ab 2014. Endlich bekommen wir das, was uns zusteht.“

**Harald Neise, Schwaba, Betriebsrat, Volkswagen Zentrum Augsburg**

„Ich freue mich, dass wir ein so hervorragendes Ergebnis in den Tarifverhandlungen erreichen konnten. Für uns ist es ein besonderer Erfolg, da wir erst vor einem Jahr den ersten Betriebsrat gewählt haben.“

**Monika Bauer, Betriebsrat, PIA Auto & Service, Weilheim** ■

**PIA AUTO & SERVICE UND SCHWABA: RÜCKENWIND DER BESCHÄFTIGTEN**

**Mit Tarifvertrag fährt man besser**

**Für die Beschäftigten bei PIA Auto & Service (Porsche Inter Auto) und Schwaba gelten ab Anfang 2014 ohne Abstriche die Tarifverträge des bayerischen Kfz-Handwerks. Bislang sah es für sie bei Entgelt, Eingruppierung, Arbeitszeit und Urlaub schlechter aus. Der Erfolg am Verhandlungstisch war nur möglich, weil es starken Rückenwind von den Mitgliedern in den Betrieben gab.**



Die Mitglieder der Tarifkommission von PIA/Schwaba

„Bisher gab es keine regelmäßigen Entgelt-erhöhungen, die Eingruppierung war nicht nachvollziehbar, die Arbeitszeit war länger, es gab weniger Urlaubsgeld, weil die Zahl der Urlaubstage niedriger lag“, fasst Josef Brunner, Tarifsekretär für das Handwerk in der Bezirksleitung Bayern, die Ausgangssituation bei PIA/Schwaba zusammen. Nachdem die Autohaus-Gruppe unter das Dach des VW-Konzerns „schlüpfte“, wollten die Beschäftigten das nicht mehr hinnehmen. Sie wählten Betriebsräte und organisierten sich in der IG Metall (siehe „Kfz-Handwerk“ Nr. 17).

Deshalb betont Josef Brunner auch: „Tarifverträge können in letzter Konsequenz nicht unterschrieben werden, weil man geschickt verhandelt hat. In erster Linie ist der Erfolg davon abhängig, ob die IG Metall über Rückhalt – also über viele Mitglieder im Betrieb – verfügt.“ Und da kann der Bezirkssekretär mit Lob nicht sparen: „In sehr kurzer Zeit habt ihr es geschafft, diesen Rückhalt herzustellen. Das war wirklich super.“

**Alles besser mit Tarif** Die PIA/Schwaba-Tarifkommission hat Ende Oktober 2013 ein bemerkenswertes Ergebnis erreicht:

■ Ab 1. Januar 2014 gelten die Tarifverträge für das bayerische Kfz-Handwerk. Das betrifft die Ausbildungsvergütungen, die Eingruppierung, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, die Zuschläge usw. Und natürlich zählt jede Tarifierhöhung, die die IG Metall erreichen kann.

- Die Eingruppierung wird stufenweise an das Niveau des Flächentarifvertrags herangeführt.
- Ab 1. Januar gilt eine verkürzte tarifliche Arbeitszeit von 39 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Wer mehr arbeitet, muss mehr Geld bekommen.
- Am 1. Januar 2017 wird die 36-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich erreicht.
- 2014 haben alle Beschäftigten Anspruch auf 28 Urlaubstage, und zwar unabhängig von der Betriebszugehörigkeit. Ein Jahr später gibt es 30 Tage beziehungsweise sechs Wochen Urlaub.

Diesen großartigen Erfolg lobte auch postwendend der Betriebsrat der Volkswagen AG in Wolfsburg. Joachim Thust, der dort für die Volkswagen Group Retail Deutschland (VGRD) zuständig ist: „Wir haben euch Mut gemacht, einen Betriebsrat zu wählen. Das habt ihr erfolgreich erledigt. Jetzt kann ich euch zu eurem Tarifvertrag beglückwünschen. Ein tolles Ergebnis.“

## BETRIEBLICHES VERBESSERUNGSMANAGEMENT BEI NORD-OSTSEE-AUTOMOBILE

# Frischer Wind

**Für frischen Wind im Betrieblichen Verbesserungsmanagement bei Nord-Ostsee-Automobile wollen die Betriebsräte gemeinsam mit den Beschäftigten sorgen. Unterstützt von der „Offensive Handwerk“, trafen sie sich im Mai zu einem Strategieworkshop in Rendsburg. Mit der praktischen Arbeit ging es dann am Pilotstandort Husum des Mercedes-Händlers los. Einmal mehr zeigte sich, wer die Experten in Sachen Arbeit sind: die Kolleginnen und Kollegen.**

Immer wieder geht es darum, Kosten zu sparen. Statt abzuwarten und dann zu reagieren, wenn der Arbeitgeber seine Pläne auf den Tisch legt, nimmt der Betriebsrat von Nord-Ostsee-Automobile das Heft selbst in die Hand. Das ist wirkungsvoller, um Schaden von der Belegschaft abzuwenden. Einen Hebel, um zu agieren statt zu reagieren, sehen die Arbeitnehmervertreter im Betrieblichen Verbesserungsmanagement. Und die sichere Basis für ihre proaktive Betriebspolitik liefern ihnen die Paragraphen 80 und 92a im Betriebsverfassungsgesetz (siehe „Kurz erklärt“, Seite 6).

Wie das alles genutzt werden kann, um die Arbeit in der Werkstatt flott zu machen, entwickelten die Betriebsräte in einem Strategieworkshop, der von einem Berater – im Auftrag der „Offensive Handwerk“ – moderiert worden ist. Rechtliche Fragen – siehe das Betriebsverfassungsgesetz – und methodische Aspekte – „Wie packen wir’s an?“ – standen dabei im Vordergrund. Wo laufen die Arbeitsprozesse nicht wie geschmiert? Eine so genannte Schwachstellenanalyse sorgte für eine erste ernüchternde Diagnose.

**Pilotbetrieb Husum** Aber zurück aus der Seminaratmosphäre in den Werkstätten, waren die Kolleginnen und Kollegen gefragt: Und die packten richtig aus. Die Arbeitsprozesse zu verbessern, darin sahen sie in einer Umfrage den größten Handlungsbedarf. Ebenso darin, die Beschäftigten künftig besser zu informieren und zu beteiligen.

Die Nord-Ostsee-Automobile haben in ihrem Vertriebsgebiet in Norddeutschland acht Standorte. Der Betriebsrat wählte Husum als Pilotbetrieb aus. Dort sollten Nägel mit Köp-

fen gemacht werden – gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen. Denn die Devise der Arbeitnehmervertretung lautet: Nicht überall sofort anfangen und nicht alle Themen auf einmal anpacken.

**Rund 40 Schwachpunkte** Das Ergebnis in Husum: Zehn eng beschriebene Folien – untergliedert nach „Was läuft nicht richtig?“ und „So lässt es sich verbessern!“. Nur wenige Beispiele:

- Kritisiert wird die schlechte Werkzeugqualität. Die Antwort: bessere Werkzeuge anschaffen, gegebenenfalls den Lieferanten wechseln.
- Um den zu lange dauernden Getriebeölwechsel zu verkürzen, soll ein 200-Liter-Fass auf Rollen mit Elektropumpe angeschafft werden.
- Die langen Wartezeiten nachmittags an der TÜV-Bühne ließen sich durch eine zweite Bühne überwinden.
- Es fehlte auch nicht der selbstkritische Blick, um die Arbeit zu verbessern und zu beschleunigen: Weil es oft am Verständnis für Mitarbeiter anderer Abteilungen mangelt, plädiert die Mannschaft für gegenseitige Rücksicht und mehr Verständnis füreinander.

Rund 40 Schwachpunkte wurden am Standort Husum der Nord-Ostsee-Automobile festgehalten. Und dazu Lösungen in Hülle und Fülle.



## AUF DEN PUNKT

### NORD-OSTSEE-AUTOMOBILE NUTZT „OFFENSIVE HANDWERK“ Tarifflicht stoppen

Jens Karp, Gewerkschaftssekretär in der IG Metall-Verwaltungsstelle Rendsburg, und Holger Hansen, Betriebsratsvorsitzender der Nord-Ostsee-Automobile in Husum, schildern, wie sie mit Hilfe der „Offensive Handwerk“ die Tarifflicht des Unternehmens stoppen wollen.

#### Was ist euer Motiv, für frischen Wind im Betrieblichen Verbesserungsmanagement zu sorgen?

Das ist der Hebel, um uns in die Zukunftsdiskussion der Nord-Ostsee-Automobile einzumischen. Im Plan des Arbeitgebers spielt ein Tarifvertrag überhaupt keine Rolle. Ihm geht es um „moderne“ Anreizsysteme und Arbeitszeitmodelle. Zukunft für uns geht nur mit einer „besser statt billiger“-Strategie und mit Tarifvertrag statt Tarifflicht.

#### Was ist dabei euer Ziel?

Es geht nicht an, dass der Arbeitgeber immer nur in die Taschen unserer Kollegen greift, um Kosten zu sparen. Das will er mit seinem Austritt aus der Tarifgemeinschaft erreichen. Wir wollen zeigen, wo man im Betrieb bei den Kosten besser ansetzen sollte. Zum Beispiel ist es möglich, Arbeitsprozesse optimaler zu organisieren. Ein ganz wichtiger Ansatzpunkt ist zudem, auf mehr Energieeffizienz zu achten und hier Kosten zu sparen. Das Thema haben wir im Rahmen der „Offensive Handwerk“ auch sehr intensiv bearbeitet.

#### Wie beteiligt ihr dabei die Beschäftigten?

Da müssen wir noch besser werden. Aber bei der Energieeffizienz geht es sowieso nur mit den Kolleginnen und Kollegen. Denn wer macht sonst einen Lichtschalter aus? Und bei den Arbeitsprozessen wissen die Beschäftigten auch am besten, wo es nicht rund läuft.

#### Und damit wollt ihr bewirken, finanzielle Engpässe des Unternehmens zu meistern?

Ja, der Arbeitgeber will einen Zukunftstarifvertrag mit uns abschließen. Den gibt es aber nur, wenn er die Arbeitsplätze sichert und den für die Beschäftigten vorteilhaften Flächentarifvertrag anerkennt. ■

### Wirtschaftsausschuss

Im Wirtschaftsausschuss muss der Unternehmer den Betriebsrat über wirtschaftliche Angelegenheiten informieren und mit ihm darüber beraten. Er wird gebildet, wenn es in der Regel mehr als 100 ständig Beschäftigte – inklusive der Auszubildenden – gibt (§ 106 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz). Der Unternehmer muss den Betriebsrat rechtzeitig und – anhand erforderlicher Unterlagen – umfassend unterrichten und zum Beispiel die Personalplanung darstellen. Weitere wirtschaftliche Angelegenheiten sind:

- wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens,
- Produktions- und Absatzlage,
- Investitionsvorhaben und Produktionsumstellungen,
- Rationalisierungspläne,
- Verlegung beziehungsweise Stilllegung von Betrieben und Betriebsteilen und
- betrieblicher Umweltschutz.

### Betriebsverfassungsgesetz, Paragraph 80

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es, die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern sowie Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen.

### Betriebsverfassungsgesetz, Paragraph 92a

Paragraph 92a des Betriebsverfassungsgesetzes erlaubt dem Betriebsrat, Vorschläge zu machen, wie die Beschäftigung gesichert werden kann. Sie können wirtschaftliche und personelle Angelegenheiten betreffen. Die Mitarbeiterqualifizierung, Verlagerung von Arbeit und Personalabbau sind inhaltliche Ansatzpunkte, die der Betriebsrat für Vorschläge nutzen kann. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit den Arbeitnehmervertretern darüber zu beraten. Wichtig ist, dass der Betriebsrat die Belegschaft über seine Forderungen und über die Reaktion des Unternehmers informiert. ■

## BETRIEBSRAT BEIM NUTZFAHRZEUGE-VERMIETER PEMA

# „Tue Gutes und rede darüber“

**Immer mehr Beschäftigte bei PEMA – einem Nutzfahrzeuge-Vermieter mit Sitz in Herzberg am Harz – organisieren sich. Bernd Schröder von der Unternehmensberatung Q&A in Oberhausen unterstützt als Beauftragter der IG Metall die Betriebsräte seit Mai 2013 dabei, ihre Akzeptanz bei den Beschäftigten und gegenüber der Geschäftsleitung zu erhöhen. Der Betriebsrat nutzt das Beratungsangebot „Pro-aktive Betriebspolitik“ der „Offensive Handwerk“.**

### Was ist inzwischen passiert?

**Bernd Schröder:** Zunächst haben wir eine Bestandsaufnahme darüber gemacht, wie der sehr engagierte Betriebsrat arbeitet und wie er dies gegenüber den Beschäftigten darstellt.

### Was war zunächst der wichtigste Tipp für den Betriebsrat?

**Schröder:** Ich habe ihm eine alte Binsenweisheit ans Herz gelegt: „Tue Gutes und rede darüber“. Der Betriebsrat sollte seine Arbeit transparenter machen und nicht weiter als „Geheimrat“ wirken. Das motivierte ihn, zu Abteilungsversammlungen einzuladen, die in seinem Büro stattfanden. Viele Kollegen erfuhren zum ersten Mal, wo das Betriebsratsbüro ist. Das war gegenüber den Beschäftigten ein erstes Signal, sich stärker zu öffnen.

### Änderte sich auch etwas beim Auftritt des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber?

**Schröder:** Ja, ziemlich schnell. Und auch das dient der Belegschaft. Der Wirtschaftsausschuss wurde aus seinem Dornröschenschlaf erweckt. Mit personal- und betriebswirtschaftlichen Zahlen umzugehen, war für den Betriebsrat nicht selbstverständlich. Zunächst haben wir darüber aufgeklärt, welche Rolle der Wirtschaftsausschuss im Betriebsverfassungsgesetz spielt und wie er von der Arbeitnehmerseite genutzt werden kann. Daraus ergab sich dann erstmals ein differenzierter Fragen-



katalog, der der Geschäftsleitung vorgelegt worden ist.

### Plant die „Offensive Handwerk“ für die Betriebsräte weitere betriebsnahe Qualifizierungen, damit sie die Interessen der Beschäftigten besser vertreten können?

**Schröder:** Wir werden uns den Paragraphen 92a des Betriebsverfassungsgesetzes vornehmen und prüfen, was der Betriebsrat vorschlagen kann, um Prozesse in der Firma zu verbessern. Damit wollen wir proaktiv verhindern, dass man den Kollegen immer in die Tasche greift, um produktiver zu werden.

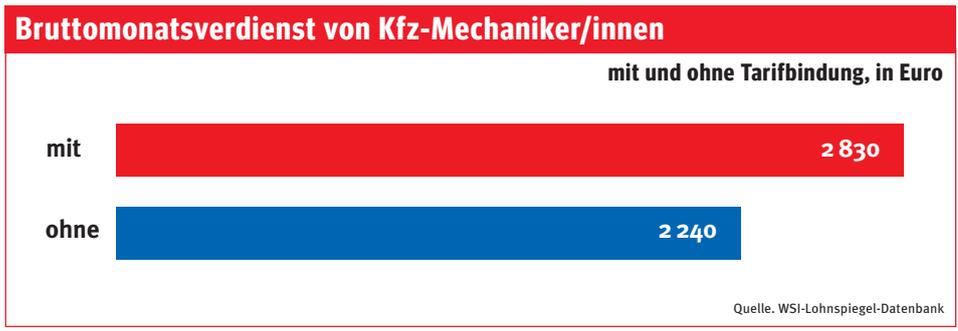
### Und was macht die Mitgliederwerbung?

**Schröder:** Die ist für den Betriebsrat ein ganz zentrales Thema. Alle sind sich bewusst, wie wichtig viele Mitglieder im Betrieb sind, um endlich nach Tarif bezahlt zu werden. Der Organisationsgrad ist während der Sommerpause 2013 verdoppelt worden. ■

**FÜR KFZ-MECHANIKER/-INNEN LOHNT SICH EIN TARIFVERTRAG**

# 600 Euro mehr im Monat

**Kfz-Mechaniker/-innen, die nach Tarif bezahlt werden, verdienen monatlich rund 600 Euro mehr. Ihre Kolleginnen und Kollegen in nicht tarifgebundenen Betrieben bekommen – bei einer 38-Stunden-Woche – durchschnittlich nur rund 2 240 Euro.**



Außerdem ergab die online-Umfrage des „Lohnspiegels“ der Hans-Böckler-Stiftung: 80 Prozent der Kfz-Mechaniker in tarifgebundenen Betrieben bekommen ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Nicht einmal jede(r) Zweite erhält diese Sonderzahlung, wenn es keinen Tarifvertrag gibt. Werkstätten, die sich an einen Tarifvertrag halten, vergüten auch öfter die Überstunden.

**Weniger arbeiten** Für das insgesamt höhere Tarifentgelt müssen die Beschäftigten auch weniger arbeiten: In tarifgebundenen Betrieben beträgt die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 41,7 Stunden. Ohne Tarifvertrag muss man 43,7 Stunden ran.

„Beschäftigte in Betrieben mit Tarifverträgen haben deutlich günstigere Einkommens- und Arbeitsbedingungen als ihre Kolleginnen und Kollegen in nicht tarifgebundenen Betrieben“, sagt Reinhard Bispinck, der für die Umfrage verantwortlich ist. ■

**PWC-STUDIE ZUR ZUKUNFT DER AUTOHÄUSER**

# Die Großen überleben

**Nur die großen Autohäuser werden überleben. Das besagt die Studie „Automotive Retail – Die Zukunft beginnt jetzt“ der Beratungsgesellschaft PwC. Der Grund: Einerseits haben Kunden immer mehr Möglichkeiten, sich ein Fahrzeug zu beschaffen. Andererseits sinkt die Zahl potenzieller Käufer.**

Alternative Konzepte – wie Car-Sharing – sowie wachsende Konkurrenz durch Internet- und Direktanbieter drängen den klassischen Autohandel von der Fahrbahn ab. Deshalb können von den 7 800 Händlern in Deutschland bis 2020 nur noch 4 500 überleben. Dazu zählten die großen Autohäuser, die die erforderlichen Investitionen noch stemmen könnten.

Der demografische Wandel sorgt dafür, dass es 2020 mit 60,7 Millionen rund 1,5 Millionen potenzielle Autokäufer weniger geben werde als 2010 – und das bei einem um zehn Jahre steigenden Altersdurchschnitt der Kundengruppe. Zudem werden zum Beginn des kommenden

Jahrzehnts 86 Prozent der Autokäufer in Städten oder Ballungszentren leben – 1995 waren es 82 Prozent. Wer in der Stadt alleine wohnt, braucht seltener ein Auto.

**Weniger Käufer, aber mehr Vertriebswege**

Die sinkende Zahl von Käufern könne künftig zwischen immer mehr Vertriebswegen wählen: neben dem klassischen Autohandel werden Car-Sharing, Direktverkauf und der Flottenvertrieb an Großkunden wichtiger. „Händler werden sich entscheiden müssen, in welchen Geschäftsmodellen sie ihre Kernkompetenzen sehen“, sagte Felix Kuhner von PwC.

„Trotz dieser Veränderungen werden der stationäre Autohandel und die Werkstätten ihren unverändert hohen Stellenwert zur Aufrechterhaltung der individuellen Mobilität auch in Zukunft behalten“, sagte ein Sprecher des Zentralverbands Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe. Der Handel habe immer schon auf neue Trends beim Mobilitätsverhalten – gerade in Ballungsbieten – reagiert. ■



# Gerhard Büttner bleibt Betriebsrat

**Gerhard Büttner bleibt Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei VW Wagenblast. So hat das Arbeitsgericht Aalen im Oktober mit einem Vergleich entschieden.**



Gewerkschaftssekretärin Cynthia Schneider, die die Solidarität maßgeblich organisiert hat, mit Gerhard Büttner auf der Bundeshandwerkerskonferenz in Frankfurt/M.

8

Das Autohaus im Ostalbkreis warf dem IG Metall Amtsmissbrauch in fünf Fällen vor und wollte ihn mit einem Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht aus den Ämtern des Betriebsrats und des Wirtschaftsausschusses entfernen lassen. Einer der Hauptvorwürfe: Büttner habe im Tarifkonflikt 2012 in seiner Funktion als Betriebsrat zum Arbeitskampf aufgerufen. Außerdem wurde ihm Nötigung und Verrat von Betriebsgeheimnissen vorgeworfen.

**Alle Vorwürfe beerdigt** Zum Streikaufruf stellte Rechtsanwalt Frank Berger fest, dass die Unterschrift als Betriebsrat automatisch an die E-Mail angehängt wurde. Dies sei aber keinesfalls mutwillig geschehen. Die anderen Vorwürfe wies er als haltlos zurück. Die Arbeitgeberseite versuche, Kleinig-

keiten zu einem „Elefanten aufzublasen“.

Der Vergleich des Arbeitsgerichts Aalen sieht vor, dass Büttner als Betriebsrat nicht zum Streik aufrufen darf. „Mit dem Vergleich wurden alle Vorwürfe gegen Gerhard Büttner beerdigt. Was dort drin steht, regelt das Betriebsverfassungsgesetz ohne-

hin. Damit können wir gut leben“, sagte Frank Berger. Josef Mischko, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Aalen, erklärte: „Das ist ein guter Tag für die Betriebsratsrechte.“ Gerhard Büttner bedankte sich für die starke Solidarität in einer für ihn „nervenzehrenden Zeit“. Die Gerichtsverhandlung wurde in die Stadthalle verlegt, weil rund 70 Metallerrinnen und Metallere den Prozess verfolgen und sich solidarisch zeigen wollten. ■



## KOREANISCHER AUTOBAUER HYUNDAI Betriebsräte unter Druck

Gegen den „Herr-im-Haus“-Standpunkt müssen nicht nur Betriebsräte im Kfz-Handwerk ankämpfen (siehe Artikel links). Auch der koreanische Autobauer Hyundai pflegt diese Unsitte in Europa – zum Beispiel in seinem Rüsselsheimer Entwicklungszentrum. „Die Hyundai-Manager versuchen ständig, unsere Betriebsräte einzuschüchtern und benachteiligen sie systematisch. Erst wollten sie die Gründung der Arbeitnehmervertretung verhindern. Dann torpedierten sie sämtliche Informations- und Mitbestimmungsrechte, Drohungen und Einschüchterungen sind an der Tagesordnung“, sagte Christian Brunkhorst, Branchenkoordinator Automobilindustrie beim IG Metall Vorstand.

Abmahnungen (siehe „Aufgeschnappt“ unten) Arbeitsgerichtsprozesse, Einigungsstellen und Mediationsverfahren sind deshalb an der Tagesordnung. So hatten „leitende Angestellte den Betriebsräten in einem Aushang an zentraler Stelle im Rüsselsheimer Entwicklungszentrum vorgeworfen, ihre Arbeit nicht richtig zu machen und sich persönlich zu bereichern“, berichtete der Darmstädter Gewerkschaftssekretär der IG Metall, Martin Sperber-Tertsunen. Die IG Metall strebe eine Klage bei der OECD an, weil Hyundai gegen den Kodex über Arbeitsbeziehungen in transnationalen Konzernen verstoße. Berthold Huber hatte bereits vor einiger Zeit wegen der Vorgänge in Europa einen Brief an den Hyundai-Boss Chung Mong-Koo geschrieben. ■

### IMPRESSUM

Kfz-Handwerk – eine Beilage der metallzeitung  
**Herausgeber:** IG Metall Vorstand, Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler Wilhelm-Leuschner-Straße 79 60329 Frankfurt/Main  
**Redaktion:** Helmut Hennecke, Sebastian Fersterra, Herbert Weber  
**Text und Gestaltung:** WAHLE & WOLF,  
**Druck:** apm, 64295 Darmstadt  
**Produkt-Nr.:** 11-41453

## SERVICE

### „OFFENSIVE HANDWERK“: FLYER UND WERBEMATERIAL

Ein dickes „Starterpaket“ bietet die IG Metall den Verwaltungsstellen für die „Offensive Handwerk“ an. Dazu gehören Flyer für einzelne Branchen und ihre Ausbildungsberufe, die es kostenlos gibt. Zu fairen Preisen können Werbeartikel – vom Aufkleber über den Zollstock bis zu T-Shirts – mit dem Logo der „Offensive“ bestellt werden. Alles, was aus diesem „Starterpaket“ ausgewählt werden kann, eignet sich als „Türöffner“, um die „Offensive Handwerk“ im Betrieb ins Gespräch zu bringen und neue Mitglieder zu gewinnen.

## ... Aufgeschnappt

»Die Verweigerung des Grußes gegenüber dem Geschäftsführer und Ihrem Vorgesetzten nach dessen vorherigem Gruß untergräbt die Position und Autorität des Geschäftsführers und Ihres Vorgesetzten und stellt eine Ehrverletzung dar.«

Schriftliche Abmahnung des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden im Hyundai-Entwicklungszentrum Rüsselsheim durch den Manager Yang Seungwook