

Vollgas für Tarifverträge – Phase B

Die wirtschaftliche Lage in der Branche ist gut. Deshalb ist es unverantwortlich, die Beschäftigten um ihre tariflichen Einkommen zu prellen, um dann allerorten über Fachkräftemangel zu klagen. Die IG Metall startet jetzt die Phase B, um tarifflüchtige Betriebe des hessischen Kfz-Handwerks in die Tarifbindung zu bringen.

Nach dem Abschluss mit der Tarifgemeinschaft im September 2017 veränderte sich die Situation im hessischen Kfz-Handwerk. Es gibt einen Tarifvertrag für knapp 10.000 Beschäftigte. Dieser Erfolg wurde durch das Engagement der Beschäftigten erzielt. Die anhaltende Tarifflucht einiger Arbeitgeber bleibt ein Angriff auf die Tarifverträge. Auch wenn nach Abschluss

des Tarifvertrages weitere Autohäuser in die Tarifgemeinschaft eintraten, sind zu viele Unternehmen noch immer nicht tarifgebunden. Im September beginnt die Auseinandersetzung um die Tarifbindung der nicht tarifgebundenen Betriebe. Am 5. September wird es eine hessen-



weite Auftaktveranstaltung geben, mit der die Kampagne „#KfzHessen, Vollgas für Tarifverträge, Phase B“ gestartet wird. Ziel der Kampagne ist die Skandalisierung der tarifflüchtigen

Betriebe, um die Tarifbindung in den Betrieben herzustellen. An der Kampagne beteiligen sich die hessischen IG Metall Geschäftsstellen mit ausgewählten Betrieben. Am 1. Oktober 2018 tritt die nächste Stufe der Tarifierhöhung aus dem Tarifergebnis vom September 2017 in Kraft. Mit der zweiten Stufe des Tarifabschlusses erhalten die Beschäftigten dann insgesamt 5,8% mehr Entgelt. Die Beschäftigten in den Betrieben, die von den Entgelterhöhungen durch Tarifflucht abgekoppelt wurden, stellen sich auf Auseinandersetzungen wie Warnstreiks und öffentlichkeitswirksame Aktionen ein. Dort, wo die Beschäftigten Verantwortung übernehmen, Gesicht zeigen und um einen Tarifvertrag kämpfen, werden sie auch erfolgreich sein. ■

TARIFERGEBNIS FLÄCHE

Ergebnisse, die sich sehen lassen können

Im Kfz-Handwerk der Tarifgebiete Rheinland-Rhein Hessen und Saarland hat die IG Metall, Bezirk Mitte, zwei Tarifabschlüsse erreicht, die sich sehen lassen können.

Die Löhne und Gehälter für die Beschäftigten im Tarifgebiet Rheinland-Rhein Hessen steigen ab Juli 2018 um 2,9%. Hinzu kommen für die Monate von April bis Juni Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 100 Euro (insgesamt 300 Euro). Die Auszubildenden in allen Ausbildungsjahren erhalten ab dem 1. Juli 2018 eine Erhöhung ihrer Vergütungen um 40 Euro. Der Verhandlungsführer des Bezirks Mitte, Josef Windpassinger, ist mit dem Ergebnis insgesamt zufrieden: „Das ist ein kräftiges Plus und bedeutet eine überproportionale Erhöhung. Das haben alle verdient.“

Auch mit dem saarländischen Ergebnis ist Windpassinger zufrieden. Hier steigen die Löhne und Gehälter um 2,9%, inklusive einer zusätzlichen Einmalzahlung von 50 Euro im Juli. Die Auszubildenden erhalten im ersten und zweiten Ausbildungsjahr eine Erhöhung von 30 Euro und im dritten und vierten Jahr um 40 Euro. Die Erhöhungen wurden ab dem 1. August gültig. Josef Windpassinger: „Mit den Tarifverträgen in Rheinland-Rhein Hessen und im Saarland haben wir wichtige Anliegen unserer Mitglieder erreichen können. Da die Abschlüsse eine Laufzeit bis Ende Mai bzw. Ende September 2019 haben, ist ein Jahr Zeit, die guten Ergebnisse in die Belegschaft zu tragen und unsere Kraft durch neue Mitglieder zu stärken. ■

SENGER-GRUPPE

Tarifvertrag für die hessische Senger-Gruppe

Ende Juni traten die Kolleginnen und Kollegen der Senger-Standorte in den Warnstreik. Die Beschäftigten aller Standorte der Senger GmbH & Co. KG zeigten mit dem Streik ihre Bereitschaft, die Tarifbindung zu erkämpfen. Es beteiligten sich 120 Streikende aus Bad Homburg, Büdingen, Bad Vilbel, Friedberg, Rosbach, Königstein, Butzbach und Usingen.

Mit dem Warnstreik in Bad Homburg war eine Auftaktkundgebung, ein Protestmarsch sowie eine Abschlusskundgebung am Bahnhofplatz in unmittelbarer Nähe zum Hauptstandort der regionalen Senger-Gruppe verbunden.

An diesem Tag lief in den Senger-Werkstätten und Verkaufsräumen nichts mehr. Zu groß war die kollektive Teilnahme aller Arbeitnehmer/-innen aus den Betrieben. Hintergrund des Warnstreiks war die Weigerung des Arbeitgebers, einen Tarifvertrag für die Beschäftigten abzuschließen. Die Belegschaft streitet für eine Tarifbindung und für die Entgelterhöhungen wie für tarifgebundene Autohäuser. Jetzt konnte ein Teilerfolg erstritten werden. Die Beschäftigten erhalten zum 31. Juli eine Einmalzahlung von 700 Euro. Ab 1. August erhöhen sich deren

Entgelte um 2,9%. Die nächste Erhöhung ist bereits für Juli 2019 verbindlich vereinbart. Die Ausbildungsvergütungen wurden ebenfalls verhandelt. „Es hat sich wieder einmal gezeigt: Eine starke solidarische Belegschaft kann sich ihre Forderungen gemeinsam mit der IG Metall erstreiten!“ so Michael Erhardt, Geschäftsführer der IG Metall Frankfurt. ■



Warnstreik an allen Senger-Standorten

Impressum

Kfz-Handwerk – eine Beilage der metallzeitung **Herausgeber:** IG Metall Vorstand – Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main **Redaktion:** Ressort Handwerk/KMU **Text:** Sebastian Fersterra, Alexander Reise, Herbert Weber **Gestaltung:** www.soric-design.de **Druck:** apm AG, Darmstadt **Produkt-Nr.:** 11-73886

Wir bei facebook: www.facebook.com/offensivehandwerk



Die Gewerkschaft für das Handwerk

Kfz-Handwerk

NEUE HÄNDLERVERTRÄGE

SEITE 1 und 2

Die Verträge sind gemacht

AutohausFAIR

SEITE 3

Vorbild für Europa

#KfzHessen

SEITE 4

Vollgas für Tarifverträge

SENGER-GRUPPE

SEITE 4

Tarifvertrag für Senger

NEUE HÄNDLERVERTRÄGE

Die Verträge sind gemacht

Die aktuellen Geschäftsmodelle passen nur noch eingeschränkt. Transparente Angebote und gut informierte Kunden, Digitalisierung und Elektromobilität, kurz, die digitale Transformation, prägen die neuen Verträge.



Die neuen Verträge sind Benchmark in der Branche

Autohaus betritt, weiß er, dank der Internetseite des Herstellers Bescheid über Modell, Ausstattung und mögliche Finanzierung. Das ergibt ein Verkaufsgespräch auf Augenhöhe und führt zu transparenten Verkaufsprozessen. Trotz gegensätzlicher Beteuerung möchten die Hersteller genau diese Prozesse neu gestalten. Es geht darum die „Wertschöpfungsstufe Handel“ selbst zu betreiben und die Händler außen vor zu lassen. Bis 2028 soll ein Drittel des Handelsvolumens online vermarktet werden. Dadurch werden die klassischen Verträge obsolet. Ein erster Zwischenschritt dahin – die neuen Händlerverträge.

Elektromobilität und umfassende Digitalisierung

Auf der Hauptversammlung des VW-Konzerns erklärte der neue VW-Chef Dr. Herbert Diess: „Wir gehen die großen automobilen Zukunftsthemen konsequent an. Aber der größte Teil der Wegstrecke liegt noch vor uns. Die entscheidenden Jahre unserer Transformation kommen erst noch.“ Gemeint ist der Ausbau der Elektromobilität, vor allem aber die konsequente Umsetzung der Digitalisierung.

Elektromobilität und Digitalisierung haben bei allen Herstellern höchste Priorität. Wenn es um die Vertragsgestaltung mit den Händlern geht, gibt es allerdings Unterschiede. Während sich Volkswagen PKW und Audi auf neue Geschäftsmodelle und neue Verträge mit dem Händlerverband geeinigt haben, setzt Ford auf modifizierte Abkommen. Opel verhandelt derzeit die Verträge neu.

Den Volkswagen-Händlern liegen die neuen Verträge vor

Allen der circa 1.000 VW Vertriebspartnern wurde zum 31.3.2020 ordentlich gekündigt. Für wenige Händler ist es endgültig.



In Zukunft nur ein Händler pro Markteinzugsgebiet

400 bis 500 Händler erhielten einen befristeten „Letter of Intent (LoI)“ teils mit Auflagen, teils ohne. Jedoch alle mit dem Hinweis, dass am 31.8.2018 neue, bis 2023 befristete Verträge vorgelegt werden. Die restlichen 400 Händler können ab dem 1.3.2020 mit einem unbefristeten Vertrag rechnen. Ziel dieses Vorgehens ist eine Netzkonsolidierung, das heißt, nur noch ein Händler pro Markteinzugsgebiet. Zielgröße: 400 Händler. (Quelle: AUTOHAUS 14-15 2018)

Die Betriebe, denen keine LoI (Absichtserklärung) vorliegt, haben somit keine Zukunft. Beschäftigte und Betriebsräte sollten ihre Geschäftsführer darauf ansprechen, ob sie eine Absichtserklärung (LoI) erhalten haben.



KOMMENTAR



LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

die Konzentrationsprozesse im Kfz-Handwerk nehmen auch vor dem Hintergrund der neuen Händlerverträge weiter zu. Darauf müssen wir als IG Metall reagieren. Wir treffen auf Konzerne, die zentral agieren und geschlossen auftreten. Unser Augenmerk liegt dabei klar auf dem Thema Tarifbindung. Um Einkommen und Arbeitsbedingungen mit koordinierten Vorgehen zu verbessern, hat die IG Metall das „Projekt Tarifbindung“ ins Leben gerufen. Durch die gezielte Erschließung von Handwerkskonzernen soll die Tarifbindung verbessert werden.

Nun ist ein wichtiger Erfolg für die Niederlassungen der VW-Tochter „Scania Vertrieb und Service“ (VuS), mit ca. 1200 Beschäftigten an 40 Standorten, erkämpft worden. Denn auch im Volkswagen-Konzern müssen gute tarifliche Bedingungen erst durchgesetzt werden. Jetzt wird für die IG Metall-Mitglieder bei Scania (VuS) die Tarifbindung umgesetzt. In diesem Prozess konnten bei Scania (VuS) zügige Angleichungsschritte an das Tarifniveau der jeweiligen Flächentarifverträge festgeschrieben werden. Das ist ein gutes Beispiel für andere Belegschaften, die in ihrem Betrieb erfolgreich Tarifbindung durchsetzen möchten. Die IG Metall ist hier der Schlüssel zum Erfolg. Keine Belegschaft braucht sich mit einem tariflosen Zustand abfinden! Die Belegschaften können Verhandlungsmacht durch gewerkschaftliche Stärke im Betrieb schaffen. Denn: Mit Tarifvertrag ist Arbeit einfach mehr wert!

Ralf Kutzner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall für Handwerk/KMU

NEUE HÄNDLERVERTRÄGE

Opelhändler-Verträge gekündigt

Auch Opel verhandelt die Konditionen mit den Händlern europaweit neu. Hintergrund der Vertragskündigungen soll die Steigerung der Leistung und Profitabilität sein. Unter der neuen PSA (Peugeot)-Führung wird zukünftig die „Leistungskultur“ stärker gefördert. Was das bedeutet, wird sich zeigen. Der Händlersprecher Peter Müller stellt fest, dass sich die Ertragssituation merklich verschlechtert hat und eine Rentabilität von 0,6 % nicht akzeptiert werden kann. Steigende Kosten, niedrige Margen und neue Verträge wälzen die Risiken weiter auf den Handel ab. Der Hersteller stellt alles auf den Prüfstand. Sämtliche Maßnahmen werden dem Ziel, 2020 Gewinne zu schreiben, untergeordnet. Dennoch, die Aussage von Opelchef Jürgen Keller lässt hoffen: „Unser mehrstufiges Vertriebssystem bleibt unangetastet ... die Autohäuser spielen auch in Zukunft eine maßgebliche Rolle.“

(Quelle: AUTOHAUS 14-15 2018)

Keine Vertragskündigungen bei Ford

Die Ford-Händler befinden sich in einer komfortableren Situation als andere Markenhändler. Der Präsident vom Ford-Partnerverband, Johann Gesthuysen, äußerte sich moderat: „Ford steht zu seinem Vertriebsnetz und wir vertrauen darauf, dass wir auch in Zukunft notwendige Veränderungen und Anpassungen gemeinsam angehen werden. Wir sind gefordert, uns den Veränderungen zu stellen – aber mit Respekt und nicht mit Angst!“ Bei Ford stehen keine Vertragskündigungen, keine konkreten Pläne eines radikalen Direktvertriebs und keine Netzbereinigungen an. Der Partnerverband geht davon

aus, dass es vor 2020 keine vertraglichen Veränderungen geben wird. (kFz-betrieb 16/2018)

Die Stimmung ist angespannt. Die neuen Händlerverträge bestimmen die Diskussionen in der Branche. Auch die Beschäftigten fragen sich, wie es nach 2020 weiter geht. Betriebsräte berichten von viel Unsicherheit und Gerüchten in den Führungsetagen aber auch vom Schweigen gegenüber den Beschäftigten. Zu vermuten ist, dass die wenigsten Geschäftsführer einschätzen können, welche Auswirkungen die Vertragsinhalte zukünftig haben werden. Eines scheint sich aber abzuzeichnen: Die Transformation für den Handel wird dramatisch. Der Härtefall ist eine Betriebsschließung. Dann ist ein Betriebsrat im Betrieb die einzige Chance, die sozialen Härten über einen Interessensausgleich und einen Sozialplan auszugleichen. ■



IG Metall Branchentag Kfz-Handwerk
„Das Autohaus der Zukunft“
18. September 2018 in Frankfurt

Referenten:

Prof. Dr. Stefan Reindl, Institut für Automobilwirtschaft, Geislingen

Ralf Kutzner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, Frankfurt

Raimund Thomandel, Leiter Service Deutschland Audi AG, Ingolstadt

Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG
Anmeldung über Monika.Lippert@igmetall.de
Tel 069 - 66 93 23 30

WLTP

Neues Prüfverfahren bremst Verkauf aus

Ab dem 1.9.2018 gelten neue Regeln für die Abgasmessungen. Das Messverfahren WLTP (Worldwide harmonized light vehicles Test Procedure) löst den NEFZ (Neuen Europäischen Fahrzyklus) ab.

Hintergrund ist: Die Fahrzeuge verbrauchen im Schnitt 40 % mehr Kraftstoff als in den Verkaufsbroschüren angegeben. Mit dem WLTP - Verfahren werden realere Werte für den Fahrzeugverbrauch erfasst. Das neue Zulassungsverfahren hat gravierende Folgen für das Neuwagengeschäft. Die Hersteller planen „Schließtage“ in der Produktion, weil nicht alle Modellvarianten rechtzeitig über die Abgasprüfstände kommen. Es gibt zu wenig Prüfstände und zu viele Modelle. Die Folge: In den nächsten Monaten ist nur ein eingeschränktes Angebot an Neufahrzeugen verfügbar und so verzögern

sich die Lieferzeiten. Unmut und Verzögerung der Kunden trifft als erstes Verkäufer/-innen und Verkaufsassistent/-innen. Darüberhinaus läuft das Verkaufspersonal Gefahr, Einkommensverluste kompensieren zu müssen. Die meisten tarifvertraglichen Regelungen sichern zwar den Grundlohn, nicht aber Provisionen und Boni, die den Grundlohn ergänzen und nun zeitverzögert gezahlt werden. Verschieben sich die Auslieferungen, verschieben sich auch die Provisionen. Für diese Situation muss in den Autohäusern eine Regelung gefunden werden, die verhindert, dass Autoverkäufer/-innen aufgrund der Versäumnisse auf Seiten der Hersteller massive Einkommensverluste erleiden. Betriebsräte sollten das Gespräch mit den Verkäufern suchen und gemeinsam mit den Geschäftsführungen Lösungen erarbeiten. ■

AUTOHAUS FAIR

Autohaus Fair in Hessen: Vorbild für Europa

Im Mai 2017 wurde nach schwierigen Verhandlungen der Kfz-Landesverband Hessen aufgrund des Drucks der hessischen Innungen dazu gebracht, aus allen Tarifverträgen auszusteigen.

Tobias Haas, Autohaus Wiest: „Man kann sagen: Die Innungen haben der IG Metall die Verträge vor die Füße geworfen. Mal abgesehen davon, dass die Innung des Kfz-Gewerbes Darmstadt es nicht für nötig befunden hat, ihrem Mitglied, Firma Wiest, über die Vorgänge zu informieren, es entspricht auch nicht unseren Vorstellungen von fairem Umgang mit den Mitarbeitern. Das Autohaus Wiest hat sich in seiner 40-jährigen Tradition immer an Tarife gehalten und möchte es auch weiterhin.“



Von links: J. Windpassinger (IG Metall), M. Arnold (Betriebsratsvorsitzender), T. Haas (Personalleitung), M. Nitzsche (Geschäftsführer)

In Abstimmung mit dem Landesverband führte dies zur Gründung der Kfz-Tarifgemeinschaft Hessen. Mittlerweile sind 150 von 1.100 Unternehmen der Tarifgemeinschaft beigetreten. Im September 2017 kamen die Verhandlungspartner der Tarifgemeinschaft mit der IG Metall zum Abschluss. Im neuen Tarifvertrag wurde auch die Umsetzung des Gütesiegels „Autohaus Fair“ angeregt.

Das Unternehmen Wiest ergriff als erstes Autohaus die Initiative und wendet das Gütesiegel in Südhessen an. Das Gütesiegel umfasst drei Grundsätze: Tarifverträge einhalten, gute Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Ausbildungsplätze schaffen. Wenn der Kunde zur Tür hereinkommt, sollte er wissen, dass Kunden und Mitarbeiter hier fair behandelt werden.

Welche herausragenden Ideen mit der Kampagne „Autohaus Fair“ verbunden sind, wurde nicht nur von Wiest, sondern auch von der „European Trade Union Confederation (Europäische Gewerkschaftsföderation)“ in Brüssel verstanden. Im Newsletter der E.T.U.C. wurde die Kampagne unter der Überschrift „IG Metall has launched a social label for garages“ erstmalig öffentlich gemacht. ■

NACHGERFRAGT



ERFOLGREICHES KONZEPT

Die Kampagne „Autohaus Fair“ wurde vom Bezirk Küste entwickelt und ist mittlerweile eine bundesweite Kampagne. Die Idee, Kunden können durch ihre Auswahl Einfluss ausüben und Betriebe fördern. Die Autohäuser befinden sich im Wettbewerb. Der sollte jedoch fair sein. Gute Arbeit, mit der auch die Kunden zufrieden sind, setzt voraus, dass die Bedingungen dafür stimmen. Das sehen viele Inhaber von Autohäusern nicht ein. Sie setzen auf Lohndumping. Dieses Geschäftsmodell geht immer zu Lasten der Beschäftigten. Und, wer seine Beschäftigten drückt, drückt auch den Kunden.

Friedel Ahrens,
Bezirkssekretär für Tarifpolitik im Handwerk, IG Metall Bezirk Küste

KAMPF UM TARIFVERTRAG

DIRKS Defence Services verhandelt Anerkennungstarifvertrag

Ende Juni fand der Verhandlungsaufakt zur ersten Tarifrunde bei der Firma DIRKS Defence Services GmbH (DDS) in Emden statt. Die GmbH ist Teil eines gemeinsamen Betriebes mit der Emden Anlagen- und Fahrzeugtechnik GmbH (EAFT). Beide Betriebe wiederum sind der DIRKS – Group zugehörig.

Am Standort der Emden Anlagen- und Fahrzeugtechnik und in deren Außendienst sind 44 Mitarbeiter bei der „DDS“ beschäftigt. Die Kolleginnen und Kollegen der „DDS“ werden gegenüber den „EAFT“-Beschäftigten bei den Einkommen erheblich benachteiligt. Thomas Preuss, Sekretär der IG Metall Emden, spricht von gravierenden Unterschieden bei den Löhnen und Gehältern. Die Forderungen nach Entgeltangleichung und Tarifbindung der „DDS-Mitarbeiter/-innen“ sind das Ziel des gemeinsamen Kampfes. Wie ernst es den



DDS-Beschäftigte fordern Tarifvertrag und Entgeltangleichung

Beschäftigten ist, zeigte die hohe Beteiligung am „Warnstreik“. Ziel, ist die Anerkennung des Kfz-Haustarifvertrages, damit die Ungleichheit ein Ende hat. Darum haben sich die Beschäftigten in der IG Metall organisiert und sind Mitglied geworden. Nur gemeinsam werden wir

schaffen. Der einzelne Beschäftigte hat keine Chance. Zum Versammlungsaufakt versammelten sich 80 Kolleginnen und Kollegen der „DDS“ und der „EAFT“. Die Gespräche zwischen den Verhandlungspartnern wurden ohne Ergebnis verschoben. ■