

Kfz-Handwerk



Nr. 2 | Mai 2007

Das Branchenmagazin der IG Metall



Tarifkonflikt

Arbeitgeber stehen sich davon

Seite 10: Skandalöser
Verbandsaustritt

Seite 12: Erfolgreiche
Flugblattaktion bei Weller

Seite 13: Marktchancen
durch CO₂-Reduzierung

besser statt billiger

Die Vorteile der IG Metall Tarifverträge im Kfz-Handwerk am Beispiel NRW

	GESETZLICHE BESTIMMUNGEN	TARIFVERTRAG Kfz-HANDWERK
ARBEITSZEIT	<p>AZO: Sechs-Tage-Woche von Montag bis Samstag</p> <p>AZO: 60-Stunden-Woche</p> <p>AZO: Zehn Stunden am Tag bis 60 Tage im Jahr</p>	<p>Paragraf 3 Manteltarifvertrag (MTV):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 35 Stunden ab dem vollendeten 55. Lebensjahr ▶ 35,5 Stunden ab dem vollendeten 50. Lebensjahr ▶ 36 Stunden ab dem vollendeten 45. Lebensjahr ▶ 36,5 Stunden alle übrigen Arbeitnehmer und Azubis ▶ Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung ▶ Zwischen 29 und 40 Stunden innerhalb von 15 Monaten auszugleichen.
URLAUB	<p>Bundesurlaubsgesetz: 24 Tage im Jahr bei sechs Tagen in der Woche gleich vier Wochen</p>	<p>Paragraf 5 MTV: 30 Tage im Jahr (bei regelmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist gewährleistet, dass der Urlaub von 30 Arbeitstagen erhalten bleibt.)</p>
SONDERURLAUB	Nein	<p>Paragraf 4 MTV:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ eigene Eheschließung gleich zwei Tage ▶ Niederkunft der Ehefrau gleich zwei Tage ▶ Tod des Ehegatten oder eines eigenen Kindes (auch Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder) gleich drei Tage ▶ Tod der Eltern und derjenigen Kinder, die nicht in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer leben gleich zwei Tage ▶ Tod der Schwiegereltern, Geschwister und Enkelkinder gleich zwei Tage ▶ Arbeitssuche nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber gleich ein Tag ▶ Schwere Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebender Ehegatten (unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung) gleich ein Tag
VERGÜTUNG FÜR AUSZUBILDENDE	Keine Regelung	<p>TV Azubi-Vergütung ab 1. Juni 2004: im ersten Ausbildungsjahr 453 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 479 Euro, im dritten Ausbildungsjahr 529 Euro, im vierten Ausbildungsjahr 584 Euro</p>
URLAUBSGELD	Nein	Paragraf 5 MTV: 50 Prozent Urlaubsgeld
KÜNDIGUNGSSCHUTZ	Nein	Paragraf 7 MTV: Besonderer Kündigungsschutz (Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten): 55 Jahre noch nicht 65 Jahre und zwölf Jahre beschäftigt.
WEIHNACHTSGELD	Nein	Tarifvertrag über die Zahlung einer Sondervergütung: sechs Monate 20 Prozent , neun Monate 25 Prozent , zwölf Monate 30 Prozent , 24 Monate 40 Prozent , 36 Monate 50 Prozent
VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN	Nein	Tarifvertrag Vermögenswirksame Leistungen: 26,59 Euro, für Azubis 13,29 Euro
LOHNFORTZAHLUNG	80 Prozent des Entgelts oder Abzug von einem Urlaubstag pro fünf Tage Krankheit.	Paragraf 4 MTV: sechs Wochen im Krankheitsfall (ohne Mehrarbeitszuschläge, Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen, Sonderurlaub).

Jetzt Mitglied werden

Die Zeichen stehen auf Sturm. Die Kfz-Landesinnungen Bayern und Baden-Württemberg haben beschlossen, künftig keine Tarifverträge mehr abzuschließen. Statt dessen wollen sie so genannte Tarifgemeinschaften vorbereiten. Damit stellen sich die Arbeitgeber aus ihrer tarifpolitischen Verantwortung. Denn Tarifgemeinschaften werden bei weitem nicht so viele Betriebe umfassen wie bisher. Ein Flächentarifvertrag in der bisherigen Breite der Betriebe ist mit Tarifgemeinschaften jedenfalls nicht sicherzustellen.

Klar erkennbar ist die Absicht der Kfz-Arbeitgeber, den Flächentarifvertrag systematisch zu zerstückeln. Treibende Kraft ist der Zentralverband des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes (ZDK). Er hatte allen Landesinnungen bereits Ende Februar empfohlen, aus der Tarifpolitik auszusteigen. In den neuen Bundesländern und in Niedersachsen existieren bereits keine Flächentarifverträge mehr.

Für alle Beschäftigten im Kfz-Handwerk, und vor allem für die in Bayern und Baden-Württemberg, ist es jetzt wichtig zu wissen, was der Flächentarifvertrag ihnen bringt. Auf der nebenstehenden Seite dieses Heftes (Seite 2) haben wir eine Tabelle abgedruckt, die die tariflichen Leistungen mit den gesetzlichen Mindestleistungen Punkt für Punkt vergleicht. Anhand dieser Gegenüberstellung wird sonnenklar: Mit einem Tarifvertrag fahren die Beschäftigten viel besser. Deshalb gilt: Jetzt Mitglied werden. Denn nur in Betrieben mit breiter Mitgliederbasis wird es gelingen, angemessene Tarifverträge durchzusetzen. Und nur IG Metall-Mitglieder können sich auf nachwirkende Flächentarifverträge berufen.

Die IG Metall steht im Kfz-Handwerk mehr denn je vor einer großen Herausforderung. Jetzt heißt es, Stärke zu zeigen und geschlossen auftreten wie beim erfolgreichen Tarifkonflikt in NRW (siehe Seite 8 und 9). 10 000 Metallinnen und Metaller haben dort gezeigt wie es geht. Mit ihrem beispielhaften Einsatz haben sie die tarifpolitische Geisterfahrt der Arbeitgeber gestoppt.

Ihre Redaktion

AUS DEM INHALT



Foto: MAN

Seite 6

Prämiensystem: Ab Juli werden die Beschäftigten von einem neuen Entlohnungssystem profitieren



Seite 12

Nicht erst seit der Flugblattaktion der IG Metall an den Standorten der Weller-Gruppe liegen die Nerven bei Firmenchef Burkhard Weller blank

Mehr Mitglieder im Handwerk	4
Leistungslohn als Chance.	5
Neues Prämiensystem bei MAN	6
Kommentar von Berthold Huber	7

Kfz-Tarifkonflikt

Arbeitgeber kriegen Druck	8
Interview zur Tarifsituation in NRW	9
Verbandsaustritt von Schmidt&Hoffmann	10

VW-Häuser in Unna und Wolfsburg	11
Flugblattaktion klärt über Weller auf.	12
News	14
Service, Impressum	15

Titelfoto: Manfred Vollmer

Mitgliedergewinnung

Dickes Lob und neuer Ansporn

Dickes Lob bekamen die Delegierten der Bundeshandwerkskonferenz in Sprockhövel für ihr Bemühen um mehr Mitglieder: Denn das Kfz-Handwerk kann eine gute Beitrittsbilanz vorweisen. Gerade in betrieblichen Konflikten und Tarifauseinandersetzungen gilt es daran anzuknüpfen.

Vor allem bei betrieblichen Konflikten und Tarifauseinandersetzungen gelingt es der IG Metall, Beschäftigte zum Beitritt zu bewegen. Ein gutes Beispiel sind die Aktionen im März diesen Jahres in Nordrhein-Westfalen, als es darum ging, den Flächentarifvertrag zu erhalten und die Arbeitgeber zu einem Abschluss zu zwingen. In NRW konnte innerhalb weniger Monate die Zahl der Mitglieder im Kfz-Bereich um über 500 gesteigert werden. Die guten Zahlen sind zugleich Ansporn für weitere Leistungen, um noch mehr Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen.

Knapp sechs Prozent oder 136 000 IG Metall-Mitglieder kommen aus dem Bereich Handwerk. Rund die Hälfte davon ist im Kfz-Handwerk beschäftigt. In den vergangenen vier Jahren sind im Handwerksbereich 33 000 Mitglieder neu in die IG Metall eingetreten. Besonders erfolgreich war die IG Metall auch im Jahr 2005, als es gelungen ist, im Rahmen der Tarifbewegung fast 1500 Mitglieder zu werben. Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, würdigte auf der Bundeshandwerkskonferenz in Sprockhövel diese Ent-

wicklung: »Die Neuaufnahmen liegen deutlich über dem Anteil des Handwerks an der Mitgliedschaft.« Unterstützt werden die Bemühungen um mehr Mitglieder im Handwerk durch ein Projekt der IG Metall, mit dem die Potenziale in großen Konzernstrukturen ausgeschöpft werden sollen. Mit zwei zusätzlichen Fachsekretären der IG Metall sollen ab Mitte 2007 zehn ausgewählte Handwerksunternehmen systematisch betreut werden. Ziel ist die Gründung von Gesamtbetriebsräten und Konzernbetriebsräten. »Größere Einheiten lassen sich besser betreuen als kleine Einzelbetriebe«, ist der Zweite Vorsitzende der IG Metall Berthold Huber überzeugt.

Zunahme der Leiharbeit

Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode wies aber auch auf die Zunahme von prekärer Arbeit im Handwerk hin. Der Einsatz von Leiharbeit nimmt auch im Kfz-Handwerk spürbar zu. Bei ATU etwa werden vor allem im Frühjahr und Herbst viele Leiharbeiter eingesetzt, wenn die Kunden zum Reifenwechsel kommen. »Unsere Personaldecke bei der Stammebelegschaft ist inzwischen so ausgedünnt, dass wir das nicht mehr selbst leisten können«, sagt etwa Holger Maurer, Betriebsrat bei ATU in Halberstadt.

Leiharbeit ist in vielen Unternehmen die Folge einer problematischen Personalpolitik. Die IG Metall will die weitere Zunahme von Leiharbeit energisch eindämmen und regulieren. Sie bedroht nicht nur die Stammebelegschaft. Leiharbeit entdemokratisiert auch die Arbeitswelt, weil Mitbestimmungsrechte eingeschränkt werden.

Besonders in Tarifrunden gelingt es, Beschäftigte für die IG Metall zu gewinnen

Foto: Frank P. Wartenberg / Picture Pres. / pa



Leistungslohn

Gerechter Lohn für gute Arbeit

Auf der Bundeshandwerkskonferenz wurden neue Konzepte für Leistungslohn im Kfz-Handwerk diskutiert. Betriebsräte sollten sich wildem Akkord widersetzen und beim Leistungslohn ihre umfassenden Mitbestimmungsrechte nutzen.

Akkord ist nicht Mord und andere Leistungsentlohnungsformen auch nicht, sofern sie auf einer guten Grundlage basieren. »Grundlage sind unsere Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Durch Leistungslohn kann das Entgelt erheblich gesteigert werden und gerechten Lohn für gute Arbeit sichern«, sagt Helmut Hennecke, Ressortleiter Handwerk beim Vorstand der IG Metall.

In kaum einer anderen Branche gibt es bessere Voraussetzungen als im Kfz-Handwerk. Die Herstellerwerke geben zur Reparatur von Fahrzeugen Arbeitswerte vor, die einerseits zur Abrechnung (mit dem Kunden, nach Unfällen mit Versicherungen und bei Kulanz mit den Herstellerwerken), andererseits aber auch als Zeitvorgabe für Arbeitnehmer angewandt werden.

Der klassische Akkord ist heute im Kfz-Handwerk die Ausnahme. Immer weniger Arbeitgeber sind bereit, nach Akkord zu zahlen. Statt dessen hat sich in der Branche immer mehr Zeitlohn durchgesetzt. Faktisch arbeiten die Arbeitnehmer jedoch unter Akkordbedingungen weiter, denn die Zeitvorgaben für sie sind nicht abgeschafft. Man spricht auch von »wildem Akkord«, das heißt, Arbeiten unter Leistungslohnbedingungen aber Entlohnung in Zeitlohn. Betriebsräte haben zum Leistungslohn ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Zu oft wird dieses nicht genutzt. Insbesondere Automobilverkäufer werden in Fragen der Provision häufig allein gelassen.

Leistungsentlohnung, ob Akkord oder Prämie ist für Arbeitnehmer eine attraktive Entlohnungsform. Hier kann gutes Geld verdient werden. Häufig leidet die Arbeitsqualität unter diesem Entlohnungssystem. In vielen Betrieben werden neue »moderne Entlohnungssysteme« eingeführt. Oft sind es Unternehmensberater oder die Herstellerwerke, die solche Systeme vorgeben und nicht die Gewerkschaft oder Betriebsräte. Diese neuen Systeme müssen für Arbeitnehmer nicht schlecht sein. »Oft verlagern sie das Unternehmensrisiko aber auf die Arbeitnehmer«, warnt Hennecke. »Das kann nicht im Sinne der Beschäftigten sein.«



Foto: Allianz Versicherung / GP

Leistungslohn ist im Kfz-Handwerk immer häufiger anzutreffen

Checkliste

Leistungsorientierte Vergütung im Kfz-Handwerk macht Sinn, wenn:

- ▶ die Prozesse im Service klar definiert sind und reibungslos funktionieren
- ▶ eine von allen Beteiligten positiv wahrgenommene Unternehmenskultur existiert

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats:

- ▶ **Paragraf 77 Betr. VG:** Durchführung von Betriebsvereinbarungen
- ▶ **Paragraf 80 Abs. 1 Ziffern 1, 2, 8, 9 Betr.VG:** Allgemeine Aufgaben wie Überwachung und Durchsetzung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Förderung, Qualifikation und Arbeitsschutz
- ▶ **Paragraf 87 Abs. 1 Ziffer 6,10,11,13 Betr.VG:** Mitbestimmung bei Einführung und Gestaltung von Leistungsentgelten/Prämien

Soll der einzelne Arbeitnehmer Einfluss auf seine Prämie nehmen (Effektivitätsbonus) – was ja von der Geschäftsleitung gewünscht wird – muss er seine Arbeitskraft effektiver einsetzen können. Er muss seine Zeit besser planen können und schneller arbeiten als es die Arbeitswerte vorgeben.



Guter Lohn für gute Arbeit: Vom neuen Prämiensystem profitieren die Servicebeschäftigten bei MAN Truck und Bus Deutschland

Prämiensystem bei MAN Truck und Bus

Prämie für alle im Service

An allen Standorten der MAN Truck und Bus Deutschland (MTBD) soll im Juli ein einheitliches Prämiensystem für die Beschäftigten im Service eingeführt werden. Zusätzlich zum Tarifentgelt und der tariflichen Leistungsbeurteilung gibt es dann monatlich einen übertariflichen Bonus.

»Von der Gesamtbetriebsvereinbarung werden grundsätzlich alle Servicebeschäftigten profitieren, die bislang im Zeitlohn arbeiten«, sagt Wilfrid Loos, der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats von MAN Truck und Bus. Für die Betriebe, in denen vorher schon Leistungslohnvereinbarungen abgeschlossen waren, sollen Übergangsregelungen festgeschrieben werden. Loos: »Wichtig ist auch, dass es uns gelungen ist, die tarifliche Leistungsbeurteilung nach Auslaufen des Anschlussstarifvertrags zu sichern.«

Früher galt für die Belegschaften der Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. MAN hatte seine Servicebetriebe dann zu Handwerksbetrieben gemacht, für die die jeweiligen regionalen Tarife des Kfz-Handwerks gelten. In etwa 40 der 160 deutschen MTBD-Servicebetriebe erhalten jene Beschäftigten, die im inzwischen abgelösten Industrietarif nach Leistungslohn bezahlt wurden, eine Absicherung ihres damaligen Prämienlohneinkommens. Diese gilt bis zur Neuregelung eines für die gewerblichen Mitarbeiter der Werkstätten geltenden Vergütungssystems und würde durch die neue Effektivitätsprämie abgelöst. Die geplante Effektivitäts-Prämie ist eine Gruppenprämie, die als Berechnungsgrundlage

von der Produktivität und dem Leistungsgrad der Beschäftigten der jeweiligen Niederlassung ausgeht. Dieses System basiert auf neuen Prämiensystemen, wie sie auch Professor Ralf Mertens von der Uni Stralsund bei der Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall vorgestellt hat.

GBR-Betreuer Wolfgang Goldmann und Projektsekretär Johannes Büttner waren als IG Metall-Experten in die Verhandlungen über ein einheitliches Prämiensystem mit dem MTBD-Management eingebunden. Büttner: »Die Tarifverträge des Kfz-Handwerks der verschiedenen Bezirke haben aber sehr unterschiedliche Leistungslohnbeschreibungen.« Bei den Verhandlungen stellte sich so als wesentliches Manko heraus, dass ein einheitlicher Tariftext fehlt. »Aus diesem Grunde werden nach Einführung der MAN-Vereinbarung auch die Reaktionen aus den verschiedenen Tarifbezirken unterschiedlich sein«, vermutet Büttner.

Widerstand gegen Lohndiebstahl erfolgreich

Das erzielte Ergebnis ist ein Kompromiss nach harten Verhandlungen. So plante das MTBD-Management zwischendurch, den Beschäftigten in den MTBD-Servicebetrieben, die unter den Geltungsbereich des neuen Weiterbildungsstarifvertrags fallen, bis zu 2,5 Minusstunden ins Zeitkonto zu stellen. Die Geschäftsleitung erhoffte sich damit Entlohnungseinsparungen in Millionenhöhe.

Gegenwehr von Seiten der gut organisierten Belegschaft, der Betriebsräte und der IG Metall hat verhindert, dass diese Maßnahme umgesetzt wurde. Büttner: »Die Konflikte bei der Einführung dieses Lohn-Diebstahls durch Einzelwidersprüche und Klagen wären der Geschäftsleitung teurer gekommen als die vermeintlichen Einsparungen.«

Berthold Huber

Den Flächentarifvertrag verteidigen

Jetzt geht es ums Ganze: Auch in Baden-Württemberg und Bayern soll nach dem Willen der Landesinnungsverbände der Flächentarifvertrag im Kfz-Handwerk fallen. Dagegen ist Widerstand angesagt!

Unsere Chancen stehen nicht schlecht, wie der Blick nach NRW beweist. Dort ist es dank massiver Proteste der Belegschaften gelungen, den von den Arbeitgebern schon eingeleiteten Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag zu verhindern. 720 neue Mitglieder, die der IG Metall in nur zwei Monaten im Kfz-Gewerbe NRW beigetreten sind, zeigen: wenn wir uns einmischen, können wir etwas erreichen.

Das gilt jetzt besonders auch für Bayern und Baden-Württemberg. Die dortigen Landesinnungsverbände haben trotz der Auseinandersetzung in NRW einen folgenschweren Beschluss gefasst. Sie wollen die Möglichkeit, Tarifverhandlungen zu führen, aus ihren jeweiligen Satzungen streichen. Damit ist der Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag von den Arbeitgebern eingeleitet worden. Sie streben stattdessen die Gründung einer so genannten »Tarifgemeinschaft« an. Aber der Name ist irreführend. Mit stabilen Tarifverträgen hat die »Tarifgemeinschaft« nichts zu tun – im Gegenteil. Denn die Innungsbetriebe können freiwillig entscheiden, ob sie dort Mitglied werden.

Zu Lasten der Beschäftigten

Was das in der Praxis bedeutet, zeigt die Entwicklung in den neuen Bundesländern und Niedersachsen/Bremen. Dort existieren die so genannten »Tarifgemeinschaften« schon länger. Wenn es dort überhaupt noch bestehende Tarifverträge gibt, sind keine zehn Prozent der Betriebe Mitglied in der »Tarifgemeinschaft«. In Zahlen: ganze 521 Betriebe mit weniger als 10 000 Beschäftigten.

Diese Belegschaften halten Tarifbedingungen unter schwierigsten Bedingungen aufrecht – und sind dabei niemals sicher. Die Satzung der »Tarifgemeinschaften« sieht nämlich vor, dass die Mitgliedsbetriebe jederzeit wieder austreten können. Das hat rein gar nichts mit einem verbindlichen Flächentarifvertrag zu tun. Vergleichbare Wettbewerbsbedingungen werden dadurch ebenfalls unmöglich gemacht. Das geht zu Lasten der Beschäftigten. Denn die Kfz-Arbeitgeber versuchen unter diesen Voraussetzungen ständig, die Arbeitsbedingungen weiter zu verschlechtern.

Für die IG Metall ist deshalb klar: die so genannten »Tarifgemeinschaften« sind der Einstieg in den Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag. Und binnen kurzer Zeit das Ende für stabile und flächendeckende Tarifverträge. Darum sind sie für uns keine Alternative zu den Landesinnungsverbänden als Tarifpartner. Wie in NRW werden wir darum auch in Bayern und Baden-Württemberg die Beschlüsse der Landesin-

nungsverbände nicht einfach hinnehmen. Sondern kämpfen. Von A wie Aufklärung der Beschäftigten bis Z wie Zustandekommen von betrieblichen Tarifkommissionen wird die IG Metall in den nächsten Monaten gezielte Aktivitäten durchführen. Und wir werden die von den Arbeitgebern gewollten Konflikte in die Betriebe tragen.

Aber selbstverständlich gilt: Nur wo wir uns bewegen, bewegen wir etwas. In diesem Sinn zähle ich auf Eure Unterstützung.

Berthold Huber,
Zweiter Vorsitzender
der IG Metall



Foto: Markuss Lirchgesner

»Nur wo wir uns bewegen, bewegen wir etwas und können den Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag verhindern.«



Fotos: Manfred Vollmer

Kfz-Tarifkonflikt

10 000 demonstrieren – Tarifvertrag gerettet

Durch das Kfz-Handwerk geht ein Ruck. Der Tariferfolg in Nordrhein-Westfalen – ein Verdienst der gesamten IG Metall – hat den Beschäftigten neues Selbstbewusstsein vermittelt. Die tarifpolitische Geisterfahrt der Arbeitgeber wurde dort gestoppt.

Blitzschnell ist aus der Tarifrunde im Kfz-Gewerbe NRW eine Tarifbewegung geworden. Am 8. März teilten die Arbeitgeber in der dritten Tarifverhandlung mit, dass sie möglicherweise keine Tarifverträge mehr abschließen, sondern aus der Tarifpolitik aussteigen werden. Daraufhin gingen am 27. März 10 000 Beschäftigte auf die Straße, in 286 Betrieben ruhte die Arbeit. Die Arbeitgeber kehrten an den Verhandlungstisch zurück und schlossen am 3. April einen Tarifvertrag ab: Sie rückten 2,5 Prozent mehr Geld raus. Obwohl sie kurz zuvor noch kategorisch erklärt hatten: »2,5 Prozent – das geht nicht.« Erst die Aussicht auf erneute Warnstreiks bewirkte diesen Sinneswandel.

Die Ankündigung der NRW-Arbeitgeber, tarifpolitisch Amok zu laufen, hatte die gesamte IG Metall alarmiert. Allen war der drohende Domino-Effekt bewusst: Kippt der Tarifbezirk NRW, ist das der Anfang vom Ende aller Flächentarifverträge im Kfz-Handwerk. In Ostdeutschland und in Niedersachsen existieren bereits keine mehr.

Die Betriebsratsvorsitzenden der großen Autobauer in NRW – Ford Köln, Opel Bochum und Daimler-Chrysler Düsseldorf – erklärten sich solidarisch. IG Metall-Mitglieder aus den Bezirken Küste und Berlin-Brandenburg-Sachsen nahmen am Warnstreik teil. Die Teilnahme war vielerorts erheblich höher als erwartet, berichteten anschließend die Mitglieder der Kfz-Tarifkommission. Sogar Belegschaften ohne Betriebsrat waren mit von der Partie.

Über 700 Beschäftigte sind im Zuge der Auseinandersetzung der IG Metall beigetreten – sogar aus Betrieben, zu denen die IG Metall keinen Kontakt mehr hatte. Mancherorts äußerten die Beschäftigten ihr Interesse, jetzt einen Betriebsrat zu wählen. »Der Warnstreik am 27. März hat uns alle zusammengeschweißt«, sagte der Duisburger IG Metall-Sekretär Dieter Lieske. Die tarifpolitischen Geisterfahrer auf Arbeitgeberseite konnten gestoppt werden. Jedenfalls vorläufig. Nach dem Warnstreik beteuerten sie, am Flächentarifvertrag festhalten zu wollen. Eine scheinheilige Aussage,

Tausende Beschäftigte des Kfz-Handwerks demonstrierten wie hier in Duisburg gegen die tarifpolitische Geisterfahrt der Arbeitgeber

denn sie wollen den Tarifvertrag von allem »sozialpolitischen Brauchtum« befreien. Für den Verhandlungsleiter der IG Metall NRW, Werner Birkhahn, wäre das »kein Tarifvertrag mehr, sondern ein Papier ohne Wert«.

Verklausuliert heißt es in der Pressemitteilung des Kfz-Gewerbes, man wolle »Nachdruck auf Veränderungen beim Thema Arbeitszeit legen«. Für Dirk Märtens, Mitglied der IG Metall-Verhandlungskommission und Betriebsratsvorsitzender der BMW-Niederlassung Düsseldorf, ist klar, was das bedeutet: »Die wollen zurück zur 40-Stunden-Woche!« Mitte des Jahres wollen die Arbeitgeber den Manteltarifvertrag kündigen. Die IG Metall NRW bereitet sich deshalb jetzt schon auf die Tarifrunde 2008 vor – so früh wie nie zuvor.

Verschärfend kommt die Entwicklung in Bayern dazu. Dort wollen die Arbeitgeber ab Frühjahr 2008 alle bestehenden Tarifverträge kündigen. Und in Bayern und Baden-Württemberg sind die Kfz-Arbeitgeber bereits aus der Innung ausgetreten. Sie wollen für Tarifverhandlungen nicht mehr zur Verfügung stehen. Die Arbeitgeber wollen sich auf leisen Sohlen aus der Verantwortung für ihre Branche davonschleichen. In NRW haben Beschäftigten und IG Metall diese Pläne durchkreuzt.



Tarifsituation

»TIEF DURCHATMEN«

Kfz-Handwerk sprach mit Werner Birkhahn, IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen, zur Tarifsituation im Kfz-Handwerk

Kfz-Handwerk: Die Kfz-Arbeitgeber in NRW haben zwar den Entgelttarifvertrag neu abgeschlossen, wollen aber die anderen Tarifverträge zum Jahresende kündigen. Das klingt zunächst nicht sehr dramatisch?

Werner Birkhahn: Ist es aber. Diese Tarifverträge regeln die Arbeitszeit und die Urlaubsdauer, das 13. Monatseinkommen, die Kündigungsfristen, die vermögenswirksamen Leistungen, die Mehrarbeit und die Mehrarbeitszuschläge und nicht zuletzt die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Sie regeln also »die Grundarbeitsbedingungen«, wie die Arbeitgeber zu Recht sagen. Und die wollen sie »zur Disposition« stellen, sprich zur freien Verfügung der Unternehmer.

Kfz-Handwerk: Was treibt die Kfz-Innung an, was steckt hinter diesem Frontalangriff?

Birkhahn: Darüber kann ich nur spekulieren. Wir haben in der jüngsten Auseinandersetzung festgestellt, dass viele Firmeninhaber gar nicht wissen, was in ihrem Verband los ist. Da driftet etwas auseinander. Und im Verband haben andere Leute das Steuer übernommen. Zum Teil Scharfmacher, die den Wert des Tarifvertrags nicht zu schätzen wissen. Weder die Tatsache, dass er für sozialen Frieden sorgt noch die, dass er gleiche Wettbewerbsbedingungen schafft.

»Der Warnstreik und der Tarifabschluss waren großartige Erfolge, aber streng genommen nur Etappensiege.«

Kfz-Handwerk: Wie reagiert die IG Metall NRW?

Birkhahn: Wir wissen, was auf uns zukommt. Das ist ein großer Vorteil. Wir werden die Zeit nutzen, das heißt die Beschäftigten im Kfz-Gewerbe aufklären, mobilisieren und organisieren. Der Warnstreik im März und der Tarifabschluss im April waren großartige Erfolge, aber streng genommen nur Etappensiege. Wir können einmal tief durchatmen, mehr nicht. Anfang 2008 wird der Manteltarifvertrag verhandelt. Dann müssen wir streikfähig sein.



Foto: Manfred Vollmer

Werner Birkhahn hat als Bezirkssekretär die Aktivitäten in NRW koordiniert

Innungsaustritt des Volkswagenzentrums Kiel

Einmalzahlung soll Belegschaft beruhigen

Die schleswig-holsteinische Autohausgruppe Schmidt & Hoffmann GmbH ist mit zwei ihrer Betriebe in Kiel aus der Kfz-Innung ausgetreten. Dadurch will sich der Arbeitgeber von Tarifverträgen verabschieden.

Für die IG Metall-Mitglieder im Volkswagenzentrum und VW-Nutzfahrzeugzentrum in Kiel gelten seit Ende vergangenen Jahres nur noch die alten Tarifverträge in Nachwirkung. Das Management von Schmidt & Hoffmann hatte Ende Dezember 2006 den Innungsaustritt erklärt. Mit nachhaltigen Konsequenzen für die etwa 100 Beschäftigten.

Der Kieler IG Metall-Handwerkssekretär Michael Börngen setzt gemeinsam mit den Betriebsräten der beiden Autohäuser auf die Überzeugungskraft sicherer Tarifverträge. Die Geschäftsführung spürte aber offensichtlich die Unruhe in der Belegschaft. In einem Schreiben als Anlage der Lohnabrechnung Ende März 2007 teilte sie den Beschäftigten mit, dass es anstelle der Tarifierhöhung eine und einmalige Zahlung in Höhe von 27,5 Prozent der Monatsbezüge gebe. Scheinbar viel Geld auf einen Schlag.

»Das ist aber eben keine verlässliche Zahlung«, kritisiert Börngen. Solche Einmalzahlungen haben nämlich ihre Tücken. Alle anderen Beschäftigten in den Innungsbetrieben des schleswig-holsteinischen Kfz-Handwerks, also auch die Beschäftigten der anderen Autohäuser der Unternehmensgruppe, erhalten eine tabellenwirksame Erhöhung der Löhne und Gehälter von 2,5 Prozent.

Das heißt: Schon im laufenden Jahr seien die Auswirkungen bei jedem Einzelnen zu spüren. Denn das Urlaubsgeld (50 Prozent des tariflichen Entgelts) und die Sonderzahlung (40 Prozent des tariflichen Monatsverdienstes) bemessen sich nach den tariflichen Einkommenstabellen. Noch problematischer seien Einmalzahlungen langfristig. Börngen: »Wenn man sie ausgegeben hat, sind sie dauerhaft weg.«

Über Tarifflicht entsetzt

Negative Auswirkungen gibt es außerdem bei der Lohnfortzahlung in Krankheitsfall, bei der Erarbeitung von Rentenkosten und im schlimmsten Fall bei der Höhe des Arbeitslosengelds. Die Einmalzahlung ist eben nur eine freiwillige Zahlung des Chefs ohne Rechtsanspruch. Börngen sieht zudem die Gefahr einer »Nasenprämie«: »Schon die diesjährige Zahlung haben nicht alle Beschäftigten erhalten.«

Frank Trieglaff, Betriebsratsvorsitzender im Kieler Volkswagenzentrum, ist über den Innungsaustritt seines Geschäftsführers entsetzt. Die Einmalzahlung ersetze eben keine verlässliche Tarifvereinbarung. Mit der Belegschaft will er sich für einen Firmentarifvertrag für das Volkswagenzentrum und das VW-Nutzfahrzeugzentrum einsetzen.



Foto:Uwe Paester

Der Innungsaustritt von Schmidt & Hoffmann in Kiel hat für die Beschäftigten schwerwiegende Folgen

VW-Autohaus Wolfsburg

AUFKLÄRUNG HATTE ERFOLG

Die Beschäftigten des VW-Autohauses Wolfsburg können sich über ein super Ergebnis und einen neuen Tarifvertrag freuen – Erfolg nach zwei Jahren harter Arbeit.

Der Kampf hat sich gelohnt: 2,1 Prozent mehr Geld zum 1. Januar 2007, weitere 2,5 Prozent zum 1. Januar 2008, Beschäftigungssicherung bis zum 31. Dezember 2008, 50 neue Ausbildungsplätze pro Jahr – das sind die Eckdaten des neuen Haustarifvertrags im Autohaus Wolfsburg. Erfolg einer mehr als zweijährigen Auseinandersetzung von Betriebsrat und IG Metall.

»Haben Sie 6500 Euro zu verschenken?« Mit dieser provokanten Frage machten die Betriebsräte im Autohaus Wolfsburg den Beschäftigten in einem Flugblatt klar, was ihnen ohne Tarifvertrag blühen würde. Bis zu 6500 Euro, ergab die Rechnung der IG Metall, würden die Kolleginnen und Kollegen durch un-



Foto: Susanne Hübner

Betriebsrat Helge Fahr freut sich über einen guten Tarifvertrag

bezahlte Mehrarbeit, weniger Urlaub und den Wegfall von Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Jahr verlieren. Die Aufklärung durch die IG Metall hatte Erfolg: Fast 150 Beschäftigte sind in dieser Zeit neu in die IG Metall eingetreten.

»Erst als die Beschäftigten sich bei einer Unterschriftenaktion innerhalb kürzester Zeit mit den Forderungen der IG Metall solidarisierten, lenkte die Geschäftsleitung ein«, sagt Betriebsratsvorsitzender Helge Fahr. Kein Wort mehr von der 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich, keine Silbe mehr von der Kürzung des Urlaubs bei Krankheit. »Das Ergebnis ist bei der Belegschaft super angekommen«, erklärte Dietmar Brennecke von der IG Metall Wolfsburg.

VW-Vertriebszentrum Unna

TARIFBINDUNG VERLOREN

Beschäftigte der VW-Originalteile-Logistik sollen mit dem Tarif des bayerischen Speditionsgewerbes abgespeist werden. Betriebsrat und IG Metall wollen das nicht hinnehmen.

Von ehemals 222 Mitarbeitern bei VW-Originalteile-Logistik GmbH (OTLG) wechseln 108 ab Oktober zum Unternehmen Zenda. Für sie gilt nicht mehr der Kfz-Tarifvertrag. Als Dienstleister sollen sie nach dem Tarifvertrag des bayerischen Speditionsgewerbes beschäftigt werden. Das bedeutet auch eine 42-Stunden-Woche. Für drei Jahre sind zumindest die früheren Einkommen durch einen Sozialplan abgesichert.

Betriebsratsvorsitzende Monika Taube bedauert: »All unsere Bemühungen, den Kfz-Tarifvertrag von NRW für die Mitarbeiter zu erhalten, waren vergebens.« Zurzeit sind noch 20 ehemalige OTLGlerner am Standort Emsdetten – sozusagen in einer »Warteschleife« – beschäftigt. Sie



Foto: Alexander Stein / Joker

Beschäftigte in Unna wollen am Kfz-Tarifvertrag festhalten

können eventuell ab November an den Zenda-Standort Unna wechseln. In eine Transfergesellschaft sind 15 ehemalige Beschäftigte gegangen. Die Restlichen wechselten bereits an andere Standorte der OTLG, keiner wurde arbeitslos.

Thomas Reitz von der IG Metall in Unna kämpft weiter dafür, die zukünftigen Arbeitsbedingungen der Zenda Dienstleistungs GmbH auch nach dem Tarif des Kfz-Handwerks NRW zu regeln. Das müsse in den kommenden drei Jahren gelingen, weil dann der Vertrauensschutz des Sozialplans auslaufe. »Nur mit einer stark organisierten Belegschaft wird es uns gelingen, gute tarifrechtliche Strukturen dauerhaft zu sichern«, sagt Thomas Reitz.

Weller-Gruppe

Aus dem Konzept

Die Flugblattaktion der IG Metall an den Weller-Standorten hat Konzernchef Burkhard Weller offensichtlich aus dem Konzept gebracht. In einem offenen Brief an seine Mitarbeiter beschwert er sich über angeblich »unwahre Beschuldigungen« – und gibt sie teilweise selbst zu.

»Jetzt reicht's« lautete die Überschrift über einer internen Mitarbeiter-Information, mit der Burkhard Weller auf die Flugblattaktion der IG Metall reagierte. »Soziale Verantwortung ist unser aller Pflicht und die nehmen wir ernst«, säuselte Weller in seiner Antwort auf die IG Metall-Kampagne. Die Anschuldigungen der IG Metall, das Unternehmen würde Mitarbeiter bespitzeln, sei »schlichtweg falsch«. In seinen Betrieben herrsche ein ordentliches Umgangswesen und gegenseitiger Respekt. Wirklich?

Weller widerlegte sich ein paar Sätze weiter im selben Brief selbst. Er bestätigte, dass in zwei Fällen ehemalige Betriebsratsvorsitzende aus dem Unternehmen gedrängt wurden, nachdem sie von Detektiven bespitzelt wurden. Drückt sich in solchen Überwachungsaktionen Wertschätzung von Mitarbeitern aus? Wohl kaum.



Mit drei Flugblättern informierte die IG Metall die Beschäftigten der Weller-Standorte

Vielmehr belegen die Einge- ständnisse Wellers, wie der Unternehmenschef wirk- lich denkt und handelt. Beschäftigte sind für ihn nur Sollgrößen in seinem Expansionskonzept. Bei Weller wird mit Einschüch- terung gearbeitet, nicht mit Motivation der Beschäftig- ten.

In den Flugblättern hatte die IG Metall unter anderem auch auf den Protest vieler Betriebs- räte gegen einen eventuellen Verkauf des Bochumer Volkswa- genzentrums an Weller hinge- wiesen. Weller in seinem Brief: »Wir haben nie in Bochum mit einem VW-Händler oder mit Volkswagen selbst über ein Autohaus verhandelt.«

Radikale Unternehmenspolitik

Die frühe Gegenwehr der Betriebsräte, so sieht es die IG Metall, hatte diese Verhandlungen verhindert. Fakt ist: Die Leute haben wahnsinnige Angst davor, dass Weller in ihrem Betrieb auftaucht. Sie wollen ihn nicht als Arbeitgeber, weil er Belegschaften so unter Druck setzt, dass sich niemand mehr traut, den Mund aufzumachen.

Burkhard Weller will über Löhne für seine Beschäftigten weder mit Betriebsräten noch mit der IG Metall reden. Sein Programm: »Wir wollen keine Tarifbindung, keinen Zwang von Dritten, die sagen, wie wir unser Geschäft zu organisieren haben, nicht mit der Bezah- lung und nicht mit den Urlaubstagen. Basta.« Der Kon- zernchef will ungestört und radikal seine Dumping- Löhne durchdrücken.

Über 2000 Beschäftigte sollen 2010 in über 40 Wel- ler-Autohäusern in Deutschland arbeiten. Das sind hochtrabende Ziele. Sind sie auch realistisch? Ein Kfz- Experte, der die Weller-Strategie schon seit längerem beobachtet, glaubt, dass die Unternehmenspolitik von Burkhard Weller keinen dauerhaften Erfolg ha- ben wird. »Schon jetzt laufen Weller viele qualifizier- te Führungskräfte weg.«



Foto: FM

Zweifelhafter Führungsstil: Branchenkenner beobach- ten, dass Weller qualifizierte Mitarbeiter weglafen. Viele Mitarbeiter fürchten ihren Chef

Chancen für das Kfz-Handwerk

Umwelttrend nicht verschlafen

Die Autohersteller müssen sich verstärkt für den Klimaschutz einsetzen. Besonders Autos mit großen Motoren produzieren nämlich immer noch zuviel von dem Treibhausgas Kohlendioxid (CO₂). Werbung für umweltfreundliche Autos kann auch im Kfz-Handwerk für mehr Umsatz sorgen.

Die Debatte über Klimaschutz und Erderwärmung führt offenbar bei vielen Autofahrern zum Umdenken. Immer mehr Autokäufer machen ihre Kaufentscheidung vom Emissionsverhalten ihres Wunschautos abhängig. Das ergeben Studien wie die des Marktforschungsinstituts Trendmonitor ACI. So achtet die Mehrheit von 55 Prozent beim Kauf eines Autos inzwischen auf den Ausstoß des umweltbelastenden Kohlendioxid. Besonders Frauen, Neuwagenkäufer und ältere Menschen achten auf Umweltschutz.

Die Zahlen sprechen für sich und sollten den europäischen Autoherstellern Beine machen. Diese hatten ursprünglich in einer Selbstverpflichtung versprochen, bis 2008 den Ausstoß auf 140 Gramm im Branchendurchschnitt zu reduzieren. Trotzdem bauen sie lieber größere Autos, anstatt mehr in saubere Motoren zu investieren. Der Mercedes S 350 kommt zum Beispiel auf 242 Gramm. Im vergangenen Jahr stagnierte der deutsche Durchschnittswert nach Erhebungen des Kraftfahrt-Bundesamts bei 172,5 Gramm. Die europäischen Autobauer müssen den Ausstoß von CO₂ pro Kilometer bis 2012 auf durchschnittlich 130 Gramm drücken.

»Die CO₂-Reduktion könnte auch zusätzliche Aufträge für das Kfz-Handwerk bringen«, hofft Helmut Hennecke vom Ressort Handwerk der IG Metall. Er erinnert an die Diskussion um den Ruß aus Dieselmotoren. Auch die Nachrüstung älterer Fahrzeuge mit Filtern wird steuerlich einmalig mit 330 Euro gefördert. Außerdem brauchen »saubere« Dieselfahrer den Aufschlag von 1,20 Euro pro 100 Kubikmeter Hubraum für Fahrzeuge ohne Filter nicht zu zahlen. Saubere Diesel sind außerdem nicht von eventuellen Fahrverboten bei hoher Feinstaubbelastung bedroht. Gute Argumente für umweltbewusste Autohaus-Kunden und die Werbung für besser ausgelastete Kfz-Werkstätten.

Umweltverträglichkeit von Autos, die weniger CO₂ produzieren, wird in Zukunft immer wichtiger werden

Automobilindustrie und die Betriebe des Kfz-Handwerks sollten den zukünftigen Verkaufstrend nicht verschlafen. Es ist zu erwarten, dass immer mehr Automobilkunden zukünftig umweltfreundlichere Autos verlangen werden. Nach Ansicht der IG Metall ist zusätzliche Qualifizierung in diesem Bereich notwendig, damit die Beschäftigten in den Autohäusern die Kunden fachkundig beraten können. Automobilverkäufer und Serviceberater sollten frühzeitig darauf vorbereitet sein.

Foto: Bernd Weißbrod / dpa / dpa-Report





Foto: Amin Weigel / dpa / pa

ATU-Beschäftigte recyceln in Weiden Altreifen

Seit Oktober 2006 sollten den Beschäftigten im Geltungsbereich des Weiterbildungs- und Qualifizierungstarifvertrags in den Tarifgebieten Brandenburg, Hamburg, NRW, Rheinland, Sachsen und Schleswig-Holstein bis zu 2,5 Stunden unbezahlt berechnet werden. MAN versprach sich davon Einsparungen von mehr als eine Million Euro im Jahr. Die IG Metall hatte das als rechtswidrig angeprangert. Besonders engagiert hatten sich Betriebsräte und Verwaltungsstellen im Bereich Küste.

ATU

Größter Reifenrecycler Europas

Die Autowerkstattkette Auto Teile Unger (ATU) hat ihre Reifenwiederverwertungsanlage in Weiden kräftig erweitert. Damit ist ATU der größte Recycler von Altreifen in Europa. Mehr als 100 Mitarbeiter zerlegen die jährlich 15 Millionen Reifen, die von den ATU-Filialen kommen, in ihre Bestandteile.

MAN Truck und Bus Deutschland

Keine unbezahlte Mehrarbeit

Die Geschäftsleitung von MAN Truck und Bus Deutschland verzichtet darauf, 2,5 Stunden pro Monat als unbezahlte Arbeitsverlängerung durchzusetzen.

Qualifizierung

Weiterbildung zahlt sich aus

Für Kfz-Betriebe lohnt es sich, in Weiterbildung zu investieren. Das geht aus einer Studie hervor, die von der Fachhochschule in Bergisch-Gladbach durchgeführt wurde. Demnach gibt es einen direkten Zusammenhang zwischen qualifizierter Weiterbildung und höheren Umsätzen nicht nur im automobilen Servicegeschäft. Die positiven Ergebnisse der Weiterbildung zeigten sich auch im Teile- und Zubehörgeschäft. Bereits nach 15 Monaten amortisierte sich die Investition in die Mitarbeiter-Qualifizierung durch höhere Umsätze und Gewinne.

Glinicke-Betriebe

Kampf für einen Haustarifvertrag

Seit die Glinicke-Gruppe Ende 2006 ihre Mitgliedschaft in der Kfz-Innung aufgekündigt hat, gehen die Belegschaften auf die Barrikaden. Dass sie vier Stunden mehr ohne Lohnausgleich arbeiten sollen, wollen sie nicht hinnehmen. Sie forderten bei betrieblichen Aktionen von der Glinicke-Gruppe einen Anerkennungs- und Haustarifvertrag. Eine plausible Begründung zur Beendigung der Tarifbindung ist Glinicke seinen 900 Beschäftigten bisher schuldig geblieben.

Pkw-Reifenhandel

Stagnierender Verkauf

Das Ersatzgeschäft mit Pkw-Reifen lief im vergangenen Jahr nur mäßig. Die verhalten optimistische Prognose von einem Prozent Zuwachs konnte auch wegen des unerwartet milden Winters nicht realisiert werden. Dafür lag der Absatz von Lkw-Reifen über den Erwartungen.

Neuzulassungen

Holpriger Autoabsatz

Die Mehrwertsteuererhöhung hat den Automarkt 2007 ausgebremst. Nur 720 900 Pkw wurden im ersten Vierteljahr in Deutschland neu zugelassen. Der Rückgang an Neuzulassungen belief sich im ersten Quartal damit auf zehn Prozent. Auch die Werkstätten waren schwächer ausgelastet. Dafür hat das Auslandsgeschäft der deutschen Autohersteller angezogen. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDK) ist für das Gesamtjahr verhalten optimistisch.

Tarifabschlüsse

Rheinland-Rheinessen	ab 1. März 2007 2,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt	gültig bis 29. Februar 2008
Schleswig-Holstein	ab 1. März 2007 2,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt	gültig bis 29. Februar 2008
Hamburg	ab 1. März 2007 2,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt	gültig bis 29. Februar 2008; für Azubis gültig bis 31. Juli 2008
Bremen Tarifgemeinschaft	ab 1. Januar 2007 2,4 Prozent mehr Lohn und Gehalt ab 1. Januar 2008 1,6 Prozent mehr Lohn und Gehalt	gültig bis 31. Dezember 2008



► **Arbeitshilfe Vertrauensleute**

»Nah' dran und kompetent« heißt die Arbeitshilfe für Vertrauensleute, die jetzt in zweiter Auflage erschienen ist.

Die Broschüre informiert über Aufgaben und Rechte der Vertrauensleute, Mitgliederwerbung, Qualifizierung, Öffentlichkeitsarbeit, Vertrauensleutewahlen und mehr. Sie kostet einen Euro (= zehn Stück à 0,10 Euro) zzgl. Porto und Verpackung und kann bei arvato (Produkt-Nummer 1673-15429) bestellt werden.

► **»Gesünder arbeiten«**

Die aktuelle Ausgabe der IG Metall-Arbeitshilfe »Gesünder arbeiten« widmet sich dem Thema Arbeitszeit: Was sich in den vergangenen Jahren verändert hat, warum die Arbeitszeit wieder ein gesundes Maß braucht. Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, ausufernden Arbeitszeiten Grenzen zu setzen. Die Ar-

beitshilfe gibt es zum Herunterladen unter: www.extranet.igmetall.de ► Themen ► Gesundheit ► Tipps und Arbeits-hilfen ► Tipps für den Arbeitsplatz

► **Lohnsteuer-ABC 2007**

Von A wie Abfindung bis Z wie Zuschläge gibt der neue DGB-Ratgeber nützliche Tipps für die Lohn- und Einkommenssteuererklärung. Zudem finden sich die wichtigsten steuerrechtlichen Änderungen wie Pendlerpauschale, Sparerfreibetrag oder Elterngeld und wie sie sich steuerlich für Beschäftigte auswirken. Das Lohnsteuer-ABC gibt es zum Herunterladen unter www.extranet.igmetall.de ► Themen ► Wirtschaft ► Steuern ► DGB

Termine, Kontakte und Informationen

SEMINARE

Zentrale Weiterbildungen im ersten Halbjahr 2007 des Ressorts Handwerk im IG Metall-Bildungszentrum in Beverungen

► Seminar: **WB02507**

Betriebsratsarbeit bei Daimler-Chrysler Vertragspartner vom 17. bis 22. Juni.

► Seminar: **WX01907**

JAV-Arbeit in VW/Audi-Händler- und Servicebetrieben vom 6. bis 11. Mai, Betriebsratsarbeit bei Daimler-Chrysler-Vertragspartnern (WB02507) vom 17. bis 22. Juni.

► Seminar: **WX02607**

BWL für Betriebsräte aus VW/Audi-Händler- und Servicebetrieben vom 24. bis 29. Juni.

► **Seminar Bilanzanalyse für Betriebsräte von Daimler-Chrysler Vertragspartnern** vom 19. bis 24. August.

► **Regionale Seminare des VW/Audi-Fachausschusses für Betriebsräte:**

- Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt am 10. und 11. Mai;
- Bezirk Bayern am 21. und 22. Mai;
- Bezirk Baden-Württemberg am 23. Mai;
- Bezirk Frankfurt am 18. und 19. Juni.

ARBEITSHILFEN

gibt es beim Vorstand der IG Metall, Ressort Handwerk

► **Christian Heide**, 60519 Frankfurt am Main, Telefon 0 69-66 93-26 47, Fax 0 69-66 93-21 40, christian.heide@igmetall.de

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DAS KFZ-HANDWERK

► **BMW und Opel: Ulrich Feuerhelm**, Telefon 069-66 93-28 34, ulrich.feuerhelm@igmetall.de

► **Daimler-Chrysler und Ford: Herbert Weber**, Telefon 069-66 93-24 48, herbert.weber@igmetall.de

► **VW/Audi und Importeure: Helmut Hennecke**, Telefon 069-66 93-24 92, helmut.hennecke@igmetall.de

EXTRANET

Das Extranet der IG Metall bietet für Funktionäre täglich Informationen über Tarifverträge, Seminare und Betriebsvereinbarungen. Zur Erstanmeldung unter: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

WAP-PORTAL

► **www.igmetall-wap.de**: Das Berufsbildungs-Portal der IG Metall bietet Informationen zum Thema Berufsbildung. Die Registrierung erfolgt per Mitgliedsnummer.

INTERNET

► **www.igmetall.de/branchen/handwerk** (oder: www.igmetall.de/tarife/nachrichten/handwerk/kfz.html)

► **www.igmetall.de/metall**

Das Monatsmagazin **metall** ist online in der jeweils aktuellen Ausgabe abrufbar.

► **www.kfzgewerbe.de**

Hier gibt es Tipps rund ums Auto und Hinweise, in welchen Berufen ausgebildet wird

► **GVO aus Sicht der IG Metall**

Die Kurzbewertung der GVO kann per E-Mail bestellt werden bei christian.heide@igmetall.de

IMPRESSUM

Kfz-Handwerk

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler

Anschrift: **metall**-Redaktion, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, Telefon 0 69-66 93-2633, Fax 0 69-66 93-20 02, E-Mail: metall.redaktion@igmetall.de Internet: www.igmetall.de

Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantwortlich im Sinne des Presserechts)

Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund

Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Prein

Mitarbeit: Andreas Uphues

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus
Bildredaktion: Michael Schinke

Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon 0 69-66 93-22 24, Fax 0 69-66 93-25 38, E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: apm AG, Darmstadt



● Beitrittserklärung

bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name	Vorname			
Straße/Hausnummer				
Postleitzahl/Wohnort				
Telefon	Geburtsdatum			
E-Mail				
Betrieb: Name und Ort				
<input type="radio"/> zzt. vollbeschäftigt	<input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt	<input type="radio"/> männlich	<input type="radio"/> weiblich	
<input type="radio"/> Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____				
<input type="radio"/> Angestellte/r				<input type="radio"/> Studierende/r (Monatsbeitrag 2,05 Euro)
Nationalität	Änderung des bisherigen Status			
Mitgliedsbeitrag (1 Prozent des monatl. Bruttogehalts)		ab Monat		
geworben durch (Name und Betrieb)				

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr.	Bankleitzahl	
Name des Kreditinstituts	in PLZ	Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.
Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.
Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Munster IT 5

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

online
Mitglied werden:
www.igmetall.de

▶ Die Beitrittserklärung ausfüllen, ausschneiden und beim Betriebsrat abgeben oder einsenden an:
IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main