

# Kfz-Handwerk

KURSWECHSEL FÜR EIN GUTES LEBEN! | [WWW.GUTES-LEBEN.DE](http://WWW.GUTES-LEBEN.DE)

**KOMMENTAR** SEITE 2

**Betriebsräte als Innovationsmotor**

**TITEL** SEITE 2

**Ohne Personalplanung nur Stress und Frust**

**AUF DEN PUNKT** SEITE 3

**Kfz-Gewerbe macht sich selbst Konkurrenz**

**FAKTEN** SEITE 4

**Strukturwandel hält an**

**VW AUTOMOBILE HAMBURG**

## Leiharbeit ist kein Thema

»Wir haben uns immer vehement und erfolgreich gegen Leiharbeit gewehrt«, sagt Gudrun Bigford, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei VW Automobile Hamburg. Dies gilt sogar, wenn die Winterreifen aufgezogen werden müssen. »Das wäre doch ein Armutszeugnis, wenn wir das nicht mit eigenem Personal packen würden.« Das Unternehmen beschäftigt in sieben Betriebsstätten 545 Mitarbeiter/-innen.

Der Betriebsrat kann auf eine Betriebsvereinbarung verweisen, die beispielsweise Arbeitszeitkonten vorsieht. »So lange unsere Werkstattdirektoren diese Flexibilität nicht zur Kenntnis nehmen, sind wir nicht bereit, über Leiharbeit zu sprechen«, betont Gudrun Bigford. Inzwischen sei die Geschäftsführung auch davon überzeugt, sich an Tarife zu halten und Leiharbeiter zu den gleichen Bedingungen zu beschäftigen. So solle gegenwärtig das Stammpersonal aufgebaut werden. Das alles sei auch gut fürs Image.

Als unlängst ein firmeneigenes Call Center für die Kundenzufriedenheitsbefragung eröffnet wurde, sind ausnahmsweise zwei Leiharbeiterinnen vom Betriebsrat akzeptiert worden. »Aber sie erhalten das gleiche Entgelt, wie die beiden Mitarbeiterinnen mit Zeitverträgen. Und wenn das Call Center bestehen bleiben sollte, werden sie auch fest angestellt«, berichtet die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. ■

## PERSONALPLANUNG – EIN FREMDWORT IM KFZ-GEWERBE

# Falsch gespart

**Genügend und gut qualifiziertes Personal zur richtigen Zeit an Bord: Das hat Seltenheitswert im Kfz-Handwerk. Die meisten Betriebe sparen am falschen Ende. Zu wenige und überdies auch noch gestresste Beschäftigte im Autohaus oder in der Werkstatt: schlechtes Betriebsklima und unzufriedene Kundschaft sind die Folge. Jede Investition in das Personal – ob für eine systematische Weiterbildung, für einen altersbedingt ausscheidenden Mitarbeiter oder für einen zusätzlichen Serviceberater – rechnet sich unter dem Strich.**



Foto: ProMotor



**Wolfgang Rhode,**  
geschäftsführendes Vorstands-  
mitglied der IG Metall

## »Personalplanung – Betriebsräte als Innovationsmotor«

Die systematische Personalplanung ist die ureigenste Aufgabe der Arbeitgeber. Doch die Chefs der Autohäuser und Kfz-Werkstätten werden ihrer Verantwortung wieder einmal nicht gerecht. Deshalb sind die Betriebsräte als Innovationsmotor gefordert, um die Beschäftigten zu schützen.

Das Kfz-Handwerk klagt in letzter Zeit lautstark über den Fachkräftemangel, den es sich aber selbst eingebrockt hat. Eine Spirale nach unten haben die Betriebe losgetreten: Wer seine Leute schlecht bezahlt, Tarifverträge mit Füßen tritt, Ausgebildete nicht übernimmt, stressige Arbeitsbedingungen schafft und die Weiterbildung vernachlässigt, muss sich nicht darüber wundern, wenn die Beschäftigten unzufrieden sind oder sich gar nach attraktiveren Jobs umschauchen.

Eine fehlende oder unzureichende Personalplanung wird auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Das dürfen Betriebsräte nicht zulassen. Personalkapazitäten planen, Beschäftigung sichern, Bildungsbedarf ermitteln, Bildungsmaßnahmen einführen: Betriebsräte haben das Recht, frühzeitig und umfassend informiert zu werden. Hat der Arbeitgeber nur heiße Luft zu bieten, sollten sie selbst initiativ und innovativ werden und ihre Mitbestimmungsrechte offensiv nutzen. ■

## EINE HERAUSFORDERUNG FÜR BETRIEBSRÄTE UND BESCHÄFTIGTE

# Stress und Frust steigen

**Wenn im Kfz-Handwerk jemand altersbedingt ausscheidet, einen Tageslehrgang besucht, krank ist oder im Urlaub weilt: Die Personallücke »stopfen« viele Betriebe im Hauruck-Verfahren. Für die, die als »Lückenbüsser« einspringen müssen und für alle anderen unmittelbaren Beschäftigten steigen Stress und Frust. Betriebsräte, die ihren Chefs rechtzeitig auf die Finger klopfen, können das verhindern.**

»Drei 63-jährige Serviceberater verlassen demnächst unseren Betrieb. Es ist nicht dafür gesorgt worden, sie zu ersetzen«, sagt Hubertus Dieh, Betriebsratsvorsitzender beim Autohaus Rudolf Petzold in Lehrte. Auch Thomas Erdmann, Außendienstler bei Volkswagen Service Deutschland, weiß, dass die meisten Chefs völlig überrascht seien, wenn jemand »plötzlich« in Rente gehe.

**Unmut wächst** Ben Blumrodt, Betriebsratsvorsitzender beim Volkswagen Zentrum Mainz, kritisiert angesichts der Überalterung der Belegschaften, »dass die Autohäuser die Altersstruktur ihrer Beschäftigten nicht analysieren, um rechtzeitig für Nachwuchs zu sorgen«. Und der werde knapp beziehungsweise die Ausbildungsreife der Bewerber bei den Kfz-Betrieben habe nachgelassen. Wenn freiwerdende Stellen nicht mehr mit ausgebildetem Personal besetzt werden können, erhöhe sich für die übrige Belegschaft »das Stressvolumen. Unmut und Unzufriedenheit wachsen.«

**Mit PiK einen Schritt weiter** Mit dem Projekt PiK (Personalentwicklung im Kfz-Gewerbe) ist die IG Metall Küste – gemeinsam mit dem Verband des Kfz-Gewerbes Schleswig-Holstein – einen Schritt vorangekommen (siehe »Service« auf Seite 4). Wolfgang Lorenz von der IG Metall-Bezirksleitung: »Weiterbildung ist bisher eine herstellergetriebene, bei den Kollegen nicht immer beliebte Pflichtveranstaltung. Wir wollen mit Hilfe von PiK eine Weiterbil-

dungskultur verankern, die auf die artikulierten Bedürfnisse der Beschäftigten eingeht.«

Das wird zunächst in rund 20 Pilotbetrieben angepackt. Einer davon ist das Mercedes-Benz-Autohaus Brinkmann-Bleimann in Geesthacht. Enrico Hahn, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender: »Jeder im Betrieb wurde nach seinen Wünschen befragt. Und postwendend gab es von PiK Qualifizierungsangebote: Kfz-Englisch, Kommunikation, Mitarbeiterführung, Stress erkennen und damit umgehen, PKW-Elektrik und PC-Know-how.«

**»Karriereplanung«** Aber Qualifizierung ist nur ein Teil der Personalentwicklung. Eine »Karriereplanung« bei den gewerblichen Auszubildenden macht Hubertus Dieh beim Autohaus Rudolf Petzold nebenbei als Werkstattmeister. Er habe bei den Kfz-Mechatronikern einen Blick, wer für die Fachrichtung Kommunikation und wer für PKW-Technik in Frage komme und wie es nach der Prüfung weitergehen könnte – zum Beispiel Richtung Meister.

Thomas Erdmann, der auch dem VW-/Audi-Fachausschuss angehört und Betriebsräte schult: Bei einer fehlenden Personalplanung würden Lücken nur mit vorhandenen Leuten »gestopft«, die entweder für die Aufgabe nicht genügend qualifiziert seien oder mit ihrer eigentlichen Arbeit schon ihre liebe Not hätten. »Darunter leiden das Betriebsklima und die Kundenzufriedenheit. Aktiveren Betriebsräte könnten das verhindern.« ■



**Gerd Banner:** »Es scheint fast so, als sei der Ruf nach Sofortrendite und niedrigen Personalkosten lauter als der nach einer systematischen Personalentwicklung.«

Gerd Banner, Unternehmensberatung Q&A Banner • Küster. Er sagt ...

**... zur systematischen Personalpolitik und -entwicklung im Kfz-Gewerbe:** Leider wissen noch zu wenige Kfz-Handwerksbetriebe, wie wichtig planmäßige personen-, stellen- und arbeitsplatzbezogene Maßnahmen sind. Aus kaufmännischer Sicht ist das nicht nachvollziehbar. Denn jeder in die betriebliche Personalentwicklung investierte Cent rechnet sich unter dem Strich. Der Nutzen für die Betriebe und die Beschäftigten ist immens. Die innerbetriebliche Kommunikation wird erhöht. Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem enormen, entwickelten Know-how können gehalten, Aufstiegschancen transparenter und verbessert werden usw.

**... zum Druck auf die Betriebe:** Zum Ausgleich zunehmender Wettbewerbsintensität, dem Rationalisierungs- und Kostendruck und der stetig steigenden Kundenbedürfnisse trägt ein systematisch entwickeltes Personalentwicklungssystem als »Gegengewicht« ganz erheblich bei.

**... was das Kfz-Handwerk tun müsste:** Das Motto müsste lauten »Vom Dienst am Auto zum Dienst am Kunden«. Erstens müssen den Kunden vertrauenswürdige Lösungen »ih-

res« Problems angeboten werden. Die Kunst hierbei ist es, für den jeweiligen Auftrag zur richtigen Zeit den richtigen Mitarbeiter mit dem notwendigen technischen Know-how einzusetzen. Zweitens müssen die Betriebe kreativen Beschäftigten eine Karriereplanung anbieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich so entwickeln können, dass sie einerseits den engagierten betrieblichen Ansprüchen gerecht werden und andererseits die technischen Anforderungen und Arbeitsprozesse so beherrschen, steuern und erfolgsorientiert anwenden können, um sich daraus individuelle berufliche Perspektiven zu eröffnen.

**... zu den Aufgaben von Betriebsräten:** Für die Personalentwicklung können sich auch Betriebsräte im Kfz-Gewerbe stark machen. Der Gesetzgeber räumt ihnen weitreichende Möglichkeiten ein. Betriebsratsinitiativen und Mitbestimmung zur Aus- und Weiterbildung sind keine betriebsverfassungsrechtlichen »Platzhalter«. Das Engagement von Betriebsräten würde erheblich zum betrieblichen Erfolg und zur Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen. ■

## AUF DEN PUNKT

### SCHWARZARBEIT

#### Kfz-Gewerbe macht sich selbst Konkurrenz

Unter der Überschrift »Die Jagd nach schwarzen Schafen« hat sich die »Deutsche Handwerks Zeitung« am 1. April diesen Jahres mit der Schwarzarbeit beschäftigt. Und das war bestimmt kein Aprilscherz.

Sie erwähnt unter anderem einen Kfz-Mechaniker aus Niederbayern, der nach einem langen Arbeitstag über den Hinterhof in seine Garage schlendert. Dort will er nach Feierabend einen VW Polo reparieren, der eine tiefe Beule im Kotflügel hat. »Ohne Rechnung. Schwarz«, schreibt die Zeitung. Und sie zitiert den Kollegen: »Als Kfz-Mechaniker verdient man 1400 bis 1500 Euro. Das ist wenig, wenn man eine Familie hat oder ein Haus bauen will.«

Früher habe er jeden Abend in seiner Garage gearbeitet. »Ich, meine Kollegen aus der Werkstatt – jeder macht das. Die Preise aus der Werkstatt können viele nicht bewältigen. Eine Arbeitsstunde kann 120 Euro kosten. Da schaut sich manch einer um, wer weniger verlangt.« Unser niederbayerischer Kollege berechnet nur einen Bruchteil: 30 bis 40 Euro. Aber heutzutage würde er nicht mehr jeden Abend schwarzarbeiten, sondern nur noch selten, weil er einen »besseren Job« habe.

»Das klingt in der »Handwerks Zeitung« gar nicht dezent. Das ist ein starker Wink mit dem Schraubenschlüssel«, sagt Helmut Henneke, der beim Vorstand der IG Metall das Kfz-Gewerbe betreut. Wer einerseits niedrigste Löhne zahle und gleichzeitig den Kunden Arbeitsstunden zum Höchstpreis berechne, mache sich eben selbst Konkurrenz. ■





## FACHHOCHSCHULE GELSENKIRCHEN: Neues Institut für Mobilität und Verkehr

Die Fachhochschule Gelsenkirchen hat an ihrem Standort Recklinghausen das Forschungsinstitut »MoVe« (Mobilität und Verkehr) gegründet. Der Arbeitsschwerpunkt des neuen Instituts liegt im Automobilssektor. Das Institut wolle sich vor allem um alternative, umweltgerechte sowie langfristig technisch und wirtschaftlich tragfähige Verkehrskonzepte kümmern, sagte deren Leiter, Professor Charles McKay. »Dazu gehört in jedem Fall der Elektromotor.« Ein weiteres Thema der Wissenschaftler aus dem wirtschaftlichen und technischen Bereich sei die Verkehrsflusssteuerung. ■

## IMPRESSUM

Kfz-Handwerk – eine Beilage der metallzeitung  
**Herausgeber:** IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main  
**Verantwortlich i. S. d. P.:** Wolfgang Rhode  
**Redaktion:** Helmut Hennecke, Herbert Weber  
**Layoutkonzept:** Gudrun Wichelhaus  
**Text und Gestaltung:** WAHLE & WOLF  
**Druck:** apm, 64295 Darmstadt  
**Produkt-Nr.:** 11-35029

## NATIONALE BILDUNGSKONFERENZ ELEKTROMOBILITÄT 2011 Bildungsoffensive mitgestalten

Hervorragend ausgebildete und hochmotivierte Fachkräfte sind der Schlüssel dafür, dass Deutschland zu einem Leitanbieter für Elektromobilität werden kann. Was dafür konkret zu tun ist, darüber beraten während der Nationalen Bildungskonferenz am 28. und 29. Juni in Ulm Akteure aus allen wichtigen Arbeitsgebieten der akademischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung.

»Indem wir daran mitwirken, beeinflussen wir direkt die Zukunft der Ausbildung und setzen die Maßstäbe für die Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer im Bereich der Elektromobilität«, sagt IG Metall-Bildungsexperte Klaus Heimann. Er ruft Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen dazu auf, aktiv eine Qualifizierungsoffensive für die Elektromobilität mit zu gestalten und umzusetzen. Mit diesem Thema beschäftigt sich die Arbeitsgruppe 6 der »Nationalen Plattform Elektromobilität«. Zur Bildungskonferenz lädt das Bundesministerium für Bildung und Forschung ein. ■

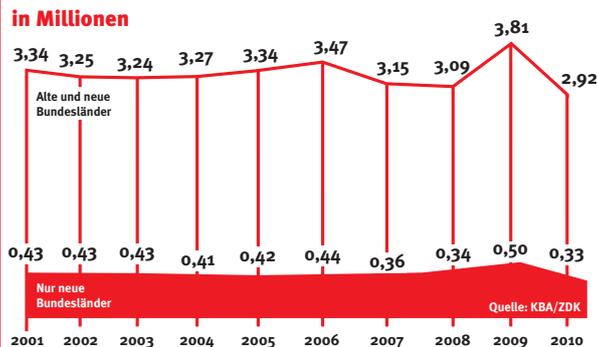
➤ [www.npe-bildungskonferenz.de](http://www.npe-bildungskonferenz.de)

## ZAHLEN UND FAKTEN

### STRUKTURWANDEL IM KFZ-GEWERBE HÄLT AN Weniger Betriebe

Der seit Jahren anhaltende Strukturwandel im Kfz-Gewerbe hat sich auch im vergangenen Jahr fortgesetzt. Zum 31. Dezember 2010 zählte die Branche bundesweit insgesamt 38 050 Kfz-Betriebe, 250 weniger als im Vorjahr. Darunter waren – nach Angaben des Zentralverbands Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe – 18.100 fabrikatsgebundene Betriebe und 19 950 freie Werkstätten. Ende 2010 beschäftigte das Kfz-Gewerbe 453 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in technischen und kaufmännischen Berufen. Das sind 3 000 Menschen weniger als im Jahr zuvor. ■

### Pkw-Neuzulassungen: abwärts nach der Prämie



2010 – im Jahr nach der Umweltprämie – sind die PKW-Neuzulassungen stark zurückgegangen. Insbesondere deshalb sackte der Umsatz im Kfz-Gewerbe um 3,2 Prozent auf 130 Milliarden Euro ab. Für 2011 rechnet der Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe aber wieder damit, dass »spürbar über drei Millionen« neue Autos zugelassen werden. ■

## PILOTPROJEKT: ZUSATZQUALIFIKATION FÜR JUNGE KFZ-MECHATRONIKER »Oldtimer reparieren«

Damit künftig historische Fahrzeuge fachgerecht repariert und restauriert werden können, gibt es für angehende Kfz-Mechatroniker jetzt eine Zusatzqualifikation für Old- und Youngtimer. Der Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) hat ein Pilotprojekt angestoßen, an dem bis Ende 2013 in Soest und Speyer bis zu 15 Jugendliche teilnehmen können. Hintergrund sei die wachsende Zahl von Oldtimer-Besitzern und die gleichzeitige, altersbedingte Abnahme erfahrener Kfz-Mechaniker. »Im Werkstattalltag stehen heutzutage immer mehr Elektronik und Computer im Mittelpunkt. Das Wechseln von Trommelbremsen oder das Einstellen von Vergasern gehört nicht mehr dazu«, sagt ZDK-Referentin Andrea Zeus, die für das Pilotprojekt zuständig ist. ■



## SERVICE

### PROJEKT »PERSONALENTWICKLUNG IM KFZ-GEWERBE« (PIK)

Im Rahmen der Sozialpartnerinitiative »weiter bilden« läuft dieses gemeinsame Projekt mit dem Kfz-Verband Schleswig-Holstein. Für rund 20 Pilotbetriebe sollen passgenaue Weiterbildungskonzepte entwickelt werden. Das Projekt will die Herausforderungen des Arbeitsmarkts im Kfz-Gewerbe analysieren, um daraus Strategien abzuleiten. Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen soll gestärkt werden. ➤ [www.pik-esf.de](http://www.pik-esf.de)

## ... Aufgeschnappt

In einem Beurteilungsbogen für Auszubildende eines namhaften Kfz-Betriebs werden im Punkt »Denkvermögen« folgende Bewertungskriterien angeboten:

»Denkt voraus und selbstständig – denkt mit – durchschnittlich – unselbstständig – nicht vorhanden.«