

BLICKWINKEL

Informationen und Eindrücke zu Kärcher

April 2017

AAG - zurück in die Zukunft?

Es gibt jetzt ein neues Entgeltsystem bei Kärcher. Ist es ein modernes Entgeltsystem? Wir werden sehen. Werfen Sie mit uns einen Blick in die Vergangenheit der Entgelttarifverträge und auf den Attraktiven Arbeitgeber.

Vor ERA gab es unterschiedliche Vergütungsmodelle für Arbeiter, Facharbeiter, Angestellte, Meister und ATler/ ÜTler. Mit ERA haben die Tarifvertragsparteien ein Entgeltsystem abgelöst das undurchschaubar und nicht fair war. Es war z.B. nicht fair, dass es mehrere Hundert Euro Unterschied gab zwischen Facharbeitern, kaufm. Angestellten und techn. Angestellten, obwohl alle eine 3- bzw. 3 ½-jährige Ausbildung machen. ERA macht mit einem einheitlichen System Anforderungen, unabhängig von den unterschiedlichen Tätigkeiten, vergleichbar. ERA hat die Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie fairer, vergleichbarer und gerechter gemacht.

Ist das Entgeltsystem bei Kärcher modern? Nein, es ist bestenfalls neu. Mit Basisfachkräften, Fachkräften, Fachlaufbahn und Führungslaufbahn, ergänzt durch Funktionsfamilien und Level hat man mit neuen Begriffen die Tarifwelt vor ERA neu beschrieben. Mit AAG geht's also mit großen Schritten zurück in die Zukunft.

Wie sind die Auswirkungen? Man hat ein 3-Klassensystem eingeführt. Punktmodell, Monatsentgeltbandmodell und Jahreszielentgeltbandmodell. Drei unterschiedliche Entgeltsysteme, an die unterschiedliche Arbeitszeitmodelle angeknüpft wurden.

Niemand verliert Geld. Soweit, so gut. Es gibt Gewinner, mit höhe-

rem Entgelt. Es gibt Beschäftigte, bei denen das Entgelt gleich bleibt und es gibt Beschäftigte, deren zukünftige Entgelterhöhungen geringer ausfallen (Band- und Punktmodell).

Mehrere Hundert Beschäftigte (marktgerechte Vergütung) werden massiv von der zukünftigen Entgeltentwicklung abgekoppelt (Einkommensverluste in der Zukunft von 15%). Die Betriebsratsmehrheit und der Arbeitgeber tun so, als ob das in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie gang und gäbe wäre. Dem ist nicht so!

Darüber hinaus gibt es Verschlechterungen für alle. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird durch zwei Regelungsabreden und eine Gesamtzusage erfolgsabhängig.

Und, das neue Kärcher Entgeltsystem hat einen groben Webfehler – das Überwiegenheitsprinzip. In ERA werden alle wertigkeitsprägenden Aufgaben bewertet. Unabhängig von der Dauer fließen sie zum Beispiel in das Merkmal Wissen und Können ein.

Wir sind der Auffassung, dass mit dem AAG die Mehrheit der Beschäftigten für vergleichbare Tätigkeiten deutlich weniger Entgelt erhält, als in tarifgebunden Betrieben.

Viele Beschäftigte haben sich gefragt ob sie unterschreiben sollen. Die Betriebsratsmehrheit hat uns vor eine unmögliche Wahl gestellt.

Laut gedacht ...

Liebe Kolleginnen und Kollegen.

Immer wieder werden wir gefragt, warum wir verschiedene Themen vor Gericht klären lassen.

Für Sie auf den Punkt gebracht:

Wir, - der Blickwinkel - die Liste 1, Mitglieder der IG Metall vertreten die Auffassung, die Betriebsvereinbarung 02/2014 (Verzicht von Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern), ist vom alten Betriebsrat kurz vor Ablauf der Amtszeit nur zu dem Zweck erfolgt, uns von Freistellungen und einer angemessenen Betriebsratsarbeit fernzuhalten. Bei fünf möglichen Freistellungen hätten wir zwei Freistellungen erhalten. Stattdessen gibt es für den Betriebsrat nur eine Freistellung.

Wir klagten und bekamen in beiden Instanzen Recht.

Wir erwarten, dass sich die Betriebsratsmehrheit besinnt und die Freistellungen jetzt neu besetzt werden.

Kärcher: IG-Metall-Betriebsräte in ihren Minderheitenrechten verletzt

Das Landesarbeitsgericht bestätigte die Auffassung des Arbeitsgerichts Stuttgart, wonach im Betrieb Winnenden der Fa. Kärcher fünf freizustellende Betriebsräte im Verhältniswahlverfahren zu wählen sind. Eine von Kärcher mit dem Altbetriebsrat getroffene entgegenstehende Betriebsvereinbarung ist wegen bewusster Verletzung der Minderheitenrechte der IG-Metall-Betriebsräte unwirksam.

Die Mitglieder der IG-Metall-Liste im Betriebsrat bei der Fa. Kärcher in Winnenden machten geltend, bei den Freistellungen der Betriebsratsmitglieder von der Betriebsratsmehrheit benachteiligt zu werden.

Bis Ende März 2014 bestand der Betriebsrat bei der Fa. Kärcher aus 17 Mitgliedern, von denen zwei Mitglieder der IG Metall angehörten. Kurz vor Ablauf der Amtszeit wurde dieser Betriebsrat durch gerichtliche Entscheidungen (zuletzt LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 13.03.2014 - 6 TaBV 5/13) aufgelöst, unter anderem wegen Behinderung der IG Metall bei der Ausübung ihrer gesetzlich verbrieften Rechte.

Am 10.03.2014 wurde der aktuell amtierende neue Betriebsrat gewählt, der nunmehr aus 19 Mitgliedern besteht. Die Liste der IG Metall konnte bei dieser Wahl sechs Mandate (die Antragsteller) für sich gewinnen. Der neue Betriebsrat konstituierte sich am 17.03.2014.

Am 18.03.2014 vereinbarten noch der alte Betriebsrat mit dem Arbeitgeber die Anzahl der gesetzlich vorgesehenen Freistellungen von der beruflichen Tätigkeit für die Betriebsratsarbeit von fünf Freistellungen auf eine Freistellung abzusenken. Bei Erforderlichkeit der Teilnahme an der Ausschussarbeit sollten weitere Befreiungen im Einzelfall erfolgen. Der alte Betriebsrat war zu dieser Zeit noch im Amt, weil dessen Amtszeit (trotz Konstituierung des neuen Betriebsrats) noch nicht abgelaufen war und der Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 13.03.2014 noch nicht rechtskräftig war.

Bürostr. 6 · 70174 Stuttgart · Telefon 0711 6685-0 · Telefax 0711 6685-400 · poststelle@lag.bwl.de
www.lag-baden-wuerttemberg.de · www.service-lw.de
VVS-Anschluss: Stadthaus Liniën 19 (Vogelshang/Botnang) oder U14 (Heslach/Vogelshang) · Haltestelle Friedrichshafen

- 2 -

Der neue Betriebsrat wählte auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl nur ein freizustellendes Betriebsratsmitglied, nämlich den Betriebsratsvorsitzenden, der auf der Mehrheitsliste kandidierte.

Anträge der Mitglieder der IG Metall-Liste auf Kündigung der Betriebsvereinbarung wurden von der Betriebsratsmehrheit abgelehnt.

Die Mitglieder der IG Metall vertraten die Auffassung, die Betriebsvereinbarung sei durch den alten Betriebsrat kurz vor Ablauf der Amtszeit nur zu dem Zweck erfolgt, sie von Freistellungen und einer angemessenen Betriebsratsarbeit fernzuhalten. Denn hätten mehrere freizustellende Betriebsratsmitglieder gewählt werden müssen, hätte nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt werden müssen. Bei fünf freizustellenden Betriebsratsmitgliedern hätten sie voraussichtlich zwei Freistellungen erhalten.

Das Landesarbeitsgericht folgte wie zuvor schon das Arbeitsgericht der Auffassung der Antragsteller.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg Beschluss vom 14. Dezember 2016 - 4 TaBV 10/16.

Vorinstanz: Arbeitsgericht Stuttgart Beschluss vom 8. Juni 2016 - 22 BV 315/15

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an den Mediensprecher des Landesarbeitsgerichtes, Ulrich Hensinger (Durchwahl: 0711-6685-404, E-Mail: poststelle@lag.bwl.de)

WIR fangen nicht an aufzuhören.

Den Weg zum Arbeitsgericht Stuttgart und zum Landesarbeitsgericht wollten wir vermeiden. Dem BR-Gremium haben wir unsere Ansicht mehrfach dargelegt und den Rechtsweg aufgezeigt. Unser Antrag zur strittigen Betriebsvereinbarung wurde abgelehnt. **Leider.**

Was hat uns zum Rechtsstreit veranlasst?

- Die strittige Betriebsvereinbarung wurde missbräuchlich gegen uns eingesetzt. Ein eben noch amtierendes Gremium hatte am 18.3.2014 entschieden, dass sich der neue Betriebsrat (ab 1.4.2014) in Verzicht zu üben hat und ohne Freistellungen auskommen soll.
- Der Arbeitgeber hat mit Gehaltsabzug für Betriebsräte der Liste 1 wegen Betriebsratsarbeit zusätzlich Druck ausgeübt. Die Klage dagegen wurde von uns gewonnen.
- Wir wollen die strittige Betriebsvereinbarung zur kommenden Betriebsratswahl 2018 vom Tisch haben, damit der Weg frei ist für gute Betriebsratsarbeit!
- In der Bundesrepublik Deutschland sind Minderheitenrechte ein hohes Gut. Unsere wurden und werden verletzt.
- Wir haben eine sehr große Zustimmung aus der Belegschaft erhalten. Wir möchten der großen Zustimmung und unserem Auftrag gemäß Betriebsverfassungsgesetz gerecht werden.

Zeitungsverlag Waiblingen 14.12.2016:

Kärcher: Betriebsvereinbarung unwirksam.

„Richter folgerte in der Begründung seines Beschlusses: Mit dieser Betriebsvereinbarung habe die Betriebsratsmehrheit "wissend das Gesetz umgangen" zur "Ausschaltung der Minderheitengruppierung". „Und das“, bilanzierte der Richter, "funktioniert halt mal schlicht nicht."



„Ich wünsche mir...“

Bei der letzten Betriebsversammlung äußerte unser Kollege Dirk Plaschke sechs Wünsche; auf vielfachen Wunsch drucken wir einen Wunsch sehr gerne ab.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus zahlreichen Gesprächen spiegelt sich mir wider, dass vielen von uns zukünftig die Motivation dadurch genommen wird, dass unser Arbeitsplatz nach dem Überwiegenheits-Prinzip bewertet bzw. entlohnt wird. Nicht nach dem, was wir sonst noch so alles tun und können. Nicht nach dem, was wir sonst noch so alles machen im daily-Business und nicht nach dem, was Kärcher zu dem gemacht hat, was er heute ist: Ein flexibler, dynamischer, innovativer Global-Player!

Sooo oft hab ich schon gehört: "Des mach i noah, abor en Zukunft alles nemme!" oder „Des isch abor in meim Level neddren!“

Ich habe die große Sorge, dass hier Kärcher-Tugenden verloren gehen oder vermeintlich kostengünstig auf's Spiel gesetzt werden. Gerade die hohe Flexibilität in Bezug auf die hohen Anforderungen, denen wir uns täglich stellen, unser bunter Arbeitsalltag, den wir täglich meistern, macht Kärcher doch so erfolgreich. Mit jedem Atemzug, mit jeder Bewegung, mit jedem Tun. Werden wir verleitet unser Denken & Handeln künftig NUR noch für die überwiegenden Tätigkeiten anzubieten gemäß Funktionsstruktur, wenn unser gesamtes Können, unsere gesamte Fähigkeit

und langjährige Kärcher-Erfahrung gemäß Funktionsstruktur gar nicht mehr nachgefragt werden?

Ein Gespenst geht um: "Solange der AAG so tut, als würde er mich richtig bezahlen, solange tue ich so, als würde ich richtig arbeiten!"

Ist das Kärcher? Sind wir mit diesem "Überwiegenheits-Prinzip" groß und erfolgreicher Marktführer geworden?

Oder sind wir deshalb so erfolgreich, weil wir immer **überwiegend** das machen, was grad ansteht, dem Kunden dient und nicht der anonymen Arbeitsplatz-Beschreibung nach dem AAG-Überwiegenheitsprinzip.

Ist das der Grund, weshalb ständig Änderungen an den Funktionsbeschreibungen vorgenommen werden und neue Funktionsfamilien eingeführt wurden?

Ist das der Grund, weshalb darüber nachgedacht wird, ganze Funktionsfamilien vom Monats- bzw. Jahresentgeltband ins Punktmodell zu schieben?

Ist das der Grund, weshalb eine jährliche Überprüfung stattfindet und ggf. daraufhin eine Anpassung?

Ist das der Grund, weshalb wir vorab in die Funktionsfamilien eingelevelt wurden?

Mir fehlt die angekündigte Transparenz.

Das Verhandlungsteam AAG scheint sich schwer zu tun, wenn es darum geht, einen Kompromiss zu finden, den

Kuchen so zu verteilen, dass alle meinen, sie hätten das größte Stück bekommen...

**ICH WÜNSCHE MIR,
DASS WIR ALLE MIT
UNSEREM STÜCK
AM KUCHEN ZUFRIEDEN
SEIN KÖNNEN.**

**ZUKUNFT
IDEEEN
STRATEGIE
ERFOLG**

**Weitere Wünsche.
Weitere (Zukunfts)Themen.**

- Wir wünschen uns mehr Unterstützung der Mitarbeiter bei krankheitsbedingten Themen. Egal, ob es um einen Kärcher-Mitarbeiter oder seine pflegebedürftigen Angehörigen geht: "Der Gesunde hat viele Wünsche, der Kranke nur einen."
- Wir wünschen uns eine Kultur der Erstklassigkeit, die ein guter Nährboden für unsere berufliche Weiterentwicklung sein kann.
- Für langjährige Leasing-MA wünschen wir uns einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Wir haben tolle Kolleginnen und Kollegen, die bereits seit Jahren bei uns sind. Sie gehören zu uns!
- Wir wünschen uns, dass culture excellents mit seinen Elementen Offenheit & Konsequenz der Belegschaft eine Hilfe wird und nicht zur bloßen Worthülse verkommt.

Tarifvorbehalt und Tarifautonomie

Mit den Regelungen zum Attraktiven Arbeitgeber macht man bei Kärcher wieder mal den Unterschied: Man verstößt wiederholt gegen das Betriebsverfassungsgesetz (siehe Kasten).

Mit dem Tarifvorbehalt – also mit dem Verbot für den Betriebsrat Sachverhalte zu regeln, die üblicherweise in Tarifverträgen geregelt werden - will der Gesetzgeber die Tarifautonomie schützen. Es sollen aber auch die Beschäftigten vor Regelungen geschützt werden, die in Tarifverträgen besser geregelt sind.

Gute Regelungen sehen anders aus als diese:

Gesamtbetriebsvereinbarung 14/2016, Entgeltsteuerung: „Für den Fall, dass die Kärcher GmbH & Co.KG eine lineare Entgelterhöhung unterhalb des einschlägigen Branchentarifabschlusses beabsichtigt und die Beratungen ergebnislos beendet werden, wird für einen Vermittlungsversuch eine paritätische Kommission gebildet, bestehend aus drei Vertretern des Gesamtbetriebsrats sowie drei Vertretern der Geschäftsführung bzw. von dieser beauftragten Personen, mit dem Ziel, Einvernehmen zu erzielen.“

Sollte eine Einigung trotz ernsthafter Beratung nicht zustande kommen, bleibt die abschließende Entscheidung über den linearen Erhöhungswert der Geschäftsführung vorbehalten.“

Das BAG nennt so was kollektives Betteln.

Das Beste wäre eine Tarifbindung. Es gibt in Deutschland nur wenige Betriebe in der Größe von Kärcher, die nicht tarifgebunden sind.

Es gibt weiterhin viel zu tun. Wir werden weiter mitwirken und damit die Dynamik - hin zum Besseren - bei Kärcher aufrechterhalten.

Der **Tarifvorbehalt** ist die zum Schutz der Tarifautonomie verfügte Regelungssperre über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen in Betriebsvereinbarungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden (§77 Abs.3 S.1 BetrVG). Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen sind dann durch Tarifvertrag geregelt, wenn über sie ein Tarifvertrag abgeschlossen worden ist und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen und fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt. **Die Sperrwirkung hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist.**

Die Vorschrift soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gewährleisten. Diese Befugnis soll nicht dadurch ausgehöhlt werden, dass Arbeitgeber und Betriebsrat ergänzende oder abweichende Regelungen vereinbaren. Ausgehend von diesem Normzweck kann die Sperrwirkung nicht davon abhängen, ob ein Arbeitgeber tarifgebunden ist oder nicht. Soweit ein Bedürfnis nach betriebsnaher Regelung besteht, stehen Firmentarifverträge als kollektives Gestaltungsmittel zur Verfügung (BAG v. 24.1.1996 - 1 AZR 597/95).

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

--	--	--	--	--

(wird von der IG Metall eingetragen)

Name*

Vorname*

Land* **PLZ*** **Wohnort***

Straße* **Hausnr.***

Telefon (dienstlich privat)

E-Mail (dienstlich privat) **Staatsangehörigkeit***

beschäftigt bei Betrieb/PLZ/Ort

Vollzeit Teilzeit **Beruf/Tätigkeit/ Studium/Ausbildung**

Befristung Ausbildung/vergleichbare Einrichtung: ab bis

Leiharbeit/Werkvertrag duales Studium Studium Solo-Selbstständige/r

Wie heißt der Einsatzbetrieb?

Wie heißt die Hochschule?

Mitgliedsnummer Werber/in

angesprochen durch (Name, Vorname)

Bankverbindung

Bank/Zweigstelle

IBAN

BIC **Bruttoeinkommen*** **Beitrag**** **Eintritt ab:**

Kontoinhaber/in

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften)

Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: **DE71ZZZ00000053593**

Mandatsreferenz: **Mitgliedsnummer01**

Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

X

Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug

Beitrittserklärung:

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass zur Erfüllung Ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und Ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

X

Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt*

Stand: März 2016

Bitte abgeben bei:
IG Metall Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Geschäftsstelle
oder schicken an:
IG Metall Vorstand, FB Mitglieder und Erschließungsprojekte, 60519 Frankfurt am Main

Redaktion: Kärcher-Betriebsräte der Liste 1, u.a. BIANKA HESSEL, CUMHUR KIR (JUMBO) und Unterstützer der IG Metall

Impressum: IG Metall, Fronackerstraße 60, 71332 Waiblingen, Verantwortlich: Matthias Fuchs, E-Mail: Matthias.Fuchs@igmetall.de