

tarifINFO

Nr. 2/2021 Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Hülsmann
& Tegeler in
Georgsmarienhütte

STARKE Tarifverträge für

**H+T HÜLSMANN
UND TEGELER**

nur mit der



GESCHÄFTSFÜHRUNG ZIEHT DIE HANDBREMSE AN

NEIN zu einem fairen Tarifvertrag

Nachdem die Geschäftsführung die erste Tarifverhandlung ohne eine sachliche Begründung abgebrochen hat, forderte die IG Metall diese jetzt nochmals schriftlich zur Wiederaufnahme der Gespräche auf.

Hülsmann und Tegeler ist bislang eine tariffreie Zone. Das soll auch in Zukunft so bleiben – zumindest wenn es nach dem Wunsch der Geschäftsführung geht. Man verweigert auch weiterhin die Aufnahme von Verhandlungen mit der IG Metall.

Lieber möchte Frau Starke individuelle Lösungen mit jedem einzelnen Beschäftigten verhandeln. Dazu soll der Betriebsrat mit ins Boot. Das ist aus vielerlei Hinsicht problematisch, Details dazu auf der Rückseite.

In der ersten Verhandlung, am 19.03. betonte die Geschäftsführung, dass es in der Starke-Gruppe keine individuell unterschiedlichen Arbeitsbedingungen geben würde. Die zum Teil erheblich abweichenden Bedingungen bei Hülsmann und Tegeler sprechen da eine andere Sprache. Nicht ohne Grund fordern die IG Metall-Mitglieder in Georgsmarienhütte einen fairen IG

Metall-Tarifvertrag. So wie er heute schon im Volkswagen-, Audi- und auch im Porsche-Zentrum in Osnabrück gilt. Allesamt Autohäuser der Starke-Gruppe. Es muss Schluss sein mit individuell vereinbarten und differierenden Arbeitsbedingungen.



Die Geschäftsführung hat nun die Handbremse angezogen und verweigert Verhandlungen auf Augenhöhe. Lieber bleibt man bei der bisherigen Praxis. Das muss sich ändern! Die Geschäftsführung muss zurück an den Verhandlungstisch mit der IG Metall. Wir stehen bereit für Gespräche, an deren Ende aber ein Tarifvertrag stehen muss. Da sind sich die Kolleginnen und Kollegen einig.

KOMMENTAR

von **Markus Wentze**,
Verhandlungsführer der IG Metall



» Das Tarifverhandlungen ins Stocken geraten ist tägliches Geschäft. Das jedoch, erlebt man selten: völlig ohne Begründung hat der Anwalt der

Geschäftsführung die Verhandlung abgebrochen. Hier scheint es um die „Abteilung Grundsätzliches“ zu gehen: Hülsmann und Tegeler soll tariffreie Zone bleiben.

Die Geschäftsführung wünscht sich lieber anderen Lösungen, auf individueller Basis: Mit jedem einzelnen Beschäftigten verhandelt und im Arbeitsvertrag festgehalten. Unsere Forderung jedoch basiert darauf, diese Art der Nasenprämie ein für alle Mal abzuschaffen. Wir wollen Verhandlungen auf Augenhöhe, kein kollektives Betteln. Die Geschäftsführung täte gut daran, zurück an den Verhandlungstisch zu kommen.«



Weitere Infos zu
Tarifunden und der
IG Metall unter:

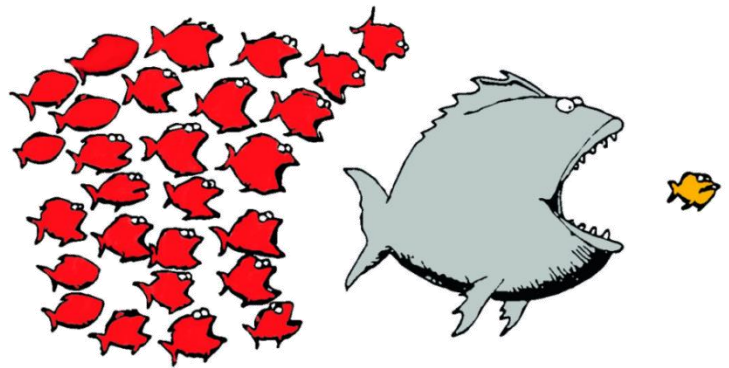
www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de
www.facebook.com/IGMetallBezirk
www.facebook.com/initiativehandwerk
www.twitter.com/IGM_NDS_LSA
www.youtube.com/user/niedersachsenanhalt

Die Geschäftsführung möchte mit dem Betriebsrat über die zukünftigen Arbeitsbedingungen verhandeln, anstatt mit der IG Metall an den Verhandlungstisch zu kommen. Ist das rechtens?

Arbeitsbedingungen, insbesondere Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten und Urlaub etc. darf der Betriebsrat grundsätzlich nicht verhandeln oder vereinbaren. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verbietet dem Betriebsrat eine solche Vereinbarung abzuschließen. Nach § 77 Abs. 3 des BetrVG ist eine solche Vereinbarung, die die Geschäftsleitung offensichtlich aktuell mit dem Betriebsrat bei Hülsmann und Tegeler verhandeln möchte, illegal und verstößt gegen das Gesetz. Deswegen hat der Betriebsrat richtig gehandelt und Gespräche darüber verweigert. Nur die Gewerkschaft darf eine solche Vereinbarung in Form eines Tarifvertrages abschließen.

Die Familie Starke betont, dass man in einem Familienunternehmen alles intern regeln könnte. In individuellen Vereinbarungen mit jedem einzelnen Beschäftigten. Die Gewerkschaft bräuchte man dafür nicht. Welchen Vorteil aber bringt denn ein Tarifvertrag gegenüber einer einzelvertraglichen Vereinbarung?

Tarifverträge bringen Sicherheit. Sie kann man nicht so einfach kündigen, denn ihre Bedingungen wirken nach und können nicht einfach mit einem neuen Arbeitsvertrag abgeändert werden. Auch Sonderzahlungen zum Beispiel, können nicht einfach so gestrichen werden. Und: Sie werden kollektiv verhandelt! Nur gemeinsam und demokratisch kann man die besten Arbeitsbedingungen erstreiten. Alleine ist man immer in der schwächeren Verhandlungsposition gegenüber dem Chef. Das weiß die Geschäftsführung und möchte deswegen über den Betriebsrat mit jedem einzelnen Beschäftigten eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag abschließen. Das jedoch ist keine Verhandlung, sondern „kollektives Betteln“. Deswegen wollen wir bei Hülsmann und Tegeler in Zukunft einen IG Metall-Tarifvertrag. Wir haben es verdient und lassen uns nicht spalten!



Warum kommt die Geschäftsführung ausgerechnet jetzt mit einem solchen Angebot?

Die Geschäftsführung tritt gerade jetzt mit einem solchen Anliegen an den Betriebsrat heran, weil die IG Metall-Mitglieder für ihr gutes Recht eintreten: einen Tarifvertrag. Die Gegenseite versucht das unausweichliche abzuwenden, indem sie dem Betriebsrat ein „Angebot“ macht, alles „intern“ zu regeln. Es hat jedoch einen guten Grund, warum der Gesetzgeber das Vorgehen der Geschäftsleitung verbietet: Nur mit einem kollektiv verhandelten und erstrittenen Tarifvertrag sind die besten Bedingungen für die Beschäftigten möglich. In Verhandlungen mit jedem einzelnen Mitarbeiter, bestimmt der Chef auch in Zukunft allein über die Arbeitsbedingungen.



Einfach Mitglied werden: www.igmetall.de/beitreten

Nichts fällt vom Himmel. Nur durch eine starke, einflussreiche IG Metall können tarifliche Ansprüche verteidigt und neue Regelungen erstritten und erkämpft werden. Formulare gibt es auch bei deinem Betriebsrat!