

Pensionistenbrief 1/2011

Febr. 2011

Hallo Freunde!

Habt Ihr die Jahreswende gut überstanden? War das Christkindl großzügig? Für uns war das Urteil des Arbeitsgerichtes über die „Rückzahlung“ tatsächlich eine Art von Weihnachtsgeschenk. Nicht nur weil damit deutlich gemacht wurde, dass unser Ruhegehalt unantastbar ist, sondern auch aus rein finanziellen Gründen. Im Vorfeld musste ich mehrfach den dummen Spruch hören, dass keiner unserer Pensionisten wegen der paar Euro Abzug arm würde. Da beruhigt es mich schon sehr, dass der große TÜV auch nicht der Armut zum Opfer fallen wird, wenn er jetzt ein paar Euro draufzahlen muss. Noch dazu als Folge eigener Fehler!

Die Verhandlung war am 24.11.2010, die Urteilsbegründung war unser Weihnachtsgeschenk und der TÜV hat bis zum Ablauf der vorgesehenen Frist im Januar 2011 keine Berufung eingelegt. Das Urteil ist somit rechtskräftig. Es lautet in Kurzform, dass der TÜV keinen Anspruch auf die bereits einbehaltenen Raten hat und sie somit umgehend zusammen mit 5% Zinsen zurückzugeben hat.

Na ja, den Rest habe ich in dem Artikel „Rückzahlung“ rein gepackt. Zur Beruhigung des Gewissens – manche Senioren können sich immer noch so einen „Luxus“ leisten – folgt dann noch ein Beispiel dafür, wie der TÜV ohne moralischen Bedenken seine eigenen Leute übers Ohr haut.

Deshalb mein guter Rat: Stellt einen Rechtsschutzantrag (von Geschäftsstelle Deuerling, Rechtsschutzbeauftragten Scherner oder über Internet: www.btue.de erhältlich) und holt Euch Euer Geld zurück.

Was mich besonders freut: Dieser Vorteil kommt **unseren** Oldtimern zugute, die der **btü** teilweise seit Jahrzehnten die Treue hielten.

Bis zum nächsten Pensionistenbrief

Euer

Pensionisten-Grufty
Heinz Festner

Rückzahlung

Der Rechtsstreit in dieser Angelegenheit ist entschieden. Jedenfalls so weit dies den von uns unterstützten Fall des Kollegen Dersch betrifft. Hier ist es erst einmal angebracht, dass wir uns beim Kollegen Dersch herzlich bedanken, der stellvertretend für uns mit seinem Rechtsschutzantrag die Lage sondiert hat.

Wir können hier nicht das ganze Urteil und dessen Begründung abdrucken. Das Gericht hat jedenfalls festgestellt, dass der TÜV keinen Anspruch auf die Rückforderung des seinerzeit gewährten zinslosen Darlehens (bzw. der Gehaltsvorauszahlung) hat. Begründung: Egal ob ein Darlehensvertrag zustande gekommen ist oder nicht, war doch vereinbart, den Betrag beim Ausscheiden aus den Diensten des TÜV zurückzugeben. Wird der Betrag nicht zurückgefordert, so ist dies nach drei Jahren verjährt. Wir sind aber beim Übertritt in den Ruhestand aus den Diensten des TÜV ausgeschieden. Eigentlich ganz logisch, aber ohne unsere Juristen wären wir da nicht drauf gekommen.

Wenn Kollege Dersch auch für uns die Straße freigeräumt hat, fahren müssen wir schon selber. Mit anderen Worten: Der TÜV zahlt die zwischenzeitlich einbehaltenen Raten vermutlich nur zurück, wenn er juristisch unterliegt. Das ist zwar in unseren Augen nicht gerade ehrenvoll, entspricht aber genau dem Stil, den der TÜV schon seit einigen Jahren pflegt. Man soll immer positiv denken und so dürfen wir dem TÜV wohl auch noch dankbar sein, dass er uns sozusagen die restlichen moralischen Bedenken aus dem Wege räumt.

Wenn wir uns zurück erinnern, dann war es nie unsere Absicht, die Rückzahlungspflicht anzuzweifeln. Wir haben lediglich in einer Besprechung angeführt, dass wir einer Rückzahlung zum jetzigen Zeitpunkt nur zustimmen können, wenn dies zu gleichen Bedingungen geschieht, wie seinerzeit (1999/2000) bei den Aktiven geschehen (30% Bonus bei Gesamtrückzahlung).

Dies wurde abgelehnt, ebenso auch der Vorschlag, alles bis zum Ableben der Betroffenen zu belassen. Blieb von unseren damaligen Angeboten also nur noch die Möglichkeit, die Sache gerichtlich klären zu lassen. Wir dachten damals an eine Art von Musterprozess dessen Ausgang dann aber für alle Betroffenen gelten sollte.

Nicht einmal darauf ging der TÜV ein – vielleicht ahnte er das Ergebnis des Prozesses voraus – und so muss eben jetzt jeder Betroffene selbst um sein Recht klagen. Es ist dies für **btü**-Mitglieder kein schwieriges Unternehmen. Wir haben nachstehend ein Muster-schreiben abgedruckt. Das kann man abschreiben oder kopieren, unterzeichnen und zusammen mit dem Rechtsschutzantrag an uns einreichen. Im Anschluß daran sind noch zwei Erklärungen zu unterschreiben. Der Rest läuft automatisch.

Nun zur moralischen Seite der Angelegenheit. Wir stammen schließlich alle noch aus der Zeit, in der Ehrlichkeit, Moral usw. noch ihren festen Platz im Leben – auch im Geschäfts- oder Arbeitsleben – hatten. Auch wir müssen langsam lernen, dass diese Regeln seit Jahrzehnten – beim TÜV etwa seit 15 Jahren – als hinderlich betrachtet und daher aus dem Geschäftsleben verbannt wurden. Im Umgang mit Belegschaft und Ruheständlern gilt beim TÜV mittlerweile alles erdenkliche und undenkliche bis eben ein Gericht die rote Karte zieht.

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich Recht – der Arbeitnehmer kann u.U. auch Recht haben, wenn er sich das vor Gericht erkämpft. Das trifft genau unseren Fall: Das Gericht hat bestätigt, dass eine fremde Hand unzulässigerweise in unsere Taschen gegriffen hat – und jetzt müssen wir eben klagen, damit sich diese Hand wieder zurückzieht, ohne dass da ein paar Scheine kleben bleiben.

Sollte der große TÜV jetzt das Klagen und Weinen beginnen, dann glaubt mir: Das sind nur Krokodilstränen. Erstens hat er ja das selbst so gewollt (wenn auch nicht mit diesem Ausgang) und zweitens trifft ihn das gar nicht so hart: Er hätte früher nach der Direktionsverfügung 12/84 zu jedem runden Geburtstag ein Geschenk bis zu 100 D-Mark verteilen können. Von 65 bis 95 Jahren fallen dabei für jeden Pensionisten schon etwa 800 D-Mark an, noch ein paar „vergessene“ Wohltaten dazu und die Differenz wird immer kleiner. Und was uns anbelangt, dieser „Rückzahlungsbetrag“ steht uns rechtmäßig zu. Ich kann mir nicht vorstellen, dass ein ehemaliger Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Geschenke in dieser Größenordnung machen kann!

Bis hierher war ich eigentlich sehr nett und freundlich dem unterlegenen Prozessgegner gegenüber. Schließlich hat man doch immer etwas Mitleid mit dem, der sich selber in die Finger schneidet. Aber so ganz trifft das meine Stimmung nicht. Schließlich war das nach gerichtlicher Entscheidung seitens meines ehemaligen Arbeitgebers versuchter Diebstahl, denn

er will etwas holen, was ihm schon lange nicht mehr gehört und bei allen, die nicht Mitglieder in der **btü** sind, wird dieser Versuch wahrscheinlich auch noch glücken! Das stinkt mir! Und deshalb wird der TÜV von mir auch keinen Pfennig von diesem Rückzahlungsbetrag wiedersehen. Noch heute werde ich ein entsprechendes „Aufklärungsschreiben“ an meine Erben aufsetzen!

Es ist nicht das erste Mal, dass ich mich über diese Art von Unmoral des TÜV aufrege. Vor Jahren haben wir einen Prozess verloren, über den ich mich im **btü**mal recht deutlich äußerte. Damals ohne Echo. Ich hab mir diesen Artikel aufgehoben, weil ich ahnte, dass man ihn später nochmal brauchen wird. Wenn er jetzt dazu dient, das Gewissen der Pensionisten in diesem Fall auf die Realität einzunorden, dann hat er seine Schuldigkeit getan.

Sachverhaltsschilderung

(Beilage zum Rechtsschutzantrag von)

Im Rahmen der Umstellung von der monatlichen Gehaltsvorauszahlung auf Nachbezahlung erhielten die Mitarbeiter im Dezember 1996 mit einer zweiten Abrechnung einen Vorschuss in Höhe eines Monatsbezuges zur Überbrückung.

Dieses zinslose Arbeitgeberdarlehen wurde grundsätzlich bis zum Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen bzw. bis zu seinem Ableben gewährt.

Zum bin ich aus dem aktiven Dienst ausgeschieden und in den Ruhestand getreten.

Im Jahr 2000 wurde für die **aktiven** Mitarbeiter eine Vereinbarung über die Rückführung des Darlehens geschlossen, die Versorgungsempfänger blieben davon unberührt.

Im Mai 2009 teilte mir der TÜV mit (siehe Anlage), dass wegen einer Beanstandung bei der Lohnsteuerprüfung nunmehr auch bei den Versorgungsempfängern der gewährte Vorschuss/Darlehen zurückgefordert wird.

Es wurde ein Bonus von 20% gewährt und die 80% des ursprünglich gewährten Vorschusses / Darlehens sollen in 24 Monatsraten beginnend ab Juli 2009 in Höhe von EUR einbehalten werden.

Gegen diese Rückforderung habe ich am schriftlich Widerspruch eingelegt (siehe Anlage), der Einbehalt der monatlichen Raten erfolgte dennoch.

Alternativ:

Den Einbehalt der angekündigten Monatsraten habe ich bislang geduldet.

In einem Parallelfall hat ein Kollege Klage erhoben und das Arbeitsgericht München (5 Ca 18021/09) hat den TÜV zur Rückzahlung der einbehaltenen Raten verurteilt, da der Rückforderungsanspruch des TÜV verjährt sei.

Der TÜV hat in der vorgegebenen Frist keine Berufung eingelegt, so dass das Urteil rechtskräftig ist.

Ich bitte zu prüfen, ob unter Bezugnahme auf das genannte Urteil auch meine Rateneinbehalte zurückgefordert werden können und ggf. um Klageerhebung, falls der TÜV die Rückführung ablehnt.

*Manches ist
in Bayern eine Frage,
was anderswo eine Drohung ist.*

Klaus Bresser

Auszug aus dem *obt*mal 2/2005 Ist Richterscheite zulässig?

Im Prinzip wohl nicht, aber es gibt eben Fälle in denen das Urteil zwar juristisch (bedingt) korrekt, ansonsten aber reichlich besch..... eiden ausfällt. Zur Warnung der bisher noch nicht Betroffenen muss deshalb so ein Urteil bekannt gemacht werden. Wenn sich dabei der eine oder andere Beteiligte getroffen fühlen sollte, so ist dies keinesfalls beabsichtigt. Es geht hier lediglich darum, Wiederholungen zu vermeiden.

Es war einmal ein Betriebsrat, der zusätzlich – man sollte es ja nicht glauben – überdurchschnittliche Leistungen zeigte und dies auch noch auf einem höheren Niveau, als es seine Einstufung (A9) beim TÜV vorsah. Dies wurde auch vom Arbeitgeber nicht bestritten und deshalb jährlich nach Gutsherrenart belohnt.

Das war aber unserem Betriebsrat nicht genug. Er wollte mit A10 die höheren Weihen erreichen und stellte einen entsprechenden Antrag an seinen Vorgesetzten. Der teilte ihm mit, dass dies im Prinzip nicht möglich sei. Bei ihm als Betriebsrat schon gleich gar nicht, es sei denn er träte in den Geltungsbereich des „Gelben Buches“ über. Dort könne er ohne Schwierigkeiten in A10 eingestuft werden.

Da ein Betriebsrat über die Brisanz eines neuen Arbeitsvertrages (Übertritt in eine neue Firma) in der Regel gut informiert ist, verzichtete unser Kandidat auf dieses großmütige Angebot. Seine Vorsicht war sicher berechtigt, wie man später sehen wird. Außerdem teilte der Betriebsratsvorsitzende dem Arbeitgebervertreter in wohlgesetzten Worten mit, dass eine Schlechterstellung von Betriebsräten nach dem Betriebsverfassungsgesetz unzulässig sei. Der also Angesprochene ging – seinem Namen entsprechend – einen halben Schritt rückwärts und nahm damit diesem wohlgezielten Schwinger alle Wirkung.

Unser Kandidat ging nun mit unserer (*btü*) Hilfe vor Gericht und brachte die vom TÜV beauftragte Juristin damit in arge Bedrängnis. Sie wand sich wie eine Schlange - wo kommt jetzt wieder dieser blöde Vergleich her? – und wollte von einer Höhergruppierung rein gar nichts wissen. So etwas sei einfach unter den gegebenen Umständen beim TÜV nicht möglich. Sie hatte auch noch weitere Argumente von gleichem Kaliber auf Lager. In letzter Not legte sie dann einen Gegenvorschlag auf den Tisch: „....., dass Herrn ... nach den Bestimmungen der VBO unter Berücksichtigung seiner Leistungen eine Leistungszulage als **echter Gehaltsbestandteil** gewährt werden kann, und zwar in Höhe von DM 300,— monatlich“

Das klingt gut: Die Höhe des Betrages stimmt in etwa und es ist ein „echter Gehaltsbestandteil“ und als Ge-

Impressum:

Herausgeber:	Vereinigung der Bediensteten in der Technischen Überwachung (<i>btü</i>) Westendstr. 199 D - 80686 München
Geschäftsstelle:	Dr. Theobald Schrems Str. 6 D - 93180 Deuerling Tel.: (0 94 98) 90 20 93
Bürozeiten:	Di. bis Do. 8.00 Uhr – 12.00 Uhr Fax: (0 94 98) 90 20 21 e-mail: post@btue.de Homepage: www.btue.de
Verantwortlich:	Der Vorstand der <i>btü</i>
Druck:	Scheck Druck KG Hemau

genleistung fällt dem TÜV die Perle A10 nicht aus der Krone. Das Ziel des Klägers war somit erreicht und der TÜV hat sein Gesicht gewahrt (man will ja nicht so sein!!). Jedenfalls war dies die Ansicht unseres Rechtsanwaltes, des Richters und natürlich auch des Klägers. Sonst wären zumindestens zwei davon nicht auf diesen Handel eingegangen.

Die Überraschung kam mit dem Übertritt in den Ruhestand. Dort zog der TÜV den „echten Gehaltsbestandteil“ wieder vom Gehalt ab, weil es sich doch nur um eine „Leistungszulage“ gehandelt hat, die bekanntlich nicht ruhegehaltsfähig ist.

Da wird doch der Hund in der Pfanne verrückt! Wozu hat man dann diesen Ausdruck „echter Gehaltsbestandteil“ erfunden, wenn damit lediglich der allgemein bekannte Ausdruck „Leistungszulage“ gemeint war? Na logisch doch: Weil dann Kläger, Rechtsvertreter und Richter das faule Ei gerochen hätten. Und dann wäre wohl auch nichts aus dem faulen Kompromiss geworden.

Bei der **btü** regte sich leichter Unwille als sie das erfuhr, weil sie es gar nicht so gerne sieht, wenn ein „mit dem Makel des Betriebsrates“ behafteter Leistungsträger von seinem eigenen Arbeitgeber auf diese linke Art über den Tisch gezogen wird. Mit anderen Worten: Einige Leute in der **btü** bekamen einen reichlich dicken Hals und freuten sich direkt, bei der nächsten Klage Pate stehen zu dürfen.

Die Sache war schließlich mehr als klar und es wurde erwartet, dass der damals vom TÜV eingegrabene Zeitzylinder jetzt unter ihm selbst hoch gehen werde. Aber es kam ganz anders: Das Arbeitsgericht (1. Instanz) lehnte die Klage ab und der Herr (so viel Zeit muss sein!) Richter von der 2. Instanz erlaubt sich die Aussage, dass man seinerzeit wohl „ruhegehaltsfähig“ geschrieben hätte, wenn man es so gemeint hätte.

Natürlich könnte einer auch auf den ketzerischen Gedanken kommen, man hätte damals sicher „Leistungszulage“ geschrieben, wenn man das gemeint hätte, aber dagegen hat sich der Herr Richter abgesichert, indem er keine Revision gegen sein Urteil zuließ.

Es ist nicht so, dass es mir darauf die Sprache verschlagen hätte. Mir würden auf Anhieb 587 Attribute für den Herrn Richter einfallen, aber ich will den Juristen nicht noch mehr Arbeit verschaffen. Außerdem überwiegt bei mir nach kurzer Überlegung das Mitleid mit Leuten, denen der Herr nicht mehr gegeben hat.

Die Angelegenheit gehört trotzdem ordentlich aufgearbeitet. Was ist nun die Moral von der Geschichte? Da ist zunächst einmal eine herzliche Gratulation fällig an die Adresse des Arbeitgebers, dem es gelungen ist, einem Leistungsträger ganz legal um 300,- DM pro Monat zu betrügen. Es wird sich allerdings kaum einer finden, der diese Gratulation persönlich in Empfang nehmen möchte – auf einen großen Pokal sollte es mir dabei nicht ankommen!

Zum zweiten ist es doch so, dass man – wie dieser Fall

schlagend beweist – vor Gericht nur geringe Chancen hat, zu seinem Recht zu kommen. Es ist also bedeutend günstiger, die Voraussetzungen für ähnliche Fälle zu vermeiden. In diesem speziellen Fall geht es um klare Ausdrucksweise:

Wenn also ein Vorgesetzter eine nicht in allen Punkten voll verständliche Anweisung erteilt, ist künftig sofort der Betriebsrat einzuschalten. Dieser kann allerdings auch nicht viel helfen, wie ebenfalls aus dem vorliegenden Fall hervorgeht, und wird den Fall an einen Juristen weiterleiten. Bis eine gerichtliche Entscheidung (Urteil) vorliegt, ist die Anweisung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr relevant. Wer dagegen nach der Anweisung eines Vorgesetzten handelt, ohne sie zu verstehen (häufig vorkommender Fall) dem ist später juristisch auch nicht mehr zu helfen.....

..... Noch ein Wort zu meinen lieben Freunden vom Betriebsrat. Ihr habt bisher in dem Glauben gelebt, Ihr wärt Partner des Arbeitgebers, mit dem Ihr vertrauensvoll zusammenarbeiten sollt. Ihr habt jetzt gesehen, wie es Eurem Kollegen ging, der ebenfalls jahrzehntelang diesem Irrglauben anhing. Geht nicht den gleichen Weg! Nehmt endlich zur Kenntnis, dass der Arbeitgeber Euer erklärter Gegner ist, den Ihr mit allen Mitteln schädigen müsst

..... und jetzt noch eine Bitte an alle die bis hier her gelesen haben: Nehmt bitte die letzten Absätze nicht ernst! Sie sollen nur aufzeigen, wohin man in einem Betrieb kommen könnte, wenn man auf Arbeitgeberseite die in diesem Verfahren zum Ausdruck kommende Grundhaltung nicht verurteilt. Weder der alte e.V. noch der neue TÜV SÜD haben es nötig, die Laus um den Balg zu schinden oder einen Betriebsrat schlechter zu stellen, nur weil er gelegentlich auch einmal unbequem werden muss. Auch wenn das juristische Urteil anders lautet, wäre es ein Gebot der Fairness, auf dem Kulanzweg die 150,— Euro pro Monat als Basis für das Ruhegehalt zuzugestehen. Darüber, dass er sie verdient hat, sollte unter Nichtjuristen kein Zweifel bestehen. Betriebsräte, die ihr Amt ernst nehmen und gleichzeitig überdurchschnittliche Leistung bringen, sind die Edelsteine in einem Betrieb!

Es ist ja auch nie der „TÜV“ der solche moralisch verwerfliche Fehler macht. Es sind ein paar von seinen Angestellten, die auf solche Fehler manchmal auch noch stolz sind. Wie sagte doch unser KEB vor vielen Jahren schon sinngemäß: „Ich werde jeden los, es ist nur eine Kostenfrage“. Na da muss der TÜV eben mal ein paar Euro in die Hand nehmen. Die Gelegenheit, Leute los zu werden, die die Arbeitsmoral der Belegschaft untergraben, muss man sich eben etwas kosten lassen. Und sobald die Flöhe aus dem Fell sind, kann man den Hund auch wieder streicheln. Anders ausgedrückt: Jeder echte Mitarbeiter im TÜV SÜD freut sich jetzt schon, dann das Vertrauen langsam wieder mit aufbauen zu dürfen.

Heinz Festner