

o b t ü m a l

offizielles *btü* mitglieder-journal 4/2004

2004 – ein verlorenes Jahr im Tarifgeschehen

Das zu Ende gehende Jahr wird wohl als Jahr des Stillstandes an der Tariffrent beim TÜV Süd in die Annalen eingehen. Zur Erinnerung: Zum Teil noch im Jahre 2003 waren etliche Tarifverträge gekündigt worden. In „Nachwirkung“ stehen derzeit der Leistungstarifvertrag (LTV), der Tarifvertrag über die Verteilung einer erfolgsorientierten Leistungsprämie (TV EOL), der Manteltarifvertrag (MTV), der Vergütungsrahmentarifvertrag (VRTV) und der Tarifvertrag für Altbeschäftigte. Weiterhin: Der Tarifvertrag Altersteilzeit läuft zum Jahresende 2004 aus. Und schließlich sind auch die Tabellen des Vergütungstarifvertrages (VTV) für 2005 wohl noch neu zu verhandeln.

Es gab und gibt also genügend Verhandlungsaufgaben. Und was kann bisher als gesichertes Ergebnis festgehalten werden? Nichts! Es gab zwar Verhandlungen, vorwiegend über den LTV. Es gab Verlautbarungen des Arbeitgebers und Flugblätter von Verdi, zuletzt vom Ende Oktober, aber es gibt kein brauchbares Ergebnis. Warum geht's nicht vorwärts?

Wir von der *btü* können das nicht direkt beeinflussen, wir sind nicht am Verhandlungstisch. Eine derart lange Zeit des Stillstandes kann jedoch niemandem nützen. Wir sind gottlob weder bei VW noch bei Opel, sondern beim TÜV Süd, dem Klassenbesten der TÜVe. Und eine vernünftige Zielrichtung müsste doch einigungsfähig sein. Wie schrieb die Konzernleitung über ihre erste Verlautbarung zum Tarifgeschehen in 2004?

*„In Verantwortung für das Unternehmen
Sicherung von Arbeitsplätzen – kein Sozialabbau.“*

Das war Ende März 2004. Eine gute Überschrift; die müsste sich doch auch in Verhandlungsergebnissen konkretisieren lassen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine positive Zukunftsperspektive bietet. Es bleibt die Hoffnung auf ein besseres Jahr 2005.

Schluß mit lustig!

Der Tarifvertrag „Altersteilzeit“ endet zum 31.12. dieses Jahres. Die Betriebsräte wissen, wie lange sich Tarifverhandlungen hinziehen können und haben daher Gewerkschaft und Arbeitgeber schon im letzten Jahr aufgefordert, Verhandlungen über die Verlängerung dieses Tarifvertrages aufzunehmen. Diese Aufforderung war wohl in den Wind gesprochen!

Lakonische Mitteilung der Verhandlungsparteien nach fast einem Jahr: „Einigung nicht möglich, die anderen haben Schuld!“ Verhandlungspartner, die ein Jahr brauchen, um zu einem solchen Ergebnis zu kommen, sind schlicht und ergreifend unbrauchbar.

Die Altersteilzeit-Regelung ist ein Instrument zur Steuerung der Altersstruktur und zum Abbau saisonaler Spitzen. Wir kennen kein modernes Unternehmen, in dem es keine Regelung zur Altersteilzeit gibt. In den Betriebsversammlungen der letzten Jahre erklärten einige Geschäftsführer, daß sich die Altersteilzeit auch für das Unternehmen rechnet. Um so weniger können wir verstehen, daß man jetzt darauf verzichten will.

Nachdem ver.di die Verhandlungen für beendet erklärt hat, besteht die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit abzuschließen. Wir fordern daher Geschäftsführer und Betriebsräte nachdrücklich auf, unverzüglich entsprechende Verhandlungen zum Wohle der Mitarbeiter und des Unternehmens aufzunehmen!

Impressum:

btü-Zeitung *obtümal*

Herausgeber: Vereinigung der Bediensteten in der Technischen Überwachung (*btü*)
Westendstr. 199
D - 80686 München

Geschäftsstelle: Dr. Theobald Schrems Str. 6
D - 93180 Deuerling
Tel.: (0 94 98) 90 20 93

Bürozeiten: Di. und Do. 8.00 Uhr – 12.00 Uhr
Fax: (0 94 98) 90 20 21
e-mail: btue.deuerling@gmx.de
Homepage: www.btue.de

Verantwortlich: Der Vorstand der *btü*

Druck: Scheck Druck KG Hemau

Fahrtkostenerstattung

„Bei der Problematik der Fahrtkostenerstattung sollte sich die btü nicht so bedeckt halten. Der Arbeitgeber darf nicht zur Ansicht kommen, er sei hier allein bestimmend, nur weil dies kein Pflichtthema für Tarifverhandlungen ist.“

Egal, wer diese Worte von sich gegeben hat: Es klingt mehr als deutlich ein Vorwurf durch. Und dieser Vorwurf ist teilweise auch berechtigt, denn dort wo alle anderen versagen oder aufgeben müssen, ist die **btü** tatsächlich gefragt.

Wir übersehen nicht, daß es sich hier um ein mehr als brisantes Problem handelt, für das bisher keine der betroffenen Parteien eine für alle nachvollziehbare Lösung gefunden hat. Der Arbeitgeber will sparen, dagegen kann man pauschal schlecht etwas sagen, es sei denn er spart nachweislich am falschen Ende. Die Gewerkschaft ist hier außen vor. Erstattung von Ausgaben der Arbeitnehmer ist kein Tarifproblem. Der Betriebsrat und seine übergeordneten Gremien kümmert sich sehr wohl um dieses Thema, können jedoch keine Verhandlung darüber erzwingen. Derzeit stehen sich also der Arbeitgeber und die einzelnen Arbeitnehmer gegenüber, wobei der Arbeitgeber diktiert und der Arbeitnehmer zähneknirschend dessen Entscheidung hinnehmen muß. Eine Situation, die sich unweigerlich auf Dauer zum Nachteil beider Seiten auswirken wird.

Und dann kommt der große Zampanò, die **btü** und bringt alles wieder ins Lot!? Wir sind eine berufsständische Vereinigung und kümmern uns um alles was unsere Mitglieder berührt. Wir sind zwar juristisch als „nicht mächtig“ eingestuft, was uns aber nicht daran hindert, selbst glühende Eisen anzupacken. Je heller das Eisen glüht, desto besser ist es zu formen (*alte Schmiedeweisheit aus dem frühen Mittelalter*).

Auch wenn wir uns selber etwas Urteilsfähigkeit zutrauen, so haben wir im vorliegenden Fall erst einmal Ansichten, Meinungen und Erfahrungen der unmittelbar Betroffenen gesammelt. Das Echo kam ziemlich massiv und überraschend schnell. Einen Kommentar mit anschließender Glosse haben wir auszugsweise mit abgedruckt, weil uns beides recht gut gefallen hat. Vielleicht hätte man die Glosse statt im gebrochenen Deutsch – so reden alle, die sich als Letzte in einer Hierarchie fühlen müssen – besser im perfekten Denglisch abfassen sollen?

Auf das derzeitige Verhalten der Geschäftsführung, die Verhandlungen mit dem Konzernbetriebsrat (KBR) abzubrechen und nach Gutsherrenart zu entscheiden, wollen wir nicht näher eingehen. Die natürliche Folge auf der Gegenseite wäre wohl, das dienstlich genutzte Fahrzeug in die Garage oder in die Werkstatt zu stellen. Das wäre mit einigem Geschick machbar, würde jedoch die Fronten nur noch mehr verhärten.

Tatsache ist, daß der Arbeitgeber eine moralische Verpflichtung hat, die vom Arbeitnehmer vorweg ausgelegten Fahrtkosten von Dienstfahrten **voll** zu erstatten, daß

ihn aber weder Betriebsrat noch Gewerkschaft noch **btü** dazu zwingen können, dies auch zu tun. Wenn er Fahrtkosten in der vom Staat für steuerfrei erklärten Höhe vergütet, befindet er sich scheinbar bereits im grünen Bereich, obwohl die Angaben nach ADAC-Tabelle korrekt und unbestritten sind. Wie die Erfahrung lehrt, kann sich der Arbeitgeber darauf verlassen, daß nahezu 100 % der Betroffenen zwar jammern und schimpfen – aber letztendlich dann trotzdem nichts unternehmen werden. Hier liegt aber die einzige Möglichkeit: Wenn man weiß, daß keine Organisation in der Lage ist, etwas zu verbessern, dann muß man eben selbst etwas tun. Das mag für einzelne unangenehm sein, ist aber auf Dauer wesentlich günstiger, als zu Arbeitgebers Konditionen weiter draufzuzahlen.

Natürlich kann man sich seinen Privatwagen eine Nummer größer oder schöner leisten, wenn man ihn auch dienstlich nutzen kann und somit der Arbeitgeber für einen Teil der Festkosten aufkommt. Das war in **früheren** Jahren der Fall. Jetzt hat sich die Kostensituation drastisch verändert und der Arbeitgeber trägt dem nicht ausreichend Rechnung. Die verbalen Drohungen von der Basis zeugen zwar von anschwellendem Unmut, werden aber sicher keine Verbesserung bringen.

Es ist Zeit, sich vom alten Modell der automobilen Zusammenarbeit zu trennen: Künftig wird jeder Betroffene privat **den** Wagen fahren, den er sich leisten kann. Das wird in vielen Fällen kein Neuwagen sein und auch keine gehobene Mittelklasse und bringt auch den Nachteil mit sich, daß man beim gewohnten Fahrzeugwechsel nach zwei bis drei Jahren wegen der geringen Kilometerleistung draufzahlt statt Gewinn zu machen.

Dafür hat man nun freie Hand, was das „Dienstfahrzeug“ anbelangt: Ein sieben bis acht Jahre alter Kleinwagen – ein sogenanntes Winterauto – tut es leicht und ist billig zu haben. Der braucht auch keine Lackpflege mehr, keine Vollkaskoversicherung und keine Garage und wenn einmal die Straße wirklich zu eng werden sollte, dann besteht die Reparatur vielleicht aus einem gut gezielten Hammerschlag. Man wird mit diesem Ackergaul auch bei 30 Cent pro Kilometer noch Gewinn einfahren, was mit dem „Araber“ vorher nicht möglich war. Nun kommt die Frage nach den Nachteilen. Innere Sicherheit z.B.: Gurte sind gut, Airbag auch, wenn er nicht zur falschen Zeit auslöst. ABS führt unweigerlich zum Unfall, wenn es mit ausgeschlagenen Stoßdämpfern kombiniert wird und auf den modernen Elektronikram kann ein guter Fahrer leichten Herzens verzichten. Prestigedenken darf man ebenfalls vergessen, denn dieses Dienstfahrzeug ist jetzt wieder das, was es ursprünglich sein sollte, ein Gebrauchsgegenstand. Bleibt noch die höhere Reparaturanfälligkeit. Für einen, der vom Auto nichts versteht, ist das tatsächlich ein Problem. Man kann es allerdings dadurch ausgleichen, dass man keine Vertragswerkstatt mehr aufsucht. Und dann wird wohl auch die Durchschnittsgeschwindigkeit etwas geringer werden, was aber für den Fahrer weniger ein Problem sein sollte, als für den Arbeitgeber.

Das alles sind für uns keine neue Erkenntnisse. Es ist nur eben ein Unterschied, ob ich etwas weiß, oder ob ich einem anderen etwas mitteilen muß, der lieber das Gegenteil hören wollte. Andererseits scheint die Sache jetzt zu eskalieren und es besteht die Gefahr, daß sich einige Kollegen im Eifer des Gefechtes zu weit aus dem Fenster lehnen. Davor müssen wir sie bewahren und deshalb halten wir es auch für unsere Pflicht, zumindest relativ emotionslos über den wahren Sachverhalt aufzuklären. Daß wir dafür von unseren Mitgliedern nicht gerade Beifallstürme erwarten dürfen, ist uns klar, aber da müssen wir eben in den sauren Apfel beißen.

Fassen wir zusammen:

- Das alte Leasingverfahren wird nicht verlängert.
- Andere Ersatzlösungen für eine akzeptable Fahrtkostenerstattung sind nicht in Sicht oder eindeutig unbrauchbar.
- Unter den derzeitigen Voraussetzungen trägt der Mitarbeiter einen Teil der tatsächlich entstehenden Fahrtkosten selbst.
- Der Arbeitgeber kann juristisch nicht gezwungen werden, die Fahrtkosten in voller Höhe zu erstatten.

Bleiben nach unserer Ansicht drei Kontermöglichkeiten:

- Der Arbeitnehmer jammert permanent weiter und zahlt weiter drauf.
- Der Betriebsrat betrachtet diese Reisekostenregelung als „Verhandlungsmasse“ und wartet, bis der Arbeitgeber ein entsprechend großes „Anliegen“ hat. Das kann allerdings lange dauern.
- Der Arbeitnehmer ergreift selbst Initiative und benutzt für dienstliche Zwecke ein Auto, dessen laufende Kosten mit 30 Cent pro Kilometer leicht zu begleichen sind.

Es gibt auch Kollegen, die sagen, daß für 30 Cent pro Kilometer ihr Auto nicht fahren kann und die im Innendienst arbeiten oder notfalls mit einem TÜV-eigenen Chausseefloh durch die Gegend rollen. Alle Achtung wenn das einer durchhält. Aber diese Version grenzt an Masochismus und kann wirklich nicht für alle empfohlen werden.

Bei der von uns vorgeschlagenen Methode genügt es in den meisten Fällen, daß lediglich das „Papaauto“ mit dem „Mamaauto“ getauscht wird. Es könnte sogar sein, daß nach einiger Zeit der Arbeitgeber wieder überraschend gesprächsbereit wird.

Wer geeignete Methoden beherrscht, kann auf den Vorschlaghammer verzichten.



Dienstwagenregelung – km-Geld

In der „Verfahrensanweisung zur Behandlung von Geschäftskilometern“ steht der etwas forsche Satz: „Grundsätzlich ist der Privatwagen für Geschäftsfahrten einzusetzen“. Sofern so etwas nicht im Arbeitsvertrag steht, muß es wohl einem übersteigerten Wunschdenken des Arbeitgebers angelastet werden.

Als nächstes steht in diesem Schreiben, daß der *Mitarbeiter für die Dienstkilometer 30 Cent/km erhält*. Das ist gut so, aber wer kommt für den Rest auf?

Ab 20001 km pro Jahr gibt es außerdem nur noch 15 Cent/km, weil man schließlich als „Vieltanker“ an jeder Tankstelle 50 % Rabatt bekommt!

Und weil nun der Arbeitgeber selbst merkt, daß die obigen Angebote nur bei ganz dummen Mitarbeitern freudig begrüßt werden, bietet er auch noch eine „Mobilitätslösung“: Der Mitarbeiter darf sich einen von fünf Handwerker-Ferraries aussuchen, sich mit mindestens 25 % privat an den laufenden Kosten beteiligen und bekommt nach sieben Jahren und mit rund 150 000 Kilometern die Kiste geschenkt. Es sind dann zwar noch ein paar Euro an Arbeitgeber und Finanzamt zu überweisen, aber die VF-Mitarbeiter sollten sich vielleicht trotzdem etwas beeilen, denn dieses „Schnäppchen“ wird sicher nicht lange im Angebot sein:

Der geschenkte Gaul

Klein Sachverständig freit sich und wartet auf großen Wurf von Dr. Chef. Viele Wochen keine Neugier – aber an erster Oktober Chef schreibt:

Du klein Sachverständig musst fahren für DIV mindestens fünf bis fünfzehntausend Kilometer und noch einmal privat 5000 km – ob du willst oder nicht – dann die griegst ein DIV-Geschäftsauto. Dafir du kannst dich aussuchen ein Auto aus List: zum Beispül Schkoda Fabia Combi, Obel Astra Carafan, Ford Focus Max, Volkswagen Golf der V. oder auch VW Tourban oder so.

Heißt aber nicht du griegst, sondern nur du darfst suchen aus. Kannst auch sagen, muß weiß oder schwarz sein oder haben fünf Türen. Macht aber niggs, aussuchen dud Chef was gerade gibt und was ist billig.

Dafier du darfst fahren sieben langes Jahr und zahlen deinen (nicht kleinen) Teil. Ob Auto gut oder schlecht, sieben Jahre und nicht eher du griegst Karre wieder los. Ob in dieser Zeit Familie wird größer oder gleiner alles gleich, du weiterfahren darfst, immer gleiche Kiste. Erst wenn siebtes Jahr ist rum, große Überraschung, großes Paket mit großes Rechnung kommt zu dich.

Wenn du alles bezahlt, großes Chef dich fragen, willst Auto geschenkt? Dann du mir bezahlen Steuer Mehrwert und Vorteilgeldwert dann ich dir schenken das schönes Auto!

Vielleicht will klein Sachverständig gar nicht geschenkt sieben Jahr altes Schkoda?? Will besser fahren mit andere alte Kiste, kann kaufen oder verkaufen wann er will??

Dilletanten am Werk?

Die TÜV Süd ist Herausgeber einer wunder-schönen Broschüre mit den Titel „Unternehmenspolitik TÜV Süd“. Jeder Mitarbeiter hat diese „Bibel für die Unternehmenskultur“ erhalten und man darf annehmen, daß der Inhalt gleichermaßen für alle im Betrieb gelten soll.

Unter dem Stichwort „effiziente Prozesse“ wird eine **offene** und **zeitnahe interne Kommunikation** gefordert. Das hört sich gut an, so nach Partnerschaft oder nach einem richtigen Vertrauensverhältnis, wie es das Betriebsverfassungsgesetz seit Jahrzehnten vergeblich fordert. In der Praxis läuft es aber genau anders herum: Die Information der Arbeitnehmer über wichtige Stich-tage, Fristen u.ä. liegt in der Gegend von Null. Das absolute Negativbeispiel hierzu ist die Umsetzung der 42-h-Woche für die VBO-Mitarbeiter: Seit mehr als einem Jahr konnte man in der politischen Diskussion verfolgen, daß Herr Stoiber die Arbeitszeit der Bayerischen Beamten auf 42 Stunden erhöhen will. Ende Juni wurde dies dann im Landtag beschlossen. Und dann brauchten die Verantwortlichen im Konzern zwei volle Monate, um sich darüber klar zu werden, daß sie diese glückliche Fügung auch in unserem Hause nutzen wollen.

Am 31.08.2004 informierte man den Vorsitzenden des Konzernbetriebsrates, Franz Holzhammer (gleichzeitig unser **btü**-Vorsitzender), daß für die VBO-Mitarbeiter ab 01.09.2004 die längeren Arbeitszeiten gelten. Die massive Intervention unseres Vorsitzenden bewirkte immerhin, daß man die Einführung um ein Monat auf den 01.10.2004 verschob. Bei einem zeitlichen Vorlauf der Arbeitsplanung von etwa zwei Monaten ist das ohnehin ein recht schmales Zeitfenster.

Nun wurden die betroffenen Mitarbeiter in einem relativ unverbindlichen Schreiben informiert – und dann war Pause. Verbindliche Schreiben mußten die Betriebsräte von ihren Geschäftsführern erst anfordern. Sie sind es ja schon fast gewohnt, daß sie manche Aufgaben der Arbeitnehmerseite mit übernehmen müssen, damit nicht allzuviel Leerlauf entsteht!

Nachdem man vorher einige Monate verschlafen hatte, mussten jetzt die Betriebsräte mit ihren Geschäftsführungen um so schneller über die Umsetzung der längeren Arbeitszeiten klar kommen. Das ging natürlich nicht ohne Reibung ab und manches muss vielleicht auch noch nachgebessert werden.

Bei rechtzeitiger Information von Mitarbeitern und Betriebsräten hätte man sich hier wieder eine Menge an Ärger ersparen können. Es genügt eben nicht, Hochglanzbroschüren mit tiefgründigen Sprüchen zu drucken: So eine Bibel muss gelebt werden – und zwar von ganz oben angefangen!

Altersvorsorge

Der nachstehende Hinweis soll nur Kolleginnen und Kollegen interessieren, die sich bereits über den Aufbau ihrer Altersvorsorge ausreichend Gedanken gemacht haben. Entscheidungen unter Zeitdruck können daneben gehen!

Mit dem Alterseinkünftegesetz erfolgt die Umstellung der Besteuerung von Aufwendungen für die Altersvorsorge. Wer noch im Jahr 2004 eine entsprechende Versicherung zur Altersvorsorge abschließt, kann die Besteuerung des Ertragsanteiles im Alter ganz oder teilweise vermeiden.

Mehr können wir als Laien hierzu nicht sagen. Wir wollen nur auf den Termin hinweisen und auf die Tatsache, daß jedes **btü**-Mitglied berechtigt ist, eine derartige Versicherung zu besonders günstigen Konditionen über das dbb Vorsorgewerk abzuschließen.

Kontaktadresse:

dbb vorsorgewerk, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin, Tel. 030/4081-6400, Fax: 030/4081-6499, e-mail: info-vorsorgewerk@dbb.de

Service-Team: (0180)5222170 (zwölf Cent/Minute) oder unter: www.dbb-vorsorgewerk.de

Von uns für Euch

Geschimpft haben wir in diesem **obtū**mal genug. Es gab natürlich auch genügend Anlaß dazu. Andererseits wäre es möglich, daß auch wir ein paar Fehler gemacht hätten, wenn!?

Außerdem kommt jetzt wieder die Zeit, in der man friedlich sein oder werden sollte, weil man sonst vielleicht nicht den Menschen zugeordnet wird, die „guten Willens“ sind.

Deshalb wünschen wir allen (also keineswegs nur unseren **btü**-Mitgliedern!)

*ein ruhiges und
friedliches Weihnachtsfest
und für das kommende Jahr
alles Gute,
Glück und Erfolg
und vor allem Gesundheit.*

Euere

obtūmal-Redaktion.