

o b t ü m a l

offizielles **btü** mitglieder-journal 3/2006

Betriebsratswahlen

Im Frühjahr dieses Jahres fanden Betriebsratswahlen beim TÜV SÜD statt. Selbstverständlich haben sich auch **btü**-Mitglieder zur Wahl gestellt. Ihnen gebührt unser Dank – gleichgültig ob sie das Wahlziel erreichten oder nicht.

Für Betriebsräte der letzten Wahlperiode, die sich erneut als Kandidaten zur Verfügung stellten, ist die Wahl nach unserer Ansicht eine Beurteilung ihrer bisherigen Betriebsratsarbeit. Die **btü**-Betriebsräte dürfen mit der Beurteilung durch die Wähler sehr zufrieden sein, denn bei allen Wahlen, in denen **btü**-Kandidaten angetreten sind, haben sie vom Wähler die meisten Stimmen erhalten.

Die Beschäftigten des TÜV SÜD haben den engagierten und zuverlässigen Einsatz der **btü**-Betriebsräte mit einem Votum honoriert, durch das die **btü** ihre tragende Rolle in den Belegschaftsvertretungen auf allen Ebenen behaupten kann. Damit haben sie auch klar zum Ausdruck gebracht, von wem sie vertreten sein wollen.

Es macht uns Freude, daß wir uns bei Wählern und Kandidaten herzlich bedanken dürfen. Den Betriebsräten wünschen wir erfolgreiche Arbeit für die nächsten vier Jahre. Wo es nötig oder erwünscht ist, werden wir gerne in geeigneter Weise helfen.

Vertrauen

Den nachstehenden Artikel fanden wir in der Zeitschrift „Aktiv im Ruhestand“. Wir konnten es nicht lassen, ihn auszugsweise abzdrukken und mit einem zarten Hinweis zu garnieren:

„Wir brauchen es wie die Luft zum Atmen: Vertrauen ist die Basis unseres Zusammenlebens, die Grundlage des sozialen Zusammenhalts. Bereits in frühester Kindheit entwickeln wir ein Urvertrauen in unsere Eltern. Vertrauen ist ein Gefühl, das uns trägt. Wenn wir Ärzten, Freunden, Kollegen und Lebenspartnern vertrauen, bedeutet dies, daß wir von deren Aufrichtigkeit überzeugt sind, daß wir an sie glauben. Ohne Vertrauen würde unser Leben von Angst beherrscht, deshalb suchen wir nach Personen, denen wir uns öffnen können und die wir in schwierigen Situationen ohne Bedenken um Hilfe bitten dürfen. „Vertrauen ist eine Oase des Herzens, die von der Karawane des Denkens nie erreicht wird“ (Khalil Gibran). Da es sich um eine reine Emotion handelt, erfordert Vertrauen auch Mut. Denn wenn wir uns jemanden anvertrauen, verlassen wir uns darauf, daß diese Person verantwortungsbewusst agiert, die Geheimnisse vertraulich gesagter Dinge hütet und uns Verständnis entgegen bringt. Vertrauen ist auch eine Lebenskunst, denn wir müssen lernen, uns nicht leichtfertig und blauäugig anzuvertrauen. Blind vertrauen kann man bestenfalls einem Blindenhund, nicht aber dem Menschen, „Trau, schau wem!“ sagt ein altes Sprichwort zu Recht. Denn nichts ist bitterer als die Enttäuschung durch einen Vertrauensbruch. Wenn überhaupt, ist dieser nur schwer zu verzeihen und vergessen wird er nie. „Das Vertrauen ist eine zarte Pflanze. Ist es einmal zerstört, kommt es sobald nicht wieder“ (Otto von Bismarck). Wer traut schon jemandem über den Weg, der Vertrauen missbraucht hat, egal wie oft er sich entschuldigt und Besserung gelobt? Oder, um es mit Franz Kafka zu sagen: „Alles Reden ist sinnlos, wenn das Vertrauen fehlt“. Und wenn der Bürger den Politikern kein Vertrauen mehr schenkt.....?“

Na lassen wir das reden wir von etwas anderem: Wieso dauern – nicht nur bei uns – die Tarifverhandlungen so unbegreiflich lange?

Impressum :

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. 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 btü
Druck:	Scheck Druck KG Hemau

Der ideale Betriebsrat

Im *obt*mal 1/06 hatten wir schon in einem Artikel darauf hingewiesen, daß uns Betriebsratswahlen sehr am Herzen liegen, denn hier wird die Güte der Arbeitnehmervertretung für die nächsten vier Jahre festgeschmiedet. Daß gelegentlich auch ungeeignete Arbeitnehmervertreter gewählt werden, weiß man nicht erst seit „Wolfsburg“. Es ist nicht erfolgversprechend, den Brunnen abzudecken, wenn das Kind schon drinnen liegt. Viel besser ist es, sich rechtzeitig um die eigenen Interessen zu kümmern und dafür zu sorgen, daß diese auch von den richtigen Leuten vertreten werden. Aber wie kann man diese „richtigen Leute“ korrekt beschreiben?

Vor der Wahl schrieben wir:

„Es geht nicht nur darum, daß man wieder einmal genügend Kandidaten auf die Liste bekommt. Es besteht ganz allgemein die Forderung, daß nur die Besten das Ziel erreichen sollen. Nur die Besten werden in der Lage sein, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen der Unternehmensleitung gegenüber gut zu vertreten, ohne dabei unnötig Porzellan zu zerschlagen und ohne dabei andere wichtige Güter, wie z.B. die Arbeitsplätze, zu gefährden.“

„Wir halten die der btü angehörenden Kandidaten für die Besten, aber daraus kann man kein Gesetz machen. Wenn Euch ein anderer Kandidat eher zusagt, dann wählt ihn. Aber wählt nicht irgend einen sondern erkundigt Euch genau darüber, was er auf dem Kasten hat. Wählt vor allem keinen Falschen – wir wollen kein Wolfsburg beim TÜV SÜD!“

Jetzt ist die Wahl vorüber. Man hat den Gewählten das Vertrauen ausgesprochen oder genauer gesagt: Sie haben einen Vertrauens-Vorschuß bekommen und die Wähler sind durchaus zur Kontrolle berechtigt, ob die neugewählten Betriebsräte diesem Vertrauen auch gerecht werden. Es gibt zwar keinen offiziellen Maßstab für diese Kontrolle, aber wenn Ihr für die von Euch gewählten Kandidaten die nachstehenden Detailbeschreibungen im Prinzip unterstreichen könnt, dann habt ihr richtig gewählt!

Der Betriebsrat, den ich wählte, arbeitet aktiv im Betriebsratsgremium mit. Es genügt nicht, bei Sitzungen alle von anderen BR-Mitgliedern vorbereiteten Themen und Anträge nach bestem Wissen abzunicken. Man muss sich vorher ein ausreichendes Wissen erarbeiten. Man muss sich vorher mit der Sache, mit der Frage wirklich auseinandersetzen, man muss die Meinung der Basis einholen bzw. erforschen und dabei berücksichti-

gen, daß manche Leute anders denken als sie reden. Und erst wenn man sicher sein kann, daß man nichts Wesentliches vergessen hat, darf man sich seine Meinung bilden und sie auch im Betriebsrat bei den Sitzungen mit Nachdruck vertreten. Mit Nachdruck ist dabei nicht mit „stur“ zu übersetzen. Auch die anderen haben Fakten gesammelt und es ist nicht gesagt, daß sie unbedingt zum gleichen Schluß kommen müssen. Auch andere Meinungen sind wichtig – solange sie der Sache dienen.

Der Betriebsrat, den ich wählte, muss die gemeinsam erarbeitete Meinung, dem Arbeitgeber gegenüber vertreten können. Meist trifft diese Aufgabe den Vorsitzenden, er ist jedoch gut beraten, wenn er sich zu derartigen Gesprächen noch mindestens einen Partner mitnimmt. Gemeinsam gefaßte Meinungen, Entschlüsse oder Beschlüsse müssen mit dem nötigen Nachdruck vertreten werden. Nachdruck ist auch hier nicht mit Sturheit oder mit Kampf zu verwechseln. Man befindet sich bei diesen Besprechungen erst einmal im Stadium der Beratung. Nicht jedes Argument der Gegenseite ist falsch oder vorgetäuscht. Hier den richtigen Mittelweg zu finden ist nicht einfach, aber das hat auch niemand versprochen. Jedenfalls schlägt ein guter Betriebsrat keine Tür zu, bevor er sich darüber informiert hat, was sich dahinter befindet!

Der Betriebsrat, den ich wählte, ist in der Lage, bei solchen Gesprächen auch kluge Kompromisse zu finden. Das muß nicht einmal dann schlecht sein, wenn für einzelne Kollegen Nachteile damit verbunden sind. Der Betriebsrat ist schließlich der Gesamtheit seiner Wähler gegenüber verantwortlich. Schlecht ist es allerdings, wenn derartige Kompromisse geheim gehalten werden, aus welchen Gründen auch immer. Da taucht dann oft sehr schnell der Verdacht auf, daß man als Betriebsrat mit dem Arbeitgeber unter einer Decke steckt.

Der Betriebsrat, den ich wählte, soll auch kein Duckmäuser sein. Grundsätzlich steht der Betriebsrat mit dem Vertreter der Arbeitgeberseite auf gleicher Höhe. Daraus ist abzuleiten, daß man sich auch bei konträrer Ansicht vernünftig unterhalten kann und zwar nicht als Gegner oder Feind sondern als Partner auf verschiedenen Seiten. Es macht wenig Sinn, sich in voreilem Gehorsam die Meinung des Verhandlungspartners sofort zu eigen zu machen und anschließend dessen sture Haltung zu geißeln. Erforderlich ist eher eine selbstbewußte Haltung bei der Verhandlung und der Wille, das Ergebnis mitzutragen.

Der Betriebsrat, den ich wählte, soll kein sogenannter „harter Krieger“ sein, der mit lautem Geschrei im Prinzip gegen alles kämpft, was die Gegenseite vorschlägt. Dieser permanente Kampf gegen alles, was „von oben“ kommt, führt letztendlich dazu, daß man dieses Geschrei

nicht mehr wichtig nimmt. Meistens soll übertriebene Lautstärke tatsächlich den Mangel an guten Argumente kaschieren. Damit wird der Betriebsrat zur Karikatur.

Der Betriebsrat, den ich wählte, soll im Grundsatz zwischen Recht und Unrecht unterscheiden und danach handeln können. Natürlich hat der Betriebsrat die Interessen seiner Wähler zu vertreten, aber nur solange diese vertretbar sind. Kollegen die ohne Rücksicht auf Verluste nur ihren eigenen Vorteil wahren oder sich auf Kosten ihrer Kollegen ein leichteres Leben machen wollen, gehören eben nicht zum Kreis der Vertretbaren. Man muss hier als Betriebsrat den Mut aufbringen, dies deutlich so anzusprechen, auch wenn dabei ein paar Wählerstimmen verloren gehen. Betriebsratsarbeit ist keine moralfreie Zone sondern eher das Gegenteil.

Der Betriebsrat, den ich wählte, darf sich nicht durch persönliche Vorteile zu Vereinbarungen mit der Arbeitgeberseite verleiten lassen, die den Interessen seiner Wähler entgegenstehen. Beim TÜV wird man zwar kaum Reisen in die Karibik anbieten, aber ein paar Dutzend Zusatzpunkte bei der Leistungsbeurteilung können auch schon Verdacht erwecken.

In Summe haben wir jetzt den in den Augen der **btü** idealen Betriebsrat beschrieben, den wir auch bei jeder Gelegenheit gerne unterstützen werden:

Es sind dies ruhige, ausgewogene und selbstsichere Typen, die erst einmal die Wichtigkeit eines zu lösenden Problems abtasten, sich dann darüber ausreichend informieren, sich eine fundierte Meinung bilden und diese dann im Betriebsrat nachdrücklich vertreten, ohne dabei andere Meinungen von vornherein zu verdammen.

Sie müssen die gemeinsam gefundene Meinung den Vertretern des Arbeitgebers gegenüber überzeugend darstellen, gegebenenfalls einen Kompromiß schließen und diesen der Belegschaft gegenüber bekannt geben und vertreten. Die Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite soll weder unterwürfig noch überheblich sein sondern partnerschaftlich, wie dies im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich gefordert wird. Dabei ist es nicht entscheidend, ob auf Arbeitgeberseite das gleiche Niveau geboten werden kann.

Manche werden jetzt sagen, solche Idealmenschen gibt es nicht und unter diesen Umständen ist es eigentlich sinnlos zu kontrollieren, wie weit der von mir gewählte Betriebsrat dem Ideal entspricht. Diese Ansicht ist falsch, denn der Betriebsrat soll nicht vier Jahre lang einsam im Regen stehen. Er soll fühlen, daß seine Wähler hinter ihm stehen, ihn beobachten und notfalls ihm auch den Rücken stärken. Allerdings ist „nach der Wahl“ gleich „vor der Wahl“. Wird der Betriebsrat dem ihm geschenkten Vertrauen nicht gerecht, so wird man dies bei der nächsten Wahl berücksichtigen müssen.

Wir haben ein Idealbild des Betriebsrates aus Sicht der **btü gezeichnet und waren uns dabei wohl bewußt, daß es sehr schwer bis unmöglich ist, dieses Ziel in allen Punkten wirklich zu erreichen. Es ist schon schwer, dieses Ziel überhaupt ehrlich anzustreben, aber genau das muss man fordern dürfen. Für Schwächlinge ist der Posten eines Betriebsrates nicht geeignet!**

ADAC Sicherheitstraining

Das ADAC Sicherheitstraining 2005 haben wir mit sechs Lehrgängen in Sachsen, Augsburg und Stuttgart abgeschlossen. Die Rückmeldungen sind nach wie vor sehr positiv und wir werden bei der Organisation auch immer routinierter. Es ist somit kein Wunder, daß wir diese Aktion auch im Jahre 2006 beibehalten wollen. Unsere Partner, Dr. Hupfer und die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, stehen uns wieder finanziell zur Seite.

Von unserer Verwaltungs-Berufsgenossenschaft liegt die Zustimmung bereits vor. Sie trägt gut die Hälfte der Kosten. Herr Dr. Hupfer ist – ebenso wie wir – der Meinung, daß die Verhinderung auch nur eines einzigen Unfalles wesentlich höher einzustufen ist, als das Geld, daß wir für diese Aktion aufwenden.

Mit dem ADAC haben wir ebenfalls bereits Kontakt aufgenommen und uns Lehrgangstermine in der 43. und 45. Kalenderwoche reservieren lassen. Diese Lehrgänge werden stattfinden:

- 23. Oktober in Augsburg
- 23. Oktober in Stuttgart
- 23. Oktober am Sachsenring
- 06. November in Augsburg
- 07. November in Augsburg

Teilnahmebedingungen sind:

- Beschäftigung beim TÜV SÜD oder einer seiner Firmen.
- Keine Lehrgangsteilnahme in den letzten fünf Jahren

Mitglied in der **btü** muss man nicht sein, aber es wäre auch nicht schädlich!

Die Ausschreibung zur Teilnahme an diesen Lehrgängen geht Ende September an alle Niederlassungen. Sie kann auch ab gleichem Zeitpunkt aus dem **btü**-Internett-Auftritt www.btue.de entnommen werden. Im Moment geben wir diese Termine nur bekannt, damit jeder Interessierte sich für diesen Zeitraum einen Tag Urlaub oder Freizeitausgleich reservieren lassen kann.

Blaues Buch oder Tarif?

Bei uns häufen sich die Anfragen, ob es sinnvoll ist, unter den sich weiter ändernden Voraussetzungen im Blauen Buch zu bleiben oder in das Tarifwerk einzutreten. Es ist auch für uns schwer, glasklare Entscheidungshilfen zu geben, wenn einerseits die bevorstehenden Änderungen der bayer. Beamtenbesoldung noch nicht absehbar sind und andererseits fünf Tarifverträge gekündigt sind und auch nur in geschätzter Tendenz zur Beurteilung herangezogen werden können.

Wer sich noch an unseren Tarifreport aus dem Jahre 2000 erinnert: Dort haben wir zwar die Unterschiede der Tarifverträge zum Blauen Buch aufgezeigt, haben aber damals bereits deutlich darauf hingewiesen, daß jeder selbst werten und anschließend seine Entscheidung treffen muss.

Es ist wohl für den Einzelnen wieder an der Zeit, diese Wertung zu wiederholen, denn in der Zwischenzeit hat sich doch so einiges getan, was sich auf die Entscheidung für oder gegen das Tarifsysteem auswirkt.

Da war die Einführung der 42-Stunden-Woche bei den bayer. Beamten, der keine Verschlechterung im Tarif gegenübersteht. Nun sind die entsprechenden Gehaltstabellen im Tarifvertrag für die Altbeschäftigten auch gekündigt, womit die Ankoppelung an die Bezahlung der Bundesbeamten „eingefroren“ ist. Die erkennbare Tendenz bei den Beamten, das ehemalige „13. Monatsgehalt“ noch weiter zurückzuschrauben, ist durch eine entsprechende Vereinbarung im Tarifvertrag für die Altbeschäftigten in jedem Falle abgefangen. Aber da sind natürlich andererseits auch noch einige Negativpunkte aus unserem Tarifreport, bei denen sich zwischenzeitlich gar nichts bewegt hat und an die man sich einfach nicht gewöhnen will.

Schon aus der Tatsache, daß wir nicht den Tarifreport mit geänderten Daten neu auflegen sondern „nur“ einen Hinweis im *obtü*mal geben, kann jeder entnehmen, daß in diesem Bereich nur zu vieles in der Schwebe ist. Und manche Entwicklungen lassen sich eben nicht mit der Genauigkeit vorhersagen, die für eine glasklare Entscheidungshilfe nötig wäre.

Wir möchten nur nicht, daß einer den für ihn richtigen Zeitpunkt zum Übertritt in das Tarifsysteem verschläft und uns dann später vielleicht auch noch deshalb Vorwürfe macht.

Es ist schließlich durchaus möglich, daß nach den bisherigen und auch nach den vorhersehbar kommenden Änderungen für einige Oldtimer die Waage kippt und das Tarifsysteem für ihn künftig mehr Vorteile hergibt, als das Blaue Buch. Unserem Mitgliedern bieten wir

selbstverständlich auch persönliche Beratung (am besten mittwochs über das *btü*-Büro).

Es ist keine besondere Eile geboten. Über die „Gefahr“ der statischen Auslegung unseres Blauen Buches redet man schon seit längerer Zeit nicht mehr und welche Ergebnisse in Tarif oder beim Staat zu erwarten sind, kann man, wie schon gesagt, auch nicht so genau abschätzen. Höchstens daß es in beiden Fällen wohl kaum Verbesserungen sein werden.

Wenn aber nach genauer Prüfung für den Einzelnen feststeht, daß sein Weizen unter dem Schutz des Tarifsystems besser gedeiht, dann schädigt er sich selbst mit jedem Tag, den er im Blauen Buch verbleibt.

Die *btü* hat bei dieser Entscheidung nur die Funktion eines Helfers. Wir sind keinem böse, wenn er ins Tarifsysteem übertritt – Hauptsache er bleibt bei uns Mitglied damit wir ihm auch dort helfen können.

Erfahrungsaustausch für Betriebsräte

Der erstmals im vergangenen Jahr angebotene Betriebsräte-Erfahrungsaustausch war auf Anhieb ein voller Erfolg. Wir wollen daher auch in diesem Jahr einen Erfahrungsaustausch für Betriebsräte bzw. für die an Betriebsrats-Arbeit interessierten *btü*-Mitglieder veranstalten. Der Erfahrungsaustausch wird am Samstag, den 21. Oktober 2006 von 9.00 Uhr bis 17.00 Uhr im Hotel Aukofer in Kelheim stattfinden. Folgende Diskussionsthemen sind u.a. vorgesehen:

- Für die Betriebsrats-Arbeit fehlt mir die Zeit!
- Die Betriebsrats-Anfragen / Einwände / Widersprüche werden nicht beachtet.
- Wer hilft dem Betriebsrat und wer trägt die Kosten?
- Wann ist der Betriebsrat, wann der Gesamtbetriebsrat oder gar der Konzernbetriebsrat zuständig?
- Wie verhält sich der Betriebsrat bei Versetzungen und Kündigungen?
- Was kann der Betriebsrat bei Abmahnungen und Aufhebungsverträgen tun?

Diese Themen können natürlich auch aus aktuellem Anlaß ergänzt werden.

Wer so spät am Abend nicht mehr nach Hause fahren möchte, ist herzlich eingeladen, im Tagungshotel zu übernachten. Manchmal werden nach dem Abendessen mehr Themen diskutiert, als während des ganzen Tages.

Die Teilnehmerzahl ist auf zwölf begrenzt. Es gilt das Datum der Anmeldung. Anmeldungen sind schriftlich, per e-mail (post@btue.de) oder per Fax (09498/902021) an unsere Geschäftsstelle zu richten.