

o b t ü m a l

offizielles **btü** mitglieder-journal 1/2009

36. **btü**-Delegiertentag

Wenn das Hotelpersonal besser über den Ablaufplan Bescheid weiß als die Teilnehmer selbst, dann handelt es sich um eine Routineveranstaltung. Das muss nicht schlecht sein. Je weniger man sich um die Organisation kümmern muss, desto mehr Energie kann man in den Inhalt stecken und da kann man beim **btü**-Delegiertentag wirklich nicht klagen: Die Brüder und Schwestern im Saal sind hellwach, da darf sich der Vortragende kaum ein falsches Wort erlauben!

Routine auch bei der Tagesordnung: Die wichtigsten Ereignisse bekommt man zwar über Rundschreiben, **btü**mal oder sonstige Infos während des Jahres schon mit, aber es ist doch von Interesse, wenn man sie in den Berichten vom Vorsitzenden, von den Beauftragten und vor allem vom Schatzmeister direkt vorgetragen bekommt.

10 000 Euro Defizit! Das klingt zunächst einmal nicht gut, aber wenn der Schatzmeister darauf hinweist, dass wir uns das theoretisch noch bis zur Mitte dieses Jahrhunderts jährlich leisten könnten, ohne dabei pleite zu gehen, dann beruhigt das doch ziemlich.

Aus diesem Grund war es dann auch wieder kein Problem, die Vorstandschaft zu entlasten und die Planung für das Jahr 2009 fast unverändert zu belassen. Fast! Für Mitgliederwerbung wollen wir künftig etwas mehr Geld ausgeben, denn neue und vor allem junge Mitglieder brauchen wir, wenn wir weiterhin weiter oben gehört werden wollen. Der Vorsitzende hat es noch nie so deutlich zum Ausdruck gebracht, wie in diesem Delegiertentag.

Vom Inhalt her ist alles doch nicht Routine! Ganz im Gegenteil, bei der Aktion „Mitgliederwerbung“ werden wir in den kommenden Monaten viele neue Ideen brauchen und Helfer, die diese Ideen dann auch umsetzen!

btü-März-Seminar 2009

In diesem Jahr drehte sich alles um das Thema „Mitgliederwerbung“. Diese Aktion ist wichtig und nötig, um unseren hohen Organisationsgrad zu erhalten oder noch zu verbessern. Es gibt auch noch einen zweiten Grund: Wir sind der Meinung, dass heutzutage jeder seine Interessen in Bezug auf Arbeitsplatz, Lohn und Arbeitsgestaltung selbst mit vertreten muss. Das Minimalste dürfte sein, dass er mit seinem Beitritt eine Arbeitnehmer-Vertretung unterstützt. Dabei ist es uns sogar ziemlich egal, ob er zu uns kommt oder zu ver.di, nur Trittbrettfahrer sollte er – auch in seinem persönlichen Interesse – nicht bleiben!

Im Verlauf der kommenden zwei Jahre wollen wir eine Aktion durchziehen, in der nach Möglichkeit jeder neue Mitarbeiter des TÜV SÜD auf dieses Thema angesprochen wird. Wir wollen nicht überreden sondern durch Information überzeugen:

Es ist kaum anzunehmen, dass ausgerechnet die überdurchschnittlich gebildete Belegschaft des TÜV SÜD wie eine Schafherde durch die berufspolitische Landschaft laufen will, ohne sich notfalls gegen ungerechte Behandlung oder Gefährdung des Arbeitsplatzes wehren zu können. Mit hoher Wahrscheinlichkeit haben viele Nichtmitglieder über derartige Probleme noch nicht nachgedacht. Wir wollen ihnen bei diesem Nachdenken behilflich sein.

Natürlich haben wir bereits erkannt, dass wir mit dieser Aktion an die Grenzen unserer Möglichkeit stoßen. Es kommt eine Menge an Arbeit auf uns zu, die überwiegend von unseren durch Beruf und Familie ohnehin ausreichend belasteten Aktiven zu leisten ist. Es ist möglich, dass wir bei dieser Aktion den Bogen etwas überspannen, aber wer es nicht ausprobiert, der kann auch kein endgültiges Urteil darüber abgeben.

***Ich rede mir nicht ein,
den Stein der Weisen wachsen zu hören.***

Heinz Erhardt

Das Ende der Fusion

Nachdem man mit einiger Zuversicht an den vierten Versuch einer Fusion mit dem TÜV Rheinland herangegangen war und eigentlich schon alle erwarteten Schwierigkeiten beseitigt waren, kam Ende des vergangenen Jahres relativ unerwartet das Aus! Der finale Schuß kam dabei aus einer Ecke, die man vorher als harmlos eingestuft hatte.

Nach anfänglicher Skepsis standen wir dem Vorhaben positiv gegenüber. Es war zu spüren, dass in beiden TÜVs die Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretungen gut zusammen arbeiten wollten. Darum ist es besonders bedauerlich, dass diese Planung ausgerechnet an einem Amt scheitert, dessen Zuständigkeit für übliche „Konsumware“ absolut richtig ist, aber dessen Daseinsberechtigung für Dienstleistungen im Rahmen der technischen Sicherheit doch etwas fragwürdig erscheint. So fehlt ein spezifischer Kompetenznachweis, nachdem man dort sichtlich den Unterschied zwischen TÜV und Aldi nicht zu erkennen vermag. Kleine Hilfe von uns: Der Umsatz der vom TÜV hergestellten „Ware“ wird nicht **ausschließlich** vom Preis bestimmt!

Vielleicht tut man dem Kartellamt auch Unrecht, wenn man ihm eigene Gedanken unterstellt, vielleicht hat es ja nur die Gedanken unserer Konkurrenz aufgearbeitet? Jedenfalls erweist das Amt der Technischen Sicherheit keinen guten Dienst, wenn es beim TÜV Konkurrenz auf „Teufel komm raus“ einfordert. Die kann lediglich zu geringerer „Prüftiefe“ führen und das kann man nur wollen, wenn man ausreichend bescheuert oder fremdgesteuert ist.

Nach Forderung des „Katastrophenamtes“ sollten rund 1000 Mitarbeiter aus dem Bereich IS abgestoßen werden.

Erfreulich schnell kam aus den oberen Etagen das Signal: „Nicht bei uns im TÜV SÜD.“ Auf das in unseren modernen Zeiten übliche Niveau der globalen Sklavenhändler sind wir also doch noch nicht gesunken – und dafür sollten wir unserer Führung wirklich dankbar sein!

Bleibt zu hoffen, dass die beiden TÜVs wenigstens im Ausland einen Weg der guten Zusammenarbeit finden, damit die armen Chinesen nicht weiterhin zwischen dem einen Deutschen TÜV und dem anderen Deutschen TÜV unterscheiden müssen. Man muss da allerdings ganz vorsichtig sein, denn die Sesselpfutzer vom Amt für angewandte Unkenntnis glauben, auch dort mitreden zu müssen.

Die 2a-Tage

Der Streitfall um die beiden zusätzlichen Urlaubstage hat nun sein Ende gefunden. Auch in der 2. Instanz sind wir unterlegen. Die schriftliche Urteilsbegründung liegt vor und der Richter hat vorsichtshalber den Weg zur 3. Instanz gesperrt.

In Kurzform: Das Urteil über das Weihnachtsgeld war seinerzeit positiv ausgefallen. Damals ging es eigentlich um einen ähnlichen Fall, allerdings zu Zeiten, als es bei uns noch keine Tarifverträge gab. Zwischenzeitlich haben wir Tarifverträge und das Bundesarbeitsgericht hat ein einschlägiges Urteil gefällt, das hier die Rechtslage nahezu umgekehrt hat. Auf diese Rechtsprechung des BAG stützt sich der Richter im jetzigen Fall, und somit fiel das Urteil negativ für uns aus.

Im Prinzip ähnelt diese Verfahrensweise dem berühmten Spruch unseres ersten Bundeskanzlers Konrad Adenauer: „Was schert mich mein Geschwätz von gestern!“ Diese Rechtsprechung ist zwar für einen denkenden Menschen schwer zu begreifen, aber sie gilt zunächst einmal. Nach diesem Urteil ist also unser Arbeitgeber nicht mehr an sein damaliges Versprechen der Besitzstandswahrung gebunden und kann künftig nach Gutsherrenart gewähren oder nicht. Man kann sich ausrechnen, dass er die Regelungen des Blauen Buches „freiwillig und ohne Anerkenntnis einer Rechtspflicht“ weiter anwenden wird, solange dies für ihn von Vorteil ist. Schlägt das Pendel auf die andere Seite, so wird er diese Regelungen ganz oder teilweise außer Kraft setzen und hat dabei noch das Recht auf seiner Seite.

Damit nicht unnötige Unruhe entsteht: Diese neue Situation bezieht sich nur auf das Blaue Buch, also auf die **aktive** Zeit im Dienste des TÜV. Die Pensionszusage besteht unverändert und ist auch nicht in Gefahr.

Und wie es mit der „Freiwilligkeit“ steht, werden wir bald feststellen können, denn für die Bayerischen Beamten erhöhen sich die Daten in den Besoldungstabellen rückwirkend zum 01. März um 40 Euro + 3 % und um weitere 1,2 % ab 01. März 2010.

*Bei uns ist nur wichtig
was hinten rauskommt.*

2aTage – das Urteil

Die schriftliche Urteilsbegründung liegt vor – 17 Seiten im besten Juristendeutsch. Hat man sie mühsam durchgearbeitet, so kann man tatsächlich ahnen, was im Kopf des Richters vorging – und seine Gedankengänge sind überwiegend logisch. Hätten auch noch die diesen Überlegungen zu Grunde liegenden Voraussetzungen gestimmt, so gäbe es dagegen keine Einwände.

Ich nehme hier nur ein paar Zeilen heraus. Sie sind auf Seite 11 der Urteilsbegründung nachzulesen:

„Für die Annahme, dass die Parteien auf eine spätere für sie günstigere Rechtsentwicklung verzichten wollen, bedarf es besonderer Umstände, die aber hier nicht vorliegen. Es wäre eine ungerechtfertigte Unterstellung, würde man annehmen, der Arbeitgeber wolle von vorn herein auf die Geltung von ablösenden, für ihn günstigeren Regelungen verzichten.“

Der Herr Richter war – im Gegensatz zu uns Blaubüchlern – damals Mitte der 90er Jahre nicht dabei. Das muss man zu seiner Entschuldigung gelten lassen.

Als der TÜV Bayern e.V. bzw. sein damaliger Alleinherrscher KEB die Rechtsform ändern wollte, gab es Schwierigkeiten mit dem Volke. Wir waren daran nicht ganz schuldlos. Um einen offenen Aufstand zu vermeiden, gestattete man den Mitarbeitern, ihre bisherigen im „Blauen Buch“ gesammelten Regelungen individualrechtlich beizubehalten. Oder in einfachem Deutsch: „Sträubt Euch doch nicht so gegen die neue Rechtsform! Ihr sollt dadurch keinen Nachteil haben!“

Das waren im Vergleich zu normalen Betriebsübergängen die „... besonderen Umstände ...“, von denen der Herr Richter behauptet, dass sie „... hier nicht vorliegen ...“. Behaupten kann man viel, wenn der Tag lang genug ist!“

Das alles entspricht nun mal nicht der Norm, die dem Herrn Richter geläufig ist, wohl aber den Tatsachen. Unser Arbeitgeber war eben damals etwas in Bedrängnis und hätte notfalls auch das Blaue vom Himmel versprochen, um die schnelle Änderung der Rechtsform nicht zu gefährden. Uns wurde damals tatsächlich die bei Betriebsübergängen übliche Besitzstandswahrung (gesetzlich für ein Jahr) **ohne zeitliche Begrenzung** gewährt. Oder um das mit den eigenen Worten des Herrn Richters auszudrücken: Der Arbeitgeber wollte (weil er nicht anders konnte) „... von vorn herein auf die Geltung von ablösenden, für ihn günstigeren Regelungen verzichten.“

Der Herr Richter hält das für eine „ungerechtfertigte Unterstellung“. Das sollte er aber besser nicht tun, denn es leben noch zu viele TÜV-Mitarbeiter, die sich an die damaligen Zeiten bestens erinnern können.

Vielleicht waren wir damals etwas zu blauäugig, als wir uns mit dieser eindeutigen Absichtserklärung unseres Arbeitgebers zufrieden gaben. Heute würden wir solche Zugeständnisse juristisch in Beton gießen!

Das haben wir damals versäumt. Daher genügt heute ein Richter, der Tatsachen einfach vom Tisch fegt, weil sie nicht zu seiner „Rechtsprechung“ passen wollen und schon löst sich alles, was vor einem Dutzend Jahren mühsam erkämpft wurde, in Dunst auf.

Dies verstößt eindeutig gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. In früheren Jahren war es Aufgabe der Gerichte, diesen Grundsatz zu verteidigen!

Nicht umsonst hat man der Santa Justitia die Augen verbunden!

Ich habe mir erlaubt, aus der Urteilsbegründung nur den Bruchteil einer Seite herauszunehmen und zu kommentieren. Die Urteilsbegründung hat deren 17!

Vor etwas mehr als 2000 Jahren hat einer gesagt:

„Deine Rede sei ja, ja, oder nein, nein.

Was darüber ist, ist von Übel!“

Dieser Mann hatte zwar recht, aber für das „Recht“ ist er nicht zuständig!

Heinz Festner

Man kann sich den ganzen Tag lang ärgern – aber man ist nicht dazu verpflichtet!

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

Betriebsversammlungen

Betriebsversammlungen dienen in erster Linie zur Information der Arbeitnehmer. Deshalb berichten außer dem Betriebsrat selbst auch Arbeitgeber und Gewerkschaft und im Bereich des ehemaligen TÜV Bayern Sachsen e.V. auch die btü jeweils aus ihrer Sicht über die Ereignisse seit der letzten Betriebsversammlung.

Es wird wohl immer so sein, dass jeder der Vortragenden diese Zeit aus einem etwas anderen Blickwinkel sieht. Zumindest die Wichtigkeit der Angaben wird von den Arbeitnehmervertretern und vom Arbeitgeber oft sehr unterschiedlich gesehen. Erfreulich ist, dass sich in den letzten Jahren die Zielrichtungen von ver.di und **btü** doch sehr angenähert haben. Es gibt immer noch genügend Unterschiede zwischen uns, aber die müssen nicht unbedingt Thema für eine Betriebsversammlung sein.

Etwas anderes nahmen wir allerdings auch aus den Betriebsversammlungen des Jahres 2008 mit: Die Belegschaft scheint derartige Veranstaltungen lediglich als angenehme Unterbrechung der Arbeitszeit zu sehen und nicht als ein in früheren Jahren mühsam erkämpftes Recht, gezielte Fragen zu stellen. Unsere Belegschaft ist überdurchschnittlich gebildet und da sollte man doch auch in der Lage sein, die „kleinen“ Probleme, die es nun einmal gibt, in verständlicher Weise vorzutragen.

Damit wir hier nicht mißverstanden werden: Wir halten nicht viel von verbalen Angriffen der Marke „dem hab ichs aber gegeben“. Die Vertreter des Arbeitgebers sind nicht nur da, um zu berichten. Sie sollen auch feststellen, wo an der Basis der Schuh drückt. Das ist aber kaum möglich, wenn außer dem Betriebsrat niemand etwas zur Unterhaltung beiträgt.

Es wird wohl keiner glauben, dass man schon etwas erreicht hat, wenn man das Problem **einmal** kurz vorträgt. Die andere Seite wird das Problem verkleinern und bestenfalls zur Kenntnis nehmen. Wenn aber dieses Problem von mehreren Stellen aus und immer wieder vorgetragen wird, dann ist es nicht ausgeschlossen, dass man es auch weiter oben zur Kenntnis nehmen muss.

Man kann die Sache auch von einer anderen Seite aus betrachten. Die gleichen Leute, die sich bei der Betriebsversammlung unnötig Zurückhaltung auferlegen, fordern vom Betriebsrat, dass er möglichst schnell und nachhaltig etwas unternimmt. Sie treten mit der gleichen Forderung auch an uns heran. Wird nun der Betriebsrat tatsächlich bei den zuständigen Leuten vorstellig, dann

bekommt er den zarten Hinweis, er möge doch nicht so schamlos übertreiben. Schließlich wisse man aus eigener Anschauung (in der Betriebsversammlung), dass dieses Problem an der Basis völlig unbekannt sei.

Es ist häufig der Fall, dass der Betriebsrat nur deshalb nichts erreicht, weil die Belegschaft nicht zeigt, dass sie voll hinter ihrer Vertretung steht. Es handelt sich dabei nicht etwa um vornehme Zurückhaltung sondern schlicht und ergreifend um geistige Trägheit.

Seit dem Beginn dieses Jahres hat sich ver.di wieder ins Zeug gelegt, um – unter reichlich ungünstigen Voraussetzungen – noch ein paar Prozentpunkte für Euch herauszuholen. Auf Unterstützung von der Basis durfte sie dabei nicht hoffen. Wir reden hier nicht von Streikbereitschaft oder ähnlichen Zeichen. Es würde schon genügen, nach oben zu telegraphieren: „Mit dem Sinken der Gehaltserhöhung sinkt auch meine Leistungsbereitschaft!“. Derartige Signale kommen an und sind hilfreich für die Verhandlungen. Wer in solchen Zeiten dagegen den Kopf einzieht und sich tot stellt, der hat später auch kein Recht zu motzen.

Zufriedene Kunden sind das Ergebnis einer guten Zusammenarbeit zwischen dem Außendienstler und einem Reisedisponenten, der auch für die unmöglichsten Forderungen noch eine Lösung in der Hinterhand hat. Zur gleichen Zeit wird in den Betriebsversammlungen von einem groß angelegten Versuch berichtet, den Reisedisponenten durch einen PC zu ersetzen. Dem Praktiker sträuben sich die Haare. Er hat Worte auf der Zunge, die in keinem anständigen Lexikon zu finden sind – aber diese Worte bleiben eben auf der Zunge. Kein einziges kommt heraus. Die Arbeitgeber-Vertreter können höheren Ortes berichten, dass die Belegschaft die Kunde von dieser himmrissigen Idee wohlwollend und ohne Widerspruch zur Kenntnis genommen hat.

Nichts für ungut, Freunde! Ihr habt zwar in Betriebsrat und Gewerkschaft gute Vertretungen, aber die werden ohne Eure Unterstützung relativ erfolglos arbeiten müssen. Ihr habt vergessen, dass Ihr für Eure Situation zum großen Teil selbst verantwortlich seid. Dabei sind von Eurer Seite keine Großaktionen gefordert. Eine Wortmeldung während der Betriebsversammlung würde schon genügen. Und wenn alle Kolleginnen und Kollegen das gleiche tun würden, könnte dies vielleicht sogar Wunder wirken!