

o b t ü m a l

offizielles **btü** mitglieder-journal 4/2011

Gedanken eines Schreiberlings

Zwischen den Ausgaben unseres *obtümäl* liegen in der Regel drei Monate. Am Anfang dieser Periode ist man erleichtert: Alles gut gegangen, keine übermäßige Verzögerung, keine Anklage wegen vermeintlicher Ehrabschneidung und endlich genügend Luft, alle liegengebliebenen Sachen zu erledigen. Man denkt auch gelegentlich darüber nach, welche aktuelle Begebenheit es wert wäre, in die nächste Ausgabe eingebaut zu werden, aber man hört mit dem Nachdenken schnell wieder auf, bevor wirklich ein Artikel daraus entstehen kann.

Nach acht Wochen sind die „drei Monate“ rum und jetzt bräuchte man möglichst schnell geeignete Themen die man natürlich alle schon wieder vergessen hat. Man ist froh, wenn einem ein einziges Thema zufliegt und das walzt man dann aus in jeder Richtung, wie den vorweihnachtlichen Plätzchenteig.

Der Artikel im TÜV Journal war schon lange vorge-merkt. Auch wenn nur die Hälfte stimmt, enthält er mehr Brisanz, als ein schwacher Magen vertragen könnte.

Dann hört man, dass der heutige Mitarbeiter einem Hochseilartisten gleicht, den nimmt keine Versicherung auf. Wird der Kollege krank, dann ist er nach zwei Jahren weg vom Fenster.

Weil das allein noch nicht reicht, liegt die Chance, mit 40 Jahren psychisch krank zu werden, bei rund 40%.

Kommt man trotzdem durch – vielleicht weil man mehr schlucken kann als andere – dann steht man im Alter da mit fast leeren Händen

Von den fünf Artikeln die in dieser Ausgabe, haben drei das gleiche Thema zum Inhalt.

Humor ist, wenn man trotzdem lacht!

Unter den in diesem Blatt beschriebenen Umständen bleibt manchem Humoristen der Lacher im Hal-se stecken. Trotzdem stimmt die oben genannte Weisheit, denn vom Jammern und Weinen ist auch keine Besserung zu erwarten.

Bleiben wir also Zweck-Optimisten, nehmen wir weiterhin den Kampf mit den täglichen Gemeinheiten auf und halten wir die Ohren steif!

Das sind unsere Wünsche für das kommende Jahr und natürlich, dass wir zu den 60% gehören, die sich psychisch nicht weich kochen lassen

*Wir wünschen allen unseren Lesern
frohe und ruhige Feiertage
und für das kommende Jahr 2012
alles Gute, Glück und Erfolg
und vor allem Gesundheit*

das Redaktionsteam.



Delegiertenwahl und Delegiertentag

Periodisch, wie in allen demokratischen Strukturen, stehen für die **btü** zu Anfang 2012 Wahlen an: Die Vorbereitungen zur **Wahl der Delegierten** sind längst angelaufen. Per Briefwahl werden die Mitglieder entscheiden (Wahltag 03.02.2012), wer sie im jeweiligen Bezirk für die nächsten vier Jahre vertreten wird.

Alle **btü**-Mitglieder sollen in der ersten Januarhälfte die Wahlunterlagen bekommen; bei wem dies bis ca. 20. Jan. nicht der Fall ist, der/die möge sich bitte umgehend bei der Geschäftsstelle in Deuerling melden (post@btue.de).

Der **btü-Delegiertentag** (mit den Frischgewählten) wird am **23.03.2012** stattfinden [Termin gegenüber der bisherigen Planung geändert!].

Hauptsache gesund

Eine gigantische Krankheitswelle rollt auf die globale Bevölkerung zu, eine neue Volksseuche, die Depression. In Deutschland ist sie bereits Grund für jede dritte Frühberentung. Besonders die Industriestaaten sind betroffen. Gründe sind Zeitdruck, hohe Ansprüche an Mobilität und Flexibilität, ständige Erreichbarkeit und zunehmende Arbeitsverdichtung. Arbeitsplatzunsicherheit, schlechtes Unternehmensklima und lange Arbeitszeiten sind die Nährböden für diese psychischen Erkrankungen.

Wo wir dieses Spezialwissen her haben? Ganz einfach, wir haben das TÜV SÜD Journal (1-2010) gelesen! Natürlich steht da auch drin, dass unsere TÜV SÜD Life Service GmbH bestens geeignet ist, diese Krankheiten – vorwiegend in den mittel-ständischen Betrieben – erfolgreich zu bekämpfen.

Zu den mittelständischen Unternehmen gehören wir wohl nicht mehr, aber vielleicht hätte die Life Service GmbH auch für den eigenen Großbetrieb die richtige Medizin. Geld dürfte ja keine Rolle spielen, wenn man für derartige Präventivmaßnahmen den dreifachen Betrag zurückbekommt (steht auch in diesem Artikel).

Eigentlich unverständlich, dass man vermutet, diese Medizin wirke nur extern. Bedarf hätte der TÜV SÜD intern an vielen Stellen und „Mitarbeiter wissen meist am besten wie Abhilfe geleistet werden kann“ (steht auch in dem Artikel).

Wir, die Stimme der Belegschaft, hätten natürlich auch etliche Punkte beizusteuern: Wenn ein Mitarbeiter sich bei seinem Vorgesetzten beschwert und dieser deutlich auf Durchzug schaltet, weil er doch mit solchen Lappalien nicht gestört werden will, dann hat man eben im näheren Umfeld dieses Vorgesetzten ein schlechtes Betriebsklima. Dumm ist nur, dass in diesem Bereich häufig auch das höchste Betriebs-ergebnis anzutreffen ist. Der Klimaverseucher muss also – so leid es den weiter oben Angesiedelten auch tut – **belohnt** werden! Uns würde es brennend interessieren, welche Therapie unsere Life Service GmbH hier vorschlagen würde. Reichen da die üblichen Tabletten oder muss man schon zum Zäpfchen greifen?

Bei geeigneten Präventionsmaßnahmen erhalten die Firmen, wenn man dem TÜV Journal glauben darf, für einen Euro die dreifache Summe zurück und zwar in Form von Anwesenheit, Motivation und ausbleibender Fluktuation der Mitarbeiter.

Bei der Anwesenheit warnt das TÜV Journal eine Seite vorher allerdings vor dem „Präsentismus“, der **Anwesenheit** am Arbeitsplatz trotz Erkrankung aus Sorge um den Arbeitsplatz. Dadurch können dreimal so hohe Kosten entstehen wie durch **Abwesenheit** wegen Erkrankung. Die magische Zahl „3“ tritt hier schon wieder auf! Diesmal allerdings mit negativem Vorzeichen.

Über die Motivation haben wir schon oft gesprochen. Sie tritt viel häufiger auf, als man glauben möchte. Allerdings mit einem kleinen Schönheitsfehler: Auch sie ist sehr oft negativ belegt.

Die ausbleibende Fluktuation scheint für den TÜV SÜD ebenfalls kein schwerwiegendes Argument zu sein. Nachdem bei uns alles (fast alles) erfasst und bewertet wird, müsste doch deutlich erkannt worden sein, dass die Fluktuation in letzter Zeit über-durchschnittlich hoch wurde. Gründe sind neben dem örtlich auftretenden schlechten Betriebsklima auch die fehlenden Perspektiven, z.B. die jahrelang fehlende „3. Stufe“, die minimale betriebliche Altersvorsorge, die Altersteilzeit nach Gutsherrenart und noch ein paar weitere weiße Flecken auf der sozialen Landkarte.

Entweder steht im TÜV Journal nicht die ganze Wahrheit oder wir sollten unseren Führungskräften ein paar Lesebrillen zur Verfügung stellen.

*Wer lesen kann
ist stets im Vorteil!*

Es wäre ein Wunder, wenn da die jungen Kolleginnen und Kollegen nicht „nachdenklich“ würden. Zumindest wenn mehrere der oben genannten Pfeile in ihre Richtung fliegen, werden sie wohl vorsichtshalber die Flucht ergreifen.

Es werden zwar in der neuen „Fluchtburg“ ebenfalls solche Pfeile herumschwirren (die waren aus der Ferne nicht so gut zu erkennen), aber die Kosten durch diese Flucht muss zunächst einmal der alte Betrieb abbuchen bzw. kleinreden. Das ist nicht gesund, da hat sich schon mancher Betrieb daran verschluckt.

„Betriebliche Gesundheit muss als Führungsaufgabe verankert sein, sich in der Führungskultur und in allen Aktivitäten eines Konzerns widerspiegeln.“ (steht auch in dem Artikel). Das klingt gut und im Zusammenhang mit dem ganzen Aufsatz auch vielversprechend, aber da müsste sich bei uns bis hinauf zur Führungsspitze ziemlich viel ändern. Was unten ankommt klingt eher nach dem alten Motto der Managerausbildung: „Was Wein werden soll, muss vorher gut ausgepresst werden.“

Zumindest wünschen wir (natürlich in unserem Interesse) unserer Life Service GmbH viel Erfolg – auch im eigenen Haus. Vielleicht könnte man da mit einem Bonus a la Geschäftsverfügung 12/84 winken? 50% Rabatt für konzernerneigene Leistung und der Auftrag ist im Sack!

Eigentlich müsste sich da bei uns doch etwas tun. Möglicherweise ist unsere Firma bereits schwer erkrankt und glaubt immer noch, sie wäre auch in Zukunft zu Höchstleistungen fähig. Das könnte sich als Irrglaube erweisen. Wesentlich sicherer – und vernünftiger – wäre es, als Präventivmaßnahme den Mediziner im eigenen Hause einzusetzen.

Eine alte Volksweisheit behauptet:

*Die Schuhe des Schusters
sind meist die schlechtesten.*

Damit sollte man sich aber besser **nicht** abfinden, es steht zu viel auf dem Spiel.

Betriebsrats-Erfahrungsaustausch

Es waren wieder ein knappes Dutzend Teilnehmer an diesem Erfahrungsaustausch. Erstmals waren auch zwei Kolleginnen beteiligt, die sich am Ende der Veranstaltung besonders positiv über diese jährliche **btü**-Aktion äußerten. Im Gegensatz zu ähnlichen Veranstaltungen werden hier die Themen von den Teilnehmern selbst auf den Tisch gelegt und es sind meist Themen aus der jüngsten Vergangenheit oder gar aus der Gegenwart. Entsprechend intensiv verläuft dann auch die Diskussion. Nach den abschließenden Worten der Teilnehmer war die Zeit wieder viel zu kurz, aber es ist trotzdem jeder auf seine Rechnung gekommen.

Solange uns die beiden Moderatoren Scherner und Dr. Brand zur Verfügung stehen, wird die **btü** diese Veranstaltung alle Jahre durchführen.

Krankheit im Freizeitausgleich

„Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleiches vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.“ So steht es schon seit fast sieben Jahren im Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD).

Ständig wiederholte Forderung nervt, vor allem wenn sie berechtigt ist. Und auf unser Wiedervorlagensystem ist Verlass! Das ethisch-moralische Verhalten unserer Unternehmensleitung ist nahezu unangreifbar (die haben sogar so etwas wie einen Duden zu diesem Thema verfasst). Umso mehr freuen wir uns natürlich, wenigstens eine kleine Lücke in diesem Bollwerk gefunden zu haben. Es macht uns direkt Freude, immer wieder in dieser Wunde zu stochern.

Natürlich wäre es ganz einfach – wenn Unternehmer und Gewerkschaft ausnahmsweise zusammenarbeiten würden, was ja eigentlich zum Nutzen der Belegschaft Pflicht wäre – den o.a. Text abzuschreiben und an geeigneter Stelle in unser eigenes Tarifsysteem einzufügen.

Wir verstehen zwar, dass sich im Jahre zwei nach Gutenberg keiner gerne beim Abschreiben erweisen lassen will, aber im vorliegenden Fall würden wir mildernde Umstände gelten lassen.

Es gäbe natürlich auch die Möglichkeit, den sogar durch einen Richter abgesicherten Status quo beizubehalten und dafür den eigenhändig verfassten Ehrenkodex der Firma auf den Mist zu werfen.

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.: (094 98) 90 20 93
Bürozeiten:	Di. bis Do. 8.00 Uhr – 12.00 Uhr Fax: (094 98) 90 20 21 e-mail: post@btue.de Homepage: www.btue.de
Verantwortlich:	Der Vorstand der btü
Druck:	Scheck Druck GmbH & Co. KG Hemau

Altersvorsorge

Die Altersarmut (ein ziemlich böses Wort!) ist einer Zeitbombe vergleichbar: Man weiß zwar um ihre katastrophale Wirkung, aber weil man die Zeit ihrer Explosion noch in weiter Ferne vermutet, hält man es für übertrieben, jetzt bereits Vorkehrungen zu treffen.

Das geht ein gutes Stück an der Realität vorbei, denn der genannte Zeitpunkt ist im Normalfall durchaus bekannt. Es ist der Übergang in den Ruhestand. Wenn man Vorsorge treffen will, dann muss man das jetzt tun, je früher, desto wirkungsvoller. Im Prinzip heißt das, einen Teil des jetzt verdienten Kapitals fürs Alter zurückzulegen.

Dafür hat man – angefangen vom Sparstrumpf – verschiedene Möglichkeiten geschaffen: Pension, Rente, Versicherung usw. Unsere Oldtimer hatten einmal staatsähnlich Anspruch auf Pension. Dafür haben sie ihr ganzes Arbeitsleben lang monatlich etwas weniger im Beutel gehabt, als wenn sie in der freien Industrie gearbeitet hätten. Diese Zeit ist seit 1993 vorbei.

Unsere jüngeren Kolleginnen und Kollegen werden einmal (ihren Abzügen entsprechend) Rente ausbezahlt bekommen. Selbst bei einem übervoll erfüllten Arbeitsleben (bis 67) wird das viel zu wenig sein, um den gewohnten Lebensstandard beibehalten zu können. Man wird somit zusätzliche Vorsorge treffen müssen.

In der Regel sind wir nicht so gut betucht, dass wir mit Aktien spekulieren könnten (meist ist es auch gut so!), also wird man wohl eine geeignete und ausreichende Versicherung abschließen. Wir sind keine Versicherungsvertreter und es ist uns eigentlich egal, welche Versicherung zum Zuge kommt, aber man kann die Mitgliedschaft in der **btü** nutzen und auch mal bei der dbb Vorsorgewelt anfragen und dieses Angebot mit anderen Angeboten vergleichen. Angeblich liegen diese „Beamtenversicherungen“ günstiger.

Auch der eigene Arbeitgeber beteiligt sich an der Altersvorsorge. Anders als früher ist das jetzt eine Versicherung, in die der TÜV SÜD für jeden Mitarbeiter ein Prozent des Jahresgehaltes einbezahlt. Das ist bei uns durch den Tarifvertrag für betriebli-

che Altersversorgung (TV BAV) geregelt. Zu diesem Tarif gab es vor einigen Jahren einen befristeten Zusatz, nach dem der Arbeitgeber ein weiteres Prozent einbezahlt, wenn er mit guter Bilanz abschloss. Weitere 2 %, wenn es ihm sehr gut geht und weitere 3 % wenn es ihm überaus gut geht. Dieses System hätte den Vorteil gehabt, dass der Arbeitgeber den Geldhahn nur aufmachen muss, wenn er sich das finanziell ohne Schwierigkeit leisten kann. Leider hat sich ver.di nicht rechtzeitig und nachdrücklich um die Verlängerung der Frist bemüht.

Jetzt gibt ver.di für die Zeit, in der sie wieder für uns zu arbeiten gedenkt, die Parole aus, „kein Lohnverzicht für zusätzliche Altersversorgung“. Dümmer geht es wohl kaum noch! Da ist unseren Belegschaftsmitgliedern in den vergangenen Jahren ein Riesenbetrag als Altersvorsorge entgangen, weil die zuständige Gewerkschaft geschlafen hat und jetzt sucht sie schon nach einer Entschuldigung, bevor sie noch mit den Verhandlungen beginnt!

Letztendlich wird auch ver.di einmal begreifen müssen, dass eine Verbesserung der Altersversorgung wichtiger ist, als das übliche Tarifgeplänkel, bei dem in der Regel ohnehin nicht mehr raus kommt, als man schon Monate vorher abschätzen konnte.

Natürlich heißt das jetzt nicht, dass wir die Gegenrechnung des Arbeitgebers mit einer Gehaltserhöhung unterstützen. Diese Erhöhung der Altersversorgung – wir wiederholen uns – soll doch nur eintreten, wenn der finanzielle Erfolg dies ermöglicht! Und diesen Erfolg haben schließlich die Mitarbeiter durch ihre überdurchschnittliche Leistung erbracht. Dafür dann auch noch eine Minderung beim Inflationsausgleich zu verlangen, wäre mehr als schäbig! Vor allem der Arbeitgeber profitiert dabei ohnehin indirekt durch die Minderung der Fluktuation. Aber das gönnen wir ihm. Schließlich sind wir ebenfalls am Verbleib guter Kolleginnen und Kollegen interessiert.

*Ich habe ein einfaches Rezept
um fit zu bleiben –
ich laufe jeden Tag Amok.
(Hildegard Knef)*