

o b t ü m a l

offizielles **btü** mitglieder-journal 4/2012

Dezember 2012

Gretchenfrage

„Wie hältst Du´s mit der Tariffähigkeit?“ hätte Goethe wohl zu uns gesagt. Die Antwort wäre verschieden ausgefallen. Vor fünf Jahren hätten wir sicher gesagt: „Vor den damit verbundenen Aufgaben haben wir keine Angst. Besser als ver.di sind wir mit Sicherheit!“ Heute hat sich die Situation etwas geändert. ver.di hat deutlich aufgeholt und die Punkte in denen wir als Insider besser sein könnten, werden weniger.

Vor 12 Jahren hat uns die ÖTV (später ver.di) über die Justiz aus dem Gewerkschafts-Sattel geworfen. Heute wäre das nicht mehr so einfach möglich, denn die juristische Landschaft hat sich zwischenzeitlich deutlich verändert. Die Tarifpluralität ist festgeklopft, sogar verschiedene Tarifverträge mit unterschiedlichen Gewerkschaften im gleichen Hause wären möglich.

Die Frage für uns ist nicht primär, ob wir eine tariffähige Gewerkschaft werden können, sondern ob dies für unsere Mitglieder und für die Mitarbeiter von Vorteil wäre. ver.di macht den Job, um den sie sich vor 12 Jahren so gerissen hat, mittlerweile zufriedenstellend. Was hätte die Belegschaft davon, wenn es in unserem Betrieb zwei Gewerkschaften gäbe, die sich einen permanenten Schaukampf liefern, um vor den jeweiligen Mitgliedern gut da zu stehen?

Unser bestes Werbeargument war bisher: „Wir bieten für unsere Mitglieder das Gleiche wie eine Gewerkschaft – zu einem Viertel des Mitgliedsbeitrages“. Damit wäre es wohl aus. Eine Gewerkschaft muss sich für manche Sachen rüsten, die ordentlich Geld kosten. Eine massive Beitragserhöhung wäre unabdingbar. Ob uns dabei noch alle Mitglieder treu blieben, ist fraglich.

Dazu kommt dann noch die Frage des Streiks, bei der wir mit einer Gewerkschaft klassischer Art nicht einig gehen wollen. Ganz abgesehen davon, dass es ziemlich schwierig sein dürfte, die Belegschaft des TÜV SÜD auf die Straße zu bringen: Gegen wen sollen wir denn streiken? Den Führungszirkeln würden wir in manchen Situationen natürlich gerne mal eins auswischen, aber der Streik trifft doch im Prinzip das Unternehmen selbst. Die Kunden, die während eines Streiks nicht bedient werden können, wenden sich eventuell an die Konkurrenz und kommen oft nicht mehr zurück. Das kann eigentlich nicht unser Ziel sein!

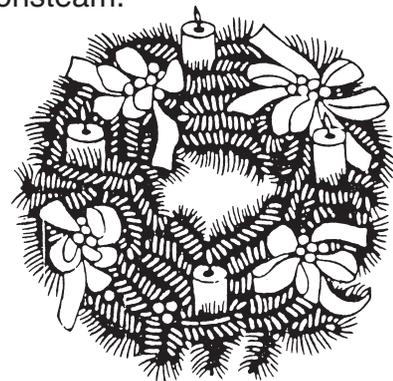
Wir werden die Entwicklungen im Tarifbereich aufmerksam verfolgen. Im Moment können wir in der Erlangung der Tariffähigkeit noch keinen Vorteil erkennen, also lassen wir auch zunächst noch die Finger davon.

Beantwortung der Gretchenfrage:

Im Prinzip ja,
bei näherer Betrachtung vielleicht,
die Voraussetzungen können sich schnell ändern.

*Wir wünschen allen unseren Lesern
frohe und ruhige Feiertage
und für das kommende Jahr 2013
alles Gute, Glück und Erfolg
und vor allem Gesundheit*

das Redaktionsteam.



Impressum:

Herausgeber:	Vereinigung der beschäftigten 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

Wanderung in der Tariflandschaft

Die Mediation hat es gebracht! Wer das Wort „Mediation“ nicht gleich übersetzen kann: Es ist nach Duden „die Vermittlung zwischen Streitenden“. Höchst überfällig, weil doch beide Parteien zum Wohle der Belegschaft zusammen arbeiten sollen. Höchst erfolgreich in unserem Fall, weil ver.di diesmal nur einen Tag brauchte, in der Tarifverhandlung ein durchaus achtbares Ergebnis zu erreichen. Auch den Einstieg von ver.di in die Tarifverhandlung über ein Flugblatt mit ziemlich realen Forderungen fanden wir gut bis sehr gut.

Jetzt hoffen wir natürlich, dass es in diesem Sinne und vor allem in diesem Stil weitergeht. Der Arbeitgeber wartet im Moment direkt darauf, dass ihn die Gewerkschaft zu einer deutlichen Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge „überredet“. Er braucht dringend Argumente, um die Fluktuationsrate zukünftig niedrig zu halten. Wenn gut (und mit hohen Kosten) ausgebildete Mitarbeiter das Weite suchen, weil ihnen im sozialen Bereich der TÜV SÜD nicht das bieten kann, was sie bei der Konkurrenz finden, dann ist das für den TÜV SÜD ein Verlustgeschäft.

Ein gutes Betriebsklima ist im Normalfall die beste Medizin gegen Fluktuation. Leider ist von dieser Medizin teilweise nicht mehr viel übrig, dafür hat man in der Vergangenheit zu viele „kleine“ Fehler gemacht. Der TÜV SÜD ist somit gezwungen, andere Heilmittel anzuwenden.

Auch hier könnte ver.di behilflich sein. Sie ist nach unserer Meinung schon auf dem richtigen Weg: Mitarbeiter-Kapital-Beteiligung! Das wäre eine Trumpf-Karte in der Hand des TÜV SÜD. Wer verlässt schon eine Firma, deren „Mitbesitzer“ er ist? Das mit dem Mitbesitzer ist in unserem Fall zwar kaum zu erreichen, aber vielleicht führt der Umweg über die „Genuss-Scheine“ zum Ziel. Jedenfalls ist auch in diesem Punkt die Zeit reif für neue Wege. Und ein Erfolg wäre ein Erfolg für beide Seiten!

Was macht der Staat?

Es gibt bei uns immer noch einige Hundertschaften, die nicht in das Tarifsystem hinüber gesprungen sind. Für die meisten von ihnen gilt die Bayerische Beamtenbezahlung sinngemäß. Hier hat sich seit unserem Flugblatt „Blaubüchler aufgepasst“ im Januar diesen Jahres kaum etwas geändert: Im Januar gab es eine Erhöhung um 1,9% plus 17 Euro und im November eine Erhöhung um 1,5%.

Altersarmut

Wie uns Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedensten Gesellschaften berichten, werden die Pensionisten nicht mehr zu Weihnachtsfeiern eingeladen. Wer nicht mehr zum Gewinn des Unternehmens beiträgt, hat keinen Anspruch auf das kostenlose Abendessen! Manche der noch aktiven TÜV-Mitarbeiter verstehen das gefühlsmäßig nicht so ganz: Gestern war der Kollege noch ein Aktivposten in der Abteilung, mit dem man gut und gerne zusammen arbeitete, auf den man sich verlassen konnte und der auch bereitwillig in die Lücke sprang, wenn einmal Not am Mann war und heute ist er nur noch ein Kostenfaktor, an den man sich höheren Orts nur ungern erinnert!

Vor etwa 10 Jahren gab es schon mal eine ähnliche Aktion. Mit einer „Anweisung von oben“ wurden die Vorgesetzten angewiesen, die Alten nicht mehr zu den Jahresabschluss-Feiern einzuladen. Besagtes Schreiben hatte weder Briefkopf noch Unterschrift. Man hatte wohl damals tatsächlich noch einen Rest von Schamgefühl.

Der alte e.V. konnte es sich noch leisten, seine Senioren einzuladen. Er gratulierte ihnen sogar zu runden Geburtstagen, manchmal auch mit kleinen Geschenken. Jetzt ist dieser alte TÜV noch ein paar Jahre älter geworden und kann sich solche Ausgaben einfach nicht mehr leisten. Das Wort „Altersarmut“ bekommt einen völlig neuen Sinn!

Aber man muss auch in derart ausweglosen Situationen nicht verzagen: Es gibt doch immer noch uns, die **btü!** Wir haben über 600 Senioren in unserer Vereinigung. Wenn wir die alle mit Sammelbüchsen ausrüsten und auf die Straße schicken:

„Bitte eine kleine Spende für den TÜV SÜD!“

dann bekommen wir gerade jetzt in der Vorweihnachtszeit mehr zusammen, als wir für die Teilnahme unserer Senioren an den Weihnachtsfeiern brauchen. Selbst wenn dieser „geldwerte Vorteil“ steuerpflichtig wäre....

Gleichzeitig wird durch diese Aktion auch die Öffentlichkeit rechtzeitig darauf hingewiesen, dass schon wieder ein für die Allgemeinheit wichtiges Unternehmen unmitelbar vor der Pleite steht.

Die junge Generation hat auch heute noch Respekt vor dem Alter, allerdings nur noch bei Wein, Whiskey und Möbeln.

Truman Capote

Amerikanischer Schriftsteller (1924-1984)

Pflege – die unterschätzte Gefahr

Über dieses Thema haben wir in unseren Pensionistenbriefen schon oft berichtet. Dies ist bestimmt nicht falsch, denn die Gefahr, zum Pflegefall zu werden, steigt eben mit dem Alter. Das ist nicht nur für den Betroffenen selbst unangenehm, es wirkt sich auch auf die nachfolgende Generation aus.

Wer die Gefahr von altersbedingten Krankheiten oder Pflegebedürftigkeit nicht akzeptiert, der muss eben jung sterben. Das klingt hart, ist aber ein Naturgesetz.

Vor einigen Jahrzehnten war dies alles noch kein großes Problem: Man ist nur ganz selten so alt geworden, dass man in diesen Gefahrenbereich kam. Und wenn wirklich Großvater/mutter gepflegt werden musste, dann hat sich fast immer ein – meist weibliches – Familienmitglied für diese Aufgabe gefunden.

Heute sind im Normalfall alle „Jungen“ in Arbeit und die Lösung ist das Altersheim. Es ist allerdings so, dass schon in einigen Jahren ein Platz im Altersheim mit etwa 5000 Euro pro Monat zu Buche schlagen wird. Die gesetzliche Pflegeversicherung trägt davon nicht einmal die Hälfte! Zur Deckung dieser Pflegelücke muss dann das erarbeitete Vermögen erhalten. Das gilt – woran man meist nicht denkt – auch für die zum Unterhalt verpflichteten Kinder.

Diese Kinder, die jetzt „mitten im Leben“ stehen, müssten sich finanziell absichern, was im Prinzip nur über eine entsprechende Versicherung möglich ist.

Gleichzeitig sollen sie aber auch ihr eigenes Alter absichern. Mit der Rente allein steuern viele bekanntlich geradewegs in die Altersarmut. Will oder muss man sich auch noch gegen die eigenen Pflegekosten absichern, dann wird noch eine Versicherung fällig und zum Ende arbeitet man fast nur noch, um die Versicherungsprämien bezahlen zu können.

Diese Überlegungen stammen nicht von uns. Wir haben sie der „Welt am Sonntag“ entnommen. Aber derartige Artikel stehen seit geraumer Zeit auch in vielen anderen Zeitungen oder Broschüren. Ein Zeichen dafür, dass es sich nicht nur um Wetterleuchten handelt: Wir stehen bereits mitten im Gewitter!

Wenn man die Situation realistisch betrachtet, dann sieht man auch das jahrelange Geplänkel über eine Erhöhung der betrieblichen Altersversorgung mit etwas anderen Augen. Die betriebliche Altersversorgung ist kein kleines zusätzliches Taschengeld sondern ein fester Bestandteil der finanziellen Absicherung des Alters. Und je geringer dieser betriebliche Teil ausfällt, desto höher steigen natürlich die Versicherungsprämien der privaten Absicherung.

Die **btü** weist den Arbeitgeber schon seit Jahren darauf hin, dass hier Versäumnisse aus den letzten Jahren nachzuholen sind. Der Arbeitgeber ist schon etwas nachdenklich geworden. Es laufen ihm teilweise gute Mitarbeiter davon. Natürlich kann man es den Kollegen nicht verübeln, wenn sie sich einen Arbeitsplatz mit besseren Konditionen suchen. Aber lieber wäre es uns, sie würden hier bleiben und den Arbeitgeber nachhaltig darauf hinweisen, dass man nicht jahrelang ungestraft derart wichtige Entscheidungen „vergisst“.

Wenn Ihr noch nicht Mitglied in der **btü** seid, dann holt das doch bitte nach. Jedes neue Mitglied erhöht den Druck auf die Entscheidungsbefugten.

Außerdem habt Ihr über uns die Möglichkeit, die erforderlichen Versicherungen zu „Beamtenkonditionen“ abzuschließen. Ein paar Prozent sind das auch.

Herbstseminar

Unserem Herbstseminar am Samstag, dem 17. November, war diesmal ein ganztägiges Bezirksseminar vorgeplant. Wir wollen künftig unsere Mitglieder nachhaltig betreuen und in die damit verbundenen Aufgaben wurden die Bezirksleiter und die neu geschaffenen Bezirksassistenten (Jungpensionisten aus dem Stamm der **btü**-Aktiven) eingeführt.

Ein weiteres Seminar, das sich an die künftigen Betreuer wendet, ist für März 2013 vorgesehen.

Im eigentlichen Herbstseminar wurde der Inhalt des Bezirksseminars kurz besprochen, ebenso die Neuverteilung der Aufgaben im Vorstand der **btü**. Kollege Dr. Brand referierte über die Tariflandschaft und die damit zusammenhängenden Herausforderungen.

Der **btü**-Internet-Auftritt (www.btue.de) soll grundlegend modernisiert werden. Zu diesem Zweck wurde eine fünfköpfige Arbeitsgruppe gebildet, deren Ergebnisse vom Kollegen Baur vorgetragen wurden.

Über den Arbeitskreis „Zukunftsplanung“ referierte dessen Sprecher, Kollege Festner. Der Titel dieses Arbeitskreises ist eigentlich irreführend, denn seine Arbeit soll eher das Fundament für die Zukunftsplanung ausbauen und festigen.

Unmittelbar bevorstehende Themen sind nun die Betreuung der Mitglieder und das 40-jährige Jubiläum der **btü** im Herbst 2013.

Wichtig ist, was hinten rauskommt

So mancher „Leistungsträger“ klettert nach einigen Anstrengungen und mit etwas Glück endlich stolz in die Höhen eines AT-Vertrages. Damit ist er den Gehaltsentwicklungen der Tarifverträge entrückt, aber maximal bis zum Ruhestand! Hat er die (weiter bestehende) Zusage einer Altersversorgung gemäß der alten beamtenähnlichen TÜV-Regelung (z.B. das Versorgungsstatut), dann taucht mit der Verrentung ein Problem auf: Nach welcher Besoldungsgruppe (und -stufe) des „alten Systems“ wird seine Betriebsrente bemessen?

Wenn die Führungskraft diesen Pferdefuß vor der Unterschrift unter den AT-Vertrag nicht bemerkt hat, fällt sie jetzt aus allen Wolken. Hat sie ihn bemerkt und mit dem Vorgesetzten darüber gesprochen, dann wurde ihr im Normalfall eine entsprechende Kompensierung bei der Berechnung des Ruhegehaltes mündlich versprochen. Leider hilft jedoch eine mündliche Zusage nach Jahren reichlich wenig – und man fällt ebenfalls aus den Wolken, weil sich plötzlich niemand mehr an solche Versprechen erinnern kann.

Eine unerfreuliche Situation, um deren Verbesserung sich auch schon Betriebsräte erfolglos bemüht haben. Uns geht es darum, dass keiner der Betroffenen mehr aus den Wolken fällt, weil er die Situation, aus welchen Gründen auch immer, nicht berücksichtigt oder falsch einschätzt.

In den Personalabteilungen des TÜV SÜD gilt nur das (wie in anderen Firmen auch), was schriftlich mit Stempel und Unterschrift fixiert ist; ein Erinnerungsvermögen an Besprochenes gibt es dort nicht.

Wenn der AT-ler die Falle rechtzeitig erkannt hat, dann kann er dies vielleicht etwas abfedern. Eine Möglichkeit ihr zu entgehen sehen wir ganz schwach: Nämlich der TÜV SÜD sagt schriftlich eine entsprechende, klar festgelegte Weiterentwicklung mit Umgruppierungen und Höherstufungen zu. Wir raten daher jedem angehenden AT-ler, auch unter Berücksichtigung der späteren Betriebsrente einmal nachzurechnen, ob sich so ein Vertrag wirklich rentiert. Es waren schon einige bei der **btü**-Beratung, denen an der Schwelle zum Ruhestand nicht mehr zu helfen war!

In eigener Sache

Auch wenn wir einigen unserer Mitglieder auf die Nerven fallen: Bitte teilt uns Änderungen Eurer seinerzeit im Aufnahmeantrag erfassten persönlichen Daten mit. Es geht dabei um Adresse (mit Telefon, Fax und e-mail) bei Umzügen, um den Familiennamen bei Vermählungen oder auch um den Übertritt in den Ruhestand (Halbierung des Beitrages!).

Die Meinung, dass uns dies alles vom TÜV SÜD mitgeteilt wird, entspricht nicht der Realität. Hier geht es um den Datenschutz, der solche Mitteilungen verständlicherweise verbietet!

Ob Ihr nun die neuen Daten mailt, ob Ihr bei uns anruft und die Daten mitteilt oder ob Ihr aus dem Internet (www.btue.de) das Formular „Änderungsmitteilung“ rausholt, ausfüllt und an uns schickt, ist egal. Hauptsache Ihr erlöst unseren Kollegen Staude aus der Bredouille, veraltete Mitgliederdateien zu verwalten. Vielen Dank!

Zu diesen persönlichen Daten noch ein kleiner Hinweis: Manche verschweigen uns ihre e-mail-Adresse. Keine Angst: Wir verkaufen die Daten nicht. Für uns ist heutzutage die e-mail die günstigste Möglichkeit, den Mitgliedern etwas mitzuteilen.

Stammtisch in München

Stammtische gibt es in München mehrere. Meist sind sie den einzelnen Sparten zugeordnet und/oder deren Pensionisten.

Jetzt gibt es einen Stammtisch in München für **aktive** TÜV-Mitarbeiter.

Man trifft sich jeden 4. Mittwoch im Monat um 17.30 Uhr im

**RED PEPPER
Guldeinstr. 35.**

Alle TÜV-Mitarbeiter sind herzlich willkommen, in entspannter Atmosphäre zu diskutieren und zu informieren.

Eigentlich handelt es sich bei diesem Stammtisch um eine erweiterte Bezirkssitzung. Es ist immer ein Bezirksleiter oder ein Vorstandsmitglied anwesend. Deshalb erfährt man dort immer das Neueste aus **btü**-Sicht.

Dieser Info-Fluss kann aber auch in die andere Richtung fließen: Es gibt keine bessere Möglichkeit, wenn man nach oben „andeuten“ will, wo unten der Schuh drückt!