

offizielles **btü** mitglieder-journal 2015/3

Dezember 2015

Tarifnichtverhandlungen

Früher gab es noch Tarifverhandlungen. Zum Ende der Laufzeit des Vergütungstarifvertrages wurde dieser gekündigt und die Verhandlungskommissionen von Arbeitgeber und Gewerkschaft trafen sich zu mehr oder weniger langen Verhandlungsrunden. Von unserer Seite wurde auch schon einmal kritisiert, dass diese Verhandlungen zu lange dauerten. Am Ende kam meistens ein Ergebnis heraus, mit dem der Arbeitgeber nicht vor dem Kostendruck kapitulieren musste und die Arbeitnehmer weiter motiviert für ihren TÜV zur Arbeit gingen.

Heute geht das offensichtlich nicht mehr. Heute gibt es einen Vergütungstarifvertrag mit einer bekannten Laufzeit. Er wird von der Gewerkschaft fristgerecht gekündigt. Es gibt drei langfristig bekannte Verhandlungstermine, der erste am 05.11.2015.

Die Gewerkschaft legt ihre Forderung auf den Tisch, die Arbeitgeberseite ist völlig überrascht und hat daher nichts in der Hand. Dafür bittet sie darum, die Life Service und die Auto-Service von vorne herein auszuklamern.

Die Gewerkschaft ver.di hat hierzu postwendend ein Flugblatt verteilt. Vom Arbeitgeber kam im Intranet: fast nichts. Es stand da, dass Tarifverhandlungen waren... Man ist immer wieder überrascht, was manche Leute unter Verhandlungen zu verstehen!

Die Life Service hat aber schon einen Sanierungstarifvertrag, d.h. dieser Bereich wurde bereits eigens

betrachtet und verhandelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort erhalten genau deswegen keine Konzernerfolgsprämie, weil sie wie alle anderen tarifgebundenen TÜV SÜD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Erhöhung der Tabellenwerte bekamen. Im Sanierungsfall kann man den Betroffenen nicht **alles** auf die Schultern laden. Keine Tabellenerhöhung, keine Konzernerfolgsprämie und die Unsicherheit, was nach Ablauf des Sanierungstarifvertrages passiert – das ist einfach zu viel!

Der Auto Service geht es noch nicht einmal schlecht. Die Rendite ist immer noch höher als die ihrer meisten gewerblichen Kunden. Sie ist nur niedriger als geplant und niedriger als in den Vorjahren. Vielleicht liegt der Fehler in der Planung. Der Absatz im Kerngeschäft HU schwindet. Daran sind aber weder die Beschäftigten schuld noch der aggressive Wettbewerb. Ein Markt der früher in 24 Monaten bedient wurde, wird jetzt praktisch auf 27 Monaten gestreckt, weil es keine Rückdatierung der HU mehr gibt. Der warme Regen einer Gebührenerhöhung blieb auch aus. Das Restrukturierungsprogramm FIT17 hat bereits zu ersten Einschnitten in Form sogenannter Sofortmaßnahmen geführt. Ein guter Planer hätte das sicher berücksichtigt. Oder will der Arbeitgeber hier auch noch von der Tarifseite her Unruhe schüren?

Wir, die **btü**, fordern daher die Arbeitgeberseite auf, mit einem Angebot für **alle** Gesellschaften im TÜV SÜD in die nächste Verhandlungsrunde zu gehen. Mit unnötigem Geplänkel werden **alle** tarifgebundenen Beschäftigten verärgert, nicht nur LS und AS.

Natürlich könnte man sich über diese Verhaltensweise des Arbeitgebers ärgern, aber wem würde das wirklich helfen? Wir sagen den Verantwortlichen ganz ruhig, dass wir ihr Verhalten leider nicht gutheißen können und kümmern uns um wichtigere Sachen: Wichtig ist, dass wir mit unseren Familien ein frohes und ruhiges Weihnachtsfest verbringen und dass wir ebenso ruhig ins Neue Jahr hinüberwandern

*Allen unseren Mitgliedern, Nochnichtmitgliedern,
Freunden und Bekannten
wünschen wir frohe Feiertage und
ein glückliches und gesundes Jahr 2016.*

...und der Arbeitgeberseite wünschen wir die Erkenntnis, dass unsere Kolleginnen und Kollegen umso besser arbeiten, je freundlicher sie behandelt werden.

Reisezeit – Arbeitszeit

Etwas verdrängt vom vielbeachteten Urteil des EuGH zum Safe-Harbour-Abkommen hat der EuGH bereits am 10. September ein Urteil gesprochen, das in der Arbeitswelt Beachtung finden muss: **Die Fahrten, die Arbeitnehmer ohne gewöhnlichen oder festen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, stellen Arbeitszeit dar.**

Es würde dem unionsrechtlichen Ziel des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zuwiderlaufen, wenn diese Fahrten keine Arbeitszeit wären.

Tarifgebundene Arbeitnehmer beim TÜV SÜD müssen in diesem Fall nach dem Manteltarifvertrag (MTV) jeweils maximal eine halbe Stunde pauschale Wegezeit von der (bezahlten) Arbeitszeit abziehen (gemäß Ziffer 2.9 des MTV).

Aufgrund dieses Urteils ergeben sich zunächst **Fragen**: Ist der MTV in diesem Punkt nichtig und einfach nicht mehr zu beachten? Oder ist die Rechtslage die in Betriebsratsseminaren vermittelte, dass es einen Unterschied zwischen arbeitsschutzrechtlicher und vergütungsrechtlicher Arbeitszeit gibt? Entsteht jetzt ein Privileg der Arbeitnehmer ohne gewöhnlichen oder festen Arbeitsort gegenüber den Arbeitnehmern mit festem Arbeitsort, die vielleicht sogar länger als eine halbe Stunde zur Arbeit unterwegs sind?

Ver.di hat bekanntlich hierzu schon ein Flugblatt herausgebracht, allerdings ohne hierbei zu erkennen zu geben, dass eigentlich sie als tarifabschließende Gewerkschaft hier eine Änderung des Tarifvertrages herbeiführen müsste. Der Arbeitgeber hält weiter an der bisherigen Auslegung des MTV fest.

Der **btü**-Vorstand wird hier umgehend eine Rechtsberatung einholen und nach Erhalt des Ergebnisses informieren. Die unverzügliche Einforderung der Vergütung solcher Zeiten kann für die Betroffenen nicht schaden, gerade nachdem der MTV in § 11 das Erlöschen von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis schon nach 3 Monaten vorsieht. Die Zeiten sind bewegt...

*Wir tadeln an anderen nur die Fehler,
aus denen wir keinen Nutzen ziehen.*

*Alexandra Dumas
französischer Schriftsteller (1824-1895)*

TÜV vom TÜV für alle

Je berechtigter eine Forderung ist, desto länger dauert es, bis sie vom TÜV SÜD umgesetzt wird. Jedenfalls hat man hier so diesen Eindruck.

Ansich sollte doch der Arbeitgeber aus eigenem Antrieb versuchen, bei der Behandlung seiner Mitarbeiter Ungleichheiten zu vermeiden. Im vorliegenden Fall hat man ihn deutlich darauf hingewiesen. Es kann also nicht daran liegen, dass man das Problem nicht erkannt hätte. Und damit nicht der Eindruck entsteht, es würde diese Forderung nur von einer unbedeutenden kleinen Gruppe gestellt, hat man auch noch eine Umfrage gestartet. Es haben dabei auch die Kolleginnen und Kollegen unterschrieben, denen die Vergünstigung bereits gewährt wird, weil sie die vorliegende Ungleichbehandlung erkennen und keinesfalls gut heißen.

Jetzt warten natürlich alle darauf dass sich etwas bewegt. Die Bereitschaft der Betriebsratsgremien, eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen, liegt vor. So schwerfällig kann doch auch der TÜV SÜD nicht sein, dass er nicht vom Hocker hoch kommt. Oder unterschätzt man höheren Ortes etwa die Gefahr, dass TÜV-Mitarbeiter künftig bei der Konkurrenz prüfen lassen? Diese Gefahr ist sicher um einiges größer, als man wahr haben möchte!

Nach einer HU, die sie voll bezahlen musste, hat kürzlich eine Kollegin ihre Mitgliedschaft in der **btü** gekündigt. Sie suchte einen Schuldigen und hat uns mit dem TÜV SÜD verwechselt. Im Einzelfall können wir das gerade noch ertragen, aber wir können uns auch vorstellen, mit wie viel Lust und Energie diese Kollegin ihre tägliche Arbeit beim TÜV SÜD verrichten wird, wenn sie zufällig einmal ihren Irrtum erkennen sollte!

Delegiertenwahl 2016

Am 29.01.2016 findet die Delegiertenwahl der **btü** statt. Diese Wahl ist wichtig, denn die „Stimme der Belegschaft“ will und muss natürlich mit den Stimmen ihrer Mitglieder sprechen. Über den Ablauf und den Terminplan bis zur Wahl und nach der Wahl wurden die Teilnehmer des Herbstseminars von unserem Kollegen Michael Sippl genau instruiert.

Alle **btü**-Mitglieder sind aufgefordert, Kandidaten/innen für die Delegierten zu suchen und daraus dann die Besten für die Amtszeit 2016 bis 2020 zu wählen und selbstverständlich darf man auch selber kandidieren. Hier geht die Aufforderung vor allem an Mitglieder aus den kleineren TÜV-SÜD-Gesellschaften. Nutzt die Chance und lasst Euch auf einer Liste aufstellen oder stellt selbst eine Liste auf. Wie heißt es doch? Konkurrenz belebt das Geschäft.

TÜV in der Television

Am 17. Oktober beschäftigte sich 3-sat mit dem TÜV. Obwohl man die Tendenz dieser Sendung ahnen konnte, sahen wir uns die Sache mal aus der Nähe an.

Man machte tatsächlich zwischen den drei noch existierenden TÜVs in Deutschland keinen Unterschied und hatte auch die Dekra noch mit drunter gemischt.

Brustimplantate, gebrochene Hüftprothesen, Herzschrittmacher mit Kurzschluss ... und das alles TÜV-geprüft!

An den Brustimplantaten haben einige Richter rum geknabbert, bis sich letztendlich doch herausstellte, dass der Kollege vom TÜV Rheinland völlig korrekt nach den guten Euro-Lobby-Vorschriften geprüft hat. Interessanterweise wurde aber gar nicht nachgeforscht, wer denn diese schlampige Vorschrift verbrochen hat. Sie wurde daher auch nicht geändert.

In meinem alten Sachverständigen-Ausweis stand wörtlich: „...ist jederzeit und unangemeldet Zutritt zu gewähren...“. Wer sich nach europäischer Vorschrift vorher zu seinem Besuch – oder heißt das doch immer noch Prüfung? – anmelden muss, wird die zwischenzeitlich korrekt beseitigten Mängel kaum noch finden können.

Dann brachte man die übliche Serie der versteckten Mängel, die ein schlechtes Licht auf die Prüfgenauigkeit der Sachverständigen werfen sollen, wenn er sie nicht findet. Mängel einzubauen, die wirklich keiner finden kann, ist kein Kunststück, das könnten wir sicher noch wesentlich besser, aber was soll das eigentlich beweisen?

Wir halten jede Wette, dass ein Sachverständiger, der unbegrenzt Zeit hat, **alle** Mängel finden würde. Man wird aber kaum einen Kunden finden, der diese unbegrenzte Zeit bezahlen möchte.

Das Firmengeflecht des TÜV sei zu wenig durchschaubar meinte 3-sat. Na ja, da könnten sie vielleicht recht haben. Es sollte uns allerdings wundern, wenn das bei anderen Konzernen anders wäre.

Dass die Gewinne gnadenlos in das Wachstum im Ausland gesteckt werden, stört uns auch. 3-sat darf das **laut** sagen... wir **flüstern** es seit Jahrzehnten. Beides wird kaum etwas ändern.

Zum Schluss kam dann noch der übliche Hammer: Man hat dem TÜV SÜD ein unbrauchbares Gerät aus China untergeschoben und dessen Zertifizierung beantragt, die der TÜV SÜD für 14 000 Euro erledigen wollte. Das klingt nach Nepp – und ist doch ganz einfach zu erklären: Wenn der Auftraggeber eine Zertifizierung nicht

nach Zeitaufwand bezahlen will, dann bekommt er eben einen geschätzten Endpreis genannt. Im vorliegenden Fall hätte man während der Zertifizierung die Unbrauchbarkeit des Gerätes feststellt und vermutlich sogar die vereinbarte Endsumme entsprechend minimiert.

Dazu müsste man natürlich wissen, was eine Zertifizierung ist, aber dieses Wissen kann man von einem TV-Reporter kaum verlangen – und in ein paar Sätzen erklären kann man es auch nicht. Außerdem ist es auch gar nicht so wichtig, wenn da ein paar Blinde einen Vortrag über Farbwirkung halten. Das ist heutzutage üblich.

Natürlich ist in allen derartigen Sendungen auch ein Stück Wahrheit versteckt. Auch wir sind der Meinung, dass unsere momentane Führungsgeneration Gefahr läuft, ein gutes Unternehmen mit sehr guten Mitarbeitern und einem riesigen Vertrauensvolumen in der Gesellschaft versehentlich an die Wand zu fahren. Wenn wir hier gelegentlich meutern, dann hat das seine Richtigkeit. Das ist zum Teil auch unsere Aufgabe!

Wenn sich aber andere – teilweise auch in unfairer Art – über dieses Thema her machen, weil man das Logo „TÜV“ auch für TV-Sendungen als Zugpferd verwenden kann, dann ist es ebenso unsere Aufgabe, zumindest den Inhalt dieser Sendungen richtig zu stellen.

Es ist dummlich, sich darüber aufzuregen, dass der TÜV für seine Arbeit Geld verlangt. Schließlich waren doch alle so glücklich über die seinerzeitige Deregulierung!

Jetzt haben wir den TÜV als Großfirma, die Sicherheit verkauft und diese Sicherheit hat eben ihren Preis. Dieser Preis ist ebenso hoch, wie die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen gut ist!

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.: (09498)902093 |
| Bürozeiten: | Di. bis Do. 8.00 Uhr – 12.00 Uhr Fax: (09498)902021 e-mail: post@btue.de Homepage: www.btue.de |
| Verantwortlich: | Der Vorstand der btü |
| Druck: | Scheck Druck GmbH & Co. KG Hemau |

Denglisch oder: Die Sprache der Low-Performer

Als (GBR- oder **btü**-) Vorsitzender besucht man viele Betriebsversammlungen. Muss man auch. Offiziell berichtet der Vorsitzende über die Tätigkeit des Gremiums oder der Organisation, der er vorsitzt. Ein Vorsitzender hört in einer Betriebsversammlung aber auch Berichte anderer Vorsitzender, der Geschäftsführung, der Gewerkschaft und nicht zuletzt die Wortmeldungen der Beschäftigten, für die die Betriebsversammlung eigentlich da ist.

Was ich aus den letzten Betriebsversammlungen mitgenommen habe, ist die Kritik am gerade bei uns um sich greifenden Denglisch. Ich bin im Umfeld von mehreren US-Army-Kasernen aufgewachsen und habe Verwandte in Australien. Mit meinen Schulnoten in Englisch will ich hier nicht angeben. Ich habe mit dem Englischen kein Problem. Aber um es mit den Worten von Gerhard Polt zu sagen: „Braucht’s dös?“

Das Englische allein tut es ja nicht, es kommt noch der deutsche AbküFi dazu, der Abkürzungs-Fimmel und das Denglisch. Der Geschäftsführer wird nicht zum Chief Executive Officer sondern zum CEO. Leistungskennwerte werden nicht zu Key Performance Indicators sondern zu KPI’s.

Der Human Resources Business Partner wird zum HR Business Partner. Als so ein HR Business Partner bei einer Betriebsversammlung vom Betriebsratsvorsitzenden in der Langtextversion begrüßt wurde, sagte er lapidar: „Sag halt Personalreferent!“ Es gibt jetzt auch einen HRS, der aber gar keiner ist. Der HRS müsste doch eigentlich der Human Resources Service sein, der Dienstleister für die menschlichen Arbeitskräfte. Von dem bekommt man E-Mails, die sinngemäß so enden: „Untersteh Dich, mir eine Antwort zu schicken, schreib gefälligst an HRS-Team X! (Vielleicht macht dann meine Arbeit ein anderer). Die entpersonalisierte Personalabteilung also.

Der HRS gehört zur BSG, das ist die Business Service Gesellschaft, auch wieder eine urdenglische Wortschöpfung. Was macht die BSG? Ich erkläre es mal so: Störe einen Engländer bei der Arbeit, so wird er sagen: „I am busy.“ Die BSG ist also beschäftigt, stört sie nicht! Ist Denglisch mit AbküFi nicht auch eine Art Tarnung für Unwissenheit oder Unvermögen? Sprache der Low-Performer? Man sagt zwar „Deutsche Sprache – schwere Sprache“, aber wir haben alle einmal Deutsch gelernt und zwar meist vor dem Denglischen. In einem deutschen Unternehmen kann man deutsch reden, dann wird man auch verstanden, nicht nur bei uns. Von Dänemark bis Namibia haben 105 Millionen Menschen Deutsch als Muttersprache. Deutsch ist die meistgesprochene Muttersprache in der EU.

Und das Handy heißt auf Englisch immer noch mobile!

Auch wenn du schon immer einer von uns warst...

Angesichts der älter werdenden Belegschaft, (etwa die Hälfte ist 55 und älter) stellt sich die Frage, was TÜV SÜD dem demografischen Wandel entgegenzusetzen hat. Jahrelang wurde „vergessen“, junge Mitarbeiter einzustellen, um eine „gesunde Mischung“ in der Altersstruktur zu erzielen. Jetzt fällt uns dieses Versäumnis vielleicht bald auf die eigenen Zehen.

War es in der guten alten Zeit noch möglich, für besonders harte Knie- und Bandscheibenjobs, körperlich fitte junge Mitarbeiter einzusetzen, so ist das heute aus Kapazitätsgründen gar nicht mehr so einfach. Die alten Hasen, die früher vermehrt ihre Erfahrung und ihr Denkvermögen zum Einsatz bringen konnten, absolvieren eben die Knochenjobs selber. Das dauert mit fortschreitendem Alter etwas länger und für die Denksportaufgaben bleibt dann halt keine Zeit mehr. Wäre ja im Prinzip auch nicht so schlimm, wenn unsere Oberen nicht so renditegetrieben wären. Da ist sich auch ein Geschäftsführer nicht zu schade, über die faulen, alten und dazu noch teureren Mitarbeiter (Lowperformer im neudeutschen Sprachgebrauch) herzuziehen und dass man sehen muss, wie man dieses Klientel schnellstmöglich los wird. Zum Wohle der besseren Rendite! Dabei hoffen wir selbstverständlich, dass diese Führungskräfte ihren 100. Geburtstag bei bester körperlicher Gesundheit erleben dürfen.

Die jetzt etwas langsamen Mitarbeiter haben vor 20 bis 30 Jahren durch ihren vollen – auch körperlichen! – Einsatz den TÜV SÜD zum Erfolg geführt. Das unterscheidet sie grundsätzlich von ihren jetzigen Kritikern.

Natürlich könnte man den Oldtimern Aufgaben zuteilen, bei denen ihr Wissen und ihre Erfahrung vorteilhaft zur Geltung käme. Man könnte sich auch eine gute Altersteilzeit ausdenken. Aber wozu? Schließlich gibt es doch einfachere Methoden, die Alten rauszuekeln, es muss ja nicht eine korrekte Kündigung sein!

Auch wenn Du immer einer von uns warst... wollen wir trotzdem nichts mehr mit Dir zu tun haben, wenn Deine Leistungsfähigkeit abnehmen sollte.

*Am liebsten sind mir die Menschen,
deren Bekanntschaft mir erspart bleibt.*

*André Gide
französischer Schriftsteller (1869-1951)*