

offizielles **btü** mitglieder-journal 2021/1

April 2021

Fahrerlaubnisprüfungen – es geht wieder los

Am 11.02.2021 lief die Jubelmeldung des Tages durch die sozialen und unsozialen Medien: Ab 22.02.2021 ist der Fahrschulbetrieb und die Durchführung der Fahrerlaubnisprüfung in Bayern wieder möglich. Namentlich bedankte sich der Landesverband bayrischer Fahrlehrer bei Wirtschaftsminister Hubert Aiwanger. Nun waren am 11.02.2021 die Inzidenzwerte ja tatsächlich im Sinken begriffen. Die Tragepflicht von FFP2-Masken beim Einkaufen schien sogar allerlei gefährliche Mutationen des Covid-19-Erregers abzuwehren. Mittlerweile wurden wir eines Besseren belehrt, denn 1 Monat später betrug die 7-Tage-Inzidenz im Bund und in Bayern über 100.

Die 3. Welle der Corona-Pandemie ist mittlerweile Fakt. Die politische Diskussion wendet sich von weiteren Öffnungen ab und hin zur Frage harter Lockdown oder Beibehaltung der gegenwärtigen Maßnahmen.

Hier muss die Frage erlaubt sein: Kam der Wiederanlauf der Fahrschulen und der Fahrerlaubnisprüfung zu früh?

Auf jeden Fall war er nicht ganz bis zum Ende durchdacht. Für allerlei Unternehmungen im Zuge der Öffnungen wie auch bei der Einreise nach Deutschland ist heute ein nachgewiesener negativer Schnelltest erforderlich. Im Land Sachsen müssen Firmen ihre Beschäftigten einmal pro Woche testen. Für die Fahrschulen und die Fahrerlaubnisprüfungen ist das bis heute nicht vorgeschrieben, obwohl sich die Beteiligten (3 Personen) längere Zeit zusammen in 1 m³ Luft aufhalten. Gut, sie tragen FFP2-Masken. Aber dafür gilt die DGUV-Regel 112-190. Die Tragezeiten sind begrenzt. Während der Prüfungszeit mag dies für den Fahrerlaubnisbewer-

ber/Fahrschüler uninteressant sein, allerdings nicht für Fahrlehrer und Prüfer.

Übrigens: Für die FFP2-Maske, eine filtrierende Halbmaske ohne Ausatemventil, wird in der DGUV-Regel 112-190 eine maximale Tragedauer von 75 min. und eine Erholungszeit von 30 min. bei 5 Einsätzen pro Arbeitsschicht angegeben. Kürzere Tragedauern verkürzen die Erholungszeit entsprechend.

In eigener Sache

Mittlerweile beeinflusst die Corona-Pandemie seit über einem Jahr das Leben in Deutschland. Auch die **btü** und der **btü**-Vorstand sind davon nicht ausgenommen. Letzte Veranstaltung mit einem größeren Teilnehmerkreis war unser Delegiertentag 2020, gerade eine Woche vor dem ersten bayrischen Lockdown und schon unter Beachtung der AHA-Regeln.

Seitdem fanden die Vorstandssitzungen meist als audiovisuelle Sitzungen per Microsoft Teams (ja, auch die **btü** nutzt das Produkt des Marktführers trotz Bedenken der Datenschützer) statt. Um das Tagesgeschäft am Laufen zu halten sind diese Teams-Sitzungen geeignet, bei weiterreichenden Entscheidungen, zum Beispiel Beschlüsse des Delegiertentages vorzubereiten, ist die Einschränkung doch spürbar. Zum gesprochenen Wort gehört auch immer eine gewisse Körpersprache – auch derer, die gerade nur zuhören. Insofern ist die Diskussion vielleicht möglich, die Debatte ist es nicht.

Organisatorisch waren wir, der Vorstand, bereits letztes Jahr gezwungen, den Betriebsräte-Erfahrungsaustausch und das Herbstseminar abzusagen. Nachdem auch für März 2021 nicht absehbar war, dass wir eine Veranstaltung in der Größenordnung des Delegiertentages als Präsenzveranstaltung durchführen können, haben wir den Delegiertentag 2021 und das Frühjahrsseminar auf den 15./16. Oktober 2021 verlegt. Der Betriebsräte-Erfahrungsaustausch ist für 13. November 2021 geplant.

Der Hauptausschuss und der Delegiertentag des Bayrischen Beamtenbundes (BBB) 2021 waren aufgrund der Teilnehmerzahl bereits frühzeitig als Veranstaltungen im Live-Stream geplant worden. Hier können wir mit bis zu 7 Delegierten teilnehmen. Aufgrund der Mitgliederzahl der **btü** haben wir diesmal sogar die Möglichkeit, einen Delegierten in den Hauptvorstand des BBB wählen zu lassen.

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

„Alternative Wahrheiten“ jetzt auch beim TÜV SÜD?

Die Wahrheitsfindung ist bekanntlich von jeher ein mühsames Geschäft und eine gewisse Abweichung der Erinnerungen verschiedener Beteiligten ist auch in den Rechtswissenschaften ein wohlbekannter Umstand. Erschwerend kommt hinzu, dass es neuerdings auch noch alternative Wahrheiten geben soll...

Zum Hintergrund: Die nach den schlussendlich vernünftig abgeschlossenen Tarifverhandlungen im Intranet aufgetauchte Version und der damit verbundenen Vorgänge bedarf einiger kleiner Kommentare. Es wird scheinbar versucht, die Entwicklungen im Nachhinein deutlich blumiger auszuschmücken als sie es tatsächlich waren. In der Konzernveröffentlichung geht es um „Mehr Geld im Februar ... für PS-Mitarbeiter*innen“. Eigentlich waren die Tarifverhandlungen doch für den ganzen Konzern dieselben, wobei man das bei der TÜV-SÜD Akademie wohl auch irgendwie nicht mitbekommen hat.

Laut dieser Konzernveröffentlichung einigte man sich schon Ende letzten Jahres und hätte zugunsten einer höheren tabellenwirksamen Tarifsteigerung auf eine Einmalzahlung in Form einer Corona-Prämie verzichtet. Zur Erinnerung, diese wäre, wie von **btü**-Seite schon mehrfach erwähnt, steuerfrei gewesen und hätte die KEP gemindert. Der Arbeitgeber hätte also keine Mehrkosten, der Mitarbeiter aber einen spürbaren Gewinn gehabt...

Tatsächlich hat es sich aber vielmehr so zugetragen, dass Ende letzten Jahres lediglich ein völlig indiskutables Arbeitgeberangebot im Raum stand und eine Corona-Prämie, aus nach wie vor nicht nachvollziehbaren Gründen, einfach kategorisch abgelehnt wurde.

Erst am 19.01.2021, interessanterweise einen Tag nach dem Warnstreik, wurde in den Verhandlungen ein akzeptables Angebot vorgelegt und die Tarifparteien konnten sich einigen. Erwähnenswert wäre an dieser Stelle die Kleinigkeit, dass arbeitgeberseitig noch zu eben diesem Termin, eine (steuerpflichtige!) Einmalzahlung in Kombination mit einer geringeren Erhöhung des Tabellenwertes angeboten wurde. Das ist nicht zuletzt deshalb leicht verstörend, weil eine Corona-Prämie nach aktuellem Stand auch noch bis Mitte 2021 ausgezahlt werden könnte.

Den Reim darauf darf sich nun jeder selbst machen, aber womöglich war „die Wahrheit“ dann doch irgendwem leicht peinlich.

In Sachen Vergütungstarifvertrag (VTV) für die TÜV SÜD Akademie haben der Konzernbetriebsrat und mehrere Betriebsratsvorsitzende inzwischen einen offenen Brief an den Vorstand gerichtet. Es kann doch nicht sein, dass in einem Unternehmen, das jahrelang zweistellige Renditen erzielt und sein Ergebnis an den Konzern abgeliefert hat, aufgrund einer temporären Ergebnisverringerung aus dem Haustarifvertrag ausschert. Zur Erinnerung: Erhöhungen des VTV wurden sogar während der Laufzeit des Sanierungstarifvertrages der TÜV SÜD Life Service an deren Arbeitnehmer weitergegeben. Gespart wurde damals an der KEP. Und die TÜV SÜD Akademie ist keinesfalls ein Sanierungsfall.

Zu guter Letzt informierten sowohl TÜV SÜD als auch ver.di darüber, dass der neue VTV nun doch auch für die TÜV SÜD Akademie gelten soll. Ver.di reklamierte diesen Erfolg für sich, vom Engagement des Konzernbetriebsrats und vieler Betriebsratsvorsitzender als Unterzeichner des offenen Briefs keine Rede – alternative Wahrheiten...

Rentenberechnung

Zum Jahresende 2020 wurde bei den bestehenden Versorgungsempfängern (Betriebsrentnern) nach dem Versorgungsstatut des TÜV Bayern die Rentenberechnung an die Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts (LAG) München angepasst. In zwei Verfahren hat das LAG München den richtigen Rechenweg zur Erstberechnung der Betriebsrente nach Auffassung der Kläger bzw. Berufungsbeklagten bestätigt. Darüber hinaus wurde die bisher gängige Praxis des TÜV SÜD auf den Kopf gestellt. Bisher gab der TÜV SÜD die Erhöhungen der versorgungsfähigen Bezüge der bayerischen Beamten an die Betriebsrentner weiter. Dazu ist er laut LAG München nicht verpflichtet. Umgekehrt rechnete der TÜV SÜD Erhöhungen der Rente von der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Betriebsrente an. Dies ist laut LAG München nicht zulässig. Damit auch unter diesen geänderten Vorzeichen das Versorgungsniveau erhalten bleibt, ist die Gesamtversorgung laut Gesetz alle 3 Jahre zu überprüfen. TÜV SÜD hat hingegen erklärt, die Überprüfung jedes Jahr durchzuführen.

Arbeitnehmer mit Versorgungszusage nach dem Versorgungsstatut betrifft das vorerst noch nicht. Es sollte aber bekannt sein, dass die vom LAG München bestätigte Erstberechnung nicht in jedem Fall eine höhere Betriebsrente ergibt. Nach den uns vorliegenden Informationen kann die Betriebsrente auch geringer ausfallen, wenn der Ruhegehaltssatz nicht die 71,75%

erreicht, d. h. keine 40 Jahre anrechenbare Zeiten erreicht werden. Insbesondere Quereinsteiger oder promovierte Kollegen und Kolleginnen müssen das bei ihren Planungen für den Ruhestand berücksichtigen.

Wohin geht die Reise?

Dienstwagen und Reisekosten: Der erste Schritt ist gemacht, zwei weitere müssen folgen!

Nach langwierigen Verhandlungen wurde im Dezember 2020 endlich das Budget für Dienstwagen maßvoll angepasst:

1. Der Arbeitgeberanteil steigt um 20 €
2. Für das Branding gibt es 10 € mehr
3. Ein Arbeitnehmer kann seinen Eigenanteil um bis zu 40 € steigern.

Die Arbeitgeberseite spricht selbstverständlich von einer Erhöhung. Nach drei Jahren ohne jede Anpassung kann hier allerdings nur von einer Angleichung an die gestiegenen allgemeinen Kosten gesprochen werden.

Nun gilt es, unseren Fokus auf die beiden anderen Themen zu legen. Es sind dies die Anpassung der Kilometergelder sowie die Angleichung der Verpflegungsmehraufwendungen an die steuerlichen Sätze.

Nüchtern betrachtet ist das erste Thema ziemlich einfach: Die Dienstwagenregelung wurde den Kosten angepasst, also müssen auch die Kilometergelder angepasst werden. Für die Arbeitnehmervertreter ist das eine glasklare Angelegenheit, zumal Daten und Fakten eine eindeutige Sprache sprechen. Hierbei geht es nicht um den temporären Blick auf die Benzinpreise, sondern darum, dass laut ADAC Autokostenrechner in den letzten drei Jahren die effektiven Kosten für sämtliche Modelle gestiegen sind.

Leider verweigert sich der Arbeitgeber diesen Argumenten und sieht hier aktuell keinen Anpassungsbedarf...

Beim zweiten Thema ist die Faktenlage im Grunde noch unkomplizierter, da der Gesetzgeber nach Jahrzehnten die Verpflegungsmehraufwendungen fürs Inland angepasst hat.

Unsere Forderung ist, die Verpflegungsmehraufwendungen fürs Inland analog derer für das Ausland zu handhaben, d.h. die steuerlichen Sätze müssen 1:1 übernommen werden. Denn es soll ja nicht heißen: Ausland hui, Inland pfui!

Dieses Anliegen ist allein schon deshalb legitim, weil der Arbeitgeber unseren Kunden die aktuell gültigen steuerlichen Sätze bereits 1:1 verrechnet!

Wir fordern: Anpassung der Kilometergelder und der Verpflegungsmehraufwendungen!

Unsere Außendienstmitarbeiter haben sich das mehr als verdient!

Rein in die Kartoffeln...

Auch als Arbeitnehmer braucht man eine gewisse Planungssicherheit. Im Allgemeinen ist diese dadurch gewährleistet, dass es in Deutschland Werktagen, Sonntagen und gesetzliche Feiertage gibt. An Werktagen wird gearbeitet. Braucht man an einem Werktag frei, gibt es den Urlaubstag oder im Bereich der Tarifverträge den Freizeitausgleich.

Tief in der Nacht vom 22. zum 23.03.2021 beschlossen die Bundeskanzlerin und die Ministerpräsidentenkonferenz (MPK), laut Pressemeldung nach dem Verzehr einer Pizza, dass der Gründonnerstag und der Karsamstag 2021 „Ruhetage“ sein sollen. Damit wolle man Kontakte weitgehend beschränken und die Pandemie bestmöglich bremsen. Was ist ein nun „Ruhetag“ im Arbeitsrecht? Eine Reihe von Bürgern sollte ohnehin zu dieser Zeit schon auf Mallorca weilen – und sich einen Urlaubstag sparen. Der Rest hätte einen freien Tag, könnte aber so gut wie nichts damit anfangen, weil alle Geschäfte, Wirtshäuser, Museen und sonstiges geschlossen wären. Naja, es sollen ja auch Kontakte beschränkt werden. Schöneres Wort für „Lockdown“?

In der Arbeitswelt ging man daran, Kunden abzusagen. Sondernewsletter wurden verschickt. Nicht nur Arbeitnehmer stellten sich die Frage: wann kaufe ich für Ostern ein? Dienstag oder Mittwoch für das ganze lange Wochenende? Oder doch am Karsamstag für Ostersonntag und Ostermontag? Aber am Karsamstag nur Lebensmittel – ja kein Duschgel oder Geschirrspülmittel! Klopapier haben ja alle.

Diese Fragen stellten sich am 24.03.2021 spätestens ab 12:30 Uhr nicht mehr. Wieder neue Sondernewsletter wurden verschickt. Die Bundeskanzlerin entschuldigte sich. Deutschland kann sich nicht 1½ Wochen vorher auf einen angeordneten arbeits- und geschäftsfreien Tag einstellen. Daneben gab es auch eine Ungleichbehandlung für norddeutsche Bundesländer. Ein so weitgehender Lockdown war an der Nord- und Ostseeküste bei 7-Tages-Inzidenzwerten unter 25 nicht vermittelbar.

Andere Teilnehmer der MPK hatten per Videokonferenz teilgenommen und nichts von der Pizza abgekriegt. Sie waren schon aus Prinzip dagegen, auch wenn der 7-Tages-Inzidenzwert bei ihnen weit über 100 lag. Alles wieder zurück! Verrückte Zeiten.

Fazit: Gründonnerstag und Karsamstag sind und bleiben Werktage... raus aus den Kartoffeln!

P. S.: Am Ostermontag fiel einem der Ministerpräsidenten ein „Brücken-Lockdown“ ein.

Merkwürdiger Tarifvertrag

Anne K. (Name von der Redaktion geändert) ist im Jahr 2000 beim TÜV SÜD unbefristet eingestellt worden. Damit unterliegt sie dem Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung (TV BAV), demzufolge der TÜV SÜD aktuell 2 % des 12-fachen Monatsgehalts bei einem Finanzdienstleister anlegt. Beim Eintritt in den Ruhestand zahlt dann dieser Finanzdienstleister eine Betriebsrente zusätzlich zur gesetzlichen Rente. So weit so gut.

Die Rente rückt nun auch für Anne K. immer näher und so überprüfte sie die Einzahlungen für das Jahr 2020. Zu ihrem Schrecken musste sie feststellen, dass für 2020 keine Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung geleistet wurden. Nach einigen Telefonaten hatte sie die Information, dass das tatsächlich so sei, laut TV BAV wird in einem Jahr, in dem am 01.01. kein versorgungsfähiges Einkommen gezahlt wurde, kein Beitrag in die Altersversorgung gezahlt. Nachzulesen im § 8, Absatz 8.1 TV BAV. Am 01.01.2020 war Anne K. dummerweise arbeitsunfähig. Die Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz endete am 24.12.2019. Sie bezog Krankengeld.

Wäre Anne K. bis zum 02.01.2020 mit Entgeltfortzahlung krankgeschrieben gewesen, hätte sie das ganze restliche Jahr 2020 arbeitsunfähig sein können mit Bezug von Krankengeld, der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung wäre geleistet worden.

Fazit: Am besten wird man gar nicht krank. Sollte man ausgerechnet über den Jahreswechsel krank werden, dann tunlichst darauf achten, dass am 01.01. Entgeltfortzahlung besteht! Ist das nicht möglich, sollte die Bescheinigung zum Bezug des Krankengeldes am 30.12. enden. Der 31.12. ist dienstfrei und der 01.01. ein Feiertag. Am 02.01. kann dann formal wieder Arbeitsunfähigkeit bestehen.

Impfausfallzeit

Wenn jemand seinem Mitarbeiter den Tag verderben will, dann lässt er ihm einen Newsletter zukommen. So oder so ähnlich könnte man die Angelegenheit: „**Wer bezahlt meine Ausfallzeit bei der Impfung gegen Covid-19?**“ durchaus sehen.

Unter anderem heißt es in eben diesem Newsletter, dass ein Impftermin schon eher als Privatsache des Impfwilligen zu sehen wäre. Wohlgermerkt, es geht hier um eine Impfung gegen die wohl größte Seuche/Gefahr, die die derzeit lebende Bevölkerung bis jetzt erlebt hat.

Könnte es sein, dass unser über alles geliebter Arbeitgeber gar kein so großes Interesse an der Gesundheit seiner Untertanen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat? Oder vielleicht eben nur dann, wenn es die Rendite nicht schmälert?

Mal rein zur Information über die augenblickliche Situation:

Ein Impftermin ist im Augenblick insofern planbar, als dass er wohl für den Großteil von uns in sehr weiter Ferne liegen wird. Und wenn dann der ersehnte Augenblick endlich angekündigt wird, werde ich sicherlich mit den zuständigen Stellen darüber diskutieren, ob der Zeitpunkt für meine Impfung bitteschön zwischen 6 Uhr abends und 6 Uhr morgens, oder besser gleich aufs Wochenende gelegt werden kann.

Die Antwort darauf weiß ich jetzt bereits... „Ach Sie arbeiten bei TÜV SÜD, selbstverständlich werden wir das bei Ihnen berücksichtigen, Sie haben ja diesbezüglich einen Newsletter erhalten.“ 😊

Ach ja, dann hört man auch noch, dass bei vielen Geimpften Impfreaktionen wie Fieber und/oder Schüttelfrost auftreten sollen. Darf ich das dann auch während der Arbeitszeit auskurieren?

Als Fazit fallen mir da „Lieber täglich gesund arbeiten, als eine Stunde krankfeiern.“ oder auch „Herr, lass Hirn regnen!“ ein. Sucht Euch aus, was besser ist.

Halt Stopp, fast hätte ich es noch vergessen, darf ich einen von der Firma stammenden Newsletter während der Arbeitszeit lesen? Oder muss ich vorher ausstempereln?