

o b t ü m a l

offizielles *btü* mitglieder-journal 2/2004

31. *btü*-Delegiertentag, 19. März 04 (Protokollauszug)

Zu Beginn gibt der Vorsitzende einen Überblick über das abgelaufene Geschäftsjahr. Er spricht dabei die Vorstandssitzungen und Seminare ebenso an, wie die Besprechungen mit Unternehmensleitung und ver.di, die Teilnahme an Demos, die von uns organisierten Lehrgänge „ADAC-Sicherheitstraining“, die neu erstellte *btü*-Homepage und die gerade abgeschlossene Delegiertentwahl. Arbeitsmangel war im Berichtszeitraum kein Thema für den *btü*-Vorstand.

Nach dem Bericht des Schatzmeisters und der Rechnungsprüfer konnte der Vorstand bei Stimmenthaltung der Betroffenen ohne Gegenstimme entlastet werden.

Im Anschluß daran wurden die bisherigen Vorstandsmitglieder, Frau Anneliese Kiergaßner und Herr Horst Kreuzer, mit lobenden Worten und einem kleinen Geschenk verabschiedet. Beide waren nicht mehr zur Wahl angetreten. Die beiden aus Altersgründen ausscheidenden Vorstandsmitglieder Edgar Scherner und Dr. Bernhard Brand bleiben der *btü* als Beauftragte für Rechtsschutz und Tarifwesen erhalten.

Die Neuwahlen der Vorstandsmitglieder brachten folgendes Ergebnis:

Vorsitzender	Franz Holzhammer
1. Stellvertreter:	Franz Stolz
2. Stellvertreter:	Johann Schwaiger
Schatzmeister:	Josef Staude
Schriftführer:	Heinz Festner
Beisitzer:	Gerhard Winklmaier
Beisitzer:	Karl Rudek
Beisitzer:	Wilhelm Mengele
Beisitzer:	Rainer Weiglein

Rechnungsprüfer: Christiana Hofmann
Adolf Jackermayer
Dr. Bernhard Brand

Alle Gewählten nahmen die Wahl an und bedankten sich für das Ihnen entgegengebrachte Vertrauen.

In den Wirtschaftsplan für das Jahr 2004 wurden im Vergleich zum Vorjahr keine wesentlichen Änderungen

eingearbeitet. Er wurde nach kurzer Erläuterung durch den Schatzmeister ohne Stimmenthaltung und ohne Gegenstimme angenommen.

Zwischendurch wurde der Delegiertentag für den Vortrag von Herrn Vorstandsvorsitzenden Dr. Hupfer für zwei Stunden unterbrochen. Herr Dr. Hupfer legte in allgemein verständlicher Weise dar, daß unser Arbeitgeber zwar im Vergleich mit den Konkurrenten sehr gut da steht, daß wir allerdings große Mühe haben werden, die Pensionsrücklagen sicher zu stellen, ohne dabei das Eigenkapital gefährlich zu reduzieren.

Der Vorsitzende bedankte sich bei Herrn Dr. Hupfer für den Vortrag, der vielen der Anwesenden die Situation unseres Arbeitgebers von einer völlig neuen Warte aus betrachten ließ.

Von sechs eingereichten Anträgen wurde einer zurückgezogen, zwei wurden nach kurzer Diskussion abgelehnt und drei Anträgen wurde statt gegeben. Demnach wird der bisherige Bezirk Hof dem Bezirk Bayreuth zugeordnet und Garching wird ein neuer Bezirk. Außerdem hat der Vorstand die Aufgabe, eine zusätzliche Geschäftsstelle in München zu schaffen.

Im Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ wurden noch drei wesentliche Punkte angesprochen und diskutiert:

Wie beim Bayerischen Beamtenbund wird künftig auch bei der *btü* den Hinterbliebenen von *btü*-Mitgliedern Rechtsschutz gewährt, sofern die Unklarheiten mit dem Ableben des Mitgliedes in Zusammenhang stehen.

Wir sind die einzige Organisation im TÜV Süd, die noch firmenübergreifend tätig werden kann. Mit unserer Aktion „ADAC-Sicherheitstraining“ haben wir vielen Kolleginnen und Kollegen Gelegenheit gegeben, Ihre Fahrtechnik in kritischen Situationen zu verbessern. Wir werden auch in diesem Jahr die Organisation übernehmen.

Der Vorstand soll im kommenden Jahr die Möglichkeit prüfen, über die dbb-Tarifunion wieder tariffähig zu werden. Sobald die Voraussetzungen geklärt sind, kann der Delegiertentag darüber entscheiden, ob man diesen Weg erneut gehen soll.

Der 32. Delegiertentag wird am 11. März 2005 wieder in Kelheim oder Umgebung statt finden.

Rituale?

Obwohl von niemandem geschätzt, haben sich bei Tarifverhandlungen Rituale herausgebildet, die einem Spektakel nach dem Motto „catch as catch can“ nicht unähnlich sind.

So stellen die Gewerkschaften Forderungen, die den Anschein erwecken, als seien sie direkt aus einer Umlaufbahn des Mondes geholt worden. Die Arbeitgeber halten mit einem Angebot dagegen, das jedem lohnabhängig Beschäftigten die Zornesröte ins Gesicht treibt. Nach einer Reihe von abgebrochenen und vertagten Verhandlungen einigt man sich nach einer zwingend erforderlichen Nachtsitzung unrasiert im Morgengrauen des nächsten Tages bei Werten, die vernünftige Menschen von vorne herein als realistisch angesehen haben.

Dieses Ritual scheint nun auch beim TÜV Süddeutschland Fuß gefasst zu haben. Anders kann man es nicht erklären, wenn man den Katalog der Grausamkeiten liest, den die Arbeitgeberseite in die Verhandlungen über die gekündigten Tarifverträge eingebracht hat. Ohne auf die Einzelheiten einzugehen, kann man diesen Katalog mit der Überschrift „Mehr Leistung bei weniger Gehalt“ versehen. Die Altersteilzeit wird nicht als Chance für die Verjüngung der überalterten Belegschaft, sondern als Gnadenakt gesehen. Es fehlt eigentlich nur noch die Forderung, dass Mitarbeiter, die Altersteilzeit wollen, dem Arbeitgeber eine Abstandszahlung zu entrichten haben.

Für einzelne Forderungen könnte man sogar Verständnis aufbringen, wenn sich der TÜV am Rande des Insolvenzabgrundes bewegen würde. So aber ist der TÜV auf gutem Weg in Richtung der Zielrendite von 5%, die eine gesunde Basis für die weitere Entwicklung ist.

Aber die Gunst der Stunde ist wohl zu verlockend. Wenn tagtäglich neue Horrorforderungen der Arbeitgeber durch die Medien geistern, will man einfach nicht abseits stehen. Glaubt die oberste Heeresleitung aber tatsächlich damit die Moral der Truppe zu steigern?

Uns hat eigentlich nur überrascht, dass man nicht auch noch die landläufige Drohung mit der Verlagerung der Arbeitsplätze ins Ausland gebracht hat. Speziell im ostbayerischen Raum könnte man doch trefflich damit werben:

„Lassen Sie ihr Auto in Tschechien prüfen, der TÜV Süddeutschland erwartet Sie!“

„Raus aus den Kartoffeln...“ rein in die Kartoffeln...“

Das war im *obtūmal* 3/2003 die Überschrift zu einer Glosse über die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) „Pkw-Leasing“. Es war sicher nicht der Stein der Weisen, der mit dieser KBV entdeckt wurde, aber sicher war sie gleichrangig mit dem Ei des Kolumbus. Oder doch nicht?

Fest steht, daß dieses Ei sich nicht besonders lange gehalten hat. Nach zwei Jahren war es bereits so anrühlich, daß man es jetzt entsorgen muß. Wie in heutiger Zeit üblich, gibt es allerdings noch keinen brauchbaren Ersatz. Über das ARV (Allgemeines-Rumsprech-Verfahren) hört man, daß es künftig für alle Außendienstler wieder Kilometergeld und für unmotorisierte Mitarbeiter (Immobilians) „Poolfahrzeuge“ geben soll. Poolfahrzeuge sehen wie Autos aus, riechen auch wie Autos..... Angeblich will FIAT den Topolino wieder auf Band legen.

So ganz ausgegoren scheinen diese guten Ideen aber noch nicht zu sein. Es spielt sicher der Zeitbedarf für das Abholen eines Poolfahrzeuges eine gewisse Rolle und die Frage einer Übergangsregelung. Letztere natürlich nur für die wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch nicht so in Geld schwimmen, daß Ertrinkungsgefahr besteht. Jedenfalls sollte man diesmal versuchen, Nägel mit Köpfen zu produzieren. Den Kartoffel-Slalom weiterzuführen und nach weiteren zwei Jahren wieder auf Leasing zu setzen, wäre wohl leicht kontraproduktiv. Es reicht schon, wenn Konzernbetriebsrat und Unternehmensleitung sich tagelang in diesen Themen wälzen. Unsere Kolleginnen und Kollegen sollen sich nicht auch noch mit diesen hausgemachten Problemen beschäftigen müssen. Sie brauchen den Rücken frei, um in aller Ruhe bei den Kunden arbeiten und für den nötigen Umsatz sorgen zu können.

Man sollte bei weiteren Überlegungen auch nicht wieder in die alten Gedankenfehler zurück fallen: Sparsamkeit im Betrieb ist sehr gut, aber sie hat dort ihre Grenzen, wo sie aus der Hosentasche des Arbeitnehmers heraus finanziert werden soll. Langsam muß man sich eben von dem Gedanken frei machen, daß Fahrtkostenerstattung eine indirekte Gehaltserhöhung sei. Hier wird lediglich bis zu einem gewissen Prozentsatz das ersetzt, was der Mitarbeiter vorher bereits ausgelegt hat. Und daß dieser Prozentsatz die Zahl Hundert auch nicht annähernd erreicht, weiß ohnehin jeder!

Man hat hier der Belegschaft ein recht kritisches Diskussionsthema geboten. Je länger die Ungewißheit andauert, desto intensiver wird man sich die Köpfe des Managements zerbrechen und desto mehr wird dabei an Zeit und Energie vergeudet.

Wir bitten um kürzere Denkpausen bei der Bearbeitung dieses Problems und um etwas mehr **Äktschn!**

Neues vom Rechtsschutz

Der btü-Vorstand hat beschlossen, besonders interessante Rechtsschutzfälle – natürlich ohne Namensnennung – hier allen btü-Mitgliedern zur Kenntnis zu geben. Sozusagen zur seelischen Erbauung. Normalerweise würde man eine solche Serie mit einem erfolgreich abgeschlossenen Fall beginnen, aber bei der btü laufen die Uhren eben anders:

Es war einmal ein TÜV-Mitarbeiter, der war so gut und so motiviert, daß er jahrelang Aufgaben wahrnahm, für die er nach seiner Ausbildung eigentlich gar nicht vorgesehen war. Das ist keine Übertreibung, sondern eine vom Vorgesetzten bestätigte Tatsache. Regulär befördert konnte dieser Mann nicht mehr werden, da dies in früheren Jahren allein von der Ausbildung abhing. Und außerdem war er Betriebsrat.

Der Mann sah, daß bei anderen Mitarbeitern unter ähnlichen Voraussetzungen eine leistungsbezogene Höhergruppierung möglich war. Nur bei ihm wurde sie abgelehnt – weil er Betriebsrat war. Das ist ebenfalls keine Vermutung, sondern eine durch Zeugen belegte Tatsache. Der besagte TÜV-Mitarbeiter klagte also mit unserer Hilfe die Höhergruppierung ein.

Als im Verlauf dieses Rechtsfalles der TÜV mit Mißfallen bemerken mußte, daß er bei der Verhandlung wohl unterliegen werde, ließ er von seinem Rechtsvertreter den Vorschlag machen, anstelle der Höhergruppierung das Gehalt des Klägers um eine monatliche Leistungszulage von 300,- DM als „echten Bestandteil seines Gehaltes“ aufzubessern. Damit gaben sich Klagevertreter und Richter (immerhin zwei Volljuristen!) zufrieden und der Kläger stimmte diesem Vergleich zu.

Beim Übertritt in den Ruhestand wurden die Ruhestandsbezüge von dem um die bewußten 300,- DM **verminderten** Gehalt berechnet. Das verwunderte den Neupensionisten etwas, denn er hatte es doch schriftlich und juristisch bestätigt, daß jene 300,- DM „echter Bestandteil des Gehaltes“ wären. Der TÜV aber stellte sich jetzt auf den Standpunkt, daß man doch seinerzeit bestimmt das Wort „ruhegehaltstfähig“ gebraucht hätte, wenn Wohlgemerkt: Der Prozeß wurde seinerzeit mit dem Ziel der Höhergruppierung geführt und der Kompromiß wurde wohl nur akzeptiert, um einen bestimmten Vorgesetzten mit BetrVG-Trauma nicht vor den Kopf zu stoßen.

Zurückhaltend, wie wir nun mal sind, verkniffen wir es uns, die Haltung des TÜV mit entsprechenden Adjektiven zu behängen und freuten uns, dem Kollegen noch einmal im gleichen Fall juristisch beistehen zu können. Zum besseren Verständnis: Wenn ein Arbeitnehmer zweimal zum gleichen Fehlverhalten eine Abmahnung erhält, ist in der Regel eine außerordentliche Kündigung fällig. In Richtung Arbeitgeber hat das Betriebsverfassungsgesetz sichtlich eine Lücke!

An sich waren wir der Meinung, daß man den Prozeß gewinnen und im übrigen den Mantel der Barmherzigkeit über dieses unglaubliche Verhalten des TÜV breiten sollte. Weit gefehlt: Der TÜV bekam vor Gericht Recht (oder so etwas ähnliches)! Da wird doch der Hund in der Pfanne verrückt! Es war seinerzeit allen Beteiligten klar, worum der Prozeß geführt wurde. Zwei ausgewachsene Juristen waren der Meinung, daß mit dem Friedensangebot des TÜV das Prozeßziel im Prinzip erreicht wäre – denn sonst hätte man den Prozeß wohl auch zu Ende führen können – und jetzt sagt ein anderer Volljurist, daß es sich wohl um einen kleinen Irrtum handeln müsse.

Selbst bei gutgläubigen Typen – zu denen wir uns gewohnheitsmäßig zählen – keimt unter derartigen Umständen der leichte Verdacht auf, daß diese Rechtsprechung im Zuge der Verwaltungsvereinfachung auch von der Lotteriezentrale mit gemanagt werden könnte.

Andererseits ist es vielleicht etwas ungerecht, ausschließlich auf die Justiz zu schimpfen. Voll durchgeblickt hat hier doch lediglich der TÜV, der alle Beteiligten genüßlich über den Tisch gezogen hat. Außerdem hat er bei dieser Gelegenheit auch einen unbotmäßigen Mitarbeiter nachhaltig dafür bestraft, daß er nicht nur gute Arbeit geliefert sondern sich auch noch als Betriebsrat betätigt hat.

Für uns ist die Sache noch nicht beendet. Wir geben unserem Kollegen Rechtsschutz, notfalls auch bis zur 3. Instanz. Das ist aber nur die juristische Seite, die uns hier eigentlich weniger interessiert. Wir erwarten darüber hinaus, daß sich in diesem unseren Unternehmen noch ein Verantwortlicher finden läßt, der sich bei dem Betroffenen entschuldigt!

Bis dahin geben wir allen Kolleginnen und Kollegen den guten Rat, auf Fairness und Moral beim TÜV keinen Cent zu setzen – es wäre verlorenes Geld!

Impressum:

btü-Zeitung *obtūmal*

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. und Do. 8.00 Uhr – 12.00 Uhr
Fax: (0 94 98) 90 20 21
e-mail: btue.deuerling@gmx.de
Homepage: www.btue.de

Verantwortlich: Der Vorstand der **btü**

Druck: Scheck Druck KG Hemau

Klarstellung zum Ver.di-Flugblatt

Zum Ver.di-Flugblatt mit dem Titel „Als Gewerkschaftsmitglied mit dem Tarifvertrag auf der sicheren Seite“ gab es eine Menge von Anfragen seitens unserer Mitglieder und sonstiger Betriebsangehöriger etwa in der Art, ob man nur noch durch einen rechtzeitigen Gewerkschaftsbeitritt als Ver.di-Mitglied den derzeitigen Besitzstand bezüglich Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld retten könne.

Eine Klarstellung scheint uns erforderlich. Leider fällt sie dem Thema entsprechend etwas trocken aus:

1. Die §§ 3 und 4 des Tarifvertrages für Altbeschäftigte (Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld) sind zum 31.03.2004 gekündigt. Damit hat dieser Tarifvertrag über dieses Datum hinaus nur mehr Nachwirkung, und zwar unbegrenzt solange, bis sich die Tarifparteien auf eine neue Regelung geeinigt haben. Der neuregelnde Tarifvertrag löst dann automatisch die nachwirkende Fassung ab.
2. Rechtsanspruch auf die Regelungen eines Tarifvertrages, der nur mehr in Nachwirkung besteht, haben nur die Arbeitnehmer, für die der gekündigte Tarifvertrag schon vor der Nachwirkung gegolten hat. Unabhängig hiervon **kann** der Arbeitgeber einen Tarifvertrag, der nur mehr in Nachwirkung besteht, selbstverständlich auch auf neu hinzukommende Arbeitnehmer oder solche, die eine Tarifbindung neu herbeiführen, im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern anwenden.
3. Ein Gewerkschaftsbeitritt hat automatisch – oder negativ ausgedrückt – zwangsweise die Tarifbindung des Arbeitnehmers zur Folge, allerdings mit der Einschränkung (siehe 2.), dass auf Regelungen von Tarifverträgen, die gekündigt sind und nur mehr in Nachwirkung bestehen, kein Rechtsanspruch mehr besteht.

Aber es gilt auch das Folgende, was im Ver.di-Flugblatt etwas mißverständlich herauskommt:

4. Die (nicht mehr umkehrbare) Tarifbindung eines Arbeitnehmers lässt sich auch durch entsprechende Willenserklärung des Arbeitnehmers und Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (in der Regel in einer Ergänzung zum Arbeitsvertrag) jederzeit ohne einen Beitritt des Arbeitnehmers zur Gewerkschaft herbeiführen.

Im **Endergebnis** also heißt das:

Für den Rechtsanspruch auf die Regelungen eines Tarifvertrages, der gekündigt wurde, ist der Zeitpunkt der Tarifbindung entscheidend und nicht der Weg, der zur Tarifbindung führt.

Bestehende Regelungen für Mitarbeiter/innen ohne Tarifbindung werden durch Änderungen der Tarifverträge nicht berührt.

Freiwillig oder nicht?

Gehören auch Sie zu den Kollegen/innen, die nicht tarifgebunden sind und daher auf der Gehaltsabrechnung oder einem sonstigen Schreiben den Vermerk des Arbeitgebers vorfinden, dass das Weihnachtsgeld oder die Gehaltsgruppen-/Leistungsstufenvorrückung oder die lineare Erhöhung nur mehr freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt wird? Wenn ja, sollten Sie diesen Vermerk nicht unwidersprochen hinnehmen.

Vermutlich beruht dieser Vermerk des Arbeitgebers auf der höchst Richterlichen Rechtsprechung, dass einmal fest zugesagte Verpflichtungen dann nicht mehr erfüllt werden müssen, wenn mehrmals unwidersprochen auf die Freiwilligkeit und das Fehlen einer Rechtsverpflichtung durch den Arbeitgeber hingewiesen wurde.

Daß diese Leistungen freiwillig sind, ist jedoch nicht unser Rechtsstandpunkt und wir werden darin durch namhafte Juristen bestärkt. Zur Wahrung dieser Auffassung sollten Sie daher unbedingt den Vermerken des Arbeitgebers in jedem Einzelfall etwa wie folgt schriftlich widersprechen:

An die
TÜV XYZ-GmbH
Westendstr. 199
80686 München

„Freiwillige“ Gewährung eines Weihnachtsgeldes (oder einer Gehaltsgruppen-/Leistungsstufenvorrückung usw.)

Sehr geehrte Damen und Herren,

für das mir gezahlte Weihnachtsgeld 2003 (oder die erfolgte Gruppen-/Leistungsstufenvorrückung usw.) bedanke ich mich. Ihrem Hinweis, dass dies freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt wird, widerspreche ich hiermit ausdrücklich. Nach meiner Rechtsauffassung habe ich weiterhin Anspruch auf die konsequente Gewährung des Weihnachtsgeldes (oder die Gruppenvorrückung usw.).

Mit freundlichen Grüßen

Allerdings sollten Sie sich keiner Illusion hingeben. Mit einem derartigen Widerspruch ist das Problem noch nicht entschieden, es bleibt Ihnen lediglich der Weg für eine rechtliche Klärung offen, falls der Arbeitgeber auf einmal die Zahlung des Weihnachtsgeldes (oder die Gruppenvorrückung usw.) versagt.