

# o b t ü m a l

## offizielles *btü* mitglieder-journal 2/2005

### Bericht über den 32. Ordentlichen Delegiertentag der *btü* am 11. März 2005 in Kelheim

Vor Beginn des Delegiertentages erläuterte Herr Dr. Stepken – zuständig im TÜV Süd für den Bereich Industrie und für die Region Asien – den 35 Delegierten die derzeitige Lage des TÜV Süd und dessen Planung für die nächste Zukunft. Wenn die Delegierten auch nicht in allen Details Vorteile für die Belegschaft erkennen konnten, so war der Vortrag doch so offen gestaltet, daß er abschließend starken Beifall fand. Vorsitzender Franz Holzhammer bedankte sich herzlich. Er sieht in solchen Aktionen den Beweis dafür, daß Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung nicht nur möglich sondern auch sinnvoll ist.

Der Bericht des Vorsitzenden gab Aufschluß über ein Jahr intensiver Arbeit. Die wichtigsten Ergebnisse der sieben Vorstandssitzungen und zwei Seminare wurden jeweils im *obtüm*al veröffentlicht. Daneben gab es noch Sitzungen und einen Pensionistentreff mit 60 Teilnehmern unter der Regie des Pensionistenverbandes, sowie einige *btü*-Treffe bei den Aktiven. In fast allen Betriebsversammlungen konnten wir die derzeitige Lage aus unserer Sicht darstellen und demonstriert haben wir auch wieder, vor allem natürlich unsere „grauen Panther“.

Manche Planungen der Unternehmensleitung, die Einführung der 42-h-Woche, Tarifprobleme, Wegstreckenentschädigung u.ä. gaben Anlaß, mit Vertretern der Geschäftsführung zu reden. Wir gehen mit solchen Gesprächen sehr sparsam um und haben den Eindruck, daß man gerade deshalb auf uns hört.

Die Aufträge aus dem letzten Delegiertentag haben wir erledigt. Die Fragen zu den Bezirksgrenzen sind geklärt. In diesem Jahr werden wir die Grenzen genau festschreiben. Die zweite Geschäftsstelle in München hat ihren Betrieb bereits aufgenommen und steht den Mitgliedern am Mittwoch vormittags als direkter Ansprechpartner zur Verfügung.

Unsere Satzung wird neu gedruckt, wobei zwei Ergänzungen mit aufgenommen werden. Ebenso wird auch unsere Werbebroschüre neu aufgelegt. Den mehr inoffiziell gegebenen Auftrag, die *btü* wieder tariffähig zu machen, konnten wir nicht realisieren, aber immerhin arbeiten wir jetzt bei den Aufsichtsratswahlen schon sehr

gut mit der ebenfalls als Gewerkschaft in unserem Haus vertretenen Deutschen Polizeigewerkschaft zusammen.

Die Zusammenarbeit mit ver.di stagniert zur Zeit. Wir werden immer gerne mitarbeiten, wenn das zum Vorteil unserer Kolleginnen und Kollegen gereicht, aber ohne die Möglichkeit, das Verhandlungsergebnis mitzugestalten, können wir es auch abschließend nicht einfach abnicken.

Der Entschluß, daß wir uns für die Aufsichtsratsitze zur Wahl stellen, ist nicht leicht gefallen. Um so nachdrücklicher müssen wir alle darauf hinarbeiten, daß dieser Entschluß sich nicht zum Nachteil der *btü* auswirkt. Wir müssen vor allem auf eine hohe Wahlbeteiligung hinwirken. In ihrer Entscheidung wollen wir die Wähler nicht beeinflussen, aber zur Wahl sollen sie gehen!

Als Beauftragter für Tarifangelegenheiten konnte Dr. Brand nur nochmals darauf hinweisen, daß das Jahr 2004 als verlorenes Jahr im Tarifgeschehen zu verzeichnen ist. Der Tarifvertrag Altersteilzeit ist ausgelaufen, fünf weitere Tarifverträge sind gekündigt und leben nur noch von der Nachwirkung und bei den sporadischen Tarifgesprächen und Tarifverhandlungen fehlt in schöner Regelmäßigkeit das Ergebnis. Es ist dies nicht die Schuld eines Partners, es ist dies vielmehr der einzige Punkt, in dem beide Partner sich gegenseitig zu übertreffen suchen!

Nachdem die auf der „Großbaustelle“ Öffentlicher Dienst bereits abgeschlossenen Verträge für uns keine Verbesserungen bringen würden und die noch nicht abgeschlossenen Verträge kaum besser ausfallen dürften, steht uns mit Sicherheit noch einiges bevor.

Arbeitgeberseite und Gewerkschaft lassen im Moment keine konsequente Strategie erkennen und kommen den Lösungen nicht näher. Ver.di hätte zwar gerne die Unterstützung der *btü*, tut sich aber mit echter Kooperation sehr schwer. Was bleibt, ist für uns die Forderung, daß die *btü* auch auf dem Sektor der Tarifangelegenheiten zum Wohle unserer TÜV-Belegschaft weiterhin aktiv und wachsam bleiben muß.

Der Rechtsschutzbeauftragte, Edgar Scherner, könnte mit seinem Bericht allein schon einen Nachmittag bestreiten, ohne langweilig zu wirken. Über derzeit elf laufende Fälle hatte er zu berichten. Wir wollen jedem die Möglichkeit geben, um sein gutes Recht zu kämpfen, aber **Recht haben** und **Recht bekommen** sind zwei Paar Stiefel. Manchmal liegt das **juristische** Ergebnis nicht in dem erstrebten Bereich.

Wir werden unsere Rechtsschutzzusage natürlich weiterhin konsequent erfüllen, aber wir sehen auch, mit welcher beneidenswerter Sturheit manchmal das Gericht angerufen wird, obwohl die Erfolgsaussichten mehr als bescheiden sind. Auch aus diesen Grund greift künftig die neue Regelung, daß der Kläger die Hälfte der Restkosten selbst zu tragen hat, wenn ihm die Juristen des Dienstleistungszentrums Süd zu wenig Erfolgsaussichten vorhersagen. Die Profis ahnen meist, wie der Richter entscheiden wird.

Der Beauftragte für die Mitgliederverwaltung, Josef Stau-de, konnte die erfreuliche Mitteilung machen, daß unsere Mitgliederzahl nicht sinkt. Wir sind also auch in diesem Punkt keine echte Gewerkschaft. Bei den Neuzugängen könnten es sicher mehr sein – aber immerhin kommen jetzt auch schon jüngere TÜV-Mitarbeiter. Sichtlich haben sie bereits bemerkt, daß wir uns auch jetzt schon mehr um die Tarife kümmern, als um farbige Bücher.

Über die Homepage wurde erst am folgenden Tag gesprochen. Einige Anregungen aus dem Teilnehmerkreis wurden dankbar aufgenommen und werden umgehend umgesetzt. Kollege Baur wird sich weiterhin um die technische Seite kümmern, Kollege Dr. Brand um die Aktualität des Inhaltes.

Der vom Schatzmeister Josef Staude vorgetragene Kassenbericht zeigte ein erfreuliches Ergebnis. Von den Rechnungsprüfern konnte korrekte Rechnungsführung bestätigt werden, so daß der Antrag auf Entlastung des Vorstandes bei Stimmenthaltung der Betroffenen einstimmig genehmigt wurde.

Anschließend erläuterte der Schatzmeister den Wirtschaftsplan für das Jahr 2005, der mit Ausnahme der Kosten für die neuen Mitarbeiter keine wesentlichen Unterschiede zum Vorjahr aufweist.

Von den drei vorliegenden Beschlüßanträgen bezogen sich zwei auf die Nachträge in der Neuauflage unserer Satzung. Der Inhalt war bereits bekannt, die Form wurde leicht verbessert. Künftig wird Rechtsschutz in Versorgungsangelegenheiten auch den Hinterbliebenen von Mitgliedern gewährt, die bis zu ihrem Tod der **btü** angehört haben. Ebenso werden künftig Mitglieder, die vorübergehend kein Gehalt beziehen, deren Arbeitsverhältnis aber unverändert weiter besteht (z.B. Elternzeit) für diese Zeit vom **btü**-Mitgliedsbeitrag freigestellt.

Der Antrag drei wurde erst nach längerer Diskussion und nach einigen Textänderungen angenommen. Danach soll der Vorstand einen Erfahrungsaustausch für Betriebsräte, die **btü**-Mitglieder sind sowie für die an der Betriebsratsarbeit interessierten **btü**-Mitglieder organisieren. Dieser Erfahrungsaustausch soll keinesfalls die üblichen Seminare für Betriebsräte ersetzen, er soll sie vielmehr ergänzen.

Auf unsere Bitte um Rückvergütung der von uns bezahlten Zinsabschlagsteuer hat uns nach mehr als einem Jahr das Finanzamt angeschrieben: Keine Aussage zur Zinsabschlagsteuer, aber die Feststellung, daß wir ein steuerpflichtiger Verein wären. Die Kollegen Holzhammer und Stau-de werden umgehend das Finanzamt aufsuchen. Sollte das nichts bewirken, werden wir wohl einen Juristen beauftragen müssen.

Das Reisekostenrecht sorgt immer noch für Unruhe. Der Artikel im letzten **obtü**mal wurde teilweise als unbefriedigend empfunden, obwohl sein sachlicher Inhalt eindeutig den Tatsachen entspricht. Wir werden die Lage in diesem Sektor weiterhin sehr genau beobachten müssen.

Der 33. Delegiertentag wird am 17. und 18. März 2006 wieder in Kelheim stattfinden.

Abschließend bedankte sich der Vorsitzende für die rege Teilnahme und für die erfreuliche Offenheit bei den Aussprachen.

## Bericht über das März-Seminar 2005

Zu Beginn des Seminars wird der Bericht des Homepage-Beauftragten nachgeholt. Anschließend kam Kollege Nagel zu Wort, der an den beiden vorhergehenden Tagen auf Seite des Arbeitgebers an den Tarifverhandlungen mit ver.di teilgenommen hat. Er konnte aus verständlichen Gründen nur allgemein berichten, ohne Daten oder Zahlen zu nennen, doch war auch dies schon für die Seminar-Teilnehmer von überdurchschnittlichem Interesse.

Anschließend referierte Kollege Dr. Brand über den Leistungstarifvertrag, der ja zur Zeit von den Tarifpartnern überarbeitet werden soll. Es existiert zwar bereits eine Zusammenstellung des **btü**-Vorstandes über diskussionswürdige Punkte in diesem Tarifvertrag, doch sollte hier auch die etwas breitere Ansicht **aller** Delegierten hinterfragt werden. Es ergaben sich zur Ausarbeitung des Vorstandes keine Widersprüche. Die verhandelnden Parteien können sich im Bedarfsfall dieser Ausarbeitung bedienen. Ansonsten dient sie eben wieder als Maßstab für das Ergebnis.

Kollege Festner kam wegen des Zeitdruckes wieder nicht dazu, Grenzen und Zuständigkeit in den Bezirken gemeinsam mit den Delegierten und Vertrauensleuten festzulegen. Er wird dies in den folgenden Wochen zusammen mit den Bezirksbeauftragten schriftlich versuchen.

Anschließend erläuterte Kollege Scherner, wie so ein Betriebsrats-Erfahrungsaustausch gestaltet werden könnte und welche Überlegungen zu dem Entschluß

geführt haben, derartige Veranstaltungen ins Auge zu fassen. Die ersten Anregungen kamen hier übrigens aus dem Kreis der Mitglieder. Es ist an eine Samstagsveranstaltung im Oktober gedacht, die entweder zentral für Bayern in Kelheim oder bei größerem Bedarf je einmal im Bereich von München und in der Gegend von Nürnberg stattfinden soll. Die Zahl der Teilnehmer sollte nach Möglichkeit bei zwölf liegen. Eine kurze Abfrage ergab, daß der erste Termin schon mit den interessierten Anwesenden voll besetzt werden könnte.

Auf die Aufsichtsratswahl wurde nochmals hingewiesen. Eine hohe Wahlbeteiligung ist Voraussetzung dafür, daß die Ziele der **btü** bei dieser Wahl in die Tat umgesetzt werden.

In der abschließenden Diskussion kam nochmals die Reisekostenentschädigung zur Sprache. Im Detail nachgewiesene Unkosten müsste der Arbeitgeber wohl tatsächlich voll ersetzen. Kollege Greßmann wird entsprechendes Material sammeln, das dann in geeigneter Form im **obtüm**al veröffentlicht werden soll.

Der Vorsitzende bedankte sich abschließend für die sehr aktive Teilnahme am Seminar.

## Ist Richterschele zulässig?

**Im Prinzip wohl nicht, aber es gibt eben Fälle in denen das Urteil zwar juristisch (bedingt) korrekt, ansonsten aber reichlich besch..... eiden ausfällt. Zur Warnung der bisher noch nicht Betroffenen muß deshalb so ein Urteil bekannt gemacht werden. Wenn sich dabei der eine oder andere Beteiligte getroffen fühlen sollte, so ist dies keinesfalls beabsichtigt. Es geht hier lediglich darum, Wiederholungen zu vermeiden.**

Es war einmal ein Betriebsrat, der zusätzlich – man sollte es ja nicht glauben – überdurchschnittliche Leistungen zeigte und dies auch noch auf einem höheren Niveau, als es seine Einstufung (A9) beim TÜV vorsah. Dies wurde auch vom Arbeitgeber nicht bestritten und deshalb jährlich nach Gutsherrenart belohnt.

Das war aber unserem Betriebsrat nicht genug. Er wollte mit A10 die höheren Weihen erreichen und stellte einen entsprechenden Antrag an seinen Vorgesetzten. Der teilte ihm mit, das dies im Prinzip nicht möglich sei. Bei ihm als Betriebsrat schon gleich gar nicht, es sei denn er träte in den Geltungsbereich des „Gelben Buches“ über. Dort könne er ohne Schwierigkeiten in A10 eingestuft werden.

Da ein Betriebsrat über die Brisanz eines neuen Arbeitsvertrages (Übertritt in eine neue Firma) in der Regel gut informiert ist, verzichtete unser Kandidat auf dieses großmütige Angebot. Seine Vorsicht war sicher berechtigt,

wie man später sehen wird. Außerdem teilte der Betriebsratsvorsitzende dem Arbeitgebervertreter in wohlgesetzten Worten mit, daß eine Schlechterstellung von Betriebsräten nach dem Betriebsverfassungsgesetz unzulässig sei. Der also Angesprochene ging – seinem Namen entsprechend – einen halben Schritt rückwärts und nahm damit diesem wohlgezielten Schwinger alle Wirkung.

Unser Kandidat ging nun mit unserer (**btü**) Hilfe vor Gericht und brachte die vom TÜV beauftragte Juristin damit in arge Bedrängnis. Sie wand sich wie eine Schlange – wo kommt jetzt wieder dieser blöde Vergleich her? – und wollte von einer Höhergruppierung rein gar nichts wissen. So etwas sei einfach unter den gegebenen Umständen beim TÜV nicht möglich. Sie hatte auch noch weitere Argumente von gleichem Kaliber auf Lager. In letzter Not legte sie dann einen Gegenvorschlag auf den Tisch: „....., daß Herrn ... nach den Bestimmungen der VBO unter Berücksichtigung seiner Leistungen eine Leistungszulage als **echter Gehaltsbestandteil** gewährt werden kann, und zwar in Höhe von DM 300,- monatlich ....“

Das klingt gut: Die Höhe des Betrages stimmt in etwa und es ist ein „echter Gehaltsbestandteil“ und als Gegenleistung fällt dem TÜV die Perle A10 nicht aus der Krone. Das Ziel des Klägers war somit erreicht und der TÜV hat sein Gesicht gewahrt (man will ja nicht so sein!!). Jedenfalls war dies die Ansicht unseres Rechtsanwaltes, des Richters und natürlich auch des Klägers. Sonst wären zumindestens zwei davon nicht auf diesen Handel eingegangen.

Die Überraschung kam mit dem Übertritt in den Ruhestand. Dort zog der TÜV den „echten Gehaltsbestandteil“ wieder vom Gehalt ab, weil es sich doch nur um eine „Leistungszulage“ gehandelt hat, die bekanntlich nicht ruhegehaltsfähig ist.

Da wird doch der Hund in der Pfanne verrückt! Wozu hat man dann diesen Ausdruck „echter Gehaltsbestandteil“ erfunden, wenn damit lediglich der allgemein bekannte Ausdruck „Leistungszulage“ gemeint war? Na logisch doch: Weil dann Kläger, Rechtsvertreter und Richter das faule Ei gerochen hätten. Und dann wäre wohl auch nichts aus den faulen Kompromiß geworden.

Bei der **btü** regte sich leichter Unwille als sie das erfuhr, weil sie es gar nicht so gerne sieht, wenn ein „mit dem Makel des Betriebsrates“ behafteter Leistungsträger von seinem eigenen Arbeitgeber auf diese linke Art über den Tisch gezogen wird. Mit anderen Worten: Einige Leute in der **btü** bekamen einen reichlich dicken Hals und freuten sich direkt, bei der nächsten Klage Pate stehen zu dürfen.

Die Sache war schließlich mehr als klar und es wurde erwartet, daß der damals vom TÜV eingegrabene Zeitzylinder jetzt unter ihm selbst hoch gehen werde. Aber

es kam ganz anders: Das Arbeitsgericht (1. Instanz) lehnte die Klage ab und der Herr (so viel Zeit muß sein!) Richter von der 2. Instanz erlaubt sich die Aussage, daß man seinerzeit wohl „ruhegehaltsfähig“ geschrieben hätte, wenn man es so gemeint hätte.

Natürlich könnte einer auch auf den ketzerischen Gedanken kommen, man hätte damals sicher „Leistungszulage“ geschrieben, wenn man das gemeint hätte, aber dagegen hat sich der Herr Richter abgesichert, indem er keine Revision gegen sein Urteil zuließ.

Es ist nicht so, daß es mir darauf die Sprache verschlagen hätte. Mir würden auf Anhieb 587 Attribute für den Herrn Richter einfallen, aber ich will den Juristen nicht noch mehr Arbeit verschaffen. Außerdem überwiegt bei mir nach kurzer Überlegung das Mitleid mit Leuten, denen der Herr nicht mehr gegeben hat.

Die Angelegenheit gehört trotzdem ordentlich aufgearbeitet. Was ist nun die Moral von der Geschichte? Da ist zunächst einmal eine herzliche Gratulation fällig an die Adresse des Arbeitgebers, dem es gelungen ist, einem Leistungsträger ganz legal um 300,- DM pro Monat zu betrügen. Es wird sich allerdings kaum einer finden, der diese Gratulation persönlich in Empfang nehmen möchte – auf einen großen Pokal sollte es mir dabei nicht ankommen!

Zum zweiten ist es doch so, daß man – wie dieser Fall schlagend beweist – vor Gericht nur geringe Chancen hat, zu seinem Recht zu kommen. Es ist also bedeutend günstiger, die Voraussetzungen für ähnliche Fälle zu vermeiden. In diesem speziellen Fall geht es um klare Ausdrucksweise:

Wenn also ein Vorgesetzter eine nicht in allen Punkten voll verständliche Anweisung erteilt, ist künftig sofort der Betriebsrat einzuschalten. Dieser kann allerdings auch nicht viel helfen, wie ebenfalls aus dem vorliegenden Fall hervorgeht, und wird den Fall an einen Juristen weiterleiten. Bis eine gerichtliche Entscheidung (Urteil) vorliegt, ist die Anweisung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr relevant. Wer dagegen nach der Anweisung eines Vorgesetzten handelt, ohne sie zu verstehen (häufig vorkommender Fall) dem ist später juristisch auch nicht mehr zu helfen.

Um einen aktuellen Fall anzusprechen: Die Leistungsbeurteilung hat bisher schon kaum funktioniert und soll jetzt durch die „Zielvereinbarungen“ sogar noch ergänzt und verbessert werden. Kein Vorgesetzter wird dabei ohne die modernen denglischen Ausdrücke auskommen, die man nach Bedarf auslegen kann, weil sie noch nicht im Duden definiert sind. Laßt Euch bitte darauf nicht ein! Bis Ihr selber die ausgelegten Fallen erkennt, seid Ihr auf 130 Prozent vorgegebener Leistung – ohne zusätzlicher Vergütung! Da müssen vorher unbedingt die Germanisten ran, verstärkt durch die Juristen – und ein Exorzist wäre auch nicht schlecht!

Noch ein Wort zu meinen lieben Freunden vom Betriebsrat. Ihr habt bisher in dem Glauben gelebt, Ihr wärd Partner des Arbeitgebers, mit dem Ihr vertrauensvoll zusammenarbeiten sollt. Ihr habt jetzt gesehen, wie es Euerem Kollegen ging, der ebenfalls jahrzehntelang diesem Irrglauben anhing. Geht nicht den gleichen Weg! Nehmt endlich zur Kenntnis, daß der Arbeitgeber Euer erklärter Gegner ist, den Ihr mit allen Mitteln schädigen müsst .....

..... und jetzt noch eine Bitte an alle die bis hier her gelesen haben: Nehmt bitte die letzten Absätze nicht ernst! Sie sollen nur aufzeigen, wohin man in einem Betrieb kommen könnte, wenn man auf Arbeitgeberseite die in diesem Verfahren zum Ausdruck kommende Grundhaltung nicht verurteilt. Weder der alte e.V. noch der neue TÜV Süd haben es nötig, die Laus um den Balg zu schinden oder einen Betriebsrat schlechter zu stellen, nur weil er gelegentlich auch einmal unbequem werden muß. Auch wenn das juristische Urteil anders lautet, wäre es ein Gebot der Fairneß, auf dem Kulanzweg die 150,- Euro pro Monat als Basis für das Ruhegehalt zuzugestehen. Darüber, daß er sie verdient hat, sollte unter Nichtjuristen kein Zweifel bestehen. Betriebsräte, die ihr Votum ernst nehmen und gleichzeitig überdurchschnittliche Leistung bringen, sind die Edelsteine in einem Betrieb!

Es ist ja auch nie der „TÜV“ der solche moralisch verwerfliche Fehler macht. Es sind ein paar von seinen Angestellten, die auf solche Fehler manchmal auch noch stolz sind. Wie sagte doch unser KEB vor vielen Jahren schon sinngemäß: „Ich werde jeden los, es ist nur eine Kostenfrage“. Na da muß der TÜV eben mal ein paar Euro in die Hand nehmen. Die Gelegenheit, Leute los zu werden, die die Arbeitsmoral der Belegschaft untergraben, muß man sich eben etwas kosten lassen. Und sobald die Flöhe aus dem Fell sind, kann man den Hund auch wieder streicheln. Anders ausgedrückt: Jeder echte Mitarbeiter im TÜV Süd freut sich jetzt schon, dann das Vertrauen langsam wieder mit aufbauen zu dürfen.

*Heinz Festner*

## Impressum:

**btü**-Zeitung *obtū*mal

Herausgeber: Vereinigung der Bediensteten in der Technischen Überwachung (**btü**)  
Westendstr. 199  
D - 80686 München

**Geschäftsstelle:** Dr. Theobald Schrems Str. 6  
D - 93180 Deuerling

Bürozeiten: Tel.: (0 94 98) 90 20 93  
Di. bis Do. 8.00 Uhr – 12.00 Uhr  
Fax: (0 94 98) 90 20 21  
e-mail: [btue.deuerling@gmx.de](mailto:btue.deuerling@gmx.de)  
Homepage: [www.btue.de](http://www.btue.de)

Verantwortlich: Der Vorstand der **btü**

Druck: Scheck Druck KG Hemau