

o b t ü m a l

offizielles *btü* mitglieder-journal 4/2005

Lebensarbeitszeit

Über die Lebensarbeitszeit wird derzeit viel geschrieben. Sie soll künftig nicht mehr mit dem 65. sondern erst mit dem 67. Lebensjahr enden. Die Realität schaut etwas anders aus: Mit 65 Jahren geht kaum noch jemand in Rente. Dieser Schritt wird aus verschiedenen Gründen bereits früher getan. Zu den Hauptursachen gehört Krankheit, wobei ein eigenartiger Trend zu beobachten ist.

Kein Thema für eine berufsständische Organisation, wie die *btü*, sollte man meinen. Ja, das sollte man wohl meinen, aber wenn man dann liest, daß die Frührentenzugänge wegen **psychischer** Erkrankungen bei Männern in den letzten 20 Jahren um das dreifache auf heute rund 26% angestiegen sind, dann wird man doch etwas nachdenklich. Bei Frauen sind es sogar 36%.

Wörtlich aus der Zeitschrift „Aktiv im Ruhestand“:

„Den Trend zu psychischen Krankheiten führen Experten zum einen auf die zunehmenden Belastungen in Arbeitswelt und Gesellschaft zurück. Häufigster Grund seien schwere Phobien und Depressionen auf Grund persönlicher Kränkungen wie Kündigungen und Konflikte am Arbeitsplatz. Besonders gefährdet seien Menschen, die ihr Selbstwertgefühl fast ausschließlich aus ihrem Beruf beziehen würden“.

Da keimt ein Verdacht auf: Sollte die ständige Erhöhung des Druckes auf die Arbeitnehmer, den die heutige Generation der Manager als beste Voraussetzung für Umsatzerhöhung ansieht, vielleicht doch nicht so viel bringen? Wenn der Arbeitnehmer schon kurz nach seinem 50. Geburtstag vom Arzt in den Ruhestand geschickt wird, ist der erwartete Gewinn so ziemlich im Eimer. Mit 50 hätte er noch gute – wenn auch nicht überhöhte - Leistungen bringen können. Mit 67 darf man wohl nicht mehr so viel erwarten. Sollten sich die mit größter Sorgfalt entwickelten Methoden zur 110-prozentigen Ausnutzung der Arbeitskräfte einmal als Bumerang mit scharfen Kanten erweisen und auf die Urheber zurück schlagen, so werden wir sie nicht einmal bedauern.

Schließlich bekommen sie ihre deutlich höheren Gehälter doch nicht für Denkfaulheit sondern um **gute** Gedanken zu entwickeln!

Altersversorgung neu

Bei der Schaffung einer neuen betrieblichen Altersversorgung für Mitarbeiter, die nach 1996 beim heutigen TÜV Süd eingestellt wurden, war die *btü* durchaus beteiligt. Das im Jahre 2002 ausgehandelte Ergebnis von 1 % des Jahresgehaltes für den „Grundbeitrag“ ist zwar im Vergleich zu unserem Umfeld akzeptabel, für sich betrachtet aber nicht gerade überragend.

Auf Drängen der *btü* kam damals noch der „Zusatzbeitrag“ als weiterer Baustein mit hinein, wonach bei sehr guter Umsatzrendite des TÜV Süd der Altersversorgungsbeitrag um bis zu 3 % zusätzlich erhöht wird. Dieser Zusatzbeitrag wurde bei den Tarifverhandlungen dieses Jahres nur in sehr magerer Form (d.h. max. 1 % zusätzlich) verlängert.

Wir haben seinerzeit nicht grundlos auf diese Vorsorgeverbesserung gedrängt, die dem Arbeitgeber nicht einmal besonders weh tut, weil sie ja nur bei sehr gutem Betriebsergebnis zum Zuge kommt. Der Arbeitgeber hat dies damals auch so gesehen und akzeptiert. Um so weniger können wir mit dieser Verschlechterung für junge Mitarbeiter einverstanden sein. Wir haben daher diesen Punkt in unser Konzept für Vorträge bei Betriebsversammlungen aufgenommen, um beiden Verhandlungspartnern deutlich zu sagen, daß sie sich hier nicht gerade mit Ruhm bekleckert haben.

Der Arbeitgeber hat diese Rüge eingesteckt. Aus der ver.di-Ecke dagegen kamen Stimmen, die diese Absenkung auch noch verteidigten. Für besonders klug halten wir das nicht.

Wenn man schon mal Sch... gebaut hat, dann zieht man nach altbayerischer Regel vorübergehend den Kopf ein und bringt dann bei passender Gelegenheit die Sache wieder in Ordnung.

Wer dagegen diesen „Mißerfolg“ auch noch verteidigt, der läuft Gefahr, daß man auf Absicht erkennt. Und hier darf man dann von unserer Seite mit massiver Kritik rechnen – auch wenn diesmal mehr die jüngeren Mitarbeiter betroffen sind, aber das sind schließlich unsere „Nochnichtmitglieder“.

Und was den Arbeitgeber anbelangt: Man muss nicht jede Gelegenheit nutzen, den „Partner“ über den Tisch zu ziehen. Manchmal bleibt von so einem Erfolg bei genauer Betrachtung nicht mehr viel übrig. Umgekehrt kann so eine nette Geste aus dem Überfluß heraus einen Motivationsschub auslösen. Keiner soll sagen, daß dies beim TÜV Süd nicht erforderlich wäre!

Verlängerung der Probezeit

In der Probezeit – 6 Monate ab Dienstantritt – hat man als Arbeitnehmer wenig Rechte und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Nach Ablauf von 6 Monaten gilt jedoch das Kündigungsschutzgesetz (noch) uneingeschränkt. Weil man sich nach einem halben Jahr noch nicht sicher war, ob der Kandidat im Stande sei, den beim TÜV an ihn zu stellenden Anforderungen zu genügen, hat man sich bei der VF GmbH etwas ganz besonderes einfallen lassen.

Einem jungen Kollegen hat man vor Ablauf der Probezeit angeboten den geschlossenen Arbeitsvertrag im beiderseitigen Einvernehmen aufzuheben, da die TÜV Verkehr und Fahrzeug GmbH die Probezeit als nicht bestanden ansieht.

Um dem Kollegen eine „Bewährungschance“ zu geben hat man in einem Aufhebungsvertrag vereinbart, dass das Beschäftigungsverhältnis erst 2 Monate nach Ablauf der eigentlichen Probezeit endet. Sollte sich bereits während der „zusätzlichen Einarbeitungszeit“ herausstellen, dass die geforderte Arbeitsleistung nicht erbracht wird, kann das Arbeitsverhältnis **wie in der Probezeit** gekündigt werden.

Selbstverständlich hat man nicht vergessen von dem Kollegen schriftlich zu fordern, dass er während dieser „zusätzlichen Einarbeitungszeit“ unwiderruflich auf seine Kündigungsschutzrechte verzichtet.

Für den Fall, dass der Kollege zum Ende dieser zusätzlichen Einarbeitungszeit die geforderte Arbeitsleistung in vollem Umfang erbringt, hat man ihm in großzügiger Weise angeboten, dass der Aufhebungsvertrag in beiderseitigem Einvernehmen zurückgezogen wird.

Man kann versuchen dieses Verfahren damit zu begründen, dass es für den neuen Mitarbeiter immerhin noch günstiger sei, weiterarbeiten zu können, als sich einen neuen Arbeitgeber suchen zu müssen. Kann das aber eine Rechtfertigung dafür sein, in nahezu sittenwidriger Weise das Kündigungsschutzgesetz auszuhebeln? Wie weit ist es schon mit unserem TÜV gekommen, wenn er sich auf dieses Niveau begibt?

Die **btü** hat mit den Verantwortlichen gesprochen und es wurde ihr mitgeteilt, dass dies nur einmal geschehen sei und nicht wiederholt würde.

Weil wir nachträglich erfahren haben, dass dies doch schon öfter so gehandhabt wurde, haben wir es hier abgedruckt. Das sollte vorerst genügen!

**Fürchtet keine Gesetzbücher!
Ungelesen sind alle harmlos.**

Versorgungsänderungsgesetz 2001

Die Absenkung des Höchstsatzes unseres Ruhegeldes von 75% auf 71,75%, die sowohl für die derzeitigen Pensionisten als auch für die Neupensionisten nach Versorgungsstatut gilt, ist verfassungsgemäß. Das haben die Juristen jetzt so entschieden und wir müssen es eben hinnehmen. Das war im Mittelalter auch so. Damals nannte man die Betroffenen Leib-eigene oder Rechtlose – es hat sich also seither doch etwas verbessert, denn wir sind jetzt rechtlose Bürger!

Wenn ich etwas verspreche und das Versprechen nicht einhalte, dann bin ich ein gemeiner Schuft oder so etwas ähnliches. Wenn der Staat einen Höchstsatz des Ruhegeldes von 75% verspricht und sein Versprechen einseitig auf 71,75% reduziert, dann ist das keinesfalls kriminell oder ehrenrührig. Der Staat bedient sich einfach der Santa Justitia und legalisiert diese Gemeinheit.

Es ist wirklich bedauerlich, daß man als „gläserner“ Bürger so wenig Gelegenheit hat, dem Staat seine Liebenswürdigkeiten mit gleicher Münze zurückzuzahlen!

Unsere Spitzenorganisation der Deutsche Beamtenbund, hat Musterprozesse geführt, die letztendlich bis zum Verfassungsgericht liefen. Ergebnis: Siehe oben. Eigentlich hätte jeder Betroffene gegen die Auswirkung des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 schriftlich protestieren müssen, damit im Erfolgsfall der Prozesse der Arbeitgeber sich nicht auf das Argument der Verjährung berufen könnte. Hier ist der einzige Lichtblick bei dieser ansonsten recht bedauerlichen Aktion zu vermelden. Unser Arbeitgeber, vertreten durch die Herren Häfner und Rath, versicherten auf unsere Bitte hin, daß der TÜV auf den Einwand der Verjährung grundsätzlich verzichten wird. Manchmal laufen die Uhren beim TÜV Süd also doch noch richtig herum! Herzlichen Dank – auch wenn es uns diesmal nichts gebracht hat.

Bericht vom Oberhaus

Es ist zwar schon fast ein halbes Jahr her, aber immer noch Sache: Der Geschäftsführer unseres alten TÜV e.V., Herr Günter Häfner, wurde im Juli d.J. durch Beschluß der Mitgliederversammlung zum Mitglied des Verwaltungsrates bestellt. Das freut uns sehr, denn nach unserer Ansicht könnte man mit Herrn Häfner sogar Pferde stehlen – wenn diese nicht gerade im Stall des TÜV stehen sollten.

Unter dieser Voraussetzung macht das für uns natürlich wenig Sinn, weil wir gerade an diesen Rössern höchstes Interesse haben, aber von Herzen gratulieren wollen wir trotzdem!

Reisekosten (25. Fortsetzung)

Das Kilomergeld ist seit Jahren in der Höhe unverändert während die Kosten für den Betrieb eines Automobiles deutlich gestiegen sind. Die derzeitige Leasingregelung ist mit Vorsicht zu genießen. Der Unmut beim „fahrenden Volk“ steigt langsam in gefährliche Bereiche. Und keiner tut etwas – die **btü** auch nicht!

So ganz stimmt das nicht, denn die **btü** tut durchaus etwas. Wir haben das allerdings schon einmal erklärt: In diesem Bereich kann der Arbeitgeber nicht an den Verhandlungstisch gezwungen werden. Es handelt sich um eine rein zweiseitige Angelegenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Daß die **btü** nicht aufhören wird, mit dem Arbeitgeber über dieses Thema zu reden, ist trotzdem klar: Steter Tropfen höhlt den Stein!

Die Argumente des Arbeitgebers haben wir schon mehrmals entkräftet, aber es liegt am Arbeitgeber, ob er unsere Logik gelten läßt. Es gibt eben – wie wir auch schon im letzten **btü**mal dargelegt haben – nur die eine brauchbare Möglichkeit, für Dienstfahrten einen guten Gebrauchten zu verwenden und die paar Roststellen mit der neuen TÜV-Werbung zu überdecken.

Die derzeitige Leasingregelung ist auch nicht das Gelbe vom Ei. In den Verträgen lauern einige Fußangeln und der Arbeitgeber hat sich von der Verantwortung für viele nicht vorhersehbare Risiken gekonnt freigeschaufelt. Wir durften schon in manchen Schriftwechsel Einsicht nehmen und kamen dabei aus dem Kopfschütteln nicht mehr raus.

Wir können unseren Kollegen nur raten, den Text des Vertrages – einschließlich des Kleingedruckten – genau durchzuarbeiten, die zu übernehmenden Risiken hochzurechnen und dann erst die Entscheidung zu treffen.

Der Entwurf dieses Berichtes war ursprünglich etwas länger – dann platzte die Bombe: **Die Unternehmensleitung ist bereit, das Kilomergeld zu erhöhen.** Dies zwar nur um 2 ct/km, aber immerhin. Desweiteren soll das Kilomergeld erst bei 25 000 km/Jahr auf 17 ct/km gesenkt werden.

Daß hier ein mit Liebe gefertigter und mit vielen Gehässigkeiten gespickter Bericht zum vorzeitigen Ende im Papierkorb verdammt wird, kümmert ja keinen! Ach was könnte ich mich

.....darüber freuen, daß entweder unser „steter Tropfen“ seine Wirkung gezeigt hat oder daß unsere Unternehmensleitung doch besser ist, als die der Konkurrenz. Sie geht schließlich mit gutem Beispiel voran! Für einige Millisekunden sind wir wieder einmal mit unserem Oberhaus voll einverstanden!

Aus den Bezirken

Nach den Rückmeldungen, die wir aus den Bezirken bekamen, verläuft jeder **btü**-Treff etwas anders, doch sind diese Treffs – egal wie sie ablaufen – unsere wichtigsten Veranstaltungen. Nur über diese **btü**-Treffs erfahren wir, wo an der Basis der Schuh drückt und nur bei diesen Treffs hat der einzelne Mitarbeiter auch mal die Gelegenheit, unbeschadet die Sau raus zu lassen. Die Psychologen haben dafür andere Ausdrücke, aber im Prinzip geht es darum, die seelische Gesundheit wieder herzustellen oder zu erhalten.

Ein Bezirk vermeldete zwar nur ein Dutzend Teilnehmer, aber heiße Diskussionen über drei Stunden. Wenn es an der Basis so kocht, wie es in diesem Bericht beschrieben war, dann müsste man dort aus Freud'schen Gründen ein Dutzend **btü**-Treffs pro Jahr abhalten. Leider ist uns das technisch nicht möglich. Die Infos von dort decken sich mit den – vielleicht etwas weniger heftigen – Berichten aus anderen Bezirken und sind für unsere Vorstandschaft von enormer Wichtigkeit.

In einem anderen Bezirk waren die Kollegen – Kolleginnen verirren sich leider kaum einmal in die **btü**-Treffs – mehr an Informationen interessiert. Dabei ist es oft recht interessant, in welchen Bereichen bei den Kollegen Informationsdefizit besteht. Gelegentlich fallen da auch Bereiche drunter, die man eigentlich als allgemein bekannt voraussetzen müsste. Erst in der Diskussion stellt sich dann heraus, daß man höchstfalls von Halbwissen ausgehen kann.

Typisch dafür sind die drei verschiedenen Altersversorgungen des TÜV. Der Bezirksfürst von Oberfranken, Kollege Greßmann, machte sich auf diesem Gebiet schlau und veranstaltete dann sechs **btü**-Treffs in verschiedenen Städten seines Bezirkes zum gleichen Thema. Er erreichte damit über 60 Kolleginnen und Kollegen und das Echo war überraschend positiv, denn auch hier mussten die Teilnehmer erkennen, daß sie zwar etwas wußten, daß aber gerade in wichtigen Bereichen deutliche Wissenslücken zum Vorschein kamen.

In einigen Bezirken – auch im Großraum München – sind noch vor Jahresende **btü**-Treffs geplant. es ist nicht anzunehmen, daß es irgendwo langweilig zugehen wird. Den **btü**-Aktiven, die sich mit Vorbereitung und Durchführung dieser Veranstaltungen alle Mühe geben, gebührt unser aufrichtiger Dank.

Je besser die Menschen informiert sind, desto bewusster handeln sie.

Michail Gorbatschow

Werbung junger btü-Mitglieder

Wir werben normalerweise gar nicht. Das paßt nicht zu uns. Wir bieten als berufsständische Organisation Hilfe zur Selbsthilfe, aber unser Unternehmen ist nicht mit einem normalen Geschäft gleichzusetzen. Wir haben als *btü* keine Eigeninteressen.

Dies war bei den Oldtimern vielleicht etwas leichter rüber zu bringen. Junge Menschen neigen dazu, derartiges nicht zu glauben, weil es eben nicht in die derzeitige soziale Landschaft paßt. In diesem Fall kann sich das allerdings zu ihrem Nachteil auswirken. Gerade in unserer Zeit kann es ziemlich risikobehaftet sein, wenn man zur Absicherung seiner Arbeitnehmerrechte nicht eine Art von Gewerkschaft im Rücken hat.

Natürlich kümmert sich die *btü* zunächst einmal um die Oldtimer und dabei besonders nur die, die noch nicht in den Tarifbereich eingetreten sind. Das ist logisch, denn um diese Mitarbeitergruppe würde sich ja sonst niemand kümmern. Um die tarifgebundenen – meist jüngeren Mitarbeiter – kümmert sich die *btü* mehr indirekt, indem sie die korrekte Tarifarbeit von ver.di überwacht. Vor einigen Jahren waren wir auch selbst bereit, Tarifarbeit zu leisten, aber das wollte ver.di nicht zulassen.

Im Moment sind wir als nichttariffähige Gewerkschaft nicht verpflichtet, Sozialpolitik zu betreiben, brauchen keine Streikkasse zu füllen und können als kleine Organisation überwiegend mit ehrenamtlichen oder 400-Euro-Angestellten arbeiten. Dies setzt uns in die Lage, unseren Mitgliedern die gleichen Leistungen wie eine Gewerkschaft zu bieten, zu etwa einem Drittel der sonst üblichen Kosten. Bei logisch denkenden Mitarbeitern – auch wenn sie noch nicht mit der Weisheit des Alters belastet sind – müsste dies eigentlich den Ruf nach einer Beitrittserklärung auslösen!

Betriebsräte-Erfahrungsaustausch

Wir waren uns wirklich nicht ganz sicher, wie unser Angebot eines Betriebsräte-Erfahrungsaustausches von der Zielgruppe aufgenommen würde. Die Testveranstaltung am 15. Oktober in Kelheim ist sichtlich geglückt. Trotz der teilweise erheblichen Anmarschwege bereute es keiner, an dieser Veranstaltung teilgenommen zu haben.

Wir wollen mit unserem Erfahrungsaustausch keinesfalls in Konkurrenz zu den einschlägigen Seminaren treten. Wir könnten auch gar nicht das dort übliche Umfeld bieten und für allgemeine Aus- oder Weiterbildung von Betriebsräten sind dort auch die Lehrkräfte professioneller. Wir bieten lediglich das, was diese Lehrgänge logischerweise nicht im Angebot haben: Den Bezug zu unserem Arbeitgeber, zum TÜV.

Nicht daß wir auf einer Insel leben würden, aber bei manchem Detailproblem laufen die Uhren beim TÜV eben doch etwas anders, als beim Rest der Welt und unsere Betriebsräte sollen eben in die Lage versetzt werden, das in unserem Hause Richtige zu tun oder zumindest anzustreben.

Daß unsere Spezialisten Edgar Scherner und Dr. Bernd Brand fast zu jeder Frage die für den TÜV-Bereich optimale Antwort bereit hatten, machte den Erfolg dieser Veranstaltung aus. Wir werden sie wiederholen.



**Wir wünschen allen ein frohes
Weihnachtsfest und alles Gute
für das neue Jahr 2006**

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
Tel.: (0 94 98) 90 20 93

Bürozeiten: Di. bis 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