

# o b t ü m a l

## offizielles *btü* mitglieder-journal 3/2008

### Fusion mit TÜV Rheinland

**Es ist schon fast ein halbes Jahr her, dass wir erstmals offiziell von der geplanten Fusion erfahren haben, aber oberflächlich betrachtet ist immer noch alles beim Alten.**

**Für die Insider sieht das etwas anders aus, da hat sich seither doch einiges getan. Man muss nicht gleich von Hektik reden, doch klagen die unmittelbar Beteiligten schon ziemlich laut über die Mehrung an wichtigen Terminen und den damit verbundenen Zeitbedarf.**

Eigentlich sollte man meinen, dass die noch fehlende Entscheidung des Bundeskartellamtes als Bremse wirken könnte, doch führte dies bisher nur zu relativ unklaren Vermutungen über die Entscheidung dieses Amtes.

Zunächst darf einmal festgehalten werden, dass zwischenzeitlich alle Gremien des TÜV SÜD und des TÜV Rheinland der Fusion zugestimmt haben. In diesen Bereich wird es also nicht mehr reinregnen.

Was für die Arbeitnehmer jedoch noch weit wichtiger ist: Die Konzernbetriebsräte beider Unternehmen und die Gewerkschaft ver.di haben mit den Arbeitgebern eine Grundsatzvereinbarung zur Gestaltung der kollektiven Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer in Folge des Zusammenschlusses festgeschrieben.

Die wichtigsten Punkte in dieser Grundsatzvereinbarung:

- Alle Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Betriebsordnungen in den jeweiligen Bereichen bleiben von der Fusion unberührt. Für die Mitarbeiter wird sich somit zunächst gar nichts ändern.
- Die Konzernerfolgsprämie für die tarifgebundenen Mitarbeiter des TÜV SÜD wird für 2008 mindestens ein Monatsgehalt betragen und sie wird für die kommenden vier Jahre bei einem möglichen Absinken der Umsatzrendite aufgestockt.

- Die Arbeitsplätze sind gesichert: Für die ersten 24 Monate der Laufzeit dieser Vereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen und für weitere 36 Monate sind sie nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

- Die den Beschäftigten auf Grund kollektiver oder einzelvertraglicher Vereinbarungen, Gesamtzusagen oder betrieblicher Übung gewährten Sozialleistungen (z.B. kostenlose Haupt- und Abgasuntersuchung) gelten unverändert weiter.

Ebenso gelten auch die Regelungen, Gesamt- oder Einzelzusagen zur betrieblichen Altersversorgung unter Berücksichtigung der jeweils vereinbarten Laufzeit fort.

Solche Ergebnisse bekommt man nicht geschenkt. Wir sind hier durchaus schon bei einem Punkt angelangt, wo wir uns bei den verhandelnden Parteien bedanken dürfen. Bei den Arbeitnehmervertretern dafür, dass sie unsere Interessen erfolgreich vertreten haben, aber auch beim Arbeitgeber, der sich sachlichen Argumenten gegenüber meist recht aufgeschlossen zeigte und damit zu erkennen gab, dass er die mit der Fusion verbundenen Schwierigkeiten nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer austragen will.

Die beiden Konzernbetriebsräte und der Arbeitgeber haben diese Grundsatzvereinbarung bereits unterschrieben. Bei ver.di hat sich die Unterzeichnung zunächst einmal etwas verzögert. So eine Mammutgewerkschaft ist leider etwas unbeweglich. Bis da von unten bis rauf zu Herrn Bsirske in jeder Etage einer seinen Senf dazugegeben hat, vergeht ziemlich viel Zeit. Zeit, die wir eigentlich nicht haben, denn der Schutz, den diese Vereinbarung unstreitig unseren Kolleginnen und Kollegen bietet, wird naturgemäß erst wirksam, wenn auch der letzte Beteiligte unterschrieben hat. Wir hätten ja diese Unterschriftsleistung gerne „in Vertretung“ übernommen, denn wir verfügen über mehrere Personen, die fehlerfrei ihren Namen schreiben können, aber zwischenzeitlich hat ja auch ver.di unterschrieben und damit ist wohl auch die Kuh vom Eis.

Spaß beiseite! Hier geht es in einigen Bereichen ans Eingemachte. Es scheint sicher zu sein, dass das Bundeskartellamt die geplante Fusion nur unter Auflagen genehmigen wird. Diese Auflagen können Verkäufe von Unternehmen oder Unternehmensteilen sein und wir sind verpflichtet, den betroffenen Mitarbeitern ebenfalls den höchstmöglichen Schutz ihrer Arbeitsplätze zu sichern.

Zwischenzeitlich wurde bekannt, dass der TÜV SÜD seine 55%-Beteiligung an der TÜV Hessen GmbH zum Verkauf angeboten hat. Wir können weder beurteilen, ob eine Fusion diesen Verkauf rechtfertigt, noch werden wir ihn verhindern können. Aber wir fühlen uns verpflichtet, auch für die dortigen Kolleginnen und Kollegen die Voraussetzungen zu schaffen, die ihnen künftig einen sicheren Arbeitsplatz gewährleisten.

In solchen Zeiten finden wir es manchmal doch bedauerlich, dass wir nicht offiziell mit an den Verhandlungstischen sitzen dürfen. Wir leben immer noch in der Meinung, dass keiner die schwierigen inneren Zusammenhänge unseres TÜV besser darlegen könnte, als wir (höhere Einbildung wird das gelegentlich genannt), aber es wäre vielleicht doch von Vorteil, wenn wir als jüngere - und damit wesentlich beweglichere - Schwester von ver.di die Interessen der Arbeitnehmer nachdrücklich unterstützen könnten.

Es geht natürlich auch so. Die **btü** ist in allen verhandelnden Gremien deutlich vertreten und sorgt dafür, dass auf unserer Seite nichts anbrennt. Und wir sind auch in der Lage, unsere Mitglieder aktuell und relativ neutral zu informieren.

Wenn alles so läuft, wie im Moment (kleinere Unstimmigkeiten werden nicht zur Kenntnis genommen!), dann soll diese Information nur zur Beruhigung der Massen dienen. Wir hoffen, dass diese Situation noch einige Zeit in dieser Form erhalten bleibt.

***Glück hat eine Menge  
mit Aufmerksamkeit  
zu tun!***

## In eigener Sache

Unsere beiden **btü**-Geschäftsstellen sind unter der (gleichen) Rufnummer 09498/902093 zu erreichen. Am Mittwoch melden sich die Kollegen Dr. Brand oder Staude in München zur Stelle. Am Dienstag und Donnerstag hängen Frau Schmidt oder Grufti Festner von der Geschäftsstelle Deuerling am anderen Ende der Leitung. Manchmal darf man auch nur mit unserem Blechtrottel reden. Das ist z.B. der Fall, wenn man außerhalb der Bürozeiten (jeweils 8.00 bis 12.00 Uhr) anruft. In diesem Fall kann man nach dem „Piep“ seine Sorgen und Nöte auf Band sprechen oder ganz einfach um Rückruf bitten. Dabei sollte man aber nicht vergessen, seinen Namen so deutlich zu nennen, dass ihn auch ein Hörgeschädigter (dorada) Oldtimer noch akustisch erfassen kann und vor allem sollte man nicht vergessen, die eigene Telefonnummer deutlich anzugeben, vielleicht sogar zu wiederholen. Bei „neuglantzürweiß“ kommen wir nur ganz selten auf die Idee, die Nummer neunundzwanzig-vierunddreißig anzurufen! Wir sind nun mal geistig so unbeweglich, da kann man nichts machen.

Ja und da wäre dann wieder die alle zwei Jahre vorgetragene Bitte, Änderungen der persönlichen Angaben auf Formblatt oder per Telefon mitzuteilen. **btü** ist nicht TÜV SÜD! Und was der TÜV weiß (neue Adresse, Gehaltsänderung, Übertritt in den Ruhestand u.ä.) weiß **btü** noch lange nicht. Wer Altersteilzeit oder Ruhestandsübergang als persönliches Geheimnis betrachten will, muss sich darüber im Klaren sein, dass er eigentlich einen zu hohen Beitrag bezahlt!

### Impressum:

Herausgeber:	Vereinigung der Bediensteten in der Technischen Überwachung ( <b>btü</b> ) 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: post@btue.de Homepage: www.btue.de
Verantwortlich:	Der Vorstand der <b>btü</b>
Druck:	Scheck Druck KG Hemau

## Zusätzliche bezahlte freie Tage („2a-Tage“)

In einen laufenden Prozess einzugreifen ist nicht zulässig. Darüber berichten darf man schon, aber auch das ist ziemlich gefährlich, wenn man in der Wahl seiner Worte nicht sehr vorsichtig ist. Der nachstehende Bericht stammt daher aus der Feder unseres Rechtsschutzbeauftragten Scherner, dem man im obigen Sinne doch einiges zutrauen darf. Ein mit der neogermanischen Rechtsprechung auf permanentem Kriegsfuß stehender Oldtimer konnte es sich nicht verkneifen ....., aber seine Worte sind juristisch fragwürdig!

*Wie noch rememberlich, hat die TÜV Süd AG im Oktober 2006 allen betroffenen Mitarbeiter/innen mitgeteilt, dass die bislang gewährten zwei zusätzlichen freien Tage (irrtümlich oft „2a-Tage“ genannt) in zwei Schritten abgeschafft werden sollen.*

*Eine Vielzahl von Kolleginnen und Kollegen hat schriftlich dagegen Einspruch eingelegt und eine Reihe von **btü**-Mitgliedern hat Rechtsschutz beantragt, um die Rechtmäßigkeit dieser Maßnahme überprüfen zu lassen. Mit dem Rechtsschutz der **btü** wurde von einem Kollegen beim Arbeitsgericht München Klage eingereicht. Die anderen Rechtsschutzanträge wurden mit dem Einverständnis der Betroffenen bis zum Entscheid über diese Klage zurückgestellt, da einerseits der Vorstandsvorsitzende Dr. Stepken auf einer Betriebsversammlung mündlich zusicherte, dass das Ergebnis dieses Verfahrens auf alle Betroffenen angewandt wird und andererseits noch keine Verfristung (Verjährung) droht.*

*Leider hat das Arbeitsgericht München in diesem „Pilotverfahren“ die Klage abgewiesen, aber trotz des geringen Gegenstandswertes die Berufung zum Landesarbeitsgericht (LAG) zugelassen.*

*Das Gericht ging trotz der Ausgliederungen und Betriebsänderungen von 1996 und 1998 von einer kollektivrechtlichen Fortgeltung der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) aus, da die Betriebsidentität erhalten geblieben sei. Nach Ansicht des Gerichtes ist die kollektivrechtliche Geltung der GBV erst mit dem Inkrafttreten der Tarifverträge (01.01.2001), aufgrund des gesetzlichen Tarifvorbehaltes erloschen.*

*Das Gericht verneint somit eine durch die Betriebsänderungen erfolgte Transformierung der GBV in Individualrecht, das von dem Tarifvorbehalt unberührt bliebe.*

*Das Gericht hat auch noch den Tatbestand der „betrieblichen Übung“ geprüft und ebenfalls verneint.*

*Nach Ansicht des Klägers, die wir teilen, bedarf die Argumentation bezüglich der Betriebsidentität unbedingt einer Überprüfung durch die Berufungsinstanz (LAG).*

*Es wurde daher mit dem Rechtsschutz der **btü** fristgerecht die Berufung beantragt. Wir gehen davon aus, dass das LAG noch in diesem Jahr darüber entscheiden wird.*

*Aus den oben genannten Gründen können die **btü**-Mitglieder, deren Rechtsschutzantrag ruht, auch den Ausgang dieser Berufungsverhandlung noch getrost abwarten.*

Was sagt man nun dazu! Da wirbelte KEB (Karl Eugen Becker) damals alle Direktionsbereiche, Abteilungen und sonstige Gruppierungen im Hause des TÜV Bayern e.V. durcheinander bis keiner mehr wusste, unter welcher neuen Firmenbezeichnung er aufzufinden sei und ein Dutzend Jahre später behauptet eine Richterin, dass die Betriebsidentität erhalten geblieben sei. Der Herr möge ihr verzeihen, aber von **Recht**-Sprechung kann da wohl kaum noch die Rede sein, eher schon von Tatsachenverdrehung.

Die 2. Instanz wird das hoffentlich korrigieren. Der Entwurf des Schriftsatzes liegt bereits vor. Für einen juristisch unbedarften Bürger ist es immer wieder verblüffend, wenn er schwarz auf weiß mitbekommt, wie ein Jurist dem anderen in wohlgesetzten Worten überdurchschnittliche Unfähigkeit im Amt (ohne dieses Wort zu gebrauchen) vorwirft und dies auch noch mit mehreren BAG-Urteilen untermauert.

Eigentlich kann ich mir gar nicht vorstellen, dass der TÜV SÜD diesen Prozess wirklich gewinnen will. Es bestünde doch dann die Gefahr, dass – mit diesem Negativergebnis im Rücken – die Blaubüchler im nächsten Verfahren die zu viel geleisteten Wochenarbeitsstunden einklagen würden. Da könnten durchaus mehr als zwei Tage pro Jahr herauskommen!

So weit wollen wir jetzt allerdings noch gar nicht denken. Vorläufig wollen wir nur erreichen, dass die für die „Tarifresistenten“ immer noch geltende alte Urlaubsordnung eingehalten wird.

**Taktik ist,**

**wenn eine Partei**

**um jeden Preis gewinnen möchte -  
und wenn es den Sieg kostet.**

## Reisekosten und Leasing

**Der Artikel, die wir über dieses Thema schon geschrieben haben, sind es viele. Meist mussten wir dem Arbeitgeber ins Gewissen reden, damit er wenigstens das ersetzt, was der Mitarbeiter selbst an Auslagen hat. Gelegentlich haben wir uns auch über eine Leasingregelung gewundert, vor der selbst die in die Verhandlungen einbezogenen Betriebsräte warnten. Manchmal wurden wir auch von den Kolleginnen und Kollegen nicht verstanden, weil die von uns angegriffenen Zustände zwar bei der GmbH A, aber nicht bei der GmbH B existierten. Jetzt scheint man in allen diesen Punkten eine Lösung gefunden zu haben.**

Die alte Regelung für das Kilometergeld von 0,32 Euro lief zum Jahresende aus und von da ab bekam der motorisierte TÜV-Mitarbeiter gerade noch 0,30 Euro pro km. Gleichzeitig schossen die Spritpreise schamlos in die Höhe.

Das ergab zwar einen respektablen Verhandlungsdruck auf Betriebsrat und Arbeitgeber, aber das zu verhandelnde Thema war eben auch ziemlich komplex, was einen tragbaren Kompromiss zunächst einmal nachhaltig verhinderte.

Dass letztendlich alles auf einen Kompromiss hinauslaufen musste, war angesichts der Vielzahl unterschiedlicher Regelungen allen Beteiligten klar. Dass mit der neuen Dienstreiserichtlinie ein großer Schritt zur Vereinheitlichung innerhalb des Konzerns gelungen ist, darf ebenfalls laut gesagt werden und mit 0,36 Euro pro gefahrenen Kilometer liegt der TÜV SÜD im Vergleich mit ähnlichen Unternehmen gar nicht so schlecht.

Die IS-GmbH konnte sich zwar zunächst für diese neue Dienstreiserichtlinie nicht begeistern, hat sich aber in Folge einer internen „Paketlösung“ nun doch dieser Regelung angeschlossen.

Die Verhandlungen über eine neue und vor allem von den Mitarbeitern akzeptierten Leasingregelung gestaltete sich anfangs äußerst schwierig. Die alte Regelung hat bei den Mitarbeitern zu heftigem Ärger geführt, der sogar bis zum Kadi führte. Das sollte ja wohl nicht gerade Ziel dieser Übung sein! Bei solchen Voraussetzungen verhärteten sich oft die Fronten und dann geht gar nichts mehr. Hier konnte wieder einmal die **btü** vermittelnd eingreifen. Nach einem Gespräch der **btü**-Vorsitzenden mit dem Vorstand des Konzerns wurde auch hier ein im

Vergleich zur alten Regelung positives Ergebnis erzielt, das letztendlich auch von den Konzernbetriebsräten mitgetragen werden konnte. Einzelheiten können im TÜV Intranet abgerufen werden.

Die neue Dienstreiserichtlinie ist mit Sicherheit als Fortschritt zu betrachten. Aus vielen Einzelschriften und -regelungen wurde endlich wieder eine überschaubare Richtlinie, die gleichermaßen für alle gilt und damit letztendlich auch den Kolleginnen und Kollegen nützt, die im Moment noch keinen Vorteil aus dieser Richtlinie ableiten können.

Ob sich die neue Leasingregelung bewähren wird, muss die Zukunft lehren. Dass die betroffenen Kollegen mit der nötigen Vorsicht an die Sache rangehen werden, darf man ihnen im Hinblick auf die Erfahrung mit der alten Regelung nicht übel nehmen. Es hängt ja auch sehr viel davon ab, wie das geschriebene Wort in die Tat umgesetzt wird – und da waren bisher doch erhebliche Fehlleistungen festzustellen.

## Altersteilzeit muss verlängert werden!

**Die derzeitige Regelungen zur Altersteilzeit (ATZ) laufen Ende des Jahres 2009 aus. Die DGB-Gewerkschaften und auch der Bayerische Beamtenbund (BBB) setzen sich für eine Fortführung ein, die Bundesregierung hat den Ball noch nicht aufgenommen und die bayerische Staatsregierung lehnt strikt ab.**

Als die ATZ in den Neunzigern erfunden wurden, sollten durch sie die älteren Arbeitnehmer davon überzeugt werden, dass sie ihren Arbeitsplatz für Nachrücker aus den geburtenstarken Jahrgängen freimachen müssen. Die Zeiten haben sich geändert: Heute muss dafür gesorgt werden, dass einerseits das Wissen der Erfahrenen nicht verloren geht, dass aber andererseits auch zumutbare Bedingungen geschaffen werden für diejenigen, die aus gesundheitlichen Gründen einfach nicht länger arbeiten können. Gerade zu diesem Zweck hat sich aber die Altersteilzeit-Regelung bestens bewährt. Unser Arbeitgeber wird sicher darauf verweisen, dass ab 2010 keine gesetzliche Grundlage mehr besteht. Deshalb wäre es gut, wenn wir wieder einen Altersteilzeit-Tarifvertrag bekämen. Wir sollten die die Hoffnung nicht aufgeben!