

offizielles **btü** mitglieder-journal 2017/2

Juli 2017

EOL-Runde für 2016 Der Zufallsgenerator ist angeschaltet ...

So langsam sollte die diesjährige Beurteilungssaison für die EOL-Runde 2016 abgeschlossen sein und wie jedes Jahr erreicht auch 2017 zu dieser Jahreszeit die Frustration bei vielen Mitarbeitern ihren Höhepunkt.

Einige Führungskräfte erklären den Mitarbeitern im Brustton der Überzeugung, dass es in diesem unserem Lande kein Unternehmen gibt, das mehr an die arbeitende Klasse zurück gibt, als der TÜV SÜD.

Es liegt kein legaler Grund vor, diese Aussage zu bezweifeln. Wenn man allerdings berücksichtigt, dass gerade mal 6% der Mitarbeiter – das sind AT-Mitarbeiter – schon die Hälfte des Gesamtbetrages auffressen, dann schaut die Sache etwas anders aus.

Wenn man dann (unzulässiger Weise?) auch noch unterstellt, dass die Vorgesetzten dazu neigen, „Neubeschäftigte“ schlechter zu beurteilen als „Altbeschäftigte“, dann bleibt eine unnatürliche große Gruppe übrig, die vollkommen leer ausgeht.

Wenn diese Gruppe sich dann erinnert: „Kein Unternehmen verteilt so viel an seine Mitarbeiter ...“ dann hört man auf den Gängen aus den Gesprächen der Kolleginnen und Kollegen Demotivation und Frustration heraus.

Kann sich TÜV SÜD diese Vorgehensweise tatsächlich auf die Dauer leisten, oder sollte man doch das veraltete System so weit verbessern, dass **wirklich** alle etwas von dem Kuchen bekommen?

Das mag wohl etwas schwierig sein, es ist aber auch alternativlos. Solange man kein System vorweisen kann, das wirklich alle Mitarbeiter befriedigt, kann man sich den Spruch „Alles für die Mitarbeiter“ ruhig an den Hut stecken. Er zeugt höchstens von Arroganz und Realitätsverlust.

Ach so, und bevor ich es vergesse: Viel Freude über Ihre EOL-Prämie ... falls Sie eine solche bekommen haben sollten!

*Fair play ist,
wenn Fouls so geschickt gemacht werden,
dass der Schiedsrichter sie nicht bemerkt.*

“Never change a winning team” ...

... sagen die Engländer. Als Erfinder des Fußballspiels müssen sie es ja wissen. Hat eine Mannschaft gewonnen, sollte man sie tunlichst das nächste Mal als Startelf wieder so aufstellen.

Bei Betriebsräten scheint das anders zu sein. So flatterte den Betriebsräten der Auto Service und der Life Service ein Schreiben herein, dass ver.di die Zuordnungstarifverträge der beiden Gesellschaften kündigen werde und sie hernach zu einer Informationsveranstaltung einladen wolle, um zu hören, was man danach machen könnte. In der Analogie zum Fußball: Nächstes Jahr gibt es wieder eine Bundesliga, aber wir wissen noch nicht, mit wie viel Mannschaften man antreten und bei welcher Mannschaft die Spieler dann spielen werden.

Auf Nachfrage, wie es zu so einer Entscheidung kam, gab es vielerlei Erklärungen.

Die Sache sei kurzfristig auf die Tagesordnung gekommen – aber dann kann man ja beraten und nach Rückmeldung der betroffenen Betriebsräte einen Beschluss fassen.

Es gäbe wohl ungewollte Nutznießer aus dem Zuordnungstarifvertrag – möglich, aber wo?

Das Gremium der Auto Service München (AS-BYSO) sei zu mächtig – es vertritt eben auch 630 Auto Service Arbeitnehmer in Oberbayern und nimmt per Betriebsverfassungsgesetz diese Stimmen mit in den Gesamtbetriebsrat.

Daran kann der Zuordnungstarifvertrag nichts ändern, es sei denn man teilt die Zuordnung auf. In der Folge sitzen dann fünf anstatt drei Oberbayern im GBR und haben zusammen wieder 630 Stimmen. Und von der ohnehin in der Vergangenheit gebeutelten Life Service redete gar keiner.

Mit den derzeitigen Zuordnungstarifverträgen sind die Betriebsräte beider Gesellschaften gut gefahren. Sie sind ein sinnvoller Kompromiss aus Nähe zu den Arbeitnehmern und Gremien in einer handlungsfähigen Besetzung. Hier etwas zu verbessern gelingt nicht mit einem Schnellschuss. “Never change a winning team”. Vielleicht kommt diese Einsicht ja noch vor 2018.

*Gefahr im Verzuge ist,
wenn dumme Menschen
fleißig werden.*

Bezahlte Freizeit?

Der Paragraph 5.2 des Manteltarifvertrags regelt die Fortzahlung der Vergütung aus „besonderen Anlässen“. Gemeint sind bezahlte freie Tage, zum Beispiel für Umzug, Hochzeit, Dienstjubiläen etc.

In der Vor-Tarifvertragszeit lief das unter der Bezeichnung Sonderurlaub oder Dienstbefreiung. Die Regelung lautete: „Sonderurlaub oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge wird aus folgenden besonderen Anlässen gewährt...“

Seit einiger Zeit gibt es vermehrt Klagen von Mitarbeitern über die Gewährung von bezahlter Freizeit. Nach dem Motto: Wo ist noch was aus dem Mitarbeiter raus zu holen, hat man sich offensichtlich den Paragraphen 5.2 des Manteltarifvertrags vorgenommen.

Unglücklicherweise wurde beim Übergang in den Tarifvertrag der Abschnitt mit den Sonderurlauben neu formuliert. Es heißt jetzt: „Der Mitarbeiter wird unter Fortzahlung der Vergütung aus folgenden besonderen Anlässen, soweit sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, in nachstehend geregelter Ausmaß von der Arbeit freigestellt...“

Im Manteltarifvertrag gibt es also den neuen Zusatz – soweit sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen. Das mag an manchen Stellen sinnvoll erscheinen, aber bestimmt nicht an allen!

Zum Beispiel wird im § 5.2 d Bezug auf die Erstkommunion genommen. Wenn wörtlich gemeint ist was da steht, könnte man den Tag gleich streichen. Die Erstkommunion ist immer an einem Sonntag! Allerdings sind für dieses Ereignis eine Menge Vorbereitungen notwendig, die man eben nur unter der Woche erledigen kann. So mancher dürfte um diesen freien Tag dankbar sein.

Zwei Tage für die Eheschließung meint doch eigentlich Aufgebot bzw. Standesamt, weil das Standesamt eben am Wochenende nicht geöffnet ist. Hier ist der Begriff Eheschließung sicher in einem weiteren Kontext gemeint.

Ganz bizarr wird es beim Tod des Ehegatten, drei Tage. Hier ist sicher nicht der Todestag gemeint, der auch schlecht vorherbestimmt werden kann. Gemeint sind hier die nicht unerheblichen terminlich gebundenen Aufwendungen bezüglich der Vorbereitung einer Beerdigung.

Beim 25-jährigem Dienstjubiläum ist angeblich ein freier Tag am Tag des Eintritts vorgesehen. Das führt regelmäßig zu einer Ungleichbehandlung von Mitarbeitern, die am 1. Januar, am 1. Mai oder am 1. November eingetreten sind, allesamt Feiertage. Vollkommen widersinnig wird diese Argumentation beim 40- oder 50-jährigem Dienstjubiläum. Da zwei Tage gewährt werden, kann sich die Argumentation nicht mehr auf den Eintrittstag beziehen. Die Tage werden gewährt, weil der Mitarbeiter eben 25, 40 oder 50 Jahre Dienst geleistet hat.

Betrachtet man alle Anlässe, so macht die Argumentation mit dem anlassbezogenen freien Wochentag nur an insgesamt drei Stellen Sinn. Einmal bei e), wenn es sich um die silberne oder goldene Hochzeit der Eltern oder Schwiegereltern handelt, bei f), wo es sich tatsächlich um einen aktuellen Anlass (Krankheit des Kindes) handelt und dann noch bei i), der Beisetzung von Familienmitgliedern. Auch hier ist schon die angegebene Ausnahme zu beachten.

Bei allen anderen aufgezählten Anlässen ist nicht nur Anlass selbst gemeint, sondern auch die Aufwendungen, die damit verbunden sind. Deshalb plädiert die **btü** dafür, diese Tage der Planung des Mitarbeiters zu überlassen. Und im Übrigen verfallen diese sowieso nach der Ausschlussfrist des im Paragraphen 11 des Manteltarifvertrags definierten Zeitraums von 3 Monaten.

Den juristischen Spitzfindigkeiten, die zu den genannten Unwägbarkeiten und Ungleichbehandlungen führen, sollte umgehend ein Ende gesetzt werden. Die Bemühungen des Konzernbetriebsrats waren leider bisher erfolglos, da der Arbeitgeber auf dem Standpunkt steht, eine Veränderung darf zu keiner Erhöhung insgesamt führen. Aber führt es wirklich dazu? Es geht in diesem Zusammenhang doch nicht um eine Ausweitung von Privilegien, sondern um Klarstellungen und die Beseitigung von Ungleichbehandlung.

Neben dem Arbeitgeber ist hier auch die Gewerkschaft gefordert. Schließlich ist auch sie für den Text im Manteltarifvertrag verantwortlich.

*Wenn A für Erfolg steht,
lautet die Formel:
 $A = X + Y + Z$.*

*X steht für Arbeit,
Y ist Muße und
Z heißt: Mund halten.
Albert Einstein*

Kommentar aus dem „Austrag“

Die vorstehende Argumentation ist eigentlich für jeden normal denkenden Menschen gut verständlich. Wer den Text des §5.2 des Manteltarifvertrages trotzdem anders auslegt, muss sich negative Absicht unterstellen lassen.

Natürlich gab es auch in der guten alten Zeit schon Zeitgenossen, die den Sinn des o.g. Paragraphen absichtlich missverstehen wollten. Ich bezweifle, dass deren Absicht positiv war, deren Ergebnis war immer negativ.

Zur Beerdigung meines Onkels bat ich seinerzeit um einen freien Tag. Mein Onkel war 15 Jahre lang Mitglied in meiner Familie. Die Bitte wurde abgelehnt.

Ich hatte eine leichte Wut im Bauch und überlegte schon, wegen der psychischen Überbelastung einige Tage Krankheit zu nehmen. Am Ende dieser Überlegung steckte ich aber die ganze Wut in eine kräftige Erhöhung meiner Arbeitsleistung ... ich war schließlich Betriebsrat!

Von da ab sorgte ich mit allen Kräften dafür, dass meine Kolleginnen und Kollegen auch wirklich das bekamen, was ihnen zustand. Dabei riskierte ich bewusst, dass der TÜV SÜD wegen der „erhöhten Ausgaben“ vorzeitig pleite geht.

Sollte man den TÜV SÜD wirklich dazu bewegen können, auf die genannten juristischen Spitzfindigkeiten zu verzichten, so würde man damit einen großen Teil meiner Beschäftigung wegnehmen, die mir auch jetzt, mit 83 Jahren noch viel Spaß macht.

Heinz Festner

Mir san net mit´m Radl da

Der Konzernbetriebsrat hat die KBV 04/2017 abgeschlossen. Radfahren soll gesund sein. Deshalb kann man jetzt im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ein Fahrrad aus einer großen Auswahl leasen – sogar Pedelecs, allerdings keine Speed Pedelecs, werden angeboten. Die Leasingdauer beträgt 36 Monate und die Leasingrate wird in Form einer Gehaltsumwandlung vom Gehalt einbehalten. So schön, so gut. Öffnet Mann/Frau jetzt im Intranet die groß beworbene Seite, erscheint, sozusagen als Kleingedrucktes, folgendes:

Info: Da die Gewerkschaft ver.di einer Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings nicht zugestimmt hat, dürfen wir das Fahrradleasing leider nur Mitarbeitern anbieten, deren Gehalt sich nicht nach Tarifvertrag richtet (d.h. Mitarbeiter nicht-tarifgebundener Gesellschaften, AT-Mitarbeiter, etc.).

Beim TÜV SÜD sollen also nur alte Blau-Büchler, AT-Angestellte und Kollegen aus nicht tarifgebundenen Gesellschaften, wie z. B. der Auto-Plus, radeln. Für den Standpunkt von ver.di zur Entgeltumwandlung gibt es eine umfangreiche Argumentation, der man durchaus folgen kann. Die Entgeltumwandlung begünstigt Mitarbeiter, die nicht wissen, wohin mit dem vielen Geld, Mitarbeiter aus den unteren Tarifgruppen können nicht monatlich eine Leasingrate in vorgesehener Höhe vom Gehalt abzweigen und fahren notgedrungen mit ihrem alten Fahrrad weiter.

Wir von der **btü** steuern hier für alle tarifgebundenen Kolleginnen und Kollegen zum Trost eine weitere Information bei: Für das Rennrad Cannondale Supersix Evo 105 wird eine monatliche Leasingrate von 66,50 € aufgerufen. Nach 36 Monaten ist das Rad wieder weg. Das gleiche Rad gibt es bei einem seriösen Internethändler zu 24 Monatsraten von 61,88 € finanziert, danach gehört es Euch. Wir haben die Preise von mehreren angebotenen Rädern recherchiert und alle sind bei einschlägigen Versandhändlern günstiger finanziert als das Leasingmodell bei TÜV SÜD. Auch im Fachhandel gibt es spätestens im Herbst immer Schnäppchen – mit dem Vorteil des Services vor Ort.

Ergo: Das Fahrradleasing ist vielleicht wirklich nur für Leute mit zu viel Geld.

Da sollten wir uns fast bei Ver.di bedanken, dass sie unsere Kolleginnen und Kollegen davor bewahrt hat, auf dieses Negativ-Angebot reinzufallen!

Impressum:

Herausgeber:	Vereinigung der b eschäftigten in der t echnischen ü berwachung (btü) Westendstr. 199 D - 80686 München
Geschäftsstelle:	Dr. Theobald Schrems Str. 6 D - 93180 Deuerling Tel.: (094 98) 90 20 93
Bürozeiten:	Di. bis Do. 8.00 Uhr – 12.00 Uhr Fax: (094 98) 90 20 21 e-mail: post@btue.de Homepage: www.btue.de
Verantwortlich:	Der Vorstand der btü
Druck:	Scheck Druck GmbH & Co. KG Hemau

Was hat man unter Rechtsschutz durch die **btü** zu verstehen?

Wenn man auf den Flyern und im Internet lesen kann, die **btü** bietet einen Rechtsschutz, kann man sich zunächst nicht wirklich vorstellen, was das denn bedeutet oder ob man diesen denn tatsächlich benötigt.

Man kann den Rechtsschutz prinzipiell in zwei Themengebiete aufteilen. Einmal den Beratungsrechtsschutz, hierbei bekommt man kompetente Beratung im Einzelfall durch Personen, die den TÜV kennen und bei Bedarf eine rechtliche Bewertung des Sachverhaltes durch einen Juristen. Ist eine gerichtliche Entscheidung erforderlich, erhält das Mitglied Verfahrensrechtsschutz, also anwaltlichen Rechtsbeistand beim Prozess vor dem Arbeitsgericht durch kompetente Rechtsanwälte des Dienstleistungszentrums vom Deutschen Beamtenbund (dbb).

Aber was für Themen werden denn behandelt?

Ein Abriss dessen, welche Themen in letzter Zeit an **btü** hauptsächlich herangetragen wurden, wurden im letzten Seminar zusammen mit interessanten und wichtigen Hinweisen vorgestellt:

Pro Jahr kommen ca. 35 Anfragen bezüglich den verschiedensten Rechtsschutzthemen zur **btü**. Davon können im Vorfeld schon 60% durch Mitglieder der **btü** selbst beantwortet werden. Letztlich werden noch ca. 35 % durch die Rechtsberatung geklärt und der Rest wird dann vor Gericht verhandelt.

Zu folgenden Themen wurde im letzten Jahr hauptsächlich nachgefragt:

Ein- und Umgruppierung

Bezüglich der Änderung einer Ein- oder Umgruppierung liegt die Beweislast beim Mitarbeiter.

Versetzungen

Bei Versetzungen gibt es zwei Dinge, die es zu beachten gilt. Die individuelle Seite, die im Arbeitsvertrag verankert ist und die kollektivrechtliche Seite, die über den Betriebsrat behandelt wird.

Ausgliederungen

Hier unterscheidet man aufgrund des Umfangs. Bei einer Ausgliederung, die nur verhältnismäßig wenige Beschäftigte oder nur kleine Organisationseinheiten betrifft, handelt es sich um eine organisatorische Maßnahme, bei der der Betriebsrat (BR) nur ein stark eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat. Im Gegensatz zu einer Ausgliederung, von der eine große Zahl der Beschäftigten oder wesentliche Teile des Unternehmens

betroffen sind. In diesem Fall kann der Betriebsrat einen Interessenausgleich und Verhandlungen über einen Sozialplan einfordern u.U. mit Hilfe einer Einigungsstelle. Aber auch aus einer kleinen Ausgliederung könnte eine große werden, sofern diese Ausgliederung wesentliche Auswirkungen auf den Rest der Belegschaft hat.

Abmahnungen

Bei Abmahnungen vor Gericht zu gehen könnte problematisch sein. Abmahnungen werden nach drei Jahren aus der Personalakte entfernt, sollte jedoch gegen den Mitarbeiter gerichtsmäßig etwas festgestellt werden, verbleibt dieser Eintrag in der Personalakte.

Versorgungsausgleich bei Scheidung

Auch wenn der geschiedene Partner verstirbt, wirkt der festgelegte Versorgungsausgleich bei Betriebsrenten weiter.

Altersversorgung

Um vorzeitig ohne Abschlüsse in den Ruhestand gehen zu können, gibt es die Regelung ab 63 Jahren und mit 45 Versicherungsjahren. Allerdings gilt diese nicht für Bayerische Beamte, nach denen sich das Versorgungsstatut richtet. Hier gilt ab 64 Jahren und mit 45 Dienstjahren, wobei Versicherungs- und Dienstjahre nicht identisch sind. Das Beamtenrecht bremst hier aus.

Die Anrechnung der Vordienstzeiten sind häufige Streitpunkte. Grundlage hierfür ist das Beamtenrecht und dort gibt es „Kann“-Bestimmungen und Ermessensspielräume, die nicht übertragbar und schon gar nicht einklagbar sind.

Ein Hinweis: Sofern man vorzeitig mit Abschlüssen in den Ruhestand geht muss man sich vergegenwärtigen, dass die Abschlüsse lebenslang wirken und nicht nur bis zu dem Alter, ab dem man ohne Abschlüsse in den Ruhestand gehen könnte.

Aufhebungsvereinbarung mit Pauschale

Vereinzelt wird Beschäftigten eine Aufhebungsvereinbarung mit einer Pauschalzahlung für den Fall angeboten, dass sie zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit Abschlüssen in den Ruhestand gehen.

Das muss jeder letztlich anhand eines Rechenbeispiels mit sich selbst ausmachen. Speziell die Frage, „Für welchen Zeitraum gleicht die Pauschalzahlung den unbefristeten Abschlag aus? Was kommt danach?“ muss man hier beantworten. Sofern ein Modell mit einer Zeitspanne der Arbeitslosigkeit erwogen wird, muss zuerst bei der Arbeitsagentur geklärt werden, ob überhaupt und ggf. in welcher Höhe Arbeitslosengeld beansprucht werden kann.

Man sollte eine Aufhebungsvereinbarung auf keinen Fall unter Zeitdruck unterschreiben, denn sofern das Angebot seriös ist, wird einem Zeit zur Prüfung gegeben.