

## offizielles **btü** mitglieder-journal 2018/2

November 2018

### Betriebsräte-Erfahrungsaustausch

Am 20.10.2018 fand in Berching wieder unser alljährlicher Betriebsräte-Erfahrungsaustausch statt. Die Leitung hatten erstmals Jörg Frimberger und Michael Sippl. Sie konnten Teilnehmer aus den Gesellschaften Auto Service, Industrie Service und Product Service aus Bayern und Sachsen begrüßen. Die Themensammlung, die von den Teilnehmern nach einer kurzen Vorstellungsrunde zusammengestellt wurde, reichte vom Schulungsanspruch für neugewählte wie auch für länger im Amt befindliche Betriebsräte, über die Aufgaben von Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat, über die Beratung von Kollegen, die in eine andere Gesellschaft wechseln bis hin zu den Aufgaben des Betriebsrats bei Betriebsänderungen und Betriebsübergängen.

Diese Themen sind nicht aus der Luft gegriffen, denn praktische Beispiele lieferte der TÜV SÜD genug, wie z.B. die aktuellen Strukturänderungen der Auto Service oder die Diskussion zur Umsetzung des Tarifvertrags Langzeitkonten in der Industrie Service. Aber auch die Besitzstände aus lange zurückliegenden Betriebsübergängen, wie die G-Verfügung 12/84 und das „Blaue Buch“ des TÜV Bayern. Die Umsetzung von „echtem“ Home-Office, wie auch dem zeitweisen Arbeiten von zu Hause, wurde mit ihren Vor- und Nachteilen diskutiert, wobei allein dieser Themenbereich in Kombination mit modernen Arbeitszeitkonzepten ein Tagesseminar füllen könnte.

Auch wurde von den teilnehmenden Betriebsräten der Wunsch geäußert, dass von der **btü** eine Möglichkeit der Vernetzung geboten werden sollte, denn gerade die Betriebsräte in der **btü** verfügen über ein umfassendes Wissen über Betriebsvereinbarungen innerhalb des Konzerns. Hier wird die im Aufbau befindliche Datenbank für Betriebsvereinbarungen sicher eine Hilfe sein. Aber auch die **btü**-Aktiven in den Bezirken sollen Teil dieses Netzwerks sein. Lassen Sie es darauf ankommen, sprechen Sie uns an!

Fazit des Betriebsräte-Erfahrungsaustausches 2018: Man lernt nie aus. Deshalb an dieser Stelle der Hinweis auf den Betriebsräte-Erfahrungsaustausch 2019. Er wird voraussichtlich am 19. Oktober in Berching stattfinden.

### Wer weiß denn so was (nicht)

Betriebsveranstaltungen dienen der Motivation der Mitarbeiter und sollen auch eine Art der Anerkennung für gute Zusammenarbeit sein. Man kann es auch mit den Worten des TÜV SÜD ausdrücken: „Im Vordergrund steht die Förderung und Verbesserung des Betriebsklimas ...“

In diesen „Informationen zu Betriebsveranstaltungen“ sind auch die finanziellen Zuwendungen, die Art von derartigen Veranstaltungen und nicht zuletzt auch die rechtlichen Grundlagen genau erklärt.

*Demnach ist „für die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung... regelmäßig Fortzahlung des Arbeitsentgeltes vereinbart.“*

Diese Informationen **gelten** zwar für alle Mitarbeiter des TÜV SÜD, sind aber wohl mehr als Hilfe für die jeweils verantwortlichen Vorgesetzten gedacht und diese sind **verpflichtet**, sich an die darin enthaltenen Anweisungen zu halten.

Wenn Vorgesetzte bei Betriebsveranstaltungen statt der Verbesserung des Betriebsklimas nur die „verlorene Zeit“ vor Augen haben und ihre Mitarbeiter auffordern, zur Teilnahme an einem Betriebsausflug während der regulären Arbeitszeit, Urlaub zu nehmen, so scheinen sie von einem guten Betriebsklima (und dessen positiver Wirkung auf die Rendite) nicht die blasseste Ahnung zu haben!

Nur die „Guten“ wissen das alles ...  
Und die Betriebsräte sind dazu da, bei den noch nicht ganz so Guten nachdrücklich für „Gute Besserung“ zu sorgen.

#### Impressum:

Herausgeber:	Vereinigung der <b>beschäftigten</b> in der <b>technischen Überwachung (btü)</b> Westendstr. 199 D - 80686 München
Geschäftsstelle:	Dr. Theobald Schrems Str. 6 D - 93180 Deuerling Tel.: (09498)902093
Bürozeiten:	Di. bis Do. 8.00 Uhr – 12.00 Uhr Fax: (09498)902021 e-mail: post@btue.de Homepage: www.btue.de
Verantwortlich:	Der Vorstand der <b>btü</b>
Druck:	Scheck Druck GmbH & Co. KG Hemau

## Fairness im Wahlkampf

In der letzten Ausgabe unseres *obtü*mal schrieben wir:

„Bei Redaktionsschluss dieses *obtü*mal stand noch nicht fest, ob die gemeinsame Liste von DPolG Hamburg und *btü* auf dem Rechtsweg noch zur Wahl der Vertreter der Gewerkschaften zugelassen wird. Bisher waren wir mit einem Sitz im Aufsichtsrat eben dieser Liste vertreten. Wer uns im Unternehmens-Wahlvorstand diesen Sitz nicht gönnt, können wir an dieser Stelle nicht mit Sicherheit sagen. Es gibt eine zweifelhafte Stellungnahme, die gegen eine Teilnahme unserer Liste spricht und eine weitere – aus unserer Sicht fundierte –, die dies alles widerlegt.“

Dies hat zwischenzeitlich zu Vorwürfen Anlass gegeben. Nicht dass man diese Vorwürfe an uns herangetragen hätte, aber so hinten herum hörte man, dass dies einer Diffamierung von Mitgliedern des Wahlvorstandes gleichkomme.

Es lässt sich wohl nicht vermeiden, dass wir zu solchen Gerüchten Stellung nehmen und falsche Ansichten entsprechend berichtigen müssen:

Wir haben in diesem Artikel keineswegs nur geäußert, dass ein Mitglied des Wahlvorstands unzulässigerweise gegen uns arbeite. Wir haben vielmehr gefragt, auf welches Mitglied dieses Wahlvorstandes dies zutrifft.

Jetzt muss uns das auch nicht mehr interessieren, denn folgendes ist in der Zwischenzeit geschehen: Die *btü* hat Klage gegen den Ausschluss der *btü* eingereicht und verloren.

Ob unsere eingereichte Klage zum Erfolg geführt hätte, wenn man uns vorher korrekt mitgeteilt hätte, dass der Gerichtsstand für den Unternehmenswahlvorstand, der sich in München konstituiert hat, nicht München, sondern Stuttgart ist? Wohl eher nicht. Unser Kooperationspartner, die DPolG HH ist per Satzung nur in Hamburg tätig und Hamburg ist leider weder München noch Stuttgart.

Dass wir mit 557 *btü*-Mitgliedern aus der Auto Service keinen der beiden Gewerkschaftssitze im Aufsichtsrat der TÜV SÜD Auto Service GmbH mehr bekleiden können, kann aus unserer Sicht für die Belegschaft nicht von Vorteil sein, kann aber von uns leider auch nicht geändert werden. Eine Wahlanfechtung würde aus den gleichen Gründen nicht zum Erfolg führen, wie der Antrag vor dem Arbeitsgericht Stuttgart während der Wahl. Es sind allerdings genügend Mitglieder der *btü* im Aufsichtsrat der AS GmbH vertreten, die dort mit Augenmaß dafür sorgen werden, dass keine Entscheidungen zum Nachteil der Belegschaft getroffen werden.

## Vom Geben und Nehmen

Seit fast 10 Jahren gibt es in der TÜV SÜD Auto Service GmbH Langzeitkonten, seit 2010 gibt es dazu auch einen Rahmen-Tarifvertrag mit dem Grundsatz: „jeder kann, keiner muss“. Einige andere Konzerngesellschaften haben mittlerweile ebenfalls eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der Langzeitkonten abgeschlossen. Aber wer nutzt das Langzeitkonto?

**Typ 1:** Der oder die junge TÜV'ler(in), ein paar Jahre dabei, fester Kundenstamm, häufig Mehrarbeit. Irgendwann nach vielen Überstunden, Hausbau und Kindern ist mal eine Auszeit fällig – gerne auch im Anschluss an die Elternzeit. Auf Neudeutsch „Sabbatical“.

**Typ 2:** Der Individualist. Fährt nicht an die althergebrachten Urlaubsziele, sondern weit weg und unternimmt dort nicht nur Strandspaziergänge. Ist auch mit 30 Tagen Jahresurlaub praktisch nicht machbar, jedoch mit einem Sabbatical.

**Typ 3:** Der oder die nicht mehr ganz junge TÜV'ler(in), Renteneintritt erst mit 67, mögliches Ansparvolumen 15 Monatsgehälter erreicht. Zieht den „Joker“ Arbeitszeitverkürzung, nimmt die Auszeit vor dem Ausscheiden aus dem Berufsleben und geht praktisch mit 65 in den Ruhestand. Allen gemeinsam ist, dass sie ihre Auszeit vorher in Form von eingebrachter Mehrarbeit bereits erarbeitet oder durch Einzahlung von Prämien oder Gehaltsbestandteilen vorfinanziert haben. Und die Auszeit ist planbar, da nach Tarifvertrag die Ankündigungsfrist mindestens der Länge der Auszeit entsprechen muss.

Im Frühjahr gab es Verhandlungen des TÜV SÜD mit ver.di. Ziel war, das mögliche Ansparvolumen und die Begrenzung der Einbringung von Geldwerten zu erhöhen. Die Erhöhung des Ansparvolumens auf 36 Monatsgehälter eröffnet gerade dem Typ 3, die Rente mit 67 mehr als zu kompensieren. Eine Anhebung der Begrenzung von Entgeltbestandteilen auf 25 % des Jahresbruttolohns sollte es in Zukunft möglich machen, Konzernfolgspremie (KEP) und eine weitere Einmalzahlung in einem Jahr einzubringen.

Leider wurde von der Arbeitgeberseite im Gegenzug gefordert, dass Sabbaticals in der Anzahl während des Berufslebens begrenzt werden und ihre zeitliche Lage ebenfalls reguliert werden soll. Wir meinen, hier ist das Verhältnis von Geben und Nehmen gründlich in Schiefelage geraten. Auch ein gutes Pferd kann man zu Tode reiten! Der Tarifvertrag beinhaltet bereits umfangreiche Möglichkeiten, ein Sabbatical zu verhindern. Und der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sind in jedem Fall eines Sabbaticals bereits in Vorleistung getreten.

Der Nutzen für die rentennahe Entnahme ist überschaubar. Und der TÜV SÜD sollte darauf achten, auch bei den jungen Kolleginnen und Kollegen sowie auf dem Arbeitsmarkt punkten zu können.

## Kündigungsgründe – Grundlos?

Über Kündigungen spricht man nicht. Vor allem nicht, wenn jemand aus einer Vereinigung wie der **btü** austritt, die doch ausschließlich zum Wohle der Mitglieder geschaffen wurde! Da muss doch wirklich ein schwerwiegender Grund vorliegen. Die Höhe des Mitgliedsbeitrages kann es wohl nicht sein, der ist für eine Belegschaftsvertretung eigentlich unnatürlich niedrig.

Nein, im vorliegenden Fall wurde der Grund im Kündigungsschreiben ganz deutlich angesprochen: **Die schlechte Zusammenarbeit mit ver.di**. Na ja, da ist nun tatsächlich etwas dran. Dieser Pfeil traf ins Schwarze. Schließlich sind auch wir der Meinung, dass Arbeitnehmervertreter zusammenarbeiten sollten, um die Belegschaft bestmöglichst zu vertreten.

Auch wir bedauern die schlechte – besser gesagt: die fehlende – Zusammenarbeit mit ver.di, aber diese Zusammenarbeit wäre nach Ansicht (und Aussage) von ver.di nur möglich, wenn alle unsere Mitglieder ver.di-Mitglieder würden. Sie sollten z.B. auf unseren vorbildlichen Rechtsschutz verzichten und dafür einen dreimal höheren Mitgliedsbeitrag bezahlen. Das können wir unseren Mitgliedern doch wirklich nicht zumuten!

Nachdem ver.di einsehen musste, dass man so in Bayern keinen Fuß auf den Boden bringt, sagte man klar und deutlich, dass man sich künftig nur noch um den Vergütungsvertrag kümmern will! Und das in einer Zeit, in der ein Arbeitgeber wie der TÜV SÜD ohne **übertarifliches** Angebot keinen Jungingenieur mehr bekommt! Besonders schädlich für die Belegschaft wäre es also nicht, wenn sich ver.di ganz aus dem TÜV-Geschäft zurückziehen würde.

Wir würden gerne mit ver.di – oder auch mit einer anderen Gewerkschaft zusammenarbeiten. Wir sind Insider und könnten auf Anhieb ein paar Dutzend Baustellen nennen, auf denen dringend etwas verbessert werden müsste. Eine Gewerkschaft, die sich gerade noch um den Vergütungsvertrag kümmern will, ist für die Belegschaft nicht gerade das Gelbe vom Ei.

Sollte sich in dieser Richtung nicht bald eine Besserung einstellen, werden wir wohl selber wieder die Tariffähigkeit anstreben müssen. Wir wissen sehr wohl, dass dies auch Nachteile mit sich bringt, aber einem Sachzwang sollte man nicht ausweichen. Das bringt kein Glück!

Von dem Kündigungsgrund, von dem wir ausgegangen sind, bleibt nicht viel übrig. Wir kennen die ungute Situation, aber wir vermeiden es, viel darüber zu reden.

Man möge uns diese Richtigstellung verzeihen!  
Wir sind schon wieder friedlich (wie immer).

Schon die alten Römer sagten:

*Reize den Löwen  
und schon wirst Du ihn rasend sehen.*

So ein Zufall: Ich bin im Zeichen des Löwen geboren!

## Das Pyramidenprinzip

Jedem neu gewählten Betriebsrat wird in seinen ersten Schulungen das Pyramidenprinzip und das Günstigkeitsprinzip erklärt.

Keine Angst, dies wird kein Geschichtsunterricht über die alten Ägypter. Vielmehr haben diese Prinzipien (auch Normenhierarchie genannt) mit Gesetzen, nämlich Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen zu schaffen.

Vereinfacht: Recht steht über Gesetz, Gesetz über Verordnung, Verordnung über Tarifverträgen, diese über Betriebsvereinbarungen und am Schluss kommt dann der Arbeitsvertrag.

Ausserdem gibt es da noch das Günstigkeitsprinzip, welches besagt, dass in einer untergeordneten Norm auch etwas Besseres vereinbart werden darf. Zum Beispiel bessere Bezahlung, aber das kommt wohl kaum einmal vor...

Was tatsächlich schon passiert sein soll: Einem Arbeitnehmer wird ein Arbeitsvertrag untergeschoben, der ihn schlechter stellt, als dies in einem Tarifvertrag bereits geregelt ist. Die Unterschrift unter diesem Vertrag bleibt für den Arbeitnehmer ohne negative Folgen, da diese „Schlechterstellung“ nicht wirksam wird. Jeder Jurist wird dies bestätigen.

Ähnliche Situation gibt es auch anderweitig, z.B. bei Kündigungen. Der Tarifvertrag kennt mehrere verschiedenen lange Kündigungsfristen. Damit soll die Dauer der Betriebszugehörigkeit gewürdigt werden. An diese Fristen hat sich der Arbeitgeber zu halten.

Kündigt dagegen der Arbeitnehmer, so gilt für ihn lediglich die gesetzliche Frist und dabei ist es völlig egal, wenn im Arbeitsvertrag andere Angaben enthalten sind. Das ist eben das Pyramidenprinzip.

In letzter Zeit hat man versucht, bei Kündigungen von Arbeitnehmern über die für Arbeitgeber geltenden längeren Kündigungsfristen die Restarbeitszeit entsprechend zu verlängern. Das ist schlicht und ergreifend ungesetzlich!

Vielleicht sollte man es eher mit einer Verbesserung des Betriebsklimas versuchen!?

