

offizielles **btü** mitglieder-journal 2019/2

November 2019

Betriebsräte-Erfahrungsaustausch

Am 19.10.2019 fand wieder der Betriebsräte-Erfahrungsaustausch in Berching statt. Die Moderation übernahmen auch in diesem Jahr Michael Sippl und Jörg Frimberger, die zusammen auf mehrere Jahrzehnte Betriebsratstätigkeit zurückblicken können. Die Teilnehmerzahl war mit 11 etwas geringer als in den Vorjahren, dafür war der Teilnehmerkreis prominent besetzt, unter anderem mit dem GBR-Vorsitzenden der Auto Service, Rainer Wich und mehreren **btü**-Vorstandsmitgliedern. Dazu Betriebsräte aus der Industrie Service, Product Service und Auto Service.

Im Rahmen der Vorstellungsrunde wurde eine Themensammlung erstellt, die im Tagesverlauf in einer aktiven Diskussion abgearbeitet wurde.

Den Einstieg bildete das Thema Eingruppierung und die Reaktionsmöglichkeiten des BR auf eine aus seiner Sicht falsche Eingruppierung. Hier konnte einmal mehr auf das Knowhow und die Vernetzung der **btü** in den einzelnen BR-Gremien zurückgegriffen werden. In allen Gesellschaften, die im Erfahrungsaustausch vertreten waren, sind die in der Anlage 1 zum Vergütungsrahmentarifvertrag (VRTV) aufgelisteten Eingruppierungsmerkmale so alt wie der VRTV selbst, nämlich 18 Jahre. Manche Tätigkeiten gibt es aufgrund geänderter Vorschriften nicht mehr. Neue Tätigkeiten sind hinzugekommen, z. B. in der Auto Service das Oldtimergutachten (H-Kennzeichen) nach § 23 StVZO Neben der nach dem BetrVG vorgegeben Möglichkeit, die Eingruppierung in einem Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht klären zu lassen, wurden auch die Möglichkeiten aufgezeigt, insbeson-

dere durch die Gesamtbetriebsräte die Tarifparteien zu einer Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale aufzufordern.

Der Themenkreis Kündigung der KBV zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und Dienstwagen-KBV betraf vor allem die Zusammenarbeit der BR- und GBR-Gremien mit dem Konzernbetriebsrat. Beim BEM gibt unter anderem das Sozialgesetzbuch IX vieles bereits vor. Anders ist es bei der Dienstwagen-KBV. Hier stellen die Betriebsräte wie auch die Mitarbeiter fest, dass mit den vereinbarten Beträgen für Leasingrate, Branding und Eigenanteil heute nicht mehr der Dienstwagen zu konfigurieren ist wie bei Abschluss der KBV vor zwei Jahren. Die Anhebung des Eigenanteils ist hier sicher nur die „kleine Lösung“.

Das Thema Arbeitssicherheit wurde unter dem Aspekt behandelt, dass hier immer die örtlichen Betriebsräte gefragt sind. So sieht es auch das BetrVG vor. Auch im Außendienst stellen sich Fragen der Arbeitssicherheit: wir arbeiten als Arbeitnehmer des TÜV SÜD in einer Infrastruktur des Auftraggebers. Das Arbeitssicherheitsgesetz hat dazu die Lösung parat, aber wie setzt man sie in die Praxis um? Nicht zuletzt auch die Frage an alle Leser: Habt Ihr auf der Fahrt zum Außendienst Eure Ladung richtig gesichert?

Der nächste BR-Erfahrungsaustausch findet am 17.10.2020 statt. Bitte schon mal vormerken!



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
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

Langzeitkonten ... Fortsetzung

Man kann darüber ins Grübeln kommen, warum Langzeitkonten als Langzeitkonten bezeichnet werden. Am ehesten wohl, weil es sehr, sehr lange braucht, bis sie endlich überall eingeführt werden. Aber leider sind einige TÜV SÜD Firmen davon weit entfernt.

Wir hatten an dieser Stelle ja bereits im **obtü**mal 2017/01 informativ berichtet. Doch eine kurze Rekapitulation sei erlaubt.

Die Verhandlungspartner haben bereits 2012 einen Tarifvertrag „Langzeitkonten“ abgeschlossen, welcher allerdings nur mit Leben erfüllt wird, wenn in der jeweiligen TÜV SÜD Gesellschaft eine Gesamtbetriebsvereinbarung (kurz GBV) dazu abgeschlossen wird.

Und genau hier beginnt das Trauerspiel. Einige Gesellschaften bieten ihren Mitarbeitern schlicht und ergreifend diesen Service nicht an. Oh nein, nicht weil die Belegschaft oder die Betriebsräte dies nicht wollen, sondern weil die Verantwortlichen in den Führungsebenen dies nicht wollen. Zitat: „Ihr könnt es nicht erzwingen.“ Aus Basta! (Hatten wir da nicht kurzzeitig mal einen Bundeskanzler der so Politik machen wollte?)

Die Begründungen klingen für den Eingeweihten schon etwas schräg. Getreu dem Motto, wenn ich nicht lachen würde, müsste ich weinen!

Zuerst setzte man auf die beliebte Verzögerungstaktik. Dann zeigte man sich großzügiger Weise verhandlungsbereit. Halt! Dann kamen die Tarifparteien wieder ins Spiel und gedachten, einen verbesserten Tarifvertrag zu diesem Thema abzuschließen. „Da warten wir doch ab, bis wir den neuen Tarifvertrag haben!“, hieß es. „Wäre doch Zeitverschwendung, jetzt zu verhandeln, wenn wir doch etwas Neues, Besseres bekommen können!“

Ironischerweise war einer der Verhandlungsführer auf Seiten des Arbeitgebers auch dafür verantwortlich, dass in seiner Gesellschaft keine GBV zustande kam. Und liebe Leser, ihr könnt es euch denken, auch der neue Tarifvertrag kam nicht zustande. Warum wohl?

Auf Nachfrage der Betriebsräte, man könne jetzt doch weiterverhandeln, kam die Antwort: „Auf Basis des alten Tarifvertrags verhandeln wir nicht, wir warten auf einen Neuabschluss!“ ... Ja, wie lange denn noch???

Da kann es einem ergehen wie damals dem Engel Aloisius, der am Schluss der Geschichte im Hofbräuhaus sitzt und wartend eine Maß trinkt. Dann no oine und no oine und no oine...

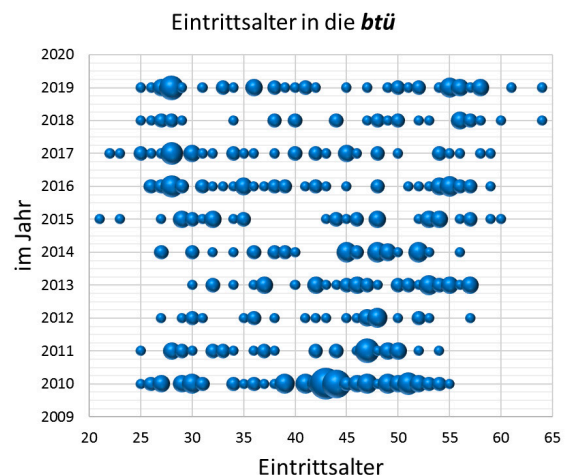
Angeblich sitzt er heute noch da!

Die **btü** ist nur für die „alten“ Mitarbeiter da! Stimmt das wirklich?

Die **btü** wird häufig mit der Aussage konfrontiert: *Ihr seid ja nur für die „Alten“ da.*

Eigentlich sollte diese Aussage uns schmeicheln, da wir uns ja tatsächlich um alte Mitarbeiter kümmern, auch um diejenigen, die schon in Pension sind. Für diese Mitgliederguppe gibt es z. B. den Pensionistentreff und auch einen Pensionistenbrief. Zudem sind die Pensionisten nicht von der Rechtsbetreuung ausgeschlossen. Auch können die Pensionisten Delegierte wählen und somit aktiv an der **btü** teilhaben und die Interessen der Pensionisten vertreten. Und darauf sind wir stolz.

Was jedoch stört, ist das Wörtchen „nur“. Damit werden die Tatsachen verkannt. Heutzutage nennt man so etwas „Fake-News“. Nun, wie sieht es denn tatsächlich mit unseren Mitgliedern aus.



Die Auswertung des Eintrittsalters im Bild oben zeigt deutlich, dass Mitarbeiter mit knapp über 20 Jahren bis knapp 65 Jahren bei uns Mitglied werden. Die Größe der Blasen zeigt dabei die Anzahl der neu eingetretenen Mitglieder pro Jahr und Eintrittsalter an.

Interessant dabei ist, dass in den letzten Jahren eine größere Anzahl von 25 bis 30-Jährigen zur **btü** gefunden haben und dass sich dieser Trend auch in diesem Jahr weiter fortsetzt.

Demzufolge stimmt die Aussage nicht, dass die **btü** nur für „alte“ Mitarbeiter tätig ist. Es ist eher so, dass die **btü** für Mitarbeiter aller Altersgruppen da ist. Testen Sie uns dahingehend.

Im Übrigen ist jetzt auch ein guter Zeitpunkt um Mitglied zu werden. Im Januar 2020 sind Delegiertenwahlen. Jetzt Mitglied werden und 2020 mitentscheiden!

Delegiertenwahl 2020

Es ist Zeit für eine Zwischenbilanz zum Stand der Vorbereitungen zur Delegiertenwahl 2020.

Erfreulicherweise haben sich bereits die meisten Wahlvorstände in den Bezirken gebildet. Die Bezirke, die noch keinen Wahlvorstand gebildet haben, haben nicht mehr viel Zeit und sollten das umgehend in Angriff nehmen. Es ist wichtig, dass die Kommunikation an der Basis funktioniert. Die Bezirksleiter sind da in einer besonderen Verantwortung.

Der nächste wichtige Schritt ist nun, Kandidaten für die Wahl zum Delegierten zu finden. Dieser Schritt sollte bis Mitte November abgeschlossen sein.

Zu den Aufgaben eines Delegierten und den damit verbundenen Aufwand sei folgendes von einem ehemaligen Delegierten dargestellt: Die wichtigste Aufgabe eines Delegierten ist es, als Ansprechpartner für die Mitglieder im Bezirk zu fungieren. Mit einem offenen Ohr erhält man ganz automatisch die Meinungen der Mitglieder im Bezirk. Diese zu vertreten und für die Abstimmung zu globaleren Themen und auch für die Richtungsweisung der **btü** selbst kommt die Teilnahme am Delegiertentag an einem Freitag und Samstag im März (bisher in Berching), sowie die Teilnahme an einem Informationsaustausch an einem Freitag und Samstag im November (bisher auch in Berching) hinzu. Darüber hinaus erhält der Delegierte auch Information über neue Entwicklungen in den einzelnen anderen Bezirken.

Delegierte, die zugleich Betriebsräte sind, haben die Möglichkeit an einem Erfahrungsaustausch für Betriebsräte im Oktober teilzunehmen (nächster Termin wäre der 17.10.2020). Gleichwohl sind natürlich auch Betriebsräte, die keine Delegierten sind, willkommen.

Ein darüber hinaus gehender Aufwand ist abhängig vom einzelnen Bezirk.

Es kann nicht oft genug betont werden, dass für Fälle, wo die gesetzlichen Möglichkeiten des BR enden, die **btü** weitere Unterstützung auch für den Einzelnen bieten kann. Immer mehr, auch jüngere, Mitarbeiter(innen) erkennen erfreulicherweise den Nutzen einer starken Gemeinschaft in einer auf Gewinn orientierten Arbeitsumgebung.

Die kommende Wahlperiode wird auch ein entscheidender Zeitraum in der Geschichte der **btü** sein. Neben dem 50-jährigem Bestehen, das wir 2023 feiern, wird die **btü** sich den ständig verändernden Rahmenbedingungen stellen. Nur wer jetzt mitmacht, kann Einfluss nehmen. Jedes neue Mitglied ist sofort wahlberechtigt. Deshalb: Stellen Sie sich als Delegierter zur Wahl und entscheiden aktiv mit!

Overhead oder: Zurück in die Zukunft

Der Overheadprojektor ist ein Relikt aus der Schulzeit der geburtenstarken Jahrgänge. Für die Generationen Y und Z: Das war der Vorläufer des Beamers, ein Gerät mit einer starken Lampe, optischen Linsen und einem Spiegel und die Folien waren wirklich aus Folie.

Den Overhead in Unternehmen gibt es auch heute noch, er erzeugt Overheadkosten und jedes Unternehmen ist gut beraten, diese genau zu beobachten und zu minimieren.

Die TÜV SÜD Auto Service GmbH (AS) steckt gerade mitten in einer Umstrukturierung, in die auch die anderen Firmen der Division Mobility einbezogen sind. Nun ist es ja grundsätzlich nicht schlecht, Aktivitäten zu bündeln und einen Marktverantwortlichen darüber zu stellen, der die Anforderungen der Kunden dementsprechend zu denen delegiert, die die Leistung erbringen. Allgemein geht es hier um bundesweite Aktivitäten und für die AS um das amtliche Geschäft im Kerngebiet Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen. In Bayern zeichnet sich ein Zuschnitt der Marktgebiete analog der Regierungsbezirke ab – wie beim TÜV Bayern e. V. bis 1993. Am Beispiel des Prüflingenieurs gibt es im Organigramm über diesem den TSC-Leiter, den PTI-Leiter, den Marktgebietsverantwortlichen, den Länder-Cluster-Verantwortlichen und schlussendlich die Geschäftsführung. Also eine nicht flache Hierarchie. Die neu eingezogenen Hierarchieebenen werden selbstredend mit Personen im außertariflichen Bereich/leitende Angestellte besetzt, heißt: die Overheadkosten steigen.

Gerade der Overhead und die Kosten im Vergleich zu den flach organisierten Mitbewerbern (Sachverständigenbüros) haben den damaligen Geschäftsbereich 4 dazu bewogen, die Niederlassungsstruktur 1994 einzuführen. Macht die AS einen Schritt zurück in die Zukunft?

Nun sind auch der Gesamtbetriebsrat und der Wirtschaftsausschuss der AS hier sehr engagiert bei der Sache. Beide werden die Strukturänderung nicht verhindern, sondern nur die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer im Rahmen eines Sozialplans minimieren können. Auch das wird – wenn auch nur einmalig – Geld kosten.

Ein ehemaliger Geschäftsführer der AS pflegte zu fragen: „Wie viele Hauptuntersuchungen müssen wir mehr machen, damit wir das bezahlen können?“ Und die Römer wussten bereits, dass eine Galeere nicht schneller fährt, wenn man bei gleich vielen Ruderern die Anzahl der Trommler erhöht.

Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte – Teil 3

In den vergangenen Ausgaben von **obtü**mal haben wir über den Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf einen Mehrarbeitszuschlag berichtet, auch wenn die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht überschritten wurde. Hier war die Frage, ob die Klagen zweier TÜV SÜD-Mitarbeiter vor den zuständigen Arbeitsgerichten angesichts des BAG-Urteils vom 19.12.2018 Erfolg haben würden.

Sie haben. In beiden Fällen wurde entschieden, dass der Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, auf die über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit besteht.

Inzwischen wurde mit den Entgeltabrechnungen Juli und August 2019 auch den Teilzeitbeschäftigten beim TÜV SÜD die Mehrarbeitszuschläge aus 2018 bezahlt. So weit so gut.

Allerdings hatte außer den Klägern eine größere Anzahl Teilzeitbeschäftigter auch die Mehrarbeitszuschläge aus 2017 fristgerecht eingefordert und ebenso wie die Kläger bisher nicht erhalten. Zumindest das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 04.07.2019 (Az.: 10 Ca 6248/18) war zum Redaktionsschluss noch nicht rechtskräftig. Wenn der TÜV SÜD nach zwei Arbeitsgerichtsurteilen eine Rechtspflicht anerkennt, indem er allen Teilzeitbeschäftigten die Mehrarbeitszuschläge aus 2018 ausbezahlt, dann muss er das mindestens auch für die tun, die die Mehrarbeitszuschläge für 2017 fristgerecht eingefordert haben.

Aufgetaucht

Lange haben wir nichts mehr von ver.di gehört. Offenbar war die Gewerkschaft auf Tauchstation. Wer den Film „Das Boot“ gesehen hat, weiß, dass man sich auf Tauchstation mucksmäuschenstill verhalten muss. Jetzt ist das Boot aber wieder aufgetaucht und an Bord hat es die neu gewählte Tariffkommission sowie die ebenfalls neu gewählte Verhandlungskommission. An dieser Stelle gratulieren wir allen Neugewählten und Wiedergewählten.

War in der Vergangenheit mehrfach die Rede davon, dass ver.di mangels Mitglieder in Zukunft nur noch die Gehaltstabellen verhandeln wolle, gab es von der Tarifrunde am 21.10.2019 Überraschendes zu berichten: Natürlich sind die Gehaltstabellen Thema Nr. 1. Aber der Rahmentarifvertrag für die Langzeitkonten wurde doch noch nicht aufgegeben. Man will hier wieder verhandeln, wenn die Arbeitgeberseite über Altersteilzeit verhandelt. Gut so, denn wir werden ja nicht jünger. Zudem hat die Arbeitgeberseite das Angebot ins Spiel gebracht, den Beitrag zur Altersversorgung (TV BAV) von 2,0% auf 2,5% anzuheben. Das haben wir von der **btü** schon seit langem gefordert. Hier sollte ver.di im Blick behalten, dass inzwischen ca. 80% der Beschäftigten ihre Altersversorgung nach diesem Tarifvertrag erhalten werden und durch diese Erhöhung eine nachhaltige Verbesserung erfahren.

Man darf also auf den weiteren Verlauf der Tarifverhandlungen gespannt sein.

Allen unseren Mitgliedern und Freunden

wünschen wir frohe Feiertage

und ein glückliches Jahr 2020!