

offizielles **btü** mitglieder-journal 2021/2

Juni 2021

Langzeitkonten auch in der IS GmbH

Nach vielen, vielen Jahren ist es nun endlich gelungen, auch in der TÜV SÜD Industrie Service GmbH (IS) den Tarifvertrag „Langzeitkonten“ durch den dazu notwendigen Abschluss einer Gesamtbetriebs-Vereinbarung (GBV) zu etablieren.

Viele der Beteiligten und Betroffenen verstehen nicht, warum dies so lange dauern konnte. Jahrelang wurden die Bälle zwischen den Beteiligten hin und her geworfen und jongliert. (Sprich: So lange in der Luft gehalten, bis das Interesse abflaute.)

Umso erfreulicher ist, dass der Abschluss der GBV nun erstaunlich schnell vonstatten ging, auch gegen den Widerstand einiger, welche ihren Kollegen den Genuss der GBV, aus welchen Gründen auch immer, vorenthalten wollten.

Am Ende muss sich ohnehin jeder Mitarbeiter selbst entscheiden, ob und in welchem Umfang er das Thema Langzeitkonten für sich nutzen möchte.

Vorangegangen war dem Ganzen der Abschluss des überarbeiteten Rahmentarifvertrags Langzeitkonten zwischen ver.di und TÜV SÜD. Auch hier zogen sich die Verhandlungen in die Länge, weil von Seiten der IS Sonderwünsche eingebracht wurden, obwohl diese bis dato gar keine GBV abgeschlossen hatte (wir berichteten). Neu kann auf Gesellschafts-Ebene vereinbart werden, dass die jährliche Einbringung von Gehaltsbestandteilen auf 25 % des Bruttojahresgehalts angehoben werden kann. Das Ansparvolumen kann jetzt 36 Monatsbruttogehälter betragen. Im Gegenzug ist ein Sabbatical (Freistellung von der Arbeit während des Arbeitslebens) auf 9 Monate begrenzt, die durch Betriebsvereinbarung auf 1 Jahr ausgeweitet werden können.

Tarifvertrag? Ausgehebelt?

Im Grunde gibt es, wie bei allen anderen Betrieben auch, bei TÜV SÜD eine Mehrklassengesellschaft. Da befindet sich eine große Mehrheit der Tarifbeschäftigten, für die eine Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber (oder auch mit einem ganzen Verband) umfangreiche Regelungen trifft. Diese Regelungen betreffen auch, aber nicht ausschließlich, die Bezahlung. Eine kleine Ausnahme stellen hier jedoch diejenigen Beschäftigten dar, welche gemeinhin als außertarifliche, kurz AT-Beschäftigte, bezeichnet werden. (Bei TÜV SÜD sind das in etwa 10 % der Belegschaft)

Was sehr vielen nicht immer bewusst ist: Für diese Mitarbeiter gelten die Tarifverträge nicht, allerdings mit einer kleinen Voraussetzung, der Vergütung. Laut Gesetz muss sie mindestens 10 % über der höchsten tariflichen Gehaltsgruppe und -stufe liegen, ansonsten ist es kein AT-Vertrag. Bei den AT-Verträgen gibt es ebenfalls noch Abstufungen. Solche, die knapp über der 10 %-Grenze liegen, also immer ein wenig von den Tariftabellen „verfolgt“ werden, und denen, welche sich keinerlei Sorgen machen müssen, jemals von ebendiesen Tabellen eingeholt zu werden.

Nur so nebenbei bemerkt, sollte diese Gruppe auch nach Arbeitgebermeinung - nicht so kleinlich im Einfordern von Mehrarbeitsvergütung sein.

Jetzt kamen in einer TÜV SÜD Gesellschaft ein paar Betriebsräte dahinter, dass es Mitarbeiter gibt, welche in eine AT Gruppe „AT 00“ eingruppiert wurden. Was sollte das jetzt sein? Haben wir Geheimagenten unter uns, und war das ein Schreibfehler? Sollte das eventuell 007 bedeuten?

Um es vorweg zu nehmen, es war dann doch nicht so spannend. Es war **lediglich** der Versuch, bestimmte Mitarbeiter außerhalb des Tarifvertragswerkes zu stellen, und zwar so, dass ihnen vorgegaukelt wurde, sie würden AT-Angestellte sein. Bei näherer Betrachtung war jedoch erkennbar, dass sie irgendwo im Gehaltsgefüge zwischen Tarifgruppe „D“ und „E“ bezahlt werden.

Auf diesen eklatanten Missstand hingewiesen, versprachen die verantwortlichen Führungskräfte sofortige Abhilfe (vermutlich fühlte man sich erappt.) Umso verwunderlicher war dann die kürzliche Nachricht eines BR Gremiums: „Bei uns wollen sie jetzt jemanden neu einstellen und in AT 00 eingruppiieren.“

Fazit: Liebe Betriebsräte, schaut Euch bitte regelmäßig die Bruttolohnlisten an, auch wenn es echte Arbeit verursacht!

Impressum:

| | |
|------------------|--|
| Herausgeber: | Vereinigung der beschäftigten in der technischen Überwachung (btü) 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 btü |
| Druck: | Scheck Druck GmbH & Co. KG Hemau |

Ausstiegsszenarien

Grundsätzlich gehen wir von der **btü** davon aus, dass Euch die Arbeit gefällt. Es gibt aber vermehrt Szenarien, in denen wir gefragt werden, welche Möglichkeiten es gibt, vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsleben auszusteigen und zu welchen Bedingungen. Ein Grund hierfür ist die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze ab Geburtsjahrgang 1947 bzw. auf 67 Jahre ab Geburtsjahrgang 1964. Damit einhergehend steigt die physische und psychische Belastung gerade in den zusätzlichen beiden Berufsjahren noch einmal. Die Digitalisierung ist hier nur bedingt hilfreich.

Am Beispiel des amtlich anerkannten Sachverständigen für den Kfz-Verkehr zu sehen: die Digitalisierung ermöglicht zwar schon heute, viele Teilprüfungen über die On-Board-Diagnose (OBD)-Schnittstelle durchzuführen und Systemzustände zu sehen. Nur ist die Systemschnittstelle, kurz OBD-Steckdose überwiegend im Fahrer-Fußraum verbaut, so dass im Verlauf der Fahrzeuguntersuchung mindestens zweimal auf den Knien und in zusätzlichen Zwangshaltungen gearbeitet werden muss. Und das bis zum 67. Lebensjahr!

Ähnlich verhält es sich beim Arbeiten im Freien bei schlechter Witterung oder im Inneren von Behältern. Daher wollen viele Arbeitnehmer vorher aufhören.

Doch welche Möglichkeiten gibt es?

Besonders langjährig Versicherte: Sie sind fein heraus, denn sie können ohne Abzüge zwei Jahre früher in Rente gehen, wenn sie bis dahin 45 Beitragsjahre zur Gesetzlichen Rentenversicherung gesammelt haben. Aktuell ist dies für die Geburtsjahrgänge 1956 und 1957 möglich.

Altersteilzeit: Das Altersteilzeitgesetz gibt es noch, allerdings ist bei TÜV SÜD der Tarifvertrag Altersteilzeit zeitgleich mit der staatlichen Förderung ausgelaufen. Der Abschluss einer individuellen Altersteilzeit setzt also die Bereitschaft des Arbeitgebers voraus, die Aufstockungsbeträge selbst zu tragen. Heißt: er will den Arbeitnehmer so gerne früher loswerden, dass er sogar noch Geld dafür ausgibt. Passiert, aber äußerst selten.

Aufhebungsvereinbarung: Auch diese setzt eine einzelvertragliche Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus. Damit einhergehend ist meist eine finanzielle Abfindung. Diese Abfindung ist steuer- und sozialversicherungspflichtig und kann auf das Arbeitslosengeld angerechnet werden, wenn nicht im Anschluss eine Altersrente bezogen wird. Die Aufhebungsvereinbarung schließt kein Arbeitgeber ab, wenn er keinen Nutzen davon hat. Die Abfindung wird also immer geringer, meist deutlich geringer sein als das Arbeitsentgelt bis zur Regelaltersgrenze.

Freistellung unter Inanspruchnahme des Langzeitkontos:

Voraussetzung ist natürlich, dass man ein Langzeitkonto hat. Und dazu wiederum, dass der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung entsprechend dem Rahmentarifvertrag Langzeitkonten zwischen TÜV SÜD und ver.di abgeschlossen hat. Dann besteht die Möglichkeit, sich für die Zeit bis zum Renteneintritt quasi freistellen zu lassen. Das Arbeitsentgelt und die Arbeitgeberanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden dann aus dem Langzeitkonto entnommen, bei Pflichtversicherten auch die zur Kranken- und Pflegeversicherung. Vorteil dieses Konstrukts: das Arbeitsverhältnis besteht während der Freistellung weiter, d. h. es entstehen für diese Zeit keine Abzüge von der gesetzlichen Rente und es ist mit dem früheren Rentenbeginn für besonders langjährig Versicherte kombinierbar oder für langjährig Versicherte unter Inkaufnahme der entsprechenden Abzüge von der gesetzlichen Rente.

Gender und Gender*innen

Schon seit einiger Zeit bemühen wir uns, den Gleichbehandlungsgrundsatz auch hochzuhalten, wenn wir etwas schreiben. Meistens schreiben wir in **obtüm**al, Infos oder Flugblättern „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ oder auch „Kolleginnen und Kollegen“.

In Betriebsvereinbarungen wird auch gern der Begriff „Beschäftigte“ verwendet, weil er geschlechtsneutral ist und auch z. B. im Datenschutzrecht gebräuchlich ist. Im Neudeutschen taucht immer öfter der Begriff „Mitarbeitende“ auf, der aber doof klingt, weil er ja die Existenz der „nicht Mitarbeitenden“ vorwegnimmt.

Eine Zeitlang waren Wortschöpfungen wie Kolleg(innen), Kollegen/-innen und Mitarbeiter(innen) gebräuchlich, bis der Duden klarstellte, dass es Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen geschrieben wird. Das wird im Fach Deutsch also ab jetzt so gelehrt. Der Fachbegriff heißt „Gendersternchen“.

Bei der Bundeswehr geht man einen anderen Weg. Den Dienstgraden wird ein Herr oder Frau vorangestellt. Aber auch dort gibt es eine Aktivistin, die nur „Leutnant“ und nicht „Frau Leutnant“ sein will, weil gerade der Dienstgrad, mit Ausnahmen, wie z. B. Flieger, Gefreiter, Hauptmann, eigentlich gender-neutral ist und sie sich so erst wirklich gleichberechtigt sieht.

Und die Franzosen wehren sich total gegen das Gendering, weil es angeblich die französische Sprache verhunzt. Bei uns gibt es „schitteböhn“, „Schlepptop“ und „zum Bleistift“. Da kann das Gendersternchen die deutsche Sprache nicht mehr verhunzen.

Der Beamte und seine Pension

Anscheinend ist jetzt wieder einmal die Periode des Neides auf die Beamten angebrochen. Jedenfalls mehreren sich entsprechende Artikel in unserer ach so freien Presse. Abgesehen von den Ursachen für Beamtenwitze ist es vor allem die **sichere Pension**, die den Neid hervorruft. „Verblümt“ betrachtet ist natürlich die Rente ebenfalls sicher, wenn auch vielleicht nicht ganz so. Jedenfalls wäre sie höher, wenn **alle** (auch die Beamten) mit einzahlen würden – dies wissen zumindest alle, die noch nicht ernsthaft darüber nachgedacht haben.

Wir alten TÜVler wurden und werden „**beamten-ähnlich**“ entlohnt. Das sollte von Anfang an finanzielle Höhe **und** Sicherheit garantieren. Auch im Alter! Ich kann mich erinnern, dass das Eintrittsgehalt in den 60er Jahren beim TÜV so zwischen 100 und 150 DM niedriger lag, als z.B. bei Siemens. Wieso mein Gedächtnis so gut ist ...? Ich hatte natürlich nicht nur beim TÜV nachgefragt, ob man einen Ingenieur bräuchte.

Und soweit ich mich erinnere, hätte ich auch direkt beim Onkel Staat anheuern können. Warum ich den TÜV vorzog, obwohl er nur **beamtenähnlich** entlohnte und umgekehrt finanziell mit dem Siemens nicht konkurrieren konnte, kann ich heute nicht mehr sagen. Sicher wäre es gelogen, wenn ich behaupten würde, dass die gute Altersversorgung (die ich damals keinesfalls begriffen habe) den Ausschlag gegeben hat.

Im Moment rumpelt es bei uns mächtig im Karton. Es bleibt abzuwarten, bis sich das wieder gibt, (wenn die verschiedenen Meinungen allesamt „gerichtet“ sind) und dann dürfen wir uns wieder ruhig und sicher fühlen, egal wie viele Jahre uns noch zustehen.

Wozu also immer wieder über dieses Thema reden? Nun sind es zwar immer noch die gleichen drei Buchstaben die uns Mitarbeiter begeisterten (TÜV), aber es ist nicht mehr der gleiche TÜV! An der Altersvorsorge (und nicht nur da!) hat sich einiges geändert: Ganze zwei Prozent des Jahreseinkommens werden über eine Versicherung zurückgelegt! Wir hatten das schon einmal auf vier Prozent gehievt, aber das haben kluge Rechner in den höheren Etagen schon lange wieder nach unten gebogen. Wer auf dem hier angesprochenen Gebiet weiterdenkt, der muss zwar nicht direkt zur Altersarmut kommen, aber er kann jetzt schon sicher sein, dass im Ruhestand deutliche Einschränkungen ins Haus stehen: Die ganze Altersvorsorge besteht aus der Rente und einem sehr kleinen Zuschlag über eine Versicherung, die man nicht einmal selbst abgeschlossen hat.

Die Belegschaft eines TÜV SÜD hat naturgemäß ein

überdurchschnittliches Einkommen, aber man soll sich dadurch nicht täuschen lassen: In Bezug auf die Altersversorgung fehlt ein deutliches Stück. Man kann zwar selbst mitdenken und einen ausreichenden Teil seines Gehaltes zur Seite legen, aber wer macht das schon in jungen Jahren? Bei Beamten macht das der Staat ganz rigoros indem er weniger bezahlt. Da hat man keinen Einfluss – aber eine ausreichend hohe Pension!

Warum ich hier über fremde Eier gackere? Es gibt heute schon viele Kolleginnen und Kollegen die sich erst im zarten Alter von mehr als 60 Jahren, also kurz vor dem Ruhestand, **erstmalig** über ihre Rentenerwartungen schlau machen. Soweit sie vor 1993 zum TÜV kamen, dürfen die meisten ruhig weiterschlafen. Jetzt kommen allerdings die Jüngeren nach, die sich mit der staatlichen Rente plus Betriebsrente aus zwei Prozent Versicherungs-Rücklage begnügen müssen. Sie werden relativ hart aus ihren Träumen vom gesicherten Alter geweckt!

Die alten Zeiten mit der ausreichenden **Betrieblichen Altersvorsorge** kehren nicht wieder. Heute muss jeder selbst Vorsorge für sein Alter treffen, auch wenn er sein Einkommen in jungen Jahren lieber für angenehmere Zwecke verwenden würde. Es ist nur die Frage, wie er diese Altersvorsorge gestaltet. In dieser Ecke gibt es Geld zu verdienen und da sind die „selbstlosen Helfer“ schnell zur Stelle. Sogar staatlich gestützte Hilfen (Riester-Rente) entpuppen sich manchmal vom Kunden aus gesehen als reine Spenden für den Makler.

Natürlich werden wir hier nicht Versicherungsvertreter spielen. Nein, wir wollen nur, dass dieses Neidgeplärre auf die Beamten etwas leiser wird.

Die Sicherheit einer Pensionszusage könnt Ihr zwar nicht erreichen, aber die finanzielle Situation in Eurer Altersruhezeit könnt Ihr verbessern. Die **btü** ist seit fast 50 Jahren Mitglied im Bayerischen Beamtenbund (BBB), der sich nicht nur für Beamte zuständig fühlt, sondern auch für die Angestellten im Staatsdienst. Unseren Mitgliedern steht ganz regulär zu, an einigen Vorteilen teilzuhaben, die vom BBB für seine Mitglieder entwickelt wurden.

Natürlich müsst Ihr auch selber zu Eurem Vorteil beitragen. Von uns bekommt Ihr lediglich die Adresse des dbb-Vorsorgewerkes und eine Bescheinigung, aus der hervorgeht, dass Ihr bei uns Mitglied seid. Anruf genügt.

Damit ist auch die Katze aus dem Sack: Dieser ganze Artikel ist eine reine Mitgliederwerbung! **Nur mit uns** habt Ihr Vorteile – und nicht nur bei der Altersvorsorge!

Was bringt Compliance?

Diese im „TRUST“, dem Magazin der TÜV SÜD Gruppe gestellte Frage fordert erst einmal die Ergänzung „... für wen?“

In Frage kommen dabei: Der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und letztendlich auch der Kunde.

Wie stellt sich die Situation dar: Der Arbeitgeber vermutet grundsätzlich, dass seine Mitarbeiter bestechlich sind und schiebt dem einen Riegel vor, ein Whistleblowing-System, das wie folgt funktioniert:

Irgendjemand hat einen Anfangsverdacht und teilt diesen anonym einer geheimen Sammelstelle mit. Die geheime Meldung wird vom Geheimdienst und von einer weiteren Geheimabteilung verwaltet. Je nach Bedarf wird dem Betroffenen das Urteil (auf das er keinerlei Einfluss nehmen kann) sofort oder bei passender Gelegenheit mitgeteilt.

Ganz so neu ist dieses System allerdings nicht. Das hat sich 30 Jahre in einem anderen Deutschland bewährt. Dort hat man sogar Kinder dazu gebracht, „ihren Anfangsverdacht“ gegen die Eltern dem Geheimdienst zu melden. So weit wird es die Compliance kaum bringen.

Und nun kann man die anfangs gestellte Frage eigentlich recht gut beantworten:

Der **Arbeitgeber** zeigt etwas zu deutlich, wie negativ er seine Mitarbeiter einschätzt: Keine Empfehlung für seine potentiellen Kunden!

Unter den **Kunden** ist einer, der hatte auf „unkorrektes Verhalten“ des TÜV-Mitarbeiters z.B. bei einer Prüfung gehofft und ist durch dessen Ablehnung „enttäuscht“. Er fasst einen Anfangsverdacht und teilt diesen anonym dem oben genannten Geheimdienst mit. Letztendlich sorgt er damit für die Bestrafung eines vorbildlichen Mitarbeiters! Selbst eine gute Firma könnte sich das nur kurzzeitig leisten.

Bleibt noch der **Mitarbeiter**. Was bringt die Compliance für diesen? Die meisten kennen die offiziellen Warnschilder. Im Allgemeinen warnen sie vor Gefahren und fordern den Betrachter auf, sich vorsichtig zu verhalten oder sich in Sicherheit zu bringen.

Ähnlich verhält es sich auch bei der Compliance: Wer ihr auf Sichtweite nahekommt, sollte erhöhte Vorsicht walten lassen!



Neue Besen kehren gut? Was bin ich als langjähriger Mitarbeiter eigentlich noch wert?

Es war einmal ein Mitarbeiter (m/w/d, der als sehr wertvoll für das Unternehmen erachtet wurde. In zahlreichen Publikationen, sowohl innerbetrieblich als auch außerbetrieblich in Fachzeitschriften, waren seine Arbeit und Kompetenz hochgeschätzt. Natürlich auch bei seinen Vorgesetzten (mancher sonnt sich gerne im Ruhme anderer). Der Mitarbeiter arbeitete sehr zufrieden über 26 Jahre zum Wohle des Unternehmens.

Doch plötzlich kam ein neuer Besen, der kehren wollte, wo im Grunde alles bereits schön sauber war. Er verkündete an seine Oberbesen, er könne auch dort noch sauber machen, wo alles bereits klinisch rein sei. Und der Oberbesen glaubte nicht seinen erfahrenen Mitarbeitern, sondern lieber dem neuen Besen, er hatte ihn ja schließlich dort hingestellt. Und es half alles Wehklagen der Betroffenen, und denen die im Betrieb Rat geben, nicht.

Was folgte: Es wurde dem Mitarbeiter und allen seinen Kollegen verkündet, dass sie forthin flüssiger als Wasser, nämlich überflüssig seien und sie nicht mehr weiter im Hause geduldet werden.

Naturgemäß tut man sich schwer, Menschen eine neue Arbeit zu geben. Wesentlich einfacher (und bequemer) ist es doch, die Leute einfach weg zu kündigen. Für eine Mehrzahl gab es nach langem Hin und Her - oh Wunder - dann doch adäquate Stellen, in der sie auf eine neue Zukunft hoffen.

Dem Mitarbeiter (m/w/d), welcher 26 Jahre dem Unternehmen treu verbunden war, wurde man dann letztendlich doch untreu.

Was hier zu lesen steht, hört sich teilweise an, wie aus einem Märchen der Gebrüder Grimm. Leider ist es aber bittere Realität, wie inzwischen mit Mitarbeitern (m/w/d) umgegangen wird.

Und wenn sich einer der Oberbesen wieder entrüsten sollte, was in diesem „Käseblatt“ doch so viel Unerfreuliches zu lesen steht? Ich würde 100mal lieber über erfreuliche Dinge berichten, wenn ich nur welche wüsste.

Aber womöglich kommt zum Schluss ja noch ein Zauberer und verbannt die Besen in die Ecke.