

## Neue Tarifverträge TÜV:

### Auf dem Weg vom Monopol zum Wettbewerb

Die Tarifvertragsparteien stehen aufgrund ihrer verfassungsrechtlich durch Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) geschützten Tarifautonomie in der Verantwortung, die Tarifverträge an die sich wandelnden nationalen und internationalen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen anzupassen.

Dies kann ihnen die Abkehr von traditionellen Strukturen der Tarifverträge und die Hinwendung zu modernen, an der Zukunft der Aufgaben der Unternehmen und ihrer Beschäftigten ausgerichteten Tarifverträge abverlangen. So haben nicht nur die Tarifvertragsparteien in den großen Teilbereichen der Chemie oder der Metall- und Elektroindustrie ihre Verantwortung zur Anpassung der Tarifverträge an die modernen Entwicklungen der Industrie wahrgenommen<sup>[1]</sup>, sondern auch die Tarifvertragsparteien in dem relativ kleinen, aber keineswegs unbedeutenden Tarifbereich der Technischen Überwachungs-Vereine (TÜV). Hier waren die Tarifvertragsparteien vor die Herausforderung gestellt, den Umbruch der TÜV von Unternehmen mit ehemals staatlich vorgeschriebenen beamtenorientierten Arbeitsbedingungen zu neu strukturierten, am Wettbewerb des Marktes und der Fortentwicklung von Wissenschaft und Technik ausgerichteten Tarifnorm durch neue Tarifverträge zu vollziehen.

Die Gründe für die Reform, der Gang der Tarifverhandlungen, die Hürden für die Tarifvertragsparteien durch Besitzstandsdenken eines Teils der Arbeitnehmer sowie die Ergebnisse der Anstrengungen der Tarifvertragsparteien im Tarifbereich TÜV sind beachtliche Markierungspunkte in der deutschen Tariflandschaft.

Tarifpolitisch interessant war für die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite die Erfahrung, dass beide Tarifvertragsparteien zielgerichtet und fast ohne Ideologien an dem neuen Haus „Tarifwerk für Neutarifbeschäftigte“ gebaut haben.

### *1. Die TÜV gestern und heute im Wandel*

Die TÜV von heute sind nicht die TÜV der Historie. Die Ende des 19. Jahrhunderts gegründeten Dampfkessel Überwachungs-Vereine (DÜV) sind das Resultat der Selbstverantwortung der Industrie, die sie sich im eigenen Interesse, aber vor allem auch dem Gemeinwohl dienend zur Aufgabe gemacht hatten und auch heute noch so halten, dass die Allgemeinheit, die Arbeitnehmer und die Verbraucher vor den Gefahren alter und neuer Techniken geschützt sind. Diese Aufgaben nahmen die damaligen DÜV im Rahmen der vorhersehenden Technik, beispielsweise der Dampfkessel Druckbehälter, Aufzugsanlagen und der Automobile wahr und nehmen die heutigen TÜV und ihre Tochterunternehmen sowie Beteiligungsgesellschaften in fast allen Bereichen der Technik und Umwelt wahr.

Insgesamt prüfen, überwachen und begutachten die Sachverständigen und Prüfer der TÜV heute in folgenden Geschäftsbereichen mit jeweils weiteren unterschiedlichen Teilbereichen:

- Anlagentechnik einschließlich Kerntechnik (Industrie Service)
- Kraftfahrtprüfwesen

- Produktsicherheit und Qualität (GS-Zeichen und internationale Prüfzeichen)
- Schulung, Weiterbildung und Consulting in den Akademien
- Informations- und Telekommunikationstechnik
- Umweltschutz

Die TÜV sind mit ihren Begutachtungen, Prüf- und Überwachungstätigkeiten nicht nur in Deutschland, sondern in vielen Ländern der Welt vertreten.

## **II. Gruppierungen der TÜV**

Die ehemals elf Technischen Überwachungs-Vereine haben sich im Laufe der letzten Jahrzehnte aufgrund der fortschreitenden Öffnung des Wettbewerbs in der technischen Überwachung in Deutschland zu national und international agierenden Gruppen in Form von Konzernen oder Kooperationen zusammengeschlossen.

Dies sind die TÜV SÜD Gruppe (ca. 15.000 Mitarbeiter mit einem Umsatz von 1,4 Milliarde in 2008), die TÜV Rheinland-Berlin-Brandenburg-Pfalz Group (ca. 13.000 Mitarbeiter mit einem Umsatz von 1,2 Milliarde in 2008) sowie die TÜV NORD Gruppe (ca. 9000 Mitarbeiter mit einem Umsatz 900 Millionen in 2008). Hinzu kommen die Gesellschaft für Reaktorsicherheit (GRS), die TÜV Saarland - SGS und die TÜV Cert (Zertifizierung von Produkten mit den Zeichen der Gerätesicherheit GS) sowie weitere kleinere Überwachungsorganisationen.

Unter dem Dach der tariffähigen Koalitionen - dies sind der Arbeitgeberverband „Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine e.V.“ sowie der „Arbeitgeberverband Dienstleistungsunternehmen ar.di e.V.“ sind einzelne Technische Überwachungs-Vereine, Gesellschaften und Gruppierungen der TÜV zusammengefasst. Die Tarifgemeinschaft TÜV und ar.di regeln auf tariflichen Ebenen die Arbeitsbedingungen der Mitgliedunternehmen mit der Gewerkschaft ver.di (vormals ÖTV). Auch andere Gewerkschaften können Tarifvertragspartner sein.

## **III. Tariflandschaft TÜV**

In der Tariflandschaft der Technischen Überwachungs-Vereine bestehen drei Tarifbereiche mit unterschiedlichen Tarifwerken. Dies sind die Flächentarifverträge (Verbandstarifverträge) der Tarifgemeinschaft TÜV, die Flächen- und Verbandstarifverträge des Arbeitgeberverbandes Dienstleistungsunternehmen ar.di sowie die Firmentarifverträge der TÜV SÜD Gruppe.

Die Tarifverträge Bund - abgeschlossen zwischen der Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine (TG TÜV) und der Gewerkschaft ver.di (vormals ÖTV) - erfassen aktuell 23 TÜV, Tochtergesellschaften und Beteiligungsunternehmen. Für einzelne Unternehmen haben die Tarifvertragsparteien ergänzend zum Flächentarifvertrag unternehmensspezifische Bausteine (Tarifmodule) vereinbart. [\[2\]](#)

## **IV. Dramatische Marktveränderungen : vom Monopol zum Wettbewerb**

Die TÜV waren über die Dauer von mehr als einem Jahrhundert als privatrechtliche Organisationen in der Selbstverantwortung der Industrie für technische Sicherheit der überwachungsbedürftigen Anlagen und der Kraftfahrt in Form von Idealvereinen tätig. Die Satzungen der TÜV regelten die Aufgaben. Der Staat führte die Aufsicht, die er in Verordnungen näher beschrieb. Außerhalb dieser beiden großen Prüf- und Überwachungsbereiche, die von den TÜV zur Entlastung des Staates wahrgenommen worden sind, haben sich die TÜV und Tochtergesellschaften sowie Beteiligungsunternehmen weiteren Aufgaben gewidmet, die schon immer im freiwirtschaftlichen Bereich dem Wettbewerb ausgesetzt waren, beispielsweise im Bereich Umweltschutz.

Gegen Ende des 20. Jahrhunderts drängten andere Ingenieurorganisationen und freie Sachverständige bei Staat und Gesetzgeber darauf, das Prüf- und Überwachungswesen in Deutschland auch in den bisher von den TÜV wahrgenommenen staatsentlastenden Bereichen freier zu gestalten und dem Wettbewerb zu überantworten. In einzelnen Schritten folgten Staat und auf dessen Initiative hin die Gesetzgebung diesem Verlangen. Hinzu kamen europäische Vorgaben.

Die TÜV haben sich der Liberalisierung des Prüf- und Überwachungswesens gestellt. Galt in der Historie noch für den Staat und die TÜV der Leitsatz: „Technische Sicherheit und Wettbewerb vertragen sich nicht“, so gilt nach dem Paradigmenwechsel von Staat und Gesetzgeber nunmehr die politische Leitlinie: „Sicherheit und Wettbewerb vertragen sich.“

Die Folge des Paradigmenwechsels ist die Liberalisierung der Technischen Überwachung in Verbindung mit der Teilhabe von Ingenieurbüros und anderen Überwachungsorganisationen in Deutschland wie DEKRA, KÜS und GTÜ am Volumen der Prüf- und Überwachungstätigkeit. Das Volumen an Prüfungen und Begutachtungen ist von der Wertschöpfung der Industrie und der Dienstleister abhängig. Es kann daher trotz aller Anstrengungen der TÜV und ihrer Beschäftigten nicht beliebig vermehrt werden, sondern es wird zwangsläufig schmaler, weil auch die Wettbewerber am Prüfgeschäft teilnehmen. Jedoch siegt im Wettbewerb der Bessere. Wer der Bessere ist, entscheidet der Kunde nach eigenen Kriterien. Jedenfalls sorgt der TÜV nach wie vor mit Flexibilität der Dienstleistungen, Qualität und Effizienz für die technische Sicherheit in Deutschland und anderen Ländern.

Für die TÜV haben sich aus diesen Entwicklungen tiefgreifende Veränderungen der Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit ergeben. Sie haben auf die dramatischen Marktveränderungen durch eine Fülle unternehmerischer Maßnahmen reagiert.

#### ***V. Reaktion der Tarifvertragsparteien auf die Veränderung der Rahmenbedingungen der TÜV***

Die Tarifgemeinschaft und ihre Mitglieder sahen schon Ende der 1970er Jahre die sich anbahnenden Veränderungen durch eine fortschreitende Liberalisierung der technischen Überwachung. Zunächst reagierten sie in den Tarifverhandlungen noch nicht auf die abzeichnenden Veränderungen, weil die Arbeitgeberseite die Gewerkschaft und viele Beschäftigte angesichts der schleichenden Veränderungen noch nicht Besitzstandsdenken - „die Tarifverträge haben sich bewährt und müssen so bleiben“ - abbringen konnten. Mit zunehmender Liberalisierung der Technischen

Überwachung durch Öffnung des Wettbewerbs auf den Prüfmarkt räumte die Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di) ein, dass die aufgrund des Monopols der TÜV in den Kerngebieten „überwachungsbedürftige Anlagen“ und „KFZ-Wesen“ am Beamtenrecht orientierten Tarifnormen nicht mehr in der Wettbewerbssituation tragfähig sind.

Für die bisher Beschäftigten bedeutete die Veränderung der Rahmenbedingungen bei der Aufgabenerfüllung ein Umdenken. Hierzu gehörte die Ausrichtung der Dienstleistung an den Wünschen des Kunden durch flexible Arbeitszeiten, das Zugehen auf Kunden sowie die Bezahlung nach Leistung und Erfolg. Auf der anderen Seite bedeutete die Veränderung die Abkehr von Regelaufstiegen innerhalb von Vergütungsgruppen und Dienstaltersstufen, wie sie der Beamtenbesoldung immanent sind. Die Beschäftigten haben zu einem großen Teil die Bereitschaft zu Veränderungen und zur Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen an die Herausforderungen der Zukunft gezeigt. Es gab aber auch in einem erheblichen Umfang Kräfte, die die Bewahrung von Besitzständen gleichsam zu einer Art arbeitsrechtlichem Grundrecht erhoben haben.

Die Wirtschaftlichkeit eines in den Wettbewerb gestellten Unternehmens kann aber nicht auf der Basis der nicht auf den Wettbewerb zugeschnittenen Beamtenregelungen erreicht werden.

Die Wettbewerber der TÜV unterliegen keiner Tarifbindung. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Wettbewerber sind wesentlich durch eine leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung geprägt. Dies forderte den Tarifvertragsparteien im Bereich der TÜV die Abkehr von der Beamtenorientierung der Tarifnormen und die Hinwendung zu marktgerechten Arbeitsbedingungen ab.

Insbesondere die Tarifgemeinschaft TÜV e.V. hat neue Konzepte für die Gestaltung der Tarifverträge entwickelt und den Tarifpartner ins Boot genommen.

Im Ergebnis eines langen Verhandlungsweges, der sich über 16 Jahre hinzog, sind die Tarifvertragsparteien ihre Verantwortung in der Tarifautonomie gerecht geworden. Sie haben die alten an den Vorgaben des Staates orientierten Tarifverträge geschlossen mit der Maßgabe, dass diese über die nächsten Jahrzehnte hinauslaufen. Für die Zeit nach der Schließung haben sie ein vollständig neues Tarifwerk vereinbart und in Kraft gesetzt. Sie sind dabei allerdings auch nicht stehen geblieben, sondern arbeiten nach wie vor weiter an innovativen Tarifverträgen, wenn auch der Rolle gemäß unter unterschiedlichen Blickwinkeln.

Zum Verständnis der Zäsur zwischen alten und neuen Tarifverträgen bedarf es sowohl des Blickes auf die alten, heute noch bestehenden, aber auslaufenden beamtenorientierten Tarifregelungen einerseits und auf die zukunftsgerichteten neuen tariflichen Arbeitsbedingungen andererseits.

## ***VI. Tarifverträge TÜV für die bis zum 31.12.1994 Beschäftigten (Alttarifbeschäftigte)***

Die Tarifvertragsparteien - die Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine und die Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di) - haben erstmals in den Jahren 1972 bis 1975 für die Branche „TÜV“ Tarifverträge geschaffen. Zu diesem Zeitpunkt deutete sich die erst später eintretende Liberalisierung der Technischen

Überwachung noch nicht an. Daher gestalteten die Tarifpartner die Tarifnormen auf der Grundlage der gesetzlichen Vorgaben der Verordnungen der Länder über die Ausrichtung der Vergütung an den Beamtenregelungen. Die zusätzliche Bezahlung der Beschäftigten nach Leistung und Ergebnissen wurde im Blick auf die Unabhängigkeit der Sachverständigen von den Tarifpartnern noch sehr zurückhaltend angegangen.

Das Ergebnis der 1970er Jahre war aufgrund staatlicher Vorgaben ein an den Beamtenregelungen orientiertes Tarifwerk, das für die bis zum 31.12.1994 beschäftigten Mitarbeiter - so genannte Alttarifbeschäftigte - auch heute noch besteht:

### **1. Vergütungsgruppen „alt“**

Die tarifliche Vergütungsverordnung ist mit ihrem Vergütungsgruppen A 4 bis A 15 den Beamtengruppen nachgebildet.

Der Aufstieg des Mitarbeiters in der Vergütung erfolgt innerhalb von Laufbahngruppen mit Bewährungsaufstiegen sowie innerhalb von Dienstaltersstufen, die auch durch das Lebensalter geprägt sind.

Beispiel:

A 6 bis A 8           Handwerker

A 8 bis A 11        Meister und Techniker mit Prüfergebnis

A10 bis A 13       Ingenieure (grad.) mit abgeschlossenem Fachhochschul- oder  
Gesamthochschulstudien

A 13 bis A 15       Diplom - Ingenieure mit Hochschulabschluss

Die Spitzengruppen werden jeweils nach 18 Jahren bewährter TÜV Tätigkeit oder durch die Übertragung einer Führungsaufgabe mit fachlicher und disziplinärer Aufsichtsfunktion erreicht.

Für Ingenieure der Laufbahngruppen A 10 bis A 13 gibt es zusätzlich einen Leistungsaufstieg in die Vergütungsgruppe A 13 und bei ganz besonders herausragenden Leistungen in die Vergütungsgruppe A 14.

Die Ausrichtung des gesamten Vergütungskataloges an der Ausbildung des Mitarbeiters kann sich - auf einen extremen Punkt gebracht - beispielsweise so auswirken, dass ein Hochschulabsolvent, der aus welchen Gründen auch immer als Pförtner tätig wird, wie ein Hochschulabsolvent bezahlt wird.

### **2. Vergütungskomponenten**

Die Vergütung für „Alttarifbeschäftigte“ besteht aus Grundvergütung, Ortszuschlag (Familienzuschlag) und Stellenzulage. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach der Zuordnung des Mitarbeiters zur zutreffenden - ausbildungsbezogenen Vergütungsgruppe und dem Dienstalter/Lebensalter. [\[3\]](#)

Vom Zeitpunkt der erstmaligen Schaffung einer tariflichen Vergütungsordnung im

Jahre 1975 haben die Tarifvertragsparteien TÜV (Bund) für die Mitarbeiter, für die nach dem heutigen Stand der Tarifverträge noch die alten beamtenorientierten Tarifverträge maßgebend sind, die jeweiligen linearen Erhöhungen der „Besoldung“ der Bundesbeamten mit den gleichen Prozentwerten ab dem gleichen Zeitpunkt in die Vergütungstabellen der beamtenorientierten tariflichen Vergütungsordnung übernommen.

Erstmals im Tarifabschluss im Jahr 2007 haben sich die Tarifvertragsparteien dazu entschlossen, ab dem Jahr 2009 die Höhe der Vergütung in Zukunft eigenständig auszuhandeln.[\[4\]](#)

### **3. Zuschuss zum Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung**

Zusätzlich zur Vergütung haben die Mitarbeiter aufgrund eines Sondertarifvertrages einen Anspruch auf einen Zuschuss zum Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung. Diese tarifliche Leistung ist vereinbart, weil auch die Bundesbeamten keine Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung entrichten, sondern der Staat die Altersversorgung übernimmt.

### **4. Betriebliche Altersversorgung für Alttarifbeschäftigte in Verbindung mit dem Tarifvertrag**

In Übereinstimmung mit den Länderorganisationsverordnungen, die den TÜV eine betriebliche Altersversorgung vorgeschrieben haben, erteilten die TÜV ihren Beschäftigten, die eine beamtenorientierte Vergütung erhalten, eine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung.

Diese Zusagen sind Direktzusagen, die zum Teil noch auf den Gedanken der Gesamtverordnung des Mitarbeiters aus Sozialversicherungsrente und Betriebsrente beruhen. In der Regel wurde den Sachverständigen und Prüfern und zur Gleichstellung auch den Verwaltungsangestellten eine beamtenähnliche Versorgungszusage gegeben. Auf diese Betriebsrenten wurden je nach Unternehmen und Zeitpunkt der Zusage die Sozialversicherungsrenten entweder voll oder nur zum Teil angerechnet. In den 1980er und 1990er Jahren haben die TÜV bei Neueinstellungen nicht mehr Gesamtvorsorgungszusagen, sondern sozialversicherungsrenten-unabhängige Versorgungszusagen gegeben. Darüber hinaus bestehen bei einzelnen Unternehmen Versorgungsregelungen nach den Satzungen der Versorgungsanstalt Bund/Länder (VBL) oder einer Zusatzkasse (ZVK).

## **VII. Abkehr von der Beamtenorientierung - Hinwendung zu marktgerechten Tarifnormen**

Die Tarifvertragsparteien standen angesichts der sich Ende der 1970er Jahre abzeichnenden Liberalisierung der technischen Überwachung vor der Herausforderung, auf die Öffnung des Wettbewerbs durch Veränderungen der bestehenden an den Regelungen der Bundesbeamten orientierten Tarifnormen zu reagieren.

Ziel der Arbeitgeber war es, die Arbeitsbedingungen so flexibel und erfolgsorientiert zu gestalten, wie sie bei den Wettbewerbern der TÜV - beispielsweise DEKRA, KÜS, GtÜ und anderen frei auf dem Prüfmarkt tätigen Ingenieurbüros gehandhabt wurden.

Die Wettbewerber standen nicht unter den Vorgaben der Länderorganisationsverordnungen. Daher forderte die Tarifgemeinschaft TÜV Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di) im Laufe der 1980er Jahre wiederholt auf, die Tarifnormen an die zunehmende Liberalisierung des Prüfmarktes anzupassen.

### ***1. Scheitern von Konzepten am Besitzstandsdenken***

Fast ein Jahrzehnt lang versuchten die Tarifvertragsparteien, eine Einigung über Veränderungen des Systems der Vergütung und der Arbeitszeit mit jeweils neuen Konzepten zu finden. Im Jahr 1989 gelang ihnen zumindest eine Einigung über die flexible Arbeitszeit, die auch heute noch Gültigkeit hat. Sie haben die Jahresarbeitszeit vereinbart. Danach verteilt sich die Arbeitszeit von 2002 Stunden flexibel je nach dem unterschiedlich anfallenden Prüfvolumen und unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes der Betriebsräte auf einen Ausgleichszeitraum von 12 Kalendermonaten.

Jedoch konnten sich die Tarifvertragsparteien über mehr als ein Jahrzehnt bis zum Durchbruch in den Tarifverhandlungen in den Jahren 1995 und 1996 nicht über zukunftsorientierte Veränderungen des bestehenden am Beamtenrecht ausgerichteten Vergütungssystems einigen. Die Gewerkschaft forderte mehr Durchlässigkeit bei den Bewährungsaufstiegen innerhalb der Vergütungsgruppen und Dienstaltersstufen, die Arbeitgeber befürchteten demgegenüber die Verteuerung des beamtenorientierten Vergütungssystems, wenn leistungsbezogene verkürzte Aufstiege von der Leistungsmotivation zum verkürzten Regelaufstieg für die Mitarbeiter der Beschäftigten wird. Dies sei, so die Arbeitgeber, ein bekanntes Phänomen von Leistungsvergütungssystemen.

Sämtliche Konzepte der Arbeitgeber wurden trotz fortschreitender Liberalisierung in den 1980er Jahren wegen des Besitzstandsdenkens abgelehnt.

### ***2. Abschluss von Einzelverträgen mit Neubeschäftigten nach arbeitgeberseitigen Kündigung aller Tarifverträge***

Die Tarifgemeinschaft TÜV entschloss sich Anfang des Jahres 1993 alle Tarifverträge zum 31.12.1993 zu kündigen, um einen legitimen tarifpolitischen Druck auf den Tarifpartner auszuüben.

Im Zeitraum der Nachwirkung der gekündigten Tarifverträge schlossen die TÜV mit den neu eingestellten Mitarbeitern Arbeitsverträge ab, die flexible Arbeitszeiten und marktgerechte Vergütungen festlegten. Die Einzelverträge wurden mit den neu eingestellten Mitarbeitern unter dem Vorbehalt des Inkrafttretens von Tarifverträgen abgeschlossen. Dies lässt der tarifrechtliche Spielraum für abändernde Vereinbarungen in der Nachwirkung (§ 4 Absatz 5 TVG) zu.

Die Gewerkschaft erklärte zunächst, dass die TÜV mit derartigen neuen Arbeitsbedingungen wohl kaum qualifizierte Mitarbeiter vom Arbeitsmarkt gewinnen könne. Die Praxis der TÜV erwies jedoch, dass allen negativen Prognosen der Gewerkschaft und mancher Betriebsräte zum Trotz die TÜV hervorragend qualifizierte neue Mitarbeiter gewinnen konnten, die selbst ein Interesse an flexiblen und leistungs- und erfolgsorientierten Arbeitsbedingungen hatten.

Die Tarifvertragsparteien erkannten am Ende des fast 10 jährigen

Verhandlungsweges mit den Versuchen einer Anpassung der bestehenden Arbeitsbedingungen an die Wettbewerbssituation, dass ein Herumdoktern an den bisherigen beamtenähnlichen Strukturen der Tarifverträge das Ziel der Wettbewerbsfähigkeit der TÜV nicht erreichen konnte.

### ***3. Absichtserklärung der Tarifvertragsparteien über ihre Ziele***

Nach langen Verhandlungen einigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, das alte beamtenorientierte Tarifsysteem zum Stichtag 31.12.1994 für die zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Mitarbeiter auslaufen zu lassen und für die nach dem Stichtag eingestellten neuen Mitarbeiter ein neues Tarifwerk anzuwenden. Die Tarifvertragsparteien setzten sich zum Ziel, das neue Tarifwerk gleichsam auf der grünen Wiese zu errichten nach dem Motto: „Wir bauen ein neues Haus“. Hierzu schufen sie ein Eckpunktepapier, in dem die Umstellung der Kriterien der Vergütung von der Ausbildung zur Tätigkeit sowie die Leistungsvergütung und zu einem späteren Zeitpunkt die Erfolgsbeteiligung in Konkordanz mit flexiblen Arbeitszeitregelungen vereinbart wurde. Die alten Tarifregelungen der Mitarbeiter, für die diese bisher gegolten hatten, sollten auch weiterhin als Auslauftarifverträge gelten.

### ***4. Auf der Suche nach einem System der Entgeltfindung***

Die Tarifvertragsparteien waren sich bei der Umsetzung des Eckpunktepapiers darin einig, dass sie zunächst das Thema „neue tarifliche Vergütungsordnung“ angehen und sich erst danach dem ebenfalls neu zu gestaltenden Manteltarifvertrag zuwenden, insbesondere den Tarifnormen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit (Jahresarbeitszeit), das Weihnachtsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld, die bezahlte Freizeit, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigung usw.

Bei der Planung der neuer Strukturen und Maßstäbe für ein neues Vergütungssystem standen sie unter anderem vor der Frage, wie Transparenz und leichte Handhabbarkeit des neuen Vergütungssystems hergestellt werden kann, beispielsweise wie viel Vergütungsgruppen zur Differenzierung der unterschiedlichen Anforderungen der Tätigkeiten nötig sind, ob deren Merkmale abstrakte summarische Beschreibungen mit Richtbeispielen enthalten sollen oder ob analytischen Beschreibungen mit einzelnen zu bewertenden Kriterien wie Fachkenntnisse und Berufserfahrung, Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Zusammenarbeit und Mitarbeiterführung die bessere Lösung darstellen:[\[5\]](#)

Sowohl das summarische als auch das analytische Bewertungsverfahren haben Vor- und Nachteile, die jeweils im Blick auf die Branche und die vom Tarifvertrag erfassten Tätigkeiten gegeneinander abzuwägen sind. Vor allem müssen sie im Falle von Rechtsstreitigkeiten über die Eingruppierung für die Gerichte justitiabel sein.[\[6\]](#)

Die Tarifvertragsparteien einigten sich im Ergebnis auf einen dritten Lösungsweg, um die Transparenz und leichte Handhabbarkeit des Vergütungssystems herzustellen. Sie entschieden sich dafür, dass sie für den relativ überschaubaren Bereich der TÜV alle TÜV Tätigkeiten konkret in einem Tätigkeitsgruppenkatalog aufgeteilt auf Teilkataloge aufführen.

Im weiteren Gang der Verhandlungen erarbeiteten die Tarifvertragsparteien den

Tätigkeitsgruppenkatalog sowie die Vergütungstabelle mit den Beträgen, die den jeweiligen Tätigkeitsgruppen zugeordnet sind.

### ***VIII. Gestaltung des Tätigkeitsgruppenkataloges nach konkret beschriebenen Tätigkeiten***

Die Tarifvertragsparteien haben die Erarbeitung der Tätigkeiten zunächst Arbeitsgruppen mit fachkundigen Personen auf der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite überlassen. Nach diesen Vorarbeiten haben sie die weitere Feinabstimmung vorgenommen.

#### ***1. Erfassung sämtlicher TÜV Tätigkeiten und Einteilung in Tätigkeitsgruppen***

Bei der Bestandaufnahme wurden etwa 400 Tätigkeiten in der Wertigkeit der Anforderungen der Arbeitsaufgaben konkret beschrieben.

Zuerst wurden entsprechend den Geschäftsfeldern der TÜV folgende Teilkataloge gebildet:

#### **Teilkataloge**

- Dampf und Drucktechnik
- Elektro- und Fördertechnik/Gerätesicherheit / Gebäudetechnik
- Werkstofftechnik und Bauüberwachung
- Bautechnik
- Kerntechnik und Strahlenschutz
- Umweltschutz/Chemische Analytik
- Zertifizierung / Beratung (QM und/oder UM)
- MPU / Arbeitsmedizin
- Kraftfahrtwesen
- Verwaltung
- Schulung und Weiterbildung / Akademie
- Gentechnik und Biotechnik

Diesen Teilkatalogen wurden jeweils die in Geschäftsfeldern vorkommenden Tätigkeiten zugeordnet.

Im Ergebnis wurden die Tätigkeiten je Teilkatalog auf insgesamt 5 Tätigkeitsgruppen A bis H aufgeteilt. Die Tätigkeitsgruppe A erfasst Hilfstätigkeiten und die Tätigkeitsgruppe H Tätigkeiten mit den höchsten Anforderungen aller tariflichen Tätigkeitsgruppen.

Die Tätigkeiten, die nur im Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehen - so

genannte Zusammenhangstätigkeiten - wurden bewusst nicht erfasst, weil sie für den Wert einer Tätigkeit nicht bestimmend sind.

Bei der Aufteilung der Tätigkeiten auf die 5 Tätigkeitsgruppen A bis H erkannten die Tarifvertragsparteien, dass sich die Anforderungen an die Tätigkeiten der TÜV abstrakt durch folgende Obermerkmale im Bereich der Technik beschreiben lassen:

### **Beispiel: Technischer Bereich**

#### **Tätigkeitsgruppe E**

Tätigkeiten, die die Kenntnis des Regelwerkes voraussetzen und die Bewertung einschließen

#### **Tätigkeitsgruppe F**

Tätigkeiten, die die Kenntnis des einschlägigen Regelwerkes sowie benachbarter Regelwerke voraussetzen und die eine Bewertung aufgrund übergreifender Kenntnisse weiterer relevanter Zusammenhänge einschließen.

#### **Tätigkeitsgruppe G**

Tätigkeiten mit zusätzlich erarbeiteten Bewertungskriterien zur Begutachtung von Systemen und Anlagen.

Ø auf der Grundlage von Regelwerken unterschiedlicher Fachdisziplinen und/oder

Ø durch Analogieschluss aus nicht unmittelbar anwendbaren Regelwerken

#### **Tätigkeitsgruppe H**

Tätigkeiten mit zusätzlich erarbeiteten Bewertungskriterien die über das Regelwerk hinaus den Stand von Wissenschaft und Technik fortschreiben.

Mit ähnlichen Obermerkmalen zu den Tätigkeitsgruppen A bis H wurden die übrigen Teilkataloge - teilweise mit spezifischen Abweichungen wie im Teilkatalog Verwaltung - ausgestaltet. Hierbei sollten dem Willen der Tarifvertragsparteien die Obermerkmale nur für die Tarifvertragsparteien selbst und den von ihnen gebildeten Gemeinsamen Tarifausschuss eine Zuordnungshilfe sein, nicht jedoch für die Anwender des Tarifvertrages.

### ***2. Maßstab für Ein- und Umgruppierungen - nur die konkret genannten Tätigkeiten***

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf geeinigt, dem Anwender des Tarifvertrages - dies sind Arbeitgeber, Betriebsräte, Arbeitnehmer oder Richter - wegen der notwendigen Transparenz und Bestimmtheit vorzuschreiben, dass die abstrakten Unterscheidungsmerkmale (Obermerkmale) nicht zur Ein- und Umgruppierung benutzt werden dürfen. Die Obermerkmale dienen bei der erstmaligen Schaffung des Tarifwerkes ausschließlich den Tarifvertragsparteien für die Aufteilung der Tätigkeiten je nach Höhe der Anforderungen in die Tätigkeitsgruppen A bis H. Nach der Inkraftsetzung des Tarifwerkes dienen sie noch dem Gemeinsamen Tarifausschuss zur Aktualisierung, Ergänzung oder Korrektur der

im Tätigkeitsgruppenkatalog mit dessen Teilkatalogen aufgelisteten Tätigkeiten.

Maßgebend für die Ein- und Umgruppierung der Mitarbeiter ist nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Vergütungsrahmentarifvertrages ausschließlich die Tätigkeit, die sie im Tätigkeitsgruppenkatalog als konkret beschriebene Tätigkeit unter einer der Tätigkeitsgruppen A bis H mit eindeutiger Beschreibung und ohne auslegbare unbestimmte Rechtsbegriffe vorfinden.

Für den Fall, dass Mitarbeiter die von ihnen überwiegend wahrgenommene Tätigkeit nicht im Tätigkeitsgruppenkatalog wiederfinden, darf der Anwender nicht - wie dies in vielen anderen tariflichen Vergütungssystemen von den Tarifvertragsparteien gewollt oder in der Unternehmenspraxis üblich ist - auf Analogien mit vergleichbaren Tätigkeiten zurückgreifen.

### **Beispiel:**

#### **Teilkatalog „Elektro- und Fördertechnik/ Gerätesicherheit/ Gebäudetechnik“**

Im Hinblick darauf, dass die Obermerkmale nur für den Gemeinsamen Tarifausschuss, nicht aber für die Anwender des Tätigkeitsgruppenkataloges für die Ein- und Umgruppierung maßgebend sind, werden beispielhaft aus dem relativ großen Volumen der Tätigkeiten nur einzelne Tätigkeiten aufgeführt.

Die Wertigkeit der Tätigkeitsgruppen steigert sich von A bis H. Dies spiegeln die nachfolgend als Beispiel aufgeführten Tätigkeitsgruppen F bis H wieder.

#### **Tätigkeitsgruppe F**

1. Prüfungen an elektro-und/oder fördertechnischen Anlagen, wozu gehören können:

- > Aufzüge, Hebezeuge, Krane
- > Fördereinrichtungen
- > explosionsgefährdete Anlagen
- > Haustechnik
- > medizinisch genutzte Räume
- > Wiederkehrende Prüfungen nach Baurecht

2. Baubegleitende Kontrollen/Prüfungen

3. ....

#### **Tätigkeitsgruppe G**

1. Prüfungen von elektro- und fördertechnischen Systemen und Anlagen, wozu solche gehören können:

- > Abnahmeprüfungen nach Baurecht
- > in Krankenhäusern
- > in Einrichtungen von Bühnen
- > in Häfen
- > im Bergbau
- > in Kernkraftwerken

2. Erstellen von Instandsetzungskonzepten

3. ....

### **Tätigkeitsgruppe H**

1. Federführende Entwicklung neuer Arbeitsgebiete und technischer Regelwerke
2. Federführung bei der Entwicklung von Mess- und Prüfverfahren und deren Umsetzung in die Praxis
3. Federführendes Entwickeln und Durchführen von Forschungsvorhaben, Forschungsbegleitung und Umsetzung in die Praxis

Für den Fall, dass der Anwender die Tätigkeit des Mitarbeiters im Teilkatalog nicht findet, d.h. die Tätigkeit bisher noch nicht in den Teilkatalog aufgenommen worden ist, - beispielsweise weil die Tätigkeit wegen der sich rasch wandelnden oder fortschreitenden Technik und Wissenschaft beim TÜV erst neu eingeführt ist - darf der Anwender den Mitarbeiter tarifrechtlich nicht gemäß einer vergleichbaren Tätigkeit eingruppieren.

Vielmehr wird nach dem Wortlaut des Vergütungsrahmentarifvertrages dem Mitarbeiter, dessen Tätigkeit noch nicht im Tätigkeitsgruppenkatalog erfasst ist, zunächst außerhalb des Tarifvertrages eine einzelvertraglich ausgehandelte Vergütung gewährt. Sodann informiert der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Tarifvertragsparteien über diesen Fall. Die Tarifvertragsparteien berufen sodann den Gemeinsamen Tarifausschuss ein. Sobald der Gemeinsame Tarifausschuss die neue Tätigkeit formuliert und in den Tätigkeitsgruppenkatalog aufgenommen hat, kann der betreffende Mitarbeiter eingruppiert werden. Der Besitzstand aus dem Einzelvertrag bleibt unberührt.

**3. Keine Rechtsstreitigkeiten über die Ein- und Umgruppierung in der Praxis** Die Tarifgemeinschaft hat durch diese Form der Gestaltung der Tätigkeitsgruppenkataloge und den Bestimmungen im Vergütungsrahmentarifvertrag gemeinsam mit der Gewerkschaft eines der Ziele - dies ist die Transparenz und die Bestimmtheit der Tarifnormen - erreicht. In den mehr als 10 Jahren des Bestehens des neuen Tarifwerkes hat es, soweit ersichtlich, keine Eingruppierungsrechtstreitigkeiten mit Betriebsräten oder Arbeitnehmern vor den Arbeitsgerichten gegeben. Ob und inwieweit diese Form auch auf andere Tarifbereiche übertragbar ist und für sinnvoll gehalten wird, entscheiden andere Tarifvertragsparteien in ihren jeweiligen Tarifbereichen tarifautonom.

## ***IX. Gestaltung der neuen Vergütungstabelle***

Nach der Einigung über die Struktur und den Inhalt der Tätigkeitsgruppenkataloge haben die Tarifvertragsparteien eine neue Vergütungstabelle mit neuen Geldbeträgen für die Tätigkeitsgruppen von A bis H erarbeitet.

Im Blick auf das Austauschverhältnis von Arbeit und Vergütung - Leistung und Gegenleistung - legten sie vorab eine Jahresarbeitszeit von 2002 Stunden als flexible Jahresarbeitszeit den für die Vergütungstabelle zu erarbeitenden Beträgen zugrunde. Dies entspricht einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden, auf die sich die Höhe der tariflichen Vergütung bezieht.

Ziel war es, dass die neue Vergütungstabelle die am Prüfmarkt der Ingenieurbüros, Wettbewerber der TÜV und auch sonst in der Wirtschaft übliche Vergütung insbesondere der Ingenieure zumindest im Durchschnitt einfängt. Hierbei war den Tarifvertragsparteien bewusst, dass die tarifliche Vergütung für Neutarifbeschäftigte in Übereinstimmung mit dem Tarifvertragsgesetz (§ 4 Absatz 3 TVG) eine tarifliche Mindestvergütung darstellt, die durch übertarifliche Arbeitsentgelte, beispielsweise übertarifliche Marktzulagen aufgestockt werden kann.

### ***1. Festlegung einer Eckgruppe „Prüfingenieur“ in F***

Zunächst legten die Tarifvertragsparteien in der Vergütungstabelle eine Eckgruppe fest, um davon ausgehend die niedrigeren Tätigkeitsgruppen abzustufen und die höheren Tätigkeitsgruppen aufzustufen. Zur Eckgruppe wählten sie die Tätigkeitsgruppe F für Sachverständige und Prüfingenieure. Die Ingenieure sind in der Regel Sachverständige und Prüfer, die den Schwerpunkt in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der TÜV bilden. Diese Tätigkeitsgruppe F erfasst die Ingenieure in einzelnen technischen Bereichen. Ihr Pendant ist im Tätigkeitsgruppenkatalog Verwaltung die Eckgruppe F[7].

### ***2. Struktur und Inhalt der Vergütungstabelle***

Die Struktur der Vergütungstabelle, betrifft die abstrakten Entgeltgrundsätze mit den Prozentabständen zwischen den einzelnen Tätigkeitsgruppen und deren Erfahrungszuwachsstufen. Die Tarifvertragsparteien machten sich zur Vorgabe, sowohl die Beträge der Eckgruppe als auch der unterhalb und oberhalb der Eckgruppe liegenden Beträge an den üblicherweise auf dem bundesweiten Arbeitsmarkt gezahlten Arbeitsentgelten zu bemessen. Die regionalen Differenzierungen und die üblichen Schwankungen der Arbeitsentgelte des Arbeitsmarktes sollten unberücksichtigt bleiben. Zu ermitteln war eine bundesdurchschnittliche Mindestvergütung, die es in Übereinstimmung mit dem tarifrechtlichen Günstigkeitsprinzip den Anwendern der Vergütungstabelle erlaubt, je nach Schwankung des Arbeitsmarktes und regional erforderlicher Differenzierung die tarifliche Mindestvergütung übertariflich aufzustocken. Dies ist in der deutschen Tariflandschaft ohnehin so üblich. Die übertariflichen Lohnbestandteile werden mit Anrechnungs- und sonstigen Vorbehalten versehen. Unter dieser Vorgabe war das Ergebnis gemeinsamer Arbeiten folgende Vergütungstabelle.

#### ***a. vertikale und horizontale Abstände***

Die Abstände der Grundstufen der Tätigkeitsgruppen A bis H liegen je nach Tätigkeitsgruppe und Anforderungen zwischen 13% und 16%.

#### ***b. Spreizung der Vergütungstabelle***

Die Spreizung der Vergütungsdifferenz in der Tabelle beträgt zwischen der Tätigkeitsgruppe C Grundstufe und der Tätigkeitsgruppe H Stufe 2 etwa 218%. [8]

#### ***c. Aufstockung der Vergütungstabelle durch tarifliche oder übertarifliche Leistungszuschläge***

Die tarifliche Grundvergütung kann durch tarifliche Leistungszuschläge gemäß dem Leistungstarifvertrag oder übertarifliche Leistungszulagen und durch die Erfolgsbeteiligung aufgestockt werden.

#### ***d. Bildung von Erfahrungszuwachsstufen***

Insgesamt wird der Erfahrungszuwachs im Vergütungssystem für Neutarifbeschäftigte generell mit 5 Jahren angenommen. Soweit in Einzelfällen der Mitarbeiter ein deutlich größeres Fachkönnen und entsprechende Erfahrungen aufweist, hat er die Chance, dass ihm höherwertige Aufgaben zur überwiegenden Wahrnehmung übertragen werden. Er beginnt in der neuen Tätigkeit mit der Grundstufe.

In der Grundstufe der zutreffenden Tätigkeitsgruppe wird ein Mitarbeiter ohne Berufserfahrung eingruppiert. Er erhält nach zwei Jahren die Erfahrungsstufe 1 und nach insgesamt 5 Jahren Tätigkeit in dieser Tätigkeitsgruppe die Stufe 2. Mitarbeiter, die eine einschlägige Berufserfahrung mitbringen, werden bei der Einstellung in die Stufe 1 eingestuft. Sie erreichen nach 3 Jahren in der bisher wahrgenommenen Tätigkeit die Stufe 2. Auch diese Erfahrungszuwachsstufen sind in der Vergütungstabelle mit Vergütungsbeträgen dargestellt.

Im Jahr 2009 ist eine zusätzliche Erfahrungszuwachsstufe 3 ein Verhandlungsgegenstand zwischen den Tarifvertragsparteien.

#### ***e. Beträge der Vergütungstabelle***

Im Jahre 2009 gilt folgende, inzwischen in den ursprünglichen Beträgen dynamisch weiterentwickelte Vergütungstabelle:

<b>Tätigkeitsgruppe</b>	<b>Grundstufe</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>
<b>A</b>	<b>1.559,12</b>	<b>1.675,77</b>	<b>1.761,83</b>
<b>B</b>	<b>1.764,70</b>	<b>1.897,52</b>	<b>1.994,52</b>
<b>C</b>	<b>2.013,59</b>	<b>2.164,30</b>	<b>2.274,59</b>
<b>D</b>	<b>2.281,52</b>	<b>2.452,45</b>	<b>2.578,33</b>
<b>E</b>	<b>2.585,27</b>	<b>2.779,29</b>	<b>2.920,77</b>

<b>F</b>	<b>3.006,82</b>	<b>3.232,02</b>	<b>3.397,17</b>
<b>G</b>	<b>3.431,23</b>	<b>3.688,78</b>	<b>3.877,61</b>
<b>H</b>	<b>3.888,57</b>	<b>4.180,19</b>	<b>4.394,42</b>

Beispiel:

Die tarifliche Mindestvergütung für einen neu eingestellten Prüflingenieur ohne Berufserfahrung beträgt in der Grundstufe als tarifliche Mindestvergütung ca. 3.000,- EUR.

Sie steigt nach 2 Jahren Erfahrung auf ca. 3.230,- EUR.

Die Stufe 2 mit einem Vergütungswert von ca. 3.400,- EUR erreicht der Prüflingenieur, wenn er in der Stufe 1 der für ihn maßgebenden Tätigkeitsgruppe (F) die in der Tätigkeitsgruppe aufgeführte Tätigkeit für einen ununterbrochenen Zeitraum von 3 Jahren ausgeübt hat.

### ***X. Vergleich der Vergütung „neu“ und „alt“***

Bei einem Vergleich sollte man bedenken, dass die Vergütung für die Neutarifbeschäftigten eine tarifliche Mindestvergütung darstellt, die je nach regionalen unterschiedlichen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes übertariflich vom Arbeitgeber erhöht werden kann. Zusätzlich können Neutarifbeschäftigte gemäß dem Leistungstarifvertrag einen Leistungszuschlag erhalten.

Demgegenüber sind die Tabellenwerte für die Alttarifbeschäftigten in der Unternehmenspraxis der TÜV in der Regel Mindest- und Höchstsätze zugleich. Denn sie stellen ein Abbild der nicht auf den Wettbewerb zugeschnittenen Bundesbesoldungsordnung - zumindest in der bis zum 30.06.1996 geltenden Fassung - dar. [\[9\]](#)

Ein „Dennoch Vergleich“ führt zu folgendem Bild:

#### ***1.) Monatliche Vergütung „alt“ und „neu“***

In den Anfangsjahren der Tätigkeit eines Prüflingenieurs (Neutarifbeschäftigter) weicht die monatliche Vergütung der Alt- und Neutarifbeschäftigten noch nicht erheblich voneinander ab.

Erst mit zunehmender Betriebszugehörigkeit der Alttarifbeschäftigten und ihrer Entwicklung über mehrere Vergütungsgruppen und „Dienstaltersstufen“ (Erfahrungsstufen) hinweg ergibt sich eine erheblich höhere tarifliche Vergütung für die Alttarifbeschäftigten im Vergleich zu den Neutarifbeschäftigten, die im Durchschnitt aller Beschäftigten etwa 25 bis 30% der Jahres-Bruttovergütungen „alt“ und „neu“ ausmacht.

Nach Schließung des Vergütungssystems für Alttarifbeschäftigte zum 31.12.1994 befindet sich durch die Regelaufstiege im Zeitablauf die Mehrzahl der Alttarifbeschäftigten bereits in den höchsten Vergütungsgruppen und - stufen. Dies

ist allerdings von der jeweiligen Altersstruktur der Belegschaft der Alttarifbeschäftigten in den einzelnen TÜV abhängig. Die Vergütung für Alttarifbeschäftigte gemäß diesen Regelaufstiegen hat zwar zu einer schleichenden Verteuerung des alten beamtenähnlichen Vergütungssystems geführt. Jedoch wird die Verteuerung zumindest zum Teil dadurch abgefangen, dass nach dem Ausscheiden von Alttarifbeschäftigten in der Regel Neutarifbeschäftigte mit einer anderen Vergütungsbasis eingestellt werden.

## **2.) Jahresvergütung „alt“ und „neu“**

Bei einem Vergleich der Jahresvergütungen der Alt- und Neutarifbeschäftigten ist festzustellen:

Insgesamt erhält ein Neutarifbeschäftigter eine jährliche Grundvergütung - einschließlich der Nebenleistungen -, wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sowie vermögenswirksame Leistungen in Höhe von etwa 42.580,- EUR. Eine tarifliche oder übertarifliche Leistungsvergütung oder Erfolgsbeteiligung ist in der vorgenannten Jahresvergütung nicht enthalten. Diese Bestandteile können die Jahresvergütung in einem nicht unerheblichen Umfang steigern.

Der Alttarifbeschäftigte erhält unter den Prämissen des vorgenannten Beispiels als 35 jähriger Mitarbeiter eine Jahresvergütung von insgesamt 42.830,- EUR.

Bei jüngeren Alt- und Neutarifbeschäftigten unterscheidet sich die Jahresvergütung nicht wesentlich. Anders sieht der Vergleich jedoch bei älteren Alttarifbeschäftigten aus, deren Vergütung sich erheblich günstiger darstellt. Ein 55 jähriger Alttarifbeschäftigter erhält eine Jahresvergütung von 73.440,- EUR aufgrund des Regelaufstieges in den Vergütungsgruppen und Vergütungsgruppenstufen. Demgegenüber verdient ein Prüflingenieur nach 5 Jahren Erfahrungszuwachs eine Jahresvergütung von 44.770,- EUR.

## **XI. Betriebliche Altersvorsorge für Neutarifbeschäftigte**

Für die Beschäftigten eines Unternehmens ist nicht nur die laufende monatliche Vergütung oder Jahresvergütung von Bedeutung. Vielmehr wird auch nach arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Versorgungsleistungen zur Altersvorsorge der Mitarbeiter gefragt.

Die TÜV haben zu unterschiedlichen Zeiten die durch Direktzusagen gegebene beamtenähnliche Versorgung geschlossen und neu eingestellten Mitarbeitern eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge zugesagt.

Die Tarifvertragsparteien haben für die TÜV NORD Gruppe ein Tarifmodul „Zuschuss zur Altersvorsorge“ vereinbart. Die vom Geltungsbereich dieses Tarifmoduls erfassten Mitarbeiter haben Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge. Das tarifgebundene Unternehmen zahlt einen Zuschuss zur Altersvorsorge. Der Zuschuss liegt für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter unterschiedlich gestuft nach niedrigeren und höheren Vergütungsgruppen zwischen 75 und 100 EUR. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Zuschuss anteilig bezahlt.

In der TÜV SÜD Gruppe bestehen Firmentarifverträge „für eine betriebliche Altersversorgung“ der Neutarifbeschäftigten (TV BAV). Der tarifliche

Vergütungsbeitrag zur Altersvorsorge des Mitarbeiters besteht aus 1% des versorgungsfähigen Einkommens sowie aus einem erfolgsbezogenen Zusatzbeitrag für die im Tarifvertrag bestimmten Kalenderjahre.

## ***XII. Tarifliche Leistungsvergütung und Erfolgsbeteiligung***

In den drei Tarifbereichen TÜV - dies sind die Tarifverträge der TG TÜV, die Tarifverträge von ar.di und die Firmentarifverträge der TÜV SÜD Gruppe - bestehen Tarifverträge zur Beurteilung und Vergütung unterschiedlicher Leistungen von Mitarbeitern. Die Kriterien stellen insbesondere auf die Effizienz der Arbeit nach Quantität, Qualität und Zusammenarbeit / Führungsverhalten ab.

Der im Tarifbereich der Tarifgemeinschaft bestehende Leistungstarifvertrag ist arbeitgeberseits zum 31.12.1999 gekündigt worden, weil er die Erwartungen nicht erfüllt hat. Im Zuge der Anwendung verschob sich die bekannte Gauß'sche Normalverteilungskurve zwischen weniger, durchschnittlich und besonders leistungsfähigen Mitarbeitern in die Richtung, dass im Ergebnis der langjährigen Beurteilungen überwiegend leistungsstarke Mitarbeiter im Betrieb sind, was nicht ganz der Realität entspricht und auch nicht von allen Mitarbeitern als gerecht empfunden wird.

Demgegenüber haben die Tarifmodule über eine Umsatz- und Erfolgsbeteiligung bei den Mitarbeitern, die sich aufgrund eines Wahlrechtes hierfür entschieden haben, ebenso wie bei den Arbeitgebern Zuspruch gefunden. Beispielsweise haben die Tarifvertragsparteien ar.di und ver.di Tarifmodule entwickelt, [\[10\]](#) die den Mitarbeitern im Team erlauben, dass das Team sich - auch in der Arbeitszeit und bei den Öffnungszeiten des Betriebes - weitgehend selbst organisiert. Ein weiterer Teil von Mitarbeitern im Prüfdienst hat sogar die volle Arbeitszeitsouveränität erhalten. Diese Tarifmodule regeln Abweichungen von den generellen manteltariflichen Bestimmungen, wie über die Arbeitszeit und Mehrarbeit.

## ***XIII. Schlussbemerkung***

Wie verantwortungsbewusst sich Tarifvertragsparteien verhalten können, zeigt als Beispiel der Tarifbereich der Technischen Überwachung. Die Tarifvertragsparteien haben rechtzeitig aufgrund tiefgreifender Veränderungen der historisch auf das Monopol und nicht auf den Wettbewerb auf dem Prüfmarkt zugeschnittenen TÜV Aufgaben die alten Tarifverträge geschlossen mit der Maßgabe, dass diese im Laufe der Jahrzehnte auslaufen. Sie haben für neu eingestellte Mitarbeiter ein neues tarifliches Haus gebaut, das zur Sicherung der Zukunft der TÜV und ihrer Beschäftigten maßgeblich beiträgt.

[\[1\]](#) Personalführung 9/2009 S. 60 ff

[\[2\]](#) Hack „Innovation des Flächentarifvertrages durch tarifliche Module S. 113 ff; Lehmann „Der Flächentarifvertrag in veränderter Gestalt: „Tarifliche Module“ in „Lehmann (Hrsg.) „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert - Tarifverträge im Wandel“ (R. Hampp Verlag München und Mehring); Lehmann „Abweichung der Tarifvertragsparteien vom Flächentarifvertrag durch Tarifmodule statt tariflicher

Öffnungsklauseln“ S.238 ff ; Rothenberger „Tarifmodule über Leistungsvergütung, Zielvereinbarungen, Erfolgsbeteiligungen“ in Lehmann (Hrsg.) Tarifverträge der Zukunft - Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa“ Verlag Recht und Wirtschaft Frankfurt.

[3] Die den Beamtenstellen entnommenen Dienstalterstufen in der Grundvergütung sind von den Tarifvertragsparteien im Tarifabschluss des Jahres 2007 in Erfahrungsstufen umgewandelt worden. Hierbei hat die Entscheidung des EuGH vom 03.10.2006 Pate gestanden. EuGH vom 03.10.2006 - C 17/05 - Cadmann :/. Health and Safty Executive -. Der EuGH hat entschieden, dass das Kriterium des Dienstalters nicht zwingend gegen die Europäischen Richtlinie über die allgemeine Gleichbehandlung (In Deutschland das AGG) verstößt. Dieses Kriterium könne als ein das Arbeitsentgelt bestimmender Faktor zur Erreichung des legitimen Zieles geeignet sein, die Berufserfahrung des Arbeitnehmers zu honorieren, die ihn befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten. Derzeit steht eine Dienstaltersstufenregelung als einem Tarifvertrag des Landes Berlin auf dem Prüfstand des BAG

[4] Die Tarifvertragsparteien haben sich auf der Bundesebene darauf geeinigt, dass das Mitglied der Tarifgemeinschaft TÜV - die TÜV Industrie Service GmbH in der TÜV Rheinland Group - sowie die tarifgebundenen Unternehmen der TÜV NORD Gruppe vom Vergütungstarifvertrag Bund - für Alttarifbeschäftigte durch das „Tarifmodul“ über die Vergütungsentwicklung der „Alttarifbeschäftigten“ von der Bundesregelung abweichen.

[5] vgl. das Entgeltrahmenabkommen ERA der Metall- und Elektroindustrie, das die analytische Bewertung der Tätigkeiten für die Eingruppierung und somit die Höhe der Vergütung regelt.

[6] BAG vom 16.06.1997 - 10 AZR 613/96 DB 1998 S.36

[7] Die Obermerkmale der Eckgruppe F des Tätigkeitsgruppenkataloges Verwaltung definieren die Anforderungen in den abstrakten Obermerkmalen: Tätigkeiten, bei denen Problemstellungen zu erfassen, die Gewichtung und übergreifende Zusammenhänge zu erkennen und Lösungen zu erarbeiten sind. Die für die Eingruppierung maßgebenden konkreten beschriebenen Tätigkeiten sind beispielsweise: „Betriebsorganisation, Controlling....

[8] Im Vergleich hierzu liegt die Spreizung der Tabellenwerte für die Alttarifbeschäftigten zwischen den Gruppen A 4 Stufe 1 und A 15 Stufe 15 bei 366%

Vergütungsdifferenz. Dieser Vergleich mit der Spreizung der Tabellenwerte der Bundesbeamten zeigt, wie unterschiedlich Vergütungssysteme mit unterschiedlichen Zielsetzungen sein können.

[9] Ab 01.07.1996 ist die tarifliche Vergütungstabelle für Alttarifbeschäftigte nicht mehr wie in der Historie ein Abbild der Besoldungstabelle der Bundesbeamten. Die ab 01.07.1996 eingetretenen Veränderung des Bundesbesoldungsgesetzes durch Straffung der Dienstaltersstufen und leistungsbezogene Aufstiege innerhalb der Dienstaltersstufen haben die Tarifvertragsparteien im Jahre 1996 und später nicht nachvollzogen, sondern sie haben die Struktur der bis zum 30.06.1996 geltenden Beamtenbesoldungstabelle fiktiv fortgeführt und in den Folgejahren die jeweiligen Prozentserhöhungen aus dem

Bundesbesoldungsgesetz auf die tariflichen Tabellenwerte für Alttarifbeschäftigte übertragen.

[10] Hack „Innovation des Flächentarifvertrages durch tarifliche Module S. 113 ff; Lehmann „Der Flächentarifvertrag in veränderter Gestalt: „Tarifliche Module“ in „Lehmann (Hrsg.) „Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert - Tarifverträge im Wandel“ (R. Hampp Verlag München und Mehring); Lehmann „Abweichung der Tarifvertragsparteien vom Flächentarifvertrag durch Tarifmodule statt tariflicher Öffnungsklauseln“ S.238 ff ; Rothenberger „Tarifmodule über Leistungsvergütung, Zielvereinbarungen, Erfolgsbeteiligungen“ in Lehmann (Hrsg.) Tarifverträge der Zukunft - Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa“ Verlag Recht und Wirtschaft Frankfurt