

*Friedrich-Wilhelm Lehmann:*

## **Innovative Tarifverträge im Wirbel von Tarifpolitik-Arbeitsrecht-Arbeitswissenschaft. Beispiel TÜV**

*Schriftenreihe Wirtschaftskolloquium*, hrsg. von Friedrich-Wilhelm Lehmann, Band 3

ISBN 978-3-86618-430-5, ISBN 978-3-86618-530-2 (e-book pdf)

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2010, 126 S., € 22.80

Die Tarifvertragsparteien sind gefordert, zukunftsfähige Tarifverträge zu schaffen; je höher die Kosten der Unternehmen im nationalen und internationalen Wettbewerb sind, umso mehr schwindet die Wettbewerbsfähigkeit. Aber nicht nur die Kosten, sondern vornehmlich die Flexibilität der Beschäftigten und ihrer Arbeitsbedingungen sind zunehmend wichtiger werdende Wirtschaftsmerkmale im globalen Wettbewerb.

Das Buch zeigt am Beispiel TÜV den Willen, die Fähigkeit und die Kreativität von Tarifvertragsparteien, die Tarifverträge an tiefgreifende Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen anzupassen.

Die Tarifvertragsparteien haben sich mit Erfolg dafür entschieden, ein neues Tarifwerk gleichsam auf der „Grünen Wiese“ zu gestalten und fortzuentwickeln.

Tarifpolitik, Arbeitsrecht und Arbeitswissenschaft stehen im Vordergrund des Buches. Die Erkenntnisse aus dem Pro und Contra der Gestaltung des Vergütungssystems können für den Leser bei der Tarif- und Personalarbeit hilfreich sein.

Als Rechtsanwalt sowie als Vorstand des Arbeitgeberverbandes Dienstleistungsunternehmen ar.di und der Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungsvereine TG TÜV hat sich Friedrich-Wilhelm Lehmann ganz dem Tarifrecht verschrieben. In regelmäßigen Abständen versammelt er namhafte Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, Rechtsprechung und Wissenschaft im Tarifforum.

# Schriftenreihe Wirtschaftskolloquium

Band 3

herausgegeben von  
Friedrich-Wilhelm Lehmann

Friedrich-Wilhelm Lehmann

Innovative Tarifverträge  
im Wirbel von Tarifpolitik-  
Arbeitsrecht-Arbeitswissenschaft

Beispiel TÜV

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN: 978-3-86618-421-3 (print)

ISBN: 978-3-86618-521-0 (e-book)

Schriftenreihe Wirtschaftskolloquium: ISSN 1619-0513

DOI 10.1688/9783866185210

1. Auflage, 2010

© 2010 Rainer Hampp Verlag München und Mering  
Marktplatz 5 D – 86415 Mering

[www.Hampp-Verlag.de](http://www.Hampp-Verlag.de)

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

*Liebe Leserinnen und Leser!*

*Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.*

*Dieses Buch widme ich meiner  
Ehefrau Elisabeth Lehman.  
Sie hat mein Berufsleben mit  
unendlicher Geduld tatkräftig unterstützt.*

*Ihr gilt mein besonderer Dank!*



## Vorwort

Die Tariflandschaft befindet sich im Wandel. Die Tarifvertragsparteien sind in ihrer durch das Grundgesetz in Art.9 Abs.3 GG gebotenen Verantwortung gefordert, die Tarifverträge innerhalb des vom Staat gelassenen Freiraumes zu gestalten, fortzuentwickeln, von überflüssigen Tarifnormen zu entstauben und stetig an die sich verändernde Arbeitswelt anzupassen.

Zur Verantwortung der Tarifvertragsparteien gehört auch, dass sie Mut und Stehvermögen gegenüber allzu fundamentalistisch und ideologisch Denkenden zeigen und es wagen, zu gegebener Zeit auch einmal ausgetretene Pfade zu verlassen und neue Wege zu beschreiten. Ideologisches Verhalten kann auf beiden Seiten bestehen. Hierzu gibt es gute und schlechte Beispiele in der Tariflandschaft.

Kein Beispiel kann aber so schlecht sein, dass es nicht doch noch als gutes Beispiel dienen könnte.

Ein positives Beispiel für verantwortungsbewusstes Denken und Handeln haben die Tarifvertragsparteien in der Tariflandschaft TÜV gegeben. Sie haben – wenn auch nach einem zunächst langwierigen Prozess des Umdenkens – den Weg der TÜV vom Monopol zum Wettbewerb mit Kreativität und Innovationen begleitet.

Das historische Prinzip des Staates „*Wettbewerb und Sicherheit vertragen sich nicht*“ haben Staat und Gesetzgeber durch **das neue Prinzip** ersetzt: „*Wettbewerb und Sicherheit schließen einander nicht aus*“.

Infolge dieses Paradigmenwechsels hat der Staat die technische Überwachung liberalisiert und dem Wettbewerb überantwortet.

Der TÜV hat sich trotz der bisher vom Staat vorgegebenen Auflagen dem Wettbewerb gestellt und nicht nach der Hilfe des Staates für die Umstrukturierung des TÜV gerufen.

Flankierend zu den vielschichtigen Maßnahmen des TÜV haben sich die Tarifvertragsparteien von den historisch in die Tarifverträge übernommenen beamtenorientierten Tarifnormen abgewendet, um sich modernen, am Wettbewerb ausgerichteten Arbeitsbedingungen zuzuwenden.

Die Tarifvertragsparteien nahmen sich unter dem Druck der Folgen der Liberalisierung und deren dramatischen Veränderungen des Marktes im Rahmen ihrer Tarifautonomie vor, das alte beamtenorientierte Tarifwerk zu schließen und stattdessen ein neues auf die Wettbewerbssituation zugeschnittenes Tarifwerk zu schaffen.

Der Weg zur Einigung war nicht einfach. Bei der Entwicklung des neuen Tarifwerkes umgab die Tarifvertragsparteien ein Wirbel von Ideen und Vorschlägen aus Tarifpraxis, Arbeitsrecht und Arbeitswissenschaft.

Es entstand „*ein neues Haus auf der grünen Wiese.*“ Auch heute noch wird an Erneuerungen und Erweiterungen gebaut. Dazu gehören „*Fitnessräume*“ für eine ***zusätzliche leistungs-, umsatz- und ergebnisorientierte tarifliche Vergütung.***

Dieses Buch erläutert praxisorientiert die von den Tarifvertragsparteien zu beachtenden unterschiedlichen Gesichtspunkte aus Tarifpolitik, Tarifrecht und Betriebsverfassungsrecht.

Anmerkungen über die aktuelle Rechtsprechung zu den angesprochenen Themen und die arbeitswissenschaftlichen Hinweise in den Anlagen zum Buch runden das Bild ab.

... und noch ein Wort des Dankes:

Nicht zuletzt sage ich meiner Mitarbeiterin Frau Astrid Knocks herzlichen Dank für die unermüdliche Arbeit und Unterstützung bei der Erarbeitung dieses Buches.

Frau Knocks hat als Geschäftsführerin der Wirtschaftskolloquium GmbH, Schliersee, viele Kolloquien und Tarifforen organisiert und ist daher vielen Personen aus Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Justiz bekannt.

Rechtsanwalt Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann

Krefeld und München/Schliersee im November 2009



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>9</b>
<b>Teil A. Status der TÜV gestern und heute</b>	<b>11</b>
I. Die TÜV in der Historie	12
1. Selbstverantwortungsorgane der Wirtschaft	12
2. Aufsicht des Staates	13
3. Historische Verordnungen der (alten) Bundesländer über die Regelung der TÜV-Arbeitsbedingungen (Länderorganisationsverordnungen)	14
II. Die TÜV von heute	15
III. Gruppierungen der TÜV und ihrer Dachverbände	18
IV. Dramatische Marktveränderungen : vom Monopol zum Wettbewerb	19
V. Tariflandschaft TÜV	20
VI. Reaktion der Tarifvertragsparteien auf die dramatischen Veränderungen der Rahmenbedingungen der TÜV	21
1. Der lange Weg der Tarifvertragsparteien von der Erkenntnis bis zum Handeln	21
2. Sieg der Vernunft der Tarifvertragsparteien im Jahr 1996	23
3. Umdenken der Beschäftigten	24
4. Erreichen des Ziels durch eine Zäsur zwischen alten und neuen Tarifverträgen	24
<b>TEIL B. Tarifverträge für die bis zum Stichtag 31.12.1994 nach alten Tarifverträgen TÜV Beschäftigten</b>	<b>26</b>
I. Orientierung der tariflichen Vergütung „alt“ an den Beamtenregelungen	26
1. Vergütungsgruppen „alt“	27
2. Vergütungskomponenten	29
3. Vergütungsgruppenstufen / Dienstaltersstufen	29
4. Übernahme der Beamtenbesoldung in das alte Vergütungssystem bis zum Jahre 2007	31
5. Abkoppelung von der Beamtenbesoldung (BBO) im Jahre 2007	32
II. Tarifmodule mit Sonderregelungen	33
III. Individualrechtliche Bezugnahme auf die Beamtenregelungen	36
IV. Betriebliche Altersversorgung für Alttarifbeschäftigte	37
1. Beamtenähnliche Gesamtversorgungszusagen	38
2. Entkoppelung von Betriebsrente und Sozialversicherungsrente	40
3. Unterscheidung zwischen ruhegeldfähiger und nicht ruhegeldfähiger Vergütung	41
4. Betriebliche Altersversorgung in Zusatzversorgungskassen	41

<b>Teil C. Hinwendung zu marktgerechten Tarifnormen</b>	<b>42</b>
I. Scheitern von Konzepten am Besitzstandsdenken	42
II. Abschluss von Einzelverträgen mit Neubeschäftigten nach arbeitgeberseitiger Kündigung der alten Tarifverträge	42
III. Absichtserklärung der Tarifvertragsparteien: „Wir bauen ein neues Haus“	45
IV. Auf der Suche nach einem System der Entgeltfindung – Wege und Irrwege	46
1. Entscheidung über summarische oder analytische Entgeltfindung	46
2. Sandkastenspiele – Probeeingruppierungen	46
3. Unterscheidung zwischen Tätigkeit und Leistung	47
V. Umsetzung der Erkenntnisse für den Bau des neuen Hauses „Tarifwerk“	48
1. Gemeinsame Arbeiten der Tarifvertragsparteien in einer Arbeitsgruppe	49
2. Bewertung der Tätigkeiten nach den unterschiedlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes	49
3. Transparente, konkrete Tätigkeiten im Katalog als dritter Weg	50
4. Teil-Tätigkeitskataloge für jedes TÜV-Fachgebiet	51
5. Keine gesonderte Berücksichtigung von Zusammenhangstätigkeiten	51
6. Gemeinsamer Tarifausschuss zur Aktualisierung der Tätigkeiten	51
VI. Gestaltung des Tätigkeitsgruppenkataloges nach konkret beschriebenen Tätigkeiten	53
1. Aufteilung in Geschäftsfelder durch Teilkataloge	53
2. Bildung von Tätigkeitsgruppen A bis H	54
3. Maßstab für Ein- und Umgruppierungen – nur die konkret genannten Tätigkeiten	55
4. Keine Rechtsstreitigkeiten über die Ein- und Umgruppierung in der Praxis	57
VII. Gestaltung der neuen Vergütungstabelle	58
1. Festlegung einer Eckgruppe F „Prüfingenieur“	58
2. Struktur und Inhalt der Vergütungstabelle	59
VIII. Vergleich der Vergütung „neu“ und „alt“	61
1. Monatliche Vergütung „alt“ und „neu“	62
2. Jahresvergütung „alt“ und „neu“	63
IX. Betriebliche Altersvorsorge für Neutarifbeschäftigte	64
<b>Teil D. Tarifliche Leistungsvergütung und Erfolgsbeteiligung</b>	<b>65</b>
I. Rechtliches Scheinproblem der „Unabhängigkeit“ wegen der Teilnahme an der Leistungs- und Erfolgsbeteiligung	66

II.	Leistungstarifverträge in den drei Tarifbereichen TÜV	67
1.	Tarifgemeinschaft TÜV	68
2.	Leistungstarifvertrag ar.di in der Sparte „Kraftfahrprüfwesen“	70
3.	Empfehlungen für die Kollektivparteien oder Arbeitsvertragsparteien zur Leistungsvergütung	74
4.	Keine Verwechslung von Minder-, Normal- und Hochleistungen mit dem Kündigungsschutz!	75
<b>Teil E. Tarifmodule über eine Umsatzbeteiligung – der Mitarbeiter als Mitunternehmer -</b>		<b>78</b>
1.	Betrieblich geregelte Erfolgsbeteiligung im Bereich TÜV	78
2.	Tariflich geregelte Erfolgsbeteiligung im Bereich TÜV	78
3.	Abweichungen von tariflichen Arbeitszeitregelungen	79
4.	Tarifliche Öffnungsklauseln – Position von ver.di	80
5.	Tarifmodule statt tariflicher Öffnungsklauseln	80
<b>Teil F. Schlusswort</b>		<b>82</b>
<b>Anlagen 1-6</b>		<b>83</b>
1.	Vorübergehende einzelvertragliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen für neu eingestellte Beschäftigte	83
2.	Transparenz und Bestimmtheit der Tarifnormen - Positive und negative Beispiele	89
3.	Methoden und Modelle der Entgeltfindung in der allgemeinen Tariflandschaft und bei den TÜV	98
4.	Anforderungsorientierte Entgeltdifferenzierung durch analytische Bewertung	108
5.	Schwachstellen des Leistungstarifvertrages der Tarifgemeinschaft TÜV i.d.F. von 1996 – gekündigt von der TG TÜV zum 31.12.2001	115
6.	Standpunkt der Gewerkschaft ver.di über Vor- und Nachteile eines Leistungstarifvertrages	119
<b>Vita</b>		<b>121</b>



## Einleitung

Die Tarifvertragsparteien stehen aufgrund ihrer verfassungsrechtlich durch Artikel 9 Abs. 3 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 sie vor die Herausforderung gestellt, den Umbruch der TÜV vom ehemals staatlich gewollten Monopol zum Wettbewerb durch flankierende Tarifverträge zu vollziehen.

Die ehemals vom Staat durch Verordnungen vorgegebenen beamtenorientierten Arbeitsbedingungen -Ziel war die wirtschaftliche Sicherstellung der Sachverständigen und Prüfer – haben die Tarifvertragsparteien zwar ab dem Jahr 1973 über Jahrzehnte hinweg nachvollzogen, dann aber Mitte der 1990er Jahre auf der Grundlage ihrer Tarifautonomie neu strukturiert. Sie haben neue am Wettbewerb des Prüfmarktes und der Fortentwicklung von Wissenschaft und Technik ausgerichtete Tarifnormen gestaltet und in Kraft gesetzt.

Für die TÜV haben sich in den letzten Jahrzehnten dramatische Veränderungen der Rahmenbedingungen ihrer bisher zur Entlastung des Staates wahrgenommenen öffentlichen Aufgaben der Begutachtung, Prüfung und Überwachung von technischen Anlagen und Produkten einschließlich des Kraftfahrprüfwesens im ehemaligen Alleinauftrag des Staates ergeben.

Die TÜV – und begleitend die Tarifvertragsparteien ab Mitte der 1990er Jahre – haben auf die schrittweise erfolgende Liberalisierung des Technischen Prüf- und Überwachungswesens durch die von Staat und Gesetzgeber gewollte Öffnung

---

<sup>1</sup> Zeitschrift der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) 9/2009 S. 60 ff.