

## **Diensts-/Betriebsvereinbarung zu §8 Abs.6 und 7, §11Abs.1, §15Abs.2, §17Abs.1 TV-V Welche gibt es? Welche sind hilfreich?**

Leitung Rüdiger Deppe, Wissenswerk – Kurzbericht Helga Jungheim, ver.di Aachen-Düren-Erft

Handlungs- und Entscheidungsspielräume auf der betrieblichen Ebene im Rahmen des TV-V haben wir mit den Unterpunkten: Was steht an/ Wo klemmt o. hakt es/ins Handeln kommen – betrachtet.

Nach tollem Input durch Rüdiger Deppe – u.a. mit einem Schaubild von alleine 12 Öffnungsklauseln zu o.g. Paragraphen, stellten wir in der Diskussion fest, dass viele schon betriebliche Regelungen zu den einzelnen Bereichen haben, wenn auch mit unterschiedlichen Regelungsgraden und Regelschwerpunkten. Rege Diskussion zum Für und Wider verschiedener Formulierungen.

Wir diskutierten die Rolle als Betriebsrat als Gestalter und Verhandler der kollektiven Regelungen – die Verantwortung für die Regelungstatbestände (u.a. Fürsorgepflicht) bleibt beim Arbeitgeber und den Führungskräften. Deren Verantwortung gilt es immer wieder einzufordern, vor allem, wenn versucht wird Einzelfälle zu Lasten der Gesamtheit durch Regelungen zu erfassen.

Wir stellten fest, dass BAG Urteile von Arbeitgeberseite oft als Limit-Regelung genutzt werden, statt als Basis auf der dann weiter gestaltet werden kann.

Die 12 Öffnungsklauseln ermutigen ins Handeln zu kommen – Beispiele von Betriebsvereinbarungen sollen als „ausverhandelte Muster“ dienen – aber um die spezifischen Besonderheiten ergänzt und um „Verhandlungspuffer“ erweitert werden.

### **Wir befassten uns mit 3 Hauptthemen:**

#### **§11 Arbeitszeitkonten - §15 Sonderurlaub - §17 Besondere Zahlungen**

Bei Arbeitszeitkonten sprachen wir über die Ampelfunktion, Gelb-Grün-Rot, die +- Stunden Grenzen regelt und ab der Stufe Grün die freie Gestaltung des Arbeitnehmers durch BR/AG Ansprache regelt, in der Roten Phase sind spätestens Auswertungen (Personalabteilung/Fürsorgepflicht) gefragt, um Ursachen zu klären und wieder mindestens in den Grünen Bereich zu gelangen.

Kappungsgrenzen- quasi Enteignung –ist nach aktueller Rechtsprechung nur möglich, wenn der Arbeitnehmer vorher eine tatsächliche Möglichkeit zur Freinahme gehabt hätte.

Es gibt Möglichkeiten für den Arbeitgeber bereits erteiltes Frei zu Wiederrufen . Da Urlaub nicht gleich Frei ist, der AN keinen Ersatz dieser Zeit bekommt, sollte er im Frei Arbeitsunfähig werden, empfiehlt es sich hier Regelungen zu treffen.

#### **§ 15 Sonderurlaub**

Verschiedene feine Ergänzungsmöglichkeiten und Beispiele wurden diskutiert...oft an alten BMTG Regelungen orientiert. Ein Verweis auf die TV-ÖD Auflistung ist möglich, sinnvoll ist immer keine abschließenden Listen zu vereinbaren:“ ...insbesondere...“

#### **§ 17 Besondere Zahlungen**

Vielfache Varianten um das Jubiläumsgeld wurden genannt – aber auch als Beispiel statt Geld zusätzliche Urlaubstage als Einzeltage zum Jubiläum und dauerhaft zusätzliche freie Tage um den steuerlichen Vorteil für die Arbeitnehmer zu sichern.

**Zu jedem der Regelungsbereiche könnten wir eine Woche Seminar verbringen!**

**Tolle Beispiele fordern uns zum Sammeln und Fortentwickeln auf.**