

Gesamtbetriebsvereinbarung

Gestaltung des Demografischen Wandels im Tarifbereich bei Bayer

1. Präambel

Der demografische Wandel in Deutschland wird in den kommenden Jahren unter anderem durch älter werdende Belegschaftsstrukturen und einen Rückgang der Nachwuchskräfte Auswirkungen auf die Belegschaftssituation in den Unternehmen auslösen. Die Tarifvertragsparteien haben diese Herausforderungen bereits frühzeitig aufgegriffen und in einem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (TLD), mit Stand vom 27. September 2008, Handlungsfelder für Maßnahmen vereinbart. Die betriebliche Umsetzung und Ausgestaltung erfolgt durch die Betriebsparteien in den Unternehmen. Für den Personalverbund-Bayer wurde am 17.12.2010 eine GBV „Lebensarbeitszeit und Demografie“, abgeschlossen, die auch die Nutzung der ab 2010 tarifvertraglich bereitgestellten Mittel für den Demografiefonds 1 umfasst. Sie beschreibt ebenfalls die Gestaltung und Implementierung von geeigneten Maßnahmen, die die Behandlung tarifvertraglich vorgesehener Handlungsfelder sowie gemeinsame Initiativen zur Information der Beschäftigten über die demografische Entwicklung betreffen.

Mit dem Tarifabschluss vom 24.05.2012 haben die Tarifvertragsparteien den TLD um einen zusätzlichen Demografiebetrag in Höhe von jährlich 200 Euro pro Tarifmitarbeiter/in für die Jahre 2013 bis 2015 erweitert, dessen Verwendung nach Maßgabe von § 7 Ziff. 3 TLD durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden kann.

Vor diesem Hintergrund schließen die Parteien nachstehende Gesamtbetriebsvereinbarung ab:

2. Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) gilt für alle Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter gemäß § 7 TLD der Bayer AG, der Bayer CropScience AG, der Bayer MaterialScience AG, der Bayer MaterialScience Energie Brunsbüttel GmbH, der Bayer HealthCare AG, der Bayer Pharma AG, der Bayer Animal Health GmbH, der Bayer Intellectual Property GmbH, der Bayer Business Services GmbH, der Bayer Technology Services GmbH, der Bayer Direct Services GmbH und der Pallas AG (nachstehend GESELLSCHAFTEN).

3. Nutzung der Mittel aus dem Demografiefonds und des Demografiebetrags 2012

3.1 Maßnahmen mit Mitteln des Demografiefonds

In der GBV „Lebensarbeitszeit und Demografie“, vom 17.12.2010 ist die Nutzung der Budgetmittel aus dem Demografiefonds auf Basis des am 10.11.2010

abgeschlossenen firmenbezogenen Verbandstarifvertrags vereinbart worden. Sie werden seitdem für folgende Maßnahmen verwendet:

- Belastungsreduzierung für Schichtmitarbeiter/innen ab dem Alter 55
- Belastungsreduzierung für Langzeiterkrankte zur Unterstützung der Wiedereingliederung
- Gesundheitsförderung für alle Tarifbeschäftigten

Die Betriebsparteien haben sich im Zusammenhang mit dem Abschluss dieser GBV intensiv mit der Wirksamkeit dieser Maßnahmen auseinandergesetzt und deren nachhaltige Fortsetzung beschlossen. Deshalb dürfen Budgetmittel, die für diese Aufgaben erforderlich sind, nicht für neue Maßnahmen eingeplant werden. Restmittel sollen jedoch zusammen mit dem Budget aus dem Demografiebetrag 2012 für neue Lösungen genutzt werden. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Ergänzungen der 2010 beschlossenen Nutzungen möglich bleiben müssen. Dies gilt besonders für Änderungen im Bereich der Gesundheitsförderung.

3.2 Verzinsung der ungenutzten Mittel aus den Demografiefonds und dem Demografiebetrag 2012

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass die Mittel des Demografiefonds im Jahr der Bereitstellung nicht zu verzinsen sind. Allerdings können Budgetmittel auch in Folgejahre übertragen werden. Dafür sollen die Betriebsparteien Regelungen vereinbaren. Bei Bayer werden sowohl Mittel aus dem Demografiefonds als auch Mittel aus dem Demografiebetrag 2012 derzeit nicht vollständig im Jahr der Bereitstellung genutzt, sondern für eine spätere Nutzung in Folgejahren übertragen. Deshalb haben die Betriebsparteien eine Verzinsung auf die Folgejahre übertragener, nicht verbrauchter Demografiebeträge ab dem jeweiligen 2. Jahr nach der Verzinsungssystematik analog der Rheinischen Pensionskasse (2,75 % bzw. 1,75 % zzgl. Überschüsse) beschlossen.

Dies gilt rückwirkend ab 2011 für die erstmals im Jahr 2010 bereitgestellten und nicht in 2010 genutzten Budgetmittel. Für die in 2011 bereitgestellten Mittel und aus diesem Jahr für die Nutzung in Folgejahre übertragenen Fondsmittel erfolgt die Verzinsung erstmals ab 2012. Diese Logik kommt für den Demografiefonds, den Demografiebetrag 2012 und deren gesamte Laufzeit zur Anwendung. Um auch die möglichen Überschussbeteiligungen berücksichtigen zu können, erfolgt die Zinsgutschrift für ein Jahr jeweils rückwirkend zum 31.12. eines Jahres (Beispiel: Zinsermittlung für die in 2010 bereit gestellten Mittel erfolgt Anfang 2012 mit Gutschrift der Zinsen zum 31.12.2011).

3.3 Weitere Maßnahmen mit Mitteln aus den Demografiefonds und dem Demografiebetrag 2012

Die Tarifvertragsparteien haben 2012 die Bereitstellung weiterer Budgetmittel mit einem Demografiebetrag beschlossen. Dafür werden durch Zahlung von jeweils 200 €/Tarifbeschäftigten bei Vollzeitbeschäftigung (bei Teilzeit anteilig) und Jahr in den Jahren 2013, 2014 und 2015 Mittel zur Verfügung gestellt.

Die Betriebsparteien haben vereinbart, dass diese Budgetmittel zusammen mit bisher ungenutzten Restmitteln aus dem Demografiefonds und dem Demografiebetrag 2012 für weitere Maßnahmen zur Belastungsreduzierung im Sinne einer „lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung“ (§ 13 TLD) verwendet werden. Dabei sind die unter Punkt 3.1. beschriebenen Maßnahmen aus dem Demografiefonds trotzdem langfristig und nachhaltig fortzusetzen.

3.3.1 In die Belastungsreduzierung einbezogene Beschäftigte

In die Belastungsreduzierung sind alle gemäß Punkt 2 dieser GBV berechtigten Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter einzubeziehen, die nicht bereits durch die Belastungsreduzierung für Schichtmitarbeiter/innen (GBV „Lebensarbeitszeit und Demografie“, Absatz 4.3 Belastungsreduzierung im Alter und Anlage 5, vom 17.12.2010) erfasst werden.

Da die zur Verfügung stehenden Mittel durch die Einmalzahlungen des Demografiebetrags 2012 begrenzt sind, können zunächst nur einige Jahrgänge - geplant ist ein Angebot für die Jahrgänge 1949 bis 1958 mit ca. 1.750 Beschäftigten - in die Maßnahmen einbezogen werden.

3.3.2 Umsetzung der Belastungsreduzierung

Für die Belastungsreduzierung sollen sowohl die tarifliche Altersfreizeit als auch Mittel aus dem Demografiefonds und dem Demografiebetrag 2012 genutzt werden, um eine Reduzierung der Arbeitszeit ohne finanzielle Nachteile zu ermöglichen.

Grundsätze:

Für die Nutzung des Modells der Belastungsreduzierung gelten folgende grundsätzliche Regeln:

- Die tarifvertragliche Altersfreizeit von 2,5 h/Woche ab dem Alter 57 und für Beschäftigte in Zweischicht mit regelmäßigen Spätschichten ab Alter 55 wird in die Maßnahme einbezogen.
 - Eine individuelle, unabhängige Nutzung dieser Altersfreizeit ist mit der Entscheidung für die Belastungsreduzierung nicht mehr möglich.
 - Eine Einbringung in das Langzeitkonto entfällt ebenfalls.
- Die Belastungsreduzierung setzt sich aus 2,5 h/Woche Altersfreizeit und weiteren Stunden zusammen, die aus den Mitteln des Demografiefonds und des Demografiebetrags 2012 finanziert werden.
- Der Anspruch auf Belastungsreduzierung besteht erstmalig ab dem 1. Tag des Monats, in dem der Beschäftigte das 55. (Zweischicht) bzw. 57. Lebensjahr vollendet hat.
- Die Beschäftigten der Jahrgänge 1949 -1957 haben erstmals ab dem 01.04.2014 die Möglichkeit zur Belastungsreduzierung und müssen sich bis zum 31.03.2014 für eine Annahme des Angebotes entscheiden.
- Die Beschäftigten des Jahrgangs 1958 können sich ab dem 01.09.2014 bis 30.11.2014 für einen Start ab dem 01.01.2015 entscheiden.

- Abweichend davon können Beschäftigte des Jahrgangs 1958, die aufgrund der Tätigkeit in Zweischicht ab dem Alter 55 einen Anspruch auf Altersfreizeit haben, bereits in 2014 mit allen übrigen Beschäftigten der Jahrgängen 1949 bis 1957 die Belastungsreduzierung beginnen.
- Eine spätere Entscheidung ist für Beschäftigte der Jahrgänge 1949 bis 1958 in jedem Folgejahr von September bis Ende November möglich. Die Maßnahmen beginnen dann jeweils ab dem 01. Januar des Jahres nach der Entscheidung für die Nutzung der Belastungsreduzierung.
- Die Stunden der Belastungsreduzierung werden zu ganzen Tagen zusammengefasst und können auch nur in der Form ganzer Tage genommen werden.
 - Eine Bündelung
 - zu aufeinanderfolgenden Tagen Freizeit
 - zur Verlängerung eines Urlaubs
 - oder zur frühzeitigen Freistellung am Ende des Berufslebens ist nicht zulässig.
 - Die Einbringung dieser Tage in ein Langzeitkonto ist ebenfalls nicht möglich.
- Tage der Belastungsreduzierung, die aufgrund von Erkrankungen in einem Kalenderjahr nicht genommen werden können, werden nicht ins Folgejahr übertragen. Das nicht genutzte Budget bleibt erhalten.
- Eine Übertragung aus persönlichen oder betrieblichen Gründen ist nicht möglich.
- Durch die Nutzung der Belastungsreduzierung mit Mitteln der Demografiefonds, des Demografiebetrags 2012 und der Altersfreizeit entstehen grundsätzlich keine finanziellen Nachteile, d.h. insbesondere, dass die jeweilige Berechnungsbasis für vergütungsabhängige Leistungen und die Anpassung des Tarifentgelts unberührt bleibt.
 - Dies gilt auch für die gesetzliche und betriebliche Altersversorgung.

Nur durch die regelmäßige Nutzung der Belastungsreduzierung kann ein dauerhafter, positiver Gesundheitseffekt für die Beschäftigten entstehen. Die Vorgesetzten dieser Tarifbeschäftigten müssen die regelmäßige Reduzierung der Arbeitszeit ermöglichen und auch die Aufgaben der Nutzer entsprechend anteilig verringern. Dabei sollte die Lage der Freizeit möglichst langfristig geplant, mindestens aber mit einer Woche Vorlaufzeit mit dem disziplinarischen Vorgesetzten abgesprochen werden. Dabei sind sowohl betriebliche Belange als auch die Interessen der Beschäftigten gleichwertig zu berücksichtigen.

Inhalte des Modells:

Anspruchsberechtigte Tarifbeschäftigte können im Rahmen des Modells folgende Belastungsreduzierung nutzen:

- Gemäß den tarifvertraglichen Regelungen entsteht mit der Vollendung des Alters 57 bzw. für Beschäftigte in Zweischicht mit regelmäßigen Spätschichten ab Alter 55 der tarifliche Anspruch auf Altersfreizeit.
- Im Zeitraum von 55 Jahren (Zweischicht) bzw. 57 Jahren bis zur Vollendung des 60-igsten Lebensjahres (inklusive des Geburtstagsmonats) wird die

Freistellung inklusive der Altersfreizeit auf insgesamt 20 bezahlte Arbeitstage pro Jahr aus den Mitteln des Demografiefonds und des Demografiebetrags 2012 aufgestockt.

- Zwischen 60 Jahren und der Vollendung des 63-igsten Lebensjahrs (inklusive des Geburtstagsmonats) erfolgt eine weitere Aufstockung auf insgesamt 25 bezahlte Arbeitstage pro Jahr.
- Ab dem Alter 63 werden bis zu dem Ausscheiden in die Altersrente (Anlage 1) 30 bezahlte Arbeitstage pro Jahr zur Reduzierung der Arbeitsbelastung zur Verfügung gestellt.
- Feuerwehrleute im Feuerwehr-Alarmdienst mit regelmäßigen 24stündigen Anwesenheiten werden ab Alter 57 in die Maßnahme der Belastungsreduzierung einbezogen (Start der Altersfreizeit gemäß Manteltarifvertrag). Die Details der Umsetzung für diese spezielle Personengruppe sind in der Anlage 3 beschrieben.
- Voraussetzung für die Nutzung des Modells ist die Beantragung durch die Beschäftigten der jeweils freigegeben Jahrgänge.
 - die Nutzung der Belastungsreduzierung kann nicht zurückgenommen werden
 - sie endet immer durch die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (bzw. mit Antritt des Pensionsurlaubs) durch z.B.:
 - das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters
 - Ausscheiden mit Alter 65 und abschlagsfreier gesetzlicher Rente nach 45 Jahren Tätigkeit mit Pflichtbeiträgen (s. Anlage 1)
 - durch vorgezogene Pensionierung z.B. im Alter von 63 Jahren mit Rentenabschlägen
 - für schwerbehinderte Beschäftigte und für Frauen bis zum Jahrgang 1951 sind die spezifischen gesetzlichen Altersgrenzen zu berücksichtigen
 - durch Kündigung
 - durch Ausscheiden aufgrund eines Aufhebungsvertrages (unabhängig vom Modell)
 - durch Wechsel in eine Bayer-Gesellschaft, die nicht dem Regelungsbereich dieser GBV unterliegt bzw. keine vergleichbare Regelung eingeführt hat
 - durch Wechsel in eine Vollfreistellung bis zur Pensionierung mit Mitteln aus dem persönlichen Langzeitkonto
 - bei einer Versetzung innerhalb der GESELLSCHAFTEN oder zwischen den GESELLSCHAFTEN bleibt die Vereinbarung zur Belastungsreduzierung bestehen

Mit dieser gleitenden Erhöhung der Belastungsreduzierung wollen wir die Beschäftigten stärker entlasten, die ihre Arbeitskraft und ihr Fachwissen möglichst lange und vermehrt auch bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters für die GESELLSCHAFTEN zur Verfügung stellen.

Teilzeitbeschäftigte erhalten gemäß ihrer Stundenzahl eine anteilige Belastungsreduzierung aus den Mitteln des Demografiefonds und des Demografiebetrags 2012. Die im Modell hinzukommende Altersfreizeit entfällt jedoch für viele Teilzeitbeschäftigte. Ein entsprechend verringerter Altersfreizeitanspruch

besteht für Teilzeitbeschäftigte gemäß § 2a Manteltarifvertrag nur dann, wenn die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit um bis zu zweieinhalb Stunden oder weniger reduziert wurde. Liegt die Arbeitszeit um zweieinhalb Stunden oder mehr unter der tariflichen Arbeitszeit, entfällt die Altersfreizeit. Die Details der Umsetzung für Teilzeitbeschäftigte sind in der Anlage 2 beschrieben.

3.3.3 Durch ausscheidende Beschäftigte nicht mehr benötigte Budgetmittel

Grundsätzlich ist es erforderlich, dass für jeden Beschäftigten, der sich für die Nutzung der Belastungsreduzierung aus dem Demografiefonds und dem Demografiebetrag 2012 entscheidet, Budgetmittel für die gesamte Laufzeit der Maßnahme bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters reserviert werden.

Nicht in allen Fällen werden diese Mittel jedoch vollständig verbraucht. So können Beschäftigte beispielsweise im Rahmen von Personalanpassungen früher ausscheiden, aus persönlichen Gründen kündigen, mit 63 Jahren mit Abschlägen in Rente gehen und auch aus dem Programm ausscheiden, um mit Mitteln aus dem persönlichen Langzeitkonto eine Vollfreistellung bis zum Ausscheiden in die Pension zu realisieren. In allen diesen Fällen werden die nicht benötigten Finanzmittel in den Demografiefonds bzw. das Budget aus dem Demografiebetrag 2012 zurückgeführt und können dort für neue Fälle genutzt werden. Ein individueller Anspruch auf Auszahlung dieser zur Belastungsreduzierung eingeplanten Budgetmittel mit dem Ausscheiden aus dem Programm besteht nicht.

3.3.4 Jährliche Überprüfung der verfügbaren Budgetmittel und Entscheidung über die Zusagen für das folgende Jahr

Die paritätische Kommission (s. Punkt 4) wird zwei Mal jährlich über den Stand der Budgetmittel informiert. Am Jahresanfang rückwirkend über:

- den Budgetstand des Demografiefonds und des Demografiebetrags 2012
- den Zufluss am aktuellen Jahresanfang
- den Zinsertrag
- die im letzten Jahr verbrauchten Mittel (Aufschlüsselung nach Maßnahmen, Standorten, Gesellschaften etc.)
- die verfügbaren Budgetmittel für Zusagen an die Beschäftigten

Da die Budgetmittel für die vereinbarte Belastungsreduzierung begrenzt sind, muss gemeinschaftlich sichergestellt werden, dass die vorhandenen Budgetmittel nicht überschritten werden.

3.3.5 Ausgleich der freigewordenen Kapazitäten durch Neueinstellungen und/oder Reduzierung der Aufgaben

Beschäftigte, die die Möglichkeit der Belastungsreduzierung nutzen, werden gemäß ihrer Belastungsreduzierung von 20, 25 oder 30 Tagen pro Jahr als Teilzeitkräfte in den HR-Systemen geführt.

Die bestehenden Arbeitsverträge bleiben unverändert. Die Entscheidung der Beschäftigten zur Nutzung der bezahlten Freistellung zur Belastungsreduzierung wird dokumentiert.

Die durch die Belastungsreduzierung entfallende Arbeitszeit wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten z.B. durch Übernahme von Ausgebildeten bzw. durch Übernahme von BayJob-Beschäftigten auf Dauerarbeitsplätze kompensiert.

Zwischen den Betriebsparteien besteht Einigkeit, dass die reduzierten Kapazitäten in den einzelnen Betrieben und Abteilungen nicht immer 1 : 1 durch Neueinstellungen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, z.B. durch Übernahme aus der Ausbildung oder aus BayJob und ggf. auch in Teilzeit, ersetzt werden können. Als Anhalt für einen Ausgleich wird der Entfall von mehr als 0,5 FTE in einem Betrieb oder einer Abteilung angesehen, der zu einem Ersatz durch eine Teilzeit- oder Vollzeitkraft in dieser Einheit führen soll. Sollte ein Ausgleich nicht in einem Betrieb oder einer Abteilung erreicht werden können, so legen die Betriebsparteien am Standort eine angemessene Organisationseinheit fest (max. Gesellschaft am Standort).

Die GESELLSCHAFTEN sehen in den möglichen Neueinstellungen auch die Chance, die Weitergabe von Know How an jüngere Beschäftigte rechtzeitig zu ermöglichen und die Altersstruktur in den jeweiligen Betrieben und Abteilungen zu verbessern. Damit wird ein wichtiger Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen geleistet.

3.3.6 Belastungsreduzierung und „Früheruhestandslösungen“

Die Betriebsparteien sind sich bewusst, dass auch in Zukunft im Rahmen von Personalanpassungsmaßnahmen „Aufhebungsverträge 57+“ oder vergleichbare Lösungen angeboten werden können, die den betroffenen Beschäftigten direkt oder im Rahmen von Kettenlösungen die Möglichkeit zu einer vorzeitigen Beendigung der beruflichen Tätigkeit geben.

Beschäftigte, die zu einem solchen Zeitpunkt die Belastungsreduzierung nutzen, werden bei Personalanpassungsmaßnahmen, wie jede andere betroffene Mitarbeiterin oder jeder andere Mitarbeiter auch, wählen können, ob sie in diesem konkreten Fall ein Angebot eines Aufhebungsvertrages annehmen wollen und damit auch die Belastungsreduzierung mit dem Ausscheiden beenden.

Da solche Angebote zu einem früheren Ausstieg aus dem Berufsleben in den GESELLSCHAFTEN jedoch nur anlassbezogen gemacht werden, sollten sich die Tarifbeschäftigten mehrheitlich für die Nutzung der Belastungsreduzierung entscheiden.

3.3.7 Belastungsreduzierung und Nutzung des eigenen Langzeitkontos

Wer in seinem Langzeitkonto ein Wertguthaben angespart hat, kann eine zusätzliche Belastungsreduzierung daraus finanzieren.

Die GESELLSCHAFTEN fördern die Entnahme von Mitteln aus dem Langzeitkonto. Die jeweils aktuellen vereinbarten Gründe und Konditionen einer solchen Förderung sind in der GBV „Langzeitkonto“ für Tarifmitarbeiter/innen bzw. einer aktuellen Ergänzung der GBV enthalten.

4. Paritätische Kommission zur Begleitung der Umsetzung

Die Betriebsparteien haben sich zur Begleitung und Steuerung der oben beschriebenen Aktivitäten darauf verständigt, die bestehende paritätische Kommission „Demografie“ zu nutzen, die bereits in der GBV „Lebensarbeitszeit und Demografie“, vom 17.12.2010, vereinbart wurde. Diese besteht aus Vertretern des Gesamtbetriebsrates und der GESELLSCHAFTEN. Sie hat über die dort genannten Aufgaben hinaus im Wesentlichen folgende zusätzliche Aufgaben:

- Begleitung der Umsetzung der Belastungsreduzierungen in den GESELLSCHAFTEN
- Bewertung der jährlichen Information über die Nutzung der Belastungsreduzierung und den Ausgleich der entfallenen Kapazitäten
- Überprüfung der Verwendung der Mittel aus dem Demografiefonds und dem Demografiebetrag 2012
- Einhaltung der zur Verfügung stehenden Budgets und ggf. Anpassung der vereinbarten Maßnahmen an die Finanzmittel
- Beratung über die Nachbesetzung der freien Kapazitäten in den GESELLSCHAFTEN

Die paritätische Kommission wird mindestens zwei Mal pro Jahr tagen. Bei Bedarf sind weitere Sitzungen auf Wunsch einer der Betriebsparteien möglich.

5. Klärung von strittigen Fragestellungen

Mögliche strittige Fragestellungen, die nicht in der paritätischen Kommission „Demografie“ geklärt werden können, sollen zwischen dem Leiter HR Germany und dem/der Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates Bayer entschieden werden.

6. Schlussbestimmungen


Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet, längstens jedoch bis zum Ende der Gültigkeit des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“ mit allen bestehenden Ergänzungen. Da für die Nutzung der Belastungsreduzierung noch technische Voraussetzungen in den HR-Systemen zu schaffen sind und sich die Berechtigten auch noch für die Nutzung entscheiden müssen, startet die Belastungsreduzierung erstmals ab dem 01.04.2014.

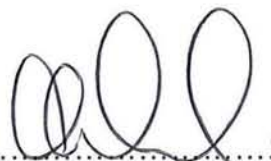
Eine Kündigung der Vereinbarung ist mit sechs Monaten Kündigungsfrist zum Jahresende möglich. Im Fall der Kündigung entfaltet sie für die Zukunft keine Nachwirkung. Bereits individuell abgeschlossene Vereinbarungen zur

Belastungsreduzierung werden jedoch bis zum Ende der Maßnahme erfüllt. Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung unwirksam sein, bleiben die übrigen in Kraft. Die Parteien verpflichten sich schon jetzt, nach einer Regelung zu suchen, die der unwirksamen am nächsten kommt.

Die Anlagen 1, 2 und 3 sind Bestandteil dieser Gesamtbetriebsvereinbarung.

Leverkusen, den 24.09.2013


.....
Vorstand der Bayer AG


.....
Gesamtbetriebsrat

Anlage 1 zur GBV Gestaltung des Demografischen Wandels im Tarifbereich bei Bayer, vom 24.09.2013

Entwicklung des gesetzlichen Rentenalters:

| Geburtsjahr | Regelaltersgrenze | Erreichen der Regelaltersgrenze |
|-------------|-------------------|---------------------------------|
| 1949 | 65 + 03 Monate | 04.2014 bis 03.2015 |
| 1950 | 65 + 04 Monate | 05.2015 bis 04.2016 |
| 1951 | 65 + 05 Monate | 06.2016 bis 05.2017 |
| 1952 | 65 + 06 Monate | 07.2017 bis 06.2018 |
| 1953 | 65 + 07 Monate | 08.2018 bis 07.2019 |
| 1954 | 65 + 08 Monate | 09.2019 bis 08.2020 |
| 1955 | 65 + 09 Monate | 10.2020 bis 09.2021 |
| 1956 | 65 + 10 Monate | 11.2021 bis 10.2022 |
| 1957 | 65 + 11 Monate | 12.2022 bis 11.2023 |
| 1958 | 66 | 01.2024 bis 12.2024 |
| 1959 | 66 + 2 Monate | 02.2025 bis 02.2026 |
| 1960 | 66 + 4 Monate | 02.2025 bis 02.2026 |
| 1961 | 66 + 6 Monate | 04.2026 bis 04.2027 |
| 1962 | 66 + 8 Monate | 06.2028 bis 06.2029 |
| 1963 | 66 + 10 Monate | 10.2029 bis 10.2030 |
| 1964 | 67 | 01.2031 bis 12.2031 |

Altersrente für besonders langjährig Versicherte:

Wer 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen* für eine versicherte Tätigkeit oder Berücksichtigungszeiten** vorweisen kann, kann die Altersrente – unabhängig vom Geburtsjahr – immer bereits mit 65 ohne Abschläge in Anspruch nehmen.

Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte kann aber nicht vorzeitig in Anspruch genommen werden, auch nicht mit Abschlägen.

* auch Pflichtbeiträge aus Kindererziehung, nicht erwerbsmäßiger Pflege, Krankengeldbezug sowie Wehr- und Zivildienst; nicht berücksichtigt werden Pflichtbeiträge wegen Arbeitslosengeld-/Arbeitslosenhilfe- Bezug sowie Zeiten aus einem Versorgungsausgleich bzw. Rentensplitting

** z.B. für die Erziehung eines Kindes bis zu dessen vollendetem 10. Lebensjahr, für Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege von Jan. 1992 bis März 1995 sowie für Zeiten aus Minijobs

Anlage 2 zur GBV Gestaltung des Demografischen Wandels im Tarifbereich bei Bayer, vom 24.09.2013

Details der Belastungsreduzierung für Teilzeitkräfte:

Teilzeitbeschäftigte erhalten gemäß ihrer Stundenzahl eine anteilige Belastungsreduzierung aus den Mitteln des Demografiefonds und des Demografiebetrags 2012. Die Belastungsreduzierung ist in Form ganzer Tage auf Basis der Teilzeitarbeitszeit zu nehmen. Bei der Berechnung dieser ganzen Tage wird kaufmännisch ab- bzw. aufgerundet. Durch eine entsprechende Umrechnung in ganze „Teilzeittage“ dürfen jedoch nicht mehr als 20 „Teilzeittage“ pro Jahr Belastungsreduzierung entstehen.

Die im Modell hinzukommende Altersfreizeit (AFZ) entfällt für viele Teilzeitbeschäftigte. Ein entsprechend verringerter Altersfreizeitananspruch besteht für Teilzeitbeschäftigte gemäß § 2a Manteltarifvertrag nur dann, wenn die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit (für die GESELLSCHAFTEN 37,5 h/Woche bzw. 40 h/Woche) um weniger als zweieinhalb Stunden reduziert wurde. Liegt die Arbeitszeit um zweieinhalb Stunden oder mehr unter dieser tariflichen Arbeitszeit, entfällt die Altersfreizeit.

Beispiele:

- Teilzeit 36,5 h/Woche bei 37,5 h/Woche regelmäßige Arbeitszeit
→ 1,5 h/Woche AFZ bzw. 69 h/Jahr
- Teilzeit 36 h/Woche bei 37,5 h/Woche regelmäßige Arbeitszeit
→ 1,0 h/Woche AFZ bzw. 46 h/Jahr
- Teilzeit 35 h/Woche oder weniger bei 37,5 h/Woche regelmäßige Arbeitszeit
→ 0 h/Woche AFZ

- Teilzeit 38 h/Woche bei 40 h/Woche regelmäßige Arbeitszeit
→ 0,5 h/Woche AFZ bzw. 23 h/Jahr
- Teilzeit 37,5 h/Woche oder weniger bei 40 h/Woche regelmäßige Arbeitszeit
→ 0 h/Woche AFZ

Beispiele für eine Belastungsreduzierung aus AFZ und Demografiemitteln für Beschäftigte im Alter zwischen 55 Jahren (Zweischicht) und 59 Jahren (Aufstockung 35 h/Jahr):

- a. Teilzeit 36 h/Woche bei 37,5 h/Woche; Beschäftigungsgrad=
 $36\text{h/Wo.}/37,5\text{h/Wo.} = 0,96$:
- 1,0 h/Woche AFZ bzw. 46 h/Jahr
 - 35 h/Jahr Aufstockung bei Beschäftigungsgrad 0,96 → reduziert auf 33,6 h/Jahr
 - 46 h/Jahr AFZ + 33,6 h/Jahr = 79,6 h/Jahr, die als ganze Tage (gemäß regelmäßiger Arbeitszeit der Teilzeitvereinbarung) zu nehmen sind.
 - Annahme: 4 x 7,5 h/Tag und 1 x 6 h/Tag
 - $79,6\text{ h/Jahr} / 6\text{ h/Tag} = 13,27\text{ Tage/Jahr}$ abgerundet 13 Tage/Jahr
 - oder $79,6\text{ h/Jahr} / 7,5\text{ h/Tag} = 10,6\text{ Tage/Jahr}$ aufgerundet 11 Tage/Jahr

- oder Mischformen z.B. 5 x 7,5 h/Tage und sonst 6 h/Tag
→ 5 Tage/Jahr + 7,02 Tage/Jahr = 12 Tage pro Jahr
- b. Teilzeit 20 h/Woche bei 40 h/Woche; Beschäftigungsgrad= 20h/Wo./40h/Wo.
= 0,50:
- 0 h/Woche AFZ
 - 35 h/Jahr Aufstockung bei Beschäftigungsgrad 0,50 → reduziert auf 17,5 h/Jahr
 - 0 h/Jahr AFZ + 17,5 h/Jahr = 17,5 h/Jahr, die als ganze Tage (gemäß regelmäßiger Arbeitszeit der Teilzeitvereinbarung) zu nehmen sind.
 - Annahme: 2 x 8 h/Tag und 1 x 4 h/Tag
 - 17,5 h/Jahr / 4 h/Tag = 4,38 Tage/Jahr abgerundet 4 Tage/Jahr
 - oder Mischformen z.B. 1 x 8 h/Tage und sonst 4 h/Tag → 1 Tag/Jahr + 2,38 Tage/Jahr = abgerundet 3 Tage pro Jahr

Für die anderen Gruppen mit einem Lebensalter von 60 bis 63 Jahren bzw. 63 Jahren bis zum gesetzlichen Rentenalter werden die 72,5 h/Jahr bzw. 110 h/Jahr Aufstockung aus dem Demografiefonds bzw. dem Demografiebetrag 2012 vergleichbar umgerechnet.

Anlage 3 zur GBV Gestaltung des Demografischen Wandels im Tarifbereich bei Bayer, vom 24.09.2013

Details der Belastungsreduzierung von Feuerwehrleuten im Feuerwehr-Alarmdienst mit regelmäßigen 24stündigen Anwesenheiten:

Beschäftigte im Feuerwehr-Alarmdienst mit regelmäßigen 24stündigen Anwesenheiten haben folgenden Anspruch auf Altersfreizeit (AFZ):

- es besteht ein Anspruch auf AFZ gem. § 2a Ziffer 4 MTV Chemie ab Lebensalter 57
- er beträgt acht 24stündige Freizeiten pro Jahr
- nach der arbeitszeitlichen Bewertung des – in drei Abschnitte aufgeteilten - 24 Stunden-Dienstes bei Bayer werden 16,75 Stunden als Arbeitszeit anerkannt (s. Ziff. 1 Protokollnotiz – März 2000 - zur GBV „Zeitwirtschaft“ v. 26.01.1999)

Für die Belastungsreduzierung werden aus dem Demografiefonds bzw. dem Demografiebetrag 2012 folgende Stunden pro Jahr finanziert:

- 57 Jahren bis zum Erreichen des 60-igsten Lebensjahres (inklusive des Geburtstagsmonats) 35 h/a
- Zwischen 60 Jahren und dem Erreichen des 63-igsten Lebensjahrs (inklusive des Geburtstagsmonats) 72 h/a
- ab dem Alter 63 werden bis zu dem Ausscheiden in die Altersrente (Anlage 1) 110 h/a.

Für die Beschäftigten im Feuerwehr-Alarmdienst mit regelmäßigen 24stündigen Anwesenheiten ergibt sich aus dem AFZ-Anspruch und der Finanzierung aus dem Demografiefonds bzw. dem Demografiebetrag 2012 folgende Belastungsreduzierung:

- 57 Jahren bis zum Erreichen des 60-igsten Lebensjahres (inklusive des Geburtstagsmonats) zehn 24stündige Freizeiten pro Jahr
- Zwischen 60 Jahren und dem Erreichen des 63-igsten Lebensjahrs (inklusive des Geburtstagsmonats) dreizehn 24stündige Freizeiten pro Jahr
- ab dem Alter 63 werden bis zu dem Ausscheiden in die Altersrente (Anlage 1) fünfzehn 24stündige Freizeiten pro Jahr

Scheiden Beschäftigte im Feuerwehr-Alarmdienst mit regelmäßigen 24stündigen Anwesenheiten aus dem Alarmdienst aus, so werden sie von den Regelungen für die normalen Tarifbeschäftigten erfasst und erhalten 20, 25 oder 30 Tage/Jahr Belastungsreduzierung.