

## **Vereinbarung**

### **zur Änderung der Gesamtbetriebsvereinbarung „Langzeitkonto“ für Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter vom 19. September 2007 („Änderungsvereinbarung BAYER Nr. 3“)**

Die Unternehmensleitung der Bayer AG (Konzernleitung) und der Gesamtbetriebsrat Bayer treffen mit Wirkung für die in Anlage 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung „Langzeitkonto“ für Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter vom 19. September 2007 (GBV LZK Tarif) in der Fassung der „Änderungsvereinbarung BAYER Nr. 2“ vom 14. Dezember 2011 bezeichneten Gesellschaften folgende Vereinbarung:

#### **1. Zu Ziffer 7 der GBV LZK Tarif („*Verwaltung der Guthaben / Anlage der Wertguthaben*“)**

Ziffer 7 der GBV LZK Tarif wird wie folgt neu gefasst:

#### **„7. Verwaltung der Guthaben / Anlage der Wertguthaben**

##### **7.1 Anlage und Verzinsung von Wertguthaben**

Die Wertguthaben werden durch den Bayer Pension Trust e.V. (vgl. Ziffer 8 der GBV LZK Tarif) unter Berücksichtigung der jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben nach der mit dem jeweiligen Unternehmen vereinbarten Anlagerichtlinie in der jeweils gültigen Fassung angelegt; dies kann auch eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds in einer Höhe von mehr als 20% beinhalten.

##### **7.2 Verzinsung und Überschussbeteiligung**

###### **7.2.1 Grundsatz**

Die Mindestverzinsung für Wertguthaben auf Langzeitkonten entspricht dem Garantiezins der Rheinischen Pensionskasse zuzüglich einer Überschussbeteiligung, welche unter anderem von den am Kapitalmarkt erzielten Erträgen des Bayer Pension Trust e.V. abhängt und sich grundsätzlich an der Überschussbeteiligung der Rheinischen Pensionskasse orientiert, sofern eine Risiko- und Fristenkongruenz beider Anlagestrategien gegeben ist.

Der Gesamtbetriebsrat wird jährlich in geeigneter Weise über die Entwicklung der Anlage der Wertguthaben einschließlich der Anlagestrategie informiert und erhält zusätzlich eine Gesamtübersicht über die im Umwandlungszeitraum (Kalenderjahr) getätigten Ein- und gegebenenfalls Auszahlungen in den einzelnen Unternehmen.

### 7.2.2 Vertrauensschutzregelung

Die Rheinische Pensionskasse bietet für Neueintritte ab dem 1. Januar 2012 ausschließlich einen Versicherungstarif an, der anstelle des bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Garantiezinses in Höhe von 2,75 % jährlich einen neuen Garantiezins in Höhe von 1,75 % jährlich vorsieht. Im Hinblick darauf wird für die Verzinsung von Wertguthaben auf dem Langzeitkonto für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig vom Eintrittsdatum folgende Vertrauensschutzregelung vereinbart:

- Soweit Entgelt- und Zeitbestandteile den Konten bis zum 31. Dezember 2012 gemäß Ziffer 5 der GBV LZK Tarif gutgeschrieben werden, wird das hieraus gebildete Wertguthaben auch weiterhin mindestens mit dem Garantiezins von 2,75 % jährlich verzinst.
- Soweit Entgelt- und Zeitbestandteile den Konten nach dem 31. Dezember 2012 gemäß Ziffer 5 der GBV LZK Tarif gutgeschrieben werden, wird das hieraus gebildete Wertguthaben mindestens mit dem jeweils geltenden Garantiezins (derzeit 1,75 %) jährlich verzinst.

Für die Anwendung der Vertrauensschutzregelung ist ausschließlich der Zeitpunkt der planmäßigen Gutschrift auf dem Langzeitkonto gemäß Ziffer 5 der GBV LZK Tarif maßgeblich, ungeachtet eines möglicherweise abweichenden Zeitpunkts der Fälligkeit des ursprünglichen umgewandelten Anspruchs; dies gilt auch für die Einbringung von Urlaubsansprüchen.

### 7.3 Konteninformation

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält jährlich - nach Feststellung der Überschussbeteiligung - eine Kontoinformation, die zusätzlich zur Angabe der Höhe seines im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens (vgl. § 7 d Abs. 2 SGB IV) eine Aufstellung der im Umwandlungszeitraum (Vorjahr) getätigten Ein- und gegebenenfalls Auszahlungen enthält.“

## 2. Zu Ziffer 9 und Anlage 5 der GBV LZK Tarif („Entnahme von Wertguthaben“)

### 2.1 Ziffer 9.1 Absatz 2 der GBV LZK Tarif wird wie folgt neu gefasst:

„Im Fall der Inanspruchnahme reduziert sich das Wertguthaben zum Zeitpunkt der Entnahme um den Brutto-Betrag des jeweils entnommenen Arbeitsentgelts; im Einzelnen gilt Anlage 5.“

### 2.2 Nach Ziffer 9.1 Absatz 2 der GBV LZK Tarif wird folgender Absatz 3 ergänzt:

„Bei der Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem Langzeitkonto wird das Wertguthaben spiegelbildlich zu seinem Aufbau abgebaut, indem zuerst das Guthaben abgebaut wird, welches aus den zuletzt eingebrachten Entgelt-

und Zeitbestandteilen aufgebaut wurde.“

Der bisherige Absatz 3 in Ziffer 9.1 wird Absatz 4; der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5.

2.3 Anlage 5 der GBV LZK Tarif wird durch die Anlage 1 der vorliegenden Änderungsvereinbarung ersetzt.

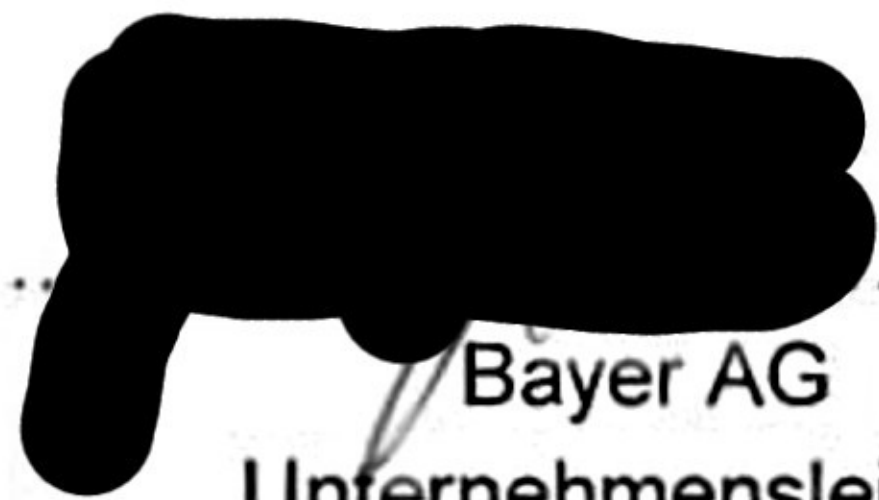
**3. Zu Anlage 7 der GBV LZK Tarif („Behandlung von Urlaub im Zusammenhang mit Freistellungsphasen aus dem Langzeitkonto“)**

Anlage 7 der GBV LZK Tarif wird durch die Anlage 2 der vorliegenden Änderungsvereinbarung ersetzt.

**4. Schlussbestimmung**

Diese Änderungsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Für ihre Laufzeit, etwaige Anpassung oder Kündigung gilt Ziffer 10 der GBV LZK Tarif.

Leverkusen, 14.12.2012

  
Bayer AG  
Unternehmensleitung

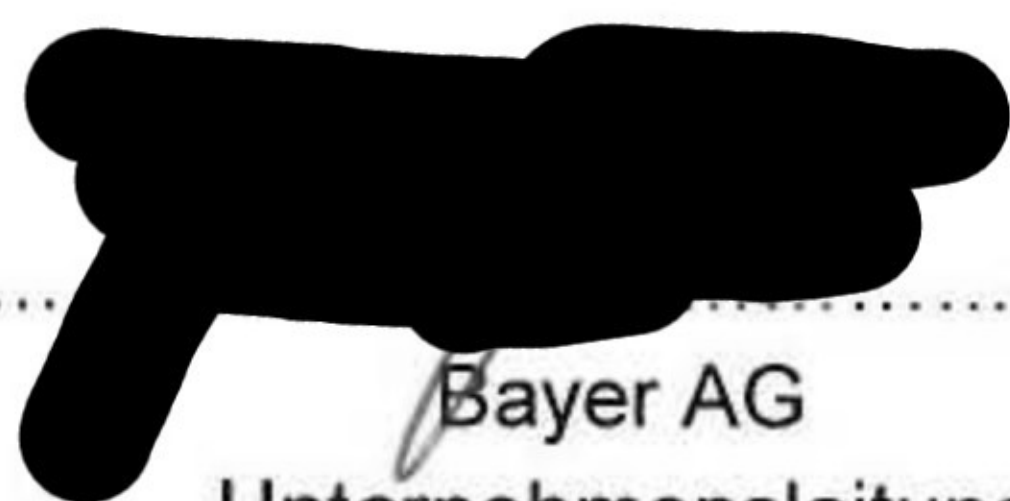
  
Gesamtbetriebsrat Bayer

**Protokollnotiz zur Änderungsvereinbarung BAYER Nr. 3 vom [Unterschriftsdatum Änderungsvereinbarung 3]:**

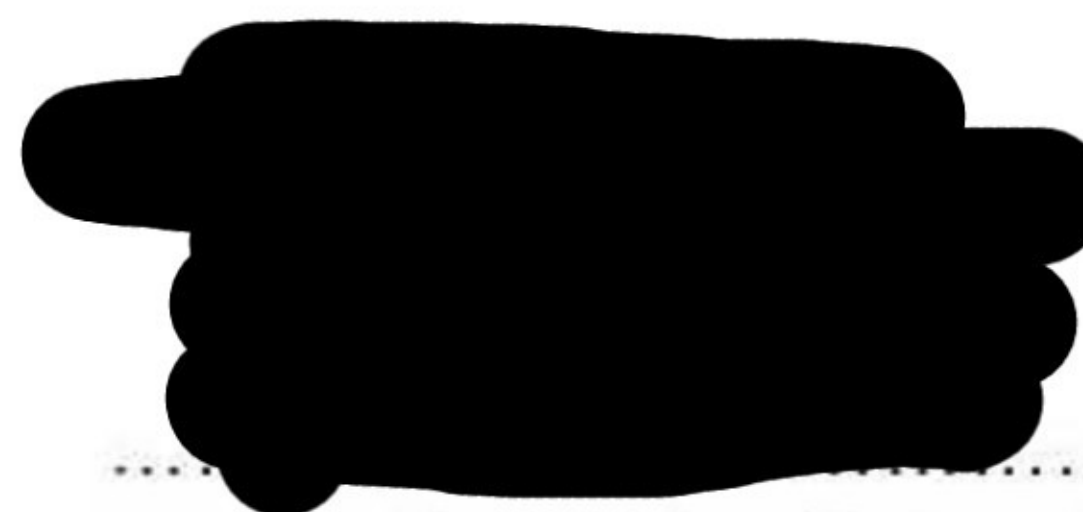
Die Betriebsparteien verwenden den Begriff des „Wertguthabens“ in dieser Änderungsvereinbarung und ihren Anlagen weiterhin mit dem Bedeutungsgehalt, der der Gesamtbetriebsvereinbarung „Langzeitkonto“ für Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter in ihrer ursprünglichen Fassung vom 19. September 2007 zugrunde liegt. Er ist deshalb nicht identisch mit dem Begriff des Wertguthabens, der in § 7 d Abs. 1 SGB IV i.d.F. des „Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“ vom 21. Dezember 2008 („Flexi II“, BGBl. I 2008, S. 2940) definiert ist.

Die terminologische Anpassung der Gesamtbetriebsvereinbarung und ihrer Anlagen an die gesetzliche Regelung des § 7 d Abs. 1 SGB IV werden die Betriebspartner durch eine gesonderte Vereinbarung vornehmen.

Leverkusen, *14.12.2012*

  
Bayer AG

Unternehmensleitung



Gesamtbetriebsrat Bayer

## Anlage 1

**(zugleich Anlage 5 zur GBV LZK Tarif vom 19. September 2007 in der Fassung vom [Unterschriftsdatum Änderungsvereinbarung 3])**

### Entnahmen aus dem Langzeitkonto

Entnahmen aus dem Langzeitkonto sind in den in Ziffer 9.1 der Gesamtbetriebsvereinbarung genannten Fällen in Verbindung mit einer Freistellung oder einer Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) möglich. Erfolgt die Entnahme im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wird das Teilzeitentgelt um den monatlichen Entnahmebetrag aus dem Wertguthaben aufgestockt („aufgestocktes Teilzeitentgelt“).

Das zum Zeitpunkt der jeweiligen Entnahme bestehende Wertguthaben auf dem Langzeitkonto vermindert sich um den jeweils zum Monatsende ausgezahlten Brutto-Entnahmebetrag. Der unter Berücksichtigung von § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV („Angemessenheit“) ermittelte monatliche Brutto-Entnahmebetrag wird vor Beginn des Entnahmezeitraums vereinbart und bleibt für dessen Dauer unverändert.

Um die Länge des Entnahmezeitraumes flexibler zu gestalten, kann im Einvernehmen zwischen Mitarbeiter/in und Unternehmen auch ein im Vergleich zum bisherigen Monatsentgelt niedrigerer oder höherer Entnahmebetrag bzw. ein niedrigeres oder höheres aufgestocktes Teilzeitentgelt (maximal +/- 25 Prozent) vereinbart werden; die Grenzen der Angemessenheit (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV) sind zu wahren.

Für die rechnerische **Reduzierung des Wertguthabens pro Arbeitstag der Inanspruchnahme (=  $AT^{LZK}$ )** gilt danach folgende Formel:

- bei Beschäftigung in der 5-Tage Woche:

Reduzierung des Wertguthabens pro  $AT^{LZK}$  =

**(mtl. Entnahmebetrag x 12) / 250**

- bei Beschäftigung in anderen Arbeitszeitmodellen (z.B. Teilzeit, vollkont. Schichtsysteme):

Reduzierung des Wertguthabens pro  $AT^{LZK}$  =

**[(mtl. Entnahmebetrag x 12) / 250] x (5 / Anzahl regelm. AT pro Woche<sup>1</sup>)**

---

<sup>1</sup> Für die Anwendung der Formel ist allein die Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage pro Woche, unabhängig von der im Einzelfall vereinbarten gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung, maßgeblich. Für die Feststellung der Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage ist die bei Beginn des Entnahmezeitraums geltende Vereinbarung zur Arbeitszeitverteilung maßgeblich.

Hierbei wird davon ausgegangen, dass ein Entnahmezeitraum von einem (vollen) Kalendermonat (unabhängig von der tatsächlichen Zahl der Arbeitstage) stets einer bestimmten Anzahl von Tagen der Inanspruchnahme („AT<sup>LZK</sup>“) entspricht, und zwar

- bei Beschäftigung in der 5-Tage Woche:

$$\text{AT}^{\text{LZK}} \text{ pro Monat} = 20,83 \text{ Tage (= } 250 / 12)$$

- bei Beschäftigung in anderen Arbeitszeitmodellen (z.B. Teilzeit, vollkont. Schichtsysteme):

$$\text{AT}^{\text{LZK}} \text{ pro Monat} = 20,83 \text{ Tage} / (5 / \text{Anzahl regelm. AT pro Woche}^1)$$

Beginnt bzw. endet die Entnahme im Verlauf eines Kalendermonats, wird die Anzahl der AT<sup>LZK</sup> für den betreffenden Teilmonat ermittelt, indem von dem für den Gesamtmonat maßgeblichen Wert („AT<sup>LZK</sup> pro Monat“) die Anzahl der im selben Monat außerhalb des Entnahmezeitraums geleisteten Arbeitstage in Abzug gebracht wird.<sup>2</sup> Als geleistet gelten hierbei auch außerhalb des Entnahmezeitraums liegende Arbeitstage ohne Arbeitsleistung, für die nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung besteht. Durch Multiplikation mit dem nach der Ausgangsformel ermittelten Betrag der Reduzierung des Arbeitsentgeltguthabens pro AT<sup>LZK</sup> errechnet sich der Brutto-Entnahmebetrag für den Teilmonat, der zusammen mit dem (nach allgemeinen Grundsätzen berechneten) Arbeitsentgelt für den betreffenden Kalendermonat zur Auszahlung gebracht wird.

**Die Anzahl der maximal möglichen Arbeitstage der Inanspruchnahme (AT<sup>LZK</sup>)** errechnet sich abhängig von der Höhe des monatlichen Entnahmebetrags nach folgender Formel:

- bei Beschäftigung in der 5-Tage Woche:

$$\text{AT}^{\text{LZK}} (\text{max.}) =$$

$$[\text{Wertguthaben} / (\text{mtl. Entnahmebetrag} \times 12)] \times 250$$

- bei Beschäftigung in anderen Arbeitszeitmodellen (z.B. Teilzeit, vollkont. Schichtsysteme):

$$\text{AT}^{\text{LZK}} (\text{max.}) =$$

$$[\text{Wertguthaben} / (\text{mtl. Entnahmebetrag} \times 12)] \times 250 / (5 / \text{Anzahl regelm. AT pro Woche}^1)$$

---

<sup>2</sup> Übersteigt die Anzahl der außerhalb des Entnahmezeitraums geleisteten Arbeitstage den Wert 20,83 bzw.  $[20,83 / (5 / \text{Anzahl regelm. AT pro Woche})]$ , kann für den betreffenden Monat kein Entgelt aus dem Langzeitkonto entnommen werden. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält als Entgelt das arbeits- bzw. tarifvertraglich geschuldete Arbeitsentgelt für den betreffenden Monat.

## Anlage 2

**(zugleich Anlage 7 zur GBV LZK Tarif vom 19. September 2007 in der Fassung vom [Unterschriftsdatum Änderungsvereinbarung 3])**

### Behandlung von Urlaub im Zusammenhang mit Entnahmen aus dem Langzeitkonto

Die Behandlung von Urlaub im Zusammenhang mit Entnahmen aus dem Langzeitkonto hängt davon ab, ob diese während einer Freistellung oder neben einer Teilzeitbeschäftigung erfolgen, sowie ferner vom Zweck der Freistellung bzw. der Arbeitszeitreduzierung:

#### I. Behandlung von Urlaub bei Freistellung von der Arbeitsleistung

##### 1. Rentennahe Freistellung

In Phasen der rentennahen Freistellung wird der Urlaub als Rechengröße berücksichtigt. Zu diesem Zweck wird der auf den Freistellungszeitraum entfallende Urlaubsanspruch (= Anzahl Urlaubstage gesamt) ermittelt und durch die Anzahl der Monate des Freistellungszeitraums dividiert (Rundung auf zwei Nachkommastellen); für das Jahr des Beginns der Freistellung wird der Urlaubsanspruch des betreffenden Kalenderjahres abzgl. des bis zum Beginn der Freistellung bereits beanspruchten Urlaubs zugrunde gelegt. Der rechnerisch ermittelte Urlaubsanspruch wird in einen Geldbetrag umgerechnet und monatlich zur Auszahlung gebracht. Das Wertguthaben der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters reduziert sich dementsprechend um den ermittelten monatlichen (Brutto-) Entnahmebetrag, vermindert um den Geldbetrag des umgerechneten monatlichen Urlaubsanspruchs. Mit der rechnerischen Berücksichtigung des Urlaubs gilt dieser als gewährt und der Urlaubsanspruch als erfüllt.

§ 12 I. Ziffer 5 Satz 3 des Manteltarifvertrags der Chemischen Industrie findet bei Ermittlung des auf den Freistellungszeitraum entfallenden Urlaubsanspruchs keine Anwendung.

#### Beispiel:

- Pensionierung: 30.06.2014
- Beginn Freistellung: 01.10.2012 (Freistellungszeitraum: 21 Monate)
- Urlaubsanspruch p.a.: 30 Tage  
in 2012 genommen: 20 Tage, d.h. Rest aus 2012: 10 Tage
- Entgelt pro Monat: 2.083,00 EUR; Tagessatz: 100 EUR (= 2.083 € / 20,83 AT<sup>LZK</sup>)

#### **Berechnung:**

Urlaubstage gesamt = 70 (10 + 30 + 30), dividiert durch 21 Monate = rechn. Urlaubsanspruch von 3,33 Tage/Monat, entspricht 333,00 EUR pro Monat. Ergebnis: Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbei-

ter erhält während der Freistellung monatlich 2.083,00 EUR; sein Arbeitsentgeltguthaben reduziert sich monatlich um 1.750,00 EUR (= 2.083,00 EUR – 333,00 EUR).

Beginnt die Freistellung im Laufe eines Kalendermonats, wird der Monat des Freistellungsbeginns sowohl bei der Umrechnung in den rechnerisch zu berücksichtigenden monatlichen Urlaubsanspruch als auch bei der Auszahlung zeitanteilig berücksichtigt.

## 2. Freistellung zu Zwecken der beruflichen Qualifizierung

- a) Bei unterjähriger Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung innerhalb eines Kalenderjahres erfolgt keine rechnerische Berücksichtigung des Urlaubs. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann den Urlaub vor oder nach der Freistellung (ggfs. auch unmittelbar im Vorfeld oder im Anschluss) in Natur in Anspruch nehmen.

### Beispiel:

- Freistellung vom 01.02. bis 31.12. eines Jahres.

Bei einer Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung, die Zeiträume aus zwei Kalenderjahren umfasst, erfolgt ebenfalls keine rechnerische Berücksichtigung des Urlaubs, soweit seine Inanspruchnahme in Natur vor Ablauf der gesetzlichen bzw. tariflichen Verfallfristen möglich ist; soweit dies nicht der Fall ist, erfolgt eine rechnerische Berücksichtigung nach Maßgabe der nachfolgend (unter 2. b) erläuterten Grundsätze.

### Beispiele:

- Freistellung vom 01.10. eines Jahres bis zum 31.01. des Folgejahres mit 20 Tagen Resturlaub aus Jahr 1: keine rechnerische Berücksichtigung;
- Freistellung vom 01.10. eines Jahres bis zum 25.03. des Folgejahres mit 10 Tagen Resturlaub aus Jahr 1: es wird nur der Teil des Resturlaubs rechnerisch berücksichtigt, der bis zum 31.03. des Folgejahres nicht mehr in Anspruch genommen werden kann.

- b) Bei einer Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung, die entweder ein volles Kalenderjahr oder Zeiträume aus mindestens zwei Kalenderjahren umfasst, kommt eine rechnerische Berücksichtigung des Urlaubs in Betracht; hierbei gelten folgende Grundsätze:
- Umfasst der Freistellungszeitraum ein oder mehrere volle Kalenderjahre wird der Urlaubsanspruch der betreffenden Jahre stets rechnerisch berücksichtigt; das gilt unabhängig davon, ob eine Inanspruchnahme des Urlaubs vor Ablauf gesetzlicher bzw. tariflicher Verfallfristen möglich wäre.



- Resturlaub aus dem Jahr des Freistellungsbeginns wird rechnerisch berücksichtigt, soweit seine Inanspruchnahme in Natur aufgrund gesetzlicher bzw. tariflicher Verfallfristen nicht erfolgen kann (vgl. oben 2. a).
- Für das Jahr der Beendigung der Freistellung erfolgt eine (anteilige) rechnerische Berücksichtigung des Urlaubs nur dann, wenn die Freistellung nach dem Stichtag 30. September des betreffenden Jahres endet.

Die Berechnung erfolgt nach dem für die rentennahe Freistellung geltenden Verfahren (vgl. oben I.1) mit der Maßgabe, dass für das Jahr der Beendigung der Freistellung (bei Freistellungsende nach dem Stichtag 30. September) der nach dem Zwölftelungsprinzip ermittelte und auf volle Tage abgerundete anteilige Urlaubsanspruch rechnerisch berücksichtigt wird; bei der Anwendung des Zwölftelungsprinzips werden nur die vom Freistellungszeitraum umfassten vollen Kalendermonate in Ansatz gebracht. Bei der Umrechnung in den rechnerisch zu berücksichtigenden monatlichen Urlaubsanspruch sowie bei der Auszahlung werden die Monate des Beginns und/oder der Beendigung der Freistellung demgegenüber (wie im Fall der rentennahen Freistellung) zeitanteilig berücksichtigt, sofern die Freistellung im Verlauf eines Kalendermonats beginnt und/oder endet.

#### **Beispiele:**

- Beginn Freistellung: 01.10.2012
- Ende Freistellung: 30.09.2013 (Freistellungszeitraum: 12 Monate)
- Urlaubsanspruch p.a.: 30 Tage
- in 2012 genommen: 20 Tage, d.h. Rest aus 2012: 10 Tage
- Entgelt pro Monat: 2.083,00 EUR; Tagessatz: 100 EUR (= 2.083 € / 20,83 AT<sup>LZK</sup>)

#### **Berechnung:**

Rechnerisch zu berücksichtigende Urlaubstage gesamt = 10 Tage, dividiert durch 12 Monate = rechn. Urlaubsanspruch von 0,83 Tage/Monat, entspricht 83,00 EUR pro Monat. Ergebnis: Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält während der Freistellung monatlich 2.083,00 EUR; sein Arbeitsentgeltguthaben reduziert sich monatlich um 2.000,00 EUR (= 2.083,00 EUR – 83,00 EUR). Der Urlaub aus dem Jahr 2013 wird nicht rechnerisch berücksichtigt.

- Beginn Freistellung 01.11.2012
- Ende Freistellung: 31.11.2013 (Freistellungszeitraum: 13 Monate)
- Urlaubsanspruch p.a.: 30 Tage
- in 2012 genommen: 20 Tage, d.h. Rest aus 2012: 10 Tage
- in 2013 rechn. zu ber.: 27 Tage, (30 / 12 x 11 = 27,5, abzurunden auf 27 Tage)
- Entgelt pro Monat: 2.083,00 EUR; Tagessatz: 100 EUR (= 2.083 € / 20,83 AT<sup>LZK</sup>)

#### **Berechnung:**

Rechnerisch zu berücksichtigende Urlaubstage gesamt = 37 Tage (10 + 27), dividiert durch 13 Monate = rechn. Urlaubsanspruch von 2,85 Tage/Monat, entspricht 285,00 EUR pro Monat. Ergebnis: Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält während der Freistellung monatlich

2.083,00 EUR; sein Arbeitsentgeltguthaben reduziert sich monatlich um 1,798,00 EUR (= 2.083,00 EUR – 285,00 EUR).

## **II. Behandlung von Urlaub im Zusammenhang mit Entnahmen bei Teilzeitbeschäftigung**

Die Urlaubsgewährung während einer Teilzeitbeschäftigung richtet sich nach allgemeinen Grundsätzen. Das gilt auch dann, wenn die Teilzeitbeschäftigung mit Entnahmen aus dem Langzeitkonto verbunden wird. Die Inanspruchnahme von Urlaub im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung hat deshalb keine Auswirkungen auf den (Brutto-) Entnahmebetrag, um den sich das Wertguthaben monatlich reduziert.