

Gesamtbetriebsvereinbarung „Pflege von nahen Angehörigen“

Zwischen der Unternehmensleitung der Bayer AG (Konzernleitung) und dem Gesamtbetriebsrat Bayer wird im Auftrag und mit Wirkung für die

- Bayer AG (BAG),
- Bayer Business Services GmbH (BBS),
- Bayer CropScience AG (BCS),
- Bayer Direct Services GmbH (BDS),
- Bayer HealthCare AG (BHC),
- Bayer MaterialScience AG (BMS),
- Bayer Technology Services GmbH (BTS),
- Bayer Animal Health GmbH (BAH),
- Bayer Pharma AG (BPH),
- Pallas Versicherung AG (Pallas),
- Bayer Intellectual Property GmbH (BIP) und
- BMS Brunsbüttel Energie GmbH

(im Folgenden Unternehmen genannt) nachstehende Gesamtbetriebsvereinbarung zur Pflege von nahen Angehörigen (GBV) geschlossen.

Präambel

Der demografische Wandel in Deutschland wirkt sich in den kommenden Jahren zunehmend auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Die geburtenstarken Jahrgänge nähern sich dem Rentenalter. Die Zahl der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt zu. Gleichzeitig wird sich die Anzahl junger Nachwuchskräfte allmählich verringern – eine Folge der gesunkenen Geburtenziffer.

Im Gesamtkontext bedeutet dies allerdings auch, dass mit zunehmender Zahl älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich die unternehmensinterne Auseinandersetzung mit dem Thema Pflege verstärken wird. Die Pflege von nahen Angehörigen ist ein Thema, auf das sich die Betriebspartner aufgrund der demografischen Entwicklung stärker einstellen wollen. Mit dieser GBV wollen die Betriebspartner die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege schaffen bzw. weiterentwickeln.

1. Grundsätze

1.1 Geltungsbereich

Diese GBV gilt für alle Tarifmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 1, die nach Ablauf einer arbeitsvertraglich vereinbarten Probezeit in einem Arbeitsverhältnis mit einem der

Unternehmen stehen¹. Sie gilt auch für die vom Standortbetriebsrat Leverkusen vertretenen tariflichen und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bayer Direct Services GmbH.

Sie gilt nicht für Auszubildende, Praktikanten, Werksstudenten und Leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben oder die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, können, soweit kein gesetzlicher Anspruch besteht, eine vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege oder Sterbebegleitung sowie eine Pflegezeit, auch soweit sie zur Sterbebegleitung erfolgt, nicht mehr beantragen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, können nur solche Maßnahmen beantragen, die – ggfs. einschließlich einer sich anschließenden Rückzahlungsphase – bei Ablauf der Befristungsdauer abgeschlossen sein werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Altersteilzeitvereinbarung unterzeichnet haben, können während der Altersteilzeit die Pflegeberatung in Anspruch nehmen, während die Akutpflege nur in der Aktivphase der Altersteilzeit in Anspruch genommen werden kann; im Übrigen können nur solche Maßnahmen beantragt werden, die – ggfs. einschließlich einer sich anschließenden Rückzahlungsphase – bei Beginn der aktiven Altersteilzeit abgeschlossen sein werden.

1.2 Verhältnis zu gesetzlichen Ansprüchen

Gesetzliche Rechte, insb. Ansprüche auf Pflegezeit nach § 3 f. PflegeZG, werden durch diese GBV nicht eingeschränkt. Das gilt auch für die nach Ziffer 1.1 vom Geltungsbereich dieser GBV ausgenommenen Beschäftigten.

Wird für einen Angehörigen eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG (i.V.m. Ziffer 2.3 dieser GBV) in Anspruch genommen, wird zur Vermeidung von Doppelansprüchen der entsprechende Zeitraum auf eine mögliche betriebliche Pflegezeit nach Ziffer 2.4 oder eine Maßnahme zur Sterbebegleitung nach Ziffern 2.5.2 und 2.5.3 (Freistellung oder Pflegezeit) für denselben Angehörigen angerechnet. Umgekehrt werden, soweit gesetzlich zulässig, mit der Gewährung betrieblicher Pflegezeit nach Ziffer 2.4 oder einer Maßnahme zur Sterbebegleitung nach Ziffern 2.5.2 und 2.5.3 zugleich ein etwaiger für denselben Angehörigen ggfs. bestehender Anspruch auf Pflegezeit nach § 3 PflegeZG (i.V.m. Ziffer 2.3) erfüllt.

Die Betriebspartner haben sich mit dieser GBV für eine eigenständige betriebliche Regelung entschieden. Ein Anspruch auf Familienpflegezeit nach Maßgabe des Gesetzes über die Familienpflegezeit vom 7. Dezember 2011 wird damit nicht begründet.

¹ Siehe Ziffer 1 der Protokollnotiz zu dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Pflege von nahen Angehörigen“ vom 24. September 2013.

1.3 Leistungskatalog

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen als Leistungen zur Pflege von Angehörigen die folgenden Pflegemaßnahmen zur Verfügung:

- Pflegeberatung (Ziffer 2.1),
- Akutpflege (Ziffer 2.2),
- Vollständige oder teilweise Freistellung für Pflege (Ziffer 2.3)
- Pflegezeit (Ziffer 2.4).

Die vorgenannten Maßnahmen können auch für Zwecke einer Sterbebegleitung in Anspruch genommen werden. Zur Sterbebegleitung kann darüber hinaus auch eine vollständige Freistellung unter Nutzung eines Pflegezeitkontos erfolgen (vgl. Ziffer 2.5.3).

1.4 Nahe Angehörige

Eine Pflegemaßnahme oder Maßnahme zur Sterbebegleitung können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Pflege naher Angehöriger in Anspruch nehmen. Als nahe Angehörige gelten Angehörige gem. § 7 Abs. 3 PflegeZG:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner in eheähnlicher Gemeinschaft, Geschwister,
- Kinder, Adoptiv-, Pflegekinder, sowie die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners und
- Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Über den gesetzlichen Rahmen hinaus gelten im Rahmen dieser GBV auch Pflegeeltern als nahe Angehörige.

1.5 Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftig sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlich und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mind. sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße auf Hilfe angewiesen sind; d.h. die Voraussetzungen für eine Pflegestufe gem. §§ 14, 15 SGB XI erfüllen.

1.6 Nachweispflicht

Als Nachweis über die Pflegebedürftigkeit werden Bescheinigungen von folgenden Einrichtungen bzw. Personen anerkannt:

- Pflegekasse,
- medizinischer Dienst der Krankenversicherung,
- private Pflege-Pflichtversicherung,

Die Pflegebedürftigkeit bei akut aufgetretener Pflegesituation (Ziffer 2.2) kann durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

Der Nachweis soll möglichst im Zeitpunkt der Antragstellung bzw. des Pflegezeitverlangens vorgelegt werden; er kann innerhalb angemessener Frist nachgereicht werden. Bei Inanspruchnahme von Pflegezeit nach Ziffer 2.4 muss der Nachweis spätestens im Zeitpunkt des vorgesehenen Beginns der Maßnahme vorliegen.

Sollen Leistungen nach Ziffer 1.3 zum Zwecke einer Sterbebegleitung in Anspruch genommen werden, ist dies durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Des Weiteren hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch schriftliche Erklärung zu versichern, dass die Maßnahme der persönlichen Begleitung des betreffenden Angehörigen dient.

2. Leistungen

2.1. Pflegeberatung

Im Umgang mit Pflege Themen im Rahmen dieser GBV, wie insb. die Beratung zur Pflegeversicherung, zum Einstufungs- und Widerspruchsverfahren, zur Finanzierung und zu Hilfsmitteln, zu Pflege- und Unterbringungsmöglichkeiten, zu Pflegediensten, zu haushaltsnahen Lösungen und Wohnungsanpassungen sowie zu den sozialversicherungsrechtlichen Folgen von vollständiger oder teilweiser Freistellung für Pflege bzw. von Pflegezeit, steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine professionelle Pflegeberatung zur Verfügung. Die Inanspruchnahme der Pflegeberatung ist ausschließlich für eigene nahe Angehörige zulässig, die entweder pflegebedürftig sind oder in absehbarer Zeit voraussichtlich pflegebedürftig werden; ein Nachweis der Pflegebedürftigkeit ist nicht erforderlich.

Die Kosten der externen Beratungs- und Vermittlungsleistung gehen zu Lasten der Unternehmen.

Die Kosten für die Betreuung sind demgegenüber von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter selbst zu tragen.

2.2 Akutpflege

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gemäß § 2 PflegeZG berechtigt, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstagen fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Für die persönliche Betreuung eines Kindes oder Ehegatten kann diese Leistung, sofern erforderlich, ausnahmsweise auch außerhalb der häuslichen Umgebung in Anspruch genommen werden. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber Beginn und voraussichtliche Dauer der Akutpflege unverzüglich mitzuteilen.

Das Unternehmen gewährt in den Fällen des § 2 PflegeZG Entgeltfortzahlung im Umfang von bis zu zehn Arbeitstagen (= Abwesenheitskontingent), bezogen auf eine regelmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit auf durchschnittlich fünf Tage in der Woche. Bei abweichender Arbeitszeitverteilung richtet sich der Umfang der Entgeltfortzahlung nach Anlage 1 der GBV.

Der Anspruch besteht pro nahem Angehörigen; die Aufteilung des Anspruchs auf mehrere Akutfälle ist zulässig.

Eine bezahlte Freistellung im Umfang von bis zu zehn Tagen pro nahem Angehörigen kann auch zum Zwecke einer Sterbebegleitung in Anspruch genommen werden. Die Inanspruchnahme ist in diesen Fällen auch außerhalb aufgetretener Akutsituationen, ggfs. auch unmittelbar vor oder nach einer sonstigen Maßnahme zur Sterbebegleitung (vgl. Ziffer 2.5), möglich.

Insgesamt wird pro nahem Angehörigen maximal für 10 Ausfalltage Entgeltfortzahlung geleistet. Das gilt auch dann, wenn für denselben Angehörigen sowohl Ausfalltage nach § 2 PflegeZG als auch Freistellung zur Sterbebegleitung beansprucht werden.

2.3 Vollständige oder teilweise unbezahlte Freistellung zur Pflege

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Arbeitsleistung bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Im Einzelnen gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§§ 3 und 4 PflegeZG) mit folgenden Besonderheiten:

- Die (vollständige oder teilweise) Freistellung kann zur Betreuung schwerkranker Kinder und Lebenspartner auch außerhalb des häuslichen Umfelds in Anspruch genommen werden.
- Die (vollständige oder teilweise) Freistellung kann auch zum Zweck der Sterbebegleitung eines der in Ziffer 1.4 genannten Angehörigen in Anspruch genommen werden.
- Im Einzelfall kann die (vollständige oder teilweise) Freistellung auf maximal 12 Monate verlängert werden.

Zur Klärung der Auswirkungen auf Leistungsansprüche der Sozialversicherung sollen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Pflegeberatung (vgl. Ziffer 2.1) in Anspruch nehmen.

Im Fall der Vollfreistellung wird das Unternehmen die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter nach Rückkehr aus der Pflegezeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigen. Ist dies aus betrieblichen Gründen (Wegfall des Arbeitsplatzes) nicht möglich, wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz beschäftigt.

2.4 Pflegezeit

Zur häuslichen Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Teilzeit in Anspruch nehmen; sog. Pflegezeit. Pflegezeit kann darüber hinaus auch zum Zwecke der Sterbebegleitung in Anspruch genommen werden.

Zur Minderung der durch die Teilzeit bedingten Entgelteinbußen wird das Teilzeitentgelt durch Entnahmen von Entgelt (= Brutto-Entnahmebetrag) aus einem Pflegezeitkonto aufgestockt (siehe im Einzelnen Ziffer 2.4.2 dieser Vereinbarung). Das Pflegezeitkonto wird als negatives Arbeitsentgeltguthaben zinslos geführt.

Zur Durchführung der Pflegezeit schließt das Unternehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine entsprechende Pflegezeitvereinbarung ab. Aufgrund der Belastung durch Beruf, Familie und Pflege sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuvor eine Pflegeberatung zum Umgang mit Pflege Themen und den möglichen Auswirkungen auf die persönliche Situation (vgl. Ziffer 2.1) in Anspruch nehmen.

2.4.1 Umfang, Auswirkungen und Beginn der Pflegezeit, Arbeitsunfähigkeit

Im Rahmen einer Pflegezeit kann die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die Dauer von bis zu drei Jahren abgesenkt werden (sog. Pflegephase); bis zur Gesamtdauer von 3 Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung einer Pflegezeit zulässig. Die reduzierte Arbeitszeit während der Pflege muss mindestens 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Tarif- bzw. Leitenden Mitarbeiters betragen; zur beispielhaften Veranschaulichung wird auf Anlage 2 verwiesen.

Für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die eine Pflegezeit nach dieser Regelung in Anspruch nehmen, finden die für ein Teilzeitarbeitsverhältnis geltenden betrieblichen, tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen Anwendung, insb. in Bezug auf Vergütung, Urlaubsanspruch, betriebliche Altersversorgung und sonstige Sozialleistungen.

Die tariflichen Einmalzahlungen und sonstigen Leistungen sowie die VEZ², VEK³ bzw.

LEZ⁴ werden auf Basis des vertraglich vereinbarten Teilzeitentgelts (ohne Berücksichtigung des Brutto-Entnahmebetrags) ermittelt.

Aus dem Pflegezeitkonto entnommenes Entgelt ist auch in Verbindung mit einer Teilzeitbeschäftigung nicht versorgungsfähig.

² VEZ bezeichnet die variable Einmalzahlung für Tarifmitarbeiterinnen und –mitarbeiter gem. der Gesamtbetriebsvereinbarung „Einmalzahlung für Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter“ (GBV VEZ) v. 6. März 2012 in der Fassung v. 19. März 2013.

³ VEK bezeichnet die variable Einkommenskomponente für Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 1 gem. der Gesamtbetriebsvereinbarung „Variable Einkommenskomponente für Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 1“ (GBV VEK) v. 6. März 2012 in der Fassung v. 19. März 2013.

⁴ LEZ bezeichnet die leistungsbezogenen Einmalzahlung gem. der Betriebsvereinbarung „Leistungsbezogene Einmalzahlung Tarif und Außertarif“ der Bayer Direct Services GmbH v. 7. April 2011.

Die Pfl egeteilzeit beginnt zu dem in der Pfl egezeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. Ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig, beginnt die Pfl egeteilzeit abweichend hiervon mit dem Tag der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Tritt die Arbeitsunfähigkeit während der Pfl egeteilzeit ein, richten sich das Verfahren (Melde- und Nachweispflicht) und der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den allgemeinen Grundsätzen des Teilzeitarbeitsverhältnisses. Für die Dauer der Entgeltfortzahlung wird der vereinbarte Brutto-Entnahmebetrag aus dem Pfl egezeitkonto weiter ausgezahlt. Mit Beendigung der Entgeltfortzahlung wird die Zahlung des Brutto-Entnahmebetrags eingestellt. Der sich anschließende Bezug von Entgeltersatzleistungen (insbesondere Krankengeld, Zuschuss zum Krankengeld) richtet sich nach den allgemeinen gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen.

2.4.2 Entgelt, Entnahme, Einrichtung und Führung eines Pfl egezeitkontos

Für die Dauer der Pfl egephase wird das Teilzeitentgelt durch monatliche Entnahmen aus dem Pfl egezeitkonto aufgestockt. Bei der Festlegung des monatlichen Brutto-Entnahmebetrags sind die Grenzen des § 7 Abs. 1a SGB IV zu wahren, d.h. das monatliche Bruttoarbeitsentgelt (= Summe aus Teilzeitentgelt und Brutto-Entnahmebetrag) muss mindestens 70% des „angemessenen Entgelts“ betragen. Eine Aufstockung des Teilzeitentgelts auf mehr als 100% des „angemessenen Entgelts“ ist nicht möglich.

Bei der Festlegung des monatlichen Brutto-Entnahmebetrags ist ferner zu beachten, dass die Gesamtbelastung des Pfl egezeitkontos zum Ende der Pfl egephase bestimmte Maximalbeträge grundsätzlich nicht überschreiten darf; das gilt auch im Falle einer Verlängerung der Pfl egephase. Im Einzelnen gelten folgende Maximalbeträge:

Mtl. Tarifentgelt bei Beginn der Pfl egeteilzeit x 12 x 75% = Maximalbetrag TARIF

oder

Funktionseinkommen x 75% = Maximalbetrag LM

Überschreitungen der Maximalbeträge, die aus Prognoseunsicherheiten bzgl. der bereits in der Pfl egephase in das Pfl egezeitkonto einzubringenden variablen Entgeltbestandteile (vgl. Ziffer 2.4.3) resultieren, sind unschädlich.

Das unter Berücksichtigung von § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV („Angemessenheit“) und des zulässigen Maximalbetrags ermittelte monatliche Bruttoarbeitsentgelt wird vor Beginn der Pfl egeteilzeit vereinbart und bleibt für die Dauer der Pfl egephase unverändert. Im Falle etwaiger Tarif- bzw. Entgelterhöhungen während der Pfl egephase reduziert sich der monatliche Brutto-Entnahmebetrag zum gleichen Zeitpunkt um den entsprechenden Betrag, so dass im Ergebnis das monatliche Bruttoarbeitsentgelt für die Dauer der Pfl egephase unverändert bleibt. Zur beispielhaften Veranschaulichung der Systematik wird auf Anlage 3 verwiesen.

Der in der Pflegezeitvereinbarung festgelegte Brutto-Entnahmebetrag wird monatlich mit dem Teilzeitentgelt ausgezahlt. Das Pflegezeitkonto wird zum gleichen Zeitpunkt mit dem ausgezahlten Brutto-Entnahmebetrag belastet.

Entnahmen aus einem Pflegezeitkonto zu einem anderen als dem in dieser GBV geregelten Zweck sind ausgeschlossen. Entsprechendes gilt für die Abtretung, Verpfändung, Vererbung oder Veräußerung von Entnahmeansprüchen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2.4.3 Ausgleich des Pflegezeitkontos während und nach der Pflegezeit

Während der Pflegephase werden zum Ausgleich des Pflegezeitkontos bereits die in diesem Zeitraum fällig werdenden persönlichen variablen Zahlungen (VEZ, VEK, LEZ) sowie ggfs. die tariflichen Einmalzahlungen (zusätzliches Urlaubsgeld und Jahresleistung) in das Pflegezeitkonto eingebracht, maximal jedoch in Höhe des zum vollständigen Ausgleich des Kontos jeweils notwendigen Betrags. Die tariflichen Einmalzahlungen können nur eingebracht werden, sofern sie nicht bereits im Rahmen des Tarifvertrags über Einmalzahlungen und Altersvorsorge vom 18. September 2001 i.d.F.v. 9. Juni 2008 für die betriebliche Altersversorgung gebunden sind.

Der Aufbau eines positiven Arbeitsentgeltguthabens ist im Rahmen des Pflegezeitkontos nicht zulässig.

Reichen diese Einbringungen nicht aus, um das Pflegezeitkonto bis zum Ende der Pflegephase auszugleichen, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, den danach noch verbleibenden Restbetrag zurückzuzahlen. Dabei darf der Zeitraum für die Rückzahlung nicht länger andauern als die Pflegephase. Pflegephase und eine ggf. notwendige Rückzahlungsphase entsprechen der Vertragslaufzeit der individuellen Pflegezeitvereinbarung. Am Ende der Vertragslaufzeit muss das Pflegezeitkonto ausgeglichen sein.

Zum Ausgleich des Pflegezeitkontos stehen den Tarifmitarbeiterinnen und -mitarbeitern die folgenden Entgeltbestandteile zur Verfügung:

- Tarifentgelt (mindestens 10%) und
- Variable Einmalzahlungen (VEZ, LEZ) ,
- Tarifliche Einmalzahlungen (zusätzliches Urlaubsgeld und Jahresleistung).

Den Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen die folgenden Entgeltbestandteile zur Verfügung:

- Funktionseinkommen (mindestens 10%) und
- Variable Einkommenskomponente (VEK, LEZ).

Einzelheiten der Rückzahlung werden in der Pflegezeitvereinbarung festgelegt. Dabei gilt grundsätzlich, dass ab Beginn der Rückzahlungsphase monatlich mindestens 10 % des Tarifentgelts bzw. des (anteiligen) Funktionseinkommens zum Ausgleich der Restforderung in das Pflegezeitkonto eingebracht werden. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann ein höherer Prozentsatz vereinbart werden; ein höherer Prozentsatz muss vereinbart werden, wenn der Mindestbetrag unter Berücksichtigung der für die restliche Vertragslaufzeit zu erwartenden Einmalzahlungen zum

R.S.
YL

vollständigen Ausgleich der Restforderung nicht ausreicht. Einmalzahlungen sind bis zum vollständigen Ausgleich der Restforderung in voller Höhe in das Pflegezeitkonto einzubringen; das gilt auch dann, wenn die zulässige Höchstdauer der Rückzahlungsphase nicht ausgeschöpft wird. Zur beispielhaften Veranschaulichung der Rückführung des Pflegezeitkontos wird auf Anlage 4 verwiesen.

Durch die Einbringung von Entgeltbestandteilen in das Pflegezeitkonto bleibt die jeweilige Berechnungsbasis für vergütungsabhängige Leistungen und für etwaige Anpassungen des Tarifentgelts bzw. des Funktionseinkommens unberührt. Entsprechendes gilt auch für die betriebliche Altersversorgung.

2.4.4 Antragsverfahren, Verlängerung und Beendigung der Pflegephase

Der Antrag auf Pflegezeit muss bis spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Beginn schriftlich eingereicht werden; bei beabsichtigter Verlängerung der Pflegephase beträgt die Antragsfrist sechs Wochen.

Mit der Antragsstellung gibt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den gewünschten Zeitraum der Pflegephase, den gewünschten Umfang und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit sowie den gewünschten Brutto-Entnahmebetrag an. Sofern dem Antrag keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen, stimmt das Unternehmen der Verringerung der Arbeitszeit zu und legt die Verteilung entsprechend den Wünschen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters fest. Sollte hierüber zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter keine Einigung erzielt werden, ist eine Klärung in der Linie unter Einbeziehung des nächst höheren Vorgesetzten und des zuständigen Betriebsrates am Standort zu suchen. Das Unternehmen prüft außerdem, ob der gewünschte Entnahmebetrag den gesetzlichen und den nach dieser GBV bestehenden Vorgaben entspricht, und stimmt die Modalitäten zum Ausgleich der am Ende der Pflegephase verbleibenden Restforderung aus dem Pflegezeitkonto mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin ab. Nach erzieltm Einvernehmen schließt das Unternehmen mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin eine schriftliche Pflegezeitvereinbarung ab (vgl. oben vor 2.4.1)

Die Pflegezeitvereinbarung ist für das Unternehmen und die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter für die Dauer der Vertragslaufzeit (Pflegephase und Rückzahlungsphase) grundsätzlich bindend. Abweichend hiervon ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter berechtigt, die Pflegephase vorzeitig zu beenden, sofern die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vorzeitig entfällt. In diesem Fall endet die Pflegephase vier Wochen nach schriftlicher Unterrichtung des Unternehmens über den Wegfall der Pflegebedürftigkeit, sofern kein abweichender Zeitpunkt vereinbart wird; der Zeitraum der Rückzahlungsphase verkürzt und verschiebt sich entsprechend. Eine vorzeitige Beendigung der Pflegephase aufgrund Veränderung sonstiger Umstände, z. B. aufgrund bestehender Unzumutbarkeit, den nahen Angehörigen weiter zu pflegen, ist nur im Einvernehmen mit dem Unternehmen möglich.

Im Falle einer beabsichtigten Verlängerung der Pflegephase sind im Rahmen der Antragstellung lediglich Angaben zum gewünschten Verlängerungszeitraum zu machen. Eine Änderung der übrigen Inhalte der Pflegezeitvereinbarung (Umfang und Verteilung der Arbeitszeit; monatlicher Brutto-Entnahmebetrag) ist grundsätzlich ausgeschlossen. Abweichend hiervon kann die Dauer der Rückzahlungsphase auf

Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters entsprechend der Verlängerung der Pflegephase angepasst werden.

2.4.5 Konteninformation

Die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erhalten jährlich eine Information zum Stand des Pflegezeitkontos.

2.4.6 Weitere Pflegezeit

Pflegezeit kann für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen bis zu zweimal in Anspruch genommen werden; die Möglichkeit der Verlängerung einer begonnenen Pflegezeit (vgl. Ziffer 2.4.4) bleibt unberührt.

Eine weitere Pflegezeit für andere pflegebedürftige nahe Angehörige kann erst nach vollständigem Ausgleich des Pflegezeitkontos in Anspruch genommen werden.

2.4.7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Pflegezeitkonto spätestens zum Beendigungszeitpunkt auszugleichen. Dies gilt ebenfalls für die Ruhendstellung von Arbeitsverträgen, wie z.B. bei Wechsel zu einer ausländischen Konzerngesellschaft. Das Unternehmen ist berechtigt, die Restforderung aus dem Pflegezeitkonto mit etwaigen aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Gegenansprüchen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin zu verrechnen.

Bei einzelvertraglichen Arbeitgeberwechseln zwischen den Unternehmen wird das Pflegezeitkonto des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin mit dem im Zeitpunkt des Wechsels bestehenden negativen Arbeitsentgeltguthaben von dem aufnehmenden Unternehmen übernommen und fortgeführt. Das aufnehmende Unternehmen tritt zugleich anstelle des abgebenden Unternehmens in die mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin bestehende Pflegezeitvereinbarung ein.

2.5 Sterbebegleitung

2.5.1 Akutpflege

Zum Zwecke der Sterbebegleitung können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlte Freistellungen im Umfang von bis zu zehn Arbeitstagen in Anspruch nehmen. Im Einzelnen gilt Ziffer 2.2.

2.5.2 Pflegezeit

Eine Pflegezeit nach Ziffer 2.4 kann auch zum Zwecke der Sterbebegleitung in Anspruch genommen werden.

Für Pfl egeteilzeit zum Zwecke der Sterbebegleitung gelten die Bestimmungen gemäß Ziffer 2.4 entsprechend. Verstirbt der nahe Angehörige vor Ablauf der vereinbarten Pflegephase, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in entsprechender Anwendung von Ziffer 2.4.4 berechtigt, diese mit einer Frist von vier Wochen nach Anzeige des Todesfalls gegenüber dem Unternehmen vorzeitig zu beenden, sofern kein abweichender Zeitpunkt vereinbart wird.

2.5.3 Freistellung zur Sterbebegleitung unter Nutzung eines Pflegezeitkontos

Zur Sterbebegleitung können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten vollständig von der Arbeitsleistung freistellen lassen. Im Einzelfall kann die Sterbebegleitung auf maximal zwölf Monate verlängert werden, nach entsprechender Beratung und Vereinbarung. Eine Freistellung zur Sterbebegleitung ist nicht möglich, wenn für denselben Angehörigen zuvor bereits Pfl egeteilzeit aufgrund bestehender Pflegebedürftigkeit nach Ziffer 2.4 in Anspruch genommen worden ist.

Für die Dauer der Freistellung wird monatlich jeweils zum Monatsende Entgelt aus dem Pflegezeitkonto entnommen. Im Einzelnen gelten für die Freistellung zur Sterbebegleitung folgende Grundsätze:

- Die Antragsfrist für eine Freistellung zur Sterbebegleitung beträgt 4 Wochen.
- Für die Einrichtung und Führung des Pflegezeitkontos, für die daraus erfolgenden Entnahmen sowie für dessen Ausgleich gelten die Regelungen gem. Ziffer 2.4 dieser Vereinbarung entsprechend mit folgenden Maßgaben:
 - Bei der Festlegung des monatlichen Entnahmebetrags sind die Grenzen des §7 Abs. 1a SGB IV zu wahren, d.h. der monatliche Brutto-Entnahmebetrag muss mindestens 70% und darf höchstens 100% des „angemessenen Entgelts“ betragen; des Weiteren sind die Maximalbeträge gemäß Ziffer 2.4.2 zu beachten. Der vereinbarte Brutto-Entnahmebetrag bleibt, auch im Falle etwaiger Tarif- bzw. Entgelterhöhungen im Verlauf des Freistellungszeitraums, für die Vertragslaufzeit unverändert.

Die zulässige Höchstdauer der Rückzahlungsphase beträgt im Fall der Freistellung zur Sterbebegleitung abweichend von Ziffer 2.4.3 drei Jahre.

- Die Freistellung zur Sterbebegleitung hat keine Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit zur Folge; Zeiten der Freistellung zur Sterbebegleitung gelten als Dienstzeiten im Sinne der gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und vertraglichen Bestimmungen.
- Für die Phase der Freistellung besteht kein Anspruch auf Zahlung einer Variablen Einmalzahlung (VEZ, VEK, LEZ).
- Das in der Zeit der Freistellung aus dem Pflegezeitkonto entnommene Entgelt ist nach den geltenden Bestimmungen zur betrieblichen Altersversorgung nicht versorgungsfähig.

- Für die Bemessung der tariflichen Einmalzahlungen gelten Zeiten der Freistellung zur Sterbebegleitung unbeschadet der erfolgenden Entnahmen aus dem Pflegezeitkonto als Zeiten ohne Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung (vgl. §§ 5 Ziffer 3, 15 Ziffer 3 des Tarifvertrags über Einmalzahlungen und Altersvorsorge vom 18. September 2001 i.d.F.v. 9. Juni 2008).
- Urlaubsansprüche werden nach allgemeinen Grundsätzen auch in Zeiten der Freistellung zur Sterbebegleitung erworben.
- Ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Zeitpunkt des vorgesehenen Beginns der Freistellung arbeitsunfähig, beginnt die Freistellung mit dem Tag der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit (vgl. Ziffer 2.4.1). Eine nach Beginn der Freistellung eintretende Arbeitsunfähigkeit hat auf die Freistellung demgegenüber keinen Einfluss. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter entnimmt weiterhin Entgelt aus dem Pflegezeitkonto. Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bestehen nicht.
- Die Freistellung zur Sterbebegleitung kann im Fall des Ablebens des Angehörigen vorzeitig beendet werden; Ziffer 2.5.2 i.V.m. Ziffer 2.4.4 gilt entsprechend.
- Nach Beendigung der Freistellung wird das Unternehmen die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter nach Rückkehr auf dem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigen. Ist dies aus betrieblichen Gründen (Wegfall des Arbeitsplatzes) nicht möglich, wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz beschäftigt.

Zur Klärung der Auswirkungen auf Leistungsansprüche der Sozialversicherung sollen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Pflegeberatung (vgl. Ziffer 2.1) in Anspruch nehmen.

3. Pflege von Angehörigen finanziert aus dem Langzeitkonto „BayZeit“

Die Betriebsparteien erörtern derzeit die Möglichkeiten der (Teil-) Finanzierung von Pflegezeiten für pflegebedürftige nahe Familienangehörige in häuslicher Umgebung, durch Entnahme aus einem Langzeitkonto. Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass sich die Regelungen ergänzen sollen.

4. Inkrafttreten / Laufzeit⁵

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt zum 1. April 2014 in Kraft. Sie ersetzt zugleich die Gesamtbetriebsvereinbarung „Pflegefall in der Familie“ vom 23. Juni 1993, die damit außer Kraft tritt. Die Pflegeberatung als auch die Ansprüche aus der Gesamtbetriebsvereinbarung „Pflegefall in der Familie“ vom 23. Juni 1993 können weiterhin bis zum 31. März 2014 in Anspruch genommen werden.

⁵ Siehe Ziffer 2 der Protokollnotiz zu dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Pflege von nahen Angehörigen“ vom 24. September 2013.

Anlage 1: GBV „Pflege von nahen Angehörigen“ vom 24.09.2013

Abwesenheitskontingent bei Akutpflege gem. Ziffer 2.2. bei abweichender Arbeitszeitverteilung

Ziffer 2.2. der GBV stellt auf eine regelmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit auf durchschnittlich fünf Tage in der Woche ab.

Bei abweichender und/oder ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung erhöht oder vermindert sich dieser Freistellungsumfang entsprechend, ggf. entstehende Tagesbruchteile werden auf den nächsten ganzzahligen Wert aufgerundet. Hinsichtlich der mit dem jeweiligen Freistellungsumfang verbundenen Stundenanzahl wird die arbeitstägliche Zeitbewertungsbasis berücksichtigt. Die ganztägige Freistellung ist saldoneutral, d.h. es erfolgt bei Inanspruchnahme weder eine Zeitgutschrift noch ein Zeitabzug.

Beispiel 1:

Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Wochenarbeitszeit (WAZ) = 24 Stunden

Arbeitszeitverteilung: 1. Woche = 4 Tage a 6 Std.

2. Woche = 3 Tage a 8 Std.

Ergebnis für die durchschnittliche Anzahl der Arbeitstage pro Woche:

$$(4 + 3) / 2 = 3,5 \text{ Tage}$$

Freistellungsumfang (= Abwesenheitskontingent)

$$= 7,0 \text{ Tage.}$$

Zeitbewertungsbasis = $24 / 3,5 = 6,85$ Std,

Freistellungsumfang in Stunden = 7 Tage x 6,85 Std. = 47,95 Std. = aufgerundet 48,00 Std.

Beispiel 2:

Vollzeitbeschäftigte in „12 Std-Schicht“ bei BCS FFM

Arbeitszeitverteilung: durchschnittlich 3,35 Tage pro Woche;

Freistellungsumfang (Abwesenheitskontingent) = 6,70 aufgerundet = 7,0 Tage.

Zeitbewertungsbasis = $37,5 / 3,35 = 11,19$ Std,

Freistellungsumfang in Stunden = 7 Tage x 11,19 Std. = 78,33 Std. = aufgerundet 79,00 Std.

Beispiel 3:

Mitarbeiter im Feuerwehr-Alarmdienst mit 24stündigen Anwesenheitszeiten und 24stündigen Freizeiten im regelmäßigen Wechsel

Arbeitszeitverteilung: durchschnittlich 3,50 Tage (24stündige Anwesenheitszeiten) pro Woche;

Freistellungsumfang (Abwesenheitskontingent)

$$= 7,0 \text{ Tage}$$

Zeitbewertungsbasis = $45,93 / 3,50 = 13,12$ Std,

Freistellungsumfang in Stunden = 7 Tage x 13,12 Std. = 91,84 Std. = aufgerundet 92,00 Std

Anlage 2: GBV „Pflege von nahen Angehörigen“ vom 24.09.2013

Beispiele zu Ziffer 2.4.1 „Teilzeitregelung“

Beispiel 1:

Frau Muster ist als Tarifmitarbeiterin in Vollzeit mit 37,5 Stunden pro Woche tätig.

Frau Muster kann zur Pflege eines nahen Angehörigen die Arbeitszeit auf 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit absenken, d.h. auf 18,75 Stunden pro Woche (Pflegeteilzeit).

Beispiel 2:

Herr Muster ist in Vollkonti-Wechselschicht beschäftigt bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 35,9 Stunden („Neues-5-Schichtsystem“).

Herr Muster kann zur Pflege eines nahen Angehörigen die Arbeitszeit auf 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters absenken, d.h. auf 18,75 Stunden pro Woche (Pflegeteilzeit) und nicht auf 17,95 Stunden pro Woche (= 50% einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35,9 Stunden).

Beispiel 3:

Frau Muster ist als Tarifmitarbeiterin bereits in Teilzeit tätig und arbeitet 18,75 Stunden pro Woche.

Frau Muster kann zur Pflege eines nahen Angehörigen keine Pflegeteilzeit in Anspruch nehmen. Sie kann die Arbeitszeit nicht weiter reduzieren, da die Mindestarbeitszeit (= 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer in Vollzeit beschäftigten Tarifmitarbeiterin) bereits erreicht ist. (Unberührt bleibt allerdings die Möglichkeit der Inanspruchnahme gesetzlicher Pflegezeit nach §§ 3 f. PflegeZG, vgl. Ziffer 2.3).

Anlage 3: GBV „Pfleger von nahen Angehörigen“ vom 24.09.2013

Beispiel zu Ziffer 2.4.2 „Entgelt, Entnahme, Einrichtung und Führung eines Pflegezeitkontos“

Frau Muster ist als Tarifmitarbeiterin in Vollzeit tätig, d.h. mit 37,5 Stunden pro Woche. Sie möchte ihre Arbeitszeit zur Pflege eines nahen Angehörigen von 37,5 Wochenstunden auf 18,75 Wochenstunden für den Zeitraum 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2015 (insgesamt 24 Monate) absenken.

Vor Beginn der Pflegezeit bezog Frau Muster ein monatliches Tarifentgelt in Höhe von 3.000 Euro. Frau Muster möchte während der Pflegezeit ihr monatliches Teilzeitentgelt in Höhe von 1.500 Euro um 750 Euro monatlich aufstocken (= Brutto-Entnahmebetrag):

Bisheriges monatliches Arbeitsentgelt (Vollzeit)	3.000,00 Euro
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während der Pflegezeit	18,75 Stunden
Monatliches Teilzeitentgelt	1.500,00 Euro
Brutto-Entnahmebetrag aus Pflegezeitkonto	750,00 Euro
Monatliches Bruttoarbeitsentgelt	2.250,00 Euro

Zum Beginn der Pflegephase muss ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt (= Teilzeitentgelt zzgl. Brutto-Entnahmebetrag) in Höhe von mind. 2.100 Euro (entspricht 70% des „angemessenen“ = bisherigen Entgelts) ausgezahlt werden; d.h. das Teilzeitentgelt muss monatlich mindestens um 600,00 Euro aus dem Pflegezeitkonto aufgestockt werden. Der von Frau Muster gewünschte monatliche Brutto-Entnahmebetrag von 750 Euro entspricht damit der gesetzlichen Vorgabe.

Max. zulässiger Kontostand am Ende der Pflegezeit (= 3.000 Euro x 12) x 75%)	27.000 Euro
--	-------------

Frau Muster entnimmt dem Pflegezeitkonto monatlich 750 Euro, und zwar für einen Zeitraum von 24 Monaten. Insgesamt entspricht das einem Entnahmebetrag von 18.000 Euro, der den zulässigen Maximalbetrag daher nicht überschreitet.

Die Tarifentgelte erhöhen sich zum 1. Juni 2014 beispielsweise um 3%. Damit ergibt sich die folgende Änderung der Auszahlungsbeträge:

Monatliches Teilzeitentgelt	1.545,00 Euro
Brutto-Entnahmebetrag aus Pflegezeitkonto	705,00 Euro
Monatliches Bruttoentgelt	2.250,00 Euro

Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt bleibt also unverändert.

Anlage 4: GBV „Pflege von nahen Angehörigen“ vom 24.09.2013

Beispiel zu Ziffer 2.4.3 „Ausgleich des Pflegezeitkontos“

Herr Muster ist als Tarifmitarbeiter in Vollzeit tätig, d.h. mit 37,5 Stunden pro Woche. Er möchte seine Arbeitszeit zur Pflege eines nahen Angehörigen von 37,5 Wochenstunden auf 18,75 Wochenstunden für den Zeitraum 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2015 (insgesamt 24 Monate) absenken.

Vor Beginn der Pflegezeit:

Herr Muster bezieht ein monatliches Tarifentgelt in Höhe von 3.000 Euro. Er möchte während der Pflegezeit ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 2.400 Euro (= 1.500 Euro plus 900 Euro):

Bisheriges monatliches Arbeitsentgelt (Vollzeit)	3.000,00 Euro
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während der Pflegezeit	18,75 Stunden
Monatliches Teilzeitentgelt	1.500,00 Euro
Brutto-Entnahmebetrag aus Pflegezeitkonto	900,00 Euro
Monatliches Bruttoarbeitsentgelt	2.400,00 Euro

Zum Beginn der Pflegephase muss ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt (= Teilzeitentgelt zzgl. Brutto-Entnahmebetrag) in Höhe von mind. 2.100 Euro (entspricht 70% des „angemessenen“ = bisherigen Entgelts) ausgezahlt werden; d.h. das Teilzeitentgelt muss monatlich mindestens um 600,00 Euro aus dem Pflegezeitkonto aufgestockt werden; das aufgestockte Teilzeitentgelt darf andererseits 100 % des „angemessenen“ (= bisherigen) Entgelts nicht übersteigen. Der von Herrn Muster gewünschte monatliche Brutto-Entnahmebetrag von 900 Euro entspricht damit der gesetzlichen Vorgabe.

Max. zulässiger Kontostand am Ende der Pflegezeit (= 3.000 Euro x 12 x 75%)	27.000 Euro
---	-------------

Herr Muster entnimmt dem Pflegezeitkonto über den vereinbarten Zeitraum von 24 Monaten insgesamt rd. 21.600 Euro. Der zulässige Maximalbetrag wird nicht überschritten.

Während der Pflegezeit:

Während der Pflegezeit bringt Herr Muster seine Einmalzahlungen in Höhe von rd. 8.300 Euro in sein Pflegezeitkonto ein, sodass am Ende der Pflegephase der Kontostand nicht 21.600 Euro, sondern nur 13.200 Euro beträgt:

Einbringung der VEZ, Jahresleistung und des Urlaubsgelds während der Pflegephase	8.300,00 Euro
--	---------------

Nach der Pflegezeit (Rückzahlungsphase):

Das Konto mit dem Kontostand 13.200 Euro ist innerhalb von 2 Jahren auszugleichen:

Einbringung aus lfd. Entgelt (= 10%)	300,00 Euro mtl. bzw.
Einbringung aus lfd. Entgelt für 2 Jahre	7.200,00 Euro

Einbringung der VEZ, Jahresleistung und des Urlaubsgelds im 1. Jahr nach Pflege	rd. 5.000,00 Euro
---	-------------------

Einbringung im 2. Jahr nach Pflege
zum Ausgleich des Pflegezeitkontos

rd. 1.000,00 Euro

D.h. im zweiten Jahr muss Herr Muster nur 1.000 Euro der VEZ in das Pflegezeitkonto einbringen. Der verbleibende Rest der VEZ wird an Herrn Muster ausgezahlt; ebenfalls das zusätzliche Urlaubsgeld sowie die Jahresleistung.

Mit der Einbringung von 7.200 Euro aus dem laufenden Entgelt während des zweijährigen Rückzahlungszeitraum, der Einbringung der VEZ, der Jahresleistung sowie des zusätzlichen Urlaubsgelds insgesamt in Höhe von 5.000 Euro im ersten Jahr nach der Pflegezeit sowie der anteiligen Einbringung der VEZ in Höhe von 1.000 Euro im zweiten Jahr nach der Pflegezeit ist das Pflegezeitkonto ausgeglichen.


Sollte eine Bestimmung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder sich bei ihrer Anwendung eine Regelungslücke ergeben, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. In diesen Fällen werden die Vertragsparteien kurzfristig Gespräche aufnehmen.

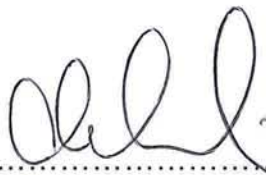
Die Gesamtbetriebsvereinbarung kann jeweils zum Ende eines Kalenderjahres mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung entfaltet im Falle ihrer Kündigung keine Nachwirkung. Dies gilt mit der Maßgabe, dass die zum Zeitpunkt ihrer Beendigung bestehenden Pflegezeitkonten unberührt bleiben und nach den bis dahin gültigen Regelungen und auf der Grundlage der bestehenden Pflegezeitvereinbarungen, die unverändert Gültigkeit behalten, weitergeführt werden.

Die Anlagen 1, 2, 3 und 4 sind Bestandteil dieser Gesamtbetriebsvereinbarung.

Leverkusen, den 24.09.2013


.....
Vorstand der Bayer AG


.....
Gesamtbetriebsrat