

## **Gesamtbetriebsvereinbarung Familie und Beruf**

Die Gesamtbetriebsvereinbarung bezieht sich auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bayer AG (Väter und Mütter), auch wenn sie im folgenden wegen der leichteren Lesbarkeit nur Mitarbeiterinnen genannt werden.

Um den Mitarbeiterinnen der Bayer AG Wege zu eröffnen, Familie und Beruf besser miteinander verbinden zu können, schließen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat der Bayer AG folgende Gesamtbetriebsvereinbarung:

1. Mitarbeiterinnen erhalten auf Antrag eine Wiedereinstellungszusage, wenn sie zum Zweck der Kindesbetreuung die Aufhebung ihres Beschäftigungsverhältnisses mit der Bayer AG vereinbaren. Der Unterbrechungszeitraum beginnt in unmittelbarem Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub.

Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und die spätere Wiedereinstellung können unter folgenden Bedingungen vereinbart werden:

- 1.1 Die Inanspruchnahme und die Dauer der Kindesbetreuungszeit müssen spätestens drei Monate vor Ablauf des Erziehungsurlaubs vereinbart werden.
- 1.2 Die Zeit der vereinbarten Beschäftigungsunterbrechung kann, wenn beide Elternteile Mitarbeiter der Bayer AG sind, von diesen einmal geteilt werden. Die Teilung und die Dauer müssen ebenfalls spätestens drei Monate vor Ablauf des Erziehungsurlaubs vereinbart werden.

Wurde eine Teilung nicht vereinbart und hat ein Elternteil die Beschäftigungsunterbrechung nicht bis zur Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen, kann der andere Elternteil den Restanspruch wahrnehmen. Der Antrag muß drei Monate vor Ablauf des Vertrages des ersten Elternteils gestellt werden.

- 1.3 Die Beschäftigungsunterbrechung kann auf Antrag der Mitarbeiterinnen und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange längstens bis zur Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes, auf das sich der Vertrag bezieht, in Anspruch genommen werden. Dies ist auch die Obergrenze bei mehreren Kindern.
- 1.4 Die Teilnehmerinnen sind verpflichtet, sich nach Aufforderung durch die Bayer AG sechs Monate vor Ablauf des Vertrages beim zuständigen Personalreferat zu melden, wenn sie eine Wiederaufnahme der Beschäftigung im Unternehmen wünschen. Erfolgt keine rechtzeitige Rückmeldung, erlischt die Wiedereinstellungszusage. Die schriftliche Aufforderung durch die Bayer AG muß den Teilnehmerinnen sieben Monate vor Ablauf des Vertrages vorliegen.

- 1 5 Die Wiedereinstellung hängt davon ab, daß während der Zeit der Kindesbetreuung keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird und zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation vorgeschlagene Weiterbildungsangebote genutzt werden. Für die Erhaltung der Qualifikation ist auch die bezahlte gelegentliche Urlaub und/oder Krankheitsvertretung auf freiwilliger Basis möglich, soweit dies mit der familiären Situation vereinbar ist
- 1 6 Nach Wiederaufnahme der Beschäftigung kann die Arbeitszeit – je nach den Wünschen der Mitarbeiterinnen und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange – 50 bis 100 Prozent der tariflichen Wochenarbeitszeit betragen.
- 1 7 Die Wiedereinstellungszusage gilt für einen der bisherigen Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz
- 1 8 Wird die Beschäftigung zum vereinbarten Zeitpunkt nicht wieder aufgenommen, erlischt die Wiedereinstellungszusage.
- 2 Mit der Wiedereinstellung wird ein neues unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Die frühere Dienstzeit und die Zeiten der Vertretungstätigkeit werden als Dienstzeit angerechnet.
- 3 Zuständig für die Vereinbarung der Beschäftigungsaufgabe und die Zusage der Wiedereinstellung sind die Personalreferate. Sie leiten Interessentinnen an Gesprächspartner der Sozialberatung, der Bildungsabteilungen, des Betriebsrates, der Betriebskrankenkassen und der Altersversorgung weiter.
- 4 Die Mitgliedschaft in der Pensionskasse ruht für die Zeit der Unterbrechung. Beiträge werden nicht erhoben. Die Mitarbeiterinnen können jedoch gemäß § 6 IV der Pensionskassensatzung nach Wiedereinstellung eine Nachentrichtung vornehmen.  
Vom Unternehmen werden während der Zeit der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses keine Beiträge an die Pensionskasse entrichtet bzw. nachentrichtet.  
Die Altersversorgung (Referat Sozialversicherung) und die Betriebskrankenkasse (Beitragsabteilung) beraten über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bzw. die Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung.
- 5 Mitglieder der Betriebskrankenkasse können sich auf ihre Kosten für die vereinbarte Zeit der Beschäftigungsunterbrechung freiwillig weiterversichern, sofern durch den Ehepartner kein Versicherungsschutz besteht. Nichtmitgliedern steht die Betriebskrankenkasse zur Beratung über die krankensicherungsrechtlichen Auswirkungen der Beschäftigungsaufgabe zur Verfügung.
- 6 Die Sozialberatung des Unternehmens kann auch nach Aufgabe der Beschäftigung in Anspruch genommen werden.
- 7 Treten während des Unterbrechungszeitraums unvorhersehbare und unverschuldete finanzielle Notlagen auf, wird mit Hilfe der Personalabteilung, der Sozialberatung und des Betriebsrates nach individuellen Lösungen gesucht. Unabhängig davon kann bei der Bayer-Unterstützungskasse ein Antrag auf finanzielle Beihilfe gestellt werden.
- 8 Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sind zu wahren.

## Gesamtbetriebsvereinbarung Familie und Beruf

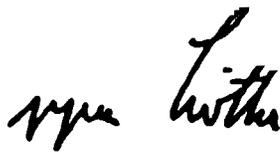
(Fortsetzung)

9. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt am 01.01.1995 in Kraft. Sie löst die bisherige Gesamtbetriebsvereinbarung vom 03.12.1991 ab. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals zum 31.12.1996. Sie entfaltet keine Nachwirkung

Leverkusen, den 19.12.1994



Unternehmensleitung



Gesamtbetriebsrat

## **Protokollnotiz zur Gesamtbetriebsvereinbarung Familie und Beruf**

### **Zu Ziffer 1.2:**

War zum Beispiel eine Unterbrechung bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes vereinbart, könnte der darüber hinausgehende Zeitraum bis zur Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes vom jeweils anderen Elternteil wahrgenommen werden. Der Vertrag würde damit zugunsten des anderen Elternteils um zwei Jahre verlängert.

Auch bei „Alt-Verträgen“ kann in Einzelfällen eine Teilung gem. Ziffer 1.2 der GBV vom 19.12.1994 zugestanden werden.

### **Zu Ziffer 1.3:**

In Ziffer 1.3 wird die Obergrenze für die Beschäftigungsunterbrechung bis zur Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes, auf das sich der Vertrag bezieht, auch bei mehreren Geburten nicht verändert. Dies schließt nicht aus, daß wie bisher im Notfall eine längere Unterbrechung als Einzelfallregelung vereinbart werden kann.

### **Zu den Ziffern 1.3 und 1.6:**

Die Berücksichtigung von Unternehmensbelangen kann in wirtschaftlich belastenden Situationen dazu führen, eine Vollzeitstätigkeit auszuschließen. Es besteht jedoch auch kein Anspruch auf eine Teilzeitstelle.

### **Zu Ziffer 1.5:**

Es wird darauf verzichtet, in Ziffer 1.5 einen besonderen Nachweis für die Teilnahme an vorgeschlagenen Fortbildungsveranstaltungen und/oder Vertretungstätigkeiten zu fordern. Die Arbeitskreismitglieder sind sich jedoch darin einig, daß die Teilnehmerinnen ein Dokument zur eigenen Kontrolle und Steuerung dieser Aktivitäten erhalten. Der Inhalt des Dokuments wird mit den zuständigen Betriebsratsmitgliedern abgestimmt.

Besteht keine Möglichkeit zur Aufrechterhaltung der Qualifikation durch Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Urlaubs- und/oder Krankheitsvertretung in der Bayer AG, können die Teilnehmerinnen mit Zustimmung des Unternehmens zu diesem Zweck auch eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber für einen Zeitraum von maximal 3 Wochen im Jahr aufnehmen.

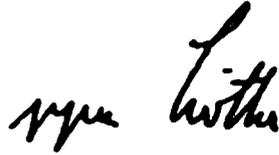
**Zu Ziffer 1.7:**

In Ziffer 1.7 des GBV-Textes wird auf die Ergänzung „Die Wiedereinstellungszusage gilt für einen ... Arbeitsplatz im jeweiligen Werk“ verzichtet. Es bleibt bei der bisherigen Handhabung, daß in der Regel ein Arbeitsplatz im jeweiligen Werk angeboten wird.

Leverkusen, den 19.12.1994



Unternehmensleitung



Gesamtbetriebsrat