CURRENTA

Gesamtbetriebsvereinbarung zur Verwendung von Teilen des Demografiebetrags II (2013 – 2015) für Zeit für Weiterbildung

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der Currenta GmbH & Co. OHG (nachfolgend: „Currenta") sehen – im Sinne eines lebenslangen Lernens – die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter auch zukünftig als gemeinsame Aufgabe der Betriebspartner und der Mitarbeiter an. Nach gemeinsamer Auffassung erfordert der steigende Bedarf an Fach- und Führungskräften verstärkte unternehmensseitige Aktivitäten mit dem Ziel, Weiterbildung zu fördern, Verbundenheit zu stärken und Fachkräftebedarf zu sichern.

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat nehmen Bezug auf die (für Currenta unverändert gültige) Gesamtbetriebsvereinbarung „Weiterbildung in der Bayer AG" vom 15.11.1993, ferner auf die „Regelungsabsprache zur Verwendung der Restbeträge des Demografiebetrags I (2010-2015) sowie des Demografiebetrags II (2013-2015) bei der Currenta GmbH & Co. OHG" vom 19.12.2012 (nachfolgend: „Regelungsabsprache"). Sie schließen nunmehr folgende Gesamtbetriebsvereinbarung:

1. Verwendung von Teilen des Demografiebetrags II für „Zeit für Weiterbildung"

Durch gezielte Förderangebote zur persönlichen Weiterentwicklung sollen bildungsbereite Tarifmitarbeiter[1)], die eigenfinanziert eine berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahme in ihrer Freizeit mit dem Ziel eines qualifizierten Abschlusses absolvieren (z.B. IHK/HWK-Abschluss, akademischer Abschluss), zukünftig stärker unterstützt werden; dabei muss ein Bezug zur ausgeübten bzw. künftig möglichen Tätigkeit des Mitarbeiters vorliegen.

Unter den vorgenannten Voraussetzungen können Mitarbeiter eine bezahlte Freistellung im Umfang von bis zu 5 Weiterbildungstagen p.a. (Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit sich auf weniger als fünf Arbeitstage pro Woche verteilt, entsprechend anteilig) beantragen. Über entsprechende Anträge entscheiden die Betriebspartner in gemeinsamer Abstimmung nach Maßgabe von Ziffer 2 dieser Vereinbarung.

Die bezahlte Freistellung an Weiterbildungstagen wird aus dem Demografiefonds II finanziert; hierfür stehen diejenigen Mittel aus dem Demografiefonds II der Jahre 2013 bis 2015 zur Verfügung, die nicht nach Maßgabe gesonderter Vereinbarungen der Betriebspartner[2)] zur Finanzierung von Altersteilzeitverträgen sowie von Maßnahmen zur Belastungsreduzierung im Alter Verwendung finden.

---

1) *Im Folgenden wird aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung einheitlich der Begriff „Mitarbeiter" verwendet. Der Begriff ist als geschlechtsneutral anzusehen und bezeichnet männliche und weibliche Beschäftigte in gleicher Weise.*

2) *S. Gesamtbetriebsvereinbarung zur Verwendung der Restbeträge des Demografiebetrags I (2010 – 2015) sowie des anteiligen Demografiebetrags II (2013 – 2015) zur Finanzierung von Altersteilzeit vom 24.06.2013 sowie Gesamtbetriebsvereinbarung zur Verwendung von Teilen des Demografiebetrags II (2013 – 2015) für Belastungsreduzierung im Alter vom 24.06.2013.*

7

Insgesamt wird für „Zeit für Weiterbildung" für den Dreijahreszeitraum (2013 - 2015) maximal ein Betrag von 0,3 Mio. € aus dem Demografiefonds II zur Verfügung gestellt. Im Verhältnis zur der ebenfalls aus dem Demografiefonds II finanzierten „Zeit für Pflege" gilt, dass eine proportionale Kürzung beider Budgets erfolgt, wenn die jeweils vorgesehen Maximalbeträge wegen vorrangiger Mittelverwendung für andere Maßnahmen (Altersteilzeit, Belastungsreduzierung im Alter) nicht zur Verfügung stehen.

2. Antragsverfahren und Entscheidung

2.1 Förderanträge nach Ziffer 1 können zu Händen der Personalabteilung jederzeit für das jeweilige Kalenderjahr gestellt werden. Die Antragstellung muss schriftlich erfolgen. Im Antrag sind die Art der Weiterbildungsmaßnahme, ihre voraussichtliche Dauer (Anfangs- und Beendigungszeitpunkt) und der angestrebte Abschluss anzugeben. Der Antrag soll außerdem eine Erläuterung des Bezugs zur ausgeübten bzw. künftig möglichen Tätigkeit des Antragstellers enthalten. Bei Anträgen für nachfolgende Kalenderjahre können die erforderlichen Angaben durch Bezugnahme auf den Erstantrag ersetzt werden.

2.2 Mitarbeiter, die die Fördervoraussetzungen nach Ziffer 1 erfüllen, sollen grundsätzlich das volle Freistellungskontingent von 5 Weiterbildungstagen p.a. (Teilzeitbeschäftigte in den in Ziffer 1 genannten Fällen anteilig) erhalten.

Beginnt oder endet eine Maßnahme unterjährig, wird für das betreffende Kalenderjahr in der Regel eine anteilige Förderung gewährt; entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis mit Currenta im Verlauf eines Kalenderjahres beginnt oder endet.

Mitarbeiter, deren Weiterbildungsmaßnahme gemäß Ziffer 1 bereits vor dem 01.01.2013 begonnen hat oder nach dem 31.12.2015 endet, können in den Jahren 2013 bis 2015 ebenfalls Zeit für Weiterbildung erhalten.

2.3 Die Betriebspartner gehen grundsätzlich davon aus, dass die Mittel aus dem Demografiefonds II ausreichen, um allen Mitarbeitern, die die in Ziffer 1 genannten Voraussetzungen erfüllen, die volle Förderung für die Gesamtdauer der Weiterbildungsmaßnahme zuteilwerden zu lassen.

Sollte sich abzeichnen, dass die Mittel aus dem Demografiefonds II unter Berücksichtigung der daraus geförderten sonstigen Maßnahmen oder wegen des gedeckelten Budgets nicht ausreichen, um allen Anträgen in vollem Umfang zu entsprechen, können ab diesem Zeitpunkt weitere Förderzusagen auf weniger als 5 Weiterbildungstage pro Jahr beschränkt werden; ggfs. können Anträge auch insgesamt abschlägig beschieden werden. Als Entscheidungskriterium gilt grundsätzlich der Grad des unternehmensseitigen Interesses an der Weiterbildung.

3. Inanspruchnahme von bewilligten Weiterbildungstagen

3.1 Bewilligte Weiterbildungstage können vom Mitarbeiter unter Berücksichtigung betrieblicher Belange in Anspruch genommen werden. Die Inanspruchnahme ist beim Vorgesetzten rechtzeitig zu beantragen. Im Einzelnen richtet sich das Verfahren nach den für die Beantragung und Inanspruchnahme von Urlaub geltenden Grundsätzen.

7

3.2 Bewilligte Weiterbildungstage werden nach ihrer zeitlichen Festlegung durch den etwaigen Eintritt von Arbeitsunfähigkeit nicht berührt; eine Verlegung festgelegter Weiterbildungstage aufgrund von Arbeitsunfähigkeit ist nicht zulässig.

3.3 Weiterbildungstage können nur in dem Jahr in Anspruch genommen werden, für das sie bewilligt worden sind. Weiterbildungstage, die bis zum Jahresende nicht in Anspruch genommen werden, verfallen; eine Übertragung auf nachfolgende Kalenderjahre ist grundsätzlich nicht möglich.

Im Ausnahmefall kann eine Übertragung mit Zustimmung des Vorgesetzten erfolgen, wenn dies aus in der Weiterbildungsmaßnahme liegenden Gründen (z.B. zur Ermöglichung einer Freistellung für Prüfungszeiträume) veranlasst ist.

3.4 Die Inanspruchnahme bewilligter Weiterbildungstage ist nur möglich, solange der Mitarbeiter an der Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt und den qualifizierten Abschluss aktiv anstrebt.

Mitarbeiter, die eine geförderte Weiterbildungsmaßnahme abbrechen oder (nicht nur geringfügig) unterbrechen, müssen dies der Personal-abteilung unverzüglich schriftlich mitteilen. Im Fall des Abbruchs verfallen sämtliche zu diesem Zeitpunkt noch nicht in Anspruch genommenen Weiterbildungs-tage, auch soweit sie bereits festgelegt sind; im Fall der Unterbrechung erfolgt eine Einzelfallentscheidung.

Das Unternehmen kann die (weitere) Gewährung von Weiterbildungstagen davon abhängig machen, dass die in Satz 1 genannten Voraussetzungen in geeigneter Form nachgewiesen werden.

3.5 Sofern ein Mitarbeiter während des Förderungszeitraums aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, reduziert sich die Zahl der Weiterbildungstage für das Jahr des Austritts zeitanteilig (Zwölftelungsprinzip); Bruchteile von Weiterbildungstagen werden abgerundet. Hat der Mitarbeiter im Austrittsjahr bereits mehr Weiterbildungstage in Anspruch genommen als ihm nach Satz 1 zustehen, erfolgt keine Rückforderung bzw. sonstiger Ausgleich.

3.6 Mitarbeiter, die eine nach Maßgabe dieser Vereinbarung geförderte Weiterbildung erfolgreich abschließen, haben dies der Personalabteilung unter Vorlage einer Kopie des Abschlusszeugnisses anzuzeigen. Wird die Maßnahme nicht erfolgreich abgeschlossen, ist dies der Personalabteilung ebenfalls mitzuteilen; in den Fällen des vorzeitigen Abbruchs gilt Ziffer 3.4.

4. Arbeitszeit und Entgeltregelung

4.1 Die Inanspruchnahme des Weiterbildungskontingentes wirkt sich an den jeweiligen Tagen saldo-neutral für das Gleitzeit-/Arbeitszeitkonto aus.

4.2 Durch die Teilnahme an dem Modell bleiben das individuelle Grundentgelt (brutto) sowie etwaige Schichtzulagen (brutto) unverändert. Evtl. entfallende Zuschläge gem. § 4 I MTV Chemie werden als Brutto-Ausgleich gezahlt.

7

4.3 Evtl. Einmalzahlungen, wie die tarifliche Jahresleistung und Urlaubsgeld, bleiben unverändert.

5. Finanzierung der „Zeit für Weiterbildung" / Restbetragsverwendung

5.1 Durch Mittel aus dem Demografiefonds II wird ausschließlich das für die Weiterbildungstage gezahlte Brutto-Arbeitsentgelt einschließlich des Brutto-Ausgleichs für entfallende Zuschläge gemäß § 4 I MTV Chemie (vgl. Ziffer 4.2) gedeckt. Die Arbeitgeberanteile am Sozialversicherungsbeitrag und sonstige, insbesondere administrative Kosten werden nicht aus dem Demografiefonds finanziert.

5.2 Über die Verwendung etwaiger, nach vollständiger Abwicklung der auf der Grundlage dieser Gesamtbetriebsvereinbarung in Anspruch genommenen Weiterbildungstage verbleibender Restbeträge des Demografiefonds II werden Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat gem. Ziffer III der Regelungsabsprache gemeinsam beraten.

6. Anpassungsvorbehalt

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung wird auf der Grundlage des zum Zeitpunkt ihrer Unterzeichnung geltenden Rechts geschlossen.

Sollten sich die tarifvertraglichen oder gesetzlichen Rahmenbedingungen nach Unterzeichnung der Gesamtbetriebsvereinbarung wesentlich ändern, werden Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat unverzüglich Gespräche aufnehmen und über erforderliche Anpassungen beraten, die auch Änderungen des Verwendungszwecks des Demografiebetrags beinhalten können.

7. Schlussbestimmungen

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt rückwirkend zum 01.01.2013 in Kraft. Sie ist befristet und endet zum 31.12.2015, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Im Übrigen kann die Gesamtbetriebsvereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die GBV entfaltet in beiden Fällen keine Nachwirkung. Die bei Beendigung ihrer Geltung bereits erteilten Förderzusagen behalten unverändert Gültigkeit.

Leverkusen, den 24.06.2013

Bals-Willnauer Personalabteilung	Feldmann Gesamtbetriebsrat