

BETRIEBSVEREINBARUNG

Zwischen der

DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung
Sach- und HUK-Versicherungsverein a. G.
Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn

und der

DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung
Lebensversicherungsverein a. G.
Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn

- vertreten durch die Vorstände –
(beide nachstehend „DEVK“ genannt)

- einerseits -

und dem

Betriebsrat der DEVK Zentrale
vorstehender Gegenseitigkeitsvereine

(nachstehend „BR“ genannt)

- andererseits -

wird folgende Betriebsvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines Zeitwertkontos geschlossen:

Präambel

Ziel ist die Schaffung eines ergänzenden Instruments zur individuellen Lebensarbeitszeitgestaltung. Dem Mitarbeiter soll dadurch insbesondere ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben oder in besonderen Fällen eine vorübergehende Freistellung durch die Umwandlung von Bruttobezügen oder Zeitbestandteilen in Wertguthaben ermöglicht werden. Eine flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen sind nicht Ziele dieser Vereinbarung. Insbesondere darf das Wertguthaben bei einem eventuellen Bezug von Kurzarbeitergeld grundsätzlich nicht angetastet werden.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der DEVK Zentrale nach Beendigung der Probezeit (Voll- und Teilzeit), sofern diese Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Diese Regelung gilt auch für Mitarbeiter gemäß § 14 Nr. 4 der BV Flexible Arbeitszeit. Sie gilt nicht für leitende Angestellte.

(2) Diese Betriebsvereinbarung findet nur eingeschränkt Anwendung auf Mitarbeiter in Altersteilzeit. Eine Freistellung in der Aktivphase ist zulässig, wenn das Wertguthaben vor Eintritt in die Altersteilzeit aufgebaut wurde. Während der Altersteilzeit ist ein Aufbau des Wertguthabens nicht mehr zulässig.

§ 2 Zeitwertkonto

(1) Die DEVK führt für jeden Mitarbeiter ein individuelles Zeitwertkonto. Auf das Zeitwertkonto können Entgelt- und Zeitbestandteile eingebracht werden. Das Zeitwertkonto dient der Abwicklung von zukünftigen Freistellungszeiten unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt, welches durch tatsächliche Ableistung vor der Freistellungsphase erarbeitet wird.

(2) Für alle Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1, die bereits Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit erworben haben, wird das Zeitwertkonto - sofern der Mitarbeiter ein Zeitwertkonto wünscht - unverzüglich nach in Kraft treten dieser Betriebsvereinbarung eingerichtet. Für alle übrigen Mitarbeiter erfolgt die Einrichtung des Zeitwertkontos, wenn vereinbarungsgemäß die erste Gutschrift entsteht.

(3) Ausgleichszahlungen aus § 14 der Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit, die bereits vor in Kraft treten dieser Betriebsvereinbarung entstanden sind, werden mit 1,75% verzinst und der Gesamtbetrag nach Einrichtung der Zeitwertkonten gutgeschrieben bzw. in den Pensionsfonds eingezahlt.

§ 3 Wertguthaben

(1) Zur Abwicklung der Ansprüche aus dem Zeitwertkonto wird für jeden Mitarbeiter ein Wertguthaben gebildet und in Geld geführt. Eine Führung des Zeitwertkontos in Zeit ist aus gesetzlichen Gründen nicht möglich (vgl. § 7d Abs. 1 SGB IV).

(2) Die auf die einzelnen Wertguthaben gebuchten Gutschriften, einschließlich der darauf entfallenden Zinsen, stehen ausschließlich dem einzelnen Mitarbeiter zu und dienen der Finanzierung seiner in den §§ 5 bis 7 dieser Betriebsvereinbarung geregelten Ansprüche.

(3) Eine Rückzahlung des Wertguthabens ist nur auf Grundlage der zwischen der DEVK und dem Mitarbeiter getroffenen Vereinbarung gem. §§ 4 und 5 dieser Betriebsvereinbarung oder in den ebenfalls dort geregelten Fällen möglich. Die Rückzahlung erfolgt über die DEVK. Diese führt die darauf entfallenen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ab.

(4) Die DEVK teilt dem Mitarbeiter einmal jährlich die Höhe seines Wertguthabens mit. Die Mitarbeiter können sich darüber hinaus jederzeit elektronisch über den Stand ihres Wertguthabens informieren.

§ 4 Gutschriften

(1) Dem Wertguthaben können folgende Gutschriften zugeführt werden:

- a) Ausgleichszahlungen aus § 14 der Betriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit.
- b) Gutschriften aus Übertragung von Plusstunden / Überstunden gemäß der aktuellen Betriebsvereinbarung zur Flexiblen Arbeitszeit (§§ 4 und 9 Betriebsvereinbarung zur Flexible Arbeitszeit).
- c) Gutschriften aus der Umwandlung zukünftig entstehender bzw. bereits erdienter, aber noch nicht fällig gewordener steuerpflichtiger Entgeltansprüche zum Zeitpunkt der Wertstellung. Hierzu gehört auch der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.
- d) Gutschriften aus der Umwandlung zukünftig entstehender bzw. bereits erdienter aber noch nicht fällig gewordener steuerpflichtiger Sonderbezüge (z. B. tarifliche oder betriebliche Sonderzahlungen).
- e) Gutschriften aus einem tarifvertraglichem Urlaubstag pro Jahr, der nicht in den gesetzlich vorgegebenen Fristen genommen wird. Die Parteien vereinbaren, zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung, die Einbringung von weiteren tarifvertraglichen Urlaubstagen neu zu verhandeln. Rechtzeitig vor Ablauf dieser Frist tauschen sich die Parteien über die bis dahin gesammelten Erfahrungen aus.

(2) Zeitguthaben werden mit dem Stundensatz, der sich aus dem jeweiligen Entgelt zum Zeitpunkt der geregelten Übertragung des Zeitguthabens in das Zeitwertkonto ergibt, in ein Geldguthaben umgerechnet und als Geldwert gutgeschrieben.

(3) Die Versteuerung und Verbeitragung (steuer- und sozialversicherungsrechtliche Abgaben) der späteren Zahlung aus dem Wertguthaben erfolgt entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen erst zum Zeitpunkt der Auszahlung von Geldwerten aus dem Wertguthaben an den Mitarbeiter.

(4) Der Mitarbeiter muss seinen Antrag auf Einbringung (im Fall des § 4 Abs. 1 Buchst. b dieser Vereinbarung) mindestens zwei Monate vor dem 01. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Einbringung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber der DEVK schriftlich geltend machen. Der Mindestumwandlungsbetrag beträgt für eine einmalige bzw. jährlich wiederkehrende Einbringung von einem Einmalbezug mindestens 200 € und für eine monatliche regelmäßige Einbringung mindestens 25 €.

(5) Der Mitarbeiter ist an die Einbringungsvereinbarung nach Abs. 4, die eine monatliche regelmäßige Einbringung vorsieht, grundsätzlich für mindestens 3 Monate gebunden. Sofern der Mitarbeiter sich nicht anderslautend spätestens 1 Monat zum Monatsende äußert, ist er an die Einbringungsvereinbarung im Sinne der im Satz 1 genannten Fristen grundsätzlich gebunden.

Die Einbringungsvereinbarung einer Einmalzahlung kann jederzeit unter den Voraussetzungen nach Abs. 4 erfolgen. Sie gilt entweder nur für diese oder bis auf Widerruf für alle künftigen Einmalzahlung/en dieser Art (z.B. Weihnachtsgeld).

(6) Die Gutschriften nach Abs. 1 können nur solange erfolgen, wie das vorhandene Guthaben noch durch Freistellung für Zeiten vor dem Ruhestand vollständig verbraucht werden kann. Bei der Ermittlung des Freistellungszeitraums wird das maßgebliche Bruttoentgelt der letzten 12 Monate ohne Berücksichtigung von Entgeltverzicht zugrunde gelegt.

(7) Von der Einbringung ausgeschlossen sind: Zuschüsse zum Kranken- und Verletztengeld, steuerfreie Bezüge wie z. B. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit.

(8) Nach Einbringung in das Zeitwertkonto muss dem Mitarbeiter ein monatliches Arbeitsentgelt oberhalb einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV verbleiben. Das gilt nicht, sofern es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis handelt.

(9) Für gehaltsabhängige Leistungen, wie prozentuale Gehaltserhöhungen oder Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, werden weiterhin die Bezüge ohne Reduzierung durch die Einbringung in das Zeitwertkonto zugrunde gelegt.

§ 5 Freistellung und Verwendung des Wertguthabens

Der Mitarbeiter kann sich von der Arbeitspflicht bezahlt frei stellen lassen, soweit die Freistellung durch das persönliche Wertguthaben finanziert werden kann.

(1) Eine Freistellung kann aus folgenden Anlässen erfolgen:

- Dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben direkt vor Beginn einer Altersrente
- bei Teilzeittätigkeit vor Beginn der Altersrente
- Pflege naher Angehöriger nach dem Pflegezeitgesetz
- Im Rahmen der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

(2) Eine Freistellung kann auch aus folgenden Gründen erfolgen:

- Qualifizierung
- Sabbatical

(3) Die bezahlte Freistellung in den Fällen der **Absätze 1 und 2** erfolgt auf Antrag des Mitarbeiters. Der Antrag ist für Freistellungszeiträume bis zu 3 Monaten mindestens **3 Monate** vor Beginn der Freistellung zu stellen. Für darüber hinausgehende Zeiträume beträgt die Antragsfrist mindestens 6 Monate. Diese Fristen gelten nicht für eine Freistellung bei Pflege naher Angehöriger nach dem Pflegezeitgesetz. Über die Freistellung wird eine schriftliche Vereinbarung mit dem Mitarbeiter geschlossen.

(4) Für eine bezahlte Freistellung nach Absatz 2 gelten zusätzlich zu Absatz 3 folgende Regelungen:

- Eine Freistellung für Qualifizierung und Sabbatical wird im Rahmen der jährlichen Urlaubsplanung von den Mitarbeitern angezeigt.
- Der Arbeitgeber hat fristgemäß gestellten Anträgen des Mitarbeiters auf Inanspruchnahme des Wertguthabens wegen einer **Qualifizierung** bis zu einer Dauer von 6 Wochen zu entsprechen, es sei denn, es stehen wichtige betriebliche Gründe entgegen; in diesem Fall ist der Mitarbeiter unter Angabe der Gründe innerhalb von vier Wochen zu informieren.
- Für ein **Sabbatical** können Freistellungszeiträume bis zu einer Dauer von sechs Wochen auch in Verbindung mit dem Jahresurlaub genommen werden, so dass ein Gesamtzeitraum von bis zu zwölf Wochen beansprucht werden kann. Dieser **Sabbatical** darf vom Arbeitgeber nur aus wichtigen betrieblichen Gründen abgelehnt werden; in diesem Fall ist der Mitarbeiter unter Angabe der Gründe innerhalb von vier Wochen zu informieren.

Darüber hinausgehende Freistellungszeiträume für **Qualifizierung und Sabbatical** bedürfen der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers. Ein Anspruch besteht grundsätzlich nicht. Die Dauer der Freistellungsmöglichkeiten nach Absatz 2 beträgt mindestens vier Wochen und höchstens zwölf Monate.

In Konfliktfällen sucht der Personalbereich mit dem Betriebsrat gemeinsam nach einer einvernehmlichen Lösung.

(5) Es wird das Bruttogehalt aus dem durchschnittlich gezahlten Brutto-Monatsgehalt (einschließlich Sonder-, Einmalzahlungen, variable Vergütung) der letzten 12 Kalendermonate vor Bewilligung des Antrags auf Freistellung zugrunde gelegt. Der Mitarbeiter kann wählen, ob während der Freistellung ein Freistellungsgehalt in Höhe von mindestens 70 % und maximal 130 % des maßgeblichen Bruttogehalt der letzten 12 Monate vor Beginn der Freistellung gezahlt bzw. bei der Berechnung zugrunde gelegt wird. Unter Berücksichtigung des vorhandenen Wertguthabens auf dem Zeitwertkonto erhöht bzw. vermindert das gewählte Freistellungsgehalt entsprechend die Freistellungsdauer.

(6) Bei einer Freistellung vor Beginn der Altersrente werden andere Zeitkonten des Mitarbeiters (z. B. Gleitzeitkonten) vor Beginn der Freistellungsphase entsprechend der jeweils gültigen Regelungen angepasst oder abgewickelt und geschlossen. Der Urlaub bzw. Resturlaub des laufenden Kalenderjahres ist ebenfalls vor Beginn der Freistellungsphase in Anspruch zu nehmen.

(7) Während des vereinbarten Freistellungszeitraums bleiben alle anderen Abwesenheits- und Ausfallgründe (z. B. Krankheit oder Kur) unberücksichtigt, da das Arbeitsverhältnis ruht. Diese Zeiten unterbrechen daher nicht die Entnahme aus dem Zeitwertkonto und führen nicht zu einer Verlängerung des Freistellungszeitraums.

(8) In den Fällen einer Freistellung unmittelbar vor Beginn der Altersrente entsteht kein Urlaubsanspruch. Erfolgen Freistellungen aus anderen Gründen entsteht der Urlaubsanspruch.

(9) Die außerplanmäßige Verwendung des Wertguthabens in Form einer Auszahlung ist auf Fälle einer Existenz bedrohenden Notlage des Mitarbeiters beschränkt. Die Existenz bedrohende Notlage ist der DEVK detailliert nachzuweisen. Sofern die DEVK Teile des Wertguthabens an den Mitarbeiter auszahlt, tritt für den so verwendeten Teil der Störfall ein. Dies hat zur Folge, dass Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind.

(10) Bei Rückkehr aus der Freistellungsphase besteht, wenn die Freistellung nicht länger als drei Monate andauert, ein Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz. Ist der bisherige Arbeitsplatz in Wegfall geraten, erhält der Arbeitnehmer einen gleichwertigen Arbeitsplatz (gleiches Entgelt). Bei längerer Abwesenheit besteht ein Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, wobei die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz nicht grundsätzlich ausgeschlossen ist.

Bei einer Abwesenheit von mehr als 12 Monaten oder bei Einsatz auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz wird im Rahmen eines Wiedereingliederungs- / Personalentwicklungsgesprächs der eventuelle Qualifikationsbedarf ermittelt und ggf. entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen eingeleitet.

§ 6 Entgelt während der Freistellung

(1) Die Auszahlung der Wertguthaben erfolgt gemäß § 3 Abs. 3 dieser Betriebsvereinbarung durch die DEVK.

(2) Die Fälligkeit und Auszahlung des Entgelts bestimmt sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen zur Entgeltzahlung. Der Anspruch des Mitarbeiters auf Sonderzahlungen während der Freistellungsphase bleibt von dieser Vereinbarung unberührt.

(3) Ein Wertguthaben, welches nicht ausreicht, um einen Arbeitstag mit Entgelt zu vergüten, wird bei Freistellung direkt vor Beginn der Altersrente entsprechend § 7 Abs. 3 dieser Vereinbarung am Ende der Freistellungsphase von der DEVK ausgezahlt.

(4) Das fällige Arbeitsentgelt muss insgesamt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (derzeit: 450,00 €) übersteigen, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt. Die Verwendung eines Wertguthabens aus einem geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis kann lediglich in geringfügig entlohntem Umfang erfolgen.

§ 7 Störfall auf Grund vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Übertragung von Wertguthaben

(1) Scheidet der Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis aus, kann das Wertguthaben auf Antrag innerhalb von 6 Monaten auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden, der das Zeitwertkonto des Mitarbeiters weiterführt. Bei Weiterführung des Zeitwertkontos werden das Wertguthaben des Mitarbeiters sowie die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die im Falle eines Störfalls zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis fällig geworden wären, dem neuen Arbeitgeber zur Finanzierung einer eventuellen Freistellung zur Verfügung gestellt.

(2) Ist die Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber nicht möglich, kann das Wertguthaben auf schriftliche Erklärung des Mitarbeiters hin auf die gesetzliche Rentenversicherung Bund übertragen werden, wenn der angesparte Betrag das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße (2013: 16.170 € West, 13.650 € Ost) übersteigt. Eine Rückübertragung auf die DEVK sowie das weitere Besparen des Wertguthabens ist nach einer Übertragung auf die DRV Bund nicht mehr möglich.

(3) Ist die Übertragung nach den Absätzen 1 und 2 innerhalb von 6 Monaten nicht möglich oder auch nicht gewünscht, wird das Wertguthaben von der DEVK entsprechend der gesetzlichen Vorschriften und unter Berücksichtigung der geltenden

Steuergesetze sowie der Sozialversicherungsbestimmungen an den Mitarbeiter ausgezahlt.

(4) Bei Tod des Mitarbeiters wird das Wertguthaben unter Beachtung eines ggf. bestehenden Pfandrechts steuer- und sozialversicherungspflichtig an dessen durch Erbschein ausgewiesene Erben ausbezahlt.

§ 8 Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag

(1) Die DEVK ist verpflichtet, aus den dem Wertguthaben zugeführten Arbeitsentgelten des Mitarbeiters den sich ergebenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu ermitteln und ihn zeitgleich mit der Gutschrift des Arbeitsentgelts an die DEVK-L abzuführen. Die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen sind hierbei nicht zu berücksichtigen.

(2) Die DEVK ist verpflichtet, den bei der Auszahlung des Wertguthabens anfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus aufgebracht Beiträgen zu entrichten. Für die Auszahlung gilt § 6 Abs. 2 entsprechend.

§ 9 Anlage der Wertguthaben

(1) Die Anlage der Wertguthaben erfolgt über einen Kapitalisierungsvertrag bei der DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a. G. – nachstehend DEVK-L genannt. Dem Kapitalisierungsvertrag liegt zur Sicherstellung der Werterhaltung der eingebrachten Beträge eine Garantieverzinsung zugrunde. Der Garantiezins orientiert sich am zum Zeitpunkt der Eröffnung des jeweiligen Zeitwertkontos für die Lebensversicherung maßgeblichen aktuellen Zinssatz für die Berechnung der Deckungsrückstellung. Die darüber hinaus gehende jährliche Überschussbeteiligung richtet sich dem Grunde nach der aktuellen Gewinndeklaration der DEVK-L.

(2) Die DEVK ist verpflichtet, die mit dem Mitarbeiter vereinbarten Beträge in den Kapitalisierungsvertrag einzuzahlen. Die jeweilige Zahlung erfolgt mit Wertstellung zum nächstmöglichen Entgeltzahltag nach Wirksamwerden der Vereinbarung.

§ 10 Insolvenzsicherung

(1) Die Wertguthaben der Mitarbeiter bzw. der Kapitalisierungsvertrag sowie die auf die Gutschrift entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag werden zur Sicherung gegen Insolvenz des Arbeitgebers i. S. d. § 7e SGB IV an den Mitarbeiter verpfändet oder treuhänderisch verwaltet. Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.

(2) Im Falle der Insolvenz der DEVK steht dem Mitarbeiter ein Anspruch auf Auszahlung eines fälligen Rückzahlungsanspruchs auf Grundlage der Verpfändungsvereinbarung zu.

§ 11 Kosten

Die anfallenden Kosten für die Verwaltung der Zeitwertkonten übernimmt die DEVK.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise - auch durch Änderungen der Gesetzeslage bedingt - nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

§ 13 Schlussbestimmungen, Gültigkeit und Dauer

(1) Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

(2) Sie kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 31.12.2018, schriftlich gekündigt werden. Die Parteien sind sich jedoch darüber einig, dass diese BV langfristig angelegt ist.

(3) Die DEVK bleibt auch nach Beendigung der Betriebsvereinbarung verpflichtet, bestehende Zeitwertkonten weiter zu führen. Nach Wirksamwerden der Kündigung können keine weiteren Wertguthaben durch Einbringung von Entgelt oder Zeit aufgebaut werden. Bereits angesparte Wertguthaben werden bei Kündigung der Betriebsvereinbarung bis zur Verwendung ruhend gestellt. Der Mitarbeiter kann gleichwohl über das angesparte Wertguthaben nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung (§ 5) verfügen.

Köln, den 10.12.2013

Geschäftsleitung

Betriebsrat