

**Regelungen zum Ausgleich von Entgeltungleichheiten durch
Übernahme anderer Aufgaben bzw. Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
mit geringerem Qualifikationsprofil oder geringerer Vergütung im Zuge
der Integrationsmaßnahmen**

1. Geltungsbereich

Diese Regelungen gelten für Arbeitnehmer der Bayer Schering Pharma AG (im Folgenden BSP), die in einem ungekündigten, unbefristeten Arbeitsverhältnis mit BSP stehen und die im Zuge der Umsetzung der Integrationsmaßnahmen einvernehmlich oder im Wege der Änderungskündigung andere Aufgaben bei BSP übernehmen. Die Regelungen gelten auch bei Versetzungen innerhalb des Konzerns. Sofern bei der aufnehmenden Gesellschaft eigene kollektivrechtliche Regelungen zum Ausgleich finanzieller Nachteile bestehen, die auf den Sachverhalt anwendbar sind, werden die von der aufnehmenden Gesellschaft zu gewährenden Leistungen, auf die Leistungen nach dieser Regelung angerechnet. Diese Regelungen gelten nicht für leitende Angestellte i.S. von § 5 Abs. 3 BetrVG.

2. Zumutbarkeitsgrenzen

Die Zuweisung/Übernahme anderer Aufgaben und die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz sollen möglichst im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern erfolgen. Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmern auch Arbeitsplätze angeboten werden können, die ein geringeres Qualifikationsprofil oder eine niedrigere Eingruppierung/Zuordnung bzw. eine geringere Vergütung vorsehen, und zwar:

- im Tarif - Bereich eine - im Ausnahmefall bis zu zwei Entgeltgruppen - niedrigere Eingruppierung; die Eingruppierung erfolgt in den Satz der niedrigeren Entgeltgruppe, die der Höhe des ursprünglichen Tarifentgelts am ehesten entspricht, ohne dieses zu übersteigen
(zum Ausgleichanspruch siehe Punkt 3. und 4.)
- im AT - Bereich eine - im Ausnahmefall bis zu zwei Stufen in der AT - Gehaltssystematik - niedrigere Zuordnung; Im außertariflichen Bereich soll das bisherige Funktionseinkommen in der niedrigeren Vertragsstufe abgebildet werden, soweit dies aufgrund der Spreizung des entsprechenden Gehaltsbands möglich ist. Ist eine Abbildung des bisherigen Funktionseinkommens in

der neuen Vertragstufe nicht möglich, erfolgt eine Absenkung auf die entsprechende Gehaltsbandobergrenze
(zum Ausgleichanspruch siehe Punkt 5.)

Im Falle des Angebots einer niedriger bewerteten Tätigkeit wird bei berechtigten Anhaltspunkten zunächst geprüft, ob die Möglichkeit zur Neubewertung der Position besteht, z.B. durch Änderung von Arbeitsabläufen und / oder Anreicherung der Stellenanforderungen mit weiteren, dem höheren Qualifikationsprofil des Arbeitnehmers entsprechenden Tätigkeiten. Sofern der Mitarbeiter auf eine Stelle versetzt wird, die ein / zwei Entgeltgruppen bzw. ein / zwei Stufen in der AT Gehaltssystematik niedriger bewertet ist als die bisher von dem Arbeitnehmer wahrgenommene Tätigkeit, soll der Arbeitnehmer bei der späteren Besetzung frei werdender Stellen, die der Qualifikation der bisherigen Tätigkeit entsprechen, bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt werden. Der Vorrang gilt nicht gegenüber Arbeitnehmern aus dem Job Center oder anderen Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatz vom Stellenabbau betroffen ist.

3. Entgeltausgleich Tarif - Bereich

Eine Absenkung der Vergütung wird durch Zahlung einer steuer- und sozialversicherungspflichtigen Ausgleichszahlung ausgeglichen, die sich nach folgender Maßgabe errechnet:

- Ausgleich des Differenzbetrages zwischen bisheriger und neuer Vergütung (bezogen auf Tarifentgelt und anrechenbare Zulagen). Der Ausgleich wird für insgesamt so viele Jahre gezahlt, wie der Arbeitnehmer benötigen würde, um durch Gehaltsentwicklung (antizipierter durchschnittlicher Tarifierfassungssatz von 2,77% und Tätigkeitsjahressprünge) sein ursprüngliches Entgelt wieder zu erreichen.
- Zum Ausgleich besonderer Härten bei Umgruppierungen um eine bzw. zwei Entgeltgruppen in den jeweiligen Endsatz der neuen Entgeltgruppe besteht in den nachfolgend abschließend aufgezählten Fällen Anspruch auf eine einmalige Zusatzzahlung:

Absenkung der mtl. Vergütung $\geq 7\%$: 40% der Abfindungszahlung

Die Zusatzzahlung wird mit der ersten Teilzahlung ausgezahlt.

Die Abfindungssumme wird als jährliche Einmalzahlung ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt erstmalig in dem Monat, der dem Monat der Versetzung nachfolgt.

Bei einem fiktiven Ausgleichszeitraum von mehr als drei Jahren erfolgt die Auszahlung in drei gleichen Teilzahlungen im Abstand von jeweils 12 Monaten beginnend mit dem Monat, der dem Monat der Versetzung nachfolgt.

Bei vorzeitigem Austritt eines Arbeitnehmers, Umgruppierung oder vergleichbaren Umständen, die zu einem vollständigen Erlöschen des Anspruchs auf Ausgleichzahlung führen würde, verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die Auszahlung

noch offener Teilbeträge. BSP verzichtet auf die Verrechnung bzw. Rückforderung anteilig zu viel gezahlter Beträge.

Bei vorzeitiger Umgruppierung, die lediglich zu einer Reduzierung des Ausgleichsanspruchs führen würden, erfolgt keine Neuberechnung. Der Arbeitnehmer behält seinen ursprünglich errechneten Ausgleichsanspruch.

Die tariflichen Regelungen für ältere Arbeitnehmer zum Verdienstschutz in § 13 VII sowie zur Verdienstsicherung in § 14 MTV gehen den in dieser Vereinbarung getroffenen Regelungen vor, sofern sie für die betroffenen Arbeitnehmer günstiger sind.

4. Entgeltausgleich bei Schichtwechsel und sonstigen Zulagen bzw. Zuschlägen

Versetzungsbedingte Entgeltminderungen werden wie folgt ausgeglichen:

- 0 – 5 Jahre: 6 Monate zu 100%
- 5 – 15 Jahre: 12 Monate zu 100%
- über 15 Jahre: 24 Monate zu 100%

Die Regelung erstreckt sich auf tarifliche und freiwillige Schichtzulagen, Vorarbeiterzulagen, Erschwerniszulagen (Durchschnitt aus zwölf Monaten) und Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (Durchschnitt aus zwölf Monaten).

Die Ausgleichszahlungen werden als jährliche steuer- und sozialversicherungspflichtige Einmalzahlung ausgezahlt.

Für den Fall des vorzeitigen Austritts aus dem Unternehmen, der Wiederaufnahme von Schichttätigkeit oder der Übernahme einer mit der früheren Tätigkeit vergleichbaren Funktion, entfällt der Anspruch auf die Auszahlung noch offener Ausgleichszahlungen. BSP verzichtet auf die Verrechnung bzw. Rückforderung anteilig zu viel gezahlter Beträge. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer einen zumutbaren Schichtarbeitsplatz bzw. einen zumutbaren Arbeitsplatz in der mit der früheren Tätigkeit vergleichbaren Funktion ablehnt.

Die tariflichen Regelungen für ältere Arbeitnehmer zum Verdienstschutz in § 13 VII sowie zur Verdienstsicherung in § 14 MTV gehen den in dieser Vereinbarung getroffenen Regelungen vor, sofern sie für die betroffenen Arbeitnehmer günstiger sind.

Entstehen sowohl im Bereich des Tarifentgelts als auch im Bereich der oben genannten Zulagen Einkommensverluste so werden die Ausgleichszahlungen separat nach den genannten Regeln berechnet und ausgezahlt.

5. Entgeltausgleich AT – Bereich

Sofern eine Absenkung der Vergütung auf die Gehaltsbandobergrenze erforderlich ist (weil sich das bisherige Funktionseinkommen nicht in der Spreizung des niedrigeren Gehaltsbandes abbilden lässt), wird die Differenz zwischen bisheriger und neuer

Vergütung durch Zahlung einer steuer- und sozialversicherungspflichtigen Ausgleichszahlung ausgeglichen, die sich nach folgender Maßgabe errechnet:

- Der Ausgleich zwischen bisheriger und neuer Vergütung erfolgt für maximal drei Jahre zu 100%. Jährliche Entgelterhöhungen auf der bisherigen Position des Arbeitnehmers im Rahmen der Harmonisierung der AT-Gehaltssystematik bleiben bei der Berechnung der Ausgleichszahlung unberücksichtigt, soweit sie weniger als 9 Monate vor der Versetzung erfolgt sind.

Die Abfindungssumme wird als jährliche Einmalzahlung ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt erstmalig in dem Monat, der dem Monat der Versetzung nachfolgt.

Bei vorzeitigem Austritt eines Arbeitnehmers oder vergleichbaren Umstände, die zu einem vollständigen Erlöschen des Anspruchs auf Ausgleichzahlung führen würde, verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Ausgleichszahlung. BSP verzichtet auf die Verrechnung bzw. Rückforderung anteilig zu viel gezahlter Beträge.

Schlussbestimmungen

Die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung betreffen Versetzungen bzw. die Übernahme anderer Tätigkeiten im Rahmen des Integrationsprozesses und gehen daher als Sonderregelungen bestehenden Betriebsvereinbarungen, insbesondere der Vereinbarung zur freiwilligen Entgeltsicherung vom 14.02.1995, vor.

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ihre Laufzeit ist bis zum 31.12.2009 befristet.

Sollten Regelungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nichtig sein, so führt dies nicht zur Nichtigkeit der gesamten Vereinbarung, vielmehr werden die Betriebsparteien eine neue Regelung herbeiführen, die der nichtigen Regelung möglichst nahe kommt.

Berlin, den 03.07.2007


Bayer Schering Pharma AG
Vorstand


Bayer Schering Pharma AG
Betriebsrat Berlin

Protokollnotiz
zu den Regelungen zum Ausgleich von Entgeltmängeln durch
Übernahme anderer Aufgaben bzw. Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
mit geringerem Qualifikationsprofil oder geringerer Vergütung im Zuge
der Integrationsmaßnahmen

Das Job Center ist verantwortlich für die Sicherstellung des Vorrangprinzips.


Das Vorrangprinzip für Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung gilt über das Ende der Integrationsmaßnahmen bzw. über das Ende dieser Betriebsvereinbarung hinaus und wird vom Job Center bzw. von Personal entsprechend sichergestellt.

Als Berechnungsgrundlage für Abfindungsansprüche gilt das ursprünglich höhere Entgelt vor Versetzung, wenn der Mitarbeiter die Voraussetzungen eines Abfindungsangebots erfüllt und das Unternehmen innerhalb eines Jahres nach der Versetzung verlässt. Von dem Abfindungsanspruch werden bereits ausgezahlte Ausgleichszahlungen in voller Höhe in Abzug gebracht.

Als Berechnungsgrundlage für die Ermittlung der Ausgleichszahlung nach Punkt 3 und 5 der Vereinbarung werden jahresbezogen 13,6 Monatsentgelte zugrunde gelegt.

Berlin, den 03.07.2007


Bayer Schering Pharma AG
Vorstand


Bayer Schering Pharma AG
Betriebsrat Berlin