



## **Eckpunkte-Betriebsvereinbarung**

zwischen

dem Vorstand der Bayer Schering Pharma AG –  
- nachfolgend BSP -

und

dem Betriebsrat Berlin der Bayer Schering Pharma AG  
- nachfolgend Betriebsrat -

### **Präambel**

Im Frühjahr 2006 hat die Bayer AG über eine Tochtergesellschaft die Mehrheitsanteile an der Schering AG erworben. Seitdem laufen die Aktivitäten zur Integration des Schering-Konzerns in den Bayer-Konzern mit dem Ziel, ein gemeinsames leistungs- und wettbewerbsfähiges Pharmaunternehmen mit globaler Präsenz zu schaffen. Im Zuge der Integration wird es zur Verlagerung oder Schließung von Organisationseinheiten sowie zu sonstigen Personalreduzierungen am Standort Berlin kommen. Den Parteien ist bewusst, dass damit auch der Verlust von Arbeitsplätzen am Standort verbunden sein wird. Zwischen ihnen besteht Einigkeit, dass die Anzahl der vom Abbau betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitsplätze so gering wie möglich gehalten werden sollen. Sie verbinden damit die Absicht und Erwartung, dass betriebsbedingte Kündigungen mit Hilfe anderer sozialverträglicher Instrumente voraussichtlich vermieden werden können. In dieser Regelung vereinbaren die Parteien wesentliche Eckpunkte, um eine zügige Integration und sozialverträgliche Lösungen für den Personalabbau zu gewährleisten.

### **1. Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer<sup>1</sup> der Bayer Schering Pharma AG am Standort Berlin, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung in einem ungekündigten, unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Bayer Schering Pharma AG stehen und durch die Integration der ehemaligen Schering AG in den Bayer-Konzern ursächlich betroffen werden und nachteilige Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben. Für Arbeitnehmer, die ein befristetes

---

<sup>1</sup> In dieser Betriebsvereinbarung wird für Personenbezeichnungen zur besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form verwendet. Von der männlichen Form sollen jedoch Frauen und Männer erfasst werden.

Arbeitsverhältnis eingegangen sind, gelten ausschließlich die unter Pkt. 3, erster Unterpunkt sowie Pkt. 4 Abs. 4 vereinbarten Regelungen.

Diese Regelungen gelten nicht für leitende Angestellte i.S. von § 5 Abs. 3 BetrVG. Sie gelten auch nicht für Arbeitnehmer, denen aus einem in ihrer Person oder ihrem Verhalten liegenden Grund gekündigt werden muss.

Ferner gelten diese Regelungen nicht für Arbeitnehmer, die aufgrund einer Eigenkündigung aus dem Unternehmen ausscheiden, es sei denn, die Kündigung steht im unmittelbaren Zusammenhang mit Integrationsmaßnahmen

## **2. Allgemeine Grundsätze für die Zusammenarbeit**

Den Parteien ist bewusst, dass das neue Unternehmen Bayer Schering Pharma so schnell wie möglich am Markt präsent und wettbewerbsfähig sein muss. Für einen dauerhaften geschäftlichen Erfolg des neuen gemeinsamen Unternehmens müssen zügig leistungs- und wettbewerbsfähige Strukturen geschaffen und sich aus dem Zusammenschluss der beiden Unternehmen ergebenden Synergien effektiv genutzt werden. Dies umfasst auch die Sicherung einer anforderungsgerechten Leistungs- und Personalstruktur. Die Schnelligkeit der Umsetzung der Integrationsmaßnahmen stellt insoweit einen erfolgskritischen Faktor für die Integration und zur Sicherstellung eines kontinuierlichen geschäftlichen Erfolges dar. Vor diesem Hintergrund verpflichten sich die Parteien zu einem kooperativen und vertrauensvollen Zusammenwirken.

Hinsichtlich der Integrationsaktivitäten gehen die Parteien von folgenden Grundsätzen aus:

- Ziel des Zusammenschlusses von Bayer Healthcare und Schering ist die Schaffung eines globalen Pharmaunternehmens, welches attraktive Perspektiven für seine Beschäftigten an den verschiedenen Standorten bietet.
- Die Zentrale von BSP wird in Berlin sein. Am Standort Berlin werden wesentliche Funktionen von BSP verbleiben bzw. neu eingerichtet.
- Der gesamte Integrationsprozess soll fair und sozial verantwortlich ablaufen.
- Bei allen etwaigen Personalmaßnahmen sollen vergleichbare Standards zur Anwendung kommen, die am Standort Berlin bereits in der Vergangenheit in vergleichbaren Situationen zur Verfügung standen.

## **3. Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zum sozialverträglichen Personalabbau am Standort Berlin**

Ziel der Parteien ist es, betriebsbedingte Kündigungen in Folge der Realisierung des Personalabbaus möglichst zu vermeiden bzw. die Anzahl so gering wie nötig zu halten. Zu diesem Zwecke sind vorrangig die folgenden anderen Maßnahmen zur Reduzierung von Überkapazitäten durch die Betriebsparteien zu prüfen und anzuwenden, soweit ihr Einsatz sinnvoll und im Sinne der Zielsetzung realisierbar ist:

- Auslaufen befristeter Arbeitsverhältnisse
- Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen
- Abschluss von Frühpensionierungsvereinbarungen
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Zahlung einer Abfindung
- Nutzung konzern<sup>2</sup>- und unternehmensinterner Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten (einschließlich sog. Ringtäusche),
  - durch Ausschreiben offener Stellen im deutschen Konzern vor externer Ausschreibung und Möglichkeit der Bewerbung auf solche Stellen für Arbeitnehmer, die vom Personalabbau betroffenen sind
  - durch zielgerichtetes Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen zur Ermöglichung der Weiterbeschäftigung auf anderen Arbeitsplätzen
- Teilzeitangebote
- kollektive Arbeitszeitverkürzung in bestimmten Organisationseinheiten und Anrechnung der verringerten Arbeitszeit auf den Arbeitsplatzabbau
- Einrichtung eines Job Centers (im Sinne des „Anytime“-Konzepts)
- Verzicht auf Beschäftigung von Arbeitnehmer-Überlassungskräften (AÜG) und – wo möglich - Verzicht auf Fremdfirmeneinsätze (auch bei Bayer Business Services soll darauf hingewirkt werden, dass eine entsprechende Zusage erteilt wird)
- Angebot von Transfermaßnahmen im Sinne von § 216 a SGB III (wenn andere sozialverträgliche Instrumente nicht greifen)
- Angebot zum Wechsel in eine Transfergesellschaft im Sinne von § 216 b SGB III (wenn andere sozialverträgliche Instrumente nicht greifen)

Näheres hierzu wie auch ggf. zum Einsatz weiterer Maßnahmen werden die Parteien in gesonderten Vereinbarungen regeln.

#### **4. Zeitlich befristeter Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen**

Um Raum für die vorrangige Anwendung und Wirkung der unter Punkt 2 aufgeführten sowie ggf. noch zu vereinbarenden weiteren Instrumente zu geben, erklärt sich BSP bereit, bis Mitte 2008 auf den Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen zu verzichten, d.h. betriebsbedingte Beendigungskündigungen können frühestens ab 30. Juni 2008 ausgesprochen werden. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass für alle vom Arbeitsplatzabbau betroffene Arbeitnehmer so früh wie möglich nach sozialverträglichen Lösungen gesucht werden soll. Unabhängig davon soll jedoch Arbeitnehmern in Organisationseinheiten, deren Arbeitsplatz erst in 2008 oder später vom Abbau betroffen sein wird, ebenfalls ausreichend Zeit gegeben werden, damit die unter Pkt. 3 genannten Maßnahmen und ggf. weitere Maßnahmen zur Vermeidung betriebsbedingter Beendigungskündigungen ausgeschöpft werden können. Für diese Arbeitnehmer soll spätestens 3 Monate vor dem Wegfall des Ar-

---

<sup>2</sup> Mit der Prüfung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im deutschen Konzern ist keine Ausweitung der Weiterbeschäftigungspflicht im Sinne von § 1 KSchG verbunden.

beitsplatzes<sup>3</sup> über einen Zeitraum von 12 Monaten intensiv nach sozialverträglichen Lösungen gesucht werden. Erst nach Ablauf dieses Zeitraums können als letztes Mittel betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgesprochen werden. Aktivitäten, die bereits früher als 3 Monate vor dem Wegfall des Arbeitsplatzes unternommen werden, führen jedoch nicht zu einer Verkürzung des gewährten Zeitraums zur Suche nach sozialverträglichen Lösungen.

Die Betriebsparteien werden jeweils 3 Monate vor Ablauf der vereinbarten Zeiträume Bilanz ziehen, ob der notwendige Personalabbau im vorgegebenen Zeitrahmen ohne betriebsbedingte Beendigungskündigungen bewältigt werden kann.

Kommt BSP nach Beratung mit dem Betriebsrat zu dem Schluss, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen zur Bewältigung des Personalabbaus im vorgegebenen Zeitrahmen entgegen aller vorangegangener Bemühungen der Betriebsparteien notwendig sind, so kann BSP nach Ablauf der vereinbarten Zeiträume betriebsbedingte Beendigungskündigungen aussprechen.

Der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen im oben genannten Sinne gilt für Arbeitnehmer, die ein befristetes Arbeitsverhältnis mit BSP eingegangen sind, längstens bis Mitte 2008. Läuft die Befristung vor diesem Zeitpunkt aus, so endet das Arbeitsverhältnis zum früheren Zeitpunkt.

## **5. Mobilität und Flexibilität im Rahmen des Integrationsprozesses**

Der zeitliche Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist mit der Erwartung einer erhöhten Bereitschaft der vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer zur Übernahme anderer Aufgaben, ggf. auch an anderen Standorten des Bayer Konzerns verknüpft.

### **a. Zumutbarkeit der Übernahme einer anderen Tätigkeit an einem anderen Standort des Bayer-Konzerns**

Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass einem Arbeitnehmer grundsätzlich auch die Aufnahme einer neuen Tätigkeit an einem anderen Standort des Bayer-Konzerns zumutbar ist, wenn seine bisherige Funktion oder Einheit dorthin verlagert oder ihm ein nach Qualifikation und Eingruppierung, bzw. im AT-Bereich nach Funktionseinkommen vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten wird. Eine Arbeitsaufnahme an einem anderen Standort des Bayer-Konzerns ist dem betroffenen Arbeitnehmer ausnahmsweise nicht zumutbar, wenn er wichtige persönliche Gründe darlegen und nachweisen kann, die die Unzumutbarkeit eines Wohnortwechsels begründen. Wichtige persönliche Gründe in diesem Sinne liegen zum Beispiel vor, wenn:

- der Ehe- oder Lebenspartner<sup>4</sup> des betroffenen Arbeitnehmers am Standort Berlin oder im Land Brandenburg einer Erwerbstätigkeit nachgeht, die nachweislich we-

<sup>3</sup> Die organisationseinheitsbezogenen Zeiträume für die Personalabbaumaßnahmen werden einer noch zu erstellenden Gesamtübersicht zu entnehmen sein.

<sup>4</sup> „Lebenspartner“ im Sinne dieser Vereinbarung ist, wer entweder mit dem Arbeitnehmer eine „eingetragene Lebenspartnerschaft“ im Sinne des „Gesetzes zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften vom 16. Februar 2001“ eingegangen ist oder wer nachweisen kann,

sentlich (mehr als 1/3) zum Unterhalt der Partner/Familie beiträgt, sofern der Partner dieser Erwerbstätigkeit nachweislich schon seit mindestens 6 Monaten vor Unterzeichnung dieser Betriebsvereinbarung nachgegangen ist.

- der Arbeitnehmer oder sein Ehe- oder Lebenspartner<sup>4</sup> unterhaltsberechtigter, dauerhaft in häuslicher Gemeinschaft lebende Kinder hat, die einen Berufsausbildungsplatz haben, die Ausbildung noch mindestens sechs Monate andauert und die Finanzierung einer ausbildungsplatznahen Unterkunft für das in Ausbildung befindliche Kind, dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist.
- der Arbeitnehmer oder sein Ehe- oder Lebenspartner<sup>4</sup> pflegebedürftige, in häuslicher Gemeinschaft lebende nahestehende Personen pflegt und eine angemessene Pflege nicht auf andere Weise gewährleistet werden könnte.
- der Arbeitnehmer oder sein Ehe- oder Lebenspartner<sup>4</sup> erhebliche gesundheitliche Einschränkungen hat und eine Behandlung oder Rehabilitationsmaßnahmen nur am oder in der Nähe des bisherigen Wohnorts möglich sind.
- für einen Arbeitnehmer altersbedingte andere sozialverträgliche Lösungen im Zeitraum des zu bewältigenden Personalabbaus in Betracht kommen (Altersteilzeit, Frühpensionierung).

Die Voraussetzungen für das Vorliegen der Unzumutbarkeit sind durch Vorlage entsprechender Urkunden, Schriftstücke und Entgeltnachweise von dem betroffenen Arbeitnehmer nachzuweisen. Bei Differenzen zwischen Personalabteilung und Arbeitnehmern entscheidet eine aus Vertretern der Funktion HR und des Betriebsrats paritätisch besetzte Kommission.

Für Arbeitnehmer, die im Rahmen der Integration an einen anderen Standort des Bayer-Konzerns wechseln, sollen die für die Integration geltenden Mobilitätsrichtlinien zur Anwendung kommen, es sei denn die Betriebsparteien vereinbaren etwas anderes.

Arbeitnehmer, die einen vergleichbaren Arbeitsplatz im oben genannten Sinne an einem anderen Standort des Bayer-Konzerns ablehnen, ohne dass besondere persönliche Gründe im oben genannten Sinne vorliegen, werden nicht von Leistungen ausgeschlossen, die anderen Arbeitnehmern anlässlich ihres Ausscheidens aus dem Unternehmen wegen Verlustes des Arbeitsplatzes – auch soweit diese auf Vereinbarungen beruhen - gewährt werden.

#### **b. Zuweisung/Übernahme anderer Aufgaben und Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz mit geringerem Qualifikationsprofil oder geringerer Vergütung am Standort der BSP AG, Berlin**

Die Zuweisung/Übernahme anderer Aufgaben und die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz sollen möglichst im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern

---

dass er bereits zum 31.12.2006 mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft (Meldebestätigung) gelebt hat.

erfolgen. Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmern auch Arbeitsplätze angeboten werden können, die ein geringeres Qualifikationsprofil oder eine geringere Vergütung vorsehen. Details hierzu werden die Betriebsparteien noch in einer gesonderten Vereinbarung gemeinsam regeln.

## **6. Versetzung in ein internes Job Center**

Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz im Rahmen der Integration wegfällt und bei denen aufgrund ihrer Qualifikation eine Vermittelbarkeit auf andere Arbeitsplätze in- oder außerhalb des Unternehmens wahrscheinlich ist, werden mit ihrer Zustimmung in ein internes Job Center überführt

Vorrangige Aufgabe des Job Centers ist es, für die Arbeitnehmer – ggf. zeitlich befristete - Einsatzmöglichkeiten in- und außerhalb des Unternehmens zu finden, zielgerichtet Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten oder andere einvernehmliche Maßnahmen und Lösungen zu begleiten.

Die Laufzeit des Job Centers ist grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2009 befristet. Für Arbeitnehmer aus Organisationseinheiten, für die ein längerer Abbauzeitrahmen definiert wird, gilt die Laufzeit wie unter Pkt. 4 definiert, ggf. auch über den 31. Dezember 2009 hinaus.

Die Arbeitnehmer, die in das interne Job Center wechseln, erklären sich zum Einsatz in verschiedenen Funktionen des Unternehmens oder bei anderen Unternehmen sowie zur Übernahme auch ausbildungsfremder, zumutbarer Tätigkeiten bzw. zur notwendigen Weiterbildung oder Qualifizierung bereit. Die Betriebsparteien werden weitere Vereinbarungen zur näheren Ausgestaltung des Job Center-Konzepts treffen.

Die Betriebsparteien werden gemeinsam darauf hinwirken, dass Arbeitnehmer, die vom Personalabbau betroffen sind, dieses Angebot wahrnehmen.

## **7. Möglichkeit des Ausspruchs von Änderungskündigungen**

Den Betriebsparteien ist bewusst, dass ein sozialverträglicher Personalabbau ohne betriebsbedingte Beendigungskündigungen nur bewältigt werden kann, wenn eine große Flexibilität und Mobilität von Arbeitnehmern im Rahmen des Integrationsprozesses gewährleistet ist. Sind Arbeitnehmer nicht bereit, eine andere zumutbare Tätigkeit im Sinne von Pkt. 5 b zu übernehmen oder ihre Zustimmung zum Wechsel in das Job Center zu geben, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die Übernahme einer solchen Tätigkeit bzw. die Überführung in das Job Center einseitig im Wege der Änderungskündigung durchzusetzen.

## **8. Abschluss weiterer Vereinbarungen**

Die Parteien streben übereinstimmend an, in gesonderten Regelungen zügig weitere Details zur personalpolitischen Gestaltung der Integration und von Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung sowie zur Personalanpassung zu vereinbaren. Sie werden die Verhandlungen zügig, konstruktiv sowie konsens- und lösungsorientiert führen und im Sinne von § 2 Abs. 1 BetrVG vertrauensvoll zum Wohle der Arbeitnehmer und des Unternehmens zusammenwirken.

## 9 . Schlussbestimmungen

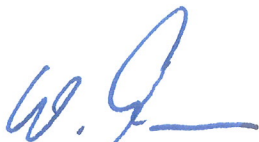
Die Rechte des Betriebsrats aus §§ 111 ff. BetrVG bleiben durch diese Vereinbarung unberührt.

Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen alle zumutbaren Anstrengungen unternommen haben, die in den betreffenden Funktionen bzw. Organisationseinheiten anstehenden Maßnahmen mit Auswirkung auf die Arbeitsplätze ausreichend zu konkretisieren.

Diese Eckpunkte-Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2009 bzw. bis zum Ablauf des letzten organisationseinheitsbezogenen Zeitrahmens für vom Personalabbau betroffene Arbeitnehmer im Sinne von Pkt. 4. sechs Monate vor Ablauf dieser Eckpunkte-Regelung werden die Parteien darüber beraten, ob eine Verlängerung der Regelung angezeigt ist, insbesondere dann, wenn die Maßnahmen zur Integration noch nicht abgeschlossen sind.

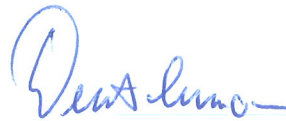
In dem Fall, dass die vereinbarten Maßnahmen zur Vermeidung betriebsbedingter Beendigungskündigungen nicht von der Belegschaft angenommen und genutzt werden, werden die Betriebsparteien auf Veranlassung einer Seite unverzüglich Beratungen aufnehmen mit dem Ziel und dem ernsthaften Willen, diese Betriebsvereinbarung anzupassen oder zu ergänzen, um die sozialverträglichen Instrumente zum Personalabbau und zur Beschäftigungssicherung zur Erreichung der Anpassungsziele effektiv zur Wirkung zu bringen. Eine entsprechende Erklärung muss spätestens bis zum 21. April 2008 abgegeben werden. Für die Beratungen soll ein Zeitraum von vier Wochen zur Verfügung stehen. Auf Veranlassung einer Partei wird ein neutraler Dritter, auf den sich die Parteien gemeinsam verständigen, als Vermittler hinzugezogen. Im Falle eines Scheiterns der Beratungen kann die Betriebsvereinbarung frühestens mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 30. Juni 2008 gekündigt werden. Sie entfaltet keinerlei Nachwirkung.

Berlin, den 08. März 2007



Vorstand

Berlin Bayer Schering Pharma AG



Betriebsrat Berlin

Bayer Schering Pharma AG