Gesamtbetriebsvereinbarung zur "Beschäftigungssicherung bei Bayer"

Präambel

Die notwendigen und erfolgreichen Umstrukturierungen des Konzerns in den letzten Jahren haben deutlich gemacht, dass damit auch Maßnahmen verbunden sein können, die von allen Mitarbeitern* Bereitschaft zur Veränderung erfordern.

Die Tätigkeit der Teilkonzerne und Servicegesellschaften auf den internationalen Märkten macht auch zukünftig Vergleiche mit Wettbewerbern erforderlich. Zur langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit sind Kostenstrukturen auf Marktniveau ebenso Voraussetzung wie die verstärkte Ausrichtung der Arbeitsbedingungen auf Flexibilität und Mobilität.

Den Parteien ist bewusst, dass es für einen dauerhaften geschäftlichen Erfolg des Konzerns erforderlich ist, kontinuierlich und schnell auf neue Herausforderungen und veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.

Trotz der erheblichen Veränderungen in den letzten Jahren ist es den Betriebsparteien gelungen, durch Vereinbarungen Arbeitsplätze von Mitarbeitern in Deutschland zu sichern und Personalmaßnahmen für die Belegschaft sozialverträglich zu gestalten. Auch zukünftig werden Lösungen für die sozialverträgliche Gestaltung von Personalanpassungen gebraucht, damit das gemeinsame Ziel der langfristigen und nachhaltigen Sicherung von Beschäftigung in den Konzernunternehmen und an den deutschen Standorten erreicht werden kann.

Vor diesem Hintergrund verpflichten sich die Unternehmensleitungen der GESELLSCHAFTEN und der Gesamtbetriebsrat Bayer zur Fortsetzung des kooperativen und vertrauensvollen Zusammenwirkens und schließen nachstehende Vereinbarung ab.

I. Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt räumlich für die Abteilungen und Betriebe der Bayer CropScience AG, Bayer HealthCare AG, Bayer MaterialScience AG, Bayer Schering Pharma AG, Bayer Animal Health GmbH, Bayer Business Services GmbH, Bayer Direct Services GmbH, Bayer Technology Services GmbH, Pallas AG und der Bayer AG, nachstehend GESELLSCHAFTEN genannt.

Sie gilt persönlich für alle Tarifmitarbeiter* und Leitenden Mitarbeiter der GESELLSCHAFTEN, soweit sie in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats fallen.

* Begriffe wie „Tarifmitarbeiter", „Mitarbeiter" und „Leitende Mitarbeiter" umfassen explizit alle weiblichen und männlichen Tarifmitarbeiter, Mitarbeiter und Leitende Mitarbeiter. Sie werden nur aus redaktionellen Vereinfachungsgründen verwendet.

II. Einzelne Bestimmungen

1. Ausschluss betriebsbedingte Beendigungskündigungen

Ziel der Parteien ist es, betriebsbedingte Beendigungskündigungen in Folge der Realisierung eines Personalabbaus bis Ende dieser Vereinbarung zu vermeiden und vorrangig sozialverträgliche Maßnahmen zu nutzen.

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen werden in den GESELLSCHAFTEN vor dem 30.12.2012 grundsätzlich nicht ausgesprochen (Details siehe Anlage 1).

Rechtzeitig werden die Unternehmensleitungen der GESELLSCHAFTEN beraten, ob eine Verlängerung des Verzichts auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen möglich ist, und danach Gespräche mit dem Gesamtbetriebsrat aufnehmen.

2. "BayJob"

Für Mitarbeiter, die nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes nicht sofort auf eine neue Stelle vermittelt werden können, wurde durch die GESELLSCHAFTEN eine interne Organisationseinheit "BayJob" mit folgenden Zielen gebildet:

- Vermittlung von Dauerarbeitsplätzen
- Vermittlung von temporärer Beschäftigung vorrangig konzernintern und extern
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungschancen

Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass die betroffenen Mitarbeiter der Versetzung in "BayJob" und einer Ergänzung ihres Arbeitsvertrages zustimmen.

Diese Ergänzung regelt die Pflichten der betroffenen Beschäftigten im Sinne der Zielsetzungen von "BayJob":

- Bereitschaft zur Annahme von temporären internen und externen Beschäftigungsangeboten
- Bereitschaft, Zeiten der Nichtbeschäftigung bei Fortzahlung der Bezüge zu akzeptieren
- Verpflichtung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung von Vermittlungschancen

Für "BayJob" haben die Betriebsparteien am 12. November 2008 eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen.

3. Ausbildung

Die GESELLSCHAFTEN werden auch zukünftig, entsprechend der übernommenen gesellschaftspolitischen Verantwortung, über den eigenen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

ll

Die GESELLSCHAFTEN werden insgesamt jährlich 630 Ausbildungsplätze anbieten. Diese verteilen sich auf die

- reguläre betriebliche Ausbildung 300 bis 450
- das Starthilfeprogramm auf Basis des § 5 "TV zur Förderung der Integration von Jugendlichen" 100 bis 170
- die "Ausbildungsinitiative Rheinland" 100 bis 180

Für die Übernahme von Ausgebildeten in die GESELLSCHAFTEN gelten für den Zeitraum vom 01.01.2010 bis zum 30.12.2012 folgende Regeln:

a. Ausgebildete werden nach Bedarf und Leistung (Basis Gesamtbeurteilung) direkt von den GESELLSCHAFTEN unbefristet übernommen, wenn keine vergleichbar ausgebildeten Mitarbeiter in „BayJob" vorhanden sind. Sonst wird der Bedarf aus „BayJob" heraus gedeckt.

b. Sollte es in einem Ausbildungsberuf Mitarbeiter in „BayJob" geben, die alle in einem temporären Einsatz sind, und es gibt für diesen Ausbildungsberuf einen zusätzlichen befristeten Bedarf, so kann den Ausgebildeten (Basis Gesamtbeurteilung) ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einer GESELLSCHAFT angeboten werden.

c. Selbst wenn kein konkreter Bedarf besteht, wird allen Ausgebildeten mit einer Note besser als 2 – gebildet aus der Gesamtbeurteilung über die Ausbildungszeit – ein unbefristeter Vertrag in BayJob angeboten. Die Anzahl der ohne konkreten Bedarf übernommenen Ausgebildeten soll 50 Mitarbeiter im Jahr nicht überschreiten. Lehnen geeignete Ausgebildete ein solches Angebot ab, so wird das Angebot nicht auf Ausgebildete mit schlechteren Noten ausgedehnt. Die Aufteilung dieser Übernahmen auf die beiden Zeitpunkte mit Ausbildungsabschlüssen pro Jahr wird rechtzeitig mit dem Gesamtbetriebsrat festgelegt.

d. Übernahmen von Ausgebildeten aufgrund von gesetzlichen Vorgaben erfolgen entweder unbefristet direkt in die GESELLSCHAFTEN (s. a) oder auf Basis der in der GBV „BayJob" vereinbarten Vertragsbedingungen unbefristet in „BayJob".

Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass die verschiedenen Übernahmewege zu mehr als 120 Einstellungen von Ausgebildeten pro Jahr führen werden.

Ab dem Jahr 2011 werden die GESELLSCHAFTEN rechtzeitig überprüfen und ggf. mit dem Gesamtbetriebsrat beraten, ob weitere Übernahmen von Ausgebildeten aufgrund einer veränderten Situation in „BayJob" und unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung möglich sind.

4. Absolventen von Hochschulen und Fachhochschulen

Bis einschließlich 2012 werden zur Aufrechterhaltung bzw. zum Ausbau der Position von Bayer in der Forschung und Entwicklung, der sicheren und qualitativ hochwertigen Produktion, der Servicefunktionen und der kundennahen Marketingbereiche in den GESELLSCHAFTEN insgesamt mindestens 300

Absolventen von Hochschulen und Fachhochschulen aller Fachrichtungen eingestellt. Dabei werden die eigenen Kombi-Ausbildungen mit vergleichbarem Abschluss ebenfalls Berücksichtigung finden. Über die einzustellenden Berufsgruppen sowie die Verteilung auf die GESELLSCHAFTEN und Standorte wird der Gesamtbetriebsrat jährlich informiert.

5. Solidarpakt

Für jedes Jahr, für das die GESELLSCHAFTEN auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen verzichten, werden

- die Kosten der nicht beschäftigen Mitarbeiter in "BayJob" und
- die Kosten, die sich aus der Differenz der Vergütung der Mitarbeiter in "BayJob" und der fiktiven Vergütung für ihre Teilzeittätigkeit ergeben,

mit maximal 10% der freiwilligen variablen Bezüge der Mitarbeiter verrechnet, die von dieser Vereinbarung erfasst sind. Es besteht die Zusage, dass sich auch die Leitenden Angestellten, die Konzernführungskräfte sowie die Vorstände/ Geschäftsführer der GESELLSCHAFTEN in gleicher Weise an diesem Solidarpakt beteiligen werden.

6. Sozialverträgliche Maßnahmen

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass die in der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Gesamtkonzept zur Lösung von Beschäftigungsproblemen genannten Instrumente weiterhin Anwendung finden.

7. Personalverbund

Die zum 30.12.2011 auslaufenden Gesamtbetriebsvereinbarungen „Lösung von Beschäftigungsproblemen", „Personalverbund" und „BayJob", alle datierend vom 12.11.2008, werden inkl. Anlagen und Protokollnotizen innerhalb des Geltungsbereichs und der Laufzeit dieser Vereinbarung fortgeführt.

8. Übernahmen aus BayJob in dauerhafte Beschäftigungen

Die Betriebsparteien werden regelmäßig Gespräche über sinnvolle Maßnahmen (inkl. Qualifizierungen) zur besseren Vermittlung von Mitarbeitern aus BayJob in eine dauerhafte Beschäftigung führen.

III. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt zum 31.12.2009 in Kraft. Sie endet zum 30.12.2012 ohne Nachwirkung und ohne dass es einer Kündigung bedarf. Auf die Regelung in Abschnitt II.1. wird verwiesen.

Sie ersetzt die Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Beschäftigungssicherung bei Bayer" vom 19. Juni 2007 inklusive der dortigen Anlage 1, die mit dem Inkrafttreten

dieser Regelung aufgehoben wird. Die Protokollnotiz zur Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Beschäftigungssicherung bei Bayer" vom 19. Juni 2007 wird dieser Gesamtbetriebsvereinbarung beigefügt und behält weiterhin ihre Gültigkeit.

Die Unternehmensleitung der Bayer AG (Konzernleitung) schließt für die GESELLSCHAFTEN diese Vereinbarung. Sie wird rechtzeitig vor Ablauf der Vereinbarung Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern aufnehmen mit dem Ziel der Verlängerung der GBV zur Beschäftigungssicherung für die Unternehmen des Personalverbundes nach Tarifvertrag gem. § 3 BetrVG des Bayer Konzerns.

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung unwirksam sein, bleiben die übrigen in Kraft. Die Parteien verpflichten sich schon jetzt, nach einer Regelung zu suchen, die der unwirksamen am nächsten kommt.

Die Anlage 1 vom 16. Dezember 2009 und die Protokollnotizen vom 19. Juni 2007 und 16. Dezember 2009 sind Bestandteil der Vereinbarung.

Leverkusen, den 16. Dezember 2009

.....	.....
Bayer AG Unternehmensleitung	Gesamtbetriebsrat Bayer