



## **Gesamtbetriebsvereinbarung „Individuelle Einmalzahlungen“ (GBV IEZ)**

Zwischen der Unternehmensleitung der Bayer AG und dem Gesamtbetriebsrat (GBR) Bayer wird mit Wirkung für

- die Bayer AG (BAG),
- die Bayer CropScience AG (BCS),
- die Bayer HealthCare AG (BHC),
- die Bayer MaterialScience AG (BMS),
- die Bayer Business Services GmbH (BBS),
- die Bayer Industry Services GmbH & Co. OHG (BIS) und
- die Bayer Technology Services GmbH (BTS)

(im folgenden Unternehmen genannt) folgende Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) abgeschlossen:

### **1. Regelungsgegenstand**

Die GBV „Individuelle Einmalzahlung (IEZ)“ vom 31. März 2000, durch entsprechende Vereinbarungen kollektivrechtlich zunächst weiter geltend in den abgespaltenen Unternehmen, ist vereinbarungsgemäß am 31. Dezember 2004 infolge Befristung ausgelaufen. Die Parteien sind sich einig, dass die Regelungen zur „IEZ“ neu gefasst werden sollen.

Mit einer „IEZ“ sollen besondere individuelle oder auch im Team gemeinschaftlich erbrachte Leistungen der Mitarbeiterinnen /Mitarbeiter in den Unternehmen anerkannt und zeitnah honoriert werden. Eine „IEZ“ wird ausschließlich für Leistungen gewährt, die nicht durch andere Vergütungen abgedeckt sind / werden, beispielsweise Erfindervergütungen oder Prämien für Verbesserungsvorschläge (Bayer-Ideen-Pool).

Die „IEZ“ soll von den Vorgesetzten gezielt als Führungs- und Motivationsinstrument eingesetzt werden.

## 2. Persönlicher Geltungsbereich

Diese GBV gilt für Tarifmitarbeiterinnen / Tarifmitarbeiter sowie Leitende Mitarbeiterinnen / Leitende Mitarbeiter der Vertragsstufe 1 in den eingangs aufgeführten „Unternehmen“.

Ausgenommen sind Beschäftigte im Programm „Starthilfe“ sowie Werkstudenten und Praktikanten.

Für Auszubildende gelten besondere Regelungen gemäß Ziffer 6.

## 3. „IEZ“- Budgets

Die Vorstände / Geschäftsleitungen planen in der Regel zum Jahresanfang, ob und in welcher voraussichtlichen Höhe IEZ-Budgets für den Bereich der Tarifmitarbeiter/innen und Leitenden Mitarbeiter/innen der Vertragsstufe 1 als freiwillige Leistung in den einzelnen Unternehmen für das laufende Geschäftsjahr zur Verfügung gestellt werden sollen.

Soweit die geplanten „IEZ“-Budgets für Tarifmitarbeiter/innen 1 Prozent der Tarifentgeltsumme in den jeweiligen Unternehmen überschreiten, werden Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat auf Wunsch einer Partei Gespräche aufnehmen, um die nachstehend aufgeführten Verteilungsgrundsätze im jeweiligen Unternehmen gemeinsam zu prüfen und gegebenenfalls auch neu festzulegen. Bei einer Neufestlegung der Verteilungsgrundsätze für einzelne Unternehmen bleiben die Regelungen für die anderen Unternehmen unberührt.

Die Vergabe soll eine angemessene Beteiligung der Mitarbeiter/innen der Unternehmen an allen Standorten, in den verschiedenen Entgeltgruppen sowie die Gewährung von Teamprämien berücksichtigen.

Die effektive Inanspruchnahme von IEZ-Budgets kann - unter Berücksichtigung der Ziffer 3 Abs. 2 - von der voraussichtlichen Planung nach unten wie oben abweichen.

## 4. Verfahren zur Beantragung und Auszahlung der „IEZ“

Der Vorschlag für die Gewährung einer „IEZ“ liegt grundsätzlich im Ermessen der / des Vorgesetzten. Hierfür wird ein Formblatt verwendet (*Mustor siehe Anlage*).

Der GBR wird über das in den Unternehmen jeweils festgelegte Verfahren informiert.

Die Gründe zur Gewährung einer „IEZ“ werden der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter vor Auszahlung in einem persönlichen Gespräch erläutert.

Außerdem soll die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter in geeigneter Weise auch auf die Möglichkeit eines Eigeninvestments im DEGEF-Fonds bzw. die Nutzung der bei Bayer angebotenen Entgeltumwandlungsmodelle hingewiesen werden.

Die genehmigten Anträge werden in die elektronische Personalakte aufgenommen.

## 5. Höhe der „IEZ“

Die Höhe einer „IEZ“ ist grundsätzlich abhängig vom

- Umfang / der Schwierigkeit der besonderen Aufgabe / Leistung,
- der Art bzw. der mit der gelösten Aufgabe verbundenen Belastung,
- der Relation der besonderen Leistung zur Eingruppierung / Vergütung.

soweit sie nicht bereits bei den Anforderungen an die Stelle als solche berücksichtigt ist.

Der Mindestbetrag einer „IEZ“ soll für Tarifmitarbeiterinnen / Tarifmitarbeiter den Betrag von 250 € und für Leitende Mitarbeiterinnen / Leitende Mitarbeiter der Vertragstufe 1 den Betrag von 500 € nicht unterschreiten.

Als Obergrenze sollte grundsätzlich ein monatliches Brutto-Tarifentgelt bzw. ein monatliches Brutto-Gehalt (ohne Berücksichtigung einer eventuellen Entgeltumwandlung) nicht überschritten werden.

Bei der Honorierung von gemeinschaftlich erbrachten oder vergleichbaren Leistungen ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

## 6. IEZ für Auszubildende

Auszubildende können im besonderen Einzelfall und nach Absprache mit der Personalabteilung eine individuelle Einmalzahlung erhalten.

Voraussetzung ist, dass der / die leistungsstarke Auszubildende innerhalb einer betrieblichen Arbeitsgruppe durch besondere individu-

elle Leistung zu einem nach der GBV "Individuelle Einmalzahlung" honorierbaren Gruppenergebnis beigetragen hat.

Die Höhe der Einmalzahlung sollte im Verhältnis zur jeweiligen Ausbildungsvergütung und zur IEZ-Vergabe innerhalb der Gruppe stehen. Die Mindesthöhe beträgt 100 €. Höchstbetrag ist die monatliche Ausbildungsvergütung.

## 7. Beispielkatalog zur IEZ-Vergabe

Besondere eigenständige oder auch im Team erbrachte Leistungen können sein:

- Hohe Einsatz- und Arbeitsbereitschaft im Zusammenhang mit außergewöhnlichen Belastungen (z.B. hohe zeitliche Belastungen oder außergewöhnliche Belastungen bei Veränderungen betrieblicher Strukturen),
- hervorzuhebende Leistungen und Verhaltensweisen, die Umweltschutz und Sicherheit erhalten und fortentwickeln (Verantwortliches Handeln / Responsible Care),
- erfolgreiche Durchführung von schwierigen Projekten,
- erfolgreiche Einführung neuer Produkte in den Markt bzw. Erschließung neuer Märkte für Produkte,
- starke Belastungen im Zusammenhang mit der Errichtung / dem Stillstand einer Produktionsanlage (Montage / Inbetriebnahme),
- wesentliche Verbesserungen von
  - Verfahren in Forschung, Entwicklung, Produktion, Anwendungs- und Ingenieurtechnik,
  - Verfahren bei der Entsorgung und der Sicherheit in Labors und Betrieben,
  - Verfahren und Arbeitsabläufen im administrativen Bereich.
- wesentliche Verbesserung der sozialen Strukturen (Verbesserung der Zusammenarbeit / Betriebsklima).

## 8. Information des Betriebsrates

Der GBR wird im 1. Quartal des laufenden Kalenderjahres über die geplanten IEZ-Budgets der einzelnen Unternehmen informiert. Er erhält des Weiteren halbjährlich eine Übersicht über die ausgezahlten IEZ-Beträge. Im 1. Quartal des Folgejahres wird dem zuständi-

gen Betriebsrat zusätzlich eine Gesamtübersicht der IEZ-Vergabe im Vergleich zur Planung sowie Auswertungen gemäß weiterer Absprachen zur Verfügung gestellt.

## 9. Schlussbestimmungen

Die GBV tritt rückwirkend zum 1. Januar 2005 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2007 gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung endet sie ohne Nachwirkung.

Sie kann mit dieser Frist seitens der Konzernleitung oder des Gesamtbetriebsrates auch mit Wirkung für einzelne der eingangs aufgeführten Unternehmen gekündigt werden. In diesem Falle verpflichten sich beide Seiten zu raschen Verhandlungen. Ziel ist es dann innerhalb einer Verhandlungsfrist von max. 6 Monaten zu einer Einigung zu kommen. Im Falle einer Kündigung für einzelne Unternehmen bleiben die Regelungen für die anderen Unternehmen unberührt.

Davon abweichend gilt diese Vereinbarung bei BIS nur für das Geschäftsjahr 2005 und endet zum 31. Dezember 2005 ohne Nachwirkung, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf. Noch in 2005 werden für BIS Gespräche aufgenommen, um eine Anschlussvereinbarung zur IEZ bei BIS abzuschließen.

Wenn sich von den vertragsschließenden Parteien offensichtlich nicht beabsichtigte Ergebnisse zeigen und eine Partei es wünscht, werden die Beteiligten kurzfristig Gespräche aufnehmen, um gegebenenfalls erforderliche Anpassungen vorzunehmen.

Leverkusen, 29. September 2005

---

Bayer AG  
Unternehmensleitung

---

Gesamtbetriebsrat Bayer

Anlage



**Festlegung einer Individuellen Einmalzahlung (IEZ)  
für Tarifmitarbeiterinnen / Tarifmitarbeiter und  
Leitende Mitarbeiterinnen / Leitende Mitarbeiter (LM1)**

**Mitarbeiterin/Mitarbeiter**

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_

Pers.Nr.: \_\_\_\_\_ Entgeltgruppe / VS: \_\_\_\_\_

zum (Datum): \_\_\_\_\_ Brutto-Monatsentgelt in Euro: \_\_\_\_\_

Unternehmen: \_\_\_\_\_

**Begründung:** **Besondere Leistung bei**

der Erfüllung seiner/ihrer Hauptaufgaben

 der Lösung von Sonderaufgaben Projekten **Besonderes Engagement bei** Teamaufgaben **Sonstiges:**

<b>Vorschlag</b> (max.: ein Brutto-Monatsentgelt)	XXX.XX €
--	----------

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Vorgesetzten\*)\_\_\_\_\_  
(Wdhlg. in Druckbuchstaben)\_\_\_\_\_  
(Unterschrift Bereichsleitung \*)\_\_\_\_\_  
(Wdhlg. in Druckbuchstaben)\_\_\_\_\_  
(Unterschrift Unternehmensleitung \*)\_\_\_\_\_  
(Wdhlg. in Druckbuchstaben)