

Gesamtbetriebsvereinbarung „Nachteilsmilderung“

Präambel

Die Unternehmensleitung der Bayer AG und der Gesamtbetriebsrat Bayer haben das gemeinsame Interesse, einheitliche und transparente Regelungen für die Abfederung bzw. den Ausgleich von Entgeltnachteilen bzw. die Erstattung von Aufwendungen zu treffen, die bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern infolge des Verlustes ihres Arbeitsplatzes, insbesondere als Folge von Restrukturierungsmaßnahmen entstehen können. Die Regelungen dieser Vereinbarung stehen in engem Zusammenhang mit der GBV „Beschäftigungssicherung“, der GBV „BayJob“ und der GBV „Personalverbund“. Dies vorausgeschickt schließen die Unternehmensleitung der Bayer AG und der „Gesamtbetriebsrat Bayer“ für die Bayer AG, die Bayer MaterialScience AG, die Bayer CropScience AG, die Bayer HealthCare AG, die Bayer Schering Pharma AG, die Bayer Animal Health GmbH, die Bayer Business Services GmbH, die Bayer Technology Services GmbH, die Bayer Direct Services GmbH und die Pallas AG (nachstehend als GESELLSCHAFT/EN bezeichnet) folgende Vereinbarung :

I. Geltungsbereich

1) persönlich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter * der Bayer AG, der Bayer MaterialScience AG, der Bayer CropScience AG, der Bayer HealthCare AG, der Bayer Schering Pharma AG, der Bayer Animal Health GmbH, der Bayer Business Services GmbH, der Bayer Technology Services GmbH, der Bayer Direct Services GmbH und der Pallas AG mit Ausnahme der Leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG.

2) räumlich

Die Vereinbarung erfasst alle Betriebe / Standorte der GESELLSCHAFTEN.

II. Anwendungsbereich

Nachfolgende Bestimmungen sind anzuwenden bei:

- 1) Restrukturierungsmaßnahmen, die den Wegfall von Arbeitsplätzen in einem Betrieb einer der GESELLSCHAFTEN zur Folge haben.
- 2) Sonstigen Verlusten von Arbeitsplätzen bei den GESELLSCHAFTEN bzw. nachteiligen Änderungen von Arbeitsbedingungen aus betrieblichen Gründen.

Für Mitarbeiter in „BayJob“, sind darüber hinaus spezifische, vorrangige Regelungen in der GBV „BayJob“ getroffen.

*Die in dieser Vereinbarung genannten Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gleicher Weise

Die Bestimmungen dieser Vereinbarung sind nicht anzuwenden im Zusammenhang mit Kündigungen aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen, bei Eigenkündigungen ohne Arbeitgeberveranlassung bzw. wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente besteht.

Der Abschluss anlassbezogener Interessenausgleiche bzw. Sozialpläne nach den Bestimmungen des BetrVG bleibt vorbehalten.

Bei einem arbeitgeberveranlassten Wechsel zu einer inländischen Beteiligungsgesellschaft oder für den Fall eines (Teil-)Betriebsübergangs (§ 613 a BGB) oder einer Betriebsänderung können separate Regelungen zur Nachteils mildering vereinbart werden.

Bestehende Regelungen bleiben unberührt.

Leistungen aus dieser GBV erhalten Mitarbeiter soweit und solange nicht, wie eine Kündigungsschutzklage anhängig ist. Aus einem Kündigungsschutzverfahren herrührende Abfindungen werden angerechnet.

III Definitionen

Im Sinne dieser Vereinbarung sind unter Verweisung auf die Bestimmungen der GBV „Personalverbund Bayer“ folgende Fälle zu unterscheiden:

- 1) „Freigestellter“ ein Mitarbeiter einer GESELLSCHAFT, der infolge einer Strukturmaßnahme seinen Arbeitsplatz im angestammten Betrieb verloren hat oder absehbar verlieren wird und in Abstimmung mit dem Betriebsrat namentlich benannt ist
- 2) „Mitarbeiter aus Strukturmaßnahmen in BayJob“ ein Mitarbeiter einer GESELLSCHAFT, der infolge einer Strukturmaßnahme seinen Arbeitsplatz im angestammten Betrieb verloren hat und nach „BayJob“ versetzt worden ist und für den damit zusätzlich oder abweichend von den hiesigen Regelungen die Regelungen der GBV „BayJob“ gelten
- 3) „Ausgebildeter“ ein Mitarbeiter in „BayJob“ nach Übernahme aus der Ausbildung
- 4) „Versetzung“ meint Stellen-/ Arbeitsplatz-/ Tätigkeitsveränderungen innerhalb einer GESELLSCHAFT
- 5) „Übertritt“ der Wechsel zu einer anderen GESELLSCHAFT oder Konzerngesellschaft
- 6) „Abordnung“ die zeitlich befristete Überlassung eines Mitarbeiters an eine andere GESELLSCHAFT oder Konzerngesellschaft bei unveränderter arbeitsvertraglicher Bindung
- 7) „Austritt“ der Wechsel zu einem Arbeitgeber außerhalb des Bayer Konzerns
- 8) „Temporärer Einsatz“ die befristete Beschäftigung im Rahmen von „BayJob“
- 9) „Gleichwertig“ ein Arbeitsplatzangebot i.S. dieser Vereinbarung

10) „Zumutbar“ die Annahme eines Arbeitsplatzangebotes i.S. dieser Vereinbarung

IV. Regelungen für Versetzungen und Übertritte

1) Arbeitsplatzangebote

Den Mitarbeitern soll entsprechend ihrer bisherigen Tätigkeit und Qualifikation grundsätzlich ein gleichwertiger Arbeitsplatz unter Angabe der Einstufung/tariflichen Eingruppierung, des Grundentgeltes und der Beschreibung des angebotenen Arbeitsplatzes im Umfang der bei den GESELLSCHAFTEN üblichen Ausschreibung (HR // online) angeboten werden.

Die anzubietenden Stellen werden nach folgender Rangfolge angeboten:

- a) innerhalb der GESELLSCHAFT und des Standortes, in dem der betroffene Mitarbeiter tätig ist;
- b) bei anderen GESELLSCHAFTEN; jedoch an dem Standort, in dem der betroffene Mitarbeiter tätig ist;
- c) an anderen Standorten, jedoch in der GESELLSCHAFT, in dem der betroffene Mitarbeiter tätig ist;
- d) bei anderen GESELLSCHAFTEN in anderen Standorten.

Sollte kein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden können, wird die Möglichkeit des Angebotes eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes geprüft. Auf Wunsch des Mitarbeiters erstreckt sich die Prüfung auch auf Teilzeit-Arbeitsplätze. Die Annahme solcher Angebote steht dem Mitarbeiter frei.

Das Arbeitsplatzangebot erfolgt schriftlich. Es soll eine Stellenbeschreibung nebst Qualifikationsanforderungen und Angaben betreffend die Eingruppierung, den Einsatzort, die organisatorische Anbindung und die Entwicklungsmöglichkeiten beinhalten.

Die Mitarbeiter haben innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der notwendigen Informationen Zeit sich über die Rahmenbedingungen des angebotenen Arbeitsplatzes zu informieren und die Annahme zu erklären. Liegt in diesem Zeitraum keine Erklärung vor, gilt das Arbeitsplatzangebot als abgelehnt.

Wegen der Prüfungsreihenfolge und des Ausschreibungsverfahrens wird ansonsten auf die GBV „Personalverbund“ verwiesen.

2) Auswahl bei Stellenbesetzungen

Auf die GBV „Auswahlrichtlinie“ sowie die GBV „Personalverbund“ wird Bezug genommen. Die Auswahl der Mitarbeiter erfolgt unter Wahrung der Rechte des Betriebsrates.

Sofern Versetzungen von älteren betroffenen Mitarbeitern anstehen, sind diese darüber hinaus als Einzelfälle zu regeln.

Sofern Versetzungen von schwerbehinderten und gleichgestellten betroffenen Mitarbeitern anstehen, sind diese darüber hinaus als Einzelfälle zu regeln.

3) Qualifizierung

Sind zur Übernahme eines vorhandenen oder geplanten Arbeitsplatzes zusätzliche Qualifikationen erforderlich, die in vertretbarer Zeit (längstens entsprechend der tariflichen/vertraglichen Probezeit) erworben werden können, spricht das nicht gegen eine Versetzung. In solchen Fällen ist eine entsprechende Fortbildungsmaßnahme grundsätzlich während der Arbeitszeit zu veranlassen. Für Maßnah-

men, die (betriebsbedingt) in der Freizeit des Mitarbeiters stattfinden, erhält der Mitarbeiter einen angemessenen Freizeitausgleich.

Um möglichst viele Mitarbeiter auf freie Stellen in den GESELLSCHAFTEN vermitteln zu können, werden geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu Lasten der GESELLSCHAFTEN angeboten, die sich an absehbarem Bedarf bzw. in Aussicht genommenen Stellenbesetzungen ausrichten und dem vorhandenen Potential der Mitarbeiter Rechnung tragen. Qualifizierungsmaßnahmen können ansonsten auch von betrieblichen Erfordernissen in Verbindung mit dem persönlichen Qualifizierungspotenzial zur Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit angezeigt sein. Hierzu bieten sich u.a. Profiling- und Coaching- Maßnahmen an.

Mitarbeiter haben das Recht, Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit im Rahmen persönlicher und betrieblicher Notwendigkeiten vorzuschlagen. Die Vorschläge der Mitarbeiter sind zu prüfen und bei Eignung in eine Qualifizierungsplanung einzubeziehen.

Damit soll den betroffenen Mitarbeitern nach Möglichkeit eine längerfristige Perspektive auf einem neuen Arbeitsplatz eröffnet werden.

Notwendigkeit, Umfang und Dauer der Maßnahme sind rechtzeitig vor der Versetzung abzusprechen. Anfallende Kosten einschließlich des Verdienstausfalles übernimmt die GESELLSCHAFT.

V Zumutbarkeitsregelungen

1) Grundsätze

Nachstehende Bestimmungen regeln die Zumutbarkeit der Annahme von Angeboten von Dauerarbeitsplätzen und bilden den Rahmen für die fallbezogene Beurteilung.

Die Besetzungsreihenfolge der GBV „Personalverbund“ bleibt unberührt.

2) Wertigkeit der Stelle

a) Gleichwertige Stellen

Entsprechen die Anforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten) des Mitarbeiters oder kann dieser die erforderliche Qualifikation durch eine angebotene Qualifizierungsmaßnahme in angemessener Zeit erwerben, handelt es sich um eine gleichwertige Stelle und die Annahme des Angebotes ist zumutbar.

Im übrigen wird vorausgesetzt, dass die Dauer und Lage der Arbeitszeit des neuen Arbeitsplatzes der des bisherigen entspricht, es sei denn, im aufnehmenden Unternehmen wurde eine andere wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen tariflicher Öffnungsklauseln / eines dort anwendbaren Tarifvertrages vereinbart.

Ansonsten wird berücksichtigt, ob die Verdienstmöglichkeiten (z.B. Schichtart, Eingruppierung) am neuen Arbeitsplatz denen des bisherigen entsprechen, Entwicklungschancen gegeben sind und ob ein Stellenangebot bei der eigenen GESELLSCHAFT, im Konzern oder bei einem externen Arbeitgeber vorliegt.

b) Nicht gleichwertige Stellen im Konzernverbund

Liegen die Voraussetzungen der Ziff. 2 a („Gleichwertigkeit“) nicht vor, handelt es sich um eine nicht gleichwertige Stelle. Vor Versetzung auf eine nicht

gleichwertige Stelle soll geprüft werden, ob durch Veränderung der Stelle eine Abgruppierung vermieden werden kann. Die Annahme des Angebots eines (nicht gleichwertigen) Dauerarbeitsplatzes, das mit Abgruppierung um bis zu zwei Entgeltgruppen bzw. einer vergleichbaren Verschlechterung innerhalb eines Bandsystems mit entsprechendem Entgeltverlust verbunden ist, ist bei Zahlung von Entgeltausgleich gemäß dieser Vereinbarung zumutbar.

3) Standortwechsel

a) Allgemeiner Grundsatz

Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit der Annahme eines Stellenangebots außerhalb des Standorts, mit dem erheblich längere Wegezeiten oder ein Wohnungswechsel verbunden ist, sind immer soziale Kriterien zu berücksichtigen, z.B. Belange von Partner / Ehe / Familie, Pflege von Angehörigen, finanzielle Belastbarkeit, langjährige Betriebszugehörigkeit und sonstige Aspekte, die eine besondere Härte bedeuten können.

b) Regelung für Freigestellte und Mitarbeiter aus Strukturmaßnahmen in „Bay-Job“

Für diese Mitarbeiter sind Dauerarbeitsplätze an den Standorten Leverkusen, Monheim, Dormagen, Uerdingen, Elberfeld, Bergkamen und Knapsack zumutbar, soweit sie nicht am Standort Brunsbüttel, Berlin oder Frankfurt tätig sind bzw. aus den zuerst genannten Standorten nach Brunsbüttel, Berlin oder Frankfurt wechseln sollen.

Beide Seiten gehen jedoch davon aus, dass die Mitarbeiter/-innen auch die Angebote aus den jeweils räumlich weiter entfernten Standorten ernsthaft prüfen. Unterstützend werden Abordnungen zum Kennenlernen der neuen Arbeitsstelle und bei einem notwendigen Umzug finanzielle Hilfen von Arbeitgeberseite angeboten.

4) Aufwandsersatz / Entgeltausgleich / Abfindungen und Mobilitätshilfen

a) Aufwandsersatz

Bei längeren Wegezeiten oder bei erforderlichem Wohnortwechsel besteht je nach Fallkonstellation - z.B. Erstattung zusätzlicher Fahrtkosten, Kosten für Übernachtung, zweiten Wohnsitz, Umzug, Makler - Anspruch auf Leistungen aus der entsprechenden Konzernrichtlinie. Für den Fall dass diese Konzernrichtlinie zum Nachteil der Mitarbeiter geändert wird, finden hierzu zunächst Beratungen mit dem Gesamtbetriebsrat Bayer statt.

b) Entgeltausgleich konzernintern

Ist ein angebotener Dauerarbeitsplatz im Konzern nicht gleichwertig, erfolgt bei Annahme ein Entgeltausgleich. Dies gilt für Angebote aller Konzerngesellschaften. Den Ausgleich zahlt die abgebende GESELLSCHAFT.

c) Ausgleiche bei externen Dauerarbeitsplätzen (Abfindungen)

Bei einem entsprechenden Angebot einer Gesellschaft außerhalb des Konzerns erfolgt bei Annahme der Ausgleich über eine Abfindung / Mobilitätsprä-

mie. Die Abfindungskonditionen, die optional verschiedene Komponenten (z.B. Barabfindungsbeträge und zusätzliche Sprinterprämien, Altersversorgungsbausteine, Existenzgründungshilfen oder Outplacement – Angebote) beinhalten können, sind in einer Konzernrichtlinie geregelt. Für den Fall, dass diese Regelungen unternehmensseitig geändert werden sollen, finden zuvor Gespräche mit dem (Gesamt)-Betriebsrat statt.

d) Option Wiedereinstellungszusage

Anstatt einer Abfindung / Mobilitätsprämie bei externer Vermittlung kann wahlweise auch eine Wiedereinstellungszusage bis zur Dauer eines Jahres erteilt werden.

5) Regelungen zum Entgeltausgleich

Bei Annahme des Angebots eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes in ihrer GESELLSCHAFT oder einer anderen GESELLSCHAFT (nachstehend auch als „Wechsel“ bezeichnet) erhalten die Mitarbeiter ab dem Zeitpunkt der Absenkung ihres Entgelts einen Entgeltausgleich.

Berechnungsgrundlage ist die Differenz zwischen den Grundentgelten / den Funktionseinkommen vor und nach der Änderung der Entgeltgruppe/ der Bandposition / der Vertragsstufe („Entgeltdifferenz“).

Nachstehende Regelungen erfassen: Wechsel der Tarifsystematik, Rückgruppierung oder Verschlechterung in einem Band, Wegfall von Zulagen / Zuschlägen sowie Änderungen bei der individuellen Arbeitszeit.

Beim Wechsel von einem Teilzeit- auf einen nicht gleichwertigen Vollzeit-arbeitsplatz bildet das bisherige Teilzeitvolumen die Berechnungsgrundlage.

Beim Wechsel von einem Vollzeit- auf einen nicht gleichwertigen Teilzeitarbeitsplatz ist das vertraglich vereinbarte Teilzeitvolumen die Berechnungsgrundlage.

Bei Versetzung auf einen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz kann kumulativ Entgeltausgleich für Rückgruppierung o.ä., Wegfall der Funktionszulage und Schichtartwechsel gezahlt werden.

Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Annahme des Angebots eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes das 50. Lebens- und das 25. Dienstjahr vollendet haben, erhalten den Entgeltausgleich bis zum Ausscheiden aus der GESELLSCHAFT bzw. bis zum frühest möglichen Bezug einer gesetzlichen Rente.

Der Tarifwert wird jeweils um den Prozentsatz der Tarifierhöhung angepasst.

Ansonsten wird bei Zugehörigkeit zur GESELLSCHAFT ein zeitlich begrenzter Entgeltausgleich gewährt.

Die Entgeltdifferenz wird über 3 bzw. 5 Jahre für eine Absenkung um 1 bzw. 2 Entgeltgruppen bzw. einer vergleichbaren Änderung im Bandsystem der Service-tarifverträge der BBS/ BDS ausgeglichen (**s. Anlage**).

Bei befristet gewährtem Entgeltausgleich muss sich der Mitarbeiter vor Beginn der Zahlungen entscheiden, ob laufende Ausgleichszahlungen zu 100 % für einen verkürzten Ausgleichszeitraum oder eine gleichbleibende niedrigere Ausgleichszahlung für den gesamten Ausgleichszeitraum angewiesen werden sollen. Der Ausgleich kann nach Wahl des Mitarbeiters auch durch einen (um 6 % abgezinsten) zum Zeitpunkt der Absenkung fälligen und zahlbaren Einmalbetrag erfolgen.

Steigt nach dem Wechsel das geminderte Tarifentgelt durch Höhergruppierung bzw. Stufensprünge oder individuelle Entwicklung im Band bzw. Bandwechsel,

werden der Entgeltausgleich auf Basis des veränderten Entgeltlevels für die Restzeit neu berechnet und die Auszahlungsbeträge angepasst.

Versetzungsbedingte Entgeltminderungen bei Schichtartwechsel werden gemäß der Anlage ausgeglichen. Berechnungsgrundlage sind Schichtzulagen und Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit vor und nach der Versetzung gemäß Schichtplan.

Bei versetzungsbedingtem Wegfall einer Funktionszulage wird für 3 Jahre 75 % Entgeltausgleich gezahlt. Nach der Versetzung neu gewährte Funktionszulagen sind mit Entgeltausgleichszahlungen für Funktionszulagen zu verrechnen.

Bei Entgeltausgleichen werden die spezifischen Entgeltregelungen bei der aufnehmenden GESELLSCHAFT berücksichtigt. Eine wegen unterschiedlicher Arbeitszeiten auftretende Entgeltdifferenz wird nicht ausgeglichen.

6. Arbeitsplatzbezogene Information

Der Mitarbeiter erhält die Möglichkeit, sich über den angebotenen Arbeitsplatz ausreichend zu informieren. Hierbei anfallende Kosten (insbesondere Reisekosten) werden von der GESELLSCHAFT gemäß der jeweils geltenden Reisekostenrichtlinie übernommen.

7. Kostenerstattung etc. bei Standortwechsel

Gemäß der jeweils geltenden Konzernrichtlinie werden bei einem Wechsel an einen anderen Standort folgende Aufwendungen erstattet:

- bei wechselbedingten Umzügen übernimmt die (neue) GESELLSCHAFT die Umzugskosten.
- soweit ein zweiter Wohnsitz am neuen Beschäftigungsort erforderlich ist, werden die Kosten dafür erstattet. Dabei werden Trennungsgeld und Familienheimfahrten, längstens jedoch für 24 Monate gezahlt. Der Anspruch auf Trennungsgeld / Familienheimfahrten entfällt bei einem endgültigen Umzug (Hauptwohnsitz) in den näheren Einzugsbereich des neuen Beschäftigungsortes.
- bei entstehenden erhöhten Fahrkosten werden die Mehrkosten erstattet, die unter Zugrundelegung der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ermittelt werden. Im Falle der Benutzung der Bahn AG werden die Kosten der II. Klasse zugrunde gelegt, ggf. mit Zuschlag.
- bei Nutzung eines privaten PKW werden die Mehrkosten für die längere Wegstrecke von der Wohnung zur neuen Arbeitsstätte (Mehrkilometer für Hin- und Rückfahrt) bezuschusst.
- Bei der Vermittlung von Mietwohnungen und beim Kauf bzw. Verkauf von Eigenheimen sind die GESELLSCHAFTEN den Mitarbeitern im Rahmen der jeweils geltenden Richtlinien behilflich. Ein evtl. Mietzuschuss erfolgt im Rahmen der jeweils gültigen Richtlinie.

Für den Fall, dass diese Regelungen unternehmensseitig geändert werden sollen, finden zuvor Gespräche mit dem (Gesamt-)Betriebsrat statt.

Alle anwendbaren Richtlinien werden den von Strukturmaßnahmen betroffenen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht.

VI. Regelungen für Austritte

Im allseitigen Einvernehmen gelten nachfolgende Regelungen auch für Ringtausche innerhalb oder über Gesellschaftsgrenzen hinweg.

Von Strukturmaßnahmen betroffene Mitarbeiter, die durch ihr Ausscheiden einen definierten Personalabbau realisieren, erwerben bei arbeitgeberveranlasster Vertragsbeendigung einen Abfindungsanspruch.

Von Strukturmaßnahmen betroffene Mitarbeiter, denen im Rahmen eines Versetzungs- / Übertrittsangebotes ein nichtgleichwertiger Arbeitsplatz (auch mit entsprechendem Entgeltausgleich) gemäß dieser Gesamtbetriebsvereinbarung angeboten wird, erwerben nach Ablehnung des angebotenen Arbeitsplatzes bei arbeitgeberveranlasster Vertragsbeendigung einen Abfindungsanspruch.

Die Abfindungskonditionen sind in einer Konzernrichtlinie geregelt.

Für den Fall, dass diese Regelungen unternehmensseitig geändert werden sollen, finden zuvor Gespräche mit dem (Gesamt)-Betriebsrat statt.

Etwilige Ansprüche aus der Abfindungsregelung des § 13 MTV „Rationalisierungsschutz und Arbeitsplatzsicherung“, Abs. IV: „Abfindungen“, werden bei den Abfindungszahlungen angerechnet.

Äußert ein von einer Restrukturierungsmaßnahme betroffener Mitarbeiter den Wunsch, wegen eines anderen Arbeitsverhältnisses vorzeitig (ohne Einhaltung der Kündigungsfrist) ausscheiden zu wollen, stimmt die GESELLSCHAFT einer Beendigung des Vertragsverhältnisses zum gewünschten Zeitpunkt zu, wenn nicht dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

Die Abfindung wird mit dem Entgelt des letzten Beschäftigungsmonates fällig und gezahlt. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann auch zu einem späteren Zeitpunkt gezahlt werden. Bei der Zahlung der Abfindung werden die Gestaltungsmöglichkeiten des Einkommensteuergesetzes ausgeschöpft.

Mitarbeiter, die aufgrund einer Regelung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung mit Abfindungen ausgeschieden sind und vor Ablauf von 10 Jahren wieder in eine Konzerngesellschaft eintreten, müssen den Abfindungsbetrag auf Nettobasis anteilig an die vormalige Arbeitgeber-GESELLSCHAFT zurückzahlen (pro Jahr 1/10).

VII. Anwendung von Tarifregelungen

Bei den vorgenannten Entgeltausgleichsregelungen ist § 13 MTV/VII „Verdienstschutz“ Ziffer 1 zu berücksichtigen.

VIII. Arbeitgeberdarlehen / Darlehen der Pensionskassen

Arbeitgeberdarlehen werden im Rahmen der geltenden Konzernrichtlinie gewährt. Hierbei gilt:

Für Mitarbeiter, die arbeitgeberveranlasst aus dem Unternehmen ausscheiden, werden Arbeitgeberdarlehen für einen Zeitraum von zunächst fünf Jahren nach dem Ausscheiden zu den jeweils für die Mitarbeiter geltenden Bedingungen fortgeführt.

Betroffene Mitarbeiter, die an einem anderen Beschäftigungsort innerhalb der GESELLSCHAFTEN tätig werden und zu ihrer wohnlichen Versorgung Eigentum erwerben wollen, können Arbeitgeberdarlehen auch dann im Rahmen der jeweils

zum Zeitpunkt der Maßnahme gültigen Richtlinien erhalten, wenn noch Restforderungen aus bereits früher aufgenommenen Darlehen des Arbeitgebers bestehen. Für Mitarbeiter, die im Rahmen des Anwendungsbereichs aus einer GESELLSCHAFT ausscheiden, werden (Rheinischen)-Pensionskassen-Darlehen im Rahmen der jeweiligen Satzung fortgeführt.

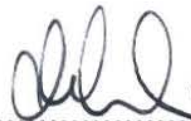
IX. Schlussbestimmungen

1. Ergeben sich bei der Anwendung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen den Vertragspartnern Meinungsverschiedenheiten, so sind diese mit dem beiderseitigen Willen zur Einigung beizulegen. Ggfs. wird eine paritätische Kommission zur Klärung beitragen.
Bei Fragen der Umsetzung von personellen Einzelmaßnahmen und zum Zweck der Klärung offener Fragen bei Härtefällen werden Betriebsrat und GESELLSCHAFTEN einvernehmlich entscheiden.
2. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Sie löst die GBV „zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen durch personelle Maßnahmen infolge von Effektivitäts- und Effizienz- bzw. Betriebsänderungsuntersuchungen“ von 1.11.1998 ab und entfaltet keine Nachwirkung.

Die Anlage ist Bestandteil dieser Gesamtbetriebsvereinbarung.

Leverkusen, den 12. November 2008


.....
Bayer AG Unternehmensleitung


.....
Gesamtbetriebsrat Bayer

Anlage zur Gesamtbetriebsvereinbarung „Nachteilsmilderung“

Beispiel: E08 nach E07

Ausgleichs- zeitraum	Ausgleichs- monate	in%	Prozentpunkte	Entgeltdifferenz	Entgeltausgleich
				von E08/Endsatz 3.029 €	
				nach E07/Endsatz 2.897 €	132 €
3 Jahre	36	70,00	2.520	132 €	3.326 €

Beispiel: E08 nach E06

Ausgleichs- zeitraum	Ausgleichs- monate	in%	Prozentpunkte	Entgeltdifferenz	Entgeltausgleich
				von E08/Endsatz 3.029 €	
				nach E07/Endsatz 2.897 €	132 €
				nach E06/Endsatz 2.762 €	135 €
					267 €
				E08 nach E07	
5 Jahre	60	80,00	4.800	267 €	12.816 €

Beispiel: Entfall schichtabhängige Zulagen/Zuschläge E06

Fall	Ausgleichs- monate	in%	Prozent- punkte	Entgelt- differenz	Entgelt- ausgleich
				von E06/Endsatz (z.B. mit Zulagen GBV) 3.409 €	647 €
				nach E06/Endsatz (ohne Zulagen) 2.762 €	
Dienstaltersstaffel					
bis 5 Dj	10	100,00	1000	647 €	6.470 €
bis 15 Dj	12	100,00	1200	647 €	7.764 €
bis 25 Dj	15	100,00	1500	647 €	9.705 €
ab 26 Dj	18	100,00	1800	647 €	11.646 €

Beispiel: Entfall der Funktionszulage (Vorarbeiter) E08

Fall	Ausgleichs- monate	in%	Prozent- punkte	Entgelt- differenz	Entgelt- ausgleich
				von E08/Endsatz (mit Fkt.Zul.) 3.332 €	303 €
				nach E08/Endsatz (ohne Fkt.Zul.) 3.029 €	
3 Jahre	36	75,00	2700	303 €	8.181 €

Leverkusen, den 12. November 2008



 Bayer AG Unternehmensleitung



 Gesamtbetriebsrat Bayer

Protokollnotiz 1 zur Gesamtbetriebsvereinbarung „Nachteils mild erung“

Im Zusammenhang mit der Schering – Integration vereinbarte Betriebsvereinbarun-
gen / Regelungen und damit verbundene Absprachen betreffend Entgeltausgleiche
und Aufw endungsersatz bleiben unberührt und gelten vorrangig.

Leverkuse n, den 12. November 2008


.....
Bayer AG Unternehmensleitung


.....
Gesamtbetriebsrat Bayer

**Protokollnotiz 2 zur Gesamtbetriebsvereinbarung „Nachteilsmilderung“
Definition des „Grundentgelts“**

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat sind sich einig, dass die in der vormaligen Fassung der GBV „Nachteilsmilderung“ enthaltene Definition des „Grundentgelts“ unverändert erhalten bleibt. Bei Entgeltregelungen, die auf den Begriff „Grundentgelt“ zurück greifen, bleibt dieses wie folgt definiert:

Definition Grundentgelt:

Tarifentgelt
+ Besitzstand ÜZ
+ Tarif. Ausgleichszulage
= Grundentgelt

Leverkusen, den 12. November 2008


.....
Bayer AG Unternehmensleitung


.....
Gesamtbetriebsrat Bayer