

Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat zur Beschäftigungssicherung durch Förderung von Teilzeitarbeit in der Bayer AG

Präambel

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat Bayer schließen nachstehende Vereinbarung um zu dokumentieren, dass die Förderung der Teilzeittätigkeit im Unternehmen ein gemeinsames Anliegen ist. Sie sehen eine Erhöhung des Anteils der Teilzeitarbeit als eine Möglichkeit an, Beschäftigung zu sichern. Die laufende Teilzeitinitiative soll dazu beitragen, den beschlossenen Personalabbau sozialverträglich zu gestalten und gleichzeitig einen Beitrag zur notwendigen Senkung der Personalkosten leisten.

Durch Teilzeitarbeit, die Arbeitsplätze sichert und mit der das Know-how von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen gehalten werden kann, kann auch die Motivation der Beschäftigten erhöht werden. Im Ergebnis können mit Teilzeitvereinbarungen die persönlichen Belange der Beschäftigten und die Interessen des Unternehmens sinnvoll verbunden werden.

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat setzen mit dieser Vereinbarung die „Gesamtbetriebsvereinbarung zum Gesamtkonzept zur Lösung von Beschäftigungsproblemen“ vom 10.2.2003 um. Sie wollen damit gemeinsame Grundsätze und Ziele beschreiben und die Teilzeitinitiative gemeinsam vorantreiben.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter der Bayer AG, unabhängig von ihrer Arbeitszeitgestaltung.

Auch Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 1 sind ausdrücklich einbezogen.

2. Zielsetzung

Gemeinsames Ziel ist eine signifikante Erhöhung des Anteils der Teilzeitarbeit. Das Unternehmen hat hierzu eine Teilzeitinitiative gestartet, die auch von den Konzernführungsgesellschaften durch eigene Initiativen ausgestaltet wird.

3. Rahmenbedingungen und Umsetzung der Teilzeittinitiative

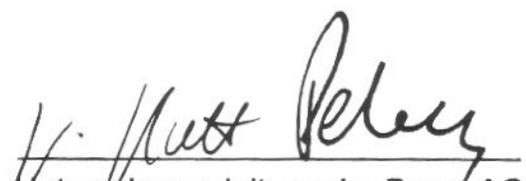
- 3.1. Der Teilzeitwunsch einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters/einer Mitarbeitergruppe ist von dem/der betrieblichen Vorgesetzten unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen nach Möglichkeit umzusetzen. Dabei wird versucht, im Konsens mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter eine Lösung zu finden, die den beiderseitigen Interessen Rechnung trägt. Wenn die Realisierung eines Teilzeitwunsches davon abhängen kann, soll auch die Möglichkeit von Änderungen der betrieblichen Abläufe, der Organisation und von Aufgabenverlagerungen geprüft werden. Ein Konsens sollte sowohl über die gewünschte Verkürzung der Arbeitszeit als auch über die Lage dieser Arbeitszeit gefunden werden.
- 3.2. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zu den Gesprächen zur Konsensfindung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Bei Bedarf sind auch die zuständigen Personalabteilungen zu beteiligen.
- 3.3. Es kommen eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen zur Arbeitszeitreduzierung in Betracht. Die Reduzierung der Arbeitszeit unterliegt grundsätzlich keinen Einschränkungen, soweit eine Lösung im Konsens gefunden werden kann. Daher können auch Teilzeitmodelle mit größeren Freizeitblöcken (z. B. „Sabbaticals“) vereinbart werden.
Teilzeitarbeit ist sowohl unbefristet als auch befristet möglich. Bei der Befristungsdauer sind die Belange des jeweiligen Betriebes (u. a Planungssicherheit) und die Interessen der Mitarbeiterinnen/des Mitarbeiters abzuwägen.
Um interessierten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und ihren Abteilungen/Betrieben Gelegenheit zu geben, Teilzeittätigkeit auszuprobieren, können auch 3-monatige „Schnupperteilzeiten“ vereinbart werden.
Soweit mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern eine unbefristete Teilzeittätigkeit vereinbart wird, wird das Unternehmen auch einen späteren Wunsch auf Verlängerung der Arbeitszeit wohlwollend prüfen.
- 3.4. Sollte im Ergebnis aus betrieblichen Gründen ein Teilzeitwunsch auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht realisierbar sein, steht es der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter frei, sich innerhalb der Konzernführungsgesellschaft und darüber hinaus auch über die zentrale „Teilzeitbörse“ innerhalb des Konzerns auf eine geeignete freie Teilzeitstelle zu bewerben.
- 3.5. Grundsätzlich soll jede freie Stelle im Unternehmen auch als Teilzeitarbeitsplatz ausgeschrieben werden. Dies gilt für alle Tätigkeiten unabhängig von der dort notwendigen Qualifikation.
- 3.6. Das Unternehmen bietet innerhalb seiner Teilzeittinitiative eine finanzielle Abfederung (degressiv 100/60/30 % des letzten regelmäßigen Monatsentgelts in den ersten 3 Monaten der Teilzeittätigkeit) bei der Vereinbarung einer Teilzeittätigkeit an, um in der derzeitigen Situation einen zusätzlichen Anreiz zu geben (dies gilt nicht für eine „Schnupperteilzeit“). Damit wird in besonderer Weise der Notwendigkeit Rechnung getragen, auch die Teilzeit als Instrument der Anpassung der Beschäftigtenzahlen, der Kostensenkung und damit auch der Beschäftigungssicherung zu nutzen.

- 3.7. Das Unternehmen wird durch Broschüren, Informationsveranstaltungen und sonstige Maßnahmen die Teilzeitbeschäftigung weiter fördern. Es hat im Rahmen der Teilzeitinitiative eine zentrale Servicefunktion eingerichtet, die als „Teilzeitbörse“ interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf freie Arbeitsplätze in anderen Konzernführungsgesellschaften vermittelt und bei Informationswünschen zur Verfügung steht („Hotline“). Hierzu werden die Konzernführungsgesellschaften ihre freien Teilzeitarbeitsplätze, die sie nicht intern besetzen können, melden.
- 3.8. Das Unternehmen wird die Entwicklung des Anteils von Teilzeitarbeit verfolgen. Dies ist bereits derzeit Teil des Reportings zur Personalbestandsentwicklung, wo die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen bereits in Mitarbeiterjahren abgebildet wird. Dem Betriebsrat werden regelmäßig Informationen über die Bestandsentwicklung bei den Teilzeitstellen sowie über ermittelte Kosteneinsparungseffekte zur Verfügung gestellt.

4. Schlussbestimmungen

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt rückwirkend zum 1.9.2003 in Kraft. Sie endet automatisch mit dem Ablauf der „Gesamtbetriebsvereinbarung zum Gesamtkonzept zur Lösung von Beschäftigungsproblemen“ und ist ebenfalls zum 31.12 eines Jahres mit einer Frist von sechs Monaten kündbar. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Nachwirkung ist bei Auslaufen und für den Fall der Kündigung ausgeschlossen.

Leverkusen, den 10. Oktober 2003


Unternehmensleitung der Bayer AG


Gesamtbetriebsrat Bayer

