CURRENTA

Gesamtbetriebsvereinbarung „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen"

Für personelle Maßnahmen der CURRENTA GmbH & Co. OHG, die zur Verbesserung der Effizienz erforderlich sind, gelten die nachstehenden Regelungen.

1. Geltungsbereich

1.1. Persönlich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für Tarifmitarbeiter und Leitende Mitarbeiter der Vertragsstufe 1, die

in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen

und

von einem Arbeitsplatzwegfall und deshalb von einer arbeitgeberseitigen personellen Maßnahme, wie z. B. Versetzung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, betroffen sind.

Ausgenommen sind Mitarbeiter, die bei Beginn der personellen Maßnahme Anspruch auf gesetzliche Rente haben.

1.2. Sachlich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für die Vermittlung und/oder Versetzung von Mitarbeitern, deren Beschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz entfallen ist, um Beendigungskündigungen zu vermeiden.

2. Auswahlkriterien

Die Auswahl der zu Vermittelnden erfolgt nach den Auswahlrichtlinien (Anlage 1).

Schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte Mitarbeiter sind als Einzelfälle zu regeln.

3. Versetzungen

Als Versetzung im Sinne dieser Vereinbarung gilt die Zuweisung bzw. das Angebot eines Arbeitsplatzes im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG. Versetzungen erfolgen unter Berücksichtigung der nachstehenden Bedingungen:

3.1. Auf Basis der geltenden Auswahlrichtlinien soll den zu vermittelnden Mitarbeitern vorrangig - im Rahmen der Einsatzmöglichkeiten und unter angemessener Berücksichtigung ihrer bisherigen Aufgabenstellung - ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden.

Als gleichwertig werden sämtliche Arbeitsplätze angesehen, deren Wertigkeit demselben X-Band des Unternehmensbezogenen Tarifvertrages bzw. derselben Vertragsstufe entspricht.

3.2. Erfolgt innerhalb von drei Monaten keine Vermittlung auf eine geeignete, gleichwertige Stelle, werden auch geringwertigere Stellen angeboten, bei denen das Tarifentgelt nicht mehr als 10 % unter dem bisherigen liegt und die Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz um nicht mehr als 70 km steigt.

CURRENTA kann danach auch Arbeitsplätze anbieten bzw. zuweisen, die diese Bedingungen nicht erfüllen, wenn andere Vermittlungsbemühungen erfolglos waren.

Für Mitarbeiter, auf die die tarifliche Überführungsvereinbarung Anwendung findet bzw. gefunden hat, gilt bis zum Abschluss der Überführung das monatliche Tarifentgelt vom 30.06.2007 als Berechnungsbasis. Wegfallende Zulagen und Zuschläge werden bei der Berechnung nicht mit einbezogen.

3.3. Wieder zu besetzende Stellen, die in einem absehbaren Zeitraum frei werden, sind bei der Vermittlung mit einzubeziehen. Dies gilt auch, wenn durch Einarbeitungszeiten sowie

Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsplatz vorübergehend doppelt besetzt ist.

3.4. Werden Mitarbeiter auf eine befristet zu besetzende Stelle versetzt, soll der Einsatz in der Regel auf sechs Monate begrenzt werden. Das Tarifentgelt bleibt während befristeter Einsätze unverändert. Längerfristige Einsätze bedürfen besonderer Begründung und Prüfung. Ergibt sich während eines temporären Einsatzes die Vermittlung auf eine unbefristete Stelle, endet der befristete Einsatz vorzeitig.

3.5. Das mit der Versetzung verbundene Arbeitsplatzangebot erfolgt schriftlich. Der Mitarbeiter hat 14 Tage Zeit, dieses schriftlich anzunehmen bzw. abzulehnen. Ablehnungen sollen begründet werden. Sollte innerhalb von 14 Tagen keine Stellungnahme erfolgen, gilt dies als Ablehnung.

3.6. Gleichwertige und nicht gleichwertige Arbeitsplätze gemäß Ziffer 3.1 und 3.2. dieser GBV gelten als zumutbar und können arbeitgeberseitig im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen auch zugewiesen werden.

3.7. Bei der Versetzung von Mitarbeitern auf andere Arbeitsplätze ist auch die GBV „Fremdfirmeneinsatz" zu beachten.

4. Entgeltausgleiche

4.1 Für Mitarbeiter, die das 50. Lebens- und das 10. Dienstjahr vollendet haben, werden Tarifentgeltabsenkung dauerhaft zu 100 % ausgeglichen (§ 14 MTV).

4.2 Wird das monatliche Tarifentgelt durch Rückgruppierungen oder Absenkungen im Entgeltband einschließlich einer eventuellen Funktionszulage abgesenkt, erfolgen Entgeltausgleichszahlungen in voller Höhe. Tarifentgeltsteigerungen werden zu 100 % solange auf den Entgeltausgleich angerechnet, bis dieser vollständig verrechnet ist. Der Abbau des Besitzstand ÜZ und des Unterschiedsbetrages hat Vorrang vor dem Abbau der Entgeltausgleichszahlungen.

4.3 Entgeltminderungen bei Schichtartwechsel werden unabhängig vom Dienst- und Lebensalter für zehn Monate zu 100 % ausgeglichen, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Berechnungsgrundlagen sind Schichtzulagen sowie Nacht- und Sonntagszuschläge vor und nach der Versetzung gemäß Schichtplan. Bei einer Versetzung in eine andere Gesellschaft wird die Gesamtausgleichssumme im letzten Beschäftigungsmonat vor der Versetzung ausgezahlt.

4.4 Eventuelle Entgeltnachteile (geringeres Tarifentgelt, Wegfall Einmalzahlungen), die durch die Vermittlung in eine andere Gesellschaft unter Mitnahme ihrer übrigen Rechte und Pflichten aus ihrem bisherigen Arbeitsverhältnis entstehen, werden für einen maximal 3-jährigen Zeitraum durch Einmalzahlungen ausgeglichen; die Summe der Ausgleichszahlungen ist auf maximal ein Drittel der Abfindungssummen gemäß Ziffer 6 begrenzt.

5. Standortwechsel

Bei einer mit einem Standortwechsel verbundenen Versetzung erhalten die Mitarbeiter Leistungen gemäß der Versetzungsrichtlinie in der jeweils geltenden Fassung.

Abweichend von dieser Regel werden bei befristeten Einsätzen bis zu 10 Einsatztagen im Monat 50 %, bei mehr Einsatztagen 100 % der Wegegeldpauschalen maximal für zwei Jahre gezahlt. Die Gesamtanspruchsdauer auf Wegegeld bei unbefristeten Versetzungen verkürzt sich um Zeiträume mit Wegegeldzahlung, die bei zuvor befristeten Einsätzen der letzten 12 Monate kumuliert drei Monate überschreiten.

CURRENTA

6. Austritte

Unbefristet beschäftigten Mitarbeitern, deren Arbeitsplätze entfallen bzw. entfallen sind und denen kein Arbeitsplatzangebot gemäß Ziffer 3 angeboten wird, werden Aufhebungsverträge mit Abfindungszahlungen angeboten. Ob und wenn ja, zu welchem Austrittszeitpunkt Abfindungsangebote erfolgen, entscheidet das Unternehmen orientiert an den betrieblichen Interessen.

Der Abfindungsgrundbetrag errechnet sich wie folgt:

Monatsentgelt* im Monat des Vertragsabschlusses
x Faktor 0,8
x Dienstjahre**
= Abfindungsgrundbetrag

**Tarifmitarbeiter*: *monatliches Grundentgelt zuzüglich schichtabhängiger Zulagen und Zuschläge (Schichtzulage, Schichtübergabezulage, Zuschläge für Nachtarbeit und Zuschläge für Sonntagsarbeit gemäß Planabrechnung)*
***Leitende Mitarbeiter**: 1/12 des jährlichen Funktionseinkommens*
**Vollendete Dienstjahre zum Vertragsende

Der Abfindungsgrundbetrag wird für

- jedes unterhaltspflichtige Kind um 4.000 €
- schwerbehinderte Menschen um 5.000 €

aufgestockt. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt eine Umrechnung entsprechend der einzelvertraglichen Arbeitszeit im Austrittsmonat.

Mitarbeitern, denen ein Arbeitsplatz bei einer Tochtergesellschaft der CURRENTA oder einer anderen Gesellschaft des Konzerns der BAYER AG oder des Konzerns der LANXESS AG angeboten worden ist, deren Rechte und Pflichten in das neue Arbeitsverhältnis mit übertragen werden, haben keinen Anspruch auf eine Abfindung. Ein Ausgleich eventueller Entgeltnachteile bei einer Vermittlung auf einen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgt gemäß Ziffer 4.4. dieser GBV im letzten Beschäftigungsmonat.

7. Paritätische Kommission

Für die Umsetzung personeller Einzelmaßnahmen und zur Klärung von Härtefällen werden standortbezogen paritätische Kommissionen gebildet, ggf. eine standortübergreifende Kommission bei standortübergreifenden Maßnahmen.

Sollte eine Einigung nicht erzielt werden, erfolgt eine Regelung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

8. Schlussbestimmung

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt ab 01.05.2008 und ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende schriftlich kündbar, erstmals zum 31. Dezember 2009. Sie entfaltet keine Nachwirkung.

Leverkusen, 06. 05. 2008

Bals-Willnauer
Personalleitung

Feldmann
Gesamtbetriebsrat

Anlage: Auswahlrichtlinien

Anlage 1 zur GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen“

Auswahlrichtlinien

I. Mitarbeiterauswahl

Erfordert eine strukturelle Maßnahme die Auswahl von frei zu setzenden Mitarbeitern, erfolgt diese unter Beachtung folgender Grundsätze:

1. Die Betriebspartner definieren zunächst den auswahlrelevanten Personenkreis im Betrieb

2. Vergleichbare (austauschbare) Tätigkeiten, z. B. nach arbeitsvertraglicher Regelung, Ausbildung und/oder beruflicher Erfahrung, werden gruppiert

3. Innerhalb der gebildeten Gruppierungen sind die Mitarbeiter zu identifizieren, die in die Auswahl nicht mit einbezogen werden können. Dies trifft auf Mitarbeiter zu, deren Kenntnisse und Fähigkeiten weiterhin für die Funktionsfähigkeit der Organisationseinheit, einen betriebstechnisch und wirtschaftlich geordneten Betriebsablauf sowie für die betrieblichen Bedürfnisse von Bedeutung sind.

4. Danach sind beim Auswahlprozess die Vermittlungschancen aufgrund bisheriger Leistungen, der Qualifikation, der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters sowie soziale Gründe (Schwerbehinderung, Unterhaltspflichten) zu berücksichtigen.

II. Besetzung freier Stellen

Bei der Besetzung freier Stellen ist – bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung – grundsätzlich folgende Reihenfolge zu beachten:

1. Mitarbeiter im Jobcenter der CURRENTA sowie namentlich Freigestellte der CURRENTA

2. Mitarbeiter der CURRENTA, für die die zukünftige Beschäftigung entfallen ist, sei es durch Wegfall des eigenen oder eines vergleichbaren Arbeitsplatzes.

3. Mitarbeiter der TECTRION oder einer anderen Gesellschaft, wenn und solange diese einheitliche Arbeitnehmervertretungsstrukturen im Sinne des § 3 BetrVG oder einen Personalverbund mit der CURRENTA unterhält und

   a) der Mitarbeiter dem Jobcenter bzw. einer vergleichbaren Einheit der Gesellschaft angehört oder namentlich Freigestellter dieser Gesellschaft ist
   oder
   b) der Beschäftigungsbedarf für den Mitarbeiter entfallen ist, sei es durch Wegfall des eigenen Arbeitsplatzes oder eines vergleichbaren Arbeitsplatzes bei der Gesellschaft.

4. Sonstige Mitarbeiter der CURRENTA

5. Mitarbeiter von Tochtergesellschaften der CURRENTA

6. Sonstige externe Einstellungen.

Von dieser Stellenbesetzungsreihenfolge bleiben etwaige gesetzliche Ansprüche (z.B. TzBfG) sowie Stellenbesetzungen mit Mitarbeitern, die im Rahmen von

Personalentwicklungsmaßnahmen für die Übernahme einer neuen Position vorgesehen sind, unberührt. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden hierbei gewahrt. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen haben Schwerbehinderte auf der jeweiligen Prüfungsstufe bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung für den jeweiligen Arbeitsplatz grundsätzlich Vorrang vor nicht behinderten Bewerbern.

III. Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung

Für die Beurteilung und Entscheidung über die fachliche und persönliche Eignung werden in der Regel folgende Unterlagen herangezogen:

a) Personalfragebogen und – soweit vorhanden - die Stellenbeschreibung
b) Schul- und Abschlusszeugnisse von Bildungseinrichtungen sowie Bescheinigungen über Kurse und Lehrgänge
c) Arbeitszeugnisse
d) bei Bedarf Zeugnis des Werksarztes oder in Ausnahmefällen des Amtsarztes über die Fähigkeit, den Anforderungen des angestrebten Arbeitsplatzes oder Arbeitsbereiches zu genügen
e) Ergebnis des Vorstellungsgespräches
f) betriebliche Beurteilungen
g) Ergebnis von durchgeführten Auswahlverfahren
h) durch langjährige betriebliche Tätigkeit erworbene Qualifikationen

Bei der Besetzung einer mit Führungsaufgaben verbundenen Stelle ist die Eignung zur Personalführung zu beachten.

Zur Wahrung der gesetzlichen Rechte nach § 99 BetrVG kann der Betriebsrat die Bewerbungsunterlagen von der Personalabteilung anfordern.

In begründeten Ausnahmefällen kann nach Absprache mit den Betriebsräten auf eine Ausschreibung verzichtet werden.