

Gesamtbetriebsvereinbarung "Ideen Management"



Inhaltsverzeichnis:

1	G	ieltu	ngsbereich	3
2	В	egri	ffsbestimmung für Verbesserungsvorschläge (VV)	3
3	A	bfas	ssung und Einreichung eines VV	4
4	В	ewe	rtungsverfahren	4
	4.	.1.1	Prämie bei berechenbarem Jahresnutzen über 5.000 €	4
	4	.1.2	Entgeltfaktorentabelle	4
	4	.1.3	Prämienformel	4
	4.2	Ρ	Prämien bei geschätztem Jahresnutzen bis 5.000 €	5
	4.3	Р	Prämie bei Gesundheits- und Arbeitsschutzaspekten	5
	4.4	S	Sonderfälle	5
	4.5	A	Anerkennungsbetrag/Mindestprämie	6
	4.6	٨	Nicht realisierbare VV	6
	4.7	Е	Einspruchsrecht gegen Bewertungen	6
	4.8	lo	deen Management-Kommission (IMK)	6
5	F	Rech	tliche und steuerliche Aspekte	6
	5.1	F	Rechte an Verbesserungsvorschlägen und Veröffentlichung	6
5	5.2. E	Erstr	echt, Schutzfrist, Verjährung	7
	5.3	5	Schutzfähigkeit	7
	5.4	. 5	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung	7
	5.5	5 (Online-Bearbeitung	7
6		Schli	usshestimmuna	. 7



Zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat wird folgende Gesamtbetriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat sind sich bewusst, wie wichtig die Ideen der Mitarbeiter für den Erfolg unseres Unternehmens sind. Verbesserungsvorschläge (nachfolgend VV genannt) sollen vor allem die Arbeitsabläufe verbessern, die Wirtschaftlichkeit unserer Verfahren und Geschäftsprozesse sowie die hierfür genutzten Anlagen und technischen Einrichtungen erhöhen. Weitere Ziele von VV können sein: Verbesserung der Arbeitssicherheit und Arbeitsplatzhumanisierung, Erhöhung der Anlagensicherheit, Verbesserung des Umweltschutzes sowie der Umweltverträglichkeit unserer Produkte.

Mit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung soll die Bearbeitung, Bewertung und Prämierung von Verbesserungsvorschlägen effizient, transparent und nach einheitlichen Kriterien geregelt werden. Die Verantwortung des Ideen-Managements liegt bei den Unternehmensbereichen.

1 Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹, sofern sie nicht Leitende Angestellte im Sinne § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sind.

Vorschläge (nachfolgend VV genannt), die dem Arbeitnehmererfindergesetz unterliegen, können nicht als Verbesserungsvorschlag eingereicht werden.

2 <u>Begriffsbestimmung für Verbesserungsvorschläge (VV)</u>

Ein VV beschreibt eine Maßnahme, die über die Aufgabenstellung und den Verantwortungsbereich des Mitarbeiters hinausgeht und ohne konkreten Auftrag (mit Lösungsweg) entwickelt worden ist. Darüber hinaus führt er zu einer Verbesserung des bestehenden Zustandes, in dem er:

- mindestens einen neuen Einsatzort vorschlägt und
- für den vorgeschlagenen Einsatzort neu ist,
- den zu verbessernden Ist-Zustand und das zu erreichende Ziel beschreibt und
- einen realisierungsfähigen Lösungsweg aufzeigt.

Keine VV sind Maßnahmen, die sich

- auf unternehmenspolitische Entscheidungen beziehen,
- gegen bestehende gesetzliche Bestimmungen, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bzw. dadurch geregelte Sachverhalte oder Verfahrensabläufe richten,
- auf mitbestimmungspflichtige Sachverhalte und/oder auf freiwillige Leistungen des Unternehmens beziehen,
- auf Mängelhinweise oder notwendige Reparaturen beschränken. (Gemäß geltender Arbeitsordnung (§21) sind Schäden am Firmeneigentum unverzüglich beim Vorgesetzten zu melden).

Liegt die Realisierung einer Idee länger als zwei Jahre zurück oder besteht eine Schutzrechtsanmeldung, ist eine Anerkennung als VV ebenfalls ausgeschlossen.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir im Folgenden nur die m\u00e4nnliche Form. Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten f\u00fcr Frauen und M\u00e4nner in gleicher Weise.



Die Entscheidung, ob ein VV realisiert wird, trifft der für den Realisierungsbereich zuständige "Entscheider" (Vorgesetzter, Realisierungsverantwortliche, übergeordnete Funktion).

In der Regel ist für einzelne Bearbeitungsschritte eine Frist von maximal 15 Arbeitstagen einzuhalten. Längere Bearbeitungszeiten sind im Online-System zu begründen.

3 Abfassung und Einreichung eines VV

Der gesamte Ablauf erfolgt ausschließlich über ein Online-System.

Auf Wunsch der Mitarbeiter unterstützen und beraten "Paten" die Mitarbeiter bei der Formulierung des VV, der Online-Erfassung des VV und der Nachvollziehung der Bearbeitungsschritte.

Der Einreicher und maximal 9 weitere Mitarbeiter können gemeinsam unter Angabe des Anteils an der Idee einen VV entsprechend den unter Abschnitt 2 genannten Kriterien abgeben. Hierbei kann es sich auch um Leitende Angestellte handeln, die aber nicht prämienberechtigt sind. Alle eingereichten VV werden nach ihrem Eingang fortlaufend mit einer Registriernummer versehen.

4 Bewertungsverfahren

4.1.1 Prämie bei berechenbarem Jahresnutzen über 5.000 €

Vorzugweise soll der Nutzen eines VV rechnerisch ermittelt werden.

Grundlage für die Ermittlung des Prämienwertes eines realisierten VV ist der Einjahresnutzen. Hierbei handelt es sich um die über 12 zusammenhängende Monate (ab Realisierungsdatum) ermittelte Einsparung abzüglich aller -anteilig pro Jahr- angefallenen Kosten für die Realisierung.

Das Delta der Aufwendungen des ersten Jahres nach der Realisierung, des Vergleichs mit und ohne VV, ergibt den Einjahresnutzen.

Sollte der geschätzte Einjahresnutzen bis zu 5.000 EUR betragen, ist der VV nach der Bewertungsmatrix 1 zu bewerten.

Für VV, die aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht sofort im vollen Umfang eingeführt bzw. umgesetzt werden können, beginnt der zwölfmonatige Bewertungszeitraum spätestens 2 Jahre nach der VV-Erfassung (Registriernummer ist maßgebend).

4.1.2 Entgeltfaktorentabelle

Entgeltband/Vertragsstufe	Entgeltfaktor
Auszubildende	1,5
X1 – X3	1,0
X4	0,9
X5	0,75
LM 1	0,5

Entgeltstufe/Vertragsstufe für Mitarbeiter mit ATZ-Verträgen	Entgeltfaktor	
E1 –E9	1,0	
E10 -E11	0,9	
E12 -E13	0,75	
LM 1	0,5	

4.1.3 Prämienformel

Einjahresnutzen x 30 % x Entgeltfaktor



4.2 Prämien bei geschätztem Jahresnutzen bis 5.000 €

Unter dieser Rubrik werden alle VV bewertet, deren Einsparungen vom Entscheider auf einen Einjahresnutzen bis 5.000 EUR gerechnet oder geschätzt werden. Diese VV werden entsprechend der nachstehenden Bewertungsmatrix 1 prämiert.

Bewertung	Geschätzter	Prämienhöhe	
	von ca.	bis ca.	E Berther Control
1		250 €	70 €
2	250 €	500 €	150 €
3	501 €	1.000 €	300 €
4	1.001 €	2.500 €	700 €
5	2.501 €	5.000 €	1.500 €

Realisierte Vorschläge können zum einen nach geschätzten wirtschaftlichen Einjahresnutzen bewertet, aber auch mit der Bewertung für VV mit einem Arbeitsschutzaspekt (Bewertungsmatrix 2 nach Ziffer 4.3) kombiniert werden.

4.3 Prämie bei Gesundheits- und Arbeitsschutzaspekten

Vorschläge die zur Optimierung des Gesundheitsschutzes und/oder der Arbeitssicherheit beitragen werden vom Entscheider nach der nachstehenden Bewertungsmatrix 2 bewertet:

Bewertung	Arbeitsschutzaspekt (Gesundheitsschutz / Arbeitssicherheit)	Prämienhöhe	
1	geringes Verbesserungspotenzial	70 €	
2	mittleres Verbesserungspotenzial	300 €	
3	hohes Verbesserungspotenzial	700 €	
4	sehr hohes Verbesserungspotenzial	1.500 €	

Realisierte Vorschläge können zum einen nach Arbeitsschutzkriterien bewertet werden, aber auch mit der Bewertung für nicht berechenbare VV (Bewertungsmatrix 1 nach Ziffer 4.2)) kombiniert werden.

4.4 Sonderfälle

Sollten in Einzelfällen ermittelte Prämien dem Nutzen des VVs offensichtlich nicht entsprechen, kann die Ideen Management-Kommission nach Anhörung des Entscheiders eine Entscheidung einstimmig ändern. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn:

- die nach Bewertungsmatrix 1 und/oder Bewertungsmatrix 2 ermittelte Prämie dem entstandene Nutzen nicht gerecht wird
- der für die Berechnung des wirtschaftlichen Nutzens zu berücksichtigende 12-Monats-Zeitraum den wirklichen Wert des VV für das Unternehmen nicht wiedergibt
- in Ausnahmefällen, wenn die Realisierung eines VV erst nach Ablauf von zwei Jahren erfolgt



- das Unternehmen einen VV weitergibt und hierdurch Einsparungen erzielt, die bei Anwendung der Gesamtbetriebsvereinbarung im Hinblick auf die Prämie nicht berücksichtigt werden.

4.5 Anerkennungsbetrag/Mindestprämie

Sollte im Einzelfall ein VV aus Gründen, die der Einreicher nicht übersehen konnte, nicht realisiert worden sein, kann der Entscheider ein Anerkennungsbetrag von 50 €/VV festsetzen.

Die Mindestprämie bei Gruppenvorschlägen beträgt 10 € je Einreicher.

4.6 Nicht realisierbare VV

Sind die Voraussetzungen für die Annahme eines VV nicht erfüllt, wird der Mitarbeiter über die Ablehnung seines Antrages mit Begründung schriftlich informiert. Gleiches gilt für VV, die nicht realisiert werden.

4.7 Einspruchsrecht gegen Bewertungen

Der Einreicher kann innerhalb von 4 Wochen nach Zugang des Bescheides online gegen die Bewertung seines VV Einspruch einlegen.

Die Neubewertung ist der IMK vorzulegen. In begründeten Einzelfällen kann die IMK die Entscheidung über die Prämie einstimmig ändern.

4.8 Ideen Management-Kommission (IMK)

Die IMK wird jeweils mit einem Vertreter des Unternehmens und des Gesamtbetriebsrates besetzt und von einem Mitarbeiter der Abteilung Ideen-Management moderiert. Zusätzlich zu den bereits beschriebenen Aufgaben ist sie zuständig für:

- Vorbereitung von Sonderaktionen / Marketing
- alle generelle Fragen und Themen zur Fortentwicklung des Ideen Managements

Die zuständigen Vertreter des Gesamtbetriebsrates bzw. der örtlichen Betriebsräte erhalten eine Zulassung für die Einsichtnahme in das Online-System des Ideen-Managements.

5 Rechtliche und steuerliche Aspekte

5.1 Rechte an Verbesserungsvorschlägen und Veröffentlichung

Dem Unternehmen steht an allen eingebrachten Verbesserungsvorschlägen ein zeitlich, gegenständlich und räumlich unbegrenztes ausschließliches Nutzungsrecht zu. Die Rechte der Einreicher an dem VV sind durch die in dieser Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten Prämie abschließend abgegolten. Der Einreicher kann über seinen VV -unabhängig von dessen Realisierung und Prämierung nur mit vorheriger schriftlicher Einwilligung des Unternehmens über eine ausdrückliche Freigabe des VV durch das Unternehmen zur eigenen Verwertung durch den Einreicher verfügen. Hierzu muss der Einreicher die über die Realisierung des VV entscheidende Abteilung ansprechen. CURRENTA kann als Eigentümer der VV deren Inhalt zur Weiterverwertung veröffentlichen. Die Namensnennung des oder der Einreicher erfordert deren Zustimmung.



5.2. Erstrecht, Schutzfrist, Verjährung

Maßgebend für das Erstrecht an einem VV ist das registrierte Eingangsdatum.

Sollten zum Zeitpunkt der Einreichung bereits ähnliche oder gleiche Maßnahmen durch das Unternehmen geplant gewesen sein, muss dies auf Verlangen des/der Einreichers/Einreicher durch entsprechende Unterlagen belegt werden.

Ein VV ist prämienberechtigt, wenn er innerhalb von 2 Jahren nach Einreichung realisiert wird (Schutzfrist). Nach der Schutzfrist kann die Idee von Jedermann wieder eingereicht werden.

Wird ein VV zunächst als nicht umgesetzt abgeschlossen, später aber durchgeführt, ist die erste Entscheidung zu überprüfen und ggf. zu korrigieren. Wichtig dabei ist, dass ein nachvollziehbarer kausaler Zusammenhang zwischen dem VV und der dann umgesetzten Maßnahme besteht.

5.3 Schutzfähigkeit

Ist bei der Bearbeitung eines VV die Schutzfähigkeit der Idee durch Patent oder Gebrauchsmuster anzunehmen, so hat der Entscheider die entsprechende Stelle (Patentabteilung) bei CURRENTA einzuschalten. Bis zur Entscheidung der Schutzrechtsfrage ruht die weitere Bearbeitung. Wird ein Schutzrecht erteilt, erfolgt die weitere Bearbeitung des Vorganges und die Abwicklung der Erfinderansprüche gemäß Arbeitnehmererfindungsgesetz durch die Patentabteilung. Als Meldedatum gilt der Eingang des VV bei der Patentabteilung. Wird die Erteilung eines Schutzrechtes versagt, wird die Idee nachträglich als VV behandelt. Das vorsorgliche Einreichen einer bereits eingereichten Schutzrechtsanmeldung als VV ist nicht statthaft.

5.4 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Die Bruttoprämien unterliegen der Steuer- und Sozialversicherungspflicht und werden wie Entgelt behandelt.

5.5 Online-Bearbeitung

Die detaillierte Umsetzung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung erfolgt online und wird gemäß Betriebsverfassungsgesetz zwischen den Vertragsparteien geregelt. Hierzu gehören auch die Ausgestaltung der elektronischen Einreichungs- und Bewertungsformulare.

6 Schlussbestimmung

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung ersetzt die GBV BIP, gilt ab 01.05.2009 und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2010.

Leverkusen, den 31. März 2009

Personalabteilung

Willnaus

Gesamtbetriebsrat