CURRENTA

**Gesamtbetriebsvereinbarung**
**„ JobCenter“**

## Präambel

Das Erreichen einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit ist ein wesentliches Anliegen der CURRENTA GmbH & CO. OHG und eine unverzichtbare Voraussetzung zur langfristigen Sicherung der Beschäftigung. Nur als leistungsfähiger Chemieparkbetreiber wird CURRENTA zur wirksamen Zukunftssicherung und gesteigerten Attraktivität der Standorte beitragen.

Für den dauerhaften geschäftlichen Erfolg der CURRENTA ist es erforderlich, kontinuierlich und schnell auf neue Herausforderungen und veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.

Es besteht Einvernehmen zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der CURRENTA, dass beide gemeinsam weiterhin alle Anstrengungen unternehmen, um die damit verbundenen unumgänglichen Personalanpassungsmaßnahmen wirtschaftlich sinnvoll und sozialverträglich zu gestalten und alle notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne einer erfolgreichen Vermittlung anzubieten.

Die Geschäftsführung der CURRENTA und der Gesamtbetriebsrat sind sich einig, ein JobCenter als eine Vermittlungsstelle zur Umsetzung und/oder Milderung der erforderlichen Personalanpassungsmaßnahmen einzurichten. Diese Vermittlungsstelle wird zeitlich befristet bis 30.12.2009 betrieben.

Vorrangiges Ziel des JobCenters ist es, die zu vermittelnden Mitarbeiter bei der Suche nach einer neuen dauerhaften Beschäftigung zu unterstützen und betriebsbedingte Kündigungen zur Realisierung von Personalanpassungen zu vermeiden.

Hierzu ist ein hohes Maß an Veränderungsbereitschaft und Flexibilität der Beschäftigten erforderlich.

## 1. Aufgaben des JobCenters

Das JobCenter dient der Unterstützung der zu vermittelnden Mitarbeiter bei der Suche nach einer dauerhaften internen oder externen Beschäftigung. Hierzu zählen insbesondere:

- Einleiten bedarfsgerechter Weiter-/Anpassungsqualifizierung unter Berücksichtigung des konkreten betrieblichen Bedarfs auch im Sinne einer systematischen Nachbesetzungsplanung frei werdender Stellen.
- Erschließen interner Einsatzmöglichkeiten.
- Unterstützung bei der Suche bzw. Vermittlung freier Stellen innerhalb der CURRENTA, bei deren Tochtergesellschaften, den BAYER- bzw. LANXESS-Konzerngesellschaften oder externen Arbeitgebern.
- Ermittlung von vermittlungsfördernden Potenzialen.
- Beratung, Unterstützung und Coaching für zu vermittelnde Beschäftigte.

Zudem koordiniert das JobCenter – im Sinne der Ressourcensteuerung - die Beschaffung von Zeitarbeitskräften für die jeweiligen Gesellschaften, zu denen sie gehören.

Im Übrigen nimmt das JobCenter zusätzlich für das JobCenter der TECTRION die administrativen Aufgaben wahr. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben kann das JobCenter insbesondere mit anderen internen und externen Personalagenturen, der Agentur für Arbeit und dem Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie zusammenarbeiten.

## 2. Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Tarifmitarbeiter und Leitenden Mitarbeiter der Vertragsstufe 1, deren Beschäftigungsbedarf am bisherigen Arbeitsplatz entfallen ist.

## 3. Festlegung des Personenkreises für das JobCenter

3.1 Die Auswahl für das Jobcenter erfolgt nach den mit dem Betriebsrat in der GBV„Betriebsbedingte personelle Maßnahmen" vereinbarten Auswahlrichtlinien. Bei der Auswahl der in das JobCenter zu versetzenden Mitarbeiter handelt es sich nicht um eine Sozialauswahl im Sinne des § 1 KSchG.

3.2 Die betroffenen Beschäftigten werden innerhalb ihres Geschäftsfeldsegmentes einer jeweiligen JobCenter-Organisationseinheit zugeordnet und in dauerhafte Beschäftigungen, geeignete Projekte und andere Aufgaben vermittelt.

Ein Einsatz im bisherigen Arbeitsbereich ist grundsätzlich nicht vorgesehen.

3.3 Die Pflichten der betroffenen Beschäftigten im Sinne der Zielsetzung des JobCenters lauten:

- Bereitschaft zur Annahme von temporären internen und externen Beschäftigungsangeboten gemäß der GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen".
- Verpflichtung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung von Vermittlungschancen
- Bereitschaft zu eigenen Aktivitäten bei der Arbeitsplatzsuche
- Bereitschaft, Zeiten der Nichtbeschäftigung bei Fortzahlung der Bezüge zu akzeptieren.

3.4 Die betroffenen Beschäftigten behalten ihren bisherigen Arbeitsvertrag, der durch eine Zusatzvereinbarung um die Regelungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ergänzt werden soll (s. hierzu auch Punkt 3.3).

## 4. Beschäftigungssuche / Vermittlung

4.1 Vorrangiges Ziel dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist es, den zu vermittelnden Mitarbeitern sobald wie möglich wieder eine dauerhafte Beschäftigung anzubieten. Ist eine solche Beschäftigung möglich, geht sie grundsätzlich einer termingerechten Beendigung eines temporären Einsatzes vor.

4.2 Durch das JobCenter werden Mitarbeiter flexibel auf freie Arbeitsplätze in alle Standorte der CURRENTA, zu deren Tochtergesellschaften, der BAYER - bzw. LANXESS-Konzerngesellschaften oder externer Arbeitgeber vermittelt.

Hierzu zählt auch die Vermittlung im Rahmen der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, wobei Einsätze bei konzernfremden Unternehmen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitnehmerüberlassungs-Gesetzes (AÜG), erfolgen.

4.3 Vorrangig werden dauerhafte Beschäftigungen entsprechend der derzeitigen Qualifikation und der vor der Versetzung in das JobCenter ausgeübten Funktion zugewiesen oder angeboten. Im Falle der Übertragung einer dauerhaften Beschäftigung scheidet der Mitarbeiter aus dem Kreise der durch das JobCenter zu vermittelnden Mitarbeiter aus.

Im Übrigen gilt die GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen".

4.4 Vorübergehende Einsätze werden den Mitarbeitern nach billigem Ermessen zugewiesen oder angeboten. Hierbei werden

- die derzeitigen Qualifikationen und die zuletzt ausgeübte Funktion
- der Standort und die Notwendigkeit einer Standortveränderung
- die Wertigkeit der im Rahmen des im jeweiligen Einsatzes ausgeübten Tätigkeit
- freie Arbeitsplätze der Reihenfolge nach bei CURRENTA, / TECTRION, sonstige Gesellschaften des BAYER-/ LANXESS-Konzerns, externe Arbeitgeber

angemessen berücksichtigt.

In Kooperation mit dem JobCenter wählt der einsetzende Bereich die Beschäftigten für die konkreten Einsätze aus; der Bereich hat gegenüber den Beschäftigten die fachliche Weisungsbefugnis.

4.5 Bei Auswahl und Versetzung der zu vermittelnden Beschäftigten werden die Mitbestimmungsrechte des jeweils zuständigen Betriebsrats und der Schwerbehinderten-Vertretung gewahrt.

Es besteht im Sinne der Zielsetzung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung Einvernehmen zwischen Gesamtbetriebsrat und Geschäftsführung, dass für die Durchführung vorübergehender Einsätze gemäß Ziffer 4.4 eine kurzfristige Abstimmung im Sinne des § 99 (3) BetrVG für eine zeitnahe Reaktion auf entsprechende Bedarfsanforderungen notwendig sein kann.

## 5. Qualifikation

5.1 Der Personaleinsatz wird bei Bedarf durch entsprechende Anpassungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vorbereitet und begleitet. Hierzu soll das JobCenter möglichst mit internen Trägern zusammenarbeiten.

Die Vermittlung in eine dauerhafte Beschäftigung hat Vorrang vor etwaigen Qualifizierungsmaßnahmen.

5.2 Auch für die Übernahme temporärer Aufgaben wird von den betroffenen Mitarbeitern ein hohes Maß an Qualifizierungsbereitschaft erwartet.

5.3 Der Mitarbeiter kann im begründeten Einzelfall an den Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt werden. Hierüber entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam.

## 6. Arbeitszeit / Urlaub während Zugehörigkeit zum Personenkreis des JobCenters

6.1 Das Arbeitszeitvolumen entspricht dem des abgebenden Bereiches, dem der Mitarbeiter vor Versetzung in das JobCenter angehört hat; die Lage der Arbeitszeit entspricht der des aufnehmenden Bereiches. Eventuelle Differenzen sind i.d.R. durch Zeitausgleiche zum Ende eines Arbeitseinsatzes auszugleichen.

6.2 Zeiträume ohne Beschäftigung werden vorzugsweise mit folgenden Maßnahmen belegt:

- Durchführung von (Anpassungs-) Qualifizierungsmaßnahmen.
- Durchführung von Beratungsmaßnahmen zur Vorbereitung einer beruflichen Neuorientierung innerhalb oder außerhalb der in 4.2. genannten Konzerngesellschaften
- Freizeitnahme (z.B. Gleitzeitausgleich).
- Abwicklung von noch nicht verplantem Urlaub in Abstimmung mit Personalabteilung, Betriebsrat und betroffenem Mitarbeiter.

6.3 Die Inanspruchnahme und Planung von Urlaub ist auf die betrieblichen Belange des jeweiligen Einsatzbereiches abzustimmen. Die persönlichen Belange der Beschäftigten sind dabei zu berücksichtigen.

Freizeitnahmen werden grundsätzlich vom Einsatzbereich genehmigt.

Eine langfristige Urlaubsplanung/Genehmigung erfolgt im Einsatzbereich, wenn absehbar ist, dass der Mitarbeiter im gesamten Urlaubsjahr in einem Einsatzbereich tätig sein wird. Ansonsten erfolgt die Urlaubsplanung/Genehmigung bei langfristig geplantem Urlaub durch das JobCenter.

6.4 Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

## 7. Entgelt während der Zugehörigkeit zum Personenkreis des JobCenters

7.1 Das „monatliche Entgelt" (Tarifentgelt und ggf. Unterschiedsbetrag) des bisherigen Einsatzbereiches wird unverändert übernommen und entwickelt, solange Mitarbeiter zum Personenkreis des JobCenters gehören.

7.2 Die Gewährung einer etwaigen erfolgsabhängigen Vergütung richtet sich nach den jeweils geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen.

7.3 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 als 10 Einsatztagen 100% der Wegegeldpauschalen max. für zwei Jahre bezahlt. Die Gesamtanspruchsdauer auf Wegegeld bei unbefristeten Verset-

zungen verkürzt sich um Zeiträume mit Wegegeldzahlung, die bei zuvor befristeten Einsätzen der letzten 12 Monate kumuliert drei Monate überschreiten.

7.4 Arbeitsplatzbezogene Zulagen und Zuschläge werden entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeit bezahlt.

Ziffer 4 Absatz 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen" gilt entsprechend.

## 8. Übernahme bei einem Unternehmen innerhalb bzw. außerhalb des BAYER- / LANXESS-Konzerns

Bei einer Vermittlung zu einem externen Unternehmen außerhalb des BAYER - bzw. LANXESS-Konzerns erfolgt die Zahlung einer Abfindung gemäß GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen", Ziffer 6. Bei Vermittlung in eine andere Gesellschaft des BAYER - bzw. LANXESS-Konzerns erfolgt ggf. ein Entgeltausgleich gemäß GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen", Ziffer 4.4.

Im Falle einer Vermittlung zu einem konzernexternen Unternehmen kann auf Wunsch des Mitarbeiters eine sechsmonatige Rückkehrgarantie eingeräumt werden. Nimmt der Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten die Rückkehrgarantie nicht in Anspruch, erhält er eine Abfindungszahlung gemäß GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen", die um 25 % reduziert wird.

## 9. Abfindungszahlung bei Aufhebungsverträgen

9.1 Beschäftigte erhalten nach Bekanntwerden ihrer Zuordnung bis zu sechs Monaten nach erfolgter Zuordnung zum JobCenter bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags eine Abfindungsgrundbetrag gemäß GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen", der um 40 % erhöht wird.

Für Aufhebungsverträge, die ab dem 7. Monat bis zum Ablauf eines Jahres nach erfolgter Zuordnung in das JobCenter geschlossen werden, wird der Abfindungsgrundbetrag gemäß GBV „Betriebsbedingte personelle Maßnahmen" um 20 % aufgestockt.

9.2 Die unter Ziffer 9.1 dargestellte Regelung findet i.d.R. auch Anwendung für Mitarbeiter des betroffenen Geschäftsfelds, deren Arbeitsplatz bei gleicher Qualifikation durch einen Mitarbeiter aus dem Personenkreis des JobCenters besetzt werden kann.

Die Kosten etwaiger Outplacement-Maßnahmen, die mit Zustimmung des Mitarbeiters durchgeführt wurden, werden mit Abfindungsansprüchen des Mitarbeiters verrechnet.

## 10. Information des Betriebsrats

Der Betriebsrat erhält i.d.R. monatlich standortbezogene Informationen über Personalstand, Zugänge und Abgänge, Einsatzorte und -dauer sowie geplante Qualifizierungsmaßnahmen und externe Vermittlungen der Mitarbeiter aus dem Personenkreis des JobCenters.

CURRENTA

## 11. Zeitlich befristeter Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen

Gemäß der GBV „Beschäftigungssicherung bei der BIS" verzichtet die CURRENTA bis zum 30.12.2008 auf den Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen.

Durch eine Zuordnung zum Personenkreis des JobCenters erhalten die betroffenen Mitarbeiter eine darüber hinausgehende Absicherung bis zum 30.12.2009. Ausgenommen vom Kündigungsverzicht bis zum 30.12.2008 und/oder bis zum 30.12.2009 sind Mitarbeiter, die eine zumutbare Tätigkeit oder eine Zuordnung zum Personenkreis des JobCenters ablehnen.

Mitarbeiter in der JobCenter-Organisationseinheit werden mit Auslaufen dieser befristet geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung grundsätzlich in die Stammbelegschaft ihres ehemaligen Bereichs zurückgeführt („Heimathafen-Prinzip").

## 12. Schlussbestimmungen

Diese GBV tritt zum 01.05.2008 in Kraft. Sie endet zum 30. Dezember 2009 ohne Nachwirkung und ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Schlussbestimmungen der GBV „Beschäftigungssicherung bei der BIS" gelten entsprechend.

Leverkusen, 06. 05. 2008

Bals-Willnauer
Personalabteilung

Feldmann
Gesamtbetriebsrat