

Gesamtbetriebsvereinbarung „Auswahlrichtlinie“

Präambel

Bayer trifft entsprechend seiner Leitlinien und den einschlägigen Rechtsvorschriften seine Entscheidungen über die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern* sowie über Einstellungen, Beförderungen und Versetzungen unter strikter Vermeidung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung und mit der gebotenen Transparenz. Mit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung werden Rahmenbedingungen für die Einstellungs-, Versetzungs- und Beförderungsvorgänge gesetzt, bei denen unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates eine arbeitgeberseitige Auswahl unter den Bewerbern bzw. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern* in Betracht kommt (Anwendungsbereich des § 99 BetrVG).

Bei Einstellungen und Beförderungen kommen die einschlägigen tariflichen und betrieblichen Regelungen zur Anwendung, wobei bei Wechseln von Mitarbeitern zwischen den Konzerngesellschaften die Regelungen Anwendung finden, die für die aufnehmende Gesellschaft gelten.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren der Gesamtbetriebsrat Bayer und die Unternehmensleitung der Bayer AG für die Konzerngesellschaften Bayer AG, Bayer CropScience AG, Bayer MaterialScience AG, Bayer HealthCare AG, Bayer Schering Pharma AG, Bayer Animal Health GmbH, Bayer Business Services GmbH, Bayer Technology Services GmbH, Bayer Direct Services GmbH und Pallas AG Folgendes :

I. Geltungsbereich

1. persönlich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Bayer AG, der Bayer CropScience AG, der Bayer MaterialScience 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 (nachstehend GESELLSCHAFTEN).

Sie gilt nicht für Leitende Angestellte iSd § 5 Abs. 3 BetrVG.

2. räumlich

Die Vereinbarung erfasst alle Betriebe / Standorte der GESELLSCHAFTEN.

II. Anwendungsbereich

Diese Vereinbarung ist anzuwenden bei personellen Einzelmaßnahmen, bei denen eine arbeitgeberseitige Auswahl unter externen Bewerbern bzw. den Mitarbeitern der GESELLSCHAFTEN in Betracht kommt. Erfasst sind:

1. Externe Einstellungen und Übertritte von einer GESELLSCHAFT zur anderen bzw. Wechsel von einer Konzerngesellschaft zu einer GESELLSCHAFT einschließlich der Übernahme von Auszubildenden auch von einer anderen Konzerngesellschaft

* Bewerberinnen und Bewerber bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden der Einfachheit halber im folgenden als Bewerber bzw. Mitarbeiter bezeichnet. Erfasst sind somit sowohl männliche als auch weibliche Personen.

2. Versetzungen innerhalb einer GESELLSCHAFT
3. Höhergruppierungen / Höherstufungen
4. „Versetzungen“ nach „BayJob“ , in das „Job Center Berlin“ oder in das „LM 1 – Projekt Center“.

III. Allgemeine Grundsätze für die Auswahlentscheidung

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die für schwerbehinderte Menschen geeignet sind, hat dieser Personenkreis bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung Vorrang. Auf die gesetzlichen Regelungen betreffend Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wird verwiesen.

Bei Führungsfunktionen ist auch die Fähigkeit zur Personalführung zu betrachten.

Die Rechte des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt. Der Betriebsrat erhält bei jeder beabsichtigten Personalmaßnahme im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG Informationen über persönliche und tätigkeitsbezogene Merkmale sowie - soweit vorhanden - über die Einstufung vergleichbarer Mitarbeiter.

Bei konzerninternen Besetzungen von Stellen bzw. in Ausnahmefällen bei der Übernahme von Auszubildenden aus dem Konzern können auch soziale Gesichtspunkte positiv berücksichtigt werden.

IV. Personelle Einzelmaßnahmen

A. Einstellung

1. Allgemeine Bestimmungen / Definitionen

- a) Entsprechend den Bayer Leitlinien, sowie den gesetzlichen Bestimmungen ist jede Art von Diskriminierung untersagt.
- b) Auf die Bestimmungen der GBV „Personalverbund“ zum Ausschreibungsverfahren und zur Besetzungsreihenfolge wird verwiesen.
- c) Bei der Entscheidung über eine externe Einstellung wird ausschließlich auf die Qualifikation und das Entwicklungspotential der Bewerber abgestellt. Erfasst sind unbefristete und befristete Einstellungen.
- d) „konzerninterne Einstellung“ im Sinne dieser Vereinbarung ist die Einstellung eines Bewerbers/einer Bewerberin bei einer GESELLSCHAFT, der/die zuvor Mitarbeiter/in einer anderen GESELLSCHAFT („Übertritt“) oder einer anderen Konzerngesellschaft war.
- e) „Externe Einstellung“ im Sinne dieser Vereinbarung ist die Einstellung eines Bewerbers/einer Bewerberin vom externen Arbeitsmarkt.

2. Einstellungsentscheidung

a) externe Einstellung

Bei der Einstellungsentscheidung ist zunächst auf die Eignung für die vakante Stelle abzustellen. Bei gleicher Eignung sind die gesetzlichen Bestimmungen und Vorrangregelungen für interne Bewerber der GBV „Personalverbund“ zu berücksichtigen.

Bei der Einstellungsentscheidung werden berücksichtigt:

- die Bewerbungsunterlagen
- Erkenntnisse aus Vorstellungsgesprächen / Interviews / Assessment-Centern
- ggfs. das Votum des Werksarztes / des Amtsarztes als Ergebnis der Einstellungsuntersuchung
- ggfs. Ergebnisse eines psychologischen Eignungstests.

b) konzerninterne Einstellungen („Übertritte“).

Ziff . 2 a (externe Einstellung) gilt entsprechend. Zusätzlich sind bei internen Bewerbern, soweit sie ihren Arbeitsplatz verloren haben oder verlieren werden, im Rahmen der Eignungsprüfung erkennbare Entwicklungspotentiale zu berücksichtigen. Dabei werden ggfs. vertretbare Maßnahmen zur Qualifizierung betrachtet, die geeignet sind, bei diesen Bewerbern nicht vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die bei der Besetzung dieser Stelle vorausgesetzt werden müssen. Die Regelungen der GBV Nachteils mildering finden Anwendung.

3. Übernahme von Auszubildenden

a) Definition

Übernahme von Auszubildenden ist die Einstellung eines/r Auszubildenden, der / die bei einer GESELLSCHAFT oder einer hierzu beauftragten Gesellschaft ausgebildet wurde, unmittelbar nach der Ausbildung.

b) Grundsätze

Bei der Übernahme von Auszubildenden gilt das Leistungsprinzip. Dabei wird insbesondere auch die Gesamtperformance im gesamten Ausbildungszeitraum berücksichtigt.

Regelmäßig kommen Wiederholer für die Übernahme nicht in Betracht (Ausnahmen sind z.B. bei längerer Erkrankung möglich).

Die leistungsorientierte Auswahl findet innerhalb von Berufsprofilen und Abschlüssen statt. Dem kann beispielsweise eine Differenzierung nach kaufmännischen, technischen und naturwissenschaftlichen Berufen bzw. weiteren Spezifizierungen innerhalb dieser Gruppen zu Grunde liegen.

Die jeweiligen Absolventen der verschiedenen Prüfungstermine werden angemessen berücksichtigt.

Weitere Absprachen/Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden sind bzw. werden an anderer Stelle getroffen.

B. Versetzung

1. Definition

„Versetzung“ im Sinne dieser Vereinbarung ist eine Stellen-/ Arbeitsplatz-/ Tätigkeitsveränderung innerhalb einer GESELLSCHAFT (gem. § 99 BetrVG).

Geregelt wird im Folgenden die Besetzung einer vakanten Stelle in einer GESELLSCHAFT durch eine/n eigene/n Mitarbeiter/in (gem. § 99 BetrVG). Im Zusammenhang mit einer Versetzung, werden die Bestimmungen des vorstehenden Abschnitts „Einstellung“ sinngemäß angewendet.

2. Versetzungsentscheidung

Grundsätzlich ist der/die für die Stelle am Besten geeignete Mitarbeiter/in zu berücksichtigen. Allerdings sollen ggfs. unverschuldete personenbedingte Gegebenheiten, z.B. Einschränkungen bei der Leistungsfähigkeit infolge Alters oder Erkrankung, neben der fachlichen und persönlichen Eignung als sozialer Gesichtspunkt berücksichtigt werden. In Ausnahmefällen können weitere besondere persönliche Belange Berücksichtigung finden.

Auf die gesetzlichen Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen wird hingewiesen.

Durch langjährige betriebliche Tätigkeit erworbene Qualifikationen sollten bei der Auswahl berücksichtigt werden. Auf die Bestimmungen der GBV „Personalverbund“ wird verwiesen.

C. Höhergruppierung / Höherstufung

1. Definition

Eine Höhergruppierung / Höherstufung iSd Vereinbarung ist die Änderung der tariflichen Eingruppierung, bzw. der Vertragsstufe bei LM 1. Hierfür sind die Bestimmungen des jeweils anwendbaren Tarifvertrages sowie die einschlägigen Regelungen der GESELLSCHAFTEN maßgebend.

2. Höhergruppierungsentscheidung

Ist eine Versetzung mit einer Höhergruppierung / Höherstufung verbunden, ist im Rahmen einer Auswahlentscheidung auf die beste Eignung, das Leistungsprinzip und die Förderung von Mitarbeitern abzustellen. Qualifizierungspotentiale sind zu beachten. Vorstehende Bestimmungen zu Einstellung und Versetzung sind ggfs. sinngemäß anzuwenden.

D. Versetzung in „Bay Job“

Im Fall einer Betriebsschließung, einer Teilbetriebsschließung bzw. einer Reduzierung der Belegschaft, bei der im Ergebnis eine Auswahl unter den Belegschaftsangehörigen hinsichtlich einer Versetzung in „BayJob“ anzustellen ist, erfolgt die gemeinsame Auswahl zwischen allen Mitarbeitern des betroffenen Betriebes durch die Betriebsparteien nach Maßgabe der Anlage.

V. Schlussbestimmungen

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie löst die Auswahlrichtlinie vom 30.04.1974 einschließlich der Anlagen dazu ab. Sie entfaltet keine Nachwirkung und kann jeweils zum 30.6. eines Jahres mit Wirkung zum Jahresende gekündigt werden.

Leverkusen, 01. September 2009


.....
Bayer AG Unternehmensleitung


.....
Gesamtbetriebsrat Bayer

Anlage

Anlage zur GBV „Auswahlrichtlinie“

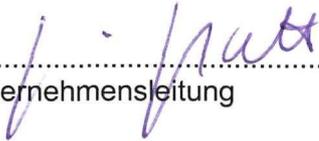
Soweit eine Personalauswahl innerhalb eines von einer Strukturmaßnahme betroffenen Betriebes zu treffen ist, erfolgt diese nach den Regeln dieser Anlage. Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass es sich bei einer Auswahl der Mitarbeiter/innen nicht um eine Sozialauswahl im Sinne des § 1 KSchG handelt.

Die Betriebsparteien sind sich weiter einig, dass die Fortführung des Betriebes auch durch den Verbleib entsprechender Leistungsträger sichergestellt werden muss. Diese werden von der Betriebsleitung bezeichnet. Dem Betriebsrat werden die Gründe für diese Auswahl von der Betriebsleitung dargelegt. In gleicher Weise ist darzulegen bzw. zu begründen, warum der Arbeitgeber zu einer bestimmten Gesamtzahl an Leistungsträger kommt. Diese Darlegung beinhaltet auch Aussagen zur Struktur dieser Gruppe der Leistungsträger. Das Mitbestimmungsrecht des BR bei der Personalauswahl bleibt unberührt. Dies betrifft insbesondere die Kriterien, die dieser Auswahl zugrunde liegen.

Ansonsten wird auf folgende Auswahlkriterien zurückgegriffen um einen vertretbaren „Mix“ unter Leistungsaspekten, Dienstzeiten und sozialen Aspekten herzustellen:

- Ausbildung
- Vergleichbare Tätigkeit
- Qualifizierungsangebot
- Dienstzeit
- Soziale Kriterien
- Vermittlungsfähigkeit

Leverkusen, 01. September 2009


.....
Unternehmensleitung


.....
Gesamtbetriebsrat Bayer