

Abgrenzung des Personenkreises der Leitenden Angestellten (BetrVG § 5,3)

Zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat der Bayer AG wird zur Abgrenzung des Personenkreises der Leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 5, 3) folgende Gesamtbetriebsvereinbarung geschlossen:

1. Im Bereich der Bayer AG wird zukünftig die Anerkennung als Leitender Angestellter im Sinne des § 5, 3 BetrVG von der im Unternehmen bestehenden Personalordnung für Leitende Mitarbeiter getrennt.
2. Übereinstimmend gehen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat davon aus, daß Leitende Mitarbeiter der Vertragsstufen 2 bis 7 mit den Rangbezeichnungen „Bevollmächtigter“ bis „Direktor“ als Leitende Angestellte im Sinne des § 5, 3 BetrVG angesehen werden.

Das gilt auch für in Vertragsstufe 2 umzugruppierende Leitende Mitarbeiter.

3. Anerkennungen Leitender Mitarbeiter der Vertragsstufe 1 als Leitende Angestellte im Sinne des § 5, 3 BetrVG erfolgen durch die Unternehmensleitung in Beratung mit dem zuständigen Betriebsrat unter Berücksichtigung der Kriterien der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes.

Kommen Unternehmensleitung und der zuständige Betriebsrat nach Beratung zu unterschiedlichen Auffassungen über den Status des Leitenden Mitarbeiters, so kann auf Antrag der Unternehmensleitung oder des zuständigen Betriebsrates zur Vermittlung oder Entscheidung ein hauptamtlicher Arbeitsrichter hinzugezogen werden, der alternierend von Betriebsrat und Unternehmensleitung benannt wird.

Die Vertragsschließenden behalten sich den Rechtsweg vor, falls sie im Spruch des Arbeitsrichters wesentliche Abweichungen von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes feststellen.

Dem betroffenen Leitenden Mitarbeiter bleibt in jedem Fall der Rechtsweg offen.

4. Den zuständigen Betriebsräten werden dazu auf Verlangen die zur Beurteilung des Status erforderlichen Unterlagen vorgelegt. Diese sind z. B.
 - a) eine Stellenbeschreibung
 - b) die Angaben der Zuordnung im Organisationsaufbau des Werkes und des Unternehmens
 - c) der konkrete Dienstvertrag einschließlich evtl. schriftlicher Nebenvereinbarungen, soweit diese zur Beurteilung des Status notwendig sind



d) die schriftliche Darlegung der Befugnisse und Vollmachten des betroffenen Mitarbeiters.

Bei Änderungen der Personalordnung für Leitende Mitarbeiter oder wesentlichen Änderungen der Unternehmensstruktur ist in Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung eine Anpassung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung vorzunehmen.

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 1.7.78 in Kraft. Sie kann mit jeder Frist von 6 Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals jedoch zum 31.12.82, gekündigt werden

Leverkusen, 29.6.1978

Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

Protokollnotiz:

Die Vertragsschließenden gehen davon aus, daß der Status der im Augenblick des Abschlusses dieser Gesamtbetriebsvereinbarung bereits als Leitende Angestellte im Sinne des § 5, 3 BetrVG anerkannten Mitarbeiter unverändert bleibt.