



Gesamtbetriebsvereinbarung „Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 1“ (GBV LM 1)

Zwischen der Unternehmensleitung der Bayer AG (Konzernleitung) und dem Gesamtbetriebsrat Bayer wird mit Wirkung für

- die Bayer AG (BAG),
- die Bayer Animal Health GmbH (BAH),
- die Bayer Business Services GmbH (BBS),
- die Bayer CropScience AG (BCS),
- die Bayer HealthCare AG (BHC),
- die Bayer Intellectual Property GmbH (BIP),
- die Bayer MaterialScience AG (BMS),
- die Bayer Pharma AG (BPH),
- die Bayer Technology Services GmbH (BTS) und
- die Pallas Versicherung AG (Pallas)

(im Folgenden UNTERNEHMEN genannt) nachstehende Gesamtbetriebsvereinbarung „Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 1“ für die vom Gesamtbetriebsrat Bayer vertretenen Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlossen:

Präambel

Die Aufgabenwahrnehmung Leitender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt neben der Umsetzung der Unternehmenswerte besondere fachliche Qualifikation und soziale Kompetenz voraus. Dabei sind ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Leistungsbereitschaft, Eigeninitiative, Flexibilität sowie Verantwortliches Handeln für Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz gefordert.

Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten entsprechend ihrer aufgabenbezogenen Verantwortung und Aufgabenerfüllung eine leistungsbezogene Vergütung (Funktionseinkommen).

1. Geltungsbereich

Als Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Gesamtbetriebsvereinbarung werden solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geführt,

- deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die der höchsten tariflichen Beschäftigungsgruppe und die durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie herausgenommen sind*
oder
- die dem Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie (Akademiker-MTV) unterliegen bzw. einzelvertraglich unterstellt sind.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

- die vom persönlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie erfasst sind
oder
- die Leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG oder gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Abgrenzung des Personenkreises der Leitenden Angestellten vom 29.06.1978 sind *
- oder
- die in einem Post-Doc-, Trainee Arbeitsverhältnis u. ä. stehen.

2. Allgemeine Entgeltgrundsätze

Die Vertragsstufe LM 1 ist in 3 Funktionsstufen unterteilt (LM 1.1, LM 1.2, LM 1.3), denen jeweils ein Funktionseinkommensband (FE-Band) zugeordnet ist. Die Systematik ergibt sich aus der Anlage 1.

Die Zuordnung zu einer bzw. der Wechsel in eine höhere Funktionsstufe erfolgt in Form eines Umstufungsantrages durch die/den Vorgesetzte/n im Unternehmen nach den übertragenen und ausgeübten Aufgaben sowie unter Berücksichtigung weiterer Kriterien (Anlage 2). Die Beurteilung nach diesen Kriterien obliegt der/dem jeweiligen Vorgesetzten.

Die Umstufungsanträge die aufgrund einer aktuellen Stellenbewertung nach einem an Hay angelehnten Bewertungssystem erfolgt sind (nach den Kriterien Wissen, Denkleistung und Verantwortung, Anlage 3) werden von einer paritätischen Kommission bewertet. Sie tagt in der Regel viermal jährlich.

Über das Ergebnis der Kommissionsentscheidung (z. B. Funktionsstufe/Stellenbewertung, Wiedervorlage bei Stellenbewertungen größerer Funktionsstufe, FE-Erhöhungsbeträge) wird der/die Antragsteller/in informiert.

* ergänzend siehe Protokollnotiz 2 zur GBV LM 1 vom 12. Dezember 2012

Die Kommission besteht aus zwei arbeitgeberseitigen Vertreterinnen/Vertretern der BAG, zwei vom Gesamtbetriebsrat beauftragten Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie der/dem Unternehmensbeauftragten für die Stellenbewertung.

Für die Durchführung einer Stellenbewertung ist im begründeten Einzelfall auch der Betriebsrat antragsberechtigt.

3. Budgetbildung und FE-Bänder

3.1 Budget-Bildung

Der Konzernvorstand entscheidet unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Bayer-Konzerns in der Regel jährlich, ob und in welcher Höhe ein unternehmensbezogenes Budget zur leistungsbezogenen Erhöhung der Funktionseinkommen (FE) bereitgestellt wird.

Dabei bezieht der Konzernvorstand auch die Position des Unternehmens im Verhältnis zu Wettbewerbern in seine Entscheidung ein. Im Falle einer Erhöhung wird den Unternehmen ein Budget zur Verfügung gestellt, das auf Basis der jeweiligen Bandmitte und der Beschäftigtenzahl je Band berechnet wird. Sollte das durchschnittliche Funktionseinkommen je Band in den Unternehmen über der Bandmitte liegen, wird das Budget auf Basis dieser Durchschnittsbeträge ermittelt.

Gegebenenfalls zusätzlich bereitgestelltes Entwicklungsbudget wird grundsätzlich den Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugutekommen, deren Funktionseinkommen unter individuellen Leistungsaspekten noch signifikant zu tief im Entgeltband positioniert sind.

Das Budget ist zum Erhöhungstermin zu vergeben.

3.2 Anpassung der FE-Bänder

Die Anhebung der FE-Bänder ist grundsätzlich und in gleicher Höhe an die Entscheidung zur Anhebung der allgemeinen Budgets gem. Ziffer 3.1 gekoppelt.

In begründeten Fällen kann diese Entscheidung auch von der allgemeinen Budgetentscheidung abweichen (z.B. wirtschaftliche Schieflage im Konzern, Situation zum Wettbewerb). In diesen Fällen sind dem Gesamtbetriebsrat Bayer vorab und rechtzeitig die Gründe hierfür zu erläutern.

Bei einer eventuellen Veränderung der Relationen der Bänder zueinander sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Sinne von § 87 I Nr. 10 BetrVG zu beachten.

3.3 Information des Gesamtbetriebsrats Bayer

Vor Beschlussfassung des Vorstands erfolgt zu der jährlichen Planung gemäß den vorstehenden Ziffern 3.1 und 3.2 eine Information und Beratung mit dem Gesamtbetriebsrat.

Dies beinhaltet auch die Information zur Budgetentscheidung für die jeweiligen Entwicklungsbudgets in den Unternehmen gemäß Ziffer 4.2 dieser GBV.

4. Individuelles Funktionseinkommen

4.1 LM-Ernennungen aus dem Bundesentgelttarifvertrag (BETV) / LM im Geltungsbereich des Akademiker-Manteltarifvertrages

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus dem BETV (Entgeltgruppe E 13) heraus zu LM 1 ernannt werden, gilt zum Ernennungszeitpunkt ein individuelles Funktionseinkommen p.a. Dieses beruht auf dem 13-fachen des im Monat vor der Ernennung individuell erreichten monatlichen Tarifentgeltes, das um einen 12%igen Aufschlag sowie um einen Betrag in Höhe des tariflichen Urlaubsgeldes erhöht wird.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BBS ist das individuell erreichte monatliche Tarifentgelt bei Beförderungen aus dem Entgeltband X5 wie folgt definiert:

Aufsatzpunkt ist die jeweils gültige Banduntergrenze X 5, erhöht um 75% des Differenzbetrages aus Bandobergrenze X5 minus Banduntergrenze X5 nach folgender Formel: $BUG + [(BOG-BUG) \times 0,75]$. Sollte zum Zeitpunkt der Ernennung das individuelle Tarifentgelt oberhalb dieses Aufsatzpunktes liegen, wird dieses für die Festlegung des Funktionseinkommens herangezogen.

Bei Beförderungen in die Funktionsstufe LM 1.2 bzw. LM 1.3 erhalten die Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Erhöhung ihres jährlichen Funktionseinkommens in Höhe von mindestens 3.000,00 EUR.

Bei Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Geltungsbereich des Akademiker-MTV gelten in Bezug auf die Festlegung des Funktionseinkommens die Bestimmungen des Tarifvertrags über Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete Angestellte der chemischen Industrie.

Die Herausnahme aus dem Bereich des BETV und die Übernahme in den LM 1-Bereich sowie die Einstellung von MTV-Akademikern erfolgt unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG.

4.2 Individuelle Entwicklung des Funktionseinkommens

Der Rahmen für die Weiterentwicklung des individuellen Funktionseinkommens einer Leitenden Mitarbeiterin / eines Leitenden Mitarbeiters wird durch die Zugehörigkeit zu einer der drei Funktionsstufen bestimmt.

Wird gemäß Ziffer 3.1 ein Budget zur leistungsbezogenen Erhöhung der Funktionseinkommen bereitgestellt, werden die individuellen Funktionseinkommen der Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überprüft.

Ob die / der Leitende Mitarbeiter/in eine individuelle Steigerung, Beibehaltung oder Absenkung des Funktionseinkommens erfährt, richtet sich nach ihrer / seiner Leistung.

Leistung bestimmt sich anhand der Erfüllung von Aufgaben, Erwartungen und dem Erreichen von Zielen. Hierbei sind die Arbeitsergebnisse, Qualität und Qualitätssicherung sowie aufgabenrelevante Verhaltensmerkmale, insbesondere Engagement, Kreativität, soziale Verantwortung, Führung und Zusammenarbeit sowie Verantwortliches Handeln für Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz zu berücksichtigen.

Maßgeblich für die Entwicklung innerhalb eines Bandes ist die jährliche Leistungsbeurteilung der/des Vorgesetzten im Rahmen des Performance-Management Prozesses (gem. GBV PMP / Overall-Performance). Auf dieser Basis erfolgt die Anpassung der Funktionseinkommen durch die Vorgesetzten. Die in Ziffer 4.3. beschriebene Merit-Matrix dient den Vorgesetzten dabei als Empfehlung im Sinne einer prozentualen Bandbreite für die individuelle FE-Vergabeentscheidung in Bezug auf die individuelle Lage im Entgeltband.

Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßig den Leistungsanforderungen entsprechen (gemäß PMP: entspricht voll den Erwartungen) und noch unterhalb der Bandmitte liegen, sind i. d. R. in einem Zeitraum von 4 bis 6 Jahren zur Bandmitte hin zu entwickeln.

Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßig über bzw. deutlich über den Erwartungen (gemäß PMP) liegen, sollen i. d. R. nach einem Zeitraum von 6 Jahren zwischen Bandmitte und maximal Bandobergrenze liegen.

Bei Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unter den Geltungsbereich des Akademiker-MTV fallen und regelmäßig den Leistungsanforderungen entsprechen (gem. PMP: entspricht voll den Erwartungen), liegt ab der 3. Funktionseinkommensüberprüfung, spätestens nach Ablauf des 3. Beschäftigungsjahres, das Funktionseinkommen grundsätzlich mindestens auf der Banduntergrenze LM 1.1.

Die Vergabe von ggf. bereit gestelltem Entwicklungsbudget orientiert sich nicht an der Merit-Matrix, sondern erfolgt gemäß Ziffer 3.1, Absatz 3 dieser Vereinbarung.

4.3 Anwendung der Merit-Matrix

Um eine faire und leistungsbezogene Überprüfung der Funktionseinkommen der Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen, dient die Merit-Matrix (Anlage 4) den Vorgesetzten als Empfehlung bei der leistungsdifferenzierten Anpassung der Funktionseinkommen. Die Merit-Matrix repräsentiert dabei das allgemeine Erhöhungsbudget des jeweiligen Unternehmens.

In Abhängigkeit von der Positionierung im Band und der persönlichen Performance der Leitenden Mitarbeiterin / des Leitenden Mitarbeiters legt die / der Vorgesetzte die Erhöhung des Funktionseinkommens fest.

Sofern nach Ernennungen aus dem Tarifbereich in die Vertragsstufe LM 1.1 das aktuelle Funktionseinkommen der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters oberhalb der Bandmitte der Funktionsstufe LM 1.1 liegt, wird bei nachfolgenden Überprüfungen dieses Funktionseinkommens nach den Regeln der Ziffer 4.2 für die Anwendung der Merit-Matrix aufgeteilt in:

- ein „anpassungsfähiges Funktionseinkommen“ und
- eine „Erfahrungskomponente LM 1.1“.

Das „anpassungsfähige Funktionseinkommen“ ist der jeweils geltende Betrag der Bandmitte der Funktionsstufe LM 1.1. Dieses bildet für die Vorgesetzten die Basis für die Anwendung der Merit-Matrix bei künftigen Überprüfungen der Funktionseinkommen.

Die „Erfahrungskomponente LM 1.1“ wird einmalig im Rahmen der ersten Überprüfung nach einer Ernennung gebildet. Sie ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Funktionseinkommen und dem zu bildenden „anpassungsfähigen Funktionseinkommen“. Sie wird während der gesamten Verweildauer in der Funktionsstufe LM 1.1 in unveränderter Höhe mitgeführt und bildet mit dem neu festgelegten „anpassungsfähigen Funktionseinkommen“ das neue Funktionseinkommen.

Bei einem Wechsel in eine höhere Funktionsstufe wird die Aufteilung in Erfahrungskomponente LM 1.1 und anpassungsfähiges FE beendet.

4.4 Information der Leitenden Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter

Die Gründe für die Gehaltsfestsetzung und die jeweilige Positionierung im Funktionseinkommensband sind der Leitenden Mitarbeiterin / dem Leitenden Mitarbeiter in einem Gespräch rechtzeitig vor der erstmaligen Auszahlung des neuen Funktionseinkommens zu erläutern. Dies gilt insbesondere, wenn sich dabei im Vergleich zur letzten Funktionseinkommensüberprüfung eine deutlich niedrigere Positionierung im FE-Band (Abweichung um mehr als 1 %) ergibt.

4.5 Weiterentwicklung des Funktionseinkommens während der Elternzeit

Bei Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Beschäftigung in Elternzeit erfolgt eine Weiterentwicklung des individuellen Funktionseinkommens auf Basis des individuell vereinbarten Beschäftigungsgrades. Die Weiterentwicklung erfolgt in ihrer Höhe entsprechend der im PMP-System hinterlegten Beurteilungsstufe (Overall-Performance). In den Geschäftsjahren, in denen keine Beurteilung auf Basis der GBV PMP stattgefunden hat, wird die Weiterentwicklung in Höhe des bereitgestellten allgemeinen Erhöhungsbudgets vorgenommen. Die Leitende Mitarbeiterin / der Leitende Mitarbeiter erhält während der Abwesenheit über die Vorgesetzten eine schriftliche Information.

5. Regelung bei Meinungsverschiedenheiten

Ist die Leitende Mitarbeiterin / der Leitende Mitarbeiter mit den Vorgesetztenentscheidungen nach Ziffer 4.2 nicht einverstanden, können sie innerhalb einer Ausschlussfrist von vier Wochen nach Kenntnisnahme (schriftliche Mitteilung des Unternehmens) beim zuständigen HR-Bereich beantragen, dass eine paritätische Einspruchskommission die Entscheidung der Vorgesetzten überprüft.

Die Überprüfung erstreckt sich auf evtl. sachwidrige Erwägungen bzw. die Nichteinhaltung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung. Die Kommission besteht aus einer Arbeitgebervertreterin oder einem Arbeitgebervertreter des Unternehmens, einer Vertreterin oder einem Vertreter der BAG und zwei vom Gesamtbetriebsrat beauftragten Betriebsrätinnen oder Betriebsräten.

6. Schlussbestimmungen

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung einschließlich der Anlagen und Protokollnotizen, die Bestandteil dieser Vereinbarung sind, tritt zum 1. Januar 2013 in Kraft. Sie ersetzt die Gesamtbetriebsvereinbarung für „Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vertragsstufe 1“ vom 31. Oktober 1996 in der Fassung vom 14. März 2001 sowie die Gesamtbetriebsvereinbarung für „Außertarifliche und Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bayer Schering Pharma AG“ vom

18. Dezember 2007 einschließlich der Anlagen, Nachträge und Ergänzungsvereinbarungen.**

Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2014, gekündigt werden. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Sie kann mit dieser Frist seitens der Konzernleitung oder des Gesamtbetriebsrates Bayer auch mit Wirkung für einzelne der eingangs aufgeführten Unternehmen gekündigt werden. In diesem Falle verpflichten sich beide Seiten zu raschen Verhandlungen. Ziel ist es dann, innerhalb einer Verhandlungsfrist von max. 6 Monaten zu einer Einigung zu kommen. Im Falle einer Kündigung für einzelne Unternehmen bleiben die Regelungen für die anderen Unternehmen unberührt.

Die Begleitung dieser GBV erfolgt in der Regel einmal jährlich im Rahmen der Information gemäß Ziffer 3.3 dieser Vereinbarung durch einen Austausch über die Einhaltung dieser Regelungen durch Bereitstellung geeigneter Informationen (z.B. Auswertungen).

Wenn sich von den vertragsschließenden Parteien offensichtlich nicht beabsichtigte Ergebnisse zeigen und eine Partei es wünscht, werden die Beteiligten kurzfristig Gespräche aufnehmen, um gegebenenfalls erforderliche Anpassungen vorzunehmen.

** ergänzend siehe Protokollnotiz 2 zur GBV LM1 vom 12. Dezember 2012

Leverkusen, den 12. Dezember 2012



Bayer AG
Unternehmensleitung



Gesamtbetriebsrat Bayer

Anlagen

**Protokollnotiz 1 zur
Gesamtbetriebsvereinbarung
„Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Vertragsstufe 1“ (GBV LM 1)
vom 12. Dezember 2012**

Die Vertragsparteien sind sich einig, wenn in begründeten Ausnahmefällen eine Ernennung aus dem Tarifbereich < E 13 beantragt werden sollte, die Gehaltsfestsetzung gemäß Ziffer 4.1, Absatz 1 auf Basis des jeweils gültigen Endsatzes ihrer/seiner Entgeltgruppe E 12 des jeweiligen Tarifgebietes erfolgt. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BBS gilt bei Ernennungen < Entgeltband X 5 Ziffer 4.1, Absatz 3 dieser Vereinbarung.

Die Vertragsparteien stimmen ferner überein, dass die gemäß Ziffer 4.3 gebildete „Erfahrungskomponente LM 1.1“ Bestandteil des Funktionseinkommens ist (kein eigenständiger Entgeltbestandteil) und nur für die Anwendung der Merit-Matrix im Rahmen der Überprüfung der Funktionseinkommen gemäß den Regeln der Ziffer 4.2 im Manager Self Service-Tool ausgewiesen wird.

Die Vertragsparteien vereinbaren, in der Anlage 2 der GBV die Formulierungen zu LM 1.1 in Bezug auf die neuen Abschlüsse „Bachelor/ Master“ redaktionell anzupassen, sobald die Tarifvertragsparteien hierzu eine Einigung im Sinne des Bundesentgelttarifvertrages getroffen haben. Bis zur endgültigen Klärung kommen die Vertragsparteien überein, dass entsprechende Erfahrungszeiten in E 13 / X5 von einem Jahr für Studiengänge mit einer Regelstudienzeit von mindestens 4 Jahren gelten.

Ferner stimmen die Vertragsparteien überein, dass abweichend von Ziffer 4.1, Absatz 5 dieser Vereinbarung, die im Rahmen der LM1-Kommission am 31.10.2012 verabschiedeten Umstufungen für das erste Halbjahr 2013 aus technischen Gründen noch nach den bis 2012 geltenden Regelungen bezüglich der Mindesteinkommenserhöhungen umgesetzt werden.

Leverkusen, den 12. Dezember 2012



Bayer AG
Unternehmensleitung

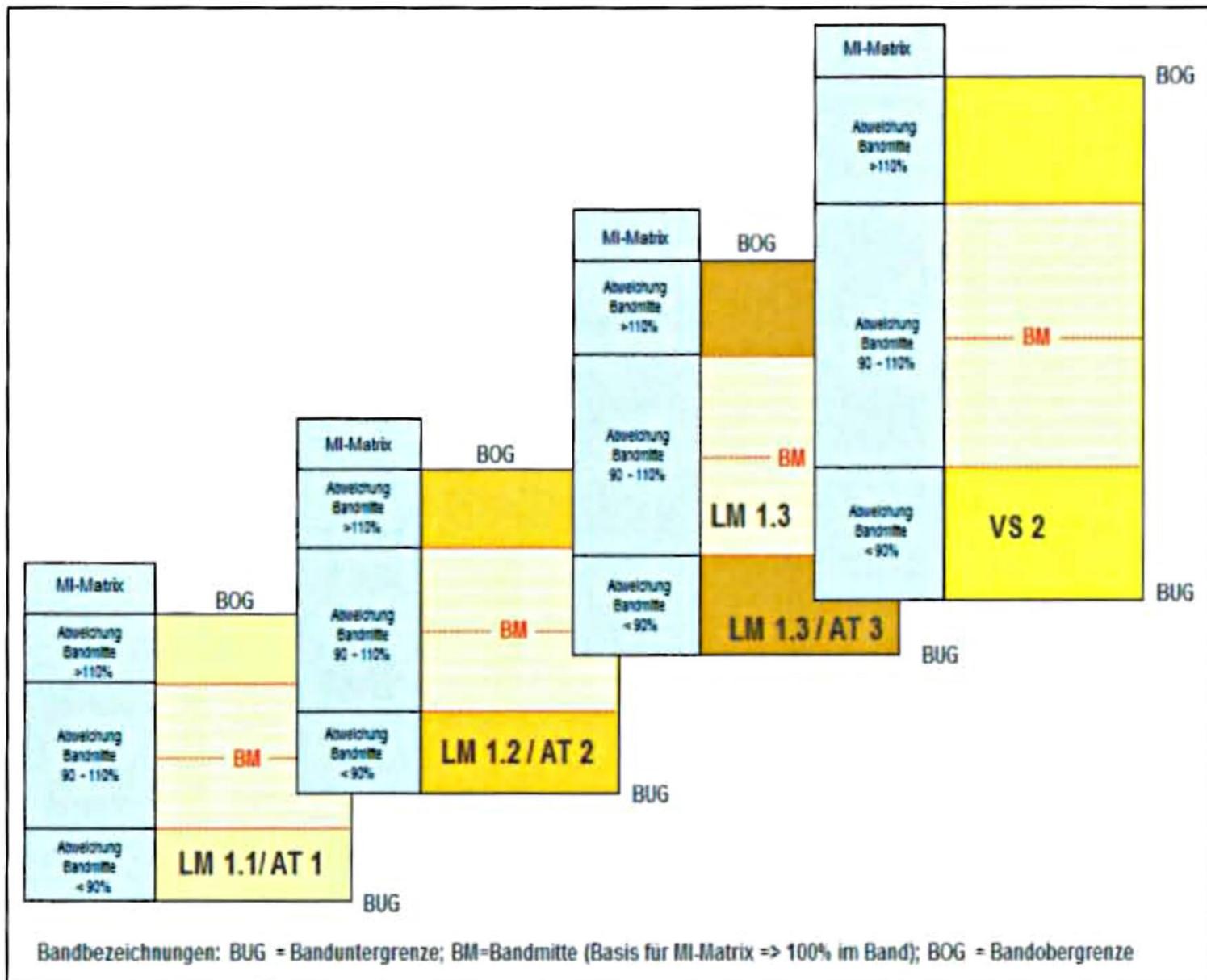


Gesamtbetriebsrat Bayer

**Protokollnotiz 2 zur
Gesamtbetriebsvereinbarung
„Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Vertragsstufe 1“ (GBV LM 1)
vom 12. Dezember 2012**

- Die Vertragsparteien stimmen überein, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung „Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 1“ (GBV LM1) vom 12. Dezember 2012 auch für die vom Standortbetriebsrat in Berlin (inklusive Schönefeld) vertretenen Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 2 - mit Ausnahme derjenigen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung als Leitende Angestellte beschäftigt werden - sowie für die nicht in Zeitautonomie arbeitenden Außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gleicher Form Anwendung findet.

In Ergänzung zu Ziffer 2, Absatz 1 dieser GBV gilt hier für die Funktionseinkommensbänder folgende Systematik:

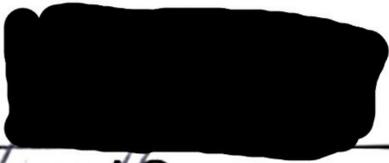


Es gelten die jeweils im Rahmen von FE-Überprüfungen festgelegten Entgeltbänder. Die Spreizung beträgt in Prozent-Werten (gerundet):

Vertragsstufe	Prozent-Spreizung BUG : BOG
LM1.1	100 : 142
LM1.2	115 : 164
LM1.3	135 : 192
LM 2	142 : 217

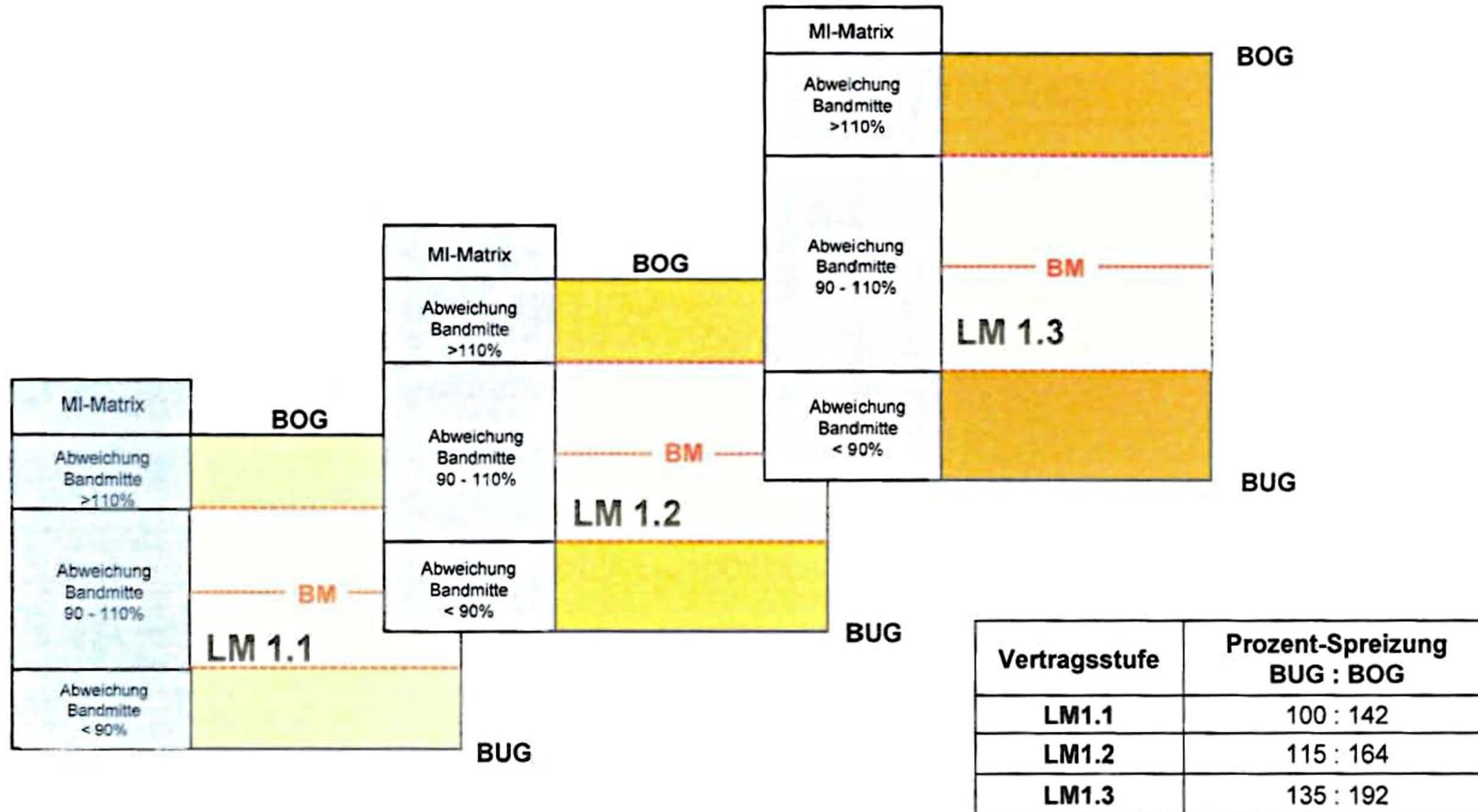
2. Für einzelne Außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UNTERNEHMEN aus der früheren Bayer Schering Pharma AG, die die funktions-/aufgabenorientierte Arbeitszeit abgewählt haben, gilt Folgendes weiterhin:
 - 2.1 Sie werden als Außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nicht als Leitende Mitarbeiterinnen und Leitende Mitarbeiter) weiterhin den FE-Bändern AT 1, AT 2 oder AT 3 geführt.
 - 2.2 Sie können nicht am PKW-Leasing-Angebot teilnehmen.
 - 2.3 Auf Antrag einer Außertariflichen Mitarbeiterin oder eines Außertariflichen Mitarbeiters ist eine vollständige Überleitung in die für Leitende Mitarbeiterinnen und Leitende Mitarbeiter der Vertragsstufe 1 geltenden Regelungen jederzeit möglich; bei Beförderungen in die Vertragsstufe 2 erfolgt demgegenüber eine automatische Überleitung in die funktions/aufgabenorientierte Arbeitszeit.

Leverkusen, den 12. Dezember 2012


Bayer AG
Unternehmensleitung


Gesamtbetriebsrat Bayer

Systematik der Funktionseinkommensbänder



Bandbezeichnungen: BUG = Banduntergrenze; BM=Bandmitte (Basis für MI-Matrix => 100% im Band); BOG = Bandobergrenze

Zuordnung in die LM1-Funktionsstufen

LM 1.1	LM 1.2	LM 1.3
<p>Mitarbeiter füllt Stelle aus, die mindestens 420 Hay-Punkten entspricht</p> <p>und</p> <ul style="list-style-type: none"> • von E 13 aus <p>entsprechende Erfahrungszeiten in E 13: Hochschulabsolventen 1 Jahr, FH-Absolventen i.d.R. 1-3 Jahre, sonstige Mitarbeiter i.d.R. 3-5 Jahre</p> <p>oder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter gemäß Akademiker-MTV: Bei Einstellung (Funktionseinkommen gemäß GBV Ziffer 4.1, Absatz 5) 	<p>Mitarbeiter füllt Stelle aus, die mindestens 490 Hay-Punkten entspricht</p> <p>und i. d. R.</p> <ul style="list-style-type: none"> • mind. 2-3 Jahre Erfahrungszeit in LM 1.1 • Job-Rotation oder Nachweis erfolgreicher Projektarbeit in LM 1.1*, ggf. stellenbezogene Zusatzqualifikation (z. B. Führungserfahrung, Spezialkenntnisse) <p>*) Bei Mitarbeitern gem. Akademiker-MTV sind hier Zeiten bzw. Tätigkeiten ab dem Zeitpunkt zu berücksichtigen, seit dem sie gem. § 2 Ziffer 7 des Tarifvertrages über Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete Angestellte der chemischen Industrie als außertarifliche Angestellte gelten.</p>	<p>Mitarbeiter füllt Stelle aus, die mindestens 580 Hay-Punkten entspricht</p> <p>und i. d. R.</p> <ul style="list-style-type: none"> • mind. 2-3 Jahre Erfahrungszeit in LM 1.2 • Job-Rotation oder Nachweis erfolgreicher Projektarbeit in LM 1.2, ggf. stellenbezogene Zusatzqualifikationen (z. B. Führungserfahrung, Spezialkenntnisse)