

WOFÜR?

So wie Sie es brauchen!

Sie haben Anspruch auf bezahlte Freistellung (mit bestimmten Ankündigungsfristen) für:

- Persönliche Weiterbildung
- Elternzeit
- Sabbatical
- Pflege naher Familienangehöriger
- Vorruhestand

Für weitere individuelle Anlässe (wie z. B. Hausbau) muss der Umfang und die Lage der Freistellung im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten geregelt werden. Nach 9 Monaten haben Sie aber einen Anspruch auf eine Freistellung von mindesten 3 bis maximal 12 Monaten.

Die Entnahme aus dem Langzeitkonto kann entweder als Teilzeit oder vollständige Arbeitsbefreiung erfolgen. Das Langzeitkonto ist auch mit der Altersteilzeit kombinierbar. Die Entnahme aus dem Langzeitkonto muss in ganzen Monaten erfolgen. Dieses Angebot des Langzeitkontos kann die Firma unterbreiten oder vom Beschäftigten angefragt werden. Die Teilnahme an den Arbeitszeit-Modellen ist für die Mitarbeiter/innen freiwillig. Dies gilt auch beim Berufsstart.



Besonderheiten

Bei einem Wechsel vom Tarifbereich in SL1 erfolgt eine „Abrechnung“ und Überführung des bis dahin erworbenen Guthabens als Startbaustein in das SL1-Langzeitkonto.



WER & WO?

Ihre Ansprechpartner

Betriebsrat

IG Metall Verwaltungsstelle

Die IG Metall macht Tarifpolitik für und mit IngenieurInnen

Eine Information der IGM-Betriebsräte im Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH, Gestaltung: Jörg Schäfer, GBR
Stand: 20.06.2011
© GBR Robert Bosch GmbH



Fünf Stunden für mich



Der Ingenieurstarifvertrag der IG Metall bei Bosch



WAS?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die IG Metall hat für Sie einen neuen Ergänzungstarifvertrag mit der Robert Bosch GmbH für Forschungs- und Entwicklungsstandorte vereinbart. Sie können Ihre Arbeitszeit zukünftig noch individueller gemäß Ihrer beruflichen und privaten Situation gestalten.
Der Tarifvertrag gilt ab Oktober 2011. Im Sommer werden die verantwortlichen Firmenstellen auf Sie zukommen.

Wer hat Anspruch?

Standorte:

- Schwieberdingen
- Abstatt
- Leonberg
- Reutlingen
- DGS und CDG-SMT in Feuerbach

Mitarbeiter/innen:

- ab Zieleinstufung EG 14 zusätzlich:
- Ausbildungsmeister/innen
- Leitungssekretäre/innen

Voraussetzung: Das Unternehmen bietet in einem Bereich oder an einem Standort eine Verlängerung der Arbeitszeit an. Dann kann der Wunsch der Beschäftigten auf Arbeitszeitverlängerung durch die Firmenseite nur aus sachlichem Grund abgelehnt werden.



WIE?

Mehr Gestaltungsmöglichkeiten für Sie!

- Vereinbarung über ein Arbeitszeitmodell von wahlweise 35 Std./Woche, 38 Std./Woche oder 40 Std./Woche.
- Die Beschäftigten können wählen zwischen der Einbringung von bis zu 5 Stunden in das Langzeitkonto oder der Auszahlung des Entgelts für die verlängerte Arbeitszeit. Beide Varianten können auch kombiniert werden (in 0,5 Stunden-Schritten).
- Alle zwei Jahre können das Modell bzw. die Varianten geändert werden.
- Mitarbeiter/innen mit EG 13 oder niedriger haben

WIE?

ben die Möglichkeit, innerhalb ihrer 35 Std.-Woche ihre vergütete Arbeitszeit um bis zu fünf Stunden zu verringern und diese Zeit in das Langzeitkonto einzubringen (in 0,5 Stunden-Schritten).

- Das Konto wird auch in Zeit geführt. Die Verzinsung des Guthabens ergibt sich damit aus der persönlichen Entgeltentwicklung (Stundengarantie).

- Zusätzlich erfolgt ab Vollendung des 55. Lebensjahres, bei einem Wechsel nach SL1 und bei so genannten Störfällen (z.B. Austritt, Tod) ein Vergleich zwischen Stundengarantie und Marktverzinsung (Bundeswertpapiere mit 5-jähriger Restlaufzeit). Die für den Beschäftigten günstigere Verzinsung findet Anwendung.

Unterschiedliche Modelle Tarif (Wahlrecht MA):

Beispiel
Verhältnis Auszahlung zu Aufbau
LZK in 0,5 h-Schritten frei wählbar

