

Was wird aus Ihrem bisherigen Vertrag?

Ihr Arbeitgeber wird Ihnen den neuen SL1-Vertrag BPB anbieten und Ihnen eine Frist einräumen, das Angebot anzunehmen. Sie können aber auch jederzeit später zum 1.1. des Folgejahres umstellen. Wenn Sie sofort dazu bereit sind, wird Ihr aktueller Arbeitsvertrag durch den neuen, entsprechend abgeänderten, Vertrag abgelöst (rückwirkend zum 1.1.2016). Dann wird Ihre Vergütung auf den neuen Vertrag umgestellt. 10 Prozentpunkte Ihrer jetzigen individuellen EaV werden nach einer festen Formel in festes Monatsentgelt umgewandelt. Sie erhalten im Juni 2016 noch Ihre EaV nach der alten SL1-Systematik für 2015. Der neue BPB für 2016 wird im April 2017 ausgezahlt. Die Tarifierhöhung, die wir mit der Einkommenstarifrunde 2016 erwarten, kommt Ihnen nach der neuen SL1-Systematik auch zugute. Eine erfolgreiche Tariffbewegung der IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie liegt folglich in Ihrem eigenen Interesse. Auch in den nächsten Jahren werden die SL1 Mitarbeiter von einer erfolgreichen Tarifpolitik der IG Metall, der IG Metall-Betriebsräte und der organisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Bosch profitieren. Die Unterstützung auch durch die hochqualifizierten Mitarbeiter stellt einen wichtigen Teil in den Tarifverhandlungen dar.

Gestalten Sie mit und werden Sie IG Metall-Mitglied!

Ihr Ansprechpartner. Sie möchten nicht auf SL1 BPB umstellen?

Die neue Gesamtbetriebsvereinbarung SL1 bringt etliche Neuerungen mit sich und damit auch Veränderungen. Seien Sie neugierig und stellen Sie Ihre Fragen. Schließlich geht es um Ihr persönliches Einkommen. Ihre Ansprechpartner sind die sachkundigen Mitglieder Ihres lokalen Betriebsrates. Wenn Sie den aktuellen SL1-Vertrag beibehalten wollen, dann können Sie das entsprechende Angebot ablehnen und es bleibt beim bisherigen Vertrag. Sollte das zum Konflikt mit Ihrem Arbeitgeber führen, wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat und als Mitglied der IG Metall bitte an Ihre IG Metall-Geschäftsstelle.

Eine Information der IG Metall-Betriebsräte bei Bosch.

V.i.S.d.P. Alfred Löckle
Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender
Robert-Bosch-Platz 1, 70839 Gerlingen
alfred.loeckle@de.bosch.com
Redaktion: Bernhard van Dyken, Andreas Streit,
Helmut Meyer, Uwe Kopacz, Markus Knöll
Gestaltung: Matthias Kirchner, IG Metall Vorstand
Titelbild Cristine Lietz / pixelio.de

März 2016

Die Schreibweise in diesem Informationsblatt ist für die leichtere Lesbarkeit des Textes gewählt. Es sind Frauen und Männer gleichermaßen gemeint.



Mitglied werden!

Neue Gesamtbetriebsvereinbarung



Der SL1-Vertrag BPB

**Transparent für Mitarbeiter
Zielentgeltband tarifydynamisch
Basis 40 Stunden pro Woche**

www.bosch.igm.de

Das Ziel.

- **Stärkung bereichsübergreifender Zusammenarbeit und Ausrichtung an gemeinsamen Zielen durch den neuen Bosch Performance Bonus (BPB)**
- **Höhere Entgeltsicherheit für den einzelnen Beschäftigten**
- **Höheres Budget für Entgelterhöhungen**
- **Mehr Transparenz für die SL1-Mitarbeiter**
- **Verbesserung der Einhaltung von Arbeitszeiten**

Ihr Gesamtbetriebsrat hat eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) für die Vergütung der SL1-Beschäftigten in der Robert Bosch GmbH abgeschlossen. Mit dieser GBV kommt es zu einer vereinheitlichten Vergütungssystematik für alle SL-Gruppen in der Robert Bosch GmbH. Die Mitarbeiter profitieren durch mehr Absicherung bei der Vergütung und eine bessere Überschaubarkeit der Arbeitszeiten.

Das ist neu.

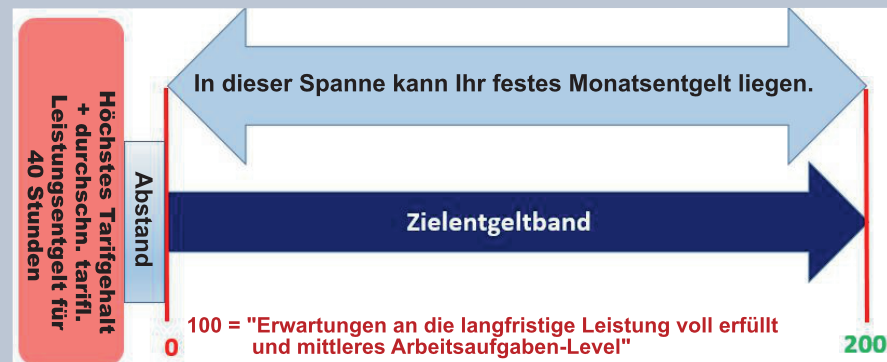
Sie erreichen mindestens ein festes Monatsentgelt, das aus der Summe des höchsten Tarif-Grundentgelts und dem Durchschnitt des tariflichen Leistungsentgelts *) + 9% **) resultiert.

Mit einem Target Compensation Level (TCL) wird die Lage Ihres persönlichen Entgelts im SL1-

*) Beispiel Baden-Württemberg: EG 17 + 15%

**) Abstandsgebot; im Saarland sind das 13,5%

Zielentgeltband definiert. Wo Ihr TCL genau liegt, wird von Ihren Vorgesetzten und Ihrem HR Businesspartner im Quervergleich mit allen SL1-Mitarbeitern in Ihrem Bereich festgelegt, in einem Beurteilungsbogen dokumentiert und mit Ihnen in einem persönlichen Gespräch besprochen. Ihr TCL resultiert zu 30 Prozent aus der Wertigkeit Ihrer Aufgabe und zu 70 Prozent aus Ihrer mehrjährigen Leistung. Gegen diese Beurteilung haben Sie ein Reklamationsrecht.



Die Hälfte der Tarifierhöhung auf das jeweilige feste Monatsentgelt ist immer garantiert. Die andere Hälfte fließt dem Budget zu und wird unter allen SL1-Mitarbeitern im Rahmen der jährlich stattfindenden Entgeltdurchsprachen (ASR) verteilt.

Wenn Ihr aktuelles Entgelt (Actual Compensation Level - ACL) unterhalb Ihres Zielentgeltes liegt, wird Ihr festes Monatsentgelt selbstverständlich angehoben.

Das Entgeltband ist durch die neue Vereinbarung voll tarifydynamisch und wird mit jeder Tarifierhöhung angepasst (Unter- und Obergrenze). Wenn Sie Ihr Zielentgelt (TCL) erreicht haben

oder aktuell noch darunter liegen, erhalten Sie immer mindestens die volle Tarifierhöhung, und zwar jetzt auf Ihr festes Monatsentgelt. Die Zielentgeltbänder der verschiedenen Tarifgebiete in Deutschland sind in der GBV veröffentlicht.

Ihr Bosch Performance Bonus hat in der neuen Systematik ein maximales Volumen von 15% eines festen Jahreseinkommens und ist zu je 50 Prozent vom Ergebnis der Bosch-Gruppe Welt

und dem Ergebnis Ihres Geschäftsbereichs (bzw. der Kombination aus Geschäfts- und Produktionsbereichsergebnis) abhängig.

Sie erhalten nach wie vor die Langzeitkonten-Pauschale von 3,5% Ihres Grundeinkommens.

Das ist Ihr Vorteil.

- **Mehr Vergütung im festen Monatsentgelt anstatt in der individuellen EaV.**
- **Sie profitieren von Tarifierhöhungen auf Basis des festen Monatsentgelts.**
- **Sie wissen genau, wo Sie im SL1-Band liegen und warum.**
- **Ihr Arbeitszeitsaldo wird am Monatsende ausgeglichen (positive wie negative Werte). Sie können regelmäßig 40 Stunden pro Woche erreichen. Freie Ausgleichstage sind gemäß der am Standort geltenden Gleitzeitregelung ausdrücklich zugelassen.**