

KURSWECHSEL FÜR EIN  
GUTES LEBEN



Bezirk  
Baden-Württemberg

Der Ingenieurs-Tarifvertrag der IG Metall bei

**BOSCH**



***Gesamtbetriebsrat, IG Metall und Unternehmensleitung der Robert Bosch GmbH haben sich auf einen neuen Ergänzungstarifvertrag für Ingenieure in den Entwicklungszentren geeinigt. Die Neuregelung bringt zahlreiche Verbesserungen sowie mehr Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten.***

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
vor fast zehn Jahren wurde bei Bosch der Ergänzungstarifvertrag „Arbeitszeit in Forschung und Entwicklung“ (ETV F&E) unterzeichnet, der auch Regelungen zu Langzeitkonten (LZK) enthielt.

Damals hatte die Robert Bosch GmbH mit einem akuten Fachkräftemangel im technisch-akademischen Bereich zu kämpfen. Es wurde damit gedroht, Entwicklungsbereiche aus der Tarifbindung zu nehmen oder ins Ausland zu verlagern.

Der neue Vertrag ersetzte die Quotenregelung aus dem Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, laut der für bis zu 18 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden pro Woche verlängert werden darf.

Der Tarifabschluss von 2004, das sogenannte Pforzheimer Abkommen, erlaubte dann an Standorten mit mehr als 50 Prozent der Beschäftigten in Entgeltgruppe 14 und höher, die Quote für 40-Stunden-Verträge auf maximal 50 Prozent der Beschäftigten auszuweiten.

Am Standort Schillerhöhe wurde Mitte 2006 auf dieser Basis eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Der neue ETV bietet nunmehr auch für diese Regelung eine attraktive Alternative.

Seit Oktober 2007 gilt außerdem die Gesamtbetriebsvereinbarung zum neuen SL1-Vertrag, die auch ein Langzeitkonto beinhaltet.

Vor drei Jahren wollte das Unternehmen dann mit dem Gesamtbetriebsrat den ETV F&E überarbeiten. Dahinter verbarg sich die Absicht, die bisherige Verzinsung des Langzeitkontos von sechs Prozent zu kippen.

Wir dagegen wollten den Tarifvertrag attraktiver machen und hatten deutlich verbesserte Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten in den F&E-Bereichen im Blick.

Inzwischen liegt das Verhandlungsergebnis vor – und es kann sich sehen lassen. Das neue Vertragswerk tritt zum 1. Oktober 2011 in Kraft. Erstmals enthält es für hochqualifizierte Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf flexible Arbeitszeit.

Alle Beschäftigten, für die der Tarifvertrag gilt, können künftig selbst darüber entscheiden, wie sie ihre persönlichen Prioritäten zwischen Karriere und Familie verteilen.

Geschenkt wurden uns weder die Flexibilität noch der Rechtsanspruch. Die Tarifverträge der IG Metall sind das tragende Fundament dieser Vereinbarungen. Ohne sie könnte das Unternehmen einseitig entscheiden, was „gut“ für die Beschäftigten ist.

Wir wollen Ihnen mit dieser Broschüre einen ersten Überblick über die Flexibilität, die Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten und den Mehrwert der Neuregelung für Sie geben.

**Alfred Löckle**  
*Gesamtbetriebsrats-  
vorsitzender*





## Das neue Langzeitkonto - flexibel und krisenfest

- Das neue Langzeitkonto ist ein flexibles System und weitgehend nach Ihren Wünschen gestaltbar.
- Allerdings werden längere Wochenarbeitszeiten nur dann angeboten, wenn die wirtschaftliche Lage und die Lage am Arbeitsmarkt es zulassen.
- Bevor Personalkapazitäten angepasst oder Maßnahmen wie Kurzarbeit eingesetzt werden, gilt auch in Zukunft zuerst die Rückkehr zur „Normalarbeitszeit“ von 35 Stunden. Das ist vor allem in Krisenzeiten wichtig. Jetzt können Sie in Boom-Zeiten Zeit ansparen und das Guthaben in Krisenzeiten nutzen. Der positive Effekt: Wird Arbeitszeit in Krisenzeiten gestrichen, ist das im Geldbeutel nicht zu spüren.
- Verlängerte Arbeitszeiten können vom Unternehmen jetzt nicht mehr nur für einen kompletten Standort angeboten werden. Jetzt kann das Angebot auch für einzelne Bereiche erfolgen.
- Wollen Sie Ihre Arbeitszeit verlängern, kann dies das Unternehmen nur in begründeten Fällen ablehnen.

Das ist innovative und zukunftsfähige Tarifpolitik für Ingenieure. Selbst bestimmen und nicht bestimmt werden, ist dabei das Motto. Der Tarifvertrag schafft den Rahmen für Sie, besser über Ihre eigene Zeit bestimmen zu können.



### **Für wen gilt der Tarifvertrag?**

Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte in den Forschungs- & Entwicklungsbereichen an den Standorten Schwieberdingen, Abstatt, Leonberg, Reutlingen und Feuerbach (Betriebssteile DGS und CDG-SMT). Anspruch auf die Leistungen haben Tarifbeschäftigte ab Entgeltgruppe 14 sowie die Ausbildungsmeister/innen und die Leitungssekretäre/innen.

### **Wann kann ich die Regelungen in Anspruch nehmen?**

Sie können die Regelungen in Anspruch nehmen, wenn das Unternehmen in Ihrem Bereich eine verlängerte Arbeitszeit anbietet. Sobald dieser Bedarf formuliert wurde, besteht für Sie der im Tarifvertrag verankerte Anspruch auf Wahlfreiheit und kann vom Unternehmen nur aus sachlichen Gründen abgelehnt werden. Sie sind jedoch nicht verpflichtet, ein Angebot auf verlängerte Arbeitszeit vom Unternehmen anzunehmen. Bei Ablehnung entstehen Ihnen dadurch keine Nachteile.

### **Welche Wahlmöglichkeiten habe ich?**

Die tariflich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit beträgt weiter 35 Stunden (Normalarbeitszeit).

Davon abweichend kann eine zusätzliche Arbeitszeit von fünf Stunden pro Woche vereinbart werden (Modell 1: 40-Stunden-Vertrag). Die zusätzliche Zeit kann entweder ausbezahlt oder in ein Langzeitkonto eingebracht werden.

Alternativ besteht die Möglichkeit, eine zusätzliche Arbeitszeit von drei Stunden zu vereinbaren (Modell 2: 38-Stunden-Vertrag), die ebenfalls auf ein Langzeitkonto fließt oder ausbezahlt werden kann.

### **Wie wird die längere Arbeitszeit vergütet oder ausgeglichen?**

Sie können wählen, ob die zusätzlichen Arbeitszeit (bis zu fünf Stunden je Woche) auf ein Langzeitkonto wandert oder das Entgelt für die verlängerte Arbeits-

zeit ausbezahlt wird. Es besteht auch die Möglichkeit, beide Varianten miteinander zu kombinieren und die zusätzliche Arbeitszeit in Schritten zu je 0,5 Stunden zwischen Langzeitkonto und Auszahlung aufzuteilen (siehe Grafik Seite 8).

### **Wie lange muss ich mich festlegen?**

Wenn Sie die Gestaltungsmöglichkeiten des Tarifvertrages nutzen, sind Sie dadurch nicht ewig gebunden. Die Festlegung erfolgt für zwei Jahre. Spätestens dann kann zwischen den verschiedenen Varianten gewechselt werden. Dazu muss die Änderung mindestens drei Monate vorher zum 1. eines Kalendermonats angezeigt werden.

**Beispiel:**

Verhältnis Auszahlung zu Aufbau LZK in 0,5-Std.-Schritten frei wählbar





### Wie wird das Langzeitkonto erfasst und verzinst?

Das Konto wird parallel in Zeit und Geld geführt. Die dort gutgeschriebenen Stunden werden entsprechend Ihrer individuellen Gehaltsentwicklung verzinst, können also nicht verfallen. Ausgeschlossen ist auch eine Negativverzinsung (Stundengarantie).

Zusätzlich wird das Langzeitkonto in den folgenden Fällen mit einer Marktverzinsung für Bundeswertpapiere mit fünf Jahren Restlaufzeit abgeglichen:

- wenn daraus Zeitguthaben ab dem 55. Lebensjahr entnommen wird,
- beim Wechsel in die Einzelvertragsstufe SL1,
- beim Austritt aus dem Unternehmen oder im Todesfall.

Wenn beim Abgleich des Kontos der ermittelte Geldwert über dem Stundenwert liegt, wird selbstverständlich die höhere Verzinsung gutgeschrieben.



## Für welche Zwecke kann ich Zeit aus dem Langzeitkonto entnehmen?

Dem Gesamtbetriebsrat ist es gelungen, die Entnahmemöglichkeiten deutlich auszuweiten. Sowohl als Tarifbeschäftigter als auch als Beschäftigter mit SL1-Vertrag haben Sie Anspruch auf bezahlte Freistellung nach definierten Ankündigungsfristen für

- persönliche Weiterbildung,
- Pflege naher Familienangehöriger,
  - Elternzeit (neu),
    - Sabbatical für drei bis zwölf Monate (neu),
      - Vorruhestand (ab Vollendung des 55. Lebensjahres), auch in Verbindung mit Altersteilzeit.



Für weitere individuelle Anlässe (z.B. Hausbau) müssen Umfang und Lage der Freistellung im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten geregelt werden. Nach neun Monaten besteht aber ein Anspruch auf Freistellung von mindestens drei bis maximal zwölf Monaten.

Die Entnahme aus dem Langzeitkonto kann entweder als Teilzeit oder als vollständige Arbeitsbefreiung erfolgen, muss aber immer ganze Monate umfassen. Das Langzeitkonto ist auch mit Altersteilzeit kombinierbar.

## Was geschieht mit bereits bestehenden Zeitwertguthaben?

Die bestehenden Zeitkontenguthaben werden wie bisher mit sechs Prozent verzinst. Wer zum ersten Mal Guthaben aus seinem Langzeitkonto entnimmt, hat ein Wahlrecht, ob die Zeit aus dem Alt- oder Neubestand genommen wird. Wird nicht auf den Altbestand zugegriffen, erfolgt die Entnahme dort erst nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

Bei einem Wechsel von Tarif in SL1 wird das bisher erworbene Guthaben abgerechnet und als Startguthaben in das SL1-Langzeitkonto überführt.

### **Wenn ich nicht in den Geltungsbereich des ETV F&E falle, muss ich dann auf ein Langzeitkonto verzichten?**

Nein, denn auch die Tarifbeschäftigten außerhalb des Geltungsbereiches des Tarifvertrags können Zeit auf einem Langzeitkonto sammeln. Hierfür kann die individuell vergütete Arbeitszeit um bis zu 5 Stunden reduziert werden. Die Reduzierung bis auf 30 Stunden kann in Schritten zu 0,5 Stunden vereinbart werden.

### **Was passiert mit verlängerten Arbeitszeiten, wenn Kurzarbeit oder Stellenabbau drohen?**

Bevor es im Unternehmen zu Kurzarbeit oder Personalmaßnahmen kommt, werden erhöhte Wochenarbeits-



zeiten (Tarif und SL1) zurückgeführt. Auch für eine Zeitentnahme aus dem Langzeitkonto während der Anwendung des Beschäftigungssicherungstarifvertrages (BeschTV) konnten wir Rechtssicherheit schaffen. Der BeschTV ermöglicht eine Absenkung der tariflichen Arbeitszeit auf 30 Stunden bei gleichzeitig reduziertem Entgelt.



Anstelle der abgesenkten Arbeitszeit können Sie in künftigen Krisenzeiten auf freiwilliger Basis befristet in ein entsprechendes Teilzeitmodell wechseln und die Entgeltdifferenz aus dem Langzeitkonto ausgleichen.

### **Wie ist die Freiwilligkeit des Modells abgesichert?**

Für Tarifbeschäftigte gilt ein mehrstufiges Eskalationsverfahren. Dort sind auch Sanktionsmöglichkeiten gegenüber der Leitungsebene sichergestellt. Die Regelung gilt auch für Berufstarter. Deshalb muss ein Formular vorgelegt werden, auf dem alle Modelle in der Übersicht und zum Ankreuzen erkennbar sind – auch bei Neueinstellungen.

### **Sind bei einer drohenden Insolvenz Zeit und Geld weg?**

Nein. Das Langzeitkonto ist sowohl gegen eine Insolvenz des Unternehmens als auch der Konten führenden Bank abgesichert.

### **Gelten die Regelungen auch für SL1-Verträge?**

Auch Beschäftigte mit neuem SL1-Vertrag haben die Wahlmöglichkeit zwischen einer Auszahlung der Langzeitkontenpauschale als Einmalzahlung oder der Einzahlung auf ein in Geld geführtes Langzeitkonto. Die Entscheidung muss jeweils für mindestens zwei Jahre getroffen werden. Das Guthaben wird entsprechend der individuellen Entgeltentwicklung verzinst.

Zusätzlich können Sie als SL1-MA einen weiteren Anteil Ihrer EaV-Vergütung in Höhe von drei Prozent Ihres jährlichen Garantieeinkommens in das LZK überführen.

Ein Abgleich des Langzeitkontos nach Marktverzinsung findet in den gleichen Fällen wie bei den Tarif-Beschäftigten statt (siehe oben). Für die Entnahme von Zeiten gelten die Regelungen für Tarifbeschäftigte analog.





### Was geschieht bei einem Wechsel von SL1 in SL2?

Beim Wechsel in die SL2-Gruppe wird Ihr LZK schlussabgerechnet und nach Marktverzinsung (Bundeswertpapiere mit fünfjähriger Restlaufzeit) weiter verzinst. Ihre Freistellungsansprüche bleiben in vollem Umfang – auch bei der neuen Vertragsform – erhalten.

Der Konzernsprecherausschuss verhandelt derzeit noch mit dem Unternehmen, ob es auch für leitende Führungskräfte ab der Vertragsform SL2 Zuführungs- und Entnahmemöglichkeiten in das Langzeitkonto gegeben wird.



## Ich entscheide: Das neue Langzeitkonto

- 35, 38 oder 40 Stunden arbeiten. Wie lange, das sagt mir nicht der Arbeitgeber. Das kann ich selbst entscheiden.
- Zeit ansparen und/oder Geld auszahlen lassen, darüber kann ich bestimmen.
- Immer wieder anpassen: Alle zwei Jahre nach meinen Bedürfnissen änderbar.
- Die Entnahme aus dem Langzeitkonto ist flexibel, vielfältig und garantiert.
- Das Langzeitkonto ist gleichzeitig ein wirksames Instrument in Krisenzeiten.
- Mit dem Langzeitkonto lässt sich Lebensarbeitszeit flexibel und attraktiv gestalten – nach meinen individuellen Bedürfnissen.

### Die Bausteine zur Arbeitszeit in F&K

Urlaub

Gleitzeit

bAV

Langzeitkonto

Altersteilzeit