



**IG Metall macht Tarifpolitik
mit und für Ingenieure/innen**

**Hochflexibel
Lebensarbeitszeit
gestalten!**



**Ergänzungs-Tarifvertrag
der IG Metall
zu Arbeitszeit in F&E
mit Langzeitkonto**

Krisensicher!





Die Bausteine

Gleitzeit

Urlaub

Langzeitkonto

bAV

Altersteilzeit



Das Werkzeug
für faire Bezahlung





Geltungsbereich bei den Tarifmitarbeiter/innen

Standorte: Schwieberdingen (RB GmbH, DC)
Abstatt
Leonberg
Reutlingen
DGS und CDG-SMT Feuerbach



Mitarbeiter/innen: > EG 13
Ausbildungsmeister/innen, ggf. Meister
Leitungssekretäre/innen

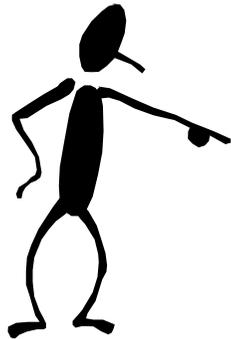
Voraussetzung: Das Unternehmen bietet in einem Bereich eine Verlängerung der Arbeitszeit an. Ablehnung MA-Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung durch Arbeitgeber nur aus sachlichem Grund.

Inkrafttreten am
01.10.2011





Arbeitszeit und LZK Tarifmitarbeiter/innen



Die folgenden wesentlichen Änderungen wurden vereinbart:

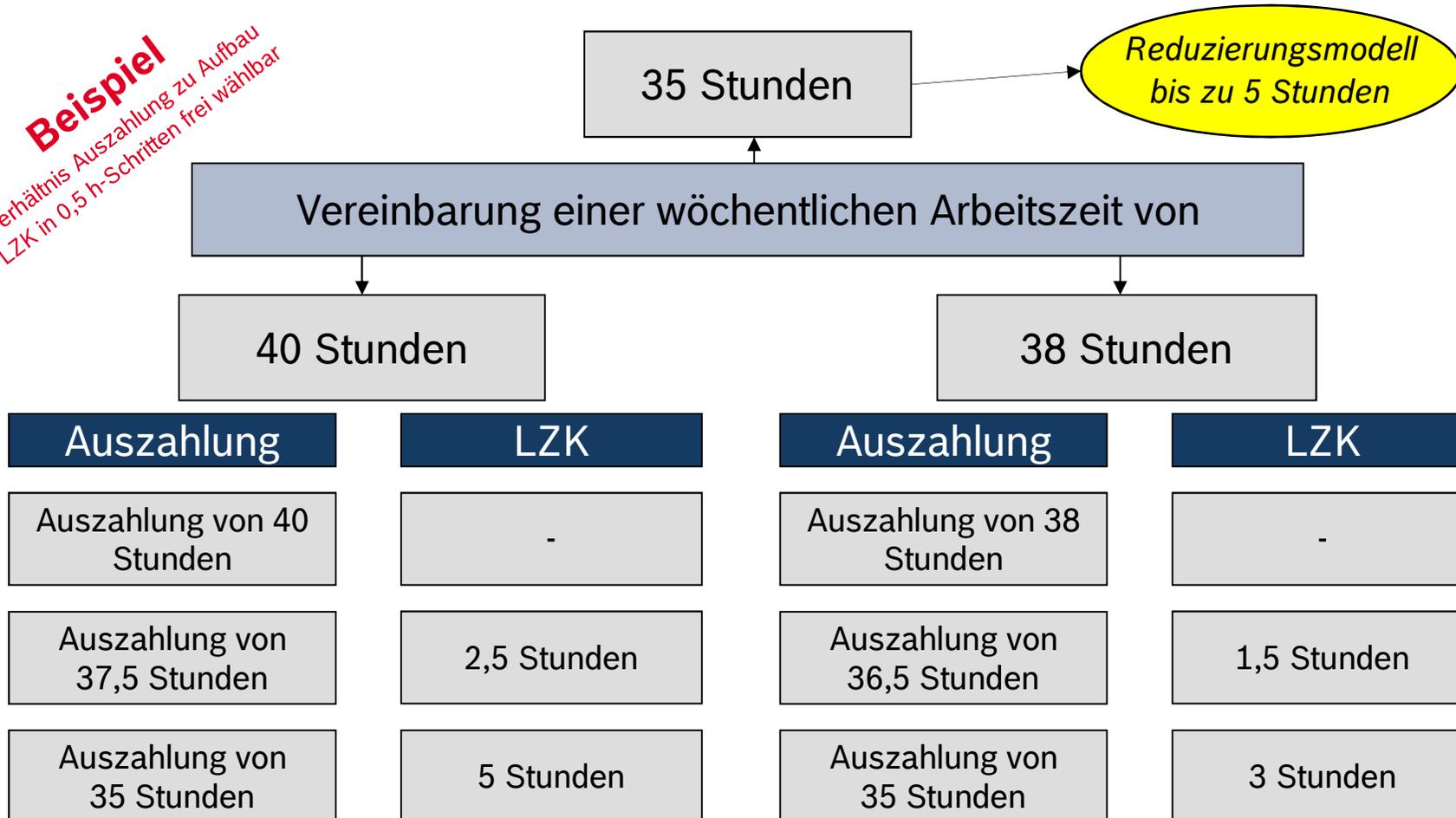
- **Wahlrecht** für Mitarbeiter/innen zwischen der Einbringung von bis zu 5 h pro Woche in das LZK bzw. der Auszahlung des Entgelts für die verlängerte Arbeitszeit. Beide Varianten können kombiniert werden (0,5-Stunden-Schritte). Festlegung für jeweils mindestens 2 Jahre.
- Verzinsung über Stundengarantie, d. h. das Konto wird in Geld und Zeit geführt.
- Abgleich des Langzeitkontos mit Marktverzinsung (Bundeswertpapiere mit 5-jähriger Restlaufzeit) bei
 - Entnahme aus LZK ab Vollendung des 55. Lebensjahres
 - Wechsel in SL1
 - Austritt, Tod (so genannte „Störfälle“)Höhere Verzinsung (Stundengarantie oder Marktverzinsung) wird in diesen Fällen dem Konto gutgeschrieben.



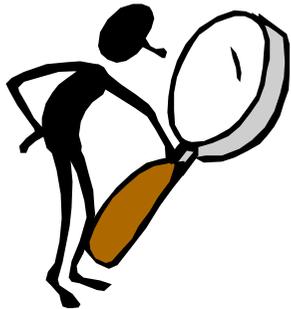


Unterschiedliche Modelle Tarif (Wahlrecht MA):

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



Behandlung bestehender Wertguthaben (Altbestand)



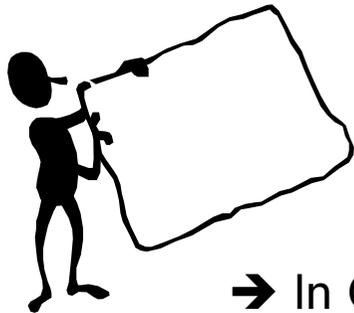
- Weiterhin Verzinsung mit 6 % wie bisher.
- Bei erstmaliger Entnahme aus dem LZK hat der MA ein Wahlrecht, ob er aus Alt- oder Neubestand entnimmt. Wenn er nicht aus dem Altbestand entnimmt, erfolgt eine Entnahme aus dem Altbestand erst nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

Wechsel von Tarif zu SL1

- Bei einem Wechsel von Tarif in SL1 erfolgt eine „Abrechnung“ und Überführung des bis dahin erworbenen Guthabens als Startbaustein in SL1-LZK.



Langzeitkontos (LZK) für MA mit **neuem SL1-Vertrag**



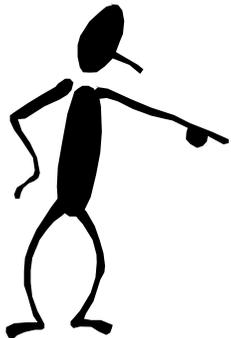
→ In Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „Vergütungssystem für Mitarbeiter der übertariflichen Einkommensgruppe SL1“ ist geregelt, dass SL1-MA zusätzlich zu dem GE und der EaV **3,5 % ihres (Jahres)-Grundeinkommens auf ein in Geld geführtes Langzeitkonto** gutgeschrieben bekommen. Die konkrete Ausgestaltung des Langzeitkontos wird in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt.

→ Start der Regelung ab 2011.





Langzeitkonto (LZK) für MA mit **neuem SL1-Vertrag**



Die folgenden wesentlichen Eckpunkte wurden vereinbart:

- **Wahlmöglichkeit** zwischen
 - Auszahlung LZK-Pauschale als Einmalzahlung oder
 - Einbringung LZK-Pauschale in ein in Geld geführtes LZKFestlegung für jeweils mindestens 2 Jahre für jeweils ein Jahr.
- Verzinsung entsprechend der individuellen Entgelterhöhungen.
- Abgleich des Langzeitkontos mit Marktverzinsung (Bundeswertpapiere mit 5-jähriger Restlaufzeit) bei
 - Entnahme aus LZK ab Vollendung des 55. Lebensjahres
 - Wechsel in SL2
 - Austritt, Tod (so genannte „Störfälle“)Höhere Verzinsung (individuelle Entgelterhöhung oder Marktverzinsung) wird in diesen Fällen dem Konto gutgeschrieben.





Langzeitkonto (LZK) für MA mit **neuem SL1-Vertrag**

Weitere Eckpunkte:

- Auszahlung/Einbringung in das LZK von 3,5 % des (Jahres)-Grundeinkommens am Ende eines Kalenderjahres. Wenn Auszahlung, dann in Form einer Einmalzahlung im Dezember. Entscheidung bis 30. September.
- Bei einem Wechsel von SL1 in SL2 erfolgt eine „Abrechnung“ und Überführung des bis dahin erworbenen Guthabens in SL2-LZK.
- Möglichkeit zur Einbringung weiterer 3 % des (Jahres)-Grundeinkommens in das Langzeitkonto, durch Verzicht auf einen Teil der EAV (erfolgsabhängige Vergütung).



Entnahmemöglichkeiten aus dem Langzeitkonto (Tarif- und SL1-Neu-MA)

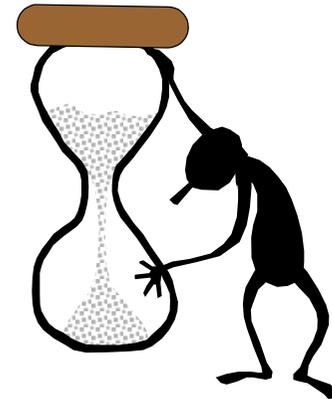
→ **Anspruch**, mit definierten Ankündigungsfristen:

- Persönliche Weiterbildung
- Pflegebedürftigkeit naher Familienangehöriger
- Elternzeit (neu)
- Sabbatical für 3 bis 12 Monate (neu)
- Vorruhestand (ab Vollendung des 55. Lebensjahres),
auch in Verbindung mit ATZ

jeweils Teilzeit oder vollständige Arbeitsbefreiung.

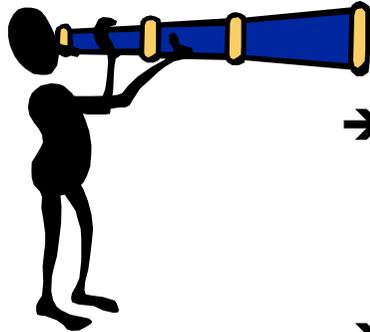
→ Zeitraum mindestens ein Kalendermonat (statt bisher drei Monate).

→ Für sonstige Anlässe: Umfang und Lage der Freistellung im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten. Anspruch nach 9 Monaten auf Freistellung von mindesten 3 Monaten bis maximal 12 Monaten (neu).





Weitere Inhalte



Zufluss-System bei Sonderzahlungen

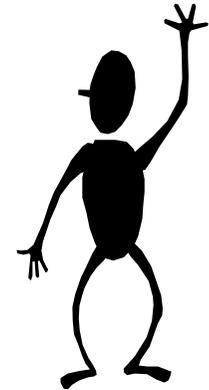
- Reduzierung der individuellen vergüteten Arbeitszeit der anderen Tarif-MA wie bisher möglich (auf bis zu 30 Stunden pro Woche, in 0,5-Stunden-Schritten).
- Rückführung der erhöhten Arbeitszeit (Tarif und SL1) vor Einführung von Kurzarbeit oder der Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen (wie bisher).
- Entnahme aus dem LZK bei Anwendung TVBesch (über Teilzeitmodell, damit jetzt rechtssicher).
- Sicherstellung der Freiwilligkeit für die Tarif-Mitarbeiter/innen! (Mehrstufiges Eskalationsverfahren mit Sanktionsmöglichkeiten ggü. Leitungen. Ankreuz-Formular, auch bei Neueinstellungen.)
- Insolvenzsicherung des LZK (wie bisher).





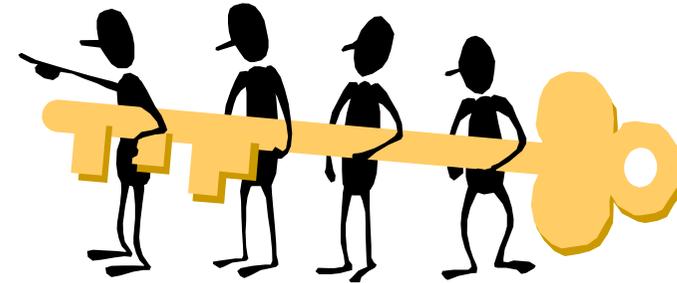
Das neue LZK – flexibel und krisenfest!

- Das wertvolle am neuen LZK ist die Flexibilität → es gilt nicht mehr das Dogma 35 oder 40 Stunden.
- Angebot für längere Wochenarbeitszeit nur, wenn Wirtschaftslage und Arbeitsmarkt das ermöglichen / erfordern.
- Rückkehr zur „normalen“ Arbeitszeit (35 Stunden) hat auch künftig Vorrang vor allen anderen Maßnahmen zur Personalkapazitätsanpassung in Krisenzeiten!
- Firmenseite kann verlängerte Arbeitszeit „bereichsweise“ anbieten oder nicht mehr anbieten (nicht immer nur der komplette Standort).
- In den entsprechenden Bereichen darf der Wunsch der MA auf verlängerte Arbeitszeit nur aus sachlichem Grund abgelehnt werden.





IG Metall macht Tarifpolitik für Ingenieure/innen



- **Zeit ansparen und/oder Geld nehmen**
- **35 h, 38 h oder 40 h arbeiten**
- **Alle 2 Jahre änderbar**
- **Entnahmemöglichkeiten aus dem LZK vielfältig und garantiert**
- **Erprobtes Kriseninstrument**

