



RAT GBR

DATEN UND FAKTEN AUS ERSTER HAND

Gesetzliche, tarifliche und betriebliche
Vereinbarungen und Richtlinien für
Beschäftigte der Mercedes-Benz Group

STANDORT UNTERTÜRKHEIM

erfolg-ist-kein-zufall.info



Tu was für Dich
und die Umwelt!

JOBRAD

Fahrradleasing nutzen!
Mehr dazu im Social Intranet
unter www.mb4.me/fahrradleasing



RATGBR

Gesetzliche, tarifliche, betriebliche
Vereinbarungen und Richtlinien sowie
gewerkschaftlich-kulturelle Einrichtungen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

uns als IG Metall-Betriebsrat ist es wichtig, das richtige Maß zu finden, zwischen der Bewahrung und Verteidigung unserer Interessen als Arbeitnehmer und der logischen Tatsache, dass unsere Arbeitsplätze nur dann sicher sind, wenn wir als Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben. Um das einschätzen zu können, braucht die Belegschaft Arbeitnehmervertreter, die ihr Handwerk verstehen. Nur so kann der Betriebsrat seinen Beitrag dazu leisten, unsere Arbeitsplätze abzusichern.

Die zahlreichen guten Betriebsvereinbarungen und tariflichen Errungenschaften, die wir in diesem RATGBR zusammengefasst haben, sind das Ergebnis unseres Einsatzes für die Belegschaft. Es zeigt sich deutlich, was man erreichen kann, wenn man solidarisch zusammensteht und mit Kompetenz, Power und Durchhaltevermögen die **Erfolge nicht dem Zufall überlässt**. Eure Unterstützung – sei es bei Tarifrunden, besonderen Aktionen sowie Aufsichtsrats- und Betriebsratswahlen – und die Kraft der IG Metall haben uns in schwierigen Verhandlungen den nötigen Rückenwind gegeben, um **das Beste für Euch** herauszuholen.

Als Betriebsrat vertreten wir die Interessen der Beschäftigten im Betrieb. Und das funktioniert umso besser, je geschlossener der Betriebsrat auftritt. Deshalb brauchen wir keine Gegner in den eigenen Reihen. Was wir brauchen ist eine starke IG Metall. Punkt.

Lasst uns gemeinsam mit der IG Metall weiterhin Erfolge feiern und für das kämpfen, was uns zusteht – **gute Arbeit, gutes Geld und eine gute Zukunft**.

Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender

Roland Schäfer
Stv. Betriebsratsvorsitzender



Dieser **ratgeber** ist in seiner 10. Auflage inhaltlich überarbeitet worden. Regelungen, die Mercedes-Benz Group und Daimler Truck betreffen, finden Sie im vorderen Teil bis Seite 150. Spezifische Standortinformationen haben wir im hinteren Teil ab Seite 151 für Sie zusammengefasst.

Zum Jahreswechsel 2021/2022 fand die Umfirmierung und Umstrukturierung der Daimler AG statt. Fortan gibt es zwei Unternehmen: Mercedes-Benz Group AG und Daimler Truck AG. In diesem Ratgeber wird vereinzelt noch die Bezeichnung „Daimler (AG)“ verwendet, da zum Redaktionsschluss dieses Ratgebers (Februar 2022) unternehmensseitig noch nicht alle Namensänderungen vorgenommen wurden.



GESAMT-
BETRIEBSRAT
Mercedes-Benz Group



GESAMT-
BETRIEBSRAT
Daimler Truck

Impressum:

Herausgeber:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand
1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
Kontakt: vorstand@igmetall.de

Redaktion:

Gesamtbetriebsrat und IG Metall-Betriebsräte
der Mercedes-Benz Group AG und Daimler Truck AG

Gestaltung:

Edgar Jörg, Mercedes-Benz Group

Gesamtherstellung und Cover:

ROI BRAND GMBH, 71032 Böblingen

*Gedruckt auf 100% Altpapier
Dieser „Ratgeber“ wird ausschließlich durch die
Beiträge der IG Metall-Mitglieder finanziert.*

NEU! Komfortable Suchfunktion



Hier Suchbegriff eingeben



Zu fast allen Themen in diesem **ratgeber** finden Sie weitere Informationen im **Social Intranet**. Hierfür wurde die Suchfunktion neu eingerichtet und die bisherige Portalcode-Suche abgelöst. Sie müssen nur den entsprechenden Suchbegriff in die Suchleiste eingeben und schon erhalten Sie weitere Informationen.
Beispiel: betriebsrat |

inhaltsverzeichnis

inhaltsverzeichnis

inhaltsverzeichnis

1.	IG Metall	14
1.1.	Viele gute Gründe sprechen für eine starke Gewerkschaft	14
1.2.	Mitgestalten durch Tarifverträge	16
1.3.	Die Vertrauensleute der IG Metall	17
1.4.	Leistungen der IG Metall	17
1.4.1.	Rechtsschutz	18
1.4.2.	Unterstützung bei Streik und Aussperrung	19
1.4.3.	Freizeit-Unfallversicherung	20
1.4.4.	Unterstützung bei Sterbefällen	21
1.4.5.	Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen	21
1.4.6.	Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner	21
1.4.7.	Informationen der IG Metall	22
1.5.	Mitgliedschaft in der IG Metall	23
2.	Gremien betrieblicher Interessenvertretung	27
2.1.	Daimler ändert seine Konzernstruktur und teilt sich in PKW -und LKW-Geschäft	27
2.1.1.	Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat	29
2.2.	Betriebsrat	30
2.3.	Gesamtbetriebsrat	30
2.4.	Jugend und Auszubildendenvertretung	31
2.5.	Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung	32
2.6.	Schwerbehindertenvertretung (SBV)	32
2.7.	Gesamtschwerbehindertenvertretung	34
2.8.	Internationale Gremien	34
3.	Grundlegende Gesamtbetriebsvereinbarungen	36
3.1.	Grundsätze zur sozialen Verantwortung	36
3.2.	Spendenfonds Daimler ProCent	37
3.3.	Zukunftssicherung „Zukunft Daimler“	39
3.4.	Übernahme von Auszubildenden	40
3.5.	Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen	41
3.6.	Arbeitszeitkorridor mit Entgeltausgleich	42
3.7.	MOVE	42

4.	Vergütung	44
4.1.	ERA	44
4.2.	Leistungsbeurteilung / NAVI	46
4.3.	Entgeltausgleich bei Versetzungen im Rahmen von betrieblichen oder gesundheitsbedingten Maßnahmen	48
4.4.	Mehrarbeitspauschale bei Auslandseinsätzen	49
4.5.	Vergütung von Ferienbeschäftigten	50
4.6.	Weihnachtsgeld	50
4.7.	Ergebnisbeteiligung	51
4.8.	Cash Bonus und Sachzuwendungen	52
4.9.	Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG)	53
4.9.1.	E4 Executive	54
5.	Arbeitspolitik	57
5.1.	Gruppenarbeit LOGO	57
5.2.	Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation „WAO“	58
5.3.	Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen (ME)	59
5.4.	Neue Leistungs- und Entlohnungsbedingungen/ Reorganisation der Zeitwirtschaft (NLEB /REZEI)	59
5.5.	KVP - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	60
5.6.	Ideenmanagement	61
6.	Arbeits- und Gesundheitsschutz	65
6.1.	Gefährdungsbeurteilung	65
6.2.	Werksärztliche Vorsorge für Beschäftigte im Schichtbetrieb	67
6.3.	Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	68
6.4.	Betriebliches Eingliederungsmanagement	69
6.5.	Betriebliche Gesundheitsförderung	69
6.6.	Daimler GesundheitsCheck	70
6.7.	Daimler Gesundheitsprogramme	71
6.8.	Umgang in Krisensituationen (Pandemie)	73
6.9.	Psychische Gesundheit	74
7.	Unterstützung	75
7.1.	Hinweise für schwerbehinderte Menschen	76
7.2.	Jubilarzuwendungen	78
7.3.	Unfallversicherung	78

inhaltsverzeichnis

inhaltsverzeichnis

inhaltsverzeichnis

8.	Urlaub	79
8.1.	Gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Urlaub	80
8.2.	Jubilaraufenthalt	82
9.	Hilfe bei Krankheit	85
9.1.	Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	86
9.2.	Unbezahlte und bezahlte Freistellung bei Erkrankung des Kindes (Stand August 2021)	87
9.3.	Haushaltshilfe bei Erkrankung eines Elternteils	90
10.	Personelle Angelegenheiten	93
10.1.	Stellenbesetzungen	94
10.1.1.	Innerbetriebliche Stellenausschreibung	94
10.1.2.	Vorrang bestimmter Beschäftigungsgruppen bei Stellenbesetzungen	95
10.2.	Einstellverfahren neue Azubis	95
10.3.	Versetzung	96
10.4.	Änderungen der Entgeltgruppe	97
10.5.	Ermahnung/ Abmahnung	97
10.6.	Kündigung	98
10.7.	Einsichtnahme in die Personalakte	101
10.8.	Chancengleichheit / Diversity	102
10.9.	Frauenförderung	102
10.10.	Fairer Umgang am Arbeitsplatz	103
10.11.	Qualifizierung	104
10.11.1.	Tarifvertrag und Gesamtbetriebsvereinbarung „Qualifizierung“	104
10.11.2.	Facharbeiter im Fokus	106
10.11.3.	Daimler Academic Program	106
10.11.4.	FachausbilderInnen	107
10.12.	LEAD	107
10.13.	Datenschutz im Betrieb	108
10.14.	Compliance	109
10.15.	Kontrollen durch den Werksicherheitsdienst	111

11.	Beruf und Familie	114
11.1.	Mutterschutz	114
11.2.	Elterngeld und Elternzeit	115
11.3.	Familienzeit	118
11.4.	Pflege	120
11.5.	Arbeitszeiten und Kinderbetreuung	123
11.6.	Sternchen Kinderkrippen	123
12.	Arbeitszeitregelungen	125
12.1.	Teil- und verkürzte Vollzeit	126
12.2.	Langzeitkonten	128
12.3.	Mobiles Arbeiten	128
13.	Im Alter	131
13.1.	Altersteilzeit	132
13.2.	Angebot zum Ausscheiden aus dem Drei-Schicht-Betrieb	135
13.3.	Betriebliche Altersversorgung	138
13.3.1.	DAIMLER VorsorgeKapital (DVK)	138
13.3.2.	Daimler PensionsPlan (DPP)	139
13.3.3.	Bruttoentgeltumwandlung: Zukunftskapital, Zusatzrente, Metall Pensionsfonds	140
13.3.4.	Daimler Tarifrente	141
13.3.5.	Nettoentgeltumwandlung / Riester-Rente	142
14.	Wissenswertes	144
14.1.	Mercedes-Benz Members (FA-Geschäft)	144
14.2.	Mercedes-Benz Museum	146
14.3.	ACE Auto Club Europa	146
14.4.	Leadership 20X	148
14.5.	Corporate benefits	148
14.6.	Fahrradleasing	149

IG METALL	1
GREMIEN	2
GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNGEN	3
VERGÜTUNG	4
ARBEITSPOLITIK	5
ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ	6
UNTERSTÜTZUNG	7
URLAUB	8
HILFE BEI KRANKHEIT	9
PERSONELLE ANGELEGENHEITEN	10
BERUF UND FAMILIE	11
ARBEITSZEITREGELUNGEN	12
IM ALTER	13
WISSENSWERTES	14

1. IG Metall

1.1. Viele gute Gründe sprechen für eine starke Gewerkschaft

Rund 2,2 Millionen Arbeitnehmer:innen aus Industrie, Dienstleistung und Handwerk sind Mitglied der IG Metall. Die damit größte Einzelgewerkschaft der Welt vertritt die Interessen der Beschäftigten in den Branchen Metall- und Elektroindustrie, Eisen und Stahl, Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff sowie Informations- und Kommunikationstechnologie.

In der IG Metall organisieren sich Frauen und Männer, Jung und Alt sowie Menschen unterschiedlichster nationaler Herkunft. Auch für Rentner:innen und Arbeitslose macht die Mitgliedschaft Sinn. Alle zusammen bilden eine Gemeinschaft mit erheblicher Durchsetzungskraft, die in Sachen Arbeits- und Lebensqualität viel bewegt: Die Mitglieder der IG Metall haben höhere Einkommen, kürzere Arbeitszeiten und längeren Urlaub erkämpft.

Die IG Metall setzt ihr politisches Gewicht ein, um im Interesse der Beschäftigten Einfluss auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen zu nehmen. Gestern, heute und morgen. Dieses Gewicht ist umso stärker, je mehr Menschen sich durch die Mitgliedschaft in der IG Metall zu ihren Interessen bekennen.

Die IG Metall macht sich stark im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit und gibt keinen Betrieb verloren. Oft gelingt es der IG Metall und ihren Betriebsräten, mit intelligenten Konzepten und kompetenter Beratung, Arbeitsplätze zu sichern oder Betriebe in Not zu retten.

Die IG Metall setzt sich für den Erhalt und Ausbau des Sozialstaats ein. Sie streitet für bessere Bildung und für die Gleichstellung der Geschlechter. Sie fordert Frieden und Abrüstung, den Schutz der Menschenrechte und die Bewahrung der natürlichen Umwelt. Wer sich in der IG Metall organisiert, trägt dazu bei, dass die Gesellschaft ein Stück gerechter wird.

Aber auch jede/r Einzelne ist der IG Metall wichtig: Sie hat ein offenes Ohr für die Fragen und individuellen Bedürfnisse der Mitglieder. Das gelingt nur deshalb, weil die IG Metall mit einem großen bundesweiten Netzwerk nah an den Beschäftigten in den Betrieben ist. Dieses Netzwerk besteht aus über 160 Geschäftsstellen und über 150.000 Frauen und Männern als Ansprechpart-

ner in den Betrieben im ganzen Land: Das sind die in der IG Metall organisierten und von ihr qualifizierten Betriebsräte, Vertrauensleute sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter. Die größte Stärke der Gewerkschaft sind die IG Metaller:innen in den Betrieben.

Wenn es um Ihr gutes Recht geht, ist unbürokratische Hilfe ebenso garantiert wie juristischer Beistand. Jedes Jahr leistet die IG Metall in zirka 50.000 Verfahren vor Arbeits- und Sozialgerichten Rechtsschutz: Im Durchschnitt kommen pro Streitfall 3.500 Euro für das jeweilige Mitglied heraus. Einzige Voraussetzung – die Mitgliedschaft.

In Tarifeinverständigungen holt die IG Metall für ihre Mitglieder viel heraus. Durch qualitative Tarifregelungen stehen die Beschäftigten besser da als mit bloßen gesetzlichen Ansprüchen.

Die IG Metall ist eine demokratische Organisation und gliedert sich in regionale Geschäftsstelle, Bezirke und den Vorstand. Von den Delegiertenversammlungen der Geschäftsstellen bis zum Gewerkschaftstag, dem höchsten Entscheidungsorgan der IG Metall – unsere Mitglieder bestimmen und entscheiden über die gewerkschaftliche Arbeit und Politik der IG Metall mit.

Demokratischer Aufbau der IG Metall



1.2. Mitgestalten durch Tarifverträge

Arbeit: Sicher und fair! Unter diesem Motto handelt die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden Tarifverträge aus. Damit setzt die IG Metall Standards für die Arbeitsbedingungen. Unsere Tarifverträge regeln Einkommen, Eingruppierung, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld und vieles mehr.

Tarifverträge, die den Interessen der abhängig Beschäftigten gerecht werden, kommen ausschließlich dadurch zustande, dass viele Beschäftigte sich in der IG Metall organisieren, ihre Interessen einbringen, Forderungen formulieren und gemeinsam durchsetzen. **Nichts** lässt sich bei Tarifverhandlungen einfach so im geschlossenen Kämmerlein regeln. **Jeder** Verhandlungserfolg bedarf neben der Verhandlungskompetenz vor allem der Kraft der organisierten Belegschaft.

Deshalb verbessert jedes neue Mitglied die Chance auf gute Arbeitsbedingungen. Und: Einen Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen haben nur die Mitglieder der IG Metall.



Mitglied werden!



www.igmservice.de

Tarifliche Leistungen im Vergleich zum Gesetz

Tariflich	Gesetzlich
30 Arbeitstage Jahresurlaub	24 Werktage
Zusätzliches Weihnachtsgeld	Keine Regelung
Arbeitszeit: 35-Stunden pro Woche	Bis zu 60 Stunden pro Woche
Unbefristete Übernahme der Auszubildenden als Regel	Keine Regelung
Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung: in der Regel jährlich steigend	Keine Regelung
Entgeltumwandlung Altersversorgung/Metallrente	Keine Regelung
Bezahlte Freistellung bei besonderen Anlässen (z. B. Eheschließung)	Keine Regelung



1.3. Die Vertrauensleute der IG Metall

Aktive Vertrauensleute sind das Rückgrat der IG Metall. Sie haben ständigen Kontakt zu den Beschäftigten in ihrem Arbeitsbereich und somit das Ohr an der Basis. Für die Kolleginnen und Kollegen sind sie vor Ort ansprechbar, wenn Fragen beantwortet oder Probleme gelöst werden müssen.

Auch über den Betrieb hinaus haben sie Einfluss und beteiligen sich an der Willensbildung in der IG Metall. Von entscheidender Bedeutung sind dabei die Tarifrunden. Vertrauensleute leiten die Vorstellungen der Mitglieder an die Delegiertenversammlung und die Tarifkommission weiter.

Ist eine Tarifforderung einmal beschlossen, unterstützen sie die IG Metall bei deren Durchsetzung. Dazu gehört unter Umständen auch, einen Arbeitskampf zu organisieren.

14. Leistungen der IG Metall

Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern in allen Arbeits- und Lebenslagen ein breites Angebot an Leistungen – ob im Betrieb, während Ausbildung, Studium, Wehr- oder Zivildienst, bei Erwerbslosigkeit oder in der Rente. Für einen Beitrag von 1% vom Bruttoeinkommen berät und informiert sie kompetent und aktuell. Das Angebot umfasst Rechtsberatung und Rechtsschutz, Unterstützung bei Streik und Maßregelung, Hilfe bei Notfällen und im Todesfall, die Freizeit-Unfallversicherung und Informationen zu Politik und Gesellschaft. Die Leistungen sind in der Satzung aufgeführt.



www.igmservice.de

14.1. Rechtsschutz

Im Streitfall – beispielsweise mit dem Arbeitgeber, den Sozialversicherungsträgern oder der Berufsgenossenschaft – erhalten IG Metall-Mitglieder kostenlosen Rechtsschutz.

Gemäß § 27 der Satzung der IG Metall kann dem Mitglied Rechtsschutz gewährt werden bei Streitigkeiten

- aus gewerkschaftlicher Tätigkeit
- aus dem Arbeitsverhältnis
- aus der Betriebsverfassung
- aus der Mitbestimmung
- aus der Sozialversicherung
- in Versorgungs- und Sozialhilfesachen
- aus dem Einkommenssteuerrecht
- aus dem Aufenthaltsrecht

Ehegatten, Lebensgefährten, Kinder und Eltern verstorbener Mitglieder kann obiger Rechtsschutz gewährt werden, wenn auch das Mitglied Rechtsschutz erhalten hätte.

Voraussetzungen:

Satzungsgemäßer Beitrag und mindestens dreimonatige Mitgliedschaft. Rechtsschutz muss bei der zuständigen IG Metall-Geschäftsstelle unter Vorlage des Mitgliedsausweises beantragt werden.

Über den Antrag entscheidet der Ortsvorstand. Mit Bewilligung des Rechtsschutzes übernimmt die IG Metall die Kosten des Verfahrens.

IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt

 **Telefon: 069 / 6693-0**



14.2. Unterstützung bei Streik und Aussperrung

Unterstützung bei einem vom Vorstand der IG Metall beschlossenen Streik erhalten Mitglieder, wenn sie bei Beginn der dem Streik vorausgehenden Urabstimmung mindestens drei Monate der IG Metall angehören und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet haben (§ 23). Mitglieder, die in dem Tarifgebiet ausgesperrt werden, für das der Streik beschlossen worden ist („heiße Aussperrung“), erhalten die gleiche Unterstützung (§ 24).

Höhe der Streikunterstützung

Pro Streik- oder Aussperrungswoche betragen die Unterstützungssätze bei einer Mitgliedschaft

von 3 bis 12 Monaten das 12-fache
 von 12 bis 60 Monaten das 13-fache
 von über 60 Monaten das 14-fache

des Durchschnittsbeitrags.

► Beispiele für Unterstützungen pro Woche:



Beitrag	3-12 Monate	12-60 Monate	über 60 Mo.
15,34€	184,08€	199,42€	214,76€
20,45€	245,40€	265,85€	286,30€
25,56€	306,72€	332,28€	357,84€
30,68€	368,16€	398,84€	429,52€
35,79€	429,48€	465,27€	501,06€
40,90€	490,80€	531,70€	572,60€
51,13€	613,56€	664,69€	715,82€

14.3. Freizeit-Unfallversicherung

Mitglieder der IG Metall sind durch ihren Gewerkschaftsbeitrag bei Unfällen in ihrer Freizeit versichert. Gegen Arbeitsunfälle sind alle Beschäftigten über den Arbeitgeber versichert

(siehe Seite 7.3 Unfallversicherung).



Dieser Versicherungsschutz besteht nach mindestens zwölfmonatiger Mitgliedschaft sowie einem satzungsgemäßen Beitrag. Er erstreckt sich auf Unfälle außerhalb der beruflichen Tätigkeit und des beruflichen Weges und gilt weltweit für sämtliche Verkehrsmittel (§ 26).

Bei jedem Krankenhausaufenthalt von mindestens 48 Stunden aufgrund eines Unfalls erhalten Sie als Mitglied eine einmalige Entschädigung. Diese kann bis zum 30-fachen des durchschnittlichen Monatsbeitrages gehen, der während der letzten 12 Monate vor dem Unfallmonat gezahlt wurde.

Beispiel:

Beitrag: 31,00 € x 30 = 930,00 €

Die maximale Entschädigung pro Tag stationärer Behandlung beträgt 51,13 €.

Darüber hinaus besteht Anspruch auf eine einmalige Invaliditätentschädigung in Höhe des 500fachen Monatsbeitrages bei Vollinvalidität; bei Teilinvalidität auf den entsprechenden Teilbetrag von mindestens 20 Prozent. Im Todesfall beträgt die Entschädigung an die Hinterbliebenen das 200-fache des durchschnittlichen Monatsbeitrags.

Anträge sind unverzüglich unter Vorlage des Mitgliedsausweises an die zuständige IG Metall-Geschäftsstelle zu richten.

Antragsformulare sind bei den IG Metall-Vertrauensleuten und IG Metall-Betriebsräten erhältlich.

144. Unterstützung bei Sterbefällen

Die IG Metall unterstützt ihre Mitglieder auch in Notfällen. Zur finanziellen Unterstützung in Todesfällen gewährt die IG Metall ein Sterbegeld – beim Tod des Mitglieds an die Hinterbliebenen, beim Tod des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin an das Mitglied. Die Höhe der Unterstützung errechnet sich aus der Dauer und der Höhe der Beitragsleistung. Der Anspruch besteht nach mindestens zwölfmonatiger Mitgliedschaft und beträgt bei einer Dauer der Mitgliedschaft

von 12 – 36 Monaten	das 15-fache
von 36 – 60 Monaten	das 17,5-fache
von 60 – 120 Monaten	das 20-fache
von 120 – 240 Monaten	das 25-fache
über 240 Monate	das 31,5-fache

der maßgebenden Monatsbeiträge. Beim Todesfall des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin beträgt die Unterstützung die Hälfte.

Anträge auf Auszahlung von Sterbegeld **müssen innerhalb von 3 Monaten** nach Eintritt des Sterbefalls bei der zuständigen Geschäftsstelle der IG Metall eingereicht werden. Dabei sind Sterbeurkunde und Mitgliedsausweis vorzulegen. Weitere Einzelheiten sind § 30 der IG Metall-Satzung zu entnehmen.

14.5. Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen

Gerät ein Mitglied in eine außerordentliche Notlage, hilft die Solidargemeinschaft durch eine Notlagenunterstützung (§ 28).

Der Antrag auf Unterstützung ist zusammen mit der Schilderung der Notlage und der Familienverhältnisse sowie des Familieneinkommens schriftlich mit dem Mitgliedsausweis einzureichen.

*Voraussetzung:
Mindestens zwölfmonatige Mitgliedschaft und satzungsgemäßer Beitrag.*

*Beratung:
Bei der IG Metall-Geschäftsstelle sowie bei
Vertrauensleuten oder Betriebsräten der IG Metall.
Der Ortsvorstand entscheidet nach den Anweisungen des Vorstandes.*

14.6. Unterstützung für Rentner:innen

Rentner:innen die Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen und der Gewerkschaft mindestens 20 Jahre angehören, erhalten eine einmalige Unterstützung in Höhe von 20 Prozent der insgesamt bis zum 31.12.1990 geleisteten Beiträge (§ 29).

Nach dem 01.01.1991 bezahlte Beiträge werden laut Satzung nicht mehr für die Unterstützung herangezogen.

Beispiel:

Beitragsleistung insgesamt bis 31.12.1990	= 5.624,21 Euro
davon 20 % Unterstützung	= 1.124,84 Euro

Der Antrag auf Zahlung der Unterstützung ist unter Vorlage des Mitgliedsausweises und des Rentenbescheides an die zuständige IG Metall-Geschäftsstelle des Wohnortes zu richten. Der Anspruch ist spätestens drei Monate nach Erhalt des Rentenbescheides bzw. nach Erreichung der 20-jährigen Mitgliedschaft geltend zu machen.

Nach Zahlung der Unterstützung muss das Mitglied zur Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft einen Beitrag in Höhe von 0,5 Prozent des Einkommens aus der Sozialversicherung oder vergleichbarer Leistungen zahlen.

14.7. Informationen der IG Metall

Zweimonatlich erscheint **metall** – das bundesweite Magazin für die IG Metall-Mitglieder mit vielen Informationen aus der Arbeits- und Lebenswelt der Beschäftigten. Das Magazin wird den Mitgliedern per Post zugeschickt. Es steht jedoch als barrierefreies PDF auch auf der Seite der IG Metall zur Verfügung.

Zu vielen Themen informiert die IG Metall ihre Mitglieder mit ausführlichen Broschüren (beispielsweise über das Arbeits- und Sozialrecht, die sozialen Sicherungssysteme und die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie). Diese Broschüren können Mitglieder über ihre Geschäftsstelle erhalten.

Informationen zur
Tarifpolitik und zur
Arbeitswelt

 www.igmetall.de

Gewerkschaftliche
Informationen
rund um unsere Unternehmen

 www.daimler.igm.de

1.5. Mitgliedschaft in der IG Metall

Jedes neue Mitglied verbessert die Chance auf gute Arbeitsbedingungen, weil Betriebsrat und IG Metall gestärkt werden. Die Formular für die Beitrittserklärung erhalten Sie bei den IG Metall-Vertrauensleuten oder den Betriebsräten der IG Metall.

Das Formular wird verwendet für den:

- Beitritt zur IG Metall
- Übertritt von einer anderen Gewerkschaft zur IG Metall
- Wechsel der IG Metall-Geschäftsstelle
- Änderung der Art der Kassierung
- Änderung von Daten (Adresse, Kostenstelle, Beitrag usw.)

In wenigen Schritten Mitglied werden

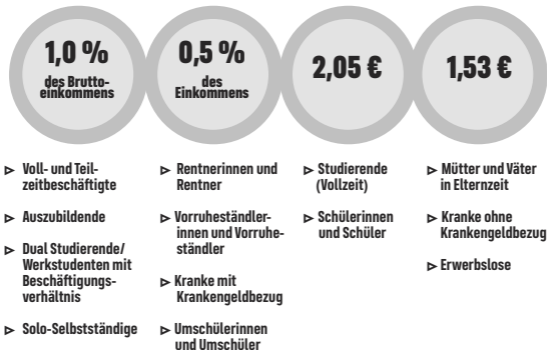
Online beitreten. Sicher, Einfach, Schnell.

Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft, sie unterstützt und bietet Rückhalt für ihre Mitglieder. Von Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten bis zu gerechten Löhnen und Gehältern - wir kümmern uns persönlich und zuverlässig um unsere Mitglieder.

 www.igmetall.de/beitreten



Mitgliedsbeitrag - Wer zahlt wie viel?



**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

2. Gremien betrieblicher Interessenvertretung



2

2.1. Daimler ändert seine Konzernstruktur und teilt sich in PKW- und LKW-Geschäft

Anfang des Jahres 2021 haben Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, dass ein möglicher Börsengang der Daimler Truck AG geprüft wird. Anfang Oktober haben die Aktionär:innen in einer außerordentlichen Hauptversammlung diesen Schritt beschlossen, nachdem bereits im Sommer Vorstand und Aufsichtsrat grünes Licht gegeben haben. Seit Dezember 2021 ist damit die Daimler Truck Holding AG ein eigenes, an der Börse gelistetes Unternehmen und vereint die Geschäftsfelder LKW und Busse unter ihrem Dach. Die Mercedes-Benz AG bleibt bestehen. Die Daimler AG heißt seit Februar 2022 Mercedes-Benz Group AG und ist das börsennotierte Unternehmen der Sparten PKW und Van.



Durch die Selbständigkeit beider Gesellschaften erhofft sich die Unternehmensleitung eine bessere technologische Weiterentwicklung. Die Geschäftsfelder verfolgen dabei unterschiedliche Schwerpunkte. Als Beispiel sei hier die Fokussierung auf die Brennstoffzelle im Nutzfahrzeugbereich im Gegensatz zur Elektrifizierungsstrategie bei den Pkw genannt. Auch die Struktur der Kundschaft ist eine andere. Diesen Unterschieden müssen wir bestmöglich gerecht werden und uns der Dynamik in unserem Umfeld anpassen.

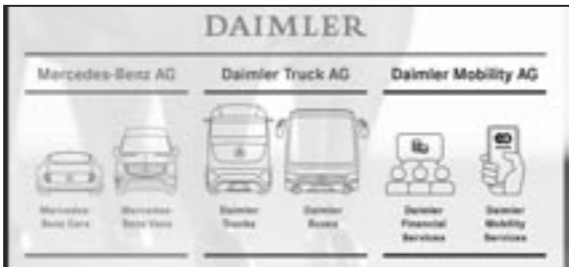
Die Mercedes-Benz Group AG hält als Minderheitsbeteiligung 35% der Anteile der Daimler Truck Holding AG.

Diese Trennung hat zur Folge, dass auch der Gesamtbetriebsrat der bisherigen Daimler AG getrennt werden musste. Da es sich um zwei rechtlich selbständige Unternehmen handelt, gibt es in neuer Formation zwei Gesamtbetriebsräte: Einen für die Mercedes-Benz AG und einen für die Daimler Truck AG. Beide Gremien bilden jeweils auch Konzernbetriebsräte für die Mercedes-Benz Group AG beziehungsweise für die Daimler Truck AG.

Die Betriebsräte werden sich auch künftig und in neuer Aufstellung für die Interessen der Beschäftigten einsetzen und als starke Stimme in den jeweiligen Aufsichtsräten der Mercedes-Benz Group AG und der Daimler Truck Holding AG vertreten sein.

Projekt Fokus

Bisherige Konzernstruktur



Neue Konzernstruktur



2.1.1. Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat setzt sich aus jeweils 10 Vertretern der Arbeitnehmerseite und der Anteilseignerseite zusammen, wobei der Vorsitzende ein Doppelstimmrecht hat, das er bei Patt-Situationen einsetzen kann.



Die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat besteht aus sechs Arbeitnehmervertretern des Konzerns, einem leitenden Angestellten des Konzerns und drei Gewerkschaftsvertretern (IG Metall).

Der Aufsichtsratsvorsitzende ist ein Vertreter der Anteilseignerseite, der stellvertretende Vorsitzende ein Vertreter der Arbeitnehmerseite.

Aufgabe des Aufsichtsrates ist es, die Geschäftsleitung zu überwachen. Er hat Informations- und Kontrollrechte gegenüber dem Vorstand. Mit seinem Stimmrecht hat der Aufsichtsrat Einfluss auf die Wahl bzw. Abberufung der Vorstandsmitglieder. Er muss bei wichtigen Entscheidungen im Konzern - wie beispielsweise Beteiligungen an anderen Unternehmen sowie Zu- und Verkäufen von Firmenteilen - ab einem definierten Finanzvolumen seine Zustimmung erteilen.

Weitere Informationen über die Arbeit des Aufsichtsrates finden Sie im Social Intranet auf der Seite des Gesamtbetriebsrates.

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat



2.2. Betriebsrat

Der Betriebsrat ist die gewählte Interessenvertretung aller Beschäftigten am jeweiligen Standort. Er hat gemäß Betriebsverfassungsgesetz darüber zu wachen, dass geltende Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zugunsten der Beschäftigten umgesetzt und eingehalten werden. Er ist der Verhandlungspartner der Standort- bzw. Werkleitung beim Abschluss aller Vereinbarungen, die den Standort betreffen. Darüber hinaus ist er Ansprechpartner für die Beschäftigten in allen Fragen des Arbeitslebens.

Nach Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Beschäftigte das Recht, sich während der Arbeitszeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts beim Betriebsrat zu informieren, beraten zu lassen oder sich zu beschweren.



GESAMT-
BETRIEBSRAT
Mercedes-Benz Group



GESAMT-
BETRIEBSRAT
Daimler Truck

2.3. Gesamtbetriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) setzt sich i.d.R. zusammen aus den jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden und ihren Stellvertretern sowie den Mitgliedern der Niederlassungskommission. In verschiedenen Gremien des Gesamtbetriebsrates werden die unterschiedlichsten Themen von sachkundigen Arbeitnehmervertreter:innen aus den einzelnen Werken für den GBR vorbereitet. In diesen Sitzungen werden alle anstehenden werksübergreifenden Themen beraten, diskutiert und gegebenenfalls Beschlüsse gefasst.

In Verhandlungen mit dem Unternehmen versucht der GBR, seine Beschlüsse im Interesse der Beschäftigten in Form von Gesamtbetriebsvereinbarungen umzusetzen.

Einmal im Jahr findet die Betriebsräteversammlung statt, bei der Betriebsräte der deutschen Standorte zusammentreffen.



Dabei kommen Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter, sowie die Mitglieder der Betriebsausschüsse der Werke und Niederlassungen zur internen Diskussion und zum Meinungsaustausch mit dem Vorstand zusammen.

Ein Gesamtbetriebsrat ist in seiner Funktion den Betriebsräten der Werke oder Niederlassungen nicht übergeordnet, sondern behandelt Themen, die mehrere oder alle Werke bzw. Niederlassungen betreffen.

Weitere Informationen über die Arbeit des Gesamtbetriebsrates finden Sie im Social Intranet

arbeitsumfeld und soziales/arbeitnehmervertretung



24. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Vertretung der Jugendlichen unter 18 Jahren und der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) unter 25 Jahren in einem Betrieb. Diese Personengruppe ist daher auch wahlberechtigt.

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nur gewählt werden, wenn bereits ein Betriebsrat besteht. Eine Doppelmitgliedschaft in Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen.

Nach Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Auszubildende oder jugendliche Arbeitnehmer das Recht, sich während der Ausbildungszeit ohne Minderung der Ausbildungsvergütung und ohne Angabe von Gründen bei der JAV zu informieren, beraten zu lassen oder zu beschweren. Dazu muss sich der Auszubildende oder jugendliche Arbeitnehmer beim Ausbildungsmeister bzw. Vorgesetzten abmelden.

2.5. Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV)

Eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) ist zwingend für solche Unternehmen vorgeschrieben, in denen mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen bestehen (§ 72 BetrVG). In die GJAV sind in der Regel die jeweiligen Vorsitzenden der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung der Werke sowie Vertreter der Niederlassungen entsandt.

Die GJAV ist zuständig für Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch einzelne Jugend- und Auszubildendenvertretungen geregelt werden können. Sie beschäftigt sich in der Regel mit standortübergreifenden, ausbildungsrelevanten Themen.

2.6. Schwerbehindertenvertretung (SBV)



Die Schwerbehindertenvertretung besteht aus einer Vertrauensperson (die selbst nicht schwerbehindert sein muss) und wird grundsätzlich alle vier Jahre gewählt. Alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen sind, unabhängig von ihrem Alter und ihrer Beschäftigungsdauer, wahlberechtigt. Wählbar sind alle nicht nur vorübergehend beschäftigte schwerbehinderte, behinderte oder nichtbehinderte Beschäftigte, wenn sie am Wahltag volljährig sind und dem Betrieb schon mindestens sechs Monate angehören.

Die Schwerbehindertenvertretung steht den am Standort beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen beratend und helfend zur Seite. Sie fördert die Eingliederung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte bei Anträgen auf

- Feststellung der Behinderungen
- Anerkennung der Gleichstellung
- Arbeitsplatz gestaltende und erhaltende Maßnahmen
- präventive Maßnahmen

Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen stellen die Verbindung her

- zur Agentur für Arbeit
- zum Integrationsamt
- zu den Integrationsfachdiensten
- zum Versorgungsamt
- zu den Berufsgenossenschaften
- zu den Versicherungsanstalten

Die Schwerbehindertenvertretung berät bei sozialen Angelegenheiten, wie z. B.

- Besonderheiten im Rentenrecht für schwerbehinderte Menschen
- Rehabilitationsmaßnahmen
- Rechte aus dem Sozialgesetzbuch IX (Schwerbehindertenrecht)

Auch bei betrieblichen Problemen können sich Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen an die Schwerbehindertenvertretung wenden.

Sie unterliegen der Schweigepflicht und behandeln selbstverständlich alle Gespräche vertraulich.



2.7. Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV)

Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Die regelmäßigen Wahlen der Gesamtschwerbehindertenvertretung finden alle vier Jahre statt.



GSBV
Gesamtschwerbehinderten-
Vertretung
Mercedes-Benz Group

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können.

gsbv



2.8. Internationale Gremien

Die Globalisierung des Fahrzeuggeschäfts hat auch bei den Arbeitnehmervertretungen zu neuen Strukturen geführt. Daher gibt es Gremien, die einen weltweiten Informationsaustausch ermöglichen. So soll unter anderem verhindert werden, dass einzelne Standorte gegeneinander ausgespielt werden.

Wichtige internationale Gremien sind die Weltarbeitnehmervertretung (World Employee Committee, WEC) und der Europäische Betriebsrat (European Works Council, EWC) in den jeweiligen Unternehmen.

wec/ ebr



GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNGEN

3

3. Grundlegende Gesamtbetriebsvereinbarungen

3.1. Grundsätze zur sozialen Verantwortung

Im Jahr 2021 haben die Weltarbeitnehmervertretung, der Vorstand, der Gesamtbetriebsrat und der internationale Gewerkschaftsverband IndustriALL Global Union gemeinsam eine überarbeitete Fassung der Grundsatzerklärung für Soziale Verantwortung und Menschenrechte verabschiedet.

Sie bekräftigt unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte, wie sie festgelegt sind in

- der Internationalen Menschenrechtscharta
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Im Einzelnen beziehen sich die Verpflichtungen auf:

- die Einhaltung der Menschenrechte und guten Arbeitsbedingungen
- das Verbot von Kinderarbeit
- das Verbot von Zwangsarbeit
- Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht
- Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung
- das Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- faire Bedingungen für Arbeitszeit und Vergütung
- den Schutz von Menschenrechtsverteidigern
- Datenschutz als Persönlichkeitsrecht
- den Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker
- den verantwortungsvollen Umgang mit künstlicher Intelligenz
- die Stärkung von Menschenrechten und Umwelt

Auf all diesen Gebieten gibt es Mindeststandards, die weltweit einzuhalten sind. Verstöße werden verfolgt und geahndet. Dies gilt nicht nur für das Unternehmen selbst, sondern auch für die Geschäftspartner, wie z. B. Händler und Zulieferer.

3.2. Spendenfonds ProCent

Der Spendenfonds ProCent ist eine Initiative des Gesamtbetriebsrats, die von der Unternehmensleitung und dem Konzernsprecherausschuss mitgetragen und unterstützt wird. Ziele, Grundsätze und Verfahren von ProCent wurden in einer seit Ende 2011 wirksamen Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.



3

Einfach, schnell und unbürokratisch helfen. Das ist die Idee, die hinter ProCent steckt. Das Prinzip ist ganz einfach: Die Beschäftigten spenden freiwillig die Cent-Beträge ihres Netto-Entgelts. Die monatliche Spendensumme pro Mitarbeiter liegt also zwischen einem und 99 Cent. Da es für den Einzelnen um sehr kleine Beträge geht, entfällt eine Spendenbescheinigung. Die Beträge werden direkt auf ein internes Konto gebucht. Das Unternehmen verdoppelt anschließend die eingegangenen Cent-Beträge der Beschäftigten. Diese Summe bildet das Spendenvolumen von ProCent. So kommen im Jahr stattliche Beträge zusammen, mit denen wirkungsvoll geholfen werden kann. Freiwillig teilnehmen können alle Beschäftigten von Mercedes-Benz Group und Daimler Truck (ohne Tochtergesellschaften) einschließlich der Führungskräfte. Mit einer rund 80-prozentigen Beteiligungsquote trägt die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten diese Initiative mit.

Gemeinsam Gutes tun heißt die Devise. Jedes Werk für seine Region, gemeinsam für die Welt. Die Spenden gehen zur einen Hälfte an regionale Projekte an den Werksstandorten und zur anderen Hälfte an übergreifende Projekte im In- und Ausland.

Allen gemeinsam ist, dass sie als gemeinnützig anerkannt sind und im Schwerpunkt Hilfen für Kinder, Jugendliche oder Behinderte bieten oder zum Umwelt- und Naturschutz beitragen. Im Einzelfall werden Projekte der Katastrophenhilfe unterstützt. Gemäß dem Motto „ProCent – kleiner Beitrag, große Wirkung“ geht es dabei nicht nur um die ganz großen Spendenprojekte, gerade lokalen Einrichtungen kann schon mit einer Summe von 1.000 bis 2.000 Euro spürbar geholfen werden.

Die Projektvorschläge kommen ausschließlich von den Beschäftigten selbst. Alle, die sich an ProCent beteiligen, können ihre Projektvorschläge bei den lokalen ProCent-Koordinatoren des Betriebsrats einreichen. Diese unterstützen auch gern persönlich bei der Einreichung eines Förderantrags. Das Antragsformular, die Liste der lokalen ProCent-Koordinatoren und viele nützliche Tipps für einen erfolgreichen Projektvorschlag sind im Social Intranet zu finden.

Die Spendenabteilung prüft die Projekte auf Gemeinnützigkeit und darauf, ob sie die in der Gesamtbetriebsvereinbarung festgeschriebenen Voraussetzungen für eine Förderung durch ProCent erfüllen.

Ein paritätisch von Betriebsrat und Standortleitung besetzter lokaler Entscheiderkreis trifft eine Auswahl aus den Projekten, die von den Beschäftigten am Standort eingereicht wurden. Die letzte Entscheidung über die Verwendung der Spendengelder trifft dann ein zentraler Entscheiderkreis. Dieses ebenfalls paritätisch aus Vertretern der Unternehmensleitung und des Gesamtbetriebsrats zusammengesetzte Gremium beschließt alle zu fördernden Projekte und die Fördersummen auf Vorschlag der lokalen Gremien.

Wie viel Geld ein Förderprojekt erhält, hängt auch von der Zahl der Beschäftigten ab, die sich dort an ProCent beteiligen.

Die Initiatoren von ProCent wünschen sich, dass auch neueingestellte Beschäftigte und neue Auszubildende den solidarischen Spendenfonds mittragen; daher sind sie zunächst automatisch mit dabei. Selbstverständlich kann aber jede/r selbst über die Teilnahme an ProCent entscheiden. Wer sich nicht beteiligen möchte, kann dies über das Social Intranet oder über den I-Punkt am Standort mitteilen. Jeweils zu Quartalsende kann einer Teilnahme widersprochen werden; ein (Wieder-)Einstieg in ProCent ist monatlich möglich.

Auch Masteranden, Bacheloranden, Diplomanden und Praktikanten können freiwillig teilnehmen. Die Teilnahme können diese Beschäftigtengruppen selbst im Social Intranet aktivieren.



3.3. Zukunftssicherung „Zukunft Daimler“



Die „Zukunftssicherung“ dient dem wichtigen Ziel, betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen. Diese Beschäftigungssicherung ist ein zentraler Punkt für die Arbeit des Gesamtbetriebsrats. Intern liebevoll „ZuSi“ genannt, handelt es sich dabei um eine Gesamtbetriebsvereinbarung für die Beschäftigten der ehemaligen Daimler AG. Diese Regelung gilt natürlich auch für die Stammbelagschaft der heutigen Gesellschaften Mercedes-Benz Group AG und Daimler Truck AG.

Die aktuelle Zukunftssicherung trat zum 1. November 2019 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2029. Das ist eine in der deutschen Industrie einzigartig lange Laufzeit. Die Arbeitnehmervertreter werden sich auch Richtung Ende dieser Laufzeit rechtzeitig dafür einsetzen, dass die Beschäftigung verbindlich abgesichert bleiben wird. Auch über das nächste Jahrzehnt hinaus.

Damit auch viele neue Kolleg:innen bei Mercedes-Benz und Daimler Truck eine sichere Zukunft haben, werden mindestens 90 Prozent der Auszubildenden nach erfolgreichem Bestehen der Ausbildung in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen. Bis zu 10 Prozent erhalten einen bis auf zwölf Jahre befristeten Arbeitsvertrag. Natürlich mit der Option auf anschließende Verlängerung beziehungsweise Entfristung. Das Ziel bleibt auch in Zukunft, alle zu übernehmen.

zukunftssicherung, zusi



3.4. Übernahme von Auszubildenden

Die Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden sind Teil der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunft Daimler“.

(siehe 3.3)

Damit gilt: 90% der Auszubildenden, die auslernen, werden direkt übernommen, bis zu 10% zunächst nur befristet. Für die Jungfacharbeiter:innen werden individuelle Einsatzpläne erstellt. Es werden Lernziele definiert und im Abschlussgespräch wird die weitere betriebliche Entwicklung besprochen.



DaimlerMOVE / Personaldrehscheibe

An jedem Standort kommen neueingestellte Beschäftigte, ausgelernte Auszubildende, übernommene Zeitarbeiter:innen und befristet Beschäftigte in der Regel für 12 - 36 Monate auf eine örtliche Personaldrehscheibe. Der Einsatz erfolgt grundsätzlich im Stammwerk. Nur bei Personalüberhang am Heimatstandort kann auch ein befristeter Einsatz an einem anderen Standort erfolgen. In diesem Fall gibt es entsprechende Aufwandsentschädigungen.

dmove



Einstiegsentgelt

Die Einstiegsentgelt-Tabellen werden jährlich überprüft bzw. angepasst.

Übernommene technische und kaufmännische Auszubildende sowie neu eingestellte Beschäftigte, die der Personaldrehscheibe DaimlerMOVE zugeordnet sind, erhalten für 24 Monate eine pauschale Vergütung.

DaimlerMove-Pauschalvergütung

(Stand Januar 2022)

1. Jahr 3.234,57 €

2. Jahr 3.365,26 €

Frühestens ab dem 12. Monat hat im Falle einer dauerhaften Übernahme in eine höherwertige Facharbeitertätigkeit im indirekten Bereich die Vergütung entsprechend dem Vergütungsmodell 3 zu erfolgen.

3.5. Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen

Im Rahmen der „Zukunftssicherung 2012“ wurde 2004 ein Ergänzungstarifvertrag für industrienaher Dienstleistungen bei Daimler – wie z. B. Gastronomiebetriebe, Druckereien oder Sicherheits-service – abgeschlossen. Damit sollte die Fremdvergabe von Bereichen oder Teilbereichen gestoppt werden.

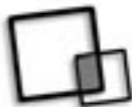
Für Beschäftigte im Dienstleistungstarifvertrag hat es durch die neue „Zukunftssicherung Daimler“ keine Änderungen gegeben. Die Beschäftigten bleiben durch die Anwendung des Ergänzungstarifvertrags Dienstleistungen dauerhaft Beschäftigte des jeweiligen Unternehmens; die erfassten Bereiche oder Teilbereiche sind vor Fremdvergabe geschützt. Die bestehende Belegschaft ist hinsichtlich Bezahlung und Sozialleistungen abgesichert.

Auch alle anderen bestehenden Tarifverträge behalten ihre Gültigkeit.

Im Gegenzug wurde zur Senkung der Personalkosten die Arbeitszeit der Beschäftigten verändert: In den betroffenen Dienstleistungsbereichen wurde die wöchentliche Arbeitszeit stufenweise von 35 auf 39 Stunden erhöht (bzw. von 40 auf 44 Stunden). Ab der Vollendung des 54. Lebensjahrs reduziert sich die wöchentliche Arbeitszeit für die Beschäftigten wieder stufenweise auf bis zu 34,5 Stunden bzw. 39,5 Stunden (ab der Vollendung des 60. Lebensjahrs). In den betroffenen Dienstleistungsbereichen wurde darüber hinaus die Entgeltlinie ab dem 01.01.2006 um 3 % (sonstige Belegschaft 2,79 %) abgesenkt.

Für genehmigte Mehrarbeitsstunden werden erst ab 130 Stunden im Jahr Zuschläge bezahlt. Samstags- und Sonntagsarbeit darf nur bei Zustimmung des Betriebsrats angeordnet werden.

Die Entgeltlinie ist für Beschäftigte, die ab dem 01.08.2005 in den betroffenen Dienstleistungsbereichen neu eingestellt wurden, um 20 % gesenkt worden. Sie erhalten auch keine Spätarbeitszuschläge mehr.



3.6. Arbeitszeitkorridor mit Entgeltausgleich

Alte und neue Vereinbarung zur Zukunftssicherung regeln, dass in den Bereichen Forschung, Entwicklung und zentrale Planung mit beiderseitigem Einvernehmen eine Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden gewählt werden kann. Das Entgelt wird entsprechend angepasst. Dabei gilt: Auch die Beschäftigten, mit einem 30-Stunden-Vertrag gelten als Vollzeitbeschäftigte mit vollem Anspruch auf die Betriebsrente.

Der Arbeitgeber soll allerdings 40-Stunden-Verträge nur dann anbieten, wenn der zusätzliche Kapazitätsbedarf nicht durch Arbeitszeitbudgetvereinbarungen oder durch die Übernahme eigener Auszubildender abgedeckt werden kann. Es gilt grundsätzlich eine so genannte „doppelte Freiwilligkeit“, das heißt, weder das Unternehmen noch der Beschäftigte können eine Verlängerung der individuellen Arbeitszeit erzwingen.

zusi



3.7. MOVE



Mit der sog. GBV Move wurde ein Regelwerk getroffen, das der Absicherung der Beschäftigung dient und einen sozialverträglichen Personalabbau ermöglicht.

Unternehmensleitung und GBR haben sich auf ein Maßnahmenpaket für den indirekten Bereich verständigt, das gekoppelt an attraktive Abfindungszahlungen verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung, der Unternehmensaustritte, Altersteilzeitregelungen und Frühpensionierungen sowie eine günstigere Wandlung von T-ZUG-Tagen vorsieht. Diese Maßnahmen beruhen auf doppelter Freiwilligkeit und können nicht einseitig umgesetzt werden. Es besteht kein Anspruch aber auch keine Verpflichtung zu den Maßnahmen.

VERGÜTUNG

4

4. Vergütung

4.1. ERA

Die Einführung des einheitlichen Entgeltrahmenabkommens für Arbeiter und Angestellte (ERA) erfolgte in der Daimler AG zum 01.01.2007. Damit wurde die tarifliche Vergütung grundlegend neu geregelt: Alle Beschäftigten werden in eine von 17 Entgeltgruppen und nicht mehr Arbeitswerten und Rangstufen zugeordnet.

Es gibt drei unterschiedliche Vergütungsmodelle für Tarifbeschäftigte.

Normalfälle:

Einstellung und Beschäftigung bis einschließlich 06.08.2004 (unbefristet oder befristet mit unmittelbar anschließender Übernahme):

- Standard-, Prämien- oder Systemlohn (nicht im Betrieb Zentrale) → VM1
- Zeitlohn oder Gehalt → VM2
- Einstellung und Beschäftigung nach dem 06.08.2004 → VM3

Sonderfälle:

- Beschäftigte aus Konzerntochtergesellschaften (bis zum 06.08.2004) mit unmittelbar anschließender Übernahme in die damalige DCAG vor dem 01.01.2007 → VM 1 oder 2
- Rückkehrer:innen in die damalige DCAG nach zwischenzeitlicher Beschäftigung in Konzerntochtergesellschaften → VM 1 oder 2
- Wiedereinstellungszusage (bei Beschäftigung bis zum 06.08.2004) → VM 1 oder 2



Im Folgenden werden die drei Vergütungsmodelle mit ihren unterschiedlichen Entgeltbausteinen kurz erläutert.

1. Baustein: Tarifliches Grundentgelt (TGE):

- gilt für alle drei Vergütungsmodelle
- Euro-Betrag ergibt sich aus der tariflichen Entgelttabelle je nach Entgeltgruppe

Die Grundlagen zur Bewertung der Tätigkeit und somit zur Ermittlung des tariflichen Grundentgeltes bilden die betrieblichen Aufgabenbeschreibungen in den jeweiligen Jobfamilien.

2. Baustein: Tarifliches Leistungsentgelt (TLE)

Gilt für alle drei Vergütungsmodelle, fix oder variabel je nach Beurteilungsmo-
dell. Einzelheiten finden sich im **Kapitel NAVI 4.2**
Bei Umstufungen Absenkung der TLE um 2,5% je Entgeltgruppenanhebung

3. Baustein: Tarifliche Belastungszulage

Die tarifliche Belastungszulage ermittelt sich bei allen drei Vergütungsmodellen anhand der vereinbarten arbeitswissenschaftlich abgesicherten Methoden zur Belastungsermittlung. Diese führt über Punktwerte zu einer Belastungsstufe. Gemäß ERA-Tarifvertrag gibt es eine Belastungszulage in 4 Stufen, die pro Stufe 2,5% des TGE EG 7 beträgt. Die Belastungszulage ist unabhängig von der Einstufung.

4. Baustein: Übertarifliche Zulage (ÜTZ)

- Die ÜTZ ist im VM2 und VM3 in den Entgeltgruppen 1-8 ein fester %-Satz vom jeweiligen TGE.
- Im VM2 und VM3 ist die ÜTZ ab der Entgeltgruppe 9 variabel innerhalb eines vereinbarten Korridors mit Ober- und Untergrenze
- Beschäftigte im VM3, die im DLTV sind, erhalten keine ÜTZ.

5. Baustein: Tarifynamischer individueller Besitzstand (TIB)

- dient der vollständigen individuellen Einkommensabsicherung im Rahmen der ERA-Einführung
- gilt nur für diejenigen, die vor dem 01.01.2007 eingestellt wurden.

6. Baustein: Betriebliches Grundentgelt (BGE)*

Ist im VM1 als Prozentsatz vom TGE der jeweiligen Entgeltgruppe standortspezifisch festgelegt.

7. Baustein: Betriebliches Leistungsentgelt (BLE)*

- im VM1 deckt das BLE die Verdienstgrade bzw. Prämienstufen oberhalb von 100 % ab
- der individuelle Betrag errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Einkommen beim tatsächlichen Verdienstgrad bzw. der tatsächlichen Prämienstufe minus dem Einkommen beim Verdienstgrad 100% bzw. der Prämienstufe 100.
- BLE wird als Prozentsatz vom TGE ausgewiesen
- der Prozentsatz wird bei Umstufungen beibehalten

*(Nicht im Betrieb Zentrale)

4.2. Leistungsbeurteilung / NAVI

Im Zusammenhang mit der ERA-Einführung wurde der neue Führungsprozess NAVI entwickelt. Dieser dient auch zur Ermittlung des Leistungsentgeltes. Das tarifliche Leistungsentgelt (TLE) ist ein bestimmter Prozentsatz des tariflichen Grundentgeltes. Das TLE kann je nach Vergütungsmodell und betrieblicher Vereinbarung fix oder variabel sein.

Im **VM1** können zwei Modelle zur Anwendung kommen:

- **Optionsmodell:**
Ausweis eines fixen Leistungsentgeltanteils von 15 % des tariflichen Grundentgeltes.
- **Optionsmodell mit variabler Vergütung:**
Setzt sich zusammen aus 60 % Arbeitsergebnis und 40 % Arbeitsverhalten. Das tarifliche Leistungsentgelt kann bei diesem Modell zwischen 9% und 21% schwanken. Der Prozentsatz wird unter Zugrundelegung eines Punktsystems ermittelt.

Im **VM2** kommt das Standardmodell zur Anwendung:

Das individuelle tarifliche Leistungsentgelt liegt zwischen 0 und 30 % vom tariflichen Grundentgelt. Der jeweilige Prozentsatz wird unter Zugrundelegung eines Punktsystems ermittelt.

Im **VM3** gilt je nach Bereich das Standard- oder das Optionsmodell.

Grundlage der neuen Leistungsbeurteilung ist die Beurteilung von Arbeitsergebnis und Arbeitsverhalten durch den Vorgesetzten.



Arbeitsergebnis:

Das Arbeitsergebnis kann alternativ über eine Leistungserwartung oder anhand einer freiwilligen Zielvereinbarung beurteilt werden. Eine angemessene Zeit zur Vor- und Nachbereitung des Zielvereinbarungsgesprächs muss gewährleistet sein. Maximal können 5 Ziele vereinbart werden. Diese können gewichtet werden. Die Ziele müssen vom Aufgabenprofil abgedeckt sein. Sie müssen erreichbar, messbar und terminiert sein. Dabei ist der Zustand des anzustrebenden Ziels zu beschreiben und festzuhalten, was bis wann erreicht werden soll unter Angabe eines Messwertes mit Maßstab zur Bestimmung des Zielerreichungsgrads.

Arbeitsverhalten:

Das Arbeitsverhalten wird anhand der drei Kriterien „Initiative“, „Zusammenarbeit“ und „verantwortliches Handeln“ beurteilt. Zu allen Bewertungskriterien wurden Leitfragen entwickelt, aus denen jeweils für den einzelnen Arbeitsplatz geeignete ausgewählt werden können. Diese Leitfragen sind als Unterstützung zu verstehen.

Arbeitsergebnis und Arbeitsverhalten gehen mit einer Gewichtung von 50:50 in die Gesamtbeurteilung ein.

**Ablauf der Gespräche
mit dem Vorgesetzten im NAVI-Prozess:****1. Start-Führungsgespräch zu Beginn des Jahres
(Januar bis März)**

- freiwillige Vereinbarung über Ziele, Leistungserwartung
- oder eine Gruppenzielvereinbarung
- Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen

Hinweis:

Sollten Sie bereits nach dem Start-Gespräch den Eindruck haben, dass völlig überhöhte Erwartungen an Sie gestellt werden, die nicht zu erfüllen sind oder Ziele vorgegeben wurden, auf die Sie gar keinen Einfluss haben, wenden Sie sich bitte sofort an Ihren Betriebsrat.

2. **Zwischenbilanz gegen Ende des zweiten/ Anfang des dritten Quartals** *(Juni bis September)*

- Rückmeldung der Leistung durch den Vorgesetzten an den Beschäftigten
- Eventuelle Karenzsetzung mit schriftlicher Begründung in Verbindung und Besprechung von Maßnahmen zur Abwendung der Karenz
- Ohne begründete Karenz darf es zu keiner Minderung des Leistungsentgelts im Folgejahr kommen

3. **Abschlussführungsgespräch** *(1. Quartal des Folgejahres)*

- Abschließende Beurteilung des Arbeitsergebnisses und des Arbeitsverhaltens zum Jahresende. Die Summe der vergebenen Punkte bestimmen das TLE als %-Satz vom TGE, wirksam ab dem 01.03. des Folgejahres
- Schriftliche Darstellung des Bewertungsergebnisses für jedes einzelne Kriterium mit Begründung
- Besprechung der Beurteilung mit Begründung unter Erläuterung der Entgeltauswirkung

Reklamation

- Der Vorgesetzte muss bei erkennbarem Nichteinverständnis des Beschäftigten mit dem Ergebnis der Beurteilung innerhalb von 2 Wochen ein weiteres Gespräch mit dem Beschäftigten führen mit dem Ziel, Meinungsverschiedenheiten auszuräumen
- Gelingt dies nicht, kann der/die Beschäftigte innerhalb von 3 Wochen nach dem Abschlussgespräch im Mitarbeiter Self-Service oder schriftlich bei der Personalabteilung reklamieren

*Nach Fristablauf ist keine Reklamation mehr möglich.
Der Beschäftigte kann sich jederzeit an ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung wenden.*

4.3. **Entgeltausgleich bei der Versetzungen im Rahmen von betrieblichen oder gesundheitsbedingten Maßnahmen**

Ab dem 01.01.2007 gilt für betrieblich oder gesundheitlich veranlasste Verdienstsicherungsfälle die Gesamtbetriebsverein-

barung zum Vergütungssystem in den Werken und Zentralbereichen der Daimler AG (4. Abschnitt) in Verbindung mit § 13 des ERA-Tarifvertrages Baden-Württemberg mit folgenden Modifikationen:

Die Absicherung beinhaltet:

- Die Summe aller Entgeltbausteine mit Ausnahme des TiB. Der TiB bleibt grundsätzlich bestehen
- Die Dauer der 100%-igen Verdienstsicherung beträgt 30 Monate
- Nach 30 Monaten erfolgt die Anrechnung der ersten Tarifierhöhung des tariflichen Grundentgelts (TGE) auf den Verdienstaussgleich
- Alle nachfolgenden Tarifierhöhungen können bis zu 50% auf den Verdienstaussgleich angerechnet werden
- Die Regelung gilt auch für den Wechsel von VM3 in DLTV

Die Voraussetzungen:

- Bisherige Einstufung muss mindestens 6 Monate bestehen
- Die Absenkung beträgt mindestens 1 % des bisherigen Gesamtentgelts

Achtung:

Bei einem freiwilligen Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe werden keine Ausgleichszahlungen geleistet. Dies bedeutet, dass die neue Entgeltgruppe Basis für die anderen Entgeltbestandteile ist.

Hinweis:

Zum Einführungszeitpunkt geltende örtliche Sonderabsicherungen wie die Spiegelregelung gelten weiterhin.

Weitere wichtige Voraussetzungen/Hinweise zur Vorgehensweise sind der vorgenannten GBV und der Auswahlrichtlinie zu entnehmen.

4.4. Mehrarbeitspauschale bei Auslandseinsätzen



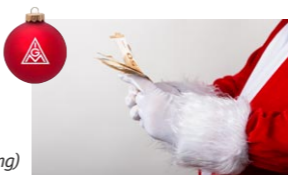
Die Arbeitszeit während Auslandsdienstreisen wird ab April 2017 effektiv, d. h. durch Erfassung der Kommt- und Gehtzeiten, abgerechnet. Eine pauschale Abrechnung von Arbeitszeiten bei Auslandsdienstreisen erfolgt damit nicht mehr. Damit entfällt auch die bisher gezahlte MAZ-Pauschale i. H. v. 20%. Alle Tarifbeschäftigten erfassen während einer Auslandsdienstreise alle anfallenden Arbeits- und Reisezeiten.

4.5. Vergütung von Ferienbeschäftigten

Die Vergütung von Ferienbeschäftigten richtet sich nach dem jeweils gültigen Einstellentgelt. Aktuell erhalten Schüler und Studenten als Ferienbeschäftigte im direkten Bereich (bis zu 13 Wochen) eine Pauschalvergütung von **2.566,50 €** (*).

Im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich werden

- Beschäftigten > 18 Jahre **ohne** für den Einsatz relevante Berufsausbildung **1.750,- €***
- Beschäftigten > 18 Jahre **mit** für den Einsatz relevante Berufsausbildung **2.150,- €*** bezahlt. **(Alle Beträge Stand Januar 2022)*



4.6. Weihnachtsgeld

(Tarifliche Sonderzahlung)

Gemäß § 2 des Tarifvertrages „über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Beschäftigte“ zum ERA-TV haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Sonderzahlung.

Voraussetzung ist, dass sie am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben.

Die Leistungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

6 Monate Betriebszugehörigkeit
25 % eines Monatsverdienstes

12 Monate Betriebszugehörigkeit
35 % eines Monatsverdienstes

24 Monate Betriebszugehörigkeit
45 % eines Monatsverdienstes

36 Monate Betriebszugehörigkeit
55 % eines Monatsverdienstes

Hinsichtlich der Auszahlung des Weihnachtsgeldes werden jährlich Ausführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung zu Sonderzahlungen erlassen.

4.7. Ergebnisbeteiligung



Die jährliche Ergebnisbeteiligung war lange Zeit ohne gültige Anspruchsgrundlage und wurde vom Unternehmen jedes Jahr auf freiwilliger Basis gewährt. Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung konnte im April 2013 eine neue Grundlage geschaffen werden. Die freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung vom April 2013 wurde bis Ende 2016 unverändert fortgeführt (mit Auszahlung in 2017).

Mit dem Interessenausgleich zu Projekt Zukunft haben die Betriebsparteien geregelt, dass im bisherigen Anwendungsbereich weiterhin eine einheitliche und gemeinsame Ergebnisbeteiligung für die Daimler AG und die neuen Sparten-AGs mindestens bis 31.12.2025 gilt. Die Regelung zur Berechnung der Ergebnisbeteiligung ist zum Jahresende 2021 ausgelaufen und endet ohne Nachwirkung.

Der Gesamtbetriebsrat der Mercedes-Benz Group und der Gesamtbetriebsrat der Daimler Truck werden jeweils zur zukünftigen Ausgestaltung der Ergebnisbeteiligung mit dem jeweiligen Unternehmen in Verhandlung treten.

25 JAHRE ERGEBNISBETEILIGUNG & REKORDAUSSCHÜTTUNG 2021



Die erste Ergebnisbeteiligung bei der Daimler AG war 1997. Der **GBR** hat sich dafür schon immer stark **eingesetzt**.

Dieses Jahr sind es **25 Jahre**. Mit einer **Rekordausschüttung von 6.000€**.

Dankeschön an alle Beschäftigte für den Einsatz um dieses Ergebnis zu erreichen!



ergebnisbeteiligung



ÜBERSICHT ERFOLGSBETEIL

Gesamtbetrag der
letzten 25 Jahre :
65.787 €

- * 2009: Einmalige Sonderzahlung
- * 2019: Davon 500 € Anerkennungsprämie

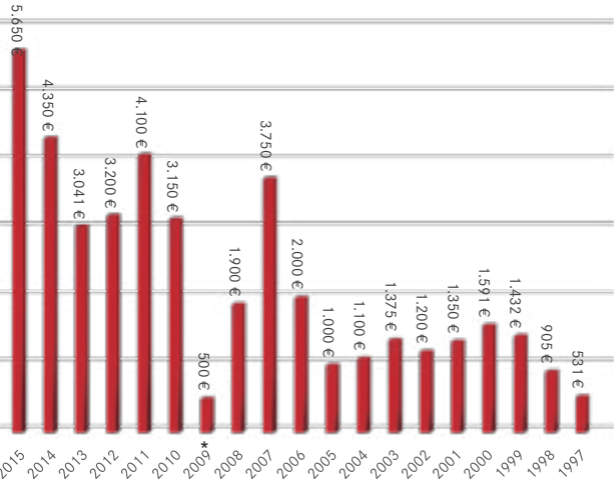
Quelle: Daimler AG; IG-Metall



4.8. Cash Bonus und Sachzuwendungen

Seit 01.11.2016 gibt es eine Neuerung in Sachen Cash Bonus und Sachzuwendungen. Die Gesellschaftsrichtlinie Cash Boni und Sachzuwendungen zur Anerkennung und Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten regelt die Abwicklung der Neuerung. Neu ist, dass neben der bisher bekannten Geldzuwendung in Form einer Einmalzahlung (sog. Cash Bonus), auch Sachzuwendungen (Incentives) wie beispielsweise Hotelgutscheine, Motorsport-Events oder Fahrzeugüberlassungen für außergewöhnliche Leistungen gewährt werden können. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils übernimmt das Unternehmen.

LIGUNG



4.9. Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG)

Ausgehend vom Tarifabschluss 2018 können bestimmte Beschäftigtengruppen anstelle einer Auszahlung des tariflichen Zusatzgelds (T-ZUG) eine Wandlung in 8 zusätzliche freie Tage wählen. Damit soll mehr Entscheidungsfreiheit zur individuellen Arbeitszeit, vor allem bei Belastungen im privaten wie beruflichen Bereich ermöglicht werden.



Im Tarifabschluss 2018 wurde vereinbart, dass es anstelle einer zweiten Tarifierhöhung ab 2019 eine zusätzliche jährliche Sonderzahlung, das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) für alle Tarifbeschäftigten geben wird. Es beinhaltet zwei Komponenten: T-ZUG A beträgt 27,5% des individuellen Monatsentgelts. T-ZUG B beträgt 12,3% der Eckentgeltgruppe EG 7. Die Auszahlung ist jeweils regulär im Juli vorgesehen.

Die Zahlung des T-ZUG A können bestimmte Beschäftigtengruppen in zusätzliche freie Tage für das gesamte Jahr wandeln. Dieser Betrag entspricht 6 zusätzlichen Tagen, der Tarifvertrag sieht vor, dass Arbeitgeber 8 zusätzliche Tage gewähren, über die frei verfügt werden kann. Mit diesem qualitativen Baustein soll Mitarbeiter:innen mit hohen Belastungen mehr persönliche Zeitsouveränität ermöglicht werden.

Weitere Informationen zu den Voraussetzungen und Regelungen für die verschiedenen Beschäftigtengruppen finden sich im Social Intranet.

t-zug



4.9.1. E4 Executive

Seit 2019 gibt es ein neues Konditionenpaket für E4-Führungskräfte „E4 Executive“.

Die Führungskräfte hatten zur Einführung 2019 die individuelle Wahl zwischen den beiden Paketen „E4 Tarif“ und „E4 Executive“.

Bis zum 01.01.2023 haben Beschäftigte die Möglichkeit in das „E4 Executive“ Modell zu wechseln. Mit dem Tarifvertrag „E4 Executive“ wurde parallel zur Betriebsvereinbarung auch eine tarifliche Basis geschaffen, in dem die IG Metall ihre Verantwortung für die Ebene 4 wahrnimmt.

Die Betriebsräte sind auch für Beschäftigte mit im Konditionenpaket „E4 Executive“ Ansprechpartner und vertreten deren Interessen.

Einzelheiten zu den Konditionen finden sich im Social Intranet oder in der E4 Community.

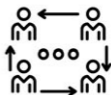
ARBEITSPOLITIK

5

**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

5. Arbeitspolitik

5.1. Gruppenarbeit



Die Beteiligung der Beschäftigten ist ein zentrales Ziel des Betriebsrats. Um dies umzusetzen, wurde u.a. eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu Gruppenarbeit abgeschlossen:

In der Produktion und in den produktionsnahen Bereichen führen mehrere Beschäftigte eine ganzheitliche Arbeitsaufgabe (direkte und indirekte Tätigkeiten) innerhalb eines abgegrenzten Aufgabenbereichs gemeinsam durch. Die Gruppenmitglieder tragen Verantwortung für die Arbeitsergebnisse - soweit sie von der Gruppe beeinflusst werden können.

Zur Gruppenaufgabe gehören auch:

- Arbeitseinteilung
- Urlaubs-/ Freischichtplanung
- Gruppengespräche
- Förderung der Zusammenarbeit
- Qualifizierung in der Gruppe
- Optimierung des Arbeitssystems, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsgestaltung und der Arbeitssicherheit

Eine Gruppe wird in der Regel durch 2 Gruppensprecher/innen vertreten. Der/die Gruppensprecher/in wird von der Gruppe gewählt und organisiert den Arbeitseinsatz gemeinsam mit den Gruppenmitgliedern. Der/die Gruppensprecher/in erhält für diese Tätigkeit einen zusätzlichen Pauschalbetrag.

Gruppengespräche sind regelmäßige Arbeitsbesprechungen zur Erledigung der Gruppenaufgaben. Für die Gruppengespräche sind in der Betriebsvereinbarung 30 Minuten pro Woche vorgesehen, die als Arbeitszeit vergütet werden.



5.2. Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation „WAO“

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben Ende September 2020 eine Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation beschlossen.

Neu dabei ist
die Rolle des Gruppenverantwortlichen:

- Fachliche Führung der Gruppe
- Erster Ansprechpartner der Gruppe und Bindeglied zwischen Mannschaft und Meister
- Organisiert den Arbeitsalltag
- Fokussiert sich auf Problemlösung und leitet den Fehlerabstellprozess ein
- Sichert Ausbringung und Qualität ab
- Achtet auf die Einhaltung der Standards und kümmert sich um Prozessoptimierung („kleinst“-KVP),
- Stellt die Kommunikation mit Gruppe, Meister, Partnern sowie (Prozess-) Unterstützern sicher
- Ablösen der Gruppe: GV arbeitet regelmäßig in der Gruppe mit (Rotation, 20-25% der Schicht-AZ)

Die Vergütung für Gruppenverantwortliche beträgt **220€**. Die Umsetzung der WAO erfolgt individuell an den Standorten.



5.3. Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen (ME)

In einem gemeinsamen Handlungsleitfaden wurden Eckpunkte zur Integration von ME in die aktuellen und zukünftigen Arbeitsstrukturen vereinbart.

Kernpunkte des Leitfadens

- ▶ Für Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen werden keine gesonderten Arbeitsplätze ausgewiesen. Ziel ist es, die ME in die bestehenden Arbeitsstrukturen zu integrieren.
- ▶ Die Einsatzeinschränkung soll aber bei der Rotation im Rahmen von Gruppenarbeit berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollen ME-Arbeitsplätze bei allen Planungsprozessen berücksichtigt werden.
- ▶ Die Verantwortung für die Integration der ME haben die jeweiligen Führungskräfte.

krankheit



5.4. Neue Leistungs- und Entlohnungsbedingungen / Reorganisation der Zeitwirtschaft (NLEB /REZEI)

Die Betriebsvereinbarung regelt das Mitbestimmungsrecht der Gruppe bei der Leistungsvorgabe über die Leistungsvereinbarung. Voraussetzung für die Anwendung von NLEB/REZEI ist die Gruppenarbeit.

Automatisierte Arbeitssysteme

Aufgrund der weitgehenden Abhängigkeit der Produktionsergebnisse von der technischen Anlage werden für das Arbeitssystem keine personenbezogenen Soll-Mengenleistung oder Nutzungsgrade vorgegeben. Die Leistungsvereinbarung erfolgt in Form einer vereinbarten Soll-Personalbesetzung für das Arbeitssystem.

► Manuelle Arbeitssysteme

Die Leistungsanforderungen in manuellen Arbeitssystemen werden in einem Soll-Arbeitspensum anhand zeitbezogener Leistungsgrößen wie z. B. Minuten, Stückzahlen oder Soll-besetzung bei bestimmten Programmen festgelegt.

Die Soll-Personalbesetzung (automatisierte Bereiche) bzw. das Soll-Arbeitspensum (manuelle Bereiche) werden zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten bzw. Vorgesetzten und dem REZEI-Vertreter der Gruppe vereinbart.

Zeitwirtschaftliche Daten bilden hierfür die Grundlage. Bei der Leistungsvereinbarung werden sämtliche im Arbeitssystem auszuführenden Tätigkeiten berücksichtigt.

Zwischen den Vorgesetzten und der Gruppe können zusätzliche Leistungsziele vereinbart werden. Die zusätzlichen Ziele müssen von der Gruppe beeinflussbar sein und können sich beispielsweise auf eine reibungslose Zusammenarbeit in der Gruppe, Ergonomie oder auf die Verbesserung des Arbeitsablaufes beziehen.

5.5. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess



Der kontinuierliche Verbesserungsprozess kann von Führungskräften und Optimierungsexperten (expertengetragener KVP) oder durch die Beschäftigten z. B. im Rahmen von Workshops (mitarbeitergetragener KVP) durchgeführt werden. Durch die Beteiligung der Beschäftigten können Verbesserungen im Rahmen der Unternehmens- und Beschäftigtenziele erzielt werden, wie:

- **Produkte**
(Qualität, Funktionalität, Kosten etc.)
- **Arbeitsmittel**
(Maschinen, Werkzeuge, Transporteinrichtungen, EDV-Systeme etc.)
- **Arbeitsabläufe**
(Bearbeitungsschritte, Materialfluss etc.)
- **Arbeitsumgebung**
(Ergonomie, Sicherheit etc.)
- (Integration von Tätigkeiten, Aufgabenverteilung, Qualifizierungsmaßnahmen etc.)
- **Information und Kommunikation**
(Besprechungen etc.)

Die Prämien für die Verbesserungsvorschläge aus den Mitarbeiter-KVP-Workshops werden, genau wie die übrigen Verbesserungsvorschläge, beim Ideenmanagement (IDM) ermittelt: Bei großen Verbesserungen beträgt die Prämie 30% einer Jahreseinsparung, maximal jedoch 125.000 €.

Kleinere Verbesserungsvorschläge, deren Einsparungen nicht ermittelbar sind, werden nach der sog. Richtwerttabelle honoriert.

kvp



5.6. Ideenmanagement (IDM)



Für die Menschen in unseren Fabriken und Büros soll die Arbeit mehr sein, als nur ein Job. Wer weiterdenkt, tüfelt und daraus gute Ideen entwickelt, soll dafür auch angemessen belohnt werden. Hier kommt das Ideenmanagement ins Spiel: Das Ideenmanagement gibt jedem Beschäftigten die Chance Ideen einzureichen und so zu effizienteren Prozessen im Unternehmen beizutragen. Dies findet im Rahmen eines dialogorientierten Prozesses zwischen dem Einreicher einer Idee, der Führungskraft und dem Gutachter statt.

Eine Idee kann dabei jeder technische oder sonstige Lösungsansatz sein, der einen bestehenden betrieblichen Zustand oder Ablauf verbessert. Die Ideeeinreichung ist dabei ganz einfach über das Intranet oder mit **IDM@home** auch jederzeit von zuhause aus möglich.

Für den Ideeeinreicher dessen Ideen umgesetzt werden lohnt sich dies auch: Er erhält bei Ideen deren Nutzen rechenbar ist 30 % einer Jahreseinsparung, maximal 125.000 €. Rechenbare Ideen, die in inländischen und ausländischen Konzerngesellschaften umgesetzt werden, werden ebenfalls bis zu einer Höhe von 5.000 Euro prämiert.

Soweit sich der Nutzen nicht rechnen lässt, wird die Prämie an Hand einer Bewertungstabelle bemessen. Hierbei sind Prämierungen bis zu 1.600 € möglich.

ideenmanagement





ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

6

6. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein wesentlicher Bestandteil der unternehmerischen Gesamtverantwortung. Um den hieraus resultierenden Anforderungen gerecht zu werden, entwickelte das Unternehmen zusammen mit dem Gesamtbetriebsrat eine Strategie für umfassende Prozesse im Arbeits- und Gesundheitsschutz und verabschiedete hierzu Leitsätze mit konzernweiter Geltung. Diese Leitsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beruhen auf einer im Jahr 2006 zwischen Daimler sowie der Weltarbeitnehmervertretung und dem Europäischen Betriebsrat geschlossenen Vereinbarung. Gemeinsam mit dem Arbeitsschutzgesetz bilden sie das Fundament des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements bei uns.

Die Leitsätze im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind insbesondere auf Prävention ausgerichtet und haben die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten zum Ziel. Diese Verbesserungen dürfen dabei nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden.

Alle Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten, Beschäftigte, Betriebsräte und Führungskräfte leisten durch die Umsetzung der Leitsätze und der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung einen Beitrag zur Erhaltung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sowie zur Verbesserung der Anwesenheitszeiten. Damit unterstreichen diese Leitsätze, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz gleichermaßen global wie für jeden einzelnen Beschäftigten von Bedeutung ist.

arbeitsschutz | gesundheitskampagne | gesundheitsförderung



6.1. Gefährdungsbeurteilung

Um gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz systematisch zu ermitteln, zu verringern bzw. völlig abzustellen, hat der Gesamtbetriebsrat Ende 2005 die Gesamtbetriebsvereinbarung über die „Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in der Daimler AG im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes“ abgeschlossen.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung wurde 2019 überarbeitet und an aktuelle Gegebenheiten angepasst. Die durchweg positiven Rückmeldungen aller Beteiligten und die Ergebnisse dieser Zwischenbilanzen bestätigen die Richtigkeit der Auffassung des Gesamtbetriebsrates, dieser Thematik einen hohen Stellenwert beizumessen.

Auch die „Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen (GPB)“ konnte nach umfassender Erprobung des Gesamtprozesses in 2008 in der Fläche eingeführt werden. Im Fokus dieses Verfahrens steht die Beurteilung von arbeitsplatzbezogenen Belastungssituationen durch geschulte Experten aus den Bereichen Arbeitsschutz, Werksärztlicher Dienst und Betriebsrat unter Einbeziehung der Führungskräfte und Beschäftigten.

Ohne die bisherigen Gefährdungsbeurteilungen Psychische Belastungen in Frage stellen zu wollen, ist festzustellen, dass mit dieser Vorgehensweise noch nicht alle Einflussfaktoren erfasst wurden. Dazu kommt, dass psychische Gesundheit einen immer größeren Stellenwert in der Gesellschaft einnimmt. Die Kommission für Arbeitsschutz, Umwelt und Gesundheit (KAUG) des Gesamtbetriebsrats setzt deshalb in einem neuen Projekt den Fokus auf die individuelle Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Ziel ist eine verbindliche und verpflichtende Regelung, die die vorhandenen, sehr guten Angebote des Unternehmens zu einer verpflichtenden Qualifikation für Führungskräfte, die eine wesentliche Verantwortung für die (psychische) Gesundheit ihrer Beschäftigten im Arbeitsumfeld tragen, macht.

Die erfolgreiche Praxis der Gefährdungsbeurteilung an den Standorten der Unternehmen ist für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zur Gesunderhaltung der Beschäftigten von besonderer Bedeutung. Des Weiteren ist die konsequente Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung inklusive der psychischen Belastungen ein weiterer wichtiger Schritt hin zur Schaffung eines gesundheitsgerechten Umfeldes am Arbeitsplatz.



6.2. Werksärztliche Vorsorge für Beschäftigte im Schichtbetrieb

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für Beschäftigte, die regelmäßig im Drei- bzw. Zwei-Schichtbetrieb sowie in Dauer-Nachtschicht arbeiten und die für die Inanspruchnahme der einzelnen Maßnahmen erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

▣ Beschäftigte in regelmäßigem Drei-Schichtbetrieb haben Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge

- erstmalig vor Aufnahme einer Tätigkeit im Drei-Schichtbetrieb
- danach erstmals nach drei Jahren nach Aufnahme der Tätigkeit im Drei-Schichtbetrieb, anschließend bis zum vollendeten 45. Lebensjahr alle fünf Jahre
- ab dem vollendeten 45. Lebensjahr alle 3 Jahre in regelmäßiger Drei-Schichtarbeit

▣ Beschäftigte in regelmäßigem Zwei-Schichtbetrieb haben Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge

- erstmalig vor Aufnahme einer Tätigkeit im Zwei-Schichtbetrieb
- danach erstmals nach drei Jahren nach Aufnahme einer Tätigkeit im Zwei-Schichtbetrieb, anschließend im 50. Lebensjahr oder nach 20 Jahren in regelmäßiger Zwei-Schichtarbeit

▣ Beschäftigte in der Nachtschicht haben Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge

- erstmalig vor Aufnahme einer Tätigkeit in der Nachtschicht
- danach bis zum vollendeten 50. Lebensjahr alle 3 Jahre, anschließend jedes Jahr

Die werksärztliche Vorsorge dient auch zur Beurteilung der Voraussetzungen für Drei- bzw. Zwei-Schichtbetrieb unter arbeitsmedizinischen Aspekten und für die Erhaltung der Gesundheit der Schichtarbeitnehmer. Die Vorsorge erfolgt auf Kosten des Unternehmens durch den Werksarzt (ggf. durch einen vom Unternehmen beauftragten Arzt). Der notwendige Arbeitszeitausfall wird vergütet.



6.3. Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Grundsätzlich gilt bei der Auswahl von Arbeitsschutzmaßnahmen eine Maßnahmenhierarchie, das sogenannte STOP-Prinzip. Die Abkürzung **STOP** steht für

S wie **S**ubstitution (Ersatz, Auswechslung),
T wie **t**echnische Maßnahmen,
O wie **o**rganisatorische Maßnahmen und
P wie **p**ersonen- und verhaltensbezogene
Sicherheitsmaßnahmen.

Die Reihenfolge dieser Aufzählung entspricht zugleich der Rangfolge durchzuführender Maßnahmen. Die beste Maßnahme ist immer, die Gefährdung zu vermeiden oder ganz auszuschalten. Beispielsweise sollten gesundheitsgefährdende Stoffe durch harmlosere ersetzt (substituiert) werden.

Wenn dies nicht möglich ist, zählen neben den technischen und organisatorischen Möglichkeiten die persönlichen Maßnahmen wie Persönliche Schutzausrüstung zu den „Klassikern“ der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Persönliche Schutzausrüstung wird durch den Koordinierungsausschuss für Persönliche Schutzausrüstung ausgewählt, erprobt und freigegeben. Im PSA-Katalog sind alle durch den Koordinierungsausschuss für persönliche Schutzausrüstung zum Einsatz freigegebenen PSA-Artikel dokumentiert. Es dürfen nur freigegebene PSA-Artikel verwendet werden.

Unter anderem sind im PSA-Katalog folgende Schutzarten enthalten:

- Kopf- und Haarschutz
- Gehörschutz
- Augenschutz
- Gesichtsschutz
- Atemschutz
- Schutzkleidung
- Hand- und Armschutz
- Fuß- und Beinschutz
- Hautschutz



6.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig klärt der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat - bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung - wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann. Voraussetzung dafür ist die Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person. Geklärt wird auch, mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

Für weitere Informationen siehe §84 SGB IX.

6.5. Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zielt sowohl auf Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten als auch auf die Schaffung eines gesundheitsgerechten Umfeldes ab.

Die Angebote der BGF in unseren Unternehmen lassen sich grundsätzlich den Handlungsfeldern Prävention, Therapie und Rehabilitation zuordnen.

Im Rahmen des Handlungsfeldes Prävention werden Maßnahmen angeboten, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu fördern. Die Beschäftigten werden für einen gesundheitsbewussten Lebensstil sensibilisiert und auf Gesundheitsgefahren hingewiesen.

Im Rahmen des Handlungsfeldes Therapie werden gezielt Maßnahmen zur Behandlung von bestehenden Risikofaktoren und Krankheiten angeboten. Ziel der therapeutischen Maßnahmen ist die Beseitigung bzw. die Linderung von Beschwerden, um die körperliche Leistungsfähigkeit wiederherzustellen.

Im Rahmen des Handlungsfeldes Rehabilitation werden gezielt Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aufgrund einer Erkrankung durchgeführt.



Im Rahmen einer ganzheitlichen medizinischen Betreuung wird eine individuelle Beratung angeboten. Die BGF beinhaltet u. a. folgende Angebote:

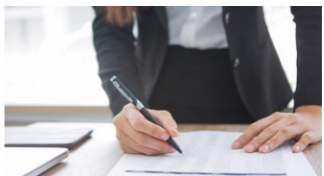
- Gesundheitstage für Mitarbeiter im Schichtbetrieb
- Wege aus dem Stress
- Daimler Boxenstopp
- Gesundheitskurse
- Daimler Gesundheitstraining & Gesundheitstraining PLUS
- Ergonomieprogramme
- Life Balance
- Vitalfrühstück
- Ernährungsberatung
- Daimler BKK RückenPlus, Physiotherapie
- Raucherentwöhnung

Es handelt sich hierbei um freiwillige als auch um mit dem Gesamtbetriebsrat zusätzlich vereinbarte Angebote des werksärztlichen Dienstes.



6.6. Daimler GesundheitsCheck

Im Rahmen des Daimler GesundheitsChecks wird ein umfassendes Gesamtbild über Gesundheit und gegenwärtigen Gesundheitsrisiken des teilnehmenden Mitarbeiters mittels modernster Diagnostik, ärztlicher Untersuchung und einem ausführlichen, anschließenden Beratungsgespräch erstellt.



So können gesundheitliche Risikofaktoren frühzeitig erkannt werden. Im Anschluss an den Daimler GesundheitsCheck

besteht die Möglichkeit, dass ein GesundheitsCoach den Betroffenen für die nachhaltige Umsetzung der Gesundheitsziele begleitet. Während des gesamten Prozesses können gesundheitliche Probleme frühzeitig erkannt und darauf rechtzeitig richtig reagiert werden. So stellen wir uns ein attraktives und nachhaltiges Gesundheitsmanagement vor.

gesundheitscheck



6.7. Daimler Gesundheitsprogramme



Beschäftigte der Unternehmen können an Gesundheitsprogrammen teilnehmen, die langfristig den Erhalt ihrer Gesundheit unterstützen sollen. Sie richten sich an die Zielgruppen Führungskräfte E4/E5, Mitarbeiter im 2-, 3- oder Dauernachtschichtbetrieb sowie Mitarbeiter:innen in außergewöhnlichen Belastungssituationen (ABS).

6

Daimler GesundheitstrainingPLUS

Das Daimler GesundheitstrainingPLUS setzt sich aus drei Bausteinen zusammen:

- ▶ Basiswoche (6 Tage) im Vertragshaus
- ▶ Eigenverantwortliche Phase (ca. 4 Monate)
- ▶ Vertiefungswoche (6 Tage) im Vertragshaus

Die 6-tägige Basiswoche beinhaltet eine medizinische Untersuchung und behandelt Themen wie Bewegung, Ernährung, Entspannung und Stressmanagement. In der 4-monatigen eigenverantwortlichen Phase wird das Gelernte im privaten und beruflichen Alltag angewendet. In der abschließenden 6-tägigen Vertiefungswoche werden weitere Gesundheitsimpulse gesetzt und die bereits erlernten Themen erneut aufgegriffen.

Daimler Gesundheitstraining

Das Daimler Gesundheitstraining dauert 6 Tage. Neben einer medizinischen Untersuchung werden grundlegende Kenntnisse zu den Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung und Stressmanagement analog zum **GesundheitstrainingPLUS** vermittelt. Hier können gemeinsam mit Kolleg:innen neue Gesundheitsaktivitäten ausprobiert werden. Ausgewählte Trainer und Experten begleiten dieses Training.



Boxenstopp für Mitarbeiter im Schichtbetrieb und Mitarbeiter in außergewöhnlichen Belastungssituationen

Der Boxenstopp richtet sich an Führungskräfte E4/E5 und Mitarbeiter:innen im 2-,3- oder Dauernachtschichtbetrieb oder in außergewöhnlichen Belastungssituationen. Es geht darum, Stressfaktoren zu analysieren, zu bewältigen und Burnout vorzubeugen. Während dieser Maßnahme setzen sich die Teilnehmer intensiv mit folgenden Themen auseinander: Achtsamkeitstraining, Stressbewältigungsstrategien, Umgang mit Konflikten, Entspannungsverfahren, gesunde und genussvolle Ernährung, Ausdauertraining. In Gruppengesprächen, Einzelcoachings, Vorträgen und Körperübungen werden die Teilnehmer von erfahrenen Coaches begleitet.



6.8. Umgang in Krisensituationen (Pandemie)

Katastrophen sind nicht planbar. Deshalb ist eine gute Vorbereitung auf diese besonderen Situationen unbedingt notwendig.



Der Pandemie- und Seuchenplan behandelt alle medizinischen Vorkommnisse mit Krisenpotenzial. Er ist für den Umgang mit grenzüberschreitenden bzw. sich weltweit ausbreitende Infektionskrankheiten (Pandemien) konzipiert.

In einem solchen Fall sind große Gebiete betroffen, d. h. die gesamte Infrastruktur ist beeinträchtigt und damit auch die Unterstützung von außen. Zudem erstreckt sich eine Pandemie über mehrere Wochen. Um die Handlungsfähigkeit des Unternehmens zu gewährleisten, wurde der vorliegende Pandemie- und Seuchenplan erstellt. Einzelne Bestandteile des Plans (z. B. Notbetriebsstrukturen) können ebenso für die Bewältigung von lokalen Krisensituationen angewendet werden.

Daneben wurde 2020 eine Rahmenvereinbarung über Mindeststandards zum Arbeits- und Gesundheitsschutz während einer Pandemie vereinbart. Die Bedrohung durch eine Pandemie wie dem Corona Virus betrifft die Beschäftigten der vertragsschließenden Unternehmen in gleicher lebensbedrohlicher Weise wie die Unternehmen selbst in ihrer wirtschaftlichen Existenz. Bei der Bewältigung dieser Herausforderung haben dabei sowohl die Aufrechterhaltung der Produktions- und Lieferfähigkeit als auch die Arbeitshygiene und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten oberste Priorität.

Grundlage für das Handeln im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in einer Pandemie ist eine Gefährdungsbeurteilung. Alle Arbeitsplätze werden auf das Risiko überprüft, anschließend werden Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten abgeleitet und entsprechend umgesetzt. Für die Corona-Virus-Pandemie beispielhaft gibt es eine Mustervorlage des Konzerns, welche die verpflichtenden Standards und optionale Maßnahmen beinhaltet.

6.9. Psychische Gesundheit

Gesunde Mitarbeiter:innen sind die Basis eines gesunden Unternehmens. Seit Jahrzehnten ist die Zahl der Fehltag (Arbeitsunfähigkeitstage) wegen psychischer Erkrankungen deutlich angestiegen. Die durchschnittliche Dauer psychisch bedingter Krankheitsfälle ist erheblich höher als bei anderen Erkrankungen (siehe BKK Gesundheitsreport der letzten Jahre). Psychische Erkrankungen wurden häufig übersehen oder erst spät diagnostiziert. Durch verbessertes Diagnoseverhalten und Enttabuisierung hat sich die Zuordnung präzisiert.



Zunehmende Komplexität und dynamischer Wandel in Gesellschaft und Arbeitswelt stellen die Beschäftigten vor große Herausforderungen. Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben das gemeinsame Ziel, die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Am 15.09.2021 wurde dazu die freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz abgeschlossen.

Die psychische Gesundheit der Beschäftigten wird durch eine Kultur der Aufmerksamkeit und Achtsamkeit in der Führung und Zusammenarbeit geprägt und gefördert. Kollegiales und faires Verhalten stellen die Grundlage dieser Kultur dar. Die Konzernbetriebsvereinbarung zur psychischen Gesundheit beschreibt den Aufbau von zentralen und lokalen Gremien, welche sich regelmäßig mit dem Thema befassen. Gleichzeitig ist psychosoziale Führungskompetenz ein wesentlicher Erfolgsfaktor in Bezug auf Prävention und Handlungssicherheit. Deshalb wurden entsprechende Kommunikations- und Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart und die einzelnen Rollen der Ansprechpartner und Akteure detailliert beschrieben.

UNTERSTÜTZUNG

7

7.1. Hinweise für schwerbehinderte Menschen

Behinderung ist eine vom alterstypischen Gesundheitszustand abweichende körperliche, seelische oder geistige Funktionsbeeinträchtigung, die länger als 6 Monate anhält. Die Beeinträchtigung bezieht sich auf die Teilhabe am Leben, in der Gesellschaft, also nicht nur auf die Arbeitswelt.

Beispiele:

- Schwere Diabetes
- Tumorerkrankungen
- Schwere Bandscheibenschäden
- Behandlungsbedürftige Depressionen



Eine Schwerbehinderung muss nicht zwangsläufig zu einer Minderung der Arbeitsleistung führen!

Der Schwerbehindertenausweis im Scheckkartenformat wurde 2013 eingeführt



Die Anerkennung einer Behinderung muss bei der zuständigen Behörde beantragt werden. Sie wird von der Behörde in einem rechtsgültigen Bescheid mit einem in Zehnergraden abgestuften Grad der Behinderung (GdB) angegeben. Ab einem GdB von 50 erhält man einen Schwerbehindertenausweis und es gelten vollumfänglich alle Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes (SGB IX); ggf. werden zusätzliche Merkzeichen anerkannt, z. B. „G“ für gehbehindert, „aG“ für außergewöhnlich gehbehindert.

Personen mit einem GdB von 30 oder 40 können auf Antrag den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn ohne die Gleichstellung ein geeigneter Arbeitsplatz nicht erlangt oder behalten werden kann. Sie haben dann die gleichen Rechte wie schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des Zusatzurlaubs und des früheren Rentenbeginns.

Schwerbehinderte und den schwerbehinderten Menschen Gleichgestellte haben einen Anspruch auf eine geeignete Beschäftigung, welche die persönlichen Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll nutzt und weiterentwickelt.

Um Nachteile durch die Behinderung abzumildern, gibt es eine Reihe von Regelungen (immer abhängig vom anerkannten GdB und den Merkzeichen).

Beispiele:

- Auf Verlangen des schwerbehinderten Menschen muss er von Mehrarbeit (>8 Std./tägl.) freigestellt werden
- Anspruch auf Teilzeit, wenn behinderungsbedingt notwendig
- Zusatzurlaub von einer Woche pro Jahr (nicht für gleichgestellte Menschen)
- Besonderer Kündigungsschutz
- Steuerfreier Pauschbetrag bei Einkommen-/Lohnsteuer
- Vergünstigte oder freie Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder
- KFZ-Steuervergünstigung
- Bezuschussung von behindertengerechter Arbeitsplatzausstattung
- Möglichkeit der vorgezogenen Rente abhängig von den individuellen Rentenzugangsvoraussetzungen
Keine oder weniger Rentenabschläge als Nichtbehinderte.
- Werkstornaher Parkplatz auf speziell reservierten Flächen ab GdB 50 + Merkzeichen „G“
- persönlich zugeordneter interner Parkplatz bei Merkzeichen „aG“

Weitere Informationen auch im „Handlungsleitfaden Mitarbeiter:innen mit Einsatzeinschränkungen“ und „Integrationsvereinbarung“.

Ende 2018 haben der Gesamtbetriebsrat und die Gesamtschwerbehindertenvertretung mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung zur Inklusion von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen gemäß § 166 SGB IX („Inklusionsvereinbarung“) für die Daimler AG vereinbart.

Diese Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, dass die Daimler AG ihrer wichtigen gesellschafts- und sozialpolitischen Verpflichtung zur Beschäftigung, insbesondere von Frauen, Förderung und Teilhabe von schwerbehinderten Menschen und besonders schwerbehinderten Auszubildenden nachkommt.

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) unterstützt und berät von Antragstellung und Widerspruch bezüglich der möglichen Förderung persönlicher und beruflicher Belange, bis hin zur Vertretung und Unterstützung bei Fragen der Rehabilitation, beruflicher Wiedereingliederung und Beschäftigung.

7.2. Jubilarzuwendungen

Die Unternehmen gewähren folgende Zuwendungen:

25-jähriges Dienstjubiläum	1 Monatsverdienst + 105.- Euro
40-jähriges Dienstjubiläum	2,5 Monatsverdienste + 105.- Euro
50-jähriges Dienstjubiläum	3,5 Monatsverdienste + 105.- Euro

Die Zuwendungen sind weder steuer- noch sozialversicherungsfrei. Wird das 40- oder 50-jährige Jubiläum erst nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses erreicht, kann eine vorgezogene Jubiläumsumzahlung gewährt werden, wenn der Austritt aufgrund von Altersteilzeit, Frühpensionierung oder Aufhebungsvertrag bei bestehendem Rentenzugang erfolgt. Zusätzlich müssen die folgenden Bedingungen erfüllt sein:

- Erreichen eines 50-jährigen bzw. 40-jährigen Jubiläums innerhalb der normalen Laufzeit des Arbeitsvertrages (Regelaltersgrenze oder ggf. Regelaltersgrenze plus 6 Monate)
- Erreichen des Jubiläums innerhalb der nächsten 5 Jahre nach dem Austritt
- Alter bei Ausscheiden mindestens 60 Jahre

Eine Teilnahme an der betrieblichen Jubilarfeier und die Verleihung der Jubiläumsnadel kommen in diesem Fall nicht in Betracht.

Wichtig: Bei Konstellation außerhalb der 40- oder 50-jährigen Betriebszugehörigkeit findet die Regelung zur vorgezogenen Jubilarzuwendung keine Anwendung.

jubiläum



7.3. Unfallversicherung

Arbeits- und Wegeunfälle sind im Rahmen der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) gedeckt. Dies gilt auch bei Dienstreisen im Ausland. Für Dienstreisen und für Beschäftigte, deren Tätigkeit eine genau festgelegte besondere Gefährdung mit sich bringt, gibt es in den jeweiligen Unternehmen eine zusätzliche freiwillige Sammelunfallversicherung - ohne Namensnennung.



arbeitsunfall



URLAUB

8

8.1. Gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Urlaub

Der tarifliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage

Des Weiteren gibt es tarifliche als auch betriebliche Zusatzurlaubstage, wobei lediglich bei den tariflichen Zusatzurlaubstagen Urlaubsgeld bezahlt wird.

- 5 Arbeitstage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen
- 2 Arbeitstage Zusatzurlaub aufgrund TV für ständig in der Gießerei Beschäftigte
- 1 Arbeitstag Zusatzurlaub aufgrund Betriebsvereinbarung für im 3-Schichtbetrieb regelmäßig Beschäftigte, sobald sie im laufenden Kalenderjahr 50 Nachtschichten (in der Regel von 22.00 bis 06.00 Uhr) geleistet haben



Zusatzurlaub für Jubilare:

Nach einer Unternehmensrichtlinie erhalten Jubilare, die am 01.01.1997 mindestens 25 Jahre dem Unternehmen angehörten, einen Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen je Kalenderjahr - jedoch ohne die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes, soweit dieses nicht tariflich vorgeschrieben ist.

Außerdem ist betrieblich geregelt, dass Beschäftigte, die am 01.01.1997 dem Unternehmen weniger als 25 Jahre angehörten, bei Vollendung des 25-jährigen Dienstjubiläums im Jubiläumsjahr einen Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen erhalten; in den Folgejahren jeweils 1 Arbeitstag je Kalenderjahr, aber ohne zusätzliches Urlaubsgeld. Bei Erreichen des 40-/50-jährigen Dienstjubiläums erhalten die Beschäftigten einen Zusatzurlaub von 2 Arbeitstagen.



Tariflich vereinbarte Zusatzurlaubstage für Jubilare, wie in einigen Tarifgebieten vereinbart, werden angerechnet.

Beispiel:

Im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden wird nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren 1 Arbeitstag im Urlaubsjahr als zusätzlicher Urlaubstag gewährt. Für diesen tariflichen Anspruch wird das Urlaubsgeld bezahlt (§ 3 des Urlaubsabkommens für Beschäftigte zum ERA-TV). Da der tarifliche Anspruch auf den betrieblichen angerechnet wird, haben die Beschäftigten im Jahr des Jubiläums drei zusätzliche Urlaubstage, davon einer mit zusätzlichem Urlaubsgeld. In den Folgejahren 1 zusätzlichen Urlaubstag mit Urlaubsgeld.

Achtung:

Manche Regelungen sind nicht für Beschäftigte des Werkschutzes und der Werkfeuerwehr im 12- bzw. 24-Std.-Wechselschichtdienst anzuwenden.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem nicht Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer*innen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen oder dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

Urlaubsanträge sollten daher frühzeitig gestellt werden. In Streitfällen entscheidet der Betriebsrat mit dem Personalbereich über die Festlegung des Urlaubs.

Bei einer Teilung des Urlaubs soll ein einzelner Urlaubsteil jedoch mindestens zwei Wochen (10 Arbeitstage) umfassen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, dass der Urlaub tatsächlich genommen werden kann. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen und dringenden betrieblichen Gründen statthaft. Der Urlaubsanspruch, der während eines Urlaubsjahres entsteht, erlischt 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, er ist erfolglos geltend gemacht worden. Mit der Verschärfung des Urlaubsrechts verfällt der Urlaub nur, wenn die Beschäftigten über ihren (Rest-) Urlaubsanspruch informiert und aufgefordert werden, den Urlaub zu nehmen.

Eine Erkrankung während des tariflichen Urlaubs darf nicht auf die tariflichen Urlaubstage angerechnet werden. Eine Krankmeldung muss selbstverständlich vorliegen. Die Urlaubstage werden nach Rücksprache mit der/dem Vorgesetzten zu einem späteren Zeitpunkt gewährt. Grundsätzlich verfällt mit dem 31. März der Urlaub aus dem Vorjahr.

Die Auszahlung des Urlaubsanspruches, ist grundsätzlich nicht zulässig. Ausnahmen sind nur bei außerordentlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, bei längerer Krankheit und bei Tod der/ des Beschäftigten möglich.

Ausnahmen:

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass Urlaubsansprüche von Langzeitkranken erst nach 15 Monaten verfallen.

8.2. Jubilaraufenthalt



Teilnehmen können Beschäftigte im Tariffbereich, die ihr 25-jähriges Arbeitsjubiläum begangen und noch nicht an einem Jubilaraufenthalt teilgenommen haben. Auch Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, können am Jubilaraufenthalt teilnehmen. Der Anspruch erlischt bei Renteneintritt.

Der Jubilaraufenthalt ist eine einmalige freiwillige soziale Leistung und kann im Jubiläumsjahr oder in den darauffolgenden Jahren beantragt werden. Im selben Jahr kann keine Präventionsmaßnahme (Gesundheitstrainings/Gesundheitskuren) in Anspruch genommen werden. Der Jubilaraufenthalt dauert einschließlich des An- und Abreisetages 14 Kalendertage.

Für den Jubilaraufenthalt sind Tarifrurlaub und/oder Gleitzeit einzubringen. Die Teilnahme von einem mitreisenden Familienangehörigen ist vom Mitarbeiter selbst zu organisieren und erfolgt auf eigene Kosten.

Damit der Jubilaraufenthalt aktiv für die Gesundheit und das Wohlbefinden des Beschäftigten genutzt werden kann, bieten die Vertragshotels ein spezielles Gesundheitspaket an, das in Anspruch genommen werden kann; die Kosten werden von den jeweiligen Unternehmen übernommen. Das Gesundheitspaket ist mit dem einzelnen Vertragshotel abgestimmt. Das Paket kann weder verrechnet noch an eine andere Person übertragen werden; einzelne Anwendungen können auch nicht ausgetauscht werden. Eine Anmeldung für das Gesundheitspaket ist verbindlich.

 Jubilaraufenthalte@daimler.com

*Hauspostcode
HRD/SC W096
HPC Z133*



Die Einteilung der Plätze erfolgt nach **zwei** Kriterien:

1. Mitarbeiter, deren Rente kurz bevorsteht, werden bevorzugt eingeteilt.
2. Die restlichen Anmeldungen werden nach Betriebszugehörigkeit sortiert.

Ein Rücktritt ist nur in begründeten Ausnahmefällen wie Unfall, Krankheit oder Todesfall möglich und erfordert die Vorlage eines entsprechenden Attestes. Bei einem Rücktritt wird das Unternehmen – nach Prüfung des Einzelfalls – die entstehenden Ausfallkosten in Rechnung stellen.

Das Unternehmen übernimmt die Kosten für

- Halbpension
- Kurtaxe
- Gesundheitspaket

Hinweis:

Es entstehen für jeden Teilnehmer Steuer- und Sozialversicherungsaufwendungen! Diese sind nicht einheitlich, sondern werden individuell ermittelt. Die Sozialversicherungsangaben können bis maximal 23% des Aufenthaltskomplettpreises betragen.

Die Reisekosten gehen zu Lasten des Beschäftigten.



**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

HILFE BEI KRANKHEIT

9

9.1. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Regelungen sind im Entgeltfortzahlungsgesetz, in der Arbeitsordnung und in den jeweils geltenden Tarifverträgen zu finden.

Während die Regelungen in der Arbeitsordnung nach Ziffer VI. und dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) für alle Beschäftigten gelten, greifen die Regelungen in den einzelnen Tarifverträgen nur für den jeweiligen Anwendungsbereich.

Die Tarifverträge der einzelnen Gebiete sind zum Teil sehr unterschiedlich, so dass diese unbedingt zu beachten sind.

Für alle Beschäftigten gilt:

1. In Krankheitsfällen ist die/der Beschäftigte nach Arbeitsordnung und Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen
2. Wann genau die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes spätestens vorgelegt werden muss, richtet sich nach dem jeweils gültigen Manteltarifvertrag.
3. Jeder Beschäftigte ist nach § 6 des Entgeltfortzahlungsgesetzes verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, wenn seine Arbeitsunfähigkeit durch eine andere Person (Dritthaftung) herbeigeführt wurde. Setzen Sie sich daher, falls Sie z. B. bei einem Verkehrsunfall, beim Sport oder sonstigen Schadensereignissen von einem anderen verletzt wurden und deshalb arbeitsunfähig sind, stets mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem Personalbereich in Verbindung.
4. Bei Erkrankungen, Vorbeugungs-, Heil- und Genesungskuren sowie ärztlich verordneter Schonzeit erfolgt die Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % für Beschäftigte bis zur Dauer von 6 Wochen (betriebsüblich von 42 Tagen).

Bei Erkrankungen (Arbeitsunfähigkeitszeiten) erfolgt die Entgeltfortzahlung immer dann, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb der letzten 6 Monate wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.



Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss auch nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung weiterhin dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

Länger erkrankte IG Metall-Mitglieder können sich an die zuständige Verwaltungsstelle der IG Metall wenden, um eine Anpassung des Beitrages zu erreichen.

Kranke mit Krankengeldbezug zahlen 0,5 % des Beitrages.
Kranke ohne Krankengeldbezug leisten lediglich 1,53 Euro monatlichen Beitrag.

Über mywork@app können Krankmeldungen auch digital eingereicht werden.

Krankheit



9.2. Unbezahlte und bezahlte Freistellung bei Erkrankung des Kindes

(Stand August 2021)

Einführung der neuen Kinderkrankengeldregelung

Rückwirkend zum 05.01.2021 trat pandemiebedingt eine neue Regelung zum Kinderkrankengeld in Kraft. Gesetzlich Krankenversicherte haben nun bis zum 31.12.2022 einen Anspruch auf Kinderkrankengeld für ihr ebenfalls gesetzlich krankenversichertes Kind für die Dauer von 30 Tagen je Elternteil und 60 Tagen bei Alleinerziehenden.

Zudem besteht der Anspruch bis zum 19.03.2022 nun nicht mehr nur bei Erkrankung des Kindes, sondern bereits bei coronabedingter Schließung der Betreuungseinrichtung/Schule bzw. bei Aufhebung der Präsenzpflcht. Bei mehreren Kindern kann das Kinderkrankengeld für insgesamt max. 65 Tage, bei allein Erziehenden max. 130 Tage beantragt werden. Der Anspruch besteht auch dann, wenn die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten gegeben ist. Der Anspruch besteht nicht für privatversicherte Elternteile und Kinder.



Mitglieder einer **gesetzlichen** Krankenversicherung

Krankes Kind 0 – 12 Jahre

Kind gesetzl. versichert, Eltern beide gesetzlich bzw. mind. das betreuende Elternteil ist gesetzl. versichert

Leistungen Unternehmen

Unbezahlte tageweise Freistellung:

Normal

Bei 1 Kind 10 Tage,
alleinerziehend 20 Tage

Bei 2 Kindern 20 Tage,
alleinerziehend 40 Tage

Ab 3 Kindern max. 25 Tage,
alleinerziehend 50 Tage

Pandemiebedingt

Bei 1 Kind 30 Tage pro Elternteil /
alleinerziehende 60 Tage

Gehören zwei Kinder zur Familie, ist die Zahl der Freistellungstage für Paare und für Alleinerziehende auf 120 Tage begrenzt. Bei mehr als zwei Kindern erhöht sich der Anspruch auf höchstens 130 Tage pro Elternpaar oder Alleinerziehenden

Krankenversicherung

Die Krankenkasse zahlt in dieser Zeit Krankengeld. Voraussetzung für diese Freistellung nach § 45 SGB V ist, dass:

- das Kind noch keine 12 Jahre alt ist,
- die Betreuung aus ärztlicher Sicht erforderlich ist,
- über die Krankheit ein ärztliches Zeugnis vorgelegt wird und im Haushalt keine andere Person lebt, die das Kind betreuen kann.

Das Krankengeld der gesetzlichen Krankenkassen beträgt 70% des Bruttoeinkommens. Das berechnete Krankengeld darf dabei 90% des Nettorentgeltes nicht übersteigen (nach MTV BW 100% vom Netto).

Das Krankengeld ist in der Höhe begrenzt. Maximal können im Jahr 2022 pro Tag 112,88 € ausgezahlt werden. Abgezogen werden lediglich die Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Der Anspruch kann aber jeweils mit Zustimmung des Arbeitgebers auf den anderen Elternteil übertragen werden, wenn ein Elternteil aus persönlichen oder beruflichen Gründen nicht der Arbeit fernbleiben kann.

Krankes Kind 12 – 14 Jahre

Kind gesetzl. versichert, Eltern beide gesetzlich bzw. mind. das betreuende Elternteil ist

Leistungen Unternehmen

Nach Manteltarifvertrag (MTV) in fast allen Tarifgebieten:
Bezahlte Freistellung bis max. 10 Arbeitstage

Krankenversicherung

Keine Zahlungen seitens der gesetzlichen Krankenkassen

Mitglieder einer **privaten** Krankenversicherung

Krankes Kind 0 – 12 Jahre

Kind ist privat versichert, Eltern beide privat bzw. ein betreuender Elternteil ist gesetzl. versichert

Leistungen Unternehmen

Unbezahlte tageweise Freistellung:

Normal

Bei 1 Kind 10 Tage,
alleinerziehend 20 Tage

Bei 2 Kindern 20 Tage,
alleinerziehend 40 Tage

Ab 3 Kindern max. 25 Tage,
alleinerziehend 50 Tage

Krankenversicherung

keine Leistungen, evtl. Krankentagegeld durch PKV, sofern vertraglich vereinbart:

AOK 2022: max. 112,88€/Tag
gemäß neuem MTV BW

Krankes Kind 12 – 14 Jahre

Kind ist privat versichert, Eltern beide privat bzw. ein betreuendes Elternteil ist gesetzl. versichert

Leistungen Unternehmen

MTV BW: Bezahlte Freistellung bis max. 10 Arbeitstage

Pandemiebedingt:

Für privat Krankenversicherte gibt es aber die Möglichkeit einer Entschädigung für Verdienstaussfall nach § 56 Abs.1a im Infektionsschutzgesetz.

Krankenversicherung

Keine Zahlungen seitens der gesetzlichen Krankenkassen

kind



Auszubildende mit kleinen Kindern haben bis zu sechs Wochen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn das Kind erkrankt und sie zu seiner Beaufsichtigung der Arbeit fernbleiben müssen.

9.3. Haushaltshilfe bei Erkrankung eines Elternteils

Beschäftigte, die vorübergehend so stark erkrankt sind, dass sie ihren Haushalt nicht führen können, haben Anspruch auf eine Haushaltshilfe.



Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Die Leistung ist bei der Krankenkasse zu beantragen, bei der die haushaltsführende Person versichert ist. Erkrankt diese Person, erhält sie Haushaltshilfe, wenn

- sie wegen eines Krankenhaus- oder Kuraufenthaltes oder
- wegen einer schweren Erkrankung den Haushalt nicht weiterführen kann
- und mindestens ein Kind unter 12 Jahren oder ein behindertes Kind zu versorgen ist.

Bedingung ist, dass keine im Haushalt lebende Person den Haushalt weiterführen kann.

Es besteht auch dann Anspruch auf eine Haushaltshilfe, wenn sich dadurch ein Krankenhausaufenthalt vermeiden lässt.

Haushaltshilfe ist außerdem möglich bei Schwangerschaftsbeschwerden.

Welche Extraleistungen zahlen die Krankenkassen?

Die Daimler BKK und die AOK übernehmen die Kosten einer Haushaltshilfe, auch wenn Kinder bis 14 Jahre zu versorgen sind und keine andere im Haushalt lebende Person diesen weiterführen kann. Das ist eine Besonderheit, denn der Gesetzgeber hat die Altersgrenze auf 12 Jahre festgesetzt.

Die BKK und AOK übernehmen die Kosten auch, wenn eine ambulant behandelbare Krankheit (z. B. sehr hohes Fieber) zu Hause therapiert wird und der Haushalt nicht weitergeführt werden kann. Die Haushaltshilfe wird für die Dauer der Krankheit, maximal 52 Wochen lang gezahlt. In begründeten Einzelfällen ist auch eine längere Zahlung möglich.

Inzwischen zahlt die Daimler BKK Haushaltshilfe auch, wenn keine Kinder im Haushalt leben und die Notwendigkeit für eine Haushaltshilfe besteht. Die Kosten dieser Leistung werden bei medizinischer Notwendigkeit maximal für 6 Wochen pro Krankheitsfall und bis zu 4 Stunden täglich übernommen.

Die AOK übernimmt für bis zu 4 Wochen bis zu 8 Stunden täglich eine Haushaltshilfe auch wenn keine Kinder im Haushalt leben und die Notwendigkeit einer Haushaltshilfe besteht.

Wer organisiert die Haushaltshilfe?

Grundsätzlich ist es Aufgabe der Krankenkasse, die Pflegeperson zu stellen oder zu vermitteln. Ist dies aber nicht möglich oder wünschen Sie eine Person Ihres besonderen Vertrauens, so werden ihnen die Kosten für eine von Ihnen eingesetzte Pflegeperson in angemessener Höhe erstattet.

Wie hoch ist der Eigenanteil?

Der gesetzlich vorgesehene Eigenanteil für Haushaltshilfe beträgt je Kalendertag 10 %, mindestens 5 Euro, höchstens 10 Euro.

**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

PERSONELLE ANGELEGENHEITEN

10

10.1. Stellenbesetzungen

Bei personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellungen und Versetzungen ist die fachliche und persönliche Eignung und - insbesondere bei Auswahlentscheidungen - auch soziale Gesichtspunkte sowie die Grundsätze zur Chancengleichheit zu berücksichtigen.

Zu besetzende Stellen sollen vorrangig bereits im Unternehmen Beschäftigten angeboten werden.

10.1.1. Innerbetriebliche Stellenausschreibung



Zu besetzende Stellen werden online unternehmensweit ausgeschrieben. Die Ausschreibungsfrist beträgt 4 Wochen und beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem die Ausschreibung im System sichtbar ist. Bewerben können sich in der Regel alle Beschäftigten, die ihren derzeitigen Arbeitsplatz seit wenigstens 6 Monaten innehaben. Die Begrenzung gilt nicht für Beschäftigte, die in diesem Zeitraum aus betrieblichen Gründen versetzt wurden. Der Personalbereich kann auf Antrag in bestimmten Fällen eine Nichtausschreibung mit dem Betriebsrat vereinbaren.

Die Ausschreibung umfasst folgende Informationen:

- Bezeichnung der zu besetzenden Position
- Kurzbeschreibung der Hauptaufgaben
- geforderte Qualifikation
- Entgeltgruppe

Die Bewerbung erfolgt online über das Social Intranet.



10.1.2. Vorrang bestimmter Beschäftigungsgruppen bei Stellenbesetzungen

Folgende Beschäftigungsgruppen sind bei Stellenbesetzungen vorrangig zu prüfen:

- Beschäftigte der Mercedes-Benz Group und Daimler Truck werden in der jeweils anderen Gesellschaft in Auswahlverfahren internen Beschäftigten gleichgestellt (*gültig bis 31.12.2025*)
- Beschäftigte, die im Laufe der letzten 24 Monate in andere Betriebe versetzt wurden, weil im bisherigen Betrieb keine zumutbaren Arbeitsplätze frei waren und die außerdem erklärt haben, dass sie Wert auf eine Rückversetzung legen
- Beschäftigte mit Wiedereinstellungszusage
- Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen
- Auszubildende und vergleichbare Beschäftigungsgruppen nach Beendigung der Ausbildung (*z.B. innerbetriebliche Student:innen der dualen Hochschule*)
- Beschäftigte mit Reintegrationszusage

HR Service Center



10.2. Einstellverfahren neue Auszubildende

Bei der Auswahl der Auszubildenden steht die berufliche Motivation und weniger die schulische Leistung im Vordergrund. Bei der Bewerbung sind Noten und Schulart kein Ausschlusskriterium. In der Ausschreibung wird aber deutlich gemacht, für welche Schulabsolvent:innen der Ausbildungsberuf empfohlen wird. Alle Bewerber:innen, die ihre Bewerbungsunterlagen vollständig gemäß Ausschreibung eingereicht haben, werden zum sogenannten Pre-Test eingeladen. Dieser findet online zuhause am eigenen PC statt. Je nach Ergebnis werden die Bewerber zu einem Vor-Ort-Test und im weiteren Verfahren zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. In jedem Prozessschritt können bestimmte Zielgruppen wie Frauen, Hauptschüler, sozial Benachteiligte oder behinderte Menschen vorrangig behandelt und damit gefördert werden. Erfolgreiche Kandidat:innen trennt danach nur noch die tätigkeitsbezogene Eignungsprüfung beim werksärztlichen Dienst von ihrem Ausbildungsplatz im jeweiligen Unternehmen.

Das Bewerberauswahlverfahren für Auszubildende im jeweiligen Unternehmen gewährleistet einen modernen, vergleichbaren und standardisierten Prozess. Der Prozess wurde zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat erarbeitet und ist in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. 2021 wurde eine Neufassung dieser Vereinbarung vorgenommen.

Neben fachlichen werden auch soziale und persönliche Kompetenzen als Kriterien im Einstellverfahren berücksichtigt. Noten und Schulart sind kein Ausschlusskriterium. Wir bekennen uns außerdem zur „Charta der Vielfalt“. D.h. Ausbildungsleitung/-beauftragte, Betriebsrat und je nach Personengruppe die Schwerbehindertenvertretung stellen sicher, dass unterschiedliche Zielgruppen (z. B. Frauen, Mitarbeiterkinder, ausländische Bewerber:innen, Schülerpraktikant:innen, Menschen mit Behinderung) berücksichtigt werden.

10.3. Versetzung

Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die

1. voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder
2. mit einer erheblichen Veränderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Der Betriebsrat kann innerhalb einer Woche der Versetzung widersprechen. Wenden Sie sich daher schnellstmöglich an den Betriebsrat, wenn Sie befürchten, bei einer Versetzung benachteiligt zu werden.

Die Versetzung nach erfolgreicher Bewerbung soll so rasch wie möglich erfolgen. In jedem Fall muss die Versetzung innerhalb von 3 Monaten nach Zustimmung des Betriebsrats und der Zusage an die/den Bewerber:in durchgeführt sein - unabhängig davon, ob zu diesem Zeitpunkt im alten Fachbereich ein Ersatz zur Verfügung steht.

Im Rahmen von Leadership 20X (*siehe auch Punkt 14.4*) wurde entschieden, die Arbeitsorganisationsformen sowie Arbeitsmethoden zu ergänzen. In Ergänzung zu der bereits bestehenden Arbeitsorganisation wird durch die Einführung einer Schwarm-Organisation agiles Arbeiten unterstützt und gefördert. Die Regelungen der

Schwarmorganisation weichen von der klassischen Versetzung teilweise ab. Haben Sie sich in einen sogenannten „Schwarm“ im Rahmen von Leadership 20X beworben und brauchen Hilfe oder haben Fragen dazu, dann wenden Sie sich an einen Betriebsrat.

10.4. Änderungen der Entgeltgruppe

Ändert sich die der/dem Beschäftigten übertragene Arbeitsaufgabe, so wird überprüft, ob die Tätigkeit einer anderen Entgeltgruppe entspricht. Entsprechende Anträge sind von der/dem Vorgesetzten in elektronischer Form an den Personalbereich zu richten. Auch Beschäftigte selbst oder der Betriebsrat können einen Antrag stellen.

Bei Änderung der Entgeltgruppe ist der Betriebsrat anzuhören. Der Betriebsrat kann mit einer Frist von einer Woche der neuen Eingruppierung widersprechen, wenn sie unzutreffend ist. Wenden Sie sich schnellstmöglich an den Betriebsrat, wenn Sie befürchten, bei einer Änderung der Entgeltgruppe benachteiligt zu werden.

Auch bei einem vorübergehenden Einsatz auf einem höherwertigen Arbeitsplatz besteht laut ERA-Tarifvertrag von Anfang an ein Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrags zwischen den Entgeltgruppen. Voraussetzung: Der Einsatz übersteigt einen ununterbrochenen Zeitraum von drei Wochen und einem Tag.

HR Service Center



10.5. Ermahnung/ Abmahnung

Ermahnung

Bei geringfügigen Verstößen (z. B. vereinzelt Zuspätkommen, leichte Fälle von schlechter Arbeit) ermahnt die/der Vorgesetzte die/den Beschäftigten mündlich. Wird die Ermahnung von der/dem Betroffenen als unberechtigt angesehen, so kann sich die/der Betroffene beim nächst höheren Vorgesetzten oder beim Personalbereich beschweren und einen Betriebsrat ihres/seines Vertrauens hinzuziehen.

Abmahnung

Arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen (z. B. unentschuldigtes Fehlen, Arbeitsunfähigkeit wegen übermäßigen Alkoholkonsums,

Nichtbefolgen von rechtmäßigen Weisungen) können vom Personalbereich ohne Zustimmung des Betriebsrats mit einer schriftlichen Abmahnung geahndet werden. Eine Abmahnung enthält die Androhung einer Kündigung für den Wiederholungsfall. Bevor die Abmahnung ausgesprochen wird und in die Personalakte kommt muss der/die Betroffene angehört werden und Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten. Zu empfehlen ist, ein Betriebsratsmitglied zur Stellungnahme hinzuzuziehen.

Ist die Abmahnung unberechtigt, so kann die/der Betroffene nach Ausschöpfung der betrieblichen Beschwerdemöglichkeiten beim Arbeitsgericht auf die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte klagen. Unabhängig davon kann die/der Betroffene eine Gegendarstellung in die Personalakte geben. Abmahnung sowie die Stellungnahme der/des Beschäftigten verbleiben in der Regel 2 Jahre in der Personalakte.

10.6. Kündigung

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber darf wegen der gravierenden Folgen für die Lebensgestaltung der/des Beschäftigten grundsätzlich nur das letzte Mittel sein.

Vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist der Betriebsrat anzuhören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Bei einer Betriebszugehörigkeit von über 25 Jahren oder nach einem im Betrieb erlittenen Unfall mit bleibender Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit wird eine Lösung des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit vermieden. Bei Fehlverhalten oder Verstößen gegen die Ordnung des Betriebs werden vor einer Kündigung Disziplinarmaßnahmen ergriffen, die nach der Schwere des vorgeworfenen Fehlverhaltens gestaffelt sind. Ausgenommen sind schwerwiegende Vergehen (Unterschlagungen, Diebstähle, Tötlichkeiten, Spesenbetrug), bei denen die/der Beschäftigte nicht davon ausgehen kann, dass der Arbeitgeber das Fehlverhalten zunächst noch billigt.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann von beiden Seiten nur schriftlich unter Einhaltung der im Einzelarbeitsvertrag, Tarifvertrag oder durch gesetzliche Vorschriften festgelegten Fristen ausgesprochen werden. Kündigungen aufgrund individuellen Fehlverhaltens sind grundlegend zu unterscheiden von betriebs-

betriebsbedingten Kündigungen. In der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunft Daimler“ verzichtet das Unternehmen bis 31.12.2029 auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen für alle Beschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (s. Kapitel 3.3.). Dies gilt nur dann, wenn im Rahmen von Projekt Zukunft die Beschäftigten dem damaligen Betriebsübergang in die Sparten AG nicht widersprochen haben.

Kündigungsfristen nach Manteltarifvertrag (MTV)

Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt

- innerhalb der ersten drei Monate Betriebszugehörigkeit einen Monat zum Monatsende
- nach Ablauf der ersten drei Monate 2 Monate zum Monatsende

Die **Kündigungsfrist des Arbeitgebers**

beträgt nach § 622 BGB gegenüber dem Beschäftigten nach einer Betriebszugehörigkeit von

- 2 Jahren mindestens 1 Monat
- 5 Jahren mindestens 2 Monate
- 8 Jahren mindestens 3 Monate
- 10 Jahren mindestens 4 Monate
- 12 Jahren mindestens 5 Monate
- 15 Jahren mindestens 6 Monate
- 20 Jahren mindestens 7 Monate

jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Einer/einem Beschäftigten, die/der das 53. Lebensjahr vollendet hat und mindestens 10 Jahre dem Betrieb angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund (z. B. Diebstahl, Tätlichkeiten im Betrieb usw.) gekündigt werden.

Eine Kündigung kann auch während der Zeit einer Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen werden.

Gegen den Willen des Arbeitgebers kann die/der Beschäftigte eine Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung nur durch Einreichen einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erreichen. Dies muss innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Erhalt der schriftlichen Kündigung geschehen. Der/die Beschäftigte kann eine Weiterbeschäftigung nach dem Betriebsverfassungsgesetz dann verlangen, wenn der Betriebsrat der Kündigung widersprochen, der/die Beschäftigte Kündigungsschutzklage erhoben,

der/die Beschäftigte ausdrücklich die vorläufige Weiterbeschäftigung verlangt und das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate ununterbrochen bestanden hat. Für fristlose Kündigungen gelten die Regelungen des § 626 BGB und des Kündigungsschutzgesetzes. Die Mitbestimmung des Betriebsrats gilt bei Kündigungen bereits ab dem ersten Tag des Beschäftigtenverhältnisses.

Um Nachteile beim Bezug des Arbeitslosengeldes zu vermeiden, ist es notwendig, sich unverzüglich nach Kenntnis des möglichen Beendigungszeitpunktes persönlich beim Arbeitsamt Arbeit suchend zu melden.

kündigung, personalbescheinigung



Beendigung Arbeitsverhältnis und Rente

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Erreichen der individuell maßgeblichen Regelaltersgrenze, d. h. mit Ablauf des Monats, in dem das Lebensjahr vollendet wird, zu dem eine Rente wegen Alters bezogen werden kann.

Zeugnis / Zwischenzeugnis

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nach § 630 BGB der/dem Beschäftigten ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit und deren Dauer zu geben (einfaches Zeugnis). Auf Wunsch der/des Beschäftigten hat das Zeugnis auch Auskunft über Verhalten und Leistung der/des Beschäftigten zu geben (qualifiziertes Zeugnis). Nach der schriftlichen Kündigung durch den/die Beschäftigte/n oder den Arbeitgeber hat die/der Beschäftigte Anspruch auf die unverzügliche Erstellung eines vorläufigen Zeugnisses, damit dies bei eventuellen Bewerbungen vorgelegt werden kann. Auch bei ungekündigten Arbeitsverhältnissen hat der/die Beschäftigte Anspruch auf ein einfaches oder qualifiziertes Zwischenzeugnis.



zeugnis



10.7. Einsichtnahme in die Personalakte



Jede/jeder Beschäftigte hat nach § 83 des Betriebsverfassungsgesetzes das Recht auf Einsicht in die eigene Personalakte. Die Dokumente der Personalakte werden als elektronische Personalakte (eAkte) geführt. Auf Wunsch der/des Beschäftigte/n kann der Betriebsrat mit hinzugezogen werden.

Als Personalakte gilt die Zusammenfassung der Schriftstücke, welche die/den Beschäftigte/n betreffen und die vom Personalbereich geführt werden. Die Dokumente der elektronischen Personalakte werden als digitales Bild abgelegt.

Nebenakten (z. B. Darlehensvertrag beim FA-Geschäft, Nachwuchskartei) unterliegen ebenfalls dem Einsichtsrecht. Die Führung von Geheimakten ist unzulässig. Es dürfen keine bewerteten Aussagen (z. B. über Leistung und Verhalten) ohne Kenntnis der betreffenden Beschäftigten in die Personalakte kommen.

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, die in ihrer elektronischen Personalakte (eAkte) archivierten Dokumente über einen auf einen Tag befristeten Gastzugriff einzusehen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Akteneinsicht in einem störungsfreien Umfeld vorgenommen werden kann. Die Akteneinsicht kann über ein Webformular im Intranet beim **HR Service Center** beantragt werden.



10.8. Chancengleichheit / Diversity

Im November 2000 wurde zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat eine gemeinsame Erklärung zur Förderung von Chancengleichheit unterzeichnet. Chancengleichheit bedeutet, dass alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion und unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer anderen Gruppe entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen eingesetzt, gefördert und weiterentwickelt werden. Die Förderung eines Umfeldes, in dem Chancengleichheit gelebt wird, ist Aufgabe aller Beschäftigten, insbesondere aber Aufgabe aller Führungskräfte.



Wesentliche Handlungsfelder sind:

- Förderung von Frauen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sowie Mitarbeiter:innen mit Einsatzeinschränkungen
- Umgang mit unterschiedlichen Nationalitäten in der Belegschaft
- Angebot von unterschiedlichen Beschäftigungsformen (z. B. Arbeitszeiten)

diversity



10.9. Frauenförderung

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen vom 10.12.2015 lief am 30.04.2021 aus. Sie wurde mittels einer Protokollnotiz um weitere zwei Jahre bis zum 30.04.2023 verlängert.



In der Gesamtbetriebsvereinbarung werden Zielkorridore für den Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft, der Ausbildung und auf verschiedenen Führungsebenen definiert.

Die Zielkorridore zur Förderung von Frauen bleiben im Vergleich zu den Vorjahren unverändert.



- Der Frauenanteil an der Belegschaft soll in den nächsten Jahren weiterhin kontinuierlich erhöht werden.
- Bis Ende 2022 soll er bei **15% bis 18%** liegen (*Stand Ende 2020: 16,6%*). Besonderes Augenmerk liegt auf dem Bereich Ausbildung, da hier die letzten Jahre die Zielkorridore nicht erreicht wurden und sie stetig abnehmen.
- Der Frauenanteil in der Berufsausbildung soll bis Ende 2022 **23% bis 27%** betragen (*Stand Ende 2020: 21,3%*).
- Der Frauenanteil in Führungsfunktionen Ebene 4 (*Stand Ende 2020: 20,7%*) soll bis Ende 2022 zwischen **16% bis 20%** gehalten werden.
- Auf Ebene 5 wird ein Frauenanteil von **4% bis 6%** angestrebt. Bei den Meisterinnen in der Produktion wird ein Anteil von **2% bis 3%** angestrebt. Es besteht Einigkeit darüber, dass die Attraktivität des Meisterberufes für Frauen gesteigert werden muss. Ebenso ist die Basis für den Einstieg für Frauen in den Meisterberuf zu verbreitern (z. B. durch Workshops, Gesprächskreise).

Um diese Personalentwicklungsziele zu erreichen, soll die berufliche und persönliche Entwicklung von Beschäftigten aktiv unterstützt werden (z. B. Projekteinsätze, Entwicklungspläne).

genderdiversity



10.10. Fairer Umgang am Arbeitsplatz

Zu den wichtigsten Grundüberzeugungen im Unternehmen gehören Chancengleichheit, Offenheit und der faire, respektvolle Umgang miteinander. Das Unternehmen erwartet von allen Beschäftigten, dass sie zu einer Arbeitsatmosphäre beitragen, die fair und kooperativ ist. Eine positive und offene Grundhaltung anderen gegenüber bildet die Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der Belästigung, Mobbing und Diskriminierung keine Chance hat.

Im Einklang mit den Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU haben Vorstand und Gesamtbetriebsrat in einer Konzernbetriebsvereinbarung „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ entsprechende Schutzregelungen verankert. Ziel ist, betroffene Beschäftigte im Fall von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung Hilfestellung zu geben. Es wird darin auch deutlich gemacht, dass Fehlverhalten kein Kavaliersdelikt ist, sondern entsprechend geahndet wird. Dabei reicht das mögliche Strafmaß von Abmahnung, über Versetzung bis hin zu Kündigung und Strafanzeige.

Wenn Beschäftigte von unfairem Verhalten betroffen sind, sollen sie aktiv werden - auch wenn es schwerfällt. Beschäftigte haben das Recht, sich beraten zu lassen bzw. zu beschweren, müs-



sen aber hierfür den ersten Schritt tun. Der/dem Verursacher:in muss deutlich gemacht werden, worin das unfaire Verhalten besteht. Sie/er muss aufgefordert werden, das unfaire Verhalten zu ändern. Alle Beschäftigten können sich bei der direkten Führungskraft, dem Personalbereich, der Sozialberatung, dem Werksärztlichen Dienst, beim Business Practices Office oder beim Betriebsrat beraten lassen.

Die Informationen sind in einer Broschüre zusammengefasst. Die Richtlinie erhalten Sie beim Betriebsrat.

verhaltensrichtlinie



10.11. Qualifizierung

10.11.1. Tarifvertrag und Gesamtbetriebsvereinbarung „Qualifizierung“

Die überarbeitete Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung ist zum 01.10.2012 in Kraft getreten. Sie gilt für alle Beschäftigten der Zentrale und den Produktionswerken der Daimler AG mit Ausnahme der Leitenden Führungskräfte.

Sie beruht auf dem Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 01.10.2012. Ziel der Vereinbarung ist es, den Stellenwert von Weiterbildung im Unternehmen und die Verantwortung der Führungskräfte für die Weiterbildung der Beschäftigten zu unterstreichen und zu stärken.

Dabei wird zwischen betrieblicher Qualifizierung (ständige Fortentwicklung und Anpassung des Wissens im eigenen Aufgabenbereich) und persönlicher Qualifizierung (berufliche/persönliche Weiterentwicklung) unterschieden.

Zwischen den betrieblichen Vorgesetzten und den Beschäftigten findet pro Jahr mindestens ein Qualifizierungsgespräch statt - entweder als Einzelgespräch im Zusammenhang mit der Leistungsbeurteilung bzw. der Zielvereinbarung oder als Gruppengespräch im Leistungslohnbereich. Bei den Qualifizierungsgesprächen werden aktuelle und künftige Anforderungen am Arbeitsplatz und die daraus resultierenden Qualifizierungsbedarfe besprochen, ggf. wird eine Qualifizierungsmaßnahme vereinbart.

Die Kosten für die betriebliche Qualifizierung trägt der Arbeitgeber. Die betriebliche Qualifizierungszeit gilt als Arbeitszeit.

Wer sich persönlich weiterbilden will, kann eine Auszeit nehmen. Es gibt die Möglichkeit externer Weiterbildungsmaßnahmen auf Basis -

- einer befristeten Ausscheidungsvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellzusage,
- einer befristeten Teilzeitvereinbarung,
- einer verblockten Teilzeit oder
- einer Vereinbarung eines anderen Arbeitszeitmodells.

Der/die Beschäftigte muss die persönliche Weiterbildung selbst finanzieren. Eine Lösung kann z. B. in der Vereinbarung von Dauerfrühschicht oder Teilzeitarbeit liegen.

Voraussetzung für die Freistellung ist, dass die Weiterbildungsmaßnahme dazu geeignet ist, eine Tätigkeit im Betrieb auszuführen. Befristetes Ausscheiden mit Wiedereinstellungszusage ist bis zu 5 Jahren möglich. Nach Absprache kann eine Weiterbildung direkt nach der Ausbildung begonnen werden. Nach Beendigung der persönlichen Weiterbildung besteht ein Anspruch auf einen dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren oder höherwertigen Arbeitsplatz.

Werden während der Kurzarbeit in der Ausfallzeit Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, werden diese Zeiten - im Gegensatz zur Regelung in der GBV Qualifizierung - nicht vergütet.



10.11.2. Facharbeiter im Fokus

„Facharbeiter im Fokus“ richtet sich an interessierte Mitarbeiter:innen aus den Produktionsbereichen, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und zwei bis max. fünf Jahre Berufserfahrung mitbringen. Das Programm ist eine Weiterentwicklung des bisherigen Programms **Facharbeiter Talentschmiede (FacTs)**.

Die Teilnehmer:innen erhalten damit die Möglichkeit, für sich eine berufliche Perspektive zu entwickeln und konkrete Entwicklungsziele zu planen. Ergänzt wird das Programm durch Qualifizierungseinheiten, die eine Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen unterstützen, wie z. B. Rhetorik, Präsentationstechniken und Gesprächsführung. Das Angebot kann durch die Beschäftigten selbst, in Abstimmung mit den Vorgesetzten, im Qualifizierungssystem **eTrain** gebucht werden.



10.11.3. Daimler Academic Program

Die Daimler Academic Programs geben ausgewählten Beschäftigten mit und ohne Hochschulabschluss die Möglichkeit, im Rahmen eines Vollzeit- oder berufsbegleitenden Studiums akademische Abschlüsse und Zertifikate zu erwerben. Grundsätzlich bestehen zwei Zugangsmöglichkeiten: Der/die Beschäftigte kann durch den Vorgesetzten für das Programm nominiert werden oder sich auf einzelne Ausschreibungen für Förderplätze bewerben. Anschließend muss der/die Bewerber:in nach bestandener Vorauswahl einen zentralen Auswahltag durchlaufen. Erfolgreiche Bewerber:innen profitieren von anteiliger Übernahme der Studienkosten durch das Unternehmen.



10.11.4. Fachausbilder:innen

Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung für FachausbilderInnen soll die hohe Qualität der Berufsausbildung im Rahmen der Fachbereichseinsätze für die Auszubildenden erhalten und gesteigert werden. Für die Auswahl und Benennung der FachausbilderInnen gibt es ein Anforderungsprofil (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, Interesse im Umgang mit jungen Menschen). Die neu ernannten FachausbilderInnen werden für ihre Aufgaben geschult. Dies geschieht in einer mindestens zweitägigen Grundqualifizierung, sowie einer eintägigen Qualifizierung für AiD (Ausbildung im Dialog – Verfahren zur Beurteilung von Fachkompetenzen und Einschätzung von Schlüsselqualifikationen von Auszubildenden). Den FachausbilderInnen wird der zeitliche Rahmen, der für die Betreuung von Auszubildenden erforderlich ist, zur Verfügung gestellt. Die Betreuungszeit für die Ausübung der Fachausbilder-tätigkeit wird im Rahmen von REZEL als Umfeldaufgabe berücksichtigt. Die Tätigkeit als FachausbilderIn ist ein Baustein im Rahmen der Personalentwicklung im betrieblichen Bereich.

10.12. LEAD

LEAD ist ein zentrales Element der Daimler-Führungskräfteentwicklung und schafft wesentliche Rahmenbedingungen für eine professionelle Entwicklung von Fähigkeiten auf allen Führungsebenen. Im Rahmen von LEAD werden die Performance und das Potenzial der einzelnen Beschäftigten eingeschätzt. Daraus ergibt sich eine individuelle Förder- und Entwicklungsplanung. Die Performancebewertung und Potenzialeinschätzung erfolgt zunächst durch die/den Vorgesetzten.

Grundsätze LEAD für Sachbearbeiter:innen

Die Teilnahme an LEAD für Sachbearbeiter:innen ist freiwillig. Die Initiative zur Teilnahme an LEAD erfolgt durch den/die Vorgesetzte/n. In der Regel werden alle Beschäftigte/n der Entgeltgruppen 14 und höher in den LEAD-Prozess Sachbearbeiter:innen einbezogen. Optional können auch die Sachbearbeiter:innen der Entgeltgruppe 13 einbezogen werden. Sachbearbeiter:innen, die als Potenzialkandidaten (ready) benannt werden, müssen verpflichtend an einem Potenzialvalidierungsverfahren (PV44) teilnehmen und dort bestätigt werden, bevor sie sich auf eine E4L-Position bewerben können.

Durch die Initiative Leadership 20X wurde LEAD durch das Performance Management für die Ebenen E1-E4 ersetzt. Bestandteile vom Performance Management sind: MeinBeitrag, TeamPulse Check, MeinFeedback, MeinEntwicklungsgespräch, MeinProfil und die OurPeople Konferenz. Für Führungskräfte der Ebene 4, für die ein Vergütungsmodell mit individueller Variabler Bonuskomponente gilt, finden nur noch die vergütungsrelevanten Bestandteile des LEAD-Prozesses Anwendung (Zielvereinbarung/Zielerreichung). (Siehe auch Punkt 14.4 Leadership 20X)

lead, leadership20X



10.13. Datenschutz im Betrieb

Der Schutz der Personaldaten hat im Unternehmen eine hohe Bedeutung. Mit der Einführung verschiedener IT-Systeme, die neue Möglichkeiten des Zugriffs auf Personaldaten durch Beschäftigte, durch Führungskräfte und durch den Personalbereich schaffen, ist der Stellenwert des Datenschutzes noch weiter gestiegen. Dies umfasst auch die erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung eines angemessenen Sicherheitsniveaus. Die Erhebung, Speicherung, Übermittlung, Veränderung, Löschung und Nutzung personenbezogener Daten unter Einsatz von Anlagen der Datenverarbeitung unterliegt dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Die/der Betroffene hat das Recht auf:

- Auskunft über die zu ihrer/seiner Person gespeicherten Daten
- Berichtigung unrichtiger Daten
- Sperrung von Daten, deren Richtigkeit sich nicht feststellen lässt
- Löschung unzulässig gespeicherter oder zur Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlicher Daten.

(siehe 10.7 Einsichtnahme in die Personalakte)

Das BDSG verlangt die Bestellung eines Beauftragten für den Datenschutz in Unternehmen. Auch die jeweiligen Unternehmen haben einen zentralen Datenschutzbeauftragten ernannt. Zu seiner Unterstützung sind Datenschutzkoordinatoren an den Standorten eingesetzt. In den Werken sind dies meist die IT-Verantwortlichen. Es gibt aber auch davon abweichende Benennungen.

Ergänzend zum BDSG sichern zusätzliche betriebliche Vereinbarungen und Regelungen den korrekten Umgang mit Personal- und Betriebserfassungsdaten, wie z. B.

- Grundsatzvereinbarung zur Personaldatenverarbeitung (PDV)
- Gesamtbetriebsvereinbarungen zu ePeople, Mitarbeiterportal, Intranet/Internet/eMail, usw.
- Gesamtbetriebsvereinbarung zur Führung elektronischer Personalakten
- Betriebsvereinbarungen zur Betriebsdatenerfassung

(Gesamt-)Betriebsvereinbarungen, interne Richtlinien und das BDSG bzw. die DSGVO sind beim Umgang mit personenbezogenen Daten zu beachten. Zuwiderhandlungen können auch arbeitsrechtliche Folgen haben. DV-Kontrollen sind in der Regel nur unter Einbeziehung des Betriebsrates zulässig.

10.14. Compliance

Compliance - also die Einhaltung von Gesetzen und Regeln - ist ein zentrales Thema im Unternehmen. Die Einhaltung von Regeln ist eine wichtige Voraussetzung für eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit: Die Konzernbetriebsvereinbarung für integres Verhalten (Verhaltensrichtlinie) beschreibt im positiven Sinne die



Spielregeln des Miteinanders im Unternehmen und mit anderen. Das Unternehmen braucht aber auch klare und faire Spielregeln, wie mit den Betroffenen umgegangen werden muss, die zu Recht

oder zu Unrecht in Verdacht geraten sind. Der gesamte Prozess im Umgang mit nicht korrektem Verhalten (Regelverstößen) – vom Hinweisgebersystem **Business Practices Office (BPO)** über unternehmensinterne Untersuchungen bis zum Umgang mit den Regelverstößen – ist genau beschrieben und in einer Konzernbetriebsvereinbarung vereinbart worden.

Das Business Practices Office ist nur für Verstöße mit hohem Risiko zuständig. Regelverstöße mit hohem Risiko sind z. B. Korruptionsdelikte, Buchführungsverstöße mit erheblicher Auswirkung, Diebstahl von erheblichem Umfang, schwere Rufschädigung des Unternehmens, schwere Verletzungen der körperlichen und psychischen Unversehrtheit, schwere Fälle sexueller Belästigung, Diskriminierung und Rassismus. Bei Verstößen mit geringem Risiko sind die direkten Führungskräfte und der Personalbereich in der vollen Verantwortung. Wer einen möglichen Regelverstoß meldet, wird vom Unternehmen geschützt. Bei der Aufklärung von Regelverstößen werden die betroffenen Beschäftigten fair behandelt. Solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist, gilt die Unschuldsvermutung. Haben die Ermittlungen ergeben, dass der Verdacht nicht bestätigt werden konnte, bestimmt der/die Beschäftigte, ob die Führungskraft informiert werden soll – soweit sie von dem Verfahren keine Kenntnis erhalten hat. Auf Wunsch des/der Beschäftigten ist in angemessener Weise durch dessen Führungskraft ggf. auch durch die weitere Führungskraft klarzustellen, dass der/die Beschäftigte zu Unrecht in Verdacht geraten ist.

Mit der Vereinbarung zu den unternehmensinternen Untersuchungen sind die Rechte und Pflichten der untersuchenden Bereiche (wie Corporate Security, Werkssicherheit, HR, Datenschutz) und auch die Rechte und Pflichten der von einer Untersuchung Betroffenen geregelt. Bei Untersuchungen können die Betroffenen einen Betriebsrat hinzuziehen. Erwiesene Pflichtverletzungen werden nicht nach einem Maßnahmenkatalog, sondern angemessen nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit sanktioniert. Dabei werden die Schwere des Verstoßes ebenso wie die bisherigen Verdienste des/der Beschäftigten und die Umstände im Einzelfall berücksichtigt.



10.15. Kontrollen durch den Werksicherheitsdienst

Die Arbeitsordnung schreibt die Grundsätze der Kontrollen durch den Werkschutz vor: Zum Schutz des betrieblichen und persönlichen Eigentums können Kontrollen durchgeführt werden, die sich auf die mitgebrachten Gegenstände erstrecken können. Auf Anstand und Ehrgefühl wird dabei Rücksicht genommen. Die Kontrolle von Kraftfahrzeugen erstreckt sich auf das gesamte Fahrzeug einschließlich eventuellen Zubehörs und/oder Anhänger, der Ladung sowie aller im oder am Fahrzeug befindlichen Gegenstände und Behältnisse sowie deren Inhalt.



Werden bei Kontrollen Gegenstände gefunden, die nach konkreten Anhaltspunkten Eigentum der Unternehmen oder deren Beschäftigten sind und die unbefugt mitgeführt werden, so kann der Werkschutz den oder die Gegenstände sicherstellen und die Personalien des/der Beschäftigten festhalten. Wird der/die Beschäftigte zu einem gegen ihn/ihr bestehenden Verdacht befragt, so ist er/sie darauf hinzuweisen, dass ein Mitglied des Betriebsrates hinzugezogen werden kann. Es wird dringend empfohlen, vor Einwilligung zur häuslichen Kontrolle durch den Werkschutz den Betriebsrat zu kontaktieren.



**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

BERUF UND FAMILIE

11

11. Beruf und Familie

11.1. Mutterschutz

Eine werdende Mutter darf 6 Wochen vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt ihres Kindes nicht arbeiten, d. h.

- 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin gibt es ein eingeschränktes Beschäftigungsverbot in der Mutterschutzfrist vor der Entbindung. Die werdende Mutter kann in diesem Zeitraum zudem jederzeit ihre Bereitschaft zur Arbeit widerrufen.
- Absolutes Beschäftigungsverbot gilt in der Mutterschutzfrist nach der Entbindung. Im Normalfall 8 Wochen, bei Mehrlingen und bei Frühgeburten im medizinischen Sinn 12 Wochen.

Bei Entbindung vor dem errechneten Termin verlängert sich die Schutzfrist um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten.

Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nicht. Sie beträgt ebenfalls 8 bzw. 12 Wochen.

Wenn das Leben und die Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind, wird vom Arzt ein Attest ausgestellt und es besteht ein individuelles Beschäftigungsverbot.

Die höchste zulässige Arbeitszeit für werdende und stillende Mütter beträgt 8,5 Std. täglich. Sie dürfen keine Mehr-, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit leisten. Darüber hinaus dürfen sie nicht im Akkord, mit schweren körperlichen Arbeiten und mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Emissionen ausgesetzt sind, beschäftigt werden.

Die individuelle wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt eines Monats nicht überschritten werden. Darüber hinaus geleistete Stunden müssen bis zum Ende des Monats abgebaut werden. Dies gilt für Teilzeit- und Vollzeitkräfte.

Statt Lohn oder Gehalt erhalten Frauen während der Mutterschutzfristen einen aus den Bestandteilen Mutterschaftsgeld und Zuschuss des Arbeitgebers bestehenden Einkommensersatz.

terschaftsgeld in Höhe von höchstens 13 Euro bezahlt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, während eines weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses den Unterschiedsbetrag zwischen dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Monate und dem Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Wer nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ist, kann für die Zeit der Mutterschutzfrist ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 Euro direkt beantragen:

Bundesversicherungsamt
Friedrich-Ebert Allee 38
53113 Bonn,
0228/619-1888



berufundfamilie



Weitere Informationen bzw. Antrag auch über Internet unter www.bva.de oder www.mutterschaftsgeld.de 🏠

11.2. Elterngeld und Elternzeit

Elterngeld

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gilt seit dem 1. Januar 2007. Mit dem Gesetz zur Einführung des **ElterngeldPlus** mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit haben Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von ElterngeldPlus und dem Bezug vom bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) zu wählen oder beides zu kombinieren.

Das Basiselterngeld ist eine Familienleistung für alle Eltern, die ihr Kind in den ersten 14 Monaten nach der Geburt selbst betreuen wollen und deshalb nicht oder nicht voll erwerbstätig sind. Müttern und Vätern stehen zwölf Monatsbeträge zur Verfügung, die sie untereinander aufteilen können. Wenn beide Eltern das Elterngeld nutzen und ihnen Erwerbseinkommen wegfällt, wird für zwei zusätzliche Monate (Partnermonate) Elterngeld gezahlt. Ein Elternteil kann das Elterngeld für mindestens zwei und maximal zwölf Monate beziehen.

Eine Teilzeittätigkeit in Elternzeit ist seit dem 01.09.2021 mit bis zu 32 Stunden/Woche möglich.

Das **ElterngeldPlus** stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es richtet sich vor allem an Eltern, die früher in den Beruf zurückkehren möchten. Es berechnet sich wie das Basiselterngeld, beträgt aber maximal die Hälfte des Elterngeldbetrags, der Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde. Dafür wird es für den doppelten Zeitraum gezahlt: **ein Elterngeldmonat = zwei ElterngeldPlus-Monate**. Damit profitieren Eltern vom ElterngeldPlus auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus und genießen mehr Zeit für sich und ihr Kind.

Der Partnerschaftsbonus fördert die partnerschaftliche Aufteilung von familiären und beruflichen Aufgaben. Er will Eltern ermutigen, sich für ein partnerschaftliches Zeitarrangement zu entscheiden. Der Partnerschaftsbonus bietet die Möglichkeit, für mindestens zwei und maximal vier Monate ElterngeldPlus zu nutzen:

Wenn Mutter und Vater in zwei bis vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig zwischen 24 und 32 Wochenstunden arbeiten, kann jeder Elternteil in diesen Monaten zwei bis vier zusätzliche Monatsbeträge ElterngeldPlus beziehen. Die Regelung gilt auch für getrennt erziehende Eltern, die als Eltern gemeinsam in Teilzeit gehen. Alleinerziehenden steht der gesamte Partnerschaftsbonus zu.

Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am monatlich verfügbaren Nettoeinkommen, das der betreuende Elternteil vor der Geburt des Kindes hatte und das nach der Geburt wegfällt. Eltern mit höheren Einkommen erhalten 65%, Eltern mit niedrigeren Einkommen bis zu 100% dieses Voreinkommens.

Das Elterngeld beträgt mindestens **300 €** (150 € bei ElterngeldPlus) und höchstens **1.800 €** (900 € bei ElterngeldPlus) monatlich. Das Mindestelterngeld erhalten alle, die nach der Geburt ihr Kind selbst betreuen und höchstens 32 Stunden in der Woche arbeiten (höchstens 30 Stunden pro Woche bei Kindern, die vor dem 1. September 2021 geboren wurden), etwa auch Studierende, Hausfrauen oder Hausmänner und Eltern, die wegen der Betreuung älterer Kinder nicht gearbeitet haben.

Daneben gibt es noch eine weitere Leistung bei kurzer Geburtenfolge, denn Mehrkindfamilien mit kleinen Kindern profitieren vom sogenannten Geschwisterbonus: Sie erhalten einen Zuschlag von 10% des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 €

bei Basiselterngeld (37,50 € bei ElterngeldPlus). Bei Mehrlingsgeburten wird ein Mehrlingszuschlag von 300 € (150 € bei ElterngeldPlus) für jedes weitere neugeborene Kind gezahlt.

elternzeit, berufundfamilie



Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit (insgesamt drei Jahre pro Kind) besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.



Bei Geburten ab 01.07.2015 kann ein Anteil von bis zu 24 Monaten zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen

werden. Die Mutterschutzfrist wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet. Die Elternzeit des Vaters kann ab Geburt des Kindes bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen. Auch bei Mehrlingsgeburten und bei kurzer Geburtenfolge stehen den Eltern für jedes Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu.

Jeder Elternteil kann seine gesamte Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufteilen. Der Arbeitgeber kann jedoch den dritten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er ausschließlich zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes liegt.

Bei Geburten ab dem 01.07.2015 beträgt die Ankündigungsfrist für die Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes 7 Wochen. Zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes beträgt die Ankündigungsfrist der Elternzeit 13 Wochen. Bei Geburten bis 30.06.2015 beträgt die Ankündigungsfrist für die Elternzeit 7 Wochen.



Teilzeit in und nach der Elternzeit

Während der Elternzeit können beide Eltern von mindestens 15 bis zu maximal 32 Stunden in der Woche in Teilzeit arbeiten. Bei gleichzeitiger Elternzeit können sie insgesamt 64 Wochenstunden (32 + 32) erwerbstätig sein.

Dies muss sieben Wochen vorher schriftlich dem Personalbereich genehmigt und unterschrieben vorliegen. Die Teilzeit soll mindestens für zwei zusammenhängende Monate bestehen. Über den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen.

Nach Beendigung der Elternzeit geht man wieder auf die letzte Arbeitszeit vor Mutterschutz/Elternzeit zurück. Möchte man nach der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, muss ein Antrag auf Arbeitszeitveränderung mindestens drei Monate vor Ende Elternzeit gestellt werden. Das Gesetz verlangt es nicht, lässt jedoch für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit die Kürzung des tariflichen Erholungsurlaubs um 1/12 zu. Das gilt nicht, wenn Teilzeitarbeit geleistet wird. Gegenüber dem Gesetz günstigere Tarifverträge haben allerdings Vorrang.

IG Metall-Mitgliedsbeitrag während der Elternzeit

Für Mitglieder der IG Metall beträgt der monatliche Mitgliedsbeitrag während der Elternzeit nicht wie sonst 1 % des Bruttoeinkommens, sondern nur **1,53 €**.

Um diese Änderung zu erreichen, müssen sich die Mitglieder, die sich im Lohn- bzw. Gehaltsabzugsverfahren für ihren Beitrag befinden, an die Betriebsräte der IG Metall wenden. Beim Abzug des Mitgliedsbeitrags über das eigene Konto wenden Sie sich an die zuständige IG Metall-Verwaltungsstelle.

11.3. Familienzeit

Die Dauer der Familienzeit beträgt drei Jahre, wenn Sie ein Kind haben. Wird während Ihrer Elternzeit ein weiteres Kind geboren, verlängert sich die Familienzeit um ein Jahr (zwei Kinder). Wird während der Familienzeit



ein weiteres Kind geboren, so wird die Familienzeit auf Wunsch einmalig um weitere drei Jahre verlängert. Die Familienzeit endet spätestens mit Vollendung des achten Lebensjahres des jüngsten Kindes. Bei mehreren Kindern dauern Elternzeiten und Familienzeiten maximal zehn Jahre. Aktive Arbeitsphasen fließen nicht in die Berechnung ein.

Anspruch auf Familienzeit haben Sie, wenn:

- kein gesetzlicher Anspruch auf Elternzeit mehr besteht
- das Kind während ihrer Betriebszugehörigkeit bei Daimler geboren, in Obhut genommen bzw. adoptiert wird,
- sie vor dem Eintritt in die Familienzeit eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren hatten (Elternzeit wird mitgerechnet),
- sie noch keine Familienpause nach der BV von 1989 in Anspruch genommen haben.

Sind beide Elternteile bei einem der jeweiligen Unternehmen beschäftigt, können beide die Familienzeit in vollem Umfang in Anspruch nehmen - auch wenn nur ein Elternteil die Elternzeit genommen hat.

Die Familienzeit können Sie direkt im Anschluss an die Elternzeit nehmen oder sie zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. Mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn müssen Sie Familienzeit beantragen. Wird die Familienzeit nicht direkt im Anschluss an die Elternzeit genommen, so besteht eine Antragsfrist von sechs Monaten.

Wenn Sie in die Familienzeit gehen, sind Sie in dieser Zeit nicht mehr Beschäftigte im jeweiligen Unternehmen. Sie haben eine Wiedereinstellungszusage, wenn Sie sich fristgerecht zurückmelden.

Wichtig:

Wenn Sie sich nicht fristgerecht zurückmelden, d. h. 6 Monate vor Beendigung der Familienzeit oder dem vereinbarten Wiedereinstellungstermin, erlischt die Wiedereinstellungszusage!

Sie haben die Verpflichtung, ihre Qualifikation aufrechtzuerhalten, d. h. in jedem Jahr Familienzeit müssen Sie 100 Stunden Vertretungseinsätze machen. Dies sollte aber rechtzeitig von Ihrer Führungskraft mit Ihnen besprochen werden.

Falls Beschäftigte der Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Qualifikation nicht nachgehen, wird die/der Beschäftigte um maximal eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als vor dem Austritt.

Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. MPS, spezielle Computerkurse, die Sie für ihre Tätigkeit brauchen) werden bis zu 20 Stunden auf die erforderlichen Vertretungszeiten angerechnet.

Im Anschluss an die Familienzeit ist ein Teilzeitantrag gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung „Teilzeit“ möglich. Wird kein Antrag gestellt, entspricht die wöchentliche Arbeitszeit nach dem Wiedereintritt der wöchentlichen Arbeitszeit vor der Eltern- bzw. Familienzeit.

Achtung:

Da während der Familienzeit das Arbeitsverhältnis aufgehoben ist, müssen Sie mit Ihrer Krankenversicherung die Voraussetzungen für den Versicherungsschutz klären.

elternzeit



11.4. Pflege

Beschäftigten, die sich um die Pflege von Angehörigen kümmern möchten, stehen – in Absprache mit der Führungskraft – folgende Angebote zum flexiblen Arbeiten zur Verfügung:

- Flexibles Arbeiten – aufgrund Gleitzeitregelungen und/oder nach dem Teilzeit- und Befristungs- bzw. nach dem Pflegezeitgesetz.
- Mobiles Arbeiten – auch in Kombination mit Teilzeit möglich.
- bis zu zehn Tage unbezahlte Freistellung, um im Notfall eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren (kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Rahmen der gesetzlichen Pflegezeit) und/oder

- eine maximal sechsmonatige unbezahlte Freistellung (ruhendes Arbeitsverhältnis) im Rahmen des Pflegezeitgesetzes, die allerdings nicht unterbrochen werden darf.
- Unbezahlter Sonderurlaub bis zu maximal drei Monaten.
- Pflegeurlaub, der entsprechend der Betriebsvereinbarung „Häusliche Krankenpflege“ eine Auszeit von bis zu 12 Monaten mit einmaliger Unterbrechung unbezahlt ermöglicht. Reicht diese Zeit nicht aus, kann anschließend eine
- Pflegepause mit einer Auszeit von bis zu drei Jahren, die durch Arbeitseinsätze unterbrochen werden kann, folgen (Aufhebungsvertrag mit Wiedereinstellungszusage).

Eine individuelle Beratung zu betrieblicher und gesetzlicher Pflegezeit erhalten Sie bei Ihrem Ansprechpartner im Personalbereich oder beim Betriebsrat.

Gemeinsam mit der BKK, dem HR-Bereich und dem Daimler Vorsorge- und Versicherungsdienst wird deutschlandweit eine externe Pflegeberatung rund um die Uhr an 365 Tagen angeboten. Die Beschäftigten werden von **wds.care** unterstützt, egal ob es um die Bestimmung des Pflegegrades, das Ausfüllen von Formularen oder die Suche eines Heimplatzes geht.

pflge



Gesamt-Betriebsvereinbarung über häusliche Krankenpflege

Anspruch auf Pflegeurlaub und Pflegepause haben alle Beschäftigten für die Betreuung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen, der seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in der EU hat und/oder Leistungen aus der deutschen Pflegeversicherung bezieht. Unsere GBV zur häuslichen Krankenpflege sieht eine maximale Auszeit von vier Jahren (ein Jahr Pflegeurlaub, max. drei Jahre Pflegepause) vor. Vor Beginn des Pflegeurlaubs bzw. der Pflegepause muss eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren erreicht sein. Aus dringenden betrieblichen Gründen kann ein Antrag abgelehnt werden. Pflegeurlaub und Pflegepause können einmal unterbrochen werden.

1. Pflegeurlaub

Spätestens einen Monat vor Beginn des Pflegeurlaubs ist eine schriftliche Vereinbarung über den Pflegeurlaub abzuschließen. Die gesetzliche Pflegezeit von sechs Monaten wird auf den Pflegeurlaub angerechnet. Achtung: In dieser Zeit werden das Arbeitsentgelt und die Sozialversicherungsbeiträge nicht fortbezahlt! Das Unternehmen ist verpflichtet, bei Rückkehr aus dem Pflegeurlaub einen gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten.

Der Rückkehrwunsch ist einen Monat vor Fortsetzung der betrieblichen Tätigkeit dem Personalwesen mitzuteilen. Die Dauer des Pflegeurlaubs wird in vollem Umfang bei der Wartezeit berücksichtigt und auf die rentenfähige Dienstzeit angerechnet

2. Pflegepause

Die Antragstellung muss drei Monate vor gewünschtem Beginn der Pflegepause schriftlich erfolgen. Die maximale Dauer der Pflegepause beträgt drei Jahre. Die Rückkehr ins Unternehmen ist sechs Monate vor Arbeitsaufnahme schriftlich zu beantragen, andernfalls erlischt die Wiedereinstellungszusage. Bei Wiedereinstellung werden die Vordienstzeiten einschließlich etwaiger Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sofort wieder angerechnet. Die Wiedereinstellungszusage gilt für einen vergleichbaren Arbeitsplatz in der gleichen tariflichen Entgeltgruppe wie vor dem Ausscheiden.

Achtung:

Da in der Pflegepause das Arbeitsverhältnis aufgehoben ist, müssen Sie mit Ihrer Krankenversicherung die Voraussetzungen für den Versicherungsschutz klären.

Während des Pflegeurlaubs und der Pflegepause darf keine Erwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden, welche die im Sozialgesetzbuch genannte Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die Aufnahme einer Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber muss an das Personalwesen mitgeteilt werden. Das Pflegeverhältnis gilt nicht als Arbeitsverhältnis.

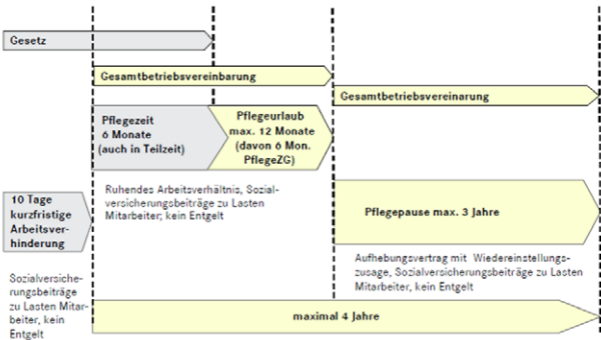
Betriebliche Sonderzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld und Sondervergütung) werden anteilig gewährt - entsprechend der Zahl der Monate, die der/die Beschäftigte im Unternehmen gearbeitet hat (Zwölftelung).

3. Teilzeit in Zusammenhang mit Pflege

Bei einem Teilzeitwunsch in Verbindung mit der gesetzlichen Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz (maximal sechs Monate) erfolgt die Beantragung spätestens zehn Tage vor dem gewünschten Beginn. Der Teilzeitantrag ist zustimmungspflichtig und kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden.

Prinzipiskizze zur Umsetzung der Regelungen

Quelle: Leitfaden Pflege (Social Intranet)



11.5. Arbeitszeiten und Kinderbetreuung Flexibler Beginn und Ende der Arbeitszeit

Wollen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel gestalten, so ist dem - im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten - Rechnung zu tragen. Eine entsprechende Zusage des Personalwesens liegt vor.

flexiblearbeitszeit



11

11.6. „sternchen“ Kinderkrippen



Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Verwirklichung des Unternehmensziels der Chancengleichheit/Diversity hat die Daimler AG in Zusammenarbeit mit externen Anbietern Kinderbetreuungsplätze in betriebsnahen Kinderkrippen („sternchen“) eingerichtet. Das Angebot der Betreuung in Kindertagesstätten wurde in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut, die Basis bildet unsere „Freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zur Kleinkindbetreuung (0-3 Jahre) im Betreibermodell“ vom 24.07.2008.

Der Gesamtbetriebsrat befürwortet ausdrücklich die Aufnahme von Kindern älter als 3 Jahre. Dies konnte bislang an den Standorten Stuttgart-Möhringen, Berlin-Marienfelde und in Stuttgart-Vaihingen erreicht werden. Über die Aufnahme eines Kindes entscheidet eine Aufnahmejury des jeweiligen Standorts.

Vorrangig berücksichtigt werden:

- Soziale Härtefälle (z. B. Tod des Partners/der Partnerin, Scheidung/Trennung, Erkrankung oder pflegebedürftige Angehörige, Alleinerziehende, d. h. alleinlebende erziehungsberechtigte Elternteile),
- Kinder mit Geschwisterkindern, die bereits aufgenommen sind,
- Kinder mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Kinder,
- Unternehmerische Härtefälle, z. B. Betreuungsnotwendigkeit bei Versetzung eines Elternteils,
- Eltern ohne anderweitige Betreuungsmöglichkeit innerhalb der Familie/eheähnliche Gemeinschaft.

Kinder sind berechtigt, wenn ein erziehungsberechtigter Elternteil in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit einem der jeweiligen Unternehmen steht. Der jeweilige Beitragssatz für Betreuung und Verpflegung hängt vom Familienjahreseinkommen (brutto) sowie der Zahl der wöchentlichen Betreuungsstunden ab.

Gemäß der Erweiterung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Kleinkindbetreuung von Ende Februar 2016 sind nun auch Beschäftigte der Niederlassungen und Tochtergesellschaften berechtigt, ihre Kinder in unseren Kitas anzumelden.



ARBEITSZEITREGELUNGEN 12

12.1. Teil- und verkürzte Vollzeit

Im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen gibt es verschiedenen Möglichkeiten, die Arbeitszeit an die individuellen Wünsche der Beschäftigten anzupassen. Teilzeit ist für alle Beschäftigtengruppen möglich. Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist, als die eines vergleichbaren Beschäftigten in Vollzeit. Das sind im Geltungsbereich der Manteltarifverträge der Metall- und Elektroindustrie weniger als 35 Stunden/Woche, im Geltungsbereich anderer Tarifverträge z. B. im Dienstleistungstarifvertrag (DLTV) gelten abweichende Regelungen.

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, haben einen Anspruch auf eine unbefristete oder befristete Arbeitszeitreduzierung. Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit kann mit einer Frist von 3 Monaten vor dem möglichen Beginn gestellt werden. Es gibt drei verschiedene Möglichkeiten, die individuelle Arbeitszeit zu verringern.



Unbefristete Verringerung der Arbeitszeit (unbefristete Teilzeit)

Der Umfang der Teilzeit sollte nicht weniger als 15 Stunden/Woche betragen und maximal 30 Stunden/Woche umfassen.

Nach Ablehnung einer unbefristeten Teilzeit oder bei Wunsch einer weiteren Arbeitszeitreduzierung kann ein Antrag auf unbefristete Teilzeit in jedem Kalenderjahr erneut gestellt werden.

Befristete Verringerung der Arbeitszeit (Brückenteilzeit)

Beschäftigte können für einen Zeitraum von mehr als 2 Jahren und bis zu 5 Jahren die individuelle Arbeitszeit verringern. Der Umfang der Teilzeit sollte nicht weniger als 15 Stunden/Woche betragen und maximal 30 Stunden/Woche umfassen. Der Beginn der verkürzten Vollzeit ist nur zum Quartalsanfang möglich. Die Rückkehr zur vertraglichen Arbeitszeit erfolgt automatisch nach Ablauf des befristeten Zeitraums. Nach Ablehnung einer Brückenteilzeit kann nach Ablauf eines Jahres (12 Monate) erneut ein Antrag auf befristete Teilzeit gestellt werden.

Verkürzte Vollzeit

Bei Arbeitszeitverringerung von bis zu 2 Jahren ist grundsätzlich die verkürzte Vollzeit vorrangig (Verringerung der Arbeitszeit für einen Zeitraum zwischen 6 und 24 Monaten). Die Arbeitszeit kann auf bis zu 28 Wochenstunden reduziert werden. Ein Antrag auf verkürzte Vollzeit kann wiederholt gestellt werden. Die Rückkehr zur Vollzeit erfolgt automatisch nach Ablauf des befristeten Zeitraums. Ein nahtloser Anschluss einer erneuten verkürzten Vollzeit ist möglich. Die Vermögenswirksamen Leistungen (AVWL) bleiben bei der verkürzten Vollzeit unverändert.

Auch vor Ablauf der Eltern- bzw. Familienzeit kann ein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit gestellt werden. Bei Rückkehr aus der Familienzeit beträgt die Frist sechs Monate vor Wiedereintritt ins Unternehmen. Für bestimmte Bereiche können geeignete Teilzeitmodelle bevorzugt angeboten werden, um einen reibungslosen Arbeits- und Produktionsablauf zu gewährleisten.

Der Antrag auf Veränderung der Arbeitszeit ist schriftlich mit einem Formular zu stellen. Der Antrag muss einen Vorschlag für die gewünschte Veränderung und Verteilung der Arbeitszeit enthalten. Bitte beachten Sie die standortspezifischen Informationen! Die Entscheidung über Wochenstundenzahl und Verteilung soll im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Beschäftigten und Führungskraft erfolgen. Der Antrag auf zeitlich begrenzte oder unbegrenzte Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Teilzeitbefristungsgesetz kann bei Vorliegen betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Die Gründe muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit nennen. Reagiert er nicht, wird die Wochenarbeitszeit entsprechend den Wünschen des/der Beschäftigten verringert. Für die Ablehnung der verkürzten Vollzeit gelten die tarifvertraglichen Regelungen. Auf Wunsch der/des Beschäftigten kann innerhalb von einem Monat nach Ablehnung ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden, um doch noch eine einvernehmliche Lösung zu erreichen. Hierzu wird der Betriebsrat mit hinzugezogen.

Beschäftigte in zeitlich nicht begrenzter Teilzeit können einen Antrag auf Vollzeitbeschäftigung oder Verlängerung ihrer Arbeitszeit stellen. Teilzeitbeschäftigte sind bei der Besetzung von freien Vollzeitstellen bevorzugt zu berücksichtigen.



12.2. Langzeitkonten

Langzeitkonten ergänzen die Gestaltungsspielräume von Kurzzeitkonten. Eine wichtige Zielsetzung des Gesamtbetriebsrats ist, durch den Einsatz von Langzeitkonten den Verfall von Gleitzeit zu verhindern oder zumindest zu verringern.

Nach der Gesamtbetriebsvereinbarung zu Langzeitkonten sollen Führungskraft und Beschäftigte/r regelmäßig (mindestens alle drei Monate) darüber beraten, welche Aufgaben zukünftig anfallen und wie viel Arbeitszeit dafür notwendig ist.

Bei Bedarf wird in einem solchen Gespräch gemeinsam eine Arbeitszeitbudgetvereinbarung für die folgenden 12 Monate festgelegt. Dabei können zwischen minimal 20 und maximal 150 Stunden pro Kalenderjahr eingestellt werden. In begründeten Ausnahmefällen ist es möglich, diese Grenze auf bis zu 300 Stunden zu erhöhen.

Auf das Langzeitkonto fließen ausschließlich Zeiten aus dem vereinbarten Arbeitszeitbudget, Mehrarbeitszuschläge werden ausbezahlt. Die/der Beschäftigte muss mit der Einstellung in das Langzeitkonto einverstanden sein, d. h. Langzeitkonten sind freiwillig.

Die angesparte Zeit kann verwendet werden für

- Persönliche Fort- und Weiterbildung
- individuelle Blockfreizeiten und
- den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand

Auch eine Form von Teilzeit ist möglich: der/die Einzelne kann seine/ihre Stundenzahl wie bisher erbringen, jedoch bei geringerer Bezahlung. Die Differenz zwischen geleisteter Arbeitszeit und bezahlter Arbeitszeit geht in das Langzeitkonto.

langzeitkonto



12.3. Mobiles Arbeiten



Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten wurde die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitsleistung zeitweise auch an einem anderen Ort zu erbringen. Das ortsunabhängige Arbeiten kann im Café, im Park oder Zuhause stattfinden, mit oder ohne elektronische Arbeitsmittel.

Das schafft für viele Beschäftigte eine Arbeitsflexibilisierung, um den beruflichen und privaten Anforderungen besser gerecht zu werden.

Rahmenbedingungen für Mobiles Arbeiten

- Es gibt ein Recht auf Mobiles Arbeiten.
- Mobiles Arbeiten ist für die Beschäftigten freiwillig.
- Die Arbeitsleistung muss geeignet sein, auch an einem anderen Ort erbracht werden zu können (z. B. Ausarbeitung von Präsentationen, Konzepte, etc.).
- Vorgesetzte/r und Beschäftigte/r verständigen sich auf Zeitpunkt, Zeitraum, Lage und Häufigkeit des Mobilens Arbeitens.
- Mobiles Arbeiten ist formlos in mündlicher Absprache, bei regelmäßiger mobiler Arbeit über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten kann eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.
- Mehrstufiger Klärungsprozess, wenn sich Vorgesetzte/r und Beschäftigte/r nicht einig sind.
- Es besteht außerhalb der vereinbarten Mobilens Arbeitszeiten keine Verpflichtung der Beschäftigten erreichbar zu sein.
- Geltende Arbeitszeitregelungen (gesetzlich, tariflich oder örtlich) sind auch beim Mobilens Arbeiten einzuhalten.
- Erbrachte Arbeitszeiten werden blockweise pro Tag erfasst. Angeordnete Mehrarbeit wird tageszeitgenau erfasst.
- Eine Übernahme möglicher Kosten im privaten Bereich ist nicht vorgesehen.

Die Errungenschaften der GBV Mobiles Arbeiten sollen erhalten bleiben und an neue Rahmenbedingungen nach der Pandemie angepasst werden. Bei weiteren Fragen oder Problemen im Zusammenhang mit dem Mobilens Arbeiten hilft gerne der örtliche Betriebsrat weiter.



mobilesarbeiten



**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

IM ALTER 13

13.1. Altersteilzeit

Wir haben erreicht, die seit dem 01.01.2016 geltende Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit (ATZ) unverändert und vorzeitig bis zum 31.01.2026 fortzuführen. Mit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung haben Beschäftigte noch mehr Möglichkeiten, ihren Ausstieg aus dem Unternehmen flexibel zu gestalten.

Die Beschäftigten haben grundsätzlich die Wahl zwischen drei Modellen. Dabei wird nochmals zwischen der verblockten, unverblockten oder degressiven Altersteilzeit unterschieden.

Verblockte ATZ:

Bspw. 3 Jahre aktive Phase, 3 Jahre passive Phase (Freistellung)

Unverblockte ATZ:

6 Jahre 50% der Arbeitszeit

Degressive Altersteilzeit:

stufenweise Absenkung der Arbeitszeit bis zum Austritt. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit eine Freistellungsphase zu vereinbaren (z. B. Arbeitszeitverteilung 100:50:0 Prozent). In diesem Fall muss die Freistellungsphase immer am Ende der Altersteilzeit liegen.

Für das Teilzeitmodell sowie für Modell 3, müssen örtliche Kontingente zwischen Betriebsrat und Unternehmen vereinbart werden.



Modell 1: ATZ-Modell

- Zugangsalter 57 bis höchstens 63 Jahre
- Laufzeit max. 6 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang (mit Rentenabschlägen)
- Mindestens 35 Beitragsjahre
- Abfindung: max. 6.000 €

Modell 2: ATZ-Modell NEU mit abschlagsfreier Rente ab 63 Jahren

- Laufzeit max. 6 Jahre bis zum frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte (ohne Rentenabschläge)
- Mindestens 45 Beitragsjahre
- Keine Abfindung

Modell 3: ATZ-Modell NEU* mit spätem Start ab 60 Jahren

- Zugangsalter 60 bis höchstens 65 Jahre (mit Rentenabschlägen)
- Laufzeit max. 5 Jahre
- Abfindung: max. 3.000 €

**Standort Rastatt ist vom Modell 3 aktuell (Stand Feb.2022) noch ausgenommen*

Frühestmöglicher Zugang zur Altersteilzeit ist das 57. Lebensjahr. Ein früherer Zugang ist nur möglich, soweit ein Rentenzugang vor dem 63. Lebensjahr besteht (ggf. bei schwerbehinderten Menschen entsprechend früher).

Die Mindestdauer der Altersteilzeit beträgt in der Regel zwei Jahre, die Höchstdauer je nach Modell 5 bzw. 6 Jahre.

Beschäftigte in Altersteilzeit bleiben bis zum Renteneintritt Beschäftigte des Unternehmens.



Entgeltzusammensetzung in Altersteilzeit:

a. Altersteilzeitentgelt

Beschäftigte erhalten während der ATZ 50% ihres bisherigen Arbeitsentgeltes. Das Altersteilzeitentgelt nimmt während der gesamten Laufzeit der Altersteilzeit auf der Basis des bisherigen Arbeitsentgeltes in vollem Umfang an den allgemeinen tariflichen bzw. betrieblichen Erhöhungen des Entgelts teil.

b. Aufstockungszahlung

Zusätzlich zum Altersteilzeitentgelt erhalten die Beschäftigten während der Dauer der Altersteilzeit einen monatlichen Aufstockungsbetrag. Der Betrag ist abhängig von dem Entgelt der Beschäftigten vor ihrer Freistellung und kann in der Anlage 1 zur Gesamtbetriebsvereinbarung Altersteilzeit nachgelesen werden.

c. Einmalzahlungen

In der **Arbeitsphase** erhalten die Beschäftigten 50% der betrieblichen Sonderzahlung sowie 50 % des tariflichen zusätzlichen Urlaubsgeldes. Berechnungsbasis ist dabei jeweils das bisherige Arbeitsentgelt.

Soweit im Unternehmen eine betriebliche Ergebnisbeteiligung zur Auszahlung kommt, wird diese auf Basis der bisherigen regelmäßigen individuellen Arbeitszeit halbiert und auf 100 % aufgestockt.

Bezugsrecht Firmenangehörigengeschäft:

Auf die Teilnahmemöglichkeit am Firmenangehörigengeschäft hat die Vereinbarung von Altersteilzeit keine Auswirkungen.

Jubilarzuwendungen:

Während der gesamten Dauer der Altersteilzeit findet die Richtlinie über Jubiläumszuwendungen in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Bei der Bemessung der Höhe der Zuwendung wird als Monatsverdienst das bisherige Arbeitsentgelt zugrunde gelegt.

4%-Quote:

Während der Laufzeit der Gesamtbetriebsvereinbarung haben die Beschäftigten eines Betriebes einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn und solange 4 % der Beschäftigten eines Betriebes von einem Altersteilzeitvertrag Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.

Soweit die betriebliche 4%-Quote überschritten ist, vereinbaren Betriebsrat und Unternehmen für das Zugangsmodell 1 und 2 jährlich ein betriebsbezogenes Kontingent.

Da die Teilnehmerzahl am Altersteilzeitmodell begrenzt ist, hat der Betriebsrat ein Auswahlverfahren vereinbart. Dabei werden u. a. die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Schichtarbeit, Belastungen und Schwerbehinderung gewichtet. Die genaue Anzahl von Altersteilzeitverträgen wird jährlich zwischen Betriebsrat und Personalbereich vereinbart.

Der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages geschieht nach dem Prinzip der doppelten Freiwilligkeit. Dies bedeutet, dass betriebliche Belange mit den Interessen der Beschäftigten im Einklang stehen müssen.

altersteilzeit



13.2. Angebot zum Ausscheiden aus dem Drei-Schichtbetrieb

Beschäftigte im Drei-Schichtbetrieb können auf Wunsch mit Vollendung des 55. Lebensjahres im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten in eine günstigere Arbeitsform (Normal- oder Zweischicht) überwechseln.

Nachtarbeitnehmer sind auf ihr Verlangen auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter 12 Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann oder
- c) der Arbeitnehmer einen schwer pflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann, sofern dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung der Unternehmensleitung dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebsrat zu hören. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

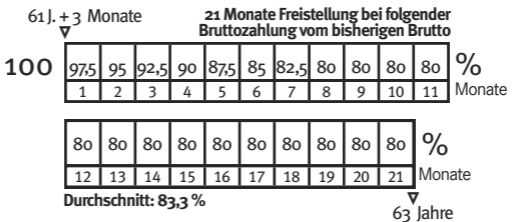
Freistellung von der Arbeit vor dem Ausscheiden

Die Beschäftigten, bei denen die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen, können unter Fortzahlung reduzierter Bezüge bis zum frühestmöglichen Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung – jedoch höchstens für einen Zeitraum von 21 Monaten (Drei-Schichtarbeit) bzw. 9 Monaten (Zwei-Schichtarbeit) – von der Arbeit freigestellt werden.

Voraussetzungen zur Freistellung von der Arbeit: Drei-Schichtarbeit

- (1) Mindestalter 61 Jahre und 3 Monate.
(Schwerbehinderte Beschäftigte können sich entsprechend ihrem frühestmöglichen Rentenzugang 21 Monate vorher freistellen lassen.)
- (2) 10-jähriger ununterbrochener Beschäftigungszeitraum im regelmäßigen Drei-Schichtbetrieb (bzw. mindestens 10 Jahre Drei-Schichtarbeit in den letzten 11 Jahren), der mit Vollendung des 55. Lebensjahres oder später erreicht sein muss.
- (3) Die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für ein (vorgezogenes) Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung müssen spätestens mit dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt sein.

Leistungsumfang Drei-Schichtarbeit



- (1) Freistellung von der Arbeit für einen Zeitraum von höchstens 21 Monaten
- (2) Fortzahlung der Bezüge
 - 8 Monate lang Verringerung um monatlich je 2,5 % der bisherigen Bruttobezüge (100 %)
 - 13 Monate (bzw. bis zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens) 80 % der bisherigen Bruttobezüge (100 %).

Voraussetzungen zur Freistellung von der Arbeit: Zwei-Schichtarbeit

- (1) Mindestalter 62 Jahre und 3 Monate.
(Schwerbehinderte Beschäftigte können sich entsprechend ihrem frühestmöglichen Rentenzugang 9 Monate vorher freistellen lassen.)
- (2) 20-jähriger ununterbrochener Beschäftigungszeitraum im regelmäßigen Zwei-Schichtbetrieb, der mit Vollendung des 55. Lebensjahres oder später erreicht sein muss.
- (3) Bei Unterbrechung verlängert sich der erforderliche Beschäftigungszeitraum von 20 Jahren im Zwei-Schichtbetrieb um die Anzahl der Unterbrechungsjahre abzüglich ein Jahr.
- (4) Die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für ein (vorgezogenes) Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung müssen spätestens mit dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt sein.

Leistungsumfang Zwei-Schichtarbeit

	62 J. + 3 Monate			9 Monate Freistellung bei folgender Bruttzahlung vom bisherigen Brutto						
100	96	93	90	88	86	84	82	81	80	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Monate
	Durchschnitt: 86,7 %									63 Jahre

- (1) Freistellung von der Arbeit für einen Zeitraum von höchstens 9 Monaten
- (2) Fortzahlung der Bezüge
9 Monate lang (bzw. bis zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens) folgende monatliche Verringerung der bisherigen Bruttobezüge (100 %):
 - 1 Monat: Verringerung um 4 %
 - 2 Monate: Verringerung um 3 %
 - 4 Monate: Verringerung um 2 %
 - 2 Monate: Verringerung um 1 %



13.3. Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche und gesetzliche Regelungen

Kernstück der sozialen Leistungen unserer Unternehmen ist die betriebliche Altersversorgung. Sie wird durch vom Unternehmen unterstützte private Altersvorsorgemöglichkeiten ergänzt.

schichtarbeit



13.3.1. DAIMLER VorsorgeKapital (DVK)

Seit dem 01.01.2009 besteht bei Daimler das Altersversorgungsmodell Daimler Vorsorge Kapital.

Das arbeitgeberfinanzierte DVK beruht auf der Bildung von Bausteinen, die jährlich einem Versorgungskonto gutgeschrieben werden. Die Höhe des Jahresbausteins hängt ab von der Beitrags- bzw. Entgeltgruppe und einem auf Basis des Lebensalters versicherungsmathematisch bestimmten Altersfaktor.

Ein Anspruch auf Leistungen aus dem DVK entsteht nach Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen von derzeit 3 Jahren und Mindestalter 21. Eine Wartezeit gibt es nicht. Die Leistungen aus dem DVK umfassen Altersleistungen, Todesfallleistungen und Invaliditätsleistungen. Im Leistungsfall stehen in der Regel drei Auszahlungsoptionen zur Wahl: Einmalkapital, 12 Jahresraten und monatliche Rente.

Die Ansprüche der „Altbelegschaft“ (unbefristet beschäftigt am 01.01.2007) aus der DB-Rente wurden über einen Startbaustein und Überbrückungsgeldbaustein dem Versorgungskonto gutgeschrieben und damit abgegolten. Für neu Eingestellte ab 01.01.2007 entfällt das Überbrückungsgeld.

Mit dem DVK konnte eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung erreicht werden, die das Versorgungsniveau für die Alt- und Neubelegschaft insgesamt auf gleichem Niveau hält. Die bereits erworbenen Ansprüche aus der DB-Rente werden dabei besonders geschützt. Deutliche Verbesserungen konnten bei der Todesfall- und Invaliditätsabsicherung erreicht werden.

dvk



13.3.2. Daimler PensionsPlan (DPP)

Neueintritte ab 01.03.2011 erhalten eine neue betriebliche Altersversorgung: Den Daimler PensionsPlan. Für alle anderen bleibt es bei dem bisherigen System, dem Daimler VorsorgeKapital (DVK).

DPP - Hauptmerkmale

- Es gilt die gleiche Beitragstabelle wie beim DVK.
- Die Beiträge des Unternehmens werden am Kapitalmarkt angelegt. Die Verzinsung wird nicht garantiert, aber es werden alle erzielten Zinsen gutgeschrieben. Das bedeutet, dass in diesem System ein Anlagerisiko besteht, aber auch eine Anlagechance. Im DVK besteht bei der Zinsgarantie von 5 % weder ein Risiko noch eine Chance.
- Die Geldanlage erfolgt in drei unterschiedliche Töpfe mit unterschiedlichen Chancen-Risiko-Profilen.
- Für jedes Lebensalter werden die Beiträge nach einem vorab festgelegten so genannten Lebenszykluskonzept, auf die drei Töpfe aufgeteilt.
- Das Unternehmen übernimmt hier keine Zinsgarantien. Was garantiert ist, das sind die eingezahlten Beiträge. Die Wertentwicklung wird im Guten wie im Schlechten weitergegeben.
- Die Geldanlage und das Lebenszykluskonzept werden von einem paritätisch besetzten Anlageausschuss überwacht.
- Wie beim bisherigen DVK kann der Beschäftigte im Versorgungsfall wählen, ob das Versorgungsguthaben als Einmalkapital, in Raten oder als lebenslange Rente ausbezahlt werden soll. Es sollen auch Kombinationen aus Rate und Rente ermöglicht werden.
- Angesichts weiterer Verschlechterungen der staatlichen Leistungen bei Invalidität und Tod wurden die Leistungen bei Invalidität und Tod weiter verbessert.
- Siehe auch die umfangreichen Unterlagen im Intranet unter Daimler PensionsPlan, DPP



13.3.3. Bruttoentgeltumwandlung: Zukunftskapital, Zusatzrente, Metall Pensionsfonds

Das **Zukunftskapital** ist das Nachfolgeangebot für die bisherigen Möglichkeiten zur Bruttoentgeltumwandlung Versorgungskapital zur Wahl und Vorsorgekapital. Es bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, auf dem Weg der Bruttoentgeltumwandlung etwas für die Altersvorsorge zu tun. Sie können ihre Ergebnisbeteiligung und/oder ihr Weihnachtsgeld in das Daimler Zukunftskapital unter dem Dach der betrieblichen Altersversorgung anlegen. Beim Zukunftskapital wird der unversteuerte Betrag vom Unternehmen in einen Versicherungsvertrag eingezahlt. Bis zu einer Grenze von 4% Beitragsbemessungsgrenze sind die Beiträge auch nicht sozialversicherungspflichtig. Das Kapital wird in der Regel im Jahr nach dem Eintritt in die Rente fällig. Über diese Anlageform kann vom Unternehmen wie von den Beschäftigten jährlich neu entschieden werden. Für das Zukunftskapital statt Barauszahlung können sich alle tariflich Beschäftigten entscheiden, die ein Mindestalter von 20 Jahren, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Jahren haben.

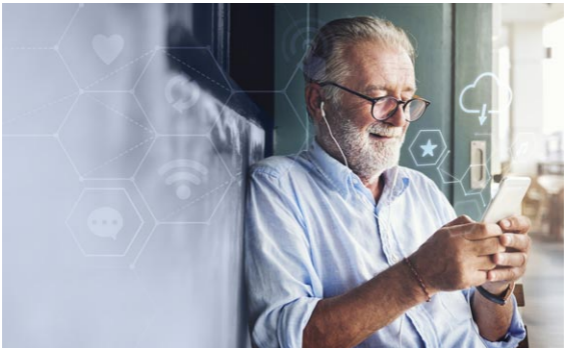
Die **Daimler Zusatzrente** ist eine Direktversicherung, bei der der Arbeitgeber die Beiträge in Grenzen steuer- und beitragsfrei in eine Rentenversicherung einzahlt. Die Arbeitnehmerbeiträge erfolgen aus dem laufenden Brutto. Im Gegensatz zum Zukunftskapital basiert die Zusatzrente auf dauerhaften Beiträgen.



Möglich ist auch die dauerhafte Bruttoentgeltumwandlung in den **Metall Pensionsfonds**, der bei sonst gleichen Bedingungen ein anderes Anlage- und Absicherungsprofil bietet als die Versicherungsprodukte.

Alle genannten arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlungsformen sind von Beginn an unverfallbar. Wichtig: Sie unterliegen Beschränkungen bei der Vererbbarkeit. Im Todesfall sind berechtigt: die/der Witwe(r), eingetragene Lebenspartner, kindergeldberechtigte Waisen sowie Lebensgefährten, sofern diese dem Unternehmen im Vorhinein benannt wurden.

vorsorgeonline, zukunftskapital



13.3.4. Daimler Tariffrente

2006 wurde ein neuer Metalltarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) abgeschlossen. In Anbetracht der Entwicklungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde damit die Altersvorsorge ausgebaut und gestärkt. Dieser Tarifvertrag lenkt die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen (VWL) in die Altersversorgung. An der Höhe des Arbeitgeberzuschusses hat sich nichts geändert. Für Vollzeitbeschäftigte werden 319,08€ pro Jahr bezahlt. Die VWL konnten bisher z. B. in Bausparverträge, Fondssparpläne oder private Lebensversicherungen einbezahlt werden. Wenn aktuell vermögenswirksame Leistungen auf einen Sparvertrag gezahlt werden, laufen die VWL bis zum Vertragsende automatisch weiter. Die Beschäftigten müssen hier nichts unternehmen.

Konzernleitung und Konzernbetriebsrat haben sich auf eine einheitliche Umsetzung des neuen Metalltarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen verständigt. Hierzu haben die Vertragspartner 2006 eine Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Die altersvorsorgewirksamen Leistungen werden in eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung - die Daimler Tariffrente - einbezahlt. Berechtig sind alle Beschäftigten in tarifgebundenen deutschen Konzernunternehmen der Metall- und Elektroindustrie.

Die Daimler Tariffrente erhalten alle berechtigten Beschäftigten, die keinen laufenden VWL-Vertrag haben und keinen privaten Riestervertrag vorgelegt haben. Ein Wahlrecht besteht hier zukünftig nicht. Die Daimler Tariffrente ist eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung, in die der Arbeitgeber für jeden Berechtigten monatlich die altersvorsorgewirksamen Leistungen einzahlt. Bei der Daimler Tariffrente handelt es sich um eine Versicherung, die lebenslange Renten gewährt. Als weitere Auszahlungsoption können die Beschäftigten ein Einmalkapital oder eine Teilkapitalisierung wählen. Zusätzlich ist der Todesfall abgesichert.

rentenversicherung, vorsorgerichtlinie



13.3.5. Nettoentgeltumwandlung/Riester-Rente

Unsere Unternehmen stellen im Rahmen der riestergeförderten Altersvorsorge zwei Angebote zur Verfügung: den Metallpensionsfond, ein Produkt des Versorgungswerks MetallRente sowie die Daimler Förderrente, ein Rentenversicherungsprodukt. Sie beruhen darauf, dass es auf die aus den Netto gezahlten Beiträgen Zulagen des Staates gibt.

rentenversicherung, vorsorgerichtlinie



14.1. Mercedes-Benz Members (ehem. Firmenangehörigengeschäft)

Beschäftigte der Mercedes-Benz Group AG, Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG bzw. der Konzerngesellschaften haben die exklusive Möglichkeit, Fahrzeuge des Konzerns zu attraktiven Mitarbeiter-Konditionen zu beziehen. Sie können dabei eine beliebig hohe Anzahl an Neufahrzeugen sowie an Jungen Gebrauchten der Marken Mercedes-Benz und smart über das Daimler Firmenangehörigengeschäft kaufen oder mieten.

Berechtigt sind:

- Alle aktiven Beschäftigten der Mercedes-Benz Group AG, Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG und ihren Konzerngesellschaften in Deutschland, an denen die Mercedes-Benz Group AG, Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG die Mehrheit hat
- Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag, auch während des Mutterschutzes oder der Elternzeit (nicht jedoch während der Familienpause)
- Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses über die Mindesthaltedauer beim Kauf (6 Monate) oder die Mindestmietdauer bei der Miete (12 Monate) hinausgeht
- Doktoranden
- Rentner bei Bezug einer Betriebsrente von der Daimler Unterstützungskasse (DUK)
- Frührentner, wenn sie beim Ausscheiden mindestens 54 Jahre alt sind, eine unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente haben sowie bis zum Bezug der Betriebsrente in keinem anderen Beschäftigungsverhältnis stehen.
- Witwen und Witwer, die eine betriebliche Hinterbliebenenrente von der DUK erhalten.

Voraussetzung ist in allen Fällen der Hauptwohnsitz in Deutschland.

Konditionen im Kaufmodell

Bei Neufahrzeugen erhalten Sie einen Rabatt von 21,5% auf den Bruttolistenpreis. Bei Jungen Gebrauchten beträgt der Rabatt 16,5% auf den Internet-Angebotspreis des Fahrzeugs für Nichtkonzernangehörige.

Beschäftigten der Mercedes-Benz AG wird ein Steuerfreibetrag von 1.080 EUR eingeräumt; Beschäftigten der Daimler Truck AG sowie der Mercedes-Benz Group AG wird der Steuerfreibetrag in Form einer Nettolohnhochrechnung gewährt. Beschäftigte der Konzerngesellschaften müssen den Rabatt in voller Höhe versteuern.

Konditionen im Mietmodell

Mit dem fahrzeugindividuellen Mietzins errechnet sich die monatliche Basis-Mietrate: Bruttolistenpreis x fahrzeugindividuellem Mietzins abzüglich 50 Euro bei Mercedes-Benz und 30 Euro bei smart. Damit können Sie bis 9.099 Kilometer im Jahr fahren. Natürlich können Sie auch mehr fahren. Je nachdem erhöht sich die monatliche Rate um den Aufpreis der jeweiligen Fahrleistungsbandbreite. Die monatliche Mietrate errechnet sich abhängig von Modell, Ausstattung und Ihrer Fahrleistung – am einfachsten nach nur wenigen Klicks im Online-Konfigurator. Diesen finden Sie auf der Homepage des Firmenangehörigengeschäfts.

Überstellungskosten, Kfz-Steuer sowie Kraft- und Betriebsstoffe sind nicht inbegriffen.



Nutzung eines Fahrzeugs aus dem Miet- und Kaufmodell des Firmenangehörigengeschäfts

Ein Fahrzeug aus dem Mietmodell kann von allen Personen genutzt werden, die mit Ihnen im Haushalt leben.

Ein Fahrzeug aus dem Kaufmodell kann auch von Familienangehörigen genutzt und auf diese zugelassen werden. Ein gemeinsamer Wohnsitz ist nicht erforderlich. Als Familienangehörige gelten Ehe- und Lebenspartner, Kinder und Enkel, Nichten und Neffen, Geschwister, Eltern und Schwiegereltern, Schwiegertöchter und -söhne sowie Schwägerinnen und Schwäger. Ebenso können Personen, die mit Ihnen im gleichen Haushalt leben, das Fahrzeug fahren. Nach einer Haltedauer von sechs Monaten kann das Fahrzeug privat weiterverkauft werden.

Kontakt

Detaillierte Informationen zum Angebot von Mercedes-Benz Members und die Kontaktadressen finden Sie in der **Verkaufsstelle Online** im Social Intranet. Von zuhause oder unterwegs erreichen Sie das Social Intranet und die **Verkaufsstelle Online** über group.mercedes-benz.com/enter/de/



14.2. Mercedes-Benz Museum

In einer einzigartigen Architektur wird auf einer Ausstellungsfläche von knapp 17.000 Quadratmetern mit 160 Fahrzeugen und 1.500 weiteren Exponaten die Geschichte der individuellen Mobilität seit 1886 gezeigt.



Mit Sonderausstellungen und verschiedenen Veranstaltungen erfindet sich das Museum immer wieder neu. Seit der Eröffnung im Mai 2006 haben Besucher aus der ganzen Welt den Mythos Mercedes-Benz in allen Facetten erlebt.

Öffnungszeiten Museum

Adresse


Dienstag bis Sonntag
von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr
Kassenschluss: 17.00 Uhr
Montags geschlossen

Mercedes-Benz Museum
Mercedesstr. 100
70372 Stuttgart

Kontakt

Mercedes-Benz Classic Kontakt Center:

Montag bis Sonntag von 9 bis 18 Uhr

 **0711/17-30 000**  classic@daimler.com

 Für Beschäftigte unserer Unternehmen ist der Eintritt kostenlos

14.3. ACE Auto Club Europa



Mit mehr als 630.000 Mitgliedern ist der ACE der zweitgrößte Automobilclub in Deutschland, seinen Sitz hat er in Stuttgart. Zu seinen Kernleistungen gehört die Pannenhilfe. Mehr als 100.000 Mal im Jahr machen ACE-Helfer:innen Fahrzeuge wieder flott, bergen Autos, schleppen ab und sorgen für die Rückholung kranker Menschen und havariierter Fahrzeuge.

Seit 1995 ist der ACE auch für Menschen ohne gewerkschaftliche Bindung geöffnet.

Schon für jährlich **72 Euro** im ACE-Classic-Tarif sind sämtliche Leistungen auch für Familienangehörige (Ehe- und Lebenspartner:in sowie die minderjährigen Kinder) enthalten. Somit können mehr als 1,2 Millionen Menschen auf den Schutz und die Hilfe des Clubs in der Freizeit, im Urlaub, beim Einkauf und natürlich auf dem Weg zur Arbeit zählen. In Deutschland und ganz Europa. Und das fahrzeugunabhängig – auch bei Bus-, Bahn-, Flug- und Schiffsreisen. Für jährlich 94 Euro bietet der ACE-Comfort-Tarif weltweiten Schutz, die Vorteile vom ACE-Classic-Tarif und zusätzlichen Schutz aller Fahrräder und E-Bikes.

**Und so hilft der Club im In- und Ausland:
ab Garage oder Haustür**

- Pannen- und Unfallhilfe am Schadensort
- Bergen des Fahrzeugs
- Abschleppen des Fahrzeugs

ab 50 km Entfernung vom Wohnsitz

- Weiter- oder Rückfahrt nach Fahrzeugausfall
- Mietwagen nach Fahrzeugausfall
- Übernachtung nach Fahrzeugausfall
- Fahrzeugunterstellung nach Fahrzeugausfall
- Fahrzeugabholung nach Ausfall des Fahrers/der Fahrer:in
- Kostenerstattung für Krankenbesuch
- Rückfahrtkosten nach Krankenhausaufenthalt
- Krankenrücktransport

Weitere Club-Leistungen

- Unfallservice plus Notfallrechtshilfe
- Kostenfreier Fahrzeugcheck bei ACE-Kfz-Partnern
- Beihilfe bei Glasbruch
- Beihilfe bei Wildschäden
- Beihilfe nach Marderbiss
- Touristische Beratung (z. B. Reiseroutenausarbeitung)
- Sicherheitstraining u. a. für Pkw, Motorrad und Caravan

ACE-Leistungen zu Vorteilsbedingungen

- AdvoCard-Verkehrs-Rechtsschutzversicherung (plus Verkehrs-Unfallversicherung) für nur 72 Euro im Single-Tarif und 94 Euro im Familien-/Partner-Tarif.
- ACE-Mitglieder erhalten einen Bonus von 3 % im ACE-Reisebüro

Weitere Infos direkt beim ACE

ACE Auto Club Europa e.V.
Schmidener Straße 227
70374 Stuttgart



www.ace-online.de



 **ACE-Info-Service**

0711/530 33 66 77

 ace@ace-online.de

14.4. Leadership 20X



Globalisierung, Digitalisierung und Elektrifizierung sind Megatrends die unsere Arbeit stark beeinflussen, in einer nie dagewesenen Geschwindigkeit. Neue Herausforderungen benötigen eine neue Führungskultur und eine neue Kultur der Zusammenarbeit. Das betrifft die Art, wie gemeinsam gearbeitet, kommuniziert, Feedback gegeben, zusammengearbeitet und die Art, wie geführt wird. Der Veränderungsprozess wurde nicht von „oben“ vorgegeben, sondern unter Beteiligung der Beschäftigten über alle Hierarchien hinweg erarbeitet. Die neuen Prinzipien von Führung und Zusammenarbeit wurden gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat entwickelt. Zu vielen Leadership 20X Initiativen gibt es Vereinbarungen. Hierzu zählen beispielsweise die Konzernbetriebsvereinbarungen MeinFeedback, Agiles Arbeiten im Schwarm oder das Performance-Management für die Führungskräfte E1-E4.

leadership 20X



14.5. Corporate benefits

Auf Initiative des Konzernbetriebsrates stehen den Beschäftigten seit 2010 Sonderkonditionen namhafter Anbieter für ausgewählte Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung. Die Firma „corporate benefits GmbH“ betreibt eine für Unternehmen und Beschäftigte kostenlose Internet-Plattform mit Produkten aus den Bereichen Freizeit, Kultur, Mode, Einrichtung und Technik. Darüber hinaus können Sie über die Kleinanzeigen gebrauchte oder nicht mehr benötigte Dinge Ihren Kolleg:innen



zum Kauf, Tausch oder kostenfrei anbieten oder selbst erwerben.

Vor dem ersten Zugriff ist eine einmalige Registrierung mit der Firmen-E-Mail-Adresse erforderlich. Sollten Sie nicht über eine Firmen-E-Mail verfügen, nutzen Sie bitte die alternative Registrierung mit Ihrer privaten E-Mail-Adresse und geben den Registrierungscode an. Den Registrierungscode erhalten Sie bei Ihrem Betriebsrat vor Ort. Es entsteht kein geldwerter Vorteil aus der Nutzung der Angebote. Bitte lesen Sie die Nutzungsbedingungen, bevor Sie sich registrieren. Sie können jederzeit Ihren Zugang zu corporate benefits wieder löschen.

 www.daimler.mitarbeiterangebote.de

14.6. Fahrradleasing

Auf Initiative des Gesamtbetriebsrats waren die Verhandlungen für ein Fahrradleasing-Modell erfolgreich. Ab Frühjahr 2022 können Beschäftigte der teilnehmenden Konzerngesellschaften das Fahrradleasing-Angebot wahrnehmen.



So funktioniert es: Die Beschäftigten suchen sich ihr Wunschrad beim Fachhändler oder online aus, unterschiedliche Fahrradmarken sind verfügbar. Der Arbeitgeber least das Fahrrad über eine Fahrradleasingfirma und überlässt es den Beschäftigten. Diese können damit fahren, wann immer sie wollen, egal ob zur Arbeit oder in der Freizeit. Die fahren es wann immer sie wollen: zur Arbeit, im Alltag, in den Ferien oder beim Sport.

Details zum Thema Fahrradleasing im Unternehmen gibt es im Social Intranet (*siehe QR-Code*).

Social Intranet
<https://www.mb4.me/fahrradleasing>



ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL 



ratgeber

Untertürkheim

Gesetzliche, tarifliche, betriebliche
Vereinbarungen und Richtlinien, sowie
gewerkschaftlich-kulturelle Einrichtungen

1.	Gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung am Standort Untertürkheim	156
1.1	IG Metall Stuttgart	156
1.2	Betriebsrat	157
1.2.1	Erreichbarkeit der Büros der IG Metall-Betriebsräte	157
1.2.2	Erreichbarkeit der IG Metall-Betriebsräte	158
1.2.3	Infocenter des Betriebsrates	158
1.2.4	Arbeitsausschüsse des Betriebsrates	159
1.2.5	Die Regelkommunikation (RCom) des Betriebsrates	163
1.2.6	Beschäftigte des Betriebsrates	164
1.2.7	Informationsmedien	165
1.3	Betriebsversammlungen	165
1.4	Erreichbarkeit der IG Metall-Vertrauensleute am Standort Untertürkheim	166
1.5	Jugend- und Auszubildendenvertretung	167
1.5.1	Jugend- und Auszubildendenversammlung	167
1.6	Schwerbehindertenvertretung am Standort Untertürkheim	168
2.	Sicherung der Beschäftigung am Standort Untertürkheim	169
3.	Vergütung	172
3.1	Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	172
3.2	Vergütung von Reisezeit	175
3.3	Vergütung von Rufbereitschaft	176
4.	Krankheit	178
4.1	Meldung im Krankheitsfall	178
4.2	Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit	178
5.	Unterstützung	179
5.1	Freiwillige Sterbegeldumlage (Sterbekasse)	179
5.2	Firmenticket	180
5.3	Wohnungsvermittlung	180
5.4	Sozialberatung	181
5.5	Rentenberatung	182
5.6	Mieterberatung (Kooperation mit Deutschem Mieterbund)	183
5.7	Lohnsteuerberatung	185
6.	Urlaub	186
6.1	Urlaubsentgelt	186
6.2	Unbezahlter Sonderurlaub	187
6.2.1	Unbezahlter Sonderurlaub für Jugendleiter	187
7.	Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf Urlaub, bei Tod, Eheschließung usw.	188
8.	Personelle Angelegenheiten	190
8.1	Arbeitszeugnisse	190
8.2	Bildungszeitgesetz	190

8.3	Schülerpraktikum am Standort Untertürkheim	191
8.4	Ausbildungs- und Studienplätze am Standort Untertürkheim	192
8.5	Tarifvertrag „Förderjahr“	192
9.	Beruf und Familie	193
9.1	Kinderbetreuung	193
9.2	Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung durch famPlus	195
10.	Arbeitszeitregelungen	196
10.1	Lage der Arbeitszeiten	196
10.2	Umgang mit Zeitsalden	198
10.3	Freischichtenregelung	203
10.4	Mehrarbeitszeit	206
10.4.1	Mehrarbeitszeit für Führungskräfte der Ebene 4	208
10.5	Rufbereitschaft	208
10.6	Wechsel des Schichtbetriebs auf eigenen Wunsch	211
10.7	Weiterbildung	212
10.8	Termingebundener Arztbesuch	212
10.9	Erkrankung	213
11.	Absicherung bei Produktionsausfall – Havarie, Absgeschichten und Kurzarbeit	214
12.	Sicherheit im Alter	215
12.1	Verdienstsicherung	215
12.2	Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte	216
13.	Wissenswertes	216
13.1	Datenschutz	216
13.2	Betriebliches Vorschlagswesen (Ideenmanagement)	218
14.	Wichtige Kontakte	219
	BKK	220
	Respekt. Kein Platz für Rassismus	232





BETRIEBSRAT
Standort Untertürkheim
Mercedes-Benz Group

INTERESSENVERTRETUNG	1
BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG	2
VERGÜTUNG	3
KRANKHEIT	4
UNTERSTÜTZUNG	5
URLAUB	6
FREISTELLUNG VON DER ARBEIT	7
PERSONELLE ANGELEGENHEITEN	8
BERUF UND FAMILIE	9
ARBEITSZEITREGELUNGEN	10
ABSICHERUNGEN BEI PRODUKTIONSAUSFALL	11
SICHERHEIT IM ALTER	12
WISSENSWERTES	13
WICHTIGE KONTAKTE	14

1. Wissenswertes über gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung

1.1. Kontakt zur IG Metall

🏠 **IG METALL STUTT GART**
Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart

📞 **0711/1 62 78 - 0**
Fax: 07 11/1 62 78 - 49

✉️ stuttgart@igmetall.de 🏠 www.stuttgart.igm.de

Büro Stuttgart

Montag - Freitag

08.00 - 12.00 Uhr

Montag - Donnerstag

12.30 - 16.30 Uhr

Mit der S-Bahn:

Linien S1 bis S6

bis Haltestelle Stadtmitte, Ausgang Büchsenstraße

Mit der U-Bahn:

U9/U11/U14

bis Haltestelle Friedrichsbau (Börse)

U5/U6/U7/U15

bis Haltestelle Schlossplatz

Mit dem PKW:

PKW-Parkmöglichkeiten (kostenpflichtig) gibt es im Parkhaus Hofdienergarage (Zufahrt über Schellingstraße) oder Parkhaus Friedrichsbau



1.2. Betriebsrat

Alle Beschäftigten haben das Recht, sich während der Arbeitszeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes an den Betriebsrat zu wenden um sich zu informieren, beraten zu lassen oder zu beschweren (§ 39 und §§ 84 und 85 Betriebsverfassungsgesetz).



1.2.1. Erreichbarkeit der Büros der IG Metall-Betriebsräte

WERK UNTERTÜRKHEIM, FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG PKW

Den folgenden Durchwahlnummern (Tel. und Fax) jeweils voranstellen: 0711/17

Untertürkheim

Geb. 136, Zimmer 25

Ansprechzeiten:

07:00 - 16:00 Uhr

☐ 2 40 09 / 2 43 59

Fax: 5 00 51

HPC: E606

Bad Cannstatt

Geb. 8/50, Randbau 2,

Zimmer 150-Zwischengeschoss

Ansprechzeiten:

nach Vereinbarung

☐ 3 80 50

HPC: E606

Entwicklung Powertrain

Geb. 128, Eingang T6, 6. OG,

Zimmer 6.B172

Ansprechzeiten:

07:15 - 16:30 Uhr

oder nach Vereinbarung

Erreichbarkeit:

☐ 5 31 99 / 5 97 22

2 16 34 / 4 18 91 / 4 21 35

Fax: 2 45 23

HPC: C704

Mettingen Gebäude 12

Eingang Betriebsrat, 1. OG

(neben Betriebsrestaurant),

Ansprechzeiten:

nach Vereinbarung

☐ 6 78 58 / 6 25 23

Fax: 6 25 29

HPC: M640

Mettingen, Geb.8

Eingang T7, 1. Zwischengeschoss

Ansprechzeiten:

nach Vereinbarung

☐ 6 49 60 / 6 40 32 / 6 01 40

HPC: M640

Hedelfingen

Geb. 35, EG Pfeiler O36

Ansprechzeiten:

nach Vereinbarung

☐ 2 33 65 / 2 31 94 /

6 62 84 / 6 17 78

Fax: 6 10 80, HPC: T226

1.2.2. Erreichbarkeit der IG Metall-Betriebsräte

Alle Informationen zur Erreichbarkeit und eine aktuelle Übersicht der IG Metall Betriebsräte steht im Social Intranet unter „Betriebsrat Standort Untertürkheim“ (**Suchbegriff: @br-ut**) zur Verfügung.

Vor dem Besuch eines bestimmten Betriebsratsmitglieds sollte möglichst rechtzeitig ein Gesprächstermin vereinbart werden.

Zuständig für Werk Untertürkheim, Forschung und Entwicklung Powertrain

Werk 010	Produktionswerk Untertürkheim, einschließlich der Werkteile Bad Cannstatt, Hedelfingen, Mettingen und Brühl sowie Außenstellen
Werk 019	Forschung und Entwicklung Powertrain



1.2.3. Infocenter des Betriebsrates

In den Werkteilen Untertürkheim und Mettingen hat der Betriebsrat jeweils ein Infocenter eingerichtet. Hier liegen nicht nur Informationen über Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Broschüren, Flugblätter und Betriebszeitungen aus, hier wird auch kompetent und unkompliziert geholfen.

Auskünfte oder Hilfe vor Ort im Infocenter des Betriebsrates

- Untertürkheim, Gebäude 136, EG, Zimmer 25, Tel.: 2 40 09 oder 2 43 59
- Mettingen, Geb 12, 1. OG, Zimmer 177, Tel.: 6 78 58 oder 6 25 23

1.2.4. Arbeitsausschüsse des Betriebsrates

Um die Interessen der Beschäftigten wirkungsvoll vertreten zu können, hat der Betriebsrat Fachausschüsse gebildet, die sich mit den nachstehend genannten Arbeitsschwerpunkten befassen (Stand: Herbst 2021). Darüber hinaus hat der Betriebsrat Koordinationsausschüsse gebildet, die sich zum einen an den strukturellen Erfordernissen der Betriebsratsarbeit und zum anderen an den Strukturen und örtlichen Gegebenheiten des Unternehmens orientieren.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Ausschuss die allgemeinen Aufgaben gemäß § 80 zu beachten. Der einzelne Ausschuss ist für seine Arbeitsschwerpunkte Gesprächs- und Verhandlungspartner für den Arbeitgeber bzw. für dessen Fachbereiche.

Für alle Ausschüsse gelten folgende allgemeine Aufgaben:

- darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten und durchgeführt werden;
- Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- Berechtigte Anregungen von Arbeitnehmern entgegennehmen und mit dem Arbeitgeber darüber verhandeln
- die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
- die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
- mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung eng zusammenzuarbeiten
- die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
- die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
- die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

Der Betriebsrat kann an die Ausschüsse und an Arbeitsgruppen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen (§§ 27 und 28 BetrVG).

Die Arbeitsschwerpunkte der Ausschüsse des Betriebsrates im Betrieb 1 (Werk Untertürkheim, Forschung und Entwicklung PKW) sind:

BETRIEBSAUSSCHUSS (BAS)

- Der BAS ist nach §27 Absatz 2 BetrVG das geschäftsführende Gremium des Betriebsrates.
- Die Bildung eines Betriebsausschusses und die Anzahl der Mitglieder sind gesetzlich vorgeschrieben.
- Der Betriebsausschuss führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrates und ist Ansprech- und Verhandlungspartner für die Geschäftsleitung (Werkleitung, Standortleitung).

Der Betriebsausschuss hat daneben folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Fragen rund um Arbeitszeitthemen
- Fragen rund um die Entwicklung und Zukunft des Standortes, sowie die Sicherung von Beschäftigung und Arbeitsplätzen

PERSONALAUSSCHUSS (PA)

Der Ausschuss hat folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Fragen des Verhaltens der Beschäftigten
- Einstellungen, Versetzungen, Ernennungen, Umstufungen
- Abmahnungen, Verwarnungen, Kündigungen
- Personalplanung
- Innerbetriebliche Stellenausschreibungen

ENTGELTAUSSCHUSS (EA)

Der Entgeltausschuss hat folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Fragen der Entgeltgestaltung, z.B. Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung neuer und Änderung bestehender Entlohnungsmethoden
- Bewertung von Tätigkeiten
- Individuelle Entgeltgruppen-Zuordnung
- Leistungsbeurteilung
- Belastungszulage
- Verdienstsicherung bei Versetzungen aus betrieblichen Gründen
- Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte
- Recht auf Einblick in die Liste der Bruttoentgelte
- Wahrnehmung der Aufgabe in der Örtlichen Paritätischen Kommission, in der über die Entgeltgruppen-Einstufung entschieden wird.

LEISTUNGSBEMESSUNG (ALB)

Der Ausschuss hat folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Bearbeitung von Fragen im Zusammenhang mit Leistungs- und Prämienentlohnung insbesondere Akkord- und Prämienfragen, Eintaktung und Vorgabezeiten
- Unterstützung von Gruppen bei Rezei-Prozessen und -Vereinbarungen
- Überwachung der Anwendung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zum Thema Leistungsermittlung und -bestimmung.

AUSSCHUSS BERUFLICHE BILDUNG (ABB)

Der Ausschuss hat folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und Weiterbildung sowie alle damit zusammenhängende Aspekte.
- Vorschläge erarbeiten zur Förderung der Berufsbildung

AUSSCHUSS SOZIALES UND GASTRONOMIE (SoG)

Der Ausschuss hat folgenden Aufgabenschwerpunkte:

- Einrichtung und Betrieb betrieblicher Sozialeinrichtungen
- Sterbekasse der Belegschaft
- Ausgestaltung der Verpflegungsbetriebe
- Werkwohnungen / Studentenwohnungen
- Notlagenunterstützung

**AUSSCHUSS ARBEITSSICHERHEIT,
GESUNDHEIT UND UMWELT (AGU)**

Der Ausschuss hat folgenden Aufgabenschwerpunkte:

- Arbeitsschutz
- Gesundheitsschutz
- Berufskrankheiten
- Unfallverhütung
- Umweltschutz

**AUSSCHUSS FÜR ARBEITSPOLITIK
UND PLANUNG (AuP)**

Der Ausschuss hat folgenden Aufgabenschwerpunkte:

- Arbeitsorganisation
- Arbeits- und leistungspolitische Fragen
(z.B. Gruppenarbeit, MPS, KVP usw.)
- Produktionsplanung
- Fabrikplanung
- Verkehr am Standort und im Werk
(z.B. auch Parkplatzordnung)

**AUSSCHUSS INFORMATIONSVERRARBEITUNG,
DATENSCHUTZ und ZEITMANAGEMENTSYSTEME**

Der Ausschuss hat folgenden Aufgabenschwerpunkte:

- Informationsverarbeitung und Datenschutz
- Wahrung von Persönlichkeitsrechten
- Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch technische Überwachungseinrichtungen
- Zeitmanagement, Schichtmodelle und die Schichtfolgen an Feiertagen

AUSSCHUSS BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN (BVW)

Der Ausschuss hat folgenden Aufgabenschwerpunkte:

- Behandeln von Verbesserungsvorschlägen
- Prämierung

WERK- UND DIENSTVERTRÄGE

Der Ausschuss hat folgenden Aufgabenschwerpunkte:

- Wahrnehmung der Beratungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrates
- Rechtliche Überprüfung und gegebenenfalls Reklamation von Werk- und Dienstverträgen

KOORDINATIONSAUSSCHÜSSE:

Mit der Bildung von Koordinationsausschüssen hat der Betriebsrat eine arbeitsteilige Struktur gebildet und Zuständigkeiten verteilt. In der Regel gehört jedes Betriebsratsmitglied einem Koordinationsausschuss an.

Folgende Koordinationsausschüsse bestehen (Stand Herbst 2021):

- Koordinationsausschuss „Motorenproduktion, Logistik und technischer Service“
- Koordinationsausschuss „Produktion Strukturteile und Personal-Dienstleistungsfunktionen“
- Koordinationsausschuss „Getriebeproduktion, Batteriemontage und Qualitätsmanagement“
- Koordinationsausschuss „Forschung und Entwicklung“
- Koordinationsausschuss „Technologiefabrik, Planung, IT, Controlling und Einkauf“

1.2.5 Die Regelkommunikation (RCom) des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird durch von ihm benannte Kommunikationsbeauftragte unterstützt. Die Beauftragten haben die Aufgabe, Informationen des Betriebsrates an ihre Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen weiterzugeben und auch umgekehrt den Betriebsrat über Themen und Fragen aus ihren Bereichen zu informieren.

Dazu führt der Betriebsrat mit den Beauftragten eine Regelkommunikation (RCom) durch. In einer fest installierten, vierzehntägigen Informations- und Austauschrunde erhalten die Beauftragten des Betriebsrates aktuelle und wichtige Informationen zu allen Themen, die für die Beschäftigten im Betrieb wichtig sind (z.B. neue Betriebsvereinbarungen, Urlaubsregelungen, Arbeitszeitregelungen, Aktuelles von den Tarifpartnern und vieles mehr).

Um den Informationsaustausch zu gewährleisten, sollten auch die Beschäftigten immer darauf achten, dass ihre Beauftragten regelmäßig an den RCom-Sitzungen und RCom-Schulungen teilnehmen.

Die Vorgesetzten müssen die Beauftragten für die benötigten Zeiten von der Arbeit freistellen, so wie in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung geregelt und vereinbart. Gleichzeitig sollte den Beauftragten des Betriebsrates vom Vorgesetzten ein Zeitfenster eingeräumt werden, in dem sie ihre Kollegen über die Informationen unterrichten können, die sie selbst auf der RCom bekommen haben.



1.2.6. Beschäftigte des Betriebsrates

Assistenz des Betriebsrates:

Mathias Vogel,
☎ 0711/17-62514
Fax: 790 6 26 85
HPC: M640

Betriebsratssekretariat:

☎ 0711/17-62512
0711/17-62513
Fax: 6 25 25
HPC: M640

ProCent:

☎ 0711/17-62520
Fax: 6 25 25
HPC: M640

Freiwillige

Sterbegeldumlage (*Sterbekasse*):


☎ 0711/17-62525
Fax: 6 25 25
HPC: M640

Anfragen

✉ sterbekasse-ut@mercedes-benz.com

Unterlagen unter:

Öffentlichkeitsarbeit
und Kommunikation
(Werk 10/19)

 Tel.: 0711 17 6 25 15
und 0711 17 6 25 16
HPC M640

1.2.7. Informationsmedien

Der Betriebsrat informiert die Beschäftigten am Standort Untertürkheim kurzfristig über aktuelle Themen mit Flugblättern und E-Mails. Ausführliche Informationen auf der **Social Intranet Seite des Betriebsrates**.

@br-ut



Seit 1985 erscheint die Betriebszeitung der IG Metall Betriebsräte **SCHEIBENWISCHER**. Die SCHEIBENWISCHER-Ausgaben sind online zu finden.



www.daimler.igm.de

- >Betriebszeitungen
- >Scheibenwischer
- >Standort Untertürkheim

1.3. Betriebsversammlungen

Der Betriebsrat lädt pro Jahr viermal zu einer Betriebsversammlung (davon einmal in Form von Centerversammlungen) ein. Die Teilnahme sollte im eigenen Interesse der Beschäftigten sein und dient zur umfassenden Information über betriebliche Angelegenheiten.

Der Betriebsrat berichtet regelmäßig in den Betriebsversammlungen ausführlich über seine Arbeit und wichtige Themen. Zudem berichtet und informiert auch das Unternehmen (meist die Werk- oder Standortleitung) über wichtige Themen im Unternehmen und am Standort. Die Betriebsversammlung bietet auch die Möglichkeit der Aussprache über die Berichte und Themen.

In den jährlichen Centerversammlungen berichten jeweils die Betriebsratsmitglieder der zuständigen Koordinationsausschüsse über ihre aktuelle Arbeit und die Themen im Center.

Die Teilnahme an den Betriebsversammlungen (einschließlich An- und Abreise) gilt als Arbeitszeit und wird entsprechend verrechnet. Bei den zentralen Betriebsversammlungen in der Hanns-Martin-Schleyer-Halle gibt es hierfür eine pauschale Zeitgutschrift. Bitte hierzu immer auch die entsprechenden Informationen im Vorfeld der Versammlungen beachten.





14. Erreichbarkeit der IG Metall-Vertrauensleute am Standort Untertürkheim



IG Metall-Vertrauenskörperleitung (VKL)



Werk Untertürkheim,
Forschung und Entwicklung PKW (RD):

Name und Funktion	Telefon
-------------------	---------

 Jose-Miguel Revilla Vertrauenskörperleiter Werk Untertürkheim / RD	 0171 52 06 263
---	---

 Giuseppe Caputi stellv. Vertrauenskörperleiter Werkteil Untertürkheim / RD	 0176 30 928 012
---	--

 Sven Schmiech stellv. Vertrauenskörperleiter Werkteil Hedelfingen	 0711 17 6 17 78
--	--

 Thomas Fretz stellv. Vertrauenskörperleiter Werkteil Mettingen	 0176 30 949 552
---	--

1.5. Jugend- und Auszubildendenvertretung

Bei möglichen Problemen innerhalb und auch außerhalb der Ausbildung steht die JAV allen Auszubildenden, jugendlichen Arbeitnehmern und Studierenden der Dualen Hochschule mit Rat und Tat zur Seite.

> Siehe zentraler Teil des Ratgebers Kapitel 2.4.



JAV Standort Untertürkheim

Ausbildungszentrum Brühl,
Gebäude 28/3, JAV-Büro, Zimmer 259
Sprechzeiten nach Vereinbarung



0 711/17 6 35 10
0160/86 09 0 00



jav-ut@mercedes-benz.com



1.5.1. Jugend- und Auszubildendenversammlung

Jugend- und Auszubildendenversammlungen finden dreimal pro Jahr statt. Zusätzlich gibt es einmal im Jahr noch ein Gruppengespräch. In den Jugend- und Auszubildendenversammlungen haben alle Auszubildenden und Studenten an der Dualen Hochschule ein Teilnahmerecht.

In den Versammlungen gibt es aktuelle Informationen zur Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und andere Information rund um die Ausbildung.

Alle teilnehmenden Auszubildenden haben die Möglichkeit in der Versammlung ihre Meinungen und Positionen einzubringen.

1.6. Schwerbehindertenvertretung am Standort Untertürkheim

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die gewählte Interessenvertretung und Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb und setzt sich aus der Vertrauensperson und ihren Stellvertretern zusammen. Sie unterstützt bei allen Themen und Belangen rund um die Schwerbehinderung / Gleichstellung. Dazu gehören beispielsweise Antragsstellung, Zugang zu verschiedenen Ämtern sowie zahlreiche weitere Punkte.

 > siehe zentraler Teil des Ratgebers Kapitel 2.6.

Kontakt:  **0711/17-33188**

 sbv-untertuerkheim@mercedes-benz.com

@SBV Werk Untertürkheim



2. Sicherung der Beschäftigung am Standort Untertürkheim



Die Sicherung der Beschäftigung und der Arbeitsplätze am Standort Untertürkheim ist ein zentraler Schwerpunkt unserer Betriebsratsarbeit. Dabei spielt zum einen der Schutz der Kolleginnen und Kollegen vor betriebsbedingten Kündigungen eine wichtige Rolle. Seit 2004 wurden immer wieder Zukunftsvereinbarungen im Unternehmen getroffen, die mit dem Ausschluss solcher betriebsbedingten Kündigungen zur Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust beitragen.

(mehr dazu in Kapitel 3.3 „Zukunft Daimler“ im zentralen Teil).

Zum anderen tragen hierzu zahlreiche Vereinbarungen bei, in denen Produkte und Produktionsumfänge für den Standort vereinbart wurden. Denn langfristig lassen sich Arbeitsplätze nur sichern, wenn es am Standort entsprechende Produktionsumfänge gibt, die für Beschäftigung sorgen. Besonders mit Blick auf die Transformation in der Automobilindustrie (Übergang von der Verbrenner-Technologie zu Elektroantrieben, Digitalisierung) besteht die Notwendigkeit für eine Lokalisierung der Zukunftsprodukte am Standort Untertürkheim zu sorgen, weil der Standort mit der Motoren- und Getriebeproduktion besonders stark von diesem Wandel betroffen ist.

Aus diesem Grund hat der Betriebsrat schon vor vielen Jahren damit begonnen, mit Vereinbarungen für die Zukunftsausrichtung des Standortes zu sorgen. Dabei ging neben den Entscheidungen zu Produkten für die Elektromobilität immer auch um die Absicherung der vorhandenen Produktionsumfänge mit Verbrennungstechnologie.

- Mit dem „**Zukunftsbild Werk Untertürkheim**“ im Jahr **2015** wurden Eckpunkte für den Transformationsprozess vereinbart. Als Ziel wurde die Weiterentwicklung des Werkes Untertürkheim zum Hauptstandort und Leitwerk für die Entwicklung und Produktion von Aggregaten und der Einstieg in Produkte mit Zukunftstechnologien festgelegt. Daneben wurden auch Regelungen für den Umgang bei personellen Veränderungen und die Absicherung der Beschäftigten dabei verabredet.
- In der Vereinbarung „**Weiterentwicklung des Werkes Untertürkheim (Stufe 1)**“ wurden **Anfang 2017** eine Reihe von Produktumfängen für die neuen Baureihen von Elektrofahrzeugen für den Standort entschieden.
- Im **Sommer 2017** hat der Betriebsrat nach intensiven Verhandlungen mit der Werkleitung eine weitere Stufe der Vereinbarung **Weiterentwicklung Werk Untertürkheim**“ abgeschlossen. Die Vereinbarung ebnet den schrittweisen Übergang der Produktion von konventionellen Motoren, Getrieben und Achsen hin zu künftigen Komponenten für Elektrofahrzeuge. Dazu gehörte die Zusage für eine Batteriefabrik in Brühl sowie die Einrichtung eines „Projekthauses eATS (elektrifizierten Antriebssystems)“ mit dem Ziel, Kompetenzen für die neue Generation eines eATS für batterie-elektrische Fahrzeuge aufzubauen.
- Im **Sommer 2018** vereinbarten Werkleitung und Betriebsrat unter anderem die Verdoppelung der Produktionskapazität von Batterien am Standort Untertürkheim und den Bau einer zweiten Batteriefabrik im Werkteil Hedelfingen.
- **Mitte 2019** wurden die Zusagen für die Batterieproduktion ergänzt und konkretisiert.

- **Anfang 2020** wurden in einer Betriebsvereinbarung die Produktionsumfänge für elektrisches Antriebssystem in Untertürkheim vereinbart
- Im **Frühjahr 2021** wurde der **Aufbau eines E-Campus** („Mercedes-Benz Drive Systems“) in Untertürkheim vereinbart. Dort werden die Kompetenzzentren für Batterien, E-Achsen und Antriebssysteme sowie E-Motor zusammen integriert. Mit dieser Vereinbarung wird auch die Batteriezellforschung in Untertürkheim gestärkt und ausgebaut. Des Weiteren wurde die Verdoppelung der Produktionskapazitäten für die elektrischen Antriebssysteme (eATS) verdoppelt.
- Im Zuge der aktualisierten E-Strategie „electric only“ des Vorstandes der Mercedes-Benz AG wurden im Herbst 2021 für den Standort Untertürkheim weitere Umfänge für Komponenten für die neuen elektrischen Fahrzeugbaureihen zugesagt.



Mit all diesen Vereinbarungen wird der Standort Untertürkheim zunehmend zum Kompetenzzentrum für die Integration des gesamten elektrischen Antriebsstrangs in die Produktion. Damit ist es gelungen für den Standort Untertürkheim den Wandel in die Elektromobilität und die Antriebstechnologien der Zukunft zu gestalten und die Beteiligung daran zu sichern. Weitere Schritte werden auch in den kommenden Jahren noch folgen. Die vereinbarten Maßnahmen sowie aber auch eine Absicherung großer Produktionsumfänge für konventionelle Motoren und Getriebe für die nächsten Jahre tragen zu einer langfristigen Beschäftigungssicherung am Standort bei.

Die Beschäftigungssicherung am Standort Untertürkheim verbunden mit der Zukunftssicherung 2030 gibt uns den notwendigen Rahmen am Standort den Transformationsprozess von konventionellen hin zu neuen Antriebstechnologien zu gestalten. Jetzt geht es an Umsetzung der oben aufgeführten Vereinbarungen. Sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen werden auch weiterhin der Schwerpunkt der IG Metall-Betriebsräte sein.

3. Vergütung

3.1. Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Entsprechend dem IGM-Manteltarifvertrag (MTV) werden nach § 9 bzw. § 10 die nachstehenden Zuschläge für Beschäftigte bezahlt.

Bei "Gleitender Arbeitszeit" (GLZ) ist anzumerken:

Mehrarbeitsstunden, die beantragt und durch Personalbereich und Betriebsrat genehmigt sind, werden mit Zuschlägen für Mehrarbeit bezahlt, wenn die individuelle tägliche Arbeitszeit (IRTAZ) (arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit -IRWAZ- geteilt durch fünf Arbeitstage) und die monatliche Soll-Arbeitszeit, abzüglich 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überschritten ist.

Bei Gleitzeitmodellen in Schicht- bzw. Nachtarbeit, mit Beginn ab 12:00 Uhr sind Zuschläge für Spät- bzw. Nachtarbeit zu bezahlen. Für Teilzeitbeschäftigte sowie Beschäftigte in besonderen Tätigkeiten wie z. B. Werkschutz und Feuerwehr gelten spezielle Regelungen.

Wichtig: Ausgegangen wird von der Grundstunde.

Eine Grundstunde ist der Stundensatz, der sich ergibt, wenn das Monatsentgelt durch die monatliche Anzahl der Arbeitsstunden (z.B. 152,25 Std. monatlich bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Std.) geteilt wird. Die Wochenarbeitszeit wird mit dem tarifvertraglich vereinbarten Wochenfaktor von 4,35 multipliziert und ergibt dann die durchschnittliche Monatsarbeitszeit, z. B.:

35 Std. x 4,35 =	152,25 Std./Monat
38 Std. x 4,35 =	165,30 Std./Monat
40 Std. x 4,35 =	174,00 Std./Monat
44 Std. x 4,35 =	191,40 Std./Monat



Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit:
liegt insoweit vor, als die Arbeitszeit:

- bei Vollzeitbeschäftigten die im Rahmen der Verteilung vereinbarte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit übersteigt.
- bei Beschäftigten mit erheblicher Arbeitsbereitschaft die individuelle tägliche Arbeitszeit und 40 Stunden in der Woche bzw. 43 Stunden in der Woche übersteigt.
- bei Teilzeitbeschäftigten die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit übersteigt.

Ausfallstunden

Vom Beschäftigten nicht verschuldete – bezahlte und nicht bezahlte – Ausfallstunden werden bei der Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt.

Berechnung Mehrarbeit

Bei der Feststellung, ob wöchentlich mehr als zehn Mehrarbeitsstunden geleistet werden, dürfen die Mehrarbeitsstunden, die bereits mit einem 50%igen Zuschlag zu vergüten sind, nicht in Abzug gebracht werden.

Nachtarbeit

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 19:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Arbeit.

Spätarbeit

Zuschlagspflichtige Spätarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 12:00 Uhr beginnt und nach 19:00 Uhr endet.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Zuschlagspflichtige Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeit.

Höhe der Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1	Mehrarbeit	Zuschlag
•	für die ersten zehn Mehrarbeitsstunden in der Woche:	25 %
•	für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche:	50 %
•	für die dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde, die vor oder nach der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird:	50 %
•	für Mehrarbeit an Samstagen nach 12:00 Uhr:	50 %

2	Spätarbeit und Nachtarbeit	Zuschlag
•	für die Arbeit an Sonntagen sowie am 24. Dezember und 31. Dezember, soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen, ab 12:00 Uhr:	50 %
•	für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen arbeitsfreien Werktag oder Sonntag fallen, ausgenommen Ostersonntag, Pfingstsonntag oder Weihnachtsfeiertage:	100 %
•	für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen Arbeitstag fallen, sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag oder an den Weihnachtsfeiertagen: 150 %	150 %

Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht nur, soweit tatsächlich Arbeitszeit ausfällt. Grundstunden sind mit dem Monatsentgelt bezahlt (Entgeltfortzahlungsgesetz)

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur **ein** Zuschlag, und zwar der höhere, zu bezahlen; jedoch wird bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen außer dem Sonn- und Feiertagszuschlag **auch** der Nachzuschlag bezahlt. Bei Arbeitseinsatz in anderen Bundesländern und im Ausland gilt

Ob ein Tag als Feiertag zu behandeln ist, gilt nach dem Recht des Einsatzortes. Ob eine Reise auf einen Feiertag fällt, gilt nach dem Recht am Ort des Reiseantritts.

An Tagen, die nach dem Recht des regelmäßigen Beschäftigungsortes Feiertage sind – nicht jedoch nach dem Recht des Einsatzortes – besteht weder ein Anspruch auf Freistellung noch auf Feiertagszuschläge.

Abweichend davon sind bei einem Arbeitseinsatz im Ausland und in anderen Bundesländern von höchstens drei Tagen Feiertagszuschläge zu zahlen, soweit die Arbeitsleistung an einem Tag angeordnet wird, der nach dem Recht des regelmäßigen Beschäftigungsortes Feiertag ist.

3.2. Vergütung von Reisezeit



Inland:

Grundsätzlich wird bei Reisen im Inland die unbedingt notwendige Reisezeit zwischen Betriebsstätte und Zielort vergütet. Ist die Abfahrt von bzw. Ankunft an die Betriebsstätte nicht zweckmäßig oder zumutbar, wird die Abfahrtszeit vom bzw. die Ankunftszeit am Wohnort bei Hin- bzw. Rückfahrt zu Grunde gelegt. Für die Vergütung gilt folgende Regelung: Die Reisezeit wird, sofern durch eine Dienstreise die individuelle regelmäßige Dauer der Arbeitszeit überschritten wird, bis zu zwölf Stunden kalendertäglich ohne Zuschläge vergütet. Das betrifft die Wochentage von Montag bis Samstag.

Fällt diese Reisezeit auf einen Sonn- oder Feiertag, so sind die hierfür vorgesehenen Zuschläge zusätzlich zu vergüten (20 % Zuschlag).
(siehe Kapitel 3.1)

Bei ganztägigen Qualifizierungsveranstaltungen werden anfallende Reisezeiten nur dann zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet, wenn sie auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag fallen oder keine Dienstreisen sind. Dafür werden die Qualifizierungsveranstaltungen in der Regel pauschal mit acht Arbeitsstunden dem Zeitkonto gutgeschrieben.



Ausland:

Reisezeiten an Arbeitstagen ins Ausland und aus dem Ausland zurück sowie Reisezeiten im Ausland werden – soweit die individuelle regelmäßige Dauer der Arbeitszeit überschritten wird – mit maximal acht Stunden vergütet.

Die Reisezeit ins Ausland und aus dem Ausland zurück wird an arbeitsfreien Tagen bis zu zwölf Reisetunden pro Kalendertag vergütet, an Sonn- und Feiertagen zuzüglich einem einheitlichen Zuschlag von 20 %.

Für die im Ausland anfallenden Mehrarbeitszeitstunden erhalten die Beschäftigten unabhängig von der Reisedauer eine Pauschale in Höhe von 20 % des der Einsatzdauer entsprechenden Bruttogehältes. Bei längeren Reisen kann die / der Beschäftigte vor Reisebeginn beantragen, dass sie / er statt der 20 % Pauschale, eine konkrete Mehrarbeitsabrechnung entsprechend den tariflichen Bestimmungen bekommt.



3.3. Vergütung von Rufbereitschaft

Zur Sicherung der Einsatzbereitschaft bei betrieblichen Erfordernissen können Beschäftigte außerhalb ihrer üblichen Arbeitszeit in Rufbereitschaft, unter dem Prinzip der Gleichverteilung / Freiwilligkeit, eingeteilt werden.

Beschäftigte können an Tagen der Betriebsruhe, trotz Belegung des Tages mit Freischicht oder Gleitzeit, eine Rufbereitschaft ausüben. In diesem Fall wird eine Pauschalabgeltung bezahlt. Beschäftigte, die nach einem regulären Arbeitstag während der Betriebsruhe zur Rufbereitschaft eingeteilt sind, erhalten die Pauschalbeträge gem. Betriebsvereinbarung.

1. Pauschalabgeltung

Montag bis Freitag je **27,13 Euro** nach Arbeitsende bis Arbeitsbeginn. Am Samstag, Sonn- und Feiertag je **88,19 Euro**. Dies ergibt einen Betrag von **312,03 Euro** pro Kalenderwoche.

Bei den oben genannten Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge. Sie werden im Folgemonat ausgezahlt.

Kurzeinsätze im Werk unter 30 Minuten werden mit 30 Minuten vergütet.

Einsätze von außerhalb des Werkes, z.B. bei Vorliegen der technischen Voraussetzungen (z. B. Hotline, Systembetreuung) beträgt die Mindestvergütung pro Einsatz 30 Minuten.

Bei jeweils zehn Einsätzen in 12 Monaten, im und außerhalb des Werkes, bekommen die Beschäftigten 1/5 IRWAZ (=IRTAZ) auf dem Zeitkonto gutgeschrieben.

Alle Geldbeträge werden tarifydynamisch angepasst .

(Stand der Beträge April 2017)

2. Die Aufwandsentschädigung bei einem Einsatz beträgt in Abhängigkeit von der Entfernung zum Wohnort:

- Kilometergeld:
2 x Entfernungskilometer x 0,35 €
- Wegezeit:
(2 x Entf.-Kilometer x 1 min./km + 10 min.)
x Stundensatz/60

Nach einem Einsatz ist die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden unbedingt einzuhalten. Allerdings stoßen Rufbereitschaftseinsätze, die nach Ende der Ruhezeit geleistet werden, nach dem Einsatz generell keine neue Ruhezeitphase an. Ruhezeiten an Wochenenden werden nach gesetzlichen Regelungen bewertet. D. h., sofern die Ruhezeit vor einem Telefongespräch oder einem Einsatz vor Ort bereits erfüllt ist, ist die / der Beschäftigte verpflichtet, seine reguläre Arbeitszeit (maximal zehn Stunden) abzuleisten.

(Siehe auch Kapitel 11.5 Rufbereitschaft)



4. Krankheit

4.1. Meldung im Krankheitsfall

Beschäftigte sind verpflichtet, sich unverzüglich, möglichst vor Arbeitsbeginn, beim direkten Vorgesetzten zu melden und die voraussichtliche Dauer der Erkrankung mitzuteilen. Auch bei einer Folgeerkrankung, oder voraussichtlicher Verlängerung der Erkrankung gilt die Meldepflicht für die Beschäftigten.

Mögliche Formen der Mitteilung:

- Telefonische Meldung
- Persönliche Meldung
- E-Mail
- Telefax
- Sofortige Vorlage der AUB, falls vor Arbeitsbeginn bereits vorhanden
- SMS
- Bote (z.B. Kollege, Partner, etc.). Dabei trägt die / der Beschäftigte das Risiko, dass die Erklärung den direkten Vorgesetzten rechtzeitig erreicht.

4.2. Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit

> siehe zentraler Teil des Ratgebers Kapitel 9.1
Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Hinweis:

Nach § 12.4.1 Manteltarifvertrag gilt für Beschäftigte Tarifgebiet Nordwürttemberg / Nordbaden:

Beschäftigte erhalten über die Dauer der Entgeltfortzahlung (nach Ablauf der Frist) hinaus als Zuschuss den Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Kranken- Verletzten- oder Übergangsgeld) und 100 % der Nettoentgeltfortzahlung. Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit für 1 Monat
nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit für 2 Monate
nach 6-jähriger Betriebszugehörigkeit für 3 Monate

5. Unterstützung

5.1. Freiwillige Sterbegeldumlage (Sterbekasse)

Die freiwillige Sterbegeldumlage (Sterbekasse) der Belegschaft will bei Todesfällen eine auftretende Notlage durch die Auszahlung eines Sterbegeldes lindern. Dieser Einrichtung, die nur durch die Solidarität der Betriebsangehörigen und der Rentner getragen und durch den Betriebsrat verwaltet wird, können alle am **Standort Stuttgart** Beschäftigten einschließlich Auszubildenden – mit Ausnahme von Werkstudenten, Praktikanten und befristet Beschäftigten – beitreten. Die Beiträge – **2,75 Euro monatlich** – werden vom Gehalt, bzw. 1,02 Euro von der Betriebsrente einbehalten. Auszubildende zahlen monatlich **1,- Euro**.

Der Beitritt zur Sterbekasse erfolgt automatisch anlässlich des Eintritts in den Betrieb, sofern keine Verzichtserklärung unterschrieben wird. Beim Wechsel von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist der Betriebsrat zu informieren, denn hier erfolgt die Aufnahme nicht automatisch. Ein späterer Beitritt ist nicht mehr möglich.

Sterbegeldbeihilfen

1.800 Euro

Beim Tod eines Sterbekassenmitglieds

900 Euro

Beim Tod eines Ehepartners/Lebenspartners

900 Euro

Beim Tod eines Elternteils (Mutter oder Vater) einmalig (wenn das Sterbekassenmitglied ledig, geschieden oder verwitwet ist)

Eine lückenlose Beitragszahlung ist Voraussetzung für eine Auszahlung der Sterbegeldbeihilfen.

Hinweis: Bei der freiwilligen Sterbegeldumlage handelt es sich weder um einen Vertrag, noch um eine Versicherung, auch nicht um ein persönliches Sparguthaben, sondern um die solidarische Beteiligung an einer freiwilligen Sterbegeldumlage.

Antragsstellung: Die Auszahlung des Sterbegelds ist innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt des Sterbefalls unter Vorlage der Sterbeurkunde beim Betriebsrat formlos zu beantragen. Das Sterbegeld ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

✉ sterbekasse-ut@mercedes-benz.com ☎ **0711 / 17-62517**

5.2. Firmenticket

Die VVS-Jahreskarte kann für beliebige Zonen als Firmenticket erworben werden. Seit 01.01.2017 zahlt das Unternehmen für jedes FirmenTicket im Verkehrs- und Tarifverbund Stuttgart (VVS) 10 Euro monatlich. Zusätzlich erhalten alle FirmenTicket-Abonnenten einen Rabatt von 10 Prozent durch den VVS.

VVS Firmenticket im Großraum Stuttgart



5.3. Wohnungsvermittlung

(betriebliche Regelung)

Es werden nur noch Werkwohnungen an Festangestellte vermittelt.

Wohnheimplätze in Stuttgart stehen ausschließlich zur Verfügung für:

- Auszubildende
- DH-Studenten
- Praktikanten
- Diplomanden


Ferienarbeiter, Werkstudenten, Doktoranden können nicht untergebracht werden.

Ansprechpartnerin:

Sabine Gärtner

 sabine.gaertner@mercedes-benz.com

Service Phone:

 **0711 / 17-99000**

montags bis donnerstags:

08.00 - 16.00 Uhr,

freitags:

08.00 - 14.00 Uhr



5.4. Sozialberatung

(betriebliche Regelung)

Die Sozialberatung ist eine betriebliche Beratungsstelle, die Beschäftigten und Führungskräften bei berufsbezogenen oder persönlichen Problemen Beratung anbietet. Bei Bedarf vermittelt sie an externe Fachstellen in der Nähe des Wohnorts. Teilweise bestehen besondere Kooperationsvereinbarungen auf deren Grundlage eine schnellere Terminvergabe erfolgt. Die Sozialberatung steht allen Beschäftigten und Auszubildenden zur Verfügung.

Die Sozialberatung berät bei:

- Spannungen und Konflikten am Arbeitsplatz
- beruflicher Wiedereingliederung
- Schwierigkeiten im privaten Bereich
- persönlichen Krisensituationen
- Suchtproblemen (Alkohol, Medikamente, Drogen, Internet, Spielen)
- psychischen und psychosomatischen Problemen

Kontakte werden vermittelt zu:

- Wohnortnahen Beratungsstellen
- Fachkliniken
- Selbsthilfegruppen etc.

Die Sozialberatung unterliegt der gesetzlichen Schweigepflicht. Ihr Angebot umfasst:

- Vertrauliche Beratungsgespräche
- Beratung von Beschäftigten, Betriebsräten, Vorgesetzten
- Gespräche mit Angehörigen und Vertrauenspersonen bei Notwendigkeit auch Haus- und Klinikbesuche

Ansprechpartnerinnen:

Birgit Günther

0711 17 6 65 19

Büro Mettingen

Geb. 01, 1.OG, 107

HRP/HSP

Daniela Vollmond

0711 17 2 27 34

Büro Untertürkheim (RD)

Geb. 1/132 - 2, Zi. 13

HRP/HSP

Kristin Weiß

Tel.: 0711 17 6 11 07

Büro Hedelfingen*

Geb. 37/1, 1. OG

HRP/HSP



*und Außenstellen W10 inkl. Brühl, Bad Cannstatt, Teile von Mettingen und RD Nabern



5.5. Rentenberatung

Deutsche Rentenversicherung

Sei es die Klärung des Rentenkontos, Informationen über zusätzliche betriebliche und private Altersvorsorge oder Entscheidungen über eingereichte Reha- und Rentenansprüche: Die Regionalzentren und Außenstellen der **Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg** helfen bei allen Fragen zu Rehabilitation und Rente weiter. Die DRV erläutert und vervollständigt das Versicherungskonto, hilft bei der Zusammenstellung aller erforderlichen Unterlagen und nimmt Anträge entgegen. In den Außenstellen werden Fragen zu Versicherung, Rehabilitation und Rente ausführlich beantwortet. 120 Versichertenberater sowie zahlreiche Sprechstage, Vorträge, Seminare und Messeauftritte ergänzen das Informationsangebot der Deutschen Rentenversicherung vor Ort.

In den **Regionalzentren** berät die Deutsche Rentenversicherung (DRV) in allen Fragen zur Versicherung, Rente und Rehabilitation. Einen Großteil Deiner Renten-, Rehabilitations- und Versicherungsangelegenheiten wird vollständig vor Ort bearbeitet.

☎ Telefonzentrale der DRV
☎ 0711/8480

☎ kostenlose Servicetelefon
☎ 0800/100 048 024

Aktuelle Renteninformation

www.deutsche-rentenversicherung.de

(Versicherungsnummer angeben)



Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg Beratungszentrum Region Stuttgart

Adalbert-Stifter-Straße 105
70437 Stuttgart
Baden-Württemberg

☎ Terminvergabe telefonisch:
☎ 0711/84 830 300

oder Online-Terminvergabe

✉ beratungszentrum.region-stuttgart@drv-bw.de

Öffnungszeiten

Montag - Mittwoch 8 - 16 Uhr

Donnerstag: 8 - 18 Uhr

Freitag: 8 - 12 Uhr



Im Beratungsgespräch kannst du mit den Fachberatern klären, ob im Versicherungsverlauf alle Zeiten für die Rentenansprüche enthalten sind.

Fragen zur betrieblichen Altersversorgung

Ansprechpartner während der aktiven Dienstzeit:

Daimler Vorsorge Kapital, Daimler Pensions Plan (für aktive Mitarbeiterinnen), Vorsorgekapital zur Wahl sowie Zukunftskapital (Entgeltumwandlungen)

Hotline:

☎ **0711 / 17-77833**

✉ altersversorgung@mercedes-benz.com

Sprechzeiten:

Mo – Fr 09:00 – 11:30 Uhr, 13:00 – 15:00 Uhr

Ansprechpartner während der passiven Dienstzeit und nach Austritt:

Daimler Rentenservice (für Rentnerinnen)

Hotline:

☎ **0711 / 17-77699**

✉ rente@mercedes-benz.com

Sprechzeiten:

Mo – Fr 09:00 – 11:30 Uhr, 13:00 – 15:00 Uhr



5.6. Mieterberatung

(Kooperation mit Deutschem Mieterbund)



IG Metall und Deutscher Mieterbund (DMB), Landesverband Baden-Württemberg, arbeiten auch in Fragen des Wohnungsbaus und des Mietrechts eng zusammen. Die Leistungen aus der IG Metall-Mitgliedschaft werden damit um die **Beratung in Mietfragen** erweitert.

Der Eintritt in einen baden-württembergischen Mietverein des DMB erfolgt ohne Aufnahmegebühr gegen Vorlage des IG Metall-Mitgliedsausweises. Zur weiteren Mitgliedschaft gelten die Satzung und der Jahresbeitrag des jeweiligen Mietervereins.

Die Leistungen der Mietervereine umfassen in der Regel **Rechtsberatung bei Mietstreitigkeiten** – auch Betriebskostenabrechnungen – und bei **Streitigkeiten in selbst genutztem Wohneigentum, Mietrechtsschutzversicherung** und **Infos durch die Mieterzeitung**.

Am bundesweiten Beratungstelefon beantworten Mietrechtsexperten des Mieterbunds die Anfragen der IG Metall-Mitglieder, bitte die Mitgliedsnummer angeben.

Bundesweites Beratungstelefon:

Deutscher Mieterbund Baden-Württemberg e.V.

Olgastraße 77, 70182 Stuttgart

☎ **0711 23 60 60 0**

Fax: 0711 23 60 60 2

✉ info@mieterbund-bw.de

www.mieterbund-bw.de



5.7 Lohnsteuerberatung



Die Servicegesellschaft der IG Metall bietet allen Mitgliedern eine gute und günstige Lohnsteuerberatung an, die auf unterschiedliche Art und Weise in Anspruch genommen werden kann:

Über 3000 Beratungsstellen von Lohnsteuerhilfevereinen stehen den Mitgliedern der IG Metall zur Verfügung. Für sie entfällt die Aufnahmegebühr und je nach Einkommen gibt es einen sozial gestaffelten Beitrag.

Als Alternative zur Lohnsteuerberatung gibt es auch die „Steuermappe“: Mit einer Belegvorlage wird die Steuererklärung bequem von zuhause aus erstellt und anschließend von Diplom-Finanzwirten geprüft und korrigiert.

Alle Informationen zur Lohnsteuerberatung gibt es online unter: www.igmservice.de/beratung/lohnsteuerberatung



6. Urlaub

6.1. Urlaubsentgelt

Um auch die finanziellen Voraussetzungen für die sinnvolle Nutzung des Urlaubs zu schaffen, hat die IG Metall in § 4 des Urlaubsabkommens die Zahlung von zusätzlichem Urlaubsgeld vereinbart.

Die / der Beschäftigte hat für seinen Urlaub Anspruch auf Weiterzahlung des Lohns / Gehalts oder Lohnabschlagszahlungen, die während des Urlaubs fällig sind (MTV § 11), und auf das zusätzliche Urlaubsgeld von 50 Prozent aus 1/21,75 des Monatseinkommens pro Urlaubstag. Dieses Urlaubsentgelt ist grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

Die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes erfolgt am Standort Stuttgart der Mercedes-Benz AG mit der Lohn- bzw. Gehaltszahlung im Mai des jeweiligen Jahres auf der Basis des monatlichen Entgeltes. Urlaubsgeld sowie Vorschüsse werden bargeldlos ausbezahlt.

Auf das zusätzliche Urlaubsgeld werden Vorschüsse auf Antrag nur dann gewährt, wenn der Urlaub mindestens zwei Wochen beträgt und ausschließlich Urlaub des laufenden Jahres vor dem Auszahlungstermin Ende Mai belegt wird.

Vorschüsse auf das Urlaubsentgelt sind entsprechend dem Urlaubsabkommen dann möglich, wenn die / der Beschäftigte am Auszahlungstag wegen Urlaubs nicht anwesend ist.

Der Antrag muss zehn Arbeitstage vor Antritt des Urlaubs bei der entgeltabrechnenden Stelle vorliegen, wenn eine rechtzeitige Überweisung vor Urlaubsantritt gewährleistet sein soll.

Die genaue Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes sowie notwendige Nachberechnungen im Zeitpunkt der Urlaubsnahme richten sich nach den Vorschriften des Urlaubsabkommens.

Ohne das Urlaubsabkommen der IG Metall hätte der Arbeitnehmer nur den gesetzlichen Anspruch auf 24 Werktage von Montag bis Samstag (vier Wochen) Urlaub pro Jahr und kein zusätzliches Urlaubsgeld.

6.2. Unbezahlter Sonderurlaub

Neben dem betrieblichen zusätzlichen Urlaub gewährt die Daimler AG eingeschränkt auch Sonderurlaub.

Dieser Sonderurlaub ist in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt.

Bei allen Formen des unbezahlten Sonderurlaubs besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Bezüglich der Sozialversicherungen ist es unbedingt erforderlich, dass vor Antragsstellung auf unbezahlten Sonderurlaub Erkundigungen bei der Krankenversicherung über die Fortführung der Versicherung eingeholt werden. Selbstverständlich gilt dies auch für andere gesetzliche und private Versicherungen.

Sonderurlaub Untertürkheim



6.3. Unbezahlter Sonderurlaub für Jugendleiter

In Baden-Württemberg haben Beschäftigte über 16 Jahre aufgrund des Gesetzes „Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit“ von 2007, einen Anspruch auf Sonderurlaub, wenn sie sich engagieren in:

- der Jugendpflege und Jugendwohlfahrt
- einem dem Landesjugendring angeschlossenen Verband
- einer sonstigen von der obersten Landesbehörde anerkannten Organisation der freien Jugendpflege und Jugendwohlfahrt

Der Anspruch umfasst zehn Kalendertage im Jahr.

Voraussetzungen als auch das Antragsverfahren im Internet unter: www.landesrecht-bw.de



7. Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf Urlaub, bei Tod, Eheschließung usw.

Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger Arbeitszeit wird ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub das Arbeitsentgelt in nachstehenden Fällen weiterhin bezahlt, wenn die / der Beschäftigte von der Arbeit freigestellt wurde.

Grund	Freistellung
Tod des Ehegatten	3 Arbeitstage
Eigene Eheschließung	2 Arbeitstage
Tod eigener Kinder	2 Arbeitstage
Niederkunft der Ehefrau	1 Arbeitstag (MTV)
Tod eines Elternteils oder Schwiegerelternanteils (unter "Eltern" sind auch Pflege- oder Stiefeltern zu verstehen)	1 Arbeitstag (MTV)
Teilnahme an Trauung oder Hochzeit der eigenen Kinder	1 Arbeitstag (MTV)
Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht (Möbiliar für mindestens ein Zimmer oder möbliertes Zimmer mit Kochstelle)	1 Arbeitstag (MTV)
Teilnahme an Goldener Hochzeit der Eltern	1 Arbeitstag (MTV)

Über die gesetzlichen und tariflichen Ansprüche hinaus gelten folgende betrieblichen Regelungen (Betriebsvereinbarung „Arbeitsverhinderung“ in der Fassung vom 24.03.1972):

Grund	Freistellung
Tod von Geschwistern (auch Halbgeschwister, jedoch nicht Stiefgeschwister)	1 Arbeitstag (BV)
Schwere plötzliche Erkrankung oder Unglücksfall eines in der häuslichen Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen	1 Arbeitstag (BV)
Arztbesuch und ärztlich verordnete Behandlung, die unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen muss	für die Dauer
Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten	für die Dauer
Betriebsunfall	bis zu 1 Arbeitstag (TV) am Unfalltag
Unverschuldete Vorladung vor eine Behörde	für die Dauer
Für persönlich vorzunehmende Anzeigen auf dem Standesamt	für die Dauer

In vorstehenden Fällen hat die / der Beschäftigte, soweit möglich, dem Betrieb vorher anzuzeigen, dass sie / er der Arbeit fernbleiben will oder muss. In begründeten Zweifelsfällen muss auf Verlangen der Grund für die Arbeitsverhinderung nachgewiesen werden. Hierfür entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.

HINWEIS:

Der Anspruch auf Freistellung gemäß den Punkten oben besteht maximal bis zu sechs Wochen nach Eintritt des Anlasses.



Ohne die erfolgreiche Arbeit der IG Metall gäbe es kaum einen der obigen Freistellungstage.

8. Personelle Angelegenheiten

8.1. Arbeitszeugnisse

> siehe zentraler Teil des Ratgebers Kapitel 10.6. Kündigung

8.2. Bildungszeitgesetz



Wer kann Bildungszeit nehmen?

Der Anspruch auf Bildungszeit besteht für Arbeitnehmer mit Beschäftigungsschwerpunkt in Baden-Württemberg, für Auszubildende sowie für Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, deren Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnis seit mindestens zwölf Monaten besteht.

Wie viele Tage Bildungszeit haben Beschäftigte?

Für Beschäftigte beträgt der Freistellungsanspruch fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend. Für Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg beträgt der Anspruch fünf Arbeitstage für die gesamte Ausbildungs- bzw. Studienzeit.

Wie kann Bildungszeit beantragt werden?

Anträge auf Bildungszeit müssen spätestens neun Wochen vor Beginn der Maßnahme bzw. der geplanten Bildungszeit, beim Arbeitgeber schriftlich mit Informationen zur Bildungsmaßnahme und zum Anbieter eingereicht werden.

Der Arbeitgeber entscheidet dann unverzüglich, spätestens bis vier Wochen vor Beginn der Maßnahme bzw. der geplanten Bildungszeit. Entscheidet der Arbeitgeber nicht fristgerecht vier Wochen vorher über den Antrag auf Bildungszeit, gilt er als bewilligt. Diese Fristen sollen beiderseits Planungssicherheit sicherstellen.

Arbeitgeber können den Antrag auf Bildungszeit in bestimmten Fällen auch ablehnen: Beispielsweise aus dringenden betrieblichen Belangen, wenn bereits Urlaub und/oder Krankheit anderer Kollegen zu nicht unwesentlichen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen, oder wenn zehn Prozent der allen Beschäftigten im Betrieb für das laufende Jahr zustehenden Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde oder wenn es sich um einen Kleinbetrieb handelt.

Bei Streitfällen und Unklarheiten bezüglich der grundsätzlichen Bildungszeitfähigkeit einer beantragten Bildungsmaßnahme kann ab dem 01.07.2021 sowohl von der antragstellenden Arbeitnehmerin oder dem antragstellenden Arbeitnehmer als auch von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Schiedsstelle angerufen werden.

Während eine Bildungszeitmaßnahme in Anspruch genommen wird, zahlt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fort. Die Kosten der Bildungsmaßnahme (Kursgebühr) und ggf. die Anreise und Unterkunft tragen regelmäßig die Beschäftigten selbst.

8.3. Schülerpraktikum am Standort Untertürkheim

Mercedes-Benz bietet am Standort Untertürkheim im Rahmen der Berufsorientierung der allgemeinbildenden Schulen ein Schülerpraktikum (technische Ausbildungsberufe) an. Hier können die Schüler die Arbeitswelt von Mercedes-Benz erleben, in verschiedene Berufe hineinschnuppern und sich über alles aus erster Hand informieren.

Technische Schülerpraktika im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim

Schülerpraktikum für Schüler/-innen aller Schultypen
in angebotenen technischen Ausbildungsberufen


Mindestalter: 13 Jahre

Dauer: 1 Woche (Bewerbungszeitraum: ganzjährig)

Bewerbung:

- Schreiben mit Angabe des gewünschten Berufs und der Praktikumswoche
- Bewerberformular auf der Karriereseite:
www.daimler.com/karriere/schueler/schuelerpraktikum
>Standort Untertürkheim
- Offizielles Schreiben der Schule (mit Termin und Versicherungsangaben)
- tabellarischer Lebenslauf
- Kopie des aktuellen Zeugnisses

**Ansprechpartnerin Schülerpraktikum
am Standort Untertürkheim:**

 0711/17-63111

 schuelerpraktikum-ut@mercedes-benz.com

8.4. Ausbildungs- und Studienplätze am Standort Untertürkheim

Die Ausbildungs- und Studienplätze im technischen Bereich werden am 1. Juni des laufenden Jahres für das Folgejahr ausgeschrieben.

Genauere Informationen zu den angebotenen Ausbildungsberufen und Studiengängen gibt es auf der Karriereseite:



<https://group.mercedes-benz.com/karriere/>

Die „Let's Benz“ **Bewerberwoche** für technische Berufe findet im Juli des laufenden Jahres unter dem Motto „In einer Woche zum Ausbildungsplatz“ statt.

Nähere Infos gibt es ab 1. Juni auf:

www.letsbenz.de



Bei Fragen zu den Ausbildungs- und Studienplätzen:

Technische Berufe:

☎ 0711/17-63111

azubi-ut.info@mercedes-benz

Duales Studium (Technik):

☎ 0711/17-63414

dh-stuttgart@mercedes-benz.com

8.5. Tarifvertrag „Förderjahr“

Am Standort Untertürkheim wird der Tarifvertrag „Förderjahr“ umgesetzt. Im Rahmen des Förderjahres sollen noch nicht ausbildungsreife Jugendliche auf eine Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie vorbereitet werden. Hierzu werden den Jugendlichen grundlegende kognitive Fähigkeiten sowie Grundkenntnisse der Metallverarbeitung vermittelt. Ein weiterer Schwerpunkt des Förderjahrs liegt neben diesen fachlichen Kenntnissen aber auch im Ausbau grundlegender persönlicher Fähigkeiten in Bezug auf das Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhalten. Während der Qualifizierungsmaßnahme haben die Jugendlichen die Möglichkeit, am Auswahlprozess für das laufende Einstelljahr teilzunehmen. Voraussetzung für eine Bewerbung um einen Platz im Förderjahr ist die Prüfung der Förderwürdigkeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit am Wohnort.

Der Zeitraum für eine Einstiegsqualifizierung ist auf zehn Monate festgelegt. Die Maßnahme startet immer am 1. November des laufenden Jahres.

Nach der Prüfung bei der Agentur für Arbeit Bewerbungen bitte an:
✉ azubi-ut.info@mercedes-benz.com

9. Beruf und Familie

9.1. Kinderbetreuung



Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben das Unternehmen und der Betriebsrat in Zusammenarbeit mit externen Anbietern Kinderbetreuungsplätze in betriebseigenen Kinderkrippen eingerichtet. Die „sternchen Kinderkrippen“ bieten Betreuungsplätze für unter Dreijährige an. Die sternchen Kinderkrippen Stuttgart-Untertürkheim und Esslingen-Mettingen bieten ca. 160 Betreuungsplätze. Platzsharing ist möglich.

Adressen und Ansprechpartner

sternchen Untertürkheim

Kinderkrippe im Auftrag der Mercedes-Benz AG
pme Familienservice GmbH
Fritz-Walter-Weg 19
70372 Stuttgart (im SpOrt Stuttgart)



0711/2206280



sternchen-ut@familienservice.de

sternchen Esslingen-Mettingen

Kinderkrippe im Auftrag der Mercedes-Benz AG
Matthäus-Hahn-Straße 20
73733 Esslingen am Neckar-Mettingen



0711/67411630



sternchen-es-met@familienservice.de

Bei der Aufnahme und während der Zugehörigkeit des Kindes zur Kinderkrippe muss mindestens ein erziehungsberechtigter Elternteil in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit der Mercedes-Benz AG stehen. Über die Aufnahme eines Kindes entscheidet die Aufnahmejury des jeweiligen Standorts, zu der auch der Betriebsrat gehört.

Vorrangig berücksichtigt werden:

- Soziale Härtefälle (z.B. Tod des Partners, Scheidung/ Trennung, Erkrankung oder pflegebedürftige Angehörige, Alleinerziehende, d.h. alleinlebende erziehungsberechtigte Elternteile),
- Kinder mit Geschwisterkindern, die bereits aufgenommen sind,
- Kinder mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Kinder,
- Unternehmerische Härtefälle, zum Beispiel Betreuungsnotwendigkeit bei Versetzung eines Elternteils
- Eltern ohne anderweitige Betreuungsmöglichkeit innerhalb der Familie/eheähnliche Gemeinschaft.

Der jeweilige Beitragssatz für Betreuung und Verpflegung hängt vom Familienjahreseinkommen (brutto) sowie der Zahl der wöchentlichen Betreuungsstunden ab.

Alle wichtigen Informationen und Formulare zum sternchen Stuttgart-Untertürkheim bzw. zum **sternchen Esslingen-Mettingen** im Social Intranet:

Kinderbetreuung, Betreuungsangebote




Zusätzlich stehen am Standort Stuttgart-Untertürkheim 17 Belegplätze in einer städtischen Kindertagesstätte für Kinder von Beschäftigten im Alter von drei bis sechs Jahren zur Verfügung.

Adresse und Ansprechpartner

Kindertagesstätte Untertürkheim e.V.

Ötztaler Straße 21

70327 Stuttgart

 **0711/21691084**


 te.oetztalerstrasse21@stuttgart.de

**Ansprechpartnerin für allgemeine**

Fragen zum Thema:

Monika Müller-Bertrand,

Betriebsrätin

 **0711/17-62522**

Weitere Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten bietet Ihnen das Angebot von famPlus.

9.2. Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung durch famPlus

famPlus vermittelt berufstätigen Eltern Dienstleistungen rund um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aktuell bietet famPlus Unterstützung bei der Suche nach der passenden Kinderbetreuung an.

Das bundesweite Angebot - unabhängig von Umfang, Dauer und Ort der Betreuung:

- Tagesmütter/-väter, Kinderfrauen, Babysitter, Leihomas/-opas
- Großpflegestellen und private Einrichtungen
- Notfallbetreuung
- Suche nach Einrichtungsplatz und Ferienbetreuungsangeboten
- Au-pair und Familienhilfe/-pflege
- Nachhilfe
- Sowie alle individuellen Lösungen, die ihre Familie braucht

Einen ausführlichen Ratgeber mit relevanten Informationen, Tipps und Vorlagen gibt es auf der Online-Plattform. Bei konkretem Bedarf an einer Kinderbetreuung, können Anfragen direkt online gestellt werden. Das Pädagogen-Team klärt den individuellen Bedarf und bespricht die Anforderungen. Die passenden Angebote werden dann über die Plattform vorgeschlagen – so können diese auch abends und am Wochenende in Ruhe eingesehen werden.

Zugriff auf die Online-Plattform über:

www.famPlus.de



Auf der Internetseite können sich Interessierte mit Ihrer Daimler-E-Mailadresse registrieren. Die Registrierung ist für Eltern kostenlos und unverbindlich. Die Kosten für die Vermittlung teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Betreuungsleistung wird von den Eltern getragen.

Die Anleitung zur Registrierung und alle weiteren im Social Intranet:



10. Arbeitszeitregelungen

10.1. Lage der Arbeitszeiten (Betriebliche Regelung)



Die nachstehenden Arbeitszeiten gelten hauptsächlich für Beschäftigte mit fester Arbeitszeit. In der Regel handelt es sich hierbei um Produktionsbereiche.

In der Regel gelten folgende Schichtzeiten, diese können in Einzelfällen und in Abstimmung mit dem Betriebsrat auch abweichend sein.

Normalschicht:

Werkteil Untertürkheim 07:05 – 16:00 Uhr

Werkteil Mettingen 06:55 – 15:50 Uhr

Zweifachwechselschicht:

Frühschicht: 06:00 – 14:30 Uhr

Spätschicht: 14:30 – 23:00 Uhr

Blocknachtschicht: 23:00 – 06:00 Uhr

Dreifachwechselschicht:

Frühschicht: 06:00 – 14:00 Uhr

Spätschicht: 14:00 – 22:00 Uhr

Nachtschicht: 22:00 – 06:00 Uhr

In Bereichen / Gruppen / Kostenstellen und Arbeitssystemen, die eine individuelle Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, gibt es verschiedene flexible Arbeitszeit- und Gleitzeitmodelle.

Alle notwendigen Regelungen werden jeweils zwischen den Vorgesetzten, den Gruppen und dem Betriebsrat verhandelt und vereinbart.

Das Zeitguthaben kann durch einzelne freie Tage und Bündelung von freien Tagen abgebaut werden. Auch stundenweiser Abbau ist möglich. Abweichungen sind gesondert zu vereinbaren.

 > siehe Kapitel 10.3 Freischichtregelung

Pausen nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) sind unbezahlte Pausen (z. B. Mittagspause). Die AZG Pause (30 Minuten) muss nach sechs Stunden Arbeitszeit spätestens gewährt werden und nach neun Stunden kommt eine weitere 15-Minütige unbezahlte Pause hinzu.

Erholzeitpausen in Bereichen im Vergütungsmodell 1 sind nach dem „Tarifvertrag zur Fortführung von Bestimmungen des LRTV II“ bezahlte Pausen (LRTV = Lohnrahmentarifvertrag).

Ausnahmen sind bei entsprechender Gestaltung des Arbeitsablaufs möglich. Diese Ausnahmen sind in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

Die 30-minütigen Essenspausen im Dreischichtbetrieb und Dauernachtschichtbetrieb (MTV 8.8) sind bezahlte Pausen.

Wochenendschicht:

Zur Bewältigung von Programmspitzen kann die Betriebsnutzungszeit erweitert werden, indem zwischen Betriebsrat und Personalbereich zeitlich befristet ein Wochenendschichtmodell vereinbart wird.

Der Wechsel in dieses Schichtmodell ist freiwillig.

Arbeitszeiten:

Freitag:	06:00 – 14:30 Uhr	8,0 Std. Arbeitszeit
Samstag:	06:00 – 16:45 Uhr	10,0 Std. Arbeitszeit
Sonntag:	19:15 – 06:00 Uhr	10,45 Std. Arbeitszeit <i>(incl. bezahlter Pause)</i>

Pausenzeiten:

Freitag:	12:00 – 12:30 Uhr <i>(30 Minuten unbezahlte Pause)</i>
Samstag:	12:00 – 12:30 Uhr <i>und</i> 15:00 – 15:15 Uhr <i>(45 Minuten unbezahlte Pause)</i>
Sonntag:	21:30 – 21:45 Uhr <i>und</i> 23:30 – 24:00 Uhr <i>(45 Minuten bezahlte Pause)</i>

Bei betrieblicher Notwendigkeit kann mit dem Betriebsrat eine versetzte Pausennahme abgestimmt werden.

Bei einer geleisteten Arbeitszeit von **28,75 Stunden** werden **35 Stunden** vergütet (inklusive der Schichtzuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit).

Oster- und Pfingsttag ist arbeitsfrei. Diese Tage werden mit Freischicht oder Gleitzeit belegt.

10.2. Umgang mit Zeitsalden

Die meisten Beschäftigten im Verwaltungsbereich oder in indirekten Bereichen arbeiten in Gleitzeit (GLZ). Das bedeutet ein flexibler Arbeitsbeginn und Ende.

Alle Beschäftigten haben in der Regel eine Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche.

Beschäftigte und Vorgesetzte können sich auf eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden einigen. Das Entgelt wird dementsprechend angepasst, das heißt eine Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Stunden wird entsprechend vergütet.

Aber auch eine Reduzierung unter 35 Stunden pro Woche ist möglich, dies bedeutet dann Teilzeit.

Alternativ dazu gibt es die Möglichkeit einer „Verkürzten Vollzeit“.

> siehe zentraler Teil des Ratgebers Kapitel 12.1.

Teil- und verkürzte Vollzeit

Zu beachten ist:

Für die Vereinbarung einer veränderten regelmäßigen Wochenarbeitszeit gilt eine "doppelte Freiwilligkeit". Weder ist das Unternehmen gezwungen solche Verträge anzubieten, noch sind die Beschäftigten verpflichtet ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Die Beschäftigten haben also keinen individuellen Anspruch auf eine veränderte regelmäßige Wochenarbeitszeit. Letztlich entscheiden das Unternehmen und der Vorgesetzte.

Gleitzeitmodelle im Werk 10 und der Pkw-Entwicklung

Zum 1. April 2002 wurde im Zusammenhang mit der Regelung zu Langzeitkonten die Gleitzeitvereinbarung vom 1. Februar 2000 neu geregelt.

ARBEITSZEITRAHMEN MODELL A1 (Standard-Modell)

Beschäftigte im Normalschichtbetrieb

Gleitzeitrahmen:	06:30 Uhr - 19:00 Uhr
Kernarbeitszeit:	08:30 Uhr - 15:00 Uhr

In der Entwicklung gilt ein Normalschichtbetrieb
 Gleitzeitrahmen: 06:00 Uhr - 19:00 Uhr
 Es gibt keine Kernarbeitszeit.

Pausenregelung für die Entwicklung:

Die Beschäftigten haben eine 40-minütige unbezahlte Mittagspause. Indirekte Beschäftigte haben zusätzlich eine 15-minütige unbezahlte Vesperpause.

Die folgenden Modelle sind bereichsspezifisch mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

MODELL A2

Beschäftigte im Normalschichtbetrieb

Gleitzeitrahmen: 05:30 Uhr - 18:30 Uhr
 Kernarbeitszeit: 07:30 Uhr - 14:00 Uhr

Pausenregelung für Model A1 und A2 beinhaltet für alle Beschäftigten, die nicht in produktionsnahen Bereichen beschäftigt sind, eine 45-minütige unbezahlte Arbeitszeitgesetz(AZG) - Pause. Beschäftigte in produktionsnahen Bereichen erhalten eine 40-minütige unbezahlte AZG Pause sowie eine weitere 15-minütige unbezahlte Pause.

MODELL B

Beschäftigte im Schichtbetrieb

Frühschicht Spätschicht Nachtschicht

Gleitzeitrahmen 05:30 Uhr - 15:30 Uhr
 Kernarbeitszeit 06:00 Uhr - 12:00 Uhr

Spätschicht

Gleitzeitrahmen 13:00 Uhr - 24:00 Uhr
 Kernarbeitszeit 15:30 Uhr - 21:30 Uhr

Nachtschicht

Gleitzeitrahmen 21:30 Uhr - 07:00 Uhr
 Kernarbeitszeit 23:00 Uhr - 05:00 Uhr

Pausenregelung:

Im Zweischichtbetrieb:

Mittags-/Abendpause (unbezahlt):
30 Minuten sowie in der Frühschicht
eine 15-minütige unbezahlte Pause.

Im Dreischichtbetrieb:

In der Nachtschicht ist die Pause bezahlt.

Im begründeten Einzelfall kann der Gleitzeitrahmen von den oben genannten Modellen abweichen. Dies ist mit dem Betriebsrat gesondert zu vereinbaren.

Für alle Modelle kann mit dem Vorgesetzten (mind. E3) der Entfall der Kernarbeitszeit vereinbart werden. Der Betriebsrat ist darüber zu informieren.

Darüber hinaus existieren weitere bereichsbezogene Gleitzeitmodelle, welche hier aber nicht weiter aufgeführt werden.

Für alle Gleitzeitmodelle gilt:

Die Vorgesetzten können das Recht der Beschäftigten auf Bestimmung von Beginn und Ende der Arbeitszeit im Einzelfall aus dringenden betrieblichen Gründen einzuschränken.

Die Vorgesetzten dürfen aber nicht anordnen, dass Beschäftigte täglich weniger als ein Fünftel ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten.

Der Gleitzeitsaldo kann plus / minus 100 Stunden betragen. Es können unbegrenzt Gleittage genommen werden. Übersteigt der Gleitzeitsaldo die Grenze von minus/plus 100 Stunden, so müssen Beschäftigte und Vorgesetzte einen verbindlichen Abbau- bzw. Aufbauplan des Zeitkontos vereinbaren.

In diesem Fall beginnt ab dem Folgemonat der Vereinbarung eine Frist von 12 Monaten. Nach Ablauf der Frist muss der Zeitsaldo im Bereich von minus 100 bis plus 80 Stunden erreicht sein. Beschäftigte und Vorgesetzte sind verpflichtet, diesen Plan einzuhalten.

Eine besondere Verantwortung haben die Vorgesetzten, weil sie die Rahmenbedingungen schaffen müssen, die den Auf/Abbau

des Zeitkontos ermöglichen. Wenn ein Abbau des Zeitkontos auf 80 Stunden nicht möglich ist, so müssen die betroffenen Beschäftigte beim Betriebsrat oder Personalbereich reklamieren, dass der Abbauplan nicht umgesetzt werden kann. So kann verhindert werden, dass das Zeitguthaben über 100 Stunden verfällt. Sofern der Abbau aus betrieblichen Gründen (Krankheitsvertretung, zusätzliche Projekte etc.) nicht möglich war, verfällt keine Zeit.

Es können maximal zehn Stunden pro Tag auf dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben werden. Jede Führungskraft und jeder Beschäftigte hat darauf zu achten, dass die Arbeits- und Pausenzeiten eingehalten werden.

Nach dem Arbeitszeitgesetz darf eine maximale tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden nicht überschritten werden.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt für Jugendliche (14 bis 18 Jahre) täglich maximal 8 Stunden Arbeitszeit.

Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes für werdende und stillende Mütter lässt maximal 8,5 Stunden zu.

> siehe Kapitel 10.4 Mehrarbeitszeit

Auszubildende

Auszubildende können an der Gleitzeit teilnehmen, solange sie in Fachabteilungen tätig sind, in denen die gleitende Arbeitszeit angewandt wird. Sie müssen jedoch die regelmäßige tägliche Arbeitszeit erfüllen; die Erreichung des Ausbildungszieles darf dadurch nicht gefährdet werden.

Maßgebend sind die jeweils gültigen Vereinbarungen im Manteltarifvertrag und in der Betriebsvereinbarung. Es sind drei Zeitmodelle (06:00-14:30 Uhr oder 06:30-15:00 Uhr oder 07:00-15:30 Uhr) für die Auszubildenden vereinbart, die jeweils für den Fachbereich auszuwählend sind.



Dual Studierende

Die tägliche Arbeitszeit beträgt 7 Stunden bei einer 35 Stunden Woche.

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen insbesondere die des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes.

Für das erste Ausbildungsjahr
gelten feste Arbeitszeiten
von 07.00 - 15.20 Uhr.

Ab dem 2. Ausbildungsjahr gilt folgendes
Gleitzeitmodell unter Berücksichtigung
von Rahmenbedingungen.

Beginn zwischen	06:00 - 09:00 Uhr
Ende zwischen	15:00 - 19:00 Uhr
Kernzeit	09:00 - 15:00 Uhr

Unbezahlte Pausen 08:30 - 08:45 und 12:00 - 12:45 Uhr
(diese sind systemseitig hinterlegt)

Hinweis: bei Einsätzen in Bereichen mit einer anderen Gleitzeitvereinbarung muss dies mit dem Fachbereichsbetreuer abgestimmt werden. Dabei ist auf die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu achten (60 Min. Pause, davon 15 Min. spätestens nach 4,5 Stunden Arbeit).

Rahmenbedingungen:

Während der Zeiten in der Dualen Hochschule werden die Anfangs- und Endzeiten vom DH Betreuer festgelegt. In der Zeit der Dualen Hochschule (Seminar Block) können keine Urlaubs- oder Gleittagen genommen werden.

Bei Auslandeinsätzen wird die tägliche Arbeitszeit von 7 Stunden im Zeiterfassungssystem hinterlegt.

Der Gleitzeitsaldo beträgt +/- 50 Stunden. Dies ist eigenverantwortlich in Abstimmung mit dem Fachbereichsbetreuer zu steuern.

10.3. Freischichtenregelung

(Manteltarifvertrag und Betriebsvereinbarung)

Aufgrund der Differenz zwischen der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit (in der Regel 35 Stunden) und der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit (in der Regel 40 Stunden) erwerben Beschäftigte einen Anspruch auf Zeitausgleich in freien Tagen. Das entstandene Zeitguthaben wird auf einem persönlichen Freischichtkonto geführt. Der aktuelle "Kontostand" ist im Intranet oder über die **MyWork App** abrufbar. Der auf der Entgeltabrechnung angegebene Freischichtkontostand weist das Zeitguthaben zum jeweiligen Vormonatsende aus.

Über das Freischichtkonto abgerechnet wird auch der Aufbau und Ausgleich von Zeitguthaben in Bereichen mit vereinbarten flexiblen Arbeitszeitmodellen die in Freischicht sind.

Der Zeitsaldo ergibt sich dabei aus der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) und der tatsächlich täglich geleisteten Arbeitszeit innerhalb des flexiblen Arbeitszeitrahmens.

Durch das einplanen von Freischichten (bezahlte arbeitsfreie Tage) wird das aufgebaute Zeitguthaben wieder abgebaut. Das Zeitguthaben kann durch einzelne Freischichttage, aber auch in Freischicht-Blöcken (siehe dazu auch die Urlaubs Regelung Werk 10/19) genommen werden. Auch stundenweise Freizeitnahme (ähnlich der Gleitzeit) ist möglich. Für jeden genommenen Freischicht-Tag wird bei der 35-Stunden-Woche das Freischichtkonto mit sieben Stunden belastet.

Das Freischichtkonto darf nur durch persönlich genommene Freischichten belastet werden. Interne oder externe Bildungsveranstaltungen sind Arbeitszeit und deshalb nicht mit Freischicht abzudecken. Auch bei Urlaub und Krankheit bleibt der Freischichtanspruch unangetastet. Umgekehrt entsteht aber auch kein Zeitguthaben bei Urlaub und Krankheit.

> siehe Kapitel 6 Urlaub
> siehe Kapitel 4.2 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Es entsteht auch kein Zeitguthaben bei Nachtschichten, die eine Arbeitszeit von 7 Stunden (23:00-06:00) haben.

Planungsprozess:

Um einen gleichmäßigen Auf- und Abbau zu gewährleisten soll dabei für jeden Mitarbeiter 1/5 des jährlichen individuellen Volumens je Quartal geplant werden.

Die Freischichten sollten in den gleichen Schichten, in denen sie aufgebaut wurden auch abgebaut werden.

Bei Beschäftigten ohne Gruppenarbeit erfolgt die Freischichtplanung im Rahmen einer monatlichen Teambesprechung.

Bei Beschäftigten in Gruppenarbeit plant die Gruppe quartalsweise die Freischichten selbständig und führt eine Abstimmung mit den Vorgesetzten herbei.

Die Freischichtplanung orientiert sich am Nettobedarf und dem individuellem Freischichtkonto des Beschäftigten unter Berücksichtigung der Ampelregelung.

Die Feinabstimmung der Freischichtplanung mit dem Vorgesetzten erfolgt monatlich und zwar spätestens eine Woche vor Monatsbeginn. Veränderungen im laufenden Monat können nur einvernehmlich vorgenommen werden. Eine einseitige Anordnung von Freischichten durch den Vorgesetzten ist somit unzulässig.

Bei einer betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden und einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden bauen Beschäftigte bis zu 28 Freischichten pro Jahr auf. Durch individuelle Faktoren (z.B. krankheitsbedingte Fehlzeiten, unbezahlter Sonderurlaub, 7-Stunden-Nachtschichten, individueller Auf-/Abbauplan usw.) verändert sich die Anzahl der aufgebauten Freischichttage entsprechend. Auch die jährlich zwischen Werkleitung und Betriebsrat vereinbarten Freischichtzielwerte können ggf. eine Korrektur des jährlichen individuellen Freischichtvolumens nach sich ziehen.





Als Orientierungsrahmen für das jährliche individuelle Freischichtvolumen ergibt sich demnach das folgende Staffelungsmodell („Ampelregelung“):

„Gelbzone“ > - 150 Stunden	„Grünzone“ zw. - 150 Std. bis + 150 Std.	„Gelbzone“ bei > + 150 Std.
- 150 Std. 28 Tage	Ø 28 Tage	+ 150 Std. 28 Tage
- 175 Std. 26 Tage		+ 175 Std. 30 Tage
- 200 Std. 24 Tage		+ 200 Std. 32 Tage
- 225 Std. 22 Tage		+ 225 Std. 34 Tage
- 250 Std. 20 Tage		+ 250 Std. 36 Tage
- 275 Std. 18 Tage		+ 275 Std. 38 Tage
- 300 Std. 16 Tage		+ 300 Std. 40 Tage
„Rotzone“ < - 300 Std. indiv. < 16 Tage		„Rotzone“ < - 300 Std. indiv. > 40 Tage

Zusätzliche Freischicht für Beschäftigte im Zweischichtbetrieb mit Dauernachtschicht

> siehe Kapitel 6 Urlaub

Maßgebliche Grundlage der oben genannten Regelungen sind §7 des Manteltarifvertrages für die Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden und die Betriebsvereinbarungen „Planung von Freischichten“ und „Gruppenarbeit“ Diese Unterlagen sind bei den Betriebsräten der IG Metall erhältlich.

10.4. Mehrarbeitszeit

Allgemein gilt: Jede Mehrarbeitszeit muss vom Betriebsrat im Vorfeld genehmigt werden!

Mehrarbeit liegt dann vor, wenn die vereinbarte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.

Am Monatsende wird die angeordnete und geleistete Mehrarbeit auf volle Viertelstunden gerundet. Gleitzeitguthaben aus dem Vormonat werden nicht als Mehrarbeit angerechnet. Dies gilt nur für Gleitzeitmodelle.

Im Freischichtmodell wird die Mehrarbeit minutengenau abgerechnet.

Tarifliche Regelung Manteltarifvertrag (MTV), § 8.1

Nach § 8.1.2.1 MTV können bei dringenden betrieblichen Erfordernissen und mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche und bis zu 20 Stunden im Monat vereinbart werden. Durch eine Betriebsvereinbarung kann für einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten ein Mehrarbeitsvolumen von mehr als 20 Stunden im Monat zugelassen werden.

Nach § 8.1.2.3 des MTV sind bei der Festlegung von Mehrarbeit die berechtigten Interessen der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen.

Nach § 8.1.2.4 MTV kann Mehrarbeit bis 16 Stunden im Monat im Einzelfall auch durch bezahlte Freistellung (auch stundenweise) von der Arbeit ausgeglichen werden. Die Mehrarbeitszeit wird als "Freischicht aus Mehrarbeit (FM)" verbucht. Ab der 16. Mehrarbeitsstunde im Monat können Beschäftigte diese Abgeltung durch bezahlte Freistellung verlangen, soweit dies nicht dringenden betrieblichen Belange entgegensteht. Die Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten. Der Zeitausgleich hat in den folgenden drei Monaten zu erfolgen.

In der betrieblichen Praxis können Beschäftigte grundsätzlich bei Mehrarbeit wählen, ob sie die Mehrarbeit ausbezahlt bekommen (Regelfall) oder sie als Freizeit (Freischicht aus Mehrarbeit) nehmen wollen.

Erweiterung der Mehrarbeitsgrenze von 20 Std. im Werk 10/19: Im Rahmen der „Betriebsvereinbarung zur Programmerfüllung“ sind im Werk 10 unter bestimmten Bedingungen auch mehr als

20 Mehrarbeitsstunden im Monat möglich. In Produktionsbereichen, in denen zur Programmerrfüllung zusätzliche Schichten oder Schichtverlängerungen vereinbart werden, ist ein Mehrarbeitsvolumen von bis zu 32 Stunden (bei vier Wochenenden mit möglichen Zusatzschichten) bzw. 40 Stunden (bei fünf Wochenenden mit möglichen Zusatzschichten) pro Beschäftigten im Monat zulässig. Das jährliche individuelle Mehrarbeitsvolumen ist auf 240 Stunden begrenzt.

In diese Grenzen nicht eingerechnet werden Mehrarbeitszeiten wegen Schichtübergabe, Gruppengesprächen und Rufbereitschaft und Mehrarbeitszeiten, die mit Freizeit ausgeglichen werden.

In Gleitzeit (GLZ) liegt Mehrarbeit dann vor, wenn neben dem täglichen und wöchentlichen Arbeitszeitrahmen auch die monatliche Sollarbeitszeit überschritten wird.

Geleistete Mehrarbeitsstunden können individuell in Freizeit oder Geld genommen werden.

Generell haben der Arbeitgeberverband Südwestmetall und die IG Metall im Manteltarifvertrag als Ziel formuliert, dass Mehrarbeit nicht dauerhaft und vor allem auch nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden soll.

Weitere Arbeitszeitthemen und Zuschlagsregelungen finden sich auch unter:

*> siehe Kapitel 3.1.
Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit*

*> siehe zentraler Teil des Ratgebers Kapitel 4.4.
Mehrarbeitszeitpauschale bei Auslandseinsätzen*

10.4.1. Mehrarbeitszeit für Führungskräfte der Ebene 4

Führungskräfte der Ebene 4 Tarif steuern ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich auf Grundlage der betrieblichen Rahmenbedingungen zur Arbeitszeit. Flexible Arbeitszeit- und Gleitzeitregelungen sollten ausgeschöpft werden. Dadurch sollte Mehrarbeit möglichst vermieden werden. Mehrarbeit aufgrund außerordentlich befristeter Sondereinsätze (wie z.B. Fahrzeugerprobungen, besondere zeitliche Beanspruchung bei Serienanläufen, Produkteinführungen und Auslandseinsätzen) oder durch zusätzlich angeordnete Arbeitstage wird bezahlt. Angeordnete Mehrarbeitszeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

Für Führungskräfte Ebene 4 Executive sind sämtliche Arbeits-, Mehrarbeits- Einsatz- und (Ruf) Bereitschafts- und Reisezeiten inkl. Zuschläge mit dem Konditionenpaket abgegolten.

10.5. Rufbereitschaft

Zur Sicherung der Einsatzbereitschaft bei betrieblichen Erfordernissen können Beschäftigte außerhalb ihrer täglichen Arbeitszeit (AZ) in Rufbereitschaft eingeteilt werden. Dies erfolgt unter Berücksichtigung von berechtigten Interessen der Betroffenen.

Der Einsatz von Beschäftigten in der Rufbereitschaft erfolgt auf Basis einer entsprechenden Betriebsvereinbarung.



Grundsätzlich muss die konkrete Einteilung zur Rufbereitschaft beim Betriebsrat über ein Formblatt fristgerecht beantragt werden.



mbox-rufbereitschaft-werk-ut@mercedes-benz.com

Eine Einteilung zur Rufbereitschaft darf erst nach Beantragung und Genehmigung erfolgen.

Bei der Einteilung zur Rufbereitschaft soll möglichst eine Gleichverteilung und das Prinzip der Freiwilligkeit angestrebt werden. Für den Fall, dass auf freiwilliger Basis die erforderliche Anzahl nicht erreicht wird, vereinbaren Personalbereich und Betriebsrat eine Vorgehensweise zur einer Einteilung.

Eingeteilte Beschäftigte müssen sicherstellen, dass sie jederzeit erreichbar sind und ihren Einsatz unverzüglich antreten können. Der Abruf erfolgt über bereitgestellte Mobiltelefone. Grundsätzlich kann ein Einsatz während der Rufbereitschaft, soweit die aufgabenspezifischen Voraussetzungen vorliegen und die technischen Einrichtungen vorhanden sind, auch von außerhalb des Werkes wahrgenommen werden.

Rufbereitschaftsvergütung:

Generell

- Ein Einsatz wird pauschal mit **33,90 €** vergütet (*Stand Oktober 2020, der Betrag unterliegt einer tarifydynamischen Anpassung*).
- Nach jeweils 10 Einsätzen in 12 Monaten (egal ob im und außerhalb des Werkes) werden dem Beschäftigten 1/5 IRWAZ auf dem Zeitkonto gutgeschrieben.

Einsätze Im Werk

- Vergütung mit individuellem Stundensatz.
- Kurzeinsätze unter 30 Minuten werden mit 30 Minuten vergütet. Die Einsatzzeit wird auf volle ¼ Stunden aufgerundet.

Einsatz von außerhalb des Werks

- Bei Vorliegen der technischen Voraussetzungen ist ein Einsatz auch im Rahmen mobilem Arbeitens/Remote möglich.
- Vergütung mit individuellen Stundensatz; keine Aufwandsentschädigung.
- Mindestvergütung pro Einsatz 30 Minuten.

Telefongespräche

- Telefongespräche, die zu einer Lösung des Problems führen und keinen vor Ort Einsatz auslösen, werden mit 30 Minuten bewertet. Mehrere Gespräche innerhalb dieser 30 Minuten werden als „ein Gespräch“ bewertet.
- Bei längeren Gesprächen, die über die 30 Minuten hinausführen, ist eine weitere Bewertung von 30 Minuten zu berücksichtigen.
- Bei Telefongesprächen, die nicht zu einer Lösung des Problems führen und deshalb einen unmittelbaren Einsatz vor Ort zur Folge haben, wird die eingesetzte „Telefonlösungszeit“ der Einsatzzeit zugeschlagen.

Rufbereitschaft an Betriebsruhetagen

Beschäftigte können an Tagen der Betriebsruhe trotz Belegung des Tages mit Freischicht oder Gleitzeit eine Rufbereitschaft ausüben.

Die Höhe der Pauschalabgeltung ergibt sich aus der Anwendung der 24 Stunden-Rufbereitschaftsregel (Sa./So./Feiertag) und beträgt an Tagen der Betriebsruhe **88,19 €** pro Tag.

Den Beschäftigten in Rufbereitschaft wird darüber hinaus die geleistete Einsatzzeit wieder dem Freischicht-/ Gleitzeitkonto gutgeschrieben, da sie über diese Zeit nicht frei verfügen konnten.

Beschäftigte, die nach einem regulären Arbeitstag während der Betriebsruhe zur Rufbereitschaft eingeteilt sind, erhalten die Pauschalbeträge gemäß Betriebsvereinbarung, jedoch nicht die oben genannte Pauschalabgeltung.

Einhaltung der Ruhezeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bei Rufbereitschaft:

Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der individuellen täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

Wird die Ruhezeit aufgrund eines oder mehrerer Einsätze während der Rufbereitschaft unterbrochen, so ist im Anschluss an den letzten Einsatz erneut eine 11-stündige Ruhezeit einzuhalten.

Sonderfall Rufbereitschaft ohne Einteilung zur Rufbereitschaft

Neben der regulären Rufbereitschaft, zu der Beschäftigte nach Beantragung eingeteilt werden können, gibt es auch einen Sonderfall einer Rufbereitschaft ohne eine entsprechende Einteilung.

Dabei geht es um Bereiche, die eine Rufbereitschaft vereinbart haben aber Beschäftigte nicht zur Rufbereitschaft eingeteilt sind. Sie dient vor allem bei außergewöhnlichen Fällen wie z.B. bei einer Nachalarmierung bei größeren Betriebsstörungen.

Die Rahmenbedingungen für diesen Sonderfall sind ebenfalls in der Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft geregelt.

Sonderfall Notfalleinsatz ohne Einteilung zur Rufbereitschaft

Bei diesem zweiten Sonderfall handelt es sich um Beschäftigte, die nicht zur Rufbereitschaft eingeteilt waren, die aber auf Grund von einer Notfallalarmierung zum Einsatz gerufen werden. Gründe für eine Notfallalarmierung können Katastrophenfälle wie Feuer, Blitzeinschlag, Sturmschäden, Überschwemmungen usw. sein. Aber auch Gefahr für Leib und Leben, erwartete Gefahren für die Umwelt, Großschadensfälle an zentralen Ver- und Entsorgungsanlagen, die nicht durch reguläre Rufbereitschaft abgedeckt werden können und Störungen an sicherheitstechnischen Einrichtungen.

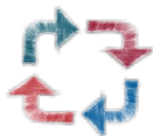
Auch für diesen Sonderfall sind die Rahmenbedingungen in der Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft geregelt.

10.6. Wechsel des Schichtbetriebs auf eigenen Wunsch

Mitarbeiter im Drei-Schicht-Betrieb können auf Wunsch mit Vollendung des 55. Lebensjahres im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten in eine günstigere Arbeitsform (Normal- oder Zwei-Schicht) überwechseln.

Nachtarbeitnehmer sind auf ihr Verlangen hin unter bestimmten Voraussetzungen auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn dem keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen. Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung der Geschäftsleitung dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebsrat zu hören. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

Beide Regelungen basieren auf einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu Schichtarbeit. Nähere Information dazu sind bei den IG Metall Betriebsräten erhältlich.



10.7. Weiterbildung

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Rahmen des geschlossenen Werksbildungsprogramms, die Beschäftigte auf Wunsch des Unternehmens (Vorgesetzten) besuchen, finden während der Arbeitszeit statt.

Bei ganztägigen Veranstaltungen werden den Beschäftigten sieben Stunden auf dem Gleitzeitkonto / Freischichtkonto gutgeschrieben. Bei Bildungsveranstaltungen, die eine vom Bildungsträger bestätigte längere Dauer haben, wird diese Zeit gutgeschrieben.

Bei Bildungsveranstaltungen, die teilweise vormittags oder nachmittags stattfinden, wird die angefallene Lehrgangsdauer gutgeschrieben.

Anfallende Zeiten von Arbeitsverhinderung (z.B. durch Ruhezeitverletzung) werden den Beschäftigten gutgeschrieben, soweit aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Regelungen ein Anspruch auf Bezahlung besteht (z. B. bei Vorladung zu einer Behörde oder bei Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamtes).

> siehe Kapitel 8.2. Bildungszeitgesetz

> siehe Kapitel 7. Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf Urlaub

10.8. Termingebundener Arztbesuch



Nach § 13.2.5 Manteltarifvertrag erfolgt eine bezahlte Freistellung von der Arbeit bei notwendig ausfallender Arbeitszeit für Arztbesuche und ärztlich verordnete Behandlungen, die aufgrund ärztlicher Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen müssen.

Dabei erfolgt die bezahlte Freistellung (Fehlzeitcode 55) beim

- Gleiter bis zur IRTAZ
(= Individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit)
- Nichtgleiter bis zur BENU (= Betriebsnutzungszeit) unter Fortzahlung von Schichtzuschlägen (sofern die Freistellung während einer zulagenrelevanten Zeit erfolgt).

Die ausgefallene Zeit wird aber nur gutgeschrieben, wenn es aus betrieblichen Gründen nicht möglich war, die ausgefallene Arbeitszeit vor oder nach dem Arztbesuch zu leisten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn beispielsweise Beschäftigte in Gleitzeit den Gleitzeitrahmen nicht ausnutzen können, da sie unmittelbar an Geschäfts- oder Funktionszeiten des Bereichs gebunden sind und somit keine Möglichkeit besteht, die Arbeitsleistung außerhalb dieser Zeiten zu erbringen.

In der Gleitzeit kann der Gleitzeitrahmen ausgenutzt werden und die ausgefallene Zeit durch längere Anwesenheit nachgeholt werden.



Wichtig:

Bei termingebundenen Arztbesuchen die Arztbescheinigung bitte an folgende Adresse senden:

HPC P991, Werk 100

Die Angabe der Personalnummer und des Werkes ist zwingend auf der Bescheinigung oben rechts erforderlich.



In **Zem@Web** ist zudem der **Fehlzeitcode „55“** zu hinterlegen.

10.9. Erkrankung



Bei Erkrankung im Laufe eines Arbeitstages bzw. bei ganztägigen Abwesenheiten infolge von Urlaub oder Krankheit wird die entsprechende Zeit (max. 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit) gutgeschrieben.

11. Absicherung bei Produktionsausfall – Havarie, Absageschichten und Kurzarbeit

Aus unterschiedlichen Gründen kann es zu Produktionsausfällen kommen. Mögliche Gründe können sein: Betriebsstörungen, Lieferprobleme, oder auch wie zuletzt pandemiebedingte Arbeitsausfälle.

Um die Beschäftigten in solchen Fällen vor großen finanziellen Verlusten zu schützen hat der Betriebsrat mehrere Vereinbarungen getroffen, mit denen die Folgen für die Betroffenen abgedeckt werden.



Havarie

Für kurzfristig entstehende Produktionsausfälle haben wir 2010 dazu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Hintergrund der kurzfristigen Produktionsausfälle sind meist Maschinenstörung oder Zulieferprobleme. Der Arbeitsausfall muss innerhalb 5 Arbeitstagen entstehen. Für eine ausgefallene Schicht müssen die Beschäftigten nur 3,5 Freischicht-Stunden einbringen, den Rest übernimmt die Firma.

Absageschichten

Bei umfangreicheren absehbaren Produktionsausfällen besteht die Möglichkeit Absageschichten zu vereinbaren. In einer Betriebsvereinbarung haben wir 2019 geregelt, dass bei einer Reduzierung der Stückzahl und bei Schichtausfällen, die mehr als 2 Wochen vorher bekannt sind, ein Schichtentfall vereinbart wird. Damit hierbei nicht ausschließlich die Freischicht-Konten der Beschäftigten belastet werden, haben wir sogenannte Kompensationstage vereinbart.

Kurzarbeit

Für umfangreichere und länger andauernde Produktionsstörungen und -ausfälle gibt es das Instrument der Kurzarbeit. Nach Gesetz muss ein Arbeitsausfall von mindestens 30% im Monat, in einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung, der Arbeitsagentur nachgewiesen werden. Die Beschäftigten in Kurzarbeit müssen, ein um mindestens 10% reduziertes Entgelt im Monat haben (Durch die „Corona Verordnung“, im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, wurden diese Grenzen mit Wirkung April 2021 befristet auf jeweils 10% Ausfall im Monat reduziert).

Im Falle von Kurzarbeit erhalten die Betroffenen von der Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld bezahlt. Um auch hier zusätzlich die

finanziellen Folgen der Kurzarbeit zu mindern erhalten bei uns die Kolleginnen und Kollegen eine Aufzahlung des Arbeitgebers. Diese Aufzahlung und ihre Berechnung sind in einem Tarifvertrag der IG Metall verankert.

Die Anwendung der drei Instrumente bei Produktionsausfällen bietet die Möglichkeit angemessen auf die jeweilige Situation zu reagieren und dabei für den Schutz der Beschäftigten zu sorgen. Die Anwendung der jeweiligen Regelungen setzt die Zustimmung und Vereinbarung mit dem Betriebsrat voraus.

12. Sicherheit im Alter

12.1. Verdienstsicherung



Der § 40 des Manteltarifvertrags vom 01.01.2022 (Tarifgebiet Baden-Württemberg) regelt den Anspruch auf Verdienstsicherung:

Beschäftigte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens zehn Jahre angehören, haben Anspruch auf Verdienstsicherung. Die Verdienstsicherung beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem der/die Beschäftigte das 54. Lebensjahr vollendet. Erfüllt der/die Beschäftigte an seinem 54. Geburtstag die Voraussetzung der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von 10 Jahren nicht, so beginnt die Verdienstsicherung am Ersten des Monats, in welchem er/sie diese Voraussetzung erfüllt.

Die **Verdienstsicherung** setzt sich zusammen:

- aus dem Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe zu Beginn der Verdienstsicherung
- aus den in den letzten 36 Monaten (Referenzzeitraum) vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten leistungsabhängigen variablen Bestandteilen
- aus den in den letzten 36 Kalendermonaten (Referenzzeitraum) vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht-(Schicht-),
- aus der Belastungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung
- aus einem bei Beginn der Verdienstsicherung zu zahlendem Verdienstaussgleich gemäß § 13 ERA-TV
- aus der übertariflichen Zulage (ÜTZ) zu Beginn der Verdienstsicherung

Für alle Kolleginnen und Kollegen, die bis zum 01.01.2022 das 47. Lebensjahr vollendet haben und Mitglied der IG Metall sind, gilt die kürzere Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr.

Details zu den genauen Voraussetzungen und der Berechnung finden sich im Tarifvertrag.

Der Alterssicherungsbetrag nimmt wie das Monatseinkommen an Tarifierhöhungen teil.

Zusätzlich zur Alterssicherung können sich ältere Beschäftigte von der jährlichen Beurteilung befreien lassen. Der Vorgesetzte, der Personalbereich und der Betriebsrat müssen dem jedoch zustimmen. Ein Rechtsanspruch besteht somit nicht. Näheres hierzu in der Protokollnotiz zur GBV zum ERA-Leistungsentgelt vom 10.05.2007 „Befreiungsmöglichkeit von der Durchführung der entgeltwirksamen Leistungsbeurteilung bei Mitarbeitern ab vollendetem 54. Lebensjahr“.

12.2. Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte

Gemäß § 43.2 Manteltarifvertrag vom 01.01.2022 (Tarifgebiet Baden-Württemberg) kann Beschäftigten, die das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Dies gilt auch für eine Änderungskündigung. Für alle Kolleginnen und Kollegen, die bis zum 01.01.2022 das 47. Lebensjahr vollendet haben und Mitglied der IG Metall sind, gilt die kürzere Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren.

13. Wissenswertes



13.1. Datenschutz

Die nachfolgenden Datenschutzhinweise geben Ihnen einen Überblick über die Nutzung, Erhebung und Verarbeitung Ihrer Daten.

- **Darf der Arbeitgeber die E-Mail- / Internetnutzung kontrollieren?**

Dem Arbeitgeber muss der begründete Verdacht eines Missbrauchs vorliegen. Die Zustimmung des Datenschutzbereiches und des Betriebsrates ist erforderlich. Pauschale Verdächtigungen wie z. B. „Ich vermute, dass...“ reichen nicht aus, um eine Kontrolle der E-Mail- / Internetnutzung zurechtfertigen.

- **Ist die private Nutzung vom Festnetztelefon oder Geschäftshandy erlaubt?**

Dies ist in der Regel nicht zulässig. Hierbei geht es weniger um das Thema Telefonkosten als um das Telefonieren während der Arbeitszeit.

- **Ist neue Software (ggf. auch Hardware) mitbestimmungspflichtig?**

Wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, oder die Software zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter verwendet werden kann – Ja!

- **Muss der Outlookkalender für alle Teammitglieder freigegeben werden?**

Dazu darf kein Mitarbeiter gezwungen werden. Wenn man sich innerhalb des Teams gut versteht und alle Kollegen einverstanden sind, darf man diesen freigeben.

- **Darf eine Geburtstagsliste geführt werden?**

Das Geburtsdatum ist ein besonders schützenswertes Datum. Deshalb ist eine Zustimmung bei nicht dienstlicher Nutzung notwendig.

- **Darf man einen Urlaubskalender des Teams / der Abteilung aufhängen?**

Wenn alle Kollegen im Team damit einverstanden sind, kann ein Urlaubskalender des Teams/der Abteilung aufgehängt werden. Hier sollte möglichst nur die Abwesenheit gekennzeichnet sein. Die Unterteilung Urlaub/Gleitzeit/Krankheit/Freischicht sollte möglichst entfallen.



Ansprechpartner



Vorsitzender Ausschuss IT,
Datenschutz und
DV-Zeitmanagement

Udo Bangert

0711/17-2 16 34



udo.bangert@mercedes-benz.com

Datenschutzbeauftragter
Standort Untertürkheim
ITO/PU HPC: 010.M414

Klaus Niechziol

0711/17-6 36 11



klaus.niechziol@mercedes-benz.com

Datenschutzbeauftragter
des Betriebsrates
HPC: 010.M640

Sebastian Zeising

0711/17-6 01 40



sebastian.zeising@mercedes-benz.com

13.2. Betriebliches Vorschlagswesen (Ideenmanagement)

Zum Ideenmanagement gilt eine Gesamtbetriebsvereinbarung für alle Beschäftigten der Mercedes Benz AG (einschließlich der Praktikanten, Diplomanden, Masteranden, Bacheloranden, Doktoranden und der zur Berufsausbildung Beschäftigten sowie der Studierenden der Dualen Hochschule).

Begriff der Idee

Eine Idee im Sinne dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist ein technischer oder sonstiger Lösungsansatz, der einen bestehenden betrieblichen Zustand oder Ablauf verbessert.

Nicht als Idee im Sinne dieser Vereinbarung gelten Ideen, die sich auf die unternehmerische Entscheidungsfindung beziehen, wie z. B. die Unternehmens-, Personal-, Vertriebs-, Preis-, Einkaufspolitik, das Produktdesign oder auch die Ausstattung der Produkte. Ideen, die eine Änderung von Rechtsvorschriften voraussetzen oder deren Gegenstand mitbestimmungspflichtig ist, werden ebenfalls nicht als Ideen im Sinne dieser Gesamtbetriebsvereinbarung angesehen.

Wichtigste Punkte

Prämienanteil von 30 Prozent einer jährlichen Einsparung bei rechenbaren Ideen wird beibehalten.

Maximalprämie von 125.000 Euro


Bis zu 5.000 Euro Prämie für rechenbare Ideen, die in inländischen und ausländischen Konzerngesellschaften umgesetzt werden.

Einreichungszeitpunkt

Ansprechpartner:




Ralf Hörning

 0711/17-61810


 ralf.hoerning@mercedes-benz.com

Ugur Oezdemir

 0176/30982674

 ugur.oezdemir@mercedes-benz.com

Mehmet-Ali Akseki

 0711/17-62523

 mehmet-ali.akseki@mercedes-benz.com



**13.2. Wichtige Kontakte**

Notruf	112
Notruf mit dem Handy	0711 17- 112
Sicherheitsleitstelle	0711 17- 2 21 39



Feuerwache Mettingen	0711 17- 6 45 45 oder 6 45 53
Feuerwache Untertürkheim	0711 17- 2 64 01 oder 2 64 02

Operativer Werkschutz Untertürkheim	0711 17- 5 08 48
--	------------------

Ambulanz Hedelfingen	0711 17- 6 10 30
<i>Sonntag von 09:45 – Samstag 00:00 Uhr</i>	



Ambulanz Untertürkheim	0711 17- 2 25 33
<i>Montag von 06:00 – Samstag 06:00 Uhr</i>	

Ambulanz Mettingen	0711 17- 6 6859
<i>Sonntag-Samstag von 23:00-14:00 Uhr</i>	



Arbeitsmedizinische Untersuchungen WD Untertürkheim	
Terminvereinbarung	0711 17- 2 3185
<i>Montag – Freitag 08:00-15:00 Uhr</i>	

Arbeitsmedizinische Untersuchungen WD Mettingen	
Terminvereinbarung	0711 17- 2 3185
<i>Montag – Freitag 08:00-15:00 Uhr</i>	



Betriebsrats Sekretariat	0711 17- 6 25 12 oder 6 25 13
--------------------------	----------------------------------



Corporate User Help Desk	0711 17- 5 55 55
--------------------------	------------------



Störstelle	0711 17- 1 66
<i>(defekte Lampen, WC, Reparaturen am und im Gebäude)</i>	

Personalbereich	0 711 17 – 9 90 00
hrservices@mercedes-benz.com	
<i>Di. bis Do. 14:00-16:00 Uhr</i>	



Zeitabrechnung
Entgeltabrechnung
Bescheinigungen
Ferienbeschäftigung

zeit.untertuerkheim@mercedes-benz.com
entgeltabrechnung@mercedes-benz.com
entgelt.bescheinigungen@mercedes-benz.com
ferienarbeit.untertuerkheim@dmercedes-benz.com

Daimler BKK

Leistungsstarke exklusive Betriebskrankenkasse mit kollegialer Beratung

Wir sind für euch da – persönlich, telefonisch und digital

Kundencenter Sindelfingen

Tübinger Allee Tor 80,
Gebäude 551/0,
Eingang D, EG, Quadrant C
Gebäude 24 (Betriebsrestaurant),
1. OG, Raum 1.009
Gebäude 50/1 RD, Tor 16

WEBCODE 1030

Kundencenter Stuttgart

Esslingen-Mettingen Emil-Kessler-
Straße 4, Gebäude 1 2.OG,
Zimmer 202
Stuttgart-Untertürkheim
Mercedesstraße 132,
Gebäude 132, EG
Stuttgart-Vaihingen Office V,
Haus B, EG, Am Wallgraben 114

WEBCODE 1031, 1032, 1033

Kundencenter Würth

Daimlerstraße 1, Tor 1, Geb.41

WEBCODE 1034

Kundencenter Germersheim

Mercedes-Benz-Straße 1,
Tor 1, Raum E.07

WEBCODE 1035

Kundencenter Kassel

Mercedesplatz 1, Geb. 35

WEBCODE 1025

Kundencenter Mannheim

Hanns-Martin-Schleyer-Str. 21-57,
Bau 56, Raum 100

WEBCODE 1027

Kundencenter Neu-Ulm

Carl-Zeiss-Straße 2,
Im Werk 5 der Fa. EvoBus
Geb. 10/Raum Nr. E 20

WEBCODE 1028

Kundencenter Rastatt

Mercedesstraße 1,
Tor 3 Gebäude ATZ

WEBCODE 1029

Kundencenter Hannover

Mercedesstraße 9

WEBCODE 1024

Kundencenter Hamburg

Am Radeland 125

WEBCODE 1023

Kundencenter Gaggenau:

Hauptstraße 107, Geb. 1
(neben dem Parkhaus)

WEBCODE 1022

Kundencenter Düsseldorf

Rather Straße 51,
Gebäude 104 Randbau

WEBCODE 1021

Kundencenter Bremen

Mercedesstr. 1

WEBCODE 1020

Kundencenter Berlin

Berlin Daimlerstraße 112
(Eingang Titlisweg)

Berlin-Friedrichshain

Mühlenstr. 30,
Gebäude MB Raum 01R3.11

Ludwigsfelde Industriepark

Ludwigsfelde, Gebäude 104,
Raum 109

WEBCODE 1036, 1019, 1026



Kontakt und weitere Informationen

 www.daimler-bkk.com

Bundesweit einheitliche Postanschrift:



Daimler BKK
28178 Bremen



Einfach. Das Beste. Für dich.

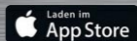
Bei uns ist mehr für dich drin. Freu dich auf exklusive Mehrwerte, die nur eine unternehmens-eigene Betriebskrankenkasse bieten kann.

- Kollegiale Beratung
- Persönliche Betreuung vor Ort
- Leistungspaket mit vielen Extras
- Gesundheitsförderung im Betrieb und online

Weitere Infos unter: www.daimler-bkk.com

Daimler BKK App

Erhältlich im Google Play Store
und im Apple App Store.



Übrigens: Ab dem 01.10.2022 wird aus der Daimler BKK die Mercedes-Benz BKK – mit bewährten Leistungen und Services für dich.

Daimler **BKK**

Respekt! Kein Platz für Rassismus – www.Respekt.tv

Respekt! Kein Platz für Rassismus ist eine Initiative, die sich gegen Rassismus, Diskriminierung und Intoleranz richtet. Sie wirbt für ein respektvolles Verhalten gegenüber anderen, für Toleranz, Anerkennung und Wertschätzung.

Die Initiative wird getragen von der gemeinnützigen Respekt! Kein Platz für Rassismus GmbH.

Unterstützt wird »Respekt!« von Partnern & Förderern sowie von zahlreichen prominenten und ehrenamtlich engagierten Personen aus Sport und Kultur.

»Wir wollen vielschichtig über Respekt und Toleranz informieren und zum Nachdenken und Diskutieren anregen. Denn eins ist sicher: Denken hilft!«

Der Mercedes-Benz Standort Sindelfingen und der Sindelfinger IG Metall-Betriebsrat haben sich bereits 2011 zur RESPEKT Kampagne bekannt und unterstützen die Aktionen gegen Rassismus, Diskriminierung und Intoleranz.

Das »Respekt!« Schild, Erkennungszeichen der Initiative, hängt bereits in zahlreichen Unternehmen, Vereinen und Schulen überall in Deutschland auch bei uns am Tor 3 und im Bau 5.



















Meine wichtigsten Kontakte auf einen Blick

Name

Vorname

Straße

Plz / Wohnort

Telefon

Mobiltelefon

Mein Betrieblicher Vorgesetzter

Telefon

Mein Personalberater (HR-Service)

Telefon

Mein zuständiger Betriebsrat

Telefon

Abteilung/ Kostenstelle

Telefon

Meine Personalnummer

IG Metall - Mitgliedsausweis Nr.

Im Notfall bitte folgende Rufnummer kontaktieren

COME ON!



Der Ratgeber geht online - Ab Frühjahr 2022 erreichst Du unser neues **RATG-WebPortal** via **Smartphone, Tablet** oder **Lap-/Desktop** unter **RATG.DE** - COME ON!



ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL 

ERFOLG

IST KEIN

ZUFALL



Der IG Metall **RATGBR** 2022
Ein Nachschlagewerk für
Beschäftigte bei der MBG AG.
Von A wie Altersteilzeit bis
Z wie Zukunftssicherung.
Alles was Sie wissen müssen.

BR
WAHL
2022