



BESSER INFORMIERT

Daten und Fakten aus erster Hand -
von Ihren IG Metall Betriebsräten

EINFACH
IG METALL



ratgeber

Gesetzliche, tarifliche und betriebliche
Vereinbarungen und Richtlinien für
Beschäftigte der Daimler AG

Standort Wörth-Germersheim



LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

das Arbeitsleben in der Daimler AG wird durch eine Vielzahl von überörtlichen und örtlichen Vereinbarungen geregelt. Zu ihnen gehören IG Metall Tarifverträge und zentrale bzw. örtliche Betriebsvereinbarungen. Zusammen bilden sie ein ausgewogenes Regelwerk, das Sie persönlich schützt.

So regeln viele Vereinbarungen den betrieblichen Alltag, wie beispielsweise Gleitzeit, Vergütung oder Urlaub. Manche Vereinbarungen werden erst in bestimmten Situationen relevant, wie der Elternzeit oder Krankheit. Damit Sie immer informiert sind, haben wir für Sie diesen **ratgeber** zusammengestellt. Er soll Ihnen einen Überblick über wichtige Themen geben und zugleich eine Handlungshilfe sein.

Die Wirtschaftlichkeit einer Fabrik und eines Konzerns ist wichtig. Wichtiger denn je ist es aber, dass die Arbeitsbeziehungen menschlich und sozial ausgewogen gestaltet werden. Für die kommenden Jahre brauchen die Beschäf-

tigten der beiden Standorten Wörth und Germersheim deshalb einen Betriebsrat, der mit Ihnen für den Erhalt der Arbeitsplätze kämpft und für eine Verbesserung der Arbeitssituation eintritt. Es muss eine starke Interessenvertretung sein, hinter der die gesamte Belegschaft steht.

Neben der Sicherung Ihrer Arbeitsplätze hat die Sicherung des Einkommens oberste Priorität. Damit wir diese Arbeit auch in Zukunft erfolgreich leisten können, müssen Betriebsrat, Belegschaft und IG Metall zusammenarbeiten, sowohl in der täglichen Arbeit als auch in Zeiten von harten Auseinandersetzungen.

Setzen Sie also ein Zeichen. Wählen Sie in der Betriebsratswahl am 1. und 2. März 2018 die Liste der IG Metall.

Damit stärken Sie die Kraft und die Durchsetzungsfähigkeit des Betriebsrates des Mercedes-Benz Werkes Wörth/GLC Germersheim und gestalten Ihre Zukunft aktiv mit.

Thomas Zwick
Betriebsratsvorsitzender

Norbert Reitz
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Dieser **ratgeber** ist in seiner 9. Auflage sowohl inhaltlich als auch strukturell überarbeitet worden. Regelungen, die alle Daimler-Standorte betreffen, finden Sie im vorderen Teil bis Seite 152. Spezifische Standortinformationen haben wir im hinteren Teil ab Seite 153 für Sie zusammengefasst.



Internetlink



Achtung: Wichtiger Hinweis



Verweise, Randnotizen



Suchbegriffeingabe

Daimler Social Intranet

betriebsrat

go



ratgeber 2018
für Beschäftigte der Daimler AG

Impressum:

Herausgeber:
IG Metall-Betriebsräte der Daimler AG
Stand: Januar 2018, 9. Auflage

Redaktion:
Gesamtbetriebsrat und
IG Metall-Betriebsräte der Daimler AG

Gestaltung:
Edgar Jörg, Standort Sindelfingen der Daimler AG

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

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
S ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINE

ratgeber

Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Vereinbarungen und Richtlinien

1. IG Metall	10
1.1. Viele gute Gründe sprechen für eine starke Gewerkschaft	10
1.2. Mitgestalten durch Tarifverträge	12
1.3. Die Vertrauensleute der IG Metall	13
1.4. Leistungen der IG Metall	13
1.4.1. Rechtsschutz	14
1.4.2. Unterstützung bei Streik und Aussperrung	15
1.4.3. Freizeit-Unfallversicherung	16
1.4.4. Unterstützung bei Sterbefällen	17
1.4.5. Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen	17
1.4.6. Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner	18
1.4.7. Informationen der IG Metall	18
1.5. Mitgliedschaft in der IG Metall	19
2. Gremien betrieblicher Interessenvertretung	21
2.1. Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat	23
2.2. Betriebsrat	24
2.3. Gesamtbetriebsrat	24
2.4. Jugend und Auszubildendenvertretung	25
2.5. Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung	25
2.6. Schwerbehindertenvertretung (SBV)	26
2.7. Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV)	27
2.8. Internationale Gremien	27
3. Grundlegende Gesamtbetriebsvereinbarungen	29
3.1. Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Daimler	30
3.2. Spendenfonds Daimler ProCent	31
3.3. Zukunftssicherung Daimler 2030	33
3.4. Übernahme von Auszubildenden	34
3.5. Zeitarbeiternehmer – Leiharbeit / Zeitarbeit	35
3.6. Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen	36
3.7. Arbeitszeitkorridor mit Entgeltausgleich	37
4. Vergütung	39
4.1. ERA	41
4.2. Leistungsbeurteilung / NAVI	43
4.3. Entgeltausgleich bei der Versetzungen im Rahmen von betrieblichen oder gesundheitsbedingten Maßnahmen	46
4.4. Mehrarbeitspauschale bei Auslandseinsätzen	47
4.5. Vergütung von Ferienbeschäftigten	48
4.6. Weihnachtsgeld	48
4.7. Ergebnisbeteiligung	49
4.8. Cash Bonus und Sachzuwendungen	51
5. Arbeitspolitik	53
5.1. Gruppenarbeit	55
5.2. Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen (ME)	56
5.3. Neue Leistungs- und Entlohnungsbedingungen / Reorganisation der Zeitwirtschaft (NLEB /REZEI)	56
5.4. KVP - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	57
5.5. Ideenmanagement	58

6.	Arbeits- und Gesundheitsschutz	59
6.1.	Gefährdungsbeurteilung	61
6.2.	Werksärztliche Vorsorge für Beschäftigte im Schichtbetrieb	62
6.3.	Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	64
6.4.	Betriebliches Eingliederungsmanagement	65
6.5.	Betriebliche Gesundheitsförderung	65
6.6.	Daimler GesundheitsCheck und Anwesenheitsbonus	66
6.7.	Daimler Gesundheitsprogramme	68
6.8.	Life-Balance	70
7.	Unterstützung	73
7.1.	Hinweise für schwerbehinderte Menschen	74
7.2.	Jubilanzwendungen	76
7.3.	Unfallversicherung	76
8.	Urlaub	77
8.1.	Gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Urlaub	78
8.2.	Jubilaraufenthalt	80
9.	Hilfe bei Krankheit	83
9.1.	Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	84
9.2.	Haushaltshilfe bei Erkrankung eines Elternteils	85
9.3.	Unbezahlte und bezahlte Freistellung bei Erkrankung des Kindes	87
10.	Personelle Angelegenheiten	91
10.1.	Stellenbesetzungen	92
10.1.1.	Innerbetriebliche Stellenausschreibung	92
10.1.2.	Vorrang bestimmter Beschäftigungsgruppen bei Stellenbesetzungen	93
10.2.	Einstellverfahren neue Auszubildende	93
10.3.	Versetzung	94
10.4.	Änderungen der Entgeltgruppe	95
10.5.	Ermahnung/ Abmahnung	95
10.6.	Kündigung	96
10.7.	Einsichtnahme in die Personalakte	99
10.8.	Chancengleichheit / Diversity	100
10.9.	Frauenförderung	100
10.10.	Fairer Umgang am Arbeitsplatz	101
10.11.	Qualifizierung	102
10.11.1.	Tarifvertrag und Gesamtbetriebsvereinbarung „Qualifizierung“	102
10.11.2.	Facharbeiter im Fokus	104
10.11.3.	Daimler Academic Program	104
10.11.4.	FachausbilderInnen	105
10.12.	LEAD	105
10.13.	Datenschutz im Betrieb	106
10.14.	Compliance	107
10.15.	Kontrollen durch den Werksicherheitsdienst	109

11.	Beruf und Familie	111
11.1.	Mutterschutz	112
11.2.	Elterngeld und Elternzeit	113
11.3.	Familienzzeit	116
11.4.	Pflege	118
11.5.	Gesamtbetriebsvereinbarung über häusliche Krankenpflege	119
11.6.	Arbeitszeiten und Kinderbetreuung	121
11.7.	„sternchen“ Kinderkrippen	121
12.	Arbeitszeitregelungen	123
12.1.	Teilzeitarbeit	124
12.2.	Langzeitkonten	125
12.3.	Mobiles Arbeiten	126
13.	Im Alter	129
13.1.	Altersteilzeit	130
13.2.	Angebot zum Ausscheiden aus dem Drei-Schicht-Betrieb	133
13.3.	Freistellung von der Arbeit im Schichtbetrieb	136
13.4.	Betriebliche Altersversorgung	138
13.4.1.	DAIMLER VorsorgeKapital (DVK)	138
13.4.2.	Überbrückungsgeld beim Ausscheiden aus dem Betrieb	139
13.4.3.	Daimler PensionsPlan (DPP)	139
13.4.4.	Bruttoentgeltumwandlung: Zukunftskapital, Zusatzrente, MetallRente, Pensionsfonds	140
13.4.5.	Daimler Tarifrrente	142
13.4.6.	Nettoentgeltumwandlung / Riester-Rente	143
14.	Wissenswertes	145
14.1.	Firmenangehörigengeschäft	146
14.2.	Mercedes-Benz Museum	148
14.3.	ACE Auto Club Europa	148
14.4.	Leadership 2020	150

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

Mehr als 2,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Beschäftigte in Leiharbeit, Studenten und Studentinnen, Rentnerinnen und Rentner, Erwerbslose sowie seit 2015 auch für Solo-Selbständige 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 sozialer und gerechter wird.

Aber auch jede und jeder Einzelne ist der IG Metall wichtig: Sie hat ein offenes Ohr für die Fragen und individuellen Bedürfnisse ihrer 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 sieben Bezirken mit über 155 Geschäftsstellen und mehr als 150.000 Frauen und Männern als Ansprechpartner in den Betrieben im ganzen Land: Das sind die in der IG Metall organisierten und von ihr qualifizierten Betriebsräte, Vertrauensleute sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Die größte Stärke der Gewerkschaft sind die Metalllerinnen und Metalller in den Betrieben.

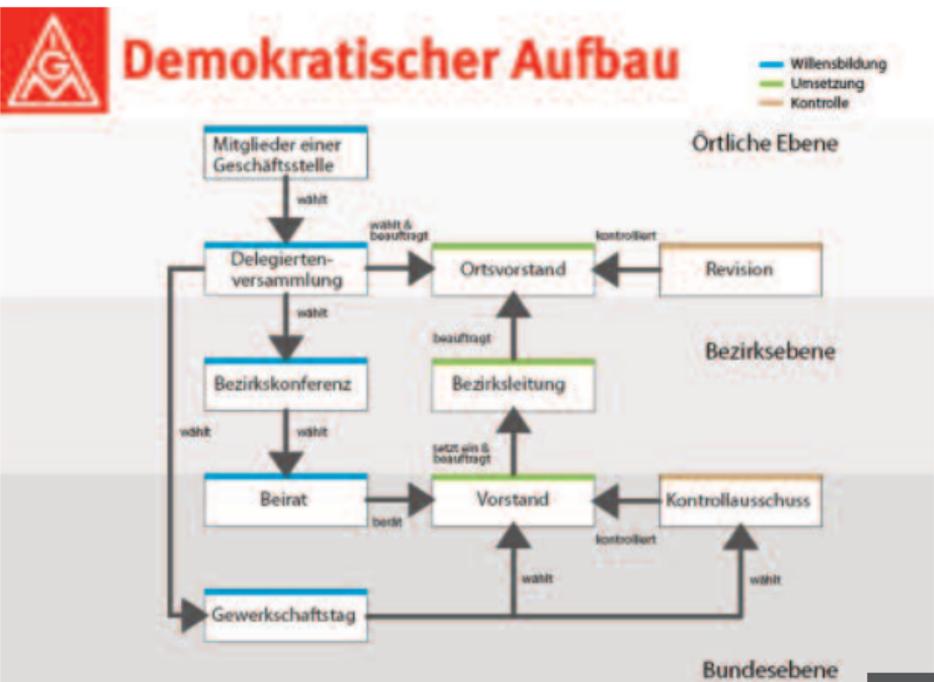
INFAL
 ALLEI
 LEINI
 ALLEI
 METAL
 ETALI
 LEIN
 ETALI
 ALLEI
 1
 EINF
 TALLU
 LLEI
 TALL
 ME
 META
 MET
 H IG M
 H IG M
 INFAC
 ACH
 METAL
 IG M
 ME
 IG M
 FACH
 CH IC
 METAL
 IG M
 ME
 IG M
 FACH
 PLI IC

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

Einzige Voraussetzung – die Mitgliedschaft.

In Tarifeinsetzungen 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 Geschäftsstellen, 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.



1.2. Mitgestalten durch Tarifverträge

Miteinander für morgen – unter diesem Motto handelt die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden Tarifverträge aus und setzt Standards für die Arbeitsbedingungen. Unsere Tarifverträge regeln Einkommen, Eingruppierung, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld, Verbesserungen in der Altersteilzeit, Einschränkungen der Leiharbeit 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 faire Arbeitsbedingungen und ein angemessenes Einkommen. Und: Einen Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen haben nur die Mitglieder der IG Metall.

Tariflich	Gesetzlich
30 Arbeitstage Jahresurlaub (ohne Samstage)	24 Werktage (inkl. Samstage)
Zusätzliches Urlaubsgeld	Keine Regelung
Zusätzliches Weihnachtsgeld	Keine Regelung
Arbeitszeit: in der Regel 35-Stunden pro Woche	Bis zu 60 Stunden pro Woche
Unbefristete Übernahme der Auszubildenden als Regel	Keine Regelung
Entgelte und Ausbildungsvergütungen: in der Regel jährlich steigend	Keine Regelung
Entgeltumwandlung Altersversorgung / Metallrente	Keine Regelung
Bezahlte Freistellung bei besonderen Anlässen (z.B. Eheschließung)	Keine Regelung
Tariflicher Kündigungsschutz abhängig von Alter und Betriebszugehörigkeit	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.

1.4. Leistungen der IG Metall

Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern in allen Arbeits- und Lebenslagen ein breites Angebot an Leistungen – ob im Betrieb, während der Ausbildung, im Studium, im Bundesfreiwilligendienst oder im freiwilligen Wehrdienst, in der Solo-Selbstständigkeit, bei Erwerbslosigkeit oder in der Rente. Für einen Beitrag von ein Prozent vom monatlichen Bruttoeinkommen berät und informiert die IG Metall kompetent und aktuell. Das Angebot umfasst Rechtsberatung und Rechtsschutz, Unterstützung bei Streik und Maßregelung, Hilfe bei Notfällen und im Todesfall, die Freizeitunfallversicherung und Informationen zu Politik und Gesellschaft. Die Leistungen sind in der Satzung aufgeführt.

Über die gewerkschaftlichen Satzungsleistungen hinaus erhalten Mitglieder über die IG Metall-Servicegesellschaft mbH ein breites Angebot von Produkten und Dienstleistungen zu fairen Konditionen. Von Rabatte für Urlaubs- und Ferienangebote, ermäßigten Eintrittspreisen für Freizeitparks über Lohnsteuerberatungen bis hin zu Sonderkonditionen für Ökostrom. Die bundesweiten und regionalen Angebote finden Sie auf: www.igmservice.de



1.4.1. 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 sowie gegenüber Dritten, wenn der Streit unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis zu tun hat (z.B. Schmerzensgeld)
- aus der Betriebsverfassung
- aus der Mitbestimmung
- aus der Sozialversicherung
- in Versorgungs- und Sozialhilfesachen
- aus dem Einkommenssteuerrecht
- aus dem Aufenthaltsrecht
- für verwaltungsgerichtliche Auseinandersetzungen von berufs- und ausbildungsbezogenen Prüfungen (z.B. Nichtbestehen)

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



1.4.2. 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 der IG Metall-Satzung). Diese Unterstützung wird auch bei Teilnahme an einem vom IG Metall-Vorstand beschlossenen ganztägigen Warnstreik gezahlt. Mitglieder, die in dem Tarifgebiet ausgesperrt werden, für das der Streik beschlossen worden ist („heiße Aussperrung“), erhalten die gleiche Unterstützung (§ 24 der IG Metall-Satzung).

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 Unterstützung 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 €

1.4.3. 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 Kapitel 7.3 Unfallversicherung)

Dieser Versicherungsschutz besteht nach mindestens 12 Monaten Mitgliedschaft und einem satzungsgemäßen Beitrag während dieser Zeit. Der Schutz erstreckt sich auf Unfälle außerhalb der beruflichen Tätigkeit und des beruflichen Weges und gilt weltweit für sämtliche Verkehrsmittel (§ 26 der IG Metall-Satzung).

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: 42,00 € x 30 = 1.260,00 €

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

Darüber hinaus besteht Anspruch auf eine einmalige Invaliditätsentschädigung in Höhe des 500-fachen 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 -Betriebsräten erhältlich.

1.4.4. 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 12-monatiger 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.

Der Antrag auf Sterbegeld muss grundsätzlich innerhalb von 12 Monaten nach dem Todestag 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.

1.4.5. Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen

Gerät ein Mitglied in eine außerordentliche Notlage, hilft die Solidargemeinschaft durch eine Notlagenunterstützung.

(§ 28 der IG Metall-Satzung)

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

Voraussetzung:

*Mindestens 12-monatige Mitgliedschaft
und satzungsgemäßer Beitrag.*

Beratung:

*Bei der IG Metall-Verwaltungsstelle sowie bei Vertrauensleuten
oder Betriebsräten der IG Metall.*

*Der Ortsvorstand entscheidet nach den Anweisungen
des Vorstandes.*

1.4.6. Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner

Rentnerinnen und Rentner, die Altersruhegeld oder volle Erwerbsminderungsrente 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 der IG Metall-Satzung).

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.

1.4.7. Informationen der IG Metall



Monatlich erscheint die **metallzeitung** – das bundesweite Magazin für die IG Metall-Mitglieder mit vielen Informationen aus der Arbeits- und Lebenswelt der Beschäftigten. Mitglieder bekommen die **metallzeitung** per Post zugeschickt. Einmal im Jahr werden mit der **metallzeitung** die Taschenkalender versendet.

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 Verwaltungsstelle erhalten.

Informationen zur
Tarifpolitik und zur
Arbeitswelt

www.igmetall.de 

Gewerkschaftliche
Informationen
rund um Daimler

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 Beitrittserklärung erhalten Sie bei Ihrem Vertrauensmann oder Betriebsrat der IG Metall.

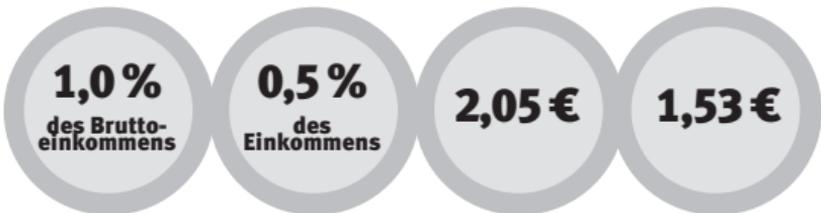
Das Formular wird verwendet für den:

- 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.)

The image shows a thumbnail of the 'Beitrittserklärung' (membership application form) from IG Metall. It includes fields for name, address, contact information, and checkboxes for various membership options. The IG Metall logo is visible in the top right corner of the form.

www.igmetall.de/beitreten

Mitgliedsbeitrag - Wer zahlt wie viel?



- ▷ Voll- und Teilzeitbeschäftigte
- ▷ Auszubildende
- ▷ Dual Studierende/ Werkstudenten mit Beschäftigungsverhältnis
- ▷ Solo-Selbstständige
- ▷ Rentnerinnen und Rentner
- ▷ Vorruheständlerinnen und Vorruheständler
- ▷ Kranke mit Krankengeldbezug
- ▷ Umschülerinnen und Umschüler
- ▷ Studierende (Vollzeit)
- ▷ Schülerinnen und Schüler
- ▷ Mütter und Väter in Elternzeit
- ▷ Kranke ohne Krankengeldbezug
- ▷ Erwerbslose

**Tariferfolge in der
Metall- und Elektroindustrie
auf einen Blick**



1956-1972

1956	1,5 % mehr Lohn und Gehalt, Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden verkürzt. 6,5 % Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung.
1957	In Schleswig-Holstein 16 Wochen Streik um Lohnfortzahlung bei Krankheit. Abkommen über Verkürzung der Arbeitszeit auf 44 Stunden ab 1959.
1958	6 % mehr Lohn und Gehalt.
1959	4,6 % mehr Lohn und Gehalt. Verkürzung der Arbeitszeit von 45 auf 44 Stunden. 2,3 % mehr Lohnausgleich für kürzere Arbeitszeit.
1960	8,5 % mehr Lohn und Gehalt.
1961	5 % mehr Lohn und Gehalt.
1962	6 % mehr Lohn und Gehalt. Arbeitszeit von 44 auf 42,5 Stunden verkürzt. 3,5% Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung. Urlaub verlängert um 3 bis 6 Tage (Urlaubsdauer richtet sich nicht mehr nach Betriebszugehörigkeit, sondern nach Lebensalter).
1963	5 % mehr Lohn und Gehalt.
1964	8 % mehr Lohn und Gehalt. Arbeitszeit von 42,5 auf 41,5 Stunden verkürzt. 3 % Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung. Urlaub verlängert um 1 bis 2 Tage.
1965	3 % mehr Lohn und Gehalt. Zusätzliches Urlaubsgeld von 30 %.
1966	6 % mehr Lohn und Gehalt.
1967	1,9 % mehr Lohn und Gehalt. Einführung der 40-Stunden-Woche. 3,1 % Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung.
1968	4 % mehr Lohn und Gehalt. Rationalisierungsschutzabkommen.
1969	3 % mehr Lohn und Gehalt im Frühjahr. 8 % mehr Lohn und Gehalt im Herbst. Tarifverträge über den Schutz der Vertrauensleute und der Jugendvertreter.
1970	Durchschnittlich 15,3 % mehr Lohn und Gehalt. Vermögenswirksame Leistungen: 26 DM je Monat (für Auszubildende 13 DM). Mehr Urlaub durch Nichtanrechnung des arbeitsfreien Samstags.
1971	Nettovergütung 180 DM für 3 Monate. Urlaub um 1 Tag verlängert.
1972	7,5 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens (10 bis 30 % je nach Betriebszugehörigkeit). Urlaub um 1 bis 2 Tage verlängert.

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET

Gremien betrieblicher Interessenvertretung

2

TALL
S ME
META
METI
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
SINEZ

EINFACH
IG METALL



unser Standort
unsere Arbeit
unsere Zukunft

2. Gremien betrieblicher Interessenvertretung

2.1. 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.

Foto: Die 9 Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall-Arbeitnehmervertretung treten zur Daimler-Aufsichtsratswahl an. (Jan.2018)

Die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat besteht aus sechs Arbeitnehmervertretern des Daimler-Konzerns, einem leitenden Angestellten der Daimler AG und



drei Gewerkschaftsvertretern (IG Metall). Um auch der Daimler-Belegschaft außerhalb Deutschlands einen Zugang zu direkten Informationen und eine Stimme im Aufsichtsrat zu geben, hat die IG Metall einen ihrer drei Sitze an internationale Kollegen zur Verfügung gestellt. Eine gesetzlich verbrieft Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat gibt es nur in Deutschland (Mitbestimmungsgesetz). Das deutsche Mitbestimmungsgesetz in seiner bestehenden Form wurde am 18.07.2017 im Rahmen eines Urteils vom Europäischen Gerichtshof gebilligt.

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

Aufgabe des Aufsichtsrates ist es, die Geschäftsleitung/Vorstand 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.

[Daimler Social Intranet](#)

[Arbeitnehmer im Aufsichtsrat](#)

go

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.



DAIMLER
GESAMTBETRIEBSRAT

2.3. Gesamtbetriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) setzt sich zusammen aus den jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden und ihren Stellvertretern sowie den Mitgliedern der Niederlassungskommission. In verschiedenen Gremien des Gesamtbetriebsrates werden die unterschiedlichsten Themen von sachkundigen Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus den einzelnen Werken für den GBR vorbereitet. Die insgesamt 30 Mitglieder des Gesamtbetriebsrates treffen sich ca. alle 2 Monate. 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, in der rund 400 Betriebsräte zusammentreffen: Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter,



sowie die Mitglieder der Betriebsausschüsse der Werke und Niederlassungen kommen zur internen Diskussion und zum Meinungsaustausch mit dem Vorstand der Daimler AG 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.

Daimler Social Intranet

gesamtbetriebsrat, gbr

go

2.4. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) 2

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.

CLICK

Daimler Social Intranet

gjav

go

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

Sie unterliegen der Schweigepflicht und behandeln selbstverständlich alle Gespräche vertraulich.

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.

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
TALL
ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFA
ACH
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH IC
META
IG N
S ME
IG M
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG M
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
CH IG
NFA
ACH
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG M
ACH I
H IG
MET

2

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.

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.



2.8. Konzernbetriebsrat und internationale Gremien

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

Weitere wichtige internationale Gremien sind die Weltarbeitnehmervertretung (WEC), der Europäische Betriebsrat (EBR) und der Konzernbetriebsrat (KBR).

Daimler Social Intranet
wec, ebr, kbr

go

Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

1973-1984

Ein starker Partner

EINFACH IG METALL 

1973	8,5 % mehr Lohn und Gehalt. Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer. Vereinbarung über die Zahlung von Kontoführungsgebühren.
1974	Durchschnittlich 11,6 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens auf 10 bis 40 % je nach Betriebszugehörigkeit erhöht. Zusätzliches Urlaubsgeld auf 50 % erhöht. Urlaub um 2 Arbeitstage verlängert. Streik im Unterwesergebiet (Bremen) um Alterssicherung.
1975	6,8 % mehr Lohn und Gehalt.
1976	5,4 % mehr Lohn und Gehalt. Urlaub um 1 Arbeitstag verlängert. Vermögenswirksame Leistungen auf 39 DM erhöht (Für Auszubildende auf 19,50 DM).
1977	6,9 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens auf 20 bis 50 % je nach Betriebszugehörigkeit erhöht.
1978	5 % mehr Lohn und Gehalt. In einigen Tarifgebieten: Vertrag zur Sicherung der Eingruppierung und Abgruppierung. Streik und Aussperrung in Nordwürttemberg/Nordbaden. Die Folge: siehe 1979.
1979	Auch in der verarbeitenden Industrie wird der Urlaub nach einem Stufenplan verlängert: auf 30 Tage für alle. 4,3 % mehr Lohn und Gehalt.
1980	6,8 % mehr Lohn und Gehalt. Einmalzahlung 30 bis 165 DM für untere Lohngruppen. Vermögens wirksame Leistungen erhöhen sich auf 52 DM (für Auszubildende auf 26 DM). 1 bis 2 Tage Urlaub mehr.
1981	4,9 % mehr Lohn und Gehalt und eine Pauschale von je 120 DM für Februar und März. Alle über 25-jährigen erhalten 30 Tage Urlaub, das sind 1 bis 2 Tage mehr.
1982	4,2 % mehr Lohn und Gehalt und eine Pauschale von 120 DM für Februar. Der Urlaub für die 18- bis 25-jährigen erhöht sich um 2 Tage, jetzt 30 Tage Urlaub.
1983	3,2 % mehr Lohn und Gehalt. Alle Arbeitnehmer in der Metallindustrie, auch die unter 18-jährigen, haben jetzt 30 Arbeitstage Urlaub (Stufenplan aus dem Jahre 1979). Anschlussvertrag für die vermögenswirksamen Leistungen.
1984	3,3 % mehr Lohn und Gehalt. Einmalzahlung 250 DM (in Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen Streik um Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit). In allen Tarifgebieten Tarifverträge zum Vorruhestand.

Grundlegende Gesamtbetriebsvereinbarungen

3

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI

MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
CH IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH K
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

3. Grundlegende Gesamtbetriebsvereinbarungen

3.1. Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Daimler

Im Herbst 2002 unterzeichneten die Weltarbeitnehmervertretung, der Internationale Metallarbeiterbund und die Konzernleitung eine Vereinbarung, in der sich das Unternehmen verpflichtet, die Menschen- und Arbeitnehmerrechte weltweit einzuhalten und zu fördern. Im Einzelnen beziehen sich die Verpflichtungen auf:

- die Einhaltung der Menschenrechte
- die Ächtung von Zwangsarbeit
- die Abschaffung ausbeuterischer Kinderarbeit
- Chancengleichheit
- das Prinzip "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit"
- das Verhältnis zu Beschäftigten und Arbeitnehmervertretungen
- die Arbeitsbedingungen
(Gesundheitsschutz, Entlohnung, Arbeitszeit, Qualifizierung)

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. Die Grundsätze zur sozialen Verantwortung wurden in weitere Regelwerke des Unternehmens, wie z.B. die Verhaltensrichtlinie oder die Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten aufgenommen. Ihren Wert zeigen sie an der erfolgreichen Bewältigung von Verstößen.

2008 wurden die Grundsätze um internationale Leitsätze zu Arbeit und Gesundheit erweitert, in denen Prozesse und Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weltweit vereinbart wurden.



3.2. Spendenfonds Daimler ProCent

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

Im November 2017 wurde das 1.000ste ProCent-Projekt seit Bestehen im Daimler Konzern unterstützt.



Einfach, schnell und unbürokratisch helfen. Das ist die Idee, die hinter Daimler 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 Daimler ProCent. So kommen im Jahr stattliche Beträge zusammen, mit denen wirkungsvoll geholfen werden kann. Freiwillig teilnehmen können alle Beschäftigten der Daimler AG (ohne Tochtergesellschaften) einschließlich der Führungskräfte. Mit einer rund 80-prozentigen Beteiligungsquote trägt die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten der Daimler AG 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.

Die Hälfte der jährlich vergebenen Spendensumme wird an regionale Hilfsprojekte vergeben. Die andere Hälfte ist für überregionale Projekte im In- und Ausland vorgesehen. Wie viel Geld ein Standort erhält, hängt auch von der Zahl der Beschäftigten ab, die sich dort an ProCent beteiligen.

Die Initiatoren von ProCent wünschen sich, dass auch neu eingestellte Beschäftigte und neue Auszubildende der Daimler AG den 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 Mitarbeiterportal 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 Mitarbeiter-Portal aktivieren.

 **Daimler Social Intranet**

procent, procentkoordinatoren

go 

3.3. Zukunftssicherung Daimler 2030



Die "Zukunftssicherung Daimler" ist eine Gesamtbetriebsvereinbarung für die Beschäftigten der Daimler AG, die 2004 in Kraft trat, am 01.01.2012 mit kleineren Anpassungen bis 31.12.2016 verlängert wurde. Die Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunftssicherung Daimler“ konnte bereits im September 2015 – mehr als ein Jahr vor ihrem Auslaufen Ende 2016 – für weitere vier Jahre fortgeschrieben werden. Betriebsbedingte Kündigungen waren damit im gesamten Unternehmen bis 31.12.2020 ausgeschlossen. Eine sichere Zukunft für alle Daimler-Beschäftigten ist ein zentrales Ziel des Gesamtbetriebsrats. Bei den Niederlassungen und den Logistik-Centern konnte schon 2014 eine Vereinbarung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2023 geschlossen werden.

Die Zukunftssicherung 2020 enthält eine klare Verbesserung bei der Übernahme der Auszubildenden. Aus der starren 90/10-Regelung wurde eine „Kann“-Vereinbarung. Das heißt, dass künftig mindestens 90 Prozent der Ausgelernten einen unbefristeten Vertrag erhalten, und bis zu 10 Prozent der Azubis bekommen einen auf zwölf Monate befristeten Vertrag mit der Option auf anschließende Übernahme. Bei einem starken Jahrgang können damit nun mehr Auszubildende direkt in eine Festanstellung übernommen werden. Prinzipiell gilt weiter der Grundsatz, dass alle ausgelernten Auszubildenden übernommen werden.

In der Zukunftssicherung 2020 bleiben die Regelungen zur Flexibilität, zu dem DLTV und DaimlerMOVE unangetastet. Auch die gesondert abgeschlossenen Vereinbarungen für die Niederlassungen behalten natürlich ihre Gültigkeit.

Im Dezember 2017 konnte im Zuge der geplanten Unternehmensumstrukturierung* die Zukunftssicherung 2030 mit der Unternehmensleitung vereinbart werden. Damit verlängert sich die Zukunftssicherung 2020 bis zum 31.12.2029. Betriebsbedingte Kündigungen sind für die Beschäftigten der Daimler AG bis zum Jahr 2030 ausgeschlossen. Die restlichen Vereinbarungen aus der Zukunftssicherung 2020 bleiben bis 2030 bestehen.

*Die Vereinbarung zur Zukunftssicherung 2030 wird vollständig wirksam, wenn der Konzern nach der Hauptversammlung rechtlich umgestaltet wird. (Das Ergebnis stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest.)

Daimler Social Intranet

zusi2030

go

3.4. Übernahme von Auszubildenden

Die Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden sind Teil der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunftssicherung Daimler 2020“.

(siehe 3.3)

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



DaimlerMOVE / Personaldrehscheibe

An jedem Standort kommen neueingestellte Beschäftigte, ausgelernte Azubis, übernommene Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer 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.

Daimler Social Intranet

dmove

go



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 April 2017)

1. Jahr 3.101,22 €

2. Jahr 3.226,52 €

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 Zeitarbeitnehmer – Leiharbeit / Zeitarbeit

Durch den Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ) wurden bestehende Vereinbarungen zu Leiharbeit nicht außer Kraft gesetzt. Für die Leiharbeit in der Daimler-Produktion gilt nach wie vor die Regelung aus der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Zukunftssicherung. Die maximale Quote an LeiharbeiterInnen beträgt weiterhin 8 % der Belegschaft in der Produktion und die Bezahlung richtet sich nach den Daimler-Einstiegsentgelten. Sie liegen deutlich über denen, die im TV LeiZ vorgesehen sind. Darüber hinaus gilt: Wenn im Durchschnitt eines Kalendermonats im jeweiligen Werk die 8 %-Quote überschritten wird, erhalten LeiharbeiterInnen für 12 Kalendermonate Schichtzuschläge. Darüber hinaus verpflichtet sich das Unternehmen bei Überschreiten der Quote, Einstellungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorzunehmen.



In einer Gesamtbetriebsvereinbarung wurde ein zusätzliches Optionsmodell vereinbart. Hiernach können Standorte vereinbaren, die Quote von 8 % um 2 % zu erhöhen. Die 2 % müssen dann befristete Beschäftigte sein, nicht Beschäftigte in Leiharbeit. Sollte diese Option gewählt werden, erhalten die gewerblich Beschäftigten in Leiharbeit 10 % der Ergebnisbeteiligung der Daimler Beschäftigten.

Der TV LeiZ greift bei Daimler in allen Bereichen außerhalb der Produktion. Diese Bereiche – wie Forschung & Entwicklung und die Verwaltungsbereiche – sind bisher gar nicht geregelt.

Beim Einsatz von Werk-/Dienstverträgen ist das Unternehmen lediglich bereit, von den Fremdfirmen zu fordern, dass sie ihren Beschäftigten den jeweils untersten tariflichen Mindestlohn der Branche bezahlen. Damit werden die Beschäftigten der Fremdfirma nicht entsprechend ihrer Tätigkeit vergütet und haben keinen tariflichen Urlaubsanspruch etc.

Daimler Social Intranet

zeitarbeit

go

3.6. Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen

Im Rahmen der Zukunftssicherung wurde 2004 ein Ergänzungstarifvertrag für industrienaher Dienstleistungen bei Daimler – wie z.B. Logistikbereiche, Druckereien oder Sicherheitsservice – abgeschlossen. Damit sollte die Fremdvergabe von Bereichen oder Teilbereichen gestoppt werden.

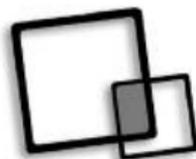
Für Beschäftigte im Dienstleistungstarifvertrag hat es durch die neue „Zukunftssicherung Daimler“ keine Änderungen gegeben. Die Beschäftigten bleiben durch die Anwendung des Ergänzungstarifvertrags Dienstleistungen dauerhaft Beschäftigte der Daimler AG; die erfassten Bereiche oder Teilbereiche sind vor 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.



3.7. 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.



Von Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten bis zu gerechten Löhnen und Gehältern - Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft, sie unterstützt und bietet Rückhalt für ihre Mitglieder!

 **Online
beitreten!**

EINFACH
IG METALL



Bestes Geld

EINFACH
IG METALL



INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
S ME
META
MET

Vergütung

4

H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
CH IG
NFAC
FACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH K
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

1985-1992

Ein starker Partner

EINFACH
IG METALL

1985	Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden (3,9 % Lohnausgleich) und 2 % mehr Lohn und Gehalt ab 1. April.
1986	4,4 % mehr Lohn und Gehalt. Anstelle der Erhöhung für April Pauschalbetrag von 230 DM. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen von 30 auf 35 DM.
1987	3,7 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen. Ab
1988	1. April 1988 Verkürzung der Arbeitszeit auf 37,5 Stunden.
1989	Lohnausgleich: 2,7 %, sowie 2 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen. Ab 1. April 1989 Verkürzung der Arbeitszeit auf 37 Stunden. Lohnausgleich: 1,4 %, sowie 2,5 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen.
1990	6 % mehr Lohn und Gehalt . Für April und Mai einmalige Zahlungen von je 215 DM. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 70 bis 90 DM. Ab 1. April 1993 Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Stunden. Ab Oktober 1995 gilt für die gesamte Metallindustrie die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Alle Auszubildenden haben ab 1990 die 37-Stunden-Woche, die weiteren Arbeitszeitverkürzungen gelten auch für sie.
1991	Alte und neue Bundesländer 6,7 % mehr Lohn und Gehalt. Für April und Mai einmalige Zahlungen je 290 DM. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 100 bis 140 DM. Verbesserung der Lohnstruktur durch dauerhafte Anhebung der unteren Lohngruppen. In den neuen Bundesländern werden tarifliche Löhne, Gehälter, Vergütungen für Auszubildende und die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) in jährlichen Stufen bis 1994 auf West-Niveau angehoben. Die Arbeitszeit wird in 2 Stufen bis 1996 auf 38 Stunden verkürzt. Ab 1995 gibt es 50 % Urlaubsgeld und 30 Tage Urlaub ab 1996.
1992	Alte Bundesländer 5,4 % mehr Lohn und Gehalt. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 75 DM. Erhöhung der Sonderzahlung um 5 % in allen Stufen. Ab 1. April 1993 Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Stunden. 3 % mehr Lohn und Gehalt. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 50 DM. Erhöhungen der Sonderzahlungen um weitere 5 % in allen Stufen.

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 in Arbeitswerten und Rangstufen zugeordnet.

Es gibt drei unterschiedliche Vergütungsmodelle (VM) für Tarifbeschäftigte.

Normalfälle:

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

- | | |
|--|---------------|
| ▶ Standard-, Prämien- oder Systemlohn
<i>(gilt nicht für die Daimler Zentrale)</i> | ▶ VM 1 |
| ▶ Zeitlohn oder Gehalt | ▶ VM 2 |
| ▶ Einstellung und Beschäftigung nach dem 06.08.2004: | ▶ VM 3 |

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
- ▶ **RückkehrerInnen in die damalige DCAG nach zwischenzeitlicher Beschäftigung in Konzerntochtergesellschaft** ▶ VM 1 oder 2
- ▶ **Wiedereinstellungszusage (bei Beschäftigung bis zum 06.08.2004)**
▶ VM 1 oder 2



Folgende Darstellung zeigt die unterschiedlichen Entgeltbausteine der drei Vergütungsmodelle:

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: Leistungsentgelt (TLE)

- ▶ gilt für alle drei Vergütungsmodelle, fix oder variabel je nach Beurteilungsmodell

Einzelheiten finden sich im Kapitel NAVI 4.2

Bei Umstufungen Absenkung des TLE um 2,5% je Entgeltgruppenanhebung

3. Baustein: 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 in VM2 und VM3 in den Entgeltgruppen 1-8 ein fester Prozentsatz 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) *(nicht im Betrieb Zentrale)*

ist im Vergütungsmodell 1 als %-Satz vom TGE der jeweiligen Entgeltgruppe standortspezifisch festgelegt.

7. Baustein: Betriebliches Leistungsentgelt (BLE) *(nicht im Betrieb Zentrale)*

- ▶ 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



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 %-Satz 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 %-Satz 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 %-Satz wird unter Zugrundelegung eines Punktsystems ermittelt.

Im VM3 gilt je nach Bereich das Standard- oder das Optionsmodell (*Definition VM1, VM2, VM3 siehe 4.1*).

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.

4

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.

Daimler Social Intranet

navi

go 



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

Ab dem 01.01.2007 gilt für betrieblich oder gesundheitlich veranlasste Verdienstsicherungsfälle die Gesamtbetriebsvereinbarung 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 bestehende örtliche Sonderabsicherungen, wie die Spiegelregelung, gelten weiterhin.

Weitere wichtige Voraussetzungen oder Hinweise zur Vorgehensweise sind der vorgenannten Gesamtbetriebsvereinbarung und der Auswahlrichtlinie zu entnehmen.

4.4. Mehrarbeitspauschale bei Auslandseinsätzen



Die Arbeitszeit während Auslandsdienstreisen wird ab April 2017 effektiv, d. h. durch Erfassung der Komm- und Gehzeiten, abgerechnet. Eine pauschale Abrechnung von Arbeitszeiten bei Auslandsdienstreisen erfolgt damit nicht mehr. Damit entfällt auch die bisher gezahlte Mehrarbeitspauschale (MAZ) in Höhe von 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 **2.460,69 €** (*).

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 April 2017)*



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 wird bis Ende 2017 unverändert fortgeführt (mit Auszahlung in 2018). Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunft“ zur neuen Unternehmensstruktur konnte der Gesamtbetriebsrat eine einheitliche Ergebnisbeteiligung für alle Daimler Beschäftigten bis 2025 abschließen.

Die Höhe der Ergebnisbeteiligung ist abhängig vom erzielten EBIT der Geschäftseinheiten MBC, Daimler Trucks und Vans sowie der zugehörigen Umsatzrendite (**RoS**, Return on Sales = EBIT/Umsatz). Der RoS bildet einen Gewichtungsfaktor, der die relative Leistung im Bezug zum Wettbewerb herstellt.

Eine Ergebnisbeteiligung wird ab einem EBIT von 0,97 Mrd. Euro ausbezahlt. Die Gewichtung mit dem RoS erfolgt in einem Korridor zwischen 5 % und 10 %. Umsatzrenditen unterhalb 5 % mindern die Ergebnisbeteiligung nicht; Umsatzrenditen über 10 % erhöhen die Ergebnisbeteiligung nicht. Die maximal erzielbare Ergebnisbeteiligung beträgt 6.250 Euro. Sie wird gewährt ab einem EBIT von 9,5 Mrd. € und einem RoS von 10% und höher.

Berechtigt sind Beschäftigte der Daimler AG ohne Führungskräfte ab Ebene 4; für E4-Führungskräfte gelten weiterhin die Regelungen der E4-variablen Vergütung, auch Leitende Führungskräfte haben eigene Regelungen. Für 2018 und 2019 ist eine Veränderung zu Gunsten der Beschäftigten vereinbart worden.

Für die Beschäftigten der **Niederlassungen**, **TruckStores** und **LogistikCenter** der Daimler AG gelten die besonderen Vereinbarungen aus den jeweiligen Zukunftssicherungen bzw. Zukunftsbildern. Für die Beschäftigten der MBVD Zentrale gelten ebenfalls gesonderte Vereinbarungen.

Einen vollen Anspruch auf die Ergebnisbeteiligung haben alle Beschäftigten, die im gesamten Geschäftsjahr im aktiven Vollzeit-Arbeitsverhältnis beschäftigt waren, sofern sie am Stichtag 31.12. im einem aktiven Vollzeit-Arbeitsverhältnis mit der Daimler AG standen und das Arbeitsverhältnis nicht aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt wurde. In bestimmten Fällen besteht Anspruch auf anteilige Ergebnisbeteiligung.

Die wichtigsten Regelungen:

- ▶ **Befristet Beschäftigte** erhalten die anteilige Ergebnisbeteiligung auch dann, wenn sie zum Stichtag nicht mehr im Unternehmen sind, aber im Geschäftsjahr mindestens 9 Monate in einem Beschäftigungsverhältnis standen und ihren Anspruch fristgerecht beantragt haben.
- ▶ **Werkstudenten** erhalten eine zeitanteilige Ergebnisbeteiligung maximal in Höhe eines Bruttomonatsentgelts.
- ▶ **Neu eingetretene Beschäftigte** erhalten die Ergebnisbeteiligung, entsprechend den im Geschäftsjahr gearbeiteten Monaten.
- ▶ **Teilzeitbeschäftigte** erhalten eine anteilige Ergebnisbeteiligung im Verhältnis ihrer vertraglichen Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
- ▶ **Beschäftigte**, die im Laufe des Geschäftsjahres in **Altersrente oder Frühpensionierung** gegangen sind, erhalten die Ergebnisbeteiligung für das gesamte Jahr.
- ▶ **Beschäftigte in Altersteilzeit** haben vollen Anspruch in der Arbeitsphase und keinen Anspruch in der Freistellungsphase.
- ▶ **Azubis/DH-Studierende ab dem 2. Ausbildungsjahr/Studienjahr** erhalten eine prozentual gestaffelte Ergebnisbeteiligung.

- ▲ **Nicht anspruchsberechtigt** sind Bacheloranden, Masteranden, Diplomanden, Praktikanten, Umschüler, geringfügig Beschäftigte, Ferienbeschäftigte, Flexi-Beschäftigte und Flexi-Studenten sowie Auszubildende und DH-Studierende im 1. Ausbildungsjahr.

Daimler Social Intranet

ergebnisbeteiligung

go



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.



4



IG Metall goes
WhatsApp!

Aktuelle Infos von der IG Metall
direkt aufs Smartphone.

[igmetall.de/whatsapp](https://www.igmetall.de/whatsapp)



EINFACH
IG METALL



Beste Arbeit

EINFACH
IG METALL



INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
S ME
META
MET
H IG
IG M
H IG

Arbeitspolitik

5

META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
CH IG
NFAC
FACH
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH K
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

1993-1997

Ein starker Partner

EINFACH
IG METALL

- | | |
|------|--|
| 1993 | <p>Neue Bundesländer:
Widerrechtliche Kündigung laufender Tarifverträge. Nach 2 bzw. 3 Wochen Streik in der Metallindustrie von Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern sowie in der Stahlindustrie wurde ein neuer Stufenplan abgeschlossen, der eine Angleichung von Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen in Stufen bis zum 1. Juli 1996 vorsieht.</p> |
| 1994 | <p>Alte Bundesländer:
2 % ab 1. Juni, Kompensation dieser Erhöhung durch eine einmalige 10%ige Kürzung der Sonderzahlung. Die Urlaubsbestimmungen treten unverändert wieder in Kraft. Tarifvertrag über beschäftigungssichernde Maßnahmen. Übernahmeverpflichtung für Ausgebildete.</p> |
| 1995 | <p>Alte Bundesländer:
Nach zweiwöchigem Streik in Bayern: 3,4 % mehr Lohn und Gehalt ab 1. Mai, weitere 3,6 % ab 1. November. Für Januar, Februar, März, und April eine Pauschale von je 152,50 DM. 3,4 % Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab Januar und weitere 3,6 % ab November. Inkrafttreten der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich zum 1. Oktober 1995. Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen wurde für 5 Jahre wieder in Kraft gesetzt.</p> |
| 1997 | <p>Alte Bundesländer:
1,5 % mehr Lohn und Gehalt ab April 1997, 2,5 % ab 1998. Für Januar, Februar, März 1997 Pauschale von 200 DM. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Sicherung der 100 % Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Tarifverträge zu den Sonderzahlungen und den Urlaubsbestimmungen werden mit modifizierter Berechnung wieder in Kraft gesetzt. Verlängerung der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung.</p> |
| 1997 | <p>Neue Bundesländer:
Aufgrund des Stufenplanes von 1993: Übernahme der für die alten Bundesländer erzielten Entgelterhöhungen. Sicherung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und tarifliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung.</p> |

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. Beschäftigte mit Einsetzeinschränkungen (ME)

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

Kernpunkte des Leitfadens



- ▣ Für Beschäftigte mit Einsetzeinschränkungen werden keine gesonderten Arbeitsplätze ausgewiesen. Ziel ist es, die ME in die bestehenden Arbeitsstrukturen zu integrieren.
- ▣ Die Einsetzeinschränkung 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.

Daimler Social Intranet

krankheit

go

5.3. 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 Sollbesetzung 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.

5.4. **KVP - 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, 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.

Daimler Social Intranet

kvp

go



5.5. Ideenmanagement

Für die Menschen in unseren Fabriken und Büros soll die Arbeit mehr sein, als nur ein Job. Wer weiterdenkt, tüftelt 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 technischer oder sonstiger Lösungsansatz sein, der einen bestehenden betrieblichen Zustand oder Ablauf verbessert. Die Ideeneinreichung ist dabei ganz einfach über das Intranet oder mit **IDM@home** auch jederzeit von zuhause aus möglich.

Für den Ideeneinreicher, 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 auf Basis von 20 % der Jahreseinsparung prämiert. Soweit sich der Nutzen nicht rechnen lässt wird die Prämie an Hand einer Bewertungstabelle bemessen. Hierbei sind Prämierungen bis zu 1.600 € möglich.

Daimler Social Intranet

ideenmanagement

go

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META

Arbeits- und Gesundheitsschutz

6

IG N
FACH
CH IC
META
IG N
ME
IG N
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG N
ME
IG N
FACH
CH IC
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

1999-2002

Ein starker Partner

EINFACH IG METALL

- | | |
|------|--|
| 1999 | Alte Bundesländer:
3,2 % mehr Lohn und Gehalt ab 1. März. Für Januar und Februar Pauschale von 350 DM. Einmalbetrag von 1% des Monatsentgelts aus zwölf Monaten. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. |
| 1999 | Neue Bundesländer:
Übernahme des Ergebnisses aufgrund eines zentralen Abkommens mit einmonatiger Verzögerung. Für Februar 175 DM. Einmalbetrag berechnet auf elf Monate. |
| 2000 | Alte und neue Bundesländer:
3 % mehr Lohn und Gehalt ab 1. Mai 2000, weitere 2,1 % ab 1. Mai 2001. Für März und April Pauschale von 330 DM. 3 % mehr für Auszubildende. Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt mit Rechtsanspruch auf Altersteilzeit und Übernahme der Ausgebildeten für 12 Monate. Fortschreibung des Tarifvertrages vermögenswirksame Leistungen in den alten Bundesländern für 5 Jahre und stufenweise Einführung in den neuen Bundesländern. |
| 2001 | Metall- und Elektroindustrie/Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie: Abschluss Tarifvertrag Entgeltumwandlung zur Altersversorgung. Bildung einer gemeinsamen Einrichtung von IG Metall und Gesamtmetall zur überbetrieblichen Altersversorgung „MetallRente“. |
| 2002 | Nach Streik in Baden-Württemberg und Berlin/Brandenburg: 3,1 % mehr ab 1. Juni 2002 plus 0,9 % ERA-Strukturkomponente (4 % im Volumen), weitere 2,6 % plus 0,5 % ERA-Strukturkomponente (3,1 % im Volumen) ab 1. Juni 2003. Für Mai Pauschale von 120 Euro, Auszubildende 28, 30, 33 bzw. 35 Euro je Ausbildungsjahr. Vereinbarung von Eckpunkten und einer verbindlichen Zeitplanung für einen gemeinsamen Entgelttarifvertrag. |

6. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein wesentlicher Bestandteil der unternehmerischen Gesamtverantwortung in der Daimler AG. 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 und der Weltarbeitnehmervertretung sowie mit dem Europäischen Betriebsrat geschlossenen Vereinbarung. Gemeinsam mit dem Arbeitsschutzgesetz bilden sie das Fundament des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements bei Daimler.

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 bei Daimler gleichermaßen global wie für jeden einzelnen Beschäftigten von Bedeutung ist.



Daimler Social Intranet

arbeitsschutz

go

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.

Nach umfangreichen, in enger Zusammenarbeit mit der IG Metall durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen für Betriebsräte, lief die Umsetzung in den Werken, der Zentrale und auch in den Niederlassungen bisher recht gut. Die Regelkommunikation (REKO) ist durchweg installiert, Analysen werden durchgeführt sowie Maßnahmen definiert, umgesetzt und dokumentiert.

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 darüber hinaus eine verbindliche und verpflichtende Regelung, die die vorhandenen, sehr guten Angebote des Unternehmens zu einem Anspruch für die Kolleginnen und Kollegen formuliert und ebenso zu einer verpflichtenden Qualifikation für Führungskräfte, die eine wesentliche Verantwortung für die (psychische) Gesundheit ihrer Beschäftigten im Arbeitsumfeld tragen.

[Daimler Social Intranet](#)

[gefährdungsbeurteilung](#)

go 



6.2. Werksärztliche Vorsorge für Beschäftigte im Schichtbetrieb

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für Beschäftigte, die regelmäßig im Drei- bzw. Zweischichtbetrieb 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 Untersuchungen

- 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 Untersuchungen

- 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 Untersuchungen

- 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.

Daimler Social Intranet

vorsorge, schichtarbeit

go



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 Substitution (Ersatz, Auswechslung)
- T** wie technische Maßnahmen
- O** wie organisatorische Maßnahmen und
- P** wie personen- 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

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 § 167 SGB IX, Teil 3

6

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 bei der Daimler AG 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 mit dem Gesamtbetriebsrat zusätzlich vereinbarte Angebote des werksärztlichen Dienstes.

6.6. Daimler GesundheitsCheck und Anwesenheitsbonus

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.



In den Pilotwerken Bremen, Zentrale und Kassel, in denen die Vereinbarungen GesundheitsCheck und Anwesenheitsbonus bereits zwei Jahre lang getestet wurden, haben die Kolleginnen und Kollegen dieses Angebot des Werksärztlichen Diensts gut angenommen. Dabei konnten bei vielen gesundheitliche Probleme frühzeitig erkannt und darauf rechtzeitig richtig reagiert werden. So stellen wir uns ein attraktives und nachhaltiges Gesundheitsmanagement vor.



Das Unternehmen investiert erhebliche Summen in den Daimler GesundheitsCheck. Für die Verantwortlichen kam eine flächen-deckende Einführung nur in Frage, wenn der Gesamtbetriebsrat auf der anderen Seite dem Anwesenheitsbonus zustimmt. Davon erwartet sich die Unternehmensleitung eine Senkung der Fehltage und damit auch eine Kosteneinsparung. Diese zusätzliche Leistung ist als Anerkennung für alle gedacht, die mit keinem oder sehr wenigen Krankenfehltagen im Einsatz waren und soll nicht dazu führen, dass Beschäftigte krank zur Arbeit kommen, nur um die Auszahlung zu sichern.

Anwesenheitsbonus

Wer in einem Quartal keinen oder maximal einen krankheitsbedingten Fehltag hat, erwirbt einen Anspruch auf einen Anwesenheitsbonus nach folgenden Abstufungen:

Quartal 1	Quartal 2	Quartal 3
		
50€ bei keinem Krankenfehltag in Quartal 1	50€ bei keinem Krankenfehltag in Quartal 2	50€ bei keinem Krankenfehltag in Quartal 3
30€ bei einem Krankenfehltag in Quartal 1	30€ bei einem Krankenfehltag in Quartal 2	30€ bei einem Krankenfehltag in Quartal 3



Sachprämie
...bei keinem Krankenfehltag im Jahr

Wer ein volles Jahr ohne entsprechende Abwesenheit erreicht, erhält somit eine Geldzahlung in Höhe von 200 Euro und zusätzlich eine Sachprämie. Diese Sachprämie wird in Form eines Gutscheins in Höhe von 50 € der Mercedes Benz Accessories GmbH gewährt oder, auf Wunsch des Beschäftigten, in Form einer Daimler Belegschaftsaktie („Bonusaktie“). Der Anwesenheitsbonus wird erstmals für das Jahr 2017 im Frühjahr 2018 ausbezahlt und ist auf zwei Jahre befristet. Der Anwesenheitsbonus wird unabhängig von der Teilnahme am Daimler GesundheitsCheck gewährt.

Der Anwesenheitsbonus läuft Ende 2018 aus.
Der Daimler GesundheitsCheck bleibt!

Daimler Social Intranet

anwesenheitsbonus

go

6.7. Daimler Gesundheitsprogramme

Mitarbeiter der Daimler AG 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in außergewöhnlichen Belastungssituationen (ABS).

Das neue Daimler GesundheitstrainingPLUS

Das neue 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.

Das 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 Kollegen neue Gesundheitsaktivitäten ausprobiert werden. Ausgewählte Trainer und Experten begleiten dieses Training.



Boxenstopp für Mitarbeiter im Schichtbetrieb und Mitarbeiter in außergewöhnlichen Belastungssituationen

Das Gesundheitstraining „Boxenstopp“, das bereits für Führungskräfte angeboten wurde, wird nun auch für die anderen Zielgruppen als Programm zur individuellen Stressbewältigung ausgerollt. Es geht darum, Stressfaktoren zu analysieren, zu bewältigen und Burnout vorzubeugen. Gruppengespräche, Einzelcoachings, Vorträge und Körperübungen werden von erfahrenen Coaches begleitet.

Kontakt und weitere Informationen

✉ mboxgesundheitsprogramme@daimler.com

Daimler Social Intranet

gesundheitsprogramme

go



6.8. Life-Balance

Mit wissenschaftlicher Begleitung hat die Daimler AG in den Jahren 2009 – 2012 die Studie „Ausgeglichen! – Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben“ initiiert und durchgeführt. Die Arbeit an dem Projekt wurde von Anfang an vom Gesamtbetriebsrat intensiv begleitet und maßgeblich unterstützt.

Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass eine gute Life-Balance einen großen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie auf die Gesundheit der Belegschaft hat. Die Ergebnisse verdeutlichen, welche Faktoren die Ausgeglichenheit von Arbeits- und Privatleben positiv bzw. negativ beeinflussen und welche Ansatzpunkte es zur Verbesserung gibt.

Unter anderem sind neue Leitlinien für Führungskräfte entstanden, die dazu beitragen sollen, das Thema „Life-Balance“ als zentralen Bestandteil in der Führungskultur des Unternehmens auf allen Ebenen nachhaltig zu verankern. Diese Leitlinien wurden von Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und Sprecherausschuss der Leitenden Angestellten der Daimler AG beraten und abgestimmt. Unterzeichnet wurden sie von allen Mitgliedern des Vorstands.



Darüber hinaus wurden erste konkrete Maßnahmen abgeleitet, wie z.B.:

- Die Schaltung eines speziellen Abwesenheitsassistenten (Mail on Holiday), der es den Beschäftigten ermöglicht, während ihrer Abwesenheit eingehende E-Mails automatisch löschen zu lassen.
- Die Integration eines Moduls zum Thema „Life-Balance“ in die Ernennungsseminare von Führungskräften sowie die Durchführung spezieller Qualifizierungen zu diesem Thema.
- In dem Modul „Balance - Ausgeglichen leben“ im Mitarbeiterportal können sich die Beschäftigten einen schnellen Überblick über die angebotenen Maßnahmen, Informationen und Seminare zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bei der Daimler AG verschaffen.

Die Beschäftigten darin zu fördern, Beruf und Privatleben in einer gesunden Balance zu halten, ist schon lange zentrales Anliegen des Gesamtbetriebsrats. Wegweisende Vereinbarungen z.B. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeit, Qualifizierung, Langzeitkonten und mobilem Arbeiten wurden vom Gesamtbetriebsrat erfolgreich auf den Weg gebracht.



Auch die Kinderkrippen „Sternchen“, die mittlerweile an 14 Standorten über 700 betriebseigene Betreuungsplätze zur Verfügung stellen, gehen auf eine Initiative der Interessenvertretung zurück (siehe Abschnitt 12. Beruf & Familie).

Der Gesamtbetriebsrat sieht darin einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation der Beschäftigten. Denn die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben leistet einen wichtigen Beitrag zum langfristigen Erhalt der Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Belegschaft.

EINFACH
IG METALL



Beste Unterstützung

EINFACH
IG METALL



INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
ME
IG N

Unterstützung

7

META
IG N
ME
IG M
FACH
CH K
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
ME
IG M
FACH
CH K
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

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).

- 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"

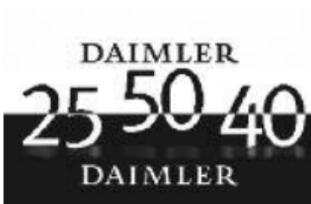
Weitere Informationen auch im 
"Handlungsleitfaden Mitarbeiter/innen
mit Einzeinschränkungen" und "Integrationsvereinbarung".

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 Daimler AG gewährt 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.

Ist zum Zeitpunkt des altersbedingten Ausscheidens eines Beschäftigten die 40- oder 50-jährige Betriebszugehörigkeit noch nicht erreicht, so kann die Jubiläumszuwendung um bis zu fünf Jahre vorgezogen werden. Voraussetzung ist, dass der/die Beschäftigte das Jubiläum für 40- bzw. 50-jährige Betriebszugehörigkeit innerhalb der regulären Laufzeit seines Arbeitsvertrages (Alter 65 Jahre + 6 Monate) erreicht hätte und bei seinem vorzeitigem Ausscheiden mindestens 60 Jahre alt ist.

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

CLICK  Daimler Social Intranet

jubiläum

go 



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, hat die Daimler AG eine zusätzliche freiwillige Sammelunfallversicherung - ohne Namensnennung - abgeschlossen.

CLICK  Daimler Social Intranet

arbeitsunfall

go 

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
ME
IG N
FACH
CH IC
META

Urlaub 8

FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
FACH
META
IG M
ME
IG M
FACH
CH IC
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

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 Daimler-Richtlinie 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 Mitarbeiter 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 einen 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 des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem nicht Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, 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.

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.

Eine Erkrankung während des tariflichen Urlaubs darf nicht auf die tariflichen Urlaubstage angerechnet werden. Eine Krankmeldung muss selbstverständlich vorliegen. Die Krankheitstage werden nach Rücksprache mit 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 des Arbeitnehmers möglich.

Ausnahmen:

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

8.2. Jubilaraufenthalt



Teilnehmen können Beschäftigte im Tarifbereich, 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 darauf folgenden Jahren beantragt werden. Im selben Jahr kann keine Präventionsmaßnahme (Gesundheitstrainings/Gesundheitskuren) in Anspruch genommen werden. Der Jubilaraufenthalt dauert einschließlich des An- und Abreisetages 15 Kalendertage. Für den Jubilaraufenthalt sind Tarifurlaub 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 der Daimler AG 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.



Die Anmeldung für den Jubilaraufenthalt müssen direkt unter folgenden Adressen eingereicht werden:

Per Mail an
✉ Jubilaraufenthalte@daimler.com

oder per Hauspost an
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

Die Reisekosten gehen zu Lasten des Beschäftigten.

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

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.

Daimler Social Intranet

jubilaraufenthalt

go

Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

2003-2017

Ein starker Partner

EINFACH
IG METALL

2003	1,5 % mehr plus 0,7 % ERA-Strukturkomponente (2,2 % im Volumen) ab 1. März 2004, weitere 2 % plus 0,7 % ERA-Strukturkomponente (2,7 % im Volumen) ab 1. März 2005. Abschluss eines Tarifvertrages zur Wettbewerbsfähigkeit und Standortsicherung „Pforzheimer-Vereinbarung“.
2006	Metall- und Elektroindustrie: 3 % mehr ab 1. Juni. Für März bis Mai 2006 Einmalzahlung von 310 Euro, Auszubildende 90 Euro. Abschluss eines Tarifvertrages zu altersvorsorgungswirksamen Leistungen (TV-AVWL) und eines Qualifizierungstarifvertrages.
2007	4,1 % mehr Entgelt und Ausbildungsvergütung ab 1. Juni 2007, weitere 1,7 % ab 1. Juni 2008. Für April und Mai 2007 Einmalzahlung 400 Euro, Auszubildende 125 Euro.
2008	4,2 % mehr, davon als Vorweganhebung 2,1 % ab 1. Februar 2009 und 2,1 % ab 1. Mai 2009. Für November, Dezember 2008 und Januar 2009 Erhöhungsbetrag von 510,00 Euro, Auszubildende erhalten 133,00 Euro. Abschluss Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente und Tarifvertrag Beschäftigungssicherung und -aufbau.
2010	2,7 % mehr ab 1. April 2011. Für Mai 2010 bis März 2011 Einmalbetrag in Höhe von 320 Euro, Auszubildende 120 Euro. Abschluss von Tarifverträgen, die die Kurzarbeit mit Absenkung der Remanenzkosten und die Arbeitszeitabsenkung bis auf 28 (26) Stunden mit Teilentgeltausgleich sowie die Verbesserung der Übernahmeregelungen für Auszubildende regeln.
2011	4,3 % mehr ab 1. Mai
2012	Metall- und Elektroindustrie: 4,3 % mehr ab 1. Mai 2012. In der Regel unbefristete Übernahme der Ausgebildeten. Abschluss Tarifvertrag Förderjahr. Abschluss Tarifvertrag Leiharbeit.
2013	Lohnerhöhung ab 1. Juli 2013 um 3,4 %, ab Mai 2014 um weitere 2,2 %. Verbesserung Manteltarifvertrag (MTV) und Entgelt für ANÜs.
2015	Lohnerhöhung ab 1. April 2015 von 3,4 % plus Einmalzahlung von 150 € (Azubis 55 €)
2016	Zweistufige Lohnerhöhung von 4,8 % (2,8 % ab 1. Juli 2016 und 2,0 % ab 1. April 2017) plus 150 € Einmalzahlung.

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
S ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG M

Hilfe bei Krankheit

9

ETAL
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
CH IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH K
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

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. Das Unternehmen kann dann Schadensersatz vom Schädiger fordern.
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 der Arbeitnehmer 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 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.

Daimler Social Intranet

krankheit

go

9.2. Haushaltshilfe bei Erkrankung eines Elternteils



Achtung: In manchen Tarifgebieten gibt es unterschiedliche Regelungen. Beachten Sie bitte deshalb im lokalen Teil des **ratgebers** die örtlichen Hinweise.

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 übernimmt 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.

Seit Kurzem 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.

9.3. Unbezahlte und bezahlte Freistellung bei Erkrankung des Kindes



Mitglieder einer gesetzlichen Krankenversicherung

 Gesetzlicher Hintergrund: § 45 SGB V, § 616 BGB

Bezahlte Freistellung gem. § 616 BGB. Unter Weiterzahlung der Vergütung kann der Beschäftigte kurzfristig zur Betreuung zu Hause bleiben, wenn keine andere Person im Haushalt lebt, die das Kind versorgen kann (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.5.1992, Aktenzeichen 2 AZR 10/92). **Max. 5 Tage**

 Tarifvertrag: Manteltarifvertrag NW/NB

Bezahlte Freistellung bis max.10 Arbeitstage
Wichtig: Tarifvertrag hat Vorrang.

Mitglieder einer privaten Krankenversicherung

 Gesetzlicher Hintergrund: § 45 Abs. 5 SGB V

gewährt nur unbezahlte tageweise Freistellung. Keine Zahlungen durch private Krankenkasse. Beschäftigte können allerdings zusätzlich die Zahlung eines sog. Krankentagegeldes bei ihrer privaten Krankenversicherung abschließen. Bezahlte Freistellung **max. 5 Tage** nach Gesetz

 Manteltarifvertrag: Nur unbezahlte Freistellung möglich, evtl. Krankentagegeld durch Private Krankenversicherung (PKV)

Bezahlte Freistellung bis max.10 Arbeitstage
nur wenn Kind zwischen 12 und 14 Jahre alt ist.

siehe Tabellen auf den nächsten zwei Seiten 

Mitglieder einer **gesetzlichen** Krankenversicherung

Krankes Kind 0 – 12 Jahre	Krankes Kind 12 – 14 Jahre
<p>Kind gesetzl. versichert, Eltern beide gesetzlich bzw. mind. das betreuende Elternteil ist gesetzl. versichert</p>	<p>Kind gesetzl. versichert, Eltern beide gesetzlich bzw. mind. das betreuende Elternteil ist gesetzl. versichert</p>
<p><u>Leistungen Unternehmen</u></p>	<p><u>Leistungen Unternehmen</u></p>
<p>Unbezahlte tageweise Freistellung:</p> <p>Bei 1 Kind 10 Tage, alleinerziehend 20 Tage</p> <p>Bei 2 Kindern 20 Tage, alleinerziehend 40 Tage</p> <p>Ab 3 Kindern max. 25 Tage, alleinerziehend 50 Tage</p>	<p>Nach Manteltarifvertrag (MTV) in fast allen Tarifgebieten:</p> <p>Bezahlte Freistellung bis max. 10 Arbeitstage</p>
<p><u>Krankenversicherung</u></p>	<p><u>Krankenversicherung</u></p>
<p>Die Krankenkasse zahlt in dieser Zeit Krankengeld. Voraussetzung für diese Freistellung nach § 45 SGB V ist, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Keine Zahlungen seitens der gesetzlichen Krankenkassen</p>
<p>Das Krankengeld der gesetzlichen Krankenkassen beträgt 70 % des Bruttoeinkommens. Das berechnete Krankengeld darf dabei 90 % des Nettoentgeltes nicht übersteigen (nach MTV NW/NB 100% vom Netto).</p> <p>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.</p>	

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. (§ 19 BBiG).

Mitglieder einer privaten Krankenversicherung
bzw. wenn ein Elternteil gesetzlich, das Kind privat versichert ist

Krankes Kind 0 – 12 Jahre

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

Leistungen Unternehmen

Unbezahlte tageweise Freistellung:

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: (2013: max. 91,88€/Tag)

Krankes Kind 12 – 14 Jahre

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

Leistungen Unternehmen

Bezahlte Freistellung max. 5 Tage nach Gesetz

MTV: Bezahlte Freistellung bis max. 10 Arbeitstage

Krankenversicherung

Keine Zahlungen seitens der gesetzlichen Krankenkassen

Daimler Social Intranet

kind

go

click

9



Achtung: In manchen Bundesländern gibt es unterschiedliche Regelungen. Beachten Sie bitte deshalb im lokalen Teil des **ratgebers** die örtlichen Hinweise.



EINFACH
IG METALL



Hilfe im Beruf

EINFACH
IG METALL



INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
S ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH IC
ETALI

Personelle Angelegenheiten 10

ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
CH IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH IC
IG M
ACH I
H IG
ACH I
EINF

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 in der Regel 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 Mitarbeiterportal

Daimler Social Intranet

stellenbörse

go



10.1.2. Vorrang bestimmter Beschäftigungsgruppen bei Stellenbesetzungen

Folgende Beschäftigungsgruppen sind bei Stellenbesetzungen vorrangig zu prüfen:

- 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 Einsetzeinschränkungen
- Auszubildende und vergleichbare Beschäftigungsgruppen nach Beendigung der Ausbildung (z.B. innerbetriebliche StudentInnen der dualen Hochschule)
- Beschäftigte mit Reintegrationszusage

Daimler Social Intranet

personalcenter

go

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 Schulabsolventinnen/-absolventen der Ausbildungsberuf empfohlen wird. Alle Bewerberinnen/Bewerber, 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 Kandidatinnen und Kandidaten trennt danach nur noch die tätigkeitsbezogenen Eignungsprüfung beim werksärztlichen Dienst von ihrem Ausbildungsplatz in der Daimler AG.

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 BewerberIn durchgeführt sein - unabhängig davon, ob zu diesem Zeitpunkt eine Ersatzkraft zur Verfügung steht.

 Im Rahmen des Projekts "**Leadership 2020**" (siehe auch Punkt 14.4) hat sich die Daimler AG entschieden, seine Arbeitsorganisationsformen sowie Arbeitsmethoden zu ergänzen. In Ergänzung zu der bereits bestehenden Arbeitsorganisation soll durch die Einführung einer Schwarm-Organisation agiles Arbeiten unterstützt und gefördert werden. Hierzu wurden bestimmte Regeln mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart und in der **Gesamtbetriebsvereinbarung „Agiles Arbeiten im Schwarm“** festgehalten.

Die Regelungen der Schwarmorganisation weichen von der klassischen Versetzung teilweise ab. Haben Sie sich in einen sogenannten „Schwarm“ im Rahmen von Leadership 2020 beworben und brauchen Hilfe oder haben Fragen dazu, dann wenden Sie sich an einen Betriebsrat.

10.4. Änderungen der Entgeltgruppe

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 vorübergehendem 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.



10.5. Ermahnung/ Abmahnung

Ermahnung

Bei geringfügigen Verstößen (z.B. vereinzeltes 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 seines/ihrer 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 sie/er 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 betriebsbedingten Kündigungen. In der **Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunftssicherung Daimler 2030“** verzichtet das Unternehmen **bis 31.12.2029** auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen für alle Beschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (*s. Kapitel 3.3.*). Darüber hinaus verpflichtet sich das Unternehmen darin zu einer operativen Planung, die bezogen auf die

Standorte eine ausgeglichene Personalsituation vorsieht und Personalüberhänge mit geeigneten sozialverträglichen Maßnahmen ausgleicht.

Kündigungsfristen nach Manteltarifvertrag (MTV NW/NB)

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 3 Jahre dem Betrieb angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund (z. B. Diebstahl, Tötlichkeiten im Betrieb usw.) gekündigt werden. Hiervon können einzelne Tarifverträge andere Regelungen vorsehen.

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen setzt die Anhörung der SBV und die Beteiligung und Anhörung des Integrationsamtes voraus.

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, ausdrücklich die vorläufige Weiterbeschäftigung verlangt hat und das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate ununterbrochen bestanden hat.

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALLU
LLEI
TALL
ME
META
MET
H IG
H IG
NFA
ACH
META
IG M
ME
IG M
FACH
CH IC
META
IG N
ME
IG M
FACH
CH IC
ETALI

10

ACH I
H IG
MET
H IG
H IG
H IG
NFA
ACH
META
IG N
ME
IG M
FACH
CH IC
IG MI
H IG
ACH I
INFA

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. **Bei jeder Kündigung sollte der Betriebsrat und Rechtsschutz der IG Metall eingeschaltet werden.**

Daimler Social Intranet

kuendigung

go

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. Es endet auch ohne Kündigung mit Ende des Monats, in dem eine unbefristete volle Erwerbsminderungsrente durch Zustellung des Rentenbescheids festgesetzt wird.

Zeugnis / Zwischenzeugnis

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nach § 630 BGB dem/der 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 oder den Arbeitgeber hat die/der Beschäftigte Anspruch auf die unverzügliche Erstellung eines vorläufigen Zeugnisses, damit er/sie dieses bei eventuellen Bewerbungen vorlegen kann. Auch bei ungekündigten Arbeitsverhältnissen hat der/die Beschäftigten Anspruch auf ein einfaches oder qualifiziertes Zwischenzeugnis.



Daimler Social Intranet

zeugnis

go

10.7. Einsichtnahme in die Personalakte



1.

Jede/jeder Beschäftigte hat nach § 83 des Betriebsverfassungsgesetzes das Recht auf Einsicht in die eigene Personalakte. Die Dokumente der Personalakte werden innerhalb der Daimler AG als elektronische Personalakte (eAkte) geführt.

2.

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.

3.

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.

4.

Als Mitarbeiter gibt es 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.

Daimler Social Intranet

personalakte

go



10.8. Chancengleichheit / Diversity

Im November 2000 wurde zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat eine gemeinsame Erklärung zur Förderung von Chancengleichheit in der Daimler AG 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 Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen
- Umgang mit unterschiedlichen Nationalitäten in der Belegschaft
- Angebot von unterschiedlichen Beschäftigungsformen (z.B. Arbeitszeiten)

CLICK Daimler Social Intranet

diversity

go

DAIMLER



Drivers: Diversity Management bei Daimler.

10.9. Frauenförderung



2001 trat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen in der Daimler AG erstmalig in Kraft. Sie wurde im Januar 2016 erneuert und gilt in dieser Fassung bis Ende 2020. Darin werden Zielkorridore für den Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft, der Ausbildung und auf verschiedenen Führungsebenen definiert, die bis Ende 2020 erreicht werden sollen:



- Der Frauenanteil an der Belegschaft der Daimler AG soll in den nächsten Jahren weiterhin kontinuierlich erhöht werden.
- Bis Ende 2020 soll er bei 15 % bis 18 % liegen (*Stand Ende 2014: 14,9 %*). Der Schwerpunkt der Förderung liegt hierbei in den technischen Ausbildungsbereichen und bei Fachhochschul- und Hochschulabsolventinnen.
- Der Frauenanteil in der Berufsausbildung soll bis Ende 2020 23 % bis 27 % betragen (*Stand Ende 2014: 21,9 %*). Der Schwerpunkt liegt auch hier im gewerblich-technischen Bereich. Hier soll der Anteil Ende 2020 bei 14 % bis 17 % (*Stand Ende 2014: 13,3 %*) liegen.
- Der Frauenanteil in Führungsfunktionen Ebene 4 soll bis Ende 2020 auf 16 % bis 20 % (*Stand Ende 2014: 15 %*) erhöht werden.
- Auf der 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).

Daimler Social Intranet

diversity

go

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 2005 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 gehandelt wird. Dabei reicht das mögliche Strafmaß von Abmahnung, über Versetzung bis hin zu Kündigung und Strafanzeige.

Wenn Beschäftigte von unfairm Verhalten betroffen sind, sollen sie aktiv werden - auch wenn es schwer fällt. Beschäftigte haben das Recht, sich beraten zu lassen bzw. zu beschweren, müssen aber hierfür den ersten Schritt tun. Dem Verursacher muss deutlich gemacht werden, worin das unfaire Verhalten besteht. Er muss aufgefordert werden, dieses 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.

Daimler Social Intranet

verhaltensrichtlinie

go



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 Aufgabengebiet) 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.

Daimler Social Intranet

qualifizierung

go

10.11.2. Facharbeiter im Fokus

„Facharbeiter im Fokus“ richtet sich an interessierte Beschäftigte aus den Produktionsbereichen der Daimler AG und Tochtergesellschaften, 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 Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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 die/der BewerberIn nach bestandener Vorauswahl einen zentralen Auswahltag durchlaufen. Erfolgreiche BewerberInnen profitieren von anteiliger Übernahme der Studienkosten durch das Unternehmen.

10.11.4. FachausbilderInnen

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 Fachausbildertätigkeit wird im Rahmen von REZEI 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 des einzelnen Beschäftigten eingeschätzt. Daraus ergibt sich eine individuelle Förder- und Entwicklungsplanung. Die Performancebewertung und Potenzialeinschätzung erfolgt zunächst durch die/den Vorgesetzten und wird bei Führungskräften einmal jährlich durchgeführt.

Grundsätze LEAD für SachbearbeiterInnen

Die Teilnahme an LEAD für SachbearbeiterInnen ist freiwillig. Die Initiative zur Teilnahme an LEAD erfolgt durch den/die Vorgesetzte. In der Regel werden alle Beschäftigte der Entgeltgruppen 14 und höher in den LEAD-Prozess SachbearbeiterInnen einbezogen. Optional können auch die SachbearbeiterInnen der Entgeltgruppe 13 einbezogen werden. SachbearbeiterInnen, 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 2020 wird ein in den kommenden Jahren zu Veränderungen bzgl. LEAD kommen. Bei den leitenden Führungskräften wurde LEAD in 2017 durch ein anderes System ersetzt. Im nächsten Schritt soll sich auch auf der Teamleiterenebene und darunter etwas ändern. (siehe Punkt 14.4 Leadership 2020)

Daimler Social Intranet

leadership2020

go



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 der Daimler-Konzern hat 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 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. Aufgrund der neuen europäischen Datenschutzrichtlinie von 2017 werden sich noch Änderungen ergeben.

Datenschutzbeauftragter des Daimler Konzerns:

Dr. Joachim Riess (CDP), Tel. +49 711 / 1797727 

10

10.14 Compliance

Compliance - also die Einhaltung von Gesetzen und Regeln - ist ein zentrales Thema im Unternehmen. Die Einhaltung von Regeln sind wichtige Voraussetzungen für eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit. 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: Die Richtlinie für integrires Verhalten (Verhaltensrichtlinie), die im positiven Sinne die Spielregeln des Miteinanders im Unternehmen und mit anderen beschreibt.

Der gesamte Prozess im Umgang mit nicht korrektem Verhalten (Regelverstößen) - vom Hinweisgebersystem „Business Practices Office“ über unternehmensinterne Untersuchungen bis zum Umgang mit den Regelverstößen – ist genau beschrieben und vereinbart worden.

Das **Business Practices Office (BPO)** ist nur für die schweren Verstöße zuständig. Schwere Verstöße sind z.B. Korruptionsdelikte, Buchführungsverstöße mit erheblicher Auswirkung, Diebstahl von erheblichem Umfang, schwere Rufschädigung des Unternehmens und schwere Verletzungen der körperlichen und psychischen Unversehrtheit. Bei den leichten Vorfällen 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.

Für 2018 sind im BPO-Prozess einige Änderungen vorgesehen.

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 wird die Schwere des Verstoßes ebenso wie die bisherigen Verdienste des/der Beschäftigten und die Umstände im Einzelfall berücksichtigt.

Daimler Social Intranet

compliance

go

Hinweise auf potentielle schwere Rechts-/Regelverstöße an
bpo@daimler.com



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 von Daimler 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. Für Gegenstände, die der Beschäftigte z.B. für mobiles Arbeiten benötigt, ist ein Materialpassierschein erforderlich.



[Daimler Social Intranet](#)

[konzernsicherheit](#)

[go](#)

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFA
ACH
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH IC
ETALI

EINFACH
IG METALL



Bester Schutz

EINFACH
IG METALL



INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
S ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI

Beruf und Familie 11

H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
IG MI
ACH I
CH I
SINEZ

11. Beruf und Familie

11.1. Mutterschutz

Der Mutterschutz dauert in der Regel mindestens 14 Wochen – bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 18 Wochen

Ebenso bei der Geburt eines behinderten Kindes verlängert sich der Mutterschutz von 8 auf 12 Wochen.

- 6 Wochen vor der 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 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 Höchstarbeitszeit für Schwangere und Stillende beträgt 8,5 Std. täglich und 90 Stunden in der Doppelwoche. Sie dürfen keine Mehr-, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit leisten. Eine Beschäftigung in den Abendzeiten zwischen 20 Uhr und 22

Uhr ist möglich, wenn die Schwangere zustimmt und eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt. Darüber hinaus dürfen sie nicht im Akkord, mit schweren körperlichen Arbeiten und mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Emissionen ausgesetzt sind, beschäftigt werden. Zudem müssen psychische Belastungen am Arbeitsplatz berücksichtigt werden.



Als weitere Einschränkung hinaus, darf ab dem 1.1.2018 die vertraglich vereinbarte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) im Durchschnitt eines Monats nicht überschritten werden. Darüber hinaus geleistete Stunden müssen bis zum Ende des Monats abgebaut werden. Dies gilt für Vollzeit – und Teilzeitkräfte gleichermaßen und betrifft (wie die bereits bisher geltenden Regelungen zur Höchstarbeitszeit) auch weibliche leitende Angestellte. Maßgeblich ist der individuelle Zeitmonat ab Bekanntgabe der Schwangerschaft.

Statt Lohn oder Gehalt erhalten Frauen während der Mutterschutzfristen einen aus den Bestandteilen Mutterschaftsgeld und Zuschuss des Arbeitgebers bestehenden Einkommensersatz. Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten von ihrer Krankenkasse pro Kalendertag ein Mutterschaftsgeld 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 beim Bundesversicherungsamt beantragen.

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



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 mit bis zu 30 Wochenstunden ist auch mit Basiselterngeld 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 vier weitere Monate ElterngeldPlus zu nutzen: Wenn Mutter und Vater in vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, kann jeder Elternteil in diesen Monaten vier zusätzliche Monatsbeträge ElterngeldPlus beziehen.

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** von 300 € erhalten alle, die nach der Geburt ihr Kind selbst betreuen und höchstens 30 Stunden in der Woche arbeiten, etwa auch Studierende, Hausfrauen oder Hausmänner und Eltern, die wegen der Betreuung älterer Kinder nicht gearbeitet haben.

click  Daimler Social Intranet

berufundfamilie

go 

Elternzeit



Der Anspruch auf Elternzeit (insgesamt drei Jahre pro Kind) besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Bei Geburten **bis 30.06.2015** kann ein Anteil

von **bis zu zwölf Monaten** der Elternzeit mit Zustimmung der Arbeitgeberseite auch auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. 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.

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**.

Daimler Social Intranet

elternzeit

go

click

11

Teilzeit in und nach der Elternzeit

Während der Elternzeit können beide Eltern **von mindestens 15 bis zu maximal 30 Stunden in der Woche** in Teilzeit arbeiten.

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.

Daimler Social Intranet

elternzeit

go

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 der Daimler AG 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 bei der Daimler AG. Sie haben eine Wiedereinstellungszusage, wenn Sie sich fristgerecht zurückmelden.

Wichtig:

Wenn Sie sich nicht fristgerecht zurückmelden, d.h. sechs 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.

Daimler Social Intranet

elternzeit

go



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). Dabei ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich. 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.

Daimler Social Intranet

pflege

go

11.5. Gesamtbetriebsvereinbarung über häusliche Krankenpflege

Anspruch auf Pflegeurlaub und Pflegepause haben alle Beschäftigten der Daimler AG 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. 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 Arbeitsentgeltes 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 Antragsstellung 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.

11.6. 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.

11.7. „sternchen“ Kinderkrippen



Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat das Unternehmen in Zusammenarbeit mit externen Anbietern Kinderbetreuungsplätze in betriebsnahen Kinderkrippen eingerichtet. Das Platzangebot verteilt sich auf 13 sternchen Kindertagesstätten für 0- bis 3-Jährige und den Sterntaler für 0- bis 6-Jährige. 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. allein lebende 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.

Kinder sind berechtigt, wenn ein erziehungsberechtigter Elternteil in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit der Daimler AG 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.

Daimler Social Intranet

sternchen

go

EINFACH
IG METALL



Flexible Arbeitszeiten

EINFACH
IG METALL



INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
S ME
META
MET.
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG M
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG M
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
H IG
FACH
CH IC
IG M
ACH I
H IG
ACH I
SINE

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
S ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET

Arbeitszeitregelungen 12

INFA
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

12.1. Teilzeitarbeit

In jedem Kalenderjahr kann ein Antrag auf Teilzeit gestellt werden. Es ist auch möglich, einen zeitlich befristeten Antrag einzureichen (bspw. Teilzeit für zwei Jahre).



Auch vor Ablauf der Eltern/- Familienzeit kann ein Teilzeitantrag gestellt werden.

Der Teilzeitwunsch muss mindestens drei Monate im Voraus schriftlich beantragt werden. Bei Rückkehr aus der Familienzeit beträgt die Frist sechs Monate vor Wiedereintritt ins Unternehmen.

Der Antrag ist schriftlich oder per Email mit einem Formular bei der Führungskraft zu stellen. Der Antrag muss einen Vorschlag für die gewünschte Veränderung und Verteilung der Arbeitszeit enthalten. Bitte beachten Sie die standortspezifischen Informationen!

Der Umfang der Teilzeitarbeit soll mehr als bei einer geringfügigen Beschäftigung sein und kann bis zu maximal 30 Stunden/Woche betragen.

Für bestimmte Bereiche können geeignete Teilzeitmodelle bevorzugt angeboten werden, um einen reibungslosen Arbeits- und Produktionsablauf zu gewährleisten.

Das Unternehmen darf Teilzeitanträge nur dann ablehnen, wenn dem "betriebliche Gründe" gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Teilzeit entgegenstehen. Diese 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.

DIE BEFRAGUNG 2017

Wer seine Arbeitszeit auf Teilzeit reduziert, braucht das (gesetzlich garantierte) Recht, auf Vollzeit zurückkehren zu können:

Zustimmung 90%

Das **wollen** die Beschäftigten

Nach Ablehnung eines Teilzeitantrages kann innerhalb eines Monats ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden, um doch noch eine einvernehmliche Lösung zu erreichen.

Bei Ablehnung sollte immer ein Betriebsrat befragt werden.

Eine Rückkehr auf eine Vollzeitstelle kann nur dann abgelehnt werden, wenn der Teilzeitantrag nicht befristet war oder wenn dem betriebliche Gründe entgegenstehen und kein geeigneter Vollzeit Arbeitsplatz im Betrieb vorhanden ist. Ansonsten sind Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung von freien Vollzeitstellen "bevorzugt zu berücksichtigen".

Daimler Social Intranet

teilzeit

go

12.2. Langzeitkonten



Seit 2002 gibt es ein weiteres Arbeitszeitinstrument: **das Langzeitkonto.**

Langzeitkonten ergänzen die Gestaltungsspielräume von Kurzzeitkonten. Eine wichtige Zielsetzung des Gesamtbetriebsrats ist es, 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. 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.

CLICK

Daimler Social Intranet

langzeitkonto

go



12.3. Mobiles Arbeiten

Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten wurde auf Veranlassung des GBR die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitsleistung zeitweise auch zuhause erbringen zu können. Das schafft für viele Kolleginnen und Kollegen eine moderne Art der Arbeitsflexibilisierung, um den beruflichen und privaten Anforderungen besser gerecht werden zu können.

Mobiles Arbeiten ist unter folgenden Rahmenbedingungen möglich

- Es gilt der Grundsatz der beiderseitigen Freiwilligkeit
- Die Arbeitsleistung muss geeignet sein, auch zuhause erbracht werden zu können (z.B. Ausarbeitung von Präsentationen, Konzepte, etc.)
- Die Beschäftigten haben grundsätzlich einen Anspruch/ das Recht mobil zu arbeiten, wenn es mit der Arbeitsaufgabe vereinbar ist. Eine Begründung der Beschäftigten zu Mobilem Arbeiten ist nicht erforderlich. Mobiles Arbeiten setzt immer eine Einigung zwischen der/ dem Beschäftigten und der Führungskraft voraus
- Erbrachte Arbeitszeiten müssen dokumentiert und im Zeitsystem nachgetragen werden

- Die/der Beschäftigte kann das Mobile Arbeiten ohne Angabe von Gründen mit sofortiger Wirkung beenden. Ausgenommen hiervon sind nachweisbare organisatorische Probleme, die eine sofortige Anwesenheit am betrieblichen Arbeitsplatz nicht zulassen. Die Führungskraft kann das Mobile Arbeiten bei Vorliegen eines sachlichen Grundes und nach Durchführung des Verfahrens gemäß Ziff. 6 Abs. 3 der Gesamtbetriebsvereinbarung mit sofortiger Wirkung beenden
- Führungskraft und Beschäftigte/r verständigen sich gemeinsam auf den Zeitpunkt, den Zeitraum, die Lage sowie die Häufigkeit des Mobilens Arbeitens. Darüber hinaus klären sie - sofern erforderlich - sonstige Fragen, die das Mobile Arbeiten im Einzelfall betreffen. Die Interessen der Teammitglieder sind angemessen zu berücksichtigen. Zusätzlich gelten die flexiblen Arbeitszeitregelungen in den Werken
- Mobiles Arbeiten kann auch in regelmäßiger Form zu fest vereinbarten Zeitpunkten, z.B. stundenweise, ganztätig oder an festen Wochentagen, erfolgen. Diese Form von Mobilem Arbeiten liegt bei einer gemeinsamen Festlegung eines Zeitraumes von über sechs Monaten vor
- Die Einigung erfolgt formlos
- Bei Mitnahme von Betriebseigentum (z.B. Notebook) ist ein Materialpassierschein unbedingt notwendig
- Der Einsatz privater Computer oder Datenträger ist nicht erlaubt
- Bei Einsatz des privaten DSL-Anschlusses erfolgt keine Kostenerstattung durch die Daimler AG
- Geltende Arbeitszeitregelungen (gesetzlich, tariflich oder örtlich) sind auch beim Mobilens Arbeiten einzuhalten

Bei weiteren Fragen oder Problemen im Zusammenhang mit dem Mobilens Arbeiten hilft gerne der örtliche Betriebsrat weiter. Die Gesamtbetriebsvereinbarung zu Mobilem Arbeiten wird derzeit überarbeitet und neu verhandelt.

Daimler Social Intranet

mobilesarbeiten

go



EINFACH
IG METALL



Sicherheit im Alter

EINFACH
IG METALL



DANKE



INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
S ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
CH IG
NFAC

Im Alter 13

IG N
S ME
IG N
FACH
CH K
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

13.1. Altersteilzeit

Mit der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit in der Daimler AG vom 01.01.2016 haben Beschäftigte noch mehr Möglichkeiten, ihren Ausstieg aus dem Unternehmen flexibel zu gestalten. Grundlage für den Abschluss einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung war der Abschluss des Tarifvertrages FlexÜ vom 24.02.2015.

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

Verblockte Altersteilzeit:

Beispielsweise 3 Jahre aktive Phase, 3 Jahre passive Phase (Freistellung)

Unverblockte Altersteilzeit:

6 Jahre 50% der Arbeitszeit

Degressives Altersteilzeit:

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

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



Modell 1: Altersteilzeit-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: Altersteilzeit-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: Altersteilzeit-Modell NEU
mit spätem Start ab 60 Jahren**

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

Frühestmöglicher Zugang zur Altersteilzeit ist das 57. Lebensjahr. Ein früherer Zugang ist nur möglich, soweit ein Rentenzugang vor dem 63. Lebensjahr besteht. (ggf. bei schwer behinderten 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. Eine Arbeitslosenmeldung beim Arbeitsamt muss nicht vorgenommen werden.



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 (31.12.2021) 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 fest.

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.

Daimler Social Intranet

altersteilzeit

go

13.2. Angebot zum Ausscheiden aus dem Drei-Schicht-Betrieb

Beschäftigte 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 auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

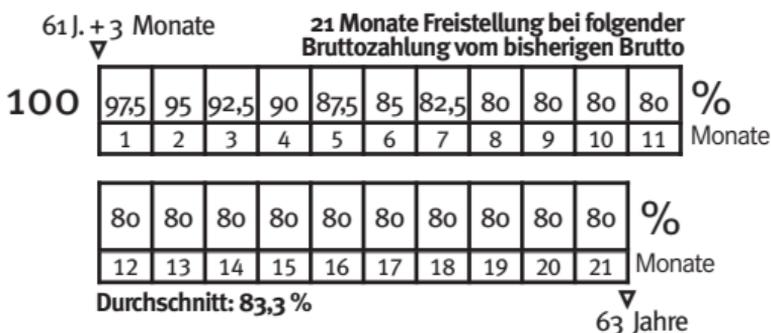
- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter 12 Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann oder
- c) der Arbeitnehmer 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.

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-Schicht-Arbeit) bzw. 9 Monaten (Zwei-Schicht-Arbeit) – 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

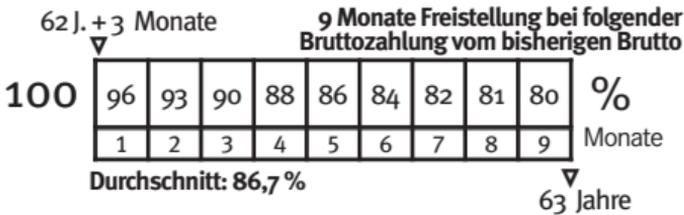


- (1) Freistellung von der Arbeit für einen Zeitraum von höchstens 21 Monaten
- (2) Fortzahlung der Bezüge
 - 8 Monate lang Verringerung um monatlich je 2,5 % der bisherigen Brutto-Bezüge (100 %)
 - 13 Monate (bzw. bis zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens) 80 % der bisherigen Brutto-Bezüge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



- (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 Brutto-Bezüge (100 %):
 - 1 Monat: Verringerung um 4 %
 - 2 Monate: Verringerung um 3 %
 - 4 Monate: Verringerung um 2 %
 - 2 Monate: Verringerung um 1 %

Daimler Social Intranet

schichtarbeit

go



13.3. Freistellung von der Arbeit im Schichtbetrieb

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung ermöglicht Beschäftigten, die für längere Zeit im Schichtbetrieb gearbeitet haben, einen gleitenden Übergang vor der Rente.

Freistellung von der Arbeit vor dem Ausscheiden für Beschäftigte im Drei-Schichtbetrieb:

Voraussetzungen

- Mindestalter 61 Jahre + 3 Monate
- 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
- die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für ein (vorgezogenes) Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung müssen spätestens mit dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt sein

Anspruchsinhalt

- Freistellung von der Arbeit für einen Zeitraum von höchstens 21 Monaten
- Fortzahlung der Bezüge
- 8 Monate lang Verringerung um monatlich je 2,5 % der bisherigen Brutto-Bezüge (100 %)
- 13 Monate (bzw. bis zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens) 80 % der bisherigen Brutto-Bezüge
- Ein Wechsel von Teilzeitarbeit gemäß Ziffer 5 in die Freistellung gemäß Ziffer 6 der GBV ist ab dem Zeitpunkt möglich, ab dem der Beschäftigte die Freistellung von der Arbeit in Anspruch nehmen kann. Bei der Festlegung der Vergütung sind der Zeitpunkt des Wechsels und die erreichte Vergütung in Teilzeitarbeit zu berücksichtigen

13.4. Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche und gesetzliche Regelungen

Kernstück der sozialen Leistungen von Daimler ist die betriebliche Altersversorgung. Sie wird durch vom Unternehmen unterstützte private Altersvorsorge-möglichkeiten ergänzt.

Daimler Social Intranet

altersversorgung

go

13.4.1. DAIMLER VorsorgeKapital (DVK)

Seit dem 01.01.2007 besteht bei der Daimler AG eine neue Altersversorgung: das Daimler Vorsorge Kapital. In diese Neuregelung wurde mit ganz wenigen Ausnahmen die gesamte bestehende und zukünftige Belegschaft einbezogen.

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 5 Jahren Zuzugedauer und bei Vollendung des 25. Lebensjahres. Eine Wartezeit gibt es nicht. Die Leistungen aus dem DVK umfassen Altersleistungen, Leistungen für Hinterbliebene (Witwen bzw. Witwer sowie Waisen) und Invaliditätsleistungen. Im Leistungsfall stehen in der Regel drei Auszahlungsoptionen zur Wahl: Einmalkapital, 12 Jahresraten und eine lebenslange monatliche Rente. Die Ansprüche der „Altbelegschaft“ (unbefristet beschäftigt am 01.01.2007) aus der DB-Rente werden über einen Startbaustein abgegolten, der in einer Überleitungsrechnung ermittelt wird. Ebenfalls für die Altbelegschaft wurde ein Zusatzbaustein Überbrückungsgeld gebildet, der ebenfalls dem Versorgungskonto gutgeschrieben wird. Für neu eingestellte Beschäftigte ab 01.01.2007 entfällt das Überbrückungsgeld. Das Weihnachtsgeld für RentnerInnen wurde für NeurentnerInnen eingestellt.

Mit dem DVK konnte eine Neuregelung 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 Hinterbliebenen- und Invaliditätsabsicherung erreicht werden.

Daimler Social Intranet

dvk

go

13.4.2. Überbrückungsgeld beim Ausscheiden aus dem Betrieb

Nach § 3.3 der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Überleitung auf das Daimler Vorsorge Kapital wird für den Betriebsangehörigen, der aus der Daimler-Benz-Betriebsrente übergeleitet wurde, in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit und des Monatseinkommens ein Zusatzbaustein Überbrückungsgeld gebildet:

Der Zusatzbaustein ergibt sich auf der Grundlage des Monatseinkommens im Monat September 2008 ggf. zuzüglich des ERA-Anpassungsbetrags. Er wird außerdem für jedes volle Jahr in der Zeit vom 01.01.2009 bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres um 2,5% angehoben. Bei vorzeitigem, unverfallbarem Ausscheiden wird der Zusatzbaustein zeitanteilig gekürzt. Der Zusatzbaustein Überbrückungsgeld wird gesondert im Versorgungskonto ausgewiesen.

Daimler Social Intranet

altersversorgung

go

13.4.3. Daimler PensionsPlan (DPP)

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

Die Hauptmerkmale Daimler Pensions Plan (DPP) sind:

- Es gilt die gleiche Beitragstabelle wie beim DVK.
- Die Beiträge des Unternehmens werden am Kapitalmarkt angelegt. Die Beiträge werden garantiert. Die Beiträge werden investiert und die erzielten Zinsen dem persönlichen Konto gutgeschrieben. Dies bedeutet es besteht eine Anlagechance. Im DVK besteht eine Zinsgarantie von 5%.

- Die Geldanlage erfolgt in drei fiktive Fonds mit unterschiedlichen Chancen-Risiko-Profilen.
- Für jedes Lebensalter werden die Beiträge nach einem vorab festgelegten so genannten Lebenszykluskonzept, auf die drei fiktiven Fonds aufgeteilt.
- Das Unternehmen übernimmt hier keine Zinsgarantien. Was garantiert ist, das sind die eingezahlten Beiträge. Die Wertentwicklung wird im Guten wie im Schlechten weiter gegeben.
- 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 12 Jahresraten oder als lebenslange monatliche 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 für Hinterbliebene (Witwen bzw. Witwer sowie Waisen) und Invaliditätsleistungen weiter verbessert.

Im DPP gilt:

- Ist in der Vergangenheit jemand mit Wiedereinstellzusage aus dem DVK ausgeschieden und hat die Unverfallbarkeitsfristen nicht erreicht, so werden bei Rückkehr für die Jahre aus dem vorangegangenen Dienstverhältnis die Beiträge als Sonderbeitrag gutgeschrieben.
- Scheidet man künftig mit Wiedereinstellzusage aus, so wird das Konto unabhängig von den gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen weiter geführt. Ab Wiedereintritt gibt es dann auch wieder Beiträge.

(siehe die umfangreichen Unterlagen im Intranet unter Daimler Pensions Plan, DPP)

CLICK  Daimler Social Intranet

altersversorgung

go 

13.4.4. **Bruttoentgeltumwandlung: Zukunftskapital, Zusatzrente, MetallRente, 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 betriebliche Sonderzahlung, Ergebnisbeteiligung bzw. Variable Vergütung in eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung umwandeln. Beim Zukunftskapital wird der unversteuerte Betrag vom Unternehmen in einem Versicherungsvertrag angelegt. Bis zu einer Grenze von 4 % Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung (West) sind die Beiträge auch sozialversicherungsfrei. 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 **MetallRente Pensionsfonds**, der bei sonst gleichen Bedingungen ein anderes Anlage- und Absicherungsprofil bietet als die Versicherungsprodukte.

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

Daimler Social Intranet

vorsorgeonline

go

Notiz:

Beschäftigte, die zum 30.09.2008 entweder im Rahmen von Erziehungsurlaub bzw. Pflegeurlaub oder aufgrund von Teilzeitförderung im Rahmen NMM/Gore befristet in Teilzeit beschäftigt sind, wird hierbei das entsprechend der Arbeitszeit vor Beginn der befristeten Teilzeitbeschäftigung geltende Monatsentgelt angesetzt.

13.4.5. 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 nicht. Die Daimler Tariffrente ist eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung (ab 01.01.2018 ein MetallRente.Pensionsfonds), 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.

[Daimler Social Intranet](#)

[rentenversicherung](#)

go

[Daimler Social Intranet](#)

[vorsorgerichtlinie](#)

go

13.4.6. Nettoengeltumwandlung/ Riester-Rente

Daimler stellt 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 Beiträge Zulagen des Staates gibt.



EINFACH
IG METALL



Wissenwertes

EINFACH
IG METALL



INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
ME
IG N
FACH
CH IC
META
IG M
ME
IG N
FACH
CH IC
ETALI
G ME
META
IG MI
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG N

Wissenswertes 14

FACH
CH K
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

14.1. Firmenangehörigengeschäft

Als Beschäftigter der Daimler AG bzw. der Konzerngesellschaften haben Sie die exklusive Möglichkeit, Fahrzeuge des Konzerns zu attraktiven Mitarbeiter-Konditionen zu fahren. 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 Daimler AG und ihrer Konzerngesellschaften in Deutschland, an denen die Daimler 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 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 Daimler Unterstützungskasse (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.

Durch den Rabatt entsteht für Sie ein geldwerter Vorteil, der versteuert werden muss. Beschäftigten der Daimler AG wird ein Steuerfreibetrag von 1.080 EUR eingeräumt; Beschäftigte der Konzerngesellschaften müssen den Rabatt in voller Höhe versteuern.

Konditionen im Mietmodell

Statt zu kaufen haben Sie auch die Möglichkeit, ein Neufahrzeug für jeweils 12 Monate zu mieten. Über den fahrzeugindividuellen Mietzins (je nach Modell und Motorisierung zwischen 0,85 % und 1,45 % des Bruttolistenpreises inklusive Ausstattungen im Mietmodell) errechnet sich die monatliche Basis-Mietrate: Bruttolistenpreis x fahrzeugindividuellem Mietzins abzüglich 50 Euro bei Mercedes-Benz bzw. 30 Euro bei smart. Bis 9.099 Kilometer im Jahr sind dann schon enthalten. Wenn Sie mehr fahren wollen, erhöht sich die monatliche Rate um den Aufpreis der gewünschten Fahrleistungsbandbreite. Mit der monatlichen Rate sind außerdem bereits sämtliche Kosten für Haftpflicht- und Vollkaskoversicherung (inklusive Selbstbeteiligung) sowie für Kundendienste und Verschleißreparaturen abgedeckt.

Kfz-Steuer, Überstellungskosten, Winterreifen und 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 des Firmenangehörigengeschäfts und die Kontaktadressen finden Sie in der Verkaufsstelle Online im Mitarbeiterportal. Von zuhause oder unterwegs erreichen Sie das Mitarbeiterportal und die **Verkaufsstelle Online** über enter.daimler.com. 



Daimler Social Intranet

fa

go 

14.2. Mercedes-Benz Museum

In einer einzigartigen Architektur wird auf einer Ausstellungsfläche von knapp 17.000 Quadratmeter 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 Montag geschlossen	Mercedes-Benz Museum Mercedesstr. 100 70372 Stuttgart
--	---

Kontakt

Mercedes-Benz Classic Kontakt Center:

Montag bis Sonntag von 9 bis 18 Uhr

 Tel.: 0711 17-30000

 classic@daimler.com

 Für Mitarbeiter der Daimler AG ist der Eintritt kostenlos

14.3. ACE Auto Club Europa



Mit mehr als 620.000 Mitgliedern 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 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 **62,80 Euro im Jahr** 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. Fahrzeugunabhängig - auch bei Bus-, Bahn-, Flug- und Schiffsreisen.

**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
- Rückholung von Kindern
- Fahrzeugabholung nach Fahrerausfall
- 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 62,90 Euro im Single-Tarif und 83,70 Euro im Familien-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 2020

LEADERSHIP 2020

MITTEILEN | MITTENDRIN | MITEINANDER | MITDENKEN

MITWIRKEN | MITGESTALTEN | MITREDEN |

MITENTSCHEIDEN | MITTEILEN | MITTENDRIN |

MITDENKEN | MITMACHEN | MITWIRKEN

MITBESTIMMUNG | MITARBEITEN | MITENTSCHEIDEN |

MITTEILEN | MITTENDRIN | MITEINANDER | MITDENKEN |

MITMACHEN

MITBESTIMMUNG | MITARBEITEN | MITENT

SCHEIDEN | MITEINANDER | MITDENKEN |

MITTEILEN | MITTENDRIN | MITBESTIMM

UNG | MITGESTALTEN | MITREDEN | MITBESTIMM

UNG | MITENTSCHEIDEN | MITTEILEN | MITTENDRIN |

MITDENKEN | MITMACHEN | MITWIRKEN | MITGESTALTEN

UNG | MITBESTIMMUNG | MITARBEITEN | MITENTSCHEIDEN |

MITTEILEN | MITTENDRIN | MITEINANDER | MITDENKEN |

MITMACHEN

Leadership 2020 verändert unser Unternehmen mit hoher Geschwindigkeit. Für den Betriebsrat sind nicht nur eine weitreichende Beteiligung der Belegschaft, sondern auch klare Regelungen, wie eine Umsetzung konkret aussehen soll, unerlässlich.

Ein wichtiger Baustein:

Verbindliche Regelungen für die Umsetzung im betrieblichen Alltag. Mit dem Unternehmen wurden für Leadership 2020 bereits einige Leitplanken vereinbart. Hierzu zählen die Gesamtbetriebsvereinbarung **Agiles Arbeiten im Schwarm**, die Konzernbetriebsvereinbarung **Inkubator**, wie auch die Konzernbetriebsvereinbarung **MeinFeedback**.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zum agilen Arbeiten in der Schwarm-Organisation regelt dessen Rahmenbedingungen. Dazu gehören u.a., dass der Wechsel von Beschäftigten in den Schwarm auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht. Des Weiteren ist für die Beschäftigten in den verbleibenden Fachbereichen eine Leistungsverdichtung zu vermeiden, ein ggf. vorhandener Kapazitätsersatz wird mit den Beschäftigten und dem Betriebsrat beraten.



In der **Konzernbetriebsvereinbarung zum Inkubator** geht es um das Einbringen von Ideen der Mitarbeiter zu neuen Geschäftsmodellen, Produkten oder Serviceleistungen. Hier werden die Abgrenzung zum bestehenden Ideenmanagement und die Rolle des Shark Tanks (Entscheiderkreis) für die Ideenfreigabe definiert. Dazu gehören Regelungen wie die zeitlich befristete Mitarbeit des Ideengebers im Inkubator, die Rückkehr des Ideengebers in den ursprünglichen Bereich, die Handhabung der Vergütung während des Einsatzes im Inkubator sowie die zusätzliche Prämie bei einer erfolgreichen Umsetzung der Idee. Auch hier ist in den verbleibenden Fachbereichen eine Leistungsverdichtung zu vermeiden und ein ggf. vorhandener Kapazitätsersatz wird mit den Beschäftigten und dem Betriebsrat beraten.

Die **Konzernbetriebsvereinbarung MeinFeedback** regelt u. a. die Rollen von Feedbacknehmer/-innen und Feedbackgeber/-innen, die Prozessschritte zur Durchführung des Feedbacks sowie die Verwendungsmöglichkeiten der Feedbackergebnisse im Rahmen der beruflichen Entwicklung. Nach einer Evaluierung der Pilotphase ist die Ausdehnung auf die Führungskräfte der Ebene 4 geplant.





Von Kollegen für Kollegen: Leistungsstarke Daimler BKK

Bei uns ist mehr für Sie drin. Freuen Sie sich auf exklusive Mehrwerte, die nur eine unternehmens-eigene Betriebskrankenkasse bieten kann:

- Beratung von Kollege zu Kollege
- Persönliche Betreuung vor Ort
- Leistungspaket mit vielen Extras
- Gesundheitsförderung im Betrieb

Sie wollen mehr erfahren?

Zentrale Rufnummer: 07 11 17 46 555

www.daimler-bkk.com

Daimler BKK App: Erhältlich im Google Play Store
und im Apple App Store

Daimler BKK

Unser Standort
Unsere Arbeit
Unsere Zukunft

Unser Standort

EINFACH
IG METALL



ratgeber

wörth / germersheim

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

1.	Wissenswertes über gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung	156
1.1	Kontakt zur IG Metall	156
1.2.	Vertrauensleute der IG Metall am Standort	156
2.	Gremien betrieblicher Interessenvertretung	157
2.1.	Betriebsrat Werk Wörth/GLC Germersheim	157
2.1.1.	Betriebsausschuss und Kommissionen	158
2.1.2.	Betriebsratssitzungen	160
2.1.3.	Betriebsratswahl	161
2.1.4.	Betriebsversammlungen	161
2.2.	Jugend- und Auszubildendenvertretung	163
2.3.	Schwerbehindertenvertretung	164
3.	Vergütung	165
3.1.	Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	165
3.2.	Vergütung von Reisezeit bei Dienstreisen	167
3.2.1.	Inland	167
3.3.2.	Ausland	168
3.3.	Vergütung von Rufbereitschaft	168
3.3.1.	Rufbereitschaft Werk Wörth	168
3.3.2.	Rufbereitschaft GLC Germersheim	171
4.	Urlaub	171
4.1.	Unbezahlter Sonderurlaub	171
4.2.	Unbezahlter Sonderurlaub für Jugendleiter	172
4.3.	Bezahlter Sonderurlaub	173
4.4.	Jubilaraufenthalte Werk Wörth und GLC Germersheim	176
4.5.	Jubiläumsurlaub	177
5.	Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Tarifurlaub	178
5.1.	Unbezahlte und bezahlte Freistellung bei Erkrankung eines Kindes	178
5.2.	Bezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen	178
6.	Hilfe bei Krankheit Werk Wörth und GLC Germersheim	179
6.1.	Meldung der Arbeitsunfähigkeit	179
6.2.	Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	182
6.3.	Eintretende Arbeitsunfähigkeit während der Arbeit	181
6.4.	Arbeitsausfall wegen Arztbesuch	181
7.	Personelle Angelegenheiten	182
7.1.	Hinweise bei Kündigung	182
7.2.	Kontakt bei allgemeinen Personalthemen	184
8.	Arbeitszeitregelungen	185
8.1.	Gleitende Arbeitszeit	185
8.2.1.	Gleitende Arbeitszeit Werk Wörth	185
8.2.2.	Gleitenden Arbeitszeit GLC Germersheim	188
8.2.	Freischicht-Regelung Werk Wörth	192

9.	Im Alter	195
9.1.	Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer	195
9.2.	Befreiung von der entgeltwirksamen Leistungsbeurteilung	198
10.	Gesundheitsschutz	198
10.1.	Werksärztlicher Dienst	198
10.2.	Betriebliche Gesundheitsförderung Werk Wörth und GLC Germersheim	199
10.2.1.	Ansprechpartner	199
10.2.2.	Maßnahmen	200
10.2.3.	Gesundheitszentren und Kraftwerke	201
10.3.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	203
10.3.1.	Ablauf des BEM	203
10.3.2.	Stufenweise Wiedereingliederung	204
11.	Beruf und Familie	205
11.1.	Kinderbetreuung Werk Wörth und GLC Germersheim	205
11.2.	Ferienangebote in Wörth und Germersheim	206
11.3.	Vermittlung von Kinderbetreuung über famPlus	207
11.4.	Elterngeldstellen	208
11.5.	Mitglieder der Projektgruppe „Beruf & Familie“ beim Betriebsrat	208
12.	Unterstützung	209
12.1.	Krankenversicherungsberatung	209
12.2.	Sozialberatung	210
12.3.	Rentenberatung	212
12.4.	Schuldner- und Insolvenzberatung	213
12.5.	Unterstützung im Todesfall – Sterbekasse der Belegschaft	214
13.	Wissenswertes	216
13.1.	Fahrzeugausleihe (FLIMS)	216
13.2.	Notfall- und Hilfeleistung	217
13.3.	Schlüsseldienst	218
13.4.	Ausweisservice	218
13.5.	Kleiderkammer	219
13.6.	ProCent	220
13.7.	SG Stern Wörth/Germersheim	221
14.	Stichwortverzeichnis	222



DAIMLER BETRIEBSRAT
WÖRTH - GERMERSHEIM



1. Wissenswertes über gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung

1.1. Kontakt zur IG Metall

Das Mercedes-Benz Werk Wörth und das GLC Germersheim liegen im Verwaltungsbereich der IG Metall-Geschäftsstelle Neustadt.

Erreichbarkeit
IG Metall-Geschäftsstelle Neustadt
Chemnitzer Straße 2
67433 Neustadt/Weinstraße



06321 - 9247 - 0

Fax: 06321 - 9247 - 50



www.igmetall-neustadt.de

[ig_metall_neustadt](https://www.instagram.com/ig_metall_neustadt)

Büro Neustadt

Öffnungszeiten:

Montag- Donnerstag	08:15 – 12:00 Uhr 12:30 – 16:30 Uhr
Freitag	08:15 – 12:00 Uhr

1.2. Vertrauensleute der IG Metall am Standort

Die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb wird von den IG Metall-Betriebsräten und -Vertrauensleuten geleistet. Die beiden Standorte Wörth und Germersheim sind in Vertrauensleute-Bereiche eingeteilt. Aus ihrem Kreis werden Vertreter und Vertreterinnen für die Vertrauenskörperleitung (VKL) gewählt.

Die VKL trifft sich einmal im Monat.

Die IG Metall-Vertrauensleute und -Betriebsräte informieren regelmäßig durch das Magazin „durchblick“. Besonders wichtige aktuelle Themen werden im „durchblick extra“ vorgestellt.



Nah dran und kompetent

Vertrauensleute der IG Metall



2. Gremien betrieblicher Interessenvertretung

2.1. Betriebsrat Werk Wörth/GLC Germersheim

Der Betriebsrat ist die gewählte Interessenvertretung aller Beschäftigten des Mercedes-Benz Werkes Wörth, GLC Germersheim und der zugehörigen Außenstandorte. 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.

Postadresse

Betriebsrat der Daimler AG
Mercedes-Benz Werk Wörth/GLC Germersheim
HPC: 060-K360
Daimlerstraße 1, 76742 Wörth

Besucheradressen/Kontakt

Werk Wörth	GLC Germersheim
Randbau 3, 1. OG	Gebäude 50 A, Raum E.11
Daimlerstraße 1	Mercedes-Benz-Straße 1
76742 Wörth	76726 Germersheim

 07271/71 - 6259
07271/71 - 4061
Fax: 07271 - 71 - 5618

 07274/56 - 2861
07074/56 - 3027

 **Spätschicht-Hotline**
07271 - 71 - 3377

GLC Germersheim
Gebäude 20, 2. OG
Raum 2.07
Mercedes-Benz-Straße 1
76726 Germersheim



 07274/56 - 4218
07274/56 - 4219
Fax: 07274 - 56 - 4287

Sprechzeiten des Betriebsrats
Mo - Fr: 06:00 - 23:00 Uhr

Terminvereinbarung

Nach vorheriger telefonischer Terminabsprache stehen die Mitglieder des Betriebsrats auch außerhalb der Bürozeiten zur Verfügung. Vor dem Besuch eines Betriebsratsmitglieds sollten Sie sich bei Ihrem Vorgesetzten abmelden.

Daimler Social Intranet

betriebsrat

go

2.1.1. Betriebsausschuss und Kommissionen

Um die Interessen der Beschäftigten wirkungsvoll vertreten zu können, hat der Betriebsrat einen Betriebsausschuss und neun Kommissionen gebildet. In ihnen wird die fachbezogene Arbeit des Betriebsrates geleistet. Ihre allgemeinen Aufgaben sind in § 80 BetrVG definiert.

Betriebsausschuss

Der Betriebsausschuss wird nach § 27 Abs. 1 BetrVG gebildet und führt gemäß § 27 Abs. 2 BetrVG die laufenden Geschäfte des Betriebsrats.

Der Betriebsausschuss Wörth/Germersheim besteht aus 11 Mitgliedern. Hierzu gehören der Betriebsratsvorsitzende, sein Stellvertreter und neun weitere Mitglieder des Betriebsrates.

Der Betriebsausschuss ist der Ansprech- und Verhandlungspartner der Werkleitung. Im Auftrag des Betriebsratsgremiums erarbeitet er Betriebsvereinbarungen und führt die entsprechenden Verhandlungen, soweit nicht den Kommissionen, Projektgruppen oder Arbeitskreisen diese Aufgaben übertragen werden. Das Verhandlungsergebnis ist dem Betriebsrat zur Beschlussfassung vorzulegen.

Der Betriebsausschuss ist verantwortlich für den Informationsfluss zwischen Betriebsrat und Kommissionen. Sinn und Zweck des Betriebsausschusses ist, Entscheidungsprozesse zu verkürzen und den Betriebsrat handlungsfähiger zu machen.

Personalkommission

Die Personalkommission übt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen und allgemeinen personellen Angelegenheiten aus, z.B. bei Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Kündigungen.

Ferner nimmt sie die Mitbestimmung bei Verwarnungen und allgemeinen personellen Angelegenheiten wahr, z.B. bei der Personalplanung, innerbetrieblichen Stellenausschreibungen, bei der Begutachtung von Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinien.

Entgeltkommission

Die Entgeltkommission behandelt Fragen zur Einstufung von Tätigkeiten, der Entgeltgestaltung, der Leistungsbeurteilung und der Verdienstsicherung für Ältere. Sie prüft das Verhältnis von Lohn und Leistung im Betrieb, die Einführung neuer Leistungs- und Entlohnungsbedingungen sowie die Einhaltung tarifvertraglicher Regelungen.

Ihr ist die sogenannte Örtliche paritätische Kommission (ÖPaKo) angegliedert. Sie ist paritätisch besetzt und setzt sich mit Reklamationen der Eingruppierung auseinander.

Kommission für Arbeitspolitik

Die Kommission für Arbeitspolitik ist Ansprechpartner in allen Fragen der Arbeitsorganisation. Sie wacht über die Einhaltung der Regelungen zur Arbeits- und Betriebszeit, Gruppenarbeit und REZEI, begleitet kontinuierliche Verbesserungsprozesse und verfolgt die Umsetzung von TOS am Standort Wörth bzw. POS am Standort Germersheim.

Darüber hinaus prüft sie die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen nach ergonomischen Gesichtspunkten und achtet auf die Schaffung von Arbeitsplätzen für einsatzeingeschränkte Beschäftigte.

Leistungskommission

Die Kommission für Leistung kümmert sich um den Ausgleich zwischen den individuellen körperlichen Fähigkeiten der Beschäftigten und den geforderten Arbeitsaufgaben.

Sie überprüft die Arbeitsvorgaben nach C-Werten/MTM Regeln. Ferner ermittelt sie Störeinflüsse im Arbeitsablauf und -umfeld und wirkt bei der Auswahl geeigneter Werkzeuge und Hilfsmittel mit.

Kommission für Berufsbildung und Qualifizierung

Die Kommission für Berufsbildung und Qualifizierung befasst sich mit Fragen der beruflichen Erstausbildung, Weiterbildung und Fortbildung innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Sie nimmt Einfluss auf die Planung und Ausgestaltung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen und arbeitet eng mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zusammen.

Kommission für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz

Die Kommission für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz wacht darüber, dass die im Rahmen des Sozialgesetzbuches festgeschriebenen Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz eingehalten werden.

Sozialkommission

Die Sozialkommission setzt sich mit Fragen der Ordnung dem Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb, der Verwaltung von Sozialeinrichtungen (z.B. Form, Ausgestaltung) sowie der Preisgestaltung von Waren und Essen auseinander. Sie erteilt ferner Auskünfte zu allgemeinen Sozialfragen.

IT-Kommission

Die IT-Kommission nimmt die Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats in Bezug auf die Organisation der Arbeitsabläufe und räumliche Anordnung der Arbeitsplätze sowie das Installieren der IT-Umgebung wahr. Sie prüft, ob die vom Unternehmen vorgeschlagenen Veränderungen eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten beinhalten oder ihre Datenschutzrechte verletzen.

Kommission für Ideenmanagement

Die Kommission für Ideenmanagement verhandelt über die Prämienhöhe der abgegebenen Verbesserungsvorschläge und wacht darüber, dass alle Belegschaftsmitglieder gleich behandelt werden.

2.1.2. Betriebsratssitzungen

Der Betriebsrat tagt grundsätzlich einmal wöchentlich. In seiner Sitzung fasst er Beschlüsse über vorgelegte Anträge aus den Fachbereichen und personelle Angelegenheiten. Darüber hinaus können zu Sonderthemen oder kurzfristig zu regelnden Angelegenheiten außerordentliche Sitzungen anberaumt werden:

- Ordentliche Betriebsratssitzungen:
Jeden Mittwoch, 09:00 – ca. 14:00 Uhr

- Außerordentliche Betriebsratssitzungen:
Nach terminlicher Absprache
- Gegenstand: Anhörung zu personellen Einzelmaßnahmen, Beschlussfassung zu Anträgen aus den Fachbereichen (z.B. Überzeiten, Film- und Fotogenehmigungen, Arbeitszeitänderungen)
- Antragsfrist: Spätestens eine Woche vor der ordentlichen Betriebsratssitzung (Jeder Betriebsrat muss ausreichend Zeit haben, um sich mit dem Inhalt des Antrags auseinandersetzen zu können.)
- Adressat der Anträge: Anträge sind schriftlich beim Betriebsratsvorsitzenden bzw. dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden einzureichen.

2.1.3. Betriebsratswahl

wählen gehen!

EINFACH
IG METALL

Am 1. und 2. März 2018 wird für die beiden Standorte Wörth und Germersheim ein neuer Betriebsrat mit 39 Mitgliedern gewählt. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Sie beginnt am 31. März 2018 und endet am 30. März 2022.

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Hierzu zählen alle Arbeiter und Angestellten, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt sind. Nicht zu den Arbeitnehmern nach dem BetrVG zählen leitende Angestellte. Sie sind nicht wahlberechtigt.

2.1.4. Betriebsversammlungen

In den Betriebsversammlungen berichtet der Betriebsrat über seine Tätigkeit. Hierbei ist zwischen ordentlichen und außerordentlichen Betriebsversammlungen zu unterscheiden.

Ordentliche Betriebsversammlungen

Ordentliche Betriebsversammlungen finden einmal im Kalendervierteljahr jeweils in Wörth und in Germersheim statt. In ihnen berichtet der Betriebsrat über die aktuelle Situation der Werke und über die Ergebnisse der Betriebsratsarbeit.

Die ordentlichen Betriebsversammlungen finden während der Arbeitszeit statt. Die Zeit der Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist wie Arbeitszeit zu vergüten. Fahrtkosten, die den Teilnehmern entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

Außerordentliche Betriebsversammlungen

Soweit es dem Betriebsrat zweckmäßig erscheint, auf Wunsch des Arbeitgebers oder auf Wunsch von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer können auch außerordentliche Betriebsversammlungen durchgeführt werden.

Außerordentliche Betriebsversammlungen werden dann einberufen, wenn ein „dringender Informationsbedarf“ besteht, zum Beispiel um Kurzarbeit, betriebsbedingte Kündigungen, tief greifende Umstrukturierungen oder die Schließung des Betriebes anzukündigen.

Außerordentliche Betriebsversammlungen finden grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit statt; es besteht im Regelfall kein Vergütungsanspruch. Hat der Arbeitgeber der Durchführung der Versammlung zugestimmt, muss er jedoch auch die Vergütung weiterzahlen. Findet die außerordentliche Betriebsversammlung auf Verlangen des Arbeitgebers statt, findet diese grundsätzlich während der Arbeitszeit statt und wird als Arbeitszeit vergütet.



Von Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen
Angelegenheiten bis zu gerechten Löhnen und Gehältern
- Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft, sie unterstützt
und bietet Rückhalt für ihre Mitglieder!



**Online
beitreten!**

2.2. Jugend- und Auszubildendenvertretung

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer), oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, kann eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt werden.

An den Standorten Wörth und Germersheim besteht die JAV aus 11 Mitgliedern.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat jeder Auszubildende und jugendliche Arbeitnehmer das Recht, sich während der Ausbildungszeit ohne Minderung der Ausbildungsvergütung und ohne



Angaben von Gründen bei der JAV zu informieren, beraten zu lassen oder sich zu beschweren. Dazu muss sich der Auszubildende oder jugendliche Arbeitnehmer beim Ausbildungsmeister bzw. Vorgesetzten abmelden.

Anschrift

Jugend- und Auszubildendenvertretung der Daimler AG
 Mercedes-Benz Werk Wörth/GLC Germersheim
 HPC: 060-K360
 Daimlerstraße 1
 76742 Wörth

Gebäude: Randbau 3, 1. OG, Raum 1.07

Kontakt:  **07271 - 71 - 4343**
 Fax: 07271 - 71 - 5618

Jugend- und Auszubildendenversammlungen

Die Jugend- und Auszubildendenversammlungen finden viermal im Jahr in der Betriebskantine des Werkes Wörth statt.

2.3. Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt die Interessen der Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb. Die SBV macht sich stark für alters- und gesundheitsgerechte Arbeit, gleichberechtigte Teilhabepolitik sowie Prävention von Behinderungen. Sie beraten und unterstützen bei der Feststellung des Grades der Behinderung.

Ferner wacht sie darüber, dass die zugunsten Schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigten geltenden Vorschriften erfüllt werden, beantragt nötige Maßnahmen bei den zuständigen Stellen innerhalb sowie außerhalb des Betriebs und unterstützt bei Formulierungen von Anträgen oder Widersprüchen.

Die SBV nimmt Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten entgegen und wirkt beim Arbeitgeber darauf hin, dass sie umgesetzt werden.

Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten werden alle 4 Jahre von den Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten gewählt.



Kontakt

Schwerbehindertenvertretung
Mercedes-Benz Werk Wörth/GLC C
HPC: 060-K360
Daimlerstraße 1, 76742 Wörth

Gebäude: Randbau 3, 1. OG, Raum 1.19

 **07271 – 71 – 3581**
Fax: 07271 – 71 – 5618

Versammlungen der Schwerbehinderten

Die Versammlung der Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten findet einmal im Jahr in der Betriebskantine des Werkes Wörth statt.

3. Vergütung

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

Die Vergütung der Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist in § 7 des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz vom 20.07.2005 (MTV) geregelt.

Mehrarbeit

Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt:

- | | |
|---|-------------|
| • für die 1. bis 6. Mehrarbeitsstunde pro Woche | 25 % |
| • für die 7. und 8. Mehrarbeitsstunde pro Woche | 40 % |
| • ab der 9. Mehrarbeitsstunde pro Woche | 50 % |

Für die Berechnung der Zuschläge und der Vergütung von Mehrarbeit ist das regelmäßige Arbeitsentgelt (§ 18, Ziff. 2 MTV) zugrunde zu legen. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu zahlen.

Wird ein Beschäftigter stundenweise an sonst arbeitsfreien Tagen zur Arbeit herangezogen, so sind ihm mindestens drei Arbeitsstunden zu vergüten.

Eine monatliche pauschale Abgeltung von Mehrarbeit für Beschäftigte kann in besonderen Fällen vereinbart werden; die Pauschale hat der durchschnittlichen Mehrarbeitsleistung zu entsprechen und ist bei der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

Wechselschichtarbeit

Der Zuschlag bei Spätschichtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit beträgt:

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| • für die volle Spätschicht | 10 % |
|-----------------------------|-------------|

Der Zuschlag für Spätschicht ab 20:00 Uhr wird als Zuschlag für Nachtarbeit gezahlt.

Nachtarbeit

Der Zuschlag bei Spätschichtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit beträgt:

- für regelmäßige Nachtarbeit (ausgenommen solche im Rahmen von Wechselschichtarbeit) **25 %**
- für den Fall, dass die Ansagefrist (§ 6, Ziff. 5, Abs. 2 MTV) nicht eingehalten werden kann, ist für die erste Nacht ein Zuschlag zu zahlen von **50 %**
- für Nachtschichtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit für die volle Nachtschicht **20 %**
- für regelmäßige Nachtarbeit - einschließlich Nachtschichtarbeit -, die zugleich Mehrarbeit von der 1. bis 6. Stunde pro Woche ist **40 %**
- für regelmäßige Nachtarbeit - einschließlich Nachtschichtarbeit -, die zugleich Mehrarbeit ab der 7. Stunde pro Woche ist, und für unregelmäßige Nachtarbeit **50 %**

Sonn- und Feiertagsarbeit

Der Zuschlag bei Sonntags- und Feiertagsarbeit beträgt:

- für Sonntagsarbeit und für Arbeiten am 24. und 31. Dezember ab 14:00 Uhr **70 %**
- für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, an denen keine Arbeit ausfällt, sowie am 24. und 31. Dezember ab 20:00 Uhr **100 %**
- für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, an denen Arbeit ausfällt **150 %**

Wird an zuschlagspflichtigen Feiertagen gearbeitet, so besteht Anspruch auf den normalen Arbeitsverdienst zuzüglich des Zuschlages von 100 % bzw. 150 %.

Berechnung und Abgeltung der Zuschläge

Für die Berechnung der Zuschläge ist das regelmäßige Arbeitsentgelt (§ 18, Ziff. 2 MTV) zugrunde zu legen. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu zahlen.

Eine monatliche pauschale Abgeltung von Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit für Beschäftigte kann in besonderen Fällen vereinbart werden; die Pauschale hat der durchschnittlichen Mehrarbeitsleistung zu entsprechen und ist bei der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

3.2. Vergütung von Reisezeit bei Dienstreisen

3.2.1. Inland

Grundsätzlich wird bei Reisen im Inland die unbedingt notwendige Reisezeit zwischen Betriebsstätte und Zielort vergütet. Ist die Abfahrt von bzw. Ankunft an der Betriebsstätte nicht zweckmäßig oder zumutbar, wird die Abfahrtszeit vom bzw. die Ankunftszeit am Wohnort bei Hin- bzw. Rückfahrt zugrunde 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.



Besonderheiten im GLC Germersheim

In Germersheim werden seit dem 01.04.2012 Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen (im In- sowie Ausland) in Anwendung des § 8, Ziff. 1 MTV nicht mehr ins Gleitzeitkonto gebucht, sondern zusätzlich ausbezahlt.

Reisezeiten, die zwar außerhalb des Arbeitszeitrahmens jedoch nicht an einem Sonn- bzw. Feiertag anfallen, werden ohne Einschränkung dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben. Es ist daher nicht möglich, die Auszahlung dieser Reisezeiten zu beantragen.

Die Auszahlung etwaiger Sonn- und Feiertagszuschläge erfolgt wie gewohnt.

3.2.2. Ausland



An Tagen mit Dienstreisetätigkeit in das Ausland oder aus dem Ausland zurück erhalten Beschäftigte zusätzlich zur ggf. geleisteten Arbeitszeit die tatsächlich aufgewendete Reisezeit vergütet, max. jedoch 12 Stunden je Kalendertag. Dies gilt sowohl für regelmäßige Arbeitstage, als auch für ansonsten arbeitsfreie Tage des Beschäftigten.

3.3. Vergütung von Rufbereitschaft

Die Bezahlung der Rufbereitschaft ist für die Standorte Wörth und Germersheim unterschiedlich geregelt.

3.3.1. Rufbereitschaft Werk Wörth

Arbeitszeit

Die bei der Rufbereitschaft im Rahmen von Einsätzen anfallenden Mehrarbeitszeiten werden ausbezahlt oder auf Wunsch dem Zeitkonto gutgeschrieben. Mehrarbeitszuschläge werden grundsätzlich ausbezahlt. Einsatzzeiten innerhalb des jeweils gültigen Gleitzeitrahmens werden dem Zeitkonto gutgeschrieben.

Die Störungsbehebung außerhalb des Betriebes per Telefon und/oder Computer wird als Arbeitszeit vergütet. Die Zeiterfassung führt in diesem Fall der Beschäftigte handschriftlich. Bei Ein-

sätzen im Werk sind zu Beginn und am Ende eines Rufbereitschaftseinsatzes die Zeiterfassungsgeräte zu benutzen.

Behandlung ausfallender Arbeitszeit

Im Regelfall erfolgt die Arbeitsaufnahme zum Beginn der jeweiligen Schicht bzw. nach dem Ende der Ruhezeit. Ist dies bis zum unten genannten „spätesten Zeitpunkt“ nicht möglich, braucht der Beschäftigte die Arbeit nicht mehr aufzunehmen. Unter Einhaltung der Ruhezeit muss im folgenden Rahmen Arbeitszeit erbracht werden:

	Arbeitsaufnahme möglich bis spätestens	frühestes Arbeitsende
Frühschicht:	12:20 Uhr	15:00 Uhr
Normalschicht:	14:30 Uhr	17:00 Uhr
Spätschicht:	20:30 Uhr	23:00 Uhr

Die nach dem Einsatz ausgefallene Arbeitszeit, die wegen der Einhaltung der Ruhezeit nicht mehr geleistet werden kann, wird vom Unternehmen getragen.

Möchte ein Beschäftigter die Arbeit im oben genannten Rahmen nicht mehr aufnehmen, so sollte ihm dies ermöglicht werden. Der Beschäftigte trägt jedoch in diesem Fall die gesamte ausgefallene Arbeitszeit.

Rufbereitschaftspauschale

Beschäftigte erhalten während der Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftspauschale wie folgt:

- Für jede volle Rufbereitschaftsstunde wird eine Pauschale in Höhe von 2,50 Euro vergütet.
- Für Rufbereitschaft an Sonn- und Feiertagen wird zusätzlich eine Zulage von 7,50 Euro pro Tag ausbezahlt.
- Angebrochene Rufbereitschaftsstunden werden anteilig vergütet.

Die Erhöhung der Rufbereitschaftspauschalen erfolgt ab 2018 mit Wirkung zum Zeitpunkt der Tarifierhöhung um mindestens 2%, höchstens jedoch auf Basis eines eventuell höheren Tarifabschlusses entsprechend des gültigen Tarifabschlusses für diesen Bezirk.

Einsatz während der Rufbereitschaft

An sonst arbeitsfreien Tagen des Beschäftigten werden für den ersten Einsatz am Tag mindestens drei Stunden Arbeitszeit vergütet.

Weitere Einsätze am gleichen Tag werden mit den drei Stunden des ersten Einsatzes verrechnet.

Vergütung von Fahrtkosten und Wegezeiten

Der Zeitaufwand für Hin- und Rückfahrten sowie eine Kilometerpauschale von 0,38 Euro/km werden wie nachfolgend vergütet. Basis für die Entfernungsermittlung ist die Entfernungsangabe im Personalsystem.



0 – 10 km	=	27 Euro
Über 10 – 20 km	=	38 Euro
Über 20 – 30 km	=	49 Euro
über 30 km	=	60 Euro

Bei Benutzung eines Geschäftswagens wird die Hälfte der jeweiligen Pauschalen ausbezahlt.

Haftung bei Unfallschäden

Bei Fahrzeugschäden aufgrund eines Verkehrsunfalls wird der nachgewiesene Fahrzeugschaden bzw. bei Vollkaskoversicherung

- der Selbstbehalt durch das Unternehmen bis maximal 150 Euro
- sowie der finanzielle Verlust des Schadensfreiheitsrabattes im ersten Jahr ersetzt.

Der Beschäftigte muss dazu nachweisen, dass der Schaden bei der Hin-/Rückfahrt zu/von einem Betriebseinsatz eingetreten ist.

Bei grober Fahrlässigkeit bzw. Vorsatz entfällt diese Erstattung. Ebenso für Schäden, für die Dritte haften müssen.

Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes

Wenn der Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft länger als 6 Stunden dauert, so hat der Beschäftigte Anspruch auf eine unbezahlte Ruhepause gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist dem Beschäftigten grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu

gewähren. Die Rufbereitschaft als solche hemmt dabei den Ablauf der Ruhezeit nicht. Kommt es jedoch zu einem oder mehreren Arbeitseinsätzen während der elfstündigen Ruhezeit, so wird die Ruhezeit jeweils unterbrochen und dem Beschäftigten ist nach Abschluss des Einsatzes eine erneute ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren. Soweit nach dem Ende einer solchen Arbeitsleistung kein hinreichender Zeitraum bis zum geplanten Beginn der nächsten täglichen Arbeitszeit verbleibt, um die mindestens 11 Stunden Ruhezeit zu gewähren, so muss der Beginn der Arbeit hinausgeschoben werden. Liegt dagegen bereits zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Arbeitseinsatz eine elfstündige Ruhezeit, so ist im Anschluss des Betriebseinsatzes keine erneute Ruhezeit erforderlich.

3.3.2. Rufbereitschaft GLC Germersheim

Die Rufbereitschaft im GLC Germersheim wird in 2018 neu geregelt.

4. Urlaub



4.1. Unbezahlter Sonderurlaub

Neben dem betrieblichen zusätzlichen Urlaub gewährt die Daimler AG eingeschränkt auch Sonderurlaub. Dieser Sonderurlaub ist in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt, z.B. in

- der Richtlinie über unbezahlten Sonderurlaub und Sabbaticals,
- der Betriebsvereinbarung über Urlaub – Sonderurlaub bei Eheschließung und Tod des Ehegatten,
- der Betriebsvereinbarung über Arbeitsverhinderung (Umzug, Tod eines Angehörigen, Goldene Hochzeit der Eltern, etc.).

Des Weiteren gibt es weitere Arten von Sonderurlaub, z.B.

- bei Aufhebungsvertrag mit Wiedereinstellungszusage in der Betriebsvereinbarung zur häuslichen Krankenpflege,
- in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Qualifizierung.

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.

4.2. Unbezahlter Sonderurlaub für Jugendleiter

In Rheinland-Pfalz haben ehrenamtlich und leitend in der Jugendarbeit tätige Personen, die über 16 Jahre sind, soweit sie in einem Dienst-, Arbeits-, oder Ausbildungsverhältnis stehen, einen Anspruch auf Sonderurlaub.

Der Anspruch umfasst bis zu 12 Tage Sonderurlaub im Jahr, die auch als 24 halbe Tage gewährt werden können. Ein Anspruch auf Lohn und Gehalt oder Ausbildungsvergütung besteht nicht. Die Freistellung ist auf das nächste Jahr nicht übertragbar.

Das Land gewährt für jeden vollen Sonderurlaubstag einen Ausgleich bis zu einem Betrag von 60 Euro. Im Falle unbezahlter Freistellung für halbe Tage erfolgt der Ausgleich entsprechend. Öffentliche Mittel, die von anderer Seite gewährt werden oder sonstige finanzielle Leistungen durch Dritte, sind auf die Erstattung anzurechnen.

Zu den Voraussetzungen und Antragsverfahren finden Sie weitere Informationen unter:

www.landesrecht-BW.de



4.3. Bezahlter Sonderurlaub

Für besondere persönliche Ereignisse und Aufgaben sehen Gesetz, Tarifverträge und betriebliche Regelungen vor, dass Urlaub gewährt wird, der über den regulären Urlaubsanspruch hinausgeht. Dazu gehören z.B. die Eheschließung, die Geburt eines Kindes, Todesfälle in der Familie, aber auch die Wahrnehmung von Ehrenämtern wie Schöffentätigkeit oder Einsätze freiwilliger Feuerwehrleute.

Ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub wird das Arbeitsentgelt in nachstehenden Fällen weiterhin bezahlt, wenn der Beschäftigte von der Arbeit freigestellt wurde.

Grund	Anspruch Tage
Bildungsfreistellung Freistellung für anerkannte Weiterbildungs-Maßnahmen	bis zu 10 <i>(an Lehrgangstagen selbst)</i>
Eheschließung Eigene Eheschließung	2 <i>(innerhalb 1 Woche nach standesamtlicher oder kirchlicher Trauung und ein Tag davor)</i>
Eheschließung eines Kindes	1 <i>(nur am Ereignistag)</i>
Bei eigener Silberhochzeit	1 <i>(nur am Ereignistag)</i>
Bei goldener und diamantener Hochzeit der Eltern	1 <i>(nur am Ereignistag)</i>
Freistellung für Prüfung Freistellung für Prüfung <i>(nach Richtlinie Mitarbeiterförderung)</i>	
Dauer der Maßnahme kleiner 12 Monate	1 <i>(am Prüfungstag selbst)</i>
Dauer der Maßnahme größer 12 Monate	2 <i>(am Prüfungstag selbst)</i>

Grund	Anspruch Tage
Geburt eines Kindes	2 <i>(Innerh. 1 Wo nach Geburtsstermin und 1 Tag davor)</i>
Todesfall in der Familie Beim Tod des/der in häus- licher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und eigener Kinder	3 <i>(Innerhalb 1 Woche nach Todesstag oder Trauerfeier)</i>
Beim Tod des nicht in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten	2 <i>(Innerhalb 1 Woche nach Todesstag oder Trauerfeier)</i>
Beim Tod der nicht in häuslicher Gemeinschaft lebender Kinder	1 <i>(Innerhalb 1 Woche nach Todesstag oder Trauerfeier)</i>
Beim Tod eines Elternteils	1 <i>(Innerhalb 1 Woche nach Todesstag oder Trauerfeier)</i>
Beim Tod der Schwieger- eltern, wenn zw. den Ehegatten häusliche Gemeinschaft besteht <i>(kein Anspruch bei Verlobte bzw. Partner in eheähnlichem Verhältnis)</i>	1 <i>(Innerhalb 1 Woche nach Todesstag oder Trauerfeier)</i>
Beim Tod von Geschwistern	1 <i>(Innerhalb 1 Woche nach Todesstag oder Trauerfeier)</i>

Beste Regelungen

EINFACH
IG METALL



Grund	Anspruch Tage
Umzug Bei Wohnungswechsel	1 <i>(Innerhalb 1 Woche um bescheinigten Umzug herum, nicht während Betriebsruhe)</i>
Ehrenämter Bei Wahrnehmung Ehrenämter <i>(BKK/SG Stern)</i>	diverse <i>(an Ereignistagen selbst)</i>
Öffentliches Ehrenamt	1/Monat <i>(am Ereignistag selbst, Ausnahme Prüfungsausschuss IHK: unbegrenzt)</i>
Bundesfreiwilligendienst	Dauer Tätigkeit
Bundeswehr Wehrübung	Dauer Wehrübung
Freiwilliger Wehrdienst	Dauer Wehrdienst
Sonstige Anlässe Unbezahlte Freistellung Zeugenladung	wie bescheinigt
Bezahlte Freistellung – Erstattungsfähige Lohnfortzahlung	entspr. Erfordernis



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

Belegung im Zeitsystem

In der Regel wird zunächst der Freistellungszeitraum vom Fachbereich mit Urlaub oder Gleitzeit belegt. Nach Vorlage und Prüfung der vom Beschäftigten vorzulegenden Unterlagen wird der Ereignistag rückwirkend gewandelt. Fällt ein Ereignis auf Zeiten der Betriebsruhe, Krankheit oder Kurzarbeit wird nicht gewandelt.

4.4. Jubilaraufenthalte Werk Wörth und GLC Germersheim

Anspruch auf einen Jubilaraufenthalt haben alle Beschäftigten im Tarifbereich (inkl. Ebene 4 und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit), die ihr 25-jähriges Jubiläum gefeiert haben und noch nicht an einem Jubilaraufenthalt teilgenommen haben.

Ausnahmen: Im Jahr des 25-jährigen Jubiläums und/oder bei Zusage zu einer Präventionsmaßnahme (Gesundheitstraining/Kur) der Daimler AG – nicht gemeint sind BKK-Kuren – kann der Jubilaraufenthalt nicht in Anspruch genommen werden.

Zudem erlischt der Anspruch zum Renteneintritt bzw. zum Austritt grundsätzlich.



Anmeldungen für die Jubilaraufenthalte können vom **01. – 31. Oktober** für das darauffolgende Jahr eingereicht werden. Für den Jubilaraufenthalt müssen Sie Tarifurlaub und/oder Gleitzeit einbringen.

Ein Rücktritt ist nur in begründeten Ausnahmefällen, wie z. B. Unfall, Krankheit, Todesfall oder bei höherer Gewalt möglich und erfordert die Vorlage eines entsprechenden Attestes. Bei einem Rücktritt aus anderen Gründen werden die Stornokosten in Rechnung gestellt.

Die Pensionskosten, Kurtaxe und das Gesundheitspaket für den Beschäftigten trägt die Daimler AG. Die für den Beschäftigten übernommenen Kosten sind steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Die Mitnahme von mitreisenden Familienangehörigen auf eigene Kosten muss vom Beschäftigten selbst organisiert werden.

Kontakt und Auskünfte zu Jubilaraufenthalten:

HR Services, HRD/SC
Werk 096, HPC Z 133

Service-Phone Süd
 **0711 – 17 – 99 000**

Servicezeiten:

Mo – Do: 08:00 – 16:00 Uhr

Fr: 08:00 – 14:00 Uhr

✉ Jubilaraufenthalte@daimler.com

4.5. Jubiläumsurlaub

Haben Sie zum Stichtag 01.01.1997 bereits mindestens 25 Jahre Betriebszugehörigkeit erreicht, erhalten Sie pro Kalenderjahr 3 Arbeitstage als Sonderurlaub ohne Anspruch auf Urlaubsvergütung.

Ausnahmsweise teilen sich diese 3 Arbeitstage in Baden-Württemberg wie folgt auf:

- 1 Tag tariflicher Jubiläumsurlaub mit Anspruch auf Urlaubsvergütung und
- 2 Tage betrieblicher Jubiläumsurlaub ohne Anspruch auf Urlaubsvergütung
- Wenn Sie zum Stichtag 01.01.1997 noch keine 25 Jahre Betriebszugehörigkeit erreicht haben, erhalten Sie nur im Jubiläumsjahr 3 Arbeitstage als Sonderurlaub ohne Anspruch auf Urlaubsvergütung. In den Folgejahren erhalten Sie jeweils 1 Arbeitstag je Kalenderjahr ohne Anspruch auf Urlaubsvergütung.
- In Baden-Württemberg teilen sich diese 3 Arbeitstage wieder wie oben beschrieben auf. In den darauffolgenden Jahren erhalten Sie 1 Tag tariflichen Jubiläumsurlaub mit Anspruch auf Urlaubsvergütung (gilt nur für Baden-Württemberg).



5. Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf Tarifrurlaub

5.1. Unbezahlte und bezahlte Freistellung bei Erkrankung eines Kindes

Regelungen für die unbezahlte und bezahlte Freistellung bei Erkrankung eines Kindes finden Sie im zentralen Teil des Ratgebers.

5.2. Bezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen

Weitere Regelungen für die bezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen befinden sich Manteltarifvertrag Rheinland-Pfalz (MTV): Bezahlte Freistellung gem. § 11, Ziff. 2 a - f MTV:

Grund	Dauer
Ziff. a) <i>Bei plötzlich eintretender nachzuweisender schwerer Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten.</i>	<i>Für die erforderliche Zeit, höchstens jedoch 1 Tag</i>
Ziff. c) <i>Bei Arztbesuch aus Anlass einer während der Arbeitszeit auftretenden akuten ernsthaften Erkrankung, sofern der Arzt die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt.</i>	<i>Für die erforderliche Zeit, höchstens jedoch 3 Stunden</i>
Ziff. d) <i>Bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen und bei amtlichen Untersuchungen bei anerkannten schwerbehinderten Menschen, soweit die Untersuchungen sich nicht außerhalb der Arbeitszeit regeln lassen.</i>	<i>Für die erforderliche Zeit</i>

Grund	Dauer
<p><i>Ziff. e)</i> <i>Bei gesetzlichen Vorsorgeuntersuchungen und bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt.</i></p>	<p><i>Für die erforderliche Zeit (Neue GBV regelt auch die Vergütung der erforderlichen Wegezeiten)</i></p>
<p><i>Ziff. f)</i> <i>Bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Beschäftigte kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann. Eine Vergütung entfällt, wenn der Beschäftigte Beschuldigter oder Partei ist.</i></p>	<p><i>Für die erforderliche Zeit (Neue GBV regelt bei Gleitern max. bis zur IRTAZ, bei Nichtgleitern Schichtzeit unter Fortzahlung der Schichtzuschläge)</i></p>

6. Hilfe bei Krankheit Werk Wörth und GLC Germersheim

Die gegenseitigen Verpflichtungen und Ansprüche bei einer Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten infolge Krankheit regeln der Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz vom 20.05.2005 (MTV), das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) und die Arbeitsordnung (Arbeitsordnung) der Daimler AG. Hiernach ist Folgendes zu beachten:

6.1. Meldung der Arbeitsunfähigkeit

Von jeder voraussehbaren Arbeitsverhinderung ist dem Vorgesetzten rechtzeitig in betriebsüblicher Weise Kenntnis zu geben (*Arbeitsordnung*).

Können Sie wegen Krankheit oder aus einem anderen unvorhergesehenen Anlass nicht zur Arbeit kommen, so sind sie verpflichtet, die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer dem Vorgesetzten - oder wenn dies betrieblich so festgelegt ist - dem Personalbereich unverzüglich telefonisch, möglichst vor Arbeitsbeginn, anzuzeigen (*Arbeitsordnung*).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger an als zunächst angezeigt, hat eine umgehende Information über die voraussichtliche Dauer an den Vorgesetzten oder den Personalbereich zu erfolgen. Die

Pflicht zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage von Arbeitsunfähigkeits- und Folgebescheinigungen bleibt davon unberührt (*Arbeitsordnung*).

Vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit müssen Sie eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich nachreichen (§ 12, Abschnitt III, Ziff. 3 MTV).

Bei einer Kurzerkrankung bis zu drei Kalendertagen muss keine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden (§ 12, Abschnitt III, Ziff. 3 MTV).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage müssen Sie eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorlegen (§ 5 EntgFG).

6.2. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist zu beachten, dass es seit dem 01.01.2016 neue Formularsätze für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gibt:

1. Exemplar für die Krankenkasse mit Angabe der Diagnose
2. Exemplar für den Arbeitgeber
3. Exemplar für den Versicherten (Dieses ist für die persönliche Ablage des Beschäftigten und sollte unbedingt aufbewahrt werden, da es im Falle der Krankheit über 42 Tage hinaus, den Auszahlungsschein ersetzt.)

Die Atteste (mit Vermerk der Personalnummer) bitte an folgende Stelle schicken:

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Wörth
Daimlerstraße 1
76742 Wörth
HPC: K808

Weitere Zustellmöglichkeiten:

Werk Wörth
Tor 1 (Werkschutz),
Briefkasten Geb. 17 A, EG, Foyer
(rechts neben der
Eingangstür zum Personalcenter)

GLC
Germersheim
Werkschutz
Briefkasten am Tor 1

6.3. Eintretende Arbeitsunfähigkeit während der Arbeit

Müssen Sie die Arbeit wegen einer plötzlichen Erkrankung oder eines Betriebsunfalls einstellen, informieren Sie umgehend ihre Führungskraft und besprechen mit ihr das weitere Vorgehen. Bei einer anschließenden Arbeitsunfähigkeit ist eine Entschuldigung spätestens auf den darauffolgenden Tag erforderlich.

6.4. Arbeitsausfall wegen Arztbesuch

Grundsätzlich wird das Arbeitsentgelt für die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Arztbesuche, die aufgrund eines ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen müssen, einschließlich der erforderlichen Wegezeiten fortgezahlt. Notwendig ausgefallene Arbeitszeit liegt nur dann vor, wenn es dem Beschäftigten nicht möglich war, trotz des Arztbesuchs seine tägliche Sollarbeitszeit zu leisten.

Dies bedeutet, für einen Beschäftigten in Gleitzeit (Normalschicht), der am Morgen beim Arzt war und bis 11:00 Uhr wieder an seinen Arbeitsplatz kann, dass er bei einem Gleitzeitrahmen bis 20:00 Uhr durchaus noch die Möglichkeit hat, seine individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit (IRTAZ) zu arbeiten. Durch den Arztbesuch entfällt also nicht notwendigerweise Arbeitszeit. Der Beschäftigte, der nach dem Arztbesuch nicht mehr arbeitet oder nur noch Stunden arbeitet, erhält somit nur die an diesem Tag tatsächlich gearbeitete Zeit gutgeschrieben. Die für den Arztbesuch aufgewendete Zeit muss in diesem Fall nicht gutgeschrieben werden.

Das Gleiche gilt dann, wenn der Beschäftigte um 15:00 Uhr einen Arzttermin hat. Er hat unter Ausnutzung seines um 06:00 Uhr beginnenden Gleitzeitrahmens durchaus die Möglichkeit seine IRTAZ zu arbeiten. Die Zeit für den Arztbesuch wird nicht gutgeschrieben, da nicht notwendig Arbeitszeit durch den Arztbesuch ausfällt.

Hiervon wird dann eine Ausnahme gemacht, wenn es dem Beschäftigten aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, die ausgefallene Arbeitszeit vor oder nach dem Arztbesuch zu leisten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Beschäftigte in Gleitzeit tatsächlich seinen Gleitzeitrahmen nicht ausnutzen kann, da er unmittelbar an die Geschäftszeiten/Funktionszeiten seines

Bereiches gebunden ist und er somit keine Möglichkeit hat, eine Arbeitsleistung außerhalb dieser Geschäftszeiten/Funktionszeiten zu erbringen.

Liegen die Voraussetzungen für eine Fortzahlung des Entgelts vor, so werden Gleiter bis maximal IRTAZ und Nichtgleiter bis maximal Betriebsnutzungszeit unter Fortzahlung ihrer Schichtzuschläge freigestellt.

7. Personelle Angelegenheiten

7.1. Hinweise bei Kündigung

In den §§ 23, 24 des Manteltarifvertrages für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz vom 20.07.2005 ist die Kündigung geregelt.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann von beiden Seiten nur schriftlich unter Einhaltung der im Einzelarbeitsvertrag, Tarifvertrag oder durch gesetzliche Vorschriften festgelegten Fristen ausgesprochen werden.



Kündigungsfristen

Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt

- während der Probezeit 2 Wochen
- nach Ablauf der Probezeit vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats

Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers beträgt 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 Ende des Kalendermonats.

Wurden im Arbeitsvertrag andere Fristen vereinbart, dann gilt für den Beschäftigten jeweils die vorteilhaftere Frist.

Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt.

Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte

Einem Beschäftigten, der das 55. Lebensjahr, aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dessen Arbeitsverhältnis in dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Weitere Hinweise

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen gilt bereits ab dem ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses.

Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) greifen erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate ununterbrochen bestanden hat.

Gegen den Willen des Arbeitgebers kann der Beschäftigte eine Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung nur beim Arbeitsgericht - innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Erhalt der schriftlichen Kündigung - durch eine Kündigungsschutzklage erreichen.

Der Arbeitnehmer kann eine Weiterbeschäftigung nach dem Betriebsverfassungsgesetz dann verlangen, wenn der Betriebsrat der Kündigung widersprochen, der Beschäftigte Kündigungsschutzklage erhoben, der Arbeitnehmer ausdrücklich die vorläufige Weiterbeschäftigung verlangt und das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate ununterbrochen bestanden hat.

Eine Kündigung kann auch während der Zeit einer Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen werden. Um Nachteile beim Bezug des Arbeitslosengeldes zu vermeiden, ist es notwendig, sich unverzüglich nach Kenntnis des möglichen Beendigungszeitpunktes persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden (§ 37 b SGB III).

Arbeitszeugnis

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nach § 25 des Manteltarifvertrages für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz vom 20.07.2005 und § 630 BGB dem Arbeitnehmer ein schriftliches Zeugnis auszustellen, entweder als "einfaches Zeugnis" (Auskunft nur über Tätigkeit und Dauer) oder 'auf Wunsch des Arbeitnehmers als "qualifiziertes Zeugnis" (zusätzlich Auskunft über Verhalten, Leistung, Arbeitsbereiche, Arbeitsumfang usw.).

Nach der schriftlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber - d.h. unter Einhaltung der Kündigungsfristen - hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die unverzügliche Erstellung eines vorläufigen Zeugnisses, damit er dieses bei eventuellen Bewerbungen vorlegen kann. Auch bei ungekündigten Arbeitsverhältnissen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein einfaches oder qualifiziertes Zwischenzeugnis.

7.2. Kontakt bei allgemeinen Personalthemen

Für Fragen und Anliegen zu allen allgemeinen Personalfragen können Sie sich an das HR Service Phone wenden. Dort können Sie bei dringendem Bedarf einen Vorort-Termin vereinbaren.

HR Service Phone  **07271 – 71 – 5050**

Daimler AG, HR Services
Werk 060
HPC: K007
76742 Wörth

Servicezeiten
Mo – Do: 08:00 – 16:00 Uhr
Fr: 08:00 – 14:00 Uhr

Standardpersonalthemen:

 personal.west@daimler.com

Entgeltabrechnung:

 entgeltabrechnung@daimler.com

Arbeitgeberbescheinigungen

 entgelt.bescheinigung@daimler.com

Recruiting:

 Recruiting.de@daimler.com

Recruiting für PADW:

 Recruiting.students@daimler.com

Betriebliche Altersversorgung:

 altersversorgung@daimler.com

Darüber hinaus stehen Ihnen die Mitglieder der Personalkommission des Betriebsrates beratend zur Seite.

8. Arbeitszeitregelungen

8.1. Gleitende Arbeitszeit

Die Gleitende Arbeitszeit ist an den beiden Standorten Wörth und Germersheim unterschiedlich geregelt.

8.1.1. Gleitende Arbeitszeit Werk Wörth

Für das Werk Wörth gilt die Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeit im Werk Wörth – Gleitzeit – vom 05.07.2007.

Ihre Regelungen gelten für alle Beschäftigten am Standort Wörth. Ausgenommen sind Beschäftigte, bei denen in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat ein anderes bzw. ein bereichsspezifisches Arbeitszeitmodell (z.B. Ausbildung) festgelegt ist.

Studierende, die im Rahmen der Durchführung ihrer Abschlussarbeit (Bacheloranden und Masteranden) im Unternehmen tätig sind, sind über die Zeiterfassungsgeräte zu dokumentieren, ohne dass Zeitsalden gebildet werden.

Grundformen des Gleitzeitrahmens

Normalschicht

Gleitzeit: 06:00 – 20:00 Uhr

Pause: (früh) 15 Minuten

Pause: (mittags) 40 Minuten bzw. 30 Minuten

Wechselschicht (Früh-Spätschicht):

Frühschicht:

Gleitzeit: 05:00 – 15:30 Uhr

Pause : (früh) 15 Minuten

Pause : (mittags) 30 Minuten

Spätschicht:

Gleitzeit: 13:30 – 24:00 Uhr

Pause (spät): 30 Minuten



Um die Einhaltung des § 4 Arbeitszeitgesetz zu gewährleisten, wird ab einer Arbeitszeit größer 9 Stunden im Zeitsystem (Zem@Web) eine zusätzliche Pause von 15 Minuten hinterlegt.

Gestaltungsmöglichkeiten im jeweiligen Bereich

Zur besseren Berücksichtigung der persönlichen Belange können die Beschäftigten Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit in den definierten Grenzen und im Rahmender gültigen Arbeitszeitgesetz selbst festlegen.

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann diese Selbststeuerung im Einzelfall eingeschränkt werden.

Sofern dies von der Art der Tätigkeit oder von der Einbindung in den betrieblichen Ablauf erforderlich ist, kann die Komm-Zeit bzw. die Geh-Zeit vorübergehend oder auch dauerhaft an die Verhältnisse vor Ort angepasst werden. Ist keine einvernehmliche Lösung möglich, ist die Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten.

Gestaltung der Pausen

Die Lage und Dauer der Pausen ist in den Grenzen des § 4 Arbeitszeitgesetzes bereichsspezifisch frei gestaltbar. Die Gestaltungsmöglichkeiten können zu einer Vielzahl von funktionsspezifischen Gleitzeitmodellen führen. Zur Verschlinkung der Verwaltung werden diese Modelle nicht über Zeitregelungsschlüssel DV-seitig erfasst. Lediglich die jeweilige Dauer der Pausen wird zur Ermittlung der Nettoarbeitszeiten in den Systemen abgebildet.



Auf- und Abbau der Zeitkonten

Die Steuerung der Zeitkonten kann durch den Mitarbeiter und den Vorgesetzten erfolgen:

■ Mitarbeiter

Sofern keine wichtigen betrieblichen Gründe entgegenstehen, ist der Mitarbeiter im Rahmen von +/- 100 Stunden für den Auf-/Abbau seines Zeitkontos selbst verantwortlich.

■ Vorgesetzter

In der Bandbreite größer +/- 100 Stunden steuert der direkte Vorgesetzte den Auf-/Abbau des Zeitkontos. Daraus resultierende Maßnahmen sind mit dem Mitarbeiter zu beraten.

Gleitzeitguthaben sind unverfallbar. Gleitzeitkonten mit einem stetigen Kontenvolumen größer +/- 200 Stunden werden in die Berichtserstattung des Werkleiter-Kreises aufgenommen.

Der Betriebsrat erhält auf Wunsch Informationen über die durchschnittlichen Gleitzeitkontenstände der Bereiche.

■ Zeitausgleich

Der Zeitausgleich erfolgt in Abstimmung mit dem Vorgesetzten oder, sofern mit diesem vereinbart, in Abstimmung innerhalb des Teams.

Überschreitet das individuelle Konto eines Mitarbeiter + 100 Stunden, können vom Vorgesetzten zur Zurückführung in die eigenverantwortliche Bandbreite des Mitarbeiters freie Tage angeordnet werden.

Tritt in einem Bereich durch nachvollziehbare Ursachen ein Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten ein, kann der Vorgesetzte seinen Mitarbeiter innerhalb des Kontenrahmens bis -200 Stunden ganze freie Tage anordnen. Hierzu ist vom Vorgesetzten unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer, die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

Beim Austritt aus dem Unternehmen sind zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter ausgeglichene Kontostände zu vereinbaren. Sofern dies nicht möglich ist, werden Guthaben/Schulden auf den individuellen Zeitkonten mit der Entgeltabrechnung ausgeglichen.

Kein Entgeltabzug erfolgt jedoch, wenn die Umstände für eine Zeitschuld nicht vom jeweiligen Mitarbeiter zu verantworten sind.

■ Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeitszeit ist, sofern nicht anderweitig geregelt:

- angeordnete Arbeitszeit an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen und
- angeordnete Arbeitszeiten täglich zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr bei Normalschicht
- angeordnete Arbeitszeiten täglich zwischen 24:00 Uhr und 05:00 Uhr bei Wechselschicht

Bei angeordneter und geleisteter Mehrarbeit pro Arbeitstag werden nur volle Viertelstunden berechnet. Vor der Anordnung von Mehrarbeit ist vom Vorgesetzten die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen.

■ Abwesenheit vom Betrieb / Arbeitsunterbrechung

Beginnt ein Mitarbeiter die tägliche Arbeitszeit (Reisezeit) außerhalb des Betriebes und/oder beendet er sie außerhalb des Betriebes, wird als Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende die Abfahrtszeit bzw. Ankunftszeit abzüglich der normalen Wegezeit gerechnet.

Bei ganztägiger dienstlicher Abwesenheit ist in gleicher Weise vorzugehen, wobei Reisezeiten bis maximal 12 Stunden täglich berücksichtigt werden.

Bei ganz- und mehrtägigen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden dem Beschäftigten pro Tag bis zu 1/5 seiner vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) gutgeschrieben. Teilzeitkräften wird hierfür die tatsächliche Arbeitszeit, jedoch maximal 1/5 der gültigen tariflichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte gutgeschrieben.

Die im Gleitzeitrahmen anfallenden Zeiten von Arbeitsverhinderung werden dem Beschäftigten gutgeschrieben, soweit aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Regelung ein Anspruch auf Vergütung besteht (z.B. Vorladung zu einer Behörde oder Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamtes).

Bei Eintritt einer Erkrankung im Laufe eines Arbeitstages oder bei ganztägiger Abwesenheit, z.B. infolge von Urlaub oder Erkrankung, wird pro Tag 1/5 der vertraglichen Arbeitszeit (IRWAZ) gutgeschrieben.

An gesetzlichen Feiertagen sowie an tariflich oder betrieblich vereinbarten Ausfalltagen wird 1/5 der vertraglichen Arbeitszeit (IRWAZ) gutgeschrieben.

8.1.2. Gleitende Arbeitszeit GLC Germersheim

Für das GLC Germersheim gilt die Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit im Global Logistics Center vom 01.11.1998. Ihre Regelungen gelten für alle Mitarbeiter des Global Logistics Center an allen Standorten.

Gleitzeitmodelle

Die Arbeitszeit richtet sich nach dem jeweils zur Anwendung kommenden Gleitzeit-Modell.

Wechselschicht

Frühschicht:	Gleitzeit:	05:00 – 16:00 Uhr
Spätschicht:	Gleitzeit :	14:00 – 02:00 Uhr

Pausen (AZ 2)

Frühstückspause:	08:30 – 08:45 Uhr
Mittagspause:	11:30 – 12:00 Uhr
Spätschichtpause:	18:15 – 18:45 Uhr

In der Spätschicht flexible Pause von weiteren 15 Minuten gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz nach 9,5 Stunden Anwesenheit.

Pausen (GLC ohne AZ 2)

Flexible Frühstückspause von 15 Minuten in der Zeit von	07:30 – 08:45 Uhr
Mittagspause:	11:30 – 12:00 Uhr

Flexible Pause von 30 Minuten in der Zeit von 17:30 – 19:15 Uhr

In der Spätschicht flexible Pause von weiteren 15 Minuten gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz nach 9,5 Stunden Anwesenheit.

Normalschicht

Gleitzeit: 06:00 – 20:00 Uhr

Pausen

Frühstückspause von 15 Minuten
Flexible Mittagspause von 30 Minuten in der Zeit
von 11:30 – 13:30 Uhr

Bei der Lage der Ruhepausen muss insbesondere § 4 des Arbeitszeitgesetzes beachtet werden. Die jeweiligen Pausenzeiten werden in der maschinellen Zeiterfassung gemäß dem Arbeitszeitgesetz automatisch berücksichtigt. Systemseitig wird die flexible Pause von 13:00 bis 13:30 Uhr abgezogen. Ansonsten gelten die bereichsspezifisch festgelegten Pausen.

Umsetzung

Innerhalb der Gleitzeit können die Mitarbeiter im Rahmen der vom Vorgesetzten vorgegebenen Grenzen und in Absprache mit ihrer Gruppe bzw. ihres Teams ihre Anwesenheit eigenverantwortlich bestimmen. Hierbei müssen Vorgesetzter und Mitarbeiter gewährleisten, dass die Arbeits- und Funktionsfähigkeit und Ansprechbarkeit des Bereiches bzw. der Arbeitsgruppe sichergestellt ist.

Gleitzeitkonto

Für jeden Mitarbeiter werden ein Gleitzeit- und ein Mehrarbeitszeitkonto geführt. Den Ausgleich des Gleitzeitkontos steuert der Mitarbeiter gemeinsam mit dem Vorgesetzten.

Gleittage können einzeln oder in Gleitzeitblöcken bis zu maximal fünf zusammenhängenden Tagen genommen werden. Für die Beantragung und Genehmigung ganzer Gleittage gelten die gleichen Grundsätze wie beim Urlaub.

Für die Mitarbeiter wird ein individueller Zeitkorridor von +/- 150 Stunden ermöglicht. Innerhalb dieses Rahmens werden Beschäftigungsschwankungen durch Auf- und Abbau des Gleitzeitkontos ausgeglichen. Sofern der Gleitzeitsaldo größer als +/- 100 Stunden ist, sind Vorgesetzter und Mitarbeiter verpflichtet, den Ab-/Aufbau im Gleitzeitgespräch entsprechend zu planen und dies auf Wunsch des Mitarbeiters schriftlich festzuhalten.

Das so entstandene Gleitzeitguthaben oder -defizit wird innerhalb des Zeitkorridors auf den folgenden Monat übertragen und weitergeführt.

Sofern sich der Saldo für einzelne Abteilungen im Durchschnitt höher als +/- 100 entwickelt, sind Personalbereich, Betriebsrat und Vorgesetzter verpflichtet, den Auf-/Abbau zu planen.

Grundsätzlich sorgt der Mitarbeiter beim Ausscheiden aus dem Unternehmen für einen ausgeglichenen Kontostand. Scheidet ein Mitarbeiter mit negativem Gleitzeitkontostand aus dem Betrieb aus, so wird die nicht geleistete Zeit vom Lohn/Gehalt einbehalten oder zurückgefordert. Bei positivem Gleitzeitkonto werden die Stunden ausbezahlt. Beim Tod des Mitarbeiters wird bzgl. des positiven und negativen Gleitzeitsaldos in gleicher Form verfahren.

Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist:

- angeordnete Arbeitszeit an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen
- angeordnete Arbeitszeiten in der Normalschicht zwischen 20:00 und 06:00 Uhr
- angeordnete Arbeitszeiten in der Wechselschicht zwischen 02:00 und 05:00 Uhr

Die so definierte und geleistete Mehrarbeit wird dem Mehrarbeitskonto gutgeschrieben. Diese Zeiten sind unverfallbar.

Bei angeordneter und geleisteter Mehrarbeit pro Arbeitstag werden nur volle Viertelstunden berechnet.

Für Arbeiten am Samstag und an Feiertagen gilt zusätzlich zu der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit im Global Logistics Center vom 01.11.1998 die Betriebsvereinbarung zur Arbeits- und Betriebszeit des Zentralen Versorgungslagers vom 28.02.1997.

Im Mehrarbeitskonto werden nur die zuschlagspflichtigen Mehrarbeitszeiten erfasst. Der Ausgleich erfolgt durch Vergütung oder Freizeit. Aus Gründen der Beschäftigungssicherung kann zwischen GLC-Leitung und Betriebsrat der Ausgleich durch Vergütung ausgeschlossen werden.

Zeiterfassung

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den Beginn und das Ende seiner Arbeit durch Betätigung des Zeiterfassungsgeräts zu dokumentieren. Wenn der Mitarbeiter das Zeiterfassungsgerät nicht bedient, muss er Beginn und Ende seiner Arbeitszeit belegen können.

Beginnt ein Mitarbeiter die tägliche Arbeitszeit außerhalb des Betriebes und/oder beendet er sie außerhalb des Betriebes, wird als Arbeitsbeginn bzw. -ende die Abfahrtszeit bzw. Ankunftszeit abzüglich der normalen Wegezeit gerechnet. Diese Fälle werden in einer Fehlerübersicht festgehalten und durch entsprechende Eingaben des Gleitzeitbeauftragten bzw. Werkschreibers korrigiert.

Bei ganztägigen dienstlichen Abwesenheitszeiten im Inland ist in gleicher Weise vorzugehen, wobei Dienstreisezeiten bis maximal 12 Stunden täglich berücksichtigt werden.

Die Behandlung der Arbeitszeit bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen richtet sich nach der Betriebsvereinbarung zur Einbringung von Freischicht und Gleitzeitguthaben für Qualifizierung im ZVL. Die in der Gleitzeitspanne anfallenden Zeiten von Arbeitsverhinderung werden den Mitarbeitern gutgeschrieben, soweit aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Regelung ein Anspruch auf Bezahlung besteht.

Bei betrieblich angeordneten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wird dem Mitarbeiter bis zu 1/5 IRWAZ angerechnet. Teilzeitkräften wird die tatsächliche Arbeitszeit, jedoch maximal 1/5 der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitkräfte angerechnet.

Bei Eintritt einer Erkrankung im Laufe eines Arbeitstages oder bei ganztägiger Abwesenheit, gilt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit von 1/5 der IRWAZ. Die entsprechende Eintragung erfolgt durch den Gleitzeitbeauftragten bzw. den Werkschreiber.

Bei einer Arbeitsunterbrechung aus privaten Gründen ist das Zeiterfassungsgerät zu bedienen.

Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung Gleitzeit

In den Verhandlungen zum Zukunftsbild des Global Logistics Centers haben sich die Unternehmensleitung und der Betriebsrat auf ein gemeinsames Verständnis der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit im Global Logistics Center vom 01.11.1998 geeinigt. Dieses wurde in einer Protokollnotiz vom 04.10.2016 konkretisiert. Mit den neuen Regelungen soll insbesondere eine Stärkung der eigenverantwortlichen Gruppensteuerung erreicht werden.

8.2. Freischicht-Regelung Werk Wörth

Am Standort Wörth wird die Freischichtvergabe und -Steuerung durch die Betriebsvereinbarung 22.0/2015 zur Freischichtregelung am Standort Wörth und die zugehörigen Protokollnotizen 22.1/2015 und 22.2/2015 geregelt. Diese Vereinbarung gilt als Pilotvereinbarung mit einer Laufzeit von 18 Monaten.



Die Betriebsvereinbarung zur Freischicht (Betriebsvereinbarung 15/99 vom 01.08.1999) und die Protokollnotiz vom 12.07.2006 werden durch diese Vereinbarung ersetzt. Erfolgt eine Kündigung in der Pilotphase, gelten wieder die Regelungen der Betriebsvereinbarung zur Freischicht (Betriebsvereinbarung 15/99 vom 01.08.1999) und der Protokollnotiz vom 12.07.2006. Erfolgt keine Kündigung zum Ende des Pilotzeitraums, sind die Regelungen der Betriebsvereinbarung zur Freischicht (Betriebsvereinbarung 15/99 vom 01.08.1999) und die Protokollnotiz vom 12.07.2006 durch diese Vereinbarung dauerhaft ersetzt.

■ Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle direkten Beschäftigten der Bereiche TE/OP, TE/OS, TE/OR, TE/ON im Freischichtsystem. Sofern in diesen Bereichen direkte Mitarbeiter in Gleitzeit geführt werden, gelten diese Regelungen zur Zeitkontensteuerung analog. Darüber hinaus gilt die Vereinbarung analog für alle direkten Beschäftigten in der Gelenkwellenfertigung TG/OKM-G am Standort Wörth.

■ Steuerung der individuellen Zeitkonten

Das individuelle Freischichtkonto kann in Abstimmung mit der Gruppe um +/- 50 Stunden um den aktuellen Bereichsdurchschnitt (E2) schwanken. Der E2-Bereichsdurchschnitt des vorherigen Monatsendstands gilt dabei als Orientierung für den einzuhaltenden Zielwert. Die individuelle Anwesenheitssteuerung ist vom Beschäftigten so zu gestalten, dass sich das Zeitkonto in der zulässigen Bandbreite des E2-Bereichs bewegt und die Gruppe funktionsfähig bleibt. Kann in der Gruppe keine Einigung gefunden werden, oder ist die Funktionsfähigkeit der Gruppe nicht sichergestellt, entscheidet der Vorgesetzte.

Liegt das individuelle Zeitkonto außerhalb des vereinbarten E2-Zeitkorridors von +/- 50 Stunden, kann der Vorgesetzte auch von der Gruppe geplante Freischichten verweigern oder Freischichten zur Rückführung in den zulässigen Zeitkorridor vorgeben.

Bei Über-/ Unterschreitungen des zulässigen Zeitkorridors ist ein verbindlicher Auf- oder Abbauplan zwischen dem jeweiligen Vorgesetzten und Beschäftigten zu vereinbaren.

Vom Vorgesetzten genehmigte Freischichten können bis drei Arbeitstage vor der eingeplanten Freischicht zurückgezogen werden, wenn die Funktionsfähigkeit der Gruppe nicht gewährleistet werden kann. Zwei Arbeitstage vor der geplanten Freischicht kann die genehmigte Freischicht nur mit Zustimmung des Beschäftigten zurückgezogen werden.

■ Individuelle und kollektive Ausnahmeregelungen

In begründeten Einzelfällen und in Abstimmung mit dem Vorgesetzten kann sich der individuelle Zeitkontenstand im Rahmen von maximal +/- 300 Stunden z. B. für berufliche Fortbildung, betrieblichen oder privaten Belangen bewegen.

Für einzelne Bereiche (MBS, DLTV-Bereich oder Nacharbeit) kann durch die Unternehmensleitung eine größere kollektive Schwankungsbreite als +/- 50 Stunden vereinbart werden. Unternehmensleitung und Betriebsrat legen die erforderliche Schwankungsbreite und die Dauer der Maßnahme gemeinsam fest.

■ Personal- und Maßnahmenplanung

Für den kollektiven Rahmen mit Bezug zum Durchschnitt über alle Bereiche mit Beschäftigten im System Freischicht gelten +300/-50 Stunden als Ober-/Untergrenze. Auf Basis des jeweils aktuellen Absatz- und Produktionsprogrammes informiert die Werkleitung den Betriebsrat regelmäßig über die erwartete Entwicklung des durchschnittlichen Kontenstandes.

Werden im Zeitraum der jeweils gültigen operativen Planung die in dieser Vereinbarung definierten Kontengrenzen unter-/überschritten, werden mit dem Betriebsrat rechtzeitig Maßnahmen zur Rückführung in den hier definierten kollektiven Kontenrahmen vereinbart.

■ Anpassung der Zeitkonten an die Spreizungskorridore der E2-Bereiche

Beschäftigte, deren Zeitkonto den Zielkorridor des eigenen E2-Bereichs übersteigt, müssen jährlich maximal 200 Stunden bis zum Erreichen des Zielkorridors abbauen. Die Lage und Verteilung der Freischichten ist mit dem Vorgesetzten im Rahmen eines Abbauplans zu vereinbaren.

Beschäftigte, deren Zeitkonto den Zielkorridor des eigenen E2-Bereichs unterschreitet, können bis zum Erreichen des Zielkorridors nur noch eingeschränkt individuelle Freischichten planen. Für die Truckproduktion werden hierbei max. 5 Tage und in den DLTV-Bereichen max. 3 Tage Freischichten pro Jahr festgelegt. Im Bereich Mercedes-Benz Sonderfahrzeuge wird die individuelle Freischichtvergabe auf die kollektiven Produktionsruhetage eingeschränkt.

9. Im Alter

9.1. Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

Regelungen zur Verdienstsicherung älterer Arbeitnehmer sind im so lautenden Tarifvertrag vom 08.12.2005 für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz geregelt.

Anspruchsteller

Beschäftigte,

- die das 55. Lebensjahr vollendet und dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehört haben,
- und die wegen Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht nur vorübergehend gehindert sind, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen,
- und hierdurch eine Verdienstminderung erleiden würden.

Anspruchsinhalt

Die Verdienstsicherung kann – unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen – erfolgen durch:

- Versetzung auf einen anderen, die bisherige Verdiensthöhe sichernden, zumutbaren Arbeitsplatz, der die geminderte Leistungsfähigkeit berücksichtigt,
- Verdienstaussgleich.

Die Antragstellung schließt die Zustimmung des Beschäftigten zur Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zum Wechsel des Entgeltgrundsatzes und ggf. auch zur Umgruppierung ein.

Der Antrag auf Verdienstsicherung ist schriftlich zu stellen; der Anspruch auf die Verdienstsicherung entsteht mit Beginn des auf die Antragstellung folgenden Lohn- oder Gehaltsabrechnungszeitraums.

Hat ein Arbeitnehmer Verdienstaussgleich erhalten, so kann er bei einem erneuten Antrag keinen höheren Verdienstaussgleich erlangen.

Höhe des Verdienstaustauschs

Der Verdienstaustausch besteht aus dem Geldbetrag, der der Differenz zwischen 95 % des bisherigen Verdienstes und dem Verdienst entspricht, den der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer nach Durchführung der Verdienstsicherungsmaßnahme ohne diesen Ausgleich zu erhalten hätte.

Der Verdienstaustausch darf nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer einen höheren Verdienst erhält als er erhalten würde, wenn er nicht leistungsgemindert wäre.

Berechnung

Der Berechnung des bisherigen Verdienstes sind zugrunde zu legen:

Das Bruttomonatsentgelt zum Zeitpunkt der Antragstellung zuzüglich des Durchschnitts der ständigen Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit und ständigen Funktionszuschlägen der letzten abgerechneten 12 Monate oder der diesem Zeitraum entsprechenden Entgeltabrechnungsperioden vor Antragstellung (Urlaubs-, Krankheits-, oder andere Zeiten, für die Lohnfortzahlung auf der Grundlage des Durchschnittsverdienstes erfolgt, bleiben außer Betracht).

Ständige Zuschläge und ständige Funktionszulagen sind Vergütungen, die dem Beschäftigten für Arbeiten gezahlt werden, die dieser in den letzten vier Jahren seiner Betriebszugehörigkeit vor Antragstellung geleistet hat.

Auszunehmen sind von dieser Berechnung:

- vermögenswirksame Leistungen,
- Mehrarbeitsvergütungen einschließlich Mehrarbeitszuschläge,
- nichtständige Zuschläge und Funktionszulagen,
- Aufwandsentschädigungen, wie zum Beispiel Trennungsgelder, Auslösungen und Fahrtkosten,
- sonstige Zuwendungen und Zahlungen, wie zum Beispiel Weihnachtsgartifikationen, Jubiläumsgelder, Urlaubsgeld, Provisionen, Tantiemen, Vertretungszulagen, Kontoführungsgebühren,

- sowie ständige Zuschläge und Funktionszulagen sobald und soweit
 - o es im Betrieb des verdienstgesicherten Beschäftigten Arbeitsplätze dieser Art nicht mehr gibt,
 - o der verdienstgesicherte Beschäftigte Anspruch auf Zahlung von Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit und ständigen Funktionszuschlägen aufgrund seiner tatsächlich ausgeübten Tätigkeit hat.

Zusammensetzung des neuen Verdienstes mit Verdienstaussgleich

Der neue Verdienst setzt sich zusammen aus:

- dem Tarifgrundentgelt der Tätigkeit, die der anspruchsberechtigte Beschäftigte tatsächlich ausübt,
- der übertariflichen Zulage zum Zeitpunkt der Antragstellung, mindestens jedoch einer übertariflichen Zulage in der Art und Höhe des Durchschnittes der im neuen Arbeitsbereich für die maßgebliche Entgeltgruppe gezahlten übertariflichen Zulage,
- der Verdienstaussgleichszulage (Differenz aus 95 % des Vergleichsentgeltes (s.o. Berechnung) und der Summe der zuvor genannten Verdienstbestandteile

zuzüglich sonstiger Vergütungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht.

Erlöschen des Anspruchs

Die Gründe, die zu einem Erlöschen führen können, werden in § 6 des Tarifvertrages genannt. So erlischt der Anspruch u. a.:

- wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet oder eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann,
- wenn die Leistungsminderung selbstverschuldet im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes ist.

Erhält der Arbeitnehmer aus demselben Anlass, der zum Verdienstaussgleich geführt hat, anderweitige Zahlungen – z.B. Renten, Leistungen von Drittschädigern – so ist er verpflichtet, die Zahlung und deren Veränderung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Der Geldbetrag des Verdienstaussgleichs vermindert sich um diese Zahlung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Ansprüche auf anderweitige Zahlungen vorrangig geltend zu machen.

9.2. Befreiung von der entgeltwirksamen Leistungsbeurteilung

Zudem kann sich ein älterer Beschäftigter auf Grund der Protokollnotiz zur Gesamtbetriebsvereinbarung zum ERA Leistungsentgelt vom 10.05.2007 von der entgeltwirksamen Leistungsbeurteilung befreien lassen. Hierzu ist jedoch die Genehmigung des zuständigen E3-Leiters erforderlich. Die Befreiung sichert das aktuelle Leistungsentgelt des Beschäftigten.

10. Gesundheitsschutz

10.1. Werksärztlicher Dienst

Werksärzte

Dr. Carl Fahr

Tel.: 07271 - 71 - 6850

Fax: 07271 - 71 - 736850

 carl.fahr@daimler.com

Dr. Simone Westermann-Loose

Tel.: 07271 -71 - 5240

Fax: 07271 -71 - 6012

simone.westermann-loose@daimler.com

Dr. Roland Gansmüller

Tel.: 07271 -71 - 6835

Fax: 07271 -71 - 6012

roland.gansmueller@daimler.com

Dr. med. Martina Reinke

Tel.: 07271 -71 - 5868

Fax: 07271 -71 - 6012

martina.reinke@daimler.com

Dr. Philip Rybol

Tel.: 07271 -71 - 5248

philip.rybol@daimler.com

Dr. med. Regina Höbel-Ulrich

Tel.: 07271 -71 - 5249

Fax: 07271 -71 - 6012

regina.hoebel-ulrich@daimler.com



Sekretariat:**Wörth:**

Elke Frei

 Tel.: 07271 - 71 - 6851

Fax: 07271 - 71 - 736851

 elke.frei@daimler.com

Ruth Hammer

 Tel.: 07271 - 71 - 6592 ruth.hammer@daimler.com**Germersheim:**

Doris Wuenstel

 Tel.: 07274 - 56 - 2105

Fax: 07274 - 56 - 2110

 doris.wuenstel@daimler.com**Ambulanz:** Mo -Fr: 05:45 bis 23:00 Uhr**Wörth:**

Diensthabender Arzt

Mo - Fr:

08:00 - 17:00 Uhr

Germersheim:

Diensthabender Arzt

Mo, Di, Do und Fr:

08:00 - 17:00 Uhr

**10.2. Betriebliche Gesundheitsförderung
Werk Wörth und GLC Germersheim****10.2.1. Ansprechpartner**

Folgende Ansprechpartner stehen Ihnen für die Beratung und Durchführung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) an den beiden Standorten Wörth und Germersheim zur Verfügung:

**BGF-Koordinatorin
Werk Wörth/
GLC Germersheim**

 **Kristin Siegel**
Tel.: 07271 - 71 - 6013
Fax: 07271 - 71 - 736013
 kristin.siegel@daimler.com

**BGF-Koordinator
Südwest**

 **Steffen Keintzel**
Tel.: 07225 - 61 - 3922
Fax: 0711 - 1779025213
 steffen.keintzel@daimler.com

Hinweis: Eine Anmeldung für die Gesundheitsprogramme ist beim Sekretariat des Werksärztlichen Dienstes und der BGF-Koordinatorin Werk Wörth/GLC Germersheim möglich.

10.2.2. Maßnahmen

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung werden u. a. folgende Maßnahmen angeboten:

Beratung

Präventionsberatung

Gesundheitstraining Plus
 Gesundheitstraining Boxenstopp
 Check vor Ort
 Gesunde Pause
 ErgonoMix
 Ergono-MIX-PRO
 FFZ – Fit auf Flurförderfahrzeugen
 Ergonomie im Büro
 Stabil gegen Stress
 LifeBalance Dialogveranstaltungen
 Feuerwehrprogramm
 FIVE Business
 FMS – Functional Movement Screen
 Gesundheitsmesse
 Vorträge
 Kraftwerk
 Daimler Gesundheitskurse
 Daimler Gesundheitsimpuls

Qualifizierung

Leben im Gleichgewicht

Wege aus dem Stress
 Gesundheitsförderung in der Ausbildung
 F3 – Fit for Future
 LFK-Seminar: TopFit@Daimler
 FK-Seminar: Fokus Gesundheit
 Gesundheitstag (Orientierung)
 Gesundheitstag (Vertiefung)
 Gesundheitstage „Stabil gegen Stress“
 Gesundheitstag „50+ Gesund und Fit“

Therapie

Daimler BKK RückenPlus

Ernährungsberatung
 Daimler Abnehmprogramme 1+12
 Physiotherapie
 Physiotraining am Arbeitsplatz
 Raucherentwöhnung

Rehabilitation

Rehabilitationsnachsorge

(z.B. ASP, IRENA, MERENA)

10.2.3. Gesundheitszentren und Kraftwerke

Zahlreiche der zuvor genannten Maßnahmen können an den internen betrieblichen Gesundheitszentren, den stationären Kraftwerken oder den mobilen Kraftwerken der beiden Standorte Wörth und Germersheim wahrgenommen werden. Ihr Betreiber ist die High Five Health Promotion.

Gesundheitszentrum Wörth (Randbau 3, Eingang B, UG)

Öffnungszeiten: Mo – Do: 11:00 Uhr – 19:30 Uhr
 Fr: 06:30 Uhr – 16:00 Uhr
 Sa, So und an Feiertagen geschlossen

Anmeldung und Information:  07271 - 71 - 2035

 fitnessdaimlerwoerth@highfive.nl

Bitte erfragen Sie die Preise beim Betreiber.



Stationäres Kraftwerk Wörth

(Randbau 3, Eingang B, UG)

Öffnungszeiten: Mo – Do: 07:30 – 12:00 Uhr
Fr: 12:30 – 16:00 Uhr

Kleiner Parcours:

Bauch- und Rückentraining = ca. 5 min.
(Arbeitszeit, persönliche Verteilzeit)

Ganzer Parcours:

alle Geräte
(HWS-Trainer nur auf Empfehlung
des Werksarztes) = ca. 20 min.
(Freizeit, aus- und einstempeln)

Anmeldung und Information: 07271 - 71 - 2035

fitnessdaimlerwoerth@highfive.nl

Stationäres Kraftwerk EVZ

(Geb. 200, Sanitätsraum)

Öffnungszeiten: Mo und Mi: 08:00 – 11:00 Uhr

ca. 5 – max. 10 min. (Arbeitszeit, persönliche Verteilzeit)

Stationäres Kraftwerk Wörth

Siehe Aushang an den Haltestellen vor Ort (Fahrpläne)

Dauer ca. 5 min. (Arbeitszeit, persönliche Verteilzeit)

Physiotherapie Wörth

Gesundheitszentrum Wörth, Randbau 3, Eingang B, UG

Termin: Nach Vereinbarung
Leistungsumfang: Krankengymnastik, Manuelle Therapie,
Krankengymnastik am Gerät, Massage, Lymphdrainage, u.v.m.

Anmeldung und Information: 07271 - 71 - 2035

physiotherapiedaimlerwoerth@highfive.nl

Gesundheitszentrum Germersheim

Trainingsraum beim Gesundheitszentrum, Gebäude 40 A, EG

Öffnungszeiten: Mo, Mi, Fr: 08:30 – 13:00 Uhr
Di, Do: 12:30 – 16:00 Uhr

Kleiner Parcours:

Bauch- und Rückentraining = ca. 5 min.
(Arbeitszeit, persönliche Verteilzeit)

Ganzer Parcours:

alle Geräte = ca. 20 min. (Freizeit, aus- und einstempeln)

Anmeldung und Information:  07274 – 56 – 2111

Mobiles Kraftwerk Germersheim

(Insel Kraftwerk)

Dauer: Bauch- und Rückentraining = ca. 5 min.
(persönliche Verteilzeit)

Trainingszeiten: Siehe Aushang an den Haltestellen
vor Ort (Fahrpläne)

10.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

10.3.1. Ablauf des BEM

1. Arbeitsunfähigkeit feststellen

Wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, besprechen Personalberater und Führungskraft, ob im konkreten Einzelfall die Durchführung eines BEM notwendig ist.

2. Erstkontakt aufnehmen

Der Beschäftigte erhält ein schriftliches Angebot zur Durchführung eines BEM. Ohne Einwilligung des Beschäftigten kann kein BEM-Verfahren durchgeführt werden. Das Erfordernis der Einwilligung bezieht sich dabei auf alle Verfahrensschritte des BEM sowie auf die Hinzuziehung weiterer Experten.

3. Gespräch führen und Fall besprechen

Zu Beginn des Gesprächs wird der Beschäftigte über Ziel und Zweck des BEM informiert. Dabei werden die Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufgezeigt, Erwartungen und Befürchtungen des Beschäftigten angesprochen und mögliche Maßnahmen zur Eingliederung besprochen und vereinbart.

Maßnahmen zur Eingliederung können beispielsweise sein:

- Stufenweise Wiedereingliederung,
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes,
- Veränderungen der Arbeitsorganisation,
- der Arbeitsumgebung,
- der Arbeitszeit,
- Qualifizierungsmaßnahmen,
- Arbeitsversuche,
- medizinische Rehabilitation.

Der Schutz der personenbezogenen Daten ist während des gesamten BEM-Verfahrens gewährleistet. Daten des Beschäftigten werden in diesem Rahmen nur nach Aufklärung und schriftlicher Einwilligung des Beschäftigten genutzt.

4. Maßnahmen durchführen

Die vereinbarten Maßnahmen werden organisiert und umgesetzt. Während der Maßnahmen wird der Beschäftigte durch die betrieblichen Experten begleitet, um rechtzeitig Schwierigkeiten erkennen und beseitigen zu können. Bei Bedarf werden kurzfristig Gesprächsrunden oder unterstützende Maßnahmen eingeleitet.

5. Die Einzelfallarbeit bewerten

Alle Beteiligten tauschen sich während des BEM-Verfahrens kontinuierlich über dessen Verlauf aus und bewerten den Erfolg der Maßnahme.

10.3.2. Stufenweise Wiedereingliederung

Wer über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig war und an eine Wiederaufnahme der Tätigkeit denkt, aber gesundheitliche Beeinträchtigungen bei der Arbeitsaufnahme befürchtet, dem bietet das Unternehmen zusammen mit den Sozialversicherungsträgern (z.B. die gesetzlichen Krankenkassen, die Berufsgenossenschaften) eine stufenweise Wiedereingliederung an.

Die stufenweise Wiedereingliederung soll verhindern, dass der Beschäftigte bei der sofortigen vollumfänglichen Arbeitsaufnahme

einen Rückfall erleidet und damit das Risiko der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit steigt. Der Vorteil für den Beschäftigten besteht darin „stufenweise“ an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren und die Belastung anzuheben.

In den Prozess sind Ihre Führungskraft, der werksärztliche Dienst und der Personalbereich eingebunden. Um den Prozess zu starten wenden Sie sich zunächst an Ihre Führungskraft.

11. Beruf und Familie

11.1. Kinderbetreuung Werk Wörth und GLC Germersheim



sternchen Wörth

sternchen Wörth
Daimlerstraße 1
76744 Wörth am Rhein

Leitung:

Melanie Haiber
☎ **07271 – 13205 – 67**

Fax: 07271 – 50509 – 98

✉ sternchenWoerth@e-impuls.de

Betreiber: Impuls Soziales Management

Die Familienexperten gGmbH

Weserstraße 2a

34125 Kassel

☎ **0151-53080582** Fax: 0561 – 78184 – 99

E-Mail:

✉ mkemmer@e-impuls.de

Homepage:

www.e-impuls.de 

Betreuungsplätze: Die sternchen Kinderkrippe Wörth hat insgesamt 30 Plätze (von 2 Monaten bis 3 Jahre) und 5 zusätzliche Plätze (von 3 Jahren bis 6 Jahren) für Gästekinder zur Verfügung. Platzsharing ist möglich.

Gästekinder: Die Gästekinderbetreuung richtet sich an Kinder zwischen 3 und 6 Jahren und bietet ein flexibles Angebot, wenn kurzfristig die Arbeitszeit verlegt werden muss, zur Wahrnehmung von Qualifizierungsangeboten, wenn der Kindergarten geschlossen ist und wenn die Großeltern verreist sind.

Öffnungszeiten: Mo – Fr: 07:00 – 18:00 Uhr
Die Kinderkrippe ist maximal an 11 Tagen im Jahr geschlossen.

sternchen Germersheim

Leitung:

sternchen Germersheim

Daimler AG

Mercedes-Benz-Straße 1/
Sternchenweg

76726 Germersheim



Melanie Landgraf

07274 – 56 – 2211

Fax: 07274 – 56 – 2210

mlandgraf@e-impuls.de**Betreiber:**

> siehe sternchen Wörth

Betreuungsplätze:

Die sternchen Kinderkrippe Germersheim stellt insgesamt 20 Plätze für Kinder bis zum Alter von 3 Jahren zur Verfügung. Platzsharing ist möglich.

Öffnungszeiten:

Mo – Fr: 07:00 – 18:00 Uhr

Die Kinderkrippe ist maximal an 11 Tagen im Jahr geschlossen.

**sternchen**

Kinderkrippe der Daimler AG

11.2. Ferienangebote in Wörth und Germersheim

In den Ferien werden die Kinderstädte Kätschapaso und Astropolis vom Internationalen Bund Wörth / Germersheim (IB) mit Unterstützung von "Beruf und Familie" der Daimler AG Wörth und Germersheim organisiert. In den geraden Jahren findet die Kinderstadt in Wörth unter dem Namen "Astropolis" statt und in den ungeraden in Germersheim als "Kätschapaso".

Teilnehmen können Kinder im Alter von 6-12 Jahren.

Informationen zu den beiden Ferienangeboten erhalten Sie beim Internationalen Bund in Wörth und Germersheim:

Internationaler Bund**Kinder- und Jugendzentrum****Wörth**

(Mo – Fr: 08:00 bis 14:00 Uhr)

juz-woerth@internationaler-bund.de

Ahornstraße 5

76744 Wörth

**07271 – 8622**

Fax: 07271 – 129971

Internationaler Bund**Jugendzentrum Hufeisen**

Glacisstraße 9 A

76726 Germersheim

**07274 – 702534**

Fax: 07274 – 778644

juz-germersheim@internationaler-bund.de

11.3. Vermittlung von Kinderbetreuung über famPLUS

Auf der Online-Plattform famPlus finden Sie direkt und einfach Kinderbetreuungslösungen, die zu ihren Bedürfnissen und ihrer Situation passen.

famPLUS GmbH

Mo – Fr: 08:30 – 18:00 Uhr

Lindwurmstraße 41/43

80337 München

✉ info@famplus.de

www.famplus.de

☎ 089 – 8099 027 – 00

Serviceumfang

Das bundesweite Angebot umfasst – 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 sonstige individuelle Lösungen

Seriöse Vermittlung qualifizierter Betreuer

Über die Plattform werden nur qualifizierte Betreuer vermittelt. Alle registrierten Anbieter müssen ihre Erfahrungen und ihre Eignung belegen. Neben einem ausführlichen Fragebogen müssen Ausweiskopie, das erweiterte Führungszeugnis und Unterlagen wie beispielsweise Ausbildungs-/Studienbescheinigungen, Referenzen und Ähnliches eingereicht werden.

Registrierung

Mit Ihrer Daimler E-Mail-Adresse können Sie sich kostenlos auf www.famPLUS.de registrieren. Nach der Anmeldung haben Sie zunächst einen eingeschränkten Zugang. Das bedeutet, Sie können auf der Plattform suchen und haben vollen Einblick in alle Anbieterprofile (allerdings ohne Möglichkeit diese zu kontaktieren) und lokale Informationen wie Ferienprogramme oder Informationen zu den Kita-Aufnahmeprozedere der jeweiligen Stadt. Sollten Sie weitere Informationen oder Unterstützung benötigen stellen Sie eine Anfrage.

Anfrage

Sobald Sie eine Anfrage gestellt haben wird Sie die zuständige Ansprechpartnerin von famPLUS kontaktieren und in einem individuellen Beratungsgespräch Ihre Situation und konkreten Bedarf besprechen. Nach dem Erstgespräch können Sie sich entscheiden, ob Sie eine kostenpflichtige Beratungs- und Vermittlungslizenz in Anspruch nehmen möchten oder nicht.

Kosten und Abrechnung

Die Kosten für den Erwerb einer Beratungs- und Vermittlungslizenz bei famPLUS teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer hälftig. Die Abrechnung erfolgt über Ihre Entgeltabrechnung. Die Betreuungskosten tragen die Eltern.

11.4. Elterngeldstellen

Die Zuständigkeiten für die Beantragung von Elterngeld sind in den Bundesländern unterschiedlich geregelt:

Rheinland-Pfalz

Elterngeldstellen der
Kreis- und Stadtverwaltungen
(meist Jugendämter)

Baden-Württemberg

L-Bank
Elterngeldstelle
Schlossplatz 10
76113 Karlsruhe
☎ **0800 – 6645471**
Fax: 0721 – 1503191
✉ familienfoerderung@l-bank.de
www.l-bank.de
Mo – Fr: 08:30 – 16:00 Uhr

11.5. Mitglieder der Projektgruppe „Beruf & Familie“ beim Betriebsrat

Weitere Informationen zu Fragen rund um die Schwangerschaft, Elternzeit, Kinderbetreuung bis hin zur Pflege von Angehörigen erhalten Sie bei den Mitgliedern der Projektgruppe „Beruf & Familie“ beim Betriebsrat:

Stefanie Völckel

Randbau 3, 1. OG
☎ **07271 – 71 – 3805**
Fax: 07271 – 71 – 5618

Jürgen Hess

Randbau 3, 1. OG
☎ **07271 – 71 – 3592**
Fax: 07271 – 71 – 5618

✉ stefanie.voelckel@daimler.com ✉ juergen.hess@daimler.com

12. Unterstützung

12.1. Krankenversicherungsberatung

An den Standorten Wörth und Germersheim haben nachstehende Krankenkassen für ihre Mitglieder (Beschäftigte, ehemalige Beschäftigte, Angehörige) Beratungsstellen eingerichtet.

AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland Pfalz/Saarland

Beratung Werk Wörth und GLC Germersheim

Randbau 3, Raum 1.09

Daimlerstraße 1, 76724 Wörth

 **07271 – 71 – 3646**

Ansprechpartner:

Frank Gehrlein

Jessica Weichert

 frank.gehrlein@rp.aok.de

 jessica.weichert@rp-aok.de

Öffnungszeiten

Mo – Fr: 09.00 – 12.00 Uhr

Mo, Di, Do: 13:00 – 16:00 Uhr

Hinweis für Beschäftigte des GLC Germersheim:

Termin und Ort der Beratung nach Vereinbarung

BKK – Daimler Betriebskrankenkasse

Beratung Werk Wörth

Randbau 3, Raum U 04

Daimlerstraße 1

76724 Wörth

 **07271 – 71 – 3000**

(Rückrufservice)

Fax: 0421 – 33072 – 257

 woerth@daimler-bkk.com

Beratung GLC Germersheim

Tor 1, Raum E 07

Mercedes-Benz-Straße 1

76726 Germersheim

 **07271 – 71 – 3032**

(Rückrufservice)

Fax: 0421 – 33072 – 257

 germersheim@daimler-bkk.com

Mo, Di, Do: 08:00 – 16:00 Uhr

Mi: 09:30 – 16:00 Uhr

Fr: 08:00 – 15:00 Uhr

Mo und Do: 09:00 – 12:00 Uhr

Di und Mi: 13:00 – 16:00 Uhr

Fr: geschlossen

Postadresse (bundeseinheitlich): **Daimler BKK, 28178 Bremen**

12.2. Sozialberatung

Die Sozialberatung ist eine betriebliche Einrichtung, die Beschäftigten und Führungskräften bei berufsbezogenen oder persönlichen Problemen Beratung anbietet. Sie steht allen Beschäftigten und Auszubildenden zur Verfügung.

Gebäude Werk Wörth
(Räume erfragen beim Sekretariat des werksärztlichen Dienstes)

Ansprechpartnerin: **Simone Ermler**
Arbeitstage: Mo, Di, Mi, Fr
Einsatzorte: Wörth und Germersheim
Tel.:  **07271 – 71 – 5871**
Fax: 07271 – 71 – 73 5871
E-Mail:  simone.ermler@daimler.com

Ansprechpartnerin: **Stephanie Friedlein-Abels**
Arbeitstage: Mo, Di
Einsatzorte: Wörth und Germersheim
Tel.:  **07271 – 71 – 5376**
Fax: 07271 – 71 – 73 5376
E-Mail:  stephanie.friedlein-abels@daimler.com

Ansprechpartnerin: **Katja Müller**
Arbeitstage: Mo, Mi, Do
Tel.:  **07271 – 71 – 1377**
Fax: 07271 71 – 71 – 1377
E-Mail:  katja.k.mueller@daimler.com

Ansprechpartnerin: **Julia Skomrock-Klar**
Arbeitstage: Mo – Fr: 08:00 Uhr – 14:00Uhr
Betreuungsbereiche: Werk 060 (auf Anfrage)
und Werk 038 (gesamt)
Tel.:  **07271 – 71 – 5515**
Fax: 07271 – 71 – 735515
E-Mail:  julia.skomrock-klar@daimler.com



Die Sozialberaterinnen beraten Sie:

- zu Fragen bezüglich Ihrer beruflichen Rolle und Verantwortung
- wenn Sie einen Konflikt lösen möchten
- wenn Sie sich Sicherheit im Umgang mit Mitarbeitern wünschen, die psychosoziale Probleme haben
- wenn Sie sich über betriebliche Möglichkeiten und Vorgehensweisen in den Spannungsfeldern informieren möchten oder
- bei familiären oder anderen persönlichen Schwierigkeiten
- bei psychische Problemen
- bei Spannungen am Arbeitsplatz
- wenn Ihr Alkohol- und Drogenkonsum für Sie oder Andere zum Problem wird

Kontakte werden zu örtlichen Beratungsstellen/Fachkliniken vermittelt. Die Sozialberaterinnen unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht gemäß § 203 StGB.

Ihr Angebot umfasst:

- Beratung für Führungskräfte: Psychische oder soziale Probleme von Mitarbeitern haben häufig Auswirkungen auf die Arbeitssituation und das Arbeitsergebnis. Die Sozialberaterinnen entwickeln mit Ihnen adäquate Handlungsstrategien, um Konflikte und Krisen zu lösen.
- Beratung für Mitarbeiter: Die Sozialberaterinnen beraten Sie im Umgang mit persönlichen Problemen im betrieblichen oder privaten Umfeld. Gemeinsam mit Ihnen entwickeln sie Lösungsschritte und begleiten Sie beim Umsetzungsprozess.
- Beratung für Funktionsträger: In Ihrer Funktion, z.B. als Personalberater oder Gruppensprecher unterstützen Sie die Sozialberaterinnen bei psychosozialen Problemstellungen mit dem Ziel, Ihre Handlungssicherheit zu erhöhen.
- Bereichsbezogene Beratung: Bei Informations- oder Handlungsbedarf bzgl. einem der Spannungsfelder entwickeln die Sozialberaterinnen mit Ihnen das passende Konzept.

12.3. Rentenberatung

Von der Deutschen Rentenversicherung Bund werden Ihre Fragen rund um die Rentenversicherung von zahlreichen, ehrenamtlichen VersichertenberaterInnen und Versichertenältesten beantwortet. Sie kümmern sich auch nach Feierabend um Ihre Anliegen, nehmen Ihre Anträge auf und lassen für Sie bei Ihrem zuständigen Rentenversicherungsträger Ihren gegenwärtigen Rentenanspruch berechnen. Sie sind selbst Mitglieder der Rentenversicherung, kennen die Probleme der Versicherten ganz genau und werden für die Beantwortung aller Fragen regelmäßig geschult.

Beratung erhalten Sie zu folgenden Themen:

- Verlauf der Rentenversicherungskonten
- Klären von fehlenden Zeiten
- Beschaffen von fehlenden Unterlagen
- Informationen über Stand des Rentenkontos
- Hilfe und Entgegennahme von Rentenanträgen
- Informationen in allen rentenversicherungsrechtlichen Fragen

Kontakt: Deutsche Rentenversicherung Bund

10704 Berlin



0800 – 100 048 070 *Kostenloses Servicetelefon*

Mo – Do: 07:30 – 19:30 Uhr

Fr: 07:30 – 15:30 Uhr



meinefrage@drv-bund.de

CLICK 

www.bfa.de

Deutsche Rentenversicherung Rheinland Pfalz

Auskunfts- und Beratungsstelle

Eichendorffstraße 4 – 6

67346 Speyer



0800 – 100 048 016 *Kostenloses Servicetelefon*

Mo – Mi: 08:00 – 15:30 Uhr

Do: 08:00 – 18:00 Uhr

Fr: 08:00 – 13:00 Uhr

Erreichbarkeit:



06232 – 17 – 2881

Fax: 06232 – 17 – 2128



aub-stelle-speyer@drv-rlp.de

www.deutsche-rentenversicherung-rlp.de

CLICK 

Versicherungsälteste des DGB, Region Vorder- und Südpfalz

 **Herbert Martin Kälberer**
07271 – 71 – 5503
Tel. privat: 06232 – 85224

 herbert_martin.kaelberer@daimler.com

Zuständigkeitsbereich:
Landkreis Germersheim
Edith-Stein-Straße 21
67354 Römerberg

 **Peter Henrich**
07271 -71-7116

 peter.p.henrich@daimler.com

Zuständigkeitsbereich:
Stadt Landau
Hauptstraße 13
76835 Flemlingen

Darüber hinaus berät die Daimler Unterstützungskasse aus-
schiedene Beschäftigte der Daimler AG zur Beantragung und
Auszahlung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Daimler Unterstützungskasse

Daimler Unterstützungskasse GmbH
HRD/SC, Werk 096, HPC Z100
Plieninger Straße 148 b
70567 Stuttgart

Service-Hotline:  **0711 – 17 – 95 3 88**

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

 daimlerunterstuetzungskasse@daimler.com

12.4. Schuldner- und Insolvenzberatung

Jeder kann in die Situation kommen, dass kein Geld mehr am
Monatsende übrig ist. Wenn das regelmäßig geschieht, wird es in
der Regel kritisch.

Die Schuldner- und Insolvenzberatung unterstützt Menschen, die
überschuldet sind und nicht mehr weiter wissen. Dabei ist der
Grad des eigenen „Verschuldens“ dieser Situation unerheblich.

Einzigste Voraussetzung für die Arbeit der Schuldner- und Insolvenzberatung ist die Bereitschaft, aktiv mitzuarbeiten und mit offenen Karten zu spielen. Dann kann sie dabei helfen, wieder Ordnung in Ihre finanzielle Angelegenheiten zu bringen und Ihre Existenzgrundlage zu sichern.

Die Schuldner- und Insolvenzberatung

- ist bereit, alle Ursachen und Auswirkungen Ihrer Überschuldung mit Ihnen zu betrachten und anzugehen,
- verhandelt gemeinsam mit Ihnen und Ihren Gläubigern und sucht nach Lösungen,
- führt, wenn möglich, das vorgerichtliche Vergleichsverfahren mit Ihnen durch.

Die staatlich anerkannten Schuldnerberatungsstellen in Rheinland-Pfalz sind nach Kreisen und Städten eingeteilt. Jedem Wohnort ist eine Beratungsstelle zugeordnet.

Wer für Ihren Wohnort zuständig ist, erfahren Sie im Internet unter: www.forum-schuldnerberatung.de 

Wichtige Informationen erhalten Sie zudem auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft Schuldnerberatung unter: www.bag-sb.de 

12.5. Unterstützung im Todesfall - Sterbekasse der Belegschaft

In 2018 wird eine zentrale Neuregelung der Sterbekasse angestrebt. Bis dahin gilt die örtliche Satzung für Wörth und Germersheim.

Die Sterbekasse dient der Überbrückung von finanziellen Notlagen, die bei Werksangehörigen/Rentnern und ihren Familien durch einen Todesfall entstehen. Dieser Einrichtung, die nur durch die Solidarität der Betriebsangehörigen getragen und durch den Betriebsrat verwaltet wird, können alle Werksangehörigen der Daimler AG und Rentner beitreten.

Der Beitritt zur Sterbekasse erfolgt automatisch anlässlich des Eintritts in den Betrieb, sofern nicht durch eine formlose schriftliche Erklärung auf die Teilnahme verzichtet wird. Ein späterer Beitritt ist nicht mehr möglich.

Die Beiträge von 2,50 Euro werden monatlich vom Lohn/Gehalt einbehalten. Der Beitrag wird nach Höhe der tatsächlich angefallenen Ausgaben ermittelt.

Bei Rentnern wird ab Rentenbeginn der Sterbekassenbeitrag monatlich direkt von der DB-Rente einbehalten. Die Anforderung der Beiträge erfolgt durch die Daimler Unterstützungskasse.

Bei Frühpensionären wird bis zum Erreichen des 60. Lebensjahres beim Ausscheiden ein Pauschalbetrag von der Abfindungssumme abgezogen, der vom jeweiligen Personalbetreuer errechnet wird (Anzahl der Monate vom Austritt bis zum Erreichen des 60. Lebensjahres mal 2,50 Euro).

Befreit von der Umlage sind Auszubildende und solche Werksangehörigen, die ihren Wehrdienst ableisten.

Sterbegeld wird beim Tode
nachstehender Personen gezahlt:

- Aktiven Werksangehörigen, Auszubildenden, Wehrdienstleistenden und Rentnern: **3.000 Euro**
- Ehegatten von aktiven Werksangehörigen, Auszubildenden, Wehrdienstleistenden und Rentnern: **1.500 Euro**

Die Sterbegelder werden nur an solche Familienangehörigen, die mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft oder in gegenseitiger unterhaltsmäßiger Betreuung lebten oder an solche Personen, die die Bestattungskosten des Verstorbenen bestreiten, ausbezahlt. An Personen, die die Bestattungskosten des Verstorbenen bestreiten jedoch nur in Höhe der tatsächlich verauslagten Kosten, die den vom Betriebsrat festgesetzten Betrag nicht überschreiten dürfen.

Die Leistungen aufgrund des Todes eines Angehörigen können nur einmal beansprucht werden. Betriebsangehörige, die in den Ruhestand gehen oder durch betriebliche Vereinbarung früher ausscheiden, können auch weiterhin Mitglied in der Sterbekasse bleiben (Voraussetzungen hierfür sind in der Richtlinie festgelegt). Vor dem Ausscheiden sollten Sie deshalb beim Betriebsrat vorsehen.

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

Tarifliche Unterstützung

Nach § 13 des Manteltarifvertrags für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz vom 20.05.2009 hat der Arbeitgeber folgende Hilfen an unterhaltspflichtige Angehörige zu leisten:

- nach einjähriger Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen das regelmäßige Arbeitsentgelt eines Monats,
- nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen das regelmäßige Arbeitsentgelt von 2 Monaten, zuzüglich
- einem Betrag in Höhe der Bruttosumme dessen, was der Verstorbene im Sterbemonat nach dem Todestag in individueller regelmäßiger Arbeitszeit noch verdient haben würde, falls für den Sterbetag ein Entgeltanspruch besteht. Ausreichend ist, wenn der Beschäftigte für den letzten Tag vor dem Sterbetag einen Entgeltanspruch hatte.



Bei tödlichen Arbeitsunfällen entfällt die Voraussetzung einjähriger Betriebszugehörigkeit.

Die tarifliche Unterstützung wird steuerpflichtiges Einkommen des berechtigten Hinterbliebenen bzw. Erbens. Sie ist frei von Sozialversicherungsabgaben. Die Erben haben ihre Lohnsteuerkarte dem Arbeitgeber des Verstorbenen vorzulegen.

13. Wissenswertes

13.1. Fahrzeugausleihe (FLIMS)

Werk Wörth Gebäude 27, Raum E.14

Mo – Fr: 06:45 – 12:00 Uhr, 13:00 – 15:00 Uhr

Ansprechpartner:  Andreas Duebon
07271 – 71 – 6400
Fax: 07271 – 71 – 2346

Für die Buchung von Bustransfers, Auftrags- und Kurierfahrten:
 MBOX_060-TS-GM3_Fahrzeugverleih@daimler.com

GLC Germersheim 41 B, Raum E.25

24 Stunden, 7 Tage die Woche

Ansprechpartner: Sabine Roeckel
 **07274 – 56 – 1779**
 Fax: 07274 – 56 – 1702

Erreichbarkeit: Tel.: 07274 – 56 – 1717
 Fax: 07274 – 56 – 1701

13.2 Notfall und Hilfeleistung**Werk Wörth**

Gebiet Feuer, Notruf, Bedrohung, Arbeits- und Verkehrsunfall, Krankheit und Umweltgefahr

Notruf Kurzwahl **112**
 Notruf über Handy **07271 – 71 – 112**

GLC Germersheim

Gebiet Feuer, Notruf, Bedrohung, Arbeits- und Verkehrsunfall, Krankheit und Umweltgefahr

Notruf Kurzwahl **110**
 (Erste Hilfe Stelle, Rettungsdienst)

112 (Feuer)

Notruf über Handy **07274 – 56 – 110**
 (Erste Hilfe Stelle, Rettungsdienst)

07274 – 56 – 112 (Feuer)

Werkssicherheit
 und Servicedienste **07274 – 56 – 1717**

13.3. Schlüsseldienst**Werk Wörth**

Geb. 5 C, EG, Raum E.02



Bernhard Metz

 **07271 – 71 – 3253**

Fax: 07271 – 71 – 2925

 bernhard.metz@daimler.com**GLC Germersheim**

Geb. 41 B, Raum E.23

 **07274 – 56 – 1735**

Di: 10:00 – 11:30 Uhr

Do: 13:00 – 15:00 Uhr

in dringenden Fällen

07274 – 56 – 1735

(24 Stunden)

 **07274 – 56 – 1717****13.4. Ausweisservice****Werk Wörth**

41 (Tor 1), Raum E.14

Mo – Fr: 13:30 – 15:00 Uhr

Sonja Berdel

 **07271 – 71 – 5551** sonja.berdel@daimler.com

Jochen Julino

 **07271 – 71 – 5373**

Fax: 07271 – 71 – 2925

 jochen.julino@daimler.com**GLC Germersheim**

Geb. 41 B, Raum E.23

Di: 10:00 – 11:30 Uhr

Do: 13:00 – 15:00 Uhr

 **07274 – 56 – 1735**

(zu den Öffnungszeiten)

in dringenden Fällen

07274 – 56 – 1735

(24 Stunden)

 **07274 – 56 – 1717**

Hinweise: Bei Feststellung einer Funktionsstörung bzw. Beschädigung des Werkausweises vor Werkzutritt melden Sie sich bitte an der Mittelpforte bzw. am Besucherempfang Tor 1.

Nachträglich melden Sie sich bitte zur Prüfung bzw. Neuerstellung eines Werkausweises, zu den unten genannten Öffnungszeiten, bei der Werksicherheit Geb. 41B, Raum E.23.

13.5 Kleiderkammer

Die Kleiderkammer ist zuständig für die Ausgabe von Körperschutzartikeln und Teamwear.

Werk Wörth

5 C, ZG

Firma Bardusch
📞 07271 – 71 – 7195

Sabine Hajm, TE/OWI-8
📞 07271 – 71 – 5469
Fax: 07271 – 71 – 735469
✉ sabine.hajm@daimler.com

GLC Germersheim

Westseite des Gebäudes 41B
(Seite des Betriebsrestaurants)
Mo – Fr: 07:15 – 16:00 Uhr

📞 07274 – 56 – 1745
07274 – 56 – 1358

Kay Gutknecht
📞 07274 – 56 – 4718
Fax: 0711 – 3052 – 151473
✉ kay.gutknecht@daimler.com



Von Kollegen für Kollegen:
Leistungsstarke Daimler BKK

Germersheim

Mercedes-Benz-Straße 1
Tor 1, Raum E 07
Telefon 0 72 74 56-30 32
Telefax 04 21 3 30 72-2 57
germersheim@daimler-bkk.com

Wörth

Daimlerstraße 1
Gebäude 3R, UG
Telefon 0 72 71 71-30 00
Telefax 04 21 3 30 72-2 57
woerth@daimler-bkk.com

A N Z E I G E

Unsere bundesweite einheitliche **Postanschrift: Daimler BKK, 28178 Bremen.** Wann immer Sie uns schreiben, nutzen Sie bitte diese Adresse. Sie gilt für alle BKK-Kunden-center in Deutschland.

13.5. ProCent

Ansprechpartner für die Antragstellung

ProCent-Förderanträge sind können Sie bei allen Mitgliedern des örtlichen Entscheidungskreises ProCent (ÖEK) einreichen:

Mitglieder des ÖEK

Ulli Edelmann
ProCent-Koordinator
07271 – 71 – 7117
Fax: 07271 – 71 – 5618
ulli.edelmann@daimler.com

Manja Kubasek
Kommunikatorin Betriebsrat
07271 – 71 – 7122
Fax: 07271 – 71 – 5618
manja.kubasek@daimler.com

Peter Henrich
Betriebsrat
07271 – 71 – 7116
Fax: 7271 – 71 – 737116
peter.p.henrich@daimler.com

Juergen Herberger
HRT/WW
07271 – 71 – 3835
Fax: 07271 – 71 – 1606
juergen.herberger@daimler.com

Andreas Bayer
HRM/MSG
07274 – 56 – 2807
Fax: 07274 – 56 – 2810
andreas.bayer@daimler.com

Roland Fischer
TE/OWM
07271 – 71 – 5523
07271 – 71 – 6875
roland.f.fischer@daimler.com

Einzureichende Unterlagen

Für die Antragstellung sind folgende Unterlagen erforderlich:

- Antrag auf Förderung eines gemeinnützigen Projektes
- Aktuell gültiger Freistellungsbescheid des Finanzamtes für die gemeinnützige Organisation
- Einverständniserklärung der gemeinnützigen Organisation, gefördert werden zu wollen
- Konkrete Beschreibung der Mittelverwendung in einer detaillierten Kostenplanung

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung.

**ProCent**

Die Antragsunterlagen erhalten Sie im Intranet
oder bei den Mitgliedern des ÖEK ProCent.

13.6. SG Stern Wörth/Germersheim

Die SG Stern Wörth/Germersheim mit ca. 3.400 Mitgliedern bietet eine große Palette an attraktiven Freizeitangeboten, mit der Sie Ihre Fitness und Gesundheit positiv beeinflussen können. Sport mit den Kolleginnen und Kollegen bietet neben viel Spaß auch die Chance, ein Netzwerk an Kontakten zu knüpfen. Innerhalb der 40 Sparten finden Sie freizeitorientierte Sportangebote wie z.B. Golf, Kartsport, Segeln oder Tennis.

Ein weiterer Teil sind präventiv ausgerichtete Programme in der betrieblichen Gesundheitsförderung, die in Kooperation mit dem werksärztlichen Dienst angeboten werden und die sich an alle Beschäftigten der beiden Standorte richten.

SG Stern Wörth
Daimlerstraße 1
76744 Wörth
HPC: K827

Gebäude 17 B, U17
Öffnungszeiten: Di: 11:00 – 14:00 Uhr



07271 – 71 – 3765

Fax: 07271 – 71 – 8056



info@woerth.germersheim.sgstern.de
www.woerth.germersheim.sgstern.de

SG Stern Germersheim
Mercedes-Benz-Str. 1
76726 Germersheim

40 A, Raum 2.13
Öffnungszeiten: Do: 11:00 – 14:00 Uhr



07274 – 56 – 2116



A

Abmahnung	95, 102
ACE Auto Club Europa	148
Altersteilzeit	50, 60, 80, 130, 176
Altersvorsorge	138
Arbeits- und Gesundheitsschutz	59, 98
Arbeitsordnung	138
Arbeitspolitik	53, 159
Arbeitsunfähigkeit	65, 84, 95, 97, 179, 203
Arbeitszeit-Flexibilisierung	126
Arbeitszeitkorridor mit Entgeltausgleich	37
Arbeitszeitregelungen	123, 185
Aufsichtsrat	23
Auslandseinsätze	47, 76, 168
Ausschüsse	25, 64, 70, 140, 158
Ausperrung	15, 28
Ausweisservice	218

B

Beruf und Familie	111, 205
Beschäftigungssicherung	54, 82, 191
Betriebliche Altersversorgung	138, 184
Betriebliche Gesundheitsförderung	65, 199
Betriebsrat	24, 157, 208
Betriebsversammlung	161
Bruttoentgeltumwandlung	140
Bundesdatenschutzgesetz	106

C

Chancengleichheit	30, 92, 100
Compliance	107

D

Daimler Tarifrrente	142
Daimler Unterstützungskasse	146, 213
Daimler Vorsorgekapital	138
DaimlerMove (Dmove)	33, 34
Diversity	100

E

Eingliederungsmanagement	65, 203
Einsichtnahme in die Personalakte	99, 106
Elterngeld	113, 208
Elternzeit	113, 208
Entgeltausgleich	37, 46
Entgeltumwandlung	12, 60 140
ERA	41, 48, 60, 79, 82, 95, 139, 198
Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen	33, 36, 42, 47, 194
Ergebnisbeteiligung	35, 49, 132, 141
Ermahnung	95

F

FachausbilderInnen	105
FacTS 104	
Fahrzeugausleihe (FLIMS)	216
Fairer Umgang am Arbeitsplatz	101
Familienzeit	116, 124
Ferienbeschäftigte	48
Firmenangehörigengeschäft	132, 146
Förderjahr	82
Frauenförderung	100
Freischichten-Regelung	192
Freistellung	12, 87, 103, 118, 130, 136, 172, 178

G

Gefährdungsbeurteilung	61
Gesamtbetriebsrat	24
Gesamtschwerbehindertenvertretung	27
GesundheitsCheck und Anwesenheitsbonus	66
Gesundheitstrainings und -kuren	68, 80, 176, 200
Gleitende Arbeitszeit	185
Gleittage	190
Gleitzeitmodelle	188
Grundsätze zur sozialen Verantwortung	30
Gruppenarbeit	55, 56, 159

H

Haushaltshilfe	85
Häusliche Krankenpflege	119

I

Ideenmanagement	58, 151, 160
IG Metall	3, 10, 40, 54, 60, 82, 116, 156, 175
Innerbetriebliche Stellenausschreibung	92, 158
Integrationsvereinbarung	75
Interessenvertretung	156
Internationale Gremien	27

J

Jubilaraufenthalt	80, 176
Jubilarzuwendungen	76, 132
Jugend- und Auszubildendenvertretung	25, 159, 163

K

Kinderbetreuung	121, 205
Kleiderkammer	219
Kommissionen	158
Kündigung	33, 75, 96
KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)	57, 159

L

Langzeitkonten	125
LEAD	105, 150
Leistungsbeurteilung	43, 159, 198
Life-Balance	66, 70, 200

M

Mehrarbeit	36, 75, 125, 165, 187, 190
Mehrarbeitspauschale	47
Mercedes-Benz Museum	148
Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (ME)	56, 75, 93, 100
Mitgliedsbeitrag	19, 116
Mitgliedschaft (in der IG Metall)	10, 19, 116
Mobiles Arbeiten	109, 118, 126
Mutterschutz	110, 112, 146

N

Nachtarbeit	133, 165
Nachtschicht	63, 68, 78, 166
NAVI	43
NLEB (Neue Leistungs- und Entlohnungsbedingungen)	56
Notfall- und Hilfeleistung	217
Notlagenunterstützung	17

P

Pausen	186, 189, 200
Personalakte	95, 99, 106
Personelle Angelegenheiten	91, 182
Persönliche Schutzausrüstung	64, 219
Pflege	118
Pflegepause	120
Pflegeurlaub	119
ProCent	31, 220

Q

Qualifizierung	102, 159, 172, 191, 200, 204, 205
----------------	-----------------------------------

R

Rechtsschutz durch die IG Metall	14
Rentenberatung	212
REZEI	56, 105, 159
Riester-Rente	142, 143
Rufbereitschaft	168

S

Schlüsseldienst	218
Schuldner- und Insolvenzberatung	213
Schwerbehinderte Menschen	74
Schwerbehindertenvertretung	26, 164
SG Stern	221
Sonderurlaub	119, 177, 171

Sozialberatung	102, 210
Spendenfonds	31, 220
Stellenausschreibung	92, 158
Stellenbesetzung	92
Sterbefall, Unterstützung	17, 214
Sterbekasse	214
Sternchen Kinderkrippen	121, 205
Streik	15, 28, 54, 60

T

Tarifrente	142
Tarifvertrag	12, 28, 35, 36, 42, 48, 54, 60, 82, 84, 87, 95, 97, 130, 142, 165, 173, 178, 182, 195,
Teilzeitarbeit	103, 116, 124, 136

U

Überbrückungsgeld	139
Übernahme von Auszubildenden	34
Umweltschutz	160
Unbezahlter Sonderurlaub	119, 171
Unfallversicherung	13, 16, 76, 149
Unterstützung bei Sterbefällen	17, 214
Unterstützung bei Streik und Aussperrung	15
Unterstützung für RentnerInnen	18, 212
Urlaub	20, 28, 40, 54, 55, 75, 77
Urlaubsgeld	20, 28, 40, 78, 132, 196

V

Verdienstsicherung	28, 46, 159, 195
Vergütung	34, 39, 48, 136, 141, 151, 165
Versetzung	46, 92, 94, 158, 195
Vertrauensleute	13, 156
Vorsorgekapital	138
Vorsorgeuntersuchungen	63, 179

W

Weihnachtsgeld	48, 120, 138
Werksärztlicher Dienst/Ambulanz	198

Z

ZeitarbeitnehmerInnen	34, 35
Zeugnis	98, 184
Zielvereinbarung	44, 45, 103
Zukunftssicherung	33, 49, 96



Meine wichtigsten Kontakte auf einen Blick

Name

Vorname

Straße

Plz /Wohnort

Telefon

Mobiltelefon

.....
Mein Betrieblicher Vorgesetzter

Telefon

Mein Personalberater

Telefon

Mein zuständiger Betriebsrat

Telefon

Abteilung/ Kostenstelle

Telefon

Meine Personalnummer

IG Metall - Mitgliedsausweis Nr.

Im Notfall bitte folgende Rufnummer kontaktieren

EINFACH
IG METALL



Der IG Metall ratgeber 2018
Ein Nachschlagewerk für
Beschäftigte bei Daimler.
Von A wie Altersteilzeit bis
Z wie Zukunftssicherung.
Alles was Sie wissen müssen.