



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



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Für uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es wichtig, gesetzlich verbrieft Arbeitnehmerrechte, gute Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen zu haben.

Die Regelungen, die für uns als Beschäftigte der EvoBus GmbH am Standort Mannheim gültig sind, werden in diesem Ratgeber vorgestellt.

Es gibt hunderte Betriebsvereinbarungen. Daher haben wir in diesem Ratgeber nur die wichtigsten Vereinbarungen für Themenfelder zusammengetragen, die uns alltäglich betreffen.

Doch so umfassend und detailliert dieses Nachschlagewerk auch ist, es ersetzt sicher nicht die Beratung durch einen Experten.

Deshalb steht Euch der Betriebsrat sowie die IG Metall mit Rat und Tat zur Seite. Aber nicht nur die Ratsuchenden finden bei uns ein offenes Ohr. Wir wollen bei allen wichtigen, betrieblichen Themen den Dialog mit der Belegschaft hier am Standort stärken. Nur so sind wir als Betriebsrat und IG Metall in der Lage, auch in Zukunft unsere Arbeitsplätze zu sichern.

Diese Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen kommen nicht von allein.

Es bedarf mitgliederstarker Organisationen wie der IG Metall, die bei den politisch Verantwortlichen die Anliegen der Beschäftigten zu Umsetzung vortragen können. Es bedarf einer finanzkräftigen Organisation wie der IG

Metall, die auch wenn notwendig mit einem Streik die Interessen der Belegschaft in der Tarifrunde durchsetzen kann. Und es sind gute Betriebsräte der IG Metall notwendig, die mit Betriebsvereinbarungen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten weiter verbessern und die Belegschaften damit absichern.

Nur durch diese Stärke haben wir die Standortsicherungen und den Kündigungsausschluss für die EvoBus-Belegschaft durchsetzen können!

Damit Gewerkschaft und Betriebsrat weiterhin Stärke zeigen können, müssen wir gut organisiert sein, also viele Mitglieder im Betrieb haben. Kompetenz und Erfahrung der Betriebsräte, sowie die Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten der IG Metall im Betrieb und die Unterstützung unserer Gewerkschaftssekretäre der IG Metall Mannheim tragen dazu bei.

Dieses Netzwerk war in der Vergangenheit der Garant unseres Erfolges und wird es auch in Zukunft sein. Um all diese Errungenschaften zu bewahren und auch künftig weiter auszubauen, brauchen wir eine starke, geschlossene und solidarische Belegschaft.

Denn ohne die Unterstützung der Mannheimer Belegschaft in den Tarifrunden oder bei betrieblichen Auseinandersetzungen wären viele Vereinbarungen nicht durchsetzbar gewesen.


Joachim Horner

Betriebsratsvorsitzender


Perry Braun

stv. Betriebsratsvorsitzender

Dieser **ratgeber** erscheint in seiner 2. Auflage.
Er beinhaltet alle wesentlichen standortbezogenen
Regelungen aus Betriebsvereinbarungen und
Gesamtbetriebsvereinbarungen in der EvoBus GmbH.



Internetlink



Achtung: Wichtiger Hinweis



Verweise, Randnotizen



Suchbegriffeingabe

ratgeber 2018
für Beschäftigte in der
EvoBus GmbH Werk Mannheim

Daimler Social Intranet

betriebsrat

go



Impressum:

Herausgeber:
IG Metall-Betriebsräte
Standort Mannheim
Stand: Januar 2018, 2. Auflage

Redaktion:
IG Metall-Betriebsräte Standort Mannheim
Marion Faber (Kommunikationsbeauftragte
des Betriebsrates Mannheim)

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

ratgeber

evobus

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, Tarifliche Leistungen im Vergleich zum Gesetz	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 in außerordentlichen Notlagen	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
1.6	IG Metall Mannheim	20
2	Gremien betrieblicher Interessenvertretung	25
2.1	Aufsichtsrat	25
2.2	Betriebsrat	25
2.2.1	Betriebsrat Werk Mannheim	26
2.2.2	Ausschüsse und Aufgaben	26
2.2.3	Informationsmedien des Betriebsrats	29
2.2.4	Sekretariat des Betriebsrats	29
2.3	Gesamtbetriebsrat	30
2.4	Jugend- und Auszubildendenvertretung	31
2.4.1	Jugend- und Auszubildendenvertretung Werk Mannheim	31
2.5	Schwerbehindertenvertretung	32
2.5.1	Schwerbehindertenvertretung Werk Mannheim	33
2.6	Gesamtschwerbehindertenvertretung	33
3	Grundlegende Gesamtbetriebsvereinbarungen	36
3.1	BV Ausgliederung des Produktbereiches Omnibus	36
3.2	Grundsätze zur sozialen Verantwortung	37
3.3	ProCent	37
3.4	Zukunftssicherung (GBV Zielbild EvoBus)	39
4	Vergütung	48
4.1	ERA	48
4.2	Leistungsentgelt für MV und MPN	49
4.3	Entgeltausgleich bei Versetzungen im Rahmen von betrieblichen oder gesundheitsbedingten Maßnahmen	54
4.4	Arbeitszeit im Ausland	55
4.5	Vergütung von Rufbereitschaft	56
4.6	Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	57
4.7	Weihnachtsgeld	61
4.8	Ergebnisbeteiligung	62
5	Arbeitspolitik	67
5.1	Produktionssystem	67
5.2	Gruppenarbeit	67
5.3	MitarbeiterInnen mit Einsatzbeschränkung (ME)	68

5.5	KVP - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	69
5.6	Ideenmanagement (IDM)	70
6.	Arbeits- und Gesundheitsschutz	73
6.1	Gefährdungsbeurteilung	73
6.2	Werksärztliche Vorsorge für Beschäftigte im Schichtbetrieb	75
6.3	Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	76
6.4	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	77
6.5	Betriebliche Gesundheitsförderung	77
6.6	Präventionsprogramm: Gesundheitskuren und -trainings	78
7.	Unterstützung	81
7.1	Hinweise für schwerbehinderte Menschen	82
7.2	Unfallversicherung	83
7.3	Sozialberatung	84
7.4	Rentenberatung	84
7.5	Schuldner- und Insolvenzberatung	85
7.6	Jubilanzuwendungen	86
8	Urlaub	87
8.1	Gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Urlaub	88
8.2	Jubilaraufenthalt	90
8.3	Unbezahlter Sonderurlaub	92
8.4	Unbezahlter Sonderurlaub für Jugendleiter	93
9.	Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf Tarifyurlaub	94
10.	Unbezahlte und bezahlte Freistellung bei Erkrankung des Kindes	98
11.	Hilfe bei Krankheit	100
11.1	Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	100
11.2	Haushaltshilfe bei Erkrankung eines Elternteils	102
12.	Personelle Angelegenheiten	105
12.1	Stellenbesetzungen	106
12.2	Innerbetriebliche Stellenausschreibung	106
12.3	Vorrang bestimmter Beschäftigungsgruppen bei Stellenversetzung	107
12.4	Versetzung	107
12.5	Auswahlrichtlinie	108
12.6	Änderung der Entgeltgruppe	109
12.7	Ermahnung / Abmahnung	110
12.8	Kündigung / Zeugnis	110
12.9	Einsichtnahme in die Personalakte	113
12.10	Chancengleichheit / Diversity	114
12.11	Fairer Umgang am Arbeitsplatz	114
12.12	Qualifizierung	115
12.12.1	Tarifvertrag und Gesamtbetriebsvereinbarung „Qualifizierung“	115
12.12.2	Bildungszeit	117
12.12.3	Facharbeiter im Fokus	118
12.12.4	Daimler Academic Program	118

12.12.5	FachausbilderInnen	119
12.13	LEAD	119
12.14	Datenschutz im Betrieb	120
12.15	Compliance	121
12.16	Kontrollen durch Werksicherheitsdienst	123
13	Beruf & Familie	125
13.1	Mutterschutz	126
13.2	Elterngeld und Elternzeit	127
13.3	Familienzeit	130
13.4	Pflege	132
13.5	Arbeitszeiten und Kinderbetreuung	133
13.6	Kinderkrippe „sternchen“	133
13.6.1	„sternchen“ Mannheim	135
14	Arbeitszeitregelungen	137
14.1	Gleitende Arbeitszeit	138
14.2	Vor- und Nachholschichten	140
14.3	Teilzeitarbeit	140
14.4	Mobiles Arbeiten	141
15	Im Alter	143
15.1	Alterssicherung	144
15.1.1	Verdienstsicherung	144
15.1.2	Kündigungsschutz	145
15.2	Altersteilzeit	145
15.3	Betriebliche Altersversorgung	146
15.3.1	EvoBusPensionskontoPlus	147
15.3.2	EvoBus Pensions Plan (EPP)	147
15.3.3	Bruttoentgeltumwandlung: Zukunftskapital, Zusatzrente, MetallRente, Pensionsfonds	148
15.3.4	Daimler Tariffrente	149
15.3.5	Entgeltumwandlung / Riester-Rente	150
16	Wissenswertes	152
16.1	Unterstützungskasse der Belegschaft Mannheim	152
16.2	Firmenangehörigengeschäft Mannheim	153
16.3	SG Stern Mannheim	155
16.4	Mercedes-Benz Museum	156
16.5	ACE Auto Club Europa	156
16.6	Leadership 2020	158
	Stichwortverzeichnis	170

	IG Metall	1
Gremien betrieblicher Interessenvertretung		2
Gesamtbetriebsvereinbarungen		3
	Vergütung	4
	Arbeitspolitik	5
Arbeits- und Gesundheitsschutz		6
	Unterstützung	7
	Urlaub	8
	Freistellung von der Arbeit	9
Unbezahlte und bezahlte Freistellung		10
	Hilfe bei Krankheit	11
	Personelle Angelegenheiten	12
	Beruf und Familie	13
	Arbeitszeitregelungen	14
	Im Alter	15
	Wissenswertes	16

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.

INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
TALI
LEIN
TALI
ALLE
EINF
TALL
LLEI
TALL
ME
META
MET
HIG
MIG
HIG
NFA
ACH
META
IG
ME
IG
NFA
CH
IC
META
IG
ME
IG
MFA
CH
LI
IG

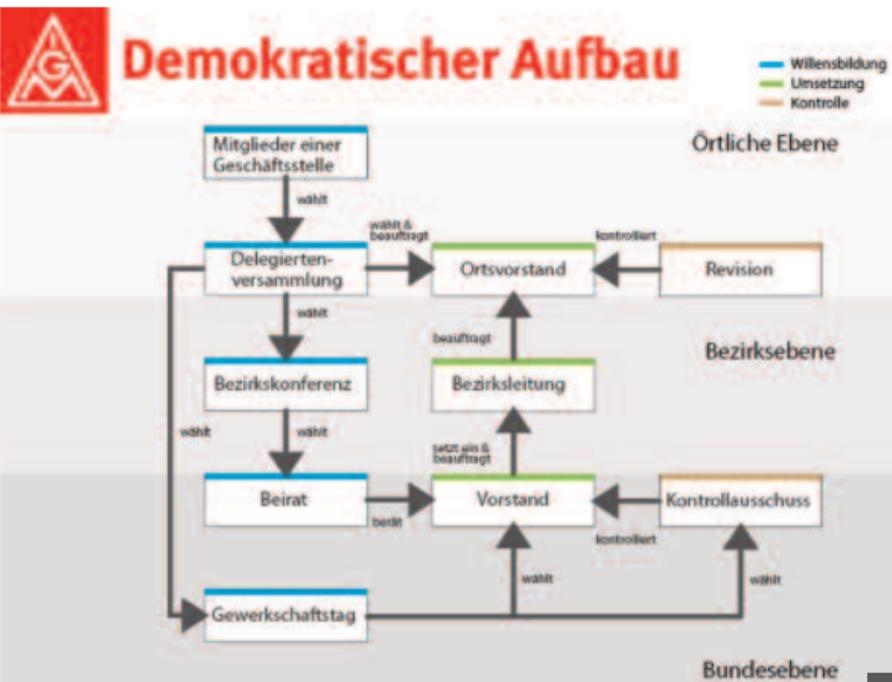
1

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

 www.daimler.igm.de/service

Besser informiert. Einfach IG Metall.

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 Unterstützung durch 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 Unterstützungen pro Woche:

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

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 7.2 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: 31,00 € x 30 = 930,00 €

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.)

www.igmetall.de/beitreten

Mitgliedsbeitrag - Wer zahlt wie viel?

1,0%
des Brutto-
einkommens

0,5%
des
Einkommens

2,05 €

1,53 €

- ▷ 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

1.6 IG Metall Mannheim

IG Metall Geschäftsstelle Mannheim

Hans-Böckler-Straße 1
68161 Mannheim

 **0621 – 150302 – 0**
Fax: 0621 – 150302 – 10

 mannheim@igmetall.de
www.mannheim.igmetall.de

Büro

Öffnungszeiten:

Montag – Donnerstag:

08:00 – 12:00 Uhr

12:30 – 16:15 Uhr

Freitag

08:00 – 12:00 Uhr



Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

EINFACH
IG METALL



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. Monateinkommens (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
EINF
TALL
LLEI
TALL
ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
ME
IG M
FACH
CH IC
META
IG M
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
ME
IG M
FACH
CH IC
IG M
H IG
ACH I
INFAC



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 6 Vertretern der Arbeitnehmerseite und der Anteilseignerseite zusammen, wobei der Vorsitzende ein Doppelstimmrecht hat, das er bei Patt-Situationen einsetzen kann.

Die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat besteht aus drei Arbeitnehmersprechern der EvoBus GmbH, einem leitenden Angestellten der EvoBus GmbH und zwei Gewerkschaftsvertretern (IG Metall). Eine gesetzlich verbriefte Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat gibt es nur in Deutschland (Mitbestimmungsgesetz). Der Aufsichtsratsvorsitzende ist ein Vertreter der Anteilseignerseite, der stellvertretende Vorsitzende ein Vertreter der Arbeitnehmerseite.

Aufgabe des Aufsichtsrates ist es, die Geschäftsleitung zu überwachen. Er hat Informations- und Kontrollrechte gegenüber der Geschäftsführung. Mit seinem Stimmrecht hat der Aufsichtsrat Einfluss auf die Wahl bzw. Abberufung der Mitglieder der Geschäftsführung.

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 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.

2.2.1 Betriebsrat Werk Mannheim

Der Betriebsrat am Standort Mannheim setzt sich aus 37 gewählten Betriebsratsmitgliedern zusammen.

Die Mitglieder sitzen in 5 verschiedenen Bürogebäuden:

- Gebäude 7 (BR-Zentrale / Motorenfertigung Nordwerk)
- Gebäude 32 (EvoBus Montage)
- Gebäude 36 (EvoBus Rohbau)
- Gebäude 111 (Motorenfertigung Ostwerk) und
- Gebäude 128 (Gießerei)

2.2.2 Ausschüsse und ihre Aufgaben

Zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben und um die Interessen der Beschäftigten wirkungsvoll vertreten zu können, hat der Betriebsrat neben den gesetzlich verankerten Ausschüssen (Betriebsausschuss, Personalausschuss) weitere Ausschüsse/ Kommissionen eingerichtet.

Für vorübergehende ausschussübergreifende oder besondere Aufgaben kann der Betriebsrat zeitlich befristet zusätzliche Projektgruppen oder Arbeitskreise einrichten.

Betriebsausschuss

Gemäß § 27 BetrVG muss ab 9 und mehr Betriebsräten ein Betriebsausschuss gebildet werden.

Der Betriebsausschuss im Werk Mannheim besteht aus insgesamt 11 Mitgliedern: Dem Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter sowie 9 weiteren Mitgliedern des Betriebsrates. Der Betriebsausschuss ist der Ansprech- und Verhandlungspartner der Centerleitung. Alle grundsätzlichen Veränderungen im Werk müssen mit dem Betriebsausschuss verhandelt werden.



Personalkommission

Bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen etc. ist die Personalkommission beteiligt. Ebenso bei Veränderungen der Arbeitsstrukturen. Die Personalkommission hat ein Verhandlungsmandat gegenüber dem Personalbereich. (Aufgabenübertragung gem. § 28 BetrVG)



Entgeltkommission

Die Entgeltkommission ist beteiligt an Verhandlungen und der Festlegung von neuen Entgeltsystemen. Sie nimmt die Mitbestimmung bei der Entgeltgestaltung und Entgeltveränderung wahr. Sie überwacht Tarifierhöhungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Weiterhin befasst sich die Kommission mit Reklamationen und Fragen zur Entgeltabrechnung und zur tariflichen Alterssicherung ab dem 54. Lebensjahr.



Paritätische Kommission

Die paritätische Kommission besteht aus jeweils drei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern sowie Ersatzmitglieder. Die Anzahl der Ersatzmitglieder ist nicht zwingend vorgeschrieben. Der paritätischen Kommission obliegt die Einstufung bestehender, aber nicht bewerteter Arbeitsaufgaben und die Einstufung neu entstehender oder veränderter Arbeitsaufgaben. Reklamationen von Eingruppierungen werden in der Paritätischen Kommission entschieden, sofern es arbeitgeberseitige Ablehnungen sind.



Kommission für Arbeitspolitik

Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung diverser Arbeitsmethoden neuer Produktions- und Arbeitssysteme. Einführung und Gestaltung von Gruppenarbeit sowie neuer Leistungs- und Entlohnungsbedingungen. Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung und zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Mitwirkung und Mitbestimmung bei Kaizen-Maßnahmen.



Kommission für Leistungs- und Personalbemessung

Wahrnehmung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in Bezug auf die Einführung und Umsetzung von Leistungs- und Personalbemessungssystemen. Beratende Funktion bei der Überwachung der Durchführung der gültigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Leistungsfindung und Personalbemessung. Beratung des Betriebsrats bezüglich Vorgabezeitermittlung, wie z. B. MTM-Analysen, und arbeitswirtschaftlichen bzw. zeitwirtschaftlichen Fragen. Ist Ansprechpartner für das Unternehmen im Rahmen der paritätisch zu besetzenden „Betrieblichen Kommission“ aus der BV „AUF Mannheim“.



Kommission für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz

Die Kommission hat in allen Fragen grundsätzlicher Art Mitbestimmungsrechte und ist in die Planung von Maßnahmen eingebunden. Mitwirkung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Beratung und Mitwirkung bei Unfallverhütungs- und Gesundheitsschutzmaßnahmen. Beratung und Mitwirkung bei allen Fragen des Umweltschutzes. Zusammenarbeit mit Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsicht.



Kommission für soziale Angelegenheiten

Zu den Aufgabenbereichen der Kommission zählen Themen aus der Betriebsgastronomie, Diversity/Familie und Beruf, Kinderkrippe „sternchen“, Gesundheitsmanagement, Jubilaraufenthalte/Gesundheitstrainings/Kuren sowie Parkplatzregelungen und die Betreuung der Arbeiterunterstützungskasse und Sterbekasse. Die Beratung innerhalb der Aufgabenbereiche, die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte sowie Einbindung in geplante Maßnahmen stehen hierbei an erster Stelle.



Informationstechnologie

Die Kommission für Informationstechnologie hat Überwachungs- und Unterrichtsrechte bei der Durchführung von Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen mit den Schwerpunkten Datenschutz und Einführung von Datenverarbeitungssystemen. Vorrangig in Bezug auf personenbezogene Daten und einer etwaigen Leistungs- und Verhaltenskontrolle.



Kommission für Bildung und Qualifizierung

Die Kommission für Bildung und Qualifizierung ist für Themen rund um die Aus- und Weiterbildung zuständig. In Sachen Ausbildung kümmert sie sich um alle Belange vom Einstellprozess bis zur Übernahme. Entscheidet über die Benennung, Qualifizierung von Personen mit, die mit Qualifizierung betraut werden. In der Weiterbildung werden Bildungsangebote, Qualifizierungskonzepte und -strukturen abgestimmt. Die Kommissionsmitglieder stehen den Beschäftigten beratend zur Seite. Regelmäßige Gespräche mit der Personal- und Bildungsleitung zur Förderung, Einführung sowie Durchführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen. Aktive Teilnahme an den Einstellaktionen für Azubis. Betreuung und Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretung.



Ideenmanagement

Die Kommission berät bei Fragen rund um das Ideenmanagement, unterstützt bei Einsprüchen, rechtlichen Fragen und wacht über die Einhaltung der Betriebsvereinbarungen. Die Kommission hat weiterhin darüber zu wachen, dass alle Ideen mit gleichen Maßstäben behandelt werden.



Arbeitszeitkommission

Wahrnehmung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in Bezug auf Einführung und Durchführung von Schichtmodellen nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Klärung der Grundlagen zur Einführung von Schichtmodellen und Überwachung der Durchführung von Schichtmodellen gemäß den gültigen Betriebsvereinbarungen. Überwachung der Sonn- und Feiertagsarbeit gemäß Arbeitszeitgesetz. Überwachung der Mehrarbeitszeit gemäß den gültigen Betriebsvereinbarungen.



Kommission für Bezugsartenregelung

Die geplanten Veränderungen durch Fremdvergabe, die Auswirkungen auf Arbeitsplätze haben, sind Unternehmensentscheidungen. Der BR (FTO-Kommission) ist gem. der Gesamtbetriebsvereinbarung rechtzeitig und umfassend zu informieren.

2.2.3 Informationsmedien des Betriebsrats



Der Betriebsrat informiert die Mannheimer Belegschaft kurzfristig über aktuelle Themen per E-Mail und Aushängen.

Der Betriebsrat gibt zweimal im Jahr die Zeitung **IMPULS** und zu aktuellen Themen **IMPULS „extra“** heraus.

2.2.4 Sekretariat des Betriebsrats

Das Sekretariat des Betriebsrats erreichen Sie im Gebäude 7, EG, Raum 106.

☎ (0621) 393 – 2256

☎ (0621) 393 – 2479
Fax: (0621) 393 – 4230

2.3 Gesamtbetriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) der EvoBus GmbH besteht aus 10 Mitgliedern. Die Werke Mannheim und Neu-Ulm entsenden je 4 Mitglieder, der Entsendungskreis der Servicecenter 2 Mitglieder. Als Gäste nehmen jeweils ein Vertreter der Omnibusverkaufsbüros, ein Vertreter der Mercedes-Benz Minibus GmbH sowie der Vorsitzende der Gesamtschwerbehindertenvertretung teil.

In den verschiedenen Gremien des Gesamtbetriebsrates werden die unterschiedlichsten Themen von sachkundigen Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus den Standorten besprochen und zur Beschlussfassung für den GBR vorbereitet. Der GBR trifft sich mindestens zu 3 Sitzungen im Jahr. 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 Gesamtbetriebsvereinbarungen umzusetzen.

Einmal im Jahr findet die Betriebsräteversammlung statt, in der rund 55 Betriebsräte zusammentreffen: Die Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreter, sowie die Mitglieder der Betriebsausschüsse der Werke und Servicecenter kommen zur internen Diskussion und zum Meinungsaustausch mit der Geschäftsführung der EvoBus GmbH zusammen.

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

click  **Daimler Social Intranet**

go 

2.4 Jugend und Auszubildendenvertretung



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.

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

2.4.1 Die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Werk Mannheim



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Werk Mannheim erreichen Sie im Gebäude 7, EG, Raum 109.

 (0621) 393 - 4719
Fax: (0621) 393 - 4230

Jugend- und Auszubildendenversammlungen finden viermal im Jahr im Konferenzraum der Betrieblichen Bildung, Gebäude 58, EG, statt.

Nähere Informationen im Flyer der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

2.5 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 angehört haben.

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)

Und auch bei betrieblichen Problemen können sich schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen an die Schwerbehindertenvertretung wenden.

2

2.5.1 Die Schwerbehindertenvertretung im Werk Mannheim

Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen erreichen Sie im Gebäude 7, EG, Raum 109 a.

 (0621) 393 – 4346 oder 2117
Fax: (0621) 393 – 4230

Eine Schwerbehinderten-Versammlung findet einmal im Jahr im Konferenzraum der Betrieblichen Bildung, Gebäude 58, EG, statt.

Nähere Informationen im Flyer der Schwerbehindertenvertretung. 

2.6 Gesamtschwerbehindertenvertretung

Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Die regelmäßigen Wahlen der Gesamtschwerbehindertenvertretungen 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. Sie setzt sich zusammen aus den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen.

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 Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen

3

INFA
ALLE
LEINI
ALLE
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
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH
CH K
IG MI
ACH I
H IG
ACH I
EINF

3. Grundlegende Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen

3.1. BV Ausgliederung des Produktbereiches Omnibus

1994 beschloss der Vorstand der Mercedes-Benz AG, den Produktbereich Omnibus des Werkes Mannheim auszugliedern und mit der zuvor erworbenen Karl Kässbohrer Fahrzeuge GmbH in der EvoBus GmbH zu verschmelzen.

Ziel war es, den über Jahrzehnte defizitären Omnibusbereich, mit dieser Neustrukturierung auf eine wirtschaftlichere Basis zu stellen.

Der Betriebsübergang des Produktbereiches Omnibus vollzog sich nach § 613a BGB.

In der Betriebsvereinbarung vom 7.11.1994 wurde ein Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart, der die Rechte der Beschäftigten im Rahmen des Betriebsübergangs regelte.

Wesentliche Inhalte dieses Interessenausgleichs und Sozialplans war die Fortführung der Arbeitsverhältnisse, die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen, die Tarifbindung und der sonstigen Arbeitsbedingungen für die vom Betriebsübergang betroffenen Beschäftigten. Für einzelne Betriebsvereinbarungen wurden besondere Bestimmungen über die Regelungen des § 613a BGB hinaus vereinbart.

Soweit für einzelne Betriebsvereinbarungen in der Zwischenzeit keine neuen Regelungen vereinbart wurden, gelten diese für die übergegangenen Beschäftigten kollektivrechtlich fort.

3.2. 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.



2006 wurden die Grundsätze um internationale Leitsätze Arbeit und Gesundheit erweitert, in denen Prozesse und Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weltweit vereinbart wurden.

3.3 Spendenfonds Daimler ProCent

Der Spendenfonds Daimler ProCent ist eine Initiative des Gesamtbetriebsrates, die von der Unternehmensleitung und dem Konzernsprecherausschuss mitgetragen und unterstützt wird. Durch Verhandlungen mit der Geschäftsführung der EvoBus GmbH und dem Sprecherausschuss konnten wir erreichen, dass

auch der EvoBus Bereich am Standort Mannheim an der Initiative ProCent teilnehmen kann. Die Grundsätze dazu wurden in einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat, Geschäftsführung und Sprecherausschuss festgelegt.

Ziel ist es, einfach, schnell und unbürokratisch zu helfen. Es werden gesellschaftlich wichtige und gleichzeitig gemeinnützige Projekte unterstützt. Im Blickpunkt stehen Förderprojekte, einschließlich Volontärprojekte, die ihren Schwerpunkt im Bereich der Unterstützung von karitativen Projekten, von Kindern, Jugendlichen und Behinderten sowie von Umwelt- und Naturschutz haben.

So funktioniert ProCent:

In den Förderfonds können alle Beschäftigten der EvoBus GmbH einzahlen. Wer mitmacht, spendet monatlich den Cent-Betrag seines Überweisungsbetrags in der Entgeltabrechnung. Dieser Cent-Betrag wird nicht ausbezahlt, sondern auf ein gesondertes Konto überwiesen. Da es für den einzelnen um sehr kleine Beträge geht, entfällt eine Spendenbescheinigung.

Für jeden Cent der Belegschaft legt die EvoBus GmbH einen weiteren Cent drauf. Dadurch verdoppelt sich das gesamte Spendenvolumen.

Projekte können jederzeit von allen Beschäftigten am Standort Mannheim, die an ProCent teilnehmen, beim örtlichen ProCent-Koordinator des Betriebsrats eingereicht werden. Die Spendenabteilung prüft die Projekte auf Gemeinnützigkeit und darauf, ob sie die in der Gesamtbetriebsvereinbarung vereinbarten Voraussetzungen für eine Förderung durch ProCent erfüllen. Ein paritätisch von Betriebsrat und Standortleitung besetzter Entscheidungskreis trifft eine Auswahl der von den Beschäftigten am Standort Mannheim eingereichten Projekte.

Mehr zu den Projekten und die Kontaktadressen der ProCent-Koordinatoren finden Sie im Mitarbeiterportal.

CLICK

ProCent wird von der überwiegenden Mehrheit der Beschäftigten der EvoBus GmbH am Standort Mannheim unterstützt. Die Initiatoren von ProCent wünschen sich, dass auch neueingestellte Beschäftigte ebenso wie neue Auszubildende, Masteranden, Bacheloranden, Diplomanden und Praktikanten der EvoBus GmbH den Spendenfonds mittragen; daher sind sie automatisch zunächst 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 Mannheim mitteilen. Jeweils zu Quartalsende kann einer Teilnahme widersprochen werden; ein (Wieder-)Einstieg in ProCent ist monatlich möglich.

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



3.4 Zukunftssicherung (Gesamtbetriebsvereinbarung „Zielbild EvoBus“)

In der Gesamtbetriebsvereinbarung für die Weiterentwicklung des europäischen Produktionsverbundes im Rahmen der zukunftsorientierten technologischen Ausrichtung des Busgeschäftes der EvoBus GmbH (GBV Zielbild) ist die weitreichende Absicherung der Standorte und der Beschäftigten der EvoBus GmbH in Deutschland bis 31.12.2024 festgeschrieben.

Die Geschäftsführung der EvoBus GmbH hat tiefgreifende strukturelle Reorganisationsmaßnahmen im Produktionsverbund durchzuführen, um das Busgeschäft der EvoBus GmbH nachhaltig wettbewerbsfähig und zukunftssicher zu gestalten. Durch die geplanten Maßnahmen soll die Effizienz verbessert werden, um weiter in Produkte, Standorte und künftige Technologien investieren zu können.

In der GBV Zielbild wurden aufgrund dieser Maßnahmen die Neuordnung des Produktionsverbundes in Europa, die Kompetenzen der Standorte, sowie die Investitionen vereinbart. Produkt- und Investitionszusagen in die Themen Elektromobilität und autonomes Fahren wurden festgeschrieben.

Für die Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Beschäftigten wurden weitreichende Absicherungsregelungen für die Belegschaft der EvoBus GmbH für alle Standorte vereinbart.

Folgende wesentliche Inhalte wurden in der GBV Zielbild festgelegt:

Produktionsverlagerungen

- **Rohbau:** Ab 2019 bis zum Jahreswechsel 2021/22 Verlagerung Rohbau Raised Floor von Mannheim nach Holýšov.
- **Offline-Lackierung:** Ab 2018 Umsetzung Offline-Lackierung für Stadtbusse. Die vom Fahrzeug getrennte Lackierung der Citaro-Anbauteile (Klappen, Verkleidungen) verbleibt in Neu-Ulm.

Investitionen

- 200 Mio. € bis zum Jahr 2020 für E-Mobility und autonomes Fahren, davon rund 110 Mio. € Mannheim, rund 80 Mio. € Neu-Ulm.
- Weitere rund 140 Mio. € v.a. zur Verlagerung des RF-Rohbaus, Umsetzung Offline-Lackierung, Umsetzung des neuen Produktionsprozesses Citaro.

Kompetenzerweiterung der Standorte

Die Standorte Mannheim und Neu-Ulm werden vorbereitet

- für die Entwicklung und Produktion von Elektrobussen.
- für Vertriebsmaßnahmen zur Elektromobilität, Konnektivität und autonomem Fahren.



Mannheim ist und bleibt Lead-Standort für Mercedes-Benz Stadtbusse, (Partnerwerk Ligny) und wird Kompetenzzentrum für Elektromobilität.



Neu-Ulm ist und bleibt Lead-Standort für Reisebusse (Partnerwerk Hoşdere) und wird Kompetenzzentrum für autonomes Fahren.

Kapazitätsausgleich und Kapazitätssicherung 2018 und 2019

- Das Unternehmen sichert 35-Stunden-Woche im Jahresschnitt zu.
- **Produkte:** Neu-Ulm SETRA LE, Mannheim Citaro inklusive Derivate/Elektrobus.

Bis zum Jahr 2020

- **Neu-Ulm:** Vorbereitung auf den MB Business (RHD); dieser stellt dann das Ausgleichsprodukt für Neu-Ulm dar.
- **Mannheim:** Vorbereitung auf die Produktion elektrisch betriebener Busse.

Ab dem Jahr 2020

Zusicherung Einhaltung 35-Stunden-Woche spätestens ab dem 19. Monat mit Produkten aus dem jeweiligen Partnerwerk.

Zusätzliches Altersteilzeitkontingent für die Verlagerungsbereiche

- Für die Beschäftigten der Verlagerungsbereiche: Rohbau (Classic) und Lackierung sowie zugeordneten produktionsunterstützende Funktionen.
- Sofern sie regulär nicht zum Zuge kommen, ohne Anrechnung auf die tarifliche 4%-Quote.
- Zusätzliches betriebliches Kontingent für die Jahre 2017 bis 2019: 25 Plätze pro Jahr und Standort (in Summe 150).

Für die Beschäftigten der Verlagerungsbereiche besteht ein genereller Anspruch auf einen ATZ-Vertrag.



Versetzungen, Verdienstsicherung, Schichtzulagen

- Versetzungen auf gleichwertige und zumutbare Arbeitsplätze, grundsätzlich in der gleichen Betriebsstätte. Falls nicht möglich:
 - Verdienstsicherung (§ 13 ERA-TV NW /NB) ab Vollendung 54. Lebensjahr ab Wirksamwerden individueller Umsetzung in allen Betriebsstätten.
 - Verdienstsicherung für alle übrigen betroffenen Beschäftigten:
 - Frühestens nach 40 Monaten kann die erste Erhöhung des Grundentgelts auf den Verdienstaustausch angerechnet werden.
 - Die erste Erhöhung des Grundentgeltes kann nur bis zu 50 % angerechnet werden.
 - Absicherung für Ausscheiden aus Schicht wegen betrieblicher Gründe

Ausbildungskapazität und Übernahme von Auszubildenden

Die Regelungen zu den Ausbildungszahlen und zur Übernahme von Auszubildenden sind Teil der Gesamtbetriebsvereinbarung für die Weiterentwicklung des europäischen Produktionsverbundes im Rahmen der zukunftsorientierten technologischen Ausrichtung des Busgeschäftes der EvoBus GmbH (GBV Zielbild).

- Jährlich je 45 Einstellungen auf Ausbildungsplätze in Mannheim und in Neu-Ulm inklusive BWH Neu-Ulm.
- Darüber hinaus: Jährlich je 5 weitere Ausbildungsplätze in Neu-Ulm und Mannheim für soziale Härtefälle.

Für die Übernahme nach der Ausbildung gilt:

Mindestens 90 % der Auslernenden werden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Bis zu 10 % werden in ein auf 12 Monate befristetes Arbeitsverhältnis übernommen, soweit schulisches bzw. betriebliches Verhalten oder schulische bzw. betriebliche Leistungen erkennbares Verbesserungspotential aufweisen. Diese Quote bezieht sich nur auf Auslerner, die für eine Übernahme in Betracht kommen, und nicht schon wegen verhaltens- oder personenbedingter Gründe kein Übernahmeangebot erhalten werden.

Zeitarbeitnehmer

Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern wird in der Regel monatlich im Rahmen der Arbeitszeitgespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat besprochen und vereinbart.

Für die Anzahl der Zeitarbeitnehmer wurden folgende Quoten festgelegt. Es gelten zukünftig je zwei unterschiedliche Quoten:

- 5 % für die Bereiche MV/MPn (Verwaltung/indirekte Bereiche)
- 8 % für den Bereich MP (Produktion)

Die Quote MP ist im Jahresdurchschnitt einzuhalten. Bei Überschreiten der Jahresquote sind unbefristete Übernahmen zu vereinbaren.

Die Quote für MV/MPn wird jeweils monatlich ermittelt. Sie darf nicht überschritten werden.

In der Übergangszeit (01.01.2018 – 31.12.2020) erhöhen sich die Quoten jeweils um 2 %. Die Höchstüberlassungsdauer für einzelne Zeitarbeitnehmer beträgt 36 Monate.

Durch diese GBV Zielbild wird das Stundenentgelt der Zeitarbeitnehmer im Produktionsbereich durch Zuschuss der EvoBus GmbH auf zurzeit 18,38 € (*) angehoben (Einstiegsentgelt).

(*) Betrag Stand Juli 2013 



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!**

Personaldrehscheibe (DMove)

An jedem Standort kommen neu eingestellte Beschäftigte, ausgebildete 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.

Einstiegsentgelt

Die Einstiegsentgelt-Tabellen werden jährlich überprüft bzw. angepasst.

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

Diese Pauschale beträgt	
im ersten Jahr	3.101,22 €
und im zweiten Jahr	3.226,52 €

(Stand April 2017).

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.

Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen und ETV TIB

Betriebsbedingte Kündigungen sind bis 31. Dezember 2024 für alle Beschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, ausgeschlossen.

Der Ergänzungstarifvertrag TiB wird für die Laufzeit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung bis 31.12.2024 verlängert.

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

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
SINEZ

4. Vergütung

4.1. ERA

Die Einführung des einheitlichen Entgeltrahmenabkommens für Arbeiter und Angestellte (ERA) erfolgte in der EvoBus GmbH zum 01.07.2007. Damit wurde die tarifliche Vergütung grundlegend neu geregelt: Alle Beschäftigten werden in eine von 17 Entgeltgruppen und nicht mehr Arbeitswerten und Rangstufen zugeordnet.

Es gibt ein Vergütungsmodell für alle Tarifbeschäftigte mit folgenden Entgeltbestandteilen:

1. Baustein: Tarifliches Grundentgelt (TGE):

- Euro-Betrag ergibt sich aus der tariflichen Entgelttabelle je nach Entgeltgruppe.

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

2. Baustein: Tarifliches Leistungsentgelt (TLE):

Für Mitarbeiter im Leistungslohn ist es fix bei 15 % des TGE.

Bei allen indirekten Mitarbeitern ist es variabel.

Einzelheiten finden sich im Kapitel Leistungsentgelt bei MV und MPN 2.2.

3. Baustein: Tarifliche Belastungszulage

Die tarifliche Belastungszulage ermittelt sich 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):

Für die ÜTZ gibt es keine grundsätzlichen Regelungen.

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.

4.2 Leistungsentgelt bei Mitarbeitern Verwaltung (MV) und Mitarbeitern Produktionsnah (MPN)

Im Zusammenhang mit der ERA-Einführung wurde auch das tarifliche Leistungsentgelt (TLE) für Mitarbeiter Verwaltung (MV) und Mitarbeiter Produktionsnah(MPN), welches nach den folgenden Regeln ermittelt wird, vereinbart.

Gesamtsystem:

- Basis für die Ermittlung ist die Methode Zielvereinbarung.
- Eine Zielvereinbarung kann sowohl für die Einzelperson als auch für Gruppen/Teams erfolgen.
- Bei einer Gruppen-/Team-Zielvereinbarung bedarf es der 2/3 Mehrheit der betroffenen Mitglieder.

Die Zielvereinbarung:

- Eine Zielvereinbarung enthält mindestens 3, maximal 5 Einzelziele.
- Die Zielvereinbarung ist verbindlich zu dokumentieren und beinhaltet für jedes Ziel die Zielbeschreibung sowie einen Messwert bzw. Termin.
- Die einzelnen Ziele können in 10 %-Schritten gewichtet werden. Ein Ziel muss mindestens 10 % und maximal 50 % gewichtet sein.

Ziele können zu den folgenden 3 Bereichen vereinbart werden:

- 1.) Vereinbarungen zur Förderung der Effizienz, der Menge und zur Reduzierung des Aufwandes für Prozesse.
- 2.) Vereinbarungen zur Förderung der Qualität und zur Verbesserung des Ergebnisses der Prozesse sowie
- 3.) Vereinbarungen zur Erreichung anspruchsvoller bzw. erwarteter Leistungen, orientiert an den nachfolgend genannten Dimensionen:
 - o Gruppenprozess (Zusammenarbeit innerhalb einer Gruppe/eines Teams) | Anwesenheitsmanagement (z. B. Sicherstellung Erreichbarkeit, Vertreterregelung) | Sicherheit, Ordnung, Sauberkeit
 - o Effizienz
 - o Kontinuierlicher Verbesserungs Prozess
 - o Prozess
 - o Qualität
 - o Termintreue
 - o Zusammenwirken zwischen den Gruppen.

Die Ziele müssen die folgenden Anforderungen erfüllen:

- Anspruchsvoll, aber auch mit Blick auf die Erreichbarkeit realisierbar.
- Beeinflussbar durch die Mitarbeiter / die Gruppe / das Team.
- Nachvollziehbar / terminiert / bewertbar (i. S. Feststellung Zielerreichungsgrad).

Führungsprozess

Start-Führungsgespräch

Der Vorgesetzte führt zu Beginn der Beurteilungsperiode mit jedem Mitarbeiter oder der Gruppe/Team ein Gespräch über die zu vereinbarenden Ziele.



Zudem besprechen Vorgesetzter und Mitarbeiter Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen für das aktuelle Jahr im Sinne der betrieblichen und tariflichen Regelungen.

Das Start-Führungsgespräch ist durch den Vorgesetzten mindestens 14 Tage vorher anzukündigen.

Das Start-Führungsgespräch erfolgt in den ersten drei Monaten des Kalenderjahres. Kommt keine Zielvereinbarung zustande, greift folgender **Eskalationsprozess**:

- Der Mitarbeiter kann nur schriftlich durch sachliche Begründung eine Zielvereinbarung ablehnen.
- Nach einer erneuten Abstimmung mit dem Vorgesetzten käme es dann zu einem Klärungsgespräch unter Hinzuziehung von HR und BR.

Kommt es dann immer noch nicht zu einer Einigung, überprüft eine paritätische Kommission, die sich aus dem Vorgesetzten des Vorgesetzten, der die Zielvereinbarung schließen möchte, einem Vertreter des HR-Bereichs sowie zwei Mitgliedern des örtlich zuständigen Betriebsrates, die vorliegende Zielvereinbarung nach folgenden Gütekriterien:

- Ziele und Maßstäbe sind entsprechend der Zielsetzung einer leistungsgerechten Vergütung anspruchsvoll, aber auch bei zu erwartendem Einsatz der Mitarbeiter erreichbar.
- Ziele sind durch Mitarbeiter beeinflussbar.

- Ziele sind messbar oder nachvollziehbar bewertbar.
- Sollzustand ist beschrieben (nicht notwendig zu beschreiben ist der Weg vom Ist- zum Sollzustand). Sind die Gütekriterien eingehalten, gilt die Zielvereinbarung als zustande gekommen.

Zwischenbilanzgespräch

Der Vorgesetzte führt mit dem Mitarbeiter oder der Gruppe/Team mindestens ein Zwischenbilanzgespräch im 3. Quartal der Beurteilungsperiode.

Dieses dient dazu, den Mitarbeitern Rückmeldung zum Umsetzungsfortschritt bei der Zielerreichung zu geben sowie ggf. gegensteuernde Maßnahmen und Unterstützung für den verbleibenden Feststellungszeitraum festzulegen.

Das Zwischenbilanzgespräch soll spätestens drei Monate vor Ende des Feststellungszeitraums erfolgen und ist zu dokumentieren.

Abschluss-Führungsgespräch

Der Vorgesetzte ermittelt zum Ende der Zielvereinbarungsperiode den Zielerreichungsgrad summarisch für die gesamte Zielerreichung.

Das Ergebnis des Zielerreichungsgrades ist dem Mitarbeiter bzw. der Gruppe/Team durch den Vorgesetzten bekannt zu geben und hinsichtlich aller Zielvereinbarungspunkte kurz schriftlich zu begründen.

Der Mitarbeiter/die Gruppe/das Team hat den Empfang schriftlich zu bestätigen und erhält eine Kopie. Die Ergebnisse des Abschluss-Führungsgesprächs bilden die Grundlage für das nächste Start-Führungsgespräch. Das Abschluss-Führungsgespräch soll spätestens im 1. Quartal des dem Beurteilungszeitraum folgenden Jahres stattfinden, jedoch vor dem Start-Führungsgespräch.

Reklamationsmöglichkeit

Die Feststellung des Zielerreichungsgrades kann reklamiert werden. In diesem Fall führt der Vorgesetzte innerhalb von zwei Wochen ein weiteres Gespräch mit dem Mitarbeiter/der Gruppe/dem Team, mit dem Ziel, Meinungsverschiedenheiten auszuräumen. Gelingt dies nicht, kann der Mitarbeiter/die Gruppe/das Team die Bewertung innerhalb von drei Wochen ab Bekanntgabe der Bewertung beim HR-Bereich reklamieren.

Festsetzung des tariflichen Leistungsentgelts

1. Der Prozentsatz des Leistungsentgelts ergibt sich aus dem erreichten Zielerreichungsgrad.

Das individuelle Leistungsentgelt beträgt zwischen 0 und 30 % des jeweiligen tariflichen Grundentgelts.

Bei der Feststellung des Zielerreichungsgrades sind vergleichbare Gruppen/Teams bzw. Mitarbeiter zu berücksichtigen. Es erfolgt eine summarische Feststellung des Zielerreichungsgrades für die gesamte Zielerreichung zwischen 0 und 200 % in 5er-Schritten.

Ziel- erreichungs- Grad %	ERA- LE %	Ziel- erreichungs- Grad %	ERA- LE %
0	0,00	105	15,75
5	0,75	110	16,50
10	1,50	115	17,25
15	2,25	120	18,00
20	3,00	125	18,75
25	3,75	130	19,50
30	4,50	135	20,25
35	5,25	140	21,00
40	6,00	145	21,75
45	6,75	150	22,50
50	7,50	155	23,25
55	8,25	160	24,00
60	9,00	165	24,75
65	9,75	170	25,50
70	10,50	175	26,25
75	11,25	180	27,00
80	12,00	185	27,75
85	12,75	190	28,50
90	13,50	195	29,25
95	14,25	200	30,00
100	15,00		



2. Je nach EG werden rechnerisch bestimmte Mindestzielerreichungsgrade abgesichert:

Entgeltgruppe (EG)	Mindest-Zielerreichungsgrad	ERA-LE
1 bis 5	45 %	6,75 %
6 bis 8	35 %	5,25 %
9 bis 11	25 %	3,75 %
12 bis 14	20 %	3,00 %
15 bis 17	0 %	0,00 %

3. Das individuelle Leistungsentgelt darf von einem Feststellungszeitraum zum folgenden um maximal 3 %-Punkte vermindert werden.
4. Die Feststellung des Zielerreichungsgrades von Schwerbehinderten und Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkungen ist unter besonderer Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Situation vorzunehmen.
5. Das tarifliche Leistungsentgelt wird jeweils zum 1. April auf der Grundlage des festgestellten Zielerreichungsgrades neu festgelegt.
6. Die Summe der Leistungsentgelte beträgt durchschnittlich 15 % der Grundentgeltsumme bezogen auf den Betrieb. Hierbei ist eine ausgewogene Verteilung über die einzelnen Entgeltgruppen anzustreben. MV und MPn sind hierbei separat zu betrachten.
7. Jährlich zum 30. November weist die Unternehmensleitung dem Betriebsrat nach, dass die tariflichen Bestimmungen nach § 21 ERA-TV erfüllt sind.

Der (G)BR erhält zu den oben genannten Terminen die Informationen zur Verteilung der durchschnittlichen Leistungsentgelte auf die Entgeltgruppen. Diese Berichterstattung über die Durchschnitte bei ERA Leistungsentgelt erfolgt für MV und MPn getrennt je nach Standort und Ebene 2-Bereich.



Alterssicherung

Mitarbeiter mit tariflicher Entgeltabsicherung ab 54 Jahren haben ein Wahlrecht bzgl. ihrer Teilnahme am jährlichen Prozess der Feststellung des Zielerreichungsgrades. Bei Verzicht auf eine Teilnahme bleibt das bisherige Leistungsentgelt unverändert, und es erfolgt keine Feststellung des Zielerreichungsgrades. Ihr ERA-Leistungsentgelt wird jedoch in die Schnittbildung einbezogen. Ein Wahlrecht bzgl. der Teilnahme am Zielvereinbarungsprozess besteht hingegen nicht.

Entgeltgruppenwechsel

Bei einem Entgeltgruppenwechsel ist das ERA-Leistungsentgelt grundsätzlich anzupassen.

1. Innerhalb einer Jobfamilie

Erfolgt eine Erhöhung bzw. Verminderung der Entgeltgruppe innerhalb einer Jobfamilie kann das individuelle ERA-Leistungsentgelt um bis zu 2 %-Punkte je Entgeltgruppe sinken bzw. steigen.

2. Wechsel der Jobfamilie

Erfolgt eine Erhöhung bzw. Verminderung der Entgeltgruppe in Verbindung mit einem Wechsel der Jobfamilie kann das individuelle ERA-Leistungsentgelt um bis zu 3 %-Punkte je Entgeltgruppe sinken bzw. steigen.

Durchführung der Erstbewertung

1. Nach Einstellung erfolgt die Erstgewährung eines Leistungsentgelts im Rahmen des Leistungsentgeltsystems im 4. bis 6. Monat der Tätigkeit und wird ab dem Folgemonat entgeltwirksam.
2. Das Leistungsentgelt beträgt dabei mindestens je nach Entgeltgruppe den abgesicherten Mindest-Zielerreichungsgrad.

4.3 Entgeltausgleich bei Versetzungen im Rahmen von betrieblichen oder gesundheitsbedingten Maßnahmen

Unabhängig von Maßnahmen in Bezug auf 3.4 (GBV „Zielbild Evo-Bus“) gelten für betrieblich oder gesundheitlich veranlasste Verdienstsicherungsfälle in Verbindung mit § 13 des ERA-Tarifvertrages Baden-Württemberg folgende Regelungen:

Die Absicherung beinhaltet:

- die Summe aller Entgeltbausteine mit Ausnahme des TiB. Der TiB bleibt grundsätzlich bestehen.
- Die Dauer der 100-prozentigen Verdienstsicherung beträgt die tariflichen 18 Monate.
- Nach 18 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 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.



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

4.4 Arbeitszeit im Ausland

Es erfolgt eine effektive Anrechnung von anfallenden Arbeitszeiten im Ausland, zzgl. etwaiger Zuschläge bei Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen gemäß Tarifvertrag. Maßgeblich hierfür ist die Feiertagsregelung am regelmäßigen Arbeitsort (Dienstszitz). Eine Auszahlung von Arbeitszeiten kann zwischen zuständigem Personalbereich und dem Mitarbeiter vereinbart werden.



4.5 Vergütung von Rufbereitschaft

Zur Sicherung der Einsatzbereitschaft bei betrieblichen Erfordernissen können Beschäftigte außerhalb ihrer üblichen Arbeitszeit in Rufbereitschaft eingeteilt werden. Die Geldbeträge dafür werden regelmäßig zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat überprüft und aktualisiert.

Pauschalabgeltung der Rufbereitschaft

- Montag - Freitag

ab 01.01.2017 je 26 Euro

ab 01.01.2018 je 27 Euro

- Samstag, Sonntag, Feiertag u. Schließungstag

ab 01.01.2017 je 57 Euro

ab 01.01.2018 je 59 Euro

Vergütung eines Einsatzes während der Rufbereitschaft

- Für jeden Einsatz wird eine Pauschale von vergütet.

ab 01.01.2017 je 40 Euro

ab 01.01.2018 je 41 Euro

- Kurzeinsätze unter 60 Minuten werden pauschal mit 60 Minuten vergütet.

Rufbereitschaft mit modernen Technologien

Durch moderne IT-gebundene Technologien ist es in bestimmten Bereichen möglich, Rufbereitschaftseinsätze per Telefon oder Computer zu leisten. Hier kann der Mitarbeiter seinen Aufenthaltsort frei bestimmen.

Pauschalabgeltung der Rufbereitschaft mit modernen Technologien

- Montag - Freitag

ab 01.01.2017 je 23 Euro

ab 01.01.2018 je 24 Euro

- Samstag, Sonntag, Feiertag u. Schließungstag

ab 01.01.2017 je 52 Euro

ab 01.01.2018 je 53 Euro

- Die Zeiterfassung erfolgt durch Selbstaufschreibung.
- Kurzeinsätze unter 60 Minuten werden pauschal mit 60 Minuten vergütet.

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

Maßgeblich für die Berechnung ist der Kalendertag, an dem die Bereitschaft beginnt.

Nach einem Einsatz ist die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden unbedingt einzuhalten.



4

4.6 Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Bei der Berechnung von Zuschlägen ist die Basis immer der individuelle Stundensatz.

Dieser ergibt sich, wenn das Monatsentgelt durch die monatliche Anzahl der Arbeitsstunden geteilt wird.

Die monatliche Anzahl der Arbeitsstunden berechnet sich aus dem Produkt der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) und dem tarifvertraglich vereinbarten Wochenfaktor von 4,35.

z. B.:

- 35 Std./Woche x 4,35 = 152,25 Std./Monat
- 39 Std./Woche x 4,35 = 169,65 Std./Monat
- 40 Std./Woche x 4,35 = 174,00 Std./Monat

Entsprechend § 9 bzw. § 10 Manteltarifvertrag werden die nachstehenden Zuschläge bezahlt:

1	Mehrarbeit	Grundstunden	Zuschlag
1.1	Wöchentlich (Montag bis Samstag 12.00 Uhr)		
1.1.1	Für die ersten 10 Stunden	Ja	25 %
1.1.2	Für weitere Stunden	Ja	50 %
1.2	Täglich (Montag bis Freitag)		
1.2.1	Für die erste und zweite Stunde	Ja	25 %
1.2.2	Für die dritte und weitere Stunden	Ja	50 %
1.2.3	Zwischen 19.00 und 6.00 Uhr	Ja	50 %
1.3	Samstags zwischen 0.00 und 6.00 Uhr und zwischen 12.00 und 24.00 Uhr	Ja	50 %

2	Spätarbeit und Nacharbeit (wenn keine Mehrarbeit)	Grundstunden	Zuschlag
2.1	Zweite Schicht		
2.1	Für jede Stunde zwischen 12.00 Uhr und 19.00 Uhr (Spätarbeit)	Nein*)	20 %
2.1.2	Für jede Stunde zwischen 19.00 Uhr und 06.00 Uhr (Nacharbeit)	Nein*)	30 %
2.2	Dritte Schicht		
2.2.1	Für jede Stunde zwischen 19.00 Uhr und 06.00 Uhr (Nacharbeit)	Nein*)	30 %

3	Sonntagsarbeit	Grundstunden	Zuschlag
3.1	Für Arbeit an Sonntagen		
3.1.1	(Wenn keine Mehrarbeit) zwischen 6.00 und 19.00 zwischen 0.00 und 06.00 und zwischen 19.00 und 24.00	Nein*) Nein*)	50 % 80 % (50 % So+ 30 % Nacht)
3.1.2	(Wenn Mehrarbeit) zwischen 6.00 und 19.00 zwischen 0.00 und 06.00 und zwischen 19.00 und 24.00	Ja Ja	50 % 100 % (50 % So+ 50 % Nacht)

4	Feiertagsarbeit	Grundstunden	Zuschlag
4.1.	Für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen regelmäßigen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen		
4.1.1	(Wenn keine Mehrarbeit) zwischen 6.00 und 19.00 zwischen 0.00 und 06.00 und zwischen 19.00 und 24.00	Nein*) Nein*)	150 % 180 % (150 % Feiert.+ 30 % Nacht)
4.1.2.	(Wenn Mehrarbeit) zwischen 6.00 und 19.00 zwischen 0.00 und 06.00 und zwischen 19.00 und 24.00	Ja Ja	150 % 200 % (150 % Feiert.+ 50 % Nacht)
4.2	Für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen regelmäßigen arbeitsfreien Werktag (Samstag) oder Sonntag fallen (aber nicht Ostersonntag, Pfingstsonntag oder Weihnachtsfeiertage)		
4.2.1	(Wenn keine Mehrarbeit) zwischen 6.00 und 19.00 zwischen 0.00 und 06.00 und zwischen 19.00 und 24.00	Nein*) Nein*)	100 % 130 % (100 % Feiert.+ 30 % Nacht)
4.2.2	(Wenn Mehrarbeit) zwischen 6.00 und 19.00 zwischen 0.00 und 06.00 und zwischen 19.00 und 24.00	Ja Ja	100 % 150 % (100 % Feiert.+ 50 % Nacht)
4.3	Für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf den Ostersonntag, Pfingstsonntag oder die Weihnachtsfeiertage fallen		
4.3.1	(Wenn keine Mehrarbeit) zwischen 6.00 und 19.00 zwischen 0.00 und 06.00 und zwischen 19.00 und 24.00	Nein*) Nein*)	150 % 180 % (150 % Feiert.+ 30 % Nacht)
4.3.2.	(Wenn Mehrarbeit) zwischen 6.00 und 19.00 zwischen 0.00 und 06.00 und zwischen 19.00 und 24.00	Ja Ja	150 % 200 % (150 % Feiert.+ 50 % Nacht)
4.4	Für Arbeit am 24. und 31. Dez., soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen	Ja	
4.4.1	(Wenn keine Mehrarbeit) zwischen 12.00 und 19.00 zwischen 19.00 und 24.00	Nein*) Nein*)	50 % 80 % (50 % Feiert.+ 30 % Nacht)

*Grundstunden sind bereits mit dem Monatslohn bzw. mit dem Monatsgehalt bezahlt

4	Feiertagsarbeit	Grundstunden	Zuschlag
4.4.2	(Wenn Mehrarbeit) zwischen 12.00 und 19.00 zwischen 19.00 und 24.00	Ja Ja	50 % 100 % (50 % Feiert.+ 50 % Nacht)
4.5	Bei Arbeitseinsatz in anderen Bundesländern und im Ausland gilt:		
4.5.1	Ob ein Tag als Feiertag zu behandeln ist, gilt nach dem Recht des Einsatzortes. Ob eine Reise auf einen Feiertag fällt, gilt nach dem Recht am Ort des Reiseantritts.		
4.5.2	An Tagen, die nach dem Recht des regelmäßigen Beschäftigungsortes Feiertage sind – nicht jedoch nach dem Recht des Einsatzortes – besteht weder ein Anspruch auf Freistellung noch auf Feiertagszuschläge.		
4.5.3	Abweichend davon sind bei einem Arbeitseinsatz im Ausland und in anderen Bundesländern von höchstens 3 Tagen Feiertagszuschläge zu zahlen, soweit die Arbeitsleistung an einem Tag angeordnet wird, der nach dem Recht des regelmäßigen Beschäftigungsortes Feiertag ist.		

5	Reisezeiten	Grundstd.	Zuschlag
5.1	Inland		
5.1.1	Täglich (Montag bis Samstag) bis höchstens 12 Stunden zusätzlich zur regelmäßigen täglichen Arbeitszeit	Ja	Keine
5.1.2	Sonntage und Feiertage >> siehe 3.2. Vergütung von Reisezeit	Ja	Wie bei Mehrarbeit
5.2	Ausland	>> siehe 4.4. zentraler Ratgeberteil Mehrarbeitpauschale bei Auslandseinsätzen >> siehe 3.2. Vergütung von Reisezeit	

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu bezahlen. Bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen wird zusätzlich auch der Nachtarbeitszuschlag bezahlt (Diese Zuschläge sind in der oben stehenden Tabelle bereits eingearbeitet.)

Nach ergangener Rechtsprechung ist ein Feiertag, der auf einen Samstag fällt, zu bezahlen, wenn samstags regelmäßig gearbeitet wird. Für Daimler wurde festgelegt, diesen Feiertag zu bezahlen, wenn von den letzten 10 Samstagen vor dem Feiertag an 7 Samstagen gearbeitet wurde.

4.7 Weihnachtsgeld

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:

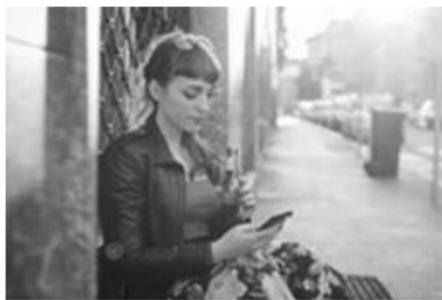
- 6 Monate Betriebszugehörigkeit
=> 25 % eines Monatsverdienstes
- 12 Monate Betriebszugehörigkeit
=> 35 % eines Monatsverdienstes
- 24 Monaten Betriebszugehörigkeit
=> 45 % eines Monatsverdienstes
- 36 Monaten Betriebszugehörigkeit
=> 55 % eines Monatsverdienstes

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

4.8 Ergebnisbeteiligung

Aus der Verpflichtung im Interessenausgleich und Sozialplan in der „BV zur Ausgliederung des Produktbereiches Omnibus des Werkes Mannheim“ vom 07.11.1994 wurden 1997 die bisherigen Sonderzahlungen in Form einer Ergebnisbeteiligung in der EvoBus GmbH neu geregelt. In der „freiwilligen GBV über die Gewährung betrieblicher Sonderzahlungen in der EvoBus GmbH“ wurden 2009 die Erhöhung der Tabellenbeträge, die erweiterten Anspruchsvoraussetzungen und die Konkretisierung der Bezugsgrundlage des Geschäftsbereiches Omnibus Europa vereinbart. Die Höhe der Ergebnisbeteiligung bemisst sich nach dem Geschäftserfolg des Geschäftsbereiches Omnibus Europa im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr. Bezugsgrundlage für die Ergebnisbeteiligung ist der für den Konzernabschluss bestätigte EBIT des Geschäftsbereiches Omnibus Europa. Damit wird sowohl das konsolidierte operative Ergebnis der EvoBus-Gruppe, das operative Ergebnis des Busbereiches der MB Türk und weitere Ergebnisse, die dem Geschäftssystem Omnibus Europa zuzuordnen sind, bei der Berechnung der Ergebnisbeteiligung berücksichtigt.

Berechtigte sind Beschäftigte der EvoBus GmbH ohne Führungskräfte ab Ebene 5. Voraussetzung für die Gewährung der vollen Ergebnisbeteiligung ist, dass am jeweiligen Auszahlungstag noch ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis besteht. In bestimmten Fällen besteht Anspruch auf anteilige Ergebnisbeteiligung.



IG Metall goes
WhatsApp! 

Aktuelle Infos von der IG Metall
direkt aufs Smartphone.

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



Befristet Beschäftigte erhalten die anteilige Ergebnisbeteiligung auch dann, wenn sie am Auszahlungstag nicht mehr im Unternehmen sind, aber im Geschäftsjahr mindestens 9 Monate in einem Beschäftigungsverhältnis standen und ihren Anspruch fristgerecht beantragt haben.

Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Ergebnisbeteiligung im Verhältnis ihrer vertraglichen Wochenarbeitszeit.

Beschäftigte in Altersteilzeit haben vollen Anspruch in der Arbeitsphase und keinen Anspruch in der Freistellungsphase.

In der Protokollnotiz zur freiwilligen GBV über die Gewährung einer betrieblichen Sonderzahlung der EvoBus GmbH vom 24.07.2009 wurden 2016 die Rahmenbedingungen für eine Anspruchsberechtigung für die Auszubildenden (inkl. Duale Hochschule) ab dem 2. Ausbildungsjahr sowie für Doktoranden definiert.

Daimler Social Intranet

ergebnisbeteiligung

go



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 Produktionssystem

Aufbauend auf dem ehemaligen Daimler (Chrysler) Produktionssystem DCPS, gilt in der EvoBus das „Bus-Operating-System BOS“, mit der Erweiterung um „BOS+“ und dem „line-back-Prinzip“. BOS beschreibt mit den Methoden aus den jeweiligen Methodenhandbüchern (direkt/indirekt) Standards und bildet somit die Grundlage zur Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitspolitik, auf der Basis des mitarbeitergetragenen, kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

5.2 Gruppenarbeit

Die Beteiligung der Beschäftigten ist ein zentrales Ziel der IG Metall und des Betriebsrats. Im Rahmen der damaligen Vorwärtsstrategie der EvoBus GmbH wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Intensivierung der Gruppenarbeit“ abgeschlossen, um dies umzusetzen und voranzutreiben.

In der Produktion und in den produktionsnahen Bereichen führen mehrere Mitarbeiter eine ganzheitliche Arbeitsaufgabe (direkte und indirekte Tätigkeiten) innerhalb eines abgegrenzten Aufgabenbereichs gemeinsam durch. Die Gruppenmitglieder haben dabei mehr Gestaltungsmöglichkeiten für die Selbstorganisation, tragen aber im Rahmen des mitarbeitergetragenen Verbesserungsprozesses (KVP) auch mehr Verantwortung für die Arbeitsergebnisse, soweit sie von der Gruppe beeinflusst werden können.



Wesentliche Gruppenaufgaben sind:

- Arbeitseinteilung innerhalb der Arbeitsaufgabe
- Anwesenheitssteuerung (Urlaubs-/Freischichtplanung)
- Durchführung von Gruppengesprächen
- Förderung der Zusammenarbeit
- Qualifizierung in der Gruppe
- Optimierung des Arbeitssystems, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsgestaltung und der Arbeitssicherheit.

Eine Gruppe wird in der Regel durch zwei GruppensprecherInnen (GS) vertreten. Die GS werden von der Gruppe gewählt und mo-

derieren die Abstimmungsprozesse zu den aufgeführten Themen gemeinsam mit den Gruppenmitgliedern. Die GS erhalten für diese Tätigkeit einen zusätzlichen Pauschalbetrag. Die GS bleiben fest im Arbeitsprozess der Gruppe eingebunden. Ihre GS-Tätigkeit ist Bestandteil der Arbeitszuteilung.

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.

5.3 MitarbeiterInnen mit Einsatzeinschränkungen (ME)

Basierend auf der GBV Gruppenarbeit sollen vorhandene Gruppenstrukturen erhalten bleiben. Dies gilt auch für die Beschäftigung bzw. Integration von Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkungen (ME). Um dies im gewohnten Einsatzbereich zu ermöglichen, sind soweit wie möglich arbeitsorganisatorische (z. B. Qualifikation und Rotation) und arbeitsgestalterische Maßnahmen zu schaffen.

Darüber hinausgehende erforderliche Maßnahmen werden (z. B. durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement „BEM“) übergeordnet geregelt.



Um einen geeigneten Arbeitsplatz für einen betroffenen Beschäftigten zu finden, erstellt der Werksärztliche Dienst aufgrund der vorliegenden Befunde ein Mitarbeiterprofil. Parallel dazu gibt es die sog. „Profillandkarte“, in der alle direkten Arbeitsplätze aufgrund ihrer Belastungsanforderungen aufgeführt und bewertet sind. In einem Profilabgleichsverfahren werden dann Mitarbeiterprofil und Arbeitsplatzprofil miteinander abgeglichen, um einen möglichst anforderungsgerechten Arbeitsplatz zu finden.

5.4 Vereinfachtes Verfahren zur Bildung von Vorgabezeiten

Im Rahmen der Vorwärtsstrategie der EvoBus GmbH, verbunden mit der Einführung des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) und durch Anwendung von KAIZEN, wurde ein vereinfachtes Verfahren zur Bildung von Vorgabezeiten (VGZ) eingeführt.

Für den EvoBus-Standort Mannheim ist dieses vereinfachte Verfahren in der „Betriebsvereinbarung zur Datenermittlung und Umgang mit Vorgabezeitveränderungen“ vom 01.01.2016 beschrieben.

Auch hierbei rückt die Eigenverantwortung der Gruppen mehr in den Vordergrund.

5.5 KVP - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

KVP ist ein ständiger Prozess, um für alle Standards laufend Verbesserungen sowohl in der Wirtschaftlichkeit und Qualität, als auch bei der Verbesserung der Arbeitssituation zu finden. Die Anwendung erfolgt nach den Methoden und der Philosophie des Bus Operating System (BOS) durch systematische Analysen und kreative Lösungen.

Zur Verankerung dieser Kultur sind entsprechende Rahmenbedingungen, wie Beteiligungszeiten für die Mitarbeiter, ausreichende Kompetenz, Qualifizierung und Unterstützung geregelt. Kontinuierliche Verbesserung beinhaltet die aktive Beteiligung und die Unterstützung aller Mitarbeiter. Die Verantwortung für die Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen liegt jedoch bei den jeweiligen Führungskräften.

Durch KVP werden nicht wertschöpfende Tätigkeiten erkannt und reduziert, Durchlaufzeiten verkürzt, Verschwendung beseitigt und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter verbessert (z. B. Ergonomie, Sicherheit, Beteiligung etc.).

KVP ist „mitarbeitergetragen“, wird also direkt durch die Beschäftigten betrieben. Er kann aber auch von Optimierungsexperten („expertengetragener KVP“) durchgeführt werden. Während dies im direkten Bereich i.d.R. durch KAIZEN-Workshops durchgeführt wird, werden Prozessoptimierungen in indirekten oder Verwaltungsbereichen heute durch sog. „Lean-Administration-Workshops“ betrieben.



5.6 Ideenmanagement

Neben den Verbesserungsvorschlägen im Rahmen der KVP-Workshops kann auch jeder einzelne Beschäftigte Verbesserungen im Rahmen des Ideenmanagements (IDM) einbringen.

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 prämiert.

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

CLICK  **Daimler Social Intranet**

idm evobus

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
EINE

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 2007 die Gesamtbetriebsvereinbarung über die „Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in der EvoBus GmbH im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes“ abgeschlossen.

Nach umfangreichen, in enger Zusammenarbeit mit der IG Metall durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen für Betriebsräte, läuft die Umsetzung in den Werken, der Zentrale und auch in den Niederlassungen sehr gut. Die Regelkommunikation (REGE) ist durchweg installiert, Analysen werden durchgeführt sowie Maßnahmen definiert, umgesetzt und dokumentiert. Mit Hilfe von Checklisten führt der Gesamtbetriebsrat regelmäßige Umfragen über den aktuellen Umsetzungsstand an den Standorten durch. 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 Mitarbeiter.

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

[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

6.5. 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 EvoBus GmbH 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:

- Gesundheitskurse
- Ernährungshinweise
- Herz-Kreislauf-Aktivitäten
- Präventionskuren
- Rückenprogramme
- Raucherentwöhnung
- Arbeitsplatzbezogene Rehabilitation

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

6.6. Präventionsprogramm: Gesundheitskuren und -trainings

Ziel ist es, durch vorbeugende Maßnahmen, die Beschäftigten mit belastungsbedingten Risikofaktoren über die Möglichkeiten der Gesunderhaltung zu informieren und zu sensibilisieren.

Anspruch auf Gesundheitskuren bzw. -trainings bei EvoBus haben folgende Mitarbeiter:

- Schichter, die vor dem 01.03.1995 (Ausgründung EvoBus) bereits im Schichtbetrieb gearbeitet haben
- Meister, die vor dem 01.03.1995 (Ausgründung EvoBus) bereits Meister waren
- MIB: nur dann, wenn der Mitarbeiter vor 01.03.1995 (Ausgründung EvoBus) bei Daimler beschäftigt war.

Informationen zu den Gesundheitsprogrammen finden Sie im Mitarbeiterportal auf den Seiten des Werksärztlichen Dienstes.

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

6

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

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
S ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N

Unterstützung

7

META
IG N
S ME
IG M
FACH
CH K
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 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.

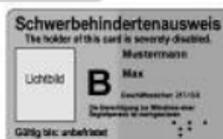
Beispiele:

- 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 Einsetzeinschränkungen" und "Integrationsvereinbarung".



7

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 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 Mitarbeiter, deren Tätigkeit eine genau festgelegte besondere Gefährdung mit sich bringt, hat die EvoBus GmbH eine zusätzliche freiwillige Sammelunfallversicherung - ohne Namensnennung - abgeschlossen.

In Warmbetrieben (Schmiede, Gießerei, Härterei) besteht der Schutz für ständiges Arbeiten in der Nähe heißer Anlagen bzw. mit heißen Materialien; auch für Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten an besonders gefährlichen Anlagen dieser Warmbetriebe. Der Versicherungsschutz erstreckt sich dabei nur auf Unfälle, die der Mitarbeiter im Bereich seines ständigen Arbeitsplatzes erleidet.

7.3 Sozialberatung

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

Die Sozialberaterinnen (Diplom-Sozialpädagoginnen) beraten bei:

- > Konflikten am Arbeitsplatz
- > beruflicher Wiedereingliederung
- > Schwierigkeiten im privaten Bereich
- > persönlichen Krisensituationen
- > Suchtproblemen (Alkohol, Medikamente, Drogen)
- > schweren Krankheitsfällen
- > Mobbing - Sexueller Belästigung - Diskriminierung (MSD)



Kontakte werden vermittelt zu örtlichen Beratungsstellen/Fachkliniken. Die Sozialberaterinnen unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht. Ihr Angebot umfasst:

- > vertrauliche Beratungsgespräche
- > Beratung von Mitarbeitern, Kollegen, Vorgesetzten
- > Gespräche mit Angehörigen und Kontaktpersonen
- > Haus- und Klinikbesuche

 Sie erreichen die Sozialberatung in den Räumen des Werksärztlichen Dienstes, Gebäude 17, EG.

 (0621) 393 – 7040 oder 3436

7.4 Rentenberatung

Inhalt der Beratung

- Kostenfreie Auskunft über den Verlauf der Rentenversicherungskonten,
- Klärung fehlender Zeiten, Informationen über Stand des Rentenkontos, Hilfe und Entgegennahme von Rentenansprüchen sowie Informationen in allen rentenversicherungsrechtlichen Fragen

Diese Dienste führen die Auskunft- und Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger durch.

Im Zuge einer Verwaltungsreform wurden u.a. LVA und BfA zur Deutschen Rentenversicherung verschmolzen. Für mehr als 95 % der Versicherten bleiben Vertragsnummer und Versicherungsträger erhalten. Im Beratungsgespräch klären Sie mit den Fachberatern, ob im Rentenverlauf alle Zeiten für die Versicherung enthalten sind. Wenn nein, sagt Ihnen der Berater, was zu tun ist. Wenn ja, erhalten Sie anschließend eine Rentenberechnung. Wenn nein, sagt Ihnen der Berater, was zu tun ist.

Wenn ja, erhalten Sie anschließend eine Rentenberechnung.

Auch die Versichertenberater der Rentenversicherung sind hierbei behilflich.

Die Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung im Werk Mannheim erreichen Sie im Gebäude 7, EG, Raum 109 a.

 (0621) 393 – 2379 oder 4346

Eine Beratung kann nur nach vorheriger Terminvereinbarung erfolgen

7.5 Schuldner- und Insolvenzberatung

Ganzheitliche Beratung bei Überschuldung



Jeder kann in die Situation kommen, dass am Ende des Geldes noch Monat übrig ist – das Geld also nicht reicht.

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.

Einzige 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 finanziellen 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

Eine Übersicht der Schuldnerberatungsstellen in der Region finden Sie im Mitarbeiterportal auf der Homepage der Sozialberatung.

7.6 Jubilanzuwendungen

Die EvoBus GmbH gewährt folgende Zuwendungen:

25	bei 25-jährigem Dienstjubiläum	1 Monatsverdienst + 105.- EURO
40	bei 40-jährigem Dienstjubiläum	2,5 Monatsverdienste + 105.- EURO
50	bei 50-jährigem Dienstjubiläum	3,5 Monatsverdienste + 105.- EURO

Die Zuwendungen sind weder steuer- noch sozialversicherungsfrei.

Mitarbeitern, die innerhalb der normalen Laufzeit ihres Arbeitsvertrages (Regelaltersgrenze) eine 40- bzw. 50-jährige Betriebszugehörigkeit erreichen würden, kann im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens bis zu maximal 6 Monate vor dem Erreichen des 40- bzw. 50-jährigen Dienstjubiläums das Jubiläumsgeld mit dem Ausscheiden auf Basis des letzten aktuellen Monatsverdienstes ausgezahlt werden. Der vorzeitig ausscheidende Mitarbeiter muss mindestens 60 Jahre alt sein.

Für Mitarbeiter mit Besitzstand aus dem Betriebsübergang gilt weiterhin der Zeitraum von maximal fünf Jahren.

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 EvoBus GmbH 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.



Anmeldungen sind im Monat Oktober für das darauffolgende Jahr bei dem jeweiligen betrieblichen Ansprechpartner einzureichen. Die Einplanung erfolgt nach Dienstjahren sowie dem vorhandenen Zimmerkontingent in den Vertragshäusern. Ein Rücktritt ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich wie Unfall, Krankheit oder Todesfall und erfordert die Vorlage eines entsprechenden Attestes. Bei einem Rücktritt wird das Unternehmen – nach Prüfung des Einzelfalls – die entstehenden Ausfallkosten in Rechnung zu stellen.

Das Unternehmen übernimmt die Kosten für

- Halbpension
- Kurtaxe
- Gesundheitspaket.

Der dadurch entstehende „geldwerte Vorteil“ ist – nach § 37b EStG – steuer- und sozialversicherungspflichtig. Aufgrund einer Änderung im Steuerrecht wird seit 2008 der entstehende geldwerte Vorteil vom Unternehmen getragen. Eventuell anfallende Sozialversicherungsbeiträge auf den geldwerten Vorteil sind vom Mitarbeiter zu tragen. Dieser ist nicht einheitlich, sondern wird individuell ermittelt. Die Sozialversicherungsangaben können bis maximal 22 % des Aufenthaltskomplettpreises betragen.

Die Reisekosten gehen zu Lasten des Beschäftigten.

Daimler Social Intranet

jubilaraufenthalt

go

8.3 Unbezahlter Sonderurlaub

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

Hier finden Sie zum Beispiel die Richtlinie über unbezahlten Sonderurlaub und Sabbaticals*, die Betriebsvereinbarung über Urlaub/Sonderurlaub bei Eheschließung und Tod des Ehegatten und die Betriebsvereinbarung über Arbeitsverhinderung (Umzug, Tod eines Angehörigen, Goldene Hochzeit der Eltern etc).

siehe auch 5.1 und 5.2

Unter dem vorgenannten Pfad unter dem Suchbegriff “Häusliche Krankenpflege” oder dem Suchbegriff “Qualifizierung” finden Sie weitere Arten von Sonderurlaub (Aufhebungsvertrag mit Wiedereinstellungszusage in der Betriebsvereinbarung zur häuslichen Krankenpflege und der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Qualifizierung).

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

* **Sabbatical** = Unbezahlte Freistellung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für einen befristeten Zeitraum (länger als drei Monate, maximal 12 Monate)

8.4 Unbezahlter Sonderurlaub für Jugendleiter

In Baden-Württemberg haben aufgrund des Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit von 2007, Mitarbeiter über 16 Jahre, welche in der Jugendpflege und Jugendwohlfahrt in einem dem Landesjugendring angeschlossenen Verband, einer sonstigen von der obersten Landesbehörde anerkannten Organisation der freien Jugendpflege und Jugendwohlfahrt arbeiten, einen Anspruch auf Sonderurlaub.

Der Anspruch umfasst 10 Kalendertage im Jahr.

Zu den Voraussetzungen als auch dem Antragsverfahren siehe im Internet unter

landesrecht-BW.de

gesetz zur stärkung des ehrenamtes

go



9 Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf Tariferurlaub

Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger Arbeitszeit wird ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Freistellung von der Arbeit das Arbeitsentgelt in nachstehenden Fällen weiterhin bezahlt:

Bei Tod, Eheschließung, Wohnungswechsel

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

Hinweis: Der Anspruch auf Freistellung gemäß den Punkten 5.1 besteht maximal bis zu 6 Wochen nach Eintritt des Anlasses.

Über die gesetzlichen und tariflichen Ansprüche hinaus gelten folgende betrieblichen Regelungen

(Betriebsvereinbarung
„Arbeitsverhinderung“ in der Fassung vom 24.3.1972):

Grund	Freistellung
<ul style="list-style-type: none"> Tod von Geschwistern (auch Halbgeschwister, jedoch nicht Stiefgeschwister) 	1 Arbeitstag
<ul style="list-style-type: none"> Schwere plötzliche Erkrankung oder Unglücksfall eines in der häuslichen Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen 	1 Arbeitstag
<ul style="list-style-type: none"> Arztbesuch und ärztlich verordnete Behandlung, die unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen muss 	für die Dauer
<ul style="list-style-type: none"> Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten 	für die Dauer
<ul style="list-style-type: none"> Betriebsunfall 	Bis zu 1 Arbeitstag am Unfalltag
<ul style="list-style-type: none"> Unverschuldete Vorladung vor eine Behörde 	für die Dauer
<ul style="list-style-type: none"> Für persönlich vorzunehmende Anzeigen auf dem Standesamt 	für die Dauer

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

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
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 M
FACH
CH IC
ETALI

Unbezahlte und bezahlte Freistellung bei Erkrankung des Kindes

(Stand März 2013)

10

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

10 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>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>	<p>Keine Zahlungen seitens der gesetzlichen Krankenkassen</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	Krankes Kind 12 – 14 Jahre
<p>Kind ist privat versichert, Eltern beide privat bzw. ein betreuender Elternteil ist gesetzl. versichert</p>	<p>Kind ist privat versichert, Eltern beide gesetzlich bzw. mind. das betreuende Elternteil ist gesetzl. versichert</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><u>Leistungen Unternehmen</u></p> <p>Bezahlte Freistellung max. 5 Tage nach Gesetz</p> <p>MTV: Bezahlte Freistellung bis max. 10 Arbeitstage</p>
<p><u>Krankenversicherung</u></p> <p>keine Leistungen, evtl. Krankentagegeld durch PKV, sofern vertraglich vereinbart: (2013: max. 91,88€/Tag)</p>	<p><u>Krankenversicherung</u></p> <p>Keine Zahlungen seitens der gesetzlichen Krankenkassen</p>

Daimler Social Intranet

kind

go

11. Hilfe bei Krankheit



11.1 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

11.2. Haushaltshilfe bei Erkrankung eines Elternteils

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



Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

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

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

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

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

Haushaltshilfe ist außerdem möglich bei Schwangerschaftsbeschwerden.

Welche Extraleistungen zahlen die Krankenkassen?

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

Die BKK und AOK 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.

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

Personelle Angelegenheiten 12

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

12.1 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.

12.2 Innerbetriebliche Stellenausschreibung



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

Die Ausschreibung umfasst folgende Informationen:

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

Die Bewerbungen können im Personalbereich EvoBus am Info-Point abgegeben werden.

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

12.4 Versetzung

Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die 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 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 16.6) 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 GBV 62.0 „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.

12.5. Auswahlrichtlinie

Versetzung

Eine Versetzung liegt vor, wenn einem Beschäftigten entweder

- länger als einen Monat dieselbe Aufgabe in einem anderen Bereich oder
- eine wesentlich andere Aufgabe zugewiesen werden soll.

Gleichartige Tätigkeiten

Abweichend zu den Versetzungen können Beschäftigte in definierten Bereichen zu gleichartigen Arbeiten eingesetzt werden, sofern dies zur Überbrückung von kurzfristigen Programm- bzw. Personalschwankungen dient.

Hierbei beträgt die Ankündigungsfrist in der Regel eine Woche. Bei einer Veränderung des individuell vereinbarten Schichtmodells beträgt die Ankündigungsfrist 4 Wochen.

Arbeitsversuche im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Zielsetzung der Arbeitsversuche ist die Versetzung der jeweiligen Mitarbeiter auf den konkreten Arbeitsplatz. Die Versetzung hat spätestens nach 8 Wochen ab Beginn des Arbeitsversuches zu erfolgen. Für die maximale Dauer des Arbeitsversuches während einer stufenweisen Wiedereingliederung ist keine Versetzung erforderlich.

Fördermaßnahmen

Im Rahmen der systematischen Personalentwicklung erfolgen gezielte Fördereinsätze.

Dazu gehören zum Beispiel:

- der zeitlich befristete Einsatz im BOS-Büro (maximal 36 Monate)
- Fördergruppe

Zielsetzung der Fördergruppen ist, die Mitarbeiter für die Übernahme einer späteren Funktion zu qualifizieren.

Einsätze erfolgen zum Beispiel mit heranführenden Meister-Tätigkeiten oder mit übergreifenden Projektbeauftragungen.

Die Einsatzdauer in den genannten Fördergruppen ist auf 18 Monate begrenzt.

12.6. Änderung der Entgeltgruppe

Ändert sich die der/dem Beschäftigten übertragene Arbeitsaufgabe, wird überprüft, ob die Tätigkeit einer anderen Entgeltgruppe entspricht. Wird diese dauerhaft und ununterbrochen länger als 6 Monate ausgeführt, so hat der Beschäftigte Anspruch auf die entsprechende Entgeltgruppe.

Auch bei einem vorübergehenden Einsatz auf einen höherwertigen Arbeitsplatz besteht laut Betriebsvereinbarung ein Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrags zwischen den Entgeltgruppen, wenn der Einsatz einen ununterbrochenen Zeitraum von drei Wochen und einem Tag übersteigt.

Entsprechende Anträge sind von der/ dem Vorgesetzten in elektronischer Form an den Personalbereich zu richten. Auch die/der Beschäftigte selbst oder der Betriebsrat können einen Antrag stellen. Bei Änderung der Entgeltgruppe ist der Betriebsrat anzuhören. Der Betriebsrat kann mit einer Frist von einer Woche der neuen Eingruppierung widersprechen, wenn sie unzutreffend ist.

Der Beschäftigte (und/oder Betriebsrat) kann die Eingruppierung schriftlich reklamieren. Reklamationsformulare sind beim Betriebsrat erhältlich.

12.7 Ermahnung / Abmahnung

Ermahnung

Bei geringfügigen Verstößen (z. B. vereinzelt Zuspätkommen, leichte Fälle von schlechter Arbeit) ermahnt die/der Vorgesetzte die/den Beschäftigten mündlich. Wird die Ermahnung von der/dem Betroffenen als unberechtigt angesehen, so kann sich die/der Betroffene beim nächsthöheren 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, sowie 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 zwei Jahre in der Personalakte.

12.8 Kündigung / Zeugnis

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 gibt es vor einer Kündigung Disziplinarmaßnahmen, 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.

Kündigungsfristen

- Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt innerhalb der ersten drei Monate Betriebszugehörigkeit einen Monat zum Monatsende
- nach Ablauf der ersten drei Monate zwei Monate zum Monatsende

Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers beträgt gegenüber dem Beschäftigten nach einer Betriebszugehörigkeit von

- 5 Jahren mindestens 3 Monate
- 8 Jahren mindestens 4 Monate
- 10 Jahren mindestens 5 Monate
- 12 Jahren mindestens 6 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. 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 beim Arbeitsgericht - innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Erhalt der schriftlichen Kündigung - durch eine Kündigungsschutzklage erreichen. Die/der Beschäftigte kann eine Weiterbeschäftigung nach dem Betriebsverfassungsgesetz dann verlangen, wenn der Betriebsrat der Kündigung widersprochen, der/die Beschäftigte Kündigungsschutzklage erhoben, die/der Beschäftigte ausdrücklich die vorläufige Weiterbeschäftigung verlangt und das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate ununterbrochen bestanden hat. Für fristlose Kündigungen gelten die Regelungen des § 626 BGB und des

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

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

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 § 5 des Manteltarifvertrages und § 630 BGB der/dem Beschäftigten ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit und deren Dauer zu geben (einfaches Zeugnis). Auf Wunsch der/des Beschäftigten hat das Zeugnis auch Auskunft über Verhalten und Leistung der/des Beschäftigten zu geben (qualifiziertes Zeugnis). Nach der schriftlichen Kündigung durch den/die Beschäftigte 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 Beschäftigte Anspruch auf ein einfaches oder qualifiziertes Zwischenzeugnis.

CLICK

Daimler Social Intranet

zeugnis

go

12.9 Einsichtnahme in die Personalakte



Jede/jeder Beschäftigte hat nach § 83 des Betriebsverfassungsgesetzes das Recht auf Einsicht in die eigene Personalakte. Die Dokumente der Personalakte werden innerhalb der EvoBus GmbH als elektronische Personalakte (eAkte) geführt. 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. Es ist in der Struktur mit der bisherigen Papierakte vergleichbar. Nebenakten (z. B. Darlehensvertrag beim WA-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 des/der betreffenden Beschäftigten in die Personalakte kommen.

Jede/jeder Beschäftigte hat die Möglichkeit, die in der eAkte archivierten Dokumente über einen zeitlich befristeten Gastzugriff einzusehen. Die Personalbereich vereinbart mit dem/der Beschäftigten den Zeitpunkt der Einsichtnahme und verschickt die notwendigen Informationen für eine Akteneinsicht. Voraussetzung hierfür ist, dass die Akteneinsicht in einem störungsfreien Umfeld vorgenommen werden kann.

12.10 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 

diversity

go

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

Wenn Beschäftigte von unfairem Verhalten betroffen sind, sollen sie aktiv werden – auch wenn es 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.*

12.12 Qualifizierung

12.12.1 Tarifvertrag und Gesamtbetriebsvereinbarung „Qualifizierung“

Die überarbeitete Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung ist zum 30.10.2012 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.

CLICK 

qualifizierung

go 

12.12.2 Bildungszeit

Am 1. Juli 2015 ist das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg in Kraft getreten.

Bildungszeit nehmen können Beschäftigte und Auszubildende mit Beschäftigungsschwerpunkt in Baden-Württemberg. Sie können sich zur Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber bis zu fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr freistellen lassen. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend.



Für Auszubildende und für Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg beträgt der Anspruch fünf Arbeitstage für die gesamte Ausbildungs- bzw. Studienzzeit.

Die bezahlte Bildungsfreistellung kann genutzt werden für die berufliche oder politische Weiterbildung und seit 01.01.2016 auch für die Qualifizierung zur Wahrnehmung bestimmter ehrenamtlicher Tätigkeiten.

Das Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnis muss seit mindestens 12 Monaten bestehen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

Die Kosten für die Bildungsmaßnahme, Reise und Unterkunft trägt der Beschäftigte selbst.

(Hinweis: Es gibt Organisationen, die die Kosten übernehmen. Dies muss vom Beschäftigten selbst abgeklärt werden.)

Der Antrag muss 8 Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme bei der Führungskraft und/oder dem Personalbereich in Papierform gestellt werden. Bei der Antragstellung empfiehlt der Betriebsrat, eine mit Eingangsdatum versehene Kopie des Antrages einzufordern.

Daimler Social Intranet

bildungszeit

go



12.12.3 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.

12.12.4 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.

12.12.5 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.

12.13 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



12.14. 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.

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 

12.15 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.



Beim Umgang mit nicht korrektem Verhalten (Regelverstößen) ist der gesamte Prozess - vom Hinweisgebersystem „Business Practices Office“ über unternehmensinterne Untersuchungen bis zum Umgang mit den Regelverstößen - festgelegt.

Das Business Practices Office 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 noch nicht in Kenntnis gesetzt wurde. Auf Wunsch des/der Beschäftigten ist in angemessener Weise durch dessen Führungskraft - ggf. auch durch die weitere Führungskraft - klarzustellen, dass der/die Beschäftigte zu Unrecht in Verdacht geraten ist.

Mit der Vereinbarung zu den unternehmensinternen Untersuchungen sind die Rechte und Pflichten für die untersuchenden Bereiche (wie Corporate Security, Werkssicherheit, HR, Datenschutz) und die Rechte und Pflichten für die 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](#)

NFA
ALLE
LEIN
ALLE
META
ETALI
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLE
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
G ME
META
IG M
CH I
MET

12.16 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 EvoBus 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.



Daimler Social Intranet
konzernsicherheit

go

CLICK

12

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
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
CH IG
NFAC

Beruf und Familie 13

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

13. Beruf und Familie

13.1. Mutterschutz



Das neu überarbeitete Mutterschutzgesetz ist am 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Davon ausgenommen sind die beiden folgenden Neuregelungen, die unmittelbar nach Verkündung des Gesetzes gültig sind:

- Die Verlängerung der Schutzfrist bei Geburt eines Kindes mit Behinderung von acht Wochen auf zwölf Wochen.
- Der Kündigungsschutz für Frauen nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Wie diese beiden Neuregelungen des Gesetzes stellen auch die folgenden eine Verbesserung des Mutterschutzes gegenüber bisher geltendem Recht dar:

- Der Mutterschutz wird auf Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen ausgeweitet.
- Unter den gesundheitsrechtlichen Anwendungsbereich des Gesetzes fallen zukünftig alle nach dem EU-Recht arbeitnehmerähnlichen Personen, vom leistungsrechtlichen Teil bleibt sie ausgeschlossen.
- Gefährdungen durch psychische Belastungen werden erstmals berücksichtigt.
- Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte ergänzt. Diese legt fest, dass die bisherige vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht überstiegen werden darf.

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

- 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.

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

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.

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

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

Übersteigt das Nettoarbeitseinkommen den Betrag von 13 Euro pro Kalendertag, ist der Arbeitgeber verpflichtet, während eines weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses den Unterschiedsbetrag zwischen dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Monate und dem Mutterschaftsgeld zu zahlen.

13.2. 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

ratgeber

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.

Daimler Social Intranet
berufundfamilie evobus

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 evobus

go

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

Teilzeit in 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.

13.3. 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 EvoBus GmbH 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 auf einen späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen.

Mindestens 3 Monate vor dem geplanten Beginn müssen Sie Familienzeit beantragen.

Wenn Sie in die Familienzeit gehen, sind Sie in dieser Zeit nicht mehr Beschäftigte bei der EvoBus GmbH. Sie haben eine Wiedereinstellungszusage, wenn Sie sich fristgerecht zurückmelden.

Wichtig:

Wenn Sie sich nicht fristgerecht zurückmelden, d. h. 6 Monate vor Beendigung der Familienzeit oder den vereinbarten Wiedereinstellungstermin nicht einhalten, 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.

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

familienzeit evobus

go



13.4 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 unserer Gleitzeitregelungen und/oder nach dem Teilzeit- und Befristungs- bzw. nach dem Pflegezeitgesetz.
- Mobiles Arbeiten – auch in Kombination mit Teilzeit möglich.
- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Rahmen der gesetzlichen Pflegezeit, bis zu 10 Tage unbezahlte Freistellung, um im Notfall eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren und/oder
- im Rahmen des Pflegezeitgesetzes eine maximal 6-monatige unbezahlte Freistellung (ruhend Arbeitsverhältnis), die allerdings nicht unterbrochen werden darf.

- Unbezahlter Sonderurlaub bis zu maximal 3 Monaten.
- Pflegepause mit einer Auszeit von bis zu 3 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

pflegezeit evobus

go

13.5 Arbeitszeiten und Kinderbetreuung

Flexibler Beginn und Ende der Arbeitszeit

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

13.6 Kinderkrippe „sternchen“

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat das Unternehmen in Zusammenarbeit mit externen Anbietern Kinderbetreuungsplätze in betriebsnahen Kinderkrippen eingerichtet. Die „sternchen Kinderkrippen“ bieten Betreuungsplätze für unter Dreijährige an. 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 EvoBus GmbH 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.



13.6.1 „sternchen“ Mannheim



Im „sternchen“ stehen insgesamt 36 Plätze für Kinder bis zum Alter von 3 Jahren zur Verfügung.

Platzsharing ist grundsätzlich möglich; die Anzahl der angebotenen Teilzeitplätze wird durch gesetzliche Vorgabe begrenzt. Bitte beachten Sie, dass zwei Teilzeitplätze auf einem Platz kombiniert werden, um eine optimale Belegungssituation im Sinne aller Eltern und Kinder zu erreichen.

Öffnungszeiten: Mo - Fr
07:00 – 17:30 Uhr

Die Kinderkrippe ist maximal an 11 Tagen im Jahre geschlossen.

Adresse: Mittelried 19
68305 Mannheim
Leitung: Ute Berndt

 (0621) 480 41090
Telefax: (0621) 480 410915

ute.berndt@familienservice.de

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 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 N

Arbeitszeitregelungen 14

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

14.1. Gleitende Arbeitszeit *(Betriebliche Regelung)*

Mit den bei uns geltenden Gleitzeitregelungen werden folgende Ziele verfolgt:

Den betrieblichen Notwendigkeiten durch eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit Rechnung zu tragen. Und den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Beginn und Ende der Arbeitszeit im vereinbarten Rahmen selbstständig zu bestimmen.

Gleitzeit

Die tägliche Arbeitszeit setzt sich aus der Gleitzeit morgens, der Kernzeit und der Gleitzeit nachmittags (Gleitzeitspanne) zusammen.

Gleitzeit morgens:	06:00 Uhr – 09:00 Uhr
Kernarbeitszeit:	09:00 Uhr – 15:00 Uhr
Gleitzeit nachmittags:	15:00 Uhr – 19:00 Uhr

Für Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiter „Verwaltung“ in Produktion und produktionsnahen Bereichen gelten abweichende, den jeweiligen Arbeitsmodellen entsprechende, Regelungen.

Innerhalb des Gleitzeitrahmens und im Rahmen der Abstimmung mit Vorgesetzten und Kollegen können die Mitarbeiter Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen. Bereichsspezifische Gleitzeitrahmen können mit dem Betriebsrat gesondert verhandelt und vereinbart werden.

Die tägliche Mindestarbeitszeit beträgt 3,5 Stunden.

Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt für Erwachsene derzeit 10 Stunden und für Jugendliche (unter 18 Jahren) 8 Stunden.

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

Pausen

Für die Mitarbeiter „Verwaltung“ in der Normalarbeitszeit wird eine unbezahlte Frühstückspause von 09:30 bis 09:45 Uhr festgelegt. Die zeitliche Lage der 15minütigen Frühstückspause für die Mitarbeiter „Verwaltung“ in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen ist bereichsspezifisch definiert.

Die Frühstückspause gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Die Mittagspausen werden bereichsspezifisch festgelegt; sie betragen 30 Minuten.

Arbeitszeitkonto

Für jeden Mitarbeiter wird ein Zeitkonto geführt.

■ Grüne Phase:

von +60 bis -60 Stunden.

Innerhalb der grünen Phase kann der Mitarbeiter den Zeitauf- und -abbau selbst bestimmen.

■ Gelbe Phase:

von -61 bis -100 Stunden bzw. von +61 bis +120 Stunden

Die gelbe Phase dient der Kontrolle und der Steuerung des Auf- und Abbaus von Stunden. Ziel der gelben Phase ist es, wieder die grüne Phase zu erreichen.

In der gelben Phase soll daher die Arbeitszeitgestaltung in Arbeitszeitgesprächen zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter besprochen werden und eine möglichst einvernehmliche Lösung zum Saldenauf- bzw. -abbau erzielt werden.

Minusstunden, die die Grenze von -100 Stunden überschreiten, führen zum Entgeltabzug. Kein Entgeltabzug erfolgt jedoch, sofern eine schriftliche Arbeitszeitplanung zugrunde liegt oder der Mitarbeiter die Umstände nicht zu verantworten hat.

■ Rote Phase:

von +121 bis +200 Stunden

In der roten Phase darf sich der Saldo des Arbeitszeitkontos des Mitarbeiters nur vorübergehend, nur aus betrieblichen Gründen und nur dann befinden, wenn zugleich ein Erreichen von mindestens der gelben Phase geplant ist. Ein Überschreiten des Arbeitszeitkontos in die rote Phase ist daher nur im Rahmen einer schriftlichen Zeitauf- bzw. -abbauplanung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter zulässig.

Zeitausgleich

Zum Ausgleich des Gleitzeitkontos können in Absprache mit dem Vorgesetzten unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Belange Gleittage genommen werden.

Jeder Mitarbeiter kann ganze Gleittage in Anspruch nehmen. Eine Bündelung ganzer Gleittage ist möglich. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Darüber hinaus kann in Abstimmung mit dem Vorgesetzten die Kernzeit unterbrochen oder verletzt werden. Dabei soll eine Mindestarbeitszeit von 3,5 h nicht unterschritten werden.

14.2 Vor- und Nachholschichten

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.

14.3 Teilzeitarbeit

In jedem Kalenderjahr kann ein Antrag auf Teilzeit gestellt werden oder man befristet seinen Teilzeitantrag auf einen gewissen Zeitraum (z. B. 2 Jahre).

Vor Ablauf der Familienzeit kann ein Teilzeitantrag gestellt werden. Der Teilzeitwunsch muss mindestens drei Monate im Voraus schriftlich beantragt werden. Bei Rückkehr aus der Familienzeit sind 6 Monate einzuhalten.

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 eine geringfügige Beschäftigung sein und soll bis zu max. 30 Stunden/Woche umfassen.

14.4 Mobiles Arbeiten

Zum 1. Januar 2018 ist die neue Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten in Kraft getreten die für alle Beschäftigten der EvoBus GmbH inkl. der Bus World Home gilt. Mit dem Mobilen Arbeiten wird noch mehr Flexibilität in der Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort, größere persönliche Entscheidungsfreiheit und bessere Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem. Dazu werden klare Rahmenbedingungen für das Arbeiten „unterwegs“ und im Home Office geschaffen.

Wesentliche Eckpunkte der Gesamtbetriebsvereinbarung:

- Das Recht auf Mobiles Arbeiten wird vom Unternehmen grundsätzlich anerkannt, sofern es die Arbeitsaufgabe erlaubt.
- Es gilt der Grundsatz der beiderseitigen Freiwilligkeit.
- Mobiles Arbeiten umfasst alle Tätigkeiten, die außerhalb der Betriebsstätten der EvoBus GmbH ausgeführt werden
- Neu ist, dass die mobilen Arbeitszeiten blockweise pro Tag erfasst werden.
- Die Führungskraft hat das Recht, die erfassten Zeiten bei Bedarf nachzuvollziehen.
- Mobiles Arbeiten ist online (z. B. per Computer oder Smartphone) oder offline (z. B. mit Papiermedien) ganztägig oder stundenweise an allen Arbeitstagen möglich.
- Dazu nutzen die Beschäftigten die unternehmensüblichen Arbeitsmittel und die unternehmensübliche IT-Ausstattung sowie den privaten oder einen öffentlichen Internetanschluss.
- Es erfolgt keine Kostenerstattung möglicher Kosten im privaten Bereich (z. B. Energie- und Leistungskosten).
- Der Einsatz privater PCs oder Datenträger ist nicht erlaubt.
- Während des Mobilen Arbeitens unterliegen die Beschäftigten dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Zusätzliche Informationen beim örtlichen Betriebsrat oder im Social Intranet.

Daimler Social Intranet

mobiles arbeiten evobus

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
H IG
NFAC
ACH
META
IG M
S ME
IG N
FACH

Im Alter **15**

15.1 Alterssicherung

15.1.1 Tarifliche Verdienstsicherung

(Manteltarifvertrag § 6 vom 14.06.2005
Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden)

Anspruch auf Verdienstsicherung nach § 6 MTV:

- Vollendung des 54. Lebensjahres
- mindestens ein Jahr Betriebszugehörigkeit
- die Voraussetzung der Betriebszugehörigkeit ist nachholbar

Zusammensetzung der Verdienstsicherung:

- Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe zu Beginn der Verdienstsicherung
- Leistungsabhängige variable Bestandteile aus den letzten 12 Monaten vor der Verdienstsicherung
- Belastungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung
- ÜTZ zu Beginn der Verdienstsicherung
- Aus den in den letzten 12 Monaten vor der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten tariflichen und/oder übertariflichen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Spät- u. Nachtschicht, Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen gemäß § 8 BMTV

Zu den genauen Voraussetzungen als auch der Berechnung siehe Tarifvertrag.

Die Höhe der Alterssicherung finden Sie im Mitarbeiterportal (Self Services)

Der Alterssicherungsbetrag nimmt wie das Monatseinkommen an Tarifierhöhungen teil.

Ein älterer Mitarbeiter kann sich von der jährlichen Beurteilung befreien lassen. Der Vorgesetzte muss aber zustimmen.

Ein Rechtsanspruch besteht somit nicht. Näheres hierzu in der Protokollnotiz zur GBV zum ERA-Leistungsentgelt vom 10.05.07 „Befreiungsmöglichkeit von der Durchführung der entgeltwirksamen Leistungsbeurteilung bei Mitarbeitern ab vollendetem 54. Lebensjahr“.

 Diese Verdienstsicherung für unsere älteren Kolleginnen und Kollegen haben die Mitglieder der IG Metall nicht freiwillig erhalten, sondern im Herbst 1973 erstreiken müssen.

15.1.2 Kündigungsschutz

*(Tarifliche Regelung;
Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte)*

Gemäß § 4 Nr.4.4 Manteltarifvertrag für Beschäftigte zum ERA-TV Nordwürttemberg/Nordbaden kann einem Beschäftigten, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Dies gilt auch für eine Änderungskündigung.

15.2 Altersteilzeit

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit in der EvoBus GmbH vom März 2016 sieht vor, dass max. 4 % der Belegschaft eines Betriebes einen Altersteilzeitvertrag abschließen können. Die Vereinbarung regelt ausschließlich das sog. Blockmodell der ATZ mit einer Arbeits- und einer Freistellungsphase.

Dies gilt für Beschäftigte, die das 57. Lebensjahr vollendet haben und in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Es darf kein ungeminderter gesetzlicher Rentenanspruch/-bezug vorliegen. Vor dem Beginn der ATZ muss der Beschäftigte innerhalb eines Zeitraums von 5 Jahren mind. 1080 Kalendertage eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem SGB 111 ausgeübt haben.

Die Mindestdauer der Altersteilzeit beträgt in der Regel ein Jahr, die Höchstdauer sechs Jahre.



Der frühestmögliche Renteneintritt kann mit 63 Jahren (langjährige Versicherte) erfolgen.

Beschäftigte in Altersteilzeit bleiben bis zum Renteneintritt Beschäftigte des Unternehmens. Eine Arbeitslosenmeldung beim Arbeitsamt muss nicht vorgenommen werden.

Das Entgelt wird in der Arbeits- und Freistellungsphase auf ca. 85 Prozent des bisherigen Vollzeitbruttoentgelts aufgestockt, dies gilt auch für steuerfreie Zuschläge. In der Arbeitsphase erhalten die Beschäftigten die Ergebnisbeteiligung wie Vollzeitbeschäftigte.

Während der Arbeitsphase werden volle Beiträge zum EvoBusPensionskontoplus, in der Freistellungsphase 50 % der Beiträge zum EvoBusPensionskontoplus eingestellt. Beschäftigte, die während der Altersteilzeit über die Entgeltfortzahlung hinaus erkranken, werden in angemessener Weise abgesichert.



Die EvoBus GmbH stockt die Beiträge zur Rentenversicherung während der Laufzeit der Altersteilzeit (Arbeits- und Freistellungsphase) auf 95 % der Beiträge bei Vollzeitbeschäftigung auf. Diese Regelung entspricht der tariflichen Altersteilzeitvereinbarung.

Neu aufgenommen wurde, dass als Ausgleich für gesetzliche Rentenabschläge eine Abfindung von 250 Euro monatlich, maximal für 24 Monate, gewährt wird.

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.

15.3 Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche und gesetzliche Regelungen

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

15.3.1 EvoBus PensionskontoPlus

Seit dem 01.01.2002 besteht in der EvoBus GmbH eine neue Altersversorgung: Das EvoBusPensionskontoPlus. Mit dieser Neuregelung wurde für alle Beschäftigten in der EvoBus GmbH eine einheitliche Altersversorgungsregelung geschaffen. Alle früheren Versorgungsordnungen wurden abgelöst. Bisher erworbene Ansprüche wurden in das EvoBusPensionskontoPlus übertragen.

Kernstück des EvoBusPensionskontoPlus ist das arbeitgeberfinanzierte Basiskonto. Es beruht auf der Bildung von Versorgungsbausteinen, die jährlich dem Basiskonto gutgeschrieben werden. Der Versorgungsbaustein wird aus dem EvoBus-Eckbeitrag, dem Jahreseinkommen und dem altersabhängigen Faktor gebildet.

Die bisher erworbenen Ansprüche aus früheren Versorgungsordnungen wurden durch einen Startbaustein und einem Garantiebeitrag übertragen.

So entsteht über die Jahre für jeden Beschäftigten ein individuelles Versorgungskonto, das im Versorgungsfall zur Verfügung steht. Im Versorgungsfall stehen in der Regel drei Auszahlungsoptionen zur Wahl: Einmalkapital, Raten und monatliche Rente.

Im Aufbaukonto konnten Mitarbeiter bis 2012 eigene freiwillige Eigenbeträge einbringen. Diese Möglichkeit wurde 2013 durch das EvoBus-Zukunftskapital abgelöst.

15.3.2 EvoBus Pensions Plan (EPP)

Neueintritte ab 01.03.2011 erhalten eine neue Betriebliche Altersversorgung: Den EvoBus Pensions Plan. Für alle anderen bleibt es bei dem bisherigen System, dem EvoBusPensionskontoPlus.

Die Hauptmerkmale EvoBus Pensions Plan (EPP) sind:

- Es gilt eine Beitragstabelle, hinzu kommt noch ein eventueller Erfolgsbeitrag.
- Die Beiträge des Unternehmens werden am Kapitalmarkt angelegt. Die Verzinsung wird nicht garantiert, aber es werden alle erzielten Zinsen gutgeschrieben. Das bedeutet, dass in diesem System ein Anlagerisiko besteht, aber auch eine Anlagechance.

- Die Geldanlage erfolgt in drei unterschiedlichen Töpfen mit unterschiedlichen Chancen-Risiko-Profilen.
- Für jedes Lebensalter werden die Beiträge nach einem vorab festgelegten sogenannten Lebenszykluskonzept auf die drei Töpfe aufgeteilt.
- Das Unternehmen übernimmt hier keine Zinsgarantien. Was garantiert ist, das sind die eingezahlten Beiträge. Die Wertentwicklung wird im Guten wie im Schlechten weitergegeben.
- Die Geldanlage und das Lebenszykluskonzept werden von einem paritätisch besetzten Anlageausschuss überwacht.
- Wie beim bisherigen EvoBusPensionskontoPlus kann der Beschäftigte im Versorgungsfall wählen, ob das Versorgungsguthaben als Einmalkapital, in Raten oder als lebenslange Rente ausbezahlt werden soll. Es sollen auch Kombinationen aus Rate und Rente ermöglicht werden.
- Angesichts weiterer Verschlechterungen der staatlichen Leistungen bei Invalidität und Tod wurden die Leistungen bei Invalidität und Tod weiter verbessert.

15.3.3 **Bruttoentgeltumwandlung: Zukunftskapital, Zusatzrente, MetallRente, Pensionsfonds**

Zukunftskapital, Zusatzrente und Metall Pensionsfonds sind Angebote des Daimler-Konzerns, die durch Betriebsvereinbarungen auch auf die EvoBus GmbH übertragen wurden.

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

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, kindergeldberechtigte Waisen sowie Lebensgefährten, sofern diese dem Unternehmen im Vorhinein benannt wurden.

15.3.4 Daimler Tariffrente

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



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

geberfinanzierte Direktversicherung - die Daimler Tarifrrente - einbezahlt. Berechtig sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in tarifgebundenen deutschen Konzernunternehmen der Metall- und Elektroindustrie.

Die Daimler Tarifrrente erhalten alle berechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keinen laufenden VWL-Vertrag haben und keinen privaten Riestervertrag vorgelegt haben. Ein Wahlrecht besteht hier nicht. Die Daimler Tarifrrente ist eine arbeitgeber finanzierte Direktversicherung (ab 01.01.2018 ein MetallRente.Pensionsfonds), in die der Arbeitgeber für jeden Berechtigten monatlich die altersvorsorgewirksamen Leistungen einzahlt. Bei der Daimler Tarifrrente 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.

15.3.5 Nettoentgeltumwandlung / 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 Beiträgen Zulagen des Staates gibt.

Daimler Social Intranet
rentenversicherung
go

Daimler Social Intranet
vorsorgerichtlinie
go

A N Z E I G E



Von Kollegen für Kollegen:
Leistungsstarke Daimler BKK

Mannheim
Hanns-Martin-Schleyer-Straße
21-57/Gebäude 56, Raum 100
Telefon 06 21 3 93-72 60
Telefax 04 21 3 30 72-2 56
mannheim@daimler-bkk.com

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

16 Wissenswertes

16.1 Unterstützungskasse der Belegschaft Mannheim

Die ArbeiterInnen-Unterstützungskasse der Belegschaft ist eine Solidaritäts-Unterstützungskasse, die in folgenden Fällen Zuschüsse gewährt:

- Unterstützung bei Heilverfahren sowie Erholungskuren
- Krankengeldzuschuss
- Sterbegeld

Die Mitgliedschaft ist für alle gewerblichen ArbeitnehmerInnen verpflichtend.

Gewerbliche ArbeitnehmerInnen, die in ein Angestelltenverhältnis übernommen werden, können auf Wunsch Mitglied der Kasse bleiben.

Zuschüsse:

- Nach Ablauf des 100. Krankheitstages bekommen alle Mitglieder die mindestens 6 Monate in die Kasse einbezogen waren eine Beihilfe von täglich 1,02 Euro, wöchentlich 7,16 Euro
- Kurbeihilfe: 51,13 Euro
- Im Todesfall wird ein Umlagebetrag ausgezahlt. Für die Höhe des Sterbegeldes ist die Anzahl der Beschäftigten im Auszahlungsmonat entscheidend.

Die Umlagebeträge sind wie folgt festgelegt:

- | | |
|---|-----------|
| a.) Beim Tod eines aktiven Mitgliedes: | 0,20 Euro |
| b.) Beim Tod des Ehepartners
eines aktiven Mitgliedes: | 0,10 Euro |
| c.) Rentenempfänger: | 0,10 Euro |
- Die Sterbegeld-Regelung gilt zugleich auch für alle Tarifangestellten.

Die erforderlichen Geldmittel werden im Umlageverfahren bei der Lohn- bzw. Gehaltszahlung in Abzug gebracht.

Verwaltung Sterbekasse
(Betriebsrat Werk Mannheim):

Kommission für soziale Angelegenheiten
des Betriebsrates Werk Mannheim,

Gebäude 7, EG, Raum 109.

 (0621) 393 – 2379 oder 7257



16.2 Firmenangehörigengeschäft Mannheim

Als Beschäftigter der EvoBus GmbH haben Sie die Möglichkeit, Fahrzeuge des Konzerns zu attraktiven Firmenangehörigen-Konditionen zu beziehen.

Daimler AG
Verkaufsstelle Mannheim
HPC: 020-G610
Hanns-Martin-
Schleyer-Str. 21 - 57
68299 Mannheim

Kontakt und Beratung:
Mo, Mi u. Fr 08:00 bis 15:00 Uhr
Di u. Do 08:00 bis 15:30 Uhr

 (0621) 7646 – 5550
 fa-mannheim@daimler.com

Gewerbliche ArbeitnehmerInnen, die in ein Angestelltenverhältnis übernommen werden, können auf Wunsch Mitglied der Kasse bleiben.

Bezugsberechtigte

- Alle aktiven Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag, auch während des Mutterschutzes oder der Elternzeit (nicht während der Familienpause)
- Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses über die Mindesthaltedauer bzw. die Mietdauer des Fahrzeuges hinausgeht
- Doktoranden
- Pensionäre bei Bezug einer Betriebsrente
- Frühpensionäre, wenn sie beim Ausscheiden mindestens 53 Jahre alt sind und eine unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente haben, sowie kein Beschäftigungsverhältnis bei Dritten über der Geringfügigkeitsgrenze ausüben.
- Witwen und Witwer, die eine betriebliche Hinterbliebenenrente von der DUK erhalten.

Jeder Mitarbeiter kann unmittelbar nach seinem Eintritt in das Unternehmen beliebig viele Fahrzeuge der Marken Mercedes-Benz und smart über das Firmenangehörigengeschäft kaufen oder mieten. Die Beschäftigungsdauer im Unternehmen muss ab dem Tag der Fahrzeugabholung der vorgeschriebenen Mindesthaltungedauer entsprechen. Im Kaufmodell sind das 6 Monate und im Mietmodell entspricht dies der Dauer des Mietvertrags. Eine weitere Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter seinen Hauptwohnsitz in Deutschland hat.

Fahrzeugnutzung beim Kaufmodell

Neben dem Mitarbeiter oder dem Rentner selbst können die Lebenspartner sowie Familienangehörige den Jahreswagen nutzen. Als Familienangehörige gelten: Verlobte, Ehegatten, Verwandte gerader Linie (z. B. Großvater, Vater, Sohn), Verschwägernte (Schwiegereltern, Schwiegertochter und -sohn, Schwager, Schwägerin), Geschwister, Halbgeschwister (ein gemeinsamer Elternteil), Kinder der Geschwister (Neffen/Nichten), Geschwister der Eltern (Onkel, Tante). Nicht als Familienangehörige in unserem Sinn gelten Cousins und Cousin.

Seit 01.03.2007 gilt die Fahrzeug-Zulassungsverordnung (FZV). Darin ist u. a. festgelegt, dass die Zulassung von Fahrzeugen ausschließlich auf den Hauptwohnsitz zulässig ist. Eine Zulassung auf einen Nebenwohnsitz ist nicht möglich. Die Zulassung des Kauffahrzeugs (Neu- oder Gebrauchtfahrzeug) kann entweder auf den Hauptwohnsitz des Firmenangehörigen oder eines Familienangehörigen in Deutschland erfolgen.

Fahrzeugnutzung beim Mietmodell

Im Mietmodell darf das Fahrzeug ausschließlich vom Bezugsberechtigten und den mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen und Lebenspartner genutzt werden. Eine Weitergabe zur Nutzung an andere Personen (z. B. Miete, Leihe, Wiederverkauf) ist ausdrücklich nicht gestattet. Die Mietfahrzeuge müssen auf den Firmenangehörigen in Deutschland zugelassen werden.



Konditionen Kaufmodell

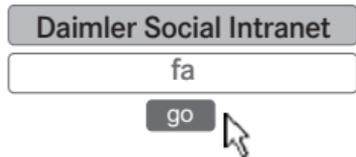
Beim Kauf eines Neufahrzeugs über das Firmenangehörigengeschäft erhalten Sie grundsätzlich 21,5 % auf den Bruttolistenpreis bei gebrauchten Jahreswagen - Mietrückläufer aus dem Firmenangehörigengeschäft, gebrauchte Werkswagen, ehemalige Dienst- und Geschäftswagen - erhalten Sie einen Rabatt von 16,5 % auf den Preis für Nicht-Konzernangehörige. Dabei kann ein geldwerter Vorteil entstehen, der steuerrechtlich als Arbeitslohn gilt.

Konditionen Mietmodell

Statt zu kaufen haben Sie die Möglichkeit, ein Neufahrzeug für die Dauer von - in der Regel - 12 Monaten zu mieten. Die monatliche Mietrate beträgt je nach Modell zwischen 0,85 % und 1,45 % des Bruttolistenpreises (inkl. Sonderausstattungen) und wird auf Basis der vereinbarten Laufleistung sowie der Preisstaffeln für Mehr-/Minderkilometer errechnet. Darin sind sämtliche Kosten für Haftpflicht- und Vollkaskoversicherung, Kundendienst und Verschleißreparaturen abgedeckt. Kfz-Steuer, Überstellungskosten, Winterreifen und Kraftstoff sind nicht inbegriffen. Auch hier kann möglicherweise ein geldwerter Vorteil entstehen.

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.



16.3 SG Stern Mannheim

Innerhalb der SG Stern Mannheim können Sie sich in 27 Sparten betätigen. Darüber hinaus werden verschiedene Freizeitprogramme und eine Vielzahl Sportevents angeboten.



16.4 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

16.5 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@ace-online.de](mailto:ace@ace-online.de)

16.6 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 | MITENTSCHEIDEN | MITEINANDER | MITDENKEN | MITMACHEN
MITGESTALTEN | MITREDEN | MITBESTIMMUNG | MITENTSCHEIDEN | MITTEILEN | MITTENDRIN | MITDENKEN | MITMACHEN | MITWIRKEN | MITGESTALTEN
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.



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 M
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

Januar 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
01	1	2	3	4	5	6	7
02	8	9	10	11	12	13	14
03	15	16	17	18	19	20	21
04	22	23	24	25	26	27	28
05	29	30	31				

Februar 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
05				1	2	3	4
06	5	6	7	8	9	10	11
07	12	13	14	15	16	17	18
08	19	20	21	22	23	24	25
09	26	27	28				

Mai 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
18		1	2	3	4	5	6
19	7	8	9	10	11	12	13
20	14	15	16	17	18	19	20
21	21	22	23	24	25	26	27
22	28	29	30	31			

Juni 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
22					1	2	3
23	4	5	6	7	8	9	10
24	11	12	13	14	15	16	17
25	18	19	20	21	22	23	24
26	25	26	27	28	29	30	

September 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
35						1	2
36	3	4	5	6	7	8	9
37	10	11	12	13	14	15	16
38	17	18	19	20	21	22	23
39	24	25	26	27	28	29	30

Oktober 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
40	1	2	3	4	5	6	7
41	8	9	10	11	12	13	14
42	15	16	17	18	19	20	21
43	22	23	24	25	26	27	28
44	29	30	31				

- 01. Jan Neujahr
- 06. Jan Heilige Drei Könige
- 30. Mär Karfreitag
- 01. Apr Ostersonntag
- 02. Apr Ostermontag

- 01. Mai Tag der Arbeit
- 10. Mai Christi Himmelfahrt
- 20. Mai Pfingstsonntag
- 21. Mai Pfingstmontag
- 31. Mai Fronleichnam

2018

März 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
09				1	2	3	4
10	5	6	7	8	9	10	11
11	12	13	14	15	16	17	18
12	19	20	21	22	23	24	25
13	26	27	28	29	30	31	

April 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
13							1
14	2	3	4	5	6	7	8
15	9	10	11	12	13	14	15
16	16	17	18	19	20	21	22
17	23	24	25	26	27	28	29
18	30						

Juli 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
26							1
27	2	3	4	5	6	7	8
28	9	10	11	12	13	14	15
29	16	17	18	19	20	21	22
30	23	24	25	26	27	28	29
31	30	31					

August 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
31			1	2	3	4	5
32	6	7	8	9	10	11	12
33	13	14	15	16	17	18	19
34	20	21	22	23	24	25	26
35	27	28	29	30	31		

November 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
44				1	2	3	4
45	5	6	7	8	9	10	11
46	12	13	14	15	16	17	18
47	19	20	21	22	23	24	25
48	26	27	28	29	30		

Dezember 2018

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
48						1	2
49	3	4	5	6	7	8	9
50	10	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22	23
52	24	25	26	27	28	29	30
01	31						

15. Aug Mariä Himmelfahrt
03. Okt Tag der Deutschen Einheit
31. Okt Reformationstag
01. Nov Allerheiligen
21. Nov Buß- und Bettag

25. Dez 1. Weihnachtsfeiertag
26. Dez 2. Weihnachtsfeiertag

Januar 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
01		1	2	3	4	5	6
02	7	8	9	10	11	12	13
03	14	15	16	17	18	19	20
04	21	22	23	24	25	26	27
05	28	29	30	31			

Februar 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
05					1	2	3
06	4	5	6	7	8	9	10
07	11	12	13	14	15	16	17
08	18	19	20	21	22	23	24
09	25	26	27	28			

Mai 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
18			1	2	3	4	5
19	6	7	8	9	10	11	12
20	13	14	15	16	17	18	19
21	20	21	22	23	24	25	26
22	27	28	29	30	31		

Juni 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
22						1	2
23	3	4	5	6	7	8	9
24	10	11	12	13	14	15	16
25	17	18	19	20	21	22	23
26	24	25	26	27	28	29	30

September 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
35							1
36	2	3	4	5	6	7	8
37	9	10	11	12	13	14	15
38	16	17	18	19	20	21	22
39	23	24	25	26	27	28	29
40	30						

Oktober 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
40		1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12	13
42	14	15	16	17	18	19	20
43	21	22	23	24	25	26	27
44	28	29	30	31			

- 01. Jan** Neujahr
- 06. Jan** Heilige Drei Könige
- 19. Apr** Karfreitag
- 21. Apr** Ostersonntag
- 22. Apr** Ostermontag

- 01. Mai** Tag der Arbeit
- 30. Mai** Christi Himmelfahrt
- 09. Jun** Pfingstsonntag
- 10. Jun** Pfingstmontag
- 20. Jun** Fronleichnam

2019

März 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
09					1	2	3
10	4	5	6	7	8	9	10
11	11	12	13	14	15	16	17
12	18	19	20	21	22	23	24
13	25	26	27	28	29	30	31

April 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
14	1	2	3	4	5	6	7
15	8	9	10	11	12	13	14
16	15	16	17	18	19	20	21
17	22	23	24	25	26	27	28
18	29	30					

Juli 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
27	1	2	3	4	5	6	7
28	8	9	10	11	12	13	14
29	15	16	17	18	19	20	21
30	22	23	24	25	26	27	28
31	29	30	31				

August 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
31				1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10	11
33	12	13	14	15	16	17	18
34	19	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31	

November 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
44					1	2	3
45	4	5	6	7	8	9	10
46	11	12	13	14	15	16	17
47	18	19	20	21	22	23	24
48	25	26	27	28	29	30	

Dezember 2019

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
48							1
49	2	3	4	5	6	7	8
50	9	10	11	12	13	14	15
51	16	17	18	19	20	21	22
52	23	24	25	26	27	28	29
01	30	31					

15. Aug Mariä Himmelfahrt
03. Okt Tag der Deutschen Einheit
31. Okt Reformationstag
01. Nov Allerheiligen
20. Nov Buß- und Bettag

25. Dez 1. Weihnachtsfeiertag
26. Dez 2. Weihnachtsfeiertag

Januar 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
01			1	2	3	4	5
02	6	7	8	9	10	11	12
03	13	14	15	16	17	18	19
04	20	21	22	23	24	25	26
05	27	28	29	30	31		

Februar 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
05						1	2
06	3	4	5	6	7	8	9
07	10	11	12	13	14	15	16
08	17	18	19	20	21	22	23
09	24	25	26	27	28	29	

Mai 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
18					1	2	3
19	4	5	6	7	8	9	10
20	11	12	13	14	15	16	17
21	18	19	20	21	22	23	24
22	25	26	27	28	29	30	31

Juni 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
23	1	2	3	4	5	6	7
24	8	9	10	11	12	13	14
25	15	16	17	18	19	20	21
26	22	23	24	25	26	27	28
27	29	30					

September 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
36		1	2	3	4	5	6
37	7	8	9	10	11	12	13
38	14	15	16	17	18	19	20
39	21	22	23	24	25	26	27
40	28	29	30				

Oktober 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
40				1	2	3	4
41	5	6	7	8	9	10	11
42	12	13	14	15	16	17	18
43	19	20	21	22	23	24	25
44	26	27	28	29	30	31	

- 01. Jan** Neujahr
- 06. Jan** Heilige Drei Könige
- 10. Apr** Karfreitag
- 12. Apr** Ostersonntag
- 13. Apr** Ostermontag

- 01. Mai** Tag der Arbeit
- 21. Mai** Christi Himmelfahrt
- 31. Mai** Pfingstsonntag
- 01. Jun** Pfingstmontag
- 11. Jun** Fronleichnam

2020

März 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
09							1
10	2	3	4	5	6	7	8
11	9	10	11	12	13	14	15
12	16	17	18	19	20	21	22
13	23	24	25	26	27	28	29
14	30	31					

April 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
14			1	2	3	4	5
15	6	7	8	9	10	11	12
16	13	14	15	16	17	18	19
17	20	21	22	23	24	25	26
18	27	28	29	30			

Juli 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
27			1	2	3	4	5
28	6	7	8	9	10	11	12
29	13	14	15	16	17	18	19
30	20	21	22	23	24	25	26
31	27	28	29	30	31		

August 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
31						1	2
32	3	4	5	6	7	8	9
33	10	11	12	13	14	15	16
34	17	18	19	20	21	22	23
35	24	25	26	27	28	29	30
36	31						

November 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
44							1
45	2	3	4	5	6	7	8
46	9	10	11	12	13	14	15
47	16	17	18	19	20	21	22
48	23	24	25	26	27	28	29
49	30						

Dezember 2020

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
49		1	2	3	4	5	6
50	7	8	9	10	11	12	13
51	14	15	16	17	18	19	20
52	21	22	23	24	25	26	27
53	28	29	30	31			

15. Aug Mariä Himmelfahrt
03. Okt Tag der Deutschen Einheit
31. Okt Reformationstag
01. Nov Allerheiligen
18. Nov Buß- und Bettag

25. Dez 1. Weihnachtsfeiertag
26. Dez 2. Weihnachtsfeiertag

Januar 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
53					1	2	3
01	4	5	6	7	8	9	10
02	11	12	13	14	15	16	17
03	18	19	20	21	22	23	24
04	25	26	27	28	29	30	31

Februar 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
05	1	2	3	4	5	6	7
06	8	9	10	11	12	13	14
07	15	16	17	18	19	20	21
08	22	23	24	25	26	27	28

Mai 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
17					1	2	
18	3	4	5	6	7	8	9
19	10	11	12	13	14	15	16
20	17	18	19	20	21	22	23
21	24	25	26	27	28	29	30
22	31						

Juni 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
22		1	2	3	4	5	6
23	7	8	9	10	11	12	13
24	14	15	16	17	18	19	20
25	21	22	23	24	25	26	27
26	28	29	30				

September 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
35			1	2	3	4	5
36	6	7	8	9	10	11	12
37	13	14	15	16	17	18	19
38	20	21	22	23	24	25	26
39	27	28	29	30			

Oktober 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
39					1	2	3
40	4	5	6	7	8	9	10
41	11	12	13	14	15	16	17
42	18	19	20	21	22	23	24
43	25	26	27	28	29	30	31

- 01. Jan** Neujahr
- 06. Jan** Heilige Drei Könige
- 02. Apr** Karfreitag
- 04. Apr** Ostersonntag
- 05. Apr** Ostermontag

- 01. Mai** Tag der Arbeit
- 13. Mai** Christi Himmelfahrt
- 23. Mai** Pfingstsonntag
- 24. Mai** Pfingstmontag
- 03. Jun** Fronleichnam

2021

März 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
09	1	2	3	4	5	6	7
10	8	9	10	11	12	13	14
11	15	16	17	18	19	20	21
12	22	23	24	25	26	27	28
13	29	30	31				

April 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
13				1	2	3	4
14	5	6	7	8	9	10	11
15	12	13	14	15	16	17	18
16	19	20	21	22	23	24	25
17	26	27	28	29	30		

Juli 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
26				1	2	3	4
27	5	6	7	8	9	10	11
28	12	13	14	15	16	17	18
29	19	20	21	22	23	24	25
30	26	27	28	29	30	31	

August 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
30							1
31	2	3	4	5	6	7	8
32	9	10	11	12	13	14	15
33	16	17	18	19	20	21	22
34	23	24	25	26	27	28	29
35	30	31					

November 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
44	1	2	3	4	5	6	7
45	8	9	10	11	12	13	14
46	15	16	17	18	19	20	21
47	22	23	24	25	26	27	28
48	29	30					

Dezember 2021

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
48			1	2	3	4	5
49	6	7	8	9	10	11	12
50	13	14	15	16	17	18	19
51	20	21	22	23	24	25	26
52	27	28	29	30	31		

15. Aug Mariä Himmelfahrt
 03. Okt Tag der Deutschen Einheit
 31. Okt Reformationstag
 01. Nov Allerheiligen
 17. Nov Buß- und Bettag

25. Dez 1. Weihnachtsfeiertag
 26. Dez 2. Weihnachtsfeiertag

[Redacted content]

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

A

Abmahnung	110, 115
ACE Auto Club Europa	156
Alterssicherung	27, 34, 54, 144
Altersteilzeit	12, 41, 63, 72, 90, 145
Altersvorsorge	146, 148
Arbeitsordnung	100, 123
Arbeits- und Gesundheitsschutz	37, 73
Arbeitspolitik	27, 67
Arbeitsunfähigkeit	77, 101, 110
Arbeitszeitregelungen	138
Aufsichtsrat	25
Auslandseinsätze	60
Ausschüsse	26, 30
Ausperrung	15, 34
Auswahlrichtlinie	55, 108

B

Beruf und Familie	125, 128
Beschäftigungssicherung	66, 96
Betriebliche Altersversorgung	146
Betriebliche Gesundheitsförderung	77
Betriebsrat	10, 16, 19, 25, 29
Bildungszeit	117
Bruttoentgeltumwandlung	148

C

Chancengleichheit	37, 106, 114
Compliance	121

D

DaimlerMove	44
Daimler Tariffrente	149
Datenschutz	28, 120, 122
Diversity	28, 114

E

Eingliederungsmanagement	68, 77, 108
Einsicht in die Personalakte	113
Einstiegsentgelt	43
Elterngeld	127
Elternzeit	129, 153
Entgeltausgleich	54, 96
Entgeltumwandlung	12, 72, 148, 150
ERA	42, 48, 52, 54, 61, 72, 96, 144

Ergebnisbeteiligung	62, 146, 148
Erkrankung des Kindes	98
Ermahnung	110
EvoBusPensionskontoPlus	146, 148
EvoBus Pensions Plan (EPP)	147

F

Fairer Umgang am Arbeitsplatz	114
Familienzeit	130, 140
Firmenangehörigengeschäft	153
Förderung von Frauen	114
Freistellung	12, 60, 90, 94, 98, 116, 132, 145

G

GBV Zielbild	39
Gefährdungsbeurteilung	73
Gesamtbetriebsrat	30, 33, 37, 73, 78, 108, 114
Gesamtschwerbehindertenvertretung	30, 33
Gesundheitskuren/-trainings	78, 90
Gleitende Arbeitszeit	138
Gleittage	140
Grundsätze zur sozialen Verantwortung	37
Gruppenarbeit	27, 67

H

Haushaltshilfe	102
----------------	-----

I

Ideenmanagement	29, 70, 159
IG Metall	10
Informationsmedien	29
Innerbetriebliche Stellenausschreibung	106
Interessenvertretung	25
Integrationsvereinbarung	83

J

Jubilaraufenthalt	28, 90
Jubilarzuwendungen	86
Jugend- und Auszubildendenvertretung	11, 28, 31

K

Kapazitätsausgleich	41
Kinderbetreuung	133, 135
Kündigung	44, 66, 110, 115, 145
Kündigungsschutz	12, 34, 83, 112, 126, 145
KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)	67, 69

L

LEAD	119
Leadership 2020	108, 120, 158
Leistungsbeurteilung	116, 144

M

Mehrarbeit	29, 58, 83, 126
Mehrarbeitspauschale	60
Mercedes-Benz Museum	156
MitarbeiterInnen mit Einsatzeinschränkungen (ME)	68
Mitgliedsbeitrag	19, 130
Mitgliedschaft in der IG Metall	10, 19
Mobiles Arbeiten	132, 141
Mutterschutz	126, 129, 153

N

Nacharbeit	58
Nachtschicht	75, 88, 144
Nettoentgeltumwandlung	151
Notlagenunterstützung	17

P

Pausen	139
Personalakte	110, 113, 121
Personaldrehscheibe	44
Persönliche Schutzausrüstung	76
Personelle Angelegenheiten	106
Pflege	132, 135
Pflegepause	133
Präventionsprogramm	78
ProCent	37
Produktionsverbund	39, 42

Q

Qualifizierung	28, 37, 50, 67, 69, 74, 92, 115, 132
----------------	--------------------------------------

R

Rechtsschutz durch die IG Metall	11, 13, 157
Rentenberatung	84
Riester-Rente	151
Rufbereitschaft	56

S

Schichtbetrieb	75, 78, 88
Schichtmodelle	29

Schwerbehinderte Menschen	33, 82, 88
Schwerbehindertenvertretung	32, 77, 83
Schuldner- und Insolvenzberatung	86
SG Stern	16
Sonderurlaub	92
Sozialberatung	84, 86, 115
Spendenfonds	37
Standortsicherung	96
Stellenausschreibung	106
Sterbefall, Unterstützung	17
Stellenbesetzung	106
Sterbekasse	28, 153
sternchen Kinderkrippen	28, 133
sternchen Werk Mannheim	28, 135
Streik	13, 15, 21, 34, 66, 72, 144

T

Tarifrente	149
Tarifvertrag	12, 61, 92, 98, 101, 112, 115, 130, 144, 149
Teilzeitarbeit	116, 130, 140

U

Übernahme von Auszubildenden	42
Unbezahlter Sonderurlaub	92, 133
Unfallversicherung	13, 16, 83, 141, 157
Unterstützung bei Sterbefällen	17
Unterstützung bei Streik und Aussperrung	15
Unterstützung für RentnerInnen	18
Unterstützungskasse der Belegschaft Mannheim	28, 152
Urlaub	12, 82, 88
Urlaubsgeld	45, 88

V

Verdienstsicherung	42, 54, 144
Vergütung	44, 48
Versetzung	42, 54, 106, 115
Vertrauensleute	11, 13
Vorsorgeuntersuchungen	75

W

Weihnachtsgeld	12, 61, 148
----------------	-------------

Z

Zeitarbeitnehmer	43
Zeugnis	112
Zielbild EvoBus	39
Zielvereinbarung	49, 54, 116
Zukunftskapital	147



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.