



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

Werk Mannheim



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



Internetlink



Achtung: Wichtiger Hinweis



Verweise, Randnotizen



Suchbegriffeingabe

Daimler Social Intranet

betriebsrat

go



ratgeber 2018
für Beschäftigte der Daimler AG

Impressum:

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

Redaktion:
Gesamtbetriebsrat und
IG Metall-Betriebsräte der Daimler AG

Gestaltung:
Edgar Jörg, Standort Sindelfingen der Daimler AG

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

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

ratgeber

Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Vereinbarungen und Richtlinien

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

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

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

IG Metall	1
Gremien	2
Gesamtbetriebsvereinbarungen	3
Vergütung	4
Arbeitspolitik	5
Arbeits- und Gesundheitsschutz	6
Unterstützung	7
Urlaub	8
Hilfe bei Krankheit	9
Personelle Angelegenheiten	10
Beruf und Familie	11
Arbeitszeitregelungen	12
Im Alter	13
Wissenswertes	14

1. IG Metall

1.1. Viele gute Gründe sprechen für eine starke Gewerkschaft

Mehr als 2,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Industrie, Dienstleistung und Handwerk sind Mitglied der IG Metall. Die damit größte Einzelgewerkschaft der Welt vertritt die Interessen der Beschäftigten in den Branchen Metall- und Elektroindustrie, Eisen und Stahl, Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff sowie Informations- und Kommunikationstechnologie.

In der IG Metall organisieren sich Frauen und Männer, Jung und Alt sowie Menschen unterschiedlichster nationaler Herkunft. Auch für Beschäftigte in Leiharbeit, Studenten und Studentinnen, Rentnerinnen und Rentner, Erwerbslose sowie seit 2015 auch für Solo-Selbständige macht die Mitgliedschaft Sinn. Alle zusammen bilden eine Gemeinschaft mit erheblicher Durchsetzungskraft, die in Sachen Arbeits- und Lebensqualität viel bewegt: Die Mitglieder der IG Metall haben höhere Einkommen, kürzere Arbeitszeiten und längeren Urlaub erkämpft.

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

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

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

Aber auch jede und jeder Einzelne ist der IG Metall wichtig: Sie hat ein offenes Ohr für die Fragen und individuellen Bedürfnisse ihrer Mitglieder. Das gelingt nur deshalb, weil die IG Metall mit

einem großen bundesweiten Netzwerk nah an den Beschäftigten in den Betrieben ist. Dieses Netzwerk besteht aus sieben Bezirken mit über 155 Geschäftsstellen und mehr als 150.000 Frauen und Männern als Ansprechpartner in den Betrieben im ganzen Land: Das sind die in der IG Metall organisierten und von ihr qualifizierten Betriebsräte, Vertrauensleute sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Die größte Stärke der Gewerkschaft sind die Metalllerinnen und Metalller in den Betrieben.

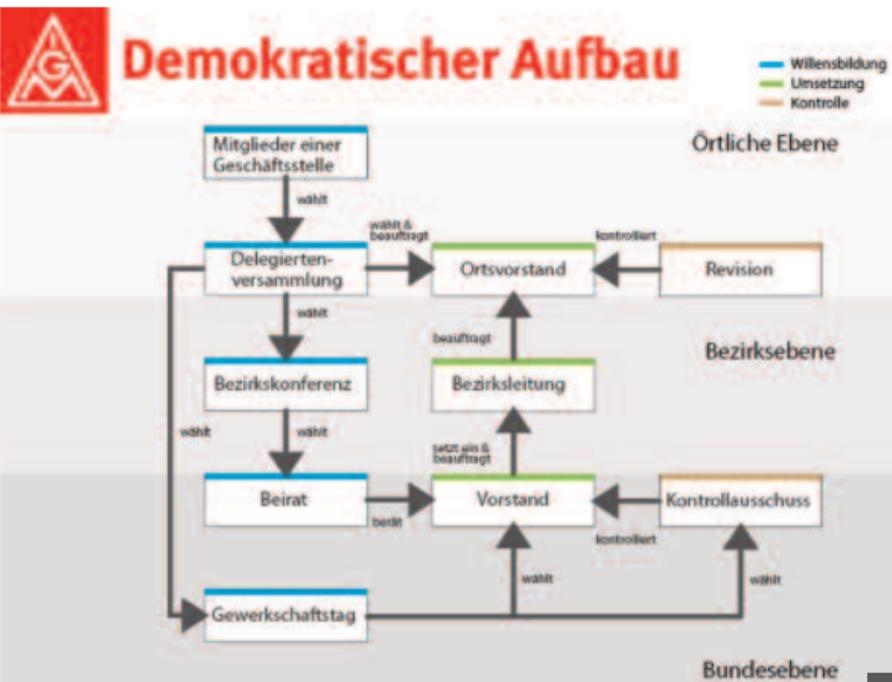
INFA
ALLEI
LEINI
ALLEI
META
TALI
LEIN
TALI
ALLE
EINF
TALLU
LLEI
TALL
ME
META
MET
H IG M
H IG M
NFA
ACH
META
IG M
ME
IG M
ACH
IC
META
IG M
ME
IG M
ACH
IC

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

Einzige Voraussetzung – die Mitgliedschaft.

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

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



1.2. Mitgestalten durch Tarifverträge

Miteinander für morgen – unter diesem Motto handelt die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden Tarifverträge aus und setzt Standards für die Arbeitsbedingungen. Unsere Tarifverträge regeln Einkommen, Eingruppierung, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld, Verbesserungen in der Altersteilzeit, Einschränkungen der Leiharbeit und vieles mehr.

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

Deshalb verbessert jedes neue Mitglied die Chance auf faire Arbeitsbedingungen und ein angemessenes Einkommen. Und: Einen Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen haben nur die Mitglieder der IG Metall.

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

1.3. Die Vertrauensleute der IG Metall

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



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

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

1.4. Leistungen der IG Metall

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

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



1.4.1. Rechtsschutz

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

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

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

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

Voraussetzungen:

Satzungsgemäßer Beitrag und mindestens dreimonatige Mitgliedschaft. Rechtsschutz muss bei der zuständigen IG Metall-Geschäftsstelle unter Vorlage des Mitgliedsausweises beantragt werden. Über den Antrag entscheidet der Ortsvorstand. Mit Bewilligung des Rechtsschutzes übernimmt die IG Metall die Kosten des Verfahrens.

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

Telefon: 069 / 6693-0



1.4.2. Unterstützung bei Streik und Aussperrung

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

Höhe der Streikunterstützung

Pro Streik- oder Aussperrungswoche betragen die Unterstützungssätze bei einer Mitgliedschaft

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

des Durchschnittsbeitrags.



► Beispiele für Unterstützung pro Woche:

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

1.4.3. Freizeit-Unfallversicherung

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



(siehe Kapitel 7.3 Unfallversicherung)

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

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

Beispiel:

Beitrag: 42,00 € x 30 = 1.260,00 €

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

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



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

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

1.4.4. Unterstützung bei Sterbefällen

Die IG Metall unterstützt ihre Mitglieder auch in Notfällen. Zur finanziellen Unterstützung in Todesfällen gewährt die IG Metall ein Sterbegeld – beim Tod des Mitglieds an die Hinterbliebenen, beim Tod des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin an das Mitglied. Die Höhe der Unterstützung errechnet sich aus der Dauer und der Höhe der Beitragsleistung. Der Anspruch besteht nach mindestens 12-monatiger Mitgliedschaft und beträgt bei einer Dauer der Mitgliedschaft

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

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

Der Antrag auf Sterbegeld muss grundsätzlich innerhalb von 12 Monaten nach dem Todestag bei der zuständigen Geschäftsstelle der IG Metall eingereicht werden. Dabei sind Sterbeurkunde und Mitgliedsausweis vorzulegen. Weitere Einzelheiten sind § 30 der IG Metall-Satzung zu entnehmen.

1.4.5. Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen

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

(§ 28 der IG Metall-Satzung)

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

Voraussetzung:

*Mindestens 12-monatige Mitgliedschaft
und satzungsgemäßer Beitrag.*

Beratung:

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

*Der Ortsvorstand entscheidet nach den Anweisungen
des Vorstandes.*

1.4.6. Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner

Rentnerinnen und Rentner, die Altersruhegeld oder volle Erwerbsminderungsrente beziehen und der Gewerkschaft mindestens 20 Jahre angehören, erhalten eine einmalige Unterstützung in Höhe von 20 Prozent der insgesamt bis zum 31.12.1990 geleisteten Beiträge (§ 29 der IG Metall-Satzung).

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

Beispiel:

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

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

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

1.4.7. Informationen der IG Metall



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

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

Informationen zur
Tarifpolitik und zur
Arbeitswelt

www.igmetall.de 

Gewerkschaftliche
Informationen
rund um Daimler

www.daimler.igm.de 

1.5. Mitgliedschaft in der IG Metall

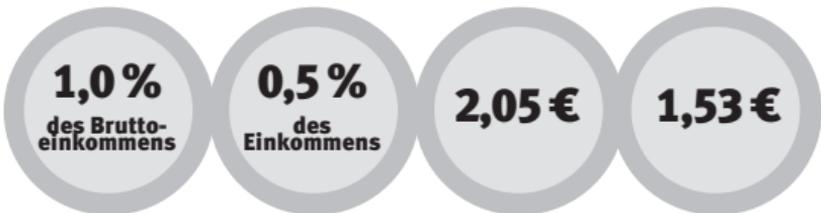
Jedes neue Mitglied verbessert die Chance auf gute Arbeitsbedingungen, weil Betriebsrat und IG Metall gestärkt werden. Die Beitrittserklärung erhalten Sie bei Ihrem Vertrauensmann oder Betriebsrat der IG Metall.

Das Formular wird verwendet für den:

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

www.igmetall.de/beitreten

Mitgliedsbeitrag - Wer zahlt wie viel?



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

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



1956-1972

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

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

Gremien betrieblicher Interessenvertretung

2

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

EINFACH
IG METALL



unser Standort
unsere Arbeit
unsere Zukunft

2. Gremien betrieblicher Interessenvertretung

2.1. Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat

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

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

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



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

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

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

[Daimler Social Intranet](#)

[Arbeitnehmer im Aufsichtsrat](#)

go



2.2. Betriebsrat

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

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



DAIMLER
GESAMTBETRIEBSRAT

2.3. Gesamtbetriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) setzt sich zusammen aus den jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden und ihren Stellvertretern sowie den Mitgliedern der Niederlassungskommission. In verschiedenen Gremien des Gesamtbetriebsrates werden die unterschiedlichsten Themen von sachkundigen Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus den einzelnen Werken für den GBR vorbereitet. Die insgesamt 30 Mitglieder des Gesamtbetriebsrates treffen sich ca. alle 2 Monate. In diesen Sitzungen werden alle anstehenden werksübergreifenden Themen beraten, diskutiert und gegebenenfalls Beschlüsse gefasst.

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

Einmal im Jahr findet die Betriebsräteversammlung statt, in der rund 400 Betriebsräte zusammentreffen: Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter,



sowie die Mitglieder der Betriebsausschüsse der Werke und Niederlassungen kommen zur internen Diskussion und zum Meinungsaustausch mit dem Vorstand der Daimler AG zusammen. Ein Gesamtbetriebsrat ist in seiner Funktion den Betriebsräten der Werke oder Niederlassungen nicht übergeordnet, sondern behandelt Themen, die mehrere oder alle Werke bzw. Niederlassungen betreffen.

Daimler Social Intranet

gesamtbetriebsrat, gbr

go

2.4. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) 2

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



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

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

2.5. Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV)

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

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

CLICK

Daimler Social Intranet

gjav

go

2.6. Schwerbehindertenvertretung (SBV)

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

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

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte bei Anträgen auf

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

Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen stellen die Verbindung her

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

Sie unterliegen der Schweigepflicht und behandeln selbstverständlich alle Gespräche vertraulich.

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

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

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

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

2

2.7. Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV)

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

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



2.8. Konzernbetriebsrat und internationale Gremien

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

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

Daimler Social Intranet
wec, ebr, kbr

go

Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

1973-1984

Ein starker Partner

EINFACH
IG METALL

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

Grundlegende Gesamtbetriebsvereinbarungen

3

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

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

3.1. Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Daimler

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

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

Auf all diesen Gebieten gibt es Mindeststandards, die weltweit einzuhalten sind. Verstöße werden verfolgt und geahndet. Dies gilt nicht nur für das Unternehmen selbst, sondern auch für die Geschäftspartner, wie z. B. Händler und Zulieferer. Die Grundsätze zur sozialen Verantwortung wurden in weitere Regelwerke des Unternehmens, wie z.B. die Verhaltensrichtlinie oder die Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten aufgenommen. Ihren Wert zeigen sie an der erfolgreichen Bewältigung von Verstößen.

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



3.2. Spendenfonds Daimler ProCent

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

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



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

Gemeinsam Gutes tun heißt die Devise. Jedes Werk für seine Region, gemeinsam für die Welt. Die Spenden gehen zur einen Hälfte an regionale Projekte an den Werksstandorten und zur anderen Hälfte an übergreifende Projekte im In- und Ausland. Allen gemeinsam ist, dass sie als gemeinnützig anerkannt sind und im Schwerpunkt Hilfen für Kinder, Jugendliche oder Behinderte bieten oder zum Umwelt- und Naturschutz beitragen. Im Einzelfall werden Projekte der Katastrophenhilfe unterstützt. Gemäß dem Motto „ProCent – kleiner Beitrag große Wirkung“ geht es dabei nicht nur um die ganz großen Spendenprojekte, gerade lokalen Einrichtungen kann schon mit einer Summe von 1.000 bis 2.000 Euro spürbar geholfen werden.

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

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

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

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

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

Auch Masteranden, Bacheloranden, Diplomanden und Praktikanten können freiwillig teilnehmen. Die Teilnahme können diese Beschäftigtengruppen selbst im Mitarbeiter-Portal aktivieren.

Daimler Social Intranet

procent, procentkoordinatoren

go 

3.3. Zukunftssicherung Daimler 2030



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

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

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

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

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

Daimler Social Intranet

zusi2030

go

3.4. Übernahme von Auszubildenden

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

(siehe 3.3)

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



DaimlerMOVE / Personaldrehscheibe

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

Daimler Social Intranet

dmove

go



Einstiegsentgelt

Die Einstiegsentgelt-Tabellen werden jährlich überprüft bzw. angepasst.

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

DaimlerMove-Pauschalvergütung

(Stand April 2017)

1. Jahr 3.101,22 €

2. Jahr 3.226,52 €

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

3.5 Zeitarbeitnehmer – Leiharbeit / Zeitarbeit

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



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

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

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

Daimler Social Intranet

zeitarbeit

go

3.6. Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen

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

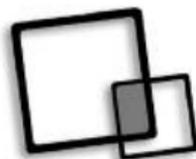
Für Beschäftigte im Dienstleistungstarifvertrag hat es durch die neue „Zukunftssicherung Daimler“ keine Änderungen gegeben. Die Beschäftigten bleiben durch die Anwendung des Ergänzungstarifvertrags Dienstleistungen dauerhaft Beschäftigte der Daimler AG; die erfassten Bereiche oder Teilbereiche sind vor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

Auch alle anderen bestehenden Tarifverträge behalten ihre Gültigkeit.

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

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

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



3.7. Arbeitszeitkorridor mit Entgeltausgleich

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

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



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

 **Online
beitreten!**

EINFACH
IG METALL



Bestes Geld

EINFACH
IG METALL



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

Vergütung

4

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

Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

1985-1992

Ein starker Partner

EINFACH
IG METALL

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

4. Vergütung

4.1. ERA

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

Es gibt drei unterschiedliche Vergütungsmodelle (VM) für Tarifbeschäftigte.

Normalfälle:

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

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

Sonderfälle:

- ▶ **Beschäftigte aus Konzerntochtergesellschaften (bis zum 06.08.2004) mit unmittelbar anschließender Übernahme in die damalige DCAG vor dem 01.01.2007** ▶ VM 1 oder 2
- ▶ **RückkehrerInnen in die damalige DCAG nach zwischenzeitlicher Beschäftigung in Konzerntochtergesellschaft** ▶ VM 1 oder 2
- ▶ **Wiedereinstellungszusage (bei Beschäftigung bis zum 06.08.2004)**
▶ VM 1 oder 2



Folgende Darstellung zeigt die unterschiedlichen Entgeltbausteine der drei Vergütungsmodelle:

1. Baustein: Tarifliches Grundentgelt (TGE):

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

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

2. Baustein: Leistungsentgelt (TLE)

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

Einzelheiten finden sich im Kapitel NAVI 4.2

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

3. Baustein: Belastungszulage

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

4. Baustein: Übertarifliche Zulage (ÜTZ)

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

5. Baustein: Tarifynamischer individueller Besitzstand (TIB)

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

6. Baustein: Betriebliches Grundentgelt (BGE) *(nicht im Betrieb Zentrale)*

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

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

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



4.2. Leistungsbeurteilung / NAVI

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



Im VM1 können zwei Modelle zur Anwendung kommen:

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

Im VM2 kommt das Standardmodell zur Anwendung:

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

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

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



Arbeitsergebnis:

Das Arbeitsergebnis kann alternativ über eine Leistungserwartung oder anhand einer freiwilligen Zielvereinbarung beurteilt werden. Eine angemessene Zeit zur Vor- und Nachbereitung des Zielvereinbarungsgesprächs muss gewährleistet sein. Maximal können 5 Ziele vereinbart werden. Diese können gewichtet werden. Die Ziele müssen vom Aufgabenprofil abgedeckt sein.

Sie müssen erreichbar, messbar und terminiert sein. Dabei ist der Zustand des anzustrebenden Ziels zu beschreiben und festzuhalten, was bis wann erreicht werden soll unter Angabe eines Messwertes mit Maßstab zur Bestimmung des Zielerreichungsgrads.

Arbeitsverhalten:

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

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

4

Ablauf der Gespräche mit dem Vorgesetzten im NAVI-Prozess:

1. Start-Führungsgespräch zu Beginn des Jahres

(Januar bis März)

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

Hinweis:

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

2. Zwischenbilanz gegen Ende des zweiten/ Anfang des dritten Quartals

(Juni bis September)

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

3. Abschlussführungsgespräch

(1. Quartal des Folgejahres)

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

Reklamation

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

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

Daimler Social Intranet

navi

go



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

Ab dem 01.01.2007 gilt für betrieblich oder gesundheitlich veranlasste Verdienstsicherungsfälle die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem in den Werken und Zentralbereichen der Daimler AG (4. Abschnitt) in Verbindung mit § 13 des ERA-Tarifvertrages Baden-Württemberg mit folgenden Modifikationen:

Die Absicherung beinhaltet:

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

Die Voraussetzungen:

- bisherige Einstufung muss mindestens 6 Monate bestehen
- die Absenkung beträgt mindestens 1 % des bisherigen Gesamtentgelts

Achtung:

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

Hinweis:

Zum Einführungszeitpunkt bestehende örtliche Sonderabsicherungen, wie die Spiegelregelung, gelten weiterhin.

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

4.4. Mehrarbeitspauschale bei Auslandseinsätzen



Die Arbeitszeit während Auslandsdienstreisen wird ab April 2017 effektiv, d. h. durch Erfassung der Komm- und Gehzeiten, abgerechnet. Eine pauschale Abrechnung von Arbeitszeiten bei Auslandsdienstreisen erfolgt damit nicht mehr. Damit entfällt auch die bisher gezahlte Mehrarbeitspauschale (MAZ) in Höhe von 20 %. Alle Tarifbeschäftigten erfassen während einer Auslandsdienstreise alle anfallenden Arbeits- und Reisezeiten.

4.5. Vergütung von Ferienbeschäftigten

Die Vergütung von Ferienbeschäftigten richtet sich nach dem jeweils gültigen Einstellentgelt.

Aktuell erhalten Schüler und Studenten als Ferienbeschäftigte im direkten Bereich (bis zu 13 Wochen) eine Pauschalvergütung von **2.460,69 €** (*).

Im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich werden

- Beschäftigten > 18 Jahre **ohne** für den Einsatz relevante Berufsausbildung **1.750,- €***
- Beschäftigten > 18 Jahre **mit** für den Einsatz relevante Berufsausbildung **2.150,- €*** bezahlt. **(Alle Beträge Stand April 2017)*

4.6. Weihnachtsgeld

(Tarifliche Sonderzahlung)



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

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

Die Leistungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

6 Monate Betriebszugehörigkeit
25 % eines Monatsverdienstes

12 Monate Betriebszugehörigkeit
35 % eines Monatsverdienstes

24 Monate Betriebszugehörigkeit
45 % eines Monatsverdienstes

36 Monate Betriebszugehörigkeit
55 % eines Monatsverdienstes

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

4.7. Ergebnisbeteiligung



Die jährliche Ergebnisbeteiligung war lange Zeit ohne gültige Anspruchsgrundlage und wurde vom Unternehmen jedes Jahr auf freiwilliger Basis gewährt. Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung konnte im April 2013 eine neue Grundlage geschaffen werden. Die freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung vom April 2013 wird bis Ende 2017 unverändert fortgeführt (mit Auszahlung in 2018). Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunft“ zur neuen Unternehmensstruktur konnte der Gesamtbetriebsrat eine einheitliche Ergebnisbeteiligung für alle Daimler Beschäftigten bis 2025 abschließen.

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

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

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

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

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

Die wichtigsten Regelungen:

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

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

Daimler Social Intranet

ergebnisbeteiligung

go



4.8 Cash Bonus und Sachzuwendungen

Seit 01.11.2016 gibt es eine Neuerung in Sachen Cash Bonus und Sachzuwendungen. Die Gesellschaftsrichtlinie Cash Boni und Sachzuwendungen zur Anerkennung und Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten regelt die Abwicklung der Neuerung.

Neu ist, dass neben der bisher bekannten Geldzuwendung in Form einer Einmalzahlung (sog. Cash Bonus), auch Sachzuwendungen (Incentives) wie beispielsweise Hotelgutscheine, Motorsport-Events oder Fahrzeugüberlassungen für außergewöhnliche Leistungen gewährt werden können. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils übernimmt das Unternehmen.



4



IG Metall goes
WhatsApp!

Aktuelle Infos von der IG Metall
direkt aufs Smartphone.

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



EINFACH
IG METALL



Beste Arbeit

EINFACH
IG METALL



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

Arbeitspolitik

5

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

Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

1993-1997

Ein starker Partner

EINFACH
IG METALL

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

5. Arbeitspolitik

5.1. Gruppenarbeit

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

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



Zur Gruppenaufgabe gehören auch:

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

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

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

Daimler Social Intranet

gruppenarbeit

go

5.2. Beschäftigte mit Einsetzeinschränkungen (ME)

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

Kernpunkte des Leitfadens



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

Daimler Social Intranet

krankheit

go

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



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

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

▣ **Manuelle Arbeitssysteme**

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

Die Soll-Personalbesetzung (automatisierte Bereiche) bzw. das Soll-Arbeitspensum (manuelle Bereiche) werden zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten bzw. Vorgesetzten und dem REZEI-Vertreter der Gruppe vereinbart. Zeitwirtschaftliche Daten bilden hierfür die Grundlage. Bei der Leistungsvereinbarung werden sämtliche im Arbeitssystem auszuführenden Tätigkeiten berücksichtigt. Zwischen den Vorgesetzten und der Gruppe können zusätzliche Leistungsziele vereinbart werden. Die zusätzlichen Ziele müssen von der Gruppe beeinflussbar sein und können sich beispielsweise auf eine reibungslose Zusammenarbeit in der Gruppe, Ergonomie oder auf die Verbesserung des Arbeitsablaufes beziehen.

5.4. **KVP - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess**

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

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

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

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

CLICK  Daimler Social Intranet

kvp

go 



5.5. Ideenmanagement

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



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

Für den Ideeneinreicher, dessen Ideen umgesetzt werden, lohnt sich dies auch: Er erhält bei Ideen deren Nutzen rechenbar ist 30 % einer Jahreseinsparung, maximal 125.000 €. Rechenbare Ideen, die in inländischen und ausländischen Konzerngesellschaften umgesetzt werden, werden ebenfalls bis zu einer Höhe von 5.000,- Euro auf Basis von 20 % der Jahreseinsparung prämiert. Soweit sich der Nutzen nicht rechnen lässt wird die Prämie an Hand einer Bewertungstabelle bemessen. Hierbei sind Prämierungen bis zu 1.600 € möglich.

CLICK  Daimler Social Intranet

ideenmanagement

go 

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

Arbeits- und Gesundheitsschutz

6

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

Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

1999-2002

Ein starker Partner

EINFACH IG METALL

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

6. Arbeits- und Gesundheitsschutz

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

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

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



Daimler Social Intranet

arbeitsschutz

go

6.1. Gefährdungsbeurteilung

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

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

Die durchweg positiven Rückmeldungen aller Beteiligten und die Ergebnisse dieser Zwischenbilanzen bestätigen die Richtigkeit der Auffassung des Gesamtbetriebsrates, dieser Thematik einen hohen Stellenwert beizumessen.

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

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

[Daimler Social Intranet](#)

[gefährdungsbeurteilung](#)

go 



6.2. Werksärztliche Vorsorge für Beschäftigte im Schichtbetrieb

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

▣ **Beschäftigte in regelmäßigem Drei-Schichtbetrieb** haben Anspruch auf arbeitsmedizinische Untersuchungen

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

▣ **Beschäftigte in regelmäßigem Zwei-Schichtbetrieb** haben Anspruch auf arbeitsmedizinische Untersuchungen

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

▣ **Beschäftigte in der Nachtschicht** haben Anspruch auf arbeitsmedizinische Untersuchungen

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

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

Daimler Social Intranet

vorsorge, schichtarbeit

go



6.3. Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

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

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

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

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

Unter anderem sind im PSA-Katalog folgende Schutzarten enthalten:

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



6.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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

Für weitere Informationen siehe § 167 SGB IX, Teil 3

6.5. Betriebliche Gesundheitsförderung

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

Die Angebote der BGF bei der Daimler AG lassen sich grundsätzlich den Handlungsfeldern Prävention, Therapie und Rehabilitation zuordnen.

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

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

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



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

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

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

6.6. Daimler GesundheitsCheck und Anwesenheitsbonus

Im Rahmen des Daimler GesundheitsChecks wird ein umfassendes Gesamtbild über Gesundheit und gegenwärtigen Gesundheitsrisiken des teilnehmenden Mitarbeiters mittels modernster Diagnostik, ärztlicher Untersuchung und einem ausführlichen, anschließenden Beratungsgespräch erstellt. So können gesundheitliche Risikofaktoren frühzeitig erkannt werden. Im Anschluss an den Daimler GesundheitsCheck besteht die Möglichkeit, dass ein GesundheitsCoach den Betroffenen für die nachhaltige Umsetzung der Gesundheitsziele begleitet.



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



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

6

Anwesenheitsbonus

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

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



Sachprämie
...bei keinem Krankenfehltag im Jahr

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

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

Daimler Social Intranet

anwesenheitsbonus

go

6.7. Daimler Gesundheitsprogramme

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

Das neue Daimler GesundheitstrainingPLUS

Das neue Daimler GesundheitstrainingPLUS setzt sich aus drei Bausteinen zusammen:

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

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

Das Daimler Gesundheitstraining

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



Boxenstopp für Mitarbeiter im Schichtbetrieb und Mitarbeiter in außergewöhnlichen Belastungssituationen

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

Kontakt und weitere Informationen

✉ mboxgesundheitsprogramme@daimler.com

Daimler Social Intranet

gesundheitsprogramme

go



6.8. Life-Balance

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

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

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



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

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

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



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

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

EINFACH
IG METALL



Beste Unterstützung

EINFACH
IG METALL



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

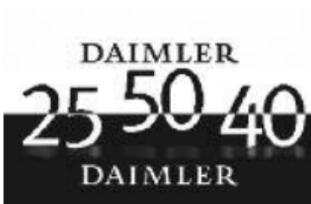
Weitere Informationen auch im 
"Handlungsleitfaden Mitarbeiter/innen
mit Einzeinschränkungen" und "Integrationsvereinbarung".

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



7.2. Jubilarzuwendungen

Die Daimler AG gewährt folgende Zuwendungen:

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

Die Zuwendungen sind weder steuer- noch sozialversicherungs-frei.

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

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

CLICK  Daimler Social Intranet

jubiläum

go 



7.3. Unfallversicherung

Arbeits- und Wegeunfälle sind im Rahmen der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) gedeckt. Dies gilt auch bei Dienstreisen im Ausland. Für Dienstreisen und für Beschäftigte, deren Tätigkeit eine genau festgelegte besondere Gefährdung mit sich bringt, hat die Daimler AG eine zusätzliche freiwillige Sammelunfallversicherung - ohne Namensnennung - abgeschlossen.

CLICK  Daimler Social Intranet

arbeitsunfall

go 

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

8.1. Gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Urlaub

Der tarifliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage

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

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



Zusatzurlaub für Jubilare:

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

Außerdem ist betrieblich geregelt, dass Beschäftigte, die am 01.01.1997 dem Unternehmen weniger als 25 Jahre angehörten, bei Vollendung des 25-jährigen Dienstjubiläums im Jubiläumsjahr einen Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen erhalten; in den Folgejahren jeweils 1 Arbeitstag je Kalenderjahr, aber ohne zusätzliches Urlaubsgeld. Bei Erreichen des 40-/50-jährigen Dienstjubiläums erhalten die Mitarbeiter einen Zusatzurlaub von 2 Arbeitstagen. Tariflich vereinbarte Zusatzurlaubstage für Jubilare, wie in einigen Tarifgebieten vereinbart, werden angerechnet.



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

Achtung:



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

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

Urlaubsanträge sollten daher frühzeitig gestellt werden. In Streitfällen entscheidet der Betriebsrat mit dem Personalbereich über die Festlegung des Urlaubs. Bei einer Teilung des Urlaubs soll ein einzelner Urlaubsteil jedoch mindestens zwei Wochen (10 Arbeitstage) umfassen.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen und dringenden betrieblichen Gründen statthaft. Der Urlaubsanspruch, der während eines Urlaubsjahres entsteht, erlischt 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, er ist erfolglos geltend gemacht worden.

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

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

Ausnahmen:

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

8.2. Jubilaraufenthalt



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

Der Jubilaraufenthalt ist eine einmalige freiwillige soziale Leistung und kann im Jubiläumsjahr oder in den darauf folgenden Jahren beantragt werden. Im selben Jahr kann keine Präventionsmaßnahme (Gesundheitstrainings/Gesundheitskuren) in Anspruch genommen werden. Der Jubilaraufenthalt dauert einschließlich des An- und Abreisetages 15 Kalendertage. Für den Jubilaraufenthalt sind Tarifurlaub und/oder Gleitzeit einzubringen. Die Teilnahme von einem mitreisenden Familienangehörigen ist vom Mitarbeiter selbst zu organisieren und erfolgt auf eigene Kosten.

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



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

Per Mail an
 Jubilaraufenthalte@daimler.com

oder per Hauspost an
 HRD/SC W096, HPC Z133.

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

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

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

Das Unternehmen übernimmt die Kosten für

- Halbpension
- Kurtaxe
- Gesundheitspaket

Die Reisekosten gehen zu Lasten des Beschäftigten.

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

Hinweis:

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

Daimler Social Intranet

jubilaraufenthalt

go

Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

2003-2017

Ein starker Partner

EINFACH
IG METALL

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

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

Hilfe bei Krankheit

9

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

9.1. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

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

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

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

Für alle Beschäftigten gilt:

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

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



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

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

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

Daimler Social Intranet

krankheit

go

9.2. Haushaltshilfe bei Erkrankung eines Elternteils



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

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



Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

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

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

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

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

Haushaltshilfe ist außerdem möglich bei Schwangerschaftsbeschwerden.

Welche Extraleistungen zahlen die Krankenkassen?

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

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

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

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

Wer organisiert die Haushaltshilfe?

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

Wie hoch ist der Eigenanteil?

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

9.3. Unbezahlte und bezahlte Freistellung bei Erkrankung des Kindes



Mitglieder einer gesetzlichen Krankenversicherung

 Gesetzlicher Hintergrund: § 45 SGB V, § 616 BGB

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

 Tarifvertrag: Manteltarifvertrag NW/NB

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

Mitglieder einer privaten Krankenversicherung

 Gesetzlicher Hintergrund: § 45 Abs. 5 SGB V

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

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

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

siehe Tabellen auf den nächsten zwei Seiten 

Mitglieder einer **gesetzlichen** Krankenversicherung

Krankes Kind 0 – 12 Jahre	Krankes Kind 12 – 14 Jahre
<p>Kind gesetzl. versichert, Eltern beide gesetzlich bzw. mind. das betreuende Elternteil ist gesetzl. versichert</p>	<p>Kind gesetzl. versichert, Eltern beide gesetzlich bzw. mind. das betreuende Elternteil ist gesetzl. versichert</p>
<p><u>Leistungen Unternehmen</u></p>	<p><u>Leistungen Unternehmen</u></p>
<p>Unbezahlte tageweise Freistellung:</p>	<p>Nach Manteltarifvertrag (MTV) in fast allen Tarifgebieten:</p>
<p>Bei 1 Kind 10 Tage, alleinerziehend 20 Tage</p>	<p>Bezahlte Freistellung bis max. 10 Arbeitstage</p>
<p>Bei 2 Kindern 20 Tage, alleinerziehend 40 Tage</p>	
<p>Ab 3 Kindern max. 25 Tage, alleinerziehend 50 Tage</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>	<p>Keine Zahlungen seitens der gesetzlichen Krankenkassen</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>	

Auszubildende mit kleinen Kindern haben bis zu sechs Wochen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn das Kind erkrankt und sie zu seiner Beaufsichtigung der Arbeit fernbleiben müssen. (§ 19 BBiG).

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

Krankes Kind 0 – 12 Jahre

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

Leistungen Unternehmen

Unbezahlte tageweise Freistellung:

Bei 1 Kind 10 Tage, alleinerziehend 20 Tage

Bei 2 Kindern 20 Tage, alleinerziehend 40 Tage

Ab 3 Kindern max. 25 Tage, alleinerziehend 50 Tage

Krankenversicherung

keine Leistungen, evtl. Krankentagegeld durch PKV, sofern vertraglich vereinbart: (2013: max. 91,88€/Tag)

Krankes Kind 12 – 14 Jahre

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

Leistungen Unternehmen

Bezahlte Freistellung max. 5 Tage nach Gesetz

MTV: Bezahlte Freistellung bis max. 10 Arbeitstage

Krankenversicherung

Keine Zahlungen seitens der gesetzlichen Krankenkassen

Daimler Social Intranet

kind

go

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
ACH
CH IC
META
IG M
ME
IG M
ACH
NFAC
ACH
META
IG M
ME
IG M
ACH
IG M
ACH I
INFA



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

EINFACH
IG METALL



Hilfe im Beruf

EINFACH
IG METALL



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

Personelle Angelegenheiten 10

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

10.1. Stellenbesetzungen

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

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

10.1.1. Innerbetriebliche Stellenausschreibung



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

Die Ausschreibung umfasst folgende Informationen:

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

Die Bewerbung erfolgt online über das Mitarbeiterportal

Daimler Social Intranet

stellenbörse

go



10.1.2. Vorrang bestimmter Beschäftigungsgruppen bei Stellenbesetzungen

Folgende Beschäftigungsgruppen sind bei Stellenbesetzungen vorrangig zu prüfen:

- Beschäftigte, die im Laufe der letzten 24 Monate in andere Betriebe versetzt wurden, weil im bisherigen Betrieb keine zumutbaren Arbeitsplätze frei waren und die außerdem erklärt haben, dass sie Wert auf eine Rückversetzung legen
- Beschäftigte mit Wiedereinstellungszusage
- Beschäftigte mit Einsetzeinschränkungen
- Auszubildende und vergleichbare Beschäftigungsgruppen nach Beendigung der Ausbildung (z.B. innerbetriebliche StudentInnen der dualen Hochschule)
- Beschäftigte mit Reintegrationszusage

Daimler Social Intranet

personalcenter

go

10.2. Einstellverfahren neue Auszubildende

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

10.3. Versetzung

Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die

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

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

Die Versetzung nach erfolgreicher Bewerbung soll so rasch wie möglich erfolgen. In jedem Fall muss die Versetzung innerhalb von 3 Monaten nach Zustimmung des Betriebsrats und der Zusage an die/den BewerberIn durchgeführt sein - unabhängig davon, ob zu diesem Zeitpunkt eine Ersatzkraft zur Verfügung steht.

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

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

10.4. Änderungen der Entgeltgruppe

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

Auch bei einem vorübergehendem Einsatz auf einem höherwertigen Arbeitsplatz besteht laut ERA-Tarifvertrag von Anfang an ein Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrags zwischen den Entgeltgruppen.

Voraussetzung:

Der Einsatz übersteigt einen ununterbrochenen Zeitraum von drei Wochen und einem Tag.

Daimler Social Intranet

personalcenter

go

10.5. Ermahnung/ Abmahnung

Ermahnung

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

Abmahnung

Arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen (z. B. unentschuldigtes Fehlen, Arbeitsunfähigkeit wegen übermäßigen Alkoholkonsums, Nichtbefolgen von rechtmäßigen Weisungen) können vom Personalbereich ohne Zustimmung des Betriebsrats mit einer schriftlichen Abmahnung geahndet werden. Eine Abmahnung enthält die Androhung einer Kündigung für den Wiederholungsfall. Bevor die Abmahnung ausgesprochen wird und in die Personalakte kommt,



muss der/die Betroffene angehört werden und Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten. Zu empfehlen ist, ein Betriebsratsmitglied zur Stellungnahme hinzuzuziehen.

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

10.6. Kündigung

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

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

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann von beiden Seiten nur schriftlich unter Einhaltung der im Einzelarbeitsvertrag, Tarifvertrag oder durch gesetzliche Vorschriften festgelegten Fristen ausgesprochen werden. Kündigungen aufgrund individuellen Fehlverhaltens sind grundlegend zu unterscheiden von betriebsbedingten Kündigungen. In der **Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunftssicherung Daimler 2030“** verzichtet das Unternehmen **bis 31.12.2029** auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen für alle Beschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (*s. Kapitel 3.3.*). Darüber hinaus verpflichtet sich das Unternehmen darin zu einer operativen Planung, die bezogen auf die

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

Kündigungsfristen nach Manteltarifvertrag (MTV NW/NB)

Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt

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

Die **Kündigungsfrist des Arbeitgebers** beträgt nach § 622 BGB gegenüber dem Beschäftigten nach einer Betriebszugehörigkeit von

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

jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Einer/einem Beschäftigten, die/der das 53. Lebensjahr vollendet hat und mindestens 3 Jahre dem Betrieb angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund (z. B. Diebstahl, Tötlichkeiten im Betrieb usw.) gekündigt werden. Hiervon können einzelne Tarifverträge andere Regelungen vorsehen.

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

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

Gegen den Willen des Arbeitgebers kann die/der Beschäftigte eine Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung nur durch Einreichen einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erreichen. Dies muss innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Erhalt der schriftlichen Kündigung geschehen. Der/die Beschäftigte kann eine Weiterbeschäftigung nach dem Betriebsverfassungsgesetz dann verlangen, wenn der Betriebsrat der Kündigung widersprochen, der/die Beschäftigte Kündigungsschutzklage erhoben, ausdrücklich die vorläufige Weiterbeschäftigung verlangt hat und das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate ununterbrochen bestanden hat.

Für fristlose Kündigungen gelten die Regelungen des § 626 BGB und des Kündigungsschutzgesetzes. Die Mitbestimmung des Betriebsrats gilt bei Kündigungen bereits ab dem ersten Tag des Beschäftigtenverhältnisses.

Um Nachteile beim Bezug des Arbeitslosengeldes zu vermeiden, ist es notwendig, sich unverzüglich nach Kenntnis des möglichen Beendigungszeitpunktes persönlich beim Arbeitsamt Arbeit suchend zu melden. **Bei jeder Kündigung sollte der Betriebsrat und Rechtsschutz der IG Metall eingeschaltet werden.**

Daimler Social Intranet

kuendigung

go

Beendigung Arbeitsverhältnis und Rente

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Erreichen der individuell maßgeblichen Regelaltersgrenze, d.h. mit Ablauf des Monats, in dem das Lebensjahr vollendet wird, zu dem eine Rente wegen Alters bezogen werden kann. Es endet auch ohne Kündigung mit Ende des Monats, in dem eine unbefristete volle Erwerbsminderungsrente durch Zustellung des Rentenbescheids festgesetzt wird.

Zeugnis / Zwischenzeugnis

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



Daimler Social Intranet

zeugnis

go

10.7. Einsichtnahme in die Personalakte



1.

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

2.

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

3.

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

4.

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

Daimler Social Intranet

personalakte

go



10.8. Chancengleichheit / Diversity

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

Wesentliche Handlungsfelder sind:

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

CLICK

Daimler Social Intranet

diversity

go

DAIMLER



Drivers: Diversity Management bei Daimler.

10.9. Frauenförderung



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



- Der Frauenanteil an der Belegschaft der Daimler AG soll in den nächsten Jahren weiterhin kontinuierlich erhöht werden.
- Bis Ende 2020 soll er bei 15 % bis 18 % liegen (*Stand Ende 2014: 14,9 %*). Der Schwerpunkt der Förderung liegt hierbei in den technischen Ausbildungsbereichen und bei Fachhochschul- und Hochschulabsolventinnen.
- Der Frauenanteil in der Berufsausbildung soll bis Ende 2020 23 % bis 27 % betragen (*Stand Ende 2014: 21,9 %*). Der Schwerpunkt liegt auch hier im gewerblich-technischen Bereich. Hier soll der Anteil Ende 2020 bei 14 % bis 17 % (*Stand Ende 2014: 13,3 %*) liegen.
- Der Frauenanteil in Führungsfunktionen Ebene 4 soll bis Ende 2020 auf 16 % bis 20 % (*Stand Ende 2014: 15 %*) erhöht werden.
- Auf der Ebene 5 wird ein Frauenanteil von 4 % bis 6 % angestrebt. Bei den Meisterinnen in der Produktion wird ein Anteil von 2 % bis 3 % angestrebt. Es besteht Einigkeit darüber, dass die Attraktivität des Meisterberufes für Frauen gesteigert werden muss. Ebenso ist die Basis für den Einstieg für Frauen in den Meisterberuf zu verbreitern (z.B. durch Workshops, Gesprächskreise).

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

Daimler Social Intranet

diversity

go

10.10. Fairer Umgang am Arbeitsplatz

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

Im Einklang mit den Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU haben Vorstand und Gesamtbetriebsrat 2005 in einer Konzernbetriebsvereinbarung „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ entsprechende Schutzregelungen verankert. Ziel ist, betroffene Beschäftigte im Fall von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung Hilfestellung zu geben. Es wird darin auch deutlich gemacht, dass Fehlverhalten kein Kavaliersdelikt ist, sondern entsprechend gehandelt wird. Dabei reicht das mögliche Strafmaß von Abmahnung, über Versetzung bis hin zu Kündigung und Strafanzeige.

Wenn Beschäftigte von unfairm Verhalten betroffen sind, sollen sie aktiv werden - auch wenn es schwer fällt. Beschäftigte haben das Recht, sich beraten zu lassen bzw. zu beschweren, müssen aber hierfür den ersten Schritt tun. Dem Verursacher muss deutlich gemacht werden, worin das unfaire Verhalten besteht. Er muss aufgefordert werden, dieses zu ändern. Alle Beschäftigten können sich bei der direkten Führungskraft, dem Personalbereich, der Sozialberatung, dem Werksärztlichen Dienst, beim Business Practices Office oder beim Betriebsrat beraten lassen.



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

Daimler Social Intranet

verhaltensrichtlinie

go



10.11. Qualifizierung

10.11.1. Tarifvertrag und Gesamtbetriebsvereinbarung „Qualifizierung“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Daimler Social Intranet

qualifizierung

go

10.11.2. Facharbeiter im Fokus

„Facharbeiter im Fokus“ richtet sich an interessierte Beschäftigte aus den Produktionsbereichen der Daimler AG und Tochtergesellschaften, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und zwei bis max.



fünf Jahre Berufserfahrung mitbringen. Das Programm ist eine Weiterentwicklung des bisherigen Programms „**Facharbeiter Talentschmiede (FacTs)**“. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten damit die Möglichkeit, für sich eine berufliche Perspektive zu entwickeln und konkrete Entwicklungsziele zu planen. Ergänzt wird das Programm durch Qualifizierungseinheiten, die eine Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen unterstützen, wie z.B. Rhetorik, Präsentationstechniken und Gesprächsführung. Das Angebot kann durch die Beschäftigten selbst, in Abstimmung mit den Vorgesetzten, im **Qualifizierungssystem eTrain** gebucht werden.

10.11.3. Daimler Academic Program



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

10.11.4. FachausbilderInnen

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

10.12. LEAD

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

Grundsätze LEAD für SachbearbeiterInnen

Die Teilnahme an LEAD für SachbearbeiterInnen ist freiwillig. Die Initiative zur Teilnahme an LEAD erfolgt durch den/die Vorgesetzte. In der Regel werden alle Beschäftigte der Entgeltgruppen 14 und höher in den LEAD-Prozess SachbearbeiterInnen einbezogen. Optional können auch die SachbearbeiterInnen der Entgeltgruppe 13 einbezogen werden. SachbearbeiterInnen, die als Potenzialkandidaten (ready) benannt werden, müssen verpflichtend an einem Potenzialvalidierungsverfahren (PV44) teilnehmen und

dort bestätigt werden, bevor sie sich auf eine E4L-Position bewerben können.

Durch die Initiative Leadership 2020 wird ein in den kommenden Jahren zu Veränderungen bzgl. LEAD kommen. Bei den leitenden Führungskräften wurde LEAD in 2017 durch ein anderes System ersetzt. Im nächsten Schritt soll sich auch auf der Teamleiterebene und darunter etwas ändern. (siehe Punkt 14.4 Leadership 2020)

Daimler Social Intranet

leadership2020

go



10.13. Datenschutz im Betrieb

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

- Auskunft über die zu ihrer/seiner Person gespeicherten Daten
- Berichtigung unrichtiger Daten
- Sperrung von Daten, deren Richtigkeit sich nicht feststellen lässt
- Löschung unzulässig gespeicherter oder zur Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlicher Daten. (siehe 10.7. Einsichtnahme in die Personalakte)

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

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

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

(Gesamt)Betriebsvereinbarungen, interne Richtlinien und das BDSG sind beim Umgang mit personenbezogenen Daten zu beachten. Zuwiderhandlungen können auch arbeitsrechtliche Folgen haben. DV-Kontrollen sind in der Regel nur unter Einbeziehung des Betriebsrates zulässig. Aufgrund der neuen europäischen Datenschutzrichtlinie von 2017 werden sich noch Änderungen ergeben.

Datenschutzbeauftragter des Daimler Konzerns:

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

10

10.14 Compliance

Compliance - also die Einhaltung von Gesetzen und Regeln - ist ein zentrales Thema im Unternehmen. Die Einhaltung von Regeln sind wichtige Voraussetzungen für eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit. Das Unternehmen braucht aber auch klare und faire Spielregeln, wie mit den Betroffenen umgegangen werden



muss, die zu Recht oder zu Unrecht in Verdacht geraten sind: Die Richtlinie für integrires Verhalten (Verhaltensrichtlinie), die im positiven Sinne die Spielregeln des Miteinanders im Unternehmen und mit anderen beschreibt.

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

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

Wer einen möglichen Regelverstoß meldet, wird vom Unternehmen geschützt. Bei der Aufklärung von Regelverstößen werden die betroffenen Beschäftigten fair behandelt. Solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist, gilt die Unschuldsvermutung. Haben die Ermittlungen ergeben, dass der Verdacht nicht bestätigt werden konnte, bestimmt der/die Beschäftigte, ob die Führungskraft informiert werden soll - soweit sie von dem Verfahren keine Kenntnis erhalten hat. Auf Wunsch des/der Beschäftigten ist in angemessener Weise durch dessen Führungskraft ggf. auch durch die weitere Führungskraft klarzustellen, dass der/die Beschäftigte zu Unrecht in Verdacht geraten ist.

Für 2018 sind im BPO-Prozess einige Änderungen vorgesehen.

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

Daimler Social Intranet

compliance

go

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

10.15. Kontrollen durch den Werksicherheitsdienst

Die Arbeitsordnung schreibt die Grundsätze der Kontrollen durch den Werkschutz vor: Zum Schutz des betrieblichen und persönlichen Eigentums können Kontrollen durchgeführt werden, die sich auf die mitgebrachten Gegenstände erstrecken können. Auf Anstand



und Ehrgefühl wird dabei Rücksicht genommen. Die Kontrolle von Kraftfahrzeugen erstreckt sich auf das gesamte Fahrzeug einschließlich eventuellen Zubehörs und/oder Anhänger, der Ladung sowie aller im oder am Fahrzeug befindlichen Gegenstände und Behältnisse sowie deren Inhalt.

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



[Daimler Social Intranet](#)

[konzernsicherheit](#)

[go](#)

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

10

EINFACH IG METALL



Anmerkung der **ratgeber**-Redaktion:

Das neu überarbeitete Mutterschutzgesetz trat am 01. Januar 2018 in Kraft. 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.

Das Mutterschutzgesetz in der ursprünglichen, aber noch gültigen Form finden Sie auf den folgenden Seiten.

Bester Schutz

EINFACH
IG METALL



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

Beruf und Familie 11

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

11. Beruf und Familie

11.1. Mutterschutz

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

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

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

Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nicht. Sie beträgt ebenfalls 8 bzw. 12 Wochen. Wenn das Leben und die Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind, wird vom Arzt ein Attest ausgestellt und es besteht ein individuelles Beschäftigungsverbot.



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

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

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten von ihrer Krankenkasse pro Kalendertag ein Mutterschaftsgeld in Höhe von höchstens 13 Euro bezahlt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, während eines weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses den Unterschiedsbetrag zwischen dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Monate und dem Mutterschaftsgeld zu zahlen.

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

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



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

Daimler Social Intranet

berufundfamilie

go

CLICK



11.2. Elterngeld und Elternzeit

Elterngeld

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



Das Basiselterngeld ist eine Familienleistung für alle Eltern, die ihr Kind in den ersten 14 Monaten nach der Geburt selbst betreuen wollen und deshalb nicht oder nicht voll erwerbstätig sind. Müttern und Vätern stehen zwölf

Monatsbeträge zur Verfügung, die sie untereinander aufteilen können. Wenn beide Eltern das Elterngeld nutzen und ihnen Erwerbseinkommen wegfällt, wird für zwei zusätzliche Monate (Partnermonate) Elterngeld gezahlt. Ein Elternteil kann das Elterngeld für mindestens zwei und maximal zwölf Monate beziehen. Eine Teilzeittätigkeit mit bis zu 30 Wochenstunden ist auch mit Basiselterngeld möglich.

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

Der Partnerschaftsbonus fördert die partnerschaftliche Aufteilung von familiären und beruflichen Aufgaben. Er will Eltern ermutigen, sich für ein partnerschaftliches Zeitarrangement zu entscheiden. Der Partnerschaftsbonus bietet die Möglichkeit, für vier weitere Monate ElterngeldPlus zu nutzen: Wenn Mutter und Vater in vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, kann jeder Elternteil in diesen Monaten vier zusätzliche Monatsbeträge ElterngeldPlus beziehen.

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

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

 [Daimler Social Intranet](#)

[berufundfamilie](#)

[go](#) 

Elternzeit



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

von **bis zu zwölf Monaten** der Elternzeit mit Zustimmung der Arbeitgeberseite auch auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Bei Geburten **ab 01.07.2015** kann ein Anteil von **bis zu 24 Monaten** zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Mutterschutzfrist wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet. Die Elternzeit des Vaters kann ab Geburt des Kindes bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen. Auch bei Mehrlingsgeburten und bei kurzer Geburtenfolge stehen den Eltern für jedes Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu.

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



Teilzeit in und nach der Elternzeit

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

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

Nach Beendigung der Elternzeit geht man wieder auf die letzte Arbeitszeit vor Mutterschutz/ Elternzeit zurück. Möchte man nach der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, muss ein Antrag auf Arbeitszeitveränderung mindestens drei Monate vor Ende Elternzeit gestellt werden.

Das Gesetz verlangt es nicht, lässt jedoch für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit die Kürzung des tariflichen Erholungsurlaubs um 1/12 zu. Das gilt nicht, wenn Teilzeitarbeit geleistet wird. Gegenüber dem Gesetz günstigere Tarifverträge haben allerdings Vorrang.



IG Metall-Mitgliedsbeitrag während der Elternzeit

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

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

Daimler Social Intranet

elternzeit

go

11.3. Familienzeit

Die Dauer der Familienzeit beträgt drei Jahre, wenn Sie ein Kind haben. Wird während Ihrer Elternzeit ein weiteres Kind geboren, verlängert sich die Familienzeit um ein Jahr (zwei Kinder). Wird während der Familienzeit ein weiteres Kind geboren, so wird die Familienzeit auf Wunsch einmalig um weitere drei Jahre verlängert. Die Familienzeit endet spätestens mit Vollendung des achten Lebensjahres des jüngsten Kindes.



Bei mehreren Kindern dauern Elternzeiten und Familienzeiten maximal zehn Jahre. Aktive Arbeitsphasen fließen nicht in die Berechnung ein.

Anspruch auf Familienzeit haben Sie, wenn:

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

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

Die Familienzeit können Sie direkt im Anschluss an die Elternzeit nehmen oder sie zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen.

Mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn müssen Sie Familienzeit beantragen. Wird die Familienzeit nicht direkt im Anschluss an die Elternzeit genommen, so besteht eine Antragsfrist von sechs Monaten.

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

Wichtig:

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

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

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

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

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

Achtung:



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

Daimler Social Intranet

elternzeit

go



11.4. Pflege

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

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

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

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

Daimler Social Intranet

pflege

go

11.5. Gesamtbetriebsvereinbarung über häusliche Krankenpflege

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

1. Pflegeurlaub

Spätestens einen Monat vor Beginn des Pflegeurlaubs ist eine schriftliche Vereinbarung über den Pflegeurlaub abzuschließen. Die gesetzliche Pflegezeit von sechs Monaten wird auf den Pflegeurlaub angerechnet.

Achtung: In dieser Zeit werden das Arbeitsentgeltes und die Sozialversicherungsbeiträge nicht fortbezahlt.

Das Unternehmen ist verpflichtet, bei Rückkehr aus dem Pflegeurlaub einen gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten.

Der Rückkehrwunsch ist einen Monat vor Fortsetzung der betrieblichen Tätigkeit dem Personalwesen mitzuteilen.

Die Dauer des Pflegeurlaubs wird in vollem Umfang bei der Wartezeit berücksichtigt und auf die rentenfähige Dienstzeit angerechnet.

2. Pflegepause

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



Achtung:

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

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

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

3. Teilzeit in Zusammenhang mit Pflege

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

11.6. Arbeitszeiten und Kinderbetreuung

Flexibler Beginn und Ende der Arbeitszeit

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

11.7. „sternchen“ Kinderkrippen



Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat das Unternehmen in Zusammenarbeit mit externen Anbietern Kinderbetreuungsplätze in betriebsnahen Kinderkrippen eingerichtet. Das Platzangebot verteilt sich auf 13 sternchen Kindertagesstätten für 0- bis 3-Jährige und den Sterntaler für 0- bis 6-Jährige. Über die Aufnahme eines Kindes entscheidet eine Aufnahmejury des jeweiligen Standorts. Vorrangig berücksichtigt werden:

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

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

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

Daimler Social Intranet

sternchen

go

EINFACH
IG METALL



Flexible Arbeitszeiten

EINFACH
IG METALL



Besser informiert. 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

Arbeitszeitregelungen 12

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

12.1. Teilzeitarbeit

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



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

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

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

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

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

Das Unternehmen darf Teilzeitanträge nur dann ablehnen, wenn dem "betriebliche Gründe" gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Teilzeit entgegenstehen. Diese muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit nennen. Reagiert er nicht, wird die Wochenarbeitszeit entsprechend den Wünschen des/der Beschäftigten verringert.

DIE BEFRAGUNG 2017

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

Zustimmung 90%

Das **wollen** die Beschäftigten

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

Bei Ablehnung sollte immer ein Betriebsrat befragt werden.

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

Daimler Social Intranet

teilzeit

go

12.2. Langzeitkonten



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

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

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

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

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

Die angesparte Zeit kann verwendet werden für

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

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

CLICK

Daimler Social Intranet

langzeitkonto

go



12.3. Mobiles Arbeiten

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

Mobiles Arbeiten ist unter folgenden Rahmenbedingungen möglich

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

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

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

Daimler Social Intranet

mobilesarbeiten

go



EINFACH
IG METALL



Sicherheit im Alter

EINFACH
IG METALL



DANKE



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

Im Alter 13

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

13.1. Altersteilzeit

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

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

Verblockte Altersteilzeit:

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

Unverblockte Altersteilzeit:

6 Jahre 50% der Arbeitszeit

Degressives Altersteilzeit:

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

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



Modell 1: Altersteilzeit-Modell

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

**Modell 2: Altersteilzeit-Modell NEU
mit abschlagsfreier Rente ab 63 Jahren**

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

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

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

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

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

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



Entgeltzusammensetzung in Altersteilzeit:

a. Altersteilzeitentgelt

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

b. Aufstockungszahlung

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

c. Einmalzahlungen

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

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

Bezugsrecht Firmenangehörigengeschäft:

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

Jubilarzuwendungen:

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

4 %-Quote:

Während der Laufzeit der Gesamtbetriebsvereinbarung (31.12.2021) haben die Beschäftigten eines Betriebes einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn und solange 4 % der Beschäftigten eines Betriebes von einem Altersteilzeitvertrag Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages

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

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

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

Daimler Social Intranet

altersteilzeit

go

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

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

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

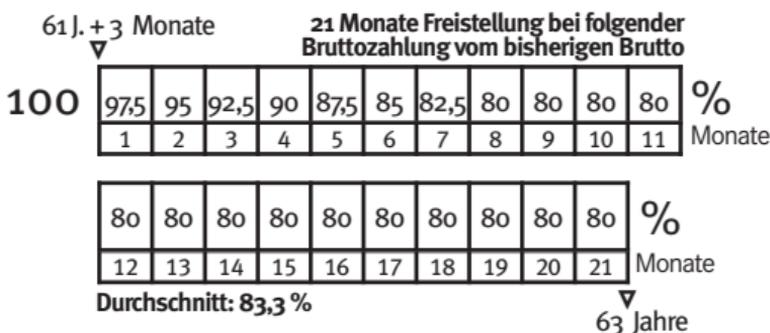
- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter 12 Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann oder
- c) der Arbeitnehmer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

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

Voraussetzungen zur Freistellung von der Arbeit: Drei-Schichtarbeit

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

Leistungsumfang Drei-Schichtarbeit

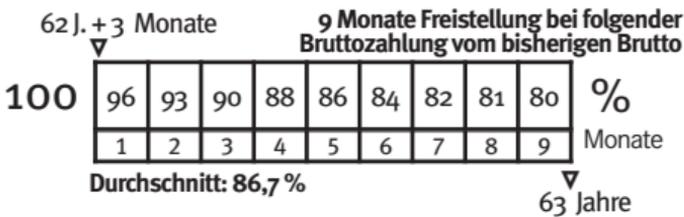


- (1) Freistellung von der Arbeit für einen Zeitraum von höchstens 21 Monaten
- (2) Fortzahlung der Bezüge
 - 8 Monate lang Verringerung um monatlich je 2,5 % der bisherigen Brutto-Bezüge (100 %)
 - 13 Monate (bzw. bis zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens) 80 % der bisherigen Brutto-Bezüge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

Voraussetzungen zur Freistellung von der Arbeit: Zwei-Schichtarbeit

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

Leistungsumfang Zwei-Schichtarbeit



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

Daimler Social Intranet

schichtarbeit

go



13.3. Freistellung von der Arbeit im Schichtbetrieb

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

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

Voraussetzungen

- Mindestalter 61 Jahre + 3 Monate
- 10-jähriger ununterbrochener Beschäftigungszeitraum im regelmäßigen Drei-Schichtbetrieb (bzw. mindestens 10 Jahre Drei-Schichtarbeit in den letzten 11 Jahren), der mit Vollendung des 55. Lebensjahres oder später erreicht sein muss
- die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für ein (vorgezogenes) Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung müssen spätestens mit dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt sein

Anspruchsinhalt

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

13.4. Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche und gesetzliche Regelungen

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

Daimler Social Intranet

altersversorgung

go

13.4.1. DAIMLER VorsorgeKapital (DVK)

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

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

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

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

Daimler Social Intranet

dvk

go

13.4.2. Überbrückungsgeld beim Ausscheiden aus dem Betrieb

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

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

Daimler Social Intranet

altersversorgung

13.4.3. Daimler PensionsPlan (DPP)

go

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

Die Hauptmerkmale Daimler Pensions Plan (DPP) sind:

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

- Die Geldanlage erfolgt in drei fiktive Fonds mit unterschiedlichen Chancen-Risiko-Profilen.
- Für jedes Lebensalter werden die Beiträge nach einem vorab festgelegten so genannten Lebenszykluskonzept, auf die drei fiktiven Fonds aufgeteilt.
- Das Unternehmen übernimmt hier keine Zinsgarantien. Was garantiert ist, das sind die eingezahlten Beiträge. Die Wertentwicklung wird im Guten wie im Schlechten weiter gegeben.
- Die Geldanlage und das Lebenszykluskonzept werden von einem paritätisch besetzten Anlageausschuss überwacht.
- Wie beim bisherigen DVK kann der Beschäftigte im Versorgungsfall wählen, ob das Versorgungsguthaben als Einmalkapital, in 12 Jahresraten oder als lebenslange monatliche Rente ausbezahlt werden soll. Es sollen auch Kombinationen aus Rate und Rente ermöglicht werden.
- Angesichts weiterer Verschlechterungen der staatlichen Leistungen bei Invalidität und Tod, wurden die Leistungen für Hinterbliebene (Witwen bzw. Witwer sowie Waisen) und Invaliditätsleistungen weiter verbessert.

Im DPP gilt:

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

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

CLICK  Daimler Social Intranet

altersversorgung

go 

13.4.4. **Bruttoentgeltumwandlung: Zukunftskapital, Zusatzrente, MetallRente, Pensionsfonds**

Das Zukunftskapital ist das Nachfolgeangebot für die bisherigen Möglichkeiten zur Bruttoentgeltumwandlung Versorgungskapital



zur Wahl und Vorsorgekapital. Es bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, auf dem Weg der Bruttoentgeltumwandlung etwas für die Altersvorsorge zu tun. Sie können ihre betriebliche Sonderzahlung, Ergebnisbeteiligung bzw. Variable Vergütung in eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung umwandeln. Beim Zukunftskapital wird der unversteuerte Betrag vom Unternehmen in einem Versicherungsvertrag angelegt. Bis zu einer Grenze von 4 % Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung (West) sind die Beiträge auch sozialversicherungsfrei. Das Kapital wird in der Regel im Jahr nach dem Eintritt in die Rente fällig. Über diese Anlageform kann vom Unternehmen wie von den Beschäftigten jährlich neu entschieden werden. Für das Zukunftskapital statt Barauszahlung können sich alle tariflich Beschäftigten entscheiden, die ein Mindestalter von 20 Jahren, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Jahren haben.

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

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

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

Daimler Social Intranet

vorsorgeonline

go



Notiz:

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

13

CLICA

3

5

IG M

FACH

G MI

CH I

H IG

ACH I

INFA

ETA

13.4.5. Daimler Tariffrente

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

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

Die Daimler Tariffrente erhalten alle berechtigten Beschäftigten, die keinen laufenden VWL-Vertrag haben und keinen privaten Riestervertrag vorgelegt haben. Ein Wahlrecht besteht hier nicht. Die Daimler Tariffrente ist eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung (ab 01.01.2018 ein MetallRente.Pensionsfonds), in die der Arbeitgeber für jeden Berechtigten monatlich die altersvorsorgewirksamen Leistungen einzahlt. Bei der Daimler Tariffrente handelt es sich um eine Versicherung, die lebenslange Renten gewährt. Als weitere Auszahlungsoption können die Beschäftigten ein Einmalkapital oder eine Teilkapitalisierung wählen. Zusätzlich ist der Todesfall abgesichert.

[Daimler Social Intranet](#)

[rentenversicherung](#)

go

[Daimler Social Intranet](#)

[vorsorgerichtlinie](#)

go

13.4.6. Nettoengeltumwandlung/ Riester-Rente

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



EINFACH
IG METALL



Wissenwertes

EINFACH
IG METALL



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

Wissenswertes 14

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

14.1. Firmenangehörigengeschäft

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

Berechtigt sind:

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



Voraussetzung ist in allen Fällen der Hauptwohnsitz in Deutschland.

Konditionen im Kaufmodell

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

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

Konditionen im Mietmodell

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

Kfz-Steuer, Überstellungskosten, Winterreifen und Kraft- und Betriebsstoffe sind nicht inbegriffen

Nutzung eines Fahrzeugs aus dem Miet- und Kaufmodell des Firmenangehörigengeschäfts

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

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

Kontakt

Detaillierte Informationen zum Angebot des Firmenangehörigengeschäfts und die Kontaktadressen finden Sie in der Verkaufsstelle Online im Mitarbeiterportal. Von zuhause oder unterwegs erreichen Sie das Mitarbeiterportal und die **Verkaufsstelle Online** über enter.daimler.com.✉



Daimler Social Intranet

fa

go

14.2. Mercedes-Benz Museum

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

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



Öffnungszeiten Museum Adresse

Dienstag bis Sonntag von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr Kassenschluss: 17.00 Uhr Montag geschlossen	Mercedes-Benz Museum Mercedesstr. 100 70372 Stuttgart
--	---

Kontakt

Mercedes-Benz Classic Kontakt Center:

Montag bis Sonntag von 9 bis 18 Uhr

 Tel.: 0711 17-30000

 classic@daimler.com

 Für Mitarbeiter der Daimler AG ist der Eintritt kostenlos

14.3. ACE Auto Club Europa



Mit mehr als 620.000 Mitgliedern der zweitgrößte Automobilclub in Deutschland, seinen Sitz hat er in Stuttgart. Zu seinen Kernleistungen gehört die Pannenhilfe. Mehr als 100.000 Mal im Jahr machen ACE-Helfer Fahrzeuge wieder flott, bergen Autos, schleppen ab und sorgen für die Rückholung kranker Menschen und havariierter Fahrzeuge.

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

Schon für **62,80 Euro im Jahr** sind sämtliche Leistungen auch für Familienangehörige (Ehe- und Lebenspartner/in sowie die minderjährigen Kinder) enthalten. Somit können mehr als 1,2 Millionen Menschen auf den Schutz und die Hilfe des Clubs in der Freizeit, im Urlaub, beim Einkauf und natürlich auf dem Weg zur Arbeit zählen. In Deutschland und ganz Europa. Fahrzeugunabhängig - auch bei Bus-, Bahn-, Flug- und Schiffsreisen.

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

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

ab 50 km Entfernung vom Wohnsitz

- Weiter- oder Rückfahrt nach Fahrzeugausfall
- Mietwagen nach Fahrzeugausfall
- Übernachtung nach Fahrzeugausfall
- Fahrzeugunterstellung nach Fahrzeugausfall
- Rückholung von Kindern
- Fahrzeugabholung nach Fahrerausfall
- Kostenerstattung für Krankenbesuch
- Rückfahrtkosten nach Krankenhausaufenthalt
- Krankenrücktransport

Weitere Club-Leistungen

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

ACE-Leistungen zu Vorteilsbedingungen

- AdvoCard-Verkehrs-Rechtsschutzversicherung (plus Verkehrs-Unfallversicherung) für nur 62,90 Euro im Single-Tarif und 83,70 Euro im Familien-Tarif.
- ACE-Mitglieder erhalten einen Bonus von 3 % im ACE-Reisebüro

Weitere Infos direkt beim ACE

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

www.ace-online.de



ACE-Info-Service
0711- 530 33 66 77

ace@ace-online.de



14.4. Leadership 2020

LEADERSHIP 2020

MITTEILEN | MITTENDRIN | MITEINANDER | MITDENKEN
MITWIRKEN | MITGESTALTEN | MITREDEN |
MITENTSCHEIDEN | MITTEILEN | MITTENDRIN |
MITDENKEN | MITMACHEN | MITWIRKEN
MITBESTIMMUNG | MITARBEITEN | MITENTSCHEIDEN | MITTEILEN | MITTENDRIN | MITEINANDER | MITDENKEN | MITMACHEN



MITBESTIMMUNG | MITARBEITEN | MITENT
| MITEINANDER | MITDENKEN |
| MITGESTALTEN | MITREDEN | MITBESTIMM
| 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.





Von Kollegen für Kollegen: Leistungsstarke Daimler BKK

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

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

Sie wollen mehr erfahren?

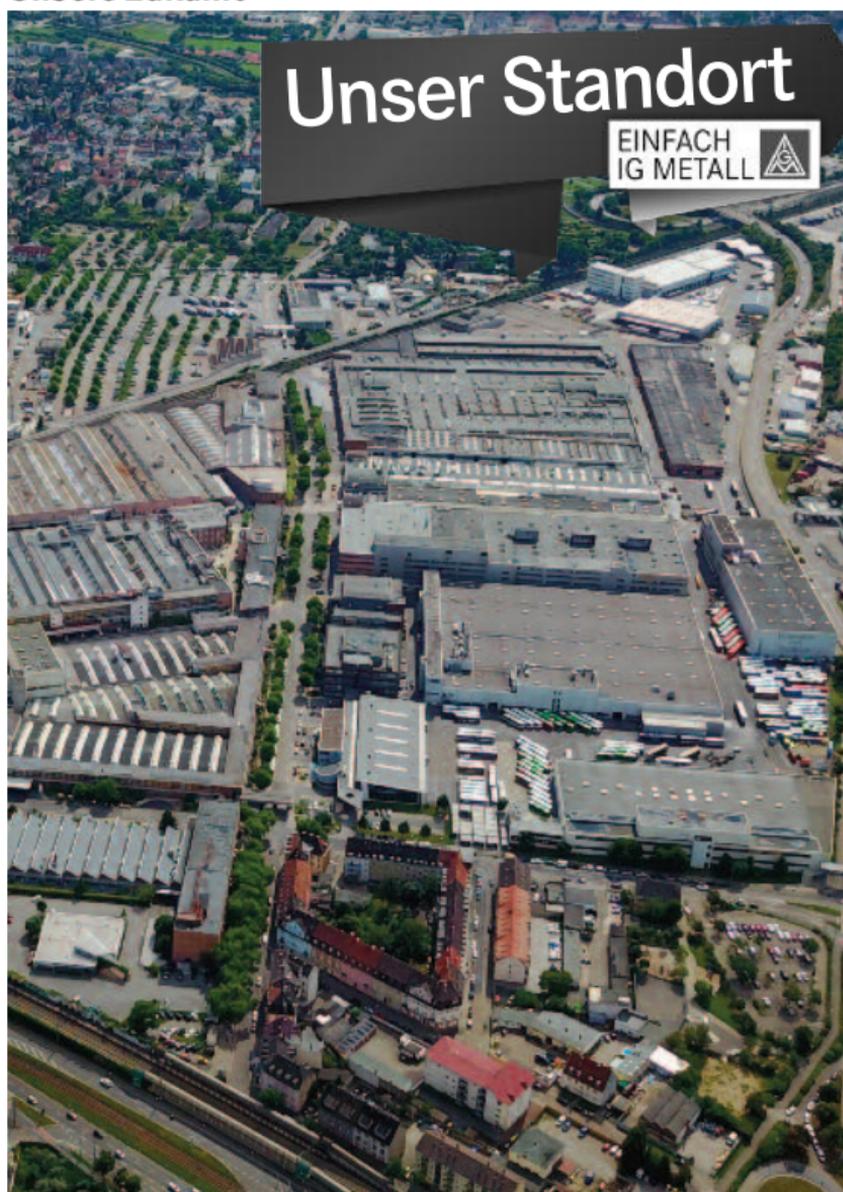
Zentrale Rufnummer: 07 11 17 46 555

www.daimler-bkk.com

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

Daimler BKK

Unser Standort
Unsere Arbeit
Unsere Zukunft



ratgeber mannheim

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

Inhalt

Inhaltsverzeichnis Ratgeber Lokal Mannheim

	Vorwort	3
1.1.	IG Metall Mannheim	158
1.2.	Betriebsrat Mannheim	158
1.2.1	Ausschüsse und ihre Aufgaben	159
1.2.2	Informationsmedien des Betriebsrats	161
1.3	Jugend- und Auszubildendenvertretung	161
1.4	Schwerbehindertenvertretung	162
1.5	Sekretariat des Betriebsrats	162
2.	Vergütung	162
2.1	Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	162
2.2	Vergütung der Rufbereitschaft	166
2.3	Rufbereitschaft mit modernen Technologien	166
3.	Unterstützung	167
3.1	Sozialberatung	168
3.2	Rentenberatung	169
3.3	Schuldner- und Insolvenzberatung	170
4.	Urlaub	170
4.1	Unbezahlter Sonderurlaub	170
4.2	Unbezahlter Sonderurlaub für Jugendleiter	171
5.	Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf Tarifierurlaub	171
5.1.	Bei Tod, Eheschließung, Wohnungswechsel etc.	171
6.	Bildungszeit	172
7.	Beruf und Familie	173
7.1	Kinderkrippe „sternchen“	173
8.	Personelle Angelegenheiten	174
8.1	Auswahlrichtlinie am Standort Mannheim	174

9.	Arbeitszeitregelungen	175
9.1	Gleitende Arbeitszeit	175
9.2	Schichtmodelle	177
10.	Alterssicherung	179
10.1	Tarifliche Verdienstsicherung	179
10.2	Kündigungsschutz	180
11.	Arbeitspolitik	181
11.1	AuF Mannheim	181
11.2	REZEI	182
12.	Wissenswertes	184
12.1	Unterstützungskasse der Belegschaft Mannheim	184
12.2	Firmenangehörigengeschäft Mannheim	185
12.3	SG Stern Mannheim	185
	Stichwortverzeichnis	198

Mercedes-Benz Standort Mannheim



1. Wissenswertes über gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung

1.1. Kontakt zur IG Metall

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

1.2. Betriebsrat

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)



1.2.1. 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.

Kommission für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz

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 sowie die 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 gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung rechtzeitig und umfassend zu informieren.

1.2.2. 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.

1.3. Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung 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.



1.4. Schwerbehindertenvertretung

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.

1.5. 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. Vergütung

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

Tarifliche Regelung

Bei der Berechnung von Zuschlägen ist die Basis ihr individueller Stundensatz oder EG 7 NRW bei Schichtzuschlägen.

Die monatliche Soll-Arbeitszeit wird bestimmt, indem die Wochenarbeitszeit mit dem tarifvertraglichen Wochenfaktor von 4,35 multipliziert wird, 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

D. h., bei einer 35-Stundenwoche beträgt die monatliche Anzahl der Arbeitsstunden 152,25 Std.

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 Nachtarbeit (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 (Nachtarbeit)	Nein*)	30 %
2.2	Dritte Schicht		
2.2.1	Für jede Stunde zwischen 19.00 Uhr und 06.00 Uhr (Nachtarbeit)	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.

2.2. Vergütung der Rufbereitschaft

Grundsätzlich wird bei Reisen im Inland die unbedingt notwendige 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.

1. Pauschalabgeltung der Rufbereitschaft

Werktage

01.01.2017	je 27 Euro
ab 01.01.2019	je 28 Euro

Arbeitsfreie Werktage sowie
Sonn- und Feiertage

01.01.2017	je 56 Euro
ab 01.01.2018	je 57 Euro
ab 01.01.2019	je 58 Euro
ab 01.01.2020	je 59 Euro



2. Vergütung eines Einsatzes während der Rufbereitschaft

- Ab dem 01.01.2017 wird für jeden Einsatz eine Pauschale von 43 Euro vergütet. Ab dem 01.01.2019 sind dies 44 Euro.
- Darüber hinaus wird für die Rückfahrt 30 Minuten pauschal vergütet.
- Kurzeinsätze unter 60 Minuten werden pauschal mit 60 Minuten vergütet.

2.3. 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.

1. Pauschalabgeltung der Rufbereitschaft mit modernen Technologien

Werktage	ab 01.01.2017	je 24 Euro
	ab 01.01.2019	je 25 Euro

Arbeitsfreie Werktage sowie Sonn- und Feiertage

ab 01.01.2017	je 50 Euro
ab 01.01.2019	je 51 Euro

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

Bei den oben 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.

** Alle Beträge mit Stand Oktober 2016. Es wird in regelmäßigen Abständen über eine Anpassung der Beträge verhandelt.*

3. Unterstützung

3.1. 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

3.2. 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 Auskunfts- 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

3.3. 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.

Daimler Social Intranet

sozialberatung

go



4. Urlaub



4.1. Unbezahlter Sonderurlaub

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

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)

4.2. 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



5. Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf Tarifurlaub

5.1. 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 Schwiegereltern (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
• Tod von Geschwistern (auch Halbgeschwister, jedoch nicht Stiefgeschwister)	1 Arbeitstag
• Schwere plötzliche Erkrankung oder Unglücksfall eines in der häuslichen Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen	1 Arbeitstag
• Arztbesuch und ärztlich verordnete Behandlung, die unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen muss	für die Dauer
• Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten	für die Dauer
• Betriebsunfall	Bis zu 1 Arbeitstag am Unfalltag
• Unverschuldete Vorladung vor eine Behörde	für die Dauer
• 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.

6. 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.

Daimler Social Intranet

bildungszeit

go

7. Beruf und Familie

7.1. Kinderkrippe „sternchen“

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

Montag - Freitag: 07:00 – 17:30 Uhr

Die Kinderkrippe ist maximal an 11 Tagen im Jahr geschlossen.

Adresse:

Mittelried 19
68305 Mannheim

Leitung: Ute Berndt

 (0621) 480 41090

Telefax: (0621) 480 410915

 ute.berndt@familienservice.de

8. Personelle Angelegenheiten

8.1 Auswahlrichtlinie

1. Versetzung

- a.) 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.

b.) Ausnahmen

Abweichend hiervon 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 vier Wochen.

c.) Disability Management

Zielsetzung des Disability Managements ist der gesundheitsgerechte Einsatz der Mitarbeiter. Dies wird unterstützt durch Arbeitsversuche an anforderungsgerechten Arbeitsplätzen.

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.

2. Fördermaßnahmen

Im Rahmen der systematischen Personalentwicklung erfolgen gezielte Fördereinsätze.

Neben dem zeitlich befristeten Einsatz im DCPS-Office (maximal 36 Monate) besteht die

- Meisternachwuchsgruppe (Qualifizierung von Facharbeitern für eine Meisteraufgabe) sowie die
- Fördergruppe Instandhaltung (Qualifizierung von Facharbeitern für Instandhaltungsfunktionen).

Zielsetzung beider Fördergruppen ist, die Mitarbeiter für die Übernahme einer späteren Meister- bzw. Instandhaltungsfunktion zu qualifizieren.

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

9. Arbeitszeitregelungen

9.1. Gleitende Arbeitszeit *Betriebliche Regelung*

Mit den bei uns geltenden Gleitzeitregelungen werden folgende Ziele verfolgt:



Erweiterung der zeitlichen Spielräume und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse und der Anforderungen externer und interner Kunden.

Gleitzeit

Der Gleitzeitrahmen ist von **06:00 bis 19:00 Uhr**. Innerhalb des Gleitzeitrahmens können die Mitarbeiter Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich 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.

“Ampel“-Regelung

Grün-Phase:

von + 60 bis - 60 Stunden.

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



Gelb-Phase:

von - 61 bis - 100 Stunden

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.

Rot-Phase:

von + 121 bis + 200

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 Zeitabbauplanung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter zulässig. Die in diesem Rahmen vereinbarten Gleittage werden nicht auf das in Ziffer VI genannte Kontingent angerechnet. 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.

Gleittage

Zum Ausgleich des Gleitzeitkontos können in Absprache mit dem Vorgesetzten unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Belange bis zu 20 Gleittage im Jahr genommen werden. Die Bündelung von mehreren ganzen Tagen und die Kombination mit Urlaub ist möglich.

Pausen



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

Die Mittagspausen werden bereichsspezifisch festgelegt; sie betragen 30 Minuten. Bei Teilzeitbeschäftigten gibt es individuelle Regelungen.

9.2. Schichtmodelle

Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit ist es notwendig, Maschinen optimal auszulasten und zusätzliche Kapazitäten zu gewinnen.

Mit der Vereinbarung von Schichtmodellen ohne Schichtüberlappung an bis zu 6 Betriebsnutzungstagen in wöchentlicher Regelarbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschläge unter Einschluss des Samstages wird dieses Ziel unterstützt.

In der Motoren-Montage gibt es seit März 2015 im Einschichtbetrieb für das Unternehmen ein Optionsrecht auf 12 verpflichtende Zusatzschichten (Samstage) und im 2-Schichtbetrieb auf 24 Zusatzschichten (Samstage) pro Jahr im 5-Betriebsnutzungstage-Modell.

Rahmenbedingungen

- a.) Basis aller Modelle ist die tarifliche Arbeitszeit von 35 Std./Woche.
- b.) Für die Lage der zusätzlichen Schichten gelten folgende Regelungen:
 - 1.) Normalschicht 6. Schicht am Samstag in der Frühschicht.
 - 2.) 2-Wechsel-Schicht: 11. Schicht am Samstag in der Frühschicht und 12. Schicht am Samstag in der Mittelschicht.

- 3.) 2-Wechsel-Schicht in Kombination mit Dauernachtschicht die 16. Schicht liegt am Samstag in der Frühschicht, die 17. Schicht liegt in der Dauernachtschicht von Sonntag auf Montag und die 18. Schicht liegt am Samstag in der Mittelschicht
- 3-Wechsel-Schicht: 16. Schicht liegt am Samstag in der Frühschicht, die 17. Schicht liegt am Samstag in der Mittelschicht und die 18. Schicht liegt am Sonntag in der Nachtschicht zum Montag.
- c.) Für alle Schichtmodelle gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche und ein auf dieser Grundlage geregelter Urlaubsanspruch gemäß Tarifvertrag.

Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeit

- a.) **Vor- und Nachholtag**
Nach Abstimmung mit dem Betriebsrat können entstandene Ausfalltage an Samstagen flexibel vor- und nachgeholt werden.
Der Ausgleichszeitraum zwischen Ausfalltagen und Vor- und Nachholtagen beträgt 12 Monate.
Die Ankündigungsfrist für das Vor- und Nachholen beträgt 4 Wochen (In besonderen Fällen gilt eine Frist von mindestens 2 Wochen).
- b.) **Absageschichten**
Bei Programmschwankungen besteht die Möglichkeit, in Absprache mit dem Betriebsrat, ganze Schichten abzusagen.
In der Regel soll dies bei Schichtmodellen mit bis zu 6 Betriebsnutzungstagen in einem ersten Schritt die Mittelschicht am Samstag bzw. die Frühschicht am Samstag bzw. die Nachtschicht vom Sonntag auf Montag sein. Das Absagen von Schichten am Samstag erfolgt spätestens am Montag der laufenden Woche bzw. mit einer Ankündigungsfrist von 5 Werktagen. Seit März 2015 wird die abzuzeichnende Absage von Schichten durch den Vorgesetzten zeitnah an Personalbereich und Betriebsrat schriftlich gemeldet. Die Beschäftigten werden unverzüglich informiert. Sofern möglich, wird andere zumutbare Beschäftigung angeboten.

Die Absage einer Schicht hat grundsätzlich spätestens vier Kalendertage vor dem Absagetermin zu erfolgen. In diesem Fall trägt der Beschäftigte die Ausfallzeit von 100 %.

Bei drei Tagen vor dem Absagetermin sind dies 50 % bis IRTAZ. Am Tag der Ausfallschicht oder einen Tag vorher werden dem Beschäftigten 100 % vergütet.

Ausgenommen sind Tage für geplante Umbauten.

Weitere Informationen zu den Schichtmodellen entnehmen Sie bitte der Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeit vom 13.10.2005 und der Protokollnotiz zur Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeit vom 25.03.2015 bzw. wenden Sie sich an die Personalbetreuung oder den Betriebsrat.

10. Alterssicherung

10.1. Tarifliche Verdienstsicherung

(Manteltarifvertrag § 6 vom 14.6.2005

Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden)

Anspruch auf Verdienstsicherung nach § 6 MTV:

- Vollendung des 54. Lebensjahrs
- 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
- 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.

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.

10.2. 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.
wichtigem Grund gekündigt werden.

11. Arbeitspolitik

11.1. AuF – Mannheim

(Neues Arbeits- und Führungsverständnis)

Um die Wettbewerbsfähigkeit des Daimler-Standortes Mannheim zu verbessern und nachhaltig abzusichern, vereinbarten Unternehmensleitung und Betriebsrat im Juni 2002 ein neues Arbeits- und Führungsverständnis (AuF) und deren Anlage zu REZEI. Diese BV basiert auf dem mit dem GBR abgestimmten Produktionssystem (damals DaimlerChrysler Produktionssystem „DCPS“) und sollte dessen Methoden unterstützen und weiterentwickeln. Die Initiative sollte die Voraussetzungen für den Benchmark (Weltbeste) schaffen, um Produktionsumfänge und Arbeitsplätze am Standort Mannheim nachhaltig zu sichern. Die Grundlagen basieren auf einem veränderten Verständnis von Mitarbeitern und Führungskräften. *(siehe 11.2 REZEI)*

Während bisher ...

- Rationalisierung durch Arbeitsvorbereitung und Vorgesetzte getrieben wurde
- rein die Stückzahlen im Vordergrund standen
- es wenig Automatisierung und hohe beeinflussbare Zeitanteile gab
- und die Basis der Akkordlohn war ...

stellte das neue Arbeits- und Führungsverständnis ...

- eine stärkere Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten, sowie eine entsprechende Qualifizierung aller Beteiligten in den Mittelpunkt.
- setzt eine stringente Anwendung von Gruppenarbeit, GAB, KVP, IDM und die Durchführung von Kaizen-Workshops, die Reorganisation der Zeitwirtschaft (REZEI) sowie das Beschreiben von NFAO-Zeiten in den Fertigungsplänen voraus.

- die Beschäftigten (Gruppen) stärker in den Focus, gemeinsam mit den Vorgesetzten an der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit (Kosten/Termtreue/Qualität) mitzuwirken.
- und erklärte den sog. K-Faktors (Nutzungsgrad von Anlagen und Maschinen im Bezug zur Betriebszeit) und des P-Faktors (Personalproduktivität im Bezug zur Arbeitszeit) zu den maßgebenden Messgrößen.
- die Anforderung an Führungskräfte, entsprechende Kennzahlen zu visualisieren und den Zielerreichungsstand durch regelmäßige Kommunikation an die Gruppen zurück zu spiegeln.

Ziel war die bestmögliche Auslastung von Anlagen und Maschinen, eine höhere Selbstverantwortung und eine stärkere Mitarbeit für die Beschäftigten bei der kontinuierlichen Verbesserung (KVP) von Arbeitsprozessen- und Ergebnissen.

11.2. REZEI

(REorganisation der ZEItwirtschaft)



Zur Umsetzung der BV „AuF“ wurde als Anlage die Regelung zur Gestaltung neuer Leistungs- und Entlohnungsbedingungen für gewerbliche Mitarbeiter in Verbindung mit Kaizen-Workshops, kurz „REZEI“, vereinbart.

Diese Vereinbarung „REZEI“ dient dem Ziel, die Umsetzung von „AuF“ zu unterstützen und durch die konsequente Anwendung von DCPS (heute TOS)-Methoden Ratiopotentiale zu ermitteln und schnellstmöglich umzusetzen.

Die Basis für die Einführung von REZEI ist die konsequente Umsetzung von Gruppenarbeit sowie die Durchführung von Kaizen-Workshops.

Eckpunkte

- Wesentlicher Inhalt von REZEI-Vereinbarungen sind die Netto-Personalbemessung, die Optimierung des K- und P-Faktors, sowie NFAO-Zeiten (Umfeldaufgaben). Darüber hinaus können zusätzliche, bereichsspezifische Leistungsziele vereinbart werden.

- Das Arbeitssystem und die Arbeitsaufgabe sind klar beschrieben, eine Datenerhebung erfolgt unter Einbeziehung der Gruppenmitarbeiter, und die anzuwendenden Methoden werden erläutert. Möglichkeiten zur Verbesserung von Wirtschaftlichkeit oder der Arbeitssituation werden besprochen.
- Der Entwurf einer neuen REZEI-Vereinbarung (beispielsweise nach einem Kaizen-Workshop, oder durch technische oder organisatorische Maßnahmen) wird anhand eines Standardablaufes und anhand Standardformblättern einfach und übersichtlich gestaltet und den Gruppenmitgliedern vorgestellt.
- Die Gruppe benennt einen Vertreter, der dann in ihrem Namen die REZEI-Leistungsvereinbarungen unterschreibt. Die Leistungsstandards gelten dann als von der Gruppe akzeptiert und sind umgehend umzusetzen.
- Die entsprechenden Kennzahlen sowie der Erfüllungsstand ist zu visualisieren.
- In den Gruppengesprächen werden die Leistungsstandards und Rahmenbedingungen besprochen.

Mit Einführung von Gruppenarbeit wurde den Beschäftigten mehr Möglichkeit gegeben, auf Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen. Mit der Erweiterung durch REZEI können nun auch Leistungsstandards direkter von den Gruppen mitgestaltet werden. Der Betriebsrat übergibt hierbei ein Teil seiner Mitbestimmung auf die Gruppen und stärkt somit ihre Gestaltungsmöglichkeit. Tarifvertragliche Regelungen aus dem Lohnrahmentarifvertrag bleiben nach wie vor bestehen.

A N Z E I G E

Unsere bundesweite einheitliche **Postanschrift:**
Daimler BKK, 28178 Bremen.

Wann immer Sie uns schreiben,
 nutzen Sie bitte diese Adresse.
 Sie gilt für alle BKK-Kunden-
 center in Deutschland.

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



Von Kollegen für Kollegen:
 Leistungsstarke Daimler BKK

12. Wissenswertes

12.1. 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



12.2. Firmenangehörigengeschäft Mannheim

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.

12.3. 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.



Nähere Informationen über die einzelnen Sportangebote sowie die dafür verantwortlichen Spartenleiter finden Sie im Mitarbeiterportal.

Daimler Social Intranet

sg stern

go







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]

NFA
ALLE
LEIN
ALLE
META
ETAL
LEIN
ETAL
ALLE
ETAL
IG M
MET
EINF
TALL
LLEI
TALL
G ME
META
MET
H IG
IG M
H IG
NFA
ACH
META
IG M
G ME
IG M
FACH
CH IC
META
IG M
G ME
IG M
FACH
CH IC
ETAL
G ME
META
G ME
ACH I
H IG
MET
H IG
IG M
CH IG
NFA
ACH
META
IG M
G ME
H IG M
FACH
CH IC
G ME
ACH I
H IG
ACH I
LINEA

A

Abmahnung	95
Absageschichten	178
ACE Auto Club Europa	148
Alterssicherung	179
Altersteilzeit	130
Altersvorsorge	138
Ampel-Regelung	176
ArbeiterInnen-Unterstützungskasse	184
Arbeits- und Gesundheitsschutz	59, 160
Arbeitspolitik	53, 181
Arbeitsunfähigkeit	65, 83
Arbeitszeitkorridor mit Entgeltausgleich	37
Arbeitszeitregelungen	175
AuF Mannheim	181
Arbeitszeitregelungen	123
Aufsichtsrat	23
Auslandseinsätze	47, 165
Ausschüsse	159
Ausperrung	14
Auswahlrichtlinie	174

B

Beruf und Familie	111, 173
Beschäftigungssicherung	34
Betriebliche Altersversorgung	138, 178
Betriebliche Gesundheitsförderung	65
Betriebsrat	24, 158
Bildungszeit	172
Bruttoentgeltumwandlung	140
Bundesdatenschutzgesetz	106

C

Chancengleichheit	30, 91, 100
Compliance	107

D

Daimler Tarifrente	142
Daimler Vorsorgekapital	138
DaimlerMove (Dmove)	34
Diversity	100

E

Eingliederungsmanagement	65
Einsichtnahme in die Personalakte	99
Elterngeld	113
Elternzeit	113

ERA	180
Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen	36
Ergebnisbeteiligung	49
Ermahnung	95
F	
FachausbilderInnen	105
Fairer Umgang am Arbeitsplatz	101
Familienzeit	116
Ferienbeschäftigte	48, 49
Firmenangehörigengeschäft	146, 185
Frauenförderung	100
Freistellung	80, 102, 118, 130, 133, 136, 171
G	
Gefährdungsbeurteilung	61
Gesamtbetriebsrat	24
Gesamtschwerbehindertenvertretung	27
Gesundheitstrainings und -kuren	65
Gleitende Arbeitszeit	175
Gleittage	176
Grundsätze zur sozialen Verantwortung	30
Gruppenarbeit	55, 183
H	
Haushaltshilfe	85
Häusliche Krankenpflege	119
I	
Ideenmanagement	58
IG Metall	10, 158
Informationsmedien	161
Innerbetriebliche Stellenausschreibung	92
Integrationsvereinbarung	74
Interessenvertretung	21
Internationale Gremien	27
J	
Jubilaraufenthalt	80
Jubilanzwendungen	76
Jugend- und Auszubildendenvertretung	25, 161
K	
Kinderbetreuung	121
Kündigung	96
Kündigungsschutz	180
KVP	181

L

Langzeitkonten	125
LEAD	105
Leadership 2020	150
Leistungsbeurteilung	43, 180
Life-Balance	70

M

Mehrarbeit	162
Mehrarbeitspauschale	163, 164, 165
Mercedes-Benz Museum	148
Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (ME)	56
Mitgliedsbeitrag	19
Mitgliedschaft (in der IG Metall)	19
Mobiles Arbeiten	118, 126, 177
Mutterschutz	112

N

Nacharbeit	162
Nachtschicht	62, 78, 162
NAVI	43
NLEB (Neue Leistungs- und Entlohnungsbedingungen)	56
Notlagenunterstützung	17

P

Pausen	177
Personalakte	95, 99, 106
Personelle Angelegenheiten	91, 174
Persönliche Schutzausrüstung	64
Pflege	83, 118
Pflegepause	118
Pflegeurlaub	118
ProCent	31

Q

Qualifizierung	102
----------------	-----

R

Rechtsschutz durch die IG Metall	14
Regelkommunikation des BR	61
Rentenberatung	168
Rezei	56, 182
Riester-Rente	143
Rufbereitschaft	166

S

Schichtmodelle	177
Schwerbehinderte Menschen	26, 74, 162
Schwerbehindertenvertretung	26, 162
Schuldner- und Insolvenzberatung	169

SG Stern	185
Sonderurlaub	170
Sozialberatung	167
Stellenausschreibung	92
Stellenbesetzung	92
Sterbefall, Unterstützung	17, 184, 185
Sterbekasse	185
Sternchen Kinderkrippen	70, 121, 173
Streik	13
T	
Tarifrente	142
Tarifvertrag	12, 24, 35, 36, 41, 46, 48, 83, 162
Teilzeitarbeit	124
U	
Überbrückungsgeld	139
Übernahme von Auszubildenden	34
Unbezahlter Sonderurlaub	168
Unfallversicherung	16
Unterstützung bei Sterbefällen	17, 184
Unterstützung bei Streik und Aussperrung	13
Unterstützung für RentnerInnen	18, 178
Urlaub	77, 78, 118, 170
Urlaubsgeld	78
V	
Verdienstsicherung	179
Vergütung	39, 48, 162
Versetzung	94, 174
Vertrauensleute	13
Vorsorgekapital	138
Vorsorgeuntersuchungen	62
W	
Weihnachtsgeld	48
Werksärztlicher Dienst/Ambulanz	63
Z	
ZeitarbeitnehmerInnen	35
Zeugnis	96
Zielvereinbarung	43
Zukunftssicherung	33
Zuschläge f. Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	162



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.