



# W.i.B.

## Wir im Betrieb



powered by  
**impuls**

Informationen für die Beschäftigten im Mercedes-Benz Werk und der EvoBus GmbH am Standort Mannheim



### Inhalt:

- Seite 2:** Editorial: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!
- Seite 3:** Interview: Leben um zu arbeiten oder arbeiten um zu leben?
- Seite 4:** Mobiles Arbeiten: GBV seit 01.12.2016 gültig!
- Seite 6:** Veranstaltung: Körpersprache des Erfolgs
- Seite 7:** Betriebsrätinentag 2016
- Seite 8:** Neuregelungen in 2017 / Veranstaltungshinweis

### IMPRESSUM

**V.i.S.d.P.:**  
Joachim Horner, Perry Braun

**Herausgeber:**  
Betriebsrat Werk Mannheim

**Redaktion:**  
Evelyne Gottselig

**Gestaltung:**  
Marion Faber

**Bilder:**  
Betriebsrat

**Druck:**  
Reproservice Werk Mannheim

# Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!



## **Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!**

Das Zitat in der Überschrift stammt von Erich Kästner. Passend, oder? Wir haben einiges getan, haben aber auch noch viel vor.

Die Dauer sowie die Ausgestaltung der Arbeitszeit ist ein fortwährendes Thema. Die KollegInnen sollen immer flexibler im Sinne des Unternehmens arbeiten (ausführlicher Bericht auf Seite 3.)

Es ist geschafft, die Verhandlungen zur GBV „Mobiles Arbeiten“ sind abgeschlossen und vom 01.12.2016 bis 31.12.2018 gültig. Die Regelung findet ihr im Überblick auf den Seiten 4 und 5.

Auf Wunsch zahlreicher Mitarbeiterinnen konnte endlich im Oktober 2016 die Veranstaltung „Körpersprache des Erfolgs - Powergesten für Durchsetzung und Erfolg“ stattfinden. Das Interesse war groß und machte die Veranstaltung zu einem Erfolg! EvoBus hat die Finanzierung für die Veranstaltung im März 2017 zugesagt.

Die zweite Betriebsrätinnenkonferenz der IG Metall hat Ende September 2016 sattgefunden. 300 Teilnehmerinnen, davon 260 Betriebsrätinnen aus der ganzen Bundesrepublik, setzten sich mit aktuellen und künftigen Themen auseinander.

Gesetzliche Neuregelungen ab 2017 betreffen auch die Beschäftigten. Weitere Informationen dazu auf <https://www.igmetall.de/ratgeber-neuerungen-fuer-arbeitnehmer-2017-24374.htm>.

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

Seit nunmehr 21 Jahren organisieren die Betriebsrätinnen am Standort Mannheim Veranstaltungen zum **Internationalen Frauentag**.

Unser Treffen im letzten Jahr stand unter dem Aspekt der Begegnung mit Gesprächen und Informationsaustausch.

Wie bereits in 2016 versprochen, sind wir am Ball geblieben.

Das gewünschte „**Kamingespräch**“ mit **weiblichen Führungskräften** wird bei der diesjährigen Veranstaltung des Betriebsrates durchgeführt.

Das Grußwort wird Volker Hensel (Leiter Personal EvoBus Mannheim) halten.

Direkt im Anschluss sind wir Frauen dann unter uns.

Es werden euch weibliche Führungskräfte der Ebenen 3, 4 und 5 sowie Kolleginnen aus den HR-Bereichen EvoBus und Daimler zur Verfügung stehen. Fragen sowie Beratung zur persönlichen Weiterentwicklung, Tipps und Tricks, Do's und Don'ts können in vertraulicher Atmosphäre gestellt und besprochen werden.

Oder einfach nur Netzwerken?!

**Die diesjährige Veranstaltung des Betriebsrates zum Internationalen Frauentag findet deshalb ausnahmsweise bereits vor dem 8. März statt und zwar am**

**am: 2. März 2017**  
**von: 15:30 – 18:00 Uhr**  
**im: Konferenzraum (Geb. 58, EG)**

## **Übrigens:**

Die Veranstaltung in diesem Jahr ist **ausschließlich** für **Kolleginnen**.

Wir freuen uns auf euch!

Herzlichst

  
**Evelyne Gottselig**  
Chancengleichheitsbeauftragte des Betriebsrates

  
**Fabiola Günderoth**  
Chancengleichheitsbeauftragte des Betriebsrates

# Leben um zu arbeiten oder arbeiten um zu leben?



**Was ist dran an der neu entfachten Debatte rund um die Arbeitszeit? Um was geht es? Warum gerade jetzt? Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 - Ist das familienfreundlich? W.i.B. fragt bei Betriebsrätin Evelyne Gottselig nach.**

**Du bist nun seit fast 30 Jahren mit Herzblut Arbeitnehmervertreterin. Was ist deine Vision zum Thema Arbeitszeit?**

Den Zielen lebensphasenorientiert, familienfreundlich, selbstbestimmt, gesundheitsförderlich, planbar, verkürzte Vollzeit, verlässlich, finanzierbar, beschäftigungssichernd u.v.m. so nahe wie irgend möglich zu kommen.

**Ist das nicht etwas übertrieben und einseitig?**

(augenzwinkernd) "Wer nicht nach den Sternen greift, kann den Kirchturm nicht erreichen".

Die Debatte um die Arbeitszeit ist so alt wie die Arbeitnehmerbewegung. Ohne Visionen und die Auseinandersetzungskraft der Beschäftigten würden wir heute noch 12 Stunden an 7 Tagen die Woche - wie vor 1856 - arbeiten.

Letztendlich wurden zu Beginn solcher Debatten die Visionen der Menschen als utopisch und verrückt angesehen. Heute ist vieles Realität.

**1984 wurde in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie die 35-Stunden- und 5-Tage-Woche erkämpft und in Stufen umgesetzt. Warum eine neue Debatte?**

Arbeitszeit und deren Gestaltung wurde durchgängig in der Arbeitnehmerschaft diskutiert - ob auf der Gewerkschaftsebene oder im Betrieb.

Es wurde und wird immer noch über Formen, Ausgestaltung sowie Dauer diskutiert.

Die Bedürfnisse der Menschen, so wie die Herausforderungen der Betriebe ändern sich und damit die Anforderungen an die Arbeitszeit.

**Ist in der heutigen Zeit das Thema Arbeitszeit überhaupt noch ein Frauenthema?**

Es war noch nie ein reines Frauenthema. Doch haben gerade Frauen nicht nur bei uns im Unternehmen die Debatte maßgeblich angestoßen und vorangetrieben.

Z. B. hat der „Arbeitskreis Vereinbarkeit, Arbeit und Leben/Frauenpolitik“ (AK VALF) im Gesamtbetriebsrat einige Gesamtbetriebsvereinbarungen auf den Weg gebracht. U.a. zu Teilzeit, Sabbatical, Mobiles Arbeiten und Kinderkrippe. Diese Vereinbarungen gelten für alle Daimler-Beschäftigten und viele auch für EvoBus. Aktuell erstellt der Arbeitskreis einen Forderungskatalog für „familienfreundliche“ Schichtmodelle.

**Was sind die Themen, die Arbeitszeiten betreffen?**

Arbeitszeit berührt zahlreiche andere Themen und kann z. B. nicht losgelöst von Leistungsabforderung und Datenschutz diskutiert werden.

Deshalb nur einige Beispiele: Schichtplanungs-APP: Gewollt? Und was müsste geregelt werden?

Werden bei der Personalplanung Freischicht- und Gleitzeitkontenstände berücksichtigt? Wer ist HerrIn der Zeitkonten? Wieviel Mehrarbeitszeit wird gemacht? Herausforderungen von Industrie 4.0 bei Arbeitszeit?

**Welche Erfahrungen hast du bezüglich Mehrarbeit gemacht?**

Viele KollegInnen bekommen die Mehrarbeitszeit ausbezahlt, weil sie die Stunden nicht in der vorgeschriebenen Zeit abfeiern können.

Werfen wir mal einen Blick auf die Zahlen aus 2015 und 2016 auf der Daimler-Seite.

Damit könnte das Unternehmen im Schnitt ca. 80 Menschen mehr in Vollzeit beschäftigen, wenn die gesamte Mehrarbeitszeit in Freizeit ausgeglichen werden würde.

**Sind Führungskräfte Verhinderer?**

Die meisten Führungskräfte würden gerne mehr ermöglichen.

Doch die ihnen vorgegebenen Rahmenbedingungen werden immer enger gesetzt.

Die Führungskräfte sind meist selbst „Opfer“ der Entgrenzung der Arbeitszeitfälle.

**Die IG Metall hat im Januar und Februar 2017 eine neue Beschäftigtenbefragung zum Thema „Mein Leben - Meine Zeit - Arbeit neu Denken“ gemacht. Warum?**

Es ist wichtig, die Beschäftigten zu beteiligen und zu erfahren, was sie bewegt, ob auf tariflicher oder bundespolitischer Ebene. Damit kann mehr erreicht werden.

Die Befragung aus 2013 hat ja zu einigen großen Erfolgen geführt.

Die Arbeitgeber(-Verbände) werden - wie immer wenn es um Arbeitszeit geht - mit allen Mitteln versuchen, eine arbeitnehmerorientierte Zeitgestaltung negativ zu diskutieren.

**Es steht uns noch eine harte Auseinandersetzung bevor. Lasst uns die Herausforderung gemeinsam meistern! ■**



# ... gültig seit 01.12.2016 bei Daimler! Wann folgt EvoBus?

Auf Drängen des Arbeitskreises VALF (Vereinbarkeit Arbeit, Leben, Frauen) haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung gemeinsam mit der IG Metall und dem Fraunhofer Institut einen umfangreichen Beteiligungsprozess gestartet. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung ist es dann gelungen, Bedürfnisse, Anforderungen und Rahmenbedingungen klar zu definieren und in einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu verankern.

Die GBV ist zum 01.12.2016 in Kraft getreten.

Nachdem über ein Drittel der Beschäftigten in einer Befragung der IG Metall angaben, dass für sie *Mobiles Arbeiten* sehr wichtig oder wichtig ist, war dies Grund genug für den GBR und die örtlichen Betriebsräte, auf das Unternehmen zuzugehen, um Verhandlungen über eine neue GBV anzustoßen.

GBR, Unternehmensleitung und IG Metall beteiligten die Beschäftigten bestmöglich an einer GBV.

Das Fraunhofer Institut hat den Prozess wissenschaftlich begleitet.

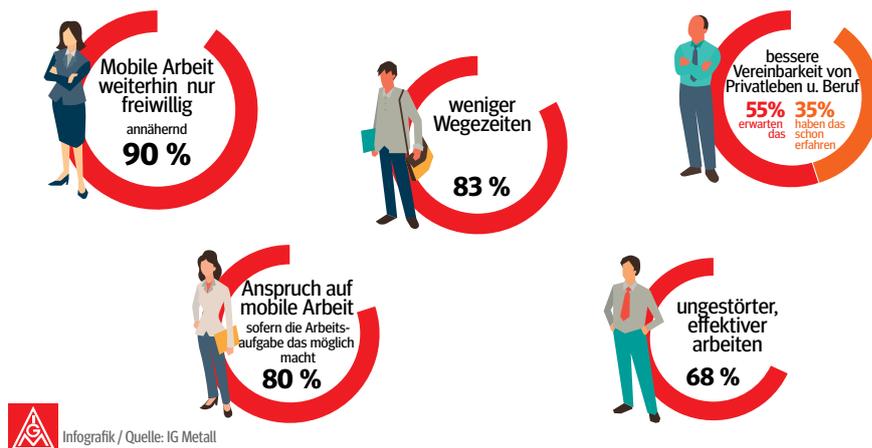
Mit dem Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung zu *Mobiler Arbeit* wird die Arbeitszeitgestaltung modernisiert und an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst.

Der Betriebsrat hat die Kernpunkte der GBV zusammengefasst und gibt eine Hilfestellung für Fragen rund um die Umsetzung sowie zum Umgang mit *Mobiler Arbeit*.

## Mobil arbeiten: Nur freiwillig



Befragungsergebnisse bei Daimler: Was den Beschäftigten wichtig ist



Infografik / Quelle: IG Metall

### Das Grundverständnis.

Die Unternehmensleitung und der GBR bekennen sich klar zu dem Ziel, *Mobiles Arbeiten* aktiv zu unterstützen und damit die Arbeits- und Führungskultur der Daimler AG nachhaltig zu verändern und die Vertrauenskultur im Unternehmen zu fördern. So heißt es in der GBV zu *Mobiler Arbeit*.

Beschäftigte haben **grundsätzlich das Recht** mobil zu arbeiten. Die GBV gilt für alle Beschäftigten der Daimler AG mit Ausnahme der Leitenden Führungskräfte.

### Die Zeitfrage.

*Mobiles Arbeiten* umfasst alle arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten. *Mobiles Arbeiten* kann ganztägig oder stundenweise an allen Arbeitstagen erfolgen. Die Zeiterfassung erfolgt blockweise.

Das bedeutet, dass die Beschäftigten zukünftig nur noch die Anzahl der gearbeiteten Stunden selbstständig eintragen müssen, unabhängig vom Zeitpunkt der geleisteten Arbeit.

### Abstimmung mit der Führungskraft.

Unter Berücksichtigung der Interessen des ganzen Teams verständigen sich Führungskraft und Beschäftigter gemeinsam auf den Zeitpunkt, Zeitraum, die Lage sowie die Häufigkeit des *Mobiler Arbeitens*.

Der Arbeitsinhalt von *Mobiler Arbeit* wird dabei von der Führungskraft festgelegt.

*Mobiles Arbeiten* setzt hierbei immer eine Einigung zwischen den Beschäftigten und ihrer Führungskraft voraus. ▶

DAIMLER

DAIMLER  
GESAMTBETRIEBSRAT



Fraunhofer

IAO



... Fortsetzung von Seite 4

**Ablehnung seitens der Führungskraft.**

In begründeten Fällen kann die Führungskraft die Anwesenheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz verlangen.

Begründet werden kann dies durch regelmäßig stattfindende Teammeetings oder Termine, deren elementarer Bestandteil die körperliche Anwesenheit der Teilnehmer erfordert, beispielsweise bei Begehungen, Abstimmungen, Workshops etc.

**Was tun im Konfliktfall?**

Führungskraft und Beschäftigte können den Betriebsrat und/oder den Personalbereich sowie gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung beratend hinzuziehen.

Im Konfliktfall können die Beteiligten ein Gespräch unter Hinzuziehung der genannten Parteien gemeinsam mit der nächsthöheren Führungskraft verlangen.

**Beendigung des Mobilen Arbeitens.**

Die Führungskraft kann das *Mobile Arbeiten* bei Vorliegen eines sachlichen Grundes erst beenden, nachdem sie dem Beschäftigten die Gründe zeitnah in einem Gespräch erläutert hat. Sachliche Gründe sind zum Beispiel verhaltensbedingte, betriebsorganisatorische oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe.

Der Beschäftigte kann zu dem Gespräch Betriebsrat und/oder Personalbereich hinzuziehen.

Auf Wunsch des Beschäftigten muss die Führungskraft das Beenden des *Mobilen Arbeitens* schriftlich begründen.

**Erreichbarkeit.**

Im Rahmen von *Mobilem Arbeiten* besteht außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten keine Verpflichtung der Beschäftigten, erreichbar zu sein.

**Arbeitsmaterialien / Zugang zum Firmennetzwerk.**

Zunächst ist festzuhalten, dass das *Mobile Arbeiten* sowohl online als auch offline Tätigkeiten umfasst. Es besteht keine Pflicht, die Arbeitsleistung online beziehungsweise an einem Laptop zu erbringen. Auch das Lesen von Unterlagen, eine Telefonkonferenz oder Tätigkeiten offline sind mobile Arbeitszeiten. Ziel ist es, auch in diesen Mitarbeitergruppen Erfahrungen mit *Mobilem Arbeiten* zu sammeln.

**Regelungen für Auszubildende, Praktikanten, Doktoranden, Dual Studierende und Werkstudenten.**

Zwischen Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung werden zeitnah gemeinsame Beratungen zu *Mobilem Arbeiten* aufgenommen.

**EvoBus?!**

Die EvoBus wollte die Ergebnisse bei Daimler abwarten.

Die GBV bei Daimler läuft als Pilot für 18 Monate. Hoffen wir, dass nicht auch diese Erfahrungen abgewartet werden sollen. ■

„Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten permanent nach Dienstschluss in die Pflicht nehmen, machen in der Arbeitsorganisation etwas falsch.“

Es ist vorrangig Aufgabe der Vorgesetzten, dafür zu sorgen, dass die vertraglich geschuldete Leistung in der Arbeitszeit erledigt werden kann.

Die Arbeitnehmer müssen aber auch Grenzen gegenüber solchen Übergriffen ziehen.“

(Ingrid Schmidt, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichtes (BAG))



**Auf einen Blick**

- ❖ Beschäftigte haben grundsätzlich das Recht auf *Mobiles Arbeiten*.
- ❖ Die Führungskräfte können *Mobiles Arbeiten* anregen und fördern.
- ❖ *Mobiles Arbeiten* ist für Beschäftigte freiwillig.
- ❖ Beschäftigte müssen ihren Wunsch nach *Mobilem Arbeiten* nicht begründen.
- ❖ Die Zeitabrechnung erfolgt blockweise.
- ❖ Im Konfliktfall kann der Betriebsrat und die Personalabteilung hinzugezogen werden.

# Eine Reise durch die Frauen- und Männerwelt!



**Sabine Asgodom, die bekannte Keynote Speakerin aus Funk- und Fernsehen, war am 05.10.2016 zu Gast im Werk Mannheim. 130 Teilnehmerinnen waren begeistert.**

Die Mannheimer Betriebsrätinnen hatten erstmals, Dank finanzieller Unterstützung der Daimler AG Werk Mannheim, eine Veranstaltung für die Frauen hier am Standort organisieren können.

Die Keynote Speakerin Sabine Asgodom begeisterte die rund 130 Teilnehmerinnen: „Eine Reise durch die Frauen- und Männerwelt in einem Betrieb. Vom Aschenputtel zur Machetenfrau oder die gelassene Beobachterin?

Wie ticken Männer und wie Frauen? Wie viele "Knöpfe" hat das jeweilige Geschlecht?“

Nach einem spannenden, lustigen und mit AHA-Effekten gespickten Vortrag konnten die Kolleginnen das Erläuterte mit viel Spaß anhand praktischer Übungen vertiefen.

„Männer sollen nicht verurteilt, sondern lernend beobachtet werden. Wir sind noch nicht so weit, dass weibliches Verhalten in dieser Geschäftswelt verstanden und ernstgenommen wird“, so Sabine Asgodom.

In der Abschlussrunde berichteten die Kolleginnen über ihre Erfahrungen, sowie über ihre Eindrücke während der Veranstaltung.

„Frauen in männerdominierten Unternehmen haben es oft schwer. Sind sie erst in Führungspositionen, sollten sie die anderen Frauen nicht vergessen. Immer fest an der sogenannten gläsernen Decke nach oben drücken, zur Seite hin und wieder die Ellenbogen benutzen und nach unten Kolleginnen unterstützend nachziehen“, so der Hinweis von Evelyne Gottselig.

Am Ende des Vortrages haben die Teilnehmerinnen ihre Ideen für die Veranstaltung in 2017 abgegeben. Diese wird – dankenswerterweise – von der EvoBus GmbH finanziert. Die Betriebsrätinnen haben Ende letzten Jahres die Zusage dafür erhalten.

An dieser Stelle auch noch ein herzliches Dankeschön an das engagierte und interessierte Publikum.

**„Wir haben 25 Jahre lang Frauen trainiert, damit sie in die Chefsessel passen. Jetzt ist es an der Zeit, Chefsessel neu zu designen.“**

(Sabine Asgodom) ■

**Hier einige Ideen der Teilnehmerinnen für die Veranstaltung in 2017, die bei der Planung mit berücksichtigt werden ...**

- ❖ Work life balance (Yoga, Meditation ...)
- ❖ Stimmtraining
- ❖ Weniger Mitarbeiter bei gleichbleibender Arbeit – wo soll das noch hinführen?
- ❖ Schlagfertigkeit
- ❖ Peter Modler: Autor des Buches „Das Arroganzprinzip“

**Tipps für künftige Veranstaltungen ...**

- ❖ Bücher von Referentin auslegen.
- ❖ Sammlung an Sprüchen und Situationen, die wir selbst erlebt haben (als Selbsthilfe und „Spicker“).



v.l.n.r.: Sabine Asgodom, Brigitte Brandenburger, Fabiola Günderoth, Evelyne Gottselig, Cheyenne Todaro und Ulla Kuhn

# "Wer die besten will, kann auf Frauen nicht verzichten!"

Unter dem Motto "Wer die besten will, kann auf Frauen nicht verzichten" fand der 2. Betriebsrätinnentag der IG Metall am 29./30.09.2016 in Berlin statt. Mehr als 260 Betriebsrätinnen tauschten dort ihre Erfahrungen aus. Aus dem Werk Mannheim waren die Betriebsrätinnen Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth und Brigitte Brandenburger dabei.



Aus der gesamten Bundesrepublik trafen sich die Betriebsrätinnen und diskutierten darüber, welche Auswirkungen der Wandel der Arbeit durch Digitalisierung hat, welche Chancen und Risiken dies für Frauen hat, und wie die IG Metall dies konstruktiv begleiten können. Weiterhin standen Entgeltgerechtigkeit, die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben sowie die Arbeitszeitkampagne der IG Metall auf dem Programm.

## Christiane Benner, stellvertretende Vorsitzende der IG Metall:

„Ich möchte mit euch gemeinsam eine IG Metall entwickeln, die zu einem Labor, zu einer Werkstatt für betrieblichen und gesellschaftlichen Fortschritt wird. Eine IG Metall, die ganz genau weiß, wo der Schuh bei den Beschäftigten drückt. Eine IG Metall, die die Ideen der Menschen für ein gutes und gerechtes Leben aufgreift und bündelt.“

## Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD)

Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig (SPD) sagt der Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt den Kampf an.

„Mit der Frauenpower der IG Metall sei es gelungen, in der Politik auf Bundesebene einiges zu bewegen“, so Schwesig.

Ferner arbeitet das Bundesfamilienministerium derzeit an folgenden Themen:

- ❖ Familienarbeitszeit / Familiengeld zur Schließung der Nachteilsücke bei Lohn und Rente.
- ❖ Familienarbeit soll gerechter verteilt und bezahlt werden.
- ❖ Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit.
- ❖ Gebührensenkung der Kinderbetreuung.

„Ich werde weiterhin für Lohngerechtigkeit streiten und setze dabei auf die Unterstützung der IG Metall. Die Arbeitswelt muss familienfreundlicher werden, und nicht die Familien arbeitsfreudiger“, so die Ministerin unter den Beifall der Metallfrauen.

## Podium

Ebenso wurden Vorträge zur persönlichen Weiterentwicklung angeboten: U.a. „Sensibel, sicher, selbstbewusst – So entwickeln Sie eine starke weibliche Rhetorik!“

## Workshops

Den Teilnehmerinnen wurden neun Workshops angeboten.

- 1) Mein Leben, meine Zeit – Arbeit neu denken.
- 2) Mobiles Arbeiten – Chance für Vereinbarkeit?!
- 3) Wo will ich hin? Mehr Frauen in Führungspositionen der betrieblichen Interessenvertretung.
- 4) Faires Entgelt für Frauen – Entgeltgerechtigkeit im Betrieb durchsetzen.
- 5) Quotenfrau – Na und? Die Quote für Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten von Frauen im Unternehmen nutzen.
- 6) Digitalisierung im Office-Bereich – Arbeitsbedingungen gestalten.
- 7) Industrie 4.0 – Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebsräte.
- 8) Dem Stress die Stirn bieten – Wie kann ich als Betriebsrätin arbeiten und gesund bleiben?
- 9) Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und Besonderheiten bei weiblichen Flüchtlingen. ■





## Neuregelungen in 2017

### Mehr Kindergeld

Das Kindergeld beträgt 2017 für das erste und zweite Kind je 192 Euro im Monat. Diese monatliche Zahlung steigt 2018 auf 194 Euro an. Für das dritte Kind gibt es ab Anfang diesen Jahres 198 Euro und 200 Euro im Jahr 2018. Das Kindergeld für das vierte und jedes weitere Kind liegt bei 223 Euro und wird 2018 auf 225 Euro erhöht.

### Kinderfreibetrag

Dieser steigt 2017 für jedes Kind auf 4716 Euro für verheiratete Eltern beziehungsweise eingetragene Lebenspartner mit Kind, wenn sie sich zusammen veranlagten lassen.

Für Geringverdiener beträgt der Kinderzuschlag 10 Euro im Jahr 2017. Der Anspruch auf den Kinderfreibetrag entsteht im Geburtsmonat des Kindes und gilt so lange, wie der Kindergeldanspruch besteht.

### Grundlegende Reform der Pflegeversicherung

Das Zweite Pflegestärkungsgesetz definiert den Pflegebedürftigkeitsbegriff neu.

Ziel dabei: Bisherige Ungerechtigkeiten sollen abgeschafft werden.

Die drei existierenden Pflegestufen werden durch fünf Pflegegrade ersetzt, die der individuellen Pflegebedürftigkeit besser gerecht werden sollen.

Ob ein Mensch Leistungen erhält, hängt davon ab, wie selbstständig er im Alltag ist. Das neue Gesetz dürfte die Lage vieler pflegebedürftiger Menschen, die bislang keinen Anspruch hatten, verbessern.

### Arbeitsstättenverordnung

Neben einer Vereinfachung des rechtlichen Rahmens ist folgendes neu: Regelungen zu Telearbeitsplätzen, Bestimmungen zum Umgang

mit psychischen Belastungen und notwendige Arbeitsschutz-Unterweisungen.

Dazu kommen Regelungen, wie und wann eine Sichtverbindung vom Arbeitsplatz nach außen möglich sein muss.

### Sonderausgaben bei der Steuererklärung

Der absetzbare Betrag für Vorsorgeaufwendungen steigt von 82 auf 84 Prozent.

### Mindestlohn steigt

Erstmals wird der gesetzliche Mindestlohn auf nun 8,84 Euro die Stunde angehoben. Auch wer in einem Minijob arbeitet, hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Weil Minijobber höchstens 450 Euro pro Monat verdienen dürfen, sinkt für sie wegen des höheren Mindestlohns die monatliche Arbeitszeit.

### Nicht vergessen!

Am 31. Oktober 2017 ist das 500. Jubiläum des Reformationstages. Deshalb gibt es (einmalig) einen zusätzlichen Feiertag. ■

Der Kreisfrauenausschuss des  
DGB Mannheim  
lädt Euch zu einer Veranstaltung  
am 8. März 2017, um 17:30 Uhr,  
in das Gewerkschaftshaus Mannheim,  
Hans-Böckler-Str. 1, im Otto-Brenner-Saal,  
herzlich ein.

Kurzreferat wird  
Michaela Rosenberger, Vorsitzende der Gewerkschaft  
Nahrung Genuss Gaststätten (NGG), halten.

Den musikalischen Beitrag wird Gizem Göküacik gestalten.

Für Kinderbetreuung wird gesorgt. Um Anmeldung wird  
gebeten beim DGB Mannheim unter  
Telefon 0621-1561717.

Freier Eintritt!

Wir freuen uns über Euren Besuch!

