



# W.i.B.

## Wir im Betrieb



STANDORTBETRIEBSRAT  
WERK MANNHEIM

12. Ausgabe 2018

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



**Zielbild EvoBus**  
Langfristige Sicherung!?

Seite 3

**Digitale Transformation**  
Elektrifizierte Digitalität

Seiten 4 - 5

**Was bringt's?**  
Entgelttransparenzgesetz

Seite 6

# Beglückt oder verrückt?



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

Das Jahr 2017 war sowohl für das Unternehmen als auch für die Beschäftigten sehr turbulent.

Der Dieselskandal hat die gesamte deutsche Automobilindustrie durchgerüttelt und die Diskussion in der Politik und Gesellschaft um die Elektrifizierung des Antriebsstranges angeheizt.

EvoBus Mannheim ist der Elektrifizierungsstandort und hat damit die Nase vorne.

Die Elektrifizierung des Antriebsstranges und die Digitalisierung der Arbeitswelt können nicht getrennt betrachtet werden. Beides betrifft grundlegend unser Leben und unsere Arbeitsbedingungen.

Wie sehen die Kompetenzbedarfe der Zukunft aus?

Am Standort Mannheim hat es auf beiden Seiten, sowohl bei Daimler als auch bei EvoBus, weitreichende Unternehmensentscheidungen gegeben, die teilweise massive Auswirkungen auf die Beschäftigten haben werden.

Mit dem Kosteneffizienzprogramm „STREAM“ will das Management in der gesamten Trucksparte Fixkosten in Höhe von 400 Mio. € einsparen.

Ähnliches zeigt sich auf der EvoBus-Seite.

Für die Belegschaft gibt es auch kein Verschnafeln, denn das Unternehmen hat mit dem neuen „Zielbild EvoBus“ bereits das nächste Strukturgroßprojekt begonnen.

Gesetzliche Neuregelungen ab 2018 betreffen auch unsere Beschäftigten. Unter anderem gibt es Änderungen für Familien mit Kindern.

Auch die zweite Veranstaltung für Frauen konnte im November 2017 erfolgreich durchgeführt werden. Dipl.-Psychologin und Bestsellerautorin Monika Matschnig stellte ihr Programm „Wirkung.Immer.Überall“ vor.

Da mittlerweile immer mehr männliche Kollegen nach einem geschlechterübergreifenden Angebot fragen, wollen wir von euch wissen, wie groß ist das Interesse?

Die Rückmeldungen sind für unsere Entscheidungsfindung wichtig. Öffnen wir diese Veranstaltungen für **ALLE**? Wie viele männliche Kollegen wollen teilnehmen?

**Meldet euch bitte bei uns und teilt uns eure Meinung dazu mit!**

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

seit nunmehr 22 Jahren organisieren die Betriebsrätinnen am Standort Mannheim Veranstaltungen zum **Internationalen Frauentag**.

In 2017 hatten wir den **Internationalen Frauentag** etwas anders gestaltet, indem wir zu einem „**Kamingespräch mit weiblichen Führungskräften**“ eingeladen hatten.

Dieses Jahr wollen wir unser Treffen unter dem Aspekt der **Begegnung mit Gesprächen und Informationsaustausch** stellen.

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

**am: 5. März 2018**

**von: 11 – 14 Uhr**

**im: Sitzungszimmer des Betriebsrates  
(Geb. 7, EG, Raum 108)**

## **Übrigens:**

Die Veranstaltung in diesem Jahr ist für **Kolleginnen und Kollegen**.

Wir freuen uns auf euch!

Herzlichst

Handwritten signatures of Evelyne Gottselig and Fabiola Günderoth in black ink.

**Evelyne Gottselig**

**Fabiola Günderoth**

Chancengleichheitsbeauftragte des Betriebsrates

# Langfristige Sicherung!

Am 26. September 2017 konnten Betriebsratsvorsitzender Joachim Horner und Klaus Stein, erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim, auf einer EvoBus-Belegschaftsinfo die Einigung in den Zielbildverhandlungen verkünden und stellten das Verhandlungsergebnis vor.

Die einseitigen unternehmerischen Entscheidungen über die Neuausrichtung des EvoBus-Produktionsnetzwerkes waren getroffen und bleiben bestehen. Jedoch gelang es dem Gesamtbetriebsrat und den Vertretern der IG Metall im Gegenzug, eine langfristige Beschäftigungs- und Verdienstsicherung sowie einen Kündigungsausschluss zu vereinbaren. Überdies hinaus wurden Produktzusagen und Investitionen festgeschrieben und der Kapazitätsausgleich neu festgelegt. Weiterhin wurden Regelungen zur Leiharbeit und Ausbildungskapazität vereinbart.

Die Verlagerung des Reisebus-Rohbaus von Mannheim nach Holysov hätte ohne Ersatzproduktzusagen einen Beschäftigungsabbau von über 400 Arbeitsplätzen bedeutet. Für den Standort Neu-Ulm geht es durch die sog. „Offline-Lackierung“ beim Stadtbus um den Wegfall der kompletten Karossenlackierung aller Citaros.

Zu diesen unternehmerischen Entscheidungen des Managements kam ein Forderungskatalog nach noch mehr Flexibilisierung und Belegschaftsbeiträgen, ohne dass im Gegenzug irgendwelche Zusagen über zukünftige Produkte oder Beschäftigungssicherungsmaßnahmen gemacht wurden.

## Langfristige Beschäftigungs- und Verdienstsicherung!

Nach monatelangen zähen Verhandlungen konnten sich Gesamtbetriebsrat und IG Metall mit dem Unternehmen auf ein Paket an Maßnahmen zur Weiterentwicklung des europäischen Omnibusproduktionsverbundes einigen.

Dies wird für beide Standorte in einer Gesamtbetriebsvereinbarung dokumentiert. Die Kernbotschaft ist zum einen eine langfristige Beschäftigungs- und Verdienstsicherung, eine Produkt- und Investitionszusage sowie Neuregelungen zum Kapazitätsausgleich, einer erweiterten Leiharbeiterquote, der Festschreibung einer Azubi-Quote und noch weitere Themen (siehe Kasten).

**Die zusätzlichen Forderungen des Unternehmens konnten erfolgreich abgewehrt werden.**

Bei allen noch anstehenden Veränderungen, die auf die Belegschaft in den nächsten Jahren noch zukommen werden, ist dieses Ergebnis ein großer Erfolg für die Arbeitnehmervertretung.

Ein großer Dank geht hier an alle Beteiligten, den Vertrauensleuten im Betrieb und an die gesamte Belegschaft für die Unterstützung! ■

## Das Ergebnis:

- > Kündigungsausschluss bis 31.12.2024.
- > Beschäftigungssicherung durch Produkt- und Investitionszusagen (z.B. EDB) von 200 Mio. € für Elektromobilität und autonomes Fahren und weitere 140 Mio. € für die Umsetzung der neuen Produktionsprozesse und Entwicklung neuer Geschäftsfelder, die sich durch die neuen Technologien ergeben
- > Erweiterte Verdienstsicherung von 40 Monaten und künftiger Anrechenbarkeit von max. 50 %.
- > Absicherungen für evtl. Schichtentfall bei betrieblichen Gründen.
- > Kapazitätsausgleichsregelungen unter Betrachtung der Arbeitszeitkontenentwicklungen (Zusicherung Ø 35-Std.-Woche im Abgleich mit dem jeweiligen Partnerwerk).
- > Zusätzliche 25 ATZ-Plätze jeweils für die Jahre 2017 - 2019 und für beide Standorte. Generelle ATZ-Anspruchsberechtigung für Mitarbeiter aus Verlagerungsbereichen und keine Anrechnung auf 4 %-Quote.
- > Festlegung von jährlich 45 Ausbildungsplätzen (mit 90 % verpflichtender unbefristeter Übernahme) und 5 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für soziale Härtefälle.
- > Vorbereitung und Qualifizierung der Servicecenter (BWHs) auf Elektromobilitätstechnik.
- > Leiharbeitsquoten von 5 % für die Bereiche MV/MPn und 8 % für Produktionsbereiche im Jahresschnitt (mit einer um 2 % erhöhten Übergangszeit von 2018 - 2019). Bei künftiger Überschreitung erfolgt nach 12 Monaten unbefristete Übernahme in Höhe des überschrittenen Anteils.
- > **Alle weiteren Forderungen des Unternehmens konnten abgewehrt werden!**

# Elektrifizierte Digitalität

## Das Grundverständnis

Das erklärte Ziel der Bundesregierung, bis zum Jahr 2020 in der Bundesrepublik eine Million Elektrofahrzeuge auf die Straße zu bringen, um die Schadstoffbelastung durch CO<sub>2</sub> und NO<sub>x</sub> zu reduzieren, macht Druck auf die Automobilindustrie.

Dieser wird durch den Dieselskandal noch verstärkt. Die Automobilindustrie zählt mit seinen rund 710.000 Beschäftigten zu einem der wirtschaftlichen Stützpfeiler Deutschlands.

In einem Antriebstrang eines PKWs mit Verbrennungsmotor werden insgesamt **1400 Teile verbaut**:

Sie werden entwickelt, erforscht, transportiert, produziert, montiert, demonstert, repariert und recycelt.

In Fahrzeugen mit Elektroantrieb sind es dagegen gerade einmal **200 Teile**.

Bei der Diskussion um Elektromobilität und den rein elektrisch angetriebenen

Fahrzeugen muss bedacht werden, dass die aktuellen Verbrennungsmotoren weiter entwickelt werden und zur Elektromobilität auch hybridangetriebene Fahrzeuge gezählt werden.

Die Kompetenzen für die Herstellung elektrischer Antriebskomponenten liegen nicht in den Herstellerwerken der PKW-Produzenten, sondern werden von Zulieferern eingekauft.

Bisher gehört die Produktion von Komponenten des Antriebsstranges von Verbrennungsmotoren zu den Kernkompetenzen der Automobilhersteller.

Die Auswirkungen durch diesen Strukturwandel auf die Beschäftigten der Automobilindustrie und mit den damit verbundenen Beschäftigungssituationen und Kompetenzerfordernissen sind umfangreich.

Zeitgleich zur Elektromobilität hält die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt immer stärkeren Einzug in die Unternehmen.



Diese beiden Entwicklungen können nicht losgelöst voneinander betrachtet werden.

Elektromobilität ebenso wie die Digitalisierung bergen Risiken aber auch Chancen für die Unternehmen und deren Beschäftigte.

Besonders muss hierbei unter anderem das Thema der Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte ins Augenmerk rücken.

Die Erkenntnisse aus dem Ausbildungsbereich sind teilweise auf den Weiterbildungsbereich übertragbar.

## Produktionstechnologie

Die Digitalisierung der Arbeitswelt und der daraus entstehenden neuen Produktionstechnologien entwickeln sich exponentiell.

Produktionstechnologien verändern sich grundlegend durch die Entwicklung von

- ➔ Cyber-physischen Systemen (CPS)
- ➔ Cloud-Technologien
- ➔ Robotik
- ➔ Sensorik
- ➔ und viele weitere ▶



## IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Joachim Horner, Perry Braun | Herausgeber: Betriebsrat Werk Mannheim | Redaktion: Evelyne Gottselig/Fabiola Günderoth  
Gestaltung: Marion Faber | Bilder: Betriebsrat, IG Metall, DGB, Helmut Roos | Druck: Reproservice Werk Mannheim

... Fortsetzung von Seite 4

Diese Systeme sind in der gesamten Wertschöpfungskette in unterschiedlich starker Ausprägung bereits heute zu finden. Z. B. in den Logistik- und den Montagebereichen in Form von autonom fahrenden Flurförderfahrzeugen für den Teile- und Komponententransport, die in Echtzeit, digital gesteuert, zur richtigen Zeit am richtigen Ort anliefern.

Hinzu kommen künftig die veränderten Technologien der überwiegend automatisiert hergestellten Elektroantriebe und der Batterie- und Brennstoffzellensysteme.

Zerspanende - sprich „abnehmende Verfahren“ - von Metall und Kunststoffen könnte künftig durch 3D-Drucker - sprich „aufbauende Verfahren“ - für Kunststoffteileproduktion abgelöst werden.

Diese unvollständige Auflistung von Beispielen soll aufzeigen, welche Vielzahl von Veränderungen zukünftig bewältigt werden müssen bzw. welche neuen Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten gestellt werden.

### Veränderung der Kompetenzbedarfe

Der Wandel von Verbrennungs- zu Elektroantrieben erwirkt eine Verschiebung der Metall/Mechanik (M/M) hin zu elektrischen und elektronischen (E/E) Kompetenzbedarfen.

Beispielsweise ist eine Hochvoltqualifikation für die Produktion von Hybrid- und Elektrofahrzeugen unabdingbar.

Dies bedeutet eine gesetzlich vorgeschriebene, umfangreiche Sicherheitsbelehrung für alle Produktionsbeschäftigten bis hin zur Elektrofachkraft, die am aktivierten System arbeiten.

Durch die Weiterentwicklung der Verbrennungsmotoren werden Sorgfalt, eine hohe Genauigkeit, der Umgang mit Reinraumtechnologien für z. B. Qualitätssicherung, Prüfung, Tests, Einrichten, Bedienen, Überwachen, Instandhalten und Warten von hochautomatisierten Anlagen, der Verwendung neuer Werkstoffe und Leichtbauweisen sowie Hochdruck nötig.

Die künftigen Kompetenzbedarfe sind überwiegend für Ausbildungsberufe analysiert und beschrieben und müssen für die Weiterbildung abgeleitet werden.

### Digitalisierung in der Weiterbildung

Mit der Digitalisierung in der Weiterbildung haben digitale Lernmanagement-Systeme, Lernplattformen, E-Medien bzw. E-Formate Einzug in die Unternehmen erhalten.

Es sind neue Lernmodelle entstanden, in denen Präsenztrainings mit eLearnings verbunden werden, u.a. Blended Learnings und virtuelle Seminare bzw. Webinare.

In Webbased Trainings werden Lerninhalte zum Selbstlernen digital zur Verfügung gestellt

Für die digitale Qualifizierung werden unterschiedliche Medien genutzt.

Von reinen Texten, Bildern/Grafiken über Lernvideos, die z. B. real aufgenommen, ähnlich wie Youtube-Videos oder Simpleshows durch Zeichnen erläutert werden, bis hin zu rein programmierten und simulierten Lernumgebungen in Virtual Reality, die z. B. mit 3D-Holobrillen betrachtet werden können oder Serious Games (dt. „seriöse“ Spiele oder Spiele mit ernstem Hintergrund).

Für die Informationsbereitstellung und -beschaffung dienen u.a. Social Networks / Communities, Twitter / Micro-Blogging, Wikis, Lernkarten, E-Books - ggf. für die Produktionsbeschäftigte mit QR-Codes an den Arbeitsplätzen per Scannen abrufbar.

Der Computer lernt durch Adaptive Learning mit seinem Nutzer und stellt Lerninhalte dann zur Verfügung, wenn dieser sie braucht.

eLearning kann, wenn gewünscht, in kleinsten Lerneinheiten, dem sogenannten Micro-Learning, stattfinden. So kann das Wissen häppchenweise zwischendurch vermittelt werden. Bei der technischen Umsetzung wird neben herkömmlichen PCs, Tablets und Smartphones u.a. auf Wearables (tragbare Datenverarbeitung) z. B. in Datenbrillen gesetzt.

Das meiste gibt es bereits bei Daimler, jedoch nicht für alle. Anderes ist noch im Projektstatus. ■

### Kompetenzbedarfe in ...

#### Metallberufen

- ❖ Systemintegration
- ❖ Additive Fertigungsverfahren (z.B. 3D-Druck)

#### Elektroberufen

- ❖ Digitale Vernetzung
- ❖ Programmierung
- ❖ IT Security

#### der Tätigkeitsrichtung

- ❖ Robotertechnik
- ❖ Softwaretools
- ❖ CPS-Systeme
- ❖ und weitere

#### allen Berufen

- ❖ Personale- und Sozialkompetenz
- ❖ Datenschutz
- ❖ Dateneingabe-,verarbeitung,
- ❖ Onlinesuche-Recherche
- ❖ Online-Lernen
- ❖ und weitere



# Bringt das neue Gesetz endlich Klarheit?

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) unterstützt die Beschäftigten, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger oder gleicher Arbeit künftig besser durchsetzen zu können.

Was die Beschäftigten dabei wissen müssen ...

Noch immer verdienen viele Frauen weniger als Männer im selben Job. Das neue Entgelttransparenzgesetz soll Benachteiligungen nicht nur in der Gesamtvergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern auch in Bezug auf einzelne Entgeltbestandteile aufdecken.

Im Mittelpunkt steht ein **Auskunftsanspruch**.

Bevor Beschäftigte Auskunft verlangen, sollten sie sich hinsichtlich der gleichen und vergleichbaren Tätigkeit sowie der Entgeltbestandteile beim Betriebsrat beraten lassen.

## Individueller Anspruch

Das Gesetz gibt **allen Frauen und Männern** einen individuellen **Auskunftsanspruch**. Seit dem 6. Januar 2018 können sie sich nach den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für das eigene Entgelt und für eine vergleichbare Tätigkeit erkundigen. Die Information bezieht sich jeweils auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt.

## Median als entscheidende Richtschnur

Die Angabe zum Vergleichsentgelt bezieht sich nicht auf die Entgelte einzelner Kolleginnen und Kollegen. Der Arbeitgeber muss das Vergleichsentgelt als Median, also als Zentralwert des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts angeben, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben.



Die oder der Beschäftigte kann sich alle zwei Jahre über Vergleichsentgelte und über die Kriterien der Entgeltfindung informieren.

Wer innerhalb der zweijährigen Wartezeit die Tätigkeit im Betrieb wechselt, kann auch vor Ablauf der Zweijahresfrist erneut einen Antrag stellen.

Wer die Auskunft erteilt, hängt von verschiedenen Faktoren ab.

In Unternehmen mit betrieblicher Interessenvertretung richten Beschäftigte ihre Anfrage grundsätzlich an den Betriebsrat.

## Bei uns gilt

Beschäftigte richten ihre Anfrage schriftlich an den Betriebsrat.

Dieser reicht das Auskunftsverlangen anonym an den Arbeitgeber weiter und holt die angeforderte Information ein.

Dann berechnet er das Vergleichsentgelt und teilt das Ergebnis dem Beschäftigten mit.

Der Arbeitgeber kann auch grundsätzlich selbst antworten, wenn er dies mit dem Betriebsrat verabredet hat.

Die Beschäftigten müssen erfahren, wer für die Beantwortung zuständig ist. Eine Frist, innerhalb welcher Zeit die Auskunft zu beantworten ist, gibt es nicht.

## Was tun bei Ungleichbehandlung?

Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer feststellen, dass das gezahlte Entgelt nicht mit dem Gleichheitsgebot vereinbar ist, können sie mit dem Betriebsrat oder der tarifzuständigen Gewerkschaft die Gleichstellung beim Entgelt fordern.

Wenn der Arbeitgeber das Entgelt nicht anpasst, können Beschäftigte auf Basis der Auskunft klagen.

Sie brauchen allerdings weitere Indizien, dann aber auf Grundlage des **Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes**.

## Maßregelungsverbot

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen vom Arbeitgeber nicht benachteiligt werden, wenn sie Auskunft gemäß dem Entgelttransparenzgesetz verlangen.

Gleiches gilt für Personen, die Beschäftigte hierbei unterstützen oder als Zeugen Auskunft geben. ▶

... Fortsetzung von Seite 6

### Betriebliches Prüfverfahren

Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sind nach dem Entgelttransparenzgesetz aufgefordert, freiwillig (mithilfe betrieblicher Analysen) ihre Regelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen.

Eine rechtliche Verpflichtung zur Durchführung solcher Prüfverfahren besteht allerdings nicht. Entscheiden sich Arbeitgeber zu einer Überprüfung, sieht das Gesetz dafür Eckpunkte vor.

Der Betriebsrat ist vorher über das geplante Prüfverfahren unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt vor, dass der Arbeitgeber ihre Beschäftigten über die Ergebnisse der Prüfung unterrichten muss. Im Rahmen ihrer Berichtspflicht müssen Arbeitgeber die Maßnahmen zur Gleichstellung erläutern und erklären, wenn sie keine vornehmen.

Wurden beim Prüfverfahren Entgeltbenachteiligungen wegen des Geschlechts festgestellt, muss der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen treffen, um diese zu beseitigen. Treffen Unternehmen keine, müssen sie das im Bericht begründen.

Daimler und EvoBus müssen ihre Maßnahmen alle fünf Jahre in einem Bericht darstellen. Der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit muss nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben enthalten:

- ❖ zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und
- ❖ durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. ■

AUF GEHT'S –  
FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN



### Seit dem 1. Januar 2018 gibt es wieder Änderungen bei gesetzlichen, rechtlichen und sozialen Themen.

#### Hier ein Auszug zu „Mutterschutz, Elternzeit und Kindergeld“.

#### Mutterschutzgesetz

Das überarbeitete Mutterschutzgesetz ist am 1. Januar 2018 in Kraft getreten.

Davon ausgenommen sind die beiden folgenden Neuregelungen, die unmittelbar nach Verkündung des Gesetzes gültig sind:

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

Auch die folgenden Änderungen stellen eine Verbesserung des Mutterschutzes gegenüber bisher geltendem Recht dar:

- ❖ Der Mutterschutz wird nun auch auf Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen ausgeweitet.
- ❖ Unter dem 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 nicht überstiegen werden darf.

#### Elternzeit

Für Geburten seit dem 1. Juli 2015 können 24 statt bisher 12 Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genommen werden.

Zudem können beide Elternteile ihre Elternzeit in je drei statt bisher zwei Abschnitte aufteilen.

Nach den Neuregelungen kann ein Zeitraum von bis zu 24 Monaten nicht genommener Elternzeit zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes genommen werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich.

Eine Elternzeit wie auch Teilzeittätigkeit während der Elternzeit zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes muss nun 13 Wochen vorher angemeldet werden.

Bei Zwillings- oder Mehrlingsgeburten sowie kurzer Geburtenfolge beträgt die Elternzeit pro Kind drei Jahre.

Liegen die Elternzeit-Jahre parallel, z. B. bei Zwillingen, können max. bis zu sechs Jahre Elternzeit genommen werden.

Wenn beispielsweise das dritte flexible Elternzeit-Jahr vom ersten Kind auf das vierte Lebensjahr gelegt wird, wird das erste Elternzeit-Jahr vom zweiten Kind auf das dritte Lebensjahr der Kinder sowie das zweite und dritte Elternzeit-Jahr des zweiten Kindes auf das fünfte und sechste Lebensjahr flexibel übertragen.

#### Elterngeld und Elterngeld Plus

Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren wurden, können auch das Elterngeld Plus beziehen.

#### Steuerfreibeträge Kindergeld

Der Grundfreibetrag steigt um 180 € auf dann 9000 €/Jahr und der Kinderfreibetrag um 72 € auf 4788 €/Jahr.

Das Kindergeld wird beim 1. und 2. Kind auf 194 €, ab dem 3. Kind auf 200 € und ab dem 4. Kind auf 225 € im Monat erhöht.

Weitere Infos unter:  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) oder  
[www.familienwegweiser.de](http://www.familienwegweiser.de) ■



v.l.n.r.: Ulla Kuhn, Evelyne Gottselig,  
Fabiola Günderoth, Monika Matschnig,  
Sonja Schlesiger

### „WIRKUNG.IMMER.ÜBERALL.“ Betriebsrätinnen freuen sich über Veranstaltungserfolg.

Am 28.11.2018 veranstalteten die Betriebsrätinnen des Werkes Mannheim, dank der finanziellen Unterstützung der EvoBus GmbH Werk Mannheim, eine Veranstaltung für Frauen.

Monika Matschnig, Keynote-Speakerin, begeisterte die rund 80 Kolleginnen. Die Expertin für Körpersprache und Wirkungskompetenz vermittelte den anwesenden Frauen, wie sie Managern, Führungskräften und Mitarbeitern beibringt, durch wirkungsvolles Auftreten zu überzeugen und zu gewinnen.

*„Gestik und Wirkung sind der Schlüssel zum persönlichen und beruflichen Erfolg – und in Zeiten von Informationsflut und Medienmacht wichtiger denn je. Die Wirkungskompetenz hat die Sachkompetenz längst überholt. Nur wer gut wirkt, hat die Chance, dass seine Botschaft gehört, gesehen und verstanden wird“, so Monika Matschnig.*

**Leistung sichtbar machen! Das ist das Ziel!**

Mit zahlreichen Tipps und kleinen Übungen verdeutlichte sie die vorgestellten Beispiele.

**Monika Matschnig - Wer gut wirkt, hat mehr Erfolg! ■**

### Beschäftigtenbeteiligung

Das Interesse unserer männlichen Kollegen wächst. Immer mehr fragen bei uns nach einem vergleichbaren geschlechterübergreifenden Angebot.

Wir wollen nun von **EUCH, den Frauen und Männern im Betrieb**, wissen, wie ihr dazu steht. **Sollen wir die Veranstaltung für ALLE öffnen?**

Antworten bitte bis Ende Juni 2018 an:

[evelyne.gottselig@daimler.com](mailto:evelyne.gottselig@daimler.com)

oder

[fabiola.guenderoth@daimler.com](mailto:fabiola.guenderoth@daimler.com)

(Gerne auch telefonisch.)

Die Mehrheit entscheidet.

Also meldet euch.

Wie immer sind wir für Vorschläge zur Ausgestaltung, zu Themen und Referenten dankbar. Voraussetzung für eine weitere Veranstaltung ist die Sicherstellung der Finanzierung durch das Unternehmen. ■

Der Kreisfrauenausschuss des  
DGB Mannheim  
lädt Euch zu einer Veranstaltung  
am 8. März 2018, um 17:30 Uhr,  
in das Gewerkschaftshaus Mannheim,  
Hans-Böckler-Str. 1, im Otto-Brenner-Saal,  
herzlich ein.

Kurzreferat wird  
Miriam Mergenthal, Gewerkschaftssekretärin der IG BCE Mannheim, halten.

Die Besucherinnen und Besucher werden mit einem neuen Veranstaltungsformat  
überrascht.

Und es gibt wieder einen kulturellen und musikalischen Beitrag.

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

**Freier Eintritt!**

**Wir freuen uns über Euren Besuch!**

