



ratgeber

Gesetzliche, tarifliche und betriebliche
Vereinbarungen und Richtlinien

WICHTIGER
 **DENN JE!**

R
E
E
j
er
tge
W
R
tig
E
HT
DEN
E
C
e

**WICHTIGER
DENN JE!**

IG Metall: Ein **starker** Partner!



www.daimler.igm.de

IG Metall InfoApp

Die wichtigsten Infos immer dabei

Die IG Metall InfoApp bietet Mitgliedern und Interessierten auf ihren Smartphones und Tablets Informationen zu den Tarifverträgen und Leistungen der IG Metall, umfangreiche Arbeits-, Ausbildungs- und Tariflexika sowie alle Adressen - vor Ort und im Netz. Schichtplaner mit Kalenderfunktion, ein Überstundenrechner und der IG Metall-Leistungsrechner runden die App ab.

Die Funktionen der IG Metall InfoApp im Überblick:

- **IG Metall vor Ort: Kontaktdaten aller Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und Bildungszentren**
- **Arbeitslexikon**
- **Tariflexikon**
- **Ausbildung von A bis Z**
- **Ausbildungsberufe**
- **Schichtplaner mit Kalenderfunktion**
- **Ratgeber Schichtarbeit**
- **Tariftabellen**
- **Leistungsrechner**

Die IG Metall InfoApp gibt es für iOS, Android und als Web-App:

- Die App im App-Store für Apple-Geräte
- Die App im Google Play Store für Android-Geräte
- Die Web-App für alle Betriebssysteme

iOS



www.apple.com/de/itunes/

Android



<https://play.google.com/store>

ratgeber

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



Dieser **ratgeber** ist in seiner 8. Auflage sowohl inhaltlich als auch strukturell überarbeitet worden. Regelungen, die alle Daimler-Standorte betreffen, finden Sie im vorderen Teil bis Seite 128. Spezifische Standortinformationen haben wir im hinteren Teil ab Seite 129 für Sie zusammengefasst.



ratgeber 2014
für Beschäftigte der Daimler AG

Impressum:

Herausgeber:
IG Metall-Betriebsräte der Daimler AG
Stand: Januar 2014, 8. Auflage

Redaktion:
Gesamtbetriebsrat und IG Metall-Betriebsräte
der Daimler AG

Gestaltung:
Edgar Jörg, Standort Sindelfingen der Daimler AG

Dieser „Ratgeber“ wird ausschließlich durch die Beiträge der IG Metall-Mitglieder finanziert.



NEU!

Diesen **ratgeber**
gibt es auch als App auf
www.daimler.igm.de



Intra-/Internetlink



Ansprechpartner



Achtung: Wichtiger Hinweis



Rufnummer(n)



Verweis auf ähnliche Themen



Anmerkung

NEU!

Komfortable Suchfunktion @ PORTALCODE

Zu fast allen Themen in diesem **ratgeber** finden Sie weitere Informationen im Daimler-Mitarbeiterportal. Hierfür wurden extra sogenannte Portalcodes eingerichtet. Sie müssen nur den entsprechenden Suchbegriff - mit @ am Anfang - in die Suchleiste (*Intranetsuchfeld oben rechts*) eingeben und schon gelangen Sie auf die gewünschte Seite. Beispiel: **@betriebsrat**





inhaltsverzeichnis

inhaltsverzeichnis

inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | IG Metall | 14 |
| 1.1. | Viele gute Gründe sprechen für eine starke Gewerkschaft | 14 |
| 1.2. | Mitgestalten durch Tarifverträge | 16 |
| 1.3. | Die Vertrauensleute der IG Metall | 17 |
| 1.4. | Leistungen der IG Metall | 17 |
| 1.4.1. | Rechtsschutz | 18 |
| 1.4.2. | Unterstützung bei Streik und Aussperrung | 18 |
| 1.4.3.. | Freizeit-Unfallversicherung | 20 |
| 1.4.4. | Unterstützung bei Sterbefällen | 21 |
| 1.4.5. | Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen | 21 |
| 1.4.6. | Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner | 22 |
| 1.4.7. | Informationen der IG Metall | 22 |
| 1.5. | Mitgliedschaft in der IG Metall | 23 |
| 2. | Gremien betrieblicher Interessenvertretung | 27 |
| 2.1. | Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat | 27 |
| 2.2. | Betriebsrat | 28 |
| 2.3. | Gesamtbetriebsrat | 28 |
| 2.4. | Jugend und Auszubildendenvertretung | 29 |
| 2.5. | Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung | 29 |
| 2.6. | Schwerbehindertenvertretung (SBV) | 30 |
| 2.7. | Gesamtschwerbehindertenvertretung | 31 |
| 2.8. | Internationale Gremien | 31 |
| 3. | Grundlegende Gesamtbetriebsvereinbarungen | 34 |
| 3.1. | Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Daimler | 34 |
| 3.2. | Spendenfonds Daimler ProCent | 35 |
| 3.3. | Zukunftssicherung Daimler 2017 | 37 |
| 3.4. | Übernahme von Auszubildenden | 37 |
| 3.5. | Zeitarbeitnehmer – Leiharbeit / Zeitarbeit | 38 |
| 3.6. | Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen | 39 |
| 3.7. | Arbeitszeitkorridor mit Entgeltausgleich | 40 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 4. | Vergütung | 43 |
| 4.1. | ERA | 43 |
| 4.2. | Leistungsbeurteilung / NAVI | 45 |
| 4.3. | Entgeltausgleich bei der Versetzungen im Rahmen von betrieblichen oder gesundheitsbedingten Maßnahmen | 48 |
| 4.4. | Mehrarbeitspauschale bei Auslandseinsätzen | 49 |
| 4.5. | Vergütung von Ferienbeschäftigten | 49 |
| 4.6. | Weihnachtsgeld | 50 |
| 4.7. | Ergebnisbeteiligung | 50 |
| 5. | Arbeitspolitik | 55 |
| 5.1. | Gruppenarbeit | 55 |
| 5.2. | Mitarbeiter 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 | 61 |
| 6.1. | Gefährdungsbeurteilung | 61 |
| 6.2. | Werksärztliche Vorsorge- und Überwachungsuntersuchungen für Beschäftigte im Schichtbetrieb | 62 |
| 6.3. | Persönliche Schutzausrüstung (PSA) | 64 |
| 6.4. | Betriebliches Eingliederungsmanagement | 64 |
| 6.5. | Betriebliche Gesundheitsförderung | 65 |
| 6.6. | Life-Balance | 66 |
| 7. | Unterstützung | 67 |
| 7.1. | Hinweise für schwerbehinderte Menschen | 67 |
| 7.2. | Jubilanzwendungen | 69 |
| 7.3. | Unfallversicherung | 70 |



inhaltsverzeichnis

inhaltsverzeichnis

inhaltsverzeichnis

| | | |
|------------|---|-----------|
| 8. | Urlaub | 70 |
| 8.1. | Gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Urlaub | 70 |
| 8.2. | Jubilaraufenthalt | 72 |
| 9. | Hilfe bei Krankheit | 76 |
| 9.1. | Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit | 76 |
| 9.2. | Haushaltshilfe bei Erkrankung eines Elternteils | 77 |
| 10. | Personelle Angelegenheiten | 79 |
| 10.1. | Stellenbesetzungen | 79 |
| 10.1.1. | Innerbetriebliche Stellenausschreibung | 79 |
| 10.1.2. | Vorrang bestimmter Beschäftigungsgruppen bei Stellenbesetzungen | 80 |
| 10.2. | Einstellverfahren neue Azubis | 80 |
| 10.3. | Versetzung | 81 |
| 10.4. | Änderungen der Entgeltgruppe | 81 |
| 10.5. | Ermahnung/ Abmahnung | 82 |
| 10.6. | Kündigung | 82 |
| 10.7. | Einsichtnahme in die Personalakte | 85 |
| 10.8. | Chancengleichheit/ Diversity | 86 |
| 10.9. | Frauenförderung | 86 |
| 10.10. | Fairer Umgang am Arbeitsplatz | 87 |
| 10.11. | Qualifizierung | 88 |
| 10.11.1. | Tarifvertrag und Gesamtbetriebsvereinbarung „Qualifizierung“ | 88 |
| 10.11.2. | FacTS | 90 |
| 10.11.3. | Daimler Academic Program | 90 |
| 10.11.4. | FachausbilderInnen | 90 |
| 10.12. | LEAD | 91 |
| 10.13. | Datenschutz im Betrieb | 92 |
| 10.14. | Compliance | 93 |
| 10.15. | Kontrollen durch den Werksicherheitsdienst | 94 |
| 11. | Beruf und Familie | 95 |
| 11.1. | Mutterschutz | 95 |
| 11.2. | Elterngeld und Elternzeit | 96 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 11.3. | Familienzzeit | 99 |
| 11.4. | Pflege | 101 |
| 11.5. | Arbeitszeiten und Kinderbetreuung | 103 |
| 11.6. | Sternchen Kinderkrippen | 103 |
| 12. | Arbeitszeitregelungen | 104 |
| 12.1. | Teilzeitarbeit | 104 |
| 12.2. | Langzeitkonten | 105 |
| 12.3. | Mobiles Arbeiten | 106 |
| 13. | Im Alter | 107 |
| 13.1. | Altersteilzeit | 107 |
| 13.2. | Angebot zum Ausscheiden aus dem Drei-Schichtbetrieb | 109 |
| 13.3. | Freistellung von der Arbeit vor dem Ausscheiden | 109 |
| 13.4. | Freistellung von der Arbeit im Schichtbetrieb | 112 |
| 13.5. | Betriebliche Altersversorgung | 114 |
| 13.5.1. | DAIMLER VorsorgeKapital (DVK) | 114 |
| 13.5.2. | Überbrückungsgeld beim Ausscheiden aus dem Betrieb | 115 |
| 13.5.3. | Daimler PensionsPlan (DPP) | 115 |
| 13.5.4. | Bruttoentgeltumwandlung: Zukunftskapital, Zusatzrente, Metall Pensionsfonds | 117 |
| 13.5.5. | Daimler Tariffrente | 118 |
| 13.5.6. | Nettoentgeltumwandlung/ Riester-Rente | 118 |
| 14. | Wissenswertes | 119 |
| 14.1 | Firmenangehörigengeschäft | 119 |
| 14.2 | Mercedes-Benz Museum | 121 |
| 14.3 | ACE Auto Club Europa | 121 |
| 15. | Gesundheit | 123 |
| | Abkürzungen | 130-131 |
| | Stichwortverzeichnis | 132-136 |



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



IG Metall: Ein starker Partner!

1956-1972

| | |
|------|---|
| 1956 | 1,5 % mehr Lohn und Gehalt, Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden verkürzt. 6,5 % Lohn ausgleich 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% Lohn ausgleich 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% Lohn ausgleich für Arbeitszeitverkürzung. Urlaub verlängert um 1 bis 2 Tage. |
| 1965 | 3 % mehr Lohn und Gehalt. Zusätzliches Urlaubsgeld von 30%. |
| 1966 | 6 % mehr Lohn und Gehalt. |
| 1967 | 1,9 % mehr Lohn und Gehalt. Einführung der 40-Stunden-Woche. 3,1 % Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung. |
| 1968 | 4 % mehr Lohn und Gehalt. Rationalisierungsschutzabkommen. |
| 1969 | 3 % mehr Lohn und Gehalt im Frühjahr. 8 % mehr Lohn und Gehalt im Herbst. Tarifverträge über den Schutz der Vertrauensleute und der Jugendvertreter. |
| 1970 | Durchschnittlich 15,3 % mehr Lohn und Gehalt. Vermögenswirksame Leistungen: 26 DM je Monat (für Auszubildende 13 DM). Mehr Urlaub durch Nichtanrechnung des arbeitsfreien Samstags. |
| 1971 | Nettovergütung 180 DM für 3 Monate. Urlaub um 1 Tag verlängert. |
| 1972 | 7,5 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens (10 bis 30 % je nach Betriebszugehörigkeit). Urlaub um 1 bis 2 Tage verlängert. |

| | |
|--------------------------------|----|
| 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 |
| Gesundheit | 15 |

**WICHTIGER
DENN JE!**



1. IG Metall

1.1. Viele gute Gründe sprechen für eine starke Gewerkschaft

Rund 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 Rentnerinnen und Rentner sowie Arbeitslose ist die Mitgliedschaft sinnvoll. 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 gerechter wird.



IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt

Telefon: 069 / 6693-0

Aber auch jede/r 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 über 160 Verwaltungsstellen und über 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 Auszubildendenvertreter. Die größte Stärke der Gewerkschaft sind die IG Metallerrinnen und Metalller in den Betrieben.

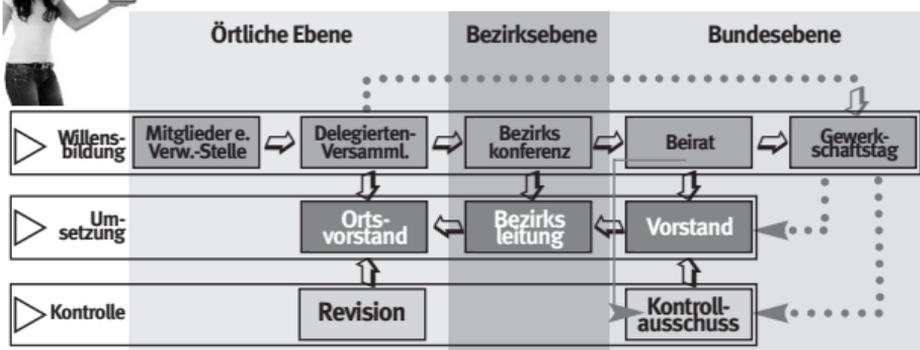
Wenn es um Ihr gutes Recht geht, ist unbürokratische Hilfe ebenso garantiert wie juristischer Beistand. Jedes Jahr leistet die IG Metall in zirka 50.000 Verfahren vor Arbeits- und Sozialgerichten Rechtsschutz: Im Durchschnitt kommen pro Streitfall 3.500 Euro für das jeweilige Mitglied heraus.

Einzige Voraussetzung – die Mitgliedschaft.

In Tarifeinverständigungen 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 Verwaltungsstellen, Bezirke und den Vorstand. Von den Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstellen bis zum Gewerkschaftstag, dem höchsten Entscheidungsorgan der IG Metall - unsere Mitglieder bestimmen und entscheiden über die gewerkschaftliche Arbeit und Politik der IG Metall mit.

Demokratischer Aufbau der IG Metall





1.2. Mitgestalten durch Tarifverträge

Arbeit: Sicher und fair! Unter diesem Motto handelt die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden Tarifverträge aus. Damit setzt die IG Metall Standards für die Arbeitsbedingungen. Unsere Tarifverträge regeln Einkommen, Eingruppierung, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld 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 ohne Weiteres hinter verschlossenen Türen regeln. Jeder Verhandlungserfolg bedarf neben der Verhandlungskompetenz vor allem der Kraft der organisierten Belegschaft.

Deshalb verbessert jedes neue Mitglied die Chance auf gute Arbeitsbedingungen. Und: Einen Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen haben nur die Mitglieder der IG Metall.

► Tarifliche Leistungen im Vergleich zum Gesetz

| Tariflich | Gesetzlich |
|--|-----------------------------|
| 30 Arbeitstage Jahresurlaub | 24 Werktage Jahresurlaub |
| Zusätzliches Weihnachtsgeld | - |
| Arbeitszeit: 35-Std. / Woche | Bis zu 60 Std./Woche |
| Übernahme der Auszubildenden für mindestens 12 Monate | - |
| Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung: in der Regel jährlich steigend | - |
| Entgeltumwandlung Altersversorgung / Metallrente | - |
| Bezahlte Freistellung bei besonderen Anlässen (z.B. Eheschließung) | - |

www.daimler.igm.de/service 

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, unterstützt 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 Ausbildung, Studium, Wehr- oder Zivildienst, bei Erwerbslosigkeit oder in der Rente. Für einen Beitrag von 1 % vom Bruttoeinkommen berät und informiert sie kompetent und aktuell. Das Angebot umfasst Rechtsberatung und Rechtsschutz, Unterstützung bei Streik und Maßregelung, Hilfe bei Notfällen und im Todesfall, die Freizeit-Unfallversicherung und Informationen zu Politik und Gesellschaft. Die Leistungen sind in der Satzung aufgeführt.



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
- aus der Betriebsverfassung
- aus der Mitbestimmung
- aus der Sozialversicherung
- in Versorgungs- und Sozialhilfesachen
- aus dem Einkommenssteuerrecht
- aus dem Aufenthaltsrecht



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-Verwaltungsstelle unter Vorlage des Mitgliedsausweises beantragt werden.

Über den Antrag entscheidet der Ortsvorstand. Mit Bewilligung des Rechtsschutzes übernimmt die IG Metall die Kosten des Verfahrens.

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). Mitglieder, die in dem Tarifgebiet ausgesperrt werden, für das der Streik beschlossen worden ist („heiße Aussperrung“), erhalten die gleiche Unterstützung (§ 24).



Höhe der Streikunterstützung

Pro Streik- oder Aussperrungswoche

betragen die Unterstützungssätze bei einer Mitgliedschaft

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

► Beispiele für Unterstützungen pro Woche:

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



1.4.3. Freizeit-Unfallversicherung

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



(siehe Seite 7.3 Unfallversicherung)

Dieser Versicherungsschutz besteht nach mindestens zwölfmonatiger Mitgliedschaft sowie einem satzungsgemäßen Beitrag. Er erstreckt sich auf Unfälle außerhalb der beruflichen Tätigkeit und des beruflichen Weges und gilt weltweit für sämtliche Verkehrsmittel (§ 26). Bei jedem Krankenhausaufenthalt von mindestens 48 Stunden aufgrund eines Unfalls erhalten Sie als Mitglied eine einmalige Entschädigung.

Diese kann bis zum 30-fachen des durchschnittlichen Monatsbeitrages gehen, der während der letzten 12 Monate vor dem Unfallmonat gezahlt wurde.

| | | |
|------------------|----------------|-----------------|
| Beispiel: | Beitrag | 31,00 € |
| | x | 30 |
| | = | 930,00 € |

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

Darüber hinaus besteht Anspruch auf eine einmalige Invaliditätsentschädigung in Höhe des 50fachen Monatsbeitrages bei Vollinvalidität; bei Teilinvalidität auf den entsprechenden Teilbetrag von mindestens 20 Prozent. Im Todesfall beträgt die Entschädigung an die Hinterbliebenen das 20fache des durchschnittlichen Monatsbeitrags.



Anträge sind unverzüglich unter Vorlage des Mitgliedsausweises an die zuständige IG Metall-Verwaltungsstelle 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 15,0fache |
| von 36 – 60 Monaten | das 17,5fache |
| von 60 – 120 Monaten | das 20,0fache |
| von 120 – 240 Monaten | das 25,0fache |
| über 240 Monate | das 31,5fache |

der maßgebenden Monatsbeiträge. Beim Todesfall des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin beträgt die Unterstützung die Hälfte. Anträge auf Auszahlung von Sterbegeld müssen innerhalb von 3 Monaten nach Eintritt des Sterbefalles bei der zuständigen Verwaltungsstelle 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 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 Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen und der Gewerkschaft mindestens 20 Jahre angehören, erhalten eine einmalige Unterstützung in Höhe von 20 % der insgesamt bis zum 31.12.1990 geleisteten Beiträge (§ 29).

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-Verwaltungsstelle des Wohnortes zu richten. Der Anspruch ist spätestens 3 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 % 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-Verwaltungsstelle
- Änderung der Art der Kassierung
- Änderung von Daten (Adresse, Kostenstelle, Beitrag usw.)

The image shows a membership application form for Daimler AG. The title is 'Beitrittserklärung Daimler AG (Beitragstatusfrage)'. It contains various fields for personal data, contact information, and membership preferences. There are checkboxes for different membership types and contribution rates. The form is in German and includes a logo of the IG Metall union.

Mitgliedsbeitrag - Wer zahlt wie viel?

1,0 %
des Brutto-
einkommens

- ▷ Voll- und Teilzeitbeschäftigte
- ▷ Auszubildende

0,5 %
des
Einkommens

- ▷ Rentner und Rentnerinnen
- ▷ VorruheständlerInnen
- ▷ UmschülerInnen

2,05 €

- ▷ Studierende

1,53 €

- ▷ Arbeitslose
- ▷ Mütter und Väter in Elternzeit
- ▷ Kranke ohne Krankengeldbezug



Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

1973-1984



IG Metall: Ein starker Partner!

| | |
|------|---|
| 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 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. |

Gremien **2**



WICHTIGER DENN JE!

IG Metall: Ein **starker** Partner!



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.



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 der brasilianischen Metallgewerkschaft CNM/CUT zur Verfügung gestellt. Eine gesetzlich verbrieftete Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat gibt es nur in Deutschland (Mitbestimmungsgesetz).

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

Aufgabe des Aufsichtsrates ist es, die Geschäftsleitung zu überwachen. Er hat Informations- und Kontrollrechte gegenüber dem Vorstand. Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands. 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.

Weitere Informationen über die Arbeit des Aufsichtsrates finden Sie im Intranet auf der Seite des Gesamtbetriebsrates

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ gesamtbetriebsrat

@ aufsichtsrat



2.2. Betriebsrat

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

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

2.3. Gesamtbetriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) setzt sich zusammen aus den jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden der Daimler AG 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 sechsmal im Jahr. In diesen Sitzungen werden alle anstehenden werksübergreifenden Themen beraten, diskutiert und gegebenenfalls Beschlüsse gefasst.

In Verhandlungen mit dem Unternehmen versucht der GBR, seine Beschlüsse im Interesse der Beschäftigten in 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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ gesamtbetriebsrat

2.4. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ gjav

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 entsendet grundsätzlich jede Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Mitglied. 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.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@gjav

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



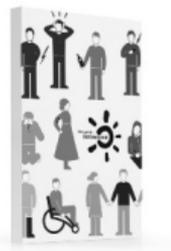
- Feststellung der Behinderungen
- Anerkennung der Gleichstellung
- Arbeitsplatz gestaltende und erhaltende Maßnahmen
- präventive Maßnahmen

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)



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

2.7. Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV)

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

Die GSBV 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.



Weitere Informationen
PORTALCODE
@ gsbv

2.8. 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.

Wichtige internationale Gremien sind die Weltarbeitnehmervertretung (WEC) und der Europäische Betriebsrat (EBR).



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ gsbv @ ebr



Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick

1985-1992



IG Metall: Ein starker Partner!

| | |
|------|---|
| 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. |

Gesamtbetriebsvereinbarungen

3



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.

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

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ sozialeverantwortung

3.2. Spendenfonds Daimler ProCent

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



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 unter Portalcode @ProCent im Mitarbeiterportal 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 letztliche Entscheidung über die Verwendung der Spendengelder trifft dann ein zentraler Entscheiderkreis. Dieses ebenfalls paritätisch aus Vertretern der Unternehmensleitung und des Gesamtbetriebsrat zusammengesetzte Gremium beschließt alle zu fördernden Projekte und die Fördersummen auf Vorschlag der lokalen Gremien.



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 neueingestellte 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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ procent

3.3. Zukunftssicherung Daimler



Rechtzeitig vor dem Auslaufen der „Zukunftssicherung 2012“ wurde zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung im Herbst 2011 die neue „Zukunftssicherung Daimler“ abgeschlossen. Mit der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung werden im Wesentlichen die bis dahin bestehenden Regelungen fortgeschrieben. Die neue Vereinbarung trat am 01.01.2012 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2016.

Neu ist, dass die Beschäftigungssicherung nun für alle Beschäftigten der Daimler AG gilt. Das heißt, auch all diejenigen, die bis zum Auslaufen der Vereinbarung neu in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingestellt werden, sind dadurch geschützt.

Die „Zukunftssicherung Daimler“ schließt betriebsbedingte Beendigungskündigung während der Laufzeit aus. Sie gibt allerdings keine Garantien bezüglich der Anzahl der Arbeitsplätze im Unternehmen.

In der Vereinbarung wurde auch die Sicherung des Entgelts der Beschäftigten fortgeschrieben: der TIB* bleibt unberührt und die Tarifierhöhungen werden weiterhin effektiv ausbezahlt.

siehe dazu Kapitel 4.1 Vergütung – ERA 

*Tarifdynamischer individueller Besitzstand

Weitere Informationen
PORTALCODE



3.4. Übernahme von Auszubildenden

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

Damit gilt: 90% der Auszubildenden, die auslernen, werden direkt übernommen, 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.

DMOVE / Personaldrehscheibe



An jedem Standort kommen neu eingestellte Beschäftigte, ausgebildete Auszubildende, übernommene ZeitarbeitnehmerInnen und befristet Beschäftigte in der Regel generell für 30 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.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ dmove

Einstiegsentgelt

Die Einstiegsentgelttabellen werden jährlich überprüft bzw. angepasst. Übernommene technische und kaufmännische Auszubildende sowie neu eingestellte Beschäftigte, die der Personaldrehscheibe DMOVE zugeordnet sind, erhalten für 24 Monate eine pauschale Vergütung (siehe Grafik).

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.



DMove-Pauschalvergütung

(Stand Januar 2014)

| | |
|----------------|-------------------|
| 1. Jahr | 2.798,78 € |
| 2. Jahr | 2.911,85 € |

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 Quote von maximal 8 % befristet Beschäftigten überschritten wird, erhalten diese für 12 Kalendermonate Schichtzuschläge. Darüber hinaus verpflichtet sich das Unternehmen bei Überschreiten der Quote, Einstellungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorzunehmen.

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. In den Bereichen außerhalb der Produktion wurde Ende Oktober 2013 erstmals überprüft, ob LeiharbeiterInnen, die 18 Monate und länger ohne Sachgrund im Betrieb eingesetzt sind, ein festes Arbeitsverhältnis angeboten wird. Im Mai 2014 – also nach 24 Monaten Laufzeit des TV LeiZ – muss das Unternehmen diesen Beschäftigten ein Übernahmeangebot machen. Dies ist dann der Fall, wenn eine Leiharbeiterin zu diesem Zeitpunkt 24 Monate und mehr ununterbrochen im Betrieb eingesetzt war.

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.



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ zeitarbeit

3.6. Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen

Im Rahmen der „Zukunftssicherung 2012“ wurde 2004 ein Ergänzungstarifvertrag für industrienaher Dienstleistungen bei Daimler – wie z.B. Gastronomiebetriebe, 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.

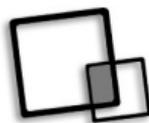
Im Gegenzug wurde zur Senkung der Personalkosten die Arbeitszeit der Beschäftigten verändert: In den betroffenen Dienstleistungsbereichen wurde die wöchentliche Arbeitszeit stufenweise von 35 auf 39 Stunden erhöht (bzw. von 40 auf 44 Stunden). Ab der Vollendung des



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 Vereinbarungen 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 (siehe Punkt 13.2. Langzeitkonten) oder durch die Übernahme eigener Auszubildender abgedeckt werden kann. Es gilt grundsätzlich eine sogenannte "doppelte Freiwilligkeit", das heißt, weder das Unternehmen noch der Beschäftigte können eine Verlängerung der individuellen Arbeitszeit erzwingen.

Weitere Informationen
PORTALCODE



Vergütung

4



Tariferfolge in der Metall- und Elektroindustrie auf einen Blick



IG Metall: Ein **starker** Partner!

1993-1997

- | | |
|------|--|
| 1993 | <p>Neue Bundesländer Widerrechtliche Kündigung laufender Tarifverträge in den neuen Bundesländern. 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> |

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 Arbeitswerten und Rangstufen zugeordnet. Es gibt drei unterschiedliche Vergütungsmodelle für Tarifbeschäftigte: VM1, VM2 und VM3. Die Vergütungsmodelle richten sich dem Einstellungszeitpunkt und nach der Art der Beschäftigung.

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

Normalfälle:

- ▶ **Standard-, Prämien- oder Systemlohn** ▶ **VM 1**
(gilt nicht für die Daimler Zentrale)
- ▶ **Zeitlohn oder Gehalt** ▶ **VM 2**

Einstellung und Beschäftigung nach dem 06.08.2004: **VM 3**

Sonderfälle:

- ▶ **Beschäftigte aus Konzerntochtergesellschaft**
(bis zum 6.8.2004) mit unmittelbar anschließender Übernahme in die damalige DCAG vor dem 1.1.2007
▶ **VM 1 oder 2**
- ▶ **RückkehrerInnen in die damalige DCAG nach zwischenzeitlicher Beschäftigung in Konzerntochtergesellschaft** ▶ **VM 1 oder 2**
- ▶ **Wiedereinstellungszusage**
(bei Beschäftigung bis zum 6.8.2004)
▶ **VM 1 oder 2**



Entgelt-Rahmen-Tarifvertrag 



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 vereinbarte 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: Tarifdynamischer individueller Besitzstand (TIB)

- ▶ dient der vollständigen individuellen Einkommensabsicherung im Rahmen der ERA-Einführung
- ▶ gilt nur für diejenigen, die vor dem 1.1.2007 eingestellt wurden

6. Baustein: Betriebliches Grundentgelt (BGE) *(gilt nicht für die Daimler Zentrale)*

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

7. Baustein: Betriebliches Leistungsentgelt (BLE) *(gilt nicht für die Daimler 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

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ era

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 Prozentsatz 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 Prozentsatz 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 Prozentsatz 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.

Ablauf der Gespräche mit dem Vorgesetzten im NAVI-Prozess:

1. Start-Führungsgespräch zu Beginn des Jahres beinhaltet: (Januar bis März)



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

Hinweis:

Sollten Sie bereits nach dem Startgespräch 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 Prozentsatz 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.

Weitere Informationen
PORTALCODE
 @ navi



4.3. Entgeltausgleich bei der 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 geltende örtliche Sonderabsicherungen wie die Spiegelregelung gelten weiterhin.

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

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ verguetungma

4

4.4. Mehrarbeitspauschale bei Auslandseinsätzen



Alle Tarifbeschäftigten erhalten bei einem Auslandseinsatz für anfallende Mehrarbeitsstunden unabhängig von der Reisedauer eine Pauschale in Höhe von 20 % des der Einsatzdauer entsprechenden Bruttolohnes.

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 **2.220,70€***.

Im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich werden

- Beschäftigten < 18 Jahre **1.000,- €**
- Beschäftigten > 18 Jahre ohne für den Einsatz relevante Berufsausbildung **1.650,- €**
- Beschäftigten > 18 Jahre mit für den Einsatz relevante Berufsausbildung **1.950,- €** bezahlt*.

*Alle Beträge Stand Juli 2013

siehe Kapitel 3.4 zu DaimlerMOVE / Personaldrehscheibe



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.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ einmalzahlungen

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 Vereinbarung gilt für die Ergebnisbeteiligungen der Jahre 2014 und 2015.

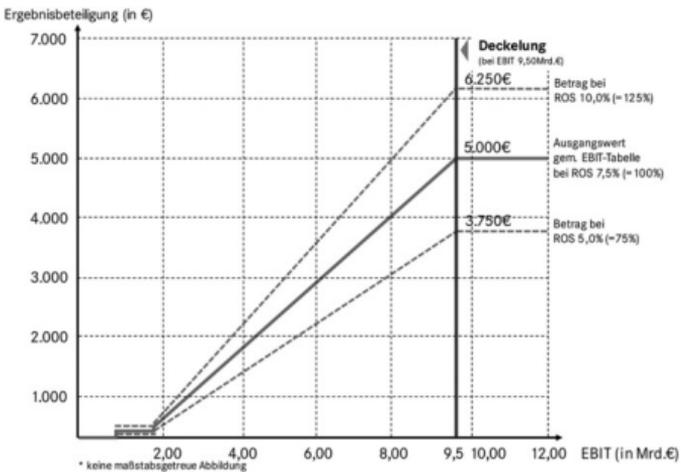
Die Höhe der Ergebnisbeteiligung ist abhängig vom erzielten EBIT der Geschäftseinheiten MBC, Daimler Trucks und Vans sowie der zugehörigen Umsatzrendite (RoS, Return on Sales = EBIT/Umsatz) Der RoS bildet

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

DAIMLER

Anlage 3 zur freiwilligen GBV zur Ergebnisbeteiligung vom 18.04.2013 (Prinzipskizze*)



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 die Beschäftigten der **Niederlassungen, TruckStores und Logistik-Center** der Daimler AG gelten die besonderen Vereinbarungen aus der „Zukunftssicherung Niederlassungen in der Daimler AG“ vom September 2008. 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.



wichtigste 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 Monate, wenn sie mindestens 9 Monate in einem Beschäftigungsverhältnis standen und ihren Anspruch fristgerecht beantragt haben.
- ▶ **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.
- ▲ **Nicht anspruchsberechtigt** sind Diplomanden, Praktikanten, Umschüler, geringfügig Beschäftigte, Ferienbeschäftigte, Flexi-Beschäftigte und Flexi-Studenten sowie Auszubildende und DH-Studierende im 1. Ausbildungsjahr.

Azubis/DH-Studierenden ab dem 2. Ausbildungsjahr/Studienjahr erhalten eine prozentual gestaffelte Ergebnisbeteiligung.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ ergebnisbeteiligung

Arbeitspolitik

5



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



IG Metall: Ein starker Partner!

1999-2002

- | | |
|------|--|
| 1999 | <p>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.</p> |
| 1999 | <p>Neue Bundesländer: Übernahme des Ergebnisses aufgrund eines zentralen Abkommens mit einmonatiger Verzögerung. Für Februar 175 DM. Einmalbetrag berechnet auf elf Monate.</p> |
| 2000 | <p>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 Alterszeit 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.</p> |
| 2000 | <p>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 Alterszeit 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.</p> |
| 2001 | <p>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“.</p> |
| 2002 | <p>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.</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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ gruppenarbeit



5.2. Mitarbeiter mit Einsetzeinschränkungen (ME)

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

Kernpunkte des Leitfadens



- ▣ Für Mitarbeiter/innen 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.

Weitere Informationen

PORTALCODE



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-Mengenleistungen 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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ rezei

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 etc.)
- **Arbeitsorganisation**
(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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ kvp



5.5. Ideenmanagement

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



Diese Vorschläge können z.B. sein: verbesserter Arbeitsprozess, Energieeinsparung, besserer Arbeitsschutz, Umweltschutz oder ähnliches.

Verbesserungsvorschläge werden über das System **idee.com** eingereicht. Zu beachten ist dabei die Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW).

Sie ist ebenfalls in **idee.com** unter „Bibliothek“ einsehbar. (Es gibt Themenfelder, über die keine Vorschläge angenommen werden!) Vom Unternehmen angenommene Verbesserungsvorschläge werden mit bis zu 30 % der Jahreseinsparung, maximal jedoch 125.000.-€ honoriert. Kleine Verbesserungsvorschläge, deren Einsparungen nicht ermittelbar sind, werden nach der sogenannten Richtwerttabelle prämiert. Hier kann die Prämie aber auch bis zu mehreren hundert Euro betragen.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ ideenmanagement

Arbeits- und Gesundheitsschutz

6



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

2003-2013



IG Metall: Ein starker Partner!

| | |
|------|---|
| 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. |



NEU!

Diesen **ratgeber** gibt es auch als App auf www.daimler.igm.de



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.

Weitere Informationen
PORTALCODE



- @ arbeitsschutz
- @ gesundheitskampagne
- @ gesundheitsfoerderung
- @ gesundheitszentren

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, läuft die Umsetzung in den Werken, der Zentrale und auch in den Niederlassungen sehr gut. Die Regelkommunikation (REKO) ist durchweg installiert, Analysen werden durchgeführt sowie Maßnahmen definiert, umgesetzt und dokumentiert. Mit Hilfe von Checklisten führt der Gesamtbetriebsrat regelmäßige Umfragen über den aktuellen Umsetzungsstand an den Standorten durch. Die durchweg positiven Rückmeldungen aller Beteiligten und die Ergebnisse dieser Zwischenbilanzen bestätigen die Richtigkeit der Auffassung des Gesamtbetriebsrates, dieser Thematik einen hohen Stellenwert beizumessen.

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

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

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ **gefaehrungsbeurteilung**



6.2. Werksärztliche Vorsorge- und Überwachungsuntersuchungen für Beschäftigte im Schichtbetrieb

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für Beschäftigte, die regelmäßig in Zwei- bzw. Drei-Schichtbetrieb 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 werksärztlichen Vorsorge- und Überwachungsuntersuchungen dienen zur Beurteilung der Eignung für Drei- bzw. Zwei-Schichtbetrieb unter arbeitsmedizinischen Aspekten und zur Überwachung der Gesundheit der Schichtarbeitnehmer. Die Untersuchung erfolgt auf Kosten des Unternehmens durch den Werksarzt (ggf. durch einen vom Unternehmen beauftragten Arzt). Der notwendige Arbeitszeitausfall wird vergütet.



Weitere Informationen
PORTALCODE

- @ vorsorgeuntersuchungen
- @ vorsorgeonline
- @ schichtarbeit



6.3. Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Neben den technischen und organisatorischen Maßnahmen zählen die persönlichen Maßnahmen wie persönliche Schutzausrüstung zu den klassischen Maßnahmen 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.

Folgende Schutzarten sind im PSA-Katalog enthalten:

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



Weitere Informationen

PORTALCODE

@ schutzausruestung

6.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat (der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX) - 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.

6.5. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

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:

- Qualifizierungstag Gesundheit
- Gesundheitskurse
- Ernährungshinweise
- Herz-Kreislauf-Aktivitäten
- Präventionskuren/-trainings
- Daimler Rückenprogramme
- Physiotraining am Arbeitsplatz
- Raucherentwöhnung
- Arbeitsplatzbezogene Rehabilitation



Es handelt sich hierbei um ein freiwilliges, zusätzliches und ergänzendes Angebot des werksärztlichen Dienstes.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ gesundheitsfoerderung

@ gesundheitszentren



6.6. 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.

- Die Schaltung eines speziellen Abwesenheitsassistenten, 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 einem neuen 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 „Stemchen“ an mittlerweile 11 Standorten im Unternehmen 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.



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ lifebalance

6

7

7. Unterstützung

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!

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**

ratgeber



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, etc.

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).

Beispiele:

- 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 Pauschalbetrag 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 speziellreservierten Flächen ab GdB 50 + Merkzeichen "G"
- persönlich zugeordneter interner Parkplatz bei Merkzeichen "aG"

Weitere Informationen auch im "Handlungsleitfaden Mitarbeiter/innen mit Einsatzeinschränkungen" 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.



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ gsbv

7.2. Jubilarzuwendungen

Die Daimler AG gewährt folgende Zuwendungen:

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

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

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

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ jubilaem



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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ arbeitsunfall



8. Urlaub

8.1. Gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Urlaub

Der tarifliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage. Des Weiteren gibt es tarifliche und 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 Drei-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 ein 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 Werksschutzes 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.

Weitere Informationen

PORTALCODE



urlaub



urlaubsregelung



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 (Gesundheitstraining/Gesundheitskur) in Anspruch genommen werden. Der Jubilaraufenthalt dauert einschließlich des An- und Abreisetages 14 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.

Anmeldungen sind im Monat Oktober für das darauf folgende Jahr bei dem jeweiligen betrieblichen Ansprechpartner einzureichen. Die Einplanung erfolgt nach Dienstjahren sowie dem vorhandenen Zimmerkontingent in den Vertragshäusern. Ein Rücktritt ist nur in begründeten Ausnahmefällen 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

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



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ jubilaraufenthalt



Die 80er-Jahre

- *Auf dem Weg zur 35-Stunden-Woche*
- *Vorruhestand*
- *Arbeitszeit und Urlaub*



Die 90er-Jahre

- *Tarifstrukturen für die neuen Bundesländer*
- *Kürzere Wochenarbeitszeit*
- *13. Monatseinkommen*
- *Beschäftigungssicherung*
- *Entgeltfortzahlungen bei Krankheit*



Das neue Jahrtausend

- *Altersteilzeit*
- *MetallRente*
- *Gemeinsame Entgelttarifverträge*
- *Qualifizierung*

Hilfe bei Krankheit

9



9. Hilfe bei Krankheit

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.
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 46 Tagen).

Bei Erkrankungen (Arbeitsunfähigkeitszeiten) erfolgt die Entgeltfortzahlung immer dann, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb der letzten 6 Monate wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war.



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 einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ krankheit

9.2. Haushaltshilfe bei Erkrankung eines Elternteils

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



Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

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

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



Bedingung ist, dass keine im Haushalt lebende Person den Haushalt weiterführen kann. Es besteht auch dann Anspruch auf eine Haushaltshilfe, wenn sich dadurch ein Krankenhausaufenthalt vermeiden lässt. Haushaltshilfe ist außerdem möglich bei Schwangerschaftsbeschwerden.

Welche Extraleistungen zahlen die Krankenkassen?

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

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

Seit Kurzem zahlt die Daimler BKK Haushaltshilfen 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 Haushaltshilfen beträgt je Kalendertag 10 %, mindestens 5 Euro, höchstens 10 Euro.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ pflege

10. Personelle Angelegenheiten

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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ stellenwechsel

10.1.1. Innerbetriebliche Stellenausschreibung

Zu besetzende Stellen werden online unternehmensweit ausgeschrieben. Die Ausschreibungsfrist beträgt 4 Wochen und beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem die Ausschreibung im System sichtbar ist. Bewerbungen 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



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ stellenboerse

@ stellenwechsel



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

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ personalcenter

10.2. Einstellverfahren neuer Auszubildender

Für das Einstelljahr 2014 kommt erstmalig das neue Auswahlverfahren zum Einsatz. Ziel des neuen Auswahlverfahrens ist es bei der Auswahl der Auszubildenden künftig verstärkt die berufliche Motivation und weniger die schulische Leistung zu berücksichtigen. Größte Neuerung im Vergleich zum alten Prozess ist der so genannte Pre-Test. Den Pre-Test durchlaufen alle Bewerber unabhängig von Noten und Schulart. 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 Gesundheitsprüfung beim werksärztlichen Dienst von ihrem Ausbildungsplatz in der Daimler AG.

10.3. Versetzung

Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die

- voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder
- 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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ stellenwechsel

10.4. Änderungen der Entgeltgruppe

Ändert sich die der/dem Beschäftigten übertragene Arbeitsaufgabe, so wird überprüft, ob die Tätigkeit einer anderen Entgeltgruppe entspricht. Entsprechende Anträge sind von der/dem Vorgesetzten in elektronischer Form an den Personalbereich zu richten. Auch Beschäftigte selbst oder der Betriebsrat können einen Antrag stellen.

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

Auch bei einem vorübergehenden 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.



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ personalcenter



10.5. Ermahnung/Abmahnung

Ermahnung

Bei geringfügigen Verstößen (z.B. vereinzelt Zuspätkommen, leichte Fälle von schlechter Arbeit) ermahnt die/der Vorgesetzte die/den Beschäftigten mündlich. Wird die Ermahnung von der/dem Betroffenen als unberechtigt angesehen, so kann sich die/der Betroffene beim 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. Die Abmahnung sowie die Stellungnahme der/des Beschäftigten verbleiben in der Regel 2 Jahre in der Personalakte.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ personalcenter

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 Auflösung 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. Gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunftssicherung Daimler“ verzichtet das Unternehmen bis 31.12.2016 auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen für alle Beschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (*siehe Kapitel 3.3*) stehen. 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 MTV

Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt

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



Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers beträgt 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.

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

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ personalcenter

@ kuendigung

@ personalbescheinigung

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 ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn Anspruch auf ein einfaches oder qualifiziertes Zwischenzeugnis.



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ zeugnis

10.7. Einsichtnahme in die Personalakte

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

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

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.

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

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ personalakte

10



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.

DAIMLER



Diversity, Diversity Management bei Daimler.

Wesentliche Handlungsfelder sind:

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

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ diversity

10.9. Frauenförderung

2001 trat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen in der Daimler AG in Kraft. Sie wurde im Juni 2010 erneuert und gilt in dieser Fassung bis Ende 2015. Darin werden Zielkorridore für den Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft, der Ausbildung und auf verschiedenen Führungsebenen definiert, die bis Ende 2015 erreicht werden sollen:



- Der Frauenanteil an der Belegschaft der Daimler AG soll in den nächsten Jahren weiterhin kontinuierlich erhöht werden.
- Bis Ende 2015 soll er zwischen 12,5 % und 15 % liegen (Stand Ende 2012: 14,4 %). Der Schwerpunkt der Förderung liegt hierbei in den technischen Ausbildungsbereichen und bei Fachhochschul- und Hochschulabsolventinnen.
- Der Frauenanteil in der Berufsausbildung soll bis Ende 2015 22 % bis 26 % betragen (Stand Ende 2012: 20,6 %). Der Schwerpunkt liegt auch hier im gewerblich-technischen Bereich. Hier soll der Anteil Ende 2015 bei 13 % bis 16 % (Stand Ende 2012: 11,5 %) liegen.
- Der Frauenanteil in Führungsfunktionen Ebene 4 soll bis Ende 2015 auf 14 % bis 18 % (Stand Ende 2012: 13,8 %) erhöht werden.

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



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ genderdiversity

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 haben.

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 es, betroffenen Beschäftigten im Fall von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung Hilfestellung zu geben. Es wird darin auch deutlich gemacht, dass ein Fehlverhalten kein Kavaliersdelikt ist, sondern entsprechend geahndet wird. Dabei reicht das mögliche Strafmaß von Abmahnung, über Versetzung bis hin zu Kündigung und Strafanzeige.

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

Die Informationen sind in einer Broschüre zusammengefasst, die beim Betriebsrat oder im Intranet erhältlich ist.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ verhaltensrichtlinie

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 der Produktionswerke der Daimler AG mit Ausnahme der leitenden Führungskräfte.

Die Vereinbarung beruht auf dem Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 01.10.2012.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, den Stellenwert von Weiterbildung im Unternehmen und die Verantwortung der Führungskräfte für die Weiterbildung der Beschäftigten zu unterstreichen und zu stärken.

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

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

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

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

- einer befristeten Ausscheidungsvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage
- 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 Dauerfrüh- schicht 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 im Rahmen von Kurzarbeit in der Ausfallzeit Qualifizierungsmaßnahmen wahrgenommen, werden diese Zeiten – im Gegensatz zur Regelung in der GBV „Qualifizierung“ – nicht vergütet.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ qualifizierung



10.11.2. FacTS

Bei der FacharbeiterInnen Talentschmiede (FacTS) handelt es sich um ein 24-monatiges Förderprogramm für junge talentierte AuslernerInnen. Der Ausbildungsbereich benennt mögliche Kandidaten anhand Ihrer Leistungen,



Zeugnisse und Abschlüsse. Die ausgewählten FacTS-Kandidaten werden in der Folge an ihren zukünftigen Fachbereich übergeben. Nach 6 Monaten im Fachbereich muss dieser den FacTS-Kandidaten bestätigen. Jede/r FacTS-Teilnehmer durchläuft daraufhin einen individuellen Entwicklungsplan an dessen Abschluss die Besetzung eines adäquaten Arbeitsplatzes steht.



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.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ academic

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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ fachausbildung

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 Vorgesetzte/n und wird bei Führungskräften einmal jährlich durchgeführt.

10

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 Entgeltgruppe 14 und höher in den „LEAD-Prozess für 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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ lead



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 11.7 *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 (*siehe Portalcode @cdp*) 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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ cdp



Ergänzend zum BDSG sichern zusätzliche betriebliche Vereinbarungen und Regelungen den korrekten Umgang mit Personal- und Betriebsfassungsdaten, 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.



**Datenschutzbeauftragter des Daimler Konzerns:
Dr. Joachim Riess (CDP)**

10.14. Compliance

Compliance – also die Einhaltung von Gesetzen und Regeln – ist ein zentrales Thema im Unternehmen. Die Einhaltung von Regeln ist eine wichtige Voraussetzung 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 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.



10

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.

Mit der Vereinbarung zu den unternehmensinternen Untersuchungen sind die Rechte und Pflichten der untersuchenden Bereiche (wie Corporate Security, Werksicherheit, 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.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ compliance

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.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ konzernsicherheit

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 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 gilt in der Mutterschutzfrist nach der Entbindung. Im Normalfall sind dies 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 Stunden 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 Arbeitsverhältnis



den Unterschiedsbetrag zwischen dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Monate und dem Mutterschaftsgeld zu zahlen. Arbeitnehmerinnen, die privat versichert sind, erhalten Mutterschaftsgeld von insgesamt höchstens 210.- EURO. Zuständig ist das Bundesversicherungsamt.



Bundesversicherungsamt
Friedrich-Ebert Allee 38,
53113 Bonn

Tel. 0228/619-1888

Weitere Informationen
 bzw. Antrag auch über Internet

www.bva.de  oder

www.mutterschaftsgeld.de 

Weitere Informationen
PORTALCODE

 **berufundfamilie**

11.2. Elterngeld und Elternzeit

Elterngeld

Elterngeld ist eine Familienleistung für alle Eltern, die sich in den ersten 14 Lebensmonaten eines Kindes vorrangig selbst der Betreuung des Kindes widmen wollen und deshalb nicht voll erwerbstätig sind. Nicht nur die leiblichen Eltern sind elterngeldberechtigt, sondern auch Adoptiveltern und in Ausnahmefällen auch Verwandte bis zum dritten Grad.

Das Elterngeld wird auf Basis des Netto-Erwerbseinkommens der letzten 12 Monate vor Geburt bzw. vor dem Beginn der Mutterschutzfrist berechnet. Das Elterngeld beträgt zwischen 65 % und 67 % dieses Einkommens. Bei Einkommen unter 1.000 Euro netto liegt der Prozentsatz höher.

Elterngeld wird unabhängig vom Einkommen des Partners/der Partnerin bezahlt.

Paare, ob verheiratet oder unverheiratet, erhalten 12 Monate Elterngeld, weitere 2 Monate werden bezahlt, wenn auch das andere Elternteil 2 Monate Elternzeit (Partnermonate) nimmt. Alleinerziehende (im Sinn des Elterngeldgesetzes) bekommen 14 Monate Elterngeld.

Zwischen den Eltern sind die Elterngeldmonate (bis auf die zwei Partnermonate) beliebig aufteilbar, d.h. sie können den Zeitraum z.B. auch halbieren. Das Elterngeld beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro. Als maßgebliches Einkommen vor der Geburt werden max. 2.770 Euro berücksichtigt.



Entgeltersatzleistungen (Beispiel: Krankengeld oder Mutterschaftsleistungen) mindern den Elterngeldbezug.

Das Mindestelterngeld von 300 Euro erhalten alle, die nach der Geburt ihr Kind selbst betreuen – etwa auch Studierende, Hausfrauen und Hausmänner und Eltern, die wegen der Betreuung älterer Kinder nicht gearbeitet haben. Mehrkindfamilien mit kleinen Kindern profitieren vom so genannten Geschwisterbonus: Sie erhalten einen Zuschlag von 10 Prozent des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um 300 Euro für jedes zweite und weitere Mehrlingskind.

Bei Teilzeit (nicht mehr als 30 Stunden/Woche) in der Elternzeit wird die Differenz zwischen dem ermittelten monatlichen Durchschnittseinkommen und dem voraussichtlich durchschnittlich erzielten Einkommen während des Elterngeldbezuges berechnet. Die Höhe der Ersatzrate richtet sich nach dem Einkommen vor der Geburt und beträgt 65 % bzw. 67 % und steigt bei Einkommen von unter 1.000 Euro vor der Geburt auf bis zu 100 %.

Anstatt das „volle“ Elterngeld für 12 (+ 2) Monate in Anspruch zu nehmen, ist auch eine Auszahlung des sogenannten „Budgets“ möglich: Dann verdoppelt sich der Auszahlungszeitraum, allerdings wird auch nur der halbe Elterngeld-Betrag ausgezahlt.

Das Elterngeld wird mit dem Mutterschaftsgeld verrechnet, d.h. dass das Mutterschaftsgeld den Zeitraum nicht verlängert.

Nicht möglich ist die Aufteilung des Elterngeldes in verschiedene Zeitabschnitte während der dreijährigen Elternzeit, da der Anspruch auf Elterngeld mit dem 12 bzw. 14 Lebensmonat des Kindes endet.

Eltern von Zwillingen können beide bis zu max. 14 Monate Elterngeld beziehen, wenn sie beide Elternzeit in Anspruch nehmen. Zusätzlich bekommen die Eltern den Mehrlingszuschlag in Höhe von 300 Euro/Monat.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ berufundfamilie

@ elternzeit

11



Elternzeit

Die Elternzeit beträgt drei Jahre. Die Mutter und der Vater können gemeinsam oder verteilt in vier Zeitabschnitten in Elternzeit gehen. Eine Woche nach der Entbindung bzw. sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit muss dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden, wie lange die Elternzeit beansprucht wird. Mit dem Antrag muss sich der Beschäftigte für zwei Jahre verbindlich festlegen.

Wichtig: es besteht die Möglichkeit - mit Zustimmung des Arbeitgebers - das 3. Elternzeitjahr (max. 12 Monate) auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Es muss allerdings bis zum 8. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen worden sein, andernfalls verfällt dieser Anspruch. Im Fall der flexiblen Inanspruchnahme des dritten Elternzeitjahres muss dies sieben Wochen vor Antritt schriftlich beantragt werden.



Bei Mehrlingsgeburten beträgt die Elternzeit pro Kind drei Jahre. Jedoch liegen die Elternzeitjahre parallel. Bei Zwillingen sind dennoch fünf Jahre Elternzeit möglich, z.B. wenn das dritte flexible Jahr vom ersten Kind auf das vierte Jahr gelegt wird und das erste Elternzeitjahr vom zweiten Kind auf das fünfte Jahr flexibel übertragen wird.

Die Neuregelung des § 16 im BEEG bringt (gesetzlich versicherten) Müttern, die sich in Elternzeit befinden und erneut schwanger sind, finanzielle Vorteile. Sie können die Elternzeit wegen der Mutterschutzfristen (sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt) vorzeitig beenden und neben dem Mutterschaftsgeld auch den Arbeitgeberzuschuss beanspruchen. Die Höhe des Zuschusses richtet sich in diesen Fällen nach dem Entgelt, das nach dem Ablauf der Elternzeit wieder aufgelebt wäre, wenn nicht die neue Mutterschutzfrist eingetreten wäre. Schwangere sollen ihren Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Orientieren Sie sich an der Mutterschutzfrist, denn der Zuschuss wird erst an dem Tag fällig, an dem die Mitteilung zugeht.

Teilzeit in und nach der Elternzeit

Während der Elternzeit können beide Eltern bis zu 30 Stunden in der Woche in Teilzeit arbeiten. Dies muss sieben Wochen vorher schriftlich beim Personalwesen beantragt werden. Die Teilzeit soll mindestens für zwei 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 Euro.

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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ Elternzeit

11.3. Familienzeit

Nach Beendigung der Elternzeit haben Beschäftigte die Möglichkeit Familienzeit zu beantragen. 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 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.

11



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.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ elternzeit

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) 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 GBV „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.

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.



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 Arbeitsentgelt 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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ pflege

11.5. Arbeitszeiten und Kinderbetreuung

Flexibler Beginn und Ende der Arbeitszeit

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



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ flexiblearbeitszeit

11.6. Sternchen Kinderkrippen

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat das Unternehmen in Zusammenarbeit mit externen Anbietern Kinderbetreuungsplätze in betriebsnahen Kinderkrippen eingerichtet. Die „Sternchen Kinderkrippen“ bieten Betreuungsplätze für unter Dreijährige an. Über die Aufnahme eines Kindes entscheidet eine Aufnahmejury des jeweiligen Standorts. Vorrangig berücksichtigt werden:

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

11



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.



Weitere Informationen
PORTALCODE

@ sternchen
@ kinderbetreuung

12. Arbeitszeitregelungen

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- bzw. 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.

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

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".

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ teilzeit

12.2. Langzeitkonten

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 Führungskräfte und Beschäftigte 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.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ langzeitkonto

12.3. Mobiles Arbeiten

Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten wurde 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 Zustimmung des direkten Vorgesetzten ist zwingend erforderlich; eine Rücknahme der Zustimmung ist jederzeit möglich
- Mit dem Vorgesetzten muss Umfang und Zeit abgesprochen werden
- Die Zustimmung 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 (gesetzliche, tarifliche oder örtliche) sind auch beim Mobilien Arbeiten einzuhalten
- Erbrachte Arbeitszeiten müssen dokumentiert und im Zeitsystem nachgetragen werden

Bei weiteren Fragen oder Problemen im Zusammenhang mit dem Mobilien Arbeiten hilft gerne der örtliche Betriebsrat weiter. Die Gesamtbetriebsvereinbarung zu Mobilien Arbeiten wird im Jahr 2014 überarbeitet und neu verhandelt.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ mobilesarbeiten

13. Im Alter

13.1. Altersteilzeit

Vor dem Hintergrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofes zur möglichen Diskriminierung von Grenzgängern wurde 2012 die Altersteilzeit bei Daimler neu geregelt. Wichtigste Neuerung ist, dass künftig Bruttoaufstockungsprozentsätze gewährt werden. Die allermeisten weiteren Regelungen blieben unverändert.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit in der Daimler AG vom 29.11.2012 sieht vor, dass maximal 4 % der Belegschaft eines Betriebs einen Altersteilzeitvertrag abschließen können (Ausnahme: die 4 %-Quote ist vor dem Hintergrund des Abzugs der C-Klasse für das Produktionswerk Sindelfingen bis 2015 aufgehoben). Die Vereinbarung regelt ausschließlich das sogenannte Blockmodell der Altersteilzeit mit einer Arbeits- und einer Freistellungsphase. Frühestmöglicher Zugang zur Altersteilzeit ist das 57. Lebensjahr (ggf. bei schwer behinderten Menschen entsprechend früher). Die Mindestdauer der Altersteilzeit beträgt in der Regel zwei Jahre, die Höchstdauer 6 Jahre. Es ist eine möglichst kurze Dauer der Altersteilzeit bis zum frühestmöglichen Renteneintritt einzuhalten.

Generell gilt: Der frühestmögliche Renteneintritt kann mit 63 Jahren (langjährige Versicherte) oder dem individuellen frühestmöglichen Regelrentenalter erfolgen. Beschäftigte in Altersteilzeit bleiben bis zum Renteneintritt Beschäftigte des Unternehmens. Eine Arbeits-

12

13



losenmeldung beim Arbeitsamt muss nicht vorgenommen werden.

Das Entgelt wird in der Arbeits- und Freizeitphase um bestimmte Bruttoaufstockungsprozentsätze erhöht. In der Arbeitsphase erhalten die Beschäftigten die Ergebnisbeteiligung wie Vollzeitbeschäftigte. Die betrieblichen Sonderzahlungen betragen 85 % der Leistungen für Vollzeitbeschäftigte.



Während der Arbeitsphase werden volle Beiträge zum Daimler Vorsorge Kapital/Daimler PensionsPlan eingestellt; in der Freistellungsphase reduziert sich dies auf 50% der Beiträge. Beschäftigte, die während der Altersteilzeit über die Entgeltfortzahlung hinaus erkranken, werden in angemessener Weise abgesichert. Daimler stockt die Beiträge zur Rentenversicherung während der Laufzeit der Altersteilzeit (Arbeits- und Freistellungsphase) auf 95 Prozent der Beiträge bei Vollzeitbeschäftigung auf (bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung). Diese Regelung entspricht der tariflichen Altersteilzeitvereinbarung.

Als Ausgleich für gesetzliche Rentenabschläge wird eine Abfindung von 250 Euro monatlich, maximal für 24 Monate gewährt. Die Beschäftigten, die bereits vor dem 01.01.2007 und am 01.01.2009 weiterhin beschäftigt waren, erhalten das bisherige betriebliche Überbrückungsgeld (siehe 13.4.2 Überbrückungsgeld) kumuliert als Zusatzbaustein mit dem Daimler Vorsorgekapital im ersten Monat nach dem Ausscheiden. Leistungen aus dem Daimler Vorsorgekapital/Daimler PensionsPlan werden in der Regel ab Rentenbeginn bezahlt.

Das Jubiläumsgeld für 40- bis 50-jährige Betriebszugehörigkeit wird beim Ausscheiden aus dem Unternehmen dann bezahlt, wenn beim Verbleib im Unternehmen das Jubiläum bis zur individuellen Regelaltersgrenze erreicht würde. (siehe Abschnitt 7.2 Jubilarzuwendung)

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.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ altersteilzeit

13.2. Angebot zum Ausscheiden aus dem Drei-Schichtbetrieb

Beschäftigte im Drei-Schichtbetrieb 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 Verlangens 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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ schichtarbeit

13.3. Freistellung von der Arbeit vor dem Ausscheiden

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-Schichtarbeit) bzw. 9 Monaten (Zwei-Schichtarbeit) – 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

61 J. + 3 Monate 21 Monate Freistellung bei folgender Bruttozahlung vom bisherigen Brutto

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|------|----|------|----|------|----|------|----|----|----|--------|--------|
| 100 | 97,5 | 95 | 92,5 | 90 | 87,5 | 85 | 82,5 | 80 | 80 | 80 | 80 | % |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | Monate |
| | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | % | |
| | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | Monate | |

Durchschnitt: 83,3 % 63 Jahre

- (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 %).

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ schichtarbeit

Voraussetzungen zur Freistellung von der Arbeit:**Zwei-Schichtarbeit**

- (1) Mindestalter 62 Jahre und 3 Monate.
(Schwerbehinderte Beschäftigte können sich entsprechend ihrem frühestmöglichem Rentenzugang 9 Monate vorher freistellen lassen.)
- (2) 20-jähriger ununterbrochener Beschäftigungszeitraum im regelmäßigen Zwei-Schichtbetrieb, der mit Vervollendung 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

| | | | | | | | | | | |
|-----|----------------------|----|----|---|----|----|----|----|----|----------|
| | 62 J. + 3 Monate | | | 9 Monate Freistellung bei folgender Bruttozahlung vom bisherigen Brutto | | | | | | |
| 100 | 96 | 93 | 90 | 88 | 86 | 84 | 82 | 81 | 80 | % |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Monate |
| | Durchschnitt: 86,7 % | | | | | | | | | 63 Jahre |

- (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 %



13.4. 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

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

Voraussetzungen

- Mindestalter 62 Jahre + 3 Monate
- 20-jähriger ununterbrochener Beschäftigungszeitraum im regelmäßigen Zwei-Schichtbetrieb, der mit Vollendung des 55. Lebensjahres oder später erreicht sein muss.
- Bei Unterbrechung verlängert sich der erforderliche Beschäftigungszeitraum von 20 Jahren im Zwei-Schichtbetrieb um die Anzahl der Unterbrechungsjahre abzüglich ein Jahr.
- Die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für ein (vorgezogenes) Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung müssen spätestens mit dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt sein.

Anspruchsinhalt

9 Monate lang (bzw. bis zum arbeitsvertraglich vereinbarten Ausscheiden) folgende monatliche Verringerung der bisherigen Bruttobezüge:

| | |
|--------------|-------------|
| 2.- 3. Monat | jeweils 3 % |
| 4.- 7. Monat | jeweils 2 % |
| 8.- 9. Monat | jeweils 1 % |

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ schichtarbeit

Bei der dann erscheinenden Betriebsvereinbarung sind die näheren Ausführungen unter Ziffer 5 (gleitender Übergang in den Ruhestand) und unter Ziffer 6 (Freistellung von der Arbeit vor dem Ausscheiden) nachzulesen.

Diese Betriebsvereinbarung wird angepasst und kann dann an anderer Stelle abgelegt sein.



13.5. Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche und gesetzliche Regelungen

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

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ altersversorgung

13.5.1. DAIMLER VorsorgeKapital (DVK)

Das arbeitgeberfinanzierte DVK Eins 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 und erfordert ein Mindestalter von 25 Jahren. Eine Wartezeit gibt es nicht. Die Leistungen aus dem DVK umfassen Altersleistungen, Todesfallleistungen und Invaliditätsleistungen. Im Leistungsfall stehen in der Regel drei Auszahlungsoptionen zur Wahl: Einmalkapital, Raten und 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 Beschäftigte, die erst am oder nach dem 01.01.2007 neu eingestellt wurden, 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 Todesfall- und Invaliditätsabsicherung erreicht werden.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ dvk

13.5.2. Überbrückungsgeld beim Ausscheiden aus dem Betrieb

Nach § 3.3 der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Überleitung auf das Daimler VorsorgeKapital wird für den Betriebsangehörigen, der aus Altersgründen oder wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit ausscheidet und der aus der Daimler-Benz-Betriebsrente übergeleitet wurde, ein Zusatzbaustein Überbrückungsgeld gebildet:

- Bei einer Betriebszugehörigkeit von bis zu 25 Jahren auf Basis von 2 Monateinkommen und
- bei einer Betriebszugehörigkeit von über 25 Jahren auf Basis von 3 Monateinkommen

Der Zusatzbaustein ergibt sich auf der Grundlage des Monateinkommens im 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.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ altersversorgung

13.5.3. Daimler PensionsPlan (DPP)

Beschäftigte, die am oder nach dem 01.03.2011 neu eingestellt wurden, erhalten eine neue betriebliche Altersversorgung: Den Daimler PensionsPlan. Für alle anderen bleibt es bei dem bisherigen System, dem Daimler VorsorgeKapital (DVK).

Hauptmerkmale im Daimler PensionsPlan (DPP)

- Es gilt die gleiche Beitragstabelle wie beim DVK.
- Die Beiträge des Unternehmens werden am Kapitalmarkt angelegt. Die Verzinsung wird nicht garantiert, aber es werden alle erzielten Zinsen gut geschrieben. Das bedeutet, dass in diesem System ein Anlagerisiko besteht, aber auch eine Anlagechance. Im DVK besteht bei der Zinsgarantie von 5 % weder ein Risiko noch eine Chance.
- Die Geldanlage erfolgt in drei unterschiedliche Töpfe mit unterschiedlichen Chancen-Risiko-Profilen.

13



- Für jedes Lebensalter werden die Beiträge nach einem vorab festgelegten Lebenszykluskonzept auf die drei Töpfe aufgeteilt.
- Das Unternehmen übernimmt hier keine Zinsgarantien. Was garantiert ist, das sind die eingezahlten Beiträge. Die Wertentwicklung wird im Guten wie im Schlechten 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 Raten oder als lebenslange Rente ausbezahlt werden soll. Es sollen auch Kombinationen aus Rate und Rente ermöglicht werden.
- Angesichts weiterer Verschlechterungen der staatlichen Leistungen bei Invalidität und Tod wurden die Leistungen im Rahmen der DPP weiter verbessert.
- Gegenüber dem DVK wird es eine weitere wichtige Änderung geben: Beschäftigten, die mit Wiedereinstellungszusage ausscheiden, droht im DVK die Gefahr, dass sämtliche Altersversorgungsansprüche verfallen. Das ist dann der Fall, wenn die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nicht erreicht werden. Aktuell muss man bei Ausscheiden mindestens 25 Jahre alt sein und die Versorgungszusage muss fünf Jahre bestanden haben. Erst wenn dies erfüllt ist, bleibt das Versorgungskonto bei Ausscheiden bestehen.

Im DPP gilt:

- Ist in der Vergangenheit jemand mit Wiedereinstellungszusage 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 Wiedereinstellungszusage aus, so wird das Konto unabhängig von den gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen weiter geführt. Ab Wiedereintritt gibt es dann auch wieder Beiträge.

Weitere Informationen
PORTALCODE



13.5.4. Bruttoentgeltumwandlung: Zukunftskapital, Zusatzrente, Metall 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 Ergebnisbeteiligung und/oder ihr Weihnachtsgeld in das Daimler Zukunftskapital unter dem Dach der betrieblichen Altersversorgung anlegen. Beim Zukunftskapital wird der unversteuerte Betrag vom Unternehmen in einen Versicherungsvertrag eingezahlt. Bis zu einer Grenze von 4 % Beitragsbemessungsgrenze sind die Beiträge auch nicht sozialversicherungspflichtig. Das Kapital wird in der Regel im Jahr nach dem Eintritt in die Rente fällig. Über diese Anlageform kann vom Unternehmen wie von den Beschäftigten jährlich neu entschieden werden. Für das Zukunftskapital statt Barauszahlung können sich alle tariflich Beschäftigten entscheiden, die ein Mindestalter von 20 Jahren, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren haben.



Die Daimler Zusatzrente ist eine Direktversicherung, bei 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 Metall Pensionsfonds, der bei sonst gleichen Bedingungen ein anderes Anlage- und Absicherungsprofil bietet als die beiden Versicherungsprodukte.

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

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ vorsorgeonline @ zukunftskapital



13.5.5. Daimler Tariffrente

2006 wurde ein neuer Metalltarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TVAVWL) 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 zukünftig nicht. Die Daimler Tariffrente ist eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung, 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.

13.5.6. 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.

Weitere Informationen

PORTALCODE



14. Wissenswertes

14.1. Firmenangehörigengeschäft

Als Beschäftigte/r der Daimler AG haben Sie die exklusive Möglichkeit, Fahrzeuge des Konzerns zu attraktiven Firmenangehörigen-Konditionen zu beziehen. Sie können dabei eine beliebig hohe Anzahl an neuen Fahrzeugen sowie an gebrauchten Jahreswagen der Marken Mercedes-Benz und smart kaufen oder mieten.



Jahreswagenberechtigte

- Alle aktiven Beschäftigten 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
- Pensionäre bei Bezug einer Betriebsrente von der DUK
- Frühpensionäre, 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 DUK erhalten

Voraussetzung ist in allen Fällen der Hauptwohnsitz in Deutschland.



Fahrzeugnutzung

Kaufen Sie ein Fahrzeug, sind Ihre Familienangehörigen von Anfang an zur persönlichen Nutzung berechtigt. Als Familienangehörige gelten Ehe- und Lebenspartner, Kinder und Enkel, Nichten und Neffen, Geschwister, Eltern und Schwiegereltern, Schwiegertöchter und -söhne sowie Schwägerinnen und Schwager. Beim Mietmodell dürfen diejenigen Angehörigen Ihr Fahrzeug nutzen, die in häuslicher Gemeinschaft mit Ihnen leben.

Konditionen im Kaufmodell

Bei Neufahrzeugen erhalten Sie einen Rabatt von 21,5 % auf den Bruttolistenpreis unter der Voraussetzung, dass Sie das Fahrzeug mindestens 6 Monate lang selbst nutzen. Bei gebrauchten Jahreswagen beträgt der Rabatt 16,5 % auf den Internet-Angebotspreis des Fahrzeugs für Nichtkonzernangehörige, ebenfalls unter der oben erwähnten Voraussetzung für Neufahrzeuge.

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 die Dauer von in der Regel 12 Monaten zu mieten. Die monatliche Mietrate beträgt je nach Modell



zwischen 0,85 % und 1,45 % des Bruttolistenpreises (inklusive Sonderausstattung) und wird auf Basis der vereinbarten Laufleistung sowie der Preisstaffel für Mehr-/Minderkilometer errechnet. Darin sind sämtliche Kosten für Haftpflicht- und Vollkaskoversicherung (inklusive Selbstbeteiligung) sowie für Kundendienste und Verschleißreparaturen enthalten. Kfz-Steuer, Überstellungskosten, Winterreifen und Kraftstoff sind nicht inbegriffen.

Das Firmenangehörigengeschäft ist auch von zu Hause per Internet zu erreichen. Wie es geht, erfahren Sie in der Portal-Hilfe.

Weitere Informationen
PORTALCODE



14.2. Mercedes-Benz Museum



Im Mai 2006 eröffnete das neue Mercedes-Benz Museum vor den Toren des Werkes Untertürkheim. Auf einer Ausstellungsfläche von rund 17.000 Quadratmeter werden bis zu 165 Fahrzeugexponate ausgestellt. Neben Personenwagen sowie Renn- und Rekordfahrzeugen wird zum ersten Mal auch die Geschichte der Nutzfahrzeuge aufge-

zeigt. Direkt neben dem neuen Mercedes-Benz Museum steht das Mercedes-Benz Center, die neue Heimat der Niederlassung Stuttgart. Auf circa 354.000 Quadratmetern stehen Verkaufs-, Ausstellungs-, und Serviceflächen für neue und gebrauchte Mercedes-Benz Pkw. Verbunden sind Museum und Center durch einen Zwischenbau mit Gastronomie, Shops und weiteren Einrichtungen.

Für Mitarbeiter der Daimler AG ist der Eintritt kostenlos.

Weitere Informationen
PORTALCODE

@ museum

14.3. ACE Auto Club Europa

Mit mehr als 560.000 Mitgliedern ist der gewerkschaftsnahe ACE Auto Club Europa einer der führenden Mobilitätsdienstleister in Deutschland. 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.

**Leistungen des ACE 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

ACE-Info-Service
0711- 530 33 66 77



www.ace-online.de

E-Mail: ace@ace-online.de

15. Präventionsprogramm: Gesundheitstrainings und -kuren

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

Wichtige Zielgruppen sind:

- Beschäftigte im 2- und 3-Schichtbetrieb aufgrund von Belastungen durch den wechselnden Lebensrhythmus
- Führungskräfte (E4/E5) aufgrund ihrer verantwortungsbedingten Belastung

Darüber hinaus können auch alle übrigen Beschäftigten im Tarifbereich, für die der Werksarzt einen individuell begründeten Bedarf im Sinne dieser Präventionsmaßnahmen attestiert, in dieses Programm integriert werden. Eine individuelle Bedarfssituation kann auf einer individuellen oder beruflichen Lebenssituation beruhen.

Das Gesamtkonzept beinhaltet die Bausteine Gesundheitstraining (6 Tage) und Gesundheitskur (21 Tage)

Gesundheitstraining (6 Tage)

mit den Komponenten:

- Medizinischer Check-up
- Bewegung
- Ernährung
- Entspannung
- Zielgruppenspezifische Bausteine



Den Teilnehmern des Gesundheitstrainings wird vermittelt, welche Möglichkeiten es in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung gibt, um aktiv die eigene Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Das Unternehmen sieht im Rahmen der zur Verfügung stehenden Kontingente vor, dass Mitarbeiter möglichst innerhalb der ersten 2 Jahre nach Übernahme der Führungsaufgabe bzw. Aufnahme der

Schichtarbeit am Gesundheitstraining teilnehmen, eine Wiederholung ist nach ca. 10 Jahren möglich. Die Teilnehmer sind verpflichtet, aktiv am Präventionsprogramm teilzunehmen, soweit keine medizinischen Gründe entgegenstehen.



Ergänzend zur Anmeldung über die Standortansprechpartner - insbesondere für Mitarbeiter in 2-, 3- oder Dauernachtschicht - kann die Anmeldung auch über das System eTRAIN im Mitarbeiterportal durch den Mitarbeiter bzw. den Vorgesetzten erfolgen.

Gesundheitskur (21 Tage):

mit den Komponenten:

- Bewegung
- Ernährung
- Entspannung/Stressmanagement
- Zielgruppenspezifische Bausteine
- Zusätzliche vom Badearzt verordnete Anwendungen



Das Programm umfasst sowohl Elemente passiver Anwendungen (Massagen, medizinische Bäder, Moor-/Fango-/ Schlick-Packungen, usw.) als auch aktive Maßnahmen wie z.B. ein Herz-Kreislauftraining

oder Entspannungsübungen. Das Unternehmen sieht im Rahmen der zur Verfügung stehenden Kontingente vor, dass Führungskräfte (E4/E5) und Mitarbeiter im 2-Schichtbetrieb ab dem 50. Lebensjahr und Mitarbeiter im 3-Schichtbetrieb ab dem 45. Lebensjahr einmalig an einem Kuraufenthalt teilnehmen können. Die Teilnehmer sind verpflichtet, an den ärztlich verordneten Therapien sowie an dem mit dem Vertragspartner zusätzlich vereinbarten Präventionsprogramm teilzunehmen, soweit keine medizinischen Gründe entgegenstehen

Der Kuraufenthalt ist für alle Beschäftigtengruppen einmalig.

Die TeilnehmerInnen müssen nach dem Gesundheitstraining oder der Gesundheitskur noch mindestens 12 Monate aktiv im Unternehmen tätig sein.

Die Anmeldung ist ausschließlich über den Standortansprechpartner im System eTRAIN möglich.

Beschäftigte mit einem individuell begründeten Bedarf (MIB):

Bei den Mitarbeitern, die einen individuell begründeten Bedarf haben (Tod, schwere Erkrankung und Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen, besonders belastende Arbeitseinsätze, längerer Aufenthalt in Ländern mit niedrigem Lebensstandard, außergewöhnliche aufga-

aufgabenbedingte Inanspruchnahme über einen längeren Zeitraum etc.) wird im Einzelfall vom Werksarzt geprüft, ob die Voraussetzungen gegeben sind. Der Werksärztliche Dienst (WD) teilt der zuständigen Personalabteilung die geeignete Gesundheitsmaßnahme (Gesundheitstraining oder Gesundheitskur) mit dem entsprechenden Attest mit. Es gibt keine gesonderten Programme für MIB.

Die Initiative zur Anmeldung an den Gesundheitsprogrammen kann vom Werksarzt, der/dem Beschäftigten selbst, dem Betriebsrat, der SBV, der Sozialberatung, der Personalabteilung und der/dem Vorgesetzten ausgehen.



Die Auswahl der Beschäftigten erfolgt dann über die Personalbereiche (in Abstimmung mit dem WD aufgrund eines jährlichen Gesundheitsberichtes).

Die Anmeldung ist verbindlich. Diese kann nur in dringenden Ausnahmefällen durch eine schriftliche Begründung beim zuständigen Personalbereich storniert werden. Stornierungen sind im Ausnahmefall bis 4 Wochen vor Beginn der Maßnahme möglich.

Im Falle einer verspäteten Absage oder eines nicht rechtzeitig angetretenen Aufenthalts, einer Unterbrechung oder einer vorzeitig beendeten Gesundheitsmaßnahme, behält sich die Firma nach Prüfung des Einzelfalles eine Berechnung der Kosten vor.

Die Daimler AG übernimmt folgende Kosten:

Gesundheitstrainings

- Unterbringung
- Vollpension
- Kurtaxe
- Kosten für die Inhalte des Wochenprogramms
- Fahrtkosten

Gesundheitskuren

- Unterbringung
- Halbpension
- Kurtaxe
- Fahrtkosten
- 10%iger Anteil der Kurherapien, den die gesetzlichen Krankenkassen nicht tragen sowie die Rezeptgebühr für die Verordnungen



Achtung: Die Übernahme der Arzt- und Kurkosten muss vom Beschäftigten bei seiner jeweiligen Krankenkasse rechtzeitig beantragt werden! Ein Kuraufenthalt ist ohne Arztbesuch sowie die Inanspruchnahme der verordneten Kurtherapien nicht möglich. Privatversicherte tragen die Arzt- und Anwendungskosten aus Gleichbehandlungsgründen selbst, sofern diese Vorsorgemaßnahme durch die Krankenkasse nicht abgedeckt ist.

Für die Anreise mit dem eigenen Pkw bzw. der Bahn erstattet die Daimler AG eine Fahrkostenpauschale, die dem Bahnspartarif 2. Klasse entspricht. Die Fahrkosten-Pauschale erfolgt in 4 Staffeln (Fahrgemeinschaften erhalten gleiche Leistungen).

bis 250 km
251 bis 500 km
501 bis 750 km
ab 751 km

Die Pauschalbeträge werden entsprechend dem Bahntarif aktualisiert. Es gibt keine Erstattung der Fahrkosten für Mitarbeiter der Ebene 4 mit einem Dienstwagen. Die Anreise mit einem Fahrzeug aus dem Mietmodell des Firmenangehörigengeschäftes ist aus steuerlichen Gründen nicht möglich.

Arbeitszeitausfall / Eigenanteil:

Gesundheitstraining (6 Tage):

Der Mitarbeiter bringt 5 AT (Urlaub/Gleitzeit/Freischicht) ein.

Gesundheitskuren (21 Tage):

Der Mitarbeiter bringt 5 AT (Urlaub/Gleitzeit/Freischicht) ein. Den weiteren Zeitaufwand trägt das Unternehmen.

Die Gesamtzahl der Plätze beträgt jährlich bundesweit in der Daimler AG 2.400. Diese Plätze werden über einen Schlüssel, der sich aus der Anzahl der in den einzelnen Standorten beschäftigten Mitarbeiter ergibt, verteilt.

Für die Planung, Koordination und Organisation der Gesundheitsprogramme ist PER/HSP zuständig. Dort werden alle Anmeldungen bearbeitet, Termine festgelegt, Veränderungen mit dem WD besprochen und sämtliche Rahmenbedingungen mit den beteiligten Kliniken und Vertragshäusern getroffen.

Weitere Informationen

PORTALCODE

@ gesundheitskuren

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

RE
E
E
j
er
tge
R
tig
E
HT
DEN
ic



abkürzungen

abkürzungen

abkürzungen

Übersicht der gängigsten Abkürzungen

| | |
|----------|---|
| ACE= | Auto Club Europa |
| AG= | Aktiengesellschaft, Arbeitsgruppe |
| AiD = | Ausbildung im Dialog |
| AK= | Arbeitskreis oder Arbeitskraft (im Fabrikbereich) |
| AKU = | Arbeitskreis Umwelt |
| AL= | Abteilungsleiter |
| ANÜ= | Arbeitnehmerüberlassung |
| AUB = | Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung |
| AR = | Aufsichtsrat |
| AS= | Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit |
| ArbZG = | Arbeitszeitgesetz |
| ATZ= | Altersteilzeit/Außertarifliche Zulage |
| AUB= | Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung |
| AZM= | Arbeitszeitmodell |
| Azubi= | Auszubildende(r) |
| BetrVG = | Betriebsverfassungsgesetz |
| BDSG= | Bundesdatenschutzgesetz |
| BG= | Berufsgenossenschaft |
| BGB = | Bürgerliches Gesetzbuch |
| BGE = | Betriebliches Grundentgelt |
| BGF= | Betriebliche Gesundheitsförderung |
| BKK= | Betriebskrankenkasse |
| BLE = | Betriebliches Leistungsentgelt |
| BR = | Betriebsrat |
| BPO= | Business Practices Office |
| BSO= | Brandschutzordnung |
| BV = | Betriebsvereinbarung/ Betriebsversammlung |
| BVW = | Betriebliches Vorschlagswesen |
| CBV= | Center-Betriebsversammlung |
| CI= | Corporate Identity |
| CL= | Centerleiter |
| DAS= | Daimler Ausbildungssystem |
| DLTV = | Dienstleistungstarifvertrag |
| DPP | Daimler Pensionsplan |
| DUK= | Daimler Unterstützungskasse |
| DVK= | Daimler Vorsorgekapital |
| eAkte= | Elektronische Personalakte |
| EB= | Ergebnisbeteiligung |
| EBIT= | Umsatz der Daimler AG |
| EBR = | Europäischer Betriebsrat |
| EG= | Entgeltgruppe |

| | |
|-------------|---|
| EntgFG = | Entgeltfortzahlungsgesetz |
| ERA = | Entgeltrahmenabkommen |
| ERA-TV = | Gemeinsamer Entgeltrahmentarifvertrag für Arbeiter und Angestellte |
| EVAK= | Europäischer Vertriebsarbeitskreis |
| FA= | Firmenangehörige(r) |
| FAK= | Fremdarbeitskraft |
| FacTS= | FacharbeiterInnen Talentschmiede |
| FK= | Führungskraft |
| FS= | Fehlzeitschlüssel |
| FUP= | Fuhrpark |
| FLIMS= | Flotten Informations- und Management System |
| FWT= | Fabrikservice und Werktechnik |
| GBR = | Gesamtbetriebsrat |
| GBV = | Gesamtbetriebsvereinbarung |
| GdB= | Grad der Behinderung |
| GL= | Geschäftsleitung |
| GSBV= | Gesamtschwerbehindertenvertretung |
| GFB= | Gefährdungsbeurteilung |
| GFZ= | Gebrauchtfahrzeug(e) |
| GJAV = | Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung |
| GLAZ = | gleitende Arbeitszeit |
| GPB= | Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen |
| HPC= | Hauspostcode |
| HPV= | Hours per vehicle (Stunden pro Fahrzeug) |
| HR= | Human Resources (Personalbereich) |
| IDM = | Ideenmanagement |
| IG Metall = | Industriegewerkschaft Metall |
| IRTAZ = | individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit |
| IRWAZ = | individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit |
| IT= | Informationstechnologie |
| IWV = | Individueller Werksverkehr |
| JAV = | Jugend- und Auszubildendenvertretung |
| KAUG= | Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit |
| KBA= | Kaufmännische Berufsausbildung |
| KBR= | Konzernbetriebsrat |
| KfA= | Kommission für Arbeitspolitik |
| KBQ= | Kommission für Bildung und Qualifizierung |
| KSBV= | Konzernschwerbehindertenvertretung |
| KSA= | Konzernsprecherausschuss |
| KSchG = | Kündigungsschutzgesetz |



abkürzungen

abkürzungen

abkürzungen

| | |
|---------|--|
| KVP= | Kontinuierlicher Verbesserungsprozess |
| KW= | Kalenderwoche |
| LEAD= | Leadership evaluation and development |
| LFK= | Leitende Führungskraft |
| MA= | Mitarbeiter/in |
| MB= | Mercedes-Benz |
| MBAG= | Mercedes-Benz AG |
| MBVD= | Mercedes-Benz Vertriebsorganisation Deutschland |
| MAZ= | Mehrarbeitszeit |
| ME= | Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkung |
| MSD= | Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung |
| MTC= | Mercedes-Benz Technology Center |
| MTV= | Manteltarifvertrag für Beschäftigte zum ERA-TV |
| NAVI= | Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem bei Daimler |
| NACOS= | New Accounting and Controlling Systems |
| NDL= | Niederlassung |
| NFZ= | Neufahrzeug(e) |
| NLK | Niederlassungskommission |
| OE= | Organisationseinheit |
| OF= | Oberfläche/Lackierung |
| OP= | Operativer Planung |
| P = | Personalwesen |
| PDV= | Personaldatenverarbeitung |
| PG= | Projektgruppe |
| PL= | Projektleiter(in) |
| PLG= | Planungsgruppe |
| PSA= | Persönliche Schutzausrüstung |
| PSS = | Personal-Standort-Service |
| PW= | Presswerk |
| QS= | Qualitätssicherung |
| Quali= | Qualifizierung |
| QuAP= | Qualifizierung und Anwesenheitsplanung |
| RD= | Research & Development (Forschung & Entwicklung) |
| REZEI = | Reorganisation der Zeitwirtschaft |
| SB= | Sachbearbeiter(in) / Sicherheitsbeauftragte(r) |
| SBV= | Schwerbehindertenvertretung |
| SGB = | Sozialgesetzbuch |
| SOS= | Sicherheit-Ordnung-Sauberkeit |
| SPM= | Service Parts Management |
| SSC= | Shared Services Center |

**NEU!**

Diesen **ratgeber**
gibt es auch als App auf
www.daimler.igm.de



| | |
|--------|--|
| TBA= | Technische Berufsausbildung |
| TGE = | Tarifliches Grundentgelt |
| TIB = | Tarifdynamischer individueller Besitzstand |
| TL= | Teamleiter(in) |
| TLE = | Tarifliches Leistungsentgelt |
| TSC= | Travel Service Center |
| TV = | Tarifvertrag |
| UHD= | User Helpdesk (Hotline bei Soft- und Hardwareproblemen) |
| UN= | Unternehmen |
| ÜTZ = | Übertarifliche Zulage |
| ÜZ= | Überzeit |
| VDA= | Verdienstaufschlag (-bescheinigung) |
| VKL = | Vertrauenskörperleitung |
| VV= | Verbesserungsvorschlag |
| WD = | Werksärztlicher Dienst |
| WE= | Wareneingang |
| WEC = | Weltarbeitnehmervertretung |
| WKZ= | Werkskennziffer |
| WL= | Werkleitung |
| ZUBAS= | Zutritts- und Besucherabwicklungssystem |
| Zusi= | Zukunftssicherung |
| ZDF= | Zahlen, Daten, Fakten |
| ZV= | Zielvereinbarung |

eigene wichtige Abkürzungen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



stichwortverze

stichwörter

stichwortverzeichnis

A

| | |
|--|--------------------|
| Abkürzungen | 128-131 |
| Abmahnung | 82, 88 |
| ACE Auto Club Europa | 121, 122 |
| Altersteilzeit | 107, 108 |
| Altersvorsorge | 114, 117, 118 |
| Arbeits- und Gesundheitsschutz | 61, 64 |
| Arbeitsordnung | 76, 94 |
| Arbeitspolitik | 55-88 |
| Arbeitsunfähigkeit | 64, 76, 77, 82, 84 |
| Arbeitszeitkorridor mit Entgeltausgleich | 40 |
| Aufsichtsrat | 27 |
| Auslandseinsätze | 49 |
| Aussperrung | 18, 19 |

B

| | |
|-----------------------------------|----------|
| Beruf und Familie | 95, |
| Beschäftigungssicherung | 37, 42 |
| Betriebliche Altersversorgung | 114, 115 |
| Betriebliche Gesundheitsförderung | 65 |
| Betriebsrat | 28 |
| Bruttoentgeltumwandlung | 117 |
| Bundesdatenschutzgesetz | 92 |

C

| | |
|-------------------|----------------|
| Chancengleichheit | 34, 79, 86, 87 |
| Compliance | 93, 94 |

D

| | |
|-------------------------|--------------------|
| Daimler Tariffrente | 118 |
| Daimler Vorsorgekapital | 108, 114, 115, 117 |
| DaimlerMove (Dmove) | 37, 38 |
| Diversity | 86, 87 |

Stichwortverzeichnis

E

| | |
|---|------------------------|
| Eingliederungsmanagement | 64, 65 |
| Einsichtnahme in die Personalakte | 85 |
| Elterngeld | 96, 97 |
| Elternzeit | 96, 97, 98, 99, 100 |
| Entgeltausgleich | 40, 48 |
| Entgeltumwandlung | 117 |
| ERA | 37, 43, 45, 48, 50, 81 |
| Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungen | 39 |
| Ergebnisbeteiligung | 50, 51, 52, 108, 117 |
| Ermahnung | 82 |

F

| | |
|-------------------------------|---|
| FachausbilderInnen | 90, 91 |
| FacTS | 90 |
| Fairer Umgang am Arbeitsplatz | 87, 88 |
| Familienzeit | 99, 100, 104 |
| Ferienbeschäftigte | 49, 52 |
| Firmenangehörigengeschäft | 119, 120, 126 |
| Frauenförderung | 86 |
| Freistellung | 16, 52, 72, 89, 101, 107, 109, 110, 111, 112, 113 |

G

| | |
|---------------------------------------|----------------|
| Gefährdungsbeurteilung | 61, 62 |
| Gesamtbetriebsrat | 27, 28, 29, 35 |
| Gesamtschwerbehindertenvertretung | 30, 31, 64, 68 |
| Grundsätze zur sozialen Verantwortung | 34 |
| Gruppenarbeit | 55, 56 |

H

| | |
|-------------------------|--------|
| Haushaltshilfe | 77, 78 |
| Häusliche Krankenpflege | 101 |



stichwortverze

stichwörter

stichwortverzeichnis

I

| | |
|--|----------------|
| Ideenmanagement | 58 |
| IG Metall | 14ff |
| Innerbetriebliche Stellenausschreibung | 79 |
| Integrationsvereinbarung | 69 |
| Interessenvertretung | 27, 28, 64, 67 |
| Internationale Gremien | 31 |

J

| | |
|--------------------------------------|------------|
| Jubilaraufenthalt | 72, 73 |
| Jubilarzuwendungen | 69 |
| Jugend- und Auszubildendenvertretung | 15, 29, 30 |

K

| | |
|---|------------------------|
| Kinderbetreuung | 103, 104 |
| Kündigung | 30, 82, 83, 84, 85, 88 |
| KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) | 57, 58 |

L

| | |
|----------------------|------------|
| Langzeitkonten | 67, 105 |
| LEAD | 91 |
| Leistungsbeurteilung | 45, 46, 89 |
| Life-Balance | 66 |

M

| | |
|---|----------------------------|
| Mehrarbeitspauschale | 49 |
| Mercedes-Benz Museum | 121 |
| Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (ME) | 56 |
| Mitgliedsbeitrag | 23, 99 |
| Mitgliedschaft (in der IG Metall) | 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23 |
| Mobiles Arbeiten | 101, 106 |
| Mutterschutz | 95, 96, 98, 99, 119 |

Stichwortverzeichnis

N

| | |
|---|-----------------|
| Nachtarbeit | 109 |
| Nachtschicht | 62, 63, 70, 124 |
| NAVI | 45, 47, 48 |
| NLEB (Neue Leistungs- und Entlohnungsbedingungen) | 56 |
| Notlagenunterstützung | 21 |

P

| | |
|------------------------------|------------------------|
| Personalakte | 82, 85, 92 |
| Personelle Angelegenheiten | 79 |
| Persönliche Schutzausrüstung | 64 |
| Pflege | 78, 101, 102, 103, 124 |
| Pflegepause | 101, 102 |
| Pflegeurlaub | 101, 102 |
| ProCent | 35, 36 |

Q

| | |
|----------------|---|
| Qualifizierung | 34, 47, 55, 57, 62, 65, 66, 67, 88, 89, 91, 100 |
|----------------|---|

R

| | |
|----------------------------------|------------|
| Rechtsschutz durch die IG Metall | 15, 17, 18 |
| Regelkommunikation des BR | 62 |
| Rezei | 56, 57, 90 |
| Riester-Rente | 118 |

S

| | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| Schwerbehinderte Menschen | 30, 31, 64, 67, 68, 70, 86, |
| Schwerbehindertenvertretung | 30, 31, 69 |
| Sonderurlaub | 101 |
| Spendenfonds | 35, 36 |
| Stellenausschreibung | 79 |
| Stellenbesetzung | 79, 80 |
| Sterbefall, Unterstützung | 21 |
| Sternchen Kinderkrippen | 67, 103, 104 |
| Streik | 17, 18, 19 |



IG Metall: Ein starker Partner!



Die 50er-Jahre

- *Arbeitszeit*
- *Lohnfortzahlung bei Krankheit*



Die 60er-Jahre

- *Arbeitszeit und Urlaub*



Die 70er-Jahre

- *13. Monatseinkommen*
- *Vermögenswirksame Leistungen*
- *Sicherung älterer Arbeitnehmer*
- *Urlaub*
- *Verdienstsicherung*

**WICHTIGER
DENN JE!**

 IG Metall: Ein **starker** Partner!



Der IG Metall-ratgeber 2014.

Ein Nachschlagewerk für
die Beschäftigten bei Daimler.

Von **A** wie Altersteilzeit bis **Z** wie Zuschläge.
Alles was Sie wissen müssen.

**WICHTIGER
DENN JE!**

