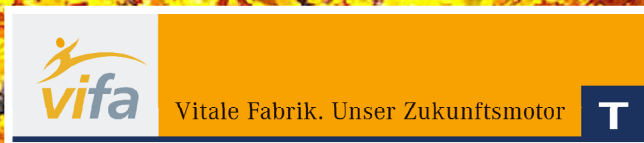


Bleib' gesund ...

Wissenswertes über die betriebliche Gesundheitsförderung





Mit Zuversicht ins nächste Jahr!



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Dass wir heute an diesem Punkt stehen, hätte noch vor einem Jahr keiner, nicht einmal die Wirtschaftsfachleute selbst, auch nur andeutungsweise geglaubt.

Dem größten Wirtschaftseinbruch durch die Finanzkrise in der Geschichte der Bundesrepublik in 2009 folgte die Erholung in 2010 in einer noch nicht dagewesenen Geschwindigkeit.

Wenn die Wirtschaftsgutachter Recht behalten, dann könnte schon 2012 die Wirtschaftsleistung das Vorkrisenniveau erreicht haben.

Allerdings ist der Erfolg, den jetzt viele für sich reklamieren, hauptsächlich dem schnellen Handeln der Gewerkschaften, vor allem unserer IG Metall, zu verdanken.

Die IG Metall hat mit ihrer Losung – ohne Entlassungen durch die Krise – Regierung und Arbeitgeber an den Tisch bekommen, damit Gesetze zur krisenbedingten Kurzarbeit und Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung umgesetzt wurden.

Ohne diese Regelungen hätte es das deutsche Beschäftigungswunder nicht gegeben und die wirtschaftliche Erholung wäre nicht so positiv verlaufen.

Auch der Daimler-Konzern steht wieder gut da.

2009 noch in der tiefsten Krise, werden seit Anfang 2010 immer höhere Absatzmarken gesetzt. Und der Vorstand kommt mit der Anhebung seiner Gewinnprognosen kaum nach. Zuletzt stellte er einen Gewinn von 7 Mrd. Euro in Aussicht.

Andere Märkte in Europa kämpfen aber nach wie vor mit den Auswirkungen der Finanzkrise.

Auch zeigen sich bei näherem Hinsehen, gerade für unseren Nutzfahrzeugbereich, einige Risiken.

Die guten Zahlen kommen vor allem aus dem PKW-Bereich. Gerade die großen und teuren E- und S-Klassen verkaufen sich hervorragend vor allem in China und den USA.

Denn gerade hier ist die Absatz- und Ergebnisentwicklung nicht so spektakulär, auch wenn es sehr ordentliche Zuwächse gibt.

Von dem Niveau 2008 sind wir aber noch weit entfernt.

Wir sind jedoch zuversichtlich, dass es in 2011 im LKW-Bereich Schritt für Schritt weiter nach oben geht.

Im Omnibusbereich spüren wir allerdings jetzt zeitverzögert die Auswirkungen bei den durch die Finanzkrise verschuldeten öffentlichen Haushalte.

Auch wenn noch nicht klar ist, wie sich dies 2011 auf die Beschäftigung auswirkt.

Wir sind uns sicher, wir werden als Belegschaft diese Entwicklung am Standort gemeinsam meistern.

Unser Omnibusbereich in Deutschland ist als einziger Bereich ohne Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung durch die Krise gekommen.

Dies wird uns auch im nächsten Jahr gelingen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

In diesem Sinne wünscht Euch und Euren Familien der Betriebsrat besinnliche Weihnachten, erholsame Ferien und alles Gute zum Jahreswechsel.

Herzlichst

Joachim Horner
Betriebsratsvorsitzender

Dieter Seip
Stv. Betriebsratsvorsitzender

Geltendmachung Resturlaub

WICHTIGER HINWEIS!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir möchten euch darauf hinweisen, dass der Jahresurlaub im Kalenderjahr genommen werden **muss**.

(IGM-Urlaubsabkommen von 1997, § 2 Abs. 2.2 / 2.10 und 2.11)

Ein Übertrag von Resturlaub auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus **dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen** statthaft.

Ist die Urlaubsnahme in 2010 nicht mehr möglich, muss der Urlaub rechtzeitig beim Unternehmen geltend gemacht werden.

Zur Sicherstellung, dass der Tarifurlaub nicht verfällt, empfiehlt der Betriebsrat die schriftliche Geltendmachung.

(Die Vordrucke sind beim Betriebsrat erhältlich bzw. auf der Intranet-seite des Betriebsrates abrufbar.) ■

Antrag auf Geltendmachung des Resturlaubes aus dem Jahr _____

Name : _____

Vorname: _____

Personalnummer: _____

Kostenstelle/Schicht: _____

Bereich/Center: _____

Abteilung: _____

Grund der Geltendmachung : ☐ Krankheitsbedingt
☐ Betriebsbedingt
☐ Dringende persönliche Gründe

Datum: _____ HPC: _____

Unterschrift Mitarbeiter: _____

Antrag entgegengenommen durch Personalsachbearbeiter:

Name: _____ Tel: _____ HPC: _____

☐ Antrag wird - nicht - genehmigt

Datum: _____

Unterschrift: _____



**Termine der Betriebs-
versammlungen
in 2011
am
Standort Mannheim**

**14. März
27. Juni
26. September
28. November**

(Änderungen vorbehalten)



Gripeschutzimpfung

und Schüttelfrost. Wer den Grippeviren von Anfang an keine Chance geben will, sollte sich rechtzeitig impfen lassen.

Die jährliche Gripeschutzimpfung mit dem jeweils aktualisierten Impfstoff ist die einzige effektive Methode zum Schutz vor einer schweren Virusgrippe.

Seit 20.10.2010 kann man sich beim Werksärztlichen Dienst von montags bis freitags impfen lassen.

Gebäude 17: 09:00 bis 17:00 Uhr
und
Gebäude 111: 09:00 - 14:30 Uhr

Eine Anmeldung ist nicht erforderlich. ■

Der Übergang von den oft noch sonnigen Herbsttemperaturen zu den Minusgraden des Winters ist für unser Immunsystem keine leichte Übung. Das Ergebnis ist oft eine ordentliche Erkältung oder eine richtige Grippe.

Bei einer Erkältung bleibt es meist bei Schnupfen, Husten, Heiserkeit. Eine Grippe, auch Influenza genannt, zeigt anfangs zwar dieselben Symptome, doch dann folgen Fieber, Glieder- und Muskelschmerzen

Inhalt:

Seite 4:
„Heißer Herbst“ - Gutes Leben

Seite 6:
Familie & Beruf

Seite 8:
BEM - Hilfe beim Wiedereinstieg!

Seite 10:
Starker Rücken ... spovit II

Seite 11:
Komm. für soziale Angelegenheiten

Seite 12:
Erfolgreich gewählt: JAV und SBV

Seite 14:
Was ist neu ab 2011?

Seite 15:
Richtig. Wichtig. Sozialwahl 2011



KURSWECHSEL FÜR EIN **GUTES LEBEN**



**Gleiche Arbeit - Gleiches Geld bei Leiharbeit!
Eine Zukunft mit Perspektiven für junge Menschen!
Altersteilzeit fördern und Rente mit 67 abschaffen!**

Politik und Wirtschaft haben aus der Krise nichts gelernt.

Statt neuer Ideen haben die alten Konzepte wieder Konjunktur.

- Leiharbeit nimmt dramatisch zu.
- Die Zukunftsaussichten junger Menschen werden verspielt.
- Ein ungerechtes Sparpaket soll beschlossen, die Rente mit 67 bestätigt werden.
- Eine Regulierung des Finanzmarktes hat nie stattgefunden.

Freiheit kann es nicht geben, wenn die Menschen nur damit beschäftigt sind, über die Runden zu kommen. Gerechtigkeit kann es nicht geben, wenn nur Einzelne vom Erfolg aller profitieren.

Die Arbeitnehmer haben geholfen, Deutschland durch die Krise zu bringen. Und jetzt sollen sie weiter belastet werden.

Dagegen wehren sich Betriebsräte und Vertrauensleute!

**Wir wollen den Kurswechsel für
ein gutes Leben!
Wir beim Benz handeln!**

Im ganzen Land gab es zwischen 20. und 29. Oktober regionale Aktionstage, wie z. B. Infostände, Protestveranstaltungen etc.

Auch der „Benz“ engagiert sich für eine Gesellschaft, in der die Menschen im Mittelpunkt stehen.

Am 26. Oktober fand dazu im Zeichen des „**Heißen Herbstes**“ in Mannheim ein Aktionstag vor den Toren des Benzwerkes unter dem Motto „Sparpaket? Annahme verweigert - Zurück an Absender“ statt.

Hierzu wurden bereits im Vorfeld Abstimmungskarten verteilt, die - unterschrieben - direkt an den Infoständen abgegeben werden konnten.

Damit wurde ein klarer Kurswechsel der Politik gefordert.

Die Karten wurden dann am 13. November zur Großkundgebung nach Stuttgart mitgenommen.

Wir wollen eine Politik für eine sichere und faire Arbeitswelt, eine gerechte Gesellschaft mit Perspektiven für junge Menschen und eine solidarische Absicherung des Lebens.

**Gemeinsam können wir etwas
verändern!**



Gemeinsamer Einsatz von IG Metall und „Benzler“-Betriebsräten am 26.10.2010

Kurswechsel für ein gutes Leben!



Am Samstag, dem 13.11.2010, haben nicht nur in Stuttgart, sondern auch in Dortmund, Nürnberg und Erfurt Demonstrationen gegen die Politik der Bundesregierung stattgefunden.

An den Kundgebungen beteiligten sich bundesweit über 100.000 Menschen.

„Gerecht geht anders, Frau Merkel!“

Mit der Aktion „Sparpaket? Annahme verweigert!“ wurden am 13.11.2010 hunderte Pakete - gefüllt mit zahlreichen Unterschriftskarten - auf einen LKW verfrachtet und zurück an den Absender nach Berlin geschickt, wo sie am 17.11.2010 im Bundeskanzleramt angekommen sind.

Aus der Rhein-Neckar-Region waren mehr als 2.300 Metallern und Metallern dabei. Darunter auch zahlreiche „Benzler“. In Stuttgart angekommen, ging es unter lautem Protest zum Stuttgarter Schlossplatz.

Dort verfolgten ca. 45.000 Demonstrationsteilnehmer aller Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes die Ausführungen unter anderem von Berthold Huber, dem ersten Vorsitzenden der IG Metall.

In seiner Rede forderte Huber einen grundlegenden Kurswechsel in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.

Mehr Infos dazu könnt ihr der Internetseite www.igmetall.de entnehmen. ■

IMPRESSUM

V.i.S.d.P:

Reinhold Götz,
1. Bevollmächtigter der IG Metall
Mannheim

Herausgeber:

Betriebsrat Werk Mannheim

Redaktion:

Bruno Buschbacher, Marion Faber,
Evelyne Gottselig, Fabiola Günderoth,
Ralf Müller, Waldemar Tzieply

Gestaltung:

Marion Faber

Bilder:

Betriebsrat; IG Metall, Archiv Daimler

Druck:

Reproservice Daimler AG,
Werk Mannheim

Leserbriefe an:

Marion.Faber@daimler.com

Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Am 08.10.2010 wurde ein weiterer Meilenstein in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt.

Im Werk Mannheim gibt es nun konzernweit das erste Eltern-Kind-Arbeitszimmer für die Beschäftigten der EvoBus und Daimler.



Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Bau 61

Die meisten Eltern kennen das Problem aus eigener Erfahrung. Die Krippe oder der Kindergarten ist geschlossen. Die Oma ist krank und der Partner muss ebenfalls arbeiten. Wohin also mit dem Kind?

Am 8. Oktober 2010 wurde in den Räumen des Firmenangehörigengeschäfts (Bau 61, Raum 1) das erste Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Daimler-Konzern in „Betrieb“ genommen. Damit wird Eltern die Möglichkeit gegeben, auch dann ihrer Berufstätigkeit nachzugehen, wenn mal die eigene Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt.

Neueinrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmer

In diesem Büro befindet sich ein komplett ausgestatteter Arbeitsplatz mit Computer, Drucker und Telefon (Nr. 5378). Ebenso steht eine Grundausstattung für das Kind zur Verfügung.

„Wir wollen zeigen, dass Familie Spaß macht und als wichtiger Bestandteil des Lebens auch vom Arbeitgeber akzeptiert und unterstützt

wird“, so Karen Henne, die damalige Leiterin des Arbeitspaketes Audit, Beruf & Familie am Standort Mannheim.

Und so funktioniert's

Der Raum kann nur von Kolleginnen und Kollegen genutzt werden, die eine reine Bürotätigkeit ausführen und deren Arbeit keinen Aufenthalt in der Produktion erfordert. Das Kind darf dabei nicht unbeaufsichtigt bleiben, und es besteht kein grundsätzlicher Anspruch auf die Nutzung des Zimmers.

Der betroffene Mitarbeiter klärt morgens mit seinem Vorgesetzten ab,

ob die Nutzung des Eltern-Kind-Arbeitszimmers eine geeignete Lösung für das akute Betreuungsproblem ist. Falls sich Mitarbeiter und Vorgesetzter darüber einig sind, nimmt der Vorgesetzte dann mit dem zuständigen P-Punkt Daimler (Tel. 7777) bzw. I-Punkt EvoBus (Tel. 2508) Kontakt auf. Daraufhin erfolgt die Prüfung und die Reservierung (bei Verfügbarkeit) des Raumes.

Den Schlüssel erhält man vor Ort im Firmenangehörigengeschäft.

Für die Inanspruchnahme des Zimmers gelten die Nutzungsbedingungen. Diese liegen im Firmenangehörigengeschäft bereit und müssen vor der Nutzung unterschrieben werden.

Die in den Betriebsvereinbarungen bei Daimler und EvoBus zur gleitenden Arbeitszeit festgelegte Mindestarbeitszeit von 3,5 Stunden am Standort Mannheim kann zum Wohle und zur Betreuung des Kindes dabei unterschritten werden.

Die generelle Nutzung des Eltern-Kind-Arbeitszimmers ist zwischen 08:00 und 15:00 Uhr möglich. ■

Prozessbeschreibung der Buchung des Eltern-Kind-Arbeitszimmers

- Klärung der Nutzung zwischen Mitarbeiter /in und direktem Vorgesetzten
- Vorgesetzter benachrichtigt P-Punkt bzw. I-Punkt per E-Mail oder Telefon über Bedarf des Eltern-Kind-Zimmers (Name des/der Mitarbeiters /in und Zeitraum der Nutzung)
- P-Punkt/I-Punkt gibt Mitarbeiter und direktem Vorgesetzten Rückmeldung, ob das Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung steht. (per Telefon oder Email)
- P-Punkt / I-Punkt informiert Werkschutz sowie Ansprechpartner (Herr Münch) im Firmenangehörigengeschäft
- Bis auf Weiteres benötigt der Mitarbeiter, der das Material bringt, einen ordnungsgemäß ausgefüllten Materialpassierschein (bitte im Intranet entsprechendes Formular suchen und herunterladen)
- Nutzungsbedingungen liegen im Firmenangehörigengeschäft bereit.
- Mitarbeiter/in unterschreibt im Firmenangehörigengeschäft die Nutzungsregeln und kann somit den Raum nutzen.
- Mitarbeiter sendet per Hauspost die Nutzungsbedingungen an den P-Punkt/I-Punkt zurück.
- Mitarbeiter benutzt Stechuhr am Firmenangehörigengeschäft!
- Mitarbeiter nutzt Parkfläche hinter dem Firmenangehörigengeschäft!



Neue Öffnungszeiten!

Die Öffnungszeiten für die Kinderkrippe „sternchen“ sind in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Bisher war von Montag bis Freitag 07:30 - 18:00 Uhr geöffnet. Doch seit der Eröffnung im November 2008 war häufig festzustellen, dass Eltern mit ihren Kindern schon vor der offiziellen Öffnungszeit auf Einlass warteten.

Ausgangslage

Eltern kennen das Problem. Man will natürlich jeden Morgen pünktlich bei der Arbeit erscheinen und versucht, die Kleinen so früh wie möglich in die Krippe zu bringen. Auf der anderen Seite wird aber die Öffnungszeit bis 18:00 Uhr nie ganz ausgeschöpft. Viele Familien holen ihre Kinder bereits früher ab. (Der vorzeitige Einlass ist hier aus versicherungstechnischen Gründen nicht zulässig.)

Sommeraktion

Es war der Wunsch vieler Eltern, die Öffnungszeiten noch stärker an ihre Bedürfnisse anzupassen. Daraufhin

wurde im August dieses Jahres vorübergehend eine „Sommeraktion“ mit angepassten Öffnungszeiten von 07:00 - 18:00 Uhr durchgeführt.

Handlungsbedarf erkannt

Die vielen positiven Rückmeldungen von betroffenen Familien nach dieser Aktion waren dann der Auslöser.

Die dafür beauftragten Vertreter der Daimler AG und der EvoBus GmbH (Kinderkrippenleiterin und Vertreter seitens Betriebsrat aus der Sozialkommission) hatten dann mit ihren Beratungen begonnen.

Entschluss stand schnell fest

Den Bedürfnissen der Eltern wurde Rechnung getragen. Die Öffnungszeiten wurden um 30 Minuten vorgezogen.

Die Gesamtöffnungszeit der Krippe bleibt gleich. Mit anderen Worten: Die neuen Öffnungszeiten sind nun offiziell von montags bis freitags von 07:00 – 17:30 Uhr.

Vertragsänderung

Bereits bestehende Verträge mit der Krippenleitung und alle Neuverträge

werden diesbezüglich geändert und angepasst.

Kritische Anmerkungen

Hinter der Kinderkrippe steht ein ganzheitliches pädagogisches Konzept zum Wohle des Kindes.

Aber Kindeswohl kann nicht sein, dass es immer früher aus dem Bettchen geholt wird, damit Mama und Papa rechtzeitig im Betrieb am Schreibtisch oder an der Werkbank sein können.

Flexiblere Arbeitszeiten

Darum kann und darf es nicht sein, dass Kolleginnen und Kollegen für die Unterbringung ihrer Kinder frühere Öffnungszeiten im „sternchen“ brauchen, nur weil der Fachbereich ihnen nicht mit flexibleren Arbeitszeitmodellen entgegentritt.

Aber genau das muss möglich sein!

Denn konzernweit haben wir uns **Vereinbarkeit von Beruf & Familie** auf die Fahnen geschrieben.

Wir haben eine gesamt-gesellschaftliche Aufgabe vor uns.

Es ist heute wichtiger denn je, eine gute Balance von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Das Unternehmen hat dadurch sowohl Standort- als auch Kosten-, Wettbewerbs-, und Imagevorteile gegenüber anderen Unternehmen!

Passend hierzu auch die Änderung in der Pausenregelung für Beschäftigte in der Gleitzeit (sh. Kasten). ■

Neue Gleitzeitvereinbarung (BV GLZ) über flexible Pausen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in Teilzeit (TZ) bei der Daimler AG tritt zum 01.10.2010 in Kraft.

Dies ist ein weiterer wichtiger Baustein zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf!

Nun haben die MA die **Möglichkeit**, anstatt einer festen Mittagspause eine „gleitende“ Mittagspause zu machen. Das bedeutet, dass keine feste Mittagspause im Zeitsystem hinterlegt ist, sondern in **Abhängigkeit von ihrer Kommt-Zeit** automatisch nach einer Anwesenheit von 6 Std. und 15 Min. 30 Minuten Pause im Zeitsystem gewährt werden. Dieses **Angebot** richtet sich vor allem an MA in TZ, die zur Mittagszeit Feierabend machen.

Die neue BV gilt für alle Teilzeitkräfte in GLZ, deren Arbeitszeit nicht durch eine bereichsspezifische Gleitzeitvereinbarung geregelt ist (wie z. B. im Bereich Gastro).

Die **Frühstückspause bleibt**, wie in der BV zur Gleitenden Arbeitszeit vereinbart, **erhalten**. Die **Lage der Mittagspause** ergibt sich aus der Ankunftszeit + 6 Std. und 15 Min. und ist **nicht verschiebbar**.

Wichtig hierbei zu wissen ist, dass der einzelne Mitarbeiter ein **Wahlrecht** hat, ob er/sie von dieser Neuregelung Gebrauch machen möchte! Die **Entscheidung** „gleitende“ oder „feste“ Pause **ist verbindlich**! Änderungen sind jeweils nur zum Monatsersten möglich.

Hilfe beim Wiedereinstieg!

Viele Kolleginnen und Kollegen, die in der vergangenen Zeit mehrfach oder länger erkrankt waren, haben sich gewundert, wenn sie auf einmal Post vom Unternehmen erhalten haben. „Was wollen die denn von mir?“, denkt da mancher und fühlt sich dabei vielleicht kontrolliert.

Der Hintergrund ist aber ein anderer.

Seit Juli 2010 gibt es nun auch für die EvoBus am Standort Mannheim eine Betriebsvereinbarung zum Eingliederungsmanagement.



Der Gesetzgeber hat im § 84 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX die Einführung eines sog. betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vorge-schrieben. Ziel dabei ist es, dass die Betriebe sich intensiver für die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten engagieren sollen.

Das BEM dient ausschließlich dazu, die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten wieder herzustellen und präventive Maßnahmen zu ergreifen, die einer erneuten Erkrankung, oder gar einer Behinderung vorzubeugen, helfen.

Daher nimmt das Unternehmen Kontakt mit Mitarbeitern auf, die in einem Zeitraum von einem Jahr - in Summe oder am Stück - länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.

Mit einem Anschreiben wird dem Erkrankten das Angebot gemacht, ein BEM-Verfahren einzuleiten. Die Teilnahme daran ist für ihn aber grundsätzlich freiwillig.

Individuelle Fälle - individuelle Maßnahmen

Möchte der Mitarbeiter eine solche Hilfestellung, wird ein gemeinsames BEM-Auftaktgespräch vereinbart. In diesem Gespräch wird der Betroffene über Ziel und mögliche Maßnahmen informiert.

So, wie jeder Krankheitsfall individuell ist, werden auch mögliche Maßnahmen in jedem Einzelfall auf den Betroffenen abgestimmt.

Hierfür ist es wichtig für das BEM, dass erforderliche Gesundheitsdaten (**keine Diagnosedaten!**), z. B. über vorliegende Einsatzeinschränkungen oder über die grundsätzlichen Fähigkeiten bekannt sind, damit Maßnahmen zur Überwindung von Leistungsein-

schränkung oder Arbeitsunfähigkeit ergriffen werden können.

Nur so kann beispielsweise auch ein Fähigkeitsprofil erstellt und die individuelle Einsatzmöglichkeit erkannt und klar definiert werden.

Keine Diagnosedaten!

Für die Datenverwendung ist die Einwilligung des Betroffenen notwendig.

Jeder kann dies frei entscheiden, genau wie auch darüber, wer bei den Gesprächen dabei sein soll.

Neben dem BEM-Beauftragten des Unternehmens und dem Betroffenen selbst, können dies Vertreter des Werksärztlichen Dienstes, des Betriebsrates oder auch der Sozialberatung sein.

Zusätzlich können auch externe Partner, wie Servicestellen, Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, die Agentur für Arbeit oder auch eigene Vertrauenspersonen hinzugezogen werden.

Bei schwerbehinderten Menschen können dies die Schwerbehindertenvertretung oder auch externe Experten, wie z.B. der Integrationsfachdienst sein.

Das alles wird in einer Datenschutzerklärung festgehalten.

Der BEM-Beauftragte und der Betroffene erhalten dann jeweils eine Kopie.

Danach geht es zur inhaltlichen Fallbesprechung.

D. h., gemeinsam mit dem Betroffenen und den Experten wird überlegt, welche Maßnahmen von Seiten des Betriebes getroffen werden können, die ►

... Fortsetzung von Seite 6

dazu beitragen können, die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters zu überwinden und dabei helfen, seine Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Diese Maßnahmen können vielfältig sein und sind individuell auf den Betroffenen abzustimmen.

Mögliche BEM-Maßnahmen können sein:

Prävention, z. B.

- Analyse und Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen
- Gesundheitsfördermaßnahmen

Rehabilitation, z. B.

- stufenweise Wiedereingliederung
- Arbeits- und Belastungserprobung
- ambulante und stationäre Maßnahmen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation

Integration, z. B.

- innerbetriebliche Qualifikation
- Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder ggf. Veränderung der Arbeitszeit
- Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz

Ziel ist, die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen!

Die festgelegten Maßnahmen werden auf Wirksamkeit überprüft. Bei weiterem Handlungsbedarf werden ggf. zusätzliche Maßnahmen veranlasst.

Sind die Maßnahmen erfolgreich gewesen und die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters sichergestellt, wird in einem Abschlussgespräch ein Bericht darüber angefertigt und das BEM-Verfahren formell beendet.

Ansprechpartner/Gesprächsteilnehmer des Betriebsrates

Auf Wunsch des Mitarbeiters können ihn folgende Vertreter des Betriebsrates zu den Gesprächen begleiten:

Jürgen Heckmann - Daimler
☎ 4243

Rainer Groß - EvoBus
☎ 7147

Fabiola Günderoth - Daimler & EvoBus
☎ 4301





Mercedes-Benz









Herbst-Vitalprogramm.
Oktober bis Dezember 2010.
Mercedes-Benz Werk Mannheim

Schwerpunktthema
im Herbst 2010:
Entspannung



Das Werk Mannheim bietet im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Unterstützung ihrer Mitarbeiter zahlreiche Programme und Kurse an.

Das BEM hat folgende Zielsetzungen:

- Erhaltung, Verbesserung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des einzelnen Mitarbeiters
- Erhaltung des bisherigen oder Gestaltung eines geeigneten Arbeitsplatzes für den von Krankheit oder Behinderung betroffenen Mitarbeiter, um ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nach Möglichkeiten zu verhindern
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Motivation
- Reduzierung der betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten
- Prävention zukünftiger Fehlzeiten

Quelle:

Betriebsvereinbarung zum Eingliederungsmanagement für die EvoBus GmbH Standort Mannheim v. 14.07.2010

Starker Rücken ...

Ein Elektrokarren zieht einen großen Blechkasten in die Werkshalle und stoppt an einer definierten Haltestelle. Die Klappe wird geöffnet und man kann ein stuhlähnliches Sportgerät darin erkennen.



Was im ersten Moment wie eine Trainingskapsel mit Schleudersitz für Piloten aussieht, ist in Wahrheit ein modernes, fahrbares Trainingsgerät für die Stärkung von Rücken- und Bauchmuskulatur.

Dieses Angebot des Gesundheitsmanagements ist schon seit geraumer Zeit im Daimler-Teil des Werkes unterwegs gewesen. Seit Oktober wird es jetzt auch bei EvoBus in der Montage eingesetzt.

Ziel der Aktion ist es, mit einem relativ geringen Aufwand direkt am Arbeitsplatz aktiv etwas gegen Rückenschmerzen zu tun bzw. dagegen vorzubeugen.

Eine regelmäßige Nutzung bringt unter anderem ...

- eine Stärkung der Bauch- und Rückenmuskulatur,
- weniger Rückenschmerzen,
- eine erhöhte körperliche Belastbarkeit,
- weniger Verspannungen und Ermüdungen,
- eine höhere Knochendichte der Wirbelsäule.

Das *Kraftwerk mobil* kommt direkt an den Arbeitsplatz. Im Center Montage ist dies mittwochs im Bereich der Haltestangenmontage.

Die Teilnahme ist natürlich freiwillig und kostenlos. Die Belegschaft wurde im Vorfeld über die Führungskräfte in den Gruppengesprächen über die Aktion informiert.

Zum ersten Trainingstermin ist eine etwa 15-minütige Einweisung notwendig. Dort wird neben einem Rückentest die Funktion des Gerätes erklärt und ein Fragebogen für evtl. Gegenanzeigen ausgefüllt.

Danach dauert eine Trainingseinheit nur noch etwa 3 - 5 Minuten. Ein qualifizierter Trainer begleitet jede Trainingseinheit.

Trainingsmöglichkeiten bestehen in den Pausen, in der Freizeit vor oder nach der Schicht, oder - wenn möglich - auch während der Arbeitszeit (gegen Verrechnung von 5 Min. aus dem Freischicht-/Gleitzeitkonto).

Weitere Informationen erhaltet ihr über das Gesundheitsmanagement unter Tel. 5729. ■

Am 20. Oktober eröffnete der neue Geräteraum spovit II im Bau 56. Im Dreiklang mit der ebenfalls neu präsentierten Praxis für Physiotherapie und dem Fitnessraum spovit I bietet das Werk Mannheim nun ein umfassendes Angebot an Fitness und Wohlfühl am Arbeitsplatz.

Der Geräteraum spovit II zeigt sich nach einem umfangreichem Um- und Ausbau in neuem Glanz. Deutlich vergrößert, bieten zahlreiche neue und attraktive Geräte wunderbare Möglichkeiten, sich fit zu halten. Hier kann man dem Körper aktiv etwas Gutes tun und für den notwendigen Ausgleich zum Arbeitsalltag sorgen:

- Ausdauertraining,
- Beweglichkeitsschulung und
- Muskelaufbau.

„Das spovit ist eine wahre Erfolgsgeschichte, die das Gesundheitszentrum seit seinen Anfängen 2007 im Werk Mannheim geschrieben hat“, so Wolfgang Waidhas (Betriebliche Gesundheitsförderung).

Für die Nutzung der Geräte ist eine Anmeldung bei der SG Stern und die Teilnahme an einer Einweisung notwendig. ■



Wolfgang Waidhas präsentiert die neuen Geräte im spovit II.

Was macht eigentlich die Kommission für soziale Angelegenheiten?

Nach der letzten BR-Wahl beschloss der Betriebsrat am Standort Mannheim die Bildung einer „Kommission für soziale Angelegenheiten“. Ursprünglich „Kommission für Betriebsgastronomie“ genannt, wurde das Themenspektrum (sh. Kasten) nun deutlich erweitert.

Der Grund hierfür war, dass eine Vielzahl von sozialen Themen in unterschiedlichen Kommissionen anhängig waren und es dabei viele Schnittstellen gab.

Wie es bereits in vielen anderen Betriebsrats-Gremien im Konzern der Fall ist, sollten diese Aufgaben jetzt in einer „Kommission für soziale Angelegenheiten“ gebündelt werden.

Aufgabenbereiche

Die Arbeitsgebiete der Kommission sind breit gefächert. Angefangen bei Themen aus der Betriebsgastronomie über das Gesundheitsmanagement bis hin zu Jubilaraufenthalten oder Parkplatzregelungen und die Betreuung der Unterstützungskasse (z. B. für Krankentagegeld, Kurgeld).

Das Thema Diversity gehört natürlich auch dazu.



Was bedeutet das?

Diversity steht für Vielfalt, und somit für die Gesamtheit der Beschäftigten mit all ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten.

Diversity soll dabei helfen, die Chancengleichheit für Menschen mit ihren ganz individuellen Merkmalen, wie z. B. Alter, Geschlecht, Herkunft, Werte, Qualifizierung und Kenntnisse zu verbessern.

Dazu gehören Themen wie die Frauenförderung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. das Mutterschutzgesetz, Elternzeit und -geld, Familienzeit, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Kinderkrippe u.v.m.



Was bedeutet das?

Dieser Teil befasst sich mit der Ausgestaltung gastronomisch geprägter sozialer Einrichtungen. Dazu zählen unter anderem Kantinen und Werksküchen, Betriebsrestaurants und Verkaufsstellen. Des Weiteren sind die zuständigen Mitglieder der Kommission im Abstimmungsprozess für das Sortimentsangebot und -auswahl sowie die Preisgestaltung. Weiterhin regelt die Kommission mit dem Unternehmen die Ausgestaltung der Öffnungszeiten.

Die Grundlagen für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates (MBR) in sozialen Angelegenheiten beschreibt das BetrVG im § 87 im Punkt 8. ■



Ansprechpartner

Kommissionsvorsitzender:

Bernhard Kühlwein
☎ 2962

Stellvertreter:

Stefan Ress
☎ 7257

Diversity:

Fabiola Günderoth
☎ 4301
Reiner Klingbeil-Pronesti
☎ 2379

Gastro:

Stefan Ress
☎ 7257
Christian Neff
☎ 7226

Gesundheitsmanagement/

Jubilaraufenthalte:

Bernhard Kühlwein
☎ 2962
Fabiola Günderoth
☎ 4301

Parkplatz:

Christian Neff
☎ 7226
Horst Pinno
☎ 4943

Unterstützungskasse:

Reiner Klingbeil-Pronesti
☎ 2379
Horst Pinno
☎ 4943

Schwerbehinderten- Vertretung erfolgreich bestätigt!

Am 13. Oktober 2010 fand die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in schriftlicher Form, das heißt per Briefwahl, im Werk Mannheim statt. Hierbei waren **ein** Vertrauensmann und **zwei** Stellvertreter zu wählen.

Jeder Wahlberechtigte hatte die Möglichkeit, bis zu **drei** Stimmen zu vergeben.

Wahlberechtigt waren alle schwerbehinderten und gleichgestellte Beschäftigte des Werkes Mannheim.

Bei der Wahl haben **362** der **695** Wahlberechtigten gewählt. Dies entspricht einer Wahlbeteiligung von **52 %**. Von den **362** Stimmzetteln waren **3** ungültig.

Bei der öffentlichen Auszählung am 13. Oktober 2010 fiel die Stimmenverteilung wie folgt aus:

Manfred Rüdebusch
337 Stimmen
SBV

Rainer Moser
299 Stimmen
Stellvertr. SBV

Reiner Klingbeil-Pronesti
250 Stimmen
Stellvertr. SBV

Mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch den Aushang vom **13. Oktober 2010** hat die Amtszeit der neu gewählten Schwerbehindertenvertretung begonnen. Diese Amtszeit endet somit am **13. Oktober 2014**.

Die Schwerbehindertenvertretung ist im Bau 7, EG, Raum 109 a oder unter folgenden Telefonnummern zu erreichen:

Manfred Rüdebusch
Tel. 4346

Rainer Moser
Tel. 2117

Reiner Klingbeil-Pronesti
Tel. 2379

Vertreten **Helfen** **Beraten**

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen.

Sie steht den beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen beratend und helfend zur Seite.

Sie berät in sozialen Angelegenheiten und bei betrieblichen Problemen.



Der Wahlvorstand und die Wahlhelfer bei der öffentlichen Auszählung der Stimmen.



Die Auszubildenden haben gewählt!

Am 8. Oktober 2010 haben die Mannheimer Auszubildenden ihre neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt.

22 Kandidatinnen und Kandidaten hatten sich zur Wahl gestellt.

Jede und jeder Wahlberechtigte hatte dabei die Möglichkeit, bis zu **neun** Stimmen zu vergeben.

Wahlberechtigt waren alle Auszubildenden unter 25 Jahren und alle Jugendlichen im Betrieb, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.

Von den **266** abgegebenen Stimmzetteln waren **265** gültig.

Nach der öffentlichen Auszählung am **8. Oktober 2010** stand folgendes Ergebnis fest:

Weber Matthias
145 Stimmen

Gasic Milos
142 Stimmen

Ellwanger Nico
111 Stimmen

Gasco Alicia
109 Stimmen

Schuhmacher Tobias
106 Stimmen

Wohlfart Bianca
101 Stimmen

Klemm Marco
89 Stimmen

Kummer Sebastian
89 Stimmen

Gerent Damian
79 Stimmen



Und so hat sich die JAV konstituiert:

1. Vorsitzender:
Milos Gasic

2. Vorsitzende:
Alicia Gasco

Schriftführer:
Sebastian Kummer

Die Amtszeit der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung läuft vom **13.10.2010** bis **30.11.2012**.

Die JAVis sind zu erreichen unter der Telefonnummer 4719 oder persönlich im Bau 7, EG, Raum 108.

Für den reibungslosen Ablauf der Wahl bedankt sich der Betriebsrat bei den engagierten Wahlhelfern. ■



Gesetzesänderungen 2011

Bereits im Sommer 2010 traten mehrere Gesetzesänderungen in Kraft. Weitere stehen zum 01.01.2011 an. Hier ein kurzer Überblick über das, was bereits beschlossen ist.

Nationales Stipendien-Programm

Ziel des Gesetzes ist es, begabte Studierende zu unterstützen. Geplant ist, bis zu 8 % der Studenten an staatlichen Hochschulen mit monatlich 300 Euro zu fördern. Mindestens 150 Euro davon müssen von privaten Geldgebern eingeworben werden. Die Hochschulen sollen im Laufe des Sommersemesters 2011 mit den Vergabeverfahren und zunächst 6.000 Studierenden beginnen.

Mindestlohn in Pflegeberufen

In der Pflegebranche gilt für die 560.000 Beschäftigten im Bereich „Grundpflege, Ernährung, Mobilitätsübungen und Körperpflege“ nun ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro im Westen und 7,50 Euro im Osten. Ab Januar 2012 soll der Mindestlohn dann um weitere 25 Cent angehoben werden, ab Juli 2013 noch einmal um denselben Betrag.

Neue Vergütungsregeln für Banken

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) kann künftig unangemessen hohe Bonuszahlungen unterbinden, „... wenn es die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens verlangt“. Das Gesetz ist bereits im Juli 2010 in Kraft getreten.

Änderung des Tabakgesetzes

Schon lange ist in den Medien die Werbung für Tabak verboten. Jetzt ist auch das „Product Placement“ für Tabakwaren oder -Unternehmen im Fernsehen verboten. Das heißt, ein Tabakerzeugnis darf nicht mehr in einer Sendung gegen Entgelt oder Gegenleistung platziert werden. Zudem wurde auch das Sponsoring-Verbot ausgeweitet.

Anspruch auf Arbeitslosengeld für Selbständige

Das Bundeskabinett hat die Arbeitslosenversicherung für Selbständige über 2010 hinaus verlängert. Allerdings steige der Beitragssatz zunächst ab Januar 2011 auf 30 Euro und dann ab Januar 2012 auf 60 Euro an.

Regierung billigt Führerschein ab 17 Jahren

Jugendliche sollen ab dem kommenden Jahr schon mit 17 Jahren, zunächst nur in Begleitung eines Erwachsenen, Auto fahren können. Das Kabinett billigte einen Gesetzesentwurf von Verkehrsminister Peter Ramsauer (CSU), der die bundesweite Einführung des Führerscheins schon mit 17 ermöglichen wird. Die neue Regelung soll ab dem 1. Januar 2011 gelten.

Elektronisches Lohnsteuerverfahren

Weil das elektronische Lohnsteuerverfahren 2011 nicht voll in Kraft treten kann, soll die letzte Papierlohnsteuerkarte für zwei Jahre gelten.

Das Verfahren „ElsterLohn II“ soll die noch verbliebene Restfunktion der Lohnsteuerkarte ab 2011 durch ein automatisiertes Verfahren ersetzen.

Trotzdem sollen für 2011 keine neuen Papierlohnsteuerkarten mehr verteilt werden, sondern die Lohnsteuerkarte 2010 auch noch für das Jahr 2011 anwendbar sein.

Elena

Beim Verfahren zum Übermitteln des elektronischen Entgeltnachweises (Elena), muss jetzt der DGB gehört werden, damit sensible Arbeitnehmerdaten nur „anlassbezogen“ verwendet werden und nicht z. B. Daten über eine Streikteilnahme gesammelt werden.

Freiwillige Rentenversicherung

Jetzt können auch versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite Personen freiwillig Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) zahlen. Bisher war dafür die Voraussetzung, dass sie die allgemeine Wartezeit (fünf Versicherungsjahre) erfüllen.

Interessant vor allem dann, wenn bislang für einen Rentenanspruch nicht genügend Versicherungsjahre vorhanden waren. Z. B. für Beamte oder Mitglieder von berufsständischen Versorgungswerken.

Beitragszahlungen im Alter

Bis Ende 2015 besteht die Möglichkeit, zur außerordentlichen Nachzahlung von GRV-Beiträgen, für Versicherte, die die allgemeine Wartezeit noch nicht erreicht haben. Diese können jetzt so viele Beiträge nachzahlen, wie zur Erfüllung dieser Wartezeit notwendig sind.

Fusionen von Berufsgenossenschaften

Das Unfallversicherungsgesetz sah vor, die Zahl der Berufsgenossenschaften bis Ende 2009 auf neun zu reduzieren.

Da dies bisher noch nicht erreicht war, sind jetzt weitere Fusionen von sechs Berufsgenossenschaften, spätestens bis Anfang 2011, festgelegt worden.

Sozialgerichtsgesetz (SGG)

Eine Neuregelung schließt jetzt die Beschwerde gegen Entscheidungen über einen Prozesskostenhilfeantrag aus, wenn in der Hauptsache die Berufung nicht zulässig wäre.

impuls wird euch auch künftig über gesetzliche oder soziale Änderungen informieren.



Die Zukunft sozial mitgestalten!

2011 ist es wieder soweit: Am 1. Juni sind in Deutschland Sozialwahlen.

Dann wählen die Bürger in den Sozialversicherungen ihre Selbstverwaltung. Diese "Versichertenparlamente" entscheiden nicht nur darüber, wie die Leistungen ausgestaltet und die Mittel verwendet werden. Die gewählten Vertreter sind auch Experten bei Fragen zur Zukunft unseres Sozialsystems.

Alle sechs Jahre entscheiden die Bürger, wer ihre Interessen in den Selbstverwaltungen der gesetzlichen Sozialversicherungen vertritt.

Hierzu zählen die Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Renten- und auch die Unfallversicherung.

Die Sozialversicherung ist eine solidarische Gemeinschaft, in die jeder einzahlt und von der jeder profitiert - bei Arbeitslosigkeit und Krankheit, bei Arbeitsunfällen und Pflegebedürftigkeit oder im Alter.

Die Selbstverwaltung - das "Versichertenparlament"

Die Sozialversicherungen sind organisatorisch und finanziell unabhängig vom Staat und werden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu gleichen Teilen selbst verwaltet.

Diese Selbstverwaltung ist das demokratische Parlament unserer Sozialversicherung, in dem sich viele IG Metallern und Metallern engagieren.

Das Gremium bietet ihnen eine Chance, sich für bürgernahe und bedarfsgerechte soziale Leistungen stark zu machen.

In Deutschland sind über 45 Millionen Menschen wahlberechtigt.

Mit eurer Wahl könnt ihr beeinflussen, wie sich die Sozialversicherungen entwickeln.

Gerade in Krisenzeiten zeigt sich, wie wichtig sozialer Schutz durch stabile Sozialversicherungen ist.

Das Sozialsystem erhalten!

Die kommende Sozialwahl 2011 fällt in eine Phase entscheidender Weichenstellungen.

Wird der Sozialstaat abgewickelt oder gelingt es, die Privatisierung sozialer Risiken zu stoppen und die Sozialversicherungen solidarisch weiterzuentwickeln?

Die IG Metall will die Sozialwahl dazu nutzen, mit vielen Menschen über die Zukunft der sozialen Sicherung zu diskutieren.

Die IG Metall will das System der Sozialversicherungen als Schutzsystem erhalten, ausbauen und die Sozialversicherungen stärken, damit sie ihre gesetzliche Aufgabe erfüllen können. Nämlich soziale Sicherheit und Gerechtigkeit zu gewährleisten.

Die große politische Herausforderung der nächsten Jahre ist es, das Grundprinzip beizubehalten, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen die Sozialversicherung paritätisch und einkommensabhängig finanzieren und die Lasten solidarisch teilen.

Die Versicherungen müssen ihre Leistungsangebote an den Bedürfnissen der Versicherten ausrichten, neue Lebens- und Problemsituationen berücksichtigen und Versorgungslücken schließen.



Mitmachen bei der Sozialwahl 2011

Die Gewerkschaften setzen sich auch für eine solidarische Bürgerversicherung ein. Dort zahlen alle ein, nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Beamte, Politiker und Selbstständige, abhängig von ihren Einkommen. Damit würde eine Zweiteilung in eine gesetzliche und private Krankenversicherung entfallen. Mit einer solidarischen Bürgerversicherung erhalten die gesetzlichen Krankenkassen eine finanzielle Stabilität.

Allen Menschen wäre eine hochwertige medizinische Versorgung zu gewährleistet.

Dieses Ziel können Gewerkschaften und Selbstverwalter nur gemeinsam mit vereinten Kräften erreichen.

Mit dem roten Wahlumschlag hat jeder die Chance, bei der Sozialwahl 2011 über die Zukunft unseres Sozialsystems mitzuentcheiden.

Helft mit, die Zukunft sozial zu gestalten! Macht mit bei der Wahl!

Quelle: IG Metall

impuls und der Betriebsrat
am Standort Mannheim
sowie die IG Metall Mannheim
wünschen allen
Kolleginnen und Kollegen
ein schönes Weihnachtsfest
im Kreise ihrer Familien und Freunde
und einen guten Rutsch ins
neue Jahr.



Jedes Jahr im November erhalten die Mitarbeiter Weihnachtsgeld. Anspruch auf Weihnachtsgeldzahlung haben lt. Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen von 1997 Beschäftigte, die am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung angehört haben.

Jeder Mitarbeiter erhält als betriebliche Sonderzahlung

- | | |
|--|------|
| ■ nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit | 25 % |
| ■ nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit | 35 % |
| ■ nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit | 45 % |
| ■ nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit | 55 % |
- eines Monatsverdienstes.