

# BRennglas



Informationen aus dem Betriebsrat  
für die Belegschaft des  
Mercedes-Benz-Werkes Kassel

Ausgabe 02 | 2011



Verbesserte Konditionen  
bei Dienstreisen > Seite 3



Navi auf dem Prüfstand  
>Seite 6



Gesundheitstraining 2011  
> Seite 7

*RENTE MIT 67*

?



ALTERS-  
TEILZEIT

## Altersteilzeit 2011

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,



die durchschnittliche Lebenserwartung steigt. Das ist für den einzelnen vor allem erfreulich, erhöht jedoch den Druck auf die staatliche Rentenversicherung. Als Lösung für dieses Problem, wird die Rente mit 67 propagiert. Ein vorzeitiger Renteneintritt ist erstmals mit 63 Jahren möglich – aber mit erheblichen Rentenabschlägen verbunden und somit für viele Arbeitnehmer keine echte Alternative.

Das stellt uns alle vor ein großes Problem: Schon heute schaffen es nur wenige bis 65 zu arbeiten, weil ihre Gesundheit das nicht mitmacht. Auch bei der Rente wegen Erwerbsminderung muss mit Rentenabschlägen gerechnet werden. Deshalb sind flexible Übergänge nur gerecht.

#### Geförderte Altersteilzeit gekippt, tarifliche Altersteilzeit kommt!

Zum 01.01.2010 ist die gesetzlich geförderte Altersteilzeit (ATZ) ausgelaufen, d. h. der Staat gibt den Firmen keine Zuschüsse mehr. Dieser Zuschuss war mit der Anforderung des Gesetzgebers an die Unternehmen verbunden, für jeden Mitarbeiter der die ATZ in Anspruch nimmt auch einen neuen, in der Regel jungen Mitarbeiter unbefristet einzustellen. Vor zwei Jahren hat daher die IG Metall einen Tarifvertrag abgeschlossen, der nach wie vor die Möglichkeit eröffnet, weiterhin in Altersteilzeit zu gehen. Im vorigen Jahr konnten hier in Kassel alle 55 Altersteilzeitplätze besetzt

werden. Gemäß den Bestimmungen dieses Tarifvertrages würden uns für 2011 insgesamt 38 Plätze zustehen. Da aber die Resonanz der Kolleginnen und Kollegen ungebrochen groß ist – und auch das Unternehmen ein nicht unerhebliches Interesse an ATZ-Verträgen hat – konnte Dieter Seidel bei der Personalleitung eine erhebliche Aufstockung des ATZ-Kontingents erreichen. Insgesamt stehen Kassel fürs Jahr 2011 nunmehr 80 ATZ-Plätze zur Verfügung. Mehr als doppelt so viele, wie ursprünglich für Kassel vorgesehen waren.

In Absprache mit der Personalabteilung sind wir übereingekommen, dass jetzt allen Kollegen/innen des Jahrganges 1955 ein Angebot gemacht werden kann. Es findet keine Bepunktung und keine festgelegte Reihenfolge statt. Alle Berechtigten werden angesprochen.

#### ... wie geht es weiter?

Allerdings sollten wir uns von den Gedanken freimachen, dass das jedes Jahr so weitergeht. Die berechtigten Jahrgänge werden immer größer und die Altersteilzeit für das Unternehmen immer teurer, da es, wie gesagt, keine staatlichen Zuschüsse mehr gibt. Es gibt jetzt schon Überlegungen, zukünftig weniger Programme zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben anzubieten sondern den Fokus mehr auf Änderungen der Arbeitsbedingungen zu legen, damit auch Ältere länger arbeiten können.

Verschiedenste Projekte laufen hierzu – die Unternehmensleitung hat dazu den Namen „Generationenmanagement“ gewählt, um sich dieser Problematik anzunehmen. Hier in Kassel hat das Projektteam die Montagekostenstelle 240.9 ausgewählt, um erste Erfahrungen zu sammeln. Allerdings

sollten wir unsere Erwartungen nicht so hoch schrauben, die Patentlösungen für alle wird es auch hier nicht geben!

#### Beschäftigungsbrücke Altersteilzeit

Wir alle wissen sehr wohl, das in Zukunft nicht mehr alle Kollegen/innen, die früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden möchten, dieses auch können, sei es aus finanziellen oder anderen Gründen. Deshalb gilt es heute die Voraussetzungen zu schaffen, damit auch ältere Arbeitnehmer, unter würdigen Bedingungen, bis zum gesetzlichen Rentenalter vernünftig in den Betrieben arbeiten können. Es muss beides möglich sein, der frühere Ausstieg aus dem Arbeitsleben und die Beschäftigung bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. Beim vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben war und ist für uns die geförderte Altersteilzeit die richtige Lösung. Durch sie erhalten auch jungen Menschen eine Zukunftsperspektive, die damit eine bessere Chance auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben. Hier erwarten wir vom Gesetzgeber die Korrektur der Entscheidung zur geförderten ATZ, auch wenn das bei der amtierenden Bundesregierung eher unwahrscheinlich ist. Denn Generationenmanagement betrifft nicht nur die älteren sondern alle Beschäftigten!



# Keine Reisezeiten für Lau...

Verbesserung bei der Vereinbarung zur Reisezeit durchgesetzt

Von Robert Heimrich



Dem Betriebsrat ist es gelungen, die bisherige Vereinbarung zu Reisezeiten zu verbessern. Nachdem NMM umgesetzt ist, sind immer mehr

dezentrale Funktionen und Schnittstellen entstanden. Die Reisetätigkeit hat enorm zugenommen und uns erreichten immer mehr Beschwerden über die bisherige Praxis.

Die bisherige Vereinbarung (Abs. 5f) in der Betriebsvereinbarung zur Zukunftssicherung im Werk Kassel aus dem Jahr 2004 sah nämlich folgendes vor: *Reisezeiten werden gemäß Gemeinsamen Manteltarifvertrag (GMTV) § 7, Ziffer 1 an Arbeitstagen bis zu 4*

*Stunden und an arbeitsfreien Tagen bis zu 12 Std. gutgeschrieben.*

Das hatte bisher zur Folge, dass z. B. Mitarbeiter/innen, welche morgens auf eine Dienstreise nach Stuttgart (oder anders wohin) und abends wieder zurück fahren, nur 4 Stunden Reisezeit insgesamt gutgeschrieben bekamen.

Am Beispiel Stuttgart war es im Durchschnitt meistens so, dass die 4 Stunden Reisezeit mit der Anreisezeit verbraucht waren.

Die Zeit der Rückreise wurde in diesem Beispiel (was über die 4 Stunden hinausging) nicht verrechnet, ...also zeitlich nicht erfasst! Und so richtig Spaß macht das auch niemandem 4 Std. auf „lau“ auf der Autobahn oder im Zug zu verbringen.

Nunmehr ist es uns gelungen, dieses Manko mit der Unternehmensleitung

in Verhandlungen zu verändern.

**Neu heißt es nun:**

*Reisezeiten bis maximal 12 Stunden täglich (auch außerhalb der täglichen Gleitzeitspanne sowie an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen), die auf Grund betrieblich notwendiger Dienstreisen anfallen, werden grundsätzlich dem Zeitkonto gutgeschrieben und führen zu keiner zusätzlichen Vergütung der Reisezeit im Sinne von Mehrarbeitszeit. Dabei ist die Reisezeit einer Dienstreise keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.*

*Alle übrigen Regelungen in der Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit gelten unverändert weiter.*

**Kurz gefasst heißt dies:**

Die tatsächlich angefallenen Reisezeiten (innerhalb der beschriebenen 12 Stunden) werden in Gänze dem Gleitzeitkonto rückwirkend ab dem 01.02.2011 zugeschrieben!

## GBV Qualifizierung

Erneut positive Änderungen durchgesetzt!!!

Von Jörg Lorz



Betriebliche Weiterbildung ist nicht nur für das Unternehmen von Vorteil, sondern bietet auch für alle Kolleginnen und Kollegen

viele Möglichkeiten bei der beruflichen Weiterentwicklung. Durch den im Frühjahr abgeschlossenen Tarifvertrag

zur Beschäftigungssicherung (KQB) wurden genau diese Möglichkeiten nun auf betrieblicher Ebene noch erweitert. Deshalb musste unsere bereits bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung zur Qualifizierung angepasst werden.

Die Vereinbarungen zum Qualifizierungsgespräch zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, sowie auch die Vereinbarung von Qualifizierungsbedarfen, die im Rahmen des jährlichen NAVI-/Zielvereinbarungsprozesses bzw.

im Rahmen des Gruppengesprächs festgelegt werden, gelten unverändert weiter.

Folgende Verbesserungen konnten wir als IG Metall-Betriebsrat erreichen:

### 1. Freistellungszeitraum für Weiterbildung

Der Freistellungszeitraum für die persönliche Weiterbildung wurde von ursprünglich drei auf fünf



Fortsetzung Seite 4

## Fortsetzung Seite 3

Jahre verlängert. Mit Bezug zum *betrieblichen* Bedarf stehen jetzt viele Qualifizierungswege offen. Dies können zum Beispiel die Meisterschule, ein höherer Schulabschluss oder sogar ein Studium sein. Auch ist eine Kombination aus verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Bachelor- und Masterabschluss direkt aufeinanderfolgend) möglich.

### 2. Auslerner und direkter Beginn von Qualifizierung - Wegfall Wartezeit

Auslerner (Jungfachkräfte) können jetzt direkt und ohne vorherige Wartezeit nach Ende ihrer Ausbildung mit einer Weiterqualifizierung beginnen. Die alte Gesamtvereinbarung hat dies erst nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit zugelassen bzw. für eine Weiterbildung direkt im Anschluss an die Ausbildung war eine Zustimmung des Unternehmens notwendig. Darüber hinaus gilt der Weiterbildungsanspruch auch für Auszubildende, die nur befristet übernommen werden. Die befristet übernommenem Auszubildenden

haben einen Anspruch darauf, nach Ende ihrer Qualifizierung befristet für den Zeitraum wiederingestellt zu werden, wenn sie vor Beginn der Qualifizierung die gesamte Befristungsdauer nicht ausgeschöpft haben. D. h., es wird die vereinbarte befristete und noch vorhandene Restlaufzeit des Arbeitsvertrags an die zeitliche Phase der Qualifizierung „drangehangen“.

### 3. Teilzeitananspruch während der Qualifizierung

Der Teilzeitananspruch während einer Qualifizierung kann flexibler genutzt werden. Möglich ist jetzt eine maximal vierjährige verblockte Teilzeit, d.h. eine Aufteilung in Freistellung und Arbeitsphase ist bei gleichbleibenden reduzierten Entgelt über die gesamte Dauer möglich.

Gerade in einer immer schnelllebigeren Zeit und dementsprechenden Neuerungen und bei Änderungen geht Qualifizierung alle etwas an. Das Thema „Lebenslanges Lernen (LLL)“ wird uns zukünftig u. a. aufgrund der demografischen

Entwicklung in den Belegschaften und der Rente mit 67 persönlich alle stärker beschäftigen (müssen). Nehmt die Gelegenheit, wie in dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand vereinbart, wahr und lasst Euch von Euren Vorgesetzten die geplanten Veränderungen am Arbeitsplatz und deren Auswirkungen auf Eure Qualifikation erläutern. Des Weiteren ist es sinnvoll, sich im Vorfeld Gedanken über Eure Qualifizierungswünsche zu machen und das Thema aktiv bei Euren Vorgesetzten anzugehen.

Bei der Vielfalt der Aufgaben, die es im Unternehmen gibt, der Vielfalt von Qualifizierungsangeboten, die zur Verfügung stehen und nicht zuletzt auch bei der Vielfalt von unterschiedlichen Lernformen kann jeder und jede von uns profitieren.

Bei Fragen und Unterstützung zum Thema Weiterbildung steht der IG Metall-Betriebsrat jederzeit gern zur Verfügung.

## Weiterbildung im DLTV weniger wert?

**Tägliche Sollarbeitszeit wird bei Qualifizierung unterschritten!**

Von Stefan Funk



Seit dem Ende der Wirtschaftskrise, rückt das Thema „Einbringung bei Qualifizierung“ im DLTV wieder in den Vordergrund.

Lange Zeit war dieser Punkt von der Tagesordnung verschwunden. Der Betriebsrat hatte während der Krise vereinbart, dass bei Qualifizierungen, keine Freischicht oder Gleitzeit

eingebraucht werden muss. Angesichts der leeren Zeitkonten sicher auch eine sehr vernünftige Lösung.

Nachdem bei Daimler nun wieder der Normalzustand eingekehrt ist, wurde diese Regelung zurückgenommen. Die Betriebsvereinbarung zur Einbringung bei Qualifizierung wurde Mitte der 90 Jahre abgeschlossen. Dort ist geregelt, dass bei ganztägiger einbringungspflichtiger Qualifizierung (Vertrag 35 Std.), 7 Stunden in Ansatz gebracht wurden. Die Aufteilung der 7 Stunden erfolgt

dann hälftig sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Damals gab es noch keinen Dienstleistungstarifvertrag, der in der Spitze dann 39 Std./Woche beträgt. Und es gab auch sehr wenige individuelle Arbeitsverträge, die größer 35 Std. waren.

Aber durch die Einführung der Arbeitszeiten über 35 Std. in den letzten Jahren entsteht bei einer Einbringung zu Qualifizierung eine Unterschreitung der täglichen Sollarbeitszeit. Somit müssen die

**Fortsetzung Seite 5**

**Fortsetzung Seite 4**

betroffenen Kolleginnen und Kollegen, je nach persönlichem Arbeitsvertrag, zusätzlich Zeit aus ihrem Zeitkonto einbringen, um auf ihre tägliche Sollarbeitszeit zu kommen. Das ist aus unserer Sicht mehr als ungerecht und muss dringend vom Unternehmen geändert werden.

Es darf nicht sein, dass Menschen, bei einem so wichtigen Thema wie Qualifizierung, unterschiedlich behandelt werden. Denn auch im DLTV

ist es wichtig, das sich Kolleginnen und Kollegen weiterbilden und deren Motivation für Qualifizierung nicht durch Ungleichbehandlung gebremst wird.

Das Volumen der einzubringenden Stunden für Qualifizierung bei Arbeitsverträgen, die größer 35 Stunden sind, dürften auch aus wirtschaftlicher Sicht für das Unternehmen keine allzu große Hürde darstellen. Alles andere entspricht

nicht dem viel beschworen Geist der damaligen Verhandlungen.

Deshalb fordern wir den Personalbereich auf, die aus unserer Sicht entstandene Schieflage bei der Einbringung zu Qualifizierung so schnell wie möglich zu beenden.

Gerade die Mitarbeiter im DLTV haben an vielen anderen Stellen schon erhebliche Härten akzeptiert. An so einem Thema wie Weiterbildung sollte keine neue Grenze in der Belegschaft gezogen werden.

## Veränderung im Betriebsrat



**Kurt Studenroth** ist nach fast 40 Jahren Betriebszugehörigkeit am 01. März 2011 in die wohlverdiente Ruhephase

der Altersteilzeit gegangen.

Kurt begann in 1973 seine Tätigkeit,

damals noch, bei Hanomag Henschel. Auf Grund seines langjährigen sozialen und gewerkschaftlichen Engagements wurde er 1998 in den Betriebsrat gewählt, dem er bis zum Ausscheiden angehörte.

In seiner langen Betriebsratszeit hat er viele unterschiedliche Bereiche betreut. Wenn auch nicht als zuständiger Betriebsrat, dann als Mitglied vieler Kommissionen. Insbesondere lagen ihm hier die

Feuerwehr sowie seine ehemaligen Kollegen in der Logistik am Herzen.

Da sich Kurt schon lange Zeit als Stadtbrandinspektor bei der Feuerwehr sowie als Kommunalpolitiker in Großalmerode engagiert, braucht man sich wohl keine Gedanken zu machen, dass er mit seiner neugewonnen Freizeit „nichts anzufangen“ weiß.

Für den neuen Lebensabschnitt wünschen wir ihm alles Gute, viel Gesundheit und vor allen Dingen immer das „richtige Händchen“ bei seinen Entscheidungen.



**Julia Färber-Kraus** rückt auf den freigewordenen Platz im Betriebsrat nach.

Julia begann im September 2004 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation.

Nach erfolgreichem Abschluss im Januar 2007 folgte ein kurzer Zwischenstopp im Einkauf. Seitdem arbeitet sie in der Abteilung Relationship Management Achsen.

Julia war über 5 Jahre in der Jugend- und Ausbildungsververtretung engagiert und ist Mitglied der Delegiertenversammlung der IG Metall Nordhessen.

Sie ist für den Bereich H 55/27 sowie der daran angeschlossenen Bereiche tätig und unter Tel. 2509 zu erreichen.

## Navi auf dem Prüfstand

### Ergebnisse der Mitarbeiter-Befragung zum Leistungsbeurteilungssystem

Von Manfred Oppen



Wie schon mehrfach durch uns berichtet, fand im Juni eine Mitarbeiterbefragung zum Thema NAVI statt. Gemeinsam

mit der Unternehmensleitung wollten wir herausfinden, welche Erfahrungen mit NAVI gemacht wurden. Wie wird NAVI gelebt? Funktioniert das, was wir in Sachen Leistungsentgelt vereinbart haben? Was gibt es Positives und welche Probleme tauchen auf?

Jetzt liegen uns die Ergebnisse der Befragung, die in allen Werken durchgeführt wurde, vor. Einige Aspekte von NAVI werden sowohl von den Mitarbeitern als auch von den Führungskräften sehr positiv bewertet. Dazu gehört beispielsweise die recht ausgeprägte Feedbackkultur. Die Beschäftigten erwarten, dass sie von ihrer Führungskraft eine Rückmeldung bekommen. Und die Führungskräfte geben ihnen diese Rückmeldung in den meisten Fällen auch. Ebenso werden die Zielvereinbarungen zum größten Teil wertgeschätzt. Mit dem Führungsprozess kann NAVI also richtig punkten.

Es gibt allerdings auch einige Punkte, die nicht so positiv gesehen werden. Die Leistungsbewertungen sind für die Beschäftigten nicht immer nachvollziehbar. Leider ist es auch so, dass NAVI offensichtlich nur wenig Orientierung gibt, welche Leistungsanforderungen an den einzelnen Beschäftigten gestellt werden. Und schließlich hat NAVI vor allem ein Gerechtigkeitsproblem

und wird in einem zu geringen Maß akzeptiert.

Eine Frage müssen wir noch genauer anschauen. Wie stark soll das Leistungsentgelt schwanken? Hier scheiden sich die Geister. Knapp die Hälfte der Befragten findet es richtig, dass das Leistungsentgelt jährlich schwanken kann, die andere Hälfte ist sich da nicht so sicher.

Diese Frage liegt uns als Betriebsrat am Herzen. Einige Probleme gibt es auch noch mit den Karenzen. Da wollen wir diskutieren, inwieweit wir Änderungen in der Systematik machen sollen.

Wir haben uns auch Gedanken gemacht über eine andere Verteilung des Leistungsentgelts. Zum Beispiel könnte man einen Teil des Leistungsentgelts nutzen, um die zunehmende Erfahrung eines Mitarbeiters im Laufe seiner Tätigkeit zu honorieren. Dies würde eine Regelentwicklung über die Jahre bedeuten. Als Beschäftigter hätte man dann einen Teil des Leistungsentgelts abgesockelt. Dieser Teil wäre sicher. Ein anderer Teil des Leistungsentgelts – und das möchten wir als Betriebsrat auch – brauchen wir, um Leistung wirklich zu belohnen. Hier können wir uns vorstellen, dass dies in einer jährlichen Einmalzahlung geschieht. Neben dem monatlichen Leistungsentgelt gäbe es dann zusätzlich eine jährliche Einmalzahlung, die von Jahr zu Jahr unterschiedlich hoch sein kann.

Da sich aus der Befragung insgesamt kein einheitliches Bild ergab, wurde im Gesamtbetriebsrat beraten und die örtlichen Betriebsräte aufgefordert mit den Beschäftigten unsere Vorstellungen zu diskutieren. Ziel soll eine Entwicklung von Lösungen für

die einzelnen Punkte sein. Dabei war uns wichtig Euch/Sie zu beteiligen! Eure/Ihre Kompetenz war uns hier wichtig. In Kassel haben wir im Oktober an Hand eines Fragebogens die betroffenen Beschäftigten sowie die Führungskräfte die mit NAVI-Beurteilungen zu tun haben befragt. Mit dieser Befragung wollten wir erreichen, dass bei der Weiterentwicklung unseres Leistungsentgeltsystems alle Betroffenen sich mit einbringen und dadurch den Betriebsrat bei den weiteren Verhandlungen zu unterstützen.

Über 200 Rückmeldungen haben wir erhalten. Hierfür möchten wir uns ausdrücklich herzlich bedanken. Eine Vielzahl von Anmerkungen und Anregungen haben wir für die anstehenden Verhandlungen bekommen.

### Ergebnisse der Befragung

#### Frage 1

- Sind Sie der Meinung, dass
- NAVI unverändert beibehalten werden soll *14,7% Zustimmung*
  - NAVI beibehalten, aber verändert werden muss *52,5% Zustimmung*
  - ein neues LB-System entwickelt werden muss *34,3% Zustimmung*

#### Frage 2

- Was soll mit einem Leistungsbeurteilungssystem erreicht werden?
- Leistung honorieren *96,6% Zustimmung*
  - Anreize / Motivation schaffen *77,9% Zustimmung*
  - Erfahrungen würdigen *61,8% Zustimmung*
  - Sonstiges: Mit zusätzlichen Vorschlägen *20,5% Beteiligung*

Fortsetzung Seite 7

## Fortsetzung Seite 6

**Frage 3**

Welches ist der „ideale“ Prozess zur Verteilung des tariflichen Leistungsentgelts (TLE)?

- Soll das monatliche Leistungsentgelt jedes Jahr neu festgelegt werden?

45,6% Zustimmung

- Soll das monatliche Leistungsentgelt fix sein und die Leistung durch jährliche Einmalzahlung honoriert werden?

38,7% Zustimmung

- Weitere Vorschläge

21,5% Beteiligung

**Frage 4**

- Sollen Untergrenzen des individuellen TLE (z.B. 10%) definiert werden?

50,5% Zustimmung

**Frage 5**

(zusätzliche Frage nur an die Führungskräfte)

- Wie kann der Aufwand für Sie als Führungskraft verringert werden?

Hier haben wir eine Vielzahl von Anregungen und Ideen für die weiteren Verhandlungen erhalten.

Wenn aus allen Werken die Befragungen abgeschlossen und ausgewertet sind, wird der Gesamtbetriebsrat in die weiteren Verhandlungen eintreten. Wir IG Metall Betriebsräte in Kassel werden Euch/Sie mit Informationen auf dem neusten Stand halten.

## Weitergabe von Personalnachlass/Personalrabatt

Für Mitarbeiter, die in ihrer Familie bzw. Verwandtschaft einen Mercedes PKW fahren, besteht die Möglichkeit, in der Mercedes Benz NDL Kassel, bei Reparaturarbeiten den Werksangehörigen-Rabatt auf eine andere Person zu übertragen. Hierfür muss eine Vollmacht unterschrieben sowie erklärt werden, dass das Fahrzeug nicht für gewerbliche Zwecke genutzt wird. Der Vollmacht muss eine Kopie der amtlichen Ausweispapiere und/oder die Kopie des Firmenausweises beiliegen.

Dies gilt für den folgenden Personenkreis:

- Ehegatte/in
- Eingetragene Lebenspartner/in
- Verwandte in gerader Linie
- Verschwägerter
- Geschwister
- Halbgeschwister
- Kinder der Geschwister
- Geschwister der Eltern
- oder in einer häuslichen Gemeinschaft Lebende (Verlobte/r oder Lebensgefährte/Lebensgefährtin)

Die Rechnungserstellung erfolgt auf den Namen des Betriebsangehörigen oder Pensionär der Daimler AG, um eine mögliche Versteuerung des geldwerten Vorteils sicherzustellen. Antragsformulare sind in den BR-Büros erhältlich.

## Gesundheitstraining 2011

Noch freie Plätze...

Von Murat Demir



Termine für Gesundheitstraining für Schichtarbeiter und Führungskräfte sind für das erste Halbjahr noch Plätze frei!

08.05. - 14.05.	Schicht	Donaueschingen	
08.05. - 14.05.	Schicht	Donaueschingen	
08.05. - 14.05.	Schicht	Isny	Mitarbeiter mit Gewichtsproblemen
22.05. - 28.05.	Schicht	Bad Grönenbach	
05.06. - 11.06.	Schicht	Bad Grönenbach	
05.06. - 11.06.	Schicht	Prerow	
26.06. - 02.07.	FK	Bad Grönenbach	



Fortsetzung Seite 8

## Fortsetzung Seite 7

Mit dieser präventiven Gesundheitsmaßnahme will das Unternehmen sicherstellen, dass die Leistungsfähigkeit und Arbeitskraft der Mitarbeiter im Schichtbetrieb (2-/3-Schichter) erhalten bleibt. Die Mitarbeiter im Schichtbetrieb lernen während des Gesundheitstrainings verschiedene Maßnahmen und Methoden für die Umsetzung im Alltag kennen.

### Das Gesundheitstraining (6-Tage-Programm) besteht aus folgenden Komponenten:

- Medizinischer Check up
- Bewegung
- Ernährung
- Entspannung

Den Teilnehmern des Gesundheitstrainings wird vermittelt, welche Möglichkeiten es im Bereich Bewegung, Ernährung und Entspannung gibt, um aktiv die eigene Gesundheit zu erhalten und zu fördern.

### Voraussetzungen für die Inanspruchnahme

Das Unternehmen sieht im Rahmen der zur Verfügung stehenden Kontingente vor, dass Mitarbeiter möglichst innerhalb der ersten zwei Jahre nach Übernahme der Schichttätigkeit zur Teilnahme am Gesundheitstraining eingeteilt werden (gilt auch für Azubis die gerade ausgelernt haben und ihre Arbeit

im Schichtbetrieb aufgenommen haben). Eine Wiederholung ist im Rahmen des Gesamtkonzeptes frühestens nach zehn Jahren vorgesehen. Die Fahrtkosten-Pauschale bei Anreise mit eigenem Pkw entspricht dem Bahnspartarif 2. Klasse. Die Erstattungsbeträge werden entsprechend dem Bahntarif aktualisiert. Sie erfolgt in vier Staffellungen (Fahrgemeinschaften erhalten gleiche Leistungen).

Bei weiteren Fragen im Zusammenhang mit dem Gesundheitstraining stehe ich euch zur Verfügung (Tel. 2511). Interessenten sollten sich schnellstens bei Frau Sarah Wicker (Tel: 2335) melden.

## BETRIEBS VERSAMMLUNG

Stand zur  
Wandlung  
von Abstellungen

Aktuelle  
AK- und  
Programmzahlen

Generationen  
management

Wann?

15. März 2011

08:30 Uhr

Wo?

Versandhalle Geb. 54

### Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel

Redaktion: Rainer Popp, Bärbel Berger

Leserbriefe an:

rainer.k.popp@daimler.com

oder:

baerbel.berger@daimler.com