



infoBus

Betriebsratszeitung April 2011

Protest gegen die Ausbeutung von Leiharbeitern



GLEICHE ARBEIT



GLEICHES GELD

Leiharbeit
fair gestalten.

S. 2: Schnittstellenveränderung

S. 3: Arbeitszeitkommission

S. 4: Leiharbeit

S. 5: EvoPensionskontoPlus

S. 6: Bericht aus der AGU-Kommission

S. 7: Frauentag

BR Vorsitzende Fritz Beck und Hans-Jörg Müller

Neue Produktions-schnittstellen

Nachdem, wie in der letzten Ausgabe schon berichtet, die Produktionsschnittstellen in der EvoBus neu definiert werden, ist die erste Entscheidung im letzten Jahr schon gefallen. Es wird in Zukunft nur noch eine Lackierung in Neu-Ulm geben, in der alle Decklack-Umfänge abgearbeitet werden. D.h. in Neu-Ulm werden in Zukunft auch alle Citaros lackiert. Um diese hohen Stückzahlen abarbeiten zu können, waren und sind erhebliche Aufwendungen notwendig.



- die Erweiterung des Bahngleises und der Karossen-Abstellflächen
- die ganze Fördertechnik in der Halle musste umgebaut werden.
- Basis und Klarlack-Kabinen wurden automatisiert
- zusätzliche Trockner für Motivlack und Metallic-Linie
- die UBS-Kabine wurde umgebaut für PU-Dekor
- Aufbau von neuen Schleifkabinen



- Umbau Sonderlack, Klarlack und PU-Material -versorgung
- Umbau Nahtabdichtung

Das waren alles Umbaumaßnahmen, die zum Jahreswechsel 2010/11 innerhalb 4 Wochen ausgeführt wurden, es waren z.T. bis zu 200 Personen in diesem Zeitraum vor Ort beschäftigt, hier ein großes Kompliment an die Planungs- und



Projektverantwortlichen und allen beteiligten Mitarbeitern und Firmen. Bis zum Ende des Jahres 2011 sollen dann die restlichen Umbaumaßnahmen abgeschlossen sein, wie z.B.

- Hohlraumkonservierungs-Kabine
- Motiv Lack Vorbereitung
- Querverschiebeebühnen
- Waschkabine

so dass alle Fahrzeuge über die neue Schnittstelle laufen können. Gleichzeitig gibt es aber auch Tätigkeiten, die von Neu-Ulm nach Mannheim wandern, so z.B. die Klappenmontage, die in Zukunft in Mannheim erfolgen wird und nun seit Februar die

ersten 15 MA aus Mannheim zur Qualifizierung in Neu-Ulm sind.

Euch Kolleginnen und Kollegen aus Mannheim ein



herzliches Willkommen, ein gutes Gelingen der Qualifizierungsmaßnahmen und viel Spaß bei Eurer neuen Tätigkeit.

Jetzt aktuell werden auch die neuen Arbeitsplätze für Mitarbeiter der Klappenmontage Neu-Ulm verteilt und mit den Qualifizierungsmaßnah-



men begonnen.

Auch Euch wünschen wir alles Gute und Freude bei Eurer neuen Aufgabe. Über weitere Schnittstellen-Projekte ist dem Betriebsrat im Moment noch nichts genaueres bekannt und wir gehen von einer rechtzeitigen Information aus (wie in unserer Absicherungsvereinbarung vom letzten Jahr beschrieben)

Optimierung von Fixkosten im indirekten Bereich

Ein weiteres Projekt, über das auch schon berichtet wurde, läuft im Angestellten und indirekten Bereich zur Optimierung von Fixkosten.

Hier geht es um Harmonisierung von Prozessen und der Senkung von Personal-, Sach- und Gemeinkosten. In Summe sollen jährlich 40 Mio. Euro eingespart werden. So soll in diesen Bereichen die Belegschaft um 200 MitarbeiterInnen reduziert werden.

Es ist in Ordnung, wenn Prozesse vereinheitlicht und weiterentwickelt werden und somit auch Kosten eingespart werden.

Kritisch aber wird es, wenn dieselbe Arbeit auf weniger Personen verteilt werden soll. Somit steigt der Leistungsdruck im Angestellten und indirekten Bereich und gleichzeitig erweitert sich der Personenkreis, der nach unserer Gesamtbetriebsverein-

barung zur Gleitzeit im roten Bereich ist (120 bis 200 Stunden plus oder darüber).

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das passt nicht zusammen.

Deshalb die Bitte an euch, genau aufzupassen und den Betriebsrat rechtzeitig zu informieren. Denn oft sind es kleine versteckte Änderungen die einem erst hinterher auffallen.

Arbeitszeitkommission

Das Arbeitszeitgesetz definiert **Arbeitszeit** als die Zeit vom Beginn bis Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

In Betrieben mit Betriebsrat hat diese Mitarbeitervertretung über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochentage mitzubestimmen..

Mitbestimmung gilt auch für die vorübergehende Verkürzung und Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Die Arbeitszeitkommission trifft sich zu ihren Sitzungen mit der Arbeitgeberseite kontinuierlich alle 4 Wochen, um die neuen Arbeitszeitmodelle festzulegen.



Die Kommission besteht aus den Betriebsräten v.l.n.r.: Sahin Gül, Rainer Stibitzky, Josef Günzer, Gerald Stibitzky, Peter Beschoner, Horst Bischof, Hans-Jörg Müller, Erich Henseler, Nadine Götz, Dietmar Junginger, Hans Schrötter nicht abgebildet.

Flexibilität - heute wichtiger denn je

Früher war es normal, über einen längeren Zeitraum klar definierte Arbeitszeitmodelle zu vereinbaren.

Im Gegensatz dazu werden heute die Bestellungen der Kunden und damit der Ablauf/Fertigung immer kürzer. Es wirkt sich auch der Konjunkturverlauf immer stärker auf das Stadt- und Reisebus-Geschäft aus.

Das heißt: große Tender (Ausschreibungen) der Städte, Kommunen

kommen oft Monate verspätet, dann kurzfristig und nicht in voller Auftragszahl.

Deshalb müssen auch vielleicht schon bestehende Arbeitszeitmodelle wieder verändert werden.

Auch durch die stark veränderte Wettbewerbssituation wird es immer schwieriger, langfristig, Arbeitszeiten festzulegen.

Muss man auf marktorientierte Flexi-

bilität achten, wie vorher kurz beschrieben, so muss man auf der anderen Seite die Planbarkeit für die Mitarbeiter in Bezug auf Arbeitszeit, Freischichten, Urlaub und Freizeit gewährleisten.

Dazu gibt es Spielregeln, die eingehalten werden müssen.

Dafür sind wir, die **Arbeitszeitkommission**, da.

Info

**Am 04. April 2011 findet im Kundencenter die Betriebsversammlung statt!
Beginn 08:50 Uhr**

EvoBus Mitarbeiter wurden vor den Werkstoren informiert

Am 17.02.2011 wurden die Beschäftigten zur Teilnahme durch die IG-Metall und den Vertrauensleuten zur Info vor die Werkstore aufgerufen.

Die Beteiligung von über 2000 Beschäftigten an dieser Aktion gegen die Ausbeutung der Leiharbeiter zeigt die Solidarität der Stammebelegschaft.

Das war aber erst der Anfang vieler großen Info-Aktionen in ganz Deutschland. Sollte bei den Arbeitgebern und in der Politik kein Umdenken stattfinden, dann waren das mit Sicherheit nicht die letzten Aktionen.



Gleiche Arbeit—Gleiches Geld

Wenn die Wirtschaft aus Gewinn gier die Fairness und Menschlichkeit gegenüber den Leiharbeitern mit Füßen tritt, dann müssen wir dagegen ankämpfen.

Es war angedacht, dass Leiharbeit hauptsächlich bei auftretenden Auftragsspitzen eingesetzt wird. Inzwischen besetzen die Arbeitgeber Stamarbeitsplätze mit Leiharbeitern.



Leiharbeit richtig eingesetzt ist ein wichtiges Instrument in der Wirtschaft, z.B. bei Auftragsspitzen, Mutterschaftsvertretung, Weiterbildung usw., aber dann sozial gerecht: **„Gleiche Arbeit - Gleiches Geld“**

Sehr viele junge Menschen haben nur die Möglichkeit, über eine Leihfirma ins Berufsleben einzusteigen. Die Aussage, dass sehr viele Leiharbeiter sehr schnell einen unbefristeten Arbeitsplatz erhalten, ist nicht richtig, es sind nur wenige. Viele sind Jahre lang in solchen Firmen tätig. Mit wie wenig Lohn diese Menschen auskommen müssen und mit was für einer Rente (ca. 60 % vom Nettolohn) sie später rechnen können, ist nur schwer vorstellbar. Der geringe Lohn reicht manchmal kaum zum Leben.

Natürlich sind auch die Abgaben für Lohnsteuer und die Sozialabgaben niedriger als bei einem normalen Lohn.

Unsere Sozialkassen werden auf diese Weise doppelt geschädigt. Erstens durch weniger Einzahlungen und zweitens ist es bei dem geringen Einkommen (Rente) gut möglich, dass die jetzigen Leiharbeiter später Sozialhilfeunterstützung brauchen.

Die Einstellung der Arbeitgeber,

kundgetan durch ihren Präsidenten (Dieter Hundt) lässt tief blicken.

"Er kündigt an, dass Leiharbeiter ausgewechselt werden, wenn sie nach langer Einarbeitszeit den gleichen Lohn bekommen sollen, wie die Stammebelegschaft.

Sollte die Politik eine solche Anspruchsregelung beschließen, wird diese Regelung von den Arbeitgebern sofort ausgehebelt.

Dieter Hundt: Somit haben wir mit dieser Regelung kein Problem.

Was will uns der Arbeitgeber-Präsident damit sagen?

„Der Mensch zählt gar nichts, der Gewinn ist alles.“

IG Metall-Chef Berthold Huber:

„Die Regierungskoalition macht sich zum Handlanger von Lohn-dumping und Armutslohnen“

Neue Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge der EvoBus GmbH ist das EvoPensionsKontoplus.

Bei der 2002 eingeführten Altersvorsorge wurden durch die gesetzlich veränderten Bedingungen, z.B. der Rentenzugang mit 67, Anpassungen nötig.

Diese neue Betriebsvereinbarung wurde durch eine Broschüre im März bekannt gemacht.

Wir wollen trotzdem Fragen, die unsere Belegschaft beschäftigen, aufgreifen und Antworten deutlicher machen.

Was kann ich selber einzahlen?

Einzahlungen sind als monatliche gleiche Beträge möglich. Darüber hinaus können auch Zahlungen aus der Ergebnisbeteiligung (bzw. variablen Vergütung E 4 u. E 5) und/oder dem Weihnachtsgeld erfolgen.

Mitarbeiter über 60 können ab sofort wieder freiwillige Einzahlungen nach

Antrag im Lohnbüro vornehmen.

Kann ich einen Betrag über 30 000. € auch auf einmal auszahlen lassen?

Ja, ...

auf Antrag des Beschäftigten oder seiner Hinterbliebenen kann das Versorgungsguthaben mit Zustimmung des Unternehmens auch als Einmalkapital ausbezahlt werden.

Was passiert wenn die EvoBus nicht mehr existieren sollte?

Bei Insolvenz: Hierbei sind die bestehenden individuellen Versorgungsansprüche durch einen übergreifenden Pensionssicherungsfonds abgesichert. Rechtsgrundlage für die Insolvenzschutzverpflichtung für Zusagen aus EvoPensionsKontoplus ist das Gesetz über betriebliche Altersversorgung.

Wie sieht es bei Invalidität/Erwerbsunfähigkeit aus?

Nur bei unbefristeter vollständiger Erwerbsunfähigkeit (EU) entsteht ein Fälligkeitsanspruch auf das bis dahin aufgelaufene Versorgungskapital, wenn es zu einem Anspruch auf Erwerbsminderungsrente kommt.

Vererbbarkeit:

In den §§ 4.4 und 5.3 der BV EvoPensionsKontoplus ist der Kreis der Anspruchsberechtigten für Leistungen aus Basis- und Aufbaukonto abschließend geregelt.

Danach erhalten Kinder, für die der Mitarbeiter Kindergeld erhält, die Versorgungssumme, wenn keine Witwe (verheiratet) vorhanden ist. Dies gilt auch in dem Fall, wenn der Mitarbeiter zusammen mit Gattin stirbt. Sind die Kinder nicht mehr kindergeldberechtigt und keine Versorgungsberechtigten vorhanden, so verfällt sowohl das Basis- als auch das Aufbaukonto.

Wie sieht die Unverfallbarkeit aus?

Hier entstehen nur Ansprüche, wenn zum Zeitpunkt des Austrittes aus der EvoBus die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Unverfallbarkeit der EvoBus Altersversorgung erfüllt sind.

neu: seit 01.01.2009: 25 Jahre alt und 5 Jahre Betriebszugehörigkeit.

Wahl der Schwerbehindertenvertreter 2010

In einem Zyklus von 4 Jahren finden turnusmäßig die Schwerbehindertenvertreter Wahlen statt.

Am 24.11.10 war es bei uns soweit.

Zur Wahl stellten sich Brigitte Mohrweiss und als Stellvertreter Martin Kopp, die auch gewählt wurden.

Für Brigitte Mohrweiss ist es die 3. Amtszeit, bei Martin Kopp die 2.

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Betrieb und vertritt ihre Interessen.

Gleichzeitig steht sie beratend und

helfend den Beschäftigten auch bei Anträgen an die zuständigen Behörden zur Seite. Unter anderem auf Feststellung einer Schwerbehinderung und ihres Grades, sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen.

Zu einer der wichtigen Aufgaben gehört auch die Begleitung der BEM-Gespräche.

Außerdem hilft sie bei Anträgen an das Integrationsamt.

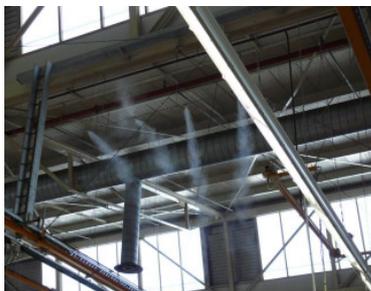
Wie z.B. bei Minderleistung der Beschäftigten oder eventuell bei Arbeitsplatzausstattungen.



Brigitte Mohrweiss

Befeuchtungsanlage am Band 5 Halle 50

Über den Jahreswechsel 2010/2011 ist in der Halle 50 eine Befeuchtungsanlage eingebaut und in Betrieb genommen worden. Seither ist die Raumtemperatur stark gefallen.



Es wurden Temperaturmessungen durchgeführt und dabei wurde oftmals nur 13 – 14 Grad Celsius gemessen. Diese Arbeitsbedingungen sind so nicht in Ordnung. Auf Nachfrage des Betriebsrats wurde erklärt, dass der neue Scheibenkleber eine bestimmte Luftfeuchtigkeit zum Aushärten braucht und dass Maßnahmen zur Behebung des Missstandes schon eingeleitet worden sind. Die Raumtemperatur ist in der Arbeitsstättenverordnung geregelt und der Betriebsrat wird überprüfen, ob diese Vorgaben auch eingehalten werden. Zukünftig sollte der Betriebsrat vorher und nicht nachher mit einbezogen werden. Das ist auch im Betriebsverfassungsgesetz so geregelt (§ 89).

Meinungen von betroffenen Beschäftigten:

"Das ist kein Zustand, den man lange ertragen kann."

"Bei mir machen sich schon Halsschmerzen bemerkbar."

"Hoffentlich unternimmt man etwas gegen diese Anlage."

"Bisher ist es ohne diesen Kleber gegangen. Wahrscheinlich ist dieser Kleber günstiger. Das alles auf Kosten un-

serer Gesundheit. So viel zum Thema Wertschätzung."

"Wenn man einen A 380 in die Luft bekommt, wird es ja wohl noch möglich sein, einen Kleber zu besorgen, der diese Anlage nicht braucht um auszuhärten."

"Ohne eine Jacke ist es nicht mehr möglich zu arbeiten."

"Gott sei Dank hat die Geschäftsführung keine Befeuchtungsanlage in ihren Büros."

"Für so etwas nimmt man urplötzlich Geld in der Hand. Da muss ja jede Menge Einsparung da sein, natürlich auf Kosten unserer Gesundheit."

Aber auch so kann es gehen...

Gemeinsam mit dem Betriebsrat hat die Firma nun endlich beschlossen, dass die Schuhausgabe nicht mehr in der Werkzeugausgabe stattfindet, sondern in der Kleiderausgabe. Der Raum wurde umgebaut, um die Schuhausgabe für die Beschäftigten so angenehm wie möglich zu gestalten. Es stehen nun auch mehrere Modelle zur Auswahl. Darunter sind sogar Schuhe für unsere Kolleginnen im Sortiment.



Mitarbeiterangebote auch bei EvoBus Neu-Ulm

Das neue Programm „Mitarbeiterangebote für Daimler Mitarbeiter“ gilt auch für EvoBus Mitarbeiter.

Anmelden kann man sich im Intranet [siehe Bild unten](#) oder im Internet mit:

www.daimler.mitarbeiterangebote.de

<http://enter.daimler.com>.

Dieses Programm ist kein Angebot der Daimler AG, son-

dern der eigenständigen Firma „corporate benefits“.

Somit ist gewährleistet, dass die Anonymität und Datenschutzbestimmungen sowie die Sicherstellung der Compliance - Regelungen eingehalten werden.

Es gibt vielfältige, interessante Angebote in den Bereichen " Sport, Technik, Freizeit und Reisen“ zu reduzierten Preisen. Natürlich will die Geschäftsführung nicht, dass die Bestellung oder die Auswahl der Artikel von der

Firma aus getätigt werden.

Bitte beachten: Die Erstanmeldung kann in der Firma getätigt werden. Die Nutzung erfolgt grundsätzlich über den privaten Internetanschluss von zuhause aus.

100 Jahre Internationaler Frauentag 2011

Der Internationale Frauentag blickt auf eine lange Tradition zurück. Er entstand im Kampf um Gleichberechtigung und Wahlrecht für Frauen.

Der Internationale Frauentag geht auf die Arbeiterinnenbewegung Mitte des 19. bis 20. Jahrhunderts zurück. Erste entscheidende Ereignisse waren die Demonstrationen und Streiks von Textilarbeiterinnen in den USA seit

1 8 5 8



Der erste Internationale Frauentag fand am 19. März 1911 in Dänemark, Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA statt. Die politische Forderung war das Wahlrecht für Frauen. Mehr als eine Million Frauen gingen auf die Straße - eine bis dahin beispiellose Massenbewegung. Die Wahl dieses Datums sollte den revolutionären Charakter des Frauentages unterstreichen. Der 18. März war der Gedenktag für die Gefallenen in Berlin während der Revolution 1848.

Die zentralen Forderungen waren:

- Kampf gegen den Krieg
- Wahl- und Stimmrecht für Frauen
- Arbeitsschutzgesetze
- ausreichender Mutter- und Kinderschutz
- der Achtstundentag
- gleicher Lohn bei gleicher Arbeitsleistung
- Festsetzung von Mindestlöhnen



Heute für morgen
Zeichen setzen

Frauentag am Standort Neu-Ulm

Natürlich fand auch an unserem Standort das schon traditionelle Frauen-Info-Cafe statt.

Dazu trafen sich ca. 130 Frauen am 9. März im Kundencenter, um gemeinsam bei einem kleinen Imbiss Informationen auszutauschen, oder nur einfach mal mit Kolleginnen zu plaudern, die man schon lange nicht mehr gesehen hat.

wo Fotos unserer Frauen-Info-Cafe's der letzten Jahre zu sehen war.



Großes Interesse fand auch der aufgebraute Info-Tisch, sowie die im Hintergrund laufende Präsentation,

Die Gleichstellungskommission des BR bedankt sich bei dieser Gelegenheit für das rege Interesse an unserer Veranstaltung und das sehr positive Feedback dazu.



Notizen

An der **Spendenaktion 100.000 und Ulmer hilft** nahmen 87% der Beschäftigten teil. Sie sorgten zusammen mit der Firma für eine Rekordspende von 52 420 €.

Wer **Altersteilzeit** machen möchte, kann mit dem 57. Lebensjahr beginnen. Beratung für die Jahrgänge 54 und 55 dazu im BR Büro.

Anlässlich des 125. Geburtstags des Automobiles und von 60 Jahre SETRA findet im Werk Neu-Ulm am Samstag, 14. Mai 2011 von 10:00 bis 17:00 Uhr ein **Familientag** statt

EvoBus Beschäftigte können eine Lizenz für Microsoft Office 2010 Windows bzw. Microsoft Office 2011 (Mac) erwerben.

Ebenso können auch die Programme Microsoft Visio und Microsoft Project zur Nutzung für den privaten PC erworben werden. Jedes der drei Programme kostet den EvoBus-Mitarbeiter 12,95 €.

Alle nötigen Informationen bekommt Ihr im Intranet unter "Services"- "Persönliche Services" "Microsoft Home Use Programm". oder im Internet unter <http://portal.e.corpintra.net/go/mshup>

Azubi—Übernahme

Der Betriebsrat hat erreicht, dass alle Jungfacharbeiter vom Auslernjahr 2010 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Wir sind sehr froh darüber, dass einvernehmlich mit der Geschäftsführung die positive Entscheidung zugunsten der jungen Menschen gefallen ist.

**Betriebsver-
sammlung
04.April 2011
08:50 Uhr
Kundencenter**



Wir wünschen allen Beschäftigten...

**Frohe
Ostern**

Impressum:

V.i.S.d.P: Reinhold Riebl IG Metall Ulm

Herausgeber:

Betriebsrat EvoBus GmbH Neu-Ulm

Redaktion:

Toni Steinbeisser; Peter Beschoner; Sahin Gül

Anfragen an:

Anton.Steinbeisser@daimler.com