



# infoBus

Betriebsratszeitung November 2011

Alle Jahre wieder

„**Heißer Herbst**“

heißt Volldampf bis zum  
Schluss



Seite 5

**Schnittstellen-  
veränderung**

Lackierung  
Klappenmontage

Seite 6

**Vertrauensleutewahl  
2012**

Seite 7

**Jugend—Aktionstag**

EvoBus—Auszubildende in  
Köln



Friedrich Beck  
Betriebsratvorsitzender



Hans-Jörg Müller  
stellv. Betriebsratvorsitzender

## Liebe Kolleginnen und Kollegen

### **ein schwieriges Jahr neigt sich dem Ende zu.**

Nicht nur schwierig bei uns in der EvoBus, nein auch ein schwieriges Jahr für die Politik in Europa, vor allem aber für ihre Bürgerinnen und Bürger, denen nach der Finanzmarktkrise, und nun der Schuldenkrise unzumutbare Sparprogramme aufgebürdet werden.

Mit Blick auf Griechenland, Italien, Spanien oder Portugal wird hier auch wieder sichtbar, dass nicht die Verursacher zur Rechenschaft gezogen werden, sondern die Masse der kleinen Leute, Arbeiter, Angestellte und Rentner mal wieder die Zeche zahlen sollen, ja zahlen müssen.

Jetzt werden vielleicht manche denken, was geht das uns, uns in Deutschland oder uns Beschäftigte in der EvoBus an? Wir sind alle davon betroffen, wir als große Exportnation profitierten von der gemeinsamen Währung mit am meisten.

**Wenn die Euro- und Schuldenkrise nicht gemeistert wird, dann Kolleginnen und Kollegen, wird es uns in Deutschland mit am stärksten treffen.**

Auch für uns in der EvoBus GmbH geht ein aufregendes, spannendes Jahr voller Unsicherheit zu Ende. Die Kunden sind verunsichert, egal ob Kommunen mit ihren knappen öffentlichen Mitteln oder der Privatkunde, der nicht weiß, was auf ihn zukommt.

Das ganze Jahr über hofften wir auf einen besseren Auftragseingang und machten Arbeitszeitmodelle im 2 bis 4 Wochenrhythmus. Nach unserer letzten Ausgabe im Juli kamen noch einige Schließungstage in der Montage im August dazu, so dass wir jetzt bei ca. 40 Schließungstagen sind. Jetzt im letzten Drittel des Jahres soll noch gerettet werden was noch zu retten ist. Es werden 9 Stunden und mehrere Samstage gearbeitet.

In der Lackierung werden seit Ostern alle Fahrzeuge für Mannheim und Neu-Ulm lackiert, dort wird seit Monaten 9 Stunden und jeden Samstag gearbeitet.

Hier an dieser Stelle wollen wir allen Kolleginnen und Kollegen, egal in welchem Bereich sie arbeiten, herzlich Danke sagen.

Ohne Euer Engagement wären diese extremen Arbeitssituationen und Belastungen nicht zu meistern gewesen.

### **Wagen wir noch einen Ausblick ins Jahr 2012.**

Zum jetzigen Zeitpunkt ist noch keine Besserung in Sicht. Wir müssen davon ausgehen, dass es einen ähnlich verhaltenen Jahresbeginn geben wird wie 2011. Wir hoffen, dass alle wieder einen kühlen Kopf bewahren und wir wieder ruhigeres Fahrwasser erreichen werden.

**Liebe Kolleginnen und Kollegen, in wenigen Wochen geht wieder ein Jahr zu Ende, in der ihr Euch wieder für die Firma eingesetzt und engagiert habt. Hierfür unseren herzlichen Dank, denn wir sind der Überzeugung das wir es nur gemeinsam meistern werden.**

Jetzt kommt die wohlverdiente Betriebsruhe zum Jahreswechsel und wir wünschen Euch eine gute Erholung, Euch und Euren Familien frohe Weihnachtstage, einen guten Rutsch und viel Glück und Gesundheit in der Zukunft und im Jahr 2012.

## Personalkommission



v.l.n.r.: Robert Laupheimer, Werner Schäffler, Siegfried Ahatli, Gerald Stibitzky, Hans-Jörg Müller, Siegfried Messner

### **Wir sind die Kommission, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen und Versetzungen wahrnimmt.**

Unser Sitzungsrhythmus ist wöchentlich, da der Betriebsrat lt. Betriebsverfassungsgesetz innerhalb einer Woche zu jeder personellen Einzelmaßnahme Stellung nehmen muss. Lässt er diese Frist ohne Stellungnahme verstreichen, bedeutet dies die automatische Genehmigung der Maßnahme.

Wir haben vom Betriebsrat die Be-

fugnis erhalten, bei allen anstehenden personellen Einzelmaßnahmen, sei es bei Versetzungen im Verwaltungsbereich, Neu- bzw. Wiederbesetzungen von intern oder extern ausgeschriebenen Stellen, selbstständig die Entscheidungen zu treffen. Dabei achten wir darauf, dass die in unserer Betriebsvereinbarung fixierten Auswahlkriterien eingehalten werden.

Die Zuordnung zum entsprechenden ERA-Niveaubespiel bei der Wiederbesetzung einer Stelle sowie die richtige Zuordnung neuer Stellen zum

entsprechenden ERA Niveaubespiel gehören ebenfalls zu unserem Aufgaben.

Auch bei der Zuordnung unserer auslernenden Azubis und BA-Studenten achten wir darauf, dass sie entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden.

Wir achten darauf, dass Zeitarbeitskräfte nur zur Überbrückung von temporären Auftragsspitzen und als Krankheitsvertretungen eingesetzt werden sollen. Ebenfalls zu unseren Aufgaben gehört es, unsere festgeschriebenen Kriterien bei der Auswahl der Leiharbeitsfirmen zu gewährleisten sowie die Anwendung deren Tarifverträge IGZ bzw. BZA zu überwachen. Die Statistik, zur Einhaltung unserer vereinbarten 5% Leiharbeiter Jahreskapazitätsquote, wird ebenso in der Personalkommission geführt. Anhand dieser Statistik informieren wir unsere Betriebsratsvorsitzenden laufend über den aktuellen Stand.

2010 wurden insgesamt 284 personelle Einzelmaßnahmen von der Personal-Kommission bearbeitet.

## Burnout—das haben doch nur die anderen

Burnout ist seit dem tragischen Tod des verstorbenen Nationaltorhüters Robert Enke in aller Munde. Fragt man Menschen, was genau Burnout ist, wird man selten eine richtige Antwort erhalten. Der Begriff Burnout kann von Ärzten auch nicht als Diagnose erstellt werden, da er im Krankheitskatalog der WHO nicht als Krankheit geführt wird.

### **Aber was ist Burnout?**

Die Fachliteratur beschreibt Burnout als psychische Verletzung. Der Mensch ist nicht mehr in der Lage, die Anforderungen, die an ihn gestellt werden, mit seinen Fähigkeiten

zu bewältigen. Dies kann oftmals bei der täglichen Arbeit aber auch im privaten Bereich der Fall sein. Es trifft vor allem hoch motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter.

Burnout ist die Endstufe einer Erscheinung mit vielen Facetten und Merkmalen, die alle durchaus mit der normalen Weiterentwicklung eines Menschen in Verbindung gebracht werden könnten.

Der Prozess verläuft in Phasen und kann sich über mehrere Jahre hinziehen. Er drückt sich in einer schleichenden, zunächst unbewussten Veränderung des Verhältnisses zur eigenen Arbeit aus. Deshalb sind die ers-

ten Anzeichen selbst für den Betroffenen sehr schwierig und oft erst in einer fortgeschrittenen Phase wahr zu nehmen.

Der Betriebsrat nimmt sich dieser Thematik an und wird versuchen, über diese sich immer mehr ausbreitenden Problematik ausgiebig und umfassend zu informieren.

Durch einen sehr guten Burnout - Risiko Test im Internet z.B. unter [http://www.palverlag.de/Burnout\\_Test.html](http://www.palverlag.de/Burnout_Test.html) kann jeder selbst prüfen, ob bei ihm gewisse Gefährdungsfaktoren vorliegen. .

Werner Schäffler

## Zielvereinbarungsprozess

**Im Folgenden zeigen wir zur Erinnerung die Vorgehensweise im Zielvereinbarungs-Prozess auf:**

### **Start-Führungsgespräch im ersten Quartal.**

Ankündigung des Gesprächs mindestens 14 Tage vorher. Ziele und Maßstäbe sind entsprechend der Zielsetzung einer leistungsgerechten Vergütung anspruchsvoll, aber auch bei zu erwartendem Einsatz der Beschäftigten erreichbar. Ziele sind durch die Beschäftigten beeinflussbar. Ziele sind messbar oder nachvollziehbar bewertbar.

Sollzustand ist beschrieben. (nicht notwendig zu beschreiben ist der Weg vom Ist- zum Sollzustand)

### **Zwischenbilanzgespräch im dritten Quartal:**

Rückmeldung für die Beschäftigten zum Umsetzungsfortschritt bei der Zielerreichung. Das Zwischenbilanz-

gespräch soll spätestens drei Monate vor Ende des Feststellungszeitraumes erfolgen und ist zu dokumentieren. Falls notwendig können gegensteuernde Maßnahmen zur Unterstützung für den verbleibenden Feststellungszeitraum vereinbart werden, damit der Zielerreichungsgrad erreicht wird.

### **Abschluss-Führungsgespräch:**

Zeitpunkt: 1. Quartal des dem Beurteilungszeitraum folgenden Jahres, jedoch vor dem nächsten Start-Führungsgespräch.

Ermittlung und Bekanntgabe des Zielerreichungsgrades durch den Vorgesetzten

Der Beschäftigte bestätigt und erhält eine Kopie

Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, den Zielerreichungsgrad zu reklamieren. In diesem Fall führt der Vorgesetzte innerhalb von zwei Wochen ein weiteres Gespräch mit dem Ziel,

Meinungsverschiedenheiten auszuräumen. Gelingt dies nicht, kann der Beschäftigte innerhalb von drei Wochen beim HR-Bereich seinen Zielerreichungsgrad reklamieren.

Der HR-Bereich geht der Beschwerde des Beschäftigten nach und informiert den Beschäftigten und den Betriebsrat. Auf Antrag des Beschäftigten oder des Betriebsrates kann ein weiteres Gespräch zwischen Beschäftigten, Betriebsrat und HR-Bereich mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung stattfinden.



## Gleitende Arbeitszeit

Das Ziel der Gleitzeitregelung ist, den betrieblichen Notwendigkeiten durch eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit Rechnung zu tragen und den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Beginn und Ende der Arbeitszeit im vereinbarten Rahmen selbstständig zu bestimmen.

Das Arbeitszeitkonto kennt folgende Phasen:

- Grüne Phase von +60 Stunden bis -60 Stunden,
- Gelbe Phase von - 61 Stunden bis -100 Stunden bzw. von +61 Stunden bis +120 Stunden
- Rote Phase von +121 Stunden bis +200 Stunden.

Der Betriebsrat stellt nun fest, dass sich die Arbeitszeitkonten im Durch-

schnitt in der Gelben Phase (Plus-Stunden-Bereich) bewegen. Schon in der Gelben Phase muss ein Arbeitszeitgespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter geführt werden, um eine einvernehmliche Lösung zum Saldenabbau zu erzielen. Ziel muss laut Betriebsvereinbarung IMMER die Grüne Phase sein.

In der Roten Phase ist dieses Gespräch zwingend zu führen. In der Roten Phase sollte sich der Mitarbeiter nur vorübergehend befinden, nur aus betrieblichen Gründen und nur dann, wenn zugleich ein Abbauplan existiert und das Erreichen der Gelben Phase (endgültiges Ziel: Grüne Phase) geplant ist. Diese Regelungen wurden und werden aus Sicht des Betriebsrats bis heute größtenteils

ignoriert.

Der Betriebsrat wird nun verstärkt über die Arbeitszeitkonten wachen und bei Nichteinhaltung der Gleitzeitvereinbarung entsprechende Maßnahmen fordern.

Die aufgebauten GLAZ-Zeiten sind in Freizeitausgleich zu nehmen, eine Auszahlung ist verboten.

Der hohe Stand der sich im Roten Bereich befindlichen Beschäftigten signalisiert dem Betriebsrat deutliche Unterbesetzungen in den betreffenden Bereichen.

Die Betriebsvereinbarung zur Gleitenden Arbeitszeit Standort Ulm/ Neu-Ulm der EvoBus GmbH aus dem Jahr 2007 kann im Betriebsratsbüro oder beim Abteilungsbetriebsrat eingesehen werden.

### Schnittstellenänderung in der PLA-PL (Lackierung Halle 30)

**Aufgrund eines Geschäftsführerbeschlusses werden alle Busse in Neu-Ulm lackiert. Dafür wurden ca. 10 Mio. Euro in die Lackierung investiert.**

Dadurch gibt es eine Schnittstellenänderung, das heißt, nicht nur Zuwachs von Komponenten, sondern auch Entfall bzw. Verlagerung der Arbeitsinhalte. Dazu gehört auch die Unterbodenbeschichtung; Nahtabdichtung und die Klappenmontage. Diese Arbeiten werden zukünftig in Mannheim verrichtet.

Deshalb musste für 100 Kolleginnen und Kollegen ein angemessener Arbeitsplatz gefunden werden.



*Basis-Lack Robby*

Gemeinsam mit den Verantwortlichen der Firma ist es dem Betriebsrat gelungen, für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Arbeitsplatz zu finden, mit dem sie auch zufrieden sind.

Die meisten wurden innerhalb der Lackierung eingesetzt. Aber auch in den Bereichen wie z.B.: MMO; MLO; Werk 4 Teilefertigung, wurden Arbeitsplätze gefunden.

Bei den Versetzungen gab es verschiedene Aspekte, z.B.:

Entgeltabsicherung, Einsatz von angeschlagenen Kollegen, Wünsche der betroffenen Beschäftigten, die beachtet werden mussten.

**Am 21. November 2011 findet  
im  
Kundencenter die  
Betriebsversammlung statt!  
Beginn 08:50 Uhr**

### Teilnahmerecht der Leiharbeiter

**Am 21. November findet die nächste Betriebsversammlung statt.**

Leiharbeiter haben gemäß § 14 AÜG (Arbeitnehmer Überlassungs Gesetz) das gesetzlich garantierte Recht zur Teilnahme an Betriebsversammlungen im Einsatzbetrieb.

Sie haben nämlich eine sogenannte „doppelte Betriebszugehörigkeit“.

Das heißt, dasselbe Recht, an den

**GLEICHE ARBEIT**



**GLEICHES GELD**

**Leiharbeit  
fair gestalten.**

Betriebsversammlungen teilzunehmen wie alle EvoBus-Mitarbeiter.

Darüber darf sich weder EvoBus noch die Verleihfirma hinwegsetzen. Dieses verbrieftes Recht sollte sich auch keiner nehmen lassen.

Deshalb wendet Euch an die Betriebsräte, wenn angezweifelt wird, dass Ihr zur Teilnahme berechtigt seid !

## Vertrauensleute Wahlen 2012

### Vertrauensleute, Garanten für eine starke Interessenvertretung



Die Vertrauensleute in den Betrieben sind gemeinsam mit den Betriebsräten der IG Metall die Garanten unserer betrieblichen Handlung- und Gestaltungsfähigkeit.

Sie bilden eine Einheit gemeinsam mit den Betriebsratsmitgliedern. Mit aktiven und kompetenten Vertrauensleuten können wir auch in Zukunft

die Interessen der Arbeitnehmerrechte gestalten. Die Vertrauensleute kennen ihren Arbeitsbereich und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten vor Ort.

Mit starken Vertrauensleuten gelingt es, ein dichtes Informationsnetz und einen guten Draht zu den Beschäftigten aufzubauen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Vertrauensleuten steht für mehr Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb.

Ende Februar 2012 stehen wieder Vertrauensleute Wahlen bei EvoBus an. Wir suchen dich als Vertrauensmann/frau.

### Wir suchen aktive Vertrauensleute

#### Anforderungen

- Spaß am gewerkschaftlichen Arbeit.
- Engagement für die Kollegin-

nen und Kollegen in ihren Bereichen.

- Bereitschaft zur Einarbeitung in gewerkschaftliche und politische Themen.
- Freude an der Zusammenarbeit mit der IG Metall und dem Betriebsrat.
- Beteiligung am Meinungsbildungsprozess.
- Interesse an Weiterbildung .

### Wir suchen DICH

Melde dich doch ganz einfach bei VK-Leiter Sebastiano Testa unter Telefon 5545,

per E-Mail an:

Sebastiano.testa@daimler.com oder komm im Betriebsratsbüro vorbei.



## Spende für Verein „Frauen helfen Frauen“

Die Vertrauenskörperleitung hat sich beraten, welcher Organisation der Erlös unseres Fußballturniers im Sommer zugute kommen soll.

Wir haben uns für den Verein „Frauen helfen Frauen“, entschieden. Er ist Träger des Ulmer Frauenhauses und der Frauenberatungsstelle. Am 19. Oktober haben VK – Leiter Sebastiano Testa und der stell. BRV Hansjörg Müller der Geschäftsführerin A. Glaschick und ihrer Stellvertreterin L. Rechel eine Spende von 500,00 € überreicht. Wir sind überzeugt, dass das Geld an der richtigen Stelle ankommt und wollen uns im Namen des Vereins bei allen, die zu dieser Spende in irgendeiner Form

beigetragen haben, herzlich bedanken. Das von den Vertrauensleuten der EvoBus Neu-Ulm mit der IG

Metall Ulm im Sommer ausgerichtete Fußballturnier wurde von der Mannschaft "Real Klappe" gewonnen.



S. Testa, A. Glaschick, L. Rechel, H.J. Müller

## Ausbildungsbeginn bei EvoBus



**Im September 2011 hat für 70 junge Menschen ein neuer entscheidender Lebensabschnitt begonnen.**

Die EvoBus GmbH Neu-Ulm und der Betriebsrat heißt seine 58 Auszubildenden und 12 Studenten herzlich

willkommen!

Mit ca. 220 Auszubildenden in verschiedenen Berufen liegt unsere Ausbildungsquote bei einem Wert, weit über dem regionalen Durchschnitt. Dies zeigt erneut unsere Position, als einer der größten Ausbildungsbetrie-

be in unserem Wirtschaftsraum, nicht zuletzt durch den positiven Einfluss des Betriebsrats.

Die Ausbildung besteht aus gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen. Hinzu kommen mehrere Studiengänge.

## Jugend–Aktionstag in Köln



Rund 20.000 Jugendliche kamen zum Jugend-Aktionstag am 1. Oktober nach Köln. Davon ein voller Bus EvoBus Azubis aus Neu-Ulm. Unter dem Motto "Laut und stark" engagieren sich die Jugendlichen für bessere Zukunftsperspektiven und die unbefristete Übernahme nach der Berufsausbildung. Det-

lef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, sagte: *"Wir wollen ein Zeichen setzen, damit die Politik endlich die Themen der Jungen Generation auf die politische Tagesordnung setzt, sie zur Chefsache macht"*. Der Aktionstag war der vorläufige Höhepunkt der Kampagne "Operation Übernahme".



## Notizen—Termine—Wichtiges

---

Unser Kollege **Hans Schrötter** ist in die Freistellungsphase der Altersteilzeit gegangen.

Wir bedanken uns für sein Engagement im Betriebsrat und in den verschiedenen Kommissionen. Wir wünschen unserem Kollegen alles Gute in seinem nächsten Lebensabschnitt.



In den Betriebsrat nachgerückt ist dafür der Kollege **Ralf Witte**. Ralf arbeitet in der Teilefertigung. Als Ersatzmitglied des Betriebsrats bringt er bereits erworbene Erfahrung für die Arbeit als Betriebsrat mit.

Sein Zuständigkeitsbereich ist die Sitzfertigung/SF.



Wir trauern um unseren  
Kollegen im Betriebsrat

**Patrick Querner**

**Betriebsver-  
sammlung  
21. November  
2011**

**08:50 Uhr  
Kundencenter**



## 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