



infoBus

Betriebsratszeitung April 2012

Quo vadis?
Wohin gehst du?



Hoşgeldin!
Willkommen!

Seite 3
Tarifrunde 2012

Seite 4
Vertrauensleutewahl

Seite 5
Neuregelung fürs
Kindergeld



Friedrich Beck
Betriebsratvorsitzender



Hans-Jörg Müller
stellv. Betriebsratvorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Daimler hat ein glänzendes Jubiläumsjahr 2011 hingelegt.

Konzernergebnis und Konzernumsatz erreichten Rekordniveau.

Die Bilanzzahlen haben sich größtenteils sehr erfreulich entwickelt. Das Unternehmen steht gut und gesund da.

Lediglich bei den Bussen war das Geschäft rückläufig. Hier findet die Krise von 2008/2009 zeitversetzt statt. Dies liegt auch daran, dass die öffentlichen Haushalte gerade überall zurückgefahren werden und so die für das Busgeschäft wichtigen öffentlichen Aufträge von Kommunen stark rückläufig sind.

Leider sieht es so aus, als ob die Führung von EvoBus hier nicht die Gelassenheit zeigt, wie es Daimler 2009 getan hat.

Bei EvoBus wurde den Betriebsräten ein strukturelles Maßnahmenpaket vorgelegt, welches unter anderem die Vollausslastung der Türkei durch Produktverlagerung aus Deutschland, Personalabbau in den deutschen Wer-



ken und für deren verbleibende Belegschaft Einschnitte bei Arbeitszeit und Entgelt vorsieht.

Woher dieser plötzliche Sinneswandel?

Noch im Dezember 2010 hatten sich Betriebsräte und Geschäftsleitung auf gemeinsame Ziele, mit denen die Auslastung und die funktionale Wertigkeit der Standorte Neu-Ulm und Mannheim gesichert werden, geeinigt.

Die Geschäftsleitung verpflichtete sich, bis 2017 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

Dafür hat die Belegschaft sich verpflichtet, viele Maßnahmen zur Kostoptimierung mitzutragen.

Wir fordern, dass der 2010 gefundene Konsens weiter Bestand hat.

Eine schrittweise Ausdünnung der deutschen Standorte kommt aus Sicht des Betriebsrates nicht in Frage.

Wir fordern intelligente Lösungen, die den Belegschaften in Neu-Ulm und Mannheim langfristig positive Beschäftigungsperspektiven bieten und die Angst vor einem langsamen Sterben nehmen.

Lasst uns daher gemeinsam für eine positive Zukunftsperspektive der deutschen EvoBus - Standorte Neu-Ulm und Mannheim kämpfen.

Bei der laufenden Tarifrunde zeichnet sich noch keine Annäherung ab.

Drei gleichrangige Forderungen gilt es durchzusetzen. Neben einer Entgelterhöhung von 6,5 Prozent, fordern wir auch erweiterte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Leiharbeit und die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden.

In den letzten Jahren sind Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit, Befristungen, Werkverträge oder Minijobs auf 33 Prozent gestiegen. Die meisten von uns haben Verwandte oder Freunde, die keinen sicheren Arbeitsplatz haben.

Dies ist nicht nur ein Problem bei EvoBus oder der IGMetall, sondern ein Problem, das die gesamte Gesellschaft betrifft.

Durch geringeren Verdienst der meisten Leiharbeiter kommt es zu weniger Kaufkraft.

Weniger Verdienst bedeutet auch weniger Euro in den Sozialkassen (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung)

Somit höhere Beiträge für den Rest der Gesellschaft.

Weniger Rentenbeiträge erhöhen zusätzlich das Risiko der Altersarmut, da niedrige Rentenbeiträge automatisch niedrige Renten bedeuten.

Das zeigt auf, dass wir alle betroffen sind.

Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmen zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

In der heutigen Zeit, ist der Wirtschaftsausschuss ein sehr wichtiges Organ des Betriebsrats.

In unserer jetzigen Situation, mit den vielen unterschiedlichen Forderungen der Geschäftsleitung, ist dieser Ausschuss im Dauereinsatz.



Fritz Beck, Hans-Jörg Müller, Gerald Stibitzky

Tarifrunde 2012

In der zweiten Runde für die 800 000 Beschäftigten der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie ist nichts herausgekommen.

Vor dem Verhandlungslokal in Ludwigsburg demonstrierten rund 5000 Metallerinnen und Metaller lautstark für die Forderungen der IG Metall: 6,5 Prozent mehr Geld, die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten und mehr Mitsprache der Betriebsräte bei der Leiharbeit.

Die IG Metall ist verärgert darüber, dass die Arbeitgeber immer noch ein Angebot verweigern.

So wird unnötig Zeit vertrödelt. **"Jetzt müssen Fakten und Argumente auf den Tisch. Ideologische Schützengräben bringen uns keiner Lösung näher"**, forderte IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hoffmann.

Die dritte Verhandlung für Baden-Württemberg ist am 19. April 2012 geplant.

Lebenslauf

Der Diplom-Ökonom **Jörg Hoffmann** wurde 1955 im Remstal (Baden-Württemberg) geboren.

Nach Abitur und Ausbildung folgte ein Studium der Ökonomie und Soziologie an den Universitäten Stuttgart-Hohenheim, Paris und Bremen.

Im Anschluss an die Diplomarbeit bei der AEG in Winnenden war Hoffmann für mehrere Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Hohenheim tätig.

Seit 1987 ist er in den Diensten der IG Metall, anfangs als Sekretär der Verwaltungsstelle Stuttgart und ab 2000 als Tarifsekretär der Bezirksleitung Baden-Württemberg.

Im September 2003 folgte Hoffmann als Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg auf Berthold Huber.

Der Gewerkschafter hat in seinen verschiedenen Funktionen an zahlreichen wegweisenden Tarifabschlüssen der bundesdeutschen Metall- und Elektroindustrie mitgewirkt.



IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hoffmann

Vertrauensleutewahl bei EvoBus



Am 13.03.12 und 14.03.12 haben im vierjährigen Turnus die Vertrauensleutewahlen stattgefunden. Vertrauensleute sind neben dem Betriebsrat Ansprechpartner für die Beschäftigten im Betrieb.

Es sind insgesamt 150 Vertrauensleute gewählt worden. Davon sind 40 Neugewählte.

Aufgaben der Vertrauensleute im Betrieb sind:

Sie beraten die IG Metall-Mitglieder, erläutern Ziele und Aufgaben der IG Metall (IGM).

...informieren über Gesetze, Tarifverträge, Verordnungen und Vereinbarungen.

...vertreten gemeinsam mit den Mitgliedern deren Interessen am Arbeitsplatz und im Betrieb.

...verteilen Informationsmaterial der Gewerkschaften und nutzen diese Gelegenheit zur Diskussion im Betrieb.

...sind das Bindeglied zwischen Betriebsrat und Belegschaft.

...nehmen an gewerkschaftlichen Veranstaltungen teil und qualifizieren sich in Seminaren der IG Metall.

Stimmen zur Wahl

Was waren die Beweggründe für Eure Kandidatur?

Baptist Stenzhorn:

Aydin Ahmet:

Ich bin von der Gruppe vorgeschlagen worden und ich möchte den Informationsfluss verbessern.

Die Kommunikation zwischen den Kollegen und dem Betriebsrat will ich auch verbessern.



Ich war schon einmal Vertrauensmann, aber das war ziemlich stressig, weil ich gleichzeitig Gruppenführer war.

Auch ich wurde von der Gruppe vorgeschlagen.

IG Metall-Mitgliedschaft halte ich für wichtig, um unsere Arbeitsplätze und die Tarifautonomie zu sichern.

Am 16. April 2012 findet im Kundencenter die Betriebsversammlung statt! Beginn 08:50 Uhr

Neuregelung des Kindergeldes

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das **Steuervereinfachungsgesetz 2011** ist beschlossen und im BGBL veröffentlicht. In diesem Zuge ist die **Einkommensgrenze von 8.004,00 Euro** für den Bezug von Kindergeld nicht mehr existent.



Das bedeutet:
die aufwendigen Berechnungen für Auszubildende sind nicht mehr nötig.

Jede/-r Auszubildende, unabhängig von der jeweiligen Ausbildungsvergütung, garantiert ihren/seinen Eltern den Anspruch auf Kindergeld.

Konkret werden sich die Anspruchsvoraussetzungen nicht verändern. Anspruchsberechtigt sind auch in Zukunft u. a.

- ◆ Kinder bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres, wenn sie im Inland arbeitsuchend gemeldet sind.
- ◆ Kinder bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn sie für einen Beruf ausgebildet werden, sich in einer Übergangszeit zwischen zwei Ausbildungsgängen befinden (max. 4 Monate), eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatz nicht beginnen oder fortsetzen können.

In Paragraph 2 des Kindergeldgesetzes werden in Absatz 2 die Sätze 2 bis 10 durch folgende Regelung ersetzt:

- ◆ Auch nach Abschluss einer Ausbildung bzw. eines Studiums werden Kinder bis Vollendung des 25. Lebensjahres berücksichtigt, wenn sie keiner Erwerbstätigkeit nachgehen,
- ◆ einer Erwerbstätigkeit in Teilzeit bis 20 Stunden nachgehen,
- ◆ in einem Ausbildungsdienstverhältnis stehen,
- ◆ einer geringfügigen Beschäftigung nach §§ 8 und 8a des SGB IV nachgehen.

Auch in diesen vielen Fällen haben die Eltern einen Anspruch auf Kindergeld.

Familienpflegezeit

In Deutschland gibt es knapp 2,5 Millionen pflegebedürftige Menschen, die Leistungen aus der Pflegeversicherung beziehen, pflegebedürftig sind. Doch wer pflegt diese Menschen? Lediglich knapp ein Drittel lebt in einem Pflegeheim. Die meisten Pflegebedürftigen leben zu Hause und in der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle sind es nahe Angehörige, die ihre Pflege übernehmen. Großteils sind es Frauen. Und dies oft auf Kosten der eigenen Berufstätigkeit.

Die demografische Entwicklung in Deutschland zwingt dazu, den Blick in die Zukunft und auf die Pflege alter Menschen zu richten. Bereits in 10 bis 15 Jahren werden in Deutschland genauso viele Menschen mit einem Alter von über 85 Jahre leben

wie Kleinkinder unter 5 Jahre. Die Pflege von Angehörigen wird eine zentrale Aufgabe der Gesellschaft und ein besonderes Familienthema sein.

Sie nur professionellen Kräften zu überlassen ist weder gewünscht noch finanzierbar. Hier soll die Familienpflegezeit helfen, die finanzneutral ausgestaltet ist.

Der Staat will die Familienpflegezeit fördern und berufstätigen Menschen, die pflegebedürftige Angehörige haben, soll die Möglichkeit gegeben werden, für maximal zwei Jahre ihre Arbeitszeit zu reduzieren, im Beruf zu bleiben und ihre Angehörige selbst zu pflegen.

Ihr Arbeitsentgelt wird aufgestockt.

Arbeitnehmer können zur Pflege ihrer Angehörigen zwei Jahre lang

halb arbeiten und dabei drei Viertel ihres Gehalts beziehen. Später müssen sie dann wieder voll arbeiten, bekommen aber zwei Jahre weiter drei Viertel des Gehalts.



Einen Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit gibt es aber nicht.

Burnout

In der letzten Ausgabe von InfoBus haben wir dieses Thema angerissen.

Burnout – das haben doch nur die anderen

In der InfoBus vom November 2011 haben wir bereits angesprochen, dass es für den Betroffenen selbst sehr schwierig ist, die Anzeichen von Burnout zu erkennen. Selbst wenn der oder die Betroffene bei sich Veränderungen in seinem Verhalten bemerkt, ist es für den Einzelnen schwierig sich dazu zu bekennen.

Das Thema ist leider immer noch mit einem unberechtigten Makel behaftet, denn jeden kann es treffen. Um

aus diesem Dilemma auszubrechen, wäre die Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzte eine sehr gute Möglichkeit, diesen „Teufelkreis“ zu durchbrechen. Kollegen/Innen und auch Vorgesetzte arbeiten den größten Teil des Tages gemeinsam. Sie kennen sich und können sich oftmals sehr gut einschätzen. Wer mit offenen Augen seine Kollegen und Kolleginnen sieht, wird sehr schnell wahrnehmen, dass sich bei ihm eine Veränderung im Verhalten vollzieht. Hier gilt es mit der Hilfe

anzusetzen. Kollegen/Innen und Vorgesetzte sollten sich nicht scheuen, die Betroffenen in einem vertraulichen Gespräch anzusprechen und ihnen ihre Wahrnehmungen mitzuteilen.

Da diese Merkmale durchaus auch Kennzeichen einer normalen Persönlichkeitsentwicklung sein können, macht die Beurteilung sicher nicht immer leicht.

In der unten stehenden Auflistung sind der Verlauf und die Merkmale aufgeführt.



1. Phase: Der Zwang sich zu beweisen. Leistungswunsch und Tatendrang wird überhöhter Leistungszwang. Die Bereitschaft eigene Grenze zu akzeptieren, sinkt. Entscheidend ist es, den Punkt, an dem Leistungsstreben zu Leistungszwang wird nicht zu überschreiten.

2. Phase: Verstärkter Einsatz, das Gefühl alles selbst machen zu müssen, um sich zu beweisen, wird stärker. Delegieren wird als zu umständlich und zeitaufwendig, aber auch als Bedrohung der eigenen Unentbehrlichkeit erlebt.

3. Phase: Vernachlässigung eigener Bedürfnisse. Der Wunsch nach Entspannung, angenehmen Sozialkontakten, Hobbys etc. tritt mehr und mehr in den Hintergrund. Man hat mehr und mehr das Gefühl, diese Bedürfnisse, auch sexuelle Bedürfnisse, gar nicht mehr zu haben. Nicht selten erhöht sich der Konsum von Alkohol, Nikotin, Kaffee und auch Schlafmitteln.

4. Phase: Das Missverhältnis von inneren Bedürfnissen und äußeren Erfordernissen, so genannten Sachzwängen, führt zu Energiemangel.

Fehlleistungen wie Unpünktlichkeit, Verwechslung von Terminen und Ähnliches, häufen sich. ???????

5. Phase: Umdeutung von Werten. Prioritäten verschieben sich, soziale Kontakte werden als belastend erlebt, früher wichtige Ziele werden entwertet. Die Reaktivierung alter Freunde kann helfen, solche Veränderungen festzustellen, und die Werteverchiebung rückgängig zu machen.

6. Phase: Um weiter zu funktionieren, verdrängt man auftretende Probleme. Abkapseln von der Umwelt, Zynis-

Burnout – das haben doch nur die anderen

mus, aggressive Abwertung, Ungeduld und Intoleranz sind kennzeichnend für diese Phase. Deutliche Leistungseinbußen und körperliche Beschwerden treten auf. Ratlosigkeit, mangelnde Hilfsbereitschaft und fehlendes Einfühlungsvermögen charakterisieren den Umgang mit anderen Menschen. Spätestens jetzt bedarf es professioneller Hilfe.

7. Phase: Das soziale Netz, das stützt, wird als feindlich, fordernd und überfordernd erlebt. Orientierungs- und Hoffnungslosigkeit sowie Entfremdung prägen das Bild.

8. Phase: Der Rückzug nimmt zu. Jede Zuwendung der Umwelt wird als Angriff verstanden. Es kann zu paranoiden Reaktionen kommen.

9. Phase: Verlust des Gefühls für die eigene Persönlichkeit. Es entsteht das Gefühl, nicht mehr autonom zu sein, sondern nur noch automatisch zu funktionieren.

10. Phase: Innere Leere. Man fühlt sich ausgehöhlt, mutlos und leer, erlebt gelegentlich Panikattacken und Angstzustände, fürchtet sich vor anderen Menschen und Menschenansammlungen. Exzessive Ersatzbefriedigungen werden bisweilen beobachtet.

11. Phase: Verzweiflung und Erschöpfung werden übermächtig. Innere schmerzhaft Gefühle wechseln sich mit dem Gefühl des Abgestorbenseins ab, Suizidgedanken.

12. Phase: Völlige Burnout-Erschöpfung. Geistige, körperliche und emotionale Erschöpfung.



Kleine Handlungshilfen zur Prävention:

Oft sind es schon kleine Dinge, die helfen das Bewusstsein für Stressfaktoren zu stärken

Im Beruf:

Terminkalender auf dem Laufenden halten – Freiräume lassen, auch überraschende zusätzliche Termine eintragen, am Ende der Woche den Terminkalender einmal rückwärts lesen und emotional durchdenken, Aufgabenliste genau führen, bei zusätzlichen neuen Aufgaben auch mal bewusst n e i n sagen, sich bewusst machen, wo und wann Konfliktsituation entstanden sind, Erwartungen an sich selbst überdenken

In der Freizeit: Abwechslung in der Freizeitgestaltung – Dinge die Spaß machen,

Freizeitstress vermeiden, Körperliche Bewegung, Entspannungsangebote z.B. aus dem Gesundheitsprogramm nutzen, Eigene Bedürfnisse ernst nehmen .

Auch der Betriebsrat und die Geschäftsleitung haben die deutlich steigende Anzahl von Erkrankungen mit psychischem / psychosomatischem Hintergrund erkannt. Dies

wird durch Zahlen der Daimler BKK bestätigt.

Für alle Bereiche werden von der Abt. Arbeitssicherheit und vom Betriebsrat nach und nach Belastungsanalysen erstellt.

Der WGD, die Sozialberatung und der Betriebsrat vermitteln im Akutfall sehr schnell Hilfsangebote für die Betroffenen und sind auch bei der Vermittlung von Präventionsmaßnahmen behilflich.

Außerdem ist im nächsten halben Jahr geplant, eine Sprechstunde der Uniklinik innerhalb des Werksgeländes einzurichten.

Ihre persönlicher Ansprechpartner sind außerdem alle Abteilungsbetriebsräte

**sowie im Betriebsratsbüro:
Werner Schäffler Tel. 2108
werner.schaeffler@daimler.com**



101 Jahre alt und top aktuell

EvoBus – Frauen beim Meinungsaustausch

Auch in diesem Jahr freute sich das bereits traditionelle Frauen-Info-Cafe anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März größter Beliebtheit.

Bei Kaffee und einem kleinen Imbiss konnten wieder viele interessante Gespräche geführt werden.

Genauso wichtig war auch der Austausch von zahlreichen Informationen.

Die Gleichstellungskommission des Betriebsrats bedankt sich bei dieser Gelegenheit für das rege Interesse an unserer Veranstaltung.

Genauso freuen wir uns über das sehr positive Feedback.



BR-Vorsitzender Fritz Beck im Gespräch mit Besucherinnen der Veranstaltung

Kostenlose Getränke

Pünktlich zur Sommerzeit werden alle kostenlosen Getränkeautomaten in der Produktion umgestaltet und mit neuen Produkten befüllt.

Dem Betriebsrat ist es gelungen, dass in Zukunft die Getränkeautomaten mit gesünderen und mineralstoffhaltigeren Durstlöschern bestückt werden.



Am 16. April 2012 findet im Kundencenter die Betriebsversammlung statt! Beginn 08:50 Uhr

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