



infoBus

Betriebsratszeitung Juli 2012

BR Info 02.05.2012



Seite 3
**Ausbildung bei
EvoBus**

Seite 4/5
SoGin- Abkommen

Seite 6
Tarifrunde IG Metall



Friedrich Beck
Betriebsratvorsitzender



Hans-Jörg Müller
stellv. Betriebsratvorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nach dreimonatigen Verhandlungen herrscht jetzt Klarheit.

Bis zum 31. Dezember 2018 wird es bei EvoBus keine betriebsbedingten Kündigungen geben. Der TiB ist ebenfalls bis 31.12.2018 abgesichert. Alle SETRA Busse werden weiterhin in Deutschland produziert. Alle Neuanläufe der Baureihe 500 finden im Neu-Ulmer Werk statt. Die unbefristete Übernahme von 90% aller Auszubildenden ist gesichert. Eine Anrechnung tariflicher Leistungen wird es nicht geben. Der Tarifabschluss von 4,3% wird in vollem Umfang mit dem Juni Zahltag rückwirkend ab Mai ausbezahlt.

In der „Gesamtbetriebsvereinbarung soziale Gestaltung der Internationalisierung des Busgeschäfts“ haben sich Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat geeinigt. Festgeschrieben ist darin, dass Neu-Ulm und Mannheim auch in Zukunft eine zentrale Rolle für Entwicklung, Konstruktion und Produktion innehat.

Die Verlagerung des Travego ab dem vierten Quartal 2012 in die Türkei und die Verfügbarkeit des Intouro in weiteren westeuropäischen Ländern ab Juni 2012 konnten wir leider nicht verhindern. Ein Abbau von rund 600 Mitarbeitern an den deutschen Standorten ist die Folge. Der Abbau wird sozialverträglich erfolgen und in al-

len Bereichen zunächst über die bestehende Altersteilzeit – Vereinbarung abgewickelt. Bis zum 31. August 2012 gibt es ein garantiertes Altersteilzeit Angebot für jeden Mitarbeiter ab Jahrgang 1955 und älter. Zusätzlich gibt es in Abhängigkeit von der Laufzeit eine Prämie.

Weitere Informationen oder Beratungsgespräche dazu beim Betriebsrat oder im Personalbüro. Dies gilt auch für die Ausscheidensvereinbarungen, die vor allem in den indirekten Bereichen ab 1. September 2012 auf Basis doppelter Freiwilligkeit möglich sein werden.

Eine Unsicherheit bleibt.

Der Überland Business Class wird zwar in Neu-Ulm anlaufen. Allerdings behält sich das Unternehmen vor, die Verlagerung des Produktionsstandortes eines SETRA Überland-Busses im Business-Segment für einen Zeitpunkt nach 2015 zu entscheiden, wenn dadurch die Marke SETRA und damit das Unternehmen insgesamt gestärkt wird.

Kolleginnen und Kollegen,

mit dieser Vereinbarung haben wir für einige Jahre Sicherheit für die Beschäftigten erreicht. Aber - wir haben damit die Probleme der EvoBus noch lange nicht aus der Welt geschafft.

Wenn diese Vereinbarung mittel- und langfristig Früchte tragen soll, dann brauchen wir den Erfolg beim Kun-

den bzw. den Erfolg im Markt.

Dazu muss die Geschäftsführung, und die Führungskräfte ihre Hausaufgaben machen; ich erinnere hier nochmals an die dringend notwendige sinnvolle Anpassung der Prozesse an unsere Anforderungen als Busbauer. Ich erinnere an die Notwendigkeit, den ausufernden Bürokratismus im Unternehmen zurückzudrängen. Aber auch wir müssen uns darüber im Klaren sein:

Auf die Erfolgsspur kommen wir nur gemeinsam zurück, indem wir uns bewusst machen, was unsere SETRA -Stärken waren und sind, indem wir diese Stärken jeden Tag leben.

Wir wenden uns nicht ab, wenn etwas schief läuft. Wir winken nicht ab nach dem Motto: **"Was geht das mich an?"** Wir mischen uns ein, wenn am Arbeitsplatz oder in der Abteilung etwas daneben geht. Wir kämpfen um unsere Zukunft, indem jeder einzelne von uns dafür sorgt, dass mit jedem Bus die maximale Qualität hier aus dem Werk hinausfährt. Dann werden wir auch zukünftig der einzige Bushersteller sein, der erfolgreich in Deutschland Busse herstellt. Busse in höchster Qualität und großem technischem Vorsprung gegenüber unseren Konkurrenten.

In diesem Sinne wünschen wir uns Allen viel Erfolg.

Kommission für Ausbildungsfragen

In den letzten Jahren haben immer ca. 60 junge Menschen in Ausbildungsberufen und 12 Dual-Studierende ihrer Ausbildung bei EvoBus begonnen.

Diese Zahl wurde von der Geschäftsleitung aufgrund des zu erwartenden Stellenabbaus ab dem Einstellungsjahr 2013 auf 45 plus 5 zusätzliche soziale Härtefälle und 12 Dual-Studierende reduziert. Dem Betriebsrat ist es in den Verhandlungen leider nicht gelungen, die alten Einstellzahlen zu erhalten.

Bei der Auswahl der Auszubildenden wirken wir mit. Vor Beginn der Einstellphase,

stimmen wir zusammen mit der Ausbildungsleitung und den Fachbereichen die jeweils benötigte Anzahl der einzelnen Ausbildungsberufe ab.

In jedem Jahr bewerben sich zwischen 300 und 400 junge Menschen, die bei der EvoBus ihre Ausbildung zu einem Facharbeiterberuf beginnen wollen. Die endgültige Festlegung, wer die Ausbildung bei uns beginnen

kann, erfordert einen abgestimmten Auswahlprozess. Bei der Festlegung dieser Kriterien wirkt die Kommission mit.

Während der Ausbildung sind die

Standort Neu-Ulm.

Die restlichen 10% erhalten einen vorerst auf 1 Jahr befristeten Arbeitsvertrag, wenn dem nicht verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegen

stehen. Dieses Angebot kann allerdings im Ausnahmefall einmal nicht in Neu-Ulm, sondern auch an andere Standorte der EvoBus erfolgen. Dieses Vorgehen entspricht genau der tarifvertraglichen Regelung. Sollte im Ausnahmefall aufgrund extremer Unterauslastung der Produktion kein entsprechender Personalbedarf bestehen, könnten die

Jungfacharbeiter

auch bis zu einer Dauer von 30 Monaten außerhalb des Standorts Neu-Ulm eingesetzt werden und hätten erst nach Ablauf der 30 Monate den Anspruch auf einen Arbeitsplatz in Neu-Ulm. Ob und wie vielen Azubis dies dann zugemutet werden kann, wird der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung im Ernstfall klären müssen.



Rainer Stibitzky, Nadine Götz, Siegfried Ahatli, Angela Vetter, Paul Wurz, Andrea Reith, Werner Schäffler, Sebastiano Testa, Sahin Gül

Ausbildungsmeister, die Jugend Ausbildungsververtretung (JAV) und wir der Ansprechpartner für die Auszubildenden.

Neue Regelung nach Gesamtbetriebsvereinbarung

Durch die neu verhandelte Regelung erhalten 90% der Auszubildenden sofort nach Abschluss der Ausbildung die unbefristete Übernahme am

Tarifergebnis Auszubildende

Die Auszubildenden der Metall- und Elektroindustrie können sich freuen.

Nach dem jüngsten Tarifabschluss der IG Metall bekommen sie mehr Geld.

Das gute Tarifergebnis ist den massiven Warnstreiks der vergangenen



Wochen zu verdanken, an denen sich auch viele Auszubildende mit kreativen Aktionen beteiligt haben.

Ab Mai steigen die Ausbildungsvergütungen um 4,3 Prozent.

Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Ausbildung und Übernahme sind gestärkt worden.

EvoBus steht vor weitreichenden Herausforderungen

Wir sagen Danke !

Der Vertrauenskörper der EvoBus GmbH am Standort Neu-Ulm bedankt sich bei der Belegschaft für die tatkräftige Unterstützung zur Tarifrunde und zu den GLOBE²⁰¹³-Verhandlungen während der letzten Wochen und Monate.

Mit einer kurzen Zusammenfassung wollen wir Euch einen kleinen Rückblick auf die wichtigsten Aktivitäten geben.

Angefangen hat alles mit der kurzfristig einberufenen zusätzlichen Betriebsversammlung am 6. März, bei der gleichzeitig an den Standorten Mannheim und Neu-Ulm über die Verlagerungsabsichten der Geschäftsführung informiert wurde. Der Frust beider Belegschaften spiegelte sich damals in einer spontanen Arbeitsniederlegung im Anschluss an die Betriebsversammlungen wider.

Dieses Zeichen der Kolleginnen und Kollegen war der erste große Meilenstein um den verhandelnden Be-

trität mit dem Betriebsrat wurde überall deutlich zum Ausdruck gebracht.

In über sechs "infoBus extra" wurde die Belegschaft jeweils sofort nach einem Verhandlungstag über die Inhalte der Gespräche informiert. Unser Dank geht hierbei auch an die engagierten IG Metall Vertrauensleute, die die Flugblätter frühmorgens vor den Werkstoren verteilten.

Ein weiterer Meilenstein war dann die Betriebsversammlung am 16. April.

Eine der emotionalsten und aufwühlendsten Betriebsversammlungen, die es je in unserem Unternehmen gab.

Mit demselben Teilnehmerkreis wird es in Kürze wieder eine Versammlung geben, in welcher Herr Hänle, Stellung zu den vorgebrachten Themen nehmen wird.

Richtig rund ging es dann im Mai.

Gleich nach dem Tag der Arbeit starteten wir morgens um 5 Uhr mit einer Flugblattaktion in die Tarifrunde. Dem Aufruf zur späteren Kundgebung folgte die überwältigende Mehrheit der Belegschaft. Unsere Forderungen wurden durch die IG Metall-Bevollmächtigte

Petra Wassermann in einer mitreisenden Rede nochmals deutlich auf den Punkt gebracht: Mehr Mitbestimmung bei Leiharbeit, Unbefristete Übernahme der Auszubildenden, Tarifierhöhung 6,5 %.

Anschließend berichtete unser Betriebsratsvorsitzender Fritz Beck über den Verhandlungsstand zu GLOBE²⁰¹³ aus den Gesprächen vom 30. April.

Erwähnenswert aus unserer Sicht war auch die Abordnung der Vertrauensleute von IVECO. Die während dieser Kundgebung Unterstützungsunterschriften für ihre eigene verzwickte Situation sammelten.

Genauso das Grußwort der Solidarität an die Kolleginnen und Kollegen der EvoBus durch den Konzernbetriebsratsvorsitzenden von IVECO, Wilfried Schmid.

Der nächste Aktionstag war der 11. Mai mit einer

weiteren Kundgebung zur Tarifrunde, mit Redebeiträgen vom Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, Jörg Hofmann,



Der Beitrag des IG Metall-Vertrauenskörpers in dieser Versammlung mit den an den Geschäftsführer Herrn Hänle gerichteten Fragen veranlasste diesen dazu, in einer gesonderten Versammlung, die kurzfristig für den 23. April einberufen wurde, den Vertrauensleuten Rede und Antwort zu stehen und Anregun-



gen und Vorschläge zur Verbesserung der Situation, insbesondere der Qualität unserer Produkte entgegenzunehmen.



etriebsräten den entsprechenden Rückhalt für die Gespräche mit der Geschäftsführung mitzugeben.

Diese Unterstützung und Rückendeckung aus der Belegschaft zeigte sich auch in den folgenden Wochen bei Info-Gesprächen unserer Betriebsratsvorsitzenden und des IG Metall-Bevollmächtigten Reinhold Riebl direkt an den Arbeitsplätzen der Kolleginnen und Kollegen. Ähnlich erging es auch den Abteilungsbetriebsräten und Vertrauensleuten in ihren Zuständigkeitsbereichen; die Solida-

vom Bevollmächtigten der IG Metall Ulm, Reinhold Riebl und vom Betriebsratsvorsitzenden Fritz Beck, sowie einem weiteren Grußwort von IVECO

Zeitgleich fand auch bei IVECO im Donautal eine Kundgebung zur Tarifrunde statt, bei welcher eine Abordnung von uns die Solidaritätsgrüsse überbrachte.

In der Woche 20 überschlugen sich die Ereignisse: Plötzlich befanden wir uns sowohl in der Tarifrunde als auch bei GLOBE²⁰¹³ auf der Zielgeraden. Am 15./16. Mai wurde der Entwurf zu unserer Gesamtbetriebsvereinbarung zur sozialen Gestaltung der Internationalisierung des Busgeschäftes von EvoBus "SoGIn" erstellt und in der Nacht vom 18. auf 19. Mai erzielte die IG Metall den Tarifabschluss mit dem Arbeitgeberverband. Die bereits in die Wege geleiteten Vorbereitungen zu Urabstimmung



und evtl. daraus resultierenden Streiks fanden ein abruptes Ende. Durch einen aus unserer Sicht guten und hinsichtlich der Leiharbeit hoffnungsvoll stimmenden Tarifabschluss.

In Woche 21 stimmten beide Betriebsrats-Gremien in Mannheim und Neu-Ulm dem GLOBE²⁰¹³-Entwurf zur Gesamtbetriebsvereinbarung SoGIn zu. Ein unserer Meinung nach akzeptables, wenn auch nicht zufriedenstellendes Ergebnis, denn der

Personalabbau konnte nicht verhindert, sondern nur abgemildert werden.

Nochmals vielen Dank an alle für Eure Mithilfe, ohne die wir den Forderungen zur Tarifrunde keinen Nachdruck hätten verleihen können und ohne die auch gewichtige Inhalte unserer Gesamtbetriebsvereinbarung SoGIn nicht hätten durchgesetzt werden können.

Wir alle sind jetzt gefordert, gemeinsam durch unser Wissen, unser Können, unsere Erfahrung qualitativ hochwertige Omnibusse zu produzieren, um unsere Marktführerschaft zu behaupten und dadurch unsere Arbeitsplätze langfristig zu sichern.

**"Steht auf,
wenn Ihr SETRA seid !!!"**

Andrea Reith
Robert Laupheimer



Tarifrunde: Lohnerhöhung

Entgelterhöhung von 4,3 %, das haben wir uns verdient

Die IG Metall forderte zu Beginn der Tarifrunde 2012:

- Lohnerhöhung von 6,5 %,
- mehr Mitbestimmungsrecht bei Leiharbeit, (siehe unten)
- unbefristete Übernahme der Auszubildenden, (Seite 3)

Der Präsident von Gesamtmetall Martin Kannegiesser sagte kürzlich, Gerechtigkeit ist, *"dass jeder den Lohn erhält, den er - gemessen an seiner Leistung - verdient, "*

Dieses Maß sollte bei der Bezahlung der Manager auch angelegt werden. Metallunternehmen haben 2011 52 Milliarden Bruttogewinne eingefahren, da war das Angebot von Ge-



samtmetall von 3,0% bei 14 monatlicher Laufzeit nicht akzeptabel. Nachdem 830.000 Menschen drei Wochen protestierten, lenkten die Arbeitgeber ein. Nach harten Verhandlungsrunden wurden 4,3% Entgelterhöhung mit 13 monatlicher Laufzeit erreicht. Die Laufzeit des

Vertrags ist vom 1.4.2012 bis zum 30.4.2013.

Das ist der höchste Tarifabschluss seit zwanzig Jahren.

"Es ist gelungen die Belegschaften am wirtschaftlichen Aufschwung zu beteiligen und ihnen reale Entgeltzuwächse zu sichern." Sagte Bernhard Huber, erster Vorsitzender der IG Metall.



Tarifrunde: Leiharbeit

Mehr Fairness bei der Leiharbeit - das war eine der Forderungen, mit der die IG Metall in die Metall-Tarifrunde gegangen ist.

Die IG Metall will Leiharbeit auf das beschränken, wofür sie einmal gedacht war:

Auftragsspitzen abfangen, Vertretung bei zeitlich begrenzter Abwesenheit von Beschäftigten, spezielle Qualifikation für einen Zeitraum, usw.

Eine Voraussetzung ist, dass Leiharbeitsbeschäftigte künftig nur dann eingesetzt werden können, wenn die Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten oder die Arbeitsplätze im Entleihbetrieb nicht gefährdet werden.

Es gelten künftig tarifvertraglich festgelegte Grund-

regeln für den Einsatz von Leiharbeit.

Der Einsatz bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Er darf darüber hinaus nur vorübergehend sein.

Der Tarifvertrag legt die Kriterien

hierfür fest.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Zukünftig müssen Arbeitgeber mit dem Betriebsrat darüber verhandeln, wenn das Unternehmen Leiharbeitsbeschäftigte einsetzen will.

In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können Betriebsrat und Arbeitgeber festlegen, auf welchem Arbeitsplatz, wie viele und wie lange Leiharbeiter im Betrieb eingesetzt werden sollen. In dieser Betriebsvereinbarung kann zudem das Entgelt, die Einsatzdauer und die Übernahme auf einen festen Arbeitsvertrag geregelt werden.

Leiharbeit fair gestalten



www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

Burnout – das haben doch nur die anderen

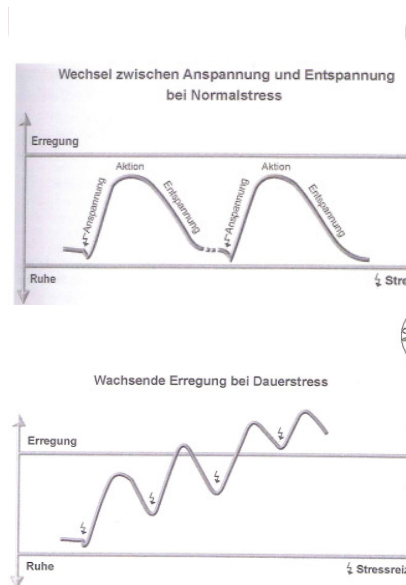
In den letzten beiden Ausgaben der InfoBus haben wir den Begriff Burnout und den Phasenverlauf dargestellt.

Was verursacht diese Situation?

Viele einzelne Einflussfaktoren haben die Arbeitswelt in den letzten Jahren deutlich verändert. Ständig steigende Arbeitsverdichtung - steigender Leistungsdruck, Verantwortung für das eigene Arbeitsergebnis allerdings ohne den hierfür nötigen Handlungsspielraum, Mitarbeit in vielerlei Projekten mit entsprechender (eigenen) Ergebniserwartungen. Dies alles sind Stress erzeugende Faktoren. Der Erfolg wird nur noch an betriebswirtschaftlichen Kennziffern orientiert. Menschen werden zu Kostenfaktoren degradiert, nur noch als AK (Arbeitskraft) betrachtet. Aber auch schlechter Führungsstil, Kontrollkultur und veränderte Arbeitsorganisationen spielen hierbei eine bedeutende Rolle.

Nicht zu vergessen sind dabei die

den. Kommen hierzu individuell nicht vorhersehbare Probleme im privaten Umfeld noch hinzu, ist der Einstieg in die Burnout Spirale fast schon vorprogrammiert. In den unten stehenden beiden Schaubildern ist dies graphisch recht gut nachvollziehbar.



Sie werden versuchen, es sich leicht zu machen und ausscheidende Mitarbeiter nicht mehr ersetzen. Deren Aufgaben werden einfach auf andere Kollegen/innen vor allem auf „ihre vermeintlichen Leistungsträger“ verteilt.

Diesem **nicht** vereinbarten Vorgehen gilt es Einhalt zu gebieten.

Wir fordern alle Mitarbeiter auf, ihren Vorgesetzten in diesem Fall die gelbe Karte zu zeigen.

Melden Sie uns solche Fälle. Wir als Betriebsrat sind auf ihre Mithilfe und Informationen angewiesen. Nur so kann verhindert werden, dass durch nochmals steigende Leistungsverdichtung weitere Kollegen/Innen in den Bannkreis der Burnout Spirale gezogen werden.

Zum Schluss nochmals der Hinweis

Burnout aus der letzten Ausgabe der InfoBus: Kollegen/Innen und Vorgesetzte sollten gegenseitig aufpassen.

Forderung nach Einhaltung von zig vorgegebenen Richtlinien.

Normal auftretender Stress, d.h. der Wechsel zwischen Anspannung und Entspannung ist für unseren Körper und Geist durchaus normal. Er kann sogar für unser Wohlbefinden förderlich sein. Wenn aber die nötige Entspannung nicht mehr ausreichend erfolgen kann, die Anspannung also noch nicht vollständig abgebaut worden ist, weil bereits ein neuerlicher Stressreiz erfolgt, dann wird nach und nach Dauerstress die Folge sein. Dauerstress kann als Auslöser der Burnout-Problematik betrachtet werden.

Auswirkungen der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung

Im vorigen Abschnitt haben wir Arbeitsorganisation und Leistungsverdichtung als Stress auslösende Faktoren ausgemacht. Solche Veränderungen stehen auch im indirekten Bereich an. Die Führungskräfte haben von der Geschäftsführung den Auftrag erhalten bis zu 10% Personal einzusparen. Dies soll durch die Vereinfachung von Prozessen und den Abbau von Aufgaben erfolgen.

Es ist aber zu befürchten, dass einige Führungskräfte dabei nicht das Wissen ihrer Mitarbeiter abrufen um hierdurch Kapazität ein zu sparen.

Sie sollten sich nicht scheuen, die Betroffenen in einem vertraulichen Gespräch anzusprechen und ihnen ihre Wahrnehmungen mitzuteilen.

Der WGD, die Sozialberatung und der Betriebsrat vermitteln im Akutfall sehr schnell Hilfsangebote für die Betroffenen.

Sie sind auch bei der Vermittlung von Präventionsmaßnahmen behilflich.

Ihre Ansprechpartner sind alle Betriebsräte.

Sowie im Betriebsratsbüro: Werner Schäffler Tel. 2108

werner.schaeffler@daimler.com

Werner Schäffler

Termine - Wichtiges

Neue Geschäftsführerin bei der IG Metall Ulm gewählt



Petra Wassermann wurde zur neuen 1. Bevollmächtigten bei der Delegiertenversammlung am 9.05.2012 gewählt.

Gleichzeitig übernimmt sie die Betriebsbetreuung bei EvoBus in Neu-Ulm.

Im Aufsichtsrat gibt es auf Seiten der Arbeitnehmervertretung eine Veränderung

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende vom EvoBus Werk Mannheim, Dieter Seip, genießt seit 1. April die Ruhephase seiner Altersteilzeit.

Weil er gleichzeitig vom Amt des Aufsichtsrats zurückgetreten ist, musste ein Nachfolger benannt werden.

Sowohl der Neu-Ulmer Betriebsrat als auch der Gesamt Betriebsrat der EvoBus haben einstimmig beschlossen, den stellvertretenden BRV des Werks Neu-Ulm, **Hansjörg Müller**, ab 1. April 2012 zum Aufsichtsrat zu bestellen.

Das Registergericht Stuttgart hat diesem Antrag zugestimmt.

Respekt - Kein Platz für Rassismus

Unter diesem Motto findet das 4. EvoBus Fußball-Kleinfeldturnier am Samstag 14. Juli 2012 ab 10 Uhr auf dem Sportplatz in Ludwigsfeld statt. Alle Beschäftigte sind herzlich eingeladen

Betriebsausflüge im Herbst

Es sind noch einzelne Plätze frei und damit die Möglichkeit der Nachmeldung zu den Betriebsausflügen nach Immenstadt und Edenkoben.

Insourcing

Im Innenbereich der Zeitung ist ein Flugblatt. Auf der Rückseite befindet sich ein Formular zur Ideenfindung der Eigenfertigung von Arbeiten. Sollte die Einlage in der Zeitung fehlen, könnt Ihr euch im Betriebsratsbüro gerne eines abholen.

Die Redaktion

wünscht

allen

einen schönen,

erholsamen

Urlaub.



Impressum

V.i.S.d.P: Petra Wassermann IGMetall Ulm

Herausgeber:

Betriebsrat EvoBus GmbH Neu-Ulm

Redaktion:

Toni Steinbeisser; Peter Beschoner; Sahin Gül

Anfragen an:

anton.steinbeisser@daimler.com