



infoBus

Betriebsratszeitung November 2013

Weihnachten

Kurze Zeit zum Erholen

Bericht der Vorsitzenden

Seite 2

**Neuigkeiten aus der
Montage**

Seite 4 u. 5

**Jugend- und Aus-
bildungsvertretung**

Seite 7



Friedrich Beck
Betriebsratsvorsitzender



Hans-Jörg Müller
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Ein wiederum schwieriges Jahr neigt sich dem Ende zu.

Dieses Jahr 2013 ist bei uns in der EvoBus schwierig, weil in den ersten Monaten **extrem** wenig Aufträge da waren. Im Januar und Februar wurde an 20 Tagen nicht gearbeitet und nicht produziert. Im Mai wurde noch darüber nachgedacht, im Juli / August nochmals Schließungstage einzuplanen, weil immer noch nicht genügend Aufträge vorhanden waren. Quasi über Nacht explodierte vor allem im Stadtbuss Segment der Auftragseingang. Die Bauplätze wurden belegt, die Fahrzeuge auf die Standorte verteilt. Ein noch nie dagewesener Anteil an Citaros in der Neu-Ulmer Produktion, führte dann natürlich zu einem außergewöhnlichen Typenmix mit all seinen Herausforderungen und Problemen.

Wir sind trotz dieser großen Herausforderung zuversichtlich, dass dieses extreme Programm pünktlich und zuverlässig fertiggestellt wird. Deshalb wollen wir an dieser Stelle jetzt schon Euch allen Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen Danke sagen für Euren Einsatz und für Eure Unterstützung. Den Vertriebskollegen alle Achtung, dass es in vielen Kundengesprächen gelungen ist einige hundert Fahrzeuge in das nächste Jahr zu verschieben. Somit haben wir schon eine Grundaustlastung im ers-

ten Quartal, was uns dann in der weiteren Planung für 2014 helfen wird.

Macht weiter so!

Durch den Einsatz und die Leistung von Euch allen wird die EvoBus wieder in ein hoffentlich angenehmeres und ruhigeres Gewässer schiffen.

Die definierten Personalabbaumaßnahmen sind so gut wie abgeschlossen. In einigen Bereichen müssen aber noch so manche Prozesse angepasst und verändert werden. Es funktioniert nicht mit der Arbeitsverteilung auf die verbleibenden Teammitglieder oder mit Arbeitsverlagerungen an Dienstleistungsunternehmen. Hier muss dringend hinterfragt werden was und wie wir es besser machen können.

2013 ist auch ein schwieriges Jahr für die Politik in Europa. Vor allem aber für die Bürgerinnen und Bürgern nach der Finanzmarktkrise und der Schuldenkrise unzumutbare Sparprogramme aufgebürdet werden. Mit Blick auf Griechenland, Italien, Spanien oder Portugal und Zypern wird hier auch wieder sichtbar das nicht die Verursacher zur Rechenschaft gezogen werden. Die Masse der kleinen Leute, Arbeiter, Angestellte und Rentner werden mal wieder die Zeche 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 und wenn die Euro und Schuldenkrise nicht gemeistert wird, dann Kolleginnen und Kollegen wird es uns in Deutschland auch mit am stärksten treffen. Nicht nur weil wir irgendwann die Schulden bezahlen müssen, sondern weil wir viel weniger Exporte haben werden und dann mit unseren Arbeitsplätzen bezahlen werden, dass viel schwerwiegender sein wird.

Mit Blick auf Deutschland sind wir gespannt, was die neue Regierung die nächsten Jahre vor hat, und welche positive oder negative Auswirkungen auf uns Arbeitnehmer zukommen werden.

In wenigen Wochen geht das turbulente Jahr 2013 zu Ende, in dem ihr Euch wieder mit tollem Engagement und voller Kraft für die EvoBus eingesetzt habt. Hierfür unseren herzlichen Dank.

Jetzt kommt die wohlverdiente Betriebsruhe zum Jahreswechsel die diesmal allerdings nicht so lange sein wird wie die letzten Jahre.

Wir wünschen Euch eine gute Erholung mit Euren Familien. Frohe Weihnachtstage, einen guten Rutsch, Glück und Gesundheit in der Zukunft und im Jahr 2014.

Kommission für Arbeitsgestaltung

Wir sind Ansprechpartner für Gruppenarbeit, Kaizen, BOS und Qualifizierung. Die Berufswelt erfordert ständige Weiterbildung. Wir wollen möglichst komplexe Arbeitsumfänge erhalten, in denen das Denken

nicht abgestellt werden muss, sondern unsere Ausbildung zum Tragen kommt. Eines der Firmenprojekte ist die Montageumstrukturierung 2014. Auch hier müssen wir aufpassen, dass es nicht zu Verlusten der

Arbeitsinhalte kommt.

Gleichzeitig müssen wir darauf achten, dass die Arbeitsplätze leidensgerecht und mit hoher Qualität bleiben.

Unser aller Aufgabe sollte es sein, den „Ulmer Geist“ wieder zu beleben.



Dazu gehört auch, dass möglichst jede Kollegin und jeder Kollege die qualifiziert werden, an mehreren Arbeitsplätzen einsetzbar sind. Das war in der Vergangenheit unsere Stärke und das, was uns von der Konkurrenz unterschieden hat. Der Omnibus ist nun einmal ein Produkt, wo nur in Gruppenarbeit zu fertigen ist. Mehr Verantwortung kommt auch gleichzeitig als Wertschätzung bei den Kolleginnen und Kollegen, an.

Sebastiano Testa; Alfons Häusler; Hans-Jörg Müller; Paul Wurz; Andrea Reith; Thomas Schimmel; Gerald Stibitzky; Siegfried Ahatli; Erich Henseler; Siegfried Kellemann; Horst Bischof

Einsteinlauf

17.600 Sportler am Start - Von EvoBus waren 191 gemeldet

Das war eine tolle Beteiligung mit hervorragende Leistungen unserer Kolleginnen und Kollegen. Es wäre

Klasse wenn sich nächstes Jahr noch mehr entschließen würden bei diesem Event mit zu machen.

Es gibt am Standort Neu-Ulm einen Lauftreff für Anfänger bis Profis.

Ansprechpartner: Michael Aigner



Aus der Sicht eines „Workshop“ Beobachters

Beobachtungen und Feststellungen, bei einem Workshop im Bereich der Haltestangenmontage.



Allen verantwortlichen und nichtverantwortlichen musste schon seit Mitte Juni bekannt sein, dass es ein sehr hohes Citaro Produktionsprogramm im Herbst geben wird. Es war beängstigend, wie mangelhaft bestimmte Gruppen, die einen hohen Aufwand an Montagetätigkeiten beim Citaro haben, auf dieses hohe Produktionsprogramm, vorbereitet wurden. Ich befürchte, dass die Vorgehensweise bei der Haltestangenmontage keine Ausnahme, sondern der Ablauf überall gleich ist.

Hier einige Feststellungen:

⇒ 3 Teams mit je 3 Kollegen sind im Fahrzeug tätig. Nur **2 Kollegen** (von insgesamt 9 Kollegen) sind Stammmitarbeiter. Der Rest (7 Kollegen) sind entweder von anderen Gruppen ausgeliehen oder



aus Zeitarbeitsunternehmen.

⇒ Obwohl seit längerer Zeit bekannt ist, dass ein Kollege

aus der Vormontage in seine wohlverdiente Ruhephase der Altersteilzeit geht und ein immenses Wissen mitnimmt, hat man es verpasst einen Kollegen intensiv für diese Arbeit, einzulernen.

⇒ Wenn der Kollege der die Zeichnungen herausfiltert und sein Stellvertreter plötzlich fehlen sollten, hat man keinen dritten, der diese schwierige Aufgabe bewältigen kann.

⇒ Kollegen wurden verliehen, anstatt sie zu qualifizieren. Die direkten Vorgesetzten können nicht einmal etwas dafür. Die Befehle kommen von oben.

Das alles passiert, damit die Effizienz nicht aus dem Ruder läuft.

⇒ Fast jedes 2. Fahrzeug fährt halbfertig aus dem Band. Und muss an irgendeinem Samstag

nachgerüstet werden.

Da kann man nicht mehr von einem regeltem Ablauf sprechen. Damit beginnen die bekannten Probleme des Nachrüstens.

⇒ Die Bänder sind dermaßen verschmutzt, dass die Kollegen die elektrische Ameise zur Stuhlbeförderung, schieben müssen.

⇒ Alle Kollegen versuchen ihre Arbeit bestens zu machen, aber durch die erzeugten Probleme gelingt es ihnen nur selten. Das ganze ist nicht unbedingt motivierend.

Fast mühelos hat es die gleiche Mannschaft vor ca. 5 Jahren geschafft, 18 Omnibusse am Tag zu fertigen.

Heute schaffen wir es nicht einmal reibungslos 12 Omnibusse zu fertigen. Das liegt nicht an den Kolleginnen und Kollegen. Das Problem ist auch nicht eine Zigarette mehr am Tag, sondern die Ablaufprobleme, Fehlteile und weil das **Effizienzthema immer im Vordergrund steht**. Erst wenn man gegen die Wand fährt, wird die Effizienzproblematik zweitrangig.

Die erste Aufgabe ist, dass wichtige Themen wieder in den Vordergrund gestellt werden. Die Effizienz erzielt man automatisch, wenn die Fabrik wieder geregelt abläuft.

Sahin Gül

Sinnvolle Investitionen gehören auch erwähnt...

Eine Investition in die Gesunderhaltung der Kolleginnen und Kollegen.

Schmerzen vom Fuß bis hin zum Rücken.

Diese Erfahrungen haben die Kollegen im Bereich Vormontage Seitenscheiben, jahrelang gemacht.

Nach gemeinsamen Überlegungen mit dem Betriebsrat ist man auf die Idee gekommen, eine Präventivmaßnahme zu ergreifen.

An den Schmerzen in der Vergangenheit konnten wir nichts mehr ändern.

Aber die Schmerzen momentan und in der Zukunft konnten angegangen werden, auch wenn diese Maßnahme, Geld kostete.

Auf fast 100 m² wurden spezielle Beruhigungsmatten verlegt. Diese sollen den harten Betonboden angenehmer zum Gehen und Stehen



machen und somit den Kollegen helfen, Ihren Arbeitstag schmerzfrei zu beenden.

Mit dieser Maßnahme wurde unseren

Kolleginnen und Kollegen geholfen.

Einen Dank an dieser Stelle gilt dem Gesundheitsmanagement und den Verantwortlichen.

S. Gül

Einführung eines alternativen Bezahlsystems

Bargeldloses Bezahlsystem in der Kantine

Voraussichtlich ab 01.01.2014 ist es soweit. Die Bezahlung im Shop oder Kantine im Werk Neu-Ulm erfolgt wahlweise wie bisher über die Aufladung des Mitarbeiterausweises mit Bargeld oder durch einen entsprechenden Entgeltabzug durch das Auslesen der Daten des Magnetstreifens auf dem Werksausweis.

An den Heiß- und Kaltgetränkeautomaten kann weiterhin systembedingt nur durch Bargeldaufwertung bezahlt werden.

Über die Erweiterung der Bezahlungsmöglichkeit ist sichergestellt, dass

die Mitarbeiter sowohl innerhalb der EvoBus GmbH als auch innerhalb der Daimler AG in den Gastronomieeinrichtungen über die Entgeltabrechnung bezahlen können.

Die bisherigen bargeldlosen Bezahlssysteme und alle damit verbundenen technischen Einrichtungen wie z.B. die Bargeldaufwerter, bleiben vollständig erhalten.

Die weiteren Regelungen wie z.B. für Auszubildende, Kurzfristig Beschäftigte, Beanstandungen an der Kasse, Abrechnung, Verlustmeldung des

Ausweises/Sperrung sowie der Datenschutz könnt ihr über eure Betriebsräte erfahren.

Bargeldloser Entgeltabzug

- Entgeltabrechnung des Folgemonats
- Kantine und im Shop
Getränke- und Kaffeeautomaten



Gefährdungsbeurteilung und Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Auswirkungen von Führungsverhalten auf die Gesundheit von Beschäftigten

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in Anbetracht der zurzeit stattfindenden Arbeits- und Leistungsverdichtung, sehen wir uns als Betriebsratsmitglieder in der Pflicht unsere Meinung dazu darzulegen.

In Firmen mit insgesamt sinkender Leistung – gemessen mit klassischen Erfolgskennziffern wie Umsatz, Gewinn oder Effizienzsteigerung steigen die Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen rapide an. Leute brennen innerlich aus, wenn ein anderer immer fester auf das Gaspedal drückt, sie selbst steuern sollen, aber nicht wissen wohin.

Geringe Handlungsspielräume. Unklare und ständig wechselnde Zielvorgaben. Keine Regenerationsphasen der Teams. Schlechte Führung führt zu einem Zustand, den man „Beschleunigungsfälle“ nennt. Weil die Konkurrenz besser wird, erhöhen Führungskräfte die internen Leistungsvorgaben für das eigene Personal.

Allerdings gibt es häufig Fälle, wo Einzelne Macht ausüben, um in erster Linie ihr Bedürfnis nach persönlicher Wichtigkeit zu befriedigen. In diesen Fällen dient Machtausübung egoistischen Zielen und schadet der Organisation als Ganzes sowie vielen Betroffenen auf unterschiedliche Weise.

Menschen, die sich unangemessen wichtig nehmen, gestehen Wichtigkeit andern Menschen sehr ungern zu. Ein großer Teil ihres Verhaltens ist darauf ausgerichtet, anderen deren Wichtigkeit und Menschenwürde streitig zu machen. Hierzu gehört,

dass die eigenen Leistungen unangemessen positiv dargestellt und bewertet werden, die Anderer aber unangemessen geringschätzig oder sogar wahrheitswidrig als schlecht, falsch oder unnützlich.

Gerade bei starker Arbeitsbelastung und Leistungsverdichtung ist richtiges Führungsverhalten umso wichtiger. Deshalb fordern wir Schulungen für Führungskräfte.

Führungskräfteschulungen müssen die Sensibilität für die Begründung, das Vermeiden und die Auswirkungen etwaiger psychischer Belastungen behandeln. Hierzu gehören auch die Wege der Motivation, der Umgang mit Konflikten, die Bewältigung von Stresssituationen und die Sensibilität, eine psychische Belastung von Mitarbeitern überhaupt zu erkennen. Dafür reicht es nämlich nicht aus, nur die Mitarbeiter im Auge zu behalten, die besonders belastet sind. Die Belastung, die zum Ausbrennen („Burnout“) führen kann, kann auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses bestehen. Das Arbeitsverhältnis selbst bringt dann das „Fass nur zum Überlaufen“, die dem Arbeitsverhältnis alleine innewohnende Belastung hätte diese Gefahr selbst also nicht erkennen lassen.

Neben allgemeinen Hinweisen stehen in entsprechenden Schulungen vor allem die Arbeits- und Urlaubsrechtlichen Fragestellungen im Vordergrund. Neben diesen harten Faktoren der Ausübung des

Direktionsrechts wird man sich zukünftig indes (stärker) auch den weichen Faktoren widmen müssen, die stressmindernde Wirkung besitzen.

Folgt man Feststellungen des Ausschusses für Arbeitsmedizin, hängt die Belastung von Mitarbeitern in diesem Zusammenhang auch von der Qualität von Weisungen ab.

Hier sind die Grundsätze der Verstehbarkeit (Verlässlichkeit, Transparenz, Klarheit, Einbindung, der Bewältigbarkeit (Ressourcen, soziale Unterstützung, gesundheitsorientiertes Führungsverhalten, Kollegialität. Möglichkeit von Qualifikation, Gefühl Schwierigkeiten meistern zu können) und Sinnhaftigkeit (Eigenverantwortlichkeit und Vermittlung des Gefühls, das Engagement Sinn macht, Vermittlung, was Ziel einer Herausforderung ist).

Fazit:

Ein guter Vorgesetzter verfügt über ein tief verwurzeltes Interesse an Menschen. Er ist davon überzeugt, dass jeder Kollege viel beitragen kann. Und kann dem Einzelnen erklären, warum es sich lohnt, Teil des Ganzen zu sein.

H. Bischof, J. Günzer, D. Junginger



Ausbildungsbeginn bei EvoBus

Ein neuer, entscheidender Lebensabschnitt hat für 57 unserer Auszubildenden diesen September, in unserem Werk in Neu.Ulm begonnen.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und der Betriebsrat heißt die 49 Azubis und 8 Studenten herzlich

willkommen bei uns in der EvoBus Familie.

Insgesamt, mit ca. 220 Auszubildenden in allen unseren verschiedenen Ausbildungsberufen, die aus gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen als auch Studiengängen besteht, liegt die Ausbildungs-

quote bei einem Wert, weit über dem regionalen Wirtschaftsraum.

Diese Tatsache verdeutlicht erneut unsere Position als einer der größten Ausbildungsbetriebe.

In diesem Sinne, wünschen wir den Neulingen einen super Start und alles Gute.



Jugendversammlung

Turnusmäßig hat am 30.10.13 die Jugendversammlung stattgefunden. Ca. 200 Auszubildende haben sich versammelt um das Rechenschaftsbericht der Jugendauszubildendenvertretung/JAV anzuhören.

Es ist immer wieder überraschend, wie sich junge Kolleginnen und Kollegen, politisch als auch intern über die Belange der Firma und der Auszubildenden, engagieren.

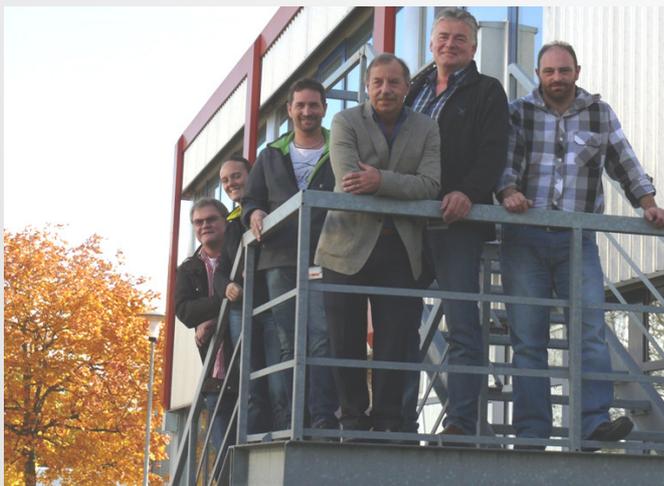
Dies sollte nicht außer acht gelassen

werden, sondern verdient auch zukünftig weitere Unterstützungen. Es wurden Themen angesprochen

wie z.B. Übernahmeprozesse; Einstellungen; Veranstaltungen während des laufenden Jahres etc.



Notizen - Termine - Wichtiges



Der Betriebsrat hat einen Wahlvorstand für die im März 2014 statt findenden Betriebsratswahlen installiert.

V.li.: Stellvertreter: Robert Laupheimer, Nadine Götz, Rainer Stibitzky. Wahlvorstand Werner Schäffler, Stellvertr. Wahlvorstand Peter Beschoner, Schriftführer Sahin Gül.

Spende der Jugendausbildungsververtretung/JAV an das Aufschnaufhaus in Ulm.

Die Azubis haben durch freiwillige Spenden an ihrem Sommerfest den Betrag gesammelt, den sie Ende November übergeben konnten.



Scheckübergabe durch unsere JAV

Nicht vergessen:

Am 18. November 2013 findet um 8:50 Uhr im Kundencenter die Betriebsversammlung statt!

Besinnliche Weihnachtstfeiertage und alle guten Wünsche für ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2014 wünscht Euch der Betriebsrat und die Redaktion.



Impressum

V.i.S.d.P: Petra Wassermann IG Metall Ulm

Herausgeber:

Betriebsrat EvoBus GmbH Neu-Ulm

Redaktion:

Toni Steinbeisser; Peter Beschoner; Sahin Gül

Anfragen an:

anton.steinbeisser@daimler.com