



Friedrich Beck
Betriebsratvorsitzender



Hans-Jörg Müller
stellv. Betriebsratvorsitzender

Herzlichen Dank!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Belegschaft der EvoBus am Standort Neu-Ulm hat bei der Wahl des neuen Betriebsrates am 18./19. März entschieden, wohin die Reise in den nächsten vier Jahre gehen soll. Wir freuen uns, dass 70% der Beschäftigten ihre Stimme abgegeben haben und damit zum Ausdruck gebracht haben, **wie wichtig ihnen eine gute Interessenvertretung ist.**

Dieses Votum ist für uns ein Auftrag, die Belange der Belegschaft für weitere vier Jahre verantwortlich zu vertreten.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei all denen, die uns ihr Vertrauen ausgesprochen haben.

Auch bei allen Wahlhelferinnen und Wahlhelfern, die mit ihrem Einsatz den reibungslosen Ablauf ermöglicht haben, möchten wir uns sehr gerne bedanken.

Vor uns liegen große Herausforderungen.

In fast allen Abteilungen und Bereichen finden mehr oder weniger viele Umstrukturierungsmaßnahmen statt.

Der Vertrieb ist mitten im Umbruch. Die Entwicklung steht vor der Entscheidung wie sich der Bereich für

die Zukunft ausrichtet.

Wo liegt zukünftig die Verantwortung für welche Tätigkeiten? Was wird in Neu-Ulm, was in Mannheim und was in der Türkei entwickelt?

Welcher Standort kümmert sich um Kundensonderwünsche? Was geschieht mit den Kolleginnen und Kollegen, wenn die gewohnten Tätigkeiten auf einmal an einem anderen Standort erledigt werden? Viele Fragen, die noch nicht alle beantwortet sind.

Auch die Neuordnung der Montage nimmt langsam Gestalt an. **Alle Abläufe stehen auf dem Prüfstand.**

Mit Sicherheit können wir Heute nur sagen, dass es große Veränderungen geben wird. Dabei müssen wir darauf achten, dass es nicht nur darum geht, möglichst effiziente Abläufe zu kreieren.

Die Umgestaltung der Montage ermöglicht die einmalige Chance, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sowohl angeschlagene als auch ältere Kolleginnen und Kollegen darauf arbeiten können, bis sie dann hoffentlich gesund in Rente gehen können. Wenn wir das erreichen, hat die Neu-

ordnung der Montage allen Beteiligten viel gebracht.

Es werden die nächsten Monate noch mehr Herausforderungen auf uns zukommen. Ich bin mir aber sicher, dass wir diese, so wie die letzten vier Jahre, miteinander bewältigen werden.

Kolleginnen und Kollegen

Die EvoBus stellt nicht nur die besten und schönsten Omnibusse der Welt her. Auch technisch sind wir der Konkurrenz weit überlegen und die Qualität stimmt auch.

Die Kunden sind mit unseren Produkten, vor Allem mit den CC 500 und der TopClass 500 sehr zufrieden. Die EvoBus hat sowohl in Deutschland mit über 51% und in Westeuropa mit mehr als 30% den höchsten Marktanteil seit Bestehen der EvoBus erreicht.

Die Produktion in den deutschen Werken wird voraussichtlich bis Jahresende ausgelastet sein. Das bedeutet einerseits mit großer Sicherheit übers ganze Jahr hinweg relativ hohe Arbeitszeiten, andererseits sind damit unsere Arbeitsplätze deutlich sicherer als noch vor einem Jahr.

Eine beschämende Sparmaßnahme

Es ist nicht richtig, die Rentnerweihnachtsfeier zu streichen und eine längst überfällige Schaffung von weiteren Kindergartenplätzen als wichtiger hinzustellen.

In weitere Kindergartenplätze zu investieren ist eine sehr positive Angelegenheit.

Im Gegenzug die traditionelle Rentnerweihnachtsfeier, die es seit Jahrzehnten bei der EvoBus GmbH und früher bei Kässbohrer gab, aus Kostengründen zu streichen, ist eine beschämende Maßnahme.

Angeblich kostet diese Feier ca. 13.000,-€. Diese Summe, sollte für die größte Firma in der Region und dem Marktführer in der Omnibusbranche, aufzubringen sein.

Wenn man sich überlegt, für was sonst Gelder, die im 5 stelligen Bereich liegen, verschwendet werden.

Die Rentnerweihnachtsfeier ist keine gewöhnliche Feier, sondern eine Anerkennung und ein Dankeschön für all die geleistete Arbeit.

Es ist vor allem eine Wertschätzung.



Mit dieser Sparmaßnahme hat die Geschäftsleitung die Gefühle seiner ehemaligen und jetzigen Beschäftigten zertrampelt.

Mit rhetorischen Kunststückchen seitens des Geschäftsführers auf der Betriebsversammlung, kann die Kritik an dieser Sparmaßnahme nicht zum Schweigen gebracht werden.

Es ist auch nicht damit getan, den schmerzlichen Untergang einer Tradition mit den Worten

"jetzt könnt ihr pfeifen"

zum Vergessen zu bringen.

Jedem wird klar, der in der Öffentlichkeit zu diesem Thema gefragt wird, wie sich fremschämen anfühlt.

Deshalb der Aufruf an die Geschäftsführung:

Überdenkt diese Sparmaßnahme mit gesundem Menschenverstand und nicht wie ein von Karriere- und Sparwahn besessener Controller.

Fehlteileland EvoBus – Warum?

Unsere Mitarbeiter stellen sich jeden Tag die Frage: "Warum die vielen Fehlteile?"

Der Betriebsrat findet die aktuelle Fehlteilsituation ganz und gar nicht akzeptabel. Für alle Kollegen ist das ein unbefriedigender Zustand. Aus diesem Grund ist es für den Betriebsrat wichtig herauszufinden, "Warum?" Irgendwie muss es dafür doch eine Erklärung geben.

Was muss passieren, damit sich die Situation verbessert?

Wer macht seine Arbeit nicht richtig?

Kann man die Schuldigen benennen?

Wenn ja, warum tut sich nichts?

Fragen über Fragen, doch eine Ant-

wort bleibt aus.

Es geht einem nicht in den Kopf, dass unser Standort seit Jahren mit Fehlteilen kämpft. Von jedem Mitarbeiter werden Optimierungsvorschläge, Fehlerreduzierung und Effizienzsteigerung erwartet. Und bei diesem Thema passiert nichts. Muss erst der Bus (Karren) an die Wand gefahren werden?

Der Betriebsrat verlangt eine schnelle Verbesserung.

Fehler müssen erkannt und abgeschafft werden.

Die Prozesse sollen realistisch und praktikabel sein. Und das wichtigste ist: Es muss miteinander gearbeitet

werden, um etwas zu erreichen. Erst dann, können wir dieser Fehlteilsituation auf "Nimmerwiedersehen" sagen!



BR Wahl 2014

Wahl

Bei der Betriebsratswahl 2014 stellten sich 78 Kandidaten den Wählern.

Die Wahlbeteiligung lag genau bei 70 %.

Glückwünsche

Wir gratulieren allen 25 gewählten Betriebsräten. Neu im Amt sind Valentina Hahnstein, Reiner Groß, Bernhard Fuge, Alexander Holzhofer, Stefan Eberhardt und Rosemarie Klarwein.



Friedrich Beck



Hansjörg Müller



Sebastiano Testa



Gerald Stibitzky



Peter Beschoner



Nadine Götz



Andrea Reith



Werner Schäffler



Paul Wurz



Horst Bischof



Sahin Gül



Rainer Stibitzky

Danke fürs mitmachen

Allen Kandidatinnen und Kandidaten die sich zur Betriebsratswahl aufstellen ließen. Wir danken allen Beschäftigten, die an der Wahl teilgenommen haben. Dank auch dem Wahlvorstand für die ordnungsgemäße Organisation der BR Wahl, sowie den Wahlhelferinnen und Wahlhelfern, die mit ihrem Einsatz einen reibungslosen Ablauf der Betriebsratswahl geleistet haben.



Das Profilvergleichsverfahren (PVV)



Das Integrationsteam hat unter anderem die Aufgabe, im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) für Mitarbeiter einen neuen leidensgerechten Arbeitsplatz zu finden, wenn die Mitarbeiter aufgrund von dauerhaften Einzeinschränkungen in Folge schwerer Erkrankungen oder Unfällen nicht mehr an ihrem alten Arbeitsplatz tätig sein können.

Die verbleibenden Fähigkeiten des Mitarbeiters werden über das Fähigkeitsprofil durch den Werksärztlichen Dienst festgestellt. Im Fähigkeitsprofil ist das positive Leistungsbild des Mitarbeiters beschrieben— Was kann er noch tun und wo liegen die Grenzen. Mit dieser Empfehlung wird dann gemeinsam mit dem Fachbereich nach einem passenden Arbeitsplatz gesucht. Das Profilvergleichsverfahren soll dies künftig erleichtern.

Was ist das PVV?

Das Profilvergleichsverfahren (PVV) ist ein Baustein des Integrationsmanagements. Ziel des PVV ist es, Mitarbeiter mit Einzeinschränkungen

gemäß ihren Fähigkeiten einzusetzen. Dazu wurde von der Unternehmensleitung und vom Betriebsrat im März eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung von PVV abgeschlossen.

Wie funktioniert das PVV?

Wenn ein Kollege gesundheitliche Probleme hat, muss er dies vom Werksarzt bestätigen lassen. Bisher konnte mit viel Glück vom Meister oder vom Gesundheitsmanagement ein passender Arbeitsplatz gefunden werden. Dies war oft zeitaufwendig und es bestand keine Transparenz, welche Arbeitsplätze geeignet wären. Das Profilvergleichsverfahren unterstützt mittels eines standardisierten IT-Systems die Beteiligten bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz für Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz. Durch einen standardisierten systemgestützten Vergleich von Mitarbeiter-Fähigkeitsprofilen und Arbeitsplatz-Anforderungsprofilen wird die Erkennung von fähigkeitsgerechten Arbeitsplätzen erleichtert.

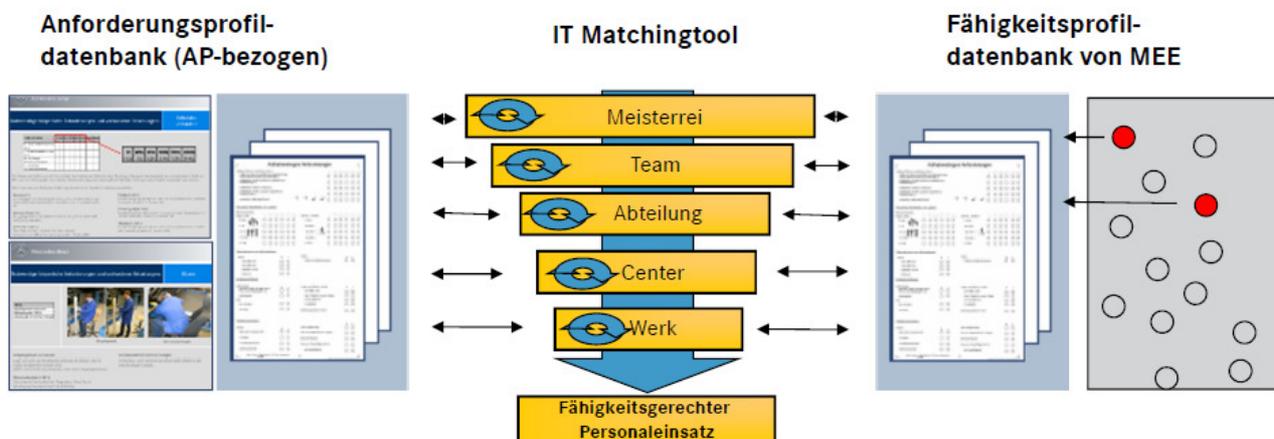
Wie geht es weiter?

Nach Unterzeichnung der Gesamtbetriebsvereinbarung/GBV wird das IT-System eingeführt. Um die Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze festzustellen, werden diese nach einer vorgegebenen Systematik in einem Anforderungsprofil festgehalten.

Wenn alle Arbeitsplätze in einem Anforderungsprofil beschrieben und in die Datenbank eingestellt sind, kann das IT-System PVV flächendeckend bei EvoBus ausgerollt werden. Hat ein Mitarbeiter schwere gesundheitliche Probleme, kann er beim Werksarzt ein Fähigkeitsprofil beantragen. Zuvor unterzeichnet der Mitarbeiter eine Einwilligungserklärung beim Gesundheitsmanagement, die in der e-Akte hinterlegt wird.

Arbeitssicherheit, Gesundheit & Umwelt/AGU
Horst Bischof

Gesundheitsmanagement
Per Lorenzsonn
Kerstin Koschnike



PVV erfolgt nach dem Trichterprinzip und beginnt mit dem Matching in dem eigenen Meisterbereich. Erst wenn keine Lösung gefunden werden konnte, wird auf der nächsten Ebene gesucht. PVV vergleicht das Fähigkeitsprofil des Mitarbeiters mit dem Arbeitsplatzanforderungsprofil in einem standardisierten IT-System.

Revolution Bildung

Die neue Kampagne der IG-Metall Jugend

Unsere Welt braucht Bildung.

Bildung ist Persönlichkeitsentwicklung. Bildung befähigt zu Selbstbestimmung, Mitbestimmung und Solidarität.

Bildung macht unsere Demokratie stark, unsere Arbeit produktiv, unsere Gesellschaft zukunftsfähig.

Bildung schafft Chancen. Für jede/n Einzelne/n.

Für uns alle.

Bildung braucht eine Revolution.

Bildung muss besser werden: Der Schmalspur-Trend bringt uns nicht weiter. Gute Bildung braucht Zeit:

Ständiger Druck tut uns nicht gut.

Bildung muss allen offen stehen: Uns fehlt Gerechtigkeit, keine Eliten. Bildung muss solide finanziert sein:

Unsere Zukunft braucht Investitionen. In jede/n Einzelne/n.

In uns alle.

Die Revolution braucht Dich.

Bildung betrifft die ganze Gesellschaft. Azubis, Beschäftigte, Schüler/innen, Studierende und unsere Kinder – wir alle haben ein Recht auf gute Bildung.

Dafür kämpft die IG Metall. Mit 2,3 Millionen Mitgliedern. Mit 220.000 Jugendlichen. Deine Unterstützung bringt die Kampagne voran. Jede/n Einzelne/n.

Uns alle.

Fragebogen Aktion

Um Revolution Bildung erfolgreicher zu machen und unter die Leute zu bringen, wurde eine Fragebogenaktion von uns ausgeführt.

Alle Auszubildenden hatten die Möglichkeit zu sagen, was sie bewegt.

Dazu wurden Fragen, zum aktuellen Ausbildungsberuf, zur Ausbildungsvergütung, zur Weiterbildung und deren finanziellen Möglichkeiten, beantwortet.

Bildungsmesse

Vom 27. Februar 2014 bis 01. März 2014 war die diesjährige Bildungsmesse in der Ulmer Donauhalle.

Es kamen zahlreiche Jugendliche, die kurz vor Ihrem Schulabschluss stehen und andere Interessenten für die verschiedenen Berufe.

Um unseren Stand ein wenig hervor zu heben und auf uns aufmerksam zu machen, wurde ein Setra 516 HDH bereitgestellt.

Für den EvoBus-Stand verantwortlich waren einzelne Auszubildende aller Berufsgruppen.



Farbliches Feuerwerk bei der Demo der IG Metall

Die IG Metall möchte mit dieser Kampagne selbst aktiv werden und die Interessen der jungen Leute vertreten!



Zudem waren wir als JAV vor Ort, um unsere Auszubildenden am EvoBus-Stand zu unterstützen.

Wir hoffen möglichst viele Jugendliche für das Unternehmen begeistert zu haben und auf zahlreiche Bewerbungen für die kommenden Jahre!

Eure JAV

EvoBus-Frauentag am 11.März 2014

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 bedankt sich bei dieser Gelegenheit für das rege Interesse. Genauso freuen wir uns über das sehr positive Feedback.



1. Betriebsausflug 2014 am 15. Februar

"Ein gelungener Tag". Dieses Jahr sind wir zum zweiten Mal in das Ski Gebiet Silvretta-Montafon gefahren. Mit vier Bussen und 162 Skifahrern ging es früh am Morgen los.

Der Tag war mit viel Sonnenstrahlen und lachenden Gesichtern erfüllt.

Kleinfeldfußballturnier

Organisiert von der VKL EvoBus Neu-Ulm und der IGM Ulm am Sa. 12.Juli 2013 in Blaustein - Arnegg.

Anmeldung ab sofort im BR Büro.



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