



infoBus

Betriebsratszeitung Juli 2014

Neuordnung Montage Neustrukturierung EvoBus Produktion

Arbeit und Gesund-
heit Seite 5

Projekt „Neuordnung
Montage“ Seite 6

Ausbildung
Seite 7

Vorwort



Friedrich Beck
Betriebsratvorsitzender



Hans-Jörg Müller
stellv. Betriebsratvorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

In den kommenden Wochen, bei manchen schon in den kommenden Tagen, beginnt die für die meisten von uns die schönste Jahreszeit:

Ferien, Urlaub, Ruhe und Erholung. Eine Zeit, um ein paar Gänge zurückzuschalten und den Akku für kommende Aufgaben wieder aufzuladen, nachdem jetzt doch ein für alle ein 1. Halbjahr zu Ende geht wie wir es seit langem nicht mehr gekannt haben.

Eine gute Auslastungs – und Belegungssituation, die aber doch nicht die Ablaufsicherheit brachte, die wir dringend bräuchten, um effizient zu arbeiten, hier wurde das Projekt zum Auftrags Abwicklungsprozess ins Leben gerufen und soll ab Juli Schritt für Schritt umgesetzt werden.

Wollen wir alle hoffen, dass es zu einer erheblichen Verbesserung kommt, denn nach der Urlaubszeit geht es wieder mit Vollgas in ein ausgelastetes Restjahr, in dem wir wieder alle bis zum Letzten gefordert werden.

Um diesen Berg an Arbeit überhaupt verrichten zu können, sind in der Zwischenzeit einige Hundert Leiharbeitskräfte an Bord. Laut unserer Betriebsvereinbarung ist die Grenze bei

5 Prozent im Durchschnitt. Deshalb sind wir mit der Firma in Verhandlungen getreten mit dem Ziel einen Teil der Leiharbeiter zu übernehmen und in feste Arbeitsverhältnisse zu bringen.

Dies ist uns soweit gelungen, dass bis August 30 Leiharbeiter zu EvoBus Mitarbeitern werden und am Ende des Jahres in das Jahr 2015 geschaut wird und bei einer stabilen Auslastung nochmals 20 übernommen werden.

Nun zu einigen anderen Themen, die uns alle schon beschäftigt haben oder uns noch beschäftigen werden.

Im Projekt Neuordnung Montage geht die Analysephase jetzt dem Ende zu und es müssen immer wieder Entscheidungen getroffen werden. Hier ist es wichtig, dass ihr Kolleginnen und Kollegen eingebunden werden und eure Ideen mit einfließen. Es ist wichtig, dass eure Meinung abgefragt wird. Aber es ist auch wichtig, dass Ihr Euch dann auch beteiligt und Euer Fachwissen einbringt in der Hoffnung, dass es dann auch ernst genommen wird und mit einfließt.

Besser einfließt, als bei manch einer Strukturveränderung.

In den letzten Monaten wurden dem Betriebsrat neue Bereichsstrukturen und Zuordnungen im Vertrieb, in der Entwicklung und in der Produktion vorgestellt. Hier kann man ein Beispiel erkennen, wie Zusammenarbeit nicht aussehen soll. Denn hier hat der Betriebsrat zumindest in den Veränderungen im Produktionsbereich erhebliche Bedenken geäußert, mit der dringenden Bitte, ihre Überlegungen wieder rückgängig zu machen oder zumindest zu überarbeiten. Dies wurde mit einer noch nie dagewesenen Ignoranz und Arroganz weggewischt. So dass uns allen nur die Hoffnung bleiben wird, dass die Befürchtungen des Betriebsrat nicht eintreffen werden und der Standort und die EvoBus nicht an die Wand gefahren wird.

Kolleginnen und Kollegen, wie ihr seht, mangelt es uns allen nicht an Arbeit und wir sind guten Mutes, dass es dem Vertrieb auch gelingen wird, die erfolgreiche Arbeit fortzuführen und uns auch im Jahr 2015 mit Aufträgen zu versorgen.

Der Betriebsrat wünscht euch allen einen schönen Sommer und erholsame Urlaubstage und dann viel Kraft für die kommenden Aufgaben.

Der Mai bescherte uns ein Plus von 2,2 Prozent



Ab Mai konnten sich die Metall- und Elektro-Beschäftigten auf mehr Geld freuen. Dann nämlich war das zweite Tarifplus fällig, dass die IG Metall mit dem Abschluss vor einem Jahr durchgesetzt hat. 3,4 Prozent mehr Geld gab es im Juli letzten Jahres. Jetzt kommen weitere 2,2 Prozent hinzu.

Vor einem Jahr hatte die IG Metall in der Tarifrunde 2013 für die Metall- und Elektrobranche einen Abschluss erreicht: Danach stand jetzt die zweite Stufe der Tariferhöhung an. Ab Mai stiegen für die nächsten acht Monate die Entgelte um 2,2 Prozent. 3,4 Prozent mehr Geld gab es im Juli 2013.

Mit der zweiten Erhöhung haben die Beschäftigten auf das ganze Kalenderjahr umgerechnet insgesamt 3,2 Prozent mehr Geld verdient als 2013.

Für die Auszubildenden bescherte der Abschluss überproportional mehr Geld.

Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 20 Monate und endet Ende Dezember 2014.

Danach wird für 2015 neu verhandelt. Wieviel Prozent die IG Metall fordern wird, entscheidet sie erst im Spätherbst.



Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg				
Bezirk Baden-Württemberg				
2013-2014				
EG	bis 30.06.2013	01.07.2013	01.05.2014	Plus seit 2013
1	2.006,50 €	2.075,00 €	2.120,50 €	114,00 €
2	2.061,00 €	2.131,00 €	2.178,00 €	117,00 €
3	2.169,50 €	2.243,50 €	2.292,50 €	123,00 €
4	2.278,00 €	2.355,50 €	2.407,00 €	129,00 €
5	2.413,50 €	2.495,50 €	2.550,50 €	137,00 €
6	2.549,00 €	2.636,00 €	2.693,50 €	144,50 €
7	2.712,00 €	2.804,00 €	2.865,50 €	153,50 €
8	2.901,50 €	3.000,50 €	3.066,50 €	165,00 €
9	3.091,50 €	3.197,00 €	3.267,00 €	175,50 €
10	3.295,00 €	3.407,00 €	3.482,00 €	187,00 €
11	3.512,00 €	3.631,50 €	3.711,00 €	199,00 €
12	3.756,00 €	3.884,00 €	3.969,00 €	213,00 €
13	4.000,00 €	4.136,00 €	4.227,00 €	227,00 €
14	4.244,00 €	4.388,50 €	4.485,50 €	241,00 €
15	4.488,00 €	4.641,00 €	4.742,50 €	254,50 €
16	4.786,50 €	4.949,50 €	5.058,00 €	271,50 €
17	5.057,50 €	5.230,00 €	5.344,50 €	287,00 €
1. Ausbildungsjahr	868,00 €	897,50 €	917,00 €	49,00 €
2. Ausbildungsjahr	922,00 €	953,50 €	974,50 €	52,50 €
3. Ausbildungsjahr	1.003,50 €	1.037,50 €	1.060,50 €	57,00 €
4. Ausbildungsjahr	1.057,50 €	1.093,50 €	1.117,50 €	60,00 €

Ein Hoch auf die Gruppengespräche

Seit einiger Zeit stellt sich der Betriebsrat die Frage: Wie können Gruppengespräche wieder interessanter werden? Für was sind sie gedacht?

Früher wurden in diesem Rahmen noch die direkten Probleme in und um die Gruppe bei den Hörnern gepackt. Oft wurden Gäste dazu eingeladen. Das konnten z.B. die Vorgesetzten, Fachexperten, Betriebsräte und viele Andere sein.

Die Gruppengespräche dienen der Planung und Organisation der Arbeitsaufgabe in der Gruppe, der Behandlung von Problemen in der Zusammenarbeit der Gruppe, der Verbesserung des Produktionsablaufes,

der Überprüfung der Zielerreichung, der Gruppenentwicklung und der Koordination der Gruppe untereinander.

Heute ist das Gruppengespräch teilweise getrieben von Themen aus den Regelkommunikationen der höheren Kaskaden. Informationen werden bei einigen Gruppen zwar mitgeteilt, allerdings nicht darüber gesprochen. Oder, jede Woche wird das Gleiche erklärt. Ein paar Beispiele dazu: Jeder Mitarbeiter muss die Pausenzeiten einhalten.

Es ist die zugewiesene Stempeluhr zu benutzen.

Jeder Mitarbeiter ist für die Sauberkeit seines Arbeitsplatzes zuständig.

Der Betriebsrat geht davon aus, dass diese Themen nicht den Sinn eines Gruppengesprächs widerspiegeln.

Wir möchten an alle ein Zeichen setzen, das Gruppengespräch soll hochleben.

Richtig interessant und informativ soll es sein.

Ein offenes Gespräch, das jeder Mitarbeiter gern in Anspruch nimmt. Eben weil es nicht um Themen geht die von oben herab gepredigt werden, sondern weil tägliche kleine und große Probleme beseitigt werden können.

Wir finden, das trägt zur Motivation bei und erreicht Verbesserungen auf einfachem Weg.

Kartoffel & Co.

In letzter Zeit hat sich an Vesperwagen und Kantine einiges geändert.

Fakt ist, dass keine hartgekochten Eier mehr verkauft werden.

Begründet wird dies mit der Gefahr von Salmonellen, die sich auch auf der Schale der frischen Eier befinden und so in Umlauf kommen könnten. Die einzige Ausnahme bilden gefärbte Ostereier, die bereits gekocht und gefärbt eingekauft werden.

Fakt ist auch, dass der Kartoffelsalat nicht mehr „selbstgemacht“ ist, son-



dern fertig angemacht bezogen werden muss, da sonst die Forderung nach Einhaltung der Kühlkette von max. 7°C nicht erfüllt werden kann.

In der Neu-Ulmer Kantine soll nun auch ein Pasta – und Gemüsebuffet eingeführt werden, was die Installation einer Waage zur Abrechnung per Gewicht notwendig macht.

Im Zuge der Neuordnung der Daimler Gastronomie sind in nächster Zeit weitere Änderungen zu erwarten, die eine Standardisierung und Optimierung über alle Gastronomiebereiche hinweg zum Ziel haben.

So sollen u.a. Rezepturen standardisiert und der Einkauf zentralisiert werden. Es sollen nur noch geprüfte und auditierte Lieferanten zum Zuge kommen und wo es sinnvoll ist, regionale Lieferanten mit kurzen Transportwegen.

Bereits im Dezember tritt eine neue Lebensmittelinformationsverordnung zum Schutz der Gesundheit des Verbrauchers und vor Verbrauchertäuschung in Kraft, nach der bei allen offenen Lebensmitteln in der Gemeinschaftsverpflegung die 14 Hauptallergene (Stoffe, die Allergien auslösen können) gekennzeichnet werden müssen.

Es wird sich also noch mehr tun und was das dann für die Preise heißt, bleibt abzuwarten.

Wir haben bis jetzt eine sehr gute Küche, die von Besuchern auch anderer Standorte gelobt wird.

Hoffentlich ändert sich durch die Standardisierung das bisher sehr gute Essen nicht soweit, dass es zum Einheitsbrei verkommt.

Neue Kommission für Bildung und Qualifizierung

Wir, der Betriebsrat, haben seit der neuen Amtszeit unter anderem eine neue Kommission gebildet. In Zeiten des Demographie Wandels werden diese Themen immer noch wichtiger. Diese beschäftigt sich rund um die Themen der Bildung und Qualifizierung. Zu den Herausforderungen gehören folgende Punkte:

Passender Qualifizierungsplan der BR Mitglieder auf zukünftige Aufgaben.

Qualifizierung der Vertrauensleute.

Ermittlung des Bildungsstandes und des zukünftigen Bildungsbedarfes aller Mitarbeiter.

Überprüfung der Einhaltung und Umsetzung aller gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen.

Aktives Einbringen der Gestaltung

des Bildungsprogrammes.

Aufklärung und Weitergabe von Informationen an die Mitarbeiter.

Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, bedarf es der Mitarbeit von euch/ ihnen, der Belegschaft. Für Anregungen und Ideen haben wir immer ein offenes Ohr und sind dankbar für jedes Einbringen.

Die Kommission besteht aus folgenden Mitgliedern:

Andrea Reith (Vorsitzende)

Nadine Götz (stellvertretende Vorsitzende)

Gerald Stibitzky, Werner Schäffler
Sebastiano Testa, Valentina Hahn-

stein. In einer unserer ersten Sitzungen ist uns aufgefallen, dass wir gleich eine Information mitteilen

möchten.

Alle **Qualifizierungen** die sich ein Mitarbeiter in den Jahren angeeignet hat, sollten **in der Personalakte dokumentiert** werden lassen. Dies kann bei Versetzungen und Besetzung eines Arbeitsplatzes von Bedeutung sein.

In Zukunft wird in diesem Rahmen über weitere Themen der KBQ informiert.



Fallbeispiele: Arbeitsunfälle und Versicherungsschutz

Alle **Beschäftigten** und **Auszubildenden** sind schon kraft des Gesetzes versichert. Der Versicherungsschutz besteht allein auf Grund des jeweiligen Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses. Dabei beginnt der Schutz *in der Regel* schon mit der Aufnahme der Tätigkeit, unabhängig davon, ob das Unternehmen überhaupt bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger angemeldet ist oder seine Beiträge gezahlt hat. Man muss genau hinschauen, was als Arbeitsunfall deklariert wird und nicht. *Hier einige Beispiele:*



Kollege A. repariert während der Arbeitszeit eigenes Auto auf Hebebühne mit Werkzeug des Unternehmens: Die Tätigkeit ist rein privat, dient nicht dem Unternehmen. Erfolgt die Reparatur nach Arbeitsende und dauert länger als 2 Stunden, so besteht auch auf dem Weg nach Hause kein Versicherungsschutz mehr.



Kollege A. hat auf Grund eines Arbeitsunfalles den rechten Arm verloren. Während seinesurlaubes stolpert er anlässlich einer Besichtigung auf der Treppe eines Gebäudes und kann sich wegen des Fehlens des rechten Armes am Treppengeländer nicht festhalten, so dass er stürzt und sich schwer verletzt.

Obwohl A. sich im Urlaub und somit nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung befand, war der Sturz von der Treppe wesentlich durch den Verlust des Armes verursacht, so dass dieser Unfall dem früheren Arbeitsunfall zugeordnet wird.



Versicherter stirbt nach Herzinfarkt beim Schneeräumen auf dem Betriebsgelände: Die schwere, fortgeschrittene Herzkranzgefäßerkrankung hätte jeder Zeit und ohne besonderen Anlass auftreten können: **Kein Arbeitsunfall!**

*Ein unfallbringendes Verhalten ist dann der versicherten Tätigkeit zuzuordnen, wenn zwischen der Tätigkeit und dem unfallbringenden Ereignis ein sachlicher oder **innerer Zusammenhang** besteht. Dies ist dann nicht der Fall, wenn die Tätigkeit dem privaten Bereich zuzuordnen ist.*

Projekt „Neuordnung Montage“

Erste Maßnahmen

Wie ihr sicherlich schon am Rande mitbekommen habt, gibt es nun eine Entscheidung im Projekt „Neuordnung Montage“.

Es ist geplant, dass bis spätestens ca. September 2014, der Bereich: Elektrovormontage und die Kram (Zuschnitt Bremsleitungen) aus der Halle 50, in die Halle 20 umziehen soll.

Der Grund dafür ist, dass überall Kommissionier Flächen gesucht werden.

Dies ist der erste Schritt, der in die Praxis umgesetzt wird. Allerdings werden weitere Schritte folgen.. Natürlich ist es auch normal,

dass solche Maßnahmen mit Ängsten und Befürchtungen seitens der betroffenen Kolleginnen und Kollegen verbunden ist. Es ist allen Verantwortlichen, insbesondere dem Betriebsrat sehr wichtig, dass der Umzug, ohne das es zu lasten der Betroffenen, über die Bühne geht.

Hierzu gab es in der KW 24 einen Workshop, wo herausgearbeitet wurde, was es vor und während dem Umzug zu beachten gibt. Die Kolleginnen und Kollegen wurden intensiv mit eingebunden.

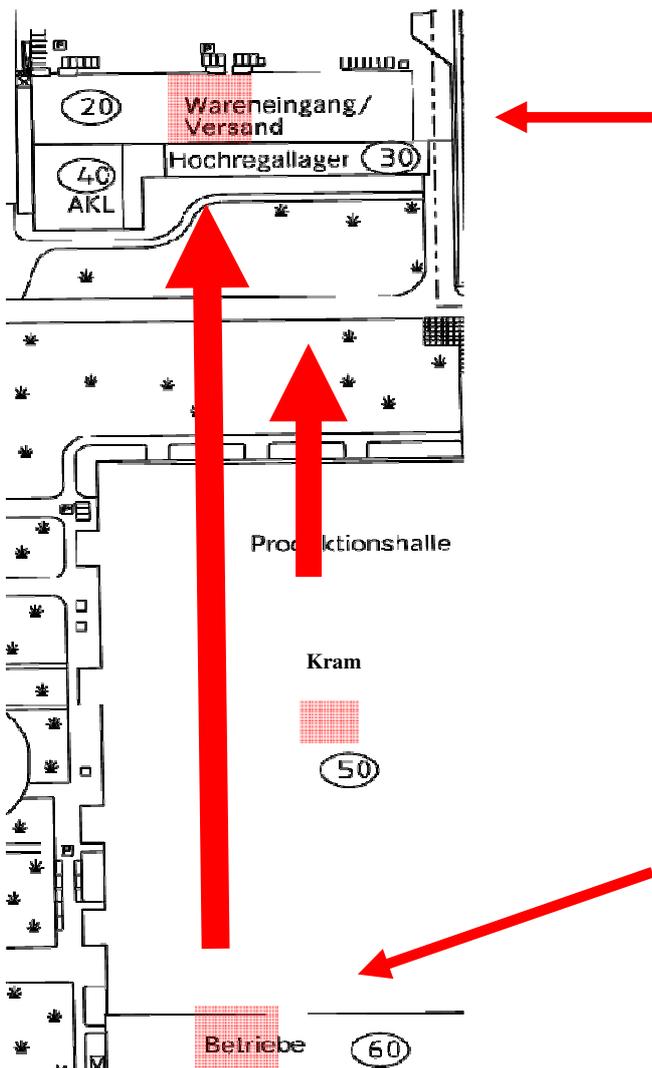
Der Betriebsrat hat sich die Zeit genommen, um eine Ist Analyse in der Halle 20, zu machen. Hierbei gab es

Punkte, die zu beachten sind wie z.B. Heizungserneuerung; Schaffung der Lichtverhältnisse; sanitäre Einrichtungen usw.

Als Werkzeug dafür ist unter anderem die Arbeitsstättenverordnung etc. genommen worden.

Dem Betriebsrat ist es sehr wichtig, dass Informationen rechtzeitig und umfassend fließen. Nur so ist gewährleistet, dass die Gerüchteküche nicht brodelt.

Scheut euch nicht davor, wenn es weitere Fragen gibt, die benannten Verantwortlichen seitens des Betriebsrates, zu befragen.



Halle 20



Halle 50

Erfolgreich absolvierte sozialpädagogische Seminare



Im Seminar standen Persönlichkeitsentwicklung, Teamfindung und Konfliktlösefähigkeit an erster Stelle. Diese Inhalte sollten in Einzel- und Gruppenarbeiten sowie Outdoor Aktivitäten vermittelt werden. Tagsüber gab es meist verschiedene Stationen, an denen es darum ging das jeweilige Problem zu erkennen und gemeinsam in der Gruppe eine Lösung zu finden.

Eine zusätzliche Herausforderung stellte in diesen beiden Wochen die ausgeprägte Wetterlage dar. Auch Regen, Hagel oder Schnee konnte die Auszubildenden nicht davon abhalten, die Outdoor Aktivitäten fortzusetzen.



Es war wieder soweit und die Auszubildenden des 2. Lehrjahres mussten mit mehr oder weniger Vorfreude des ein oder anderen, die Reise zum sozialpädagogischem Seminar in Bad Hindelang antreten.

In zwei verschiedenen Gruppen, in denen alle Berufsgruppen vermischt wurden, ging es also vom 05.05.14 bis zum 12.05.14 und vom 09.06.14 bis zum 13.06.14 zur Sache.





HPO—was ist das?

Ähnlich wie in der Montage wird es auch in der Entwicklung eine Neuorganisation geben und diese braucht natürlich einen englischen Namen:

High Performance Organization („Hochleistungs-Organisation“).

Damit verbundene Änderungen sind u.a. die Schaffung von Kompetenz-Centern, was zur Folge hat, dass ein solches nur an einem der drei Standorte Neu-Ulm, Mannheim und Istanbul zu finden ist und somit bisher an anderen Standorten vorhandene Entwicklungskapazitäten "umverteilt" werden müssen.

Wir hoffen nun, dass diese "Umverteilung" möglichst so stattfindet, dass jeder Mitarbeiter seinen Interessen und Erfahrungen entsprechend so versetzt wird, dass er hinterher wieder mit genau soviel Herzblut, Begeisterung und Engagement seine neue Aufgabe wahrnimmt. Der Umstieg soll also keiner Degradierung gleichkommen, sondern im Sinne der Daimler-Werte fair und mit Achtung und Verantwortung geschehen.

In die Freistellungsphase der Altersteilzeit hat sich **Anton Steinbeisser** verabschiedet.

Als Sprecher der Kommission für Öffentlichkeitsarbeit, war er jahrelang mit für die Gestaltung und Herausgabe der "infoBus" zuständig.

Wir danken "Toni" für seine Arbeit und wünschen ihm einen schönen und gesunden neuen Lebensabschnitt.

Neue Mitglieder in der Öffentlichkeitsarbeit und "infoBus" sind Nadine Götz und Reiner Groß.



**Wir wünschen allen
einen wohlverdienten,
entspannten und
schönen Urlaub.**

Die Redaktion



Impressum

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

Herausgeber:

Betriebsrat EvoBus GmbH Neu-Ulm

Redaktion:

Peter Beschoner; Sahin Gül; Nadine Götz; Reiner Groß

Anfragen an:

Peter.Beschoner@daimler.com