

## Dobler Metallbau GmbH

Daniel Rauh, Geschäftsführer

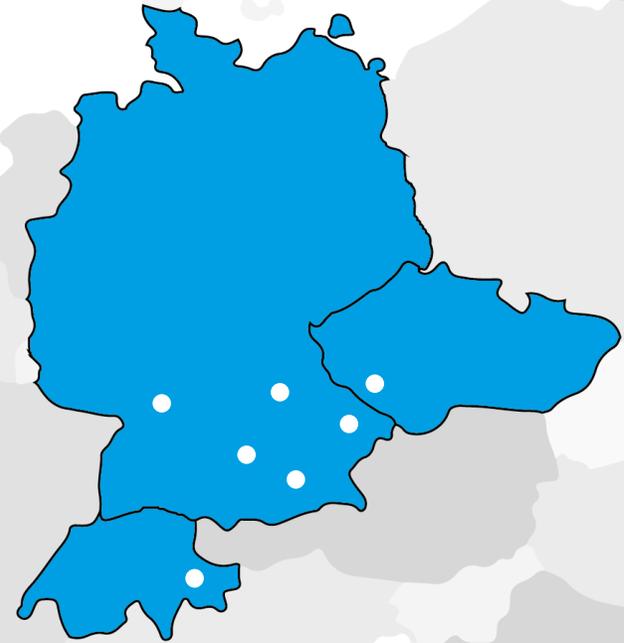
„...und plötzlich war da Corona! Ein Erfahrungsbericht“



# STANDORTE



Dobler Metallbau GmbH - D  
München, Deggendorf, Nürnberg, Wertingen  
Dobler-MBM GmbH - D  
Möckmühl  
Dobler Metallbau s.r.o. – CZ  
Nyrsko  
Dobler UK Ltd – UK  
London  
Dobler Fassadenbau AG – CH  
Zürich



100.000.000

Jahresbetriebsleistung in €  
der Unternehmensgruppe

7.000

Stunden Produktionskapazität  
pro Woche

540

Festangestellte  
Mitarbeiter

40

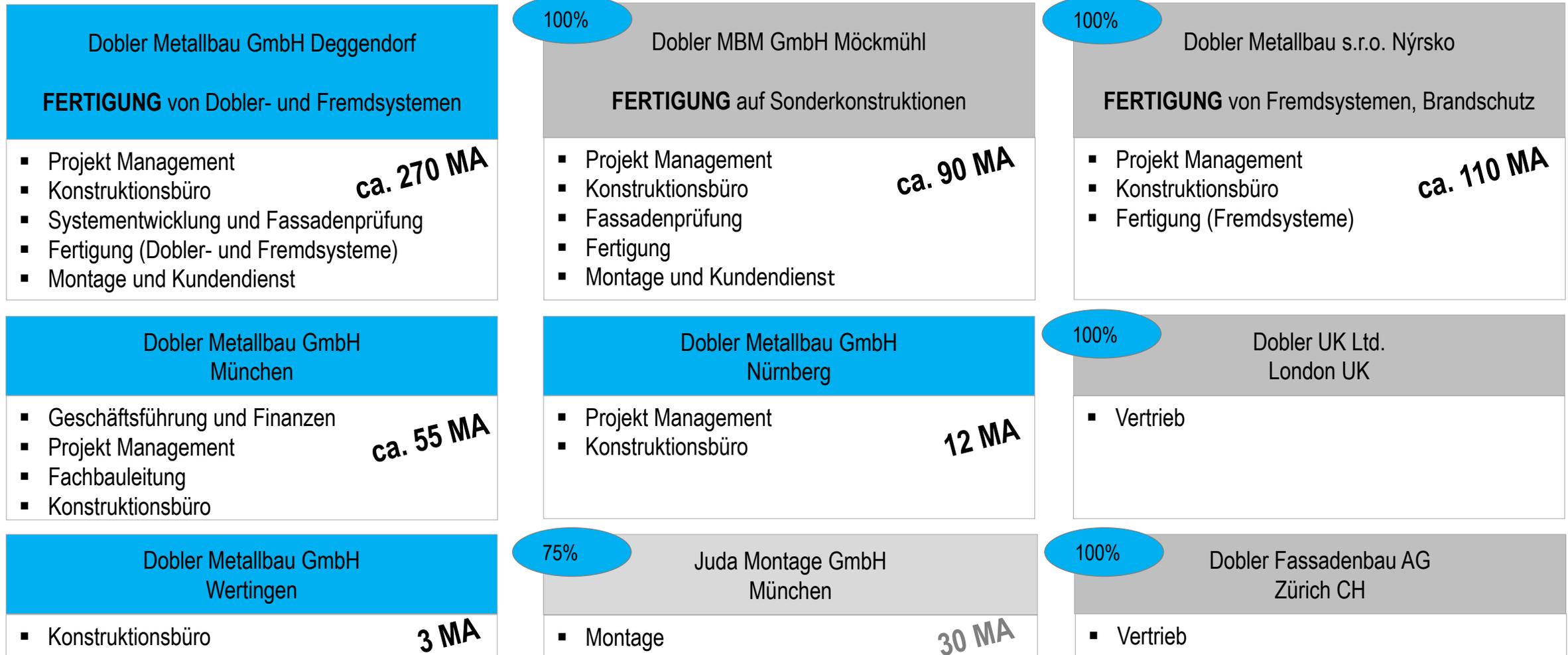
Jahre  
Erfahrung

|                             |        |
|-----------------------------|--------|
| Projektmanagement           | 17 MA  |
| Ingenieure/Techniker        | 90 MA  |
| Produktion                  | 250 MA |
| Fachbauleiter/Monteurs      | 12 MA  |
| Montage/Logistik            | 46 MA  |
| Kalkulation/MaWi/Verwaltung | 82 MA  |
| Auszubildende               | 43 MA  |

... und plötzlich war da Corona!

Fassaden und Fenster aus Aluminium und Glas

## Dobler Metallbau GmbH, Deggendorf | Sitz der Geschäftsführung, München



# Ausgangssituation – als plötzlich die Schulen schlossen

## Verunsicherung der Mitarbeiter

- ☐ Alle reden nur von Corona – was heißt das konkret für mich?
- ☐ Was ist mit Materiallieferungen aus China?
- ☐ Muss ich noch auf die Arbeit bzw. ab wann muss ich daheim bleiben?
- ☐ Wer kümmert sich um meine Kinder?
- ☐ Was ist, wenn ich einen kenne, der einen kennt, der Corona positiv ist?
- ☐ Was heißt Quarantäne konkret?
- ☐ Wie lange soll das so weiter gehen? Ich hab' ja gar nicht so viel Urlaubs- oder Stundenanspruch?
- ☐ Stellt die Firma mich frei? Wenn ja, wie lange?

## Herausforderung im Management

- ☐ Können wir den Betrieb aufrecht halten („Quarantäne-Gespenst“)?
- ☐ Wie bekomme ich die Mitarbeiter\*innen (MA) beruhigt?
- ☐ Wie bekomme ich die MA sensibilisiert bzgl. der Gefahr?
- ☐ Wie kann ich das Risiko ganz konkret reduzieren?
- ☐ Auf welche Weise kommunizieren wir effektiv?
- ☐ Was bzw. welche Maßnahmen sind angemessen?
- ☐ Wie wirken sich Maßnahmen auf die Abläufe aus?
- ☐ Was ist mit Betreuungspflichten der Mitarbeiter\*innen – speziell ohne die Großeltern, die im ländlichen Raum noch immer eine wichtige Rolle einnehmen?
- ☐ Laufen Baustellen und Materialversorgung weiter?

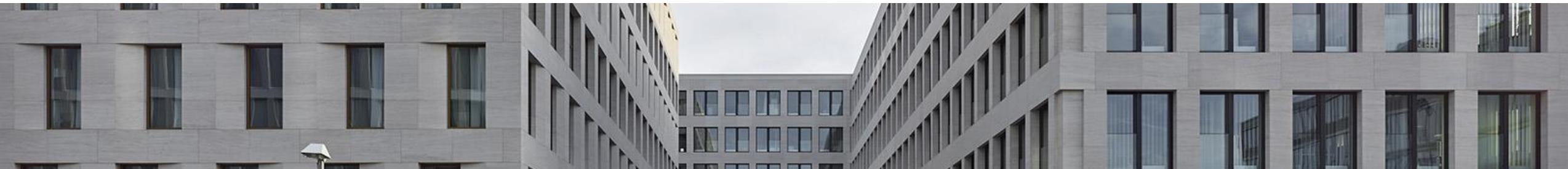
# Konkrete Umsetzungsschritte

## Allererste Schritte

- ☐ Frühes Einbinden des Betriebsrates, des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ☐ Bilden eines „Krisenteams“ (GF, BR, IT, PW)
- ☐ Sofortiger Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen (Wer macht was wie? Best Practices)
- ☐ Sofortiges Reise- u. Besucherverbot – auch zwischen den Standorten (inzwischen unter Auflage gelockert)
- ☐ Hygienehinweise an Belegschaft (verbal, Aushänge)
- ☐ Der Beschaffung untersagt, Masken oder Desinfektionsmittel zu kaufen (KH-Versorgung hatte Vorrang, keine Hamstermentalität)
- ☐ Kommunikation mit der Belegschaft, mit Kunden, mit Lieferanten, mit Nachunternehmern, etc.

## Kommunikation mit Belegschaft (die ersten Wochen)

- ☐ GF/BR haben mehrfach pro Woche sog. „Meisterrunde“ einberufen
- ☐ GF/BR haben alle MA über anstehende Maßnahmen und Aussichten informiert (Abt. für Abt.)
- ☐ Interne Veröffentlichungen in sehr engem Takt
- ☐ Handlungsanweisungen an FK und NL
- ☐ Großzügige Beurteilung von falschen Entscheidungen in Verbindung mit Corona (die gute Absicht zählt) – so wurden teilweise Kompetenzen überschritten (z.B. MA nach Hause geschickt)
- ☐ Permanenter Kontakt zu Krisenmanagement und LRA (viele Infos auch von MA, die bei FFW oder THW engagiert sind)
- ☐ Permanente Recherche einschlägiger Quellen (RKI, etc.)



# Konkrete Umsetzungsschritte

## Organisatorische Maßnahmen mit Augenmaß

- ☐ Räumliche Trennung der Standorte in Isolationszonen unter Berücksichtigung der verfügbaren Sozialräume (Trennung von Geschossen oder Gebäuden)
- ☐ Getrennte Eingänge und offen stehende Türen (berührungslos)
- ☐ Abstand in Büros und durch „über Kreuz“ Belegung und Verteilen der MA einer Abteilung auf verschiedene Isolationszonen (Minimierung Ausfallrisiko im Fall einer Quarantäne)
- ☐ Reinigungszyklen für Türgriffe, Touch-Displays, etc.
- ☐ Regelung der Poolfahrzeuge und Gabelstapler
- ☐ Maskenpflicht (nachdem Einführung durch Bay. Staatsregierung und Entspannung bei der Beschaffung)
- ☐ Besucherregeln aufgestellt (inkl. Fragebogen)
- ☐ Messen der Körpertemperatur bei Besuchern
- ☐ Pandemieplan nachjustiert / ergänzt
- ☐ Arbeitsabläufe angepasst (Dokumentübergabepunkte, Materialübergabe, Gabelstaplerverkehr, möglichst feste Arbeitsgruppen, Schichtwechsel, etc.)
- ☐ Vorhalten von Desinfektionsmittel (nachdem wieder erhältlich)
- ☐ Permanentes Hinterfragen der eigenen Maßnahmen (auch im Austausch mit anderen Unternehmen)

# Konkrete Umsetzungsschritte

## Familien im Blick – die Betreuungsfrage

- ☐ Kinder mit in die Firma bringen ging nicht (Besuchsverbot).
- ☐ Anträge für Abbau von Zeitkonten und Urlaub wurden großzügig gewährt. Bis zu 100 Minus-Std. erlaubt.
- ☐ Flexible Arbeitszeiten bei Angestellten wurde maximal genutzt bzw. weiter ausgebaut.
- ☐ Spontanes Verlassen des Arbeitsplatzes war und ist möglich, ggf. wurde auch mal ein Meeting verschoben.
- ☐ Homeoffice wurde vereinzelt gewährt. Betroffene MA, die nur tageweise wg. Kindern daheim sein mussten, erhielten Laptop sofern noch nicht vorhanden.

## Kurzarbeit (KUG) – ein Lösungsansatz

- ☐ Kurzarbeit wurde rein vorsorglich frühzeitig angemeldet (Unterlagen, etc.).
- ☐ Kurzarbeit wurde bewilligt ab April 2020.
- ☐ Kurzarbeit wird eingebracht seit Mai 2020 (nachdem Zeit- u. Urlaubs-konten der MA abgeschmolzen) – 10%-Regel hilfreich.
- ☐ MA sind dankbar, tragen Maßnahme bisher gut mit.
- ☐ Vereinzelt MA hadern jedoch mit Einkommenseinbuße.



## HomeO bei Dobler

- ☐ Wird eigentlich nicht gefördert. DM möchte Interaktion in den Büros, der Teeküche, etc.
- ☐ Infrastruktur bestand bereits, da viele Projektleiter und Fachbauleiter von den Baustellen auf Daten und Server zurückgreifen müssen.
- ☐ Zu Beginn der C-Krise wurde bereits Hardware auf Halde gelegt. MA prüften Infrastruktur zuhause.
- ☐ Begrenzt HomeO (Betreuung, Risikogruppe, Ausdünnen einzelner Büros). Aktuell noch 5 MA.
- ☐ FKs wurden moralisch auf Umgang mit HomeO vorbereitet.

## Umfrage unter MA im HomeO

- ☐ PC & Software?
- ☐ Telefonverbindung / Datenleitung?
- ☐ Kosten?
- ☐ Arbeitsplatzorganisation (es wurden auch Bilder abgefragt)?
- ☐ Arbeitsschutz?
- ☐ Routinen?
- ☐ Persönliche Ziele pro Tag?
- ☐ Arbeitszeiten und Pausen?
- ☐ Soziale Isolation?
- ☐ Familie und Partner?



## Umfrage unter MA im HomeO - Ergebnis

- ☐ Viel Zeitersparnis und weniger Stress (Stau, etc.).
- ☐ Weniger Fahrkosten, dafür wurden gerne Telefon-, Druckkosten, etc. übernommen.
- ☐ Entspanntes und trotzdem konzentriertes Arbeiten ist möglich.
- ☐ Aufgaben werden effizienter und schneller abgearbeitet.
- ☐ Angenehme Pausengestaltung („mit dem Hund durchs Dorf“)
- ☐ Keine „Störungen“ durch Kolleginnen/Kollegen.
- ☐ Keine nennenswerten Einschränkungen bei Datentransfer und Kommunikation.
- ☐ Nicht jeder ist geeignet für HomeO (Tätigkeitsfeld, Ausbildungsstand, privates Umfeld, Einstellung/ Charakter, ...).
- ☐ Mitarbeiter\*innen empfanden es als Wertschätzung durch Vertrauensvorschuss („für HomeO geeignet“).
- ☐ Alle Mitarbeiter\*innen berichteten über strukturierte Arbeitstage mit festen Pausen, die synchron zum Büro waren und diszipliniertem „Darüber bleiben“. Der Arbeitstag startete häufig etwas früher (keine Fahrzeit).
- ☐ Fast alle Mitarbeiter\*innen hatten eigenes Arbeitszimmer, einige konnten häufig zwischen Sitzen / Stehen wechseln (z.B. Bistrotisch).
- ☐ Auffallend war der Verweis aller, auf die größere Ruhe im HomeO (hier gilt es im Büro offensichtlich nachzubessern).
- ☐ Über soziale Isolation wurde nicht berichtet. Die direkten Vorgesetzten und Teams hatten jedoch auch sehr engen Kontakt (VK).



## HomeO - Fazit

- ☐ Nicht jeder ist geeignet für HomeO (Tätigkeitsfeld, Ausbildungsstand, privates Umfeld, Einstellung/ Charakter, ...).
- ☐ Die Arbeitsabläufe waren nicht nennenswert beeinträchtigt (was an der Wahl der MA für das HomeO liegen kann).
- ☐ Das HomeO wird zukünftig einen Teil der Arbeitswelt ausmachen. Die Rahmenbedingungen sind zu professionalisieren (Arbeitsverträge, Regelwerke, etc.).
- ☐ Bei DM geht man für bestimmte Personengruppen von tageweisen Einsätzen im HomeO aus, die je nach anstehender Tätigkeit aber eher flexibel durch die Vorgesetzten zu organisieren ist.
- ☐ HomeO-Angebote können auch helfen „High-Potentials“ oder MA mit familiären Pflichten an DM zu binden.

## HomeO – Rahmen für Regelwerk

- ☐ Welche Personengruppe?
- ☐ Welche Tätigkeit?
- ☐ Welche Voraussetzungen?
- ☐ Welche Ausnahmen?
- ☐ ...?



[www.dobler-metallbau.com](http://www.dobler-metallbau.com)

**...und plötzlich war da Corona!**

**VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT**