

Wie ein Sandwich? Standortleitungen besonders gefährdet



Das Sandwich: Wohin mit dem Druck?

Erschöpft, kraftlos, ausgebrannt – so fühlen sich immer mehr Standortleiterinnen und Standortleiter mit größeren Aufgabengebieten bei uns. Diese Ursachen werden häufig genannt: Echte und klare Strukturen bei der Arbeit fehlen. Berichte müssen in immer kürzerer Zeit erstellt werden. Auf Kundenreklamationen muss „ad hoc“ reagiert werden. Neue und zusätzliche Aufgaben müssen oft genug ohne Vorankündigung zeitnah erledigt werden. Auf Personalengpässe muss sofort reagiert werden, auch wenn keine Reserven mehr da sind. Der Stressbericht der Bundesanstalt für den Arbeitsschutz deckt es auf: Wir stehen nicht allein da. 58 % der Befragten geben an, dass ihre Tätigkeit häufig die gleichzeitige Betreuung verschiedenartiger Aufgaben verlangt. Damit steht Multitasking auf Platz 1 der häufigsten Arbeitsanforderungen, gefolgt von starkem Termin- und Leistungsdruck (52 %). Und das macht heute Stress: Als belastend am Arbeitsplatz nehmen die Erwerbstätigen vor allem das häufige Auftreten von starkem Termin- und Leistungsdruck (34% der Befragten), Arbeitsunterbrechungen und Störungen (26%), Multitasking (17%) und Monotonie (9%) wahr (www.bau.de). Die Standortleiterinnen und Standortleiter fühlen sich oft wie ein Sandwich. Sie bekommen den Druck von oben aus dem Management. Der Kunde erwartet prompte Erledigung.

Die Kolleginnen und Kollegen am Standort können nicht noch schneller und mehr arbeiten. Dann bleibt alles bei einem hängen. Hier gibt es dann keine Reserven mehr zum Abfedern. Wie bei einem Trichter, der ständig von oben gefüllt wird und immer weiter verstopft. Irgendwann platzt er doch an der engsten Stelle. Das ist dann der Burnout.

Herz-Kreislauf-Probleme, kein Spaß mehr an der Arbeit und am Leben bis hin zur Abwendung von Freunden und auch der Familie. Das sind oft genug die Auswirkungen. Arbeitsunfähigkeit, sehr lange Ausfälle und schwere Krankheit folgen. Das ist sehr teuer für die Betroffenen und auch für die Firma.



Nicole Trox wünscht sich mehr Entlastungen und vernünftige Arbeitsstrukturen für die Standortleiterinnen und Standortleiter.

Wir haben erste Gespräche mit der Geschäftsleitung geführt, dass es eine Lösung dafür geben soll, wie wir im Unternehmen Stress und Burnout vorbeugen können. Einige GBR-Mitglieder haben bereits an einer Fortbildung zu dem Thema teilgenommen oder lassen sich zum „Berater für Burnout“ ausbilden. Sprecht uns einfach an, egal ob ihr selbst davon betroffen seid oder eure Kolleginnen bzw. Kollegen. Wir unterstützen gerne auch bei Gesprächen mit der Geschäftsleitung und der Personalabteilung. *Nicole Trox*

Hier spricht die Redaktion

Die Redaktion, das sind wir: **Andreas Berger, Corinna Sachs, Ulrike Kuntuff, Melanie von der Bey und Nicole Trox.**



Wir haben diese erste Zeitung gemacht. Der Betriebsratschlag soll viermal im Jahr erscheinen. Wir sind gespannt auf eure Meinung, eure Anregungen und eure Themenvorschläge. Wir möchten euch aktiv zur Mitgestaltung auffordern. Für unsere Rubrik „Vorgestellt“ suchen wir immer Menschen und Standorte bei CBS, die wir präsentieren können. So können wir uns und was wir alles machen viel besser kennenlernen. Bitte meldet euch bei uns.

| Impressum

Ausgabe 1
März 2013
Herausgeber:
Canon Deutschland Business Services GmbH
Gesamtbetriebsrat
Verantwortlich für den Inhalt:
Andreas Berger
Redaktion:
Melanie von der Bey, Ulrike Kuntuff, Corinna Sachs, Nicole Trox und Andreas Berger
Gestaltung:
Praxis für Öffentlichkeit, Bremen
Layout und Bildbearbeitung:
CBS DesignCenter
Druck:
CBS PrintCenter Lübeck

Betriebsratschlag

Canon Deutschland Business Services GmbH
GESAMTBETRIEBSRAT
Zeichen setzen, Chancen nutzen

Gemeinsam ankommen: OBS ist jetzt CBS



Corinna Sachs, Ulrike Kuntuff, Andreas Berger, Nicole Trox und Melanie von der Bey setzen Zeichen mit der ersten Ausgabe unseres Betriebsratschlags.

Aufregende Wochen liegen hinter uns. Es gab beinahe täglich neue Infos unserer Geschäftsleitung zum Stand der Integration. Manchmal auch verwirrend und widersprüchlich. Der Flurfunk tat sein Übriges. Zwischendurch ging dann auch mal die Puste aus und die Umfirmierung wurde um zwei Monate verschoben. In dieser heißen Phase waren wir vom Gesamtbetriebsrat besonders gefordert. Wir haben mit der Geschäftsleitung vereinbart, dass niemand bei OBS schlechter gestellt wird als bei der Océ-Deutschland GmbH. Das gilt für den gesamten Sozialplan und besonders für den Nachteilsausgleich bei Standortverlagerungen. Wenn euer Standort verlegt wird, habt ihr Anspruch auf zwei Tage Sonderurlaub. Die Firma beteiligt sich an den Umzugskosten. Wird der Arbeitsweg erheblich länger, gibt es einen Fahrtkos-

tenzuschuss. Und wenn es durch die Integration neue Themen gibt, müssen wir eben weiter verhandeln. Wie bei einer neuen Reisekostenregelung. Besonders wichtig ist uns: Niemand wird entlassen. Im Gegenteil, wir gewinnen von Canon elf neue Kollegen und neue Standorte dazu. Mit unserem neuen Namen sind wir ein wichtiger Teil einer starken Marke. Wir versprechen uns davon noch mehr Kunden, die unsere Dienstleistungen nutzen, mehr Aufträge und damit mehr Sicherheit für unsere Arbeitsplätze. Das Beste aus beiden Welten für euch zusammenzuführen und gemeinsam in der „neuen Welt“ anzukommen, darum kümmern wir uns. Zeichen setzen, Chancen nutzen! Das ist unser Motto. Mit unserer Zeitung wollen wir euch regelmäßig auch über den Stand der Integration auf dem Laufenden halten.

Ulrike Kuntuff

Ansichtssache

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Ihr fragt euch sicher: Was ist das, dieser Betriebsratschlag? Eine transparente Öffentlichkeitsarbeit ist für mich wichtig. Gerade wenn sich vieles ändert. Das ist die Aufgabe von Betriebsräten. Und so sehen das auch alle Mitglieder des Gesamtbetriebsrates. Für mich gehört zu einer guten Öffentlichkeitsarbeit, Informationen auszutauschen und Standpunkte zu vermitteln. Meinungen zu bilden und zu verfestigen. Euch für Neues zu sensibilisieren und auch einmal über unsere Erfolge zu berichten. Feiertagsregelungen wie 24.12. und 31.12. fallen nicht vom Himmel.



Wir wollen nicht nur über Vergangenes, sondern auch über Vorhaben der Zukunft berichten. Hier steht gerade die Funktionsgruppenbeschreibung im Fokus. Außerdem freue ich mich ganz besonders darüber, dass es uns gelungen ist, unseren Kolleginnen und Kollegen vom Head Office (HO) nun beim Betriebsrat West eine „Heimat“ zu geben. Das ist auch gut für die Region. Ich wünsche mir ein starkes „Wir-Gefühl“, das alle erreicht. Setzt Zeichen, nutzt eure Chancen. *Andreas Berger, Gesamtbetriebsratsvorsitzender*

Vorgestellt: Die fünf vom Wasserverband



Corinna und Melanie unternehmen auch gerne etwas zusammen.

Unser Kunde ist die Emschergenossenschaft/Lippeverband. Das ist ein Wasserverband, der hauptsächlich für die Abwasserreinigung zuständig ist. Dort arbeiten wir an zwei Standorten. Adam und Sven unterstützen die Hausdruckerei in der Hauptverwaltung Essen. Maria, Corinna und Melanie sind für die Digitalisierung des Hauptarchivs verantwortlich. Das machen wir auf der Kläranlage Bottrop. In der Hausdruckerei unterstützen wir alles, was anfällt: Drucken und Zusammensetzen von Ordnern, Vorgängen und Mappen wie z.B. Ausschreibungsunterlagen. Außerdem drucken wir auch Großformate und Visitenkarten. Auf der Kläranlage Bottrop wird das gesamte Archiv digitalisiert, sprich gescannt. Hierzu gehören Großformate, meist Pläne, jegliche Art von Akten, Verträgen und sonstigen Unterlagen bis hin zu kleinsten Papierschnipseln. Indexdaten werden von uns verfasst, um Bild und Text am Ende in das kundeneigene Datenmanagementsystem (DMS) zu stellen. Dann können alle Mitarbeiter des Kunden auf die digitalen Unterlagen zugreifen. Wir machen das nun schon seit mehr als zehn Jahren und dürfen noch für mindestens vier Jahre weiter-



Melanie ist bereits seit 12 Jahren bei CBS.

machen. Auf der Kläranlage lebt und arbeitet der Betriebsrat Region West. Melanie und Corinna sind seit zwei Jahren dabei. Hier im tiefen Westen haben wir uns ganz besonders für den Datenschutz und gegen Leistungskontrollen eingesetzt. Auch der Gesundheitsschutz ist uns wichtig. Wir beteiligen uns an Arbeitsplatzbegehungen, um Belastungen möglichst frühzeitig zu erkennen. Dazu gehören die Augenuntersuchungen für Bildschirmbrillen durch Betriebsarzt Dr. Hoyer. Wir arbeiten nicht nur gerne zusammen. In unserer Freizeit gehen wir gemeinsam essen und tanzen. Im Februar haben wir unsere Tipp-Prämie für einen Sonderauftrag unter die Leute gebracht.

Melanie von der Bey

Tipp bringt Bares

Im letzten Jahr hat der Gesamtbetriebsrat mit der Geschäftsleitung eine Tipp-Prämie vereinbart. Wir haben es ausprobiert und es hat funktioniert. An unserem Standort Kläranlage Bottrop hatten wir gehört, dass eine Dokumentation digitalisiert werden soll. Das ist zufällig unser Aufgabenbereich bei dem Kunden. Also haben wir versucht, diesen Sonderauftrag an unserem Standort abzuwickeln. Wir haben die Gesprächspartner von OBS und Emscher zusammengebracht und den Auftrag bekommen. Normalerweise reicht es aus, wenn einfach nur der Tipp eingereicht wird. Wenn dadurch ein Auftrag am Standort bleibt oder ein neuer Kunde gewonnen wird, der ohne diesen Tipp vielleicht bei der Konkurrenz gelandet wäre, gibt es die Prämie. Jeder Tipp muss folgende Angaben aus der Vereinbarung beinhalten: Name des Kunden, Ansprechpartner beim Kunden, Funktion des Ansprechpartners, Benennung der Leistung. Das war ´s schon.



Auch Falko Freude vom Standort Hamburg freut sich über die Tipp-Prämie. Er hat einen neuen Kunden gebracht. Das Geld kann er gut für die Renovierung seines Altbaus gebrauchen.

Tolle Sache, wenn man uns fragt. Tipp eingereicht (Vertriebsleiter, Personalleiter), prompt eine Antwort bekommen und mit der nächsten Gehaltsabrechnung gab es Bares. Davon sind wir drei richtig schön ausgegangen und hatten viel Spaß. Maria Feldhaus, Corinna Sachs, Melanie von der Bey

Was macht eigentlich der Gesamtbetriebsrat, Andreas Berger?

Interview mit dem Vorsitzenden des CBS-Gesamtbetriebsrates



Corinna Sachs führte das Interview mit Andreas Berger.

Du bist Betriebsratsmitglied in der Region Nord, wie lange schon?

Im Jahr 2008 bin ich zur OBS gekommen durch einen sogenannten Betriebsübergang. Ich hatte bei T-Systems als Systemtechniker gearbeitet. 2010 bin ich als Mitglied in den Betriebsrat der Region Nord gewählt worden. Seit 1994 engagiere ich mich als Betriebsrat.

Wie bist du Gesamtbetriebsratsvorsitzender geworden?

Die Betriebsräte senden ihre Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat zu den regelmäßigen Sitzungen. Im Dezember 2010 haben sie mich zu ihrem Vorsitzenden gewählt.

Wieso gibt es einen Gesamtbetriebsrat bei uns?

Bei uns gibt es regionale Betriebsräte (Nord, West, Ost und Südwest). Für den Gesamtbetrieb gibt es den Gesamtbetriebsrat. Der Gesamtbetriebsrat ist den einzelnen Betriebsräten aber nicht übergeordnet.

Welchen Nutzen bringt der Gesamtbetriebsrat?

Der Gesamtbetriebsrat erhält mehr Informationen, die die regionalen Betriebsräte allein nicht bekommen würden, z.B. durch den Wirtschaftsausschuss. Durch den Konzernbetriebsrat – dem der Gesamtbetriebsrat automatisch angehört – bekommt er außerdem eine Verbindung zum Netzwerk im Gesamtkonzern. Wir kümmern uns um Angelegenheiten, die durch den regionalen Betriebsrat nicht geregelt werden können: Das sind betriebsübergreifende Regelungen, wenn ein Thema mehrere Regionen angeht.

Denken wir nur an die Betriebsvereinbarung „Urlaubsregelung“.

Wie viel Zeit nimmt deine Betriebsratsarbeit in Anspruch?

Ich bin verheiratet, habe drei Kinder und einen Hund. Da ist es nicht immer leicht, alles unter einen Hut zu bekommen. Meine Familie muss schon manchmal zurückstecken. Ich bin IT-Systemtechniker am Standort Hamburg (Erste Brunnenstraße) Meine Aufgaben sind u.a. Projektarbeit, Kundenbetreuung, Systemanalyse. Davon arbeite ich für den Betriebsrat ca. 60 Prozent.

Was treibt dich an als Betriebsrat?

Als Betriebsrat kann ich „dabei sein“, mitgestalten und mitmachen. Sehr wichtig ist für mich: Gerechtigkeit einfordern und darauf achten, dass alle eine faire Behandlung bekommen. Niemand darf untergehen, bloß weil er zurückhaltender ist und nicht seine Meinung offen kundtun mag. Außerdem sind Informationen sehr wichtig, um das Wir-Gefühl zu stärken. Wir fordern Informationen ein und geben sie weiter, damit sich keiner ausgeschlossen fühlt.

Was hältst du von Kompromissen?

Veränderungen funktionieren nicht allein nach meinen Vorstellungen, da braucht es Kompromisse, kleine Schritte aufeinander zu. Es darf in keinem Fall nur auf Kosten der Mitarbeiter gehen. Unannehmlichkeiten, die durch Veränderungen manchmal unvermeidbar sind, müssen durch Verhandlungen auf beiden Seiten gleich verteilt werden. Kompromisse müssen immer fair sein.

Siehst du Fortschritte in deiner Betriebsratsarbeit?

Mittlerweile werde ich in allen Gesprächen und Verhandlungen von unserer Geschäftsleitung als Verhandlungspartner akzeptiert, wir sprechen auf Augenhöhe, das ist mir sehr wichtig. Wir haben erreicht, immer mehr und genauere Informationen von der Geschäftsleitung zu bekommen. Das erleichtert und verbessert meine Arbeit. Gut finde ich auch die erreichte Weihnachtsregelung. Wir geben einen freien Tag ab, das ist der Geburtstag. Dafür bekommen wir im Tausch zwei Tage dazu, Heiligabend und Silvester. Das war ein guter Tausch.

Auf welches Ergebnis bist du besonders stolz?

Ein tolles Ergebnis war, dass es eine Beteiligung am Geschäftserfolg für alle Mitarbeiter gibt. Dabei war mir sehr wichtig, dass wirklich alle beteiligt werden.

Worum kümmert sich der Gesamtbetriebsrat aktuell?

Wir haben zurzeit drei wichtige Themen: die Beteiligung am Geschäftserfolg, das betriebliche Vorschlagswesen und die Funktionsgruppenbeschreibung. Persönlich am Herzen liegt mir die Funktionsgruppenbeschreibung, hierbei geht es um faire Eingruppierungen. Die Verhandlungen dazu laufen, aber es wird noch ein langer Weg bis zu einem zufriedenstellenden Abschluss.

Was sind die Zukunftsthemen?

Das „Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)“ wird uns in Zukunft sicher stark beschäftigen. Es müssen sinnvolle Maßnahmen besprochen und vereinbart werden, die den Weg zurück in den Betrieb ermöglichen. Der Arbeitsplatz muss erhalten bleiben. Die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit müssen erkannt und beseitigt werden. Einer erneuten Arbeitsunfähigkeit muss vorgebeugt werden. Insgesamt geht es um die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen, die körperliche und auch die psychische Gesundheit. Das Thema „Burnout“ ist ja in aller Munde. Corinna Sachs