

Das erste Jahr bei ATOS

Fast hätten wir in diesem ganzen Trubel ein wichtiges Jubiläum übersehen. Vor etwas über einem Jahr haben die Aktionäre der Atos Origin der Übernahme der SIS zugestimmt. Seitdem wurden Programme zur Kosteneinsparung initiiert, der Aktienkurs hat sich nach oben entwickelt, – aber wie fühlt es sich für die Mitarbeiter an? Noch immer seltsam und nicht wirklich griffig, denn so richtig angekommen ist man in der neuen Firma noch nicht. Ja, es ist vieles individueller auf einen Mittelständler zugeschnitten, aber dennoch klaffen aus Sicht der Mitarbeiter viele Löcher und Risse in den Blueprints und den Businessplänen – einfach am Zusammenwachsen der Organisationen. Es werden alte Strukturen aufgelöst und neu zugeordnet. Alte Verfahren und Abläufe sollen geändert bzw. abgeschaltet werden, obwohl der Mitarbeiter diese noch benötigt, um seine Aufgaben zu erledigen. Die PKI-Aktivierung des neuen Mitarbeiterausweises brachte manchen Kollegen zur Verzweiflung und die testete die eigene Leistungsfähigkeit der Support-Hotline aus. Eine Transformation bei WLAN, Handy und Telefonen funktionierte erst nach großen Anlaufschwierigkeiten – und noch vieles mehr.

Im Großen und Ganzen kann man das Fazit nach dem ersten Jahr auf einen einfachen Nenner bringen:

Der Motor ruckelt und klappert noch immer. Von einem Rundlaufen kann noch nicht die Rede sein. Es muss noch vieles richtig eingestellt werden und eventuell braucht man den richtigen Treibstoff für mehr Leistung.

Tarifverhandlungen

Auf der letzten Betriebsversammlung wurde uns erläutert, dass Arbeitgeber und Gewerkschaft an einem neuen einheitlichen Tarifwerk für eine gesamte ATOS arbeiten. Allerdings kamen die wirklich wichtigen und interessanten Informationen für einen Mitarbeiter nicht heraus. Wohin soll der Weg generell gehen? Wer nimmt welche Position in den Verhandlungen ein? Wie sind die geplanten Termine? Wo soll es welche Einschnitte geben? Gibt es überhaupt Einschnitte? Viele Fragezeichen blieben in den Augen der Kollegen am Ende des Vortrags stehen. Auch konnten viele der Kollegen die zukünftige Auswirkung auf ihr Arbeitsleben nicht abschätzen. Um die ganze Komplexität und deren Auswirkung zu verstehen, muss derjenige schon Insider sein. Aber jemand der in der ganz normalen Arbeitswelt zu Hause ist, benötigt zielgerichtete Information, um die Sachlage beurteilen zu können. Diese fehlen allerdings bislang bei diesem wichtigen Thema.

P.S Unter <http://www.partner-sis.de/ppublikationen/ETV%2001052012.pdf> kann die Gehaltstabelle der letzten Tarifrunde abgerufen werden

Individuelles

Das Durchschnittsalter in unserem Betrieb liegt bei ca. 40 Jahren. Die Mitarbeiter sind in der Regel verheiratet, haben ein bis 2 Kinder, besitzen oder planen in Richtung eigener Wohnraum und arbeiten rund 3 Stunden pro Woche mehr als die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Tarifvertrag. In den letzten Wochen kann man aus Diskussionen entnehmen, dass dieses so aus gewerkschaftlicher Sicht nicht mehr vertretbar ist. Durch eine Reduzierung dieser Mehrstunden pro Mitarbeiter könnten hierfür neue Kollegen eingestellt werden. Wir, die Betriebsräte von **Partner im Betrieb**, sind hier anderer Meinung: Die Mitarbeiter an unserem Standort sind mündig und erfahren genug um ihre eigene Situation und ihre individuellen Wochenarbeitszeit beurteilen zu können. Keine zusätzlichen Einschnitte beim Gehalt durch kollektive Reduzierung der Wochenarbeitszeit und zudem gestaltet sich die Suche nach neuen Kollegen aufgrund des Fachkräftemangels mehr als schwierig und langwierig.

Thema Burnout - Gesundheitsprävention

Es gibt eine starke Beziehung zwischen den Arbeitsbedingungen, der Leistungsfähigkeit und dem körperlichen Wohlbefinden. Negative körperliche Symptome können Schlafstörungen, Erschöpfung, Kopfschmerzen, Übelkeit, Verdauungsbeschwerden, Gewichtsab- oder -zunahmen sein. Ein Burnout trifft insbesondere Leistungsträger und Führungskräfte, welche einem hohen Stress- und Belastungsfaktor ausgesetzt sind. Aktuell nehmen wir in unserem Betrieb viele dieser Faktoren wahr, welche einen starken Einfluss auf diese Erkrankung haben. In einem positiven und geordneten Arbeitsumfeld sinken diese Risiken. Wir hoffen allerdings, dass der bevorstehende Sommerurlaub dazu beiträgt, diese Faktoren zu reduzieren und die Kollegen sich vom „Stress im Stress“ erholen können.

Kleiner Tipp: Einfach die Geräte wie Notebook, Handy, Smartphone, Blackberry und ähnliches beim Verlassen des Büros am letzten Tag vor dem Urlaub abschalten und erst wieder am ersten Arbeitstag einschalten.

Falls ihr Fragen oder ein dringendes Anliegen habt, könnt ihr uns jederzeit ansprechen. Wir helfen gerne.

Eure **Partner im Betrieb** Betriebsräte

Franziska Bochow und Christoph Dorn



Mitarbeiter bzw. Kollege steht natürlich auch für Mitarbeiterinnen bzw. Kolleginnen!