

# »Kommunikation ist die beste Lösung«

**INTERVIEW** Susanne Barembruch, Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei der Swiss Life AG, erzählt, wie »BRonAir« psychische Belastungen sichtbar und den Umgang mit dem Thema salonfähig gemacht hat.

## Frau Barembruch, worum geht es bei Ihrem Projekt »BRonAir«?

Die Beschäftigten sind derzeit vielen Stressfaktoren ausgesetzt: Covid, der Ukraine-Krieg, gestiegene Energiekosten. Das löst bei vielen Beschäftigten Existenzängste aus und der durch die Krisen tatsächliche und gefühlte vermeintliche Kontrollverlust erhöht den Stress weiterhin. Der Betriebsrat wollte den Beschäftigten Unterstützung anbieten und so entwickelten wir das Konzept »BRonAir«: In Live-Sessions beantworten Fachärzte Fragen von Beschäftigten, die diese anonym stellen können. Die Anonymität wird dadurch gewahrt, dass Interessierte ohne extra Anmeldung an dem Live-Event teilnehmen können. So wird die Hürde, sich zu einem Tabu-Thema zu äußern, gesenkt.

## Gab es neben den Krisen noch andere Gründe, die Live-Sessions zu veranstalten?

Gleichzeitig hat sich die Arbeitswelt stark verändert: Noch mehr Selbstorganisation durch Homeoffice und der Wegfall von zugewiesenen Arbeitsplätzen, dazu der erhöhte Zeit- und Leistungsdruck stellen unsere Kolleginnen und Kollegen jeden Tag vor neue Herausforderungen. Diese Veränderung und die Krisen führen in Summe zu einer Steigerung der Stressoren und letztendlich zu einer gestiegenen psychischen Belastung. Diese Entwicklung wurde uns frühzeitig bewusst und wir wollten einen sichtbaren Anker bieten, um Unterstützung anzubieten, aber auch, um das Gefühl zu vermitteln, dass niemand allein diese Belastungsphasen durchstehen muss. Für uns stellte sich also die Frage: Wie reagieren wir darauf? Unter Berücksichtigung auch der technischen Optionen war schnell die Idee der »aufgezeichneten Live-Events« entstanden.

## Warum gerade Live-Sessions?

Wir fahren mehrgleisig. Durch unser strukturiertes und effizientes Zusammenspiel im Betriebsrat arbeiten diverse Ausschüsse Hand in Hand. Somit hat der Betriebsrat traditionell

viele Finger am Puls der Mitarbeitenden und wir können Bedarfe frühzeitig erkennen und sich ergänzende Maßnahmen über verschiedene Kanäle entwickeln und umsetzen. Traditionen alleine reichen aber heute nicht mehr, weshalb wir uns dem Zeitgeist entsprechend für interaktive Live-Sessions als ergänzendes Format entschieden haben. Hinzu kommt: Ich arbeite schon seit längerer Zeit viel mit kurzen Videoclips, die ich in unserem Intranet regelmäßig eingestellt habe. Diese Art der Information kommt bei den Kolleginnen und Kollegen sehr gut an, allerdings fehlte der direkte Austausch, daher ist die Option über MS Teams mit den Live-Sessions eine perfekte Alternative.

## Wie viele Live-Sessions gab es bis jetzt?

Wir hatten bis jetzt drei Live-Sessions zu den Themen »Gesunder Schlaf«, »Stress – Psychische Belastungen« und »Präsentismus«. Im nächsten BRonAir wollen wir uns dem Thema »Überlastung« widmen. Pro Quartal gibt es eine Live-Session.

## Wie sind diese Sessions aufgebaut?

Jede Session dauert eine Stunde und beginnt mit einem Vortrag, der ca. 30–40 Minuten dauert, abhängig vom Thema. Im Anschluss gibt es eine Fragenrunde. Den Vortragsteil gestalten wir gerne zusammen mit unseren Betriebsärzten in Form eines Interviews, anschließend beantworten wir Fragen, die entweder im Chat oder live gestellt werden. Mit diesem stets gleichbleibenden Aufbau der Live-Sessions ist es uns gelungen, ein Format mit hohem Wiedererkennungswert zu erschaffen, das die Mitarbeitenden zur aktiven Teilnahme einlädt. Diese Einladung wurde bisher gerne angenommen.

## Wie bereiten Sie die Themen vor?

Durch unsere vielfältige Ausschussarbeit kennen wir die Nöte der Kolleginnen und Kollegen sehr genau. Das seit vielen Jahren bestehende Vertrauensverhältnis zwischen Betriebsrat und Mitarbeitenden führt zusätz-



**Susanne Barembruch,** Gesamtbetriebsratsvorsitzende und Vorsitzende Europa Forum bei der Swiss Life AG



### HINWEIS

In der Rubrik »Gute Praxis« stellen wir ab dieser Ausgabe in loser Folge Projekte vor, mit denen Betriebs-/Personalräte und SBVen das Arbeitsklima verbessert und die Inklusion gestärkt haben.



### HINTERGRUND

Die Swiss Life AG ist ein führender Schweizer Anbieter von Vorsorge- und Finanzlösungen in Europa mit ca. 900 Beschäftigten am Münchener Standort.

lich dazu, dass Kolleginnen und Kollegen gerne die Themen, die sie umtreiben und belasten oder über die sie mehr Information benötigen, an uns als Betriebsrat herantragen. Somit ist unser Themenspeicher immer gut und bedarfsgerecht gefüllt, auch mit Input aus der Belegschaft.

### Wie können die Mitarbeitenden an den Sessions teilnehmen?

Die Mitarbeitenden können sich während der Arbeitszeit live einloggen. Oder sich – ebenfalls während der Arbeitszeit – die Aufzeichnung anschauen, wenn sie nicht live am Event teilnehmen konnten. Somit hat jeder Mitarbeitende Zugang zu den Vorträgen und Fragen/Antworten, unabhängig vom individuellen Arbeitszeitmodell und der Verfügbarkeit. Die Kolleginnen und Kollegen können ohne extra Anmeldung an dem Event teilnehmen, wodurch der Teilnehmerkreis anonym bleibt, wie oben schon erwähnt.

### Nach jeder Live-Session gibt es eine Nachlese ...

... ja, wir stellen hier aber nicht nur eine Zusammenfassung, sondern die komplette Aufzeichnung des Vortrags im Intranet zur Verfügung; allerdings ohne die Fragerunde, aus Gründen des Datenschutzes. Die Fragen werden anonym formuliert und schriftlich beantwortet.

### Werden nur Unternehmensärzte eingeladen oder auch externe Ärzte?

Bisher waren der Betriebsarzt geladen und der Konzernarzt. Letzterer wegen seiner Studie über Präsentismus in der Schweiz. Die Planungen laufen aber auch mit externen Psychologen und Ärzten. Wir suchen uns je nach Thema die am besten geeigneten Fachleute.

### Ist Ihr Konzept des »BRonAir« in einer Betriebsvereinbarung (BV) geregelt?

Nicht direkt, BRonAir ist eine Ergänzung des Angebots im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Eine BV zum BGM gibt es nicht. Der Betriebsrat hat die Maßnahmen zum BGM in der Vergangenheit eher einseitig mit viel Kraft gestemmt. Erst seit einigen Jahren hat der Arbeitgeber das BGM als wichtige Instanz wahrgenommen und wir haben das Gesundheitsteam ins Leben gerufen, eine Kombination zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Das funktioniert auch sehr gut, die Angebote sind gut besucht. Somit ist eine BV nicht erforderlich.

### Sind auch die Führungskräfte und Human Resources (HR) beteiligt?

In unserer Folge zu »Präsentismus« haben wir unsere Kolleginnen und Kollegen, aber auch die Führungskräfte, eindringlich auf die Folgen eines 24/7-Jobs hingewiesen. In der anschließenden Fragerunde wurde deutlich, dass bei den Kolleginnen und Kollegen teilweise ein Verständnis von erwarteter Verfügbarkeit besteht, das der tatsächlichen Erwartung überwiegend nicht entspricht. Deshalb ist die Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden bei uns so wichtig. Wir konnten die Mitarbeitenden ermutigen, mit ihren Vorgesetzten, mit HR oder auch gerne mit dem Betriebsrat über die Erreichung oder, noch schlimmer, Überschreitung der eigenen Belastungsgrenze – offen zu sprechen. Es sind keine Konsequenzen zu fürchten. Gleichzeitig konnten wir den Führungskräften und HR die Notwendigkeit vermitteln, offen mit ihren Mitarbeitenden über Erwartungen zu kommunizieren, um Missverständnisse zu vermeiden. Im gemeinsamen Gespräch Betriebsrat mit HR wird meistens eine gute Lösung gefunden.

### Was ist für Sie ein besonderer Erfolg dieser Live-Sessions?

Es werden vermehrt Gefährdungsbeurteilungen abgegeben, was eine direkte Folge der Live-Sessions ist, aber auch die Bereitschaft, Probleme anzusprechen, ist merklich gestiegen. Ich denke, das hängt mit der Erkenntnis zusammen, dass uns alle die gleichen Themen bewegen und dass darüber sprechen hilft. Viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nehmen sich Zeit, die Live-Sessions anzuschauen, d.h. sie haben erkannt, dass es wichtig ist, sich mit solchen Themen auseinanderzusetzen. Der Austausch untereinander ist deutlich gestiegen, was nach außen sehr sichtbar wird. Für uns ist Kommunikation der beste Weg, um Lösungen zu finden und Veränderungen zu erreichen.

### Was raten Sie Betriebsräten, die noch zögern, neue Ideen umzusetzen?

Wir sind da, um unsere Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Egal, wie gut Altbewährtes ist, wir wachsen nicht am Stillstand. Ich würde sagen: Traut euch und probiert euch aus, holt euch Feedback und passt dann eure Vorhaben weiter an. So entsteht Neues, die Kolleginnen und Kollegen haben einen Mehrwert – und das stärkt den Betriebsrat. <

**Martina D'Ascola**, freie Lektorin und Journalistin, [mdascola@vodafone.de](mailto:mdascola@vodafone.de).