

## Quo vadis - ATOS

Von der Presse und den Analysten wurde das Geschäftsergebnis von 2012 der ATOS durchweg positiv aufgenommen. Der Aktienkurs hat sich seit der Ankündigung und dem Kauf der SIS fast verdoppelt. Aus Paris erreichte uns die Nachricht, dass man weiterhin daran arbeitet, ein europäisches wettbewerbsfähiges Unternehmen mit globaler Reichweite zu schaffen. Doch bereits kurze Zeit später wurden diese erfreulichen Nachrichten relativiert bzw. mit Details versehen, welche bei den Kollegen und Kolleginnen Fragezeichen hinterließen. Die Vorträge und Berichte bei der Road-Show hinterließen ebenso Fragezeichen, da der zu transportierende Inhalt für die anwesenden Mitarbeiter nicht heraus kam. Im täglichen Betrieb müssen die Mitarbeiter sich mit ganz anderen Schwierigkeiten beschäftigen, wie fehlenden bzw. unzureichenden Prozessen und Abläufen oder der Flut an Emails mit welchen dieses kompensiert werden muss. Auch die vielen zusätzlich initiierten Projekte tragen aktuell nicht dazu bei mehr Kontinuität in die operativen Aufgaben zu bringen. Der Leistungsdruck auf die Mitarbeiter wird dadurch erhöht und zudem findet derzeit auch noch eine Reduzierung der Sub-Co's (AÜ-Mitarbeiter und Werkverträge) aus Kostengründen statt. Die angekündigte und mittlerweile gestoppte Aktion "Bring Your Own Mobile Device" und die schleppenden Informationen zu "Zero email" tragen zur Verunsicherung bei. Mit dem neuen System "BlueKiwi" befürchten die Mitarbeiter eine Verlagerung der Arbeit in die persönliche Freizeit. Hinzu kommt noch als Belastung die monatliche Prüfung der Entgeltabrechnung, ob diesmal auch alles korrekt angegeben und berechnet worden ist. Mittlerweile sind zu viele Fragen bzw. Baustellen aus Sicht der Mitarbeiter offen, daher stellen sich uns folgende grundlegenden Fragen:

- Wie sieht die Vision und Strategie der ATOS aus?
- In welche Richtung entwickelt sich ATOS?
- Wann und wie erfolgen Maßnahmen, um die bestehenden Probleme in den Griff zu bekommen?

Am Ende des (Arbeits-)Tages bleiben daher leider mehr Fragen als Antworten übrig. - **Quo vadis ATOS?** -

## Tarifverhandlungen

Das erste Verhandlungsergebnis zum neuen Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft und ATOS scheint erzielt worden zu sein. Die Schlagworte die hierzu fallen sind Entgeltbänder, Jahreszieleinkommen, Vertrag-/Wahlarbeitszeit oder Gleitzeitrahmenregelung. Allerdings fehlen für die Mitarbeiter greifbare Informationen zu dem beschlossenen Konstrukt und auch welche Tragweite dieser neue Tarifvertrag zu welchem Zeitpunkt für den einzelnen Mitarbeiter hat. Zudem scheinen viele relevante Punkte noch nicht besprochen bzw. geklärt zu sein.

- Was passiert mit den heute vereinbarten Verträgen, welche über die 35,8 Std. hinausgehen?
- Was passiert mit den 50 Std. einzubringender Qualifikation?
- Beinhaltet der neue Tarifvertrag wieder ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld?
- Was bedeutet der Satz "mehr vom mehr oder weniger vom mehr" oder auf was bezieht er sich?
- Wird der Mitarbeiter wieder mit seiner Tätigkeit übergeleitet oder erfolgt dieses Mal einfach nur eine rechnerische Transformation?
- Wann und von wem werden eigentlich die Mitarbeiter hierüber informiert?

Auch bei diesem wichtigen Thema bleiben am Ende des (Arbeits-)Tages mehr Fragen als Antworten übrig.

## Änderungen zu Elterngeld und Elternzeit

Die Berechnung des Elterngeldes wurde durch Anwendung von Pauschalen vereinfacht. Für Kinder, die ab 2013 geboren wurden, wird ein fiktives Nettoeinkommen berechnet: Vom Bruttogehalt werden 21 Prozent Sozialversicherungspauschale und die Lohnsteuer nach der eingetragenen Steuerklasse abgezogen. Das Elterngeld kann auf der Internetseite des Bundesministeriums berechnet werden: [www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner](http://www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner) Bei der Elternzeit ist für eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit weiterhin die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit aus Härtefallgründen kann nur noch mit „dringenden betrieblichen Gründen“ abgelehnt werden. „Dringende betriebliche Gründe“ sind in der Praxis in Großunternehmen eine sehr hohe Hürde für eine Ablehnung.

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!