



Die Digitalisierung beginnt ihre Kinder zu fressen... auch bei ATOS

Seit nunmehr 6 Monaten ist das Programm „Jupiter“ das Thema Nummer eins bei Atos. Trotz zahlreicher Infoveranstaltungen macht sich vielerorts immer noch Ratlosigkeit und Verunsicherung zu den geplanten und beschriebenen Maßnahmen breit. Wer die Corona-Pandemie und die damit einhergehende Kurzarbeit für die aktuelle Situation verantwortlich macht, der irrt. Die organisatorischen und geschäftlichen Probleme begleiten Atos seit vielen Jahren.

Die wirklichen Ursachen, wie fehlendes Neugeschäft, wiederkehrende Vertragsverlängerungen mit negativen monetären Einbußen, etliche Umorganisationen, vermehrte Offshore-Aktivitäten, teilweise nicht zeitgemäßes Management, zu spät erkannte Neuerungen in der IT-Technologie, anhaltende Tool-Kompetenzstreitigkeiten, fehlende Veränderungsbereitschaft und gegenseitiges argwöhnisches Misstrauen, fehlende innovative Impulse und Automatisierung oder auch der „Dienst nach Vorschrift“ haben uns in die derzeitige Situation manövriert.

Alles in allem: „Inside Atos“ ist bei weitem nicht so sexy und innovativ wie man es gerne nach außen kommuniziert und darstellt. Dieses zeigt sich auch in der Bilanz, im Aktien-Kurs und am überraschenden Weggang des Atos-CEOs.

Eine Neuausrichtung ist unausweichlich – damit die deutsche Atos überlebt. Uns muss allen bewusst sein, dass der Preis dafür hoch sein wird. Die Anzahl der Mitarbeiter wird im traditionellen IT-Geschäft erheblich reduziert und dadurch die Arbeitsbelastung steigen, es

wird zu weiteren Kostensenkungen und Einsparungen kommen und die Beschäftigungsbedingungen werden sich dramatisch verändern.

Kurz zusammengefasst: Nach Analyse der Jupiter-Unterlagen entsteht das gefährliche Gefühl, dass Atos zu viele, zu teure und zu unflexible Mitarbeiter an Bord des Schiffes habe.

Es steht außer Frage, dass die strukturellen Probleme der Atos in Deutschland dringend angegangen werden müssen, aber nicht nur einseitig und zu Lasten der Mitarbeiter. Eine Umsetzung der Maßnahmen mit „amerikanischen Methoden“ wird nur einen sehr kurzfristigen aber sicher keinen nachhaltigen Erfolg erzielen. Um langfristig Erfolg zu haben, müssen die internen Prozesse konsequent verbessert werden, Arbeitsmittel und Tools optimiert werden, Automatisierung und Innovation vorangetrieben werden, neue Fähigkeiten und Kenntnisse aufgebaut werden, Entscheidungen klar kommuniziert und auch von allen umgesetzt werden und endlich eine Identifikation mit dem Verantwortungsbereich stattfinden. Diese Veränderungen müssen sich ausnahmslos über alle Ebenen erstrecken und das eigene Bewusstsein und die Flexibilität müssen sich verändern. Nur ein erfolgreiches und innovatives IT-Dienstleistungsunternehmen wird dauerhaft auf dem Markt bestehen.

Atos muss sich verändern, damit die Digitalisierung nicht auch noch am Ende ihre Väter und Mütter fressen wird

Mobiles Arbeiten vs. Back to Office

Die Corona-Pandemie zeigt es seit mehr als einem Jahr: Mobiles Arbeiten und Homeoffice sind auch bei Atos möglich.

Neben den Einsparungen im Bereich der CO2 Reduzierung und geringeren monetären Aufwänden für uns Mitarbeiter ist es vor allem ein Gewinn an „Lebenszeit und -qualität“ aufgrund der weggefallenen An- und

Abfahrtsaufwände ins Büro.

Doch wie geht es weiter und wie soll es in naher Zukunft geregelt werden? Wie stellen sich Arbeitgeber und die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte zu diesem Thema? Wir, die **partner@Atos** Betriebsräte haben hier eine klare Meinung dazu. Für die Zeit nach der Corona-Pandemie >>>

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



partner@Atos

Deine Arbeitnehmervertretung bei ATOS in Franken

Mitarbeiterinformation für den ATOS Standort in Fürth

muss bereits jetzt schon HomeOffice und mobiles Arbeiten besprochen, verhandelt und dieses im Sinne der Mitarbeiter gelöst werden. Die Technik dazu nutzt Atos bereits seit dem ersten Corona Lockdown, aber scheinbar möchte derzeit niemand etwas dazu weiter regeln. Wenn man alle monetären Aspekte wie zusätzliche Kosten (Strom und Heizung) und entfallene Fahrtkosten im

Homeoffice einem Ausgleich durch den Arbeitgeber gegenüberstellt, dann bleibt am Ende ein Vorteil für die Mitarbeiter übrig. Dieser bedeutet mehr persönliche Freiheit und Flexibilität sowie mehr Zeit für die Familie, was sich auch positiv auf die eigene Work-Life Balance auswirken kann - denn auf der Straße verbrauchte Lebenszeit lässt sich durch nichts mehr zurückgewinnen.

Wertgleiches AT Package?

Seit vielen Jahren wird seitens des Arbeitgebers von einem wertgleichen AT-Package für die außertariflichen Angestellten geredet. Alle bisherigen und unter Jupiter vereinbarten Maßnahmen zeigen keinerlei Wertschätzung dieser Mitarbeitergruppe, sei es aktuell die Begrenzung der AZV-Tage auf das Kalenderjahr (Verfall am 31.12.) oder das bevorstehende Angebot zur Wandlung des variablen Zieleinkommens (Verlust von bis zu 30% oder Umstellung auf die globalen BSC Regelungen).

Fakt ist, dass die meisten der AT-Mitarbeiter

am Standort im Vergleich zu den Tarifmitarbeitern seit Jahren keinerlei nennenswerte Erhöhung mehr im Entgelt, dafür aber in immer höheren Zielen und Anforderungen bekommen haben.

Von Wertgleichheit kann hier wohl nicht mehr die Rede sein, der Unmut der Kolleginnen und Kollegen ist für uns deutlich wahrnehmbar. Hier besteht also akuter Handlungsbedarf seitens des Arbeitgebers und ein besseres Verständnis im Gesamtbetriebsrat für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Engere Zusammenarbeit zwischen ALfA und partner@Atos

An den beiden größten deutschen Atos Standorten München und Fürth gibt es unabhängige Betriebsratslisten: **ALfA** in München und **partner@Atos** in Fürth. Da sich die lokalen Themen zusehends in bundesweite Themen wandeln und verschieben, haben die

beiden Listen mit ihren gewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräten eine engere Zusammenarbeit und einen intensiveren Austausch zu den aktuellen Entwicklungen der Atos in Deutschland vereinbart und beschlossen.

Der Betriebsrat und die Gewerkschaft – kurz erklärt

Obwohl viele BR-Mitglieder gewerkschaftlich organisiert sind, ist der Betriebsrat kein gewerkschaftliches oder politisches Organ, sondern agiert als Vertreter aller, also auch der nicht gewerkschaftlich organisierten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Laut Betriebsverfassungsgesetz ist das gesamte BR-Gremium „...zur Neutralität und Gleichbe-

handlung verpflichtet und Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.“

Noch irgendwelche Fragen dazu?

Falls ihr Fragen oder ein Anliegen habt, könnt ihr uns **jederzeit** dazu ansprechen. Wir haben immer ein offenes Ohr für **ALLE** Beschäftigten bei ATOS.

Eure **partner@Atos** Betriebsräte

Christoph, Franziska, Konrad, Wolfgang und Daniela



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