

Der neue bundesweite IT-Tarifvertrag regelt bei Atos nun die Entgelte und Arbeitsbedingungen

Der neue Tarifvertrag für Atos brachte zum 1. Juni erneut mehr Geld

Zum 1. Juni 2014 erhielten die an den Tarifvertrag gebundenen Beschäftigten 2,2 Prozent mehr Geld. Möglich ist dies durch den neuen Tarifvertrag, der seit dem 1. Juli 2013 gilt. Damals einigten sich die Tarifvertragsparteien auf ein gemeinsames Tarifwerk, gültig für die Beschäftigten bei Atos IT Solutions and Services (AIS), Atos Information Technology (AIT) und Atos International Germany (AIG).

Mit den unterzeichneten Verträgen sind die Mitarbeiter nicht länger in erste und zweite Klasse getrennt. Vielmehr gilt nun ein transparentes und dauerhaftes System, bei dem alle Tarifsteigerungen, die die IG Metall erzielt, übernommen werden. Bereits im September 2013 gab es 3,4 Prozent mehr Geld.

Besitzstände bleiben gewahrt!

Ein Blick zurück: Bis zum 1. Juli 2013 waren die Entgeltsteigerungen der Atos-Beschäftigten sehr unterschiedlich. Das Einkommen der AIT-Mitarbeiter war nicht tariflich geregelt, das der AIS-Beschäftigten sehr wohl. Künftig bekommen alle die Entgelt-Steigerungen. Die Tarifparteien haben eine branchenbezogene Entgelttabelle mit Bandbreiten für Jahreseinkommen entwickelt, die auch das Mindesteinkommen für die jeweils ausgeübte Tätigkeit regelt (Tabelle rechts). Das bisherige Einkommen bleibt dabei immer vollständig abgesichert.

Künftig sind alle Mitarbeiter den Entgeltgruppen 0 bis 9 zugeordnet, es sei denn, sie sind

Entgelttabelle bei einer 37,5 Stunden-Woche

EG-Gruppen	Untergrenze 100 %	105 %	115 %	Obergrenze 150 %
0	21.829 Euro	22.920 Euro	25.103 Euro	32.744 Euro
1	26.100 Euro	27.405 Euro	30.015 Euro	39.150 Euro
2	30.216 Euro	31.727 Euro	34.748 Euro	45.324 Euro
3	35.546 Euro	37.323 Euro	40.878 Euro	53.319 Euro
4	40.748 Euro	42.785 Euro	46.860 Euro	61.122 Euro
5	45.869 Euro	48.162 Euro	52.749 Euro	68.804 Euro
6	51.183 Euro	53.742 Euro	58.860 Euro	76.775 Euro
7	55.479 Euro	58.253 Euro	63.801 Euro	83.219 Euro
8	62.415 Euro	65.536 Euro	71.777 Euro	93.623 Euro
9	69.349 Euro	72.816 Euro	79.751 Euro	104.024 Euro

Neu: gültig ab dem 1. Juni 2014

Außertarifliche Mitarbeiter. Auch höhere Einkommen werden stärker als bisher tariflich abgesichert. Dazu dient die Entgeltgruppe 9. Wer in dieser Entgeltgruppe jedoch lieber AT werden möchte oder bleiben will, kann dies mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

»Die neuen Entgeltgruppen spiegeln die betriebliche Wirklichkeit. Damit und mit den Tätigkeitsbeschreibungen können die Mitarbeiter bei Atos künftig anhand der tatsächlichen Aufgabenstellungen nach aktuellen Standards eingruppiert werden. Wichtig: Niemand wird dabei weniger bekommen als zuvor.«



Armin-Christan Reuß ist GBR-Vorsitzender bei AIS, seit 1994 ist er im Betriebsrat. Der Diplom-Ingenieur der

E-Technik ist außerdem BR-Vorsitzender des Regionales Betriebs Nordbayern 2.

»Der Tarifvertrag bedeutet für die Kolleginnen und Kollegen der vorher nicht tarifgebundenen Atos Information Technology GmbH gesicherte Tarifierhöhungen, die Chance auf faire Bezahlung durch die Eingruppierung und die Absicherung von bisher freiwilligen Sozialleistungen wie zum Beispiel aufgestocktes Krankengeld bis zu 18 Monate.«



Astrid Granzow ist Diplom-Kauffrau. Seit 1999 ist sie bei der Atos Information Technology GmbH, seit 2006

GBR-Vorsitzende.

»Auch für die Auszubildenden enthält der Tarifvertrag wichtige Punkte. Wir bekommen so mehr Sicherheit im Unternehmen. Die unbefristete Übernahme wurde verbessert und diejenigen von uns, die unterhaltspflichtig sind, bekommen eine Zulage von 50 Prozent.«



Daniel Fietta ist Vorsitzender der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung. Nach einem dualen

Studium arbeitet er als Projektmanager bei Atos.

Entgelttabelle: abgesichert und trotzdem flexibel

Der 100 Prozent-Wert stellt die Untergrenze innerhalb einer Gruppe dar, 150 Prozent die Obergrenze. Eingruppiert wird künftig anhand von Tätigkeitsbeschreibungen, die eine Technische Kommission, zu gleichen Teilen bestehend aus Vertretern des Arbeitgebers und der Tariff Kommission, festlegt. Für die AIS-Beschäftigten wird der Übergang in das neue Entgeltgruppensystem in Form einer Regelüberleitung durchgeführt, so dass keine Nachteile für sie entstehen. Im Rahmen der Ersteingruppierung der AIT-Beschäftigten ist der Übergang besonders geregelt, um Nachteile auszuschließen. Wenn jemand nach dem neuen Entgeltssystem mehr Geld bekommen müsste, so wird er an das neue Mindesteinkommen im Laufe von zwei Jahren schrittweise herangeführt, zusätzlich zu den tariflichen Entgelterhöhungen.

* Was ist ein Median?

Der Begriff kommt aus der Statistik und bezeichnet den Zentralwert. Ist zum Beispiel der Median der Einkommen 3000 Euro, so verdient die eine Hälfte der Beschäftigten in einer Gruppe weniger, die andere Hälfte mehr. Der große Vorteil: Der Median ist wenig anfällig für statistische Ausreißer – ganz im Unterschied zum Durchschnittswert, der sich durch eine Person oder eine kleine Gruppe, die besonders viel oder wenig verdient, stark verändert.

Zwei Medianwerte werden nach dem neuen Tarifvertrag pro Entgeltgruppe für Beschäftigte mit derselben bei der Eingruppierung festgelegten Tätigkeitsbeschreibung errechnet, abhängig davon, ob jemand in einem Betrieb in oder außerhalb eines Ballungsraums arbeitet. So wird sichergestellt, dass nur vergleichbare Gehälter miteinander verglichen werden.

am 1. Juni 2014 und betrug 2,2 Prozent.

Die Tarifierhöhungen ab 2015 sollen auch genutzt werden, um mehr Entgeltgerechtigkeit herzustellen. Liegt ein Beschäftigter erheblich unter dem **Median*** der Entgeltgruppe, bekommt er eine größere Tarifierhöhung, liegt er deutlich darüber, erhält er weniger. Individuell können die Tarifierhöhungen so 70, 100 oder 130 Prozent des ausgehandelten Ergebnisses betragen. Der Arbeitgeber spart dabei nichts. Die gesamte Tarifierhöhung muss an die Belegschaften ausgezahlt werden.

Schwankungen ausgleichen

Bis 115 Prozent ist die Eingruppierung im Band künftig klar geregelt, in der Spanne zwischen 115 und 150 Prozent ist es dann Verhandlungssache, wo ein Beschäftigter im Band eingeordnet wird. Zwar sollen dabei unter anderem der Schwierigkeitsgrad einer Tätigkeit, die Kompetenz und die Erfahrung eine große

100 - 105 - 115 - 150 %

Innerhalb des Bandes der Entgeltgruppen von jeweils 100 bis 150 Prozent finden automatische Anpassungen statt: Ist die Probezeit abgelaufen, hat ein Mitarbeiter bereits Anspruch auf 105 Prozent. In den Entgeltgruppen 0 bis 7 werden auf Grund der gewonnenen Erfahrung daraus nach weiteren 18 Monaten 115 Prozent, in den Entgeltgruppen 8 und 9 nach 24 Monaten. Beträge über 115 Prozent werden zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und dem Arbeitgeber ausgehandelt, wobei der Tarifvertrag Willkür ausschließt.

Alle Beträge der Entgeltgruppen sind tarifdynamisch, steigen also bei jeder Tarifierhöhung. Darunter fällt nun das gesamte Jahreseinkommen, auch ehemals außertarifliche Zulagen.

Mit Tarifierhöhungen gerechter entlohnen

Unabhängig von der Entgeltgruppe bekommen alle die Tarifierhöhungen. 2013 erfolgte die Tarifierhöhung zum 1. September, in den kommenden Jahren jeweils einen Monat später als in der Metall- und Elektroindustrie. Die nächste Tarifierhöhung kam

Rolle spielen, manchmal ist es aber auch der Marktwert. Ist eine Qualifikation besonders gefragt, würde das Unternehmen jemanden einstellen und innerhalb einer Entgeltgruppe hoch einstufen, um die Beschäftigung attraktiv zu machen. Jemand, der schon länger im Unternehmen ist und nahezu das Gleiche arbeitet, kann in diesem Beispiel innerhalb des Bandes deutlich weniger bekommen, beispielsweise 115 Prozent statt 140 Prozent. Um dies teilweise auszugleichen, wird sich die Tarifierhöhung ab 2015 am Median orientieren.

Beschäftigte können ihre Arbeitszeit anpassen

Künftig gilt für alle Atos-Beschäftigten ein Arbeitszeitkorridor von 35 bis 40 Stunden. Die Referenzarbeitszeit für alle Tabellen beträgt 37,5 Stunden. Statt 35,8 gelten nun 37,5 Stunden als Vertragsarbeitszeit für die bereits länger bei AIS Beschäftigten. Ein Vorteil ist, dass für diese Gruppe unbezahlte

Neues System für Einmalzahlungen

Künftig wird eine einheitliche Regelung greifen, die so im Tarifvertrag festgeschrieben wurde: Jeweils Ende November erhalten alle Beschäftigte bis zur Entgeltgruppe 7, 115 Prozent, ein 13. Monatseinkommen.

Wer darüber liegt, erhält stattdessen einen ergebnisbezogenen Anteil (EBA), den der Mitarbeiter mit 8, 10, 12 oder 15 Prozent des Jahreseinkommens festlegt. Der Beschäftigte entscheidet, wie er den EBA-Anteil wählt. Circa 2477 Euro, gerechnet auf eine 37,5 Stunden-Woche, werden aber ab 1. Juni 2014 mindestens ausgezahlt, und zwar aufgeteilt, jeweils spätestens Ende April und Ende Oktober.

Schwerbehinderte und Gleichgestellte ab der EG 7, 115 Prozent, entscheiden selbst, ob sie einen EBA oder ein 13. Monatseinkommen beziehen wollen.

Das 13. Monatseinkommen oder der EBA führen bei Bestands-Mitarbeitern nicht zu sinkenden Monatseinkommen. Dafür gelten besondere Überleitungsregelungen.

Qualifikationszeiten wegfallen. Mit dem erreichten Kompromiss konnte die Arbeitgeberforderung nach einer 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich abgeblockt werden.

Der Arbeitszeitkorridor sieht eine flexible Arbeitszeit vor: Neu eingestellte Beschäftigte können in einem Bereich von 35 bis 40 Stunden selbst entscheiden, wieviele Stunden sie arbeiten. Wer weniger als 37,5 Stunden arbeitet, verdient auch weniger, wer länger arbeitet, hat mehr in der Tasche. Jede Arbeitszeit in diesem Korridor gilt als volle Stelle.

Alle Beschäftigten können nach der Probezeit mit einem Vorlauf von drei Monaten ihre Arbeitszeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers verringern. Eine Erhöhung der **Vertragsarbeitszeit*** ist hingegen nur möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Mehrarbeitszuschläge bis zur Entgeltgruppe 7

Für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht werden ebenso Zuschläge gezahlt wie bei angeordneter Mehrarbeit, die über die wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht. Mehrarbeitszuschläge werden allerdings nur bis zur Entgeltgruppe 7 gezahlt.

Mehrarbeit wird ausgezahlt

Die Mehrarbeitsstunden werden nach Absprache ausgezahlt. Nach Wahl des Arbeitgebers können sie auch auf das Mehrarbeitskonto gebucht werden, um künftige Auslastungsprobleme abzufedern.

Bundesweit Bildungsurlaub

Alle Atos-Beschäftigten haben einen Anspruch auf Bildungsurlaub. Die Möglichkeit, sich in der Arbeitszeit an einem anderen Ort fortzubilden, gibt es nicht in jedem Bundesland. Diese Lücke füllt nun der Tarifvertrag. Bei einem Vollzeitbeschäftigten beträgt der Bildungsurlaub eine Woche pro Jahr. Wer in einem Jahr verzichtet, kann im nächsten Jahr an einem Bildungsurlaub mit zwei Wochen Dauer teilnehmen.

Gleitzeit nur für persönliche Belange

Die IG Metall hat es erstmals geschafft, die Gleitzeit auf eine tarifliche Grundlage zu stellen und damit abzusichern. Die Unter- und Obergrenze des Gleitzeitkontos beträgt eineinhalb mal die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Grundsätzlich verfügen die Beschäftigten frei über ihre Gleitzeit.

Die neuen Regelungen ermöglichen es den Kolleginnen und Kollegen bei Atos, die Arbeitszeit stärker und besser an ihre persönlichen Lebensumstände anpassen zu können. Das ist ein echtes Plus, weil es mehr Selbstbestimmung und Lebensqualität mit sich bringt.

Gleitzeit und Mehrarbeit besser getrennt

Vor allem sind Gleitzeit und Mehrarbeit künftig deutlicher voneinander getrennt. Wenn es um betriebliche Notwendigkeiten geht, muss der ▶

Krankheit besser abgesichert

Bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gleicht der Arbeitgeber den Differenzbetrag zwischen dem Nettoeinkommen und dem Krankengeld aus. Der Tarifvertrag sieht vor: Wer beispielsweise länger als 15 Jahre dem Unternehmen angehört, erhält den Differenzbetrag bis zur 78. Krankheitswoche, bereits ab zehn Jahren Betriebszugehörigkeit sind es 52 Wochen. Diese Regelung ist deutlich besser als in anderen Tarifverträgen.

* Wahlarbeitszeit / Vertragsarbeitszeit

Wer für einen befristeten Zeitraum von der Vertragsarbeitszeit abweichen möchte, kann eine Wahlarbeitszeit vereinbaren. Diese gilt längstens zwei Jahre und kann wie die Vertragsarbeitszeit auch zwischen 35 und 40 Stunden liegen.

Läuft die Wahlarbeitszeit aus, gilt wieder die ursprüngliche Vertragsarbeitszeit. Das heißt praktisch: Wer seine Arbeitszeit zum Beispiel für ein Jahr von der Vertragsarbeit 37,5 Stunden auf 35 Stunden reduziert, hat nach Ablauf des Jahres wieder seinen 37,5 Stunden-Vertrag. Auch gilt: Eine Wahlarbeitszeit mit mehr Wochenstunden als die Vertragsarbeitszeit muss einvernehmlich festgelegt werden. Eine kürzere kann der Beschäftigte einfordern, wenn dem nicht erhebliche betriebliche Gründe entgegenstehen.

▷ Arbeitgeber Mehrarbeit beantragen. Verglichen mit den bisherigen Regelungen, bei der die geleisteten Arbeitszeiten nicht rechtssicher festgehalten wurden, ist dies ein deutlicher Vorteil. Durch die jetzt erforderliche Dokumentation ist für die Beschäftigten ein Rechtsanspruch sichergestellt, die Mehrarbeitsstunden ausgeglichen zu bekommen. Auch das Unternehmen profitiert: Atos kann die anfallende Arbeitszeit in Projekten besser planen und die Stunden durch Rückstellungen absichern.

Reisezeit wird vergütet

Der neue Tarifvertrag regelt auch, wie Reisezeiten vergütet werden. Der Tarifvertrag sieht vor, dass Reisezeiten, die die tägliche Regelarbeitszeit überschreiten, in Höhe von höchstens 16 Stunden in der Woche vergütet werden. An arbeitsfreien Tagen werden jeweils zusätzlich bis zu 12 Reisetunden vergütet. Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, können für Tätigkeiten, bei denen Reisen zum Beruf gehört, Reisezeiten pauschaliert werden. Das bedeutet, dass der Reiseaufwand teil-

weise beim Jahreseinkommen berücksichtigt wird. In dem Fall erfolgt die oben erläuterte zusätzliche Reisezeitvergütung nur zur Hälfte.

Weitere Themen werden angepackt

Die Verhandlungspartner werden weitere Themen tariflich vereinbaren. Dazu gehören Regelungen zu einem Lebensarbeitszeitkonto, zur Gesundheitsförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Außerdem wird eine Regelung zur Beschäftigungssicherung angestrebt, da die bisherige Vereinbarung zum 30. Juni 2014 endet.

»Der neue Atos-Tarifvertrag bietet den Beschäftigten viel. Er hat Modellcharakter für die ganze IT-Branche. Er ist eine gelungene Blaupause auch für andere Unternehmen, die dem neuen Rahmentarifvertrag beitreten können. Wichtig ist außerdem, dass die Tarifverträge auch künftig die Arbeitsplätze sichern«.



Konrad Jablonski, Verhandlungsführer der Tarifkommission. Er ist bei der IG Metall NRW zuständig für die Betriebe im IT-Bereich.

IG Metall – Stärke lohnt sich

Viel Zeit war nötig, um den Tarifvertrag für ganz Atos zu entwickeln. Immer mit dabei: die Mitglieder der IG Metall. Ihre Ideen und Meinungen wurden durch Versammlungen einbezogen, sie wählten die Tarifkommission. Ohne sie wäre ein solcher Tarifvertrag nicht denkbar gewesen.

Das gelungene Tarifwerk spiegelt auch die Stärke der IG Metall. Die zeigt sich darin, gute Ideen zu haben und im Interesse der Beschäftigten zu verhandeln. Und die Stärke ist ein Ergebnis dessen, wieviele Beschäftigte bei den Verhandlungen hinter der Gewerkschaft stehen. Je mehr Mitglieder, desto mehr kann erreicht werden.

Mitmachen: der Tarifvertrag kann weiterentwickelt werden

Der neue Tarifvertrag lebt. Nur er sorgt dafür, dass künftig die Tariferrhöhungen der Metall- und Elektroindustrie bei den Atos-Beschäftigten ankommen. Ein großer Schritt, dem weitere folgen können. Nur wer sich in der IG Metall organisiert, hat einen kollektivvertraglichen Anspruch auf die Vorzüge des Tarifvertrages. Und nur wer in der IG Metall mitmisch, kann seine Interessen einbringen.

Mitglieder sind im Vorteil

Rund 2,3 Millionen Menschen haben sich in der IG Metall zusammengeschlossen. Gemeinsam wollen sie ihre Interessen im Betrieb besser durchsetzen. Auch die Beschäftigten vieler aktueller und potentieller Atos-Kunden sind bei der IG Metall organisiert.

Die IG Metall hilft schnell und unbürokratisch. Sie bietet ihren Mitgliedern starke Leistungen. Dazu gehört beispielsweise ein kostenloser Rechtsschutz. Die IG Metall kennt sich aus im Arbeits- und Sozialrecht. Die IG Metall-Experten stehen den Mitgliedern auch im Ernstfall kostenlos zur Verfügung.

Vor Ort: erfolgreiche Betriebspolitik

Die IG Metall ist vor Ort. Betriebsräte und Vertrauensleute sind im Betrieb jederzeit ansprechbar. Ein neuer Tarifvertrag mit seinen ganzen Überleitungsregelungen ist vielschichtig, und an manchen Stellen auch kompliziert. Fragen beantworten gerne die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall.

**IG Metall – Solidarität, die sich rechnet.
Jetzt Mitglied werden. Online geht es
ganz leicht: wir.die-igmetall.de**

Für die Vereinbarkeit
von Leben und Arbeit

Für