



shortcuts

IG Metall Kurznachrichten für die Beschäftigten bei T-Systems am Standort Leinfelden

Ankündigungen und ihr Wahrheitsgehalt

SystemsNet: Unternehmensziele 2005 erreicht

„16.03.2006/ T-Systems hat die für 2005 gesteckten Ziele erreicht. Die Zielerreichung insgesamt über alle Bereiche liegt bei 119 Prozent. Damit hat sich der Grad der Zielerreichung gegenüber dem Vorjahr geringfügig verbessert.

Mit einem Zielerreichungsgrad von 119 Prozent hat T-Systems 2005 ein positives Ergebnis erreicht und das Ergebnis von 2004 (115 Prozent) leicht übertroffen. ...

Die T-Systems Gesamt-Zielerreichung von 119 Prozent fließt in unterschiedlicher Gewichtung in die für 2005 festgelegten vergütungsrelevanten Unternehmensziele der jeweiligen Einheiten ein. Details dazu finden Sie [hier](#). Die entsprechenden Zielerreichungsgrade werden in Kürze kommuniziert.... „

Unternehmensziele 2005 tatsächlich erreicht?

Die in oben genannter Veröffentlichung noch schamhaft verschwiegenen Zielerreichungsgrade der einzelnen Bereiche sind natürlich schon durchgesickert und verheißen nichts Gutes. Es zeigt aber die Notwendigkeit auf, dass die Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen am Unternehmenserfolg dringend überdacht und auf eine neue Grundlage gestellt werden muss!

Wie in jedem Jahr orientiert sich auch diesmal die Zielerreichung an den Planvorgaben für das jeweilige Geschäftsjahr. Die Zielerreichung des T-Systems Geschäftskundenbereichs wurde mit 25 % gewichtet. Die Zielerreichung der Bereiche ES Systems Integration, ES Sales & Service Management, ES IT Operations wurden mit 75% gewichtet.

In Summe ergeben sich dann für die Bereiche nachfolgende Zielerreichungsgrade:

T-Systems GK (Headquarter)	119 %
ES Systems Integration	63 %
ES Sales & Service Management	83 %
ES IT Operations	106 %

(Zur Vollständigkeit auch noch die Zahlen für TS BS 113%, MB 138%, Detecon 135%).

(Angaben ohne Gewähr)

Wie kann es sein, dass sich der Vorstand die Tantiemen erhöht und die Aktionäre bedient, alle operativen Bereiche aber so schlecht wegkommen? Hier scheinen Normierungen vorgenommen worden zu sein, die vielleicht einem kleinen Teil der Beschäftigten, sicher aber dem oberen TSI-Management zugute kommen. Die IGM-Vertreter werden sich auf allen Ebenen dafür einsetzen, dass das Ergebnis noch „nachgebessert“ oder normiert wird – versprechen können wir aber leider nichts.

Ungerechtes Vorgabensystem

Die Zielerreichungsgrade zeigen auf, wie ungerecht ein solches System der Unternehmenszielvorgaben sein kann. Am Beispiel der ES SI wird das überdeutlich. Bereits bei der Festlegung der Zielvorgaben war klar, dass diese Ziele auch nicht annähernd zu 100% erreicht werden können. Dennoch wurden die

Zielvorgaben - mit „ambitioniert und sportlich“ umschrieben - einseitig durch die Geschäftsführung festgesetzt und bestätigt! Akzeptiert haben wir diese Ziele keinesfalls. Hinzu kommt, dass eine Zielabweichung nach unten einen überproportionalen Einfluss auf den Zielerreichungsgrad hat gegenüber einer Zielabweichung nach oben. Wenn dann im laufenden Jahr noch solche wirtschaftlichen „Katastrophen-Projekte“ wie ALG II, MIF, Procon zuschlagen, dann wird es vollends grausam! Gerade in diesen Projekten haben jedoch die Kolleginnen und Kollegen mit ihrem engagierten Einsatz dazu beigetragen, dass noch gerettet wurde, was zu retten war. Von der Lösungsseite ist MIF – so Herr Wagner zuletzt beim 1. Townhall Meeting - ein sehr erfolgreiches Projekt. Aber auch alle anderen Kolleginnen und Kollegen haben sich wie in den Vorjahren „reingehängt“, um ihre Projekte zu einem erfolgreichen Abschluss für die Kunden und T-Systems zu bringen.

Beteiligung am Unternehmenserfolg auf neue Grundlage stellen

Die Erfahrung der vergangenen Jahre – vor allem jetzt die für 2005 - zeigt, dass weder Beschäftigte noch Arbeitnehmervertreter die Ziele/Zielkorridore beeinflussen können.

Die Forderung für die nächsten Jahre muss deshalb lauten: Rückkehr zu einem Verfahren, bei dem die Beschäftigten wieder eine Chance haben, am Unternehmenserfolg teil zu haben. Die Gestaltungsmöglichkeit muss wieder stärker bei den Betriebsräten liegen. Eine Zielssystematik darf nicht dazu „verkommen“, dass die Risiken immer stärker bei den Beschäftigten liegen, obwohl deren Einflussmöglichkeiten gering sind. Besser und gerechter wäre deshalb die Rückkehr zu einem Entlohnungssystem, bei dem am Ende des Jahres zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretung ausgehandelt wird, wie hoch eine Erfolgsprämie ausfällt.

„Führen mit Zielen“ – Anspruch und Wirklichkeit

Auch der Umgang mit diesem Thema Individualziele schlägt derzeit Kapriolen. Individualziele sollen vom Mitarbeiter beeinflussbar sein. Mit dem Instrument Zielvereinbarungen soll die individuelle Leistung eines Mitarbeiters belohnt werden. Auf der Betriebsversammlung am 7. März mussten wir nun erfahren, dass das Management der Systems Integration diesen Anspruch auf den Kopf stellt. Wenn ein Mitarbeiter einen besonders guten Zielerreichungsgrad > 110 % erreicht hat durch seine Leistung, so muss der Vorgesetzte eine schriftliche Begründung dafür an HR liefern!

Ein Unding in zweifacher Hinsicht: Der Mitarbeiter soll letztendlich für gute Zielerreichung „abgestraft“ werden. Dem Vorgesetzten wird abgesprochen, die Leistung korrekt bewertet zu haben. Aber natürlich nur bei Abweichung nach oben hin.

Herr Günter, HR SI, muss diesen Unsinn wieder zurücknehmen! Diese "Zielerreichungsdeckelung" in der Systems Integration ist widersinnig und entspricht keiner Vereinbarung oder Absprache.

Aber auch aus anderen Bereichen erreichten uns Klagen, dass der Zielvereinbarungsprozess sehr unbefriedigend läuft. Beispiele hierfür sind:

Im Bereich MSY sollen Mitarbeiter Individualziele vereinbaren, die eine Reduzierung von Reisekosten des gesamten Bereiches enthalten, obwohl sie selbst kaum geschäftlich reisen und die Reisekosten des Bereichs nicht kennen, geschweige denn beeinflussen können.

Nicht nur sinnlos sondern geradezu gefährlich ist es auch, Delivery Managern (z. B. in der Application Line Automotive) ein Ziel aufzuoktroieren, Neukunden zu gewinnen – obwohl das in der angestammten Zuständigkeit von Sales & Solution Management (ES oder BS) liegt.

Und damit es den DLTVern nicht zu wohl wird, werden Führungskräfte jetzt schon aufgefordert, Karenzgespräche zu führen für die Leistung, die in diesem laufenden Jahr 2006 erbracht werden wird. Das Management und HR weiß bereits jetzt, dass die Leistung „abzufallen droht“!

Wir fordern Herrn Dr. Schaaff auf, dafür zu sorgen diese Misstände umgehend abzustellen.