



shortcuts

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

T-Systems im Aufbruch?!

Unternehmensstrategie, was ist das?

„Die Unternehmensstrategie ist ein genauer, langfristiger Plan des Vorgehens, um die definierten Ziele eines Unternehmens, die sogenannten Unternehmensziele, zu erreichen.

Die Grundstrategie einer Unternehmung legt die wesentliche „Marschrichtung“ einer Unternehmung für die nächsten 5 bis 10 Jahre fest“. (Wikipedia)

Bei T-Systems sieht das offensichtlich anders aus:

Innerhalb weniger Jahre wurde mehrfach der Kurs gewechselt, so zum Beispiel von der sogenannten „Convergence Company“ über die „Real ICT“ nun zur „Network Centric ICT“. Eine Neustrukturierung jagt die andere, sei es bei ITO, SI oder SSM. Lange war das Schlagwort der „One Company“ Gegenstand fast sämtlicher Parolen aus den oberen Führungsetagen. Nun plötzlich sollen die Zauberformeln „Partnersuche für SI“, „Auflösung der BPO“, „Zerschlagung der DSS“, „Verlagerung von Services nach offshore/nearshore“ aus der Malaise helfen?

Genauso lang und schnell umwälzend wie die organisatorischen Veränderungen ist auch die Namensliste von Managern und Geschäftsführern, welche sich bei T-Systems die Klinke in die Hand gaben.

Und ebenso lang ist die Liste von Fehlentscheidungen, die auf dem Rücken der Belegschaft ausgetragen werden. Dazu gehören etwa Personalabbau, Stand-

ortverlagerungen und Standortschließungen wie in Karlsruhe, Eschborn, Verkauf von Betriebseinheiten, unklarer Kundenzugang (CoLead) ...

Weitere Beispiele sind Verlagerungen von Aufgaben nach nearshore und offshore wie Košice, Debrecen, Indien und Brasilien.

Und wenn ein Hotline-Mitarbeiter heute seinen eigenen Dolmetscher braucht, um seine deutschen Kunden zu verstehen, muss doch die Frage erlaubt sein: hat das Management hier etwas falsch gemacht? Eine solche „Strategie“ ist weder kostenoptimiert, noch erfolgreich im Sinne der Beschäftigten.

Die genannten Maßnahmen haben eines gemeinsam - sie führen zum Verlust von Kunden, Aufträgen und Arbeitsplätzen. Im Ergebnis resignieren immer mehr Beschäftigte. Viele Know-how-Träger haben das Unternehmen bereits verlassen oder stehen kurz davor.

Wir „IG Metaller bei T-Systems“ fragen:

Führt die aktuelle „Neuorientierung“ das Unternehmen endlich in die Erfolgsspur oder handelt es sich schlicht um den berühmten „Plan B“, nachdem man für T-Systems ES in Gänze keinen Partner gefunden hat?

Wie steht der Konzern DT AG zu einer neuen T-Systems?

Hat T-Systems denn überhaupt eine Chance, seine Kompetenzen am Markt und gegenüber dem Wettbewerb zu platzieren?

Wo bleibt die bisher vom Management immer betonte Stärke des Alleinstellungsmerkmals, alles aus einer Hand anbieten zu können?

Wie können die großen Kunden und Branchen weiterhin mit Komplettlösungen bedient werden?

Wird ein Geschäftsmodell funktionieren, in dem T-Systems die SI-Leistungen dann nur zukauff?

Wird sich ein „starker Partner“ den Zielen von T-Systems unterwerfen oder nicht vielmehr seine eigenen Strategien verfolgen?

Erfahrungsgemäß lassen sich solche Risiken nicht

über Verträge aus der Welt schaffen, siehe z.B. Daimler und Telekom bei Toll Collect.

Dazu gehören auch faire Bedingungen im Mutterkonzern. Wir können einerseits nicht den „billigen Jakob“ darstellen, andererseits aber eine exzellente Profit Marge abliefern - da stimmt was nicht.

Wir fordern:

- Eine verlässliche, langfristige Strategie, die dem Unternehmen und den Beschäftigten Perspektive bietet!
- Die notwendigen Investitionen und einen Entwicklungsplan für die Umsetzung dieser Strategie!
- Entscheidungsfreiheit auf der operativen Ebene!
- Zukunftsperspektiven und Arbeitsbedingungen, die motivieren!
- **Schluss mit dem Personalabbau!**