

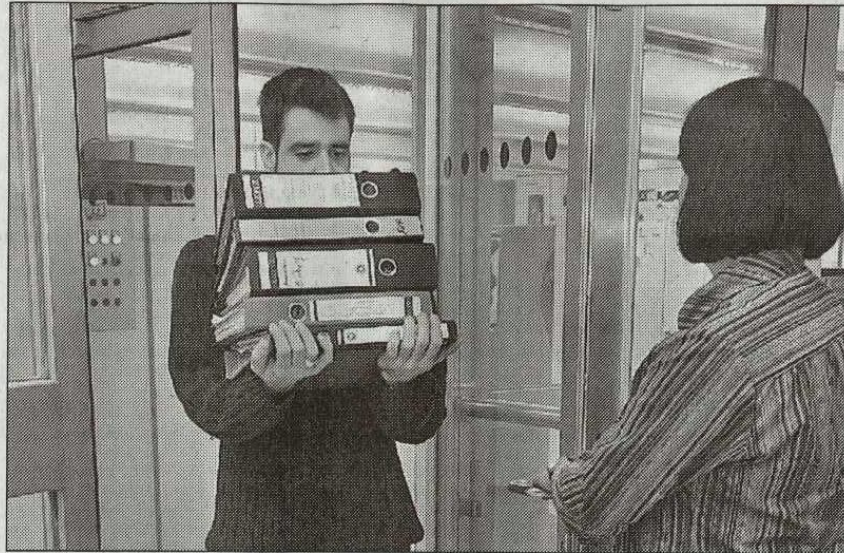
# Alle Unternehmen sind gleich

**Der Wettbewerb zwingt Unternehmen zu Kostensenkungen. Und zu viele reagieren darauf mit dem Abbau von Arbeitsplätzen. Dies sagt Unternehmensberater Andreas Tomek. Seine Firma CIC versucht den Nachweis, dass Einsparungen auch ohne Stellenabbau ganz einfach sind.**

HELMUT SCHNEIDER

**STUTTGART** ■ Wenn die Unternehmensberatung ins Haus kommt, hält sich die Begeisterung der Belegschaft in Grenzen. Andreas Tomek führt dies darauf zurück, dass bei vielen seiner Kollegen die Vorschläge zur Kostensenkung schnell in Personalabbau mündeten. Das aber müsse nicht so sein: „Es gibt in allen Unternehmen noch große Einsparungsmöglichkeiten“ – jenseits von Stellenabbau. Er und seine Kollegen hätten jedenfalls alle Firmen „mit einer weißen Weste“ verlassen.

Die Unternehmensberatung, in der Tomek Prokurist ist, heißt CIC. Sie ist knapp zehn Jahre alt, beschäftigt 20 festangestellte und noch einmal so viele freie Mitarbeiter. Sie werden von den Büros in Berlin, Stuttgart und Atlanta (USA) eingesetzt. Von ähnlicher Größe wie CIC sind in Deutschland etwa hundert Unternehmensberatungen. Die Zahl der Ein-Mann-Firmen in dieser Branche ist unübersehbar, das



Aktenberge im Büro: Hier bietet sich für Unternehmensberatungen Ansatzpunkte für ein optimaleres und damit kostengünstigeres Arbeiten. Archivfoto

Berufsbild nicht geschützt. „Das Angebot ist für viele Firmen verwirrend“, sagt Tomek und grenzt seine CIC von den vielen Freien ab, die ihm das Leben schwer machen. CIC bietet sich als Systemlöser gerade für mittelständische Firmen an. Als Referenz bringen die Stuttgarter einen großen Namen mit: Bei Daimler-Chrysler habe man durch Umsetzung der Optimierungsvorschläge einige hundert Millionen € an Kosten eingespart – ohne einen einzigen Arbeitsplatz zu streichen.

Womit der Firmenberater an einem wichtigen, weil politisch aktuellen Punkt angelangt ist. Zu sehr werde heute Kostensenkung gleichgesetzt mit Personalabbau. Dabei

böten sich ganz andere Ansätze an, welche die Arbeitsplätze und damit die wichtige Motivation der Mitarbeiter unangetastet ließen.

Woran liegt es, dass gerade in der Verwaltung noch so viel verbessert werden könnte? Warum findet sich eine Sekretärin, die eine Kollegin vertritt, nicht an deren Schreibtisch zurecht? Warum bleiben Drucker defekt, ohne dass sich jemand darum kümmert? Wie kommt es, dass nach einer Studie die meiste Zeit in Konferenzen sinnlos vergeht, weil nicht zielgerichtet diskutiert wird?

Es liege daran, dass alle Unternehmen gleich sind. Und dass die Kommunikationsprozesse meist reichlich unstrukturiert ablaufen.

Mal fehlen die richtigen Ansprechpartner, meist sind die Zuständig- und Verantwortlichkeiten nicht klar definiert. Und fast immer werden die zwangsläufig daraus resultierenden Probleme zu lösen versucht, so gut es geht. Aber an die Ursachen geht man nicht ran. Sagt Tomek.

Weil die Ursachen in einer Schuhfabrik ähnlich denen einer Möbel- oder Marmeladefirma gelagert sind, ist der CIC-Prokurist überzeugt, zusammen mit einer Straßburger Hochschule ein allgemeines Instrumentarium gefunden zu haben, das an der Wurzel ansetzt. Dazu wurde ein entsprechendes Softwareprogramm entwickelt.

Der Gründe, warum es in einem Unternehmen knirscht, können viele sein. CIC bietet deshalb neben seinem Standardprogramm auch eine Reihe von begleitenden Programmen und Schulungen an. Erst die Umsetzung im Betrieb ist dann entscheidend.

Sie ist nicht umsonst zu haben. CIC verlangt Tagessätze zwischen 1000 und 1700 € pro Berater. Die Großen lassen sich doppeltes oder dreifaches Salär ausbezahlen. „Unglaublich, wie viel Geld da manchmal bezahlt wird“, sagt Tomek. Seine CIC vereinbart mit den Kunden ein Fixum und eine ergebnisabhängige Komponente. Zwei bis vier Monate nach Auftragsbeginn müssen beim Kunden bereits messbare Ergebnisse der Beratung vorliegen. Tomek sagt, dies zu erreichen sei überhaupt kein Problem – und wie gesagt: nicht durch Stellenabbau.

Quelle: Südwestpresse 10. Mai 2005