

"Arbeitsplätze zukunftssicher machen"

Oberstes Ziel von T-Service ist es „möglichst vielen Menschen eine langfristige Beschäftigungsperspektive zu bieten.“ Das sagt René Obermann in seinem ersten großen Interview seit Amtsantritt, das der Bonner Generalanzeiger in seiner Montagausgabe veröffentlicht.



René Obermann

General Anzeiger: Sie sind zwar noch keine 100 Tage im Amt. Haben Sie nach zweieinhalb Monaten als Vorstandschef der Deutschen Telekom Ihre Entscheidung, diese Aufgabe zu übernehmen, schon bedauert?

René Obermann: Nein, einen solchen Schritt geht man mit voller Überzeugung oder gar nicht. Die Situation im Moment ist schwierig, aber ich bin trotzdem optimistisch, dass wir das Unternehmen weiter nach vorne bringen werden.

General Anzeiger: Was macht Ihnen denn Sorgen?

René Obermann: Was mir wirklich Sorge macht, ist die Frage, wie wir jetzt möglichst schnell und ohne allzu große Auswirkungen auf die Motivation der Mitarbeiter die Kosten in den Griff bekommen, um auch bei den weiter sinkenden Preisen mit dem Wettbewerb mithalten zu können...

General Anzeiger: ...womit wir beim Thema Personal wären?

René Obermann: Das ist ein wichtiger Baustein, aber nicht der einzige. Wir haben eine Reihe von Chancen, wie wir die Kosten senken und leistungsfähiger werden können. Zum Beispiel gibt es bei der Werbung Potenzial für mehr Effizienz. Bei den IT-Systemen haben wir erhebliche Einsparmöglichkeiten. Aber, insofern haben Sie recht, die Personalkosten schlagen im Inland beim Festnetz mit fast 25 Prozent zu Buche. Und genau bei diesen Kosten haben wir erhebliche Kostennachteile gegenüber anderen Dienstleistern.

General Anzeiger: Sie wollen in diesem Jahr 45.000 Mitarbeiter in eine neue Firma T-Service ausgliedern?

**"Eine langfristige
Beschäftigungs-
perspektive bieten."
René Obermann**

René Obermann: Um Missverständnissen vorzubeugen: Wir gliedern nicht in eine neue Firma aus, sondern bündeln Service-Funktionen der Festnetzsparte in Einheiten im Konzern. Etwa so wie bei unserer T-Punkt Gesellschaft. Dabei sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern sehr bewusst. Deshalb lautet unser oberstes Ziel, möglichst vielen Menschen eine langfristige Beschäftigungsperspektive zu bieten. Die Alternative hieße outsourcen beziehungsweise abbauen, dann doch lieber die Mitarbeiter innerhalb des Konzerns halten, indem wir mit dieser Maßnahme die Produktivität deutlich steigern und die Kosten senken. Es könnten auch mehr als 45.000 Mitarbeiter werden, weil es mir lieber ist, diesen Menschen eine Perspektive zu geben, als die Stellen abbauen zu müssen.

General Anzeiger: Und was wollen Sie mit T-Service erreichen?

René Obermann: Wir verfolgen bei T-Service zwei Ziele: Wir wollen Produktivitätsnachteile gegenüber dem Wettbewerb aufholen und den Kundenservice verbessern.

General Anzeiger: Das klingt widersprüchlich, wie soll das funktionieren?

René Obermann: Ich will Ihnen ein Beispiel geben: Nehmen Sie die T-Punkt Gesellschaft, wir haben vor fünf Jahren alle T-Punkte in einer eigenen Gesellschaft zusammengefasst, mit gutem Erfolg. Die Qualität der T-Punkte hat sich deutlich gebessert. So sehr, dass wir nun sogar 200 neue Shops eröffnen wollen und allein in diesem Jahr 1.500 neue Jobs entstehen. So kann das auch bei T-Service funktionieren: Wir wollen Funktionen bündeln, die derzeit weit verteilt sind. Durch diese Reformen verbessern wir langfristige Beschäftigungsperspektiven.

General Anzeiger: Das heißt aber doch für die Mitarbeiter: Löhne runter und Arbeitszeiten hoch?

René Obermann: Nochmal, das heißt vor allem mehr Arbeitsplätze zukunftssicher zu machen. Das können wir nur, wenn wir die Kosten senken. Ja, das heißt auch mehr zu arbeiten und auf Besitzstände zu verzichten. Unsere Kosten pro Arbeitsstunde liegen dramatisch über dem Wettbewerb und müssen reduziert werden. Daran führt kein Weg vorbei. Aber: Wir haben immer sozialverträgliche Lösungen gefunden und streben das auch zukünftig an. Unser Ziel lautet, die Kosten pro Arbeitsstunde zu senken, nicht unseren Mitarbeitern einfach 40 oder 50 Prozent ihres Einkommens wegzunehmen. Das ist nicht unser Ziel. Wir wollen unseren Mitarbeitern sicher nicht die niedrigsten und härtesten Konditionen der Callcenter-Branche zumuten.

General Anzeiger: Mehrarbeit und Verzicht auf Besitzstände - das wird den Gewerkschaften nicht gefallen?

René Obermann: Alles andere ist aber unrealistisch und führt zu Beschäftigungsverlusten. Die gleiche Gewerkschaft, die uns dafür Vorwürfe macht, ist in anderen Teilen Deutschlands für die gleiche Arbeit mit anderen Tarifverträgen deutlich unter Telekom-Niveau unterwegs. Wir können es uns nicht mehr leisten, dass bei der Telekom in einigen Bereichen teilweise doppelt so viel verdient wird, es mehr Urlaubstage gibt, aber nur drei Viertel so lange gearbeitet wird.

General Anzeiger: Und wie sieht es bei den Beamten aus? Kommt es da nicht zu einer Ungleichbehandlung?

René Obermann: Wir sind bestrebt, Arbeitnehmer und Beamte im Unternehmen gleich zu behandeln, aber da gibt es natürlich rechtliche Grenzen. Wir werden aber auch hier versuchen, mit den Sozialpartnern und dem Gesetzgeber Lösungen zu finden, um möglichst ähnliche Bedingungen zu gewährleisten.

General Anzeiger: Sie haben ja schon einen Teil vom Service ausgegliedert beziehungsweise verkauft. Fünf Callcenter mit zusammen rund 700 Mitarbeiter sind an Walter Telemedien gegangen. Den betroffenen Mitarbeitern wurden die Löhne bis Ende 2008 garantiert, anschließend schmelzen sie bis 2011 auf Marktniveau ab. Dafür gibt es Standortgarantien. Sind das Bedingungen, wie Sie Ihnen auch für T-Service vorschweben?

René Obermann: Das kann man nicht vergleichen. Wir haben diese Callcenter aus Vivento heraus aufgebaut, um für unsere Mitarbeiter neue Arbeitsplätze zu schaffen. Hierbei war von vorne herein der Verkauf das erklärte Ziel. Um auf das Beispiel aus Ihrer Frage zurückzukommen: Wir garantieren in den von Ihnen geschilderten Fällen einem Kundenberater den Arbeitsplatz, den Standort und bis Ende 2008 sein bisheriges Einkommen und dann bis 2011 ein Einkommen von 29 000 Euro. Bei T-Service ist es das klare Ziel, Mitarbeiter bei angepassten Konditionen im Konzern zu halten. Es geht bei T-Service darum, den Service zu verbessern, etwa in dem man mehr Zeit mit dem Kunden verbringt. Dafür müssen wir in punkto Produktivität und Konditionen einen deutlichen Schritt in Richtung Marktniveau machen. Aber wir brauchen wettbewerbsfähige Preise, die unsere Kunden akzeptieren. Nur so können wir Kunden halten oder neue gewinnen. Letztlich garantieren die Kunden am Ende die Arbeitsplätze..

General Anzeiger: Wären Sie bereit, für Zugeständnisse der Gewerkschaft über das Jahr 2008 hinaus auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten?

René Obermann: Ich kann mich nur noch mal wiederholen: Wir machen das alles um Beschäftigung zu sichern, folglich kann unser Ziel nur lauten, auf betriebsbedingte Kündigungen auch in Zukunft zu verzichten. Eine Garantie dafür kann ich aber nicht geben. Wettbewerber erbringen heute die gleichen Dienstleistungen wie wir zum halben Preis. Wie soll das denn gut gehen? Darüber müssen wir mit dem Sozialpartner verhandeln.

General Anzeiger: Die Gewerkschaft sagt, die Telekom hat nicht zu viele Beschäftigte, sie arbeiten nur an den falschen Plätzen. Lange Schlangen in den T-Punkten, Warteschleifen bei den Hotlines, Wartezeiten bei der Umstellung auf neue Tarife...

René Obermann: Zu den Serviceproblemen haben wir uns in den vergangenen Wochen deutlich bekannt und es ist richtig, dass wir an manchen Stellen wie zum Beispiel in den T-Punkten Personal aufbauen müssen - was wir ja wie gesagt bereits tun. Aber das ändert nichts an der Kostensituation. Ich glaube, die Dimension unseres Problems ist noch nicht hinreichend klar: Wir mussten gerade unsere Erwartungen für das operative Ergebnis für dieses Jahr um 1,2 Milliarden Euro nach unten korrigieren. Mehr Flexibilität und Mobilität von Beschäftigten ist zwar wichtig, aber nur ein Teil der Lösung. Ganz abgesehen davon, dass wir auch in diesem Punkt wegen der tariflichen Regelungen zu wenig Flexibilität haben.

General Anzeiger: Sie kündigen Einschnitte für die Beschäftigten an, gleichzeitig versprechen Sie den Aktionären eine "mindestens" gleich hohe Dividende. Wie erklären Sie das den Telekom-Mitarbeitern?

René Obermann: Wir haben drei Zielgruppen zu bedienen: die Anteilseigner, die Mitarbeiter und, als wichtigste Gruppe, die Kunden. Wenn man nur auf eine Zielgruppe setzt, wird man die anderen verlieren. Deshalb muss man eine ausgewogene Politik fahren. Die Aktienkursentwicklung gibt keinen Anlass zu Freude. Wir sind aber auch abhängig von einer guten Akzeptanz am Kapitalmarkt, deshalb sollten wir auch unsere Dividendenversprechen halten.

General Anzeiger: Im vergangenen Jahr gab es Pläne der Telekom, die Zahl der jährlich neu zu besetzenden Ausbildungsplätze drastisch von 4.000 auf 2.500 zu senken. Bleibt es dabei?

René Obermann: Nein, das ist falsch. Uns liegt das Thema sehr am Herzen, wir wollen 2007 rund 4.000 Auszubildende einstellen. Wir haben heute schon mit acht Prozent die höchste Auszubildendenquote in Deutschland und beschäftigen derzeit ungefähr 12.000 Azubis. Wir wollen trotz Kostendrucks an unserer hohen Ausbildungsquote festhalten, allerdings wollen wir die Auszubildenden nicht mehr zu Pauschalkonditionen, sondern künftig nach berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen bezahlen. Auch hier müssen wir mit dem Sozialpartner über marktnahe Konditionen verhandeln, um die Quote halten zu können.

General Anzeiger: Inwiefern sehen Sie die Telekom nicht nur als globalen Konzern, sondern als Bonner Unternehmen?

René Obermann: Erstens: Zukunft braucht Herkunft. Wir sind am Bonner Standort groß geworden, wir sind und bleiben ein Bonner Unternehmen. Wir fühlen uns hier wohl, Bonn ist eine tolle Stadt. Zweitens: Etwa 12.000 unserer weltweit 250.000 Beschäftigten arbeiten in Bonn. In dem Rahmen, den wir uns leisten können, werden wir uns auch weiterhin für Projekte in der Stadt engagieren. Das ist wichtig für die Einwohner, für die Beschäftigten im Großraum Bonn und letztlich auch für unser Firmen-Image.

04.02.2007/