

hören, was dahinter steckt!

Tretmühle Telekom Von Charly Kowalczyk

SR2
KULTURRADIO

Besetzung:

Erzähler:	Patrick Blank
Karla:	Conny Wolter
Zitator:	Bert Linnemann
Musik:	Jan-Aiko zur Eck
Technische Realisation:	Helga Ruben
Regie:	Denise Dreyer
Redaktion:	Barbara Krätz

Eine Produktion des Saarländischen Rundfunks für das ARD radiofeature 2012

Die Sendetermine im Überblick:

SWR 2	25.01., 22:05 Uhr
SR 2	28.01., 09:05 Uhr
BR 2	28.01., 13:05 Uhr 29.01., 21:03 Uhr
RB Nordwestradio	29.01., 09:05 Uhr 01.02., 19:05 Uhr
NDR Info	29.01., 11:05 Uhr
WDR 5	29.01., 11:05 Uhr 30.01., 20:05 Uhr
HR 2-Kultur	29.01., 18:05 Uhr

Seite 1



Musik

Hans-Joachim Bartlick

Früher hätten Sie ja nur positive Antworten gekriegt über die Telekom von den Beschäftigten, aber dieses Zugehörigkeitsgefühl zur Telekom, das stolz sein auf diese Firma, ist ja seit Jahren kaputt gemacht worden und zwar systematisch.

Michael Mathiske

Ich habe also für das Unternehmen ja ich sage wirklich also gut und gerne über 30 Jahre wirklich mit Herzen gearbeitet, aber nachdem das dann also anfing bei mir bei der T-Systems, seitdem ist es eigentlich immer nur noch bergab gegangen.

Günter Ciwiuk

Und wenn es die Zielerreichung nicht gab, dann gab es Druck. Kapiert das endlich, ja!

Lothar Schröder

Die Deutsche Telekom setzt gegenwärtig sehr stark darauf, nach außen das Arbeitgeberimage zu verbessern und vernachlässigt dabei, dass nach innen das Arbeitgeberimage vor die Hunde geht.

Sprecher

„Wenn jeder mit jedem spielen kann
kann auch jeder mit jedem arbeiten.“
We enable collaboration. T-Systems

Erzähler

Aber wer bestimmt die Spielregeln? Wer darf überhaupt arbeiten?

ANSAGE

Tretmühle Telekom

Feature von Charly Kowalczyk

Atmo : Stammtisch ehemaliger Telekom Beschäftigter, Bestellung, reden übers Essen

Erzähler

Michael Mathiske trifft sich jeden Mittwoch mit Peter, Knut, Rudi, Kalle, Detlef und Klaus zum Stammtisch. Heute im Alt-Berliner Landhaus im Berliner Stadtteil Zehlendorf. Die Stimmung in der Männerrunde ist ausgelassen. Manchmal erzählen sie sich noch die alten Geschichten.

O-Ton 01 Michael Mathiske

Der Disponent hat praktisch per Telefon dir die Arbeit durchgegeben. Also so richtig vorgelesen, Herr Meier-Schulz, wohnhaft in der Schaperstraße, Telefonnummer so, hat einen schwarzen W 48, das sind die alten Bakelit Telefone mit dieser schönen Gabel oben drauf und hat eine 6-Meter-Schnur und hat Unterbrechungen. Das hast du dann in dein Buch eingeschrieben und bist dann entweder losgefahren oder wenn du die Möglichkeit hattest, hast du den vorher angerufen, ob er zu Hause ist und wenn er da war, hast du gesagt: „Hallo schönen guten Tag: Hier ist der Herr Sowieso. Ich möchte bei Ihnen in 20 Minuten vorbeikommen.“ Und dann hat der sich schon gefreut.

Erzähler

35 Jahre und mehr haben sie bei der Deutschen Bundespost, später bei der Telekom gearbeitet. Mit 55 Jahren konnten sie in Vorruhestand gehen. Nun spielen sie Tennis, gehen Essen, pflegen ihre Gärten – und haben Zeit für ihre Enkelkinder. Michael Mathiske ging 2008 in Vorruhestand.

O-Ton 02 Michael Mathiske

Und da habe ich also mit einem Kollegen zusammengearbeitet, und da habe ich das am eigenen Leib miterlebt, dass dieser Kollege aufgrund des Druckes, der immer höher wurde, total depressiv wurde. Und durch seine Depressivität ist er aus dem Arbeitsleben ausgestiegen. Und dieser Kollege hatte wirklich mindestens zehn Jahre damit zu tun, dass er dieses magentafarbene T nicht mehr sehen konnte... Also das ist so grauenvoll, wenn Du weißt, was das für ein Mensch war, wie der auf fremde Leute drauf zugegangen ist mit einem Selbstbewusstsein, mit einem starken Auftreten, wie sich das verändert. Also es war...ein richtig gebrochener Mensch gewesen, und er war zu der damaligen Zeit noch keine Fünfzig. Also das war schon schlimm.

Musik

O-Ton 03 Hans-Joachim Bartlick

Früher hätten Sie ja nur positive Antworten gekriegt über die Telekom von den Beschäftigten, aber dieses Zugehörigkeitsgefühl zur Telekom, das stolz sein auf diese Firma, ist ja seit Jahren kaputt gemacht worden und zwar systematisch.

Erzähler

Hans-Joachim Bartlick ist seit 41 Jahren im Unternehmen. Erst bei der Deutschen Bundespost, jetzt bei der Telekom.

O-Ton 03 Hans-Joachim Bartlick

...Also entweder kriegen sie negative Äußerungen oder die Leute sagen gar nichts, weil sie Angst haben.

Erzähler

Meine Recherche über die Telekom beginnt vor zwei Jahren. Eine Freundin, die in Frankreich lebt, hatte mir vom Drama bei der „France Télécom Orange“ erzählt, einem der weltweit führenden Unternehmen der Telekommunikation. Manager versuchten dort - auch mit subtilen Methoden - Beschäftigte loszuwerden, um schnell Gewinne zu machen. Der Preis dafür war hoch. „Dutzende Angestellte des französischen Unternehmens haben sich das Leben genommen“, hieß es dazu in einer Dokumentation des Fernsehsenders ARTE. Und in Deutschland?

Ich mache mich auf die Suche nach Mitarbeitern, die bereit sind mir zu erzählen, wie das ist: wenn ein Staats-Unternehmen privatisiert und fit für den Markt gemacht wird. Wie verändert sich der Arbeitsalltag, das Miteinander der Kollegen, wie sehen die Folgen fürs Privatleben aus? Gibt es Parallelen zur Situation in Frankreich?

Michael Kortüm ist seit 1979 „Telekomiker“ - wie sich Mitarbeiter bei dem Telekommunikationsunternehmen selbst nennen - erst bei der Deutschen Bundespost als Fernmeldehandwerker, jetzt bei der Telekom im Vertrieb.

O-Ton 04 Michael Kortüm

Ich würde da nicht sagen, das kann in Deutschland nicht passieren, weil alle Menschen sind ja auch verschieden. Der eine nimmt [sich] das mehr zu Herzen und der andere weniger. Das gibt einem schon zu denken. Und wie weit muss auch ein Mensch getrieben werden, um da wirklich dann sich selber das Leben zu nehmen.

Musik

Erzähler

Karla lerne ich durch einen Gewerkschafter bei der Telekom kennen. Als wir uns zum ersten Mal treffen, gehen wir an der Saar spazieren. In ihrer Heimat wurde der Standort vor ein paar Jahren geschlossen. Da ihr die Projektarbeit bei T-Systems aber viel Spaß macht, hat sie es in Kauf genommen, der Arbeit wegen umzuziehen. Sie möchte gern mit mir sprechen, sagt Karla, aber nicht vor dem Mikrofon. Ihre Familie sei auf ihr Gehalt angewiesen und sie möchte ihren

Arbeitsplatz nicht in Gefahr bringen. Wir vereinbaren, das Gesprochene aufzuschreiben, wie in einem Tagebuch. So kann sie anonym bleiben.

Musik

Sprecherin: Karla

Zwischen den Feiertagen hatte ich zehn Tage frei. Einige Kollegen haben zwischen Weihnachten und Neujahr gearbeitet. Als ich nach den freien Tagen im Betrieb ankomme...keine Gespräche, kein Lächeln, ein kurzer Gruß. „Hallo Karla.“ Mehr nicht. Die Stimmung ... wie immer. Alle unter Zeitdruck. Über 3.000 Mails warteten auf meinem Rechner. Mir schwirrt der Kopf. Unser Projekt hätte längst fertig sein müssen. Termine mit den Kunden werden von den Projektleitern so vereinbart, dass man es nicht schaffen kann. Warum eigentlich? Um zehn die erste Telefonkonferenz. Eine Telko, wie wir zu diesen Konferenzen sagen, jagt die andere. Dazwischen und dabei Mails lesen, beantworten, löschen.

Erzähler

Die Geschichte der Telekom beginnt 1990.

Sprecher

Durch die so genannte „Postreform 1“ wird die Deutsche Bundespost in drei selbstständige Unternehmen aufgegliedert: Postdienst, Postbank und Deutsche Bundespost Telekom. 1995 wird mit dem Inkrafttreten der „Postreform II“ aus dem öffentlich-rechtlichen Unternehmen „Deutsche Bundespost Telekom“ die Aktiengesellschaft „Deutsche Telekom AG“. Alleineigentümer bleibt der Bund.

Erzähler

Ich bin mit Lothar Schröder verabredet. Er hat nach der Realschule bei der Deutschen Bundespost eine Ausbildung als Fernmeldehandwerker gemacht. Seitdem ist er eng mit dem Unternehmen verbunden. Der 52-Jährige ist stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender bei der Deutschen Telekom AG, sitzt hauptberuflich im Bundesvorstand der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di. Ich genieße den Blick aus seinem Berliner Büro, die alten Lagerhallen an der Spree, die noch nicht fertig saniert sind... Lothar Schröder wirkt angestrengt von der zurückliegenden Woche. Es ist Freitag und er freut sich, nach Hause zu fahren. Nach Bremen. Doch wenn der Gewerkschafter über die Telekom spricht wird er hellwach.

O-Ton 05 Lothar Schröder

Ich würde sagen, die ersten Jahre waren noch ein internes Sortieren. Es gab eine heftige Auseinandersetzung. Sie wissen, dass wir im Arbeitskampf waren zum Zeitpunkt der Privatisierung, um Sozialbedingungen abzusichern. Dann war ein paar Jahre Ruhe. Und dann hat man versucht bei der Deutschen Telekom das Geld, das man nicht über den Markt

verdienen konnte, weil die Regulierung rigoros war, weil ein Unterbietungswettbewerb geherrscht hat, bei den Beschäftigten wieder reinzuholen, gesunde Zahlen abzubilden, indem man beim eigenen Personal spart. Das hieß Personalabbau, das hieß den Versuch zu machen, die Konditionen der Beschäftigten zu verschlechtern, und das hieß Standorte rigoros zusammenzustreichen, dabei sie soweit zusammenzustreichen, dass die Menschen gesagt haben, wir können uns am neuen Standort Arbeit gar nicht leisten.

Sprecher

Geschäftsbericht der Telekom, 1993:

„Einer wachsenden Anforderung an die Mobilität werden sich die Telekom Beschäftigten künftig mehr und mehr stellen müssen. Und zwar in einem doppelten Sinne – räumlich wie fachlich.“

Erzähler

Die Telekom verändert sich in den 90ern rasant. Im November 1996 geht das Unternehmen an die Börse. Manager kommen. Manager gehen. Und mit jeder neuen Führung kommen neue Ideen, die zu Organisationsveränderungen führen.

Lothar Holzwarth ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Telekom Deutschland GmbH und Mitglied im Aufsichtsrat der Telekom Deutschland AG. Der 59-Jährige Schwabe begreift die Organisationsentwicklung auch als einen Verlust an Kultur, einen Verfall von Werten.

O-Ton 06 Lothar Holzwarth

Ich glaube, wir haben was Werte betrifft, ohnehin ein großes Manko. Das hat etwas aus meiner Wahrnehmung damit zu tun, dass die Werte, die eben als Deutsche Bundespost Telekom gegolten hat, dass die Werte im Verlauf durch immer wieder neue Manager, die eingekauft wurden aus ganz unterschiedlichen Firmen und jeder ist von dem, was er in seiner vorigen Welt erlebt hat, zutiefst überzeugt, und das wird nach unten durcherlebt.

Erzähler

Lothar Holzwarth wirkt an diesem Mittag, an dem wir uns treffen, gelassen, gemütlich, humorvoll – ein gewerkschaftliches Urgestein, seit Jahrzehnten im Unternehmen, während die Manager bei der Telekom kommen und gehen.

O-Ton 07 Lothar Holzwarth

Und von daher ist auch nicht verwunderbar, dass wir seit '96 jetzt in der 20igsten großen Reorganisationsmaßnahme leben und das ist eine Überforderung für die Menschen und immer, wenn man sich auf eine neue Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe eingestellt hat, dann kommen wieder andere Einflüsse, auch wieder von anderen Managern, die den Menschen das Gefühl geben, das, was ich als meinen Wertbeitrag geleistet habe, das zählt jetzt überhaupt nicht mehr. Ich werde schon wieder in die nächste Organisation getrieben.

Erzähler

Gewinne durch Entlassungen zu maximieren, ist leichter gesagt als getan. Die Mitarbeiter im ehemaligen Staatsunternehmen genießen Kündigungsschutz und – sie fühlen sich der Telekom verbunden. Viele wollen bleiben, obwohl ihnen hohe Abfindungen angeboten werden. Auch, wenn der Druck am Arbeitsplatz höher wird und die Wertschätzung der eigenen Arbeit abnimmt.

Musik

Erzähler

Günter Ciwiuk aus Uelzen in Niedersachsen zeigt mir im Wohnzimmer seine kleine Sammlung: Tassen, Schlüsselanhänger, Ansteckbuttons, vieles von dem, was die Telekom als Werbeartikel verschenkt hat. 1968 fing er bei der Deutschen Bundespost als Fernmeldehandwerker an. Er blieb der Telekom treu, fast bis zum Schluss. Eigentlich wäre er gern bis zur Rente geblieben.

O-Ton 08 Günter Ciwiuk

Und dann kam der Vertrieb...Du hast wieder das Gefühl gehabt, du wirst gebraucht, man hat dich gefördert, man hat dich in Uelzen ausgebildet, Produktschulungen, Lehrgänge und so weiter. Wir wachsen zusammen, Front-, Backoffice, diese ganze Geschichte, das war alles euphorisch – und du bist jetzt der super gute ausgebildete Kundenberater, der alles erledigen kann und das ist nun das einzig Wahre, was wir machen können. So ging die Entwicklung bis 2001, so ging das dann ja an, und dann ging das wieder entgegengesetzt, sagen wir mal so 2006 zu diesem Agenten, wo man wirklich sagt, du sitzt jetzt plötzlich an einer Hotline.

Erzähler

Günter Ciwiuk hat Spaß im Vertrieb, er ist gern Kundenberater. Im internen Telekom-Vertriebswettbewerb liegt sein Team immer ganz vorne. Doch jetzt soll er Agent werden. Das erträgt er nicht. Mit 57 Jahren geht er in den Vorruhestand.

O-Ton 09 Günter Ciwiuk

Es kamen zwei Dinge zusammen: Nämlich die, gezielt und unter Druck die Produkte zu verkaufen und bewusst nicht mehr Kundenberater zu sein. Wenn also dann ein Mitarbeiter sagte, aber ich bin doch auch Berater, dann wurde vom Vorgesetzten gesagt, nein, das ist vorbei, du bist kein Berater mehr. Punkt aus. Kapiert das endlich, ja! Und sieh zu, dass du deine Ziele erfüllst! Ziele heißt, dass du das absetzt und umsetzt, was dir vorgegeben ist von der Zentrale.

MUSIK

Erzähler

Das neue Jahrtausend beginnt, und der Vorstand der Telekom verschärft das Tempo beim Personalabbau. Unternehmenstöchter entstehen.

2003 wird „Vivento“ gegründet. Vivento ist eine Art „internes Arbeitsamt“, das Fachpersonal an Unternehmen und Behörden vermittelt. Die Mitarbeiter der Telekom fühlen sich gedrängt, zu „Vivento“ zu wechseln. Viele von ihnen nehmen das Angebot mehr oder weniger freiwillig an. Denn ihr Gehalt wird auf 91,5 Prozent ihres früheren Einkommens gekürzt. Bei den Beamten ist es anders. Sie bekommen beim Wechsel zu Vivento weiter ihre vollen Bezüge. Ich frage mich, will man die Mitarbeiter so zermürben, dass sie von selbst gehen? Michael Mathiske vom Berliner Telekom-Stammtisch ist auch bei Vivento gelandet.

O-Ton 10 Michael Mathiske

Der ganze Hintergrund dieser Geschichte war natürlich, dass die Mitarbeiter neue Arbeitsverträge gekriegt haben, aber zu anderen Konditionen. Wir haben also Geldeinbußen gehabt. Jahresgehalts-Einbußen von Summe X, also da ging es manchmal schon daran, dass also man monatlich mit 200 weniger auskommen musste auf einmal.

Atmo : Rundgang mit Husam Azrak

Wir sind hier in der Zentrale, in der Servicezentrale der Deutschen Telekom...Wir haben etwa 15.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier in Bonn, wir sind aufgeteilt in drei zentrale Gebäudeeinheiten. Das ist einmal hier das Gebäude, wo wir hier sind in der Friedrich Ebert Allee 140, das ist auch die alte Zentrale der Deutschen Telekom von der Zeit der Zentralisierung...

Erzähler

Husam Azrak, Pressesprecher bei der Telekom, macht mit mir einen Rundgang und erzählt mir dabei, dass die Telekom eines der sozialsten Unternehmen in Deutschland sei, sich für mehr Frauen in Führungspositionen einsetze, sich um die Gesundheit der Mitarbeiter kümmere, und diese unter Kündigungsschutz stelle. Ja, natürlich, auch in der Presseabteilung würden in absehbarer Zeit Stellen abgebaut, auch er könne davon betroffen sein. Allerdings, versichert er ohne zu zögern, für die Telekom ginge er überallhin, wenn das Unternehmen dies beschließen würde.

Atmo 05: Husam Azrak

Wir haben vorne einen großen Platz, der auch begrünt ist, dann kommt man durch eine schöne gläserne Front... also jeder ist eingeladen hier in dem zentralen Gebäude der Deutschen Telekom Gast zu sein, sich umzusehen...

Erzähler

Ein Konzern-Mitarbeiter beobachtet uns und stellt uns zur Rede...

Atmo : Dialog

„Von welchem Sender sind Sie?“ „Von der ARD.“ „ARD - haben Sie schon was Schriftliches? Mir hat keiner mitgeteilt, dass heute hier ein Interview oder irgendwie ein Reporter vorbeikommt...“ „Ah so, ich hatte... ich bin von der Pressestelle und hatte...“ „Ach Sie sind von der Pressestelle ...“ „Herrn Kowalczyk angemeldet, ja“ „Denn das ist meine Aufgabe, immer wenn das..., ich muss sofort eingreifen...“

Erzähler

Im Hauptgebäude der Telekom dominiert Geschäftigkeit. Frauen im Business-Kostüm, Männer im Anzug eilen durch die Gänge und telefonieren dabei.

Atmo : Fahrgeräusche im Taxi darunter

Erzähler

Wir fahren ins frühere T-Mobile Gebäude auf der anderen Rhein-Seite in Bonn. Dort wartet Dietmar Welslau auf uns. Er ist Personal-Geschäftsführer der Deutschen Telekom GmbH und Vorstandsbeauftragter der Telekom für den „Personalumbau“ in Deutschland. „Geschäftsführer Human Resources der Telekom Deutschland GmbH“ lese ich auf seiner Visitenkarte.

Atmo : Vor Beginn des Gesprächs

Erzähler

Zehn Monate lang habe ich um diesen Interview-Termin gekämpft. Bei keinem anderen Unternehmen bin ich jemals auf so große Schwierigkeiten gestoßen, mit einem Führungsmitglied zu sprechen. „Kommt rein!“, werden wir lächelnd von Dietmar Welslau begrüßt. Das umstandslose „DU“ als Ausdruck der Unternehmenskultur? Die Mitarbeiter der Telekom, beste Freunde, Mitglieder einer gut funktionierenden Familie?
Ich schildere Dietmar Welslau meine Erfahrungen nach eineinhalb Jahren Recherche. Beamte im Ruhestand würden von der Post und der Telekom schwärmen, während Beamte, die noch im Unternehmen sind, nicht vor dem Mikrofon sprechen wollten. Sie hätten Angst um ihren Arbeitsplatz und den Eindruck, die Telekom wolle sie loswerden...

O-Ton 11 Dietmar Welslau

Der ganze Sektor und insbesondere die Telekom befindet sich ja in einer riesigen Transformationsphase. Als die Kolleginnen und Kollegen damals zu uns an Bord gekommen sind, hat ja niemand erwartet, dass das irgendwann privatisiert wird... Mich wundert das jetzt, wenn Sie sagen, sie wollten kein Interview geben, wollten nichts sagen. Das ist eigentlich nicht

die Kultur, für die wir stehen, und das ist auch nicht die Kultur, die ich im Unternehmen kenne und erlebe – aber kann natürlich sein. Für uns ist da immer wichtig, wir versuchen den Menschen klar zu machen, warum die Veränderungen notwendig sind...

Erzähler

Ich hake nach und das routinierte Lächeln des Personal-Geschäftsführers gefriert. Ich müsse die Lage verstehen...

O-Ton 12 Dietmar Welslau

...wir haben natürlich grundsätzlich die Situation, dass wir in einem riesigen Personalumbau stecken. Also ich gebe Ihnen das mal für mein Beispiel. 95, kam 96 zur Telekom, hatten wir in unserem Bereich Festnetz im Kern 200.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. 200 000. Heute haben wir in demselben Bereich 76 000 ungefähr. Heißt also in der ganzen Zeit, 16 Jahre, ein riesiger Personalabbau, einerseits und natürlich wir brauchen ja auch Zukunft, ein riesiger Personalaufbau andererseits, wir haben auch 20 000 Menschen eingestellt in den letzten Jahren....

Erzähler

Ich verstehe: Etwa 144.000 Beschäftigte im „Bereich Festnetz“, fast drei Viertel der Belegschaft, haben in den vergangenen 16 Jahren die Deutsche Telekom verlassen, freiwillig oder nicht, nur 20.000 rückten nach.

MUSIK

Sprecherin: Karla

Oft muss ich an Rolf denken. Als das Personal in großen Wellen abgebaut wurde, bekam er andauernd Mails von Vorgesetzten. Das ging vielen so. Die haben sich dann Zielgruppen ausgesucht, um Beschäftigte loszuwerden. Zum Beispiel Beamte: „Nehmen Sie doch ein Beratungsgespräch mit XY in Anspruch.“ „Sie können als Beamter auch außerhalb der Telekom arbeiten.“ „Gehen Sie doch mal zum Arbeitsamt. Bei der Arbeitsagentur können Sie als Fallmanager arbeiten oder als ALG II-Berater“. Rolf bekam Magenschmerzen, wenn er seine Mails öffnete. Man gab ihm nichts mehr zu tun – obwohl die anderen Kollegen die vorhandene Arbeit kaum schafften. Oder Vorgesetzte schickten Mitarbeiter für Tage oder Wochen von Standort A zu Standort B. Die lagen oft hunderte Kilometer voneinander entfernt. Manchmal wartete auch dort keine Arbeit auf sie. Andere ließ man monatelang zuhause auf Abruf sitzen. Bei der Telekom gibt es viele solcher Geschichten. Er fühle sich wie ein ungeliebtes Kind, das Scherereien mache, sagte mir Rolf vor ein paar Monaten. Dann fehlte er plötzlich. Erst eine Woche, dann mehrere Wochen. Als er zurückkam, ging es ihm besser. Rolf erzählte von seinem Burnout. In der Kur hatte er viele erschöpfte Telekomiker getroffen.

Erzähler

Wenn jemand das Unternehmen verlassen wolle, sei die Telekom großzügig, so sieht es Dietmar Welslau...

O-Ton 13 Dietmar Welslau

In den letzten Jahren haben wir 5,7 Milliarden Euro investiert in Vorruhestand, in Abfindungen... und dann muss ich allerdings auch vielleicht mal sagen, eine Abfindung bei der Telekom ist dann schon viel, viel Geld. Das sind dann deutlich über 100 000 Euro im Schnitt... Wir persönlich haben kein Interesse daran, weil wir haben ja die Arbeit und warum sollten wir eine Abfindung bezahlen, wenn wir Arbeit haben und dafür dann einen anderen einstellen müssen? ... Von daher ganz klar: Ja es gibt Mitarbeiter, die den Weg nicht mitgehen, die dann irgendwelche Instrumente nutzen, die das Unternehmen anbietet. Das sind immer recht gut dotierte teure Instrumente, aber das ist nicht Zweck der Maßnahme.

Erzähler

Weltweit sind heute mehr als 226.000 Menschen bei der Telekom beschäftigt. Davon nur noch knapp die Hälfte in Deutschland. Und in Deutschland, auf ihrem Heimatmarkt, unterliegt die Telekom einer besonderen Kontrolle ihrer Preise und Angebote. Das letzte Wort zu ihrer Geschäftspolitik hat immer noch die Bundesnetzagentur.

Sprecher

Die nationale Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post wurde 1998 ins Leben gerufen. 2005 wurde sie in Bundesnetzagentur umbenannt. Die Bundesbehörde nimmt die Aufgaben wahr, die im Telekommunikationsgesetz festgelegt sind. Das Gesetz von 1996 regelt die Marktbedingungen und den Wettbewerb im Bereich der Telekommunikation.

Erzähler

Durch die Politik der Bundesnetzagentur verliert die Telekom Kunden, während die Konkurrenten Kunden gewinnen. Das ist von der Bundesbehörde beabsichtigt.

O-Ton 14 Dietmar Welslau

Dass natürlich Verfahren betrieben werden vor dieser Regulierungsbehörde, dass Kostennachweise etwa geführt werden und dass dann am Ende eine Entscheidung steht, die eben typischerweise – so zumindest unser Erleben der letzten Jahren – nicht so ist, wie wir es eigentlich hätten haben wollen, und die typischerweise mit Preisreduktionen einher geht, und die typischerweise dazu führt, dass wir Umsätze verlieren. Unser Marktanteil im Festnetz, was Anschlüsse angeht, das ist ein bisschen kompliziert, ungefähr gut 60 Prozent Anschlüsse. Im DSL Markt ungefähr 44 Prozent und wenn man sich das einfach anschaut: vor 15 Jahren waren es eben 100 Prozent.

Musik

Sprecherin: Karla

Constanze fleht uns in der Mittagspause an, ob wir nicht Arbeit für sie hätten. Seit über vier Monaten ist sie ohne konkreten Projektauftrag. Constanze muss sich für neue Projekte bewerben, fortbilden, manchmal einfach Zeit totschiessen. „Karla, kannst Du mir nicht wenigstens mal eine Mail schreiben, damit ich weiß, dass ich noch welche empfangen kann?“ Eigentlich muss die Führungskraft für unsere Projekte oder Aufträge sorgen, aber häufig müssen wir uns die Projekte selber suchen. Wenn man nichts findet, muss man eben in Projekten an einem anderen Standort, in einer anderen Stadt arbeiten. Deshalb war heute mal wieder der Teamleiter bei Constanze: „Jetzt ist langsam Schluss“, sagte er zu ihr, „die anderen arbeiten high level und Du drehst Däumchen.“ Und wenn man wie ich in einem langfristigen Projekt arbeitet, und dabei froh ist, sagen uns Teamleiter: „Seid flexibel, bereichert Euer Wissen, erweitert Euren Horizont, sucht Euch mal ein anderes Projekt!“ Obwohl wir unter irrem Druck arbeiten, hörte ich vor ein paar Tagen eine Führungskraft zu einem Kollegen sagen: „Auch Du musst mal aus Deiner Komfortzone raus!“

Erzähler

Ich hatte nicht erwartet, dass es so schwierig sein würde, Beschäftigte zu finden, die über ihre Arbeit bei der Telekom vor dem Mikrofon erzählen. Schließlich bat ich Betriebsräte aus verschiedenen Standorten des Unternehmens, mir zu helfen. Sogar einige von ihnen waren überrascht, wie viel Angst um den Arbeitsplatz sich bei ihren Kollegen eingeschlichen hat. Obwohl ich schon angereist war, sagte mir ein junger Telekom-Mitarbeiter aus Niedersachsen wenige Stunden vor dem Gespräch per SMS ab. Wegen plötzlicher Krankheit. Eine Beschäftigte im Kundenservice in Mecklenburg-Vorpommern bat mich mehrfach um Bedenkzeit, und bekam dann doch Panik... Und ein 48-jähriger Mitarbeiter der Telekom aus München erzählte offen, wie Vorgesetzte versuchen, ihn mit allen Mitteln aus dem Unternehmen zu drängen, und wie ihn das krank macht,... doch am Ende verließ ihn der Mut. Er bat darum, dass ich unser Gespräch nicht veröffentliche.

Aber dann finde ich doch noch einen Gesprächspartner. Michael Kortüm.

O-Ton 15 Michael Kortüm

Im Vertrieb bin ich jetzt seit 1995 und komme eigentlich ursprünglich aus der Technik. Angefangen habe ich bei der Deutschen Telekom noch als Staatsunternehmen Deutsche Bundespost. Es hat schon mal jemand scherzhaft, das heißt nicht mal scherzhaft, im Nachhinein war es ernst, zu mir gesagt: Wer hat Dich denn übersehen!

Erzähler

Michael Kortüm, der eigentlich ganz anders heißt, kommt in mein Berliner Büro. Er wirkt selbstbewusst, mit sich im Reinen. Nach 32 Jahren Bundespost und Telekom, erzählt der 51-Jährige, könne ihn eigentlich gar nichts mehr überraschen.

O-Ton 16 Michael Kortüm

Wenn die Führungskraft drei Jahre da ist und teilweise auch Ziele hat, Mitarbeiter rauszuekeln, dann wird das auch durchgezogen. Und dann hat man, wenn ein Kollege wirklich mal dran ist, der auch wirklich eine schwache Phase hat im Vertrieb und wo man auch meint, dass er wohl auch nicht die Kunden hat, um das überhaupt hochzubringen und wo man als Kollege es eigentlich sieht, dass der Kollege es nicht schaffen kann, der wird dann – das muss man so sagen – rausgemobbt...

MUSIK

Erzähler

Michael Kortüm muss neue Kunden gewinnen, alten Kunden neue Produkte und Leistungen verkaufen. 70 Prozent seines Gehalts bekommt er fest, der Rest der Vergütung ist variabel, hängt von seinem Erfolg ab. Um 100 Prozent seines Einkommens zu erreichen, muss er auf Trab sein und auch hoffen, dass seine Geschäftspartner nicht in Insolvenz gehen. Vor dem Teamleiter ist nichts zu verheimlichen, denn alles muss verbucht werden. Lange Kundengespräche, Ruhepausen oder Schwächephasen kann sich Michael Kortüm nicht leisten.

O-Ton 17 Michael Kortüm

Wir sind mittlerweile zu wöchentlichen Zahlen aufgefordert. Ich kann nicht jede Woche einen Strich machen, oder praktisch einen Betrag reinschreiben, weil es dauert eine Zeit bis der Kunde auch mit mir zusammen arbeiten will und in dem Moment habe ich da nicht die Striche oder Umsätze, die ich gerade brauche. Früher haben wir immer die doppelte Menge eingegeben, dann haben wir noch vor Jahren das Dreifache, und jetzt sind wir beim Vierfachen gelandet. Nur erst mal um unser Vertriebstool zu befriedigen, dass da genug drin steht, der Chef sieht, aha, der gute Mann kann das jetzt schaffen.

Erzähler

Laut Geschäftsbericht 2010 will der Telekom-Vorstand will von 2010 bis 2012 jährlich mindestens drei Milliarden Euro Dividende an die Aktionäre auszahlen, Das geht nur mit steigender Produktivität. Für Mitarbeiter wie Michael Kortüm heißt das: mehr arbeiten in weniger Zeit. Und wer dem Druck nicht standhält, der hat ein Problem.

O-Ton 18 Michael Kortüm

Ja, das gibt dann ein Einzelgespräch. Es schimpft sich dann immer Review. Wenn die Zahlen einigermaßen gut sind, dann haben wir jedes halbe Jahr ein Review. Wenn aber die Zahlen

nicht so gut sind, dann ist das schon mal so in vier bis sechs Wochen Abstand, hat man dann ein persönliches Vier-Augen-Gespräch. Das ist dann gang und gäbe, auch aus anderen Abteilungen, bei den Kollegen. Massiv werden die Mitarbeiter dort unter Druck gesetzt und gesagt: Wenn Du die Zahlen nicht bringst, es fängt an, erst mal Schlüssel abzugeben. Schlüssel abzugeben heißt, dass man das Auto nicht mehr fahren soll, was man von der Telekom für seine Tätigkeit bereit gestellt bekommt. Da geht's dann los. Mittlerweile ist es wirklich so, dass einem wirklich ins Gesicht gesagt wird, ich brauche Sie nicht mehr!

Erzähler

In Bonn frage ich den Personal-Geschäftsführer der Deutschen Telekom Dietmar Welslau, ob das Unternehmen von seinen Beschäftigten zu viel und das zu schnell wolle...

O-Ton 19 Dietmar Welslau

Also ein gesunder Ehrgeiz gehört, glaube ich, zu jedem guten Manager. Zu viel, zu schnell, nein...Natürlich haben sie immer das Thema wie in jedem anderen Unternehmen: Bekomme ich genügend Geld für das, was ich leiste? Finde ich das gerecht? Bin ich da entsprechend anerkannt? Ist meine variable Vergütung hoch genug? Hätte ich nicht eine höhere Zielerreichung haben können?...Also wir geben uns extrem viel Mühe mit Topleister-Awards, mit vielen, vielen Incentives, mit auch natürlich Lob vom Chef. Wir haben regelmäßige Teamrunden, Dialogrunden, wo natürlich diese Anerkennung ausgesprochen wird.

Erzähler

Anerkennung von seinem Vorgesetzten hat Michael Kortüm lange nicht mehr erfahren. Früher, bei der „Post“, erzählt er, habe es ein kollegiales Arbeitsklima gegeben, das habe man damals gar nicht so gewürdigt. Das sei einfach so gewesen. Man trank morgens einen Kaffee zusammen, man wusste, wenn einer die Nacht bei seinem kranken Kind verbrachte, wenn eine Kollegin einen Trauerfall in der Familie hatte oder ein Kollege in einer Ehekrise steckte. Heute sei alles anders.

O-Ton 20 Michael Kortüm

Versuchen Sie mal, einen Teamgedanken zu vermitteln, aber den haben wir nicht mehr und den werden wir auch nicht mehr reinkriegen. Wir müssen für uns alleine eigentlich vor Ort unsere Umsätze bringen. Alles kuscht, alles versucht dem Chef der Nase nachzumachen, das ist eigentlich das große Problem! Dass wir so diesen Solidaritätsgedanken nicht haben und sagen, wisst Ihr, was Ihr mit uns macht, das geht so nicht mehr. Das traut sich keiner mehr, da hat auch jeder Angst um seinen Arbeitsplatz, mich eingeschlossen. Ich würde mich auch nicht hinstellen und sagen, hier, das will ich so nicht!

Musik

Erzähler

Michael Kortüm trifft kaum noch auf Kollegen bei der Arbeit. Nur einmal im Monat gebe es eine Teamsitzung, erzählt er, und die sei mit Themen vollgestopft. Und immer dränge die Zeit. Ein „Vertriebler“ muss die Tariflandschaft durchschauen – und die Produkte verändern sich schnell. Um auf dem Laufenden zu bleiben, gab es früher regelmäßig Seminare. Jetzt finden aus Kostengründen nur noch wenige statt. Die Mitarbeiter sind auf sich allein gestellt. Wenn sie informiert bleiben wollen, müssen sie sich in eine Telefonkonferenz einwählen. E-Learning heißt das Zauberwort. Es bleiben – Einsamkeit und Überforderung.

O-Ton 21 Michael Kortüm

Wir hatten vor zwei Jahren mal, um so ein Burnout vorzubeugen, mal zu sagen wie kann ich von der Arbeitszeit mal abschalten? Und wenn ich da mal mittags wirklich zehn Minuten die Füße auf den Tisch lege und die Augen zu und mein Chef kommt rein, da kann ich erst mal stramm stehen. Aber das wurde uns eigentlich vorgelebt, dass man das für sein tägliches Wohlbefinden eigentlich mal machen sollte, die Augen zuzumachen. Und das wurde ja auch von oberster Stelle abgesegnet. Aber bis in unsere Führungsebene ist das wieder nicht angekommen oder die wollen das einfach nicht.

Musik + Atmo Callcenter

Sprecher

„Für unsere Bemühungen um die psychische Gesundheit unserer Belegschaft sind wir im Berichtsjahr mit dem Corporate Health Award, der unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales steht, ausgezeichnet worden.“
Geschäftsbericht der Telekom von 2010.

O-Ton 22 Hans-Joachim Bartlick

Die Deutsche Telekom AG, aber auch die Post AG, die gewinnen laufend Gesundheitspreise, wo man sich hinterher fragt, ja wie kommt das? Sind die anderen noch schlechter? Wir sind in der individuellen Gesundheitsförderung bei der Telekom wirklich Champions League. Nur in der Verhältnisprävention sind wir Kreisklasse. Also bei uns kann man alles machen von Krebsvorsorge bis Rückenschule, Stressbewältigung und alles. Nur es wird an den Verhältnissen nichts geändert. Und somit werden wir den Gesundheitszustand der Beschäftigten auf Dauer auch nicht in den Griff kriegen.

Erzähler

Hans-Joachim Bartlick begann 1970 als Fernmeldelehrling bei der Deutschen Bundespost. Heute ist er freigestellter Betriebsrat bei der „Deutschen Telekom Kundenservice GmbH“. Der 59-Jährige befasst sich vor allem mit dem Gesundheits- und Arbeitsschutz.

O-Ton 23 Hans-Joachim Bartlick

Man kommt zur Arbeit, schaltet sich ins System ein und bekommt sofort Calls. Und zwar kommen die automatisch. Sobald man aufgelegt hat, kommt schon das nächste. Bei uns gibt es Vorgaben, wie lange denn ein Call dauern darf, bis man das Ziel erreicht hat, den Kunden was zu verkaufen oder sein Anliegen zu bearbeiten. Über 70 Prozent haben sich darüber beklagt, dass sie durch Telefonanrufe gestört werden. Und das ist in einem Callcenter auf dem ersten Blick eine Sache, die man nicht so richtig versteht. Das hat auch die Geschäftsleitung so gesehen und hat gelacht... Und rausgekommen ist, dass die Beschäftigten den Call, den sie vorher hatten, nicht bis zum Ende bearbeiten konnten und da war schon der nächste Anruf bei ihnen auf dem Bildschirm.

Musik

Erzähler

Von etwa 13.000 Beschäftigten bei der Deutschen Telekom Kundenservice GmbH fehlen täglich über zehn Prozent bei der Arbeit, sagt Hans-Joachim Bartlick. Und viele von ihnen seien lange Zeit krank...

O-Ton 24 Hans-Joachim Bartlick

Ich stelle dann immer die Frage: ob wir ständig neue Langzeitkranke produzieren? Denn müssten wir uns mal Gedanken machen. Und gerade Langzeiterkrankungen ist ja ein deutliches Zeichen dafür, dass psychische Erkrankungen der Hintergrund sind, weil das sind die Erkrankungen, die am längsten dauern.

Erzähler

Warum verbessert die Telekom nicht einfach die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten, das müsste sich auf Dauer doch auch für das Unternehmen rechnen? fragt sich Bartlick. Stattdessen werde es noch schlimmer. Wenn mal kein Call, also kein Anruf auf der Leitung ist, müssen die Mitarbeiterinnen neuerdings – in Callcentern sind überwiegend Frauen beschäftigt - schriftliche Eingaben von Kunden bearbeiten. So kommen sie nie zur Ruhe. Und dann sollen sie auch noch am Arbeitsplatz enger zusammensitzen, was den Lärmpegel weiter erhöht...

Musik + Atmo Callcenter

O-Ton 25 Hans-Joachim Bartlick

Das ist das neue Raumkonzept in der Deutschen Telekom Kundenservice GmbH. Das sieht Großraumbüros vor mit 6 Quadratmeter pro Beschäftigten und die Teamleiter sitzen in der Mitte auf einem Podest, was erhöht ist. Wir haben gesagt, das ist ja nur zur Kontrolle, nein, das ist nur dazu da, dass die Beschäftigten ihre Führungskräfte besser sehen können...

Erzähler

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin empfiehlt als Mindestfläche pro Bildschirmarbeitsplatz im Großraumbüro 12 bis 15 Quadratmeter. Das erhöhte Podest in der Mitte erinnert mich an die Architektur in vielen Gefängnissen. Die Zellen im Rund angeordnet, in der Mitte sitzt das Wachpersonal und kann alles beobachten.

O-Ton 26 Hans-Joachim Bartlick

Es wird immer Druck ausgeübt, es werden einzelne Teams untereinander verglichen. Es geht nur darum, wie viele Calls kann ich in wie viel Zeit abarbeiten. Bei der Telekom gab's mal diesen hübschen Begriff „Lowconformer“, das waren die, die man am liebsten schnell loswerden wollte – und ja, wenn der Schlechteste weg ist, einer ist immer der Schlechteste, sag ich immer. „Schlecht Leistender“ ist einfach ein perverser Begriff.

Erzähler

In Berlin, Potsdam, Frankfurt/Oder, Rostock und Schwerin haben Betriebsräte Beschäftigte beim Kundenservice zu ihrer psychischen Belastung befragt, anonym. Für die Untersuchungen holten sich die Betriebsräte Rat und Hilfe von Fachleuten: von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie externen Sachverständigen der Technischen Universität Berlin. Die Auswertung der Mitarbeiter-Befragungen von 2002, 2008 und 2010 ergab fast identische Ergebnisse.

O-Ton 27 Hans-Joachim Bartlick

Die Kolleginnen und Kollegen bemängeln, dass der Zeitdruck größer geworden ist, dass die Aufgaben schwieriger geworden sind, die sie zu machen haben, dass sie zu viel auf einmal erledigen müssen. Das sind so die Aussagen zur Arbeitsintensität, die bemängelt werden und das sind eben nachher die Auswirkungen. Psychische Belastungen führen auch dann zu Beanspruchungsfolgen, und da kommt dann die emotionale Erschöpfung. Man schafft es nicht mehr in einem Tag, die Ressourcen wieder zu wecken, also sich zu erholen. Auch in der Nacht nicht mehr, es reicht nicht mehr aus und die Leute sind immer erschöpfter und die Symptome wie Schlaflosigkeit, Angstgefühle sind wesentlich höher geworden...

Atmo : Kundenservice

Musik

Sprecher

„Ob Deutschland, Kroatien, die Slowakei oder Ungarn: Die kundenorientierte Integration unserer Festnetz- und Mobilfunk Aktivitäten schreitet rasch und gezielt voran. Jetzt geht es darum, den Wandel zu „One Company“ in einer gemeinsamen, am Kunden ausgerichteten

Unternehmenskultur mit Leben zu füllen – und zwar auf allen Hierarchieebenen und in allen Bereichen unseres Unternehmens.“

Geschäftsbericht der Telekom von 2010.

O-Ton 28 Lothar Schröder

Wir haben bei der Deutschen Telekom im technischen Service im letzten Jahr erlebt, dass die Qualität einbricht. Wir haben erlebt, dass Kundenbeschwerden zunehmen, die Netzstabilität teilweise wankt, und derartige Fragen hängen einfach damit zusammen, wie viel Personal im Service eigentlich zur Verfügung steht. Und wenn man daran glaubt, man könne jedes Jahr Personal rausnehmen, dann wird das vorhandene Personal stärker belastet, man kriegt die Arbeit nicht mehr erledigt, die Qualität leidet, ich würde sagen die Deutsche Telekom setzt gegenwärtig sehr stark darauf, nach außen das Arbeitgeberimage zu verbessern und vernachlässigt dabei, dass nach innen das Arbeitgeberimage vor die Hunde geht.

Erzähler

Lothar Schröder, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Telekom.

MUSIK

Sprecherin: Karla

Manchmal erlebt man hier fürchterliche Tage. Donnerstag zum Beispiel. Weil das Projekt wie immer viel zu eng geplant ist, sollte ich mehr arbeiten, obwohl sich in dieser Woche schon 15 Überstunden bei mir angesammelt hatten. Ich lehnte ab, weil ich schließlich auch mal meine Kinder sehen wollte, bevor sie ins Bett gehen. Mein Vorgesetzter war sauer. Nur wenig später schrieb dieselbe Führungskraft in einer Mail, dass wir auf unsere Gesundheit achten sollen. Diese verdammte, verlogene Gesundheitskampagne des Unternehmens! Manchmal denke ich, die vom Vorstand halten uns für blöd! Nachmittags telefonierte ich mit Vera. Sie arbeitet an einem anderen Standort, aber im selben Projekt wie ich. Es war ihr letzter Tag bei T-Systems. Das hat sie mir erst jetzt erzählt, obwohl wir so häufig miteinander reden. Sie sei doch erst 55, sagte sie, und hätte gerne noch weiter gearbeitet. Aber sie wollten Vera nicht mehr... Unglücklich fahre ich nach der Arbeit nach Hause. Im Briefkasten liegt die Gehaltsabrechnung der Telekom mit einem Schreiben, dass wir um neue Mitarbeiter werben sollen. Welch ein Zufall, dachte ich, gerade heute...

Sprecher

„PsP Aktion: Profis suchen Profis! So wird jeder zum Gewinner:
Ihr externes Netzwerk kann Geld wert sein. Denn Sie wissen am besten, wer zu uns passt. Machen Sie Ihren Freundes- und Bekanntenkreis aufmerksam und begeistern Sie sie dafür, bei uns einzusteigen. Klarer Startvorteil für Ihre Freunde: Die Einladung zum Bewerbungsgespräch

ist garantiert! Und ergibt sich aus Ihrer Empfehlung eine Festanstellung, dann bedanken wir uns bei Ihnen mit einem maxchoice-Gutschein im Wert von 400,- Euro.“

Erzähler

Die Telekom will den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis Ende 2015 auf 30 Prozent erhöhen. Augenblicklich seien sie bei etwa 15 Prozent, erklärt Dietmar Welslau, Personal-Geschäftsführer der Telekom Deutschland. Schön und gut, findet Betriebsrat Hans-Joachim Bartlick, doch die Frauen vor Ort fühlten sich eher vom Vorstand im Stich gelassen.

O-Ton 29 Hans-Joachim Bartlick

Gerade hier am Standort Frankfurt/Oder ist ja nun alles passiert, was frauenfeindlich ist, familienfeindlich ist, unsozial ist, schlimmer kann man es sich ja nicht vorstellen. Vor kurzer Zeit sind ja die Standorte in Berlin bis auf einen kleinen geschlossen worden und 900 Beschäftigte aus Berlin haben ein Arbeitsplatzangebot hier in Frankfurt/Oder bekommen. Und bei einem Anteil von 75 Prozent Frauen kann man sich ja nun mal ausrechnen, ob es für diejenigen, gerade für die teilzeitbeschäftigten Frauen, noch eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben hat. Fast die Hälfte der Beschäftigten ist in der Zwischenzeit aus dem Unternehmen ausgeschieden, weil sie die lange Anfahrtszeit hier nach Frankfurt/Oder nicht mehr bewältigen konnten mit ihrem Familienleben.

Erzähler

Was in Berlin und Frankfurt/Oder passiert, passt zu der neuesten großen Organisationsmaßnahme, die der Vorstand im Herbst 2010 ankündigte:

Sprecher

91 von 96 Standorten im Bereich Informationstechnologie (IT) will die Telekom aufgeben, fünf sollen überleben. Im Vertrieb und Service Deutschland (VSD) sollen von 141 Standorten in 86 Städten nun noch neun Zielstandorte übrig bleiben.

Erzähler

„Erleben, was verbindet.“ Ist das Motto der Telekom.
Beschäftigte des Unternehmens machen daraus: „Erleben, was verschwindet.“

O-Ton 30 Dietmar Welslau

Wir tun das ja im Interesse des Kunden und wir versuchen es so zu machen und das gelingt uns glaube ich sehr gut, dass es minimale Belastungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sich bringt.

Erzähler

Dietmar Welslau, Personal-Geschäftsführer der Telekom Deutschland GmbH betont, er verstehe die Enttäuschung der Beschäftigten schon, aber...

O-Ton 31 Dietmar Welslau

...wir müssen auch diese Standorte reformieren. Es geht nicht anders, weil wir ansonsten nicht das unseren Kunden liefern können, was der Kunde zu Recht erwartet, und was das Unternehmen auch braucht. Wir brauchen diese Effizienz, wir müssen das Unternehmen zukunftsfähig machen und wir können nicht jetzt hier Hände in den Kopf stecken und sagen, wir tun da nichts dran, wir akzeptieren das, dann gucken wir in ein paar Jahren auf ein viel, viel größeres Problem.

Atmo : Demonstration

O-Ton 32 O-Ton Collage Susanne / Anke / Andreas

Susanne: Man fühlt sich wie der Bauer auf dem Schachbrett, der gleich rausfliegt. Es ist egal, ob man zu den Schwarzen oder zu den Weißen gehört, wenn die stören, fliegen die halt raus oder werden woanders hingeschoben. Entweder ich mache durchs Pendeln meine Gesundheit kaputt. Oder ich mache durch eine Wochenendbeziehung die Ehe kaputt. Oder ich mache das Umfeld für die Kinder kaputt. Irgendwas muss kaputt gehen. Anke: Die spinnen, ich weiß gar nicht, ob man so was hier sagen kann, das können die nicht wirklich ernst meinen, das ist ja – abgesehen von uns Berlinern, die nach Leipzig müssten – ist der ganze Norden ausgedünnt. Das sind hunderte Kollegen. Es kann niemand so blind sein zu glauben, dass ein Flensburger Kollege sagt, okay, dann nehme ich meine Frau und meine vier Kinder und ziehe jetzt nach Münster... Andreas: Ich war mal vor vier Jahren Single in einer Mietwohnung. Da war ich super flexibel, da hätte ich, auch nach Kanada wär ich mitgegangen. Jetzt hat sich aber alles verändert. Ich habe die Liebe meines Lebens gefunden. Meine Frau hat hier eine Flamenco-Tanzschule in Neukölln, Macao, und ich hab jetzt hier ein Haus von meiner Tante gekauft, eine alte Doppelhaushälfte und ja jetzt ist für mich natürlich ganz klar, nämlich dass ich alles auf den Prüfstand stelle, was ich mir als ja Beamtensohn, 26 Jahre bei der Telekom, nie gedacht hätte, dass ich durchaus bereit wäre, durch eine Abfindungsregelung die Telekom zu verlassen.

Erzähler

Susanne, Anke und Andreas sind geschockt, als sie von der Standort-Entscheidung des Telekom-Vorstands hören. Sie arbeiten gern bei der Telekom, und konnten bisher Privatleben und Arbeit gut miteinander vereinbaren. Nun müssen sie sich bald entscheiden: Gehen sie mit an die neuen Standorte? Und wenn ja: Pendeln sie oder ziehen sie um?

Monatelang demonstrieren Beschäftigte und Funktionäre der Gewerkschaft Ver.di gegen die Standortschließungen. Dann die Einigung:

Sprecher

Von den 96 Standorten im IT-Bereich bleiben 10 übrig – statt der ursprünglich geplanten fünf. Auch im Bereich Vertrieb und Service Deutschland wird etwas weniger radikal gestrichen. Aus 141 Standorten in 86 Städten werden 16 Standorte plus weitere Beschäftigungsmöglichkeiten in 21 Städten.

Erzähler

Die Telekom bestreitet, dass Standortverlagerungen ein Mittel sind, um Beschäftigte loszuwerden. Betriebsräte dagegen halten dies für möglich.

Musik

Sprecherin: Karla

Einmal im Jahr gibt es ein Mitarbeiter-Entwicklungsgespräch, so hieß es lange Zeit. Heute nennt sich das Compass-Gespräch. Schon Tage davor bin ich furchtbar nervös. Die Führungskraft beurteilt die Leistung, die weitere Entwicklung wird vereinbart. Wer in einer hohen Professionalisierungsstufe ist, muss großen Anforderungen gerecht werden. Wer einer niedrigen Stufe angehört, muss bereit sein, sich in absehbarer Zeit zur nächsten Stufe zu entwickeln. Wird meine Leistung schlecht bewertet, oder will ich nicht auf eine höhere Stufe aufsteigen, weil ich zufrieden bin mit meiner Arbeit, werde ich als „Lowperformer“ abgestempelt. Bin ich dann Kandidat für die nächste Entlassungswelle? Die Telekom will dich flexibel, mobil, gesund. Und wie soll man das mit den Familienpflichten in Einklang bringen? Ich scheitere ständig dabei. „Sind Sie mobil auch für ein internationales Projekt?“ Wenn ich NEIN sage... Diese „Compass-Gespräche“ entfalten den Druck, wirklich alles aus dir herauszuholen.

Erzähler

Betriebsräte und Gewerkschaften haben gehofft, dass sich die Politik auf ihre Seite stellt, sich zugunsten der Beschäftigten einschaltet. Denn die Bundesrepublik Deutschland ist der Hauptaktionär der Telekom, mit rund einem Drittel der Aktien. Auch Lothar Schröder, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Telekom Deutschland AG, hat lange auf die Unterstützung der Bundesregierung gewartet. Darauf setzt er nicht mehr, egal wer in Berlin gerade an der Macht ist.

O-Ton 33 Lothar Schröder

Die Bundesrepublik Deutschland bringt sich natürlich ein. Sie weigert sich aber schon seit der Zeit von Peer Steinbrück, operativ ins Geschäft der Deutschen Telekom einzuwirken. Und wir streiten mit der Bundesregierung um die Frage, was ist denn eigentlich ein operatives Einwirken? Einwirken nimmt die Bundesregierung für sich in Anspruch, wenn es um die Höhe der Dividenden geht. Dass dies eine prägende Wirkung auf Konditionen, auf Beschäftigungsbedingungen hat, wenn man dem Unternehmen flüssige Mittel entzieht, ist

logisch. Das nimmt die Bundesregierung für sich in Anspruch, sie nimmt leider nicht für sich in Anspruch, dann um die Konditionen, um die Beschäftigungsbedingungen sich zu sorgen. Da erwarten wir mehr.

Atmo : Stammtisch ehemaliger Telekom Beschäftigter

Erzähler

Die sieben Männer vom Telekom-Stammtisch erinnern sich an die schöne Zeit im Unternehmen - und dabei soll es auch bleiben.

O-Ton 34 Collage

Ich bin der Detlef, war 37 Jahre bei der Telekom...und bedanke mich, dass Herr Obermann uns klargemacht hat, dass wir früher gehen durften, und bedaure die Kollegen, die jetzt noch leider Gottes sich um ihren Arbeitsplatz Sorgen machen müssen. An uns ist das Los vorbeigegangen, wir haben Glück gehabt, den anderen wird's wahrscheinlich nicht so gut gehen... Ich bin der Michael Mathiske... Wir alle, die hier sitzen können, wirklich also froh sein, dass wir so früh nach Hause gehen durften. Wir sagen wirklich alle, das war ein Sechser im Lotto, und genießen jeden Tag und das sollten wirklich alle machen, die die Möglichkeit haben, früher zu gehen.

Absage:

Tretmühle Telekom

Feature von Charly Kowalczyk

Es sprachen Patrick Blank, Conny Wolter und Bert Linnemann

Musik: Jan Aiko zur Eck

Technische Realisation: Helga Ruben und Ingo Siegrist

Regie: Denise Dreyer

Redaktion: Barbara Krätz

Eine Produktion des Saarländischen Rundfunks für das ARD radiofeature 2012