

Die Telekom – Strukturprobleme und Managementfehler

Man war seit längerer Zeit von der Telekom ja einiges gewöhnt, was krasse Schlagzeilen angeht, aber dass Herr Ricke vor drei Wochen mal eben übers Wochenende rausgeworfen und durch seinen alten Freund und Weggefährten Obermann als Telekom-Chef ersetzt wurde, hatte selbst nach Telekom-Maßstäben eine besondere Qualität.

Mancher mochte sich da hoffnungsvoll gefragt haben, ob damit vielleicht ein Kurswechsel der Telekom verbunden sein würde, weg von Personalabbau und Gehaltskürzungen hin zu einer sozialpartnerschaftlichen Strategie. Wer so denkt, unterliegt einer Illusion. Obermann ist Ricke schon nachgefolgt auf die Chefposten von T-Mobile Deutschland und T-Mobile International. Die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung hat seine Performance dieser Tage so zusammengefasst:

„In welche Richtung Obermann die Telekom künftig führen wird, ist bei einem Blick auf sein bisheriges Wirken im Konzern unschwer zu erraten: Auf seinen bisherigen Positionen hat er als Nachfolger Rickes jeweils dessen Kurs fortgesetzt, nur mit mehr Energie und mehr Lust an der Konfrontation.“

Die Telekom-Beschäftigten müssen also davon ausgehen, dass sie noch mehr vom Selben erleben werden, was ihnen schon der Ricke-Vorstand vorgesetzt hat, und dass Vorstand und Aufsichtsrat noch härter vorgehen wollen als bisher, gerade was den Angriff auf die Arbeitsplätze angeht. Lassen Sie mich dazu noch ein Zitat liefern, diesmal aus der Süddeutschen Zeitung, die ja eher nicht als marktradikal, sondern als gemäßigt gilt: „Noch immer hat die Telekom in einer sich noch rasant wandelnden Welt Zehntausende von Mitarbeitern zu viel an Bord – das ist bitter, aber wahr. Hier nicht wirklich vorangekommen zu sein, ist weniger Ricke anzulasten als jenen Politikern und Gewerkschaftsvertretern, die ihn haben fallen lassen. Nur wenn sie Obermann mehr Raum geben, hat dieser überhaupt eine Chance, den Konzern in eine gute Zukunft zu führen.“

Die Zeichen stehen also mit der Ernennung Obermanns auf Sturm. Die Strategie der Kostensenkung und des Abbaus von Arbeitsplätzen soll noch radikaler umgesetzt werden. Ich möchte deshalb diese Geschäftsstrategie der Telekom etwas genauer untersuchen.

Noch auf der Bilanzpressekonferenz Anfang dieses Jahres hatte Herr Ricke verkündet, die Telekom blicke 2005 auf das erfolgreichste Jahr ihrer Geschichte zurück. Die Verlautbarungen des Vorstands bebten damals geradezu vor Euphorie.

– Folie 2: Geschäftsjahr 2005. Highlights. –

Wir sehen hier eine Folie des Vorstands mit seinen Triumphmeldungen:

- Alle Finanzziele erreicht.
- Umsätze und Ergebnis kräftig gestiegen.
- Ein gewaltiger Konzernüberschuss von 5,6 Milliarden Euro, weswegen die Aktionäre die höchste Dividende in der Telekom-Geschichte erhielten, 16% mehr als im Vorjahr. Dies könne man, sagte Herr Ricke damals, weil die Telekom in der finanztechnisch stärksten Verfassung sei, die der Konzern je gehabt habe. Ihre Aktionäre, meine Damen und Herren, konnten die stattliche Summe von rund 3 Milliarden Euro an Dividenden einstreichen, also etwa so viel, wie die Telekom langfristig für die Abfindungen und sonstigen Zahlungen im Zusammenhang mit der so genannten Personalabsenkung um 32.000 Beschäftigte eingeplant hatte.

Dieser Personalabbau von 32.000, immerhin mehr als jeder sechste Arbeitsplatz der Telekom in Deutschland, mehr als jeder vierte Arbeitsplatz bei der T-Com, gleichzeitig mit Rekordumsätzen und Rekordgewinnen hat von damals bis heute die Öffentlichkeit irritiert und abgestoßen. Peter Struck, der Vorsitzende der SPD-Fraktion im Bundestag, sagte dazu: „Es kann ja wohl nicht wahr sein, dass Unternehmen Gewinne machen wie nie zuvor in ihrer Firmengeschichte und gleichzeitig Zigtausende Leute entlassen.“ Es war die Telekom, die mit ihrer Strategie die Diskussion in Deutschland neu anstieß, ob Manager und Aktionäre noch verträglich wären mit den gesellschaftlichen Wertvorstellungen unseres Landes. Als Ihre T-Com-Kollegen aus Bayern mich im März auf eine Betriebsversammlung einluden, gaben sie mir als Thema vor: Unternehmer ohne Moral?

Herrn Ricke hat die Kritik damals nicht angefochten. Die Marktbedingungen würden nichts anderes zulassen, runter mit den Personalkosten oder raus aus dem Markt, das sei die einzig realistische Alternative.

Nun, ein knappes Dreivierteljahr später, ist der Triumphmarsch des Frühjahrs 2006 weithin Moll-Tönen des Jammers gewichen.

– Folie 3: 1. Halbjahr 2006 zu ...–

Die Zahlen zeigen, dass der Konzern auf falschem Kurs ist. Der Umsatz ist nur schwach gestiegen, die Gewinne sind erheblich gemindert.

– Folie 4: Umsatz Inland – Ausland –

Schlüsselt man den Umsatz nach Inland und Ausland auf, sieht man sofort, wo ein Kernproblem liegt. Denn während im Ausland die Umsätze explodieren, gehen sie im Inland drastisch zurück. Dies ist fatal, weil die Gewinnmargen im Inland, wie wir noch sehen werden, weit über denen des Auslands liegen.

Ohne Frage führt das radikale Personalabbauprogramm zu einer Verunsicherung der Belegschaft und im Zusammenhang mit der ständigen Reorganisation zu verminderter Leistungsfähigkeit am deutschen Markt. Die als Allheilmittel ausgegebene Personalabsenkung hat die Stellung der Telekom am lukrativen deutschen Markt offenbar weiter geschwächt. Bringt das den Vorstand zu einer Revision seiner Personalpolitik?

Nein, im Gegenteil. Auch diesmal hat der Vorstand der Telekom vor allem eines im Sinn: nämlich die Personalkosten zu senken, sowohl durch drastische Gehaltssenkungen wie durch vermehrte und flexiblere Arbeitszeit wie auch durch weiteren Personalabbau. Auf der Pressekonferenz zum 3. Quartal 2006 vor wenigen Wochen bekräftigte Ricke den Plan, 45.000 Mitarbeiter in zwei neuen Einheiten für Kundenservice auszugliedern. Er sagte, es handle sich um eine interne Ausgliederung und, nun wörtlich: „Dabei stehen intelligente Lösungen beispielsweise über Arbeitszeitveränderungen im Vordergrund und nicht, wie teils platt behauptet, Einschnitte bei den Gehältern von 30 oder gar 50 Prozent.“

Beides, dass es um eine interne Ausgliederung geht und keineswegs um drastische Einschnitte bei den Gehältern, muss im Licht der Fakten bezweifelt werden. Die platte Behauptung, wie Ricke formuliert, dass bei den Gehältern zwischen 30 und 50 Prozent gekürzt werden soll, stammt nämlich von seinem eigenen Personalvorstand, Herrn Klinkhammer.

– Folie 5 – Zitat Klinkhammer–

In einer Presseerklärung der Telekom vom 24. Oktober 2006 lässt Herr Klinkhammer unter der Überschrift „45.000 Mitarbeiter für besseren Kundenservice“ mitteilen:

„Wir können die betroffenen Arbeitsplätze nur dann langfristig sichern, wenn es uns gelingt, die Arbeits- und Entgeltsysteme konsequent am Markt auszurichten.“

„So liegen beispielsweise im Service- und Call-Center-Bereich die marktüblichen Vergütungen zwischen 30 und 50% unter den Telekom-Gehältern.“

„Dazu erwarten wir ein Entgegenkommen der Sozialpartner.“

Der Telekom-Vorstand will also nach eigenen Aussagen die Gehälter im ausgegliederten Service- und Call-Center-Bereich um 30 bis 50% kürzen und bei den Anfang 2007 startenden Tarifverhandlungen erwartet er ein entsprechendes Entgegenkommen von Gewerkschaft und Betriebsräten. Auch die zweite Beruhigungsspielle, es ginge ja nur um eine interne Ausgliederung im Rahmen der Telekom, eigentlich um gar keine Verschlechterung der grundsätzlichen Bedingungen der Beschäftigten, entwertet Herr Ricke selbst. So heißt es in seinem damals abgegebenen Statement wörtlich:

– Folie 6 – Zitat Ricke –

„Dazu sollen 45.000 Mitarbeiter in zwei neuen Einheiten für Kundenservice zusammengefasst werden ... So schaffen wir langfristig die Voraussetzung, „T-Service“ (so soll die neue Einheit heißen) auch extern am Markt zu positionieren und damit mittelfristig zusätzlich Beschäftigung außerhalb der Telekom zu sichern.“

Damit ist die Katze aus dem Sack. „T-Service“ soll extern am Markt angesiedelt werden, außerhalb der Telekom wird angeblich Beschäftigung geschaffen. Tatsächlich werden die Beschäftigten damit aus dem Tarifbereich der Telekom vertrieben, sie verlieren ihre alten Anrechte, sie werden in der neuen, externen Firma zu den üblichen, also den niedrigsten Marktbedingungen bezahlt und eingesetzt und sie werden bei Bedarf anstandslos gekündigt.

Mich erinnert diese Planung, meine Damen und Herren, sehr an die Vorgehensweise von Siemens. Dieser einstmals renommierte Konzern, der größte private Arbeitgeber in Deutschland, hatte seine Handysparte zunächst firmenintern zusammengefasst und dann in SiemensBenQ extern ausgelagert. Bei der Auslagerung hieß es, die Arbeitsplätze seien sicher, es gäbe eine entsprechende Garantie. Nun hat BenQ, nachdem es die Abwrackprämie kassiert hatte, Insolvenz angemeldet, die Arbeitsplätze sind futsch und mit ihnen auch die alten Betriebsrenten. Siemens hat auf diese Weise Tausende Beschäftigte

entsorgt, unter den heiligsten Sprüchen von Arbeitsplatzsicherheit und unternehmerischer Verantwortung. Die 71 Millionen, die man jetzt für eine Beschäftigungsgesellschaft der früheren Mitarbeiter bereit stellt, helfen denen nur für ein weiteres Jahr, dann stehen sie endgültig auf der Straße. Diese 71 Millionen muss man auch ins Verhältnis setzen zu den 1,3 Milliarden Euro, die Siemens an BenQ gezahlt hat, damit diese das Abbau-Manöver durchführen.

Unser Institut, das ISW, hatte diese Entwicklung eines systematischen Personalabbaus bei Siemens in einer Studie für die IG Metall schon vor drei Jahren ziemlich exakt vorhergesagt. Der Siemens-Konzern hat versucht, mit einer Einstweiligen Verfügung die Veröffentlichung dieses Gutachtens zu verhindern. Vor Gericht ist er damit gescheitert, die Öffentlichkeit, die Siemens-Beschäftigten konnten informiert werden. Manche von ihnen haben unsere Prognose nicht für möglich gehalten, sie klammerten sich bis zuletzt an die Hoffnung, dass der Vorstand ihnen die Wahrheit über ihre Zukunft sagen würde. Dies war, wie die Medienberichte der letzten Wochen melden, eine vergebliche Hoffnung.

Nun schlägt der Telekom-Vorstand den selben Weg ein (nicht vergessen: der neue Chef gehörte diesem Vorstand an und war der engste Vertraute von Ricke). Kann man wirklich glauben, meine Damen und Herren, dass der Vorstand der Telekom höhere moralische Maßstäbe hat als das Siemens-Management? Glauben Sie wirklich, dass die Telekom den Service- und Call-Center-Bereich ausgliedern will, um einen besseren Kunden-Service zu ermöglichen und weiter nichts? Oder könnte es nicht doch sein, dass ausgliedert wird, weil man dann leichter Gehälter drücken und Arbeitsplätze abbauen kann?

Die Klage des Telekom-Vorstands, die Gehälter im Konzern seien zu hoch, sie lägen weit über der marktüblichen Bezahlung, ist von allen Vorständen deutscher Konzerne für ihr jeweiliges Unternehmen zu hören. Ob Bayer AG oder Post AG, ob Metro oder Siemens oder eben die Telekom – stets heißt es, der verstärkte Wettbewerbsdruck im In- und Ausland lasse keine andere Wahl als Personalabbau und Senken der Beschäftigtenentgelte und Sozialleistungen. Lassen Sie uns deshalb einen kurzen Blick werfen auf die Lage der deutschen Unternehmen im globalen Wettbewerb, bevor wir uns wieder im einzelnen mit der Telekom befassen.

– Folie 7: Lohnstückkosten –

Diese Grafik dokumentiert den zentralen Zusammenhang zwischen der Leistung der Beschäftigten und dem, was sie dafür zurückbekommen. Denn entscheidend für den Unternehmer und für die Stellung am Markt ist ja nicht, wie billig ein Arbeitnehmer ist, sondern wie viel Mehrwert er über seine Arbeits- und die Sachkosten hinaus herstellt. Ein Arbeiter, der 10 Euro in der Stunde erhält und in dieser Zeit ein Mehrprodukt von 20 Euro erstellt, ist für den Unternehmer teurer als ein zweiter Arbeiter, der 20 Euro, also das Doppelte in der Stunde verdient, aber in diesem Zeitraum ein Mehrprodukt von 40 Euro realisiert. Dieses Verhältnis des Einkommens zum hergestellten Produkt drückt sich in den so genannten Lohnstückkosten aus, volkswirtschaftlich gemessen als Anteil der Beschäftigteneinkommen am Bruttoinlandsprodukt.

Die Grafik vergleicht die Entwicklung in Deutschland im linken Kasten mit den USA, Japan und der EU, im rechten Kasten mit Frankreich, Italien und Großbritannien. Es zeigt sich, dass die deutschen Arbeitnehmer seit 1995 die geringsten Zuwächse erhielten (mit Ausnahme Japans, das bis 2005 die schlimmste Depression seit Kriegsende durchlief). In den USA lagen die Lohnstückkosten Mitte dieses Jahrzehnts im Verhältnis zu 1995 um 10 Prozentpunkte höher als in Deutschland. In Großbritannien sogar um rund 25 Prozentpunkte.

Man darf die deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer also mit Fug und Recht als die großen Verlierer des globalen Wettbewerbs bezeichnen. Sie erhalten von Jahr zu Jahr einen relativ kleineren Anteil des von ihnen geschaffenen Produkts. Dies zeigt sich ebenso klar am Anteil der Löhne und Gehälter am Bruttoinlandsprodukt, der so genannten Lohnquote.

– Folie 8: Lohnquote –

Diese ist in Deutschland von 1980 bis heute kontinuierlich von über 74% auf 65% gesunken. Es handelt sich nicht nur um ein relatives Zurückfallen der Beschäftigteneinkommen im Verhältnis zu Gewinn- und Vermögenseinkommen, sondern auch um einen absoluten Rückgang. Von 1991 bis 2004 haben die Beschäftigten einen Kaufkraftverlust von 3,6% hinnehmen müssen. Nach den neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamtes hat ein Arbeiter in den letzten 15 Jahren einen Kaufkraftverlust von rund 7% erlitten. In dem selben Zeitraum haben die AGs und GmbHs einen Gewinnsprung von 113% gemacht.

Abhängig Beschäftigte: minus 3,6%, Kapitalgesellschaften: plus 113%. Die Klage der deutschen Konzerne über zu hohe Löhne und Gehälter, die angeblich die Gewinnfähigkeit der Unternehmen gefährden, ist eine absurde Unwahrheit.

– Folie 9: Inlandsnachfrage/Exporte –

Die wirtschaftspolitischen Folgen der deutschen Niedriglohnpolitik zeigen sich in der nächsten Grafik. Auf der rechten Seite sehen wir die Entwicklung der Exporte. Deutschland hat seine Exporte seit 1995 um rund 80% erhöht, ist längst unangefochtener Exportweltmeister, klar vor den nächst besten US-Amerikanern und Japanern.

Auf der linken Seite sehen wir die Entwicklung des Binnenmarktes, der Inlandsnachfrage. Der Binnenmarkt wird im wesentlichen getragen von den Masseneinkommen, und da diese, wie oben gesehen, zurück bleiben, lahmst auch der Binnenmarkt insgesamt. Die Inlandsnachfrage in Deutschland macht die schwächste Entwicklung unter allen Industriestaaten durch. Deutschland liegt beträchtlich unter dem Durchschnitt der EU, und wir sind hoffnungslos im Hintertreffen gegenüber den USA. Von 1995 bis heute haben die USA ihre Inlandsnachfrage um 40%, Deutschland die seine aber nur um 7% erhöhen können. Unser Binnenmarkt liegt heute auf dem Niveau des Jahres 2000.

Der volkswirtschaftliche Teufelskreislauf dieser Strategie sieht mithin so aus: Die Unternehmen drücken ihre Personalkosten. Damit erhöhen sie ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit und steigern ihre Exporte. Gleichzeitig aber wird wegen der niedrigen Löhne und Gehälter die Inlandsnachfrage unten gehalten. Ihre kräftig sprudelnden Profite investieren die Unternehmen deshalb immer weniger im eigenen Land, sondern sie gehen damit ins Ausland.

– Folie 10: Adieu Deutschland ... Ausriss FAS –

Adieu Deutschland, der DAX haut ab, überschreibt die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung diese Übersicht über die 30 Konzerne des Deutschen Aktienindex. Zuerst werden Waren exportiert, dann folgen die Arbeitsplätze, wird also die Produktion immer mehr ins Ausland verlagert, schließlich übernehmen Ausländer auch das Eigentum der ursprünglich deutschen Konzerne.

Dieses Konzept der DAX-Konzerne gibt haargenau auch die Strategie und Entwicklung der Telekom wieder.

– Folie 11: Deutsche Telekom Konzern –

Die Umsatzerlöse – die oberste Reihe – sind von 2000 auf 2005 weltweit um 50% gestiegen, der Auslandsanteil allerdings um weit über 100% und er beträgt heute über 46% Prozent. Auch der Auslandsanteil der Beschäftigten steigt langsam, aber sicher an. Er lag 2005 bei 31,1% und ist im ersten Halbjahr 2006 weiter gestiegen. Bei jeder möglichen Gelegenheit betont der Vorstand, der wesentliche Wachstumsmotor der Telekom seien die Auslandsmärkte. Investitionen werden vornehmlich im Ausland vorgenommen, die Entwicklung der Verlagerung der Produktion geht also verschärft so weiter. Und ebenso die Übernahme der Aktien durch ausländische Investoren. Noch halten der Bund bzw. die öffentliche Kreditanstalt für Wiederaufbau rund 32% der Aktien. Von den 68% Streubesitz sind aber schon weit über 60% in den Händen von Ausländern, und, wie Sie wissen, steht mit der Sistema ein großer russischer Medienkonzern vor der Tür, der ein ganzes Viertel der Telekom-Aktien in seinen Besitz bringen will. Damit würde die Telekom zu über drei Vierteln ausländischen Investoren gehören, und man kann sich vorstellen, mit welchem besonderen Unverständnis diese Investoren auf Vorhalte reagieren, man müsste z.B. auch die Interessen der deutschen Beschäftigten berücksichtigen.

Lassen Sie uns nun einmal schauen, woher eigentlich die Gewinne stammen, mit denen die Telekom so stramm international expandiert.

– Folie 12: Deutsche Telekom – Ergebnis vor Ertragssteuern –

Sie können hier sehen, dass die Telekom bis 2004 ihre Gewinne überhaupt nur im Inland erzielte, im Ausland standen nur Verluste zu Buch, wenn auch von Jahr zu Jahr weniger.

Dennoch gilt nach wie vor: Jeder Arbeitsplatz in Deutschland generiert weit mehr Gewinn als die Arbeitsplätze im Ausland.

– Folie 13: 1. Halbjahr 2006:.....–

Der Auslandsanteil am Umsatz betrug in diesem Halbjahr bereits 46%, ein gewaltiger Sprung von den 42,6% Ende 2005. Doch der Auslandsanteil beim EBITDA, bei den Gewinnen vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen, kam nur auf 34%. Umgekehrt die Daten für das Inland: Dessen Anteil am Umsatz machte 54% aus, beim EBITDA aber kam das Inland auf 66%. Mit anderen Worten: Die deutschen Niederlassungen der Telekom kommen zwar nur noch auf gut die Hälfte des Umsatzes, erzielen aber

zwei Drittel des Gewinns. Vergleicht man die Rentabilität der Beschäftigten im In- und Ausland direkt, kommt man zu dem Ergebnis, dass die deutschen Beschäftigten um über 60% rentabler sind als die KollegInnen im Ausland. Unter diesen Bedingungen bedeutet jede Umschichtung vom Inland auf das Ausland einen Druck auf die Gewinne. Allein betriebswirtschaftlich müsste der Markt in Deutschland für die Telekom höchste Priorität haben. In diesem Zusammenhang fragt es sich, ob die 3 Milliarden Euro, die die Telekom zur Abwicklung der zu entsorgenden 32.000 bisherigen Mitarbeiter einsetzt, nicht besser verwendet worden wären für die Qualifizierung und Aufstockung ihres Services im Inland.

Der Kern des Problems liegt darin, dass die Konzerne das eigene Land nur noch als Kostenfaktor wahrnehmen, den man minieren muss – seien es Löhne, Sozialleistungen, eigene Steuern – um im internationalen Wettbewerb die Konkurrenten aus anderen Ländern niederzukonkurrieren zu können. Der Markt im eigenen Land wird auf diese Weise gefährlich eingeengt, was man aber verschmerzen zu können glaubt, weil man ja international erfolgreich sein würde. Da die großen Konzerne aller Länder so vorgehen, verkürzen sich die jeweiligen nationalen Märkte und damit der Weltmarkt – der ja nichts anderes sein kann als die Addition der nationalen Märkte. D.h. aber, der globale Markt wird relativ kleiner, nur noch die Besten, die Profitabelsten werden überleben.

Es sind ungeheure Geldmengen, die in Folge dieser Logik rund um den Erdball kreisen, um sich dort niederzulassen, wo der höchste Profit herauszuholen ist. Wir haben vorhin gezeigt, dass sich die Gewinne der deutschen Kapitalgesellschaften in den letzten 15 Jahren weit mehr als verdoppelt haben. Sie erinnern sich vielleicht noch an den Spruch der Unternehmenseite „Die Gewinne von heute sind die Investitionen von morgen und die Arbeitsplätze von übermorgen“. Die Wahrheit ist, dass die Unternehmen in dem selben Zeitraum, in dem sie ihre Gewinne um 113% gesteigert haben, ihre Investitionen um 1,5% zurückgefahren haben. Die Unternehmer reinvestieren ihre Gewinne eben nicht in ihre deutschen Unternehmen. Das aufgeschätzte Vermögen wird vielmehr rund um den Globus renditeoptimal eingesetzt. So machen es auch die Reichen der anderen Länder. Weltweit kreisen 60 Billionen Euro privates Geldvermögen – das ist das Dreißigfache des deutschen Sozialprodukts, das Doppelte des Weltsozialprodukts – um sich dort niederzulassen, wo der höchste Profit herauspringt.

Die gewaltigen Vermögensmassen lassen sich also dort nieder, wo die Unternehmen Höchstprofite erwarten lassen. Dementsprechend haben sich bei dieser neoliberalen Globalisierung folgende Parameter für Unternehmensstrategien des Höchstprofits herausgebildet.

– Folie 14: Herausbildung globaler Parameter –

Best practice und global benchmarking meinen, dass jede Firma versuchen muss, ihre Abläufe dem weltweit besten Wettbewerber anzugleichen und diesen nach Möglichkeit zu übertreffen. Die nächste, entscheidende Kategorie wird hier als „Geburt von EVA“ angesprochen.

EVA, aus dem Amerikanischen: Economic Value Added – der vom Unternehmen zu den Kosten hinzugefügte Mehrwert. Das klingt kompliziert, ist aber sehr einfach. EVA meint nämlich im Klartext, dass das Unternehmen ein mindestens so hohes Ergebnis erzielen soll, wie die Investoren mit ihrem Geld maximal sonst auf der Welt erzielen könnten. EVA soll also den Höchstsätzen entsprechen, die Geldvermögensbesitzer auf der Suche nach den weltbesten Anlageplätzen an den Börsen der Welt von den Cayman Islands über die Wall Street bis nach Hongkong antreffen. Die reinste Form dieser puren Geldmaschinen für die Reichen der Welt sind die Hedge- oder Private Equity-Fonds, die der damalige SPD-Vorsitzende Müntefering als „Heuschrecken“ bezeichnete, die ein Land oder ein Unternehmen überfallen, es kahl fressen, um den Höchstprofit einzustreichen und dann wieder abziehen, die ausgeweidete Firma hinter sich lassend. Die zweitgrößte Heuschrecke der Welt, der US-Fonds Blackstone, ist mittlerweile mit Unterstützung der Bundesregierung der größte private Aktionär bei der Telekom.

Ganz sicher fühlte sich Blackstone von der Telekom angezogen, weil EVA offiziell zum unternehmerischen Steuerungsfaktor des Konzerns ausgerufen wurde. Nach eigenem Bekunden – so der Finanzvorstand Karl-Gerhard Eick im Handelsblatt – gilt für das Unternehmen EVA und der sog. „Shareholder Value“, d.h. dass unternehmerische Entscheidungen prinzipiell danach getroffen werden, ob sie den Aktionären einen höheren Kurs und eine höhere Dividende bringen. Der frühere Sozialpartner, die Belegschaft, ist für diese Unternehmensstrategie bloß noch Personalaufwand, der wie Materialaufwand zu minimieren ist.

– Folie 15: EVA-Formel –

Unsere Formel fasst die Bestandteile von EVA zusammen. Vom Geschäftsergebnis werden die so genannten Kapitalkosten abgezogen. Diese errechnen sich aus dem Geschäftsvermögen, das die Summe aller materiellen und immateriellen Vermögenswerte darstellt – von den Lagerhallen über Patente bis zu Immobilien – und das mit dem sog. Kapitalkostensatz multipliziert wird. Dieser ist so hoch, wie die Rendite wäre, wenn man das gesamte Geschäftsvermögen flüssig machen würde und es am Kapitalmarkt optimal

platzieren würde. Das real erzielte Geschäftsergebnis muss über den so ermittelten Kapitalkosten liegen, damit ein positives EVA entsteht. Dementsprechend hat die Telekom für 2005 einen Rücklauf auf das eingesetzte Kapital (Fremd- wie Eigenkapital) von über 8% eingesetzt und sie hat dieses Ziel auch erreicht.

Schon der alte Vorstand, der Investoren wie Blackstone zu lahm und vorsichtig war, wollte diesen Weg der Profitmaximierung noch schneller weitergehen.

– Folie 16: Targets –

Schon 2005 hat Herr Ricke den Analysten und Spezialisten des Finanzmarkts diese Grafik vorgestellt. Bis 2007 will man den RoCE, die Rendite aus das eingesetzte Kapital, auf über 9% erhöht haben, also ein Zuwachs um 15%. Dies soll vor allem durch eine gewaltige Reduktion der Personalkosten geschehen.

– Folie 17: Personnel... –

Diese Folie von Herrn Klinkhammer, dem Personalvorstand, zeigt, wo die Einsparungen liegen sollen. Man will, wie zu lesen ist, in den internationalen Filialen laufend optimieren. Aber, so heißt es wörtlich: „Germany as challenge“, Deutschland ist die Herausforderung. Der Fokus müsse liegen auf der deutschen Telekom.

Womit wir wieder bei der aktuellen Situation sind. Der Abbau von 32.000 Beschäftigten war entgegen den Ankündigungen des Vorstands nicht das letzte Wort in Sachen massenhafter Personalabbau. Die jetzt eingeleitete Auslagerung von 45.000 Arbeitsplätzen ist die Vorstufe zu gewaltigen Verschlechterungen von Lohn- und Arbeitsbedingungen und zu weiterem Personalabbau. Dies waren ja noch die Pläne des alten Vorstands. Es ist kein Geheimnis, dass der Großaktionär Blackstone, der seinen eigenen Kunden eine jährliche Renditensteigerung von 50% und mehr verspricht, gemeinsam mit der Bundesregierung hinter dem Rauswurf von Ricke und der Inthronisierung von Obermann steht. Blackstone und Co. werden den Kurs, die Rendite zu Lasten der Beschäftigten und der Arbeitsplätze zu erhöhen, noch weiter intensivieren und alle Investoren sehen in Obermann nach eigener Aussage den besseren Exekutor ihrer Absichten.. Es ist auch zu erwarten, dass der russische Sistema-Konzern sein Ziel erreicht, als bestimmender Aktionär bei der Telekom einzusteigen. Man darf nicht vergessen, dass der Berater in Telekommunikationsfragen von Blackstone wie der Sistema ein und der selbe ist, ein alter Bekannter namens Ron Sommer. Was man Ron Sommer als Blackstone-Beauftragtem zugestanden hat, wird die Bundesregierung ihm als Berater der Russen nicht auf Dauer verweigern. Zumal die Bundesregierung und die deutschen Konzerne bereits – siehe EON – die Intensivierung der Beziehungen mit russischen Geldgebern eifrig betreiben.

Wenn der Name Ron Sommer fällt, denkt man unwillkürlich an die Zeit der Privatisierung der staatlichen Deutschen Bundespost und ihr Aufgehen in den Privatfirmen Telekom und Post. Heute wird, zum Teil mit großem Recht, das Vorgehen der Regulierungsbehörde kritisiert, die die Telekom u.a. an der alleinigen Verfügung über von ihr geplante und finanzierte breitbandige Internetzugänge hindern wolle. Und wir dürfen sicher sein, dass EU und Bundesregierung den Markt so schnell und so weit wie möglich zu Lasten der Telekom deregulieren werden. Die Wurzel des Übels ist die im letzten Jahrzehnt durchgeführte Privatisierung des gesamten Telekommunikationssektors, und wenn heute Leute wie Ricke oder Obermann die Deregulierung beklagen, ist das nicht sehr überzeugend. Beide haben ihre Karrieren ja begonnen als Chefs kleiner privater Provider am privatisierten Telekommunikationsmarkt, um dann auf den Chefesseln des Branchenprimus Platz zu nehmen. Sie sind Profiteure der Privatisierung. Herr Ricke bezog im letzten Jahr ein Einkommen von 2,5 Millionen Euro, Herr Obermann erhielt 1,5 Millionen, im nächsten wird er auch Rikes Maximum übertreffen. Ihre Klage, wenn Sie 30% Ihres Gehalts, etwa 1000 Euro monatlich, verlieren sollen, trifft bei diesen Herren naturgemäß auf wenig Verständnis. 30 % des monatlichen Einkommens des Vorstandsvorsitzenden der Telekom betragen 70.000 Euro. Die Herren oben verdienen das Siebzigfache des durchschnittlichen Telekom-Technikers. So viel auch zum Boot, in dem alle gemeinsam sitzen.

Zurück zur Privatisierung. Man muss doch die Frage stellen: Welche Bereiche des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens müssen auf jeden Fall in öffentlicher Kontrolle bleiben, dürfen nicht dem privaten Profitstreben untergeordnet werden? Meine Meinung ist, dass die Telekommunikation als eine wesentliche Grundlage der allgemeinen Information und Interaktion zu den Gütern des öffentlichen Bedarfs zählen sollte, ebenso wie Gesundheit, Bildung oder die Alterssicherung. In den Neunziger Jahren haben die Belegschaften und Gewerkschaft der Post intensiv gegen die Privatisierung gekämpft. Vergebens, denn sowohl Union wie SPD – die FDP sowieso – haben sich letzten Endes auf die Seite der Kapitalisten gestellt, die sich riesige Gewinne auf diesem Sektor versprochen.

Nun werden die eingefordert, und mit René Obermann haben sie sich einen Vormann geholt, dem sie mehr Härte und Durchsetzungsvermögen zutrauen. Wie sollten die Beschäftigten der neuen Lage begegnen?

Als der Abbau der 32.000 beschlossen und verkündet war, haben wir vom ISW in Aufsätzen und bei Vorträgen vor Telekom-Beschäftigten dargelegt, dass es jetzt nicht in erster Linie darum gehen kann, eine Betriebsvereinbarung zum Personalabbau mit dem Vorstand abzuschließen, sondern den prinzipiellen Kampf gegen diese Politik des Abbaus aufzunehmen. Nach dem sog. Beschäftigungsbündnis würden die nächsten Zumutungen kommen und immer so weiter. Es sei an der Zeit, Nein zu sagen, eine grundsätzlich andere Geschäftspolitik einzufordern.

In einem Rundschreiben an Gewerkschaftsfunktionäre und den Betriebsrat der Deutschen Telekom hat die zuständige Abteilung der Verdi-Bundesverwaltung dies als „rhetorische Kraftmeierei“ bezeichnet und behauptet, zu ihrem Vorgehen gebe es keine Alternative. Wörtlich heißt es dann:

– Folie 18: Verdi –

„Verdi wird diesen Weg weiterhin beschreiten und erwartet von den Beschäftigtengruppen der Telekom solidarisches Verhalten, um entstehende Belastungen möglichst gleichmäßig und statusunabhängig zu verteilen.“

Nun weiß ich um die Schwierigkeiten des gewerkschaftlichen Kampfes, angesichts des Drucks der anderen Seite die Belastungen für die Beschäftigten so weit wie möglich abzufedern. Und was der Vorstand mit der Belegschaft anstellen würde, gäbe es keine Gewerkschaft, ist, glaube ich, jedem hier im Saale klar. Aber kann das in dieser Zeit, da eine Lawine nach der anderen auf die Beschäftigten der Telekom zurollt, wirklich das Selbstverständnis des gewerkschaftlichen Kampfes sein, nämlich: „entstehende Belastungen möglichst gleichmäßig und statusunabhängig zu verteilen.“? Muss es nicht vielmehr darum gehen, dieser Politik ständig wachsender Belastungen ein Nein entgegen zu setzen und dieses Nein auch entsprechend zu organisieren?

Jetzt, beim Übergang von Ricke zu Obermann, wäre eine Phase, dieses Nein kraftvoll vorzubringen. Doch stattdessen verweisen manche auf die Möglichkeit, mit Obermann in einen Dialog zu kommen, der fruchtbarer sein könne als der mit Ricke. Jedermann weiß aber, dass der neue Mann deshalb ans Ruder kam, weil er besser zu den Investoren und ihren Renditeplänen passt. In seiner ersten Rede schon hat Obermann dementsprechend darauf hingewiesen, dass die neue Linie darin liegen müsse, einen verbesserten Service bei einer Senkung der Kosten durchzusetzen. Senkung der Kosten heißt in allererster Linie runter mit dem Personalaufwand, runter mit den Gehältern und runter mit den Arbeitsplätzen, wie auf der Folie von Klinkhammer vorhin zu sehen war, nur soll dieser Kurs mit größerer Entschlossenheit durchgesetzt werden als unter dem alten Vorstand.

Sie gehen, meine Damen und Herren, offensichtlich einem verschärften Arbeitskampf von oben entgegen. Sie haben die menschlich und volkswirtschaftlich besseren Argumente auf Ihrer Seite und, wenn die Mobilisierung der Beschäftigten gelingt, auch genügend Kraft, die Gegenseite am Durchmarsch zu hindern. Dazu wünsche ich Ihnen viel Kraft und viel Glück.