

Bangen um Anschluss

UTE KUHLMANN

Die Telekommunikation wird als Jobmaschine der Zukunft gefeiert. Doch bei näherem Hinsehen kommen Zweifel an den rosigen Prognosen auf.

HANDELSBLATT, 9.3.2001

Zumindest der Bundesfinanzminister hat seinen Schnitt gemacht: Die Versteigerung der UMTS-Lizenzen – das Kürzel steht für Universal Mobile Telecommunications System – brachte dem Staat knapp 100 Milliarden Mark ein. Allerdings weiß niemand, wie viel die Telekommunikations-Unternehmen, die mitgeboten haben, von diesem Geld je wiedersehen werden. „Bisher hat noch kein Unternehmen ein Portfolio zusammen, das verspricht, die UMTS-Bandbreiten erfolgreich zu machen“, erklärt Rolf Scheuten, Vorstandsmitglied und Partner der Apriori International AG in Remagen-Rolandseck, einer auf die Informations- und Telekommunikationstechnik spezialisierten Personalberatung.

UMTS verwandelt das Handy in einen multimedialen Begleiter, der neben Informationen und Unterhaltung auch Shopping- und Bankingfunktionen liefert. Doch bislang wird mit dem Handy fast nur telefoniert oder es werden Kurznachrichten (SMS – Short Message Service) ausgetauscht. Daran hat auch die Drahtlos-Technik per WAP (Wireless Application Protocol) nichts geändert: Sie ist wegen hoher Kosten bei langsamer und instabiler Übertragung allseits unbeliebt.

Die Branche verspricht sich einen Wachstumsschub von UMTS – und jede Menge neuer Jobs. Da im Kampf um Marktanteile jeder Tag zählt, müssen die Unternehmen schnellstens Personal aufbauen. Motto: Erstmal einstellen, dann sehen wir, ob wir die Leute wirklich auf Dauer beschäftigen können. „Mitarbeiter, die im jetzigen Telefonnetz Erfahrungen mit WAP gesammelt haben, sind hochgefragt“, sagt Scheuten. „Sie werden am Markt zu enormen Preisen weggekauft.“

Die enormen Rekrutierungs- und Personalkosten erhöhen das wirtschaftliche Risiko der UMTS-Technik zusätzlich. „Natürlich ist es ein Problem, dass durch das UMTS-Versteigerungsverfahren ein derart hoher Kapitaleinsatz notwendig geworden ist“, erklärt Stefan Pfisterer von Bitkom, dem Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien in Berlin. Er sieht ziemlich schwarz: „Man kann heute noch nicht einmal sagen, ob die UMTS-Anwendungen zu einer technischen Reife gelangen, um so genügend Umsätze zu generieren. Die technische Entwicklung läuft weiterhin rapide. Bereits in ein paar Jahren können sich völlig neue Standards durchsetzen.“

Das US-amerikanische Marktforschungsinstitut Forrester Research rechnet damit, dass der durchschnittliche Umsatz pro Mobilfunkkunde in Deutschland bis zum Jahr 2005 deutlich sinken wird. Die gewinnbringende Anwendung sollte langsam am Horizont aufscheinen, sonst sind die UMTS-Milliarden vergeudet.

Benedikt Jerusalem, der Geschäftsführer des Bonner Ifkom e.V. (Ingenieure für Kommunikation), findet ebenfalls, UMTS sei im Vorfeld zu teuer gewesen: „Es ist gar nicht möglich, dass man das unter vernünftigen wirtschaftlichen Bedingungen refinanzieren kann. Die Kunden sind vom Internet, wo vieles umsonst zu haben ist, verwöhnt. Es wird schwer werden, ihnen für ähnliche Dienste, die sie per Handy abrufen, Geld abzunehmen.“ Auch Marina Hegemann, verantwortlich für UMTS-Applikationen bei Siemens Information and Communication Mobile in München, warnt vor zu hohen Erwartungen.

Die Kunden wünschen Nutzen und Unterhaltung zu überschaubaren Kosten bei einfacher Handhabung. Und sie wollen eine sichere Technik haben. Derweil vermeldet die Universität Essen Unheilvolles: Nach einer Studie hängt möglicherweise die Entstehung von Augentumoren mit dem Gebrauch von Handys zusammen. Ebenso stoßen die so genannten Lokalisierungsdienste auf Kritik – diesmal auf Seiten der Datenschützer. Die Möglichkeit, Handy-Nutzer zu orten und mit regionalen Informationsangeboten zu beliefern, ist aber ein wichtiger Erfolgsfaktor für mobile Anwendungen.

Im technologischen Wettlauf zwischen Europa und den USA spielt die Qualifikation der Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Entsprechend hoch sind die Anforderungen: Der ideale Bewerber bringt Eigeninitiative, eine große Portion Flexibilität und sehr gute Englischkenntnisse mit. Wichtig sind außerdem kulturelles Einfühlungsvermögen und Teamfähigkeit. Wer auch noch sein Studium zügig absolviert und trotzdem ein bis zwei Auslandssemester sowie ein fachspezifisches Praktikum eingeschoben hat, hat die besten Chancen. Dabei sollte er mit höchstens Mitte 20 und aufgekremelten Ärmeln in den Startlöchern stehen. „Wir brauchen Leute, die sofort liefern“, betont Rebstock. „Die klassische Einarbeitungszeit von einem Vierteljahr kann heute kein Unternehmen mehr bieten.“ Denn alle seien darauf angewiesen, den UMTS-Markt extrem schnell zu entwickeln: „Wir müssen sofort in den Massenmarkt.“

Jürgen Rohrmeier vom Münchener Büro der Unternehmensberatung Kienbaum Executive Consultants begrüßt daher die Einführung verkürzter Ingenieurstudiengänge in Deutschland. Als Leiter der Projektgruppe New Economy/Advanced Technology sieht er hier eine erstklassige Alternative zu konventionellen Universitätsabschlüssen. „Verbinden Sie einen Bachelor of Science mit einem MBA (Master of Business and Administration), dann können Sie nicht verlieren“, empfiehlt er.

Bewerber müssen sich allerdings darüber im Klaren sein, dass das mobile Internet keine besonders sichere Jobperspektive bietet. Bettina Karsten, Personalmanagerin bei Ericsson, dämpft die Euphorie: „Eine wirklich sichere Position im Telekommunikationsbereich gibt es nicht. Das Augenmerk eines Mitarbeiters sollte sich auch nicht auf Sicherheit im traditionellen Verständnis richten. Er muss bereit sein, sich weiterzuentwickeln, wenn der Markt sich ändert.“

Karsten versteht den gegenwärtigen Fachkräftemangel als ein zeitlich begrenztes Problem, „an dem wir noch ein bis zwei Jahre zu knabbern haben. Danach wird sich die Situation entspannen, weil die Systeme dann stehen. Falls nicht, haben wir alle ein viel größeres Problem.“

Um zu verhindern, dass der Ernstfall eintritt, müssen die Mitarbeiter in der Telekommunikationsbranche heute Höchstleistungen erbringen. Geregelte Arbeitszeiten gibt es selten. Die Unternehmen versuchen ihre „High Potentials“ mit interessanten Arbeitsinhalten, hervorragender Bezahlung und Aktienoptionen bei Laune zu halten. Ob dies reicht, um einem Burn-Out entgegenzuwirken, weiß niemand. Die Arbeitsbelastung müsse dringend auf ein normales Maß reduziert werden, mahnt Werner Dostal vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg.

Einige Unternehmen stellen sich der Kritik. Regine Büttner, die für Personal zuständige Geschäftsführerin der Telekom-Tochter T-Systems in Frankfurt, beteuert das zumindest. „Bei uns lässt sich jede Zeit zwischen 19 und 40 Stunden in der Woche realisieren. Dabei beeinflusst die individuelle Vereinbarung nicht die Aufstiegschancen oder den Anspruch auf Fort- und Weiterbildung“, sagt sie. „Sogar einige Führungskräfte arbeiten bei uns in Teilzeit.“

HANDELSBLATT, Freitag, 09. März 2001