



Teenietus

Deutschland im Klingelrausch. Doch was unter den Kids als Statussymbol gilt, verursacht bei den Eltern Katzenjammer. Auch von der schönen Welt der New Economy ist nur der Schein geblieben. Ein Blick in die Höhle der Klingelklempner

Bei Jamba! ist alles Glas, helles Holz, Edelstahl, lichtdurchflutet, super, nett, clean. New Economy eben, stilsicher im ehemals größten Getreidespeicher Europas in Kreuzberg. Grandioser Blick über die Spree, zahllo-

se Rechner flimmern, junge Leute wuseln umher, Klingeltöne allüberall. Gut 300 Mitarbeiter hocken hier im Großraumbüro, und es werden immer wieder neue gesucht. Das sieht nach Profit, flachen Hierarchien,

irgendwie hip und nach Internet aus.

Jamba! verkauft Töne, Logos und Spiele an Kids, die das Handy als Statussymbol nutzen. Für jedes Lebensgefühl gibt es das passende Klingeln. Und wer da-

zu noch den Partner finden will, geht virtuell zu Jambas Dating-Portal iLove. Eine Start-up-Erfolgsgeschichte, die hämische Berichte über die zerplatzte New-Economy-Blase Lügen straft. Wer hier Zweifel streut, gehört



Auf die Zweifler prasseln die Buzz-Words der New Economy ein: „location-basiert“, „mobile ads“. Doch richtig verdienen tun nur die Samwer-Brüder

zum alten Eisen, auf den prasseln die Buzz-Words der New Economy ein: „location-basiert“, „mobile economy“, „mobile-ads“. Die Augen der Analysten glänzen: 30 Millionen Hits, man schwärmt in fast alle Länder Europas aus, bei der GEMA klingeln die Kassen. Soeben haben Jamba! und Media Online ein Musikportal mit über 220.000 Titeln gegründet.

Längst werden die Plastiksongs der Szene auf Klingelton-Größe herunterkomprimiert. Doch neu ist der erste Klingelton, der den umgekehrten Weg schaffte – „Dance The Jamba Hippo“ ist ein Pieps, der es vom Handy in die Charts schaffte. Wer hier mithalten will, muss die Tasten tippen, bis die Fingerkuppen glühen. Und wenn sich wieder mal ein Teenager unter 16 beim Download-Masaker schwer verschuldet hat,

laufen beim Jamba!-Kundenzentrum die Telefone heiß. Dann müssen aufgeregte Eltern beruhigt werden.

Milan Pawlik, mit 32 Jahren für Jamba! schon steinalt, beschwert sich nicht. Der gelernte Mediendesigner passte mit seinem Hobby „elektronische Musik“ exakt ins Profil: Heute sichert er die Qualität der Klingeltöne, kommuniziert mit den Komponisten und kümmert sich als Berufsjugendlicher um die Charts. Gerade ist „Hajducci“ bei Kids angesagt. Die Firmen schicken die gewünschte Datei, die Spezialisten bei Jamba! passen sie den unzähligen Handy-Modellen an und wandeln das Musik-Zitat in das richtige Format um. Auf vielen Mobiltelefonen sind Jamba!-Klingeltöne vorinstalliert. Nur selten gibt es Probleme mit dem Urheberrecht: Grönemeyer zum Beispiel

Mehrarbeit ja, Überstundenausgleich nein. Viele sehen in dem Arbeitsvertrag eine Aufforderung, der Firma ihren Feierabend zu schenken

ist störrisch und will absolut nicht per Handy dudeln.

Jamba! ist schon das zweite Erfolgsunternehmen, das die Popstars der New Economy – Marc, Oliver und Alexander Samwer – auf den Weg gebracht haben. 1999 gründeten sie in Kreuzberg das Auktionshaus Alando, um es schon nach wenigen Monaten für knapp 50 Millionen Mark – wie die Branche schätzt – an eBay zu verkaufen. Jetzt waren sie wieder erfolgreich. Ganze 273 Millionen Dollar zahlte die US-Firma VeriSign, um bei den Kreuzbergern einzusteigen.

Doch die Berliner Erfolgsgeschichte – mitten in der wirtschaftlichen Krise – hat ein paar unschöne Flecken. Hinter dem freundlichen Kumpelton der Turnschuh-Manager, hinter coolem Ambiente und lässig-lockerer Clubatmosphäre verbirgt sich das Personalkonzept der Old Economy. Wer nicht in die schöne neue Welt der Klingeltöne passt oder sogar aufmuckt, geht besser. Berichte über Ungeheimheiten bei den Arbeitszeiten, über Leistungsdruck und Erfolgsquoten machen die Runde. Die New Economy sieht schon nach vier Jahren ganz schön alt aus.

An der Basis von Jamba! rumort es. Mitarbeiter monieren die schlechte Bezahlung und den fehlenden Überstundenausgleich. Hohe Fluktuation ist die Folge. Nörgelnde Mitarbeiter passen jedoch nicht zur Erfolgsgeschichte des Unternehmens. Pressesprecher Tilo Bonow, 24: „Wem es hier nicht passt, der kann ja gehen.“

Dem tip liegt ein Arbeitsvertrag vor. Das Bruttogehalt beträgt darin 1400 Euro. „Mit Leistung des Bruttogehalts wird auch etwaige Mehr- und Überarbeit abgegolten“, heißt es in

dem Vertrag. Und weiter: Beginn und Ende der Arbeitszeit richten sich nach der „betrieblichen Übung“. Erwartet wird eine Anwesenheit von mindestens neun Stunden täglich. Selbst wenn man eine halbe Stunde Pause abzieht, bleiben 42,5 Wochenstunden. Und das ist längst nicht alles: „Die Arbeitnehmerin ist bereit, Mehr- und Überarbeit zu leisten, soweit es gesetzlich zulässig ist.“ Diesen Passus verstehen viele als klare Aufforderung, den Samwer-Millionären ihren Feierabend zu schenken. Wer nicht mitzieht, macht sich unbeliebt.

Da passt auch die halbjährige Probezeit bei einer Gesamtlaufrzeit des Vertrags von einem Jahr. Birgit (siehe Interview) wurde in der Probezeit gefeuert. Eine Begründung erhielt sie nicht. Auch die freien Komponisten müssen sich bei Verhandlungen mit Jamba! warm anziehen. In einem Schreiben Oliver Samwers (liegt der Redaktion vor) wird angemerkt, Jamba! sei eine „sehr pragmatische Firma“. „Bevor wir einen (...) Vertrag machen, wollen wir erst mal sehen, ob da Geschäft drin ist.“ Erst wenn die Produkte ankommen, könne man über den „Content“ Verträge schließen. Mit anderen Worten: Vorkosten werden auf die freien Produzenten abgewälzt. Jamba! kassiert bei Erfolg.

In der letzten Woche machten Flugblätter bei Jamba! die Runde: „Gründet jetzt einen Betriebsrat!“ Tilo Bonow sieht das gelassen. „Das könnten wir nicht verhindern.“

Burkhard Schröder



Die Party ist vorbei

Interview mit einer ehemaligen Jamba!-Mitarbeiterin

Wenn man die Presseberichte liest über den phänomenalen Verkaufspreis, den Jamba! erzielt hat: Wie denken die Angestellten darüber?

Birgit M. (Name geändert): Man fragt sich natürlich, wohin das Geld eigentlich geht. Wir haben richtig viel gearbeitet und nur ein bisschen Geld dafür gekriegt. Als wir von VeriSign übernommen wurden, hofften wir, wir bekämen so etwas wie gleitende Arbeitszeit oder irgendeine andere Regelung. Laut Arbeitsvertrag mussten wir 40 Stunden in der Woche arbeiten. Insgesamt kamen wir manchmal auf 45 Stunden. Aber Überstunden werden nicht bezahlt.

Ärgert man sich nicht, wenn man die Firma mit aufgebaut und auch viel geleistet hat, aber andere kassieren?

Birgit M.: Der Arbeitsmarkt sieht eben nicht sehr gut aus. Ich kenne viele in meinem Alter unter 25, die haben eine perfekte Ausbildung, aber wegen fehlender Erfahrung keine Chance. Die bewerben sich natürlich und sind glücklich, wenn sie einen Job ergattert haben. Die hoffen dann, dass sie nach der Probezeit übernommen werden. Ich

hatte, als ich bei Jamba! angefangen habe, über 100 Bewerbungen rausgeschickt und nur Absagen bekommen. Ich sei überqualifiziert, hieß es oft. Aber irgendwann schaltet man einfach ab und fragt sich, was man davon hat, wenn man auch das Privatleben damit belastet. Wir hatten Angst um unsere Arbeitsplätze. Wenn die Teamleiter so nachdenklich geguckt und uns beobachtet haben, als wenn sie dächten: Wer macht jetzt den nächsten Fehler? Man denkt sich: Die Arbeit, die wir machen, das können andere auch. Wenn wir nicht spüren, dann sitzen wir bald wieder auf der Straße.

Und wie ist das Betriebsklima in der New Economy? Man spielt Tischtennis, duzt sich mit den Mitarbeitern und den Chefs, alles ist wunderbar, und das Geld kommt von alleine. Ganz so scheint es nicht gewesen zu sein?

Birgit M.: Ganz im Gegenteil. Ich habe in einer amerikanischen Firma in der mittelständischen Industrie gelernt, mit Gleitzeit und allem Drum und Dran. In meiner alten Firma haben sie zusammengehalten, Betriebsfeste gefeiert und versucht, die

Kollegen auch privat zusammenzubringen. Wenn ich das mit Jamba! vergleiche und die Wahl hätte: Ich würde wieder zurückgehen. Bei Jamba! hatte ich eher das Gefühl, ich muss die Arbeit machen, und wenn das nicht läuft, dann kriege ich einen auf den Latz.

Gab es Probleme bei der Arbeit?

Birgit M.: Die Kids, die sich Klingeltöne runterladen, schauen natürlich nicht ins Kleingedruckte. Die haben dann plötzlich ein Abo. Und die Eltern beschwerten sich. Ich habe die dann zum Beispiel am Telefon beraten, wie sie bestimmte Dienste sperren lassen können, etwa den Download von Bildern. In meinem Coaching hieß es jedenfalls, ich solle erst dann auf diese Möglichkeit aufmerksam machen, wenn die Eltern wirklich schon fast am Weinen sind.

Was war der Grund, dich kurz vor Ablauf der Probezeit zu entlassen?

Birgit M.: Bis heute weiß ich nicht, was es wirklich war. Gründe wurden nicht angegeben. Durch eine Freundin, die auch nicht mehr dort arbeitet, habe ich hinterher erfahren, dass sich wohl jemand auf den Fuß getreten fühlte, weil ich in der Raucherpause gefragt hätte, ob in der Presseabteilung etwas frei wäre, weil ich aus der Branche komme.

Es ging also nicht darum, einen Betriebsrat zu gründen?

Birgit M.: Den wollten eigentlich alle haben. Bei einer Teamsitzung kurz vor meinem Rauswurf hat eine Kollegin von mir das Thema angesprochen. Alle haben große Augen gekriegt. Einen Monat vorher habe ich in einer Pause gesagt, es sei ein Unding, dass so eine große Firma keinen Betriebsrat hätte. Einige sind darauf eingestiegen. Ich habe halt irgendwie den Stein ins Rollen gebracht.

Interview: Burkhard Schröder,
Karl Hermann