

# Qualifizieren für NGN als Handlungsfeld für die betrieblichen Interessenvertretung - Erfahrungen aus Sicht des IWP-Projekts

## 3. Seminarreihe des Projekts IWP Telekom

Claus Zanker

gefördert durch:



# Qualifizieren als Handlungsfeld für die betriebliche Mitbestimmung

- Qualifikation wird zu einem wichtigen Interessenvertretungsthema
    - NGN = Strukturwandel im Unternehmen und in der Arbeit
      - ➡ Drohender Arbeitsplatzverlust und fehlende berufliche Perspektiven
    - Grundlegender Qualifikationswandel
      - ➡ Drohender Qualifikationsverlust
- ➔ Keine Patentrezepte für eine sinnvolle Qualifizierung im Kontext von NGN

# Qualifizieren als Handlungsfeld für die betriebliche Mitbestimmung

- Welche Rolle kann und soll der Betriebsrat in Fragen der Qualifizierung einnehmen?
  - Durchsetzung quantitativer Forderungen (Qualifizierungszeit, Budgets, Arbeits- und Reisezeiten, Auswahl von Teilnehmer/innen und Dozenten)?
- ➔ „Klassisches“ und reaktives Handlungsmuster der betrieblichen Interessenvertretung bei Weiterbildungsfragen stößt jedoch im NGN-Kontext an seine Grenzen

# Qualifizieren als Handlungsfeld für die betriebliche Mitbestimmung

- Betriebliche Interessenvertretung muss
  - sich systematisch mit den Folgen von NGN für die Qualifikation der Beschäftigten auseinandersetzen
  - sich gemeinsam mit den betroffenen Beschäftigten ein Bild vom Wandel von Arbeit und Qualifikation im Betrieb / vor Ort machen
  - Ansatzpunkte für eine nachhaltige Qualifizierung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und beruflicher Perspektiven der AN entwickeln

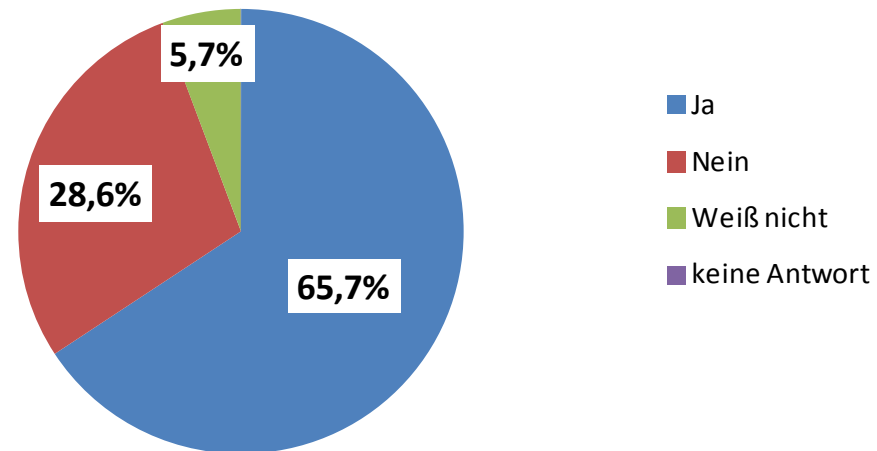
# Vorgehensmodell für die betriebliche Interessenvertretung:

## 1. Qualifizieren für NGN im Betriebsrat neu aufsetzen

- BR-Gremien über NGN und die Auswirkungen auf die Beschäftigung und Qualifikationen im Betrieb informieren
- Gemeinsames Verständnis über die Bedeutung des Themas für die Betriebsratsarbeit herstellen
- Erste Einschätzung zu NGN-Folgen im Betrieb
  - Beschäftigungswirkungen
  - Qualifikationsveränderungen
  - einzelne Beschäftigtengruppen und Tätigkeiten

# Zwischenergebnisse der 2. Onlinebefragung: Qualifizieren für NGN im Betriebsratsgremium bereits thematisiert

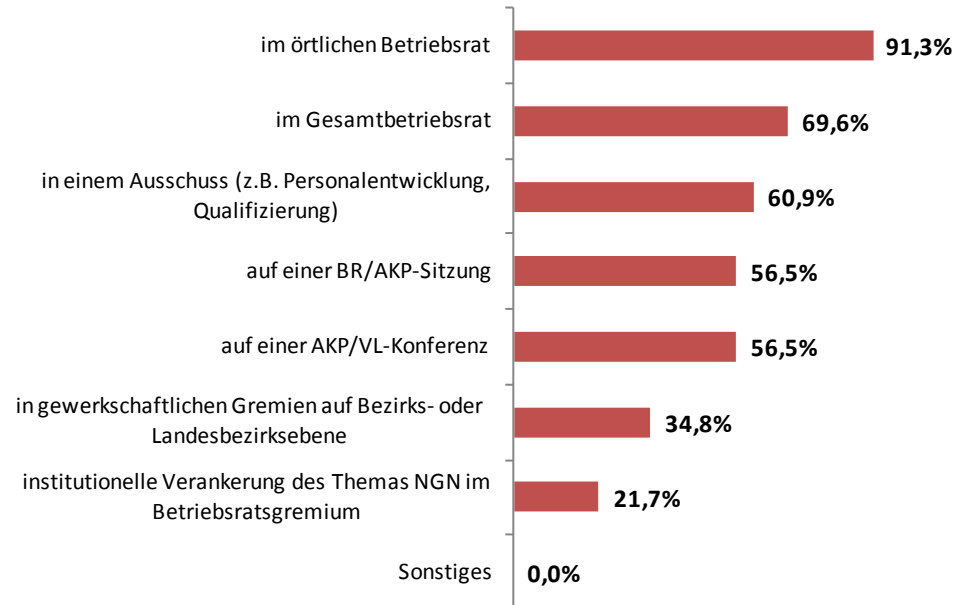
Wurde das Thema und die verbundenen Herausforderungen für die Qualifizierung von Beschäftigten bereits ausführlich in Gremien, Ausschüssen o.ä. behandelt?



2. Onlinebefragung Projekt IWP Telekom - Zwischenergebnisse; N= 35

# Zwischenergebnisse der 2. Onlinebefragung: NGN und Qualifizierung als BR-Thema vor Ort angekommen

In welchen Gremien, Ausschüssen o.ä. wurde das Thema NGN und die damit verbundenen Herausforderungen für die Qualifizierung von Beschäftigten bereits ausführlich behandelt?



2. Onlinebefragung Projekt IWP Telekom Zwischenergebnisse; n= 35

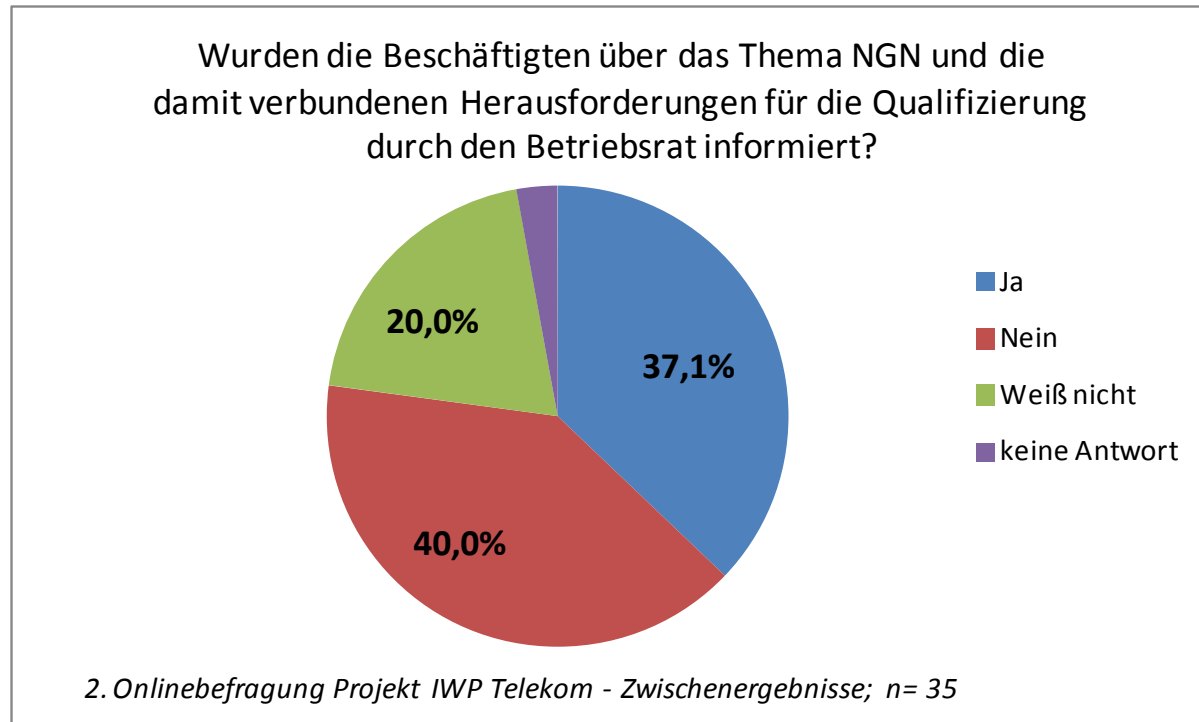
# Vorgehensmodell für die betriebliche Interessenvertretung:

## 2. Beschäftigte informieren und einbeziehen: Qualifizieren für NGN zum Thema in den Betrieben machen

- Information der Beschäftigten über die Auswirkungen von NGN auf Arbeitsinhalte und Qualifikation.
- Motivierung der Beschäftigten, sich an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen
- Partizipation der Beschäftigten bei der Suche nach Lösungen für eine nachhaltige Qualifizierung im NGN-Kontext
- Einbeziehung aller betrieblichen Akteure, um zu einem gemeinsamen Verständnis der NGN-Folgen und zu den erforderlichen betrieblichen und qualifikatorische Maßnahmen zu gelangen
  - Führungskräfte, Personalverantwortliche
  - Schwerbehindertenvertretungen, usw.



# Zwischenergebnisse der 2. Onlinebefragung: Information und Einbeziehung der Beschäftigten nur teilweise erfolgt



# Zwischenergebnisse der 2. Onlinebefragung: Info der Beschäftigten bei Betriebsversammlung oder in persönlichen Gesprächen



# Vorgehensmodell für die betriebliche Interessenvertretung:

## 3. Pilotprojekte zum Qualifikationswandel durchführen

- Sich als betriebliche Mitbestimmungsakteure ein eigenes Bild vom Qualifikationswandel vor Ort machen
- Konkretisierung der absehbaren Folgen von NGN und den qualifikatorischen Herausforderungen im Betrieb / vor Ort:
  - Durchführung einer Qualifikationsbedarfsanalyse für eine exemplarische Beschäftigtengruppen / Tätigkeiten im Betrieb

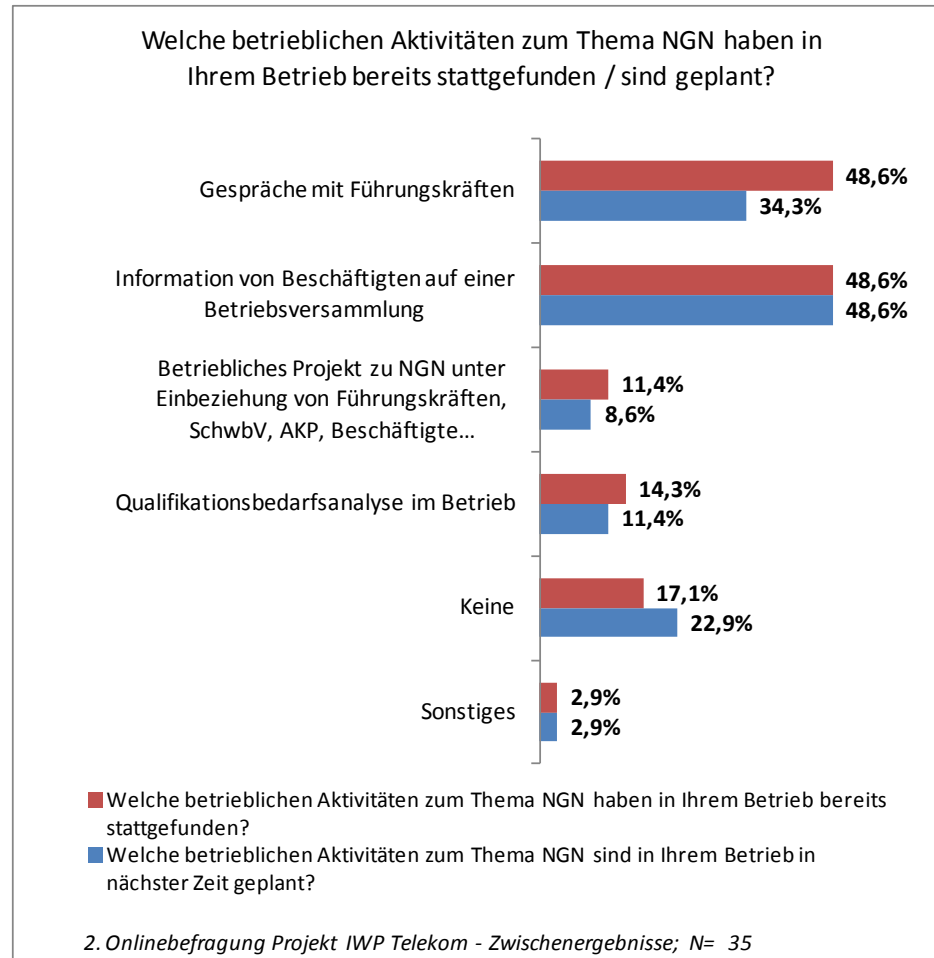
# Vorgehensmodell für die betriebliche Interessenvertretung:

## 4. Vorschläge zur Qualifizierung mit dem Arbeitgeber verhandeln

- Führungskräften mit in die Verantwortung nehmen – Informationen und Qualifizierungskonzepte einfordern
- Proaktiv eigene Vorschläge einbringen, statt auf Maßnahmen des Arbeitgebers reagieren:
  - Qualifizierung von Zielgruppen
  - Zugang für alle Beschäftigten zu Weiterbildungsressourcen

# Zwischenergebnisse der 2. Onlinebefragung:

## Schwerpunkt der aktuellen und künftigen BR-Aktivitäten: Information von Beschäftigten und Gespräche mit Führungskräften



# Zwischenergebnisse der 2. Onlinebefragung:

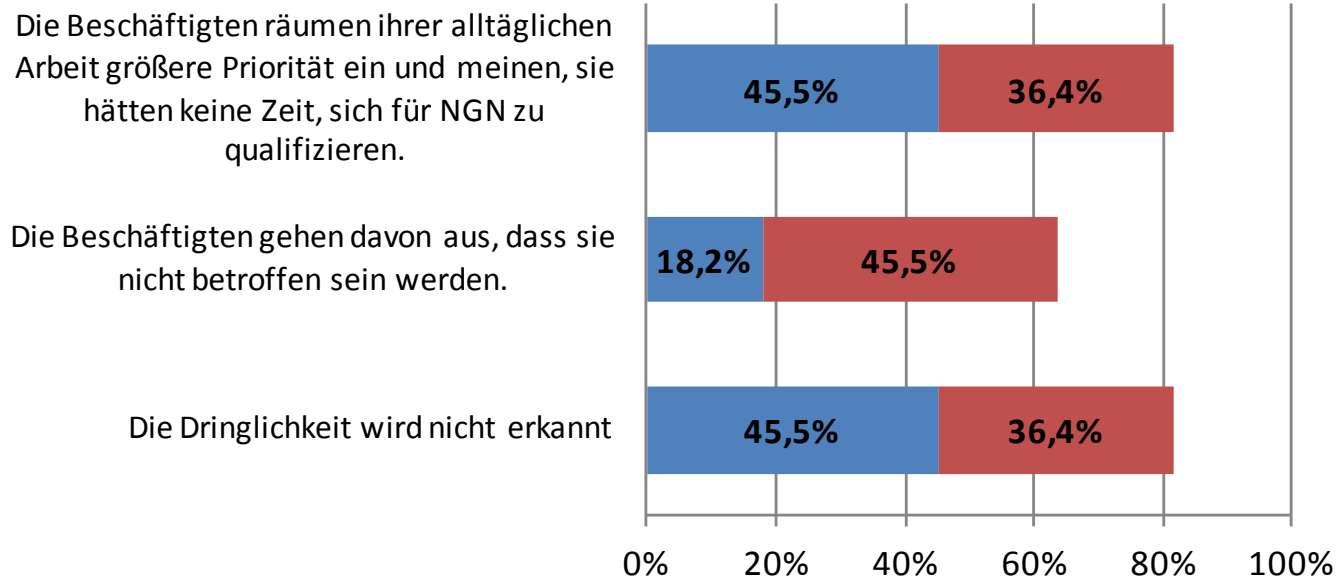
## Beschäftigte sind mit diesem Thema nur schwer zu erreichen

Die Beschäftigten sind am Thema sehr interessiert und wollen sich mit den Herausforderungen gemeinsam mit dem Betriebsrat auseinandersetzen	<b>15%</b>
Es ist schwierig, die Beschäftigten mit diesem Thema zu erreichen	<b>85%</b>
<i>2. Online-Befragung IWP Telekom, vorläufige Ergebnisse, n=13</i>	

# Zwischenergebnisse der 2. Onlinebefragung: Tagesgeschäft überlagert die Notwendigkeit zur Qualifizierung

Wenn es schwierig ist, die Beschäftigten mit diesem Thema zu erreichen, was meinen Sie, woran das liegt?

Anteil Zustimmung



2. Onlinebefragung Projekt IWP Telekom - Zwischenergebnisse; N= 11

# Erfahrungen aus der externen Perspektive:

## Beschäftigte sind nur schwer mit diesem Thema zu erreichen

- Auswirkungen von NGN auf Beschäftigung: Diskrepanz zwischen derzeitigem Arbeitsanfall und dem zu erwartendem Rückgang des Personalbedarfs
- Persönliche Betroffenheit ist unklar und wird nicht unmittelbar wahrgenommen
- Zweifel, ob alles so kommt....
- Andere Themen sind wichtiger, aktueller – z.B. Belastungsschutz
- Vom Unternehmen und Führungskräften wird kein klarer beruflicher Entwicklungspfad vorgezeichnet – individuelle Initiative für eine zukunftsgerichtete Personalentwicklung ist eher die Ausnahme
- Qualifizierung - Bedrohung oder Chance?



# Erfahrungen aus der externen Perspektive: **Betriebsräte finden noch keine richtigen Ansatzpunkte**

- Was sind die die Kritikpunkte der betrieblichen Interessenvertretung an der betrieblichen Weiterbildung bei NGN?
  - Unternehmen qualifizieren zu wenig?
  - Unternehmen qualifizieren falsch?
  - Unternehmen qualifizieren wenig nachhaltig?
  - Unternehmen lassen eine gezielte Personalentwicklung vermissen?
  - ....
- Was kann wo bewirkt werden?
  - Zuständigkeiten von GBR / PE-/Qualifizierungsausschüsse?
  - Handlungsansätze auf betrieblicher und zentraler Ebene?

# Erfahrungen aus der externen Perspektive: **Betriebsräte finden noch keine richtigen Ansatzpunkte**

- Unsicherheiten im Umgang mit Thema
  - Technische Komplexität des Themas
  - Künftige Entwicklung der Tätigkeitsfelder und Qualifizierungserfordernisse derzeit noch abstrakt
  - Rechtliche Handlungsmöglichkeiten teilweise unklar / werden nicht ausgeschöpft
  - ➔ Allgemeine Unsicherheit über zukünftige Entwicklung hemmen proaktives Vorgehen des Betriebsrates
- Allgemeine Hemmnisse
  - Zeitressourcen
  - andere Themen
  - Tagesgeschäft

# Erfahrungen aus der externen Perspektive: **Betriebsräte finden noch keine richtigen Ansatzpunkte**

- Misstrauen gegenüber Arbeitgebern
  - Wissen die Arbeitgeber mehr als sie sagen – z.B. zum Personalabbau?
  - Kaum konzeptionelle Überlegungen des Arbeitgebers zur Qualifizierungsstrategie und Personalentwicklung im NGN-Kontext
  - Führungskräfte und Personalverantwortliche agieren in den Betrieben nicht immer vorausschauend in Sachen qualifizieren für NGN: Alltagsgeschäft und das Erreichen der operativen Vorgaben/Ziele überlagert das Kümmern um Zukunftsfragen
- ➔ Wo gibt es gemeinsame Interessen von BR und AG für eine sinnvolle „Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft“ (auf der örtlichen Ebene)?

# Anforderungen an AG, ver.di, BR: Zusammenfassung der Ergebnisse der 2. Fachtagung

<b>Anforderung an den AG</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Soll-Ist-Analyse erstellen (45)</li><li>•entwickeln neuer Geschäftsfelder (26)</li><li>•Ausbildung der Zukunft im Auge behalten (9)</li></ul>
<b>Anforderungen an ver.di</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Anpassung der Ausbildungsberufe (26)</li><li>•Belastungsschutz (15)</li><li>•Verlängerung des Kündigungsschutzes (8)</li></ul>
<b>Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Qualifizierungsbedarfsanalysen / Personalentwicklungskonzepte durchführen / entwickeln (32)</li><li>•permanent umfassende Informationen bezüglich Personalbedarfszahlen und Qualifizierung einfordern (27)</li><li>•Beschäftigung sichern (11)</li><li>•Belastungsschutz im Auge behalten (11)</li></ul>

# Ein erstes Fazit

- Thema ist bislang zu abstrakt, viele Veränderungen noch unklar
- Maßnahmen zur „Vertrauensbildung“ zwischen BR und AG erforderlich: Informationen, Transparenz, Kommunikation....
- Weiterbildung ist ein konzeptionell-strategisches Thema, bei dem keine schnellen und einfachen Lösungen (für viele noch unbekannte Probleme) zu erreichen sind
- Was sind die Perspektiven von IWP Telekom?
  - Vom Abstrakten zum Konkreten: Qualifikationsbedarfsanalyse in den Betrieben
  - Von der Konzeption zur Praxis: Erarbeitung von Personalentwicklungspfaden für relevante Tätigkeiten
  - ➡ „Kleinarbeiten“ des Themas auf der betrieblichen Ebene im Zusammenspiel von Betriebsräten, Beschäftigten, Arbeitgebern: Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft vor Ort

# Fragen und Themen für einen Erfahrungsaustausch

- Welche Maßnahmen und Aktivitäten des Betriebsrates / der SchwbV wurden in den zurückliegenden Monaten durchgeführt, welche Themen wurden angegangen?
- Mit welchen Ergebnissen?
- Was sind positive Erfahrungen? Was soll fortgeführt werden?
- Was ist geplant? Welche Ziele sollen hierbei erreicht werden?
- Auf welche Hemmnisse und Probleme sind wir gestoßen?
- Gibt es Ansatzpunkte, wie vorhandene Barrieren/Hemmnisse/Probleme überwunden werden können? Evtl. durch Erfahrungen aus anderen Betrieben und Unternehmen?

# Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse der 2. Fachtagung für DT Technik

- Gemeinsames Ausarbeiten langfristiger Personalentwicklungskonzepte im Gleichklang der geplanten Umstrukturierungen im Netz (25)\*\*
- Belastungsschutz im Auge behalten (11)\*
- Permanentes Einfordern der Personalbedarfszahlen vom Arbeitgeber (7)\*
- gemeinsames Ausarbeiten (GBR, BR, AG) von Qualifizierungskonzepten für alle Mitarbeiter (5)\*
- Überwachung der Gleitzeitkonten anhand geltender BV (4)
- Prüfung der Konzepte / Zahlen von unabhängiger Seite initiieren/fordern (1)
- Aushandeln von Rahmenbedingungen zum sozialverträglichen Personalumbau (Langzeitkonten, ATZ) (2)
- strategische Ausrichtung vom Arbeitgeber einfordern (3)

*(In Klammer Priorisierung der Anforderungen durch Tagungsteilnehmer/innen DT Technik)*

# Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse der 2. Fachtagung für DT TS

- umfassende Infos vom Arbeitgeber einfordern (11)\*\*
- Kollegen sensibilisieren (7)\*
- örtliche BR: Quali-Bedarfsanalyse (7)\*
- Prozess nachhaltig gestalten: 1-tägige IWP pro Jahr pro Servicegesellschaft (5)\*
- „wahre“ Strategie erfahren (3)
- GBR: Quali entwickeln (2)
- Konkrete Maßnahmen in den nächsten Monaten:
  - örtliche BR: Quali-Durchführung ständig kontrollieren (2),
  - Informieren der Beschäftigten auf Betriebsversammlungen (4)
  - GBR: Netzwerk NGN aufbauen / nutzen (3)
  - detaillierte Informationen vom Arbeitgeber schriftlich einfordern (3)
- Roll des BR: agieren statt reagieren! (2)

*(In Klammer Priorisierung der Anforderungen durch Tagungsteilnehmer/innen DT TS)*



# Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse der 2. Fachtagung für DT KS

- Beschäftigung sichern (11)\*\*
- Infos einfordern zu Personalplanung, Quali-Analyse, Schulungsplanung (6)\*
- Bewußtsein schaffen (1)
- zukunftsfähige Qualifizierung (4)
- Insourcing (4)
- Alternativen entwickeln (2)
- 74er (1)

*(In Klammer Priorisierung der Anforderungen durch Tagungsteilnehmer/innen DT TS)*