

Wasserstandsmeldung zum Thema NGN in der DTKS

Die erste große Herausforderungen in Richtung NGN hatte die DTKS schon. Wir hatten den ersten großen Ausfall in der IP, der sich deutlich auf das Callvolumen nieder geschlagen hat. Des weiteren wird das Thema IP in den Medien immer Präsenster, so ist aktuell zu lesen, das die Telekom 300.000 Anschlüsse kündigen will, um den Umbau auf IP voran zu treiben.

Die ersten Vorboten (Vorteile) machen sich nun auch für die Kunden bemerkbar, sei es das neu gestaltete Kundencenter, wo der KD die „Online-Selbstadministration“ nutzen kann, und ganz nebenbei hier auch die ersten Berührungspunkte mit dem Live-Berater oder dem Video-Chat erlebt. Des weiteren ist hier auch das Prinzip 1. Rechnung-1 Kundenkonto bereits in finaler Planung.

Oder die neuen Produkte wie z.B. Magenta1, Clouding-Produkte, und Partnering, das keine Entwicklung mehr benötigt, da diese eingekauft werden (Netflix-Maxdome-SKY-ZDF Mediathek).

Aktuell wurde personalpolitisch vereinbart, eine geplante 12000 er Linie bis 2018 in der DTKS zu halten, wobei Qualifizierungen nur Punkttuell, bei Bedarf stattfinden. Das große ganze (NGN) und die daraus entstehenden Folgen bleiben verschleiert. Nicht wegzureden ist auch die Tatsache, dass unsere Auszubildenden bzw. Nachwuchskräfte bei Übernahme ab 2016 nur noch 2-Jahres-Verträge erhalten.

Erste Informationen werden in Betriebsversammlungen BR-Sitzungen und VL-Konferenzen kommuniziert. Hier sei erwähnt, das die NGN-Themen Ausschließlich von den Interessensvertretern und Verdi getrieben werden, eine Information seitens Arbeitgeber bleibt weitestgehend aus. Die Stimmungslage nach den Veranstaltungen kann man auch eher gemischt bezeichnen, wo bei gleichem Informationsgehalt auf der einen Seite eine Nachdenklichkeit entsteht, und die Stimmung eher bedrückt ist, stellen sich die Mitarbeiter woanders eher die Frage nach der Umsetzung. Dieses deutet darauf hin, dass der Blick auf die eigene Arbeitsplatzsituation nach Umsetzung NGN komplett fehlt.

Das Thema NGN scheint arbeitgeberseitig schon länger ein Thema zu sein, als uns allen erscheint. Dieser Eindruck entsteht, wenn man sich die Historie der Qualifizierungen der Mitarbeiter in der DTKS mal genauer anschaut. Da taucht zum ersten Mal im März 2008 eine Schulung auf, die da lautet „IP-Basierte Komplettpakete“, und wenn es auch danach erst einmal ein Jahr ruhig ist, kommt dann im Februar 2009

mit „Die T-Home IP Tarife“ die nächste Schulung, und geht dann mit regelmäßigen Schulungen bis heute weiter. Aktuell finden quartalsweise aktualisierte Trainingsreihen zu Tarifen und Produkten statt (Top Performance Trainings) die zeigen, dass der Markt immer schneller wird.

Das Thema NGN wurde GBR-Seitig in die Verantwortung des MOPPED gelegt. Dieser hat bereits im Auftrag des GBR eine Kommunikation an die Beschäftigten als GBR-Info entwickelt und veröffentlicht. Des weiteren wird aktuell eine Einladung mit entsprechendem Aufruf an den Arbeitgeber aufgesetzt. Der Arbeitgeber wird aufgefordert, in der nächsten Sitzung den Mopped vollumfänglich über die aktuell und zukünftig geplanten Maßnahmen hinsichtlich Qualifizierung zu informieren.

Nach wie vor fehlt uns gänzlich die arbeitgeberseitige Information und Sensibilisierung der Beschäftigten zum Thema NGN.

- Eine konkrete Personalplanung (QDP) Gefahr: wenn QDP dann Transparenz des Personals in allen Facetten. Gewinn: Schulungsbedarfe können besser ermittelt und umgesetzt werden.

Die Herausforderung für das Unternehmen sind unserer Meinung nach, der straffer Zeitplan, ohne erkennbare Strategie. Er wird sich der Situation stellen müssen, zukünftig neue Tätigkeiten für wegfallende Arbeitsfelder zu schaffen.

Für uns gibt es abschließend nur zu sagen, das wir alle uns im BertVG rechtlichen Möglichkeiten nutzen werden, um an die für uns wichtigen Informationen zu kommen um den Arbeitgeber zu zwingen, mit uns gemeinsam auch nach NGN Beschäftigung zu sichern.