

NGN und Qualifikation bei den DT-Servicegesellschaften

Rückblick auf das 1. Seminar und eine Einführung in das 2. Seminar

2. Seminarreihe des Projekts IWP Telekom:

„Qualifizierung und NGN – Handlungsfelder und Instrumente für
Betriebsräte“

Ines Roth /Claus Zanker
(Input Consulting / ver.di)



gefördert durch:



1. **NGN – technisches Konzept und Stand der Dinge**
2. **NGN und die Folgen für Beschäftigung und Qualifikation**
3. **NGN und Qualifizierung – Einstellungen der Betriebsräte**
4. **NGN und Qualifizierung – die 2. Seminarreihe des Projekts IWP Telekom**

- 1. NGN – technisches Konzept und Stand der Dinge**
2. NGN und die Folgen für Beschäftigung und Qualifikation
3. NGN und Qualifizierung – Einstellungen der Betriebsräte
4. NGN und Qualifizierung – die 2. Seminarreihe des Projekts IWP Telekom

NGN – zum technischen Konzept

All-IP plus NGA

All-IP

IP-Protokoll als durchgängiger Standard
im Inneren des Netzes



NGN

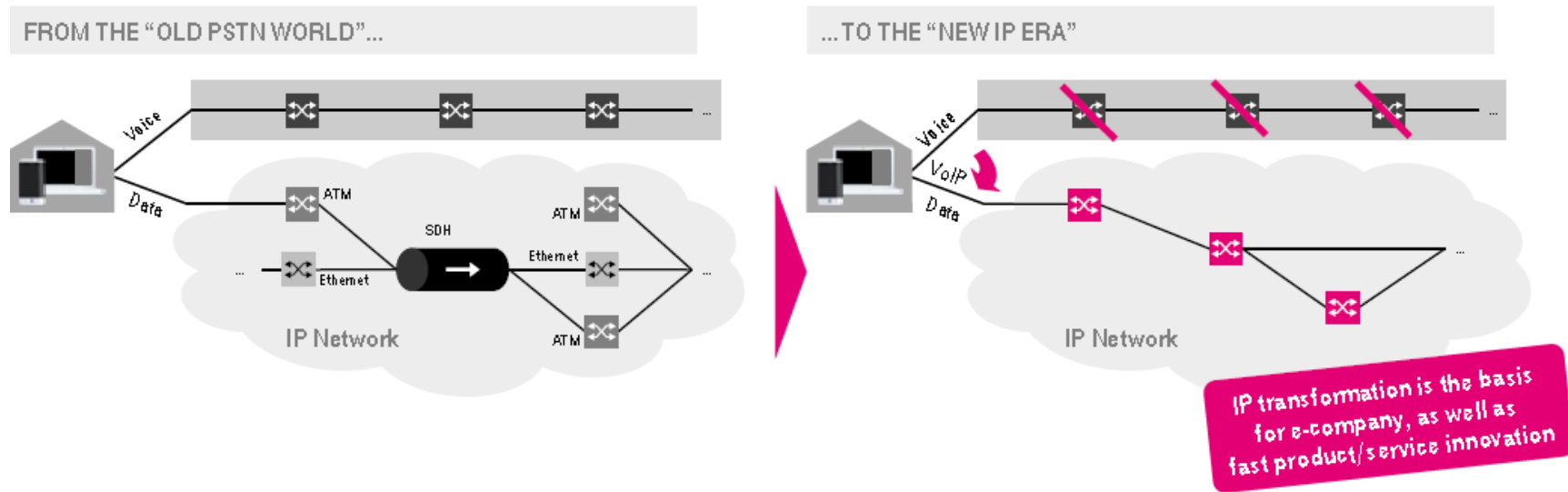
Next Generation Access

mehr Bandbreite in den Zugangsnetzen via
FTTC, FTTC/Vectoring, FTTB, FTTH, LTE – INS

NGN – zum technischen Konzept

Ein (breitbandiges) IP-Netz für alle Dienste

ALL-IP TRANSFORMATION CREATES,
ONE COMMON INFRASTRUCTURE FOR ALL SERVICES.



All-IP transformation represents the creation of a simplified and standardized network...

 Digital telephone exchange
  Aggregation switch
  IP router

Quelle: DT Capital Markets Day 2012

NGN bei der DT – zum Stand der Dinge

All-IP-Transformation bis 2018

Telekom baut am Netz der Zukunft

Der Konzern will Telefonie und
Fernsehen in Deutschland bis 2018
auf das Internet-Protokoll umstellen.

Quelle: Handelsblatt 17.04.2013

„Bis 2018 wollen wir komplett auf IP-basierte Dienste
umschalten ... In fünf Jahren, wenn wir das alte Netz
abschalten ...“ (Niek Jan van Damme)

Quelle: Die Welt 02.05.2013

MOBILE WORLD CONGRESS



Telekom setzt auf All-IP-Netze

26.02.2013 | von Jürgen Hill

Während auf dem Mobile World Congress die Branche über Mobilfunktechniken wie LTE oder LTE Advanced diskutierten, setzte die Telekom einen anderen Schwerpunkt. Sie hob die Bedeutung der All-IP-Netze auf Glasfaserbasis hervor.

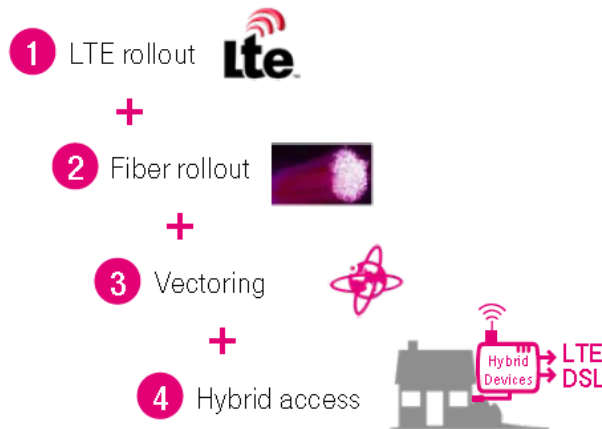
Quelle: computerwoche.de

„Wir können nicht zurück“

NGN bei der DT – zum Stand der Dinge

Next Generation Access mittels INS

Next Generation Access wird bei der DT durch die „Integrierte Netzstrategie (INS)“ realisiert, bei der der Rollout von LTE und Glasfaser mit der Aufrüstung des Kupfernetzes via Vectoring und Hybridlösungen aus LTE und DSL kombiniert wird.



- LTE: 85% coverage in 2016
- Fiber: around 65% coverage in 2016 with an option towards 80% (subject to public co-funding)

Quelle: DT Capital Markets Day 2012

NGN – Vorteile des All-IP-Netzwerks

- Vorteile von Technik und Betrieb
 - erfordert weniger Standorte, Netzknoten, Schaltpunkte
 - kann weitgehend mittels zentraler Softwareeingriffe gesteuert werden
 - ist weniger störanfällig und weniger wartungsbedürftig
 - erfordert weniger manuelle Zugriffe und Schaltungen als das alte PSTN/ISDN;
- Ökonomische Vorteile
 - auf der Ertragsseite
 - verkürzter Implementierungsaufwand und die Bereitstellungszeiten für neue Services („Time-to-Market“)
 - höhere Umsätze und Marktanteile durch multimediale IP-Services
 - auf der Kostenseite
 - insgesamt kostengünstiger und effizienter Betrieb des Netzwerks
 - erwartetes Einsparpotenzial von 30 – 50% gegenüber PSTN-Netzwerk

1. NGN – technisches Konzept und Stand der Dinge
- 2. NGN und die Folgen für Beschäftigung und Qualifikation**
3. NGN und Qualifizierung – Einstellungen der Betriebsräte
4. NGN und Qualifizierung – die 2. Seminarreihe des Projekts IWP Telekom

NGN und die Folgen für Beschäftigung

DT Technischer Service

- Nach bisherigen Prognosen werden im Technischen Service die All-IP bedingten Rationalisierungseffekte besonders stark zum Tragen kommen.
 - Während der Migrationsphase sind gleichbleibende, evtl. höhere Personalkapazitäten erforderlich (technische Folgeprobleme der IP-Implementierung beim Kunden)
 - Starker Abfall des Personalbedarfs nach erfolgter IP-Migration vor allem im Außendienst
- Es gibt kompensatorische Beschäftigungspotenziale für DTTS-KollegInnen
 - Neue Geschäftsfelder (z.B. „connected home“, „smart metering“, „IT Sofort-Service“)
 - Netzausbau (INS) bei DT Technik

NGN und die Folgen für Beschäftigung

DT Technik

- Während der Migrationsphase höherer Personalbedarf durch
 - All-IP-Umrüstung
 - NGA-Aufbau
 - Parallelbetrieb von altem und neuem Netz
- Nach Abschaltung von PSTN/ISDN drastischer Rückgang des Personalbedarfs
 - durch Personalabbau in den vergangenen Jahren bleiben negative Beschäftigungswirkungen in überschaubarem Rahmen
 - v.a. auch, wenn sich an die Glasfasererschließung der Kabelverzweiger eine weitere NGA-Etappe unter dem Label FTTH (Verlängerung der Lichtwellenleiter bis zu den Häusern) anschließt
- Personalbedarfsentwicklung aber nicht in allen Technik-Bereichen gleich
 - Positive Beschäftigungswirkungen v.a. für die mit dem Netzausbau befassten Einheiten, die regionalen PTI-Niederlassungen und Zentrum „Technik und Planung“
 - Beschäftigungsverluste z.B. im Zentrum NSO

NGN und die Folgen für Qualifikation

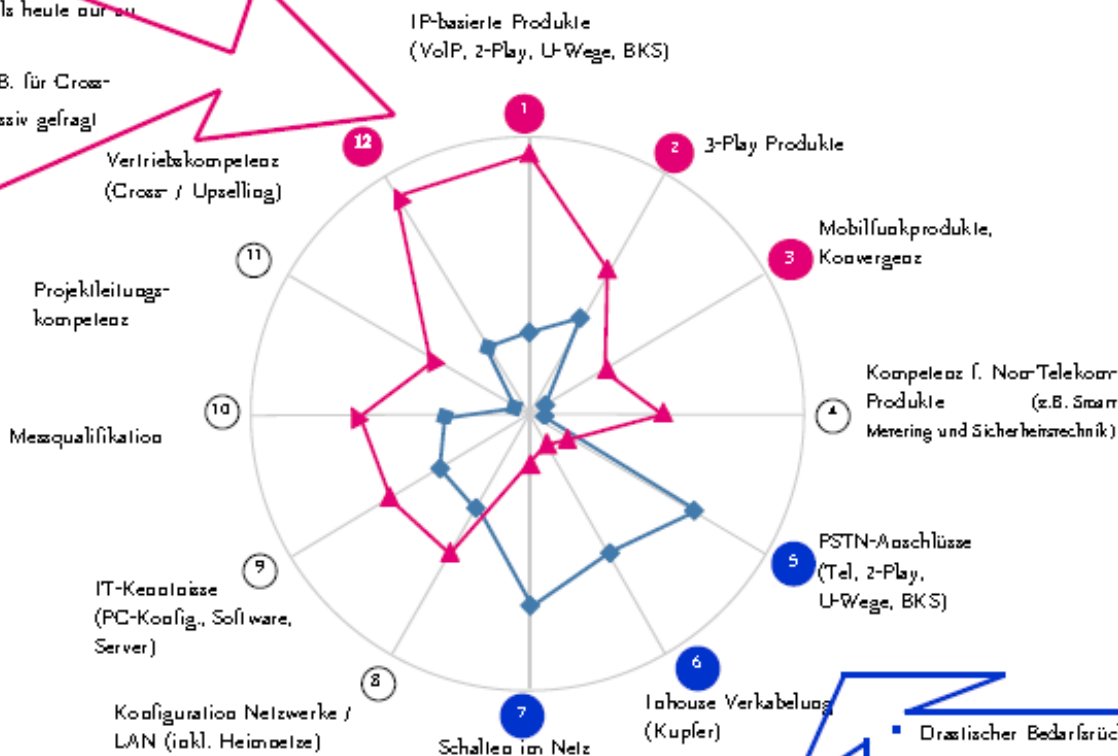
DTTS

- Rückgang der Qualifikationen im Umgang mit dem alten PSTN-Netz:
 - Schalten im Netz
 - Montage
 - Inhouseverkabelung mit Kupferleitungen
- Veränderungsschub resultiert aus „Internetisierung“ des Netzes, Erweiterung des Produkt- und Serviceportfolios und der sich weiter intensivierenden Kunden- und Vertriebsorientierung:
 - IT- / IP-Kenntnisse und -Fertigkeiten: technische Grundlagen, Vernetzung, Sicherheit
 - Serviceverhalten & Vermarktung, z.B. Cross-Selling

NGN und die Folgen für Qualifikation

Prognosen DT Technischer Service bis 2018

- IP-basierte Produktskills heute nur zu 30% abgedeckt
- Vertriebskompetenz z.B. für Cross- und UP-Selling massiv gefragt



- Drastischer Bedarfsrückgang Skills für PSTN-Anschlüsse
- Geringerer Bedarf für Inhouse Verkabelungen

**Illustrativ
kontinuierliche
Aktualisierung**

Quelle: DT 2012 – Prognosestand von 2012

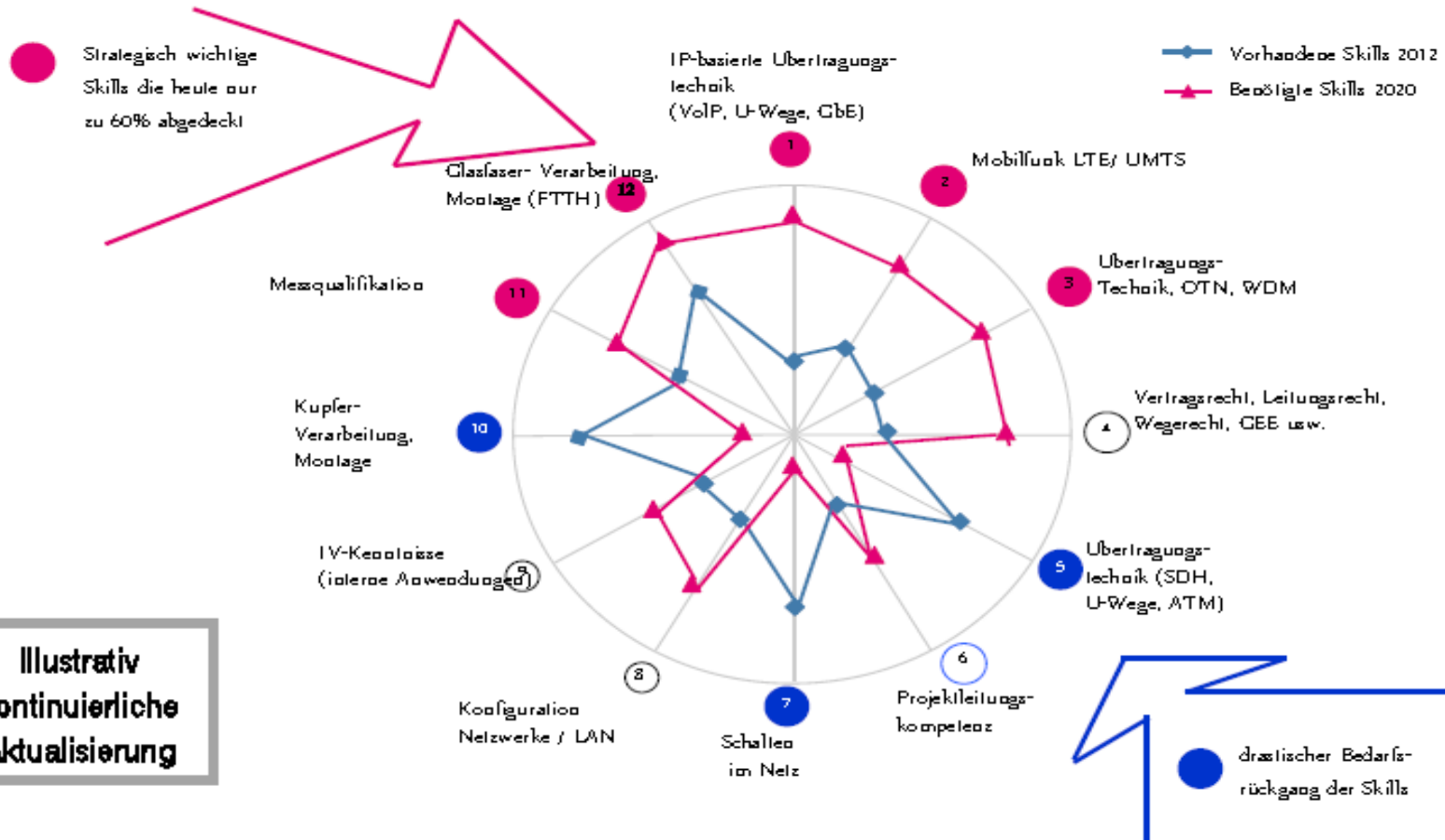
NGN und die Folgen für Qualifikation

DT Technik

- Treiber neuer bzw. noch nicht in ausreichender Menge vorhandener Qualifikationen sind
 - der Trend zu „höherwertigen“ Tätigkeiten (Planen, Projektieren, Dokumentieren)
 - die Verbreitung IP-basierter Übertragungstechnik
 - der Einsatz innovativer, bislang nicht in dauerhaftem Wirkbetrieb erprobter und in den Ausbildungsinhalten nicht erfasster NGA-Varianten wie Hybrid-Access und Vectoring
 - zunehmende Nutzung des Werkstoffs Glasfaser. Doch hier uneinheitliches Meinungsbild: ein Teil der Befragten meint, dass der Werkstoff von der Mehrheit „beherrscht“ wird, ein anderer Teil meint, dass es diesbezüglich noch Qualifikationsbedarf gebe.
- Nach Entscheidung für die auf Glasfaser- wie Kupferleitungen basierende VDSL-Vectoring-Option auf absehbare Zeit auch der Umgang mit dem alten Werkstoff unabdingbar.

NGN und die Folgen für Qualifikation

Prognosen DT Technik bis 2020



Quelle: DT 2012 – Prognosestand von 2012

NGN und die Folgen für Beschäftigung

DT Kundenservice

- Höhere Inanspruchnahme von DT KS durch „aktive Migration“ auf All-IP
 - Beratung von PSTN-Anschlussinhabern zur Vertragsänderung
 - technische Probleme bei der Umstellung auf IP-Produkte
- Die langfristigen Beschäftigungswirkungen der Transformation sind für den KS noch nicht eindeutig zu prognostizieren. Als Folge von NGN/All-IP sind zu erwarten
 - Rückgang bestimmter Geschäftsvorfälle („Umzugsservice“) und einfacher Anfragen – u.a. durch Möglichkeit zur Selbstkonfiguration – im First-Level
 - steigender Anteil von (komplexeren) Anfragen im Second-Level
- Ausmaß der Veränderung jedoch noch unklar
 - alternde Gesellschaft
 - Akzeptanz von Self-Service-Angeboten
 - Nachfrage nach Serviceleistungen

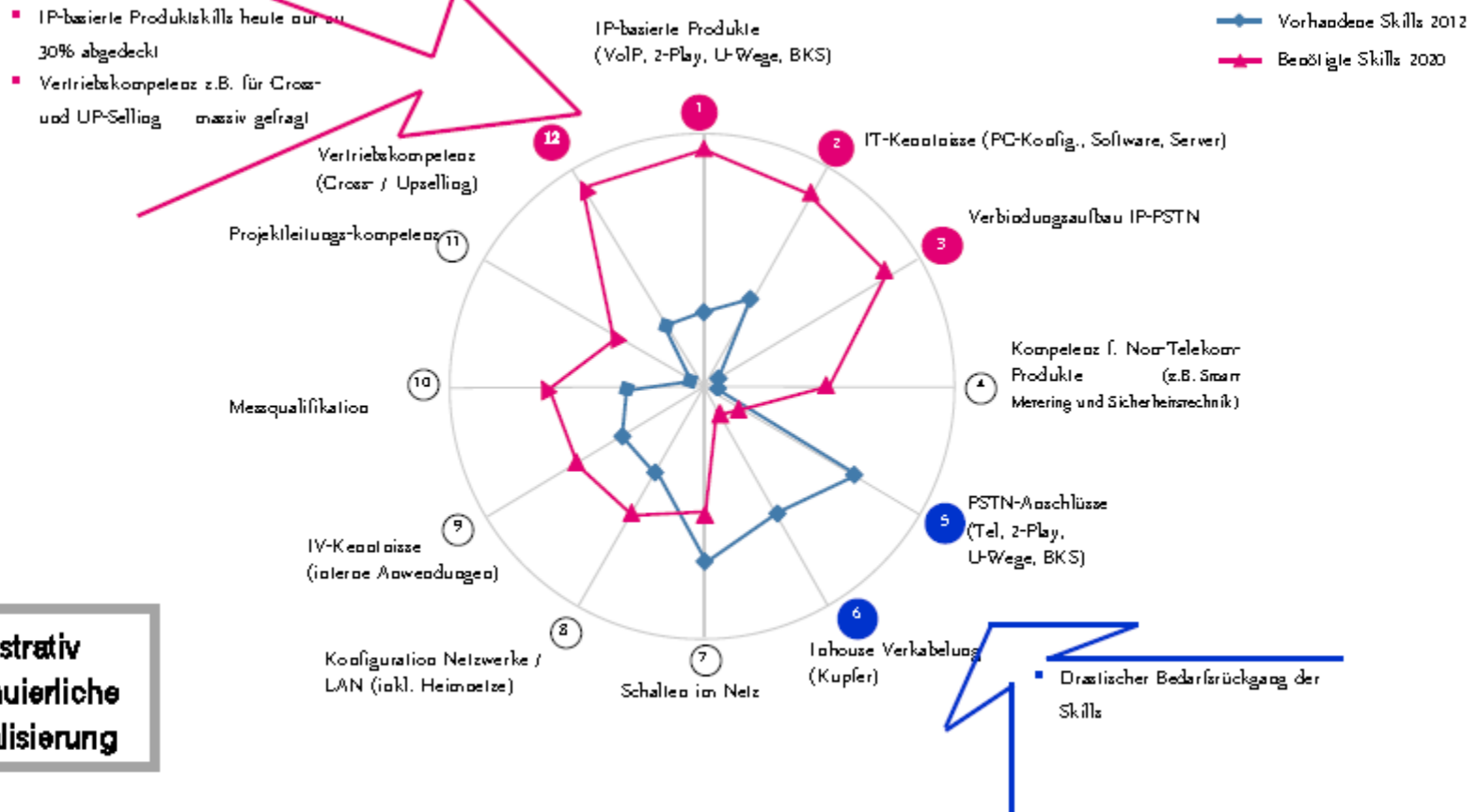
NGN und die Folgen für Qualifikation

DT Kundenservice

- Bei DT KS können sich veränderte – bzw. sich rasch verändernde – Qualifizierungsbedarfe u.a. ergeben aus
 - einer verstärkten Nachfrage nach komplexeren und individuellen Beratungsleistungen,
 - der steigenden Notwendigkeit kompetenter Interaktion mit „produzierenden Kunden“ (z.B. Selbstkonfiguration von Anschlüssen),
 - der Erweiterung des Produkt- und Dienstportfolios – sowohl bzgl. beratungsintensiver eigener Angebote als auch der Angebote Dritter („Fremdprodukte“),
 - Erweiterung der Eingangskanäle (Social Media),
 - einer kürzeren Taktfolge bei der Einführung neuer Produkte und Dienste.
- Erweiterte qualifikatorische Anforderungen
 - an das technische Grundverständnis,
 - die Kommunikations- und Interaktionskompetenzen und
 - die Problemlösungs- und Anpassungsfähigkeit an wechselnde Situationen

NGN und die Folgen für Qualifikation

Prognosen DT Kundenservice bis 2020



Illustrativ
kontinuierliche
Aktualisierung

Quelle: DT 2012 – Prognosestand von 2012

NGN und Qualifikationsbedarf technische und ökonomische Einflussfaktoren

- NGA-Strategie im Wandel: Vectoring als neue und weniger investitionsintensive technische Option zu fibre-to-the-home
 - Geringerer Bedarf an glasfaserbezogenen Skills beim Netzausbau
 - Weitere Nachfrage nach kupferleitungsbezogenen Skills für die kommenden 10 Jahre
- Investitionsmittel, technische Herausforderungen, personelle Ressourcen beeinflussen zeitliche Dauer der Migrationsphase. Längere Dauer des Parallelbetriebs alter und neuer Technik
 - ist beschäftigungsintensiv
 - erfordert das Vorhalten bisheriger und neuer Kompetenzen und
 - führt damit zu einer zeitlichen Verschiebung von erforderlichen Personalressourcen und Skill-Bedarfen

NGN und Qualifikationsbedarf

Einflussfaktoren in längerfristiger Perspektive

- Unternehmensstrategische Aspekte
 - Neue Geschäftsmodelle
 - Neue Produkte und Services
 - Ausschöpfung der Kostensenkungspotenziale der neuen Technik
 - Markterfolg neuer Angebote
 -
- Hohe technische Innovationsdynamik bei NGN
 - All-IP-Transformation nur ein Zwischenstadium hin zu TeraStream mit Bereitstellung von Services aus der Cloud?
 - Einfluss von Mobilfunk auf breitbandigen Anschluss der letzten Meile noch unklar („Hybrid Access“)

NGN und Qualifikationsbedarf „Skill-Shift“ als allgemeiner Trend

- NGN wirkt als Trendverstärker für bereits laufende Qualifikationsveränderungen bei TK-Unternehmen
 - von handwerklich-mechanischen zu IT- und Internet-bezogenen Skills
 - von hardwareorientierten und auf Bau-, Instandhaltung und Reparatur des Netzes gerichteten zu applikations- und softwareorientierten Fertigkeiten
 - von vorwiegend technischen zu stärker kunden-, marketing-, service-, beratungs- und vertriebslastigen Schwerpunkten
 - von standardisierten und routinegeneigten zu häufiger wechselnden Tätigkeiten
 - von „reinen“ Produkt- oder Dienstleistungsaufgaben zu „hybriden“ Tätigkeiten, die unterschiedliche technische, kaufmännische prozessbezogene und kommunikative Kompetenzen voraussetzen

NGN und Qualifikationsbedarf hohe Dynamik und Unsicherheit

- ➔ Welche Skills in mittelfristiger Perspektive für NGN in welcher Menge benötigt werden, hängt in hohem Maße von den verfügbaren und real zur Anwendung gebrachten technischen Optionen sowie dem zeitlichen Ablauf der NGN-Transformation ab und unterliegt deshalb einer erheblichen Dynamik und Unsicherheit!

NGN und Qualifikation vom Qualifikationsbedarf zum Qualifizierungsbedarf

Qualifikationsbedarf (Soll)

= die zur Erstellung der betrieblichen Leistung zu einem Zeitpunkt x von einer wirtschaftlichen Einheit benötigten Qualifikationen



Qualifikationsbestand (Ist)

= die zu einem Zeitpunkt x in einer wirtschaftlichen Einheit vorhandenen Qualifikationen



Qualifikations-Mismatch (Soll-Ist-Differenz)

= Inkongruenz von qualifikatorischem Soll und Ist (Qualifikationsdefizit bzw. -überschuss) zu einem Zeitpunkt x



Qualifizierungsbedarf

= mittels Fort- und Weiterbildung zu adressierender Anteil an Qualifikations-Mismatches

1. NGN – technisches Konzept und Stand der Dinge
2. NGN und die Folgen für Beschäftigung und Qualifikation
- 3. NGN und Qualifizierung – Einstellungen der Betriebsräte**
4. NGN und Qualifizierung – die 2. Seminarreihe des Projekts IWP Telekom

Einstellung der BR zu NGN und Qualifizierung

Ergebnisse der BR-Befragung des Fraunhofer IAO

- Technologische Innovationen
 - Nach Einschätzung der befragten Betriebsräte werden sich die Aufgabenbereiche und Tätigkeiten in der Telekom ändern, was Einfluss auf die Qualifikation und auch auf die Anzahl der Beschäftigten haben wird.
- Weiterbildung und Qualifizierung
 - Das angebotene Weiterbildungsprogramm wird von den Befragten eher als wenig geeignet eingeschätzt, um die Beschäftigten für die aktuellen und insbesondere für die zukünftigen Anforderungen zu qualifizieren. Die Betriebsräte sind insgesamt eher wenig zufrieden damit, wie die Weiterbildung in der Telekom organisiert ist.
- Einstellungen zum Thema NGN
 - NGN wird als das entscheidende Thema für die Telekom und auch für den Betriebsrat wahrgenommen.

Einstellung der BR zu NGN und Qualifizierung

Ergebnisse der BR-Befragung des Fraunhofer IAO

- Betriebsräte als Innovations- und Weiterbildungspartner
 - Die befragten Betriebsräte stehen Innovationen eher aufgeschlossen gegenüber und sind bereit, diese mitzugestalten.
 - Weiterbildung wird als eine von mehreren wichtigen BR-Aufgaben angesehen und als eine, bei der sich der BR stärker einbringen sollte.
- Die wichtigsten Rahmenbedingungen für die Mitgestaltung von NGN aus Sicht der befragten Betriebsräte sind:
 - Unternehmensinterne Vernetzung und Austausch
 - Frühzeitige Einbeziehung durch den Arbeitgeber
 - Überblick über mögliche Folgen von NGN für die Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten
 - Die Möglichkeit, Sachverständige/ Experten zur Beratung einzubeziehen

NGN und die Folgen für DTTS

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- DT TS setzt eher auf Personalabbau als darauf, das bestehende Personal für die künftigen qualifikatorischen Herausforderungen fit zu machen.
- Alltagsgeschäft überlagert die Bewältigung künftiger qualifikatorischer Herausforderungen
 - Qualifizierungsbedarf wird von den Führungskräften nach Einschätzung der BR eher unterschätzt, es fehlt eine adäquate Planung und Umsetzung
 - BR hat das Qualifikationsproblem erkannt, ist aber auf dessen Lösung nicht ausreichend vorbereitet.
 - Beschäftigte unterschätzen den Transformationsprozess – auch in qualifikatorischer Hinsicht

NGN und die Folgen für DTTS

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- Bislang wurden Qualifizierungsbedarfe nur punktuell identifiziert. Eine systematische Personal- und Qualifizierungsplanung im Hinblick auf NGN ist nicht vorhanden.
- Aus Sicht der BR liegen die Qualifizierungsbedarfe in folgenden Bereichen
 - LAN, Hybrid Mobilfunk, Glasfaser, Laser, Starkstrom
 - Messtechnik, Netzwerktechnik, Konfiguration, Fehleranalyse
- Hemmnisse für Qualifizierung
 - Beschäftigte: Motivation
 - Unternehmen: Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen

NGN und die Folgen für DTTS

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- Handlungsbedarfe und Ansatzmöglichkeiten für Betriebsräte
 - Aktivere Rolle der Betriebsräte bei Weiterbildungsfragen im NGN-Kontext
 - Mitarbeiter zur Notwendigkeit stärkerer Weiterbildungsbeteiligung überzeugen, Sensibilisierung für NGN und Weiterbildungsthemen
 - Mitarbeiter zu Qualifizierungsbedarf befragen
 - Qualifizierungsmaßnahmen bei Arbeitgeber einfordern
 - Mitarbeit in zentralen und regionalen Ausschüssen für Qualifizierungsfragen
 - Ausschöpfung von Mitbestimmungsrechten zur betrieblichen Weiterbildung, rechtzeitige Beteiligung von BR, Einbeziehung SchwbV
 - Frühzeitiges Einholen von Informationen
 - mehr zeitliche Ressourcen, Hinzuziehung von externem Sachverstand

NGN und die Folgen für DT Technik

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- Entwicklung der Qualifikationsbedarfe im NGN-Kontext
 - Entwicklung hin zu Glasfaser geht nicht so schnell vonstatten wie ursprünglich geplant
 - Mit der Entscheidung „pro Vectoring“ behalten Kompetenzen im Umgang mit Kupfer weiter an Wert
 - Kompetenzprofile hängen mit der künftigen Entwicklung zusammen, daher können sie sich auch wieder (kurzfristig) ändern
 - Sich abzeichnende Qualifikationsbedarfe im NGN-Kontext
 - Planung
 - Bf.-Messung
 - Projektierung
 - Dokumentation
 - Das für NSO aufgelegte Qualifizierungsprogramm „Network Competence“ sollte für alle Technikbereiche angeboten werden.

NGN und die Folgen für DT Technik

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- Problembewusstsein „NGN und Qualifizierung“
 - Bei Führungskräften und den Betriebsräten ist das Problembewusstsein hinsichtlich der Veränderungen im Qualifikationsprofil stark vorhanden
 - Bei Beschäftigten ist Problembewusstsein nicht so stark ausgeprägt
 - Qualifikationsstand bei den Technikbereichen (TI / NSO / Planung) unterschiedlich hoch

NGN und die Folgen für DT Technik

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- Stand Personalentwicklung und Qualifizierung bei DT Technik
 - aktuelle Bedarfe sind gut abgebildet, ein systematisches, auf die Zukunft gerichtetes Qualifikationskonzept ist aber nicht erkennbar
 - Fragen nach der Einbindung der Beschäftigten bleiben weitgehend offen
 - oft wird zu früh geschult, so dass bei der tatsächlichen Einführung der neuen Technik das Erlernte schon teilweise vergessen wurde
 - es sollte mehr darauf geachtet werden, dass die in Qualifizierung einbezogenen Beschäftigten auch tatsächlich die Zielgruppe ist
- Herausforderungen bei der Durchsetzung von Qualifizierung
 - Bereitschaft vorhanden, aber begrenztes Budget
 - daher werden sich die Beschäftigten voraussichtlich vieles durch „Learning by Doing“ aneignen müssen
 - erhöhter Qualifizierungsbedarf schwerbehinderter Menschen

NGN und die Folgen für DT Technik

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- Handlungsansätze
 - Frühzeitiges Einfordern von Informationen und Schulungen beim Arbeitgeber
 - stärkere Einbindung der Schwerbehindertenvertretung
 - Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten, auch über den Abschluss entsprechender Tarifverträge
- Notwendige Ressourcen BR
 - Wissen über die rechtlichen Möglichkeiten
 - Beharrlichkeit und Durchsetzungsvermögen
 - betriebliche Vernetzung
 - Frühzeitige und umfassende Beteiligung durch Arbeitgeber

NGN und die Folgen für DTKS

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- Entwicklung der Qualifikationsbedarfe im NGN-Kontext
 - Qualifikationsanforderungen unterscheiden sich innerhalb des Kundenservice zwischen Vertrieb und Service-Hotlines teilweise deutlich voneinander
 - Dargestellte Veränderungen auf DTKS (Rückgang First Level, Zunahme Second-Level) werden durch Betriebsräte bestätigt
 - Sich abzeichnende Qualifikationsbedarfe im NGN-Kontext
 - All-IP
 - SCT für alle Netze (FTTH)
 - Anwendungen (Entertain)

NGN und die Folgen für DTKS

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- Problembewusstsein „NGN und Qualifizierung“
 - Bei Führungskräften unterschiedlich stark ausgeprägt – stark KPI-getrieben und vom Budget abhängig
 - Beim Betriebsrat bislang wenig Problembewusstsein vorhanden: Thema wird vom Tagesgeschäft überdeckt, kaum Zeit und Energie für die Beschäftigung mit mittel- und längerfristigen Problemen
 - Bei Beschäftigten besteht oftmals keine ausgeprägte Bereitschaft zu mehr Qualifizierung

NGN und die Folgen für DTKS

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- Stand Personalentwicklung und Qualifizierung bei DTKS
 - Qualifikationsbedarfe sind in SCT identifiziert, aber noch keine ausreichende Berücksichtigung von NGN / IP-Produkten
 - Qualifizierung erfolgt meist ad hoc nur fürs Tagesgeschäft (neue Anwendungen, Produkte)
 - Eine in die Zukunft gerichtete, nachhaltige Personalentwicklung mit entsprechender Qualifizierung existiert kaum
- Hemmnisse für notwendige Qualifizierungen
 - fehlende Bereitschaft und Willen zu qualifizieren
 - knappe Geld- und Zeitressourcen
 - mangelhafte Akzeptanz der Qualifizierungsnotwendigkeit von MA

NGN und die Folgen für DTKS

Aussagen der Betriebsräte in der 1. Seminareinheit

- Handlungsansätze
 - Nutzung der rechtlichen Möglichkeiten (BetrVG, ZiAs, Arbeitsstättenverordnung, AR)
 - Einflussnahme über den Mopped-Ausschuss.
 - Bewusstseinsbildung bei Mitarbeiter/innen, um diese für die künftigen Entwicklungen und Herausforderungen zu sensibilisieren
- Notwendige Ressourcen BR
 - Informationen über Trends und Veränderungen
 - Vernetzung mit anderen Akteuren im Unternehmen, BR
 - Beteiligung an zentralen/örtlichen Ausschüssen für Weiterbildungsfragen
 - Problem: Regionale Verortung der Betriebsräte - zentrale Steuerung von Budgets und Qualifizierungsangeboten

1. NGN – technisches Konzept und Stand der Dinge
2. NGN und die Folgen für Beschäftigung und Qualifikation
3. NGN und Qualifizierung – Einstellungen der Betriebsräte
4. **NGN und Qualifizierung – die 2. Seminarreihe des Projekts IWP Telekom**

Qualifizierung und NGN

Handlungsfelder und Instrumente für Betriebsräte

- Information und Diskussion zu Planungen, Stand und Prozessen zur Qualifizierung im NGN-Kontext bei DTTS
- Rollen und Handlungsfelder für Betriebsräte im Bereich NGN und Qualifizierung
- Handlungsorientierte Vorgehensweise: Arbeitsgruppen zu konkreten betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten der Seminarinhalte
 - Verankerung des Themas im Betriebsrat
 - Information / Einbeziehung von Beschäftigten
 - Durchführung eines Pilotprojekts zur Qualifizierungsbedarfsermittlung
- Möglichkeiten zur weiteren Unterstützung durch Beratung und Begleitung durch das Projekt IWP Telekom