

Innovationen und Weiterbildung

Herausforderungen aus Sicht betrieblicher
Interessenvertreter/innen bei der Deutschen Telekom

Gefördert durch:

Impressum

Herausgeber:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich 9 Telekommunikation, Informationstechnologie
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
<http://tk-it.verdi.de/>

Datum:

Mai 2014

Autoren:

Michaela Klemisch, Simone Martinetz, Bernd Bienzeisler

Umschlaggestaltung:

CD/S, Concept & Design Stuttgart Werbe GmbH

Innovationen und Weiterbildung **Herausforderungen aus Sicht betrieblicher** **Interessenvertreter/innen bei der Deutschen Telekom**

Projekt Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten der Telekom-Servicegesellschaften (IWP Telekom)

Bericht zu Arbeitspaket 2a: Bestandsaufnahme der Kompetenzen und Informationsbedarfe der Betriebsräte im Themenfeld »NGN und Qualifizierung«

Das Projekt „Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten der Telekom-Service-Gesellschaften“ (IWP-Telekom)



Mit dem Umbau des Telekommunikationsnetzwerkes in ein „Next Generation Network“ (NGN) verändert sich nicht nur das Telekommunikationsnetz in Deutschland fundamental. Gleichzeitig hat diese technische Innovation in den Deutschen Telekom - Servicegesellschaften Netzproduktion, Technischer Service und Kundenservice große Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen der rund 50.000 dort beschäftigten Arbeitnehmer/-innen.

Das Projekt „Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten der Telekom-Service-Gesellschaften“ (IWP-Telekom) der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft verfolgt das Ziel, ausgehend von den genannten Veränderungen, die Weiterbildungsanstrengungen in den Unternehmen zu verstärken, die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zu erhöhen und dazu die zwischen den Sozialpartnern vereinbarten tarifvertraglichen Bestimmungen zur Qualifizierung in die betriebliche Praxis umzusetzen. Zu diesem Zweck werden Betriebsrätinnen und Betriebsräte der DT-Service-Gesellschaften umfassend geschult und beratend begleitet, um sie für eine aktive Rolle in diesem Transformationsprozess zu befähigen und zu Treibern der Weiterbildung im NGN-Kontext zu machen.

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und vom Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms „weiter bilden“ (www.initiative-weiter-bilden.de) gefördert.

Weitere Informationen und Materialien sind der Projekthomepage zu entnehmen: www.iwp-tk.de

Inhalt

Abbildungen	4
1. Das Arbeitspaket 2a im Projekt IWP-Telekom	5
2. Interviews	6
2.1 Vorbereitende Arbeiten	6
2.2 Vorbereitung und Durchführung der Interviews.....	7
2.3 Wesentliche Ergebnisse der Interviews	7
3. Quantitative Erhebung	11
3.1 Umsetzung der quantitativen Erhebung	11
3.2 Ergebnisse der quantitativen Erhebung	12
4. Fazit	19
Anhang.....	20
Anhang 1: Interviewleitfaden für die Befragtengruppe »Betriebsräte« ...	20
Anhang 2: Interviewleitfaden für die Befragtengruppe »weitere Befragte«	23
Anhang 3: Fragebogen für die Online-Befragung.....	26
Anhang 4: Screenshots der Online-Befragung	34

Abbildungen

Abb. 01: Qualifizierungsbedarfe der Betriebsräte	10
Abb. 02: Ausschnitt aus der Online-Befragung	12
Abb. 03: Vorbereitung auf Veränderungen	13
Abb. 04: Beurteilung des Weiterbildungsprogramms.....	14
Abb. 05: Bedeutung von NGN	14
Abb. 06: Rolle des Betriebsrats bei technischen Innovationen.....	15
Abb. 07: Rolle des Betriebsrats bei der Qualifikationsstrategie	16
Abb. 08: Rahmenbedingungen für die Mitgestaltung von technischen Innovationen.....	17
Abb. 09: Schulungsmaßnahmen.....	18

1. Das Arbeitspaket 2a im Projekt IWP-Telekom

Der Umbau der Infrastruktur im Telekommunikationsbereich zu sogenannten »Next Generation Networks« (NGN) ist wahrscheinlich die fundamentalste Transformation im IKT-Sektor. Sie hat Folgen sowohl für den Aufbau, die Wartung, den Betrieb und die Leistungsfähigkeit der Telekommunikationsnetze als auch für die Anzahl der Arbeitsplätze, die Arbeitsinhalte und die Qualifikationsanforderungen.

Das Projekt »Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten der Telekom-Servicegesellschaften« hat zum Ziel, die Betriebsräte der DT-Servicegesellschaften bei der Bewältigung der qualifikatorischen Herausforderungen im Kontext der Netzmodernisierung durch Schulungsmaßnahmen und Coaching zu unterstützen. Die Projektleitung obliegt dem Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ESF-Projektbüro, das Fraunhofer IAO unterstützt das Projekt in seiner Funktion als Unterauftragnehmer. Das Projekt wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und hat eine Laufzeit von Januar 2012 bis Dezember 2014.

Aufgabe des Fraunhofer IAO im Projekt ist es unter anderem, zu erheben, welche Kompetenzen, aber auch welche Informations- und Qualifizierungsbedarfe Betriebsräte der Deutschen Telekom haben, um technologisch und organisatorisch induzierte Innovationsprozesse erfolgreich mitgestalten zu können und um erkennen zu können, welche Qualifikationen die Beschäftigten im Zuge solcher Prozesse benötigen. Um die Qualifizierungsbedarfe der Betriebsräte aufzunehmen, führte das Fraunhofer IAO qualitative leitfadengestützte Interviews mit verschiedenen Interviewpartnern durch. Darauf aufbauend wurde zusätzlich eine quantitative Erhebung unter allen am Projekt beteiligten Betriebsräten durchgeführt, um die Ergebnisse der Interviews auf eine breitere Basis zu stellen.

2. Interviews

2.1 Vorbereitende Arbeiten

Ziel der Interviews war es, eine erste Bestandsaufnahme zu den Kompetenzen und Informationsbedarfen der Betriebsräte beim Thema NGN zu erstellen. Dafür informierte sich das IAO-Projektteam vorab über die technischen Entwicklungen auf dem Weg zu den »Next Generation Networks« und die erwarteten Auswirkungen. Dazu wurde Literatur gesichtet, insbesondere ist hier das Gutachten von Michael Schwemmler aus dem Jahr 2009 zu nennen (Schwemmler, M.: Next Generation Networks und Beschäftigung, Stuttgart, 2009) und ein Beitrag von Darbishire aus dem Jahr 2007 (Darbishire, O: Next Generation Networks. Technological Change, Employment and Skills in The International Journal of Technology, Knowledge and Society, Volume 2, Number 7, p. 49-55, Melbourne, 2007) sowie mehrere Meldungen aus der Presse und eigene Veröffentlichungen der Deutschen Telekom (z.B. Unternehmenspräsentation).

Daraufhin legte das IAO-Projektteam in Abstimmung mit dem ESF-Projektbüro von ver.di den zu befragenden Personenkreis fest. Um ein umfassendes Bild zur Situation der Betriebsräte erstellen zu können, sollten neben Betriebsräten auch Vertreter von ver.di und Arbeitgebervertreter der Deutschen Telekom interviewt werden. Damit sollte sichergestellt werden, dass sowohl ein Selbst- als auch ein Fremdbild über die Kompetenzen und Informationsbedarfe der Betriebsräte entsteht.

Daraufhin wurden Leitfäden für die Durchführung der Gespräche entworfen. Es wurden zwei Leitfäden entwickelt. Der erste Leitfaden richtet sich an Betriebsräte, der zweite Leitfaden richtet sich an die übrigen Befragungspersonen, also ver.di-Vertreter und Telekom-Arbeitgebervertreter. Die beiden Leitfäden sind im Wesentlichen identisch. Der Unterschied besteht hauptsächlich darin, dass die Betriebsräte die Fragen aus ihrer eigenen Sicht beantworten sollen und die übrigen Befragungspersonen angeben sollen, wie sie die Rolle, Aufgaben und Möglichkeiten des Betriebsrats sehen. Die Gesprächsleitfäden wurden ebenfalls mit dem ESF-Projektbüro von ver.di abgestimmt. Die einzelnen Themenschwerpunkte der Leitfäden sind die folgenden:¹

- Angaben zur Person
- Angaben zu Aufgaben und zur Rolle des Betriebsrats in den Telekom-Servicegesellschaften
- Zur aktuellen Situation der DT-Servicegesellschaften
- Auswirkungen von Innovationsprozessen auf die Betriebsratsarbeit
- Rahmenbedingungen des Betriebsrats zur Mitgestaltung von Innovationsprozessen
- Zukünftige Entwicklungslinien für Betriebsräte zur Begleitung von Innovationsprozessen

¹ Die vollständigen Interviewleitfäden befinden sich im Anhang.

2.2 Vorbereitung und Durchführung der Interviews

Die drei Personengruppen, die für die Durchführung der Interviews angesprochen wurden, waren die folgenden:

- Vertreter der Gesamtbetriebsräte der drei Servicegesellschaften der Deutschen Telekom (DT Kundenservice, DT Technischer Service, DT Technik)
- Vertreter aus dem ver.di-Fachbereich Telekommunikation & Informationstechnologie
- Vertreter aus dem Personalmanagement der Deutschen Telekom

In jeder Gruppe wurden Personen per E-Mail oder telefonisch kontaktiert und gefragt, ob Sie selbst für ein Interview zur Verfügung stünden oder ob sie einen weiteren Ansprechpartner nennen könnten. So konnten für den Zeitraum von November bis Dezember 2012 insgesamt sechs Interviewtermine vereinbart werden. Die Interviews dauerten zwischen 60 und 120 Minuten. Den Interviewpartnern wurden vor dem Interviewtermin der Leitfaden und ein Informationsblatt zum Projekt per E-Mail zugesendet, damit sie sich auf das Gespräch vorbereiten konnten. Die Interviews wurden sehr frei geführt, der Leitfaden diente lediglich als Hilfestellung. Es wurden in der Regel alle im Leitfaden genannten Themenblöcke besprochen, jedoch nicht zwingend mit allen zugehörigen Unterfragen. Vier der sechs Gespräche wurden mit dem Einverständnis der Interviewpartner mithilfe eines Diktiergerätes aufgezeichnet und im Nachgang verschriftlicht. Dabei wurde kein wörtliches Transkript verfasst, sondern teilweise Aussagen zusammengefasst, wobei jedoch durchaus viele wichtige Aussagen auch wörtlich übernommen wurden. Bei den ersten beiden geführten Interviews zeichneten die Interviewer das Gespräch nicht digital auf, sondern protokollierten handschriftlich während des Gesprächs mit. Fünf der Interviews konnten bei einem persönlichen Besuch geführt werden. Ein Interview wurde aufgrund von Schwierigkeiten bei der Terminfindung telefonisch durchgeführt.

2.3 Wesentliche Ergebnisse der Interviews

Die Interviewtranskripte wurden zunächst einzeln analysiert und die darin angesprochenen Themenbereiche geclustert. Anschließend wurden die einzelnen Aussagen aller Interviews zu verschiedenen Themen verglichen und auf Entsprechungen, Ergänzungen und Gegensätzliches geprüft. Die wesentlichen Ergebnisse werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

Einschätzung der technologischen Veränderungen und der Folgen

Dass sich die Deutsche Telekom durch die technologischen Veränderungen nicht zuletzt aufgrund des geplanten Glasfaserausbaus in einem Wandel befindet, der alle Servicegesellschaften, wenn auch unter Umständen in unterschiedlichem Ausmaß, betrifft, wird von allen Befragten aus allen Bereichen (ver.di, Telekom, GBR) bestätigt. Auch in der Einschätzung, dass der Netzausbau voraussichtlich mit erheblichen Arbeitsplatzverlusten einhergehen wird, besteht Konsens. Wie schnell dieser Wandel vollzogen wird und wie stark die Auswirkungen auf die Beschäftigten sein werden, kann dagegen nicht mit Sicherheit vorausgesagt werden. Hier gehen die Meinungen etwas auseinander. Generell zeigt sich, dass für die beiden technisch ausgerichteten Servicegesellschaften stärkere und unmittelbarere Veränderungen erwartet werden. Die DT Kundenservice wird, nach Meinung der zuständigen stellvertretenden GBR-Vorsitzenden, eher indirekt betroffen sein.

Neben den unmittelbaren technischen Veränderungen und dem damit einhergehenden veränderten Bedarf an Beschäftigten (sowohl qualitativ als auch quantitativ) wird von mehreren Gesprächspartnern aus unterschiedlichen Bereichen die Einschätzung geäußert, dass in allen Servicegesellschaften neue Geschäftsfelder erschlossen bzw. neue Geschäftsmodelle benötigt werden, um weiterhin wettbewerbsfähig zu sein.

Insbesondere aus der Telekom-Arbeitgebersicht gelten die Betriebsräte der beiden technischen Servicegesellschaften als »Bestandswahrer«, da sie sich in der Vergangenheit weniger mit Veränderungen auseinandersetzen mussten. Die Betriebsräte des Bereichs Kundenservice gelten eher als »Gestalter«, da es hier in der Vergangenheit bereits größere Umorganisationen gab, in denen die Betriebsräte Erfahrung in der Mitgestaltung gesammelt haben.

Anforderungen an Betriebsräte

In Bezug auf innovative und damit einhergehende qualifikatorische Veränderungen beschreiben die interviewten ver.di-Vertreter, was sie sich von den Betriebsräten bei der Telekom wünschen. Die Betriebsräte sollten Veränderungen, z.B. aufgrund von technologischen Entwicklungen, frühzeitig erkennen und daraus ableiten können, in welchen Berufsgruppen welche Qualifizierungsbedarfe bei den Beschäftigten liegen und in welchen Bereichen die Beschäftigten zukünftig eingesetzt werden können. Nach Meinung der ver.di-Vertreter sehen viele Betriebsräte strategische, auf die Zukunft ausgerichtete Fragestellungen zur Qualifizierung von Beschäftigten momentan nicht als ihre originäre Aufgabe an und verkennen manchmal den strategischen Einfluss, der mit dem Thema Weiterbildung verbunden sein kann. Dies liegt nach Einschätzung der ver.di-Vertreter daran, dass die Betriebsräte mit der Bewältigung von alltäglichen Betriebsratsaufgaben völlig ausgelastet oder sogar überlastet sind.

Auch die interviewten Arbeitgebervertreter der Telekom wurden gebeten zu formulieren, welche Anforderungen aus Ihrer Sicht Betriebsräte erfüllen sollten. So denken sie, dass für Betriebsräte zunehmend ein ganzheitlicher Blick auf das Unternehmen (Verständnis für die Arbeitgeberperspektive, Überblick über Wettbewerber, Kundenwünsche, technologische und wirtschaftliche Entwicklungen) sowie strategisches und unternehmerisches Denken, z.B. die Entwicklung von Ideen für neue Produkte oder Geschäftsmodelle, wichtig wird.

Kompetenzen und Qualifikationsbedarfe der Betriebsräte

Die Gesamtbetriebsräte unterstreichen, dass sie sich bereits sowohl mit dem Thema Innovationen als auch mit dem Thema Qualifizierung beschäftigen.

In der DT Technischer Service ist es ein Verdienst des Betriebsrats, dass neue Märkte wie Smart Metering erschlossen werden konnten. Der Betriebsrat hatte selbständig Ideen für neue Geschäftsmodelle entwickelt, um Arbeitsplätze zu sichern. Ausgangspunkt für seine Überlegungen war, bei welchen neuen Aufgaben die Beschäftigten mit ihren aktuellen Qualifikationen zusätzlich eingesetzt werden können. Trotzdem hat der Betriebsrat auch erkannt, dass eine Um- bzw. Weiterqualifizierung der Beschäftigten für zukünftige Geschäftsfelder nötig ist und dass ganz neue Berufsfelder entstehen. Dafür ist eine systematische und kontinuierliche Qualifizierung notwendig. Der Betriebsrat sieht seine Rolle hier in der Schaffung der Rahmenbedingungen durch die Gestaltung von

Tarifverträgen, aber nicht in der Konzipierung von Qualifizierungsangeboten oder der Auswahl von notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter. Diese umfangreiche Beschäftigung mit dem Thema Qualifizierung wie im Gesamtbetriebsrat ist jedoch nicht in allen örtlichen Betriebsräten gegeben. Dort haben oft andere Themen Priorität, weil Zuständigkeitsbereiche der Betriebsräte zu groß sind. Eine weitere Sensibilisierung für die Bedeutung von Qualifizierung ist in den einzelnen Betriebsräten aus Sicht des Gesamtbetriebsrats wichtig. Die Konzipierung von Qualifizierungsmaßnahmen sieht der Gesamtbetriebsrat nicht als Betriebsratsaufgabe an. Dies wäre vom Betriebsrat auch nicht leistbar. Dafür existiert im Unternehmen eine eigene Abteilung. Der Betriebsrat gibt lediglich Impulse.

In der DT Technik ist der Blick des Gesamtbetriebsrats auf das Thema Qualifizierung eher quantitativ geprägt. Mithilfe eines Personalplanungstools kann die Belegschaft entsprechend den Anforderungen in unterschiedlichen technischen Projekten eingesetzt werden und der Personalbedarf für zukünftige Maßnahmen kann geplant werden, indem die benötigte Anzahl der Personen aus unterschiedlichen Qualifikationsbereichen berechnet wird. Diese Sichtweise ist jedoch auf eine rein quantitative »Verschiebung« bestehenden Personals gerichtet. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit Qualifizierung wird im Interview nur im Zusammenhang mit dem Thema »Alternsgerechtes Arbeiten« angesprochen. Hier ist der Betriebsrat gefordert, neue Einsatzmöglichkeiten für ältere Beschäftigte zu finden und den dafür notwendigen Qualifizierungsbedarf zu ermitteln.

In der DT Kundenservice gilt Qualifizierung für den Gesamtbetriebsrat ebenfalls als wichtiges Thema. Hier liegt der Fokus allerdings darauf, gegenüber dem Arbeitgeber die Teilnahme von Beschäftigten an Qualifizierungsmaßnahmen durchzusetzen. Vom Gesamtbetriebsrat wird bemängelt, dass im Unternehmen Qualifizierung hauptsächlich als Kostenfaktor gesehen wird. Für den Gesamtbetriebsrat ist Qualifizierung der Schlüssel zu fachlichem Aufstieg und zur Aufwertung des Images und der Leistungen des Kundenservices. Deswegen hat der Betriebsrat ein Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter vorgelegt und mit dem Arbeitgeber verhandelt. Das Thema Qualifizierung wird hier also ganz konkret in einem eng gesteckten Rahmen behandelt. Mehr scheint aufgrund des von der Gesprächspartnerin geschilderten Widerstands der Arbeitgeberseite und der Arbeitsbelastung des Betriebsrats mit anderen Aufgaben nicht möglich zu sein.

Schlussfolgerungen

Die Beispiele zeigen, dass Qualifizierung viele Aspekte hat. Zum einen kann Qualifizierung aus quantitativer Perspektive betrachtet werden. Dies beinhaltet den flexiblen Einsatz der Beschäftigten je nach Qualifikation in unterschiedlichen technischen Projekten. Eine weitere Perspektive ist die Qualifizierung einzelner Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen zur besseren Bewältigung ihres Tagesgeschäfts oder neu entstandener Aufgaben. Eine dritte Perspektive ist die Antizipation oder auch Mitgestaltung von Veränderungsprozessen und die Abschätzung der damit verbundenen, neuen oder veränderten Qualifizierungsbedarfe. Eine vierte Perspektive ist die Gestaltung und das Angebot solcher Qualifizierungsmaßnahmen formalisiert eingebunden in ein Weiterbildungskonzept.

Aus den Interviews lässt sich schlussfolgern, dass der Betriebsrat einige dieser Perspektiven auf Qualifizierung, insbesondere die beiden erstgenannten, einnimmt. Von den anderen Parteien (ver.di, Arbeitgeberseite) wird jedoch, wie sich aus den Interviews ableiten lässt,

insbesondere die dritte Perspektive von den Betriebsräten erwartet. Damit lässt sich festhalten, dass es wichtig ist, zu definieren und zu kommunizieren, was genau die Aufgabe der Betriebsräte in Bezug auf die Mitarbeiterqualifizierung sein soll. Als nächstes müssen die Betriebsräte befähigt werden, diese Aufgabe wahrzunehmen.

Qualifizierungswünsche von Betriebsräten

Die Vorschläge der Interviewten, was eine Qualifizierungsmaßnahme für Betriebsräte beinhalten müsste, damit diese innovative Veränderungsprozesse mitgestalten können, ähneln sich über die Befragungsgruppen. Genannt wurden insbesondere das Lernen von positiven oder negativen Beispielen anderer Unternehmen (im Idealfall aus Betriebsratsicht), Austausch mit anderen Betriebsräten, die ähnliche Situationen bereits gemeistert haben, Vermittlung eines ganzheitlichen Blicks auf das Unternehmen (Wettbewerber, Kunden, politische Rahmenbedingungen), betriebswirtschaftliche Kenntnisse und die Möglichkeit zur Einnahme und Erprobung von unterschiedlichen Perspektiven bei der Bewältigung von realen, komplex angelegten Aufgaben (z.B. Einnahme der Arbeitgeberperspektive in einem Rollenspiel). Abb. 01 zeigt die Bereiche, in denen bei den Betriebsräten weiterer Informations- und Qualifikationsbedarf besteht.

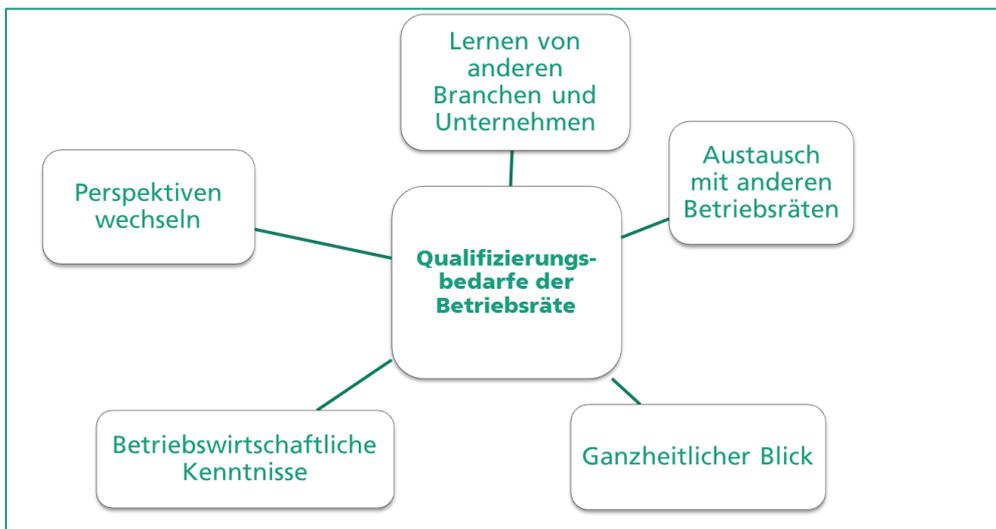


Abb. 01: Qualifizierungsbedarfe der Betriebsräte

3. Quantitative Erhebung

Um die ersten Ergebnisse aus den Interviews auf eine breitere Datenbasis zu stellen, wurde beschlossen, zusätzlich eine quantitative Erhebung durchzuführen. Damit sollten alle Betriebsräte einbezogen werden, die sich im Projekt beteiligen und die an den Schulungsmaßnahmen teilnehmen. Um diese Zielgruppe schnell und kostengünstig zu erreichen, sollte die Befragung online durchgeführt werden.

3.1 Umsetzung der quantitativen Erhebung

Die Entwicklung des quantitativen Fragebogens orientierte sich an den Ergebnissen der Interviews und baute darauf auf. Der Fragebogen besteht aus den folgenden Themenpunkten:¹

- Technologische Entwicklungen im Unternehmen und deren Auswirkungen
- Organisation der Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten in der Telekom
- Einschätzung der eigenen Rolle als »Innovations- und Weiterbildungspartner«
- Handlungsspielräume und Kompetenzen des Betriebsrats
- Allgemeine Angaben zur Person und Betriebsratszugehörigkeit

Der Fragebogen wurde mithilfe des Tools »Lime Survey« online umgesetzt. Abb. 02 zeigt beispielhaft in einem Ausschnitt das optische Erscheinungsbild der Befragung.²

¹ Der gesamte Fragebogen befindet sich im Anhang.

² Die gesamte Befragung befindet sich als Screenshots im Anhang.

1) Technologische Entwicklungen im Unternehmen und deren Auswirkungen

In diesem Frageblock interessiert uns, inwieweit die aktuellen und zukünftig zu erwartenden technologischen Entwicklungen die Arbeit in der Telekom beeinflussen.

Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

Die aktuellen und zukünftigen technologischen Entwicklungen im Umfeld der Telekom und in der Telekom selbst führen dazu, ...

	1 - stimme vollkommen zu	2	3	4	5 - stimme überhaupt nicht zu
..., dass sich die Aufgabenbereiche und Tätigkeiten in der Telekom insgesamt zukünftig sehr stark ändern werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..., dass sich die Aufgabenbereiche und Tätigkeiten in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, zukünftig sehr stark ändern werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..., dass in Zukunft deutlich weniger Beschäftigte in der Telekom benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..., dass in Zukunft deutlich weniger Beschäftigte in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..., dass zukünftig Beschäftigte mit deutlich veränderten Qualifikationen als aktuell in der Telekom benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..., dass zukünftig Beschäftigte mit deutlich veränderten Qualifikationen als aktuell in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

? Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = "stimme vollkommen zu" bis 5 = "stimme überhaupt nicht zu" ein.

Abb. 02: Ausschnitt aus der Online-Befragung

Insgesamt wurden 116 Betriebsräte per E-Mail zur Befragung eingeladen. Die Einladung erfolgte durch das ESF-Projektbüro von ver.di am 28. Mai 2013. Die Teilnahme an der Befragung war von diesem Tag an bis zum 12. Juni 2013 möglich. Insgesamt beteiligten sich 57 Personen an der Befragung, was einer Rücklaufquote von 49 Prozent entspricht. Die erhobenen Daten wurden in das Statistikprogramm SPSS transferiert, bereinigt und ausgewertet.

3.2 Ergebnisse der quantitativen Erhebung

Angaben zu den Teilnehmern der Befragung

Von den Betriebsräten, die sich an der Befragung beteiligt haben, sind über 80 Prozent männlich. 38 Prozent der Befragten sind zwischen 41 und 50 Jahren alt, weitere 42 Prozent sind über 50 Jahre alt. Mehr als die Hälfte der Befragten ist bereits seit mindestens zehn Jahren im Betriebsrat tätig. 16 Prozent der Befragten gehören der DT Kundenservice an, die übrigen Befragten gehören zu jeweils mehr als 40 Prozent zu DT Technischer Service und zu DT Technik. Bei der Freistellung für die Betriebsratsarbeit zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Servicegesellschaften. Während 78 Prozent der Befragten der DT Kundenservice für die Betriebsratsarbeit freigestellt sind, sind es bei DT Technischer Service nur 57 Prozent und bei DT Technik nur 42 Prozent.

Technologische Entwicklungen

Unter den befragten Betriebsräten herrscht eine große Zustimmung dazu, dass aktuelle und zukünftige technologische Entwicklungen zu einer starken Veränderung der Aufgabenbereiche und Tätigkeiten im Unternehmen und auch der eigenen

Servicegesellschaft führen werden. Hierbei wird in der DT Kundenservice die Auswirkung der technologischen Entwicklungen auf die eigene Servicegesellschaft geringer eingeschätzt als bei der DT Technischer Service und der DT Technik. Damit bestätigt sich die Tendenz, die sich bereits in den Interviews gezeigt hat.

Einen zukünftigen Minderbedarf an Beschäftigten innerhalb der Telekom sowie den einzelnen Servicegesellschaften als Auswirkung technologischer Entwicklungen prognostizieren knapp zwei Drittel der Betriebsräte. Auch hier unterscheidet sich die Einschätzung der Betriebsräte der Servicegesellschaft DT Kundenservice von den anderen Servicegesellschaften. So prognostizieren Betriebsräte der DT Kundenservice zwar zu 100 Prozent einen zukünftigen Minderbedarf an Beschäftigten in der Telekom, jedoch nur zu 44 Prozent einen solchen in der eigenen Servicegesellschaft.

Die überwiegende Mehrheit der befragten Betriebsräte ist der Auffassung, dass aufgrund der technologischen Entwicklungen deutlich veränderte Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten gestellt werden. Diese Tendenz wird für das gesamte Unternehmen und auch die einzelnen Servicegesellschaften gesehen (vgl. Abb. 03). Es zeigt sich hierbei wiederum, dass die Betriebsräte der DT Kundenservice eine solche Veränderung als geringer für die eigene Servicegesellschaft einschätzen (67 Prozent Zustimmung) als die DT Technischer Service (100 Prozent Zustimmung) und die DT Technik (96 Prozent Zustimmung).

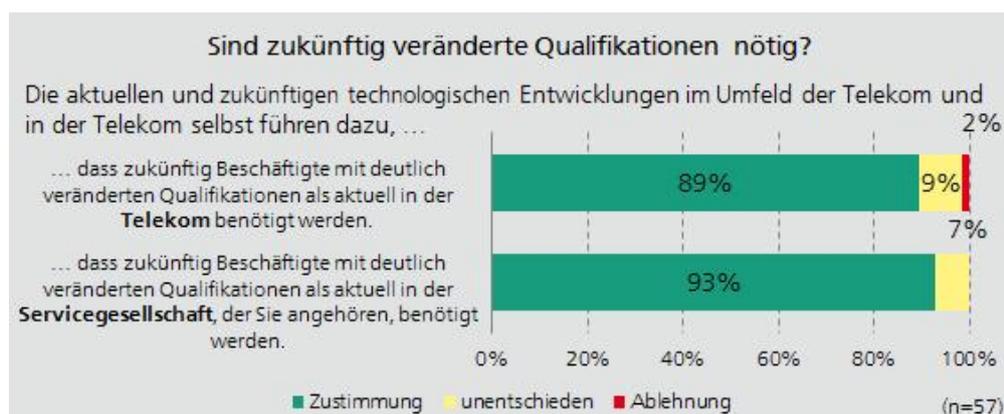


Abb. 03: Vorbereitung auf Veränderungen

Weitere Auswirkungen durch technologische Entwicklungen sehen die befragten Betriebsräte im Geschäftsmodell. Über die Hälfte der Befragten ist der Ansicht, dass schon in den nächsten drei bis fünf Jahren »das Geld mit ganz anderen Geschäftsmodellen verdient wird«. Lediglich etwa ein Fünftel der Befragten lehnt eine solche Aussage ab. Auch dieses Ergebnis bestätigt die ersten Erkenntnisse aus den Interviews.

Nur sehr wenige der Betriebsräte sehen das Unternehmen sowie die eigene Servicegesellschaft sehr gut auf die kommenden Veränderungen durch technologische Entwicklungen vorbereitet. Auch hier sind unterschiedliche Auffassungen der Betriebsräte der verschiedenen Servicegesellschaften zu erkennen. Am schlechtesten sehen die Betriebsräte der DT Kundenservice die eigene Servicegesellschaft auf zukünftige technologische Veränderungen vorbereitet (11 Prozent), gefolgt von den Betriebsräten der DT Technik (25 Prozent) und der DT Technischer Service (44 Prozent).

Weiterbildung und Qualifizierung

Mit den bestehenden Angeboten hinsichtlich der Weiterbildung der Beschäftigten sind die Betriebsräte nicht besonders zufrieden. Nur 30 Prozent halten das angebotene Weiterbildungsprogramm für gut geeignet, um die Beschäftigten für die aktuellen

Anforderungen im Unternehmen zu qualifizieren. Geht es um die Qualifizierung der Beschäftigten für zukünftige Anforderungen so liegt die Zustimmung sogar nur bei 11 Prozent (vgl. Abb. 04).

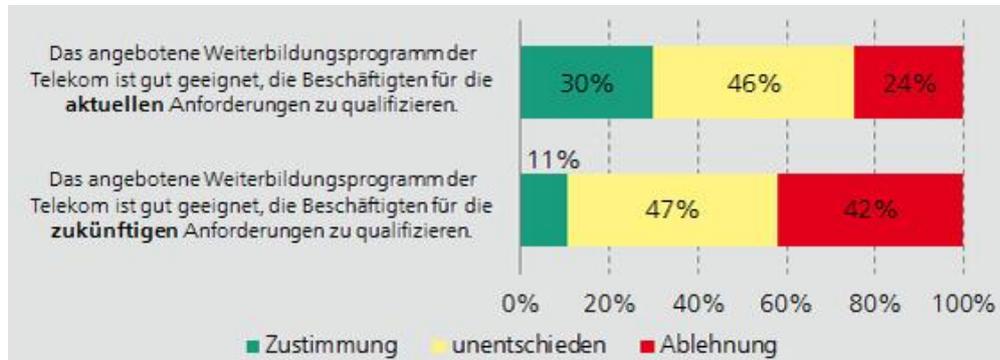


Abb. 04: Beurteilung des Weiterbildungsprogramms

Eine große Unzufriedenheit zeigt sich auch bei der Betrachtung der aktuellen Organisation der Weiterbildungsmaßnahmen. So sind nur 16 Prozent der Betriebsräte der Auffassung, dass die Beschäftigten einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten haben. Über 60 Prozent bemängeln, dass den Beschäftigten nicht genügend Zeit für Weiterbildungsmaßnahmen eingeräumt wird. Zudem sehen nur 18 Prozent eine gute Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten durch Führungskräfte gegeben. Hierbei ist außerdem festzustellen, dass die Unzufriedenheit mit der Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen durch Führungskräfte bei der Servicegesellschaft DT Kundenservice höher ist als bei der DT Technik und der DT Technischer Service.

Einstellungen zum Thema NGN

Die Einführung von NGN wird durch die Betriebsräte mit großer Mehrheit als die derzeit bedeutendste Innovation für die Telekom und auch die eigene Servicegesellschaft wahrgenommen (vgl. Abb. 05). Dies wird vor allem von Betriebsräten der DT Technischer Service und der DT Technik so angesehen (86 Prozent und 92 Prozent Zustimmung). In der DT Kundenservice scheint eine Betroffenheit durch die Innovation noch nicht so spürbar zu sein wie in den anderen Servicegesellschaften. Hier sehen nur ein Drittel der befragten Betriebsräte NGN als bedeutendste Innovation für die eigene Servicegesellschaft an.

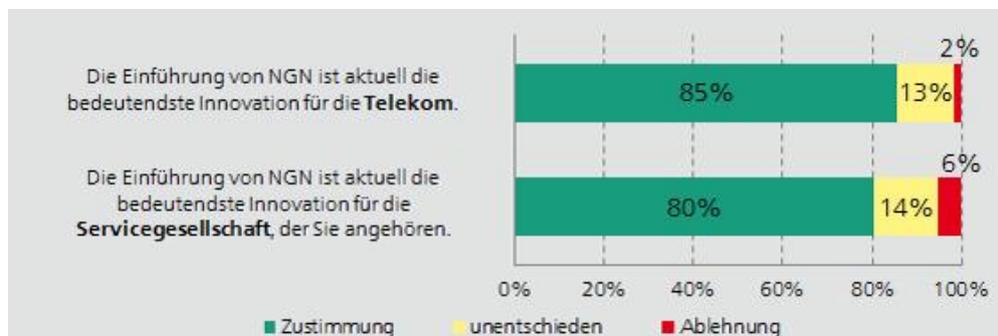


Abb. 05: Bedeutung von NGN

Diese Unterscheidung in der Wahrnehmung der Bedeutung von NGN durch die Betriebsräte der Servicegesellschaften zeigt sich auch in der Einschätzung der Betriebsräte inwiefern NGN und die Auswirkungen der Technologie eines der wichtigsten Themen für die aktuelle und zukünftige Betriebsratsarbeit darstellt. Insgesamt betrachten drei Viertel der Betriebsräte

das Thema als wichtiges Thema für die Betriebsratsarbeit. Dies sind jedoch in der DT Kundenservice nur 45 Prozent der Betriebsräte im Vergleich zu 82 Prozent beim DT Technischer Service und 79 Prozent bei der DT Technik.

Darüber, dass durch NGN Veränderungen bei der Qualifizierung der Beschäftigten erforderlich werden, sind sich die Betriebsräte über die Servicegesellschaften hinweg einig. 95 Prozent der Betriebsräte stimmen dieser Aussage zu.

Betriebsräte als »Innovations- und Weiterbildungspartner«

Die Betriebsräte sehen Weiterbildung und Qualifikation überwiegend als eine von mehreren wichtigen Aufgaben der Betriebsratsarbeit an (87 Prozent) und halten es für notwendig, dass sich der Betriebsrat stärker bzw. viel stärker als bisher in Fragen der Qualifizierung einbringen sollte (86 Prozent).

Hinsichtlich ihrer Rolle bei technischen Innovationen sind die Betriebsräte mit großer Mehrheit der Ansicht, dass sich der Betriebsrat einbringen und die Innovationen mitgestalten sollte (91 Prozent). Knapp 80 Prozent der Betriebsräte sind zudem der Meinung, dass die eigene Position bei technischen Innovationen jedes Mal aufs Neue bestimmt werden soll. Die Meinungen der Betriebsräte zur kritischen Hinterfragung technischer Innovationen (und gegebenenfalls dem Versuch der Verhinderung dieser) fallen ambivalent aus. Zu gleichen Teilen gibt es hier zustimmende und ablehnende Antworten. Das Antwortverhalten bei diesen drei Fragevarianten zeigt, dass die Betriebsräte technischen Innovationen generell offen und positiv gegenüberstehen (vgl. Abb. 06).



Abb. 06: Rolle des Betriebsrats bei technischen Innovationen

Die gegenwärtige Mitgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen wird durch die Betriebsräte als eher negativ angesehen. Nur 35 Prozent sehen sich über die Qualifikationsstrategie des Unternehmens informiert. Eine Mitgestaltung der derzeitigen Qualifikationsstrategie sehen nur 27 Prozent als gegeben an (vgl. Abb. 07). Weiter sind auch nur ein Fünftel der Befragten der Meinung, dass der Betriebsrat einen Überblick über die aktuellen und die zukünftig benötigten Qualifikationen der Beschäftigten hat. Immerhin 30 Prozent der Befragten sagen jedoch aus, dass sich der Betriebsrat mit konkreten Vorschlägen beim Thema Qualifizierungsmaßnahmen einbringt. 44 Prozent sind diesbezüglich der Meinung, der Betriebsrat begleite sogar konsequent die Umsetzung von Qualifizierungsvorschlägen.



Abb. 07: Rolle des Betriebsrats bei der Qualifikationsstrategie

Handlungsspielräume und Kompetenzen

In den quantitativen Fragebogen wurde eine große Anzahl von Rahmenbedingungen formuliert, die für den Betriebsrat wichtig sein könnten, um überhaupt informiert und handlungsfähig bzw. -berechtigt zu sein für die Gestaltung von Innovationen. Im Einzelnen wurden für folgende 13 Rahmenbedingungen die Bedeutung und das Vorhandensein abgefragt:

- Der Betriebsrat hat Zugang zu Informationen über aktuelle Forschungsprojekte und -ergebnisse zu den Innovationsthemen der Telekom.
- Der Betriebsrat tauscht sich mit Forschungsinstituten über die Innovationsthemen der Telekom aus.
- Der Betriebsrat bekommt Informationen von ver.di über die Innovationsthemen der Telekom.
- Der Betriebsrat ist unternehmensintern vernetzt und tauscht sich so über zukünftige Trends und Entwicklungen aus.
- Der Betriebsrat ist unternehmensextern vernetzt und tauscht sich so über zukünftige Trends und Entwicklungen aus.
- Der Betriebsrat wird vom Arbeitgeber frühzeitig über den Start von Innovationsprojekten informiert.
- Der Betriebsrat wird vom Arbeitgeber frühzeitig beim Start von Innovationsprojekten einbezogen.
- Es finden regelmäßig Arbeitskreise mit Betriebsrats- und Arbeitgebervertretern zum Austausch über zukünftige Trends und Entwicklungen statt.
- Der Betriebsrat verfügt über eine Strategie, wie er sich an Innovationsprojekten beteiligen möchte.
- Es finden regelmäßig betriebsratsinterne Arbeitskreise zum Austausch über zukünftige Trends und Entwicklungen statt.
- Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, Sachverständige / Experten in Innovationsprojekte einzubeziehen, die ihn beraten.
- Der Betriebsrat hat einen Überblick über mögliche Folgen der Innovation für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.
- Der Betriebsrat hat einen Überblick über mögliche Folgen der Innovation für die Qualifikationsanforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden.

Bei den Rahmenbedingungen zur Mitgestaltung technischer Innovationen durch die Betriebsräte zeigt sich ein großer Unterschied zwischen der Einschätzung der Bedeutung der Rahmenbedingungen auf der einen Seite und deren Vorhandensein auf der anderen (vgl.

Abb. 08). Die abgefragten Rahmenbedingungen wurden durch die befragten Betriebsräte mehrheitlich als wichtig benannt, jedoch sind diese nur in geringem Ausmaß gegeben. Ausnahmen hiervon sind »Unternehmensinterne Vernetzung und Austausch über zukünftige Trends und Entwicklungen«, die »Möglichkeit, Sachverständige/Experten zur Beratung in Innovationsprojekte einzubeziehen« und »Informationen von ver.di über die Innovationsthemen der Telekom«.

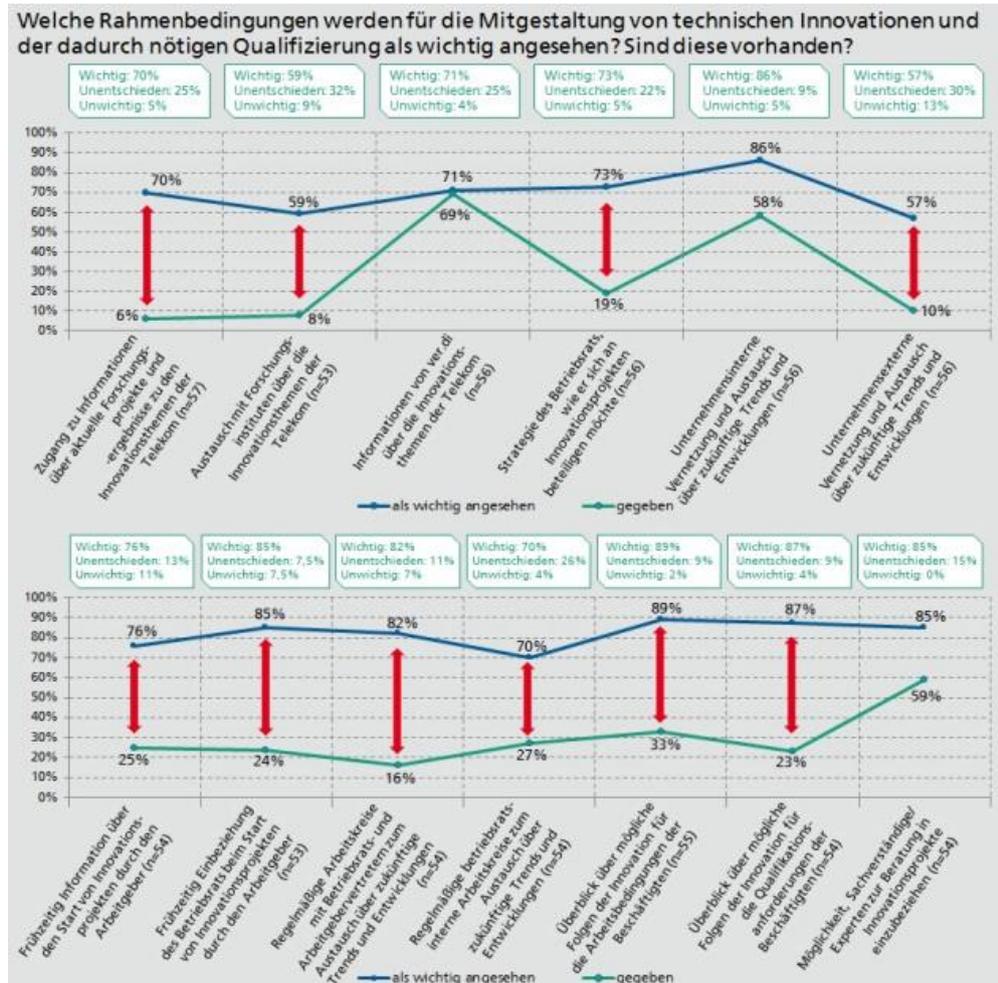


Abb. 08: Rahmenbedingungen für die Mitgestaltung von technischen Innovationen

In den Interviews wurde erhoben, welche Qualifizierungsmaßnahmen sich die Interviewten für Betriebsräte vorstellen können (vgl. Abb. 01), damit diese innovative Veränderungsprozesse mitgestalten können. Diese fünf möglichen Schulungsmaßnahmen wurden in der quantitativen Erhebung ebenfalls abgefragt. Fast alle dieser Schulungsmaßnahmen werden von den Betriebsräten als sinnvoll angesehen (vgl. Abb. 09). Einzig der Erprobung realitätsnaher Fälle aus unterschiedlichen Perspektiven anhand von Rollenspielen stehen die Betriebsräte eher skeptisch gegenüber. Nur knapp 40 Prozent erachten eine solche Maßnahme als sinnvoll. Ein Vergleich zwischen dieser Einschätzung der Maßnahmen und der bisherigen Teilnahme an solchen Maßnahmen lässt den Schluss zu, dass bis zum Zeitpunkt der Befragung nur jeweils ein Drittel oder weniger der Befragten an einer solchen Maßnahme teilgenommen hatte, obwohl diese mehrheitlich als sinnvoll erachtet wurden. Einzig »Seminare zur Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse« stellen hier eine Ausnahme dar.

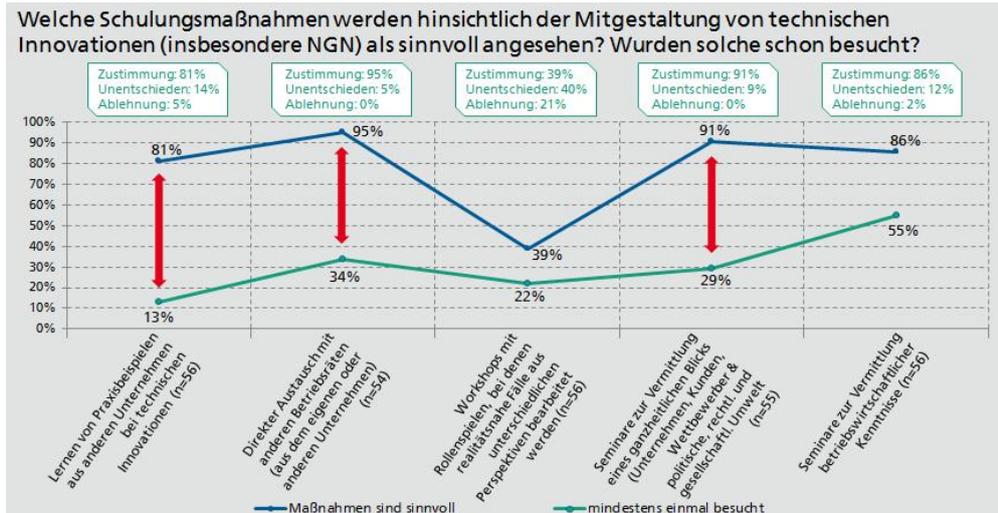


Abb. 09: Schulungsmaßnahmen

Zusammenfassung

Die Befragung zeigt, dass zukünftige Veränderungen und die dadurch aufkommenden Herausforderungen den Betriebsräten der Deutschen Telekom bewusst sind und sie diesen offen gegenüber stehen. Sie sind zudem gewillt, diese mitzugestalten. Dies betrifft auch die Thematik der Weiterbildung und Qualifikation der Beschäftigten, welche als derzeit nicht zufriedenstellend angesehen wird. Die Betriebsräte haben erkannt, dass die Weiterbildung und Qualifikation der Beschäftigten bei zukünftigen Veränderungen innerhalb der Deutschen Telekom eine wichtige Rolle spielen wird. Zwischen den Einschätzungen der Bedeutung der Rahmenbedingungen für die Mitgestaltung technischer Innovationen durch die Betriebsräte und deren Vorhandensein im Unternehmen sind deutliche Unterschiede vorhanden. Bis auf wenige Ausnahmen zeigt diese vorhandene Kluft einen Handlungsspielraum, welcher noch viel Platz für eine Annäherung an den wünschenswerten Zustand bietet.

4. Fazit

Insgesamt zeigen die Analysen, dass Betriebsräte Innovationen aufgeschlossen gegenüber stehen und erkennen, dass sie sich bei der Gestaltung einbringen sollten. Auch die Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten sehen die Betriebsräte als eine ihrer Aufgaben an.

Allerdings ist das Ausmaß, inwieweit sich die Betriebsräte mit den Themen Innovation und Weiterbildung auseinandersetzen, noch ausbaufähig. Zum einen liegt dies daran, dass den Betriebsräten von Seiten des Unternehmens nicht genügend Handlungsspielraum eingeräumt wird und die Betriebsräte nicht mit ausreichend Informationen versorgt werden bzw. Informationen erst relativ spät bekommen. Zum anderen sehen die Betriebsräte die Initiierung von Weiterbildung und die Mitgestaltung von Innovationen nur als eine Randaufgabe an, mit der sie sich nicht tiefergehend beschäftigen.

Trotzdem sind sie mit der aktuellen Weiterbildungssituation wenig zufrieden und sind bereit, sich für Verbesserungen zu engagieren. Hier setzen die weiteren Aktivitäten im Projekt an. Um die ermittelnden Informationsbedarfe zu schließen, werden Handlungshilfen erarbeitet, die den Betriebsräten helfen, Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten zu erkennen und die ihnen einen Überblick über unterschiedliche Weiterbildungsformen geben.

Anhang

Im Anhang befinden sich folgende Dokumente:

- Interviewleitfaden für die Befragungsgruppe »Betriebsräte«
- Interviewleitfaden für die Befragungsgruppe »weitere Befragte«
- Fragebogen für die Online-Befragung
- Screenshots der Online-Befragung

Anhang 1: Interviewleitfaden für die Befragtengruppe »Betriebsräte«

»Innovations- und Weiterbildungspartnerschaften zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in den Telekom-Servicegesellschaften«

Zum Hintergrund des Gesprächs

Die Beschäftigten der Telekommunikationsbranche stehen in naher Zukunft vor einschneidenden Änderungen der qualifikatorischen Grundlagen ihrer beruflichen Tätigkeit, zu deren Bewältigung erhebliche Weiterbildungsanstrengungen und eine ausgeprägte Qualifizierungsbereitschaft erforderlich sein werden. Die entscheidenden Impulse für den die gesamte Branche erfassenden Wandel kommen aus einem technischen Modernisierungsschub in den Telekommunikationsnetzen: Dabei geht es um die Umsetzung einer integrierten Netzwerkstrategie (INS) sowie um VDSL-Vectoring, All IP und Long Term Evolution.

Mit dem durch BMAS- und ESF-Mittel geförderten Projekt beabsichtigt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten in der Branche Telekommunikation. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass Qualifizierung und Weiterbildung elementare Voraussetzungen sowohl zur Steigerung der betrieblichen Innovationskraft als auch für eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellen. Mit dem Projekt »Innovations- und Weiterbildungspartnerschaften zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in den Telekom-Servicegesellschaften« soll auf Basis bestehender tarifvertraglicher Vereinbarungen das betriebliche Weiterbildungsvolumen erhöht werden und eine stärkere Einbeziehung von Betriebs- und Personalräten in den Qualifizierungs- und Weiterbildungsprozess erfolgen. Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO unterstützt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hierbei.

Um die aktuelle Situation der Betriebsräte erfassen und um geeignete Maßnahmen und Instrumente entwickeln zu können, ist es wichtig, im Vorfeld Gespräche mit Betriebsräten der Telekom und weiteren Akteuren aus dem Telekommunikations-Umfeld, wie Personalverantwortlichen der Telekom und Vertretern von ver.di, zu führen.

Gesprächsleitfaden

1. Angaben zur Person

Hier möchten wir etwas über Ihren persönlichen und fachlichen Hintergrund erfahren.

- 1.1. Bitte schildern Sie uns in groben Zügen Ihren beruflichen Werdegang (z.B. Abschluss, Fachrichtung, Tätigkeiten vor Ihrer aktuellen Tätigkeit).
- 1.2. Bitte schildern Sie uns in groben Zügen Ihre Entwicklung im Unternehmen (z.B. Eintritt ins Unternehmen, Werdegang im zeitlichen Verlauf, Aufnahme der Betriebsratsarbeit, aktuelle Abteilung, Funktion, Aufgabenbereich etc.).

2. Angaben zu Ihren Aufgaben und Ihrer Rolle als Betriebsrats-Mitglied

Wir möchten gerne einen tieferen Einblick in die Aufgaben der Betriebsräte bei Ihrer DT-Servicegesellschaft erhalten (z.B. Besonderheiten, Unterschiede zwischen den einzelnen DT-Servicegesellschaften etc.).

- 2.1. Bitte umschreiben Sie Ihre Tätigkeit als Betriebsrat. Wie ist Ihr eigenes Rollenverständnis?
- 2.2. Gibt es Unterschiede zwischen Ihren Tätigkeiten und Aufgaben und denen Ihrer Betriebsratskollegen in den anderen DT-Servicegesellschaften?
- 2.3. Gibt es konkrete Erwartungen, die aktuell an Sie gestellt werden?
- 2.4. Mit wem sind Sie über diese Erwartungen und die daraus resultierenden Aufgaben im Austausch? Bitte beschreiben Sie das Netzwerk, in dem Sie sich austauschen.

3. Zur aktuellen Situation der DT-Servicegesellschaften

Hier möchten wir gerne etwas darüber wissen, welche Themen in den Servicegesellschaften aktuell diskutiert werden, insbesondere in Hinblick auf Veränderungen durch NGN oder ähnliche technische Innovationen.

- 3.1. Welche Themen werden im Zusammenhang mit NGN oder ähnlich gelagerten Fragestellungen in Ihrer Servicegesellschaft aktuell diskutiert?
- 3.2. Werden vergleichbare Diskussionen auch in den anderen Servicegesellschaften geführt?
- 3.3. Welche weiteren Innovationstrends zeichnen sich aktuell im Unternehmen ab?
- 3.4. Welche konkreten Veränderungen (technologisch, personell, organisational) kommen dadurch auf Ihre Servicegesellschaft und auch auf die anderen Servicegesellschaften zu?
- 3.5. Welche Auswirkungen ergeben sich daraus für Ihre eigene und für die anderen Servicegesellschaften, insbesondere in Hinblick auf die Arbeit und die Qualifikationen der Beschäftigten?

4. Auswirkungen von Innovationsprozessen auf die Betriebsratsarbeit

Hier möchten wir gerne wissen, inwieweit die genannten Veränderungen im Betriebsrat bzw. vom Management mit dem Betriebsrat besprochen werden und welche Auswirkungen diese auf den Betriebsrat haben.

- 4.1. Werden aufgrund dieser Veränderungen neue Anforderungen an die Betriebsratsarbeit gestellt?

- 4.2. Aus welchem Aspekt der Veränderung ergeben sich die neuen Anforderungen?
- 4.3. Wer genau stellt diese Anforderungen?
- 4.4. Verändert sich das eigene Rollenverständnis des Betriebsrats dadurch?

5. Rahmenbedingungen des Betriebsrats zur Mitgestaltung von Innovationsprozessen

Hier möchten wir gerne wissen, welche Möglichkeiten (formal-rechtlich, kulturell, informell etc.) der Betriebsrat aktuell hat, um Innovationsprozesse mitzugestalten.

- 5.1. Welche Handlungsspielräume haben Ihrer Ansicht nach Betriebsräte aktuell, um Veränderungsprozesse in Ihrer Servicegesellschaft mitgestalten zu können? Wie stellt sich dies im Vergleich zu den anderen Servicegesellschaften dar?
- 5.2. Wie zufrieden sind Sie damit, inwieweit die Geschäftsführung den Betriebsrat in Innovationsprozesse miteinbezieht?
- 5.3. Was kann die Geschäftsführung daran noch verbessern?
- 5.4. Sehen Sie weitere Ansatzpunkte, wie der Betriebsrat seinen Handlungsspielraum noch erweitern könnte?
- 5.5. Wie sind aktuell Qualifizierungsprozesse in Ihrer Servicegesellschaft organisiert? Wie werden Qualifizierungsbedarfe ermittelt, und welche Rolle spielen Betriebsräte bei der Initiierung und Realisierung von Weiterbildung?

6. Zukünftige Entwicklungslinien für Betriebsräte zur Begleitung von Innovationsprozessen

In diesem eher auf die Zukunft ausgerichteten Themenblock möchten wir gerne wissen, wie sich Ihrer Meinung nach der Betriebsrat weiterentwickeln könnte, um Innovationsprozesse einerseits frühzeitig zu erkennen und andererseits entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können.

- 6.1. Für wie wichtig halten Sie es, dass Sie als Betriebsrat in Innovationsprozesse miteinbezogen werden?
- 6.2. Inwieweit können Sie Ihrer Wahrnehmung nach Innovationsprozesse im Unternehmen mitgestalten? Inwieweit erleben Sie sich selbst als Gestalter und Begleiter von Innovation?
- 6.3. Denken Sie, dass Sie und Ihre Betriebsratskollegen und -kolleginnen mit Ihren Kompetenzen und Qualifikationen gut gewappnet sind, um Veränderungsprozesse effektiv mitgestalten zu können?
- 6.4. Welche Informationen, Qualifikationen oder Kompetenzen benötigen Betriebsräte, um mögliche Veränderungsprozesse effektiv mitgestalten zu können? (Beispiele: betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Kontakte zu Presse und Öffentlichkeit, trendorientierter Branchenüberblick usw.)
- 6.5. Welche (Weiterbildungs-)Maßnahmen und Instrumente halten Sie für geeignet, neue Kompetenzen und Qualifikationen aufzubauen?

Anhang 2: Interviewleitfaden für die Befragtengruppe »weitere Befragte«

»Innovations- und Weiterbildungspartnerschaften zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in den Telekom-Servicegesellschaften«

Zum Hintergrund des Gesprächs

Die Beschäftigten der Telekommunikationsbranche stehen in naher Zukunft vor einschneidenden Änderungen der qualifikatorischen Grundlagen ihrer beruflichen Tätigkeit, zu deren Bewältigung erhebliche Weiterbildungsanstrengungen und eine ausgeprägte Qualifizierungsbereitschaft erforderlich sein werden. Die entscheidenden Impulse für den die gesamte Branche erfassenden Wandel kommen aus einem technischen Modernisierungsschub in den Telekommunikationsnetzen: Dabei geht es um die Umsetzung einer integrierten Netzwerkstrategie (INS) sowie um VDSL-Vectoring, All IP und Long Term Evolution.

Mit dem durch BMAS- und ESF-Mittel geförderten Projekt beabsichtigt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten in der Branche Telekommunikation. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass Qualifizierung und Weiterbildung elementare Voraussetzungen sowohl zur Steigerung der betrieblichen Innovationskraft als auch für eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellen. Mit dem Projekt »Innovations- und Weiterbildungspartnerschaften zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in den Telekom-Servicegesellschaften« soll auf Basis bestehender tarifvertraglicher Vereinbarungen das betriebliche Weiterbildungsvolumen erhöht werden und eine stärkere Einbeziehung von Betriebs- und Personalräten in den Qualifizierungs- und Weiterbildungsprozess erfolgen. Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO unterstützt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hierbei.

Um die aktuelle Situation der Betriebsräte erfassen und um geeignete Maßnahmen und Instrumente entwickeln zu können, ist es notwendig, im Vorfeld Gespräche mit Betriebsräten der Telekom und weiteren Akteuren aus dem Telekommunikations-Umfeld, wie Personalverantwortlichen der Telekom und Vertretern von ver.di, zu führen.

Gesprächsleitfaden

7. Angaben zur Person

Hier möchten wir etwas über Ihren persönlichen und fachlichen Hintergrund erfahren.

- 7.1. Bitte schildern Sie uns in groben Zügen Ihren beruflichen Werdegang (z.B. Abschluss, Fachrichtung, Tätigkeiten vor Ihrer aktuellen Tätigkeit).
- 7.2. Bitte schildern Sie uns in groben Zügen Ihre Entwicklung im Unternehmen (z.B. Eintritt ins Unternehmen, Werdegang im zeitlichen Verlauf, aktuelle Abteilung, Funktion, Aufgabenbereich etc.).

8. Angaben zu Aufgaben und zur Rolle des Betriebsrats in den Telekom-Servicegesellschaften

Wir möchten gerne einen tieferen Einblick in die Aufgaben der Betriebsräte bei den DT-Servicegesellschaften erhalten (z.B. Besonderheiten, Unterschiede zwischen den einzelnen DT-Servicegesellschaften etc.).

- 8.1. Bitte umschreiben Sie aus Ihrer Sicht die Tätigkeit der Betriebsräte. Wie ist Ihrer Einschätzung nach das Rollenverständnis der Betriebsräte?
- 8.2. Gibt es Unterschiede zwischen den Tätigkeiten und Aufgaben der Betriebsräte in den verschiedenen DT-Servicegesellschaften?
- 8.3. Gibt es konkrete Erwartungen, die aktuell an die Betriebsräte gestellt werden?
- 8.4. Mit wem stehen die Betriebsräte Ihrer Einschätzung nach über diese Erwartungen und die daraus resultierenden Aufgaben im Austausch? Bitte beschreiben Sie das Netzwerk, in dem sich die Betriebsräte austauschen.

9. Zur aktuellen Situation der DT-Servicegesellschaften

Hier möchten wir gerne etwas darüber wissen, welche Themen in den Servicegesellschaften aktuell diskutiert werden, insbesondere in Hinblick auf Veränderungen durch NGN oder ähnliche technische Innovationen.

- 9.1. Welche Themen werden im Zusammenhang mit NGN oder ähnlich gelagerten Fragestellungen in den einzelnen Servicegesellschaften aktuell diskutiert?
- 9.2. Sind die Diskussionen in den Servicegesellschaften vergleichbar oder gibt es Unterschiede?
- 9.3. Welche weiteren Innovationstrends zeichnen sich aktuell bei der Telekom ab?
- 9.4. Welche konkreten Veränderungen (technologisch, personell, organisational) kommen dadurch auf die einzelnen Servicegesellschaften zu?
- 9.5. Welche Auswirkungen ergeben sich daraus für die Servicegesellschaften, insbesondere in Hinblick auf die Arbeit und die Qualifikationen der Beschäftigten?

10. Auswirkungen von Innovationsprozessen auf die Betriebsratsarbeit

Hier möchten wir gerne wissen, inwieweit die genannten Veränderungen im Betriebsrat bzw. vom Management mit dem Betriebsrat besprochen werden und welche Auswirkungen diese auf den Betriebsrat haben.

- 10.1 Denken Sie, dass aufgrund dieser Veränderungen neue Anforderungen an die Betriebsratsarbeit gestellt werden?
- 10.2 Aus welchem Aspekt der Veränderung ergeben sich die neuen Anforderungen?
- 10.3 Wer genau stellt diese Anforderungen?
- 10.4 Verändert sich Ihrer Einschätzung nach das Rollenverständnis des Betriebsrats dadurch?

11. Rahmenbedingungen des Betriebsrats zur Mitgestaltung von Innovationsprozessen

Hier möchten wir gerne wissen, welche Möglichkeiten (formal-rechtlich, kulturell, informell etc.) der Betriebsrat aktuell hat, um Innovationsprozesse mitzugestalten.

- 11.1 Welche Handlungsspielräume haben Ihrer Ansicht nach Betriebsräte aktuell, um Veränderungsprozesse in den Servicegesellschaften mitgestalten zu können? Gibt es hier Unterschiede zwischen den einzelnen Servicegesellschaften?
- 11.2 Wie zufrieden sind Ihrer Einschätzung nach die Betriebsräte damit, inwieweit die Geschäftsführung sie in Innovationsprozesse mit einbezieht?
- 11.3 Was kann die Geschäftsführung Ihrer Meinung nach daran noch verbessern?
- 11.4 Sehen Sie weitere Ansatzpunkte, wie der Betriebsrat seinen Handlungsspielraum noch erweitern könnte?
- 11.5 Wie sind aktuell Qualifizierungsprozesse in den Servicegesellschaften organisiert? Wie werden Qualifizierungsbedarfe ermittelt, und welche Rolle spielen Betriebsräte bei der Initiierung und Realisierung von Weiterbildung?

12. Zukünftige Entwicklungslinien für Betriebsräte zur Begleitung von Innovationsprozessen

In diesem eher auf die Zukunft ausgerichteten Themenblock möchten wir gerne wissen, wie sich Ihrer Meinung nach der Betriebsrat weiterentwickeln könnte, um Innovationsprozesse einerseits frühzeitig zu erkennen und andererseits entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können.

- 12.1 Für wie wichtig halten Sie es, dass Betriebsräte in Innovationsprozesse mit einbezogen werden?
- 12.2 Inwieweit können Ihrer Wahrnehmung nach Betriebsräte Innovationsprozesse in den Servicegesellschaften mitgestalten? Inwieweit erleben Sie Betriebsräte als Gestalter und Begleiter von Innovation?
- 12.3 Denken Sie, dass die Betriebsräte mit ihren Kompetenzen und Qualifikationen gut gewappnet sind, um Veränderungsprozesse effektiv mitgestalten zu können?
- 12.4 Welche Informationen, Qualifikationen oder Kompetenzen benötigen Betriebsräte, um mögliche Veränderungsprozesse effektiv mitgestalten zu können? (Beispiele: betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Kontakte zu Presse und Öffentlichkeit, trendorientierter Branchenüberblick usw.)
- 12.5 Welche (Weiterbildungs-)Maßnahmen und Instrumente halten Sie für geeignet, neue Kompetenzen und Qualifikationen bei Betriebsräten aufzubauen?

Anhang 3: Fragebogen für die Online-Befragung

Online-Befragung von Betriebsräten der Telekom zu ihrer Rolle als Unterstützer der Weiterbildung von Beschäftigten in technischen Innovationsprozessen

Online-Befragung von Telekom-Betriebsräten

Viele Beschäftigte der Telekommunikationsbranche stehen in naher Zukunft vor einschneidenden Veränderungen der qualifikatorischen Grundlagen ihrer beruflichen Tätigkeit, zu deren Bewältigung erhebliche Weiterbildungsanstrengungen und eine ausgeprägte Qualifizierungsbereitschaft erforderlich werden. Ein wesentlicher Impuls für den anstehenden Wandel kommt aus einem technischen Modernisierungsschub in den Telekommunikationsnetzen, den sogenannten Next Generation Networks (NGN). Zu erwarten sind drastische Auswirkungen auf den Aufbau, die Wartung, den Betrieb und die Leistungsfähigkeit der Telekommunikationsnetze und infolgedessen auf die Anzahl der Arbeitsplätze, die Arbeitsinhalte und die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten der Servicegesellschaften der Telekom.

Die Sozialpartner sind bei der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten wesentliche Akteure und haben das Thema Qualifizierung zum Gegenstand von Vereinbarungen, Initiativen und Projekten gemacht. Das ESF-geförderte **Projekt »Innovations- und Weiterbildungspartnerschaften zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in den TK-Servicegesellschaften«** will hierzu einen wichtigen Beitrag leisten und die Betriebsräte in ihrer Rolle als Mitgestalter der betrieblichen Weiterbildung der Beschäftigten im Kontext der TK-Netzmodernisierung unterstützen. Das Projekt wird von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geleitet und mit Unterstützung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation durchgeführt.

Um die aktuelle Situation der Betriebsräte beim Thema Mitarbeiterqualifizierung besser erfassen zu können, werden über den Projektverlauf verschiedene empirische Daten erhoben. Ein wichtiger Baustein ist diese Online-Befragung, die sich ausschließlich an Betriebsräte in den Servicegesellschaften der Deutschen Telekom richtet. Die Bearbeitung wird maximal **15 Minuten** in Anspruch nehmen. Sämtliche Angaben **werden streng vertraulich** behandelt und gehen nur **anonymisiert** in die Auswertung ein. Mit Ihrer Teilnahme helfen Sie uns, Maßnahmen und Instrumente zu entwickeln, mit denen die Betriebsräte der Telekom u.a. unterstützt werden sollen, Änderungen in den Qualifikationsanforderungen zu prognostizieren sowie bei der Planung, Auswahl und Durchführung geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen mitwirken zu können.

1. Technologische Entwicklungen im Unternehmen und deren Auswirkungen

In diesem Frageblock interessiert uns, inwieweit die aktuellen und zukünftig zu erwartenden technologischen Entwicklungen die Arbeit in der Telekom beeinflussen.

Frage 1.1: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

Die aktuellen und zukünftigen technologischen Entwicklungen im Umfeld der Telekom und in der Telekom selbst führen dazu, ...

	1 – stimme vollkomm en zu	2	3	4	5 – stimme überhaupt nicht zu
... dass sich die Aufgabenbereiche und Tätigkeiten in der Telekom insgesamt zukünftig sehr stark ändern werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass sich die Aufgabenbereiche und Tätigkeiten in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, zukünftig sehr stark ändern werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass in Zukunft deutlich weniger Beschäftigte in der Telekom benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass in Zukunft deutlich weniger Beschäftigte in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass zukünftig Beschäftigte mit deutlich veränderten Qualifikationen als aktuell in der Telekom benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass zukünftig Beschäftigte mit deutlich veränderten Qualifikationen als aktuell in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = „stimme vollkommen zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“ ein.

Frage 1.2: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 – stimme vollkomm en zu	2	3	4	5 – stimme überhaupt nicht zu
In den nächsten 3 bis 5 Jahren wird das Geld in der Telekom mit ganz anderen Geschäftsmodellen verdient werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den nächsten 3 bis 5 Jahren wird das Geld in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, mit ganz anderen Geschäftsmodellen verdient werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auf die aktuellen und zukünftigen technologischen Entwicklungen mit allen oben erwähnten Veränderungen ist die Telekom sehr gut vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auf die aktuellen und zukünftigen technologischen Entwicklungen mit allen oben erwähnten Veränderungen ist die Servicegesellschaft , der Sie angehören, sehr gut vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = „stimme vollkommen zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“ ein.

2. Organisation der Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten in der Telekom

Hier möchten wir gerne von Ihnen wissen, inwieweit Sie als Betriebsrat damit zufrieden sind, wie aktuell die Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten in der Telekom organisiert ist.

Frage 2.1: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 – stimme vollkomm en zu	2	3	4	5 – stimme überhaupt nicht zu
Das angebotene Weiterbildungsprogramm der Telekom ist gut geeignet, die Beschäftigten für die aktuellen Anforderungen zu qualifizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das angebotene Weiterbildungsprogramm der Telekom ist gut geeignet, die Beschäftigten für die zukünftigen Anforderungen zu qualifizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Beschäftigten haben einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten bei der Telekom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den Beschäftigten wird genügend Zeit eingeräumt, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildung wird von Seiten der Führungskräfte unterstützt .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = „stimme vollkommen zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“ ein.

3. Einschätzung der eigenen Rolle als „Innovations- und Weiterbildungspartner“

Hier interessiert uns, wie Sie als Betriebsrat Ihre eigene Rolle sehen im Hinblick auf die Gestaltung von technischen Innovationen im Allgemeinen und von NGN im Besonderen bei der Telekom und im Hinblick auf die aktuelle Weiterbildung der Beschäftigten, die Abschätzung zukünftiger Qualifizierungsbedarfe sowie die Gestaltung zukünftiger Qualifizierungsmaßnahmen.

Frage 3.1: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu technischen Innovationen allgemein zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 – stimme vollkomm en zu	2	3	4	5 – stimme überhaupt nicht zu
Der Betriebsrat sollte sich bei technischen Innovationen, die die Telekom betreffen, einbringen und diese mitgestalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat sollte technische Innovationen, die die Telekom betreffen,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

kritisch hinterfragen und ggf. versuchen, diese zu verhindern.

Der Betriebsrat sollte bei technischen Innovationen, die die Telekom betreffen, jedes Mal aufs Neue seine Position bestimmen und über sein Vorgehen entscheiden.

Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = „stimme vollkommen zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“ ein.

Frage 3.2: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema NGN zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 – stimme vollkomm en zu	2	3	4	5 – stimme überhaupt nicht zu
Die Einführung von NGN ist aktuell die bedeutendste Innovation für die Telekom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Einführung von NGN ist aktuell die bedeutendste Innovation für die Servicegesellschaft, der Sie angehören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
NGN und dessen Auswirkungen ist eines der wichtigsten Themen, mit denen sich der Betriebsrat aktuell und in nächster Zukunft auseinandersetzen wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
NGN wird Veränderungen in Bezug auf die Qualifizierung der Beschäftigten erfordern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = „stimme vollkommen zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“ ein.

Frage 3.3: Welcher dieser Aussagen stimmen Sie am ehesten zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist die zentrale Betriebsratsaufgabe.
- Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist eine von mehreren wichtigen Betriebsratsaufgaben.
- Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist eine untergeordnete Betriebsratsaufgabe.
- Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist eigentlich keine Betriebsratsaufgabe.

Frage 3.4: Welcher dieser Aussagen stimmen Sie am ehesten zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Der Betriebsrat sollte sich viel stärker als bisher in Fragen zur Qualifizierung der Beschäftigten einbringen.
- Der Betriebsrat sollte sich stärker als bisher in Fragen zur Qualifizierung der Beschäftigten einbringen.

- Der Betriebsrat bringt sich völlig ausreichend in Fragen zur Qualifizierung der Beschäftigten ein.
- Der Betriebsrat sollte sich weniger als bisher in Fragen zur Qualifizierung der Beschäftigten einbringen.
- Der Betriebsrat sollte sich viel weniger als bisher in Fragen zur Qualifizierung der Beschäftigten einbringen.

Frage 3.5: Wenn Sie mögen, bitte begründen Sie, warum sich der Betriebsrat ausreichend einbringt bzw. sich mehr oder weniger engagieren sollte:

(Freitextfeld)

Frage 3.6: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 – stimme vollkomm en zu	2	3	4	5 – stimme überhaupt nicht zu
Der Betriebsrat ist darüber informiert, welche Qualifikationsstrategie die Telekom verfolgt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat kann die Qualifikationsstrategie mitgestalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat hat einen Überblick darüber, wie viele Beschäftigte mit welchen Qualifikationen aktuell in der Telekom beschäftigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat hat einen Überblick darüber, wie viele Beschäftigte mit welchen Qualifikationen in nächster Zukunft in der Telekom benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat macht konkrete Vorschläge, welche Qualifikationen in der Telekom ausgebaut oder neu aufgebaut werden müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat begleitet konsequent die Umsetzung der eingebrachten Vorschläge zu Fragen der Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat beschäftigt sich beim Thema Qualifizierung hauptsächlich damit, für einzelne Beschäftigte die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten bei den Vorgesetzten durchzusetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = „stimme vollkommen zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“ ein.

4. Handlungsspielräume und Kompetenzen des Betriebsrats

Hier möchten wir gerne herausfinden, welche Handlungsspielräume und Kompetenzen der Betriebsrat hat, um sich als „Innovations- und Weiterbildungspartner“ in der Telekom einzubringen.

Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = „sehr wichtig“ bis 5 = „überhaupt nicht wichtig“ ein. Geben Sie in einem zweiten Schritt an, ob diese Rahmenbedingungen bei Ihnen im Betriebsrat gegeben oder nicht gegeben sind.

Frage 4.2: Es sind verschiedene Maßnahmen vorstellbar, durch die Betriebsräte ihr Wissen und ihre Kompetenzen ausbauen können, um technische Innovationen (insbesondere NGN) und die damit verbundene Qualifizierung der Beschäftigten mitgestalten zu können.

Für wie sinnvoll halten Sie die folgenden Maßnahmen für Betriebsräte?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 – sehr sinnvoll	2	3	4	5 – überhaupt nicht sinnvoll
Lernen von Praxisbeispielen aus anderen Unternehmen bei technischen Innovationen.	<input type="radio"/>				
Direkter Austausch mit anderen Betriebsräten (aus dem eigenen oder anderen Unternehmen), die bereits Erfahrungen mit technischen Innovationen gesammelt haben.	<input type="radio"/>				
Workshops mit Rollenspielen, bei denen realitätsnahe Fälle aus unterschiedlichen Perspektiven bearbeitet werden.	<input type="radio"/>				
Seminare zur Vermittlung eines ganzheitlichen Blicks auf das Unternehmen, dessen Kunden, Wettbewerber und seine politische, rechtliche und gesellschaftliche Umwelt.	<input type="radio"/>				
Seminare zur Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse.	<input type="radio"/>				

Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = "sehr sinnvoll" bis 5 = "überhaupt nicht sinnvoll" ein.

Frage 4.3: Haben Sie als Betriebsrat in der Vergangenheit bereits solche Maßnahmen praktiziert bzw. daran teilgenommen?

	ja, mehrmals	ja, einmal	noch nie
Lernen von Praxisbeispielen aus anderen Unternehmen bei technischen Innovationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direkter Austausch mit anderen Betriebsräten (aus dem eigenen oder anderen Unternehmen), die bereits Erfahrungen mit technischen Innovationen gesammelt haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Workshops mit Rollenspielen, bei denen realitätsnahe Fälle aus unterschiedlichen Perspektiven bearbeitet werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seminare zur Vermittlung eines ganzheitlichen Blicks auf das Unternehmen, dessen Kunden, Wettbewerber und seine politische, rechtliche und gesellschaftliche Umwelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seminare zur Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Allgemeine Angaben

In diesem Frageblock bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihrer Person und Ihrer Betriebsrattätigkeit.

Frage 6.1: Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- weiblich
- männlich

Frage 6.2: Bitte geben Sie Ihr Alter an.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- bis 30 Jahre
- 31-40 Jahre
- 41-50 Jahre
- über 50 Jahre

Frage 6.3: Welcher Servicegesellschaft / welchem Bereich der Telekom gehören Sie an?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Kundenservice
- Technischer Service
- Technik
- T-Shop
- anderer Bereich

Frage 6.3-Filter (falls 6.3 = Anderer Bereich): Bitte benennen Sie den Bereich, dem Sie angehören:

_____ (Freitextfeld)

Frage 6.4: Seit wann sind Sie im Betriebsrat tätig?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- seit weniger als 1 Jahr
- seit 1 Jahr bis unter 5 Jahre
- seit 5 Jahren bis unter 10 Jahre
- seit mindestens 10 Jahren

Frage 6.5: Sind Sie für die Betriebsratsarbeit freigestellt?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- ja
- nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Die Ergebnisse der Befragung werden in die Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen mit einfließen und an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung zurückgespiegelt.

Anhang 4: Screenshots der Online-Befragung



Online-Befragung von Betriebsräten der Telekom zu ihrer Rolle als Unterstützer der Weiterbildung von Beschäftigten in technischen Innovationsprozessen

Online-Befragung von Telekom-Betriebsräten

Viele Beschäftigte der Telekommunikationsbranche stehen in naher Zukunft vor einschneidenden Veränderungen der qualifikatorischen Grundlagen ihrer beruflichen Tätigkeit, zu deren Bewältigung erhebliche Weiterbildungsanstrengungen und eine ausgeprägte Qualifizierungsbereitschaft erforderlich werden. Ein wesentlicher Impuls für den anstehenden Wandel kommt aus einem technischen Modernisierungsschub in den Telekommunikationsnetzen, den sogenannten Next Generation Networks (NGN). Zu erwarten sind drastische Auswirkungen auf den Aufbau, die Wartung, den Betrieb und die Leistungsfähigkeit der Telekommunikationsnetze und infolgedessen auf die Anzahl der Arbeitsplätze, die Arbeitsinhalte und die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten der Servicegesellschaften der Telekom.

Die Sozialpartner sind bei der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten wesentliche Akteure und haben das Thema Qualifizierung zum Gegenstand von Vereinbarungen, Initiativen und Projekten gemacht. Das ESF-geförderte **Projekt »Innovations- und Weiterbildungspartnerschaften zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in den TK-Servicegesellschaften«** will hierzu einen wichtigen Beitrag leisten und die Betriebsräte in ihrer Rolle als Mitgestalter der betrieblichen Weiterbildung der Beschäftigten im Kontext der TK-Netzmodernisierung unterstützen. Das Projekt wird von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geleitet und mit Unterstützung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation durchgeführt.

Um die aktuelle Situation der Betriebsräte beim Thema Mitarbeiterqualifizierung besser erfassen zu können, werden über den Projektverlauf verschiedene empirische Daten erhoben. Ein wichtiger Baustein ist diese Online-Befragung, die sich ausschließlich an Betriebsräte in den Servicegesellschaften der Deutschen Telekom richtet. Die Bearbeitung wird maximal **15 Minuten** in Anspruch nehmen. Sämtliche Angaben **werden streng vertraulich** behandelt und gehen nur **anonymisiert** in die Auswertung ein. Mit Ihrer Teilnahme helfen Sie uns, Maßnahmen und Instrumente zu entwickeln, mit denen die Betriebsräte der Telekom u.a. unterstützt werden sollen, Änderungen in den Qualifikationsanforderungen prognostizieren sowie bei der Planung, Auswahl und Durchführung geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen mitwirken zu können.

Umfrage verlassen und Antworten löschen

Zwischengespeicherte Umfrage laden

Weiter

1) Technologische Entwicklungen im Unternehmen und deren Auswirkungen

In diesem Frageblock interessiert uns, inwieweit die aktuellen und zukünftig zu erwartenden technologischen Entwicklungen die Arbeit in der Telekom beeinflussen.

Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

Die aktuellen und zukünftigen technologischen Entwicklungen im Umfeld der Telekom und in der Telekom selbst führen dazu, ...

	1 - stimme vollkommen zu	2	3	4	5 - stimme überhaupt nicht zu
..., dass sich die Aufgabenbereiche und Tätigkeiten in der Telekom insgesamt zukünftig sehr stark ändern werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..., dass sich die Aufgabenbereiche und Tätigkeiten in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, zukünftig sehr stark ändern werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..., dass in Zukunft deutlich weniger Beschäftigte in der Telekom benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..., dass in Zukunft deutlich weniger Beschäftigte in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..., dass zukünftig Beschäftigte mit deutlich veränderten Qualifikationen als aktuell in der Telekom benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
..., dass zukünftig Beschäftigte mit deutlich veränderten Qualifikationen als aktuell in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

? Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = "stimme vollkommen zu" bis 5 = "stimme überhaupt nicht zu" ein.

Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 - stimme vollkommen zu	2	3	4	5 - stimme überhaupt nicht zu
In den nächsten 3 bis 5 Jahren wird das Geld in der Telekom mit ganz anderen Geschäftsmodellen verdient werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den nächsten 3 bis 5 Jahren wird das Geld in der Servicegesellschaft , der Sie angehören, mit ganz anderen Geschäftsmodellen verdient werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auf die aktuellen und zukünftigen technologischen Entwicklungen mit allen oben erwähnten Veränderungen ist die Telekom sehr gut vorbereitet .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auf die aktuellen und zukünftigen technologischen Entwicklungen mit allen oben erwähnten Veränderungen ist die Servicegesellschaft , der Sie angehören, sehr gut vorbereitet .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

? Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = "stimme vollkommen zu" bis 5 = "stimme überhaupt nicht zu" ein.

2) Organisation der Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten in der Telekom

Hier möchten wir gerne von Ihnen wissen, inwieweit Sie als Betriebsrat damit zufrieden sind, wie aktuell die Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten in der Telekom organisiert ist.

Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 - stimme vollkommen zu	2	3	4	5 - stimme überhaupt nicht zu
Das angebotene Weiterbildungsprogramm der Telekom ist gut geeignet, die Beschäftigten für die aktuellen Anforderungen zu qualifizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das angebotene Weiterbildungsprogramm der Telekom ist gut geeignet, die Beschäftigten für die zukünftigen Anforderungen zu qualifizieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Beschäftigten haben einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten bei der Telekom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den Beschäftigten wird genügend Zeit eingeräumt, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildung wird von Seiten der Führungskräfte unterstützt .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

? Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = "stimme vollkommen zu" bis 5 = "stimme überhaupt nicht zu" ein.

3) Einschätzung der eigenen Rolle als „Innovations- und Weiterbildungspartner“

Hier interessiert uns, wie Sie als Betriebsrat Ihre eigene Rolle sehen im Hinblick auf die Gestaltung von technischen Innovationen im Allgemeinen und von NGN im Besonderen bei der Telekom und im Hinblick auf die aktuelle Weiterbildung der Beschäftigten, die Abschätzung zukünftiger Qualifizierungsbedarfe sowie die Gestaltung zukünftiger Qualifizierungsmaßnahmen.

Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu technischen Innovationen allgemein zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 - stimme vollkommen zu	2	3	4	5 - stimme überhaupt nicht zu
Der Betriebsrat sollte sich bei technischen Innovationen, die die Telekom betreffen, einbringen und diese mitgestalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat sollte technische Innovationen, die die Telekom betreffen, kritisch hinterfragen und ggf. versuchen, diese zu verhindern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat sollte bei technischen Innovationen, die die Telekom betreffen, jedes Mal aufs Neue seine Position bestimmen und über sein Vorgehen entscheiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

? Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = "stimme vollkommen zu" bis 5 = "stimme überhaupt nicht zu" ein.

Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema NGN zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 - stimme vollkommen zu	2	3	4	5 - stimme überhaupt nicht zu
Die Einführung von NGN ist aktuell die bedeutendste Innovation für die Telekom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Einführung von NGN ist aktuell die bedeutendste Innovation für die Servicegesellschaft, der Sie angehören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
NGN und dessen Auswirkungen ist eines der wichtigsten Themen, mit denen sich der Betriebsrat aktuell und in nächster Zukunft auseinandersetzen wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
NGN wird Veränderungen in Bezug auf die Qualifizierung der Beschäftigten erfordern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

? Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = "stimme vollkommen zu" bis 5 = "stimme überhaupt nicht zu" ein.

Welcher dieser 4 Aussagen stimmen Sie am ehesten zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist die zentrale Betriebsratsaufgabe.
- Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist eine von mehreren wichtigen Betriebsratsaufgaben.
- Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist eine untergeordnete Betriebsratsaufgabe.
- Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist eigentlich keine Betriebsratsaufgabe.

Welcher dieser 5 Aussagen stimmen Sie am ehesten zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Der Betriebsrat sollte sich viel stärker als bisher in Fragen zur Qualifizierung der Beschäftigten einbringen.
- Der Betriebsrat sollte sich stärker als bisher in Fragen zur Qualifizierung der Beschäftigten einbringen.
- Der Betriebsrat bringt sich völlig ausreichend in Fragen zur Qualifizierung der Beschäftigten ein.
- Der Betriebsrat sollte sich weniger als bisher in Fragen zur Qualifizierung der Beschäftigten einbringen.
- Der Betriebsrat sollte sich viel weniger als bisher in Fragen zur Qualifizierung der Beschäftigten einbringen.

Wenn Sie mögen, bitte begründen Sie, warum sich der Betriebsrat ausreichend einbringt bzw. sich mehr oder weniger engagieren sollte:

Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 - stimme vollkommen zu	2	3	4	5 - stimme überhaupt nicht zu
Der Betriebsrat ist darüber informiert, welche Qualifikationsstrategie die Telekom verfolgt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat kann die Qualifikationsstrategie mitgestalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat hat einen Überblick darüber, wie viele Beschäftigte mit welchen Qualifikationen aktuell in der Telekom beschäftigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat hat einen Überblick darüber, wie viele Beschäftigte mit welchen Qualifikationen in nächster Zukunft in der Telekom benötigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat macht konkrete Vorschläge, welche Qualifikationen in der Telekom ausgebaut oder neu aufgebaut werden müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat begleitet konsequent die Umsetzung der eingebrachten Vorschläge zu Fragen der Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat beschäftigt sich beim Thema Qualifizierung hauptsächlich damit, für einzelne Beschäftigte die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten bei den Vorgesetzten durchzusetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

? Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = "stimme vollkommen zu" bis 5 = "stimme überhaupt nicht zu" ein.

4) Handlungsspielräume und Kompetenzen des Betriebsrats

Hier möchten wir gerne herausfinden, welche Handlungsspielräume und Kompetenzen der Betriebsrat hat, um sich als „Innovations- und Weiterbildungspartner“ in der Telekom einzubringen.

**Welche Rahmenbedingungen halten Sie für wichtig, damit der Betriebsrat technische Innovationen und dafür nötige Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte mitgestalten kann?
Sind diese Rahmenbedingungen bei Ihnen im Betriebsrat gegeben?**

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	Wie wichtig sind diese Rahmenbedingungen, damit der Betriebsrat technische Innovationen und dafür nötige Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte mitgestalten kann?					Sind diese Rahmenbedingungen bei Ihnen im Betriebsrat gegeben?	
	1 - sehr wichtig	2	3	4	5 - überhaupt nicht wichtig	ist gegeben	ist nicht gegeben
Der Betriebsrat hat Zugang zu Informationen über aktuelle Forschungsprojekte und -ergebnisse zu den Innovationsthemen der Telekom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat tauscht sich mit Forschungsinstituten über die Innovationsthemen der Telekom aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat bekommt Informationen von ver.di über die Innovationsthemen der Telekom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat ist unternehmensintern vernetzt und tauscht sich so über zukünftige Trends und Entwicklungen aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat ist unternehmensextern vernetzt und tauscht sich so über zukünftige Trends und Entwicklungen aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat wird vom Arbeitgeber frühzeitig über den Start von Innovationsprojekten informiert .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat wird vom Arbeitgeber frühzeitig beim Start von Innovationsprojekten einbezogen .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es finden regelmäßig Arbeitskreise mit Betriebsrats- und Arbeitgebervertretern zum Austausch über zukünftige Trends und Entwicklungen statt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat verfügt über eine Strategie , wie er sich an Innovationsprojekten beteiligen möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es finden regelmäßig betriebsratsinterne Arbeitskreise zum Austausch über zukünftige Trends und Entwicklungen statt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, Sachverständige / Experten in Innovationsprojekte einzubeziehen, die ihn beraten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat hat einen Überblick über mögliche Folgen der Innovation für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betriebsrat hat einen Überblick über mögliche Folgen der Innovation für die Qualifikationsanforderungen , die an die Beschäftigten gestellt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

? Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = "sehr wichtig" bis 5 = "überhaupt nicht wichtig" ein.

Geben Sie in einem zweiten Schritt an, ob diese Rahmenbedingungen bei Ihnen im Betriebsrat gegeben oder nicht gegeben sind.

Es sind verschiedene Maßnahmen vorstellbar, durch die Betriebsräte ihr Wissen und ihre Kompetenzen ausbauen können, um technische Innovationen (insbesondere NGN) und die damit verbundene Qualifizierung der Beschäftigten mitgestalten zu können.

Für wie sinnvoll halten Sie die folgenden Maßnahmen für Betriebsräte?

Bitte beurteilen Sie die Aussagen aus Ihrer persönlichen Sicht als Mitglied des Betriebsrats.

	1 - sehr sinnvoll	2	3	4	5 - überhaupt nicht sinnvoll
Lernen von Praxisbeispielen aus anderen Unternehmen bei technischen Innovationen.	<input type="radio"/>				
Direkter Austausch mit anderen Betriebsräten (aus dem eigenen oder anderen Unternehmen), die bereits Erfahrungen mit technischen Innovationen gesammelt haben.	<input type="radio"/>				
Workshops mit Rollenspielen, bei denen realitätsnahe Fälle aus unterschiedlichen Perspektiven bearbeitet werden.	<input type="radio"/>				
Seminare zur Vermittlung eines ganzheitlichen Blicks auf das Unternehmen, dessen Kunden, Wettbewerber und seine politische, rechtliche und gesellschaftliche Umwelt.	<input type="radio"/>				
Seminare zur Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse.	<input type="radio"/>				

? Ordnen Sie Ihre Meinung auf der Skala von 1 = "sehr sinnvoll" bis 5 = "überhaupt nicht sinnvoll" ein.

Haben Sie als Betriebsrat in der Vergangenheit bereits solche Maßnahmen praktiziert bzw. daran teilgenommen?

	1 - ja, mehrmals	2 - ja, einmal	3 - noch nie
Lernen von Praxisbeispielen aus anderen Unternehmen bei technischen Innovationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direkter Austausch mit anderen Betriebsräten (aus dem eigenen oder anderen Unternehmen), die bereits Erfahrungen mit technischen Innovationen gesammelt haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Workshops mit Rollenspielen, bei denen realitätsnahe Fälle aus unterschiedlichen Perspektiven bearbeitet werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seminare zur Vermittlung eines ganzheitlichen Blicks auf das Unternehmen, dessen Kunden, Wettbewerber und seine politische, rechtliche und gesellschaftliche Umwelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seminare zur Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Allgemeine Angaben

In diesem Frageblock bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihrer Person und Ihrer Betriebsratstätigkeit.

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- weiblich
- männlich

Bitte geben Sie Ihr Alter an.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- bis 30 Jahre
- 31 bis 40 Jahre
- 41 bis 50 Jahre
- über 50 Jahre

Welcher Servicegesellschaft / welchem Bereich der Telekom gehören Sie an?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Kundenservice
- Technischer Service
- Technik
- T-Shop
- anderer Bereich

Falls „anderer Bereich“, dann

Bitte benennen Sie den Bereich, dem Sie angehören:

Seit wann sind Sie im Betriebsrat tätig?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- seit weniger als 1 Jahr
- seit 1 Jahr bis unter 5 Jahre
- seit 5 Jahren bis unter 10 Jahre
- seit mindestens 10 Jahren

Sind Sie für die Betriebsratsarbeit freigestellt?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- ja
- nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Die Ergebnisse der Befragung werden in die Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen mit einfließen und an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung zurückgespiegelt.

Wurde nicht gespeichert

Ihre Antworten wurden nicht gespeichert. Diese Umfrage ist noch nicht aktiv.

Close Window

In Kooperation mit:

...input
consulting

 **Fraunhofer**
IAO