



Gewerkschaftliche und betriebliche Arbeitnehmer-Initiativen zur Mitgestaltung von Arbeit 4.0 in der Europäischen IKT-Branche und im EBR Deutsche Telekom

Workshop 2 (Januar 2019)

DIGITALISIERUNG, ARBEIT & BESCHÄFTIGUNG



*Teilnehmende am Workshop 2: EBR-Mitglieder und Gewerkschaftsvertreter*innen aus Deutschland, Österreich, Ungarn, Spanien und Kroatien*

VS/2017/0419 (digiT)



**With financial support
from the European Commission**

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein

Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

Die Digitalisierung menschengerecht gestalten

Digitalisierung oder Arbeit 4.0 sind keine fertigen Konzepte sondern betrieblich gestaltbare Veränderungsprozesse.

Die Folgen für die Arbeitsbedingungen, den Umfang der Beschäftigung und die arbeitspolitischen Beziehungen sind keineswegs technologisch bestimmt, sondern abhängig von der konkreten Ausgestaltung und Anwendung in den jeweiligen Unternehmen.

Welche Konzepte von Arbeit 4.0 sich letztendlich durchsetzen hängt in hohem Umfang von den betrieblichen Akteuren ab. Gewerkschaftliche Interessensvertretungen sind daher gut beraten, sich frühzeitig mit konkreten betrieblichen Vorhaben auseinanderzusetzen und deren Umsetzung proaktiv mitzugestalten

*„Die Digitalisierung stellt die Gesellschaft im Allgemeinen sowie Arbeitnehmer und Gewerkschaften im Besonderen vor große Herausforderungen. **Digitale Technologien bieten Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie von neuen, selbstbestimmten Arbeitsmethoden.***

Sie stellen allerdings auch arbeitsbedingte Herausforderungen dar: technologische Arbeitslosigkeit, digital beschleunigte Umstrukturierung und weltweite Verlagerung von Arbeitsplätzen, Zersplitterung von Arbeitskräften durch mobile und hyperflexible Arbeit, neue Formen niedrigbezahlter und prekärer Arbeit auf Plattformen, verstärkte Reglementierung der Arbeit und digitale Kontrolle durch Daten als ein Instrument der Managementmacht.

Digitalisierung und Arbeiten 4.0 kann für Unternehmen und Beschäftigte ein erfolgreiches Zukunftsprogramm werden, wenn Beteiligung von Beschäftigten und Betriebsräten befördert werden.

Im Mittelpunkt des Gestaltungsinteresses gewerkschaftlicher Interessenvertretung geraten daher die Folgen für:

- Art und Umfang der Beschäftigung
- veränderte Anforderungen an Qualifikation
- körperliche und psychische Wirkungen
- arbeitsrechtliche Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses

Die Mitgestaltung und Beeinflussung wird umso besser gelingen, wenn die Arbeit der Interessenvertretung auf einem spezifischen arbeitspolitischen Leitbild beruht. Dieses dient als Wegweiser und Orientierungsrahmen für eine proaktive Beeinflussung im Sinne einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Gewerkschaften spielen eine entscheidende Rolle bei der positiven Beeinflussung dieses Prozesses, um sicherzustellen, dass dieser Wandel innovativ und nachhaltig für die Arbeitnehmer und die Gesellschaft insgesamt ist und dass die Vorteile und Chancen gerecht und gleichmäßig verteilt sind. **Qualifizierte Arbeitskräfte sind unverzichtbar, um die möglichen Vorteile der Digitalisierung zu realisieren.**

UNI Europa: Shaping Industrial Relations
<https://unieuropaprojects.org/shaping-industrial-relations/>

Mitgestaltung von Arbeit 4.0 in der digitalisierten Arbeitswelt

Zentrale Fragen für die Gestaltung von guter digitaler Arbeit

Sicherung von Beschäftigung

- Steigend / gleichbleibend / sinkend
- Ist mit Verlagerungen des Beschäftigungsvolumens zwischen Abteilungen, Standorten und Ländern zu rechnen
- Nehmen prekäre Beschäftigungsformen zu: Crowdfunding, Crowdsourcing, Leiharbeit

Arbeitsinhalte

- Aufwertung von Tätigkeiten: Komplexer, abwechslungsreicher, interessanter, höherwertiger, Maschine/EDV als Hilfsmittel, Chancen für positive Entgeltentwicklung
- Abwertung von Tätigkeiten: Monotonie, geringere Handlungsspielräume, Mensch ist Befehlen der „Maschine“ (Assistenz, Big Data usw.) unterworfen, Gefahr für niedrigeres Entgelt und Ersetzbarkeit

Arbeitsbedingungen

- Höhere körperliche und/oder psychische Belastungen, Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, Leistungsintensivierung, stärkere Kontrolle durch direkte und indirekte Überwachung als Arbeitnehmer/-in und Bürger
- Mehr Autonomie und Zeitsouveränität, entlastende Hilfsmittel (körperlich und psychisch)

„Die Digitalisierung erweitert die Möglichkeiten für die Automatisierung, die Robotisierung und das Outsourcing in Industrien und Dienstleistungsunternehmen und die Gewerkschaften sind dazu aufgerufen, den Übergang zu einer fairen und guten digitalen Arbeit zu gestalten.

Die digitale Revolution wird nicht über Nacht erfolgen, sondern muss schrittweise gestaltet werden. Die Beteiligung von Gewerkschaften ist eine wichtige Herausforderung sowie eine Chance.

Die wichtigsten Handlungsfelder für die Gewerkschaften sind die Beschäftigung, die Qualifikationen und der Ausbau der Qualifikationen, das Outsourcing von Aufgaben, die Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeit, Gesundheit- und Sicherheitsfragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Datenschutz. (...) Gestärkte Unterrichts-, Beratungs- und Unternehmensmitbestimmungsverfahren werden benötigt, um den integrativen Übergang zu einer fairen digitalen Arbeit zu gestalten.“

*ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work"
Adopted by the Executive Committee on 8-9 June 2016*

(Zentrale Fragen für die Gestaltung von guter digitaler Arbeit)

Entwicklung und Sicherung von Beschäftigung

- Betriebliche, tarifliche und gesellschaftliche Initiativen
- Volumen: Produktinnovation - Arbeitszeitverkürzung
- Wandel: Mitbestimmung & Beteiligung – Qualifizierung (Anpassung, Transformation, Innovation)

Arbeit gestalten

- Arbeitspolitisches Leitbild zur Gestaltung von „Guter Arbeit“ (gesundes und kompetentes Älterwerden in Beschäftigung)
- Persönlichkeitsrechte im Betrieb und in der Gesellschaft schützen
- Neue Beschäftigungsformen regulieren und gestalten: Crowd-Working, Crowd-Sourcing, Solo-Selbständigkeit

Mitbestimmung

- Welche erweiterten Mitbestimmungsrechte benötigen wir?
- Wie können Mitbestimmung und Beteiligung gut zusammenwirken?

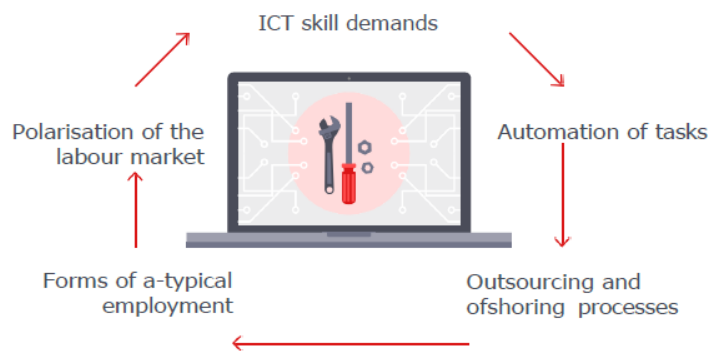
„Es ist unsere Aufgabe als Gewerkschaft, auf einige Besorgnis erregende Trends und signifikante Probleme hinsichtlich der Zukunft der Arbeit hinzuweisen.“

Die größte Herausforderung besteht darin, einen integrativen Übergang zu einer fairen digitalen Zukunft durch Minimieren der Risiken und Erschließen von Chancen zu gestalten.“

*ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work"
Adopted by the Executive Committee on 8-9 June 2016*

A Digitalising Services Industry

CHALLENGES TO THE LABOUR MARKETS DUE TO NEW COMPANY STRATEGIES



It is expected that job losses in the services sector will primarily affect the mid-skilled and mid-salary workforce. Considering an increasingly polarised labour market, there is broad agreement that crucial ICT skills will need to be complemented by broader cognitive and social skills.

UNI Europa
*Shaping Industrial Relations
in a Digitalising Services Industry*

UNSERE SCHWERPUNKTE

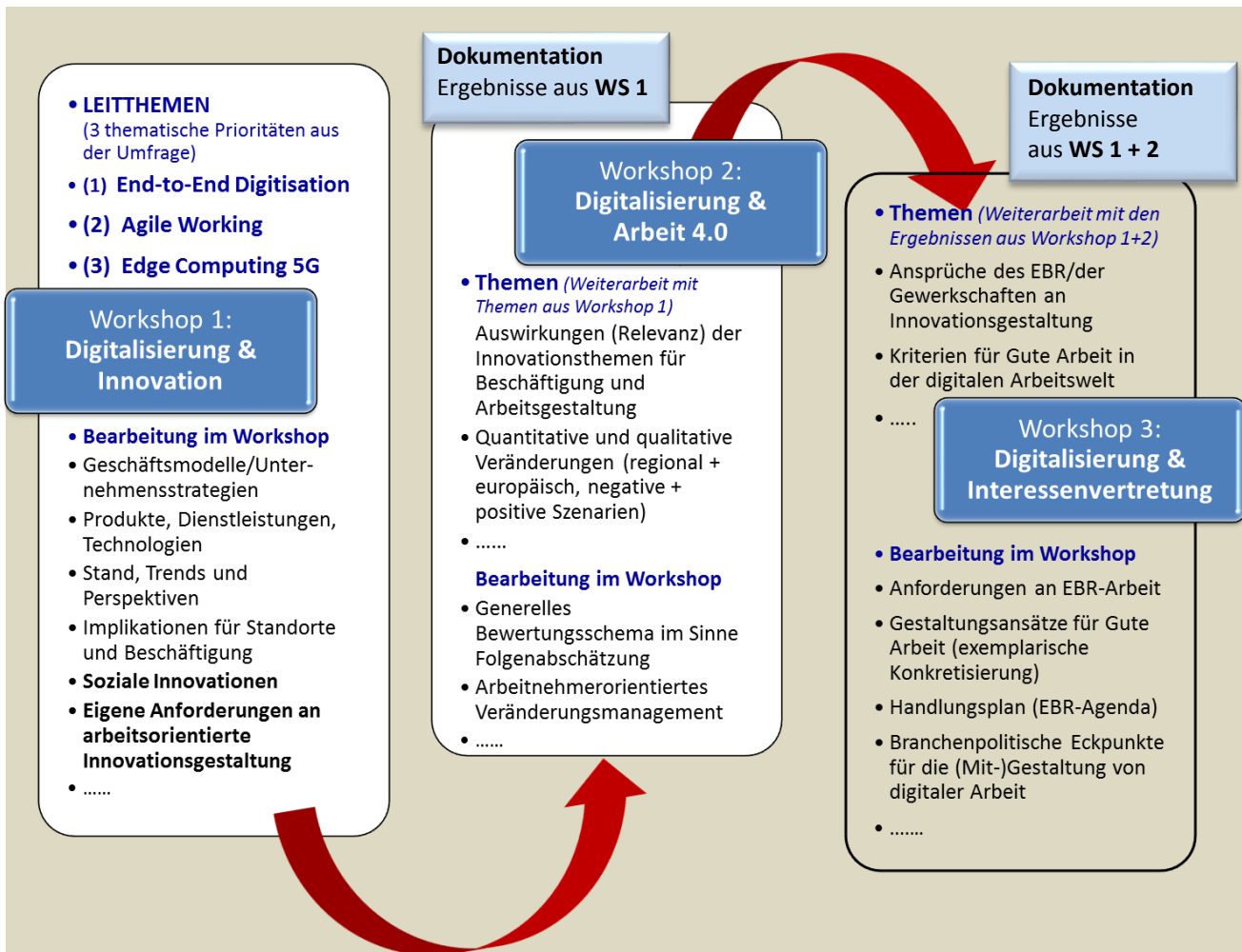
Mit der Digitalisierung nehmen die länderübergreifenden Angelegenheiten zu, sie werden noch wichtiger und sie betreffen die Arbeit in allen Unternehmen im Konzern. In unseren Themen – Workshops „Arbeit 4.0“ werden wir uns europäisch austauschen und unsere eigenen Ansprüche für eine soziale Innovationsgestaltung im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Konzern Deutsche Telekom ausarbeiten.

In zwei Votings (schriftliche Umfrage und mündliche Abfrage im EBR) wurden mit jeweils großer Mehrheit die folgenden 3 Prioritäten zu den thematischen Schwerpunkten der Arbeit 4.0-Workshops vereinbart:

- **End-to-End Digitalisierung**
- **Agile Working**
- **Edge Computing 5G**

Mit diesen Schwerpunkten richten wir den Blick nach vorn und damit auf Business-Strategien und Prozesse, die noch nicht vollständig implementiert sind und die daher für die arbeitnehmerorientierte Mitgestaltung offen sind.

UNSERE THEMEN – WORKSHOPS INNOVATION --- ARBEIT --- INTERESSENVERTRETUNG



Rückblick auf den Workshop 1

DIGITALISIERUNG & INNOVATION

END-TO-END DIGITALISIERUNG	AGILE WORK	EDGE COMPUTING 5G
<p>Potenzial: Mit optimierten Prozessen effizienter werden!</p> <p>Risiken: Arbeitsplatzveränderungen, Job-Verluste, Verlagerungen (Nearshore)</p>	<p>Potenzial: Chancen für gute digitale Arbeit nutzen!</p> <p>Risiken: Selbstaussbeutung, Kontrolle, Leistungsdruck, Arbeitszeiten, Belastungen etc.</p>	<p>Potenzial: Beschäftigte können von neuen Produkten und Dienstleistungen profitieren!</p> <p>Risiken: Mitarbeiter werden nicht mitgenommen und systematisch beteiligt</p>

↙
Einen europäischen Rahmen für gute Arbeitsbedingungen, der mit den Innovationsprozessen in neuen Geschäftsfeldern mitgeht und der flexibel an zukünftige Anforderungen angepasst werden kann
↘

<p>Definition von Verfahrensabläufen zur Mitgestaltung von End-to-End Digitalisierungs-Prozessen</p> <p>REGELUNGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In allen Bereichen Weiterentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiter für neue Anforderungen ▪ Umgang mit Arbeitsplatzverlusten (Ersatzarbeitsplätze, neue Tätigkeiten) ▪ Schutzmechanismen gegen steigende Arbeitsbelastungen ▪ Umgang mit Veränderungen bei Arbeit und Beschäftigung (<i>home office, shared working</i>) ▪ Instrumente, die auch auf lokaler Ebene und europaweit genutzt werden können 	<p>Entwicklung eines europäisch definierten, verbindlichen Regelwerks für agile Arbeit und Leitlinien für die Einführung (mit Mindeststandards, lokal umsetzbar)</p> <p>REGELUNGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Spezifikation, wo agiles Arbeiten sinnvoll und eingeführt werden soll ▪ Regelungen für weniger Kontrolle und für mehr Eigenverantwortung ▪ Pflöcke für Arbeitszeit-Regelungen und Entgeltsicherheit ▪ Mitgestaltung der Rollen und Verantwortlichkeiten ▪ Strategische Personalplanung (Qualifizierung, Skill management) ▪ Gestaltungsoptionen und Mitbestimmungsstrukturen definieren 	<p>Eine atmende, lebende Vereinbarung: flexibel ausgestaltbar mit Blick auf zukünftige Innovationen und Produkte</p> <p>REGELUNGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schaffung von Leitplanken, um Regelungs-Sachverhalte zu erfassen ▪ Kompass für arbeitnehmerfreundliche Innovationsgestaltung ▪ Wachstumsbereiche identifizieren; Umbauplan vereinbaren; Fonds für Qualifizierungen ▪ Einbindung der Interessenvertreter (bei Planung, Entwicklung, Umsetzung) ▪ Entwicklung einer wechselseitigen Vertrauenskultur ▪ Kontinuierlicher Kompetenzerwerb und Wissensbildung (Life-Long-Learning)
---	---	---



1. Europäischer Workshop am 24./25. Oktober 2018 in Wien (Österreich)

Beschäftigung und Arbeit 4.0

Siniša Đuranović, Senior Vice President and General Counsel
of Hrvatski Telekom



Employment and work 4.0

Siniša Đuranović, January 14th, 2019



LIFE IS FOR SHARING.

„Unser Erfolg hängt ab von der Fähigkeit, schnell zu reagieren und anzupassen.“

Dazu setzen wir u. a. auf:

- (1) **Strategische Personaleinsatzplanung:** Spezifikation von zukünftige Anforderungen an neue oder angepasste Jobrollen.
- (2) **Kompetenzmanagement:** Identifizierung von Qualifikationslücken und Entwicklung einer Qualifikationsmatrix.
- (3) **Effiziente Arbeitsumgebung:** Teams stärken und agile flexible Arbeitsmodelle mit digitalen Werkzeugen ermöglichen.

Wir kombinieren unser digitales und technologisches Know-how, um bessere Leistungen, einen größeren Kundennutzen und um Prozessvereinfachungen zu erreichen, wodurch die Arbeit in den zugehörigen Bereichen gestärkt wird.“



Herr Siniša Đuranović informiert über wirtschaftliche Perspektiven der kroatischen Telekom und über die aus der Digitalisierung kommenden Einflüsse auf Arbeit und Beschäftigung.

Obwohl die Auswirkungen neuer Technologien auf Arbeitsplätze noch nicht vollständig vorhersehbar sind, sind einige Trends deutlich absehbar:

- Neue Technologien werden die Arbeitswelt weiter verändern
- Steigender Bedarf für neue Möglichkeiten, um mit innovativen Technologien zu arbeiten
- Die Unternehmen brauchen eine eigene Strategie, um diese Lücke bei den Skills anzugehen

Wie verändern innovative Technologien Arbeit und Beruf?

Szenario 1: Durch Automatisierung und Robotik werden Arbeitsplätze und Arbeitsinhalte komplett verschwinden. Dies betrifft insbesondere administrative, manuelle und einfache Tätigkeiten z.B. in Marketing und Verkauf.

Szenario 2: Langfristig entsteht ein Netto-Zuwachs bei den Arbeitsplätzen.

Die reale Sicht: Die Automatisierung wird Routinearbeiten beseitigen, aber sie wird die menschliche Arbeit nicht vollständig ersetzen. Die neuen digitalen Technologien schaffen neue Formen der Arbeit und neue Jobprofile. Die verbleibenden (jetzigen und zukünftigen) Arbeitsplätze beinhalten höherwertige Tätigkeiten und erfordern neue Qualifikationen. Die Digitalisierung schafft die Voraussetzungen, um einfache Arbeit in sinnvolles Arbeiten zu überführen.



Die digitale „Arbeit 4.0“ erfordert einen signifikanten Kompetenzwechsel: erhöhte Nachfrage nach aktivem Lernen, Kreativität und verschiedene Formen von Technologiekompetenzen.

Prägende Elemente von „Arbeit 4.0“ aus Sicht der kroatischen Telekom sind:

- (1) **Variable Beschäftigungsformen:** Die klassische Vollzeitbeschäftigung mit unbefristetem Vertrag ist nicht das einzige und dominierende Arbeitsverhältnis. Hinzu kommen neue Beschäftigungsarten wie Selbständigkeit, Freelance / projektbezogene Aufgaben und Teilzeitbeschäftigungen.
- (2) **Flexible Arbeitsmodelle:** Neue flexible Arbeitsmodell erscheinen notwendig, um Arbeit 4.0-Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu unterstützen: Gleitzeit, Homework, Telearbeit, komprimierte Arbeitszeit, Job Sharing, Karrierepausen (Sabbaticals)
- (3) **Anpassung der Arbeitsgesetzgebung und der Arbeitspraxis,** um den Änderungen in der Arbeitsumgebung zu entsprechen.



Der Vortrag gab Gelegenheit für eine intensive Diskussion mit zahlreichen Nachfragen.

Diese konzentrierten sich auf die Bewertung der bereits stattgefundenen Veränderungen aus der Digitalisierung (u.a. Erfahrungen mit Umqualifizierungen und Ersatzarbeitsplätzen, Sozialplan-Regelungen bei Entlassung, Erfahrungen mit agilen Methoden (tribes) im Hinblick auf Rekrutierung, Belastungen, Leistungsbemessung, Kontrolle).

Seitens der kroatischen Arbeitnehmervertreter wurde die unzureichende Information und Kommunikation seitens des Arbeitgeber angemerkt. Im Hinblick auf die Implementierung agiler Methoden hat bis dato noch kein Gespräch zwischen Betriebsrat und Management stattgefunden. Für die Arbeitnehmerseite handelt es sich um eine „strukturelle Veränderung“, die mit den Arbeitnehmervertretern vorab zu besprechen ist.

Die Arbeitnehmervertreter erwarten jetzt die Bewertung der neuen Arbeitsweisen und der damit verbundenen Veränderungen (u.a. auf Arbeitszeit, Entlohnung, Bezahlregelungen).

Arbeit & Beschäftigung fördern: Gewerkschaftliche Herausforderungen im digitalen Wandel



GEWERKSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN IM DIGITALEN WANDEL:
ARBEIT & BESCHÄFTIGUNG FÖRDERN

Juko Cikojević / Vesna Mamić
14. Januar 2019

Die kroatische HST (*Hrvatski sindikat telekomunikacija*) vertritt die Beschäftigten in der IKT-Branche. Entstanden als Gewerkschaft für die Telekom-Beschäftigten hat sich die HST zu einer IT-Branchengewerkschaft mit zurzeit rd. 11.000 Mitgliedern weiterentwickelt.

Ziel der gewerkschaftlichen Branchenpolitik ist es, den von der Digitalisierung geprägten Strukturwandel in den Unternehmen im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten. Wichtige Erfolge sind ein Tarifvertrag über Sonn- und Feiertagszuschläge und Regelungen zur Begrenzung von ausufernder Mehrarbeit. Wegen der niedrigeren Verdienste und Arbeitseinkommen ist es schwierig, zu Regulierungen zu kommen, die auch von den Beschäftigten akzeptiert werden.

Ein weiteres Feld ist die Ausgestaltung der Mitwirkungsrechte bei strukturellen Veränderungen. Der Arbeitgeber muss hierzu vorab informieren; bei Entlassungen hat der Betriebsrat ein Vetorecht im Hinblick auf die Sozialauswahl. Der Arbeitgeber muss hierfür einheitliche Kriterien anwenden und besondere Schutzbestimmungen (z.B. für Behinderte) beachten. Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter muss der Sozialkatalog als Schutzmaßnahme bei Entlassungen weiter differenziert und ausgeweitet werden.

Der digitale Strukturwandel wird die bisherigen Formen von Arbeit und Beschäftigung umwälzend verändern. Die Automatisierung und Digitalisierung der internen Geschäftsprozesse zum Zwecke der Erhöhung der Arbeitsproduktivität und der Kostenreduzierung bringt neue Herausforderungen.

Diese müssen sowohl branchenpolitisch wie auch betriebsrätlich bewältigt werden.

Aktuelle Herausforderungen sind u. a.

- **Neue atypische Beschäftigungsverhältnisse** (Zeitlich befristete Arbeit, Arbeit auf Abruf und damit die Verlagerung von Verantwortung und Risiken vom Arbeitgeber auf die Beschäftigten)
- **Entgrenzung und Individualisierung von Arbeit** (Agile Arbeit als Form der Flexibilisierung und Deregulierung, Ständige Verfügbarkeit für den Arbeitgeber; erforderlich sind Sicherungselemente zum Schutz von Arbeitnehmerinteressen)
- **Zunahme von crowd working und Homeoffice** (Arbeit außerhalb der Betriebsstätte, keine physischen Verbindungen zum Unternehmen, Nutzung eigener Arbeitsmittel)

**Unsere Position: Gewerkschaften sperren sich nicht gegen technologischen Fortschritt und neue Arbeitsverhältnisse**

- Wir möchten im Prozess des Austarierens der Interessen der Arbeit und der Interessen des Kapitals am Wandel der Gesellschaft und der Arbeitswelt konstruktiv mitwirken.
- Neue Arbeitsverhältnisse müssen für eine menschengerechte Arbeit sorgen – bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen ermöglichen.
- Die gewerkschaftliche Organisierung von Teilzeitarbeitskräften, Leiharbeitnehmern, und Arbeitnehmern, die über Online-Plattformen beschäftigt sind, muss eine der Prioritäten der gewerkschaftlichen Arbeit sein.
- Auf der politischen Ebene muss das „Soziale Lobbying“ verstärkt werden, um die sozialpolitische Flankierung dieser Veränderungen zu erreichen. Deshalb ist es erforderlich, sich auf allen Ebenen für eine Sozialstaatspolitik einzusetzen, welche die sozialen Standards sowie die soziale Absicherung von schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen (Menschen mit Behinderung, Älteren, Kranken, Armen ...) gewährleistet.

END-TO-END DIGITALISIERUNG

Warum ist dieses Thema wichtig?

Die optimierte, durchgängig umgesetzte End-to-End Digitalisierung beinhaltet sektorübergreifende Auswirkungen auf die Beschäftigten im Telekom Konzern und der Kommunikations (TK)- und Informationstechnologie (IT)- Branche.

End-to-End verändert die gesamte Wertschöpfungskette, befördert die Internationalisierung bei Services und Dienstleistungen und bewirkt eine Umorganisation der gegenwärtigen Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen im europäischen Telekom-Konzern. Es eröffnet weitere Möglichkeiten der Liberalisierung von Arbeit in Form von Near- & Offshoring sowie die Selbstadministration des Kunden.

End-to-end in den europäischen Beteiligungen verlängert die Wertschöpfungskette. Insbesondere das Nearshoring mit (externen) Outsourcing-Partnern im europäischen Ausland bewirkt aus Sicht der Telekom-Beschäftigten eine industrie- und branchenpolitische Konkurrenzsituation: Während die TK-Branche industrie- und branchenpolitisch durch den Zuwachs von Arbeit und Beschäftigung gewinnt hat dies negative betriebspolitische Effekte, weil Telekom-spezifische Arbeit verloren geht.

Die Arbeitnehmerorientierte Regulierung ist deshalb entscheidend.

Die differenzierte Bestandsaufnahme der mit End-to-End einhergehenden Veränderungen im Verständnis einer Chancen- und Risiko-Bewertung ist daher erforderlich. Im Blickfeld hier: Art und Umfang der Beschäftigung, Arbeitsinhalte und Job-Qualität, Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen.



CHANCEN

aus der End-to-End Digitalisierung

- Insgesamt werden neue Arbeitsplätze in der TK- und IT Branche in Europa entstehen.
- Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten z.B. durch neue Service-Angebote bei der Telekom.
- Mit „Virtual Reality Brillen“ könnten auch technisch weniger versierte Beschäftigte unter virtueller Anleitung auch komplizierte technische Tätigkeiten ausüben (Regelungen, u.a. zu Belastungen, mitdenken).
- Höherwertige Arbeitsplätze entstehen.
- Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.
- Größere Flexibilität der qualifizierten Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt.
- Eine Gelegenheit für die Beschäftigten, anspruchsvollere Jobs zu machen.
- Potential für Arbeitszeitverkürzungen. Verbleibende Arbeit auf mehr Beschäftigte verteilen (Arbeitszeit-Reduzierung auch in Form von zusätzlichen freien Tagen).
- Der Wegfall von Standardaufgaben schafft Ressourcen (auch Beschäftigung) für individuelle Kundenbetreuung.
- Projektbeschäftigung in Teilprozessketten bis zur vollständigen fehlerfreien Umsetzung.

RISIKEN

aus der End-to-End Digitalisierung

- Wenn sich in der Qualifizierung und bei den höherwertigen Tätigkeiten nichts verändert, dann sind die Telekom-Beschäftigten in diesen Bereichen die Verlierer.
- Automatisierung reduziert Beschäftigung in den Teilprozessketten.
- Wesentliche Teile des Standardgeschäfts und damit die zugehörige Beschäftigung fallen weg.
- Keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten.
- Einkommensverluste.
- Weniger Arbeit (Volumen & Arbeitsplätze). Verlagerungen der Arbeit werden einfacher.
- Höhere Qualifikationen sind erforderlich und einfachere Aufgaben entfallen. Daraus entsteht eine wachsende Kluft zwischen höher qualifizierten und dem Wegfall einfacherer Aufgaben. Der Wegfall einfacherer Aufgaben führt zu weniger unbefristeten Arbeitsverträgen. Durch die Vergabe von TK & IT-Leistungen an Unterauftragnehmer (Outsourcing-Partner) und durch die Selbstadministration durch die Kunden entfallen Arbeitsplätze im Konzern der Deutschen Telekom. Wachsendes Potential für Crowd-Working und Scheinselbstständigkeit.
- Reduzierung der Aufgaben aufgrund Künstlicher Intelligenz (KI). Für die Beschäftigten wird es komprimierte Arbeitsinhalte geben. Nicht alle Beschäftigten können für neue Jobs ausgebildet werden. In den Teilprozess-Ketten führt die Entwicklung der durchgehenden Digitalisierung zu mehr Arbeitsdichte und Arbeitsbelastungen. Nach der vollständigen Implementierung entfallen Jobs.
- Die Verlängerung der Wertschöpfungskette in verschiedene Länder (zum Teil mit Outsourcing-Partner) kann zu unterschiedlichem Lohndruck führen.

AUS DER DISKUSSION DER ARBEITSGRUPPE 1

Bewertung und Schlussfolgerungen

Ausgehend von der Prämisse, dass die End-to-End Digitalisierung einen transnationalen Charakter hat erwarten die europäischen Arbeitnehmervertreter vom Management der Deutschen Telekom die Beteiligung des Europäischen Betriebsrats. Ziel ist es, eine Europäische Vereinbarung über Mindeststandards zu erreichen.

Zum Umfang und den Arten der Beschäftigung vertreten die EBR-Mitglieder die Auffassung, dass:

- die durchgängige Digitalisierung der Teilprozess-Ketten innerhalb der Deutschen Telekom erfolgen muss und nicht mit Outsourcing Partnern erfolgen soll;
- Rationalisierungs-Gewinne zum Teil in das Personal investiert werden (z.B. als Ausbildungsgelder);
- Redundanten Beschäftigten andere Arbeitsplätze innerhalb der Deutschen Telekom angeboten werden;
- Der Schutz der Arbeitnehmer vor betriebsbedingten Kündigungen und Einkommensverlusten gewährleistet ist.

Für die arbeitnehmerseitige Mitwirkung im End-to-End Digitalisierungsprozess wird erwartet, dass die Erfahrungen, die Kreativität und neue Ideen der Beschäftigten vor den Unternehmensentscheidungen eingebracht werden können. Dazu müssen Arbeitnehmerbeteiligungen integriert werden.

Das Unternehmen muss klare Jobprofile, Anforderungen und Schulungspläne entwickeln. Die Fähigkeiten der Beschäftigten für neue Arbeitsinhalte müssen strategisch im Unternehmen entwickelt werden (z.B. für Webdesign, Programmierung, Robotik usw.). Die Voraussetzungen für neue Jobs oder neue Jobprofile im End-to-End-Prozess müssen durch Qualifizierung und Schulungen geschaffen werden.

Es müssen Mindeststandards für die Beschäftigten innerhalb eines durchgängigen Prozesses, unabhängig vom Arbeitsplatz, geschaffen werden.



Mitglieder der AG 1

Zaira Florida (DE), Carlos Soriano (ES), José Carlos Hernandez (ES), Sophia Reisecker (AT), Lothar Holzwarth (DE)

Für die Arbeit des Europäischen Betriebsrates (EBR) bedeutet dies:

- **Eine Forderung an das Management der Deutschen Telekom zur Berichterstattung über den durchgängigen Digitalisierungsprozess in den jeweiligen, relevanten Prozessketten.**
- **Einrichtung einer EBR-Arbeitsgruppe zur Analyse nationaler und betrieblicher Regelungen zur Feststellung von Mindeststandards für End-to-End.**
- **Entwicklung eines EU-weiten Skill-Katalogs und dessen systematische Implementierung mit entsprechenden Monitoring-Mechanismen.**
- **Zusammenarbeit und Austausch mit anderen EBR's und europäischen Institutionen. Internationale Solidarität stärken und die europäische Dimension der End-to-End Digitalisierung mit ihren länderspezifischen Ausprägungen sichtbar machen.**
- **EBR Verständnis selbstbewusst formulieren, dass er für den Zusammenhang steht: Motor für den Unternehmenserfolg zu sein und dabei für die Rechte der Arbeitnehmer einzutreten.**



AGILE ARBEIT

Warum ist dieses Thema wichtig?

Agiles Arbeiten bedeutet für ein Projekt oder ein Produkt, dass dies in kleinen Schritten und im Takt mit einem Team, das sich selbst organisiert, hergestellt wird. Wesentliche Prinzipien des „Agilen Arbeitens“ wurden erstmalig im Manifest für „Agile Softwareentwicklung“ 1999 definiert (2001). Zentrale Werte, welche die Arbeitsweise in agil arbeitenden Teams definieren, sind demnach:

- Individuen und Interaktionen mehr als Prozesse und Werkzeuge
- Funktionierende Software mehr als umfassende Dokumentation
- Zusammenarbeit mit dem Kunden mehr als Vertragsverhandlung
- Reagieren auf Veränderung mehr als das Befolgen eines Plans

Mit dieser Arbeitsweise soll insbesondere sichergestellt werden, dass Unternehmen flexibel und kurzfristig auf Kundenwünsche reagieren können, den Entwicklungsprozess konsequent an den Bedürfnissen des Kunden ausrichten und zugleich die Entwicklungszeit und damit die Zeit bis zur Vermarktung erfolgreicher Ideen deutlich zu verkürzen.

Merkmale agiler Arbeit sind:

- selbstorganisierte Teams mit regelmäßigem Austausch und Transparenz der Arbeit
- Teams haben mehr Eigenverantwortung und entscheiden gemeinsam über die nächsten Arbeitsschritte und Aufgabenteilung im Team
- bei allen Tätigkeiten steht der Kundennutzen im Mittelpunkt, der auch regelmäßig überprüft wird
- arbeiten in Projektteams und nicht mehr in der klassischen Linienhierarchie.

Aktuell liegen keine genauen Angaben zum Grad der Verbreitung agilen Arbeitens bei der Telekom vor. Die Telekom (Konzernvorstand), vor allem der Vorstandsbereich von Claudia Nemat beabsichtigt, agile Arbeitsmethoden deutlich auszuweiten. Ziel ist es, die Entwicklungsprozesse zu beschleunigen. Eine Kurzumfrage bei den anwesenden EBR Mitgliedern ergab, dass agiles Arbeiten in mehreren Ländern (Deutschland, Kroatien, Ungarn, Spanien) stattfindet. Gleichzeitig wurde deutlich, dass seitens der Telekom der Begriff „Agile Arbeit“ für sehr unterschiedliche Sachverhalte verwendet wird. Teilweise steht es als „Modebegriff“ für eine an Arbeitgeberinteressen orientierte Flexibilisierung von Arbeitsprozessen und Arbeitsverhältnissen. Eine differenzierte Bestandaufnahme ist daher erforderlich. Es ist davon auszugehen, dass dieses Thema künftig in den meisten europäischen Unternehmen der Telekom an Bedeutung gewinnen wird.



POTENZIALE

von „Agiler Arbeit“

Agiles Arbeiten bei guter Ausgestaltung von Rahmenbedingungen für den Einzelnen und das Team zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen.

Im Einzelnen wird folgendes Potenzial gesehen:

- erweiterte zeitliche und fachliche Handlungsspielräume bei der Verteilung und Ausführung der Arbeiten
- wechselseitige Lernprozesse im Team
- störungsfreieres Arbeiten durch Konzentration auf eine Aufgabe, erhöhte Transparenz und bessere Kommunikation
- Identifikation mit der Tätigkeit durch konsequente Orientierung am Kundennutzen
- Zeitlich ausgeglichenes Arbeiten



GESTALTUNG

von „Agiler Arbeit“

Das Potenzial für „Gute Agile Arbeit“ wird nur dann zum Tragen kommen, wenn wesentliche Rahmenbedingungen erfüllt sind.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit gehören hierzu:

- angemessene Personalausstattung, die ein nachhaltiges Tempo ohne Mehrarbeit und unter Einhaltung von Pausen ermöglicht
- gute Planung der Arbeitsaufgaben und des damit verbundenen Aufwandes (Erfahrungswerte, Zusammensetzung der Teams) unter Einbeziehung aller Teammitglieder.
- Teams von Aufgaben der Linie während der Projektarbeit befreien. Kein Zugriff der Linienverantwortlichen auf Teamressourcen für anderweitige Arbeiten.
- Reflexionsschleifen zur kontinuierlichen Verbesserung aktueller und künftiger Vorhaben. Dabei sind auch wesentliche Fragen aus Sicht der Beschäftigten, wie z.B. Belastungssituation, erforderliche Qualifikation, Kommunikation im Team, ausreichende Ressourcenplanung, zu berücksichtigen
- gute Organisation agiler Arbeit durch Zugriff des Teams auf erforderliche personelle, räumliche und sachliche Ressourcen in der Arbeit (Empowerment)
- vorbereitende Qualifizierung aller Führungskräfte und Teammitglieder in agilen Arbeitsmethoden



Werden diese Bedingungen nicht oder nur unzureichend gewährleistet, so können oben aufgelistete Chancen nicht genutzt und zugleich negative Wirkungen für die Qualität der Arbeitsbedingungen induziert werden:

- zu hohe Ansprüche an die Arbeitsleistung mit negativen Folgen für die psychische Gesundheit der Beschäftigten (Übersteuerung der Arbeitsleistung, kontinuierliche Mehrarbeit, um Aufgaben rechtzeitig zu erledigen)
- „Pranger“-Effekte unter den Beschäftigten durch Leistungsvergleiche, insbesondere bei kontinuierlicher fachlicher oder zeitlicher Überforderung des Teams oder einzelner Teammitglieder
- betriebliche Regelungen oder Arbeitskulturen, die kontraproduktiv für die Arbeit in agilen Teams (individuelle Zielvereinbarungen, Konkurrenzdenken) wirken.

AUS DER DISKUSSION DER ARBEITSGRUPPE 2

Bewertung und Schlussfolgerungen

Die Regelungen der betrieblichen oder tariflichen Mitbestimmung sollten daher Standards für „Gute Agile Arbeit“ enthalten.

Gefordert wurden dazu:

- eine Bestandsaufnahme über aktuelle und geplante Aktivitäten des Managements über Agiles Arbeiten: Umfang, Anwendungsgebiete (Aufgaben), involvierte Beschäftigte, Regelungen zur Ausgestaltung agilen Arbeitens, Erfahrungen der Beschäftigten mit agilen Arbeitsmethoden
- Spezifikationen, wo agiles Arbeiten sinnvoll eingeführt werden kann
- ein europäisch definiertes, verbindliches Regelwerk für agile Arbeit mit Hinweisen zu den Themen:
 - angemessene Leistungsbedingungen: Personalbemessung, Aufgabenstrukturierung, Kompetenzmix, Pufferpotenziale
 - Kontrollmechanismen: unzulässige Übertragung von Ergebnisverantwortung vermeiden.
 - Arbeitszeitgestaltung: Mehrarbeit vermeiden, Pausen/Kurzpausen ermöglichen, Auszeiten zwischen Sprints
 - Zugriffsrechte auf personelle, sachliche und räumliche Ressourcen sichern
 - Entscheidungsmöglichkeiten der Teams: Aufgabenverteilung, Ressourcenanforderung, Reflexion der eigenen Arbeitsbedingungen
 - Zusammensetzung der Teams: Anzahl, Auswahl der Personen, Rollen und Aufgaben im Team
 - Entgeltsicherheit
 - Mitbestimmungsstrukturen bei agilem Arbeiten
 - Qualifizierung für agile Methoden
 - Leitlinien und Verfahren bei der Einführung agiler Methoden



Mitglieder der AG 2

Sibylle Spoo (DE), Wolfgang Anlauff (DE), Vesna Mamic (HR), Marko Palada (HR), Victor Vanek (HR)

EDGE COMPUTING | 5G

Warum ist dieses Thema wichtig?

Alle IoT-Anwendungen wie etwa im Bereich der Fahrzeug-zu-Fahrzeug-Kommunikation, der öffentlichen Sicherheit und der Sensornetzwerke intelligenter Städte (Smart Cities) benötigen eine zuverlässigere und skalierbare Geräte-zu-Geräte-Konnektivität als es bisherige LTE-Netze leisten können. (...)

Dies macht deutlich, dass für das 5G-Netz vor allem Edge Computing eine große Rolle spielen wird, um das Netz der fünften Generation zu entlasten. Denn beim Edge Computing werden die riesigen Datenmengen, die durch die Vielzahl der angeschlossenen (IoT-)Geräte erzeugt werden, unmittelbar am Rande des Netzwerks verarbeitet. Es wird also direkt am Ort der Datenproduktion gearbeitet, anstatt den Datenverkehr erst über ein entferntes Rechenzentrum zu transferieren.

Daher reduziert Edge Computing die Latenzzeit signifikant und macht es für 5G-Szenarien erfolgskritisch. So kann ein selbstfahrendes Auto beispielsweise nur dann funktionieren, wenn die Daten aller Sensoren in Echtzeit, und zwar mit einer Latenzzeit unter einer Millisekunde (Ultra Low Latency), verarbeitet und daraus unmittelbar die Steuerung des Autos abgeleitet werden können.

Weltweite 5G-Entwicklung im Überblick

China

Bereits vor einigen Jahren hat China eine „5G Promotion Group“ gegründet – hier arbeiten Telekommunikationsunternehmen, IKT-Unternehmen, Universitäten und Forschungseinrichtungen gemeinsam an der Entwicklung von 5G. China will bei 5G sowohl technologisch als auch beim Netzausbau (geplant ist landesweiter Roll-out von 5G bis 2020) eine Vorreiterrolle übernehmen und wirkt auch aktiv an der Standardisierung mit.

Südkorea

Als einer der Pioniere für 5G hat Südkorea bereits bei den Olympischen Winterspielen 2018 in Pyeongchang ein 5G-Testnetzwerk in Betrieb genommen. Bereits seit 2013 gibt es 5G-Initiativen und mehrere erfolgreiche 5G-Feldversuche. Auch in Südkorea ist ein kommerzieller Start von 5G für 2020 zu erwarten.

Japan

Ein 5G-Versuchsnetz ist im Jahr 2017 im Raum Tokio in Betrieb gegangen und hat zum Ziel, die Performance von 5G im Live-Betrieb zu testen. Japan plant bis zu den Olympischen Sommerspielen 2020 ein flächendeckendes 5G-Netz in Betrieb zu haben.

USA

Die vier großen US-Telekommunikationsunternehmen arbeiten gemeinsam mit IKT-Unternehmen aktiv an der 5G-Standardisierung mit. Die Regierung hat zudem vor einem Jahr eine Forschungsinitiative gestartet und der Regulator FCC bietet bereits Testfrequenzen für 5G an. Auch in den USA wird ein kommerzieller Start von 5G im Jahr 2020 erwartet.

Schweden

In Europa ist Schweden einer der 5G-Pioniere, es gibt bereits mehrere erfolgreiche Feldversuche und im Jahr 2018 soll Stockholm, als erste Hauptstadt in Europa, ein 5G-Testnetzwerk erhalten.

Deutschland

Die deutsche Bundesregierung hat im Jahr 2016 eine 5G-Strategie verabschiedet und ein Dialogforum 5G eingerichtet, um Forschung, Telekommunikationsunternehmen und Industriepartner zu vernetzen. Deutschland will vor allem bei 5G-Anwendungen eine globale Führungsrolle übernehmen und hat bereits erfolgreich Testfelder für Autonomes Fahren an den Autobahnen (zB an der A8 bei München) ausgerollt. In Deutschland wurde außerdem von Vodafone Deutschland Ende August 2017 das weltweit erste 5G-Testcenter in Zusammenarbeit mit der Universität Aachen in Aldenhoven eröffnet. Zusätzlich wird – nach einem deutschlandweiten Beauty Contest durch den Branchenverband BITKOM – die erste echte Digitale Stadt in Darmstadt aufgebaut.

5G-Strategie in Österreich

Phase 1: Bis Mitte 2018 sollen erste vorkommerzielle 5G-Teststellungen umgesetzt werden.

Phase 2: Bis Ende 2020 soll das Zwischenziel einer nahezu flächendeckenden Verfügbarkeit ultraschneller Breitbandanschlüsse (100 Mbit/s) verwirklicht werden. Dadurch wird die Grundlage für einen flächendeckenden Ausbau von 5G geschaffen. Gleichzeitig soll auch die Markteinführung von 5G in allen Landeshauptstädten erfolgen.

Phase 3: Bis Ende 2023 sollen 5G-Dienste auf den Hauptverkehrsverbindungen nutzbar sein und bis Ende 2025 soll das Ziel einer nahezu flächendeckenden Verfügbarkeit von 5G verwirklicht werden.

Aus: 5G-Strategie, Österreichs Weg zum 5G-Vorreiter in Europa (bmvit – Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, April 2018)

AUS DER DISKUSSION DER ARBEITSGRUPPE 3

Edge Computing | 5G eröffnet technologisch neue Möglichkeiten (Campus-Netzwerke, Machine-to-machine). 5G ist allerdings nicht nur ein technologisches und europäisches Thema, sondern muss in Verbindung mit neuen Geschäftsmodellen bewertet werden.

Edge Computing und 5G wird vieles verändern, Beispiel Facebook oder Amazon: Die Netz-Infrastrukturen werden von der Telekom bereitgestellt – Nutzen und Gewinne sammeln sich bei anderen Digital-Unternehmen.

Wir müssen 5G nutzen, um Inhalte und Gewinne bei der Telekom zu belassen und damit für Beschäftigungssicherheit sorgen.

Mit 5G haben wir die Möglichkeit, eine höhere Stelle in der Wertschöpfungskette einzunehmen. Hierzu müssen entscheidende Fragen gelöst werden, z.B.: Welche Allianzen muss die Telekom eingehen, um an den neuen Business-Modellen zu partizipieren (z.B. im Bereich Autonomes Fahren)?

Um als Unternehmen erfolgreich zu sein brauchen wir erweiterte Formen der Zusammenarbeit, z.B. gemeinsame Innovationszentren (mit produzierenden Firmen für die Entwicklung neuer Anwendungen) und nachhaltige Kooperationen mit Fachinstituten und Hochschulen (Beispiel hier: Audi in Ungarn).

Diese geschäftlichen und strategischen Veränderungen haben Einfluss auf die bisherigen Arbeitsbeziehungen. Notwendig ist deshalb die Folgeabschätzung auf Arbeit und Beschäftigung im Unternehmen: Abgeleitet aus den bisherigen Erfahrungen wird befürchtet, dass kurzfristige Arbeitsverhältnisse zu Lasten der unbefristeten Arbeitsverträge und damit der Job Sicherheit im Unternehmen zunehmen werden.



Mitglieder der AG 3

Odysseus Chatzidis (DE), Doris Rübeling (DE), Erszèbet Zsoltné Varga (HU), Szolt Tamas Nagy (HU), Péter Szabó (HU), Attila Bujdosó (HU)

Unsere Erwartungen und Zielsetzungen

Ein Grundsatz muss sein:

Veränderungen müssen mit den eigenen Mitarbeitern gestaltet werden. Dabei gilt es, möglichst viele der Beschäftigten in die 5G-Welt mitzunehmen. Dafür brauchen wir ein systematisches Veränderungsmanagement mit einem Bündel von arbeitsförderlichen Maßnahmen (wie Umschulungen, Requalifizierungen, Umsetzungshilfen, Mentoring).

Daraus entstehen zusätzliche Vorgaben für die strategische Personalplanung im Unternehmen:

Notwendig sind erweiterte Arbeitsplatzbeschreibungen mit den mittelfristigen Qualifikationsbedarfen für 2-3 Jahre. Die Qualifikationen der Beschäftigten müssen mit den Veränderungen mitwachsen. Mitarbeiter müssen umqualifiziert und weiterentwickelt werden, um unbefristete Arbeit zu erreichen.

Solange die spezifischen Anforderungen aus der EC | 5G-Entwicklung noch unklar sind, muss vorausschauend in Kompetenzen und Personalressourcen investiert werden.

Vom Management wird erwartet, dass kontinuierlich informiert wird und dass die Arbeitnehmervertreter an diesen Planungen beteiligt werden.



Für die Arbeit des Europäischen Betriebsrates (EBR) bedeutet dies:

Die neuen technologischen Möglichkeiten aus Edge Computing | 5G werden bereits angewendet. Erste Entwicklungen – wie eine Teststrecke für selbstfahrende Autos in Ungarn und die VR-Brille für Servicetechniker in Deutschland – belegen dies. Die geschäftlichen Weichen sind gestellt und sie dürfen an den Arbeitnehmervertretern nicht vorbeigehen.

Veränderungen können nur mit uns passieren.

Wir werden als EBR zwar informiert und formulieren Stellungnahmen, haben es in der Vergangenheit aber nicht ausreichend geschafft, eigene Alternativen mit einer europäischen Gestaltungsoption zu entwickeln.

Unser Anspruch als EBR bei den anstehenden Entwicklungen auf dem Weg zu 5G:

CHANGE. Together with us.

Teilnehmer und Teilnehmerinnen am WORKSHOP 2 (Januar 2019)

WORKSHOP 2		Participants		14.01. - 15.01.2019	ZAGREB (Croatia)
Country	Surname	Name	Division Telekom / Trade Union		
Austria	Reisecker	Sophia	ÖGB/GPA-djp		
Croatia	Mamic	Vesna	Hrvatski Telekom d.d.		
Croatia	Palada	Marko	Gewerkschaft HST		
Croatia	Vanek	Victor	Hrvatski Telekom d.d.		
Germany	Floridia	Zaira	Deutsche Telekom Kundenservice GmbH		
Germany	Rübeling	Doris	Deutsche Telekom Technischer Service GmbH		
Germany	Chatzidis	Odysseus	T-Systems International GmbH		
Germany	Spoo	Sibylle	ver.di (Partner) + UNI EWC coordinator		
Hungary	Varga	Zsoltné	Magyar Telekom Telekommunikations		
Hungary	Szabó	Péter	T-Systems Magyarorszag Zrt.		
Hungary	Nagy	Szolt Tamas	IT Services Hungary Szolgaltato Kft.		
Hungary	Bujdosó	Attila	Gewerkschaft TAVSZAK		
Spain	Soriano	Carlos	T-Systems ITC Iberia S.A.		
Spain	Hernandez	Jose Carlos	CCOO Servicios in T-Systems		
Germany	Brenneke	Gisbert	Arbeit und Leben Bielefeld		
Germany	Gutbrod	Klaus	Arbeit und Leben Bielefeld		
Germany	Holzwarth	Lothar	Betriebsräte- und Managementberatung		
Germany	Anlauff	Wolfgang	ffw Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung		
Croatia	Cikojevic	Juko	Chairman of the trade union HST		
Croatia	Đuranović	Siniša	Keynote-Speaker Telekom Croatia		
Germany	Hasibovic	Sanin	Interpreter DE >> HR		
Germany	Rolle	Christoph	Interpreter DE >> HR		
Germany	Dautermann-Hargitai	Antonia	Interpreter DE >> HU		
Hungary	Milassin	Czaba	Interpreter DE >> HU		
Germany	Hernanz	Ana	Interpreter DE >> ES		
Germany	Radeke	Ina	Interpreter DE >> ES		



DIGITIZATION AND WORK 4.0

A new area for information, consultation and active involvement of Trade Unions and EWCs in the European ICT sector, referring on transferable best practices on the example of Deutsche Telekom (DigiT)

VP | 2017 | 008 | 0019

DigiT stärkt die arbeitnehmerseitigen Kompetenzen für den digitalen Wandel

DigiT unterstützt betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen, auf die Herausforderungen mit Arbeit 4.0 zu reagieren.

DigiT fördert arbeitspolitische Perspektiven und betriebliche Handlungsansätze für die Mitgestaltung der digitalen Arbeitswelt

Impressum

Herausgeber: Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB|VHS), Ravensberger Park 4, 33607 Bielefeld

Verantwortlich: Dorothee Hildebrandt
Redaktion: Gisbert Brenneke
Fotos: Deutsche Telekom AG | Arbeit und Leben Bielefeld

Februar 2019



With financial support from the European Commission

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein

EUROPÄISCHE PARTNERSCHAFT

Projektträger & Mittragsteller (Strategische Partner)

DE	Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB VHS)	
DE	Europäischer Betriebsrat (EBR) European Works Council (EWC) Deutsche Telekom	
AT	ÖGB, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)	
HR	Hrvatski sindikat telekomunikacija	
ES	Comisiones Obreras, Federación de servicios	

Assoziierte Organisationen (Operative Partner)

BE	UNI Europa	
DE	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	
PL	NSZZ "Solidarnosc" T-Mobile Polska S.A.	
HU	Tavközles Szakszervezet	
GR	Greek Telecom Employees' Federation	
RO	SINDICATUL NATIONAL din TELECOMUNICATII	

www.digit-project.eu