

Protokoll NewChallenges+

Workshop in Berlin, Germany

Dienstag, 06.09.2022

Anwesenden: s. Teilnehmerliste

1. Eröffnung

Fr. Bettina Wilhelm (**zbb**) begrüßt die Anwesenden seitens der **zbb**.

Hr. Margaritis (OBES) begrüßt die Anwesenden ebenfalls und übergibt das Wort Fr. Spiliotopoulou.

Eine Vorstellungsrunde wird durchgeführt.

2. Präsentation der Projektergebnisse

Fr. Spiliotopoulou präsentiert (s. Anlage 1 – Introduction Berlin):

- Zielsetzung und Rahmenbedingungen
- Die teilnehmenden Organisationen
- Die Ergebnisse:
 - o Vorbereitendes Meeting in Griechenland, Athen – Dezember 2021 – Done
 - o Webinar auf griechisch – ToDo
 - o Transnationales Meeting in Italien, Rom – Juni 2022 – Done
 - o Webinar auf italienisch – ToDo
 - o Biliterates Meeting in Spanien, Madrid - Juni 2022
 - o Webinar auf spanisch – ToDo
 - o Workshop in Deutschland, Berlin – September 2022
 - o Webinar auf deutsch – ToDo
 - o Webseite ist fertig: www.newchallengesplus.obes.gr
 - o Guide für Gewerkschaften in GR, IT, ES, DE, EN
 - o Transnationales Meeting in Griechenland, Athen – 4./5 November 2022

3. Präsentation aus der Arbeitnehmersicht in Deutschland

Hr. Dacke stellt die Gewerkschaft ver.di vor und spricht über die Auswirkungen der Covid-Pandemie auf die Arbeit von ver.di S. Präsentation ver.di in Anlage):

- Traditionell offline geprägte Arbeit: Kontaktaufnahme zu Mitgliedern, Streiks etc.
- Zur Umstellung Ausstattung der Mitarbeitenden sowie Schulung notwendig
- Viele rechtlichen Fragen zu klären (Datenschutz, Arbeitssicherheit, Betriebsräte etc.)
- Herausforderung für jetzt: umfassende Evaluation der Umstellungen und deren Umwandlung in nachhaltige Lösungen
- Vorteile: Sprung in Digitalisierung, Kostenersparnisse
- Nachteile: das fehlende Zwischenmenschliche (oder Gemeinschaftsgefühl) bei Streiks
- Zusammenfassung:
 - o große Massen vs individuelle Beratungen

- Betriebsrätearbeit ist schwer, weil man sich mit einem Bildschirm weniger vertraut fühlt als mit einer Person

Fragen/Kommentare aus der Runde:

- Gibt es gesetzliche Konsequenzen für Arbeitnehmer in Deutschland für die Fälle, wenn wichtige Dokumente in Öffentlichkeit geraten?
 - Wenn es aus Versehen/nicht absichtlich gemacht wurde, gilt es als Datenpanne, dem Arbeitnehmer drohen in Regel keine Konsequenzen
 - Wenn es absichtlich gemacht wird, dann ja.
- In Griechenland gibt es Unternehmen, die intern beschließen, was der Arbeitgeber aus der Sicht der Digitalisierung zu gewährleisten hat. Was steht den Arbeitnehmer in Deutschland in der Hinsicht zu?
 - Trennung: Betrieb – Tarif; Betriebsrat hat Kontakt zu Gewerkschaft und regelt das innerhalb des Unternehmens.
- Digitalisierung betrifft die Dienstleistungssektor/Güterproduktion nicht. Die Produktion wird durch die Digitalisierung gehindert und wenig gefördert.
 - Es gibt „nicht typische“ Branchen für Digitalisierung. Ver.di versucht zu identifizieren, wo man in diesen Branchen Unterstützung geben kann.
 - Ziel ist es, die Leute nicht zu ersetzen. Der Mensch entscheidet und abwägt, was die Maschine machen soll.

4. Präsentation aus der Arbeitgebersicht in Deutschland

Fr. Brunsch stellt die Arbeitgebersicht am Beispiel der **zbb** vor (s. Präsentation).

Fragen/Kommentare aus der Runde:

- In Bezug auf das erschwerte Netzwerken während der COVID-Pandemie gab es bei einigen großen Veranstaltungen extra eingeplante Tage für Online-Party, wo die Teilnehmenden in kleineren virtuellen Gruppen sich austauschen und sogar Gesellschaftsspiele spielen konnten.
 - So etwas ist natürlich umsetzbar, benötigt aber spezielle Planung. Dabei ist es schwierig, die potenziellen Kunden zu erreichen. In bestimmten Branchen, wo viel am Computer gearbeitet wird, ist es besser umsetzbar. In anderen, z.B. Handel, gibt es viele Barrieren wie z.B. fehlende digitale Kompetenzen.
- Ein weiteres Beispiel des digitalen Zusammenseins gab es bei AIDEC. Am Ende jeder Woche gab es ein Treffen zum Wochenüberblick. Außerdem wurde dabei auch psychologische Beratung und persönlicher Austausch angeboten. Zum Weihnachten gab es einen virtuellen Weihnachtsbaum, der von jedem mit einem digitalem Weihnachtsschmuck dekoriert wurde.
- Gibt es in Deutschland Kostenerstattung für die Ausstattung des Arbeitsplatzes zuhause?
 - Laut der Arbeitsschutzverordnung sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit Soft- und Hardware die Arbeitnehmer auszustatten.
 - Es gibt Unterschiede zwischen dem öffentlichen Dienst und privater Wirtschaft. Die Unternehmen der privaten Wirtschaft erhalten keine Erstattung dieser Kosten vom Staat.
- Ein Telekom-Unternehmen in Griechenland stellt seinen Mitarbeitenden, die keinen schnellen Internetanschluss haben, einen zur Verfügung.
- In Griechenland werden die Kosten des Arbeitnehmers nicht erstattet. Aber es gibt einen Zuschuss 1€ pro Arbeitstag im Homeoffice.

- Wird/darf der Arbeitnehmer in Deutschland überwacht (werden), ob er z.B. seine Arbeitszeiten im Homeoffice einhält?
 - o In der Regel gibt es keine Überwachung. Nur wenn es einen besonderen Anlass gibt, darf der Arbeitgeber das machen (z.B. bei früheren Vorfällen).
- Muss der Arbeitnehmer auch nach Schichtende/Feierabend erreichbar sein?
 - o Der Arbeitnehmer ist dazu nicht verpflichtet, solange nicht anderes im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

5. Präsentation aus der Arbeitnehmersicht in Griechenland

Hr. Ninos berichtet über die Auswirkungen der COVID-Pandemie aus Sichte der Arbeitnehmer in Griechenland (s. Präsentation):

- Die Auswirkungen haben sowohl öffentlichen als auch privaten Sektor betroffen
- Zum Teil auch negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmer bis zu Entlassungen im privaten Sektor
- Außerdem interne Verlagerungen und Mangel an Dienstleistungen
- Erschwerte Teilnahme an Aktivitäten der Gewerkschaften
- Telearbeit bei größeren Unternehmen war besser organisiert und vorbereitet, oft schon vor der Pandemie
- Telearbeit bringt eine neue Arbeitskultur mit sich.

Veränderungen:

- Die notwendigen Änderungen wurden sowohl vom Staat als auch von den Arbeitgebern und Unternehmensführung festgelegt
- Es wurden keine Änderungen vorgenommen, die negative Folgen für die Arbeitnehmer haben könnten

Anwendung von Telearbeit:

- Heutzutage wird die Telearbeit nicht wegen der Pandemie weitergeführt, sondern im Interesse des Arbeitgebers
- Es gibt Fälle falscher Interpretation der Telearbeit durch soziale Partner und Arbeitnehmer
- Unsicherheit des Arbeitnehmers in Bezug auf die geleisteten Arbeitsstunden und die Evaluation der Arbeit, was oft zur Erhöhung der tatsächlichen Arbeitsstunden geführt hat
- Die erfahrenen Unternehmen können damit aber umgehen
- Vereinbarkeit Familie und Arbeit: in einigen europäischen Ländern wurde die Arbeitsstunden für die Kinderbetreuung angepasst
- In den Branchen, die für die Telearbeit besser geeignet sind, stehen den Arbeitnehmern in der Regel 2 Tage Homeoffice zur Verfügung.

Probleme:

- Mangel an Organisation, Arbeitsmittel, Kenntnissen und Erfahrungen, Unterstützung seitens Arbeitgeber.

Anhaltende Probleme:

- Distanzierung zum Büro und Arbeitskollegen sowie Vorgesetzten
- Austausch unter Kollegen zu allgemeinen Themen und zum Unternehmen an sich
- Räumliche/häusliche Bedingungen sowie die Kosten der Telearbeit

Errungenschaften (Erfolge) der Gewerkschaften:

- Auflistung der Mängel von Bildungsprojekten
- Tägliche Entschädigung für die Kosten der Telearbeit gesetzlich festgelegt
- 1-2 Tage Präsenz im Büro
- Bei Gesundheitsproblemen der Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verpflichtet, Telearbeit zuzulassen
- Beratungen und Verhandlungen der Arbeitgeber mit Gewerkschaften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

6. Präsentation aus der Arbeitgebersicht in Griechenland

Hr. Bileros berichtet über den Einfluss von COVID auf die KMU und stellt einige statistische Daten von Griechenland dazu im Vergleich zu EU dar (s. Präsentation):

- Homeoffice wird als Mittel gegen die drohenden Insolvenzen betrachtet
- Neue technologische Lösungen zur Bewältigung der neuen Herausforderungen: z.B. Click Away

Voraussetzungen/Initiativen der Regierung:

- Schnelles Internet wurde versprochen, aber noch nicht endgültig umgesetzt
- Digitaler Staat, bürokratische Dienste wurden eingeführt
- Unterstützung der KMU bei Digitalisierung
- Ziel: Verbesserung des Alltags der Arbeitnehmer und Kunden durch Integration der Technologien
- Dringender Bedarf an Kompetenzen der Arbeitnehmer:
 - o Kompetenzen zur Information- und Datensuche/-analyse
 - o Kompetenzen der Kommunikation und Zusammenarbeit
 - o Kompetenzen der Erstellung der digitalen Inhalte
 - o Kompetenzen im Bereich Sicherheit und
 - o Problemlösung.

7. Gruppendiskussion

Die Anwesenden werden in zwei Gruppen zur Bearbeitung der Diskussionsfragen (s. Anhang) aufgeteilt.

Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum präsentiert (s. Anhang)