



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Manifest
zwischen
der Deutschen Telekom AG
und
dem Konzernbetriebsrat
über
„Neues Arbeiten bei
der Deutschen Telekom AG“
(Manifest zur neuen Arbeit)

vom 21.10.2020

Ziele und Grundsätze

Die Corona-Pandemie hat einen Wandel beschleunigt, der viele Dimensionen betrifft, wie wir im Konzern arbeiten. Vieles hat sehr gut funktioniert, wir sind im virtuellen Arbeiten deutlich besser geworden.

Gleichzeitig wird die Bedeutung der betrieblichen Büros offenkundig. Denn das Büro ist viel mehr als nur die reine Arbeitsstätte und die beste Technologie ersetzt oft nicht die reale Begegnung. Die RASt wird daher unveränderter Bestandteil im Rahmen eines neuen Arbeitens bleiben.

Gemeinsam wollen wir das bewährte weiterentwickeln und verstetigen mit dem Ziel, eine neue Arbeitswelt zu gestalten, die geprägt ist von guter Führung, aufgabengerechten Bürowelten und digitalen Tools, für ein Arbeiten im Sinne dieses Manifests.

Hierbei bedarf es stets des Bewusstseins, ökologische und ressourcenschonende Verantwortung mit unternehmerischem Handeln in Einklang zu bringen.

Wir bekennen uns zu mehr Selbstbestimmtheit und Eigenverantwortung sowie einer Kultur, die auf Vertrauen setzt, statt auf Kontrolle. Dies schließt weiterhin die bestehende und an die jeweiligen Gegebenheiten anzupassende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Führungskräfte ein, in welchen agile Arbeitsformen gefördert werden und gleichberechtigt neben klassischen Arbeitsmethoden bestehen.

Beschäftigte können dabei flexibler als bisher in und außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten arbeiten und haben auch weiterhin das Recht auf Zeiten, in denen sie nicht erreichbar sind. Diese erhöhte Selbstbestimmtheit ermöglicht eine Optimierung des Tagesablaufes. Die dadurch erzielte Verbesserung der individuellen Zufriedenheit ermöglicht gleichzeitig eine höhere Produktivität und verbessert die work-life-balance.

Neben hohen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards bedarf es einer steten Sensibilisierung aller Beteiligten, wie außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten optimal gesundheitsbewusst und ergonomisch gearbeitet werden kann.

Diese Leitlinien dienen zur Orientierung für etwaige Vereinbarungen auf den verschiedenen Mitbestimmungsebenen. Ob und in welchem Umfang solche Regelungen für notwendig erachtet werden, obliegt den verantwortlichen Parteien. Beteiligungsrechte bleiben unberührt.

Neues Arbeiten bezieht sich auf alle Dimensionen, wie die Arbeit, die Arbeitsmittel, die Arbeitsumgebung, die technische Infrastruktur, Führung und Reisen. Dabei werden aktuelle gesetzliche, tarifliche, betriebliche, soziale und datenschutzrechtliche Standards und Regelungen gewahrt und die jeweils gültigen Inklusionsvereinbarungen und der Aktionsplan „Inklusion@DT“ beachtet. Tarifliche bzw. betriebliche Regelungen bleiben unberührt

Im Rahmen der Entwicklung von New Normal sind auf die Betreuungsanforderungen von Auszubildenden und dual Studierende besonderes Augenmerk zu legen.

Mensch im Mittelpunkt

Wir plädieren für ein soziales Handeln im Rahmen der unternehmerischen Verantwortung über Hierarchien hinweg.

Vertrauensvolle, kooperative Zusammenarbeit in der Deutschen Telekom, gegenseitige Rücksichtnahme, Respekt gegenüber dem Anderen und Toleranz für die Diversität unserer Beschäftigten prägen das Grundverständnis der neuen Normalität.

Bei der weiter fortschreitenden Flexibilisierung sind stets der Arbeits- und Gesundheitsschutz und ergonomische Anforderungen sowie die Barrierefreiheit zu berücksichtigen und gesundheitsgefährdende Stressoren zu vermeiden.

Die Deutsche Telekom begleitet ihre Beschäftigten im Rahmen dieses Wandels, durch die Weiterentwicklung der für diese Transformation notwendigen Kompetenzen und Skills.

Unser Führungsverständnis New Normal

Unser Führungsverständnis basiert auf Vertrauen und Transparenz.

Virtuelle Führung stellt uns dabei vor neue Herausforderungen. Führungskräfte sind in besonderer Weise gefragt, kooperative Führungsprinzipien vorzuleben (Führungskraft als Mentor, Feedback auf Augenhöhe, Förderung von Potenzialen etc.), Innovation und Zusammenarbeit zu fördern, sowie Beschäftigte ein angemessenes Leistungs- und Verantwortungsumfeld zu ermöglichen.

Es wird noch wichtiger, dass unsere Führungskräfte klare Ziele formulieren, Feedback geben und Ergebnisse nachhalten. Unsere Führungskräfte werden die konkrete Ausgestaltung des neuen Arbeitens für ihre Verantwortungsbereiche aktiv gestalten und mehr Entscheidungsverantwortung in die Teams legen. Beschäftigte werden zu aktiven engagierten und überzeugten Mitgestalterinnen und Mitgestaltern der Arbeitswelt.

Hierzu werden die Beschäftigten bestärkt, sich eigenständig in die Verbesserung von Prozessen und Abläufen einzubringen und auf Hemmnisse und Widerstände hinzuweisen.

Dabei kommt der Qualität der Führungsbeziehung, insbesondere durch Wahrnehmung der Fürsorge durch die Führungskraft eine besondere Bedeutung zu. Diese schaffen den Rahmen für Kollaboration und gegenseitige Wertschätzung durch regelmäßiges und offenes Feedback und stärken eine entsprechende Fehlerkultur und fördern die Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Digitale Tools werden noch wichtiger

Digitale Zusammenarbeitstools sind unsere stetigen Begleiter und wichtige Helfer im Alltag geworden.

Wir werden daher unsere unternehmensweiten Investitionen in bedarfsgerechte IT-Tools und IT-Ausstattung zum Zwecke der digitalen Zusammenarbeit intensivieren und den effektiven Umgang damit noch stärker unterstützen.

Es ist dabei erklärter Wille, die Prozesse für die Einführung von diesen IT-Tools gemeinsam zu optimieren und zu beschleunigen.

Wir erachten die Bereitschaft von Beschäftigten und Führungskräften zum Lernen als einen Schlüsselfaktor zur erfolgreichen Nutzung digitaler Tools.

Es werden entsprechende Qualifizierungen und sonstige Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften, insbesondere zu Führung und Zusammenarbeit mit digitalen Tools, angeboten.

Den Beschäftigten werden Angebote und Möglichkeiten zur Weiterbildung zur Verfügung gestellt. Die hierzu notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere zu neuen digitalen Tools finden statt.

Durch die Nutzung digitaler Tools werden Geschäftsreisen an Bedeutung verlieren. Dies gilt insbesondere für Reisen zu Terminen, die keine Präsenz erfordern. So sparen wir Reisezeit und Kosten und leisten gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit. Hierdurch sollen auch Hürden abgebaut und Teilhabe ermöglicht werden, die etwa bei nicht barrierefreiem Reisen gegeben sind.

Büros werden Orte der Begegnung

Das Büro bleibt der wichtigste Ort unserer Identität.

Unsere Bürogebäude werden noch stärker zu Orten der Teamarbeit, der Begegnung und des sozialen und kreativen Austauschs – über Segmentgrenzen hinweg.

Der Bedarf an klassischen Büroarbeitsplätzen und Flächen sinkt durch die freigewählte Nutzung alternativer Arbeitsmöglichkeiten, so dass eine bedarfsgerechtere Nutzung angestrebt ist. Um die flexible, bereichsübergreifende Zusammenarbeit leichter zu ermöglichen, konzernweites Teamplay zu verbessern und den persönlichen Dialog weiter zu gewährleisten, bedarf es eines Umdenkens aller Beteiligten und einer Weiterentwicklung in der Struktur und Gestaltung unserer Gebäude.

Hierzu werden wir weiter in inspirierende, moderne und unserem hohen Arbeits- und Gesundheitsschutzstandard entsprechende kollaborative Arbeitsflächen investieren, aber auch in Veranstaltungen und Zusammenkünfte.

Bonn, 21.10.2020