

**GUTE AGILE ARBEIT:
AGILE METHODEN HUMAN GESTALTEN UND REGELN**
INPUT GBR T-SYSTEMS

Workshop Gewerkschaft ver.di
Berlin, 28.-29. März 2019 – Jürgen Kriependorf

GUTE AGILE ARBEIT: AGILE METHODEN HUMAN GESTALTEN UND REGELN

Agilität

Agilität (lat.: agilitas) Beweglichkeit, Raschheit, Schnelligkeit.

**Agilität ist die Fähigkeit einer Organisation,
flexibel, aktiv, anpassungsfähig und mit Initiative
in Zeiten des Wandels und der Unsicherheit zu agieren.**

onpulsion.de/lexikon/agilitaet/ 2016

GUTE AGILE ARBEIT:

AGILE METHODEN HUMAN GESTALTEN UND REGELN

Gesamtbetriebsrat T-Systems – Vorgehen bzgl. Agiler Arbeiten

März 2016

Entwicklung Ziel: „**Schutzschirm**“ für **Beschäftigte bei den Veränderungen durch Agilität**

Juli 2016

Agile Expertengruppe (Entwicklerteam) und regionales Betriebsräte-Backoffice (Productowner)

- Empfehlungen für Vorgehen der Betriebsräte entwickeln
- Enge Zusammenarbeit mit Gewerkschaft ver.di im Projekt diGAP (digitale Gute Arbeit in Projekten)
- Anwenden agile Arbeitsmethode „Scrum“ (mit Abwandlungen)

November 2017

- Eine GBR-Gruppe Agilität des GBR T-Systems
- Eigene agile Methode etabliert (Etappen zwischen GBR Sitzungen)



*Februar-Dezember 2018
Unterbrechung wegen
Transformation T-Systems*

! Eigene Erfahrungen als Betriebsrat gesammelt, wie agiles Arbeiten erlebt wird !

GUTE AGILE ARBEIT: AGILE METHODEN HUMAN GESTALTEN UND REGELN

Regelungsarchitektur Deutsche Telekom

Tarifverträge
(z.B. Eingruppierung,
Arbeitszeitdauer)

Betriebsvereinbarungen
(z.B. Arbeitszeit,
Arbeitsplatzgestaltung)

Konzern-Betriebsvereinbarungen
(z.B. Personalentwicklung,
IT-Systeme)

**Gesamt-
Betriebsvereinbarungen**
(z.B. Job-Service&Placement)

Lösungsprinzipien bzgl. Schutzschirm „Agilität“

- Anpassung / Ergänzung bestehender Regelungen
- Ausnahme: Gesonderte Vereinbarung für agile Arbeit
- Spezifisch nur, falls „Agil“ eine Besonderheit (Bsp. Arbeitszeit ist keine Besonderheit!)

GUTE AGILE ARBEIT: AGILE METHODEN HUMAN GESTALTEN UND REGELN

Prinzipien GBR T-Systems (Auswahl)

Grundlage:
Agiles Manifest und
Agile Prinzipien

Agil nur wenn nötig
und zweckmäßig
(Komplex+
Gestaltungsfreiheit)

Agil bedeutet
Methode, nicht Chaos
oder Willkür

Wir regeln bzgl. des
Arbeitsverhältnisses, nicht der
Methode

Konflikt mit
Beschäftigten statt
mit Führungskräften?!

Agiler Mindset
(bei Management,
Beschäftigten,
Sozialpartnern)

Agile Rollen
bekommen Aufgaben
bzgl.
Arbeitsverhältnis

Unterschiedliche Gruppen von
Beschäftigten betrachten

Betriebsrat keine
„Ersatz“-
Führungskraft

Agile Teams
bekommen
Informationen für
Entscheidungen