

# **Konzernrichtlinie zur Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E)**

## Diversity Policy

Deutsche Telekom AG, Leadership Journey Tribe, Diversity, Equity & Inclusion Squad

Version 2.2  
Stand 18.10.23  
Status Final



# Impressum

## Herausgeber

Deutsche Telekom AG  
Leadership Journey Tribe, Diversity, Equity & Inclusion Squad  
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn

---

<b>Titel</b>	<b>Version</b>	<b>Anwendungsbereich</b>
Konzernrichtlinie zur Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E)	2.2	Inland und Ausland

---

<b>Autor</b>	<b>Fachfreigabe von</b>	<b>Kontakt</b>
Aaron Sowah, Leadership Journey Julianna Markus, Leadership Journey  Bonn, 18.10.23	Jonathan Talbot, Tribe Lead Leadership Journey  Bonn, 18.10.23	FMB Diversity <a href="mailto:diversity.inclusion@telekom.de">diversity.inclusion@telekom.de</a>

---

<b>Status und Stand</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Ort der Dokumentation</b>
Final 18.10.2023	Im Konzern Deutsche Telekom AG gemäß Vorstandsbeschluss vom 06.07.2021 zum 15.12.2023. In den Konzerngesellschaften gemäß Beschluss der Geschäftsführung bzw. Entscheidung des zuständigen Geschäftsführungsmitglieds.	Richtliniendatenbank des Konzerns Deutsche Telekom ( <a href="https://richtlinien.telekom.de">https://richtlinien.telekom.de</a> )

---

## Zusammenfassung

Mit dieser Konzernrichtlinie wollen wir die Werte Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E) fördern. Als international agierender Konzern, der in verschiedenen Geschäftssegmenten tätig ist und unterschiedliche Unternehmenskulturen unter einem Dach vereint, sind Vielfalt sowie eine integrative Haltung und eine gerechte Umgangsweise der Schlüssel zu unserem Erfolg.

## Änderungshistorie

Version	Stand	Bearbeiter	Änderungen / Kommentar
1.0	01.04.05	Diversity im Konzern	Letzter Stand: Finale Fassung April 2005
2.0	25.06.21	Aaron Sowah	
2.1	27.10.21	Nicole Kirsch	Genderneutrale Sprache
2.2	18.10.23	Cynthia Porschen	4.3: weitere Präzisierung des Wortlauts zur Inklusion 4.6: neue Bezeichnung Menschenrechtskodex Anhang 1: 1.1. neuer Ansprechpartner für Menschenrechtsanfragen, Anpassung des Wortlauts; 1.2. Anpassung des Wortlauts; 2.2. Änderung des Anbieters und der Kontaktmöglichkeiten

### Achtung:

Ein Ausdruck dieser Konzernrichtlinie könnte bereits veraltet sein. Bitte überprüfen Sie stets in der Richtliniendatenbank des Konzerns Deutsche Telekom (<https://richtlinien.telekom.de>) ob es sich um die aktuelle Version der Konzernrichtlinie handelt.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Einführung.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Zielgruppe und Geltungsbereich dieser Konzernrichtlinie .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Lokale Anpassung dieser Konzernrichtlinie .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung im Konzern Deutsche Telekom.....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung realisieren.....</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>Review dieser Konzernrichtlinie .....</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>Inkrafttreten dieser Konzernrichtlinie .....</b>	<b>10</b>

## **Anlagenverzeichnis**

<b>Anlage 1 zur Konzernrichtlinie zur Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung: weitere Informationen und Ansprechpersonen.....</b>	<b>12</b>
---	-----------

# 1 Einführung

Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E) sind entscheidende Erfolgsfaktoren für Unternehmen. Als international agierender Konzern verstehen wir die Werte VC&E als Schlüssel zu unserem langfristigen Geschäftserfolg und als wichtige Elemente unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Wir vereinen eine diverse Unternehmenskultur, die die vielfältigen Facetten der Gesellschaft widerspiegelt und damit die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Kund\*innen anspricht. Diese Vielfalt nutzen wir, um unternehmerisch erfolgreich zu sein, denn vielfältige Belegschaften sind leistungsstärker und innovativer. Somit können wir uns als attraktiver Arbeitgeber und bevorzugter Geschäftspartner hervorheben.

„Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle dabei sind.“ Mit dieser Zielsetzung wollen wir als eines der weltweit führenden Telekommunikationsunternehmen dem essenziellen menschlichen Bedürfnis nach Verbindung entsprechen und diese technologisch für alle Menschen rund um den Globus ermöglichen.

Wir reflektieren und stärken unsere Zielsetzung und unsere Leitsätze vor dem Hintergrund geschäftlicher und gesellschaftlicher Veränderungen, wie des weltweiten demographischen Wandels, der Globalisierung sowie der Digitalisierung. In unserem Anspruch liegt auch der Wert der Einbindung, der unsere Zielsetzung diskriminierungsfrei, ganzheitlich und gesellschaftlich sensibel beleuchtet, aufbauend auf unserem langjährigen Leitsatz „Handle mit Respekt und Integrität“.

Über alle Vielfalt-Dimensionen (siehe 4.1.) hinweg schätzt und fördert die Deutsche Telekom die innovativen Möglichkeiten, die die unterschiedlichen Fähigkeiten, Meinungen und Ideen bieten. Wir setzen uns für ein Arbeitsumfeld ein, in dem diese zum Tragen kommen und ein Gefühl der Zugehörigkeit für alle Beschäftigten schaffen.

Um nachhaltige Veränderungen und Verbesserungen für das Unternehmen und die Mitarbeitenden zu erzielen, bedarf es der Mitwirkung und persönlichen Verantwortlichkeit aller an dieser Konzernrichtlinie zur Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung.

## 2 Zielgruppe und Geltungsbereich dieser Konzernrichtlinie

Diese Konzernrichtlinie gilt weltweit für alle Mitarbeitenden (Vorständ\*innen, Geschäftsführende, Führungskräfte, sowie alle Mitarbeitende im Konzern Deutsche Telekom und Personen, die funktional Mitarbeitenden gleichgestellt sind, wie zum Beispiel Leiharbeiter\*innen) des Konzerns Deutsche Telekom, soweit das jeweils zuständige Geschäftsführungsorgan bzw. das zuständige Mitglied der Geschäftsführung die Geltung dieser Konzernrichtlinie für seine Gesellschaft beschlossen bzw. entschieden hat. Konzernfremde Dritte sind nicht Zielgruppe dieser Konzernrichtlinie, daher entfaltet diese Konzernrichtlinie auch keine Schutzwirkung für sie.

## 3 Lokale Anpassung dieser Konzernrichtlinie

Bei der Umsetzung dieser Konzernrichtlinie in den internationalen Gesellschaften sind das jeweils vorrangige nationale und supranationale Recht und die in diesem Rahmen jeweiligen kulturellen

Gepflogenheiten sowie - soweit gegeben - Beteiligungsrechte der zuständigen bzw. legitimierten Arbeitnehmervertretungsgremien zu beachten. Die erforderlichen Anpassungen sind in Abstimmung mit dem Herausgeber dieser Konzernrichtlinie vorzunehmen.

Bei der Umsetzung in Deutschland sind das vorrangige deutsche und supranationale Recht sowie die bestehenden kollektivrechtlichen Regelungen und Beteiligungsrechte der zuständigen Arbeitnehmervertretungsgremien zu beachten.

## 4 Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung im Konzern Deutsche Telekom

### 4.1 Definition, Strategien, Ziele und Nutzen von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung

**Vielfalt** ist ein Begriff, der die Unterschiede unserer Mitarbeitenden aufgrund demografischer, persönlicher oder gesellschaftlicher Faktoren beschreibt. Dazu gehören die Vielfalts-Dimensionen: Alter, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck, Menschen mit unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Nationalität, soziale und ethnische Herkunft, soziale Stellung, Religion und Weltanschauung, politische Meinung, gesundheitlicher Status, sexuelle Identität und sexuelle Orientierung.

**Chancengleichheit** beschreibt die Grundhaltung, dass jede Person faire Chancen, Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten bekommen soll, unabhängig von individuellen Voraussetzungen.

**Einbindung** beschreibt die Verhaltensweise, durch die wir unterschiedliche Menschen (Mitarbeitende und andere Personen wie z.B. Kund\*innen) bewusst an Arbeits- und Entscheidungsprozessen beteiligen und wir ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit und des Wertes innerhalb unseres Konzerns geben.

Wir setzen Impulse: Für uns ist VC&E ein Konzept, das darauf abzielt, durch Anerkennung, Wertschätzung, Einbeziehung, faire Behandlung und Förderung unserer vielfältigen, individuellen Stakeholder\*innen (Mitarbeitende, Investor\*innen, Kund\*innen, Lieferant\*innen) einen wesentlichen Beitrag zum Geschäftserfolg des Konzerns Deutsche Telekom zu leisten.

Indem wir die Vielfalt unserer Belegschaft anerkennen und fördern, streben wir im Konzern Deutsche Telekom danach, VC&E als Teil unserer Unternehmenskultur zu leben und zu stärken. Außerdem versteht sich die Deutsche Telekom als aktives Mitglied der Gesellschaft und übernimmt Verantwortung, wenn es um gesellschaftliche Themen geht. Deshalb nutzen wir unsere Gestaltungskraft in den Bereichen, in denen wir tätig sind, und setzen uns für eine offene, vielfältige, digital und physisch inklusive und gleichberechtigte Gesellschaft ein.

### 4.2 Anerkennung von Vielfalt

Der Konzern Deutsche Telekom erkennt oben genannten Vielfalt-Dimensionen an und berücksichtigt sie umfassend bei der Umsetzung des VC&E-Konzepts. Je nach Kontext können bei Bedarf weitere Dimensionen berücksichtigt werden. Dazu gehören Bildung, Elternschaft, Familienstand, Kultur, Sprache, Denk- und Arbeitsweise, Betriebszugehörigkeit und Erfahrung. Wir berücksichtigen bewusst und aufgeschlossen die Vielfalt unserer Stakeholder\*innen und unseres gesellschaftlichen Umfelds.

Wir fördern diese Vielfalt durch proaktives Handeln in unseren gesellschaftlichen und geschäftlichen Bereichen. Dadurch gestalten und festigen wir Verbindungen, die es uns ermöglichen, alle Chancen und Potenziale zu nutzen.

#### **4.3 Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Inklusion**

Chancengleichheit beschreibt die Grundhaltung, dass jede Person faire Chancen, Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten bekommen soll, unabhängig von individuellen Voraussetzungen. Darüber hinaus erkennen wir an, dass wir unterrepräsentierte Gruppen gegebenenfalls durch besondere Maßnahmen fördern müssen, um ihnen eine faire Chance zu geben und Barrieren abzubauen.

Ziel unserer Bestrebungen ist, für Menschen mit Behinderung die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben in der Deutschen Telekom zu schaffen und zu sichern, sowie ihr berufliches Fortkommen zu fördern. Dazu setzen wir Inklusion durch vielfältige Maßnahmen fort. Im Sinne von aktiver Selbstbestimmung sollen sie gleichberechtigt am Berufsleben teilhaben, ohne dabei passiv fürsorglichen Aktivitäten ausgesetzt zu sein.

Um Berufs- und Privatleben besser miteinander zu vereinen, bieten wir ein vielfältiges Portfolio an Work-Life-Maßnahmen an und passen dieses an unser sich ständig veränderndes Umfeld an. Immer schnellere Veränderungen erfordern zunehmende Flexibilität der Mitarbeitenden. Wir respektieren individuelle Lebensentwürfe und unterstützen hohe Flexibilität durch innovative Formen der Entlohnung, flexible Arbeitszeitmodelle, flexible Arbeitsverträge (sowohl befristet als auch unbefristet) und moderne Arbeitsbedingungen.

#### **4.4 Einbindung ist in unseren Werten verankert**

Einbindung beschreibt die Verhaltensweise, durch die wir unterschiedliche Menschen bewusst an Arbeits- und Entscheidungsprozessen beteiligen und ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit und des Wertes innerhalb unseres Unternehmens geben. Der vorbehaltlose, offene und sensible Umgang mit allen Stakeholder\*innen bildet die Grundvoraussetzung für eine optimale Nutzung aller betrieblichen Potenziale. Deshalb bemühen wir uns um das Wohlergehen unserer Beschäftigten und darum, dass alle Meinungen gehört werden können. Indem wir uns dazu verpflichten, alle miteinander zu verbinden, schaffen wir auch eine Kultur und ein Arbeitsumfeld in unserem Unternehmen, in dem sich alle so akzeptiert fühlen, wie sie sind und sich zugehörig fühlen.

#### **4.5 Handeln mit Respekt und Integrität**

Die Deutsche Telekom übernimmt Verantwortung für die Nachhaltigkeit der Werte VC&E. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie sich im Einklang mit dieser Konzernrichtlinie verhalten.

Respekt und Integrität sind der Schlüssel zu unserem langfristigen Unternehmenserfolg. Wir leben Vielfalt und wir leben Verantwortung. Wir behandeln Menschen so, wie wir selbst gerne behandelt werden möchten.

Integrität bedeutet für uns, das Richtige zu tun. Wir halten uns nicht nur an interne Richtlinien, Regelungen und an Recht und Gesetz, sondern handeln immer im Sinne unserer Leitlinie „Handle mit Respekt und Integrität“. Wir fördern ethisches Bewusstsein und stärken wertebasiertes Verhalten, um in jeder Situation angemessen zu handeln. Wir sind eine mutige Organisation, die sich gegen

unmoralisches und unethisches Verhalten stellt. Um im Geschäftsalltag mutig zu sein, braucht es einen Wertekompass bestehend aus Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Gemeinschaftssinn und Solidarität. Wir benennen kritische Themen, unethisches Verhalten oder mögliches Fehlverhalten klar. Integrität wird von allen Mitarbeitenden mitgetragen und aus Überzeugung gelebt.

Mitarbeitende im Konzern Deutsche Telekom dulden keine Form von direkter oder indirekter Gewalt, Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz - weder online noch offline. Auch akzeptieren wir keinerlei Art von Rassismus und Antisemitismus. Folglich haben alle bei der Repräsentation des Konzerns Deutsche Telekom innerhalb und außerhalb des Unternehmens Verhaltensweisen zu unterlassen, die eine diskriminierende und/oder belästigende Wirkung auf andere haben könnten. Dies gilt auch für die Außendarstellung des Konzerns Deutsche Telekom (z.B. Marketingmaßnahmen).

Wir verpflichten uns zu Nulltoleranz gegenüber jeglicher Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Konzernweit nehmen wir alle Vorfälle ernst und gehen allen Vorwürfen sexueller Belästigung nach. Vorwerfbares bewusstes Fehlverhalten wird im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen bzw. arbeits-/dienstrechtlichen Bestimmungen geahndet, ohne Ansehung von Rang und Position der handelnden Person im Konzern.

Im Falle eines Verstoßes oder eines vermuteten Verstoßes gegen diese Konzernrichtlinie sollten sich Mitarbeitende zunächst an ihre unmittelbare Führungskraft wenden. Sollte dieser Weg nicht möglich sein, können sie sich an die in Anlage 1 ausgewiesenen Beschwerdestellen wenden. Bei Anhaltspunkten für ein nicht gesetzeskonformes Verhalten bietet der Konzern Deutsche Telekom das Portal „Tell me!“ ([www.telekom.com/tell-me](http://www.telekom.com/tell-me)) als Meldestelle an. Es besteht auch die Möglichkeit der anonymen Hinweisabgabe an „Tell me!“.

#### **4.6 Interner und externer Referenzrahmen**

Mit dieser Konzernrichtlinie zur VC&E wollen wir die Werte VC&E als Ergänzung zu unseren unternehmerischen Leitdokumenten wie unserem Code of Conduct, unseren Konzern-Leitlinien, unserem Menschenrechtskodex, sowie unseren digitalen Ethik-KI Leitlinien fördern.

Darüber hinaus wirken wir darauf hin, dass die Grundsätze von VC&E auf unsere gesamte Wertschöpfungskette durch unseren Supplier Code of Conduct ausgeweitet werden, der die Grundlage für jede Zusammenarbeit mit Lieferant\*innen und Beratenden des Konzerns Deutsche Telekom sein soll.

Wir bekennen uns zu den grundlegenden Rahmenregelungen, die die Themen VC&E beinhalten. Diese sind u.a. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Leitlinien und Grundsatzerklärung für multinationale Unternehmen der Internationalen Arbeitsorganisation, die Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, die Leitsätze für multinationale Unternehmen und den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Darüber hinaus beachten wir die Vorgaben der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und die lokalen Gesetze in den jeweiligen Ländern, in denen wir tätig sind.

## 5 Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung realisieren

### 5.1 Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung realisieren

Im Konzern Deutsche Telekom ist der Vorstandsbereich Personal und Recht für die Strategie und Steuerung aller VC&E-Maßnahmen verantwortlich, die sich in dieser Konzernrichtlinie widerspiegeln. Die Umsetzung von VC&E orientiert sich an unseren Geschäftszielen und -strategien. Um VC&E nachhaltig in unser tägliches Handeln und in das Geschäftsmodell des Konzerns Deutsche Telekom zu integrieren, sind die folgenden Empfehlungen und Maßnahmen zu beachten.

### 5.2 Konzernzentrale

In diesem Abschnitt beschreiben wir eine nicht erschöpfende Liste von kollaborativen Maßnahmen, die von verschiedenen Bereichen ergriffen werden, da die Vorteile von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung nur mit gemeinsamen Anstrengungen erreicht werden können.

#### Führung und Berichterstattung

- Kontinuierliche Förderung von VC&E in unseren höchsten Unternehmensführungsstrukturen, wie dem Aufsichtsrat und dem Vorstand der Deutschen Telekom AG, auf der Grundlage spezifischer Ziele und Ansätze, die sich in unserer Erklärung zur Unternehmensführung widerspiegeln
- Berichterstattung aufgrund gesetzlicher Verpflichtung und Beantwortung von an die Deutsche Telekom AG gerichteten Anfragen von externen Stakeholder\*innen (z.B. Investor\*innen)
- Zusammenarbeit verschiedener Bereiche, um Verantwortlichkeit für VC&E im Unternehmen zu gewährleisten

#### Implementierungspläne

- Gewährleistung eines Schwerpunktes und einer Strategie auf Top-Management-Ebene für jeden Vorstandsbereich
- Beratung und Unterstützung von Konzernmaßnahmen zur Steigerung von VC&E in Führungsteams
- Überprüfung der Ergebnisse in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen des jeweiligen Bereichs

#### Training & Verankerung

- Transparenz über Trainingsmöglichkeiten für Beschäftigte zu verschiedenen VC&E-Themen
- Verringerung des Risikos unbewusster Vorurteile durch die Berücksichtigung von VC&E-Prinzipien in HR-Produkten und -Prozessen
- Kontinuierliche Berücksichtigung von Vielfalt-Ambitionen für Talent- und Nachfolgelisten

#### Kommunikation & Vernetzung

- Kontinuierliche Steigerung der Sichtbarkeit und Anerkennung von unterrepräsentierten Gruppen durch spezielle Maßnahmen
- Durchführung von Diversity-Veranstaltungen, um VC&E-Prinzipien intern und extern fördern
- Aufrechterhaltung starker Verbindungen mit verschiedenen VC&E-Gemeinschaften intern und extern über verschiedene Arbeitsgruppen

### 5.3 Nationale und internationale Konzerneinheiten

Die nationalen und internationalen Konzerneinheiten im Konzern Deutsche Telekom sind für die weitere Umsetzung von VC&E in ihren jeweiligen Organisationen verantwortlich, basierend auf der nachfolgenden nicht erschöpfenden Liste:

- Durchführung von Analysen über die aktuelle Situation zum Thema Vielfalt, basierend auf den drei einflussreichsten demografischen Faktoren in Bezug auf Teamleistung: Geschlecht, Alter und Nationalität, mithilfe von quantitativen und/oder qualitativen Daten. Diese Ergebnisse fließen in den konzernweiten Umsetzungsplan ein.
- Kontinuierliche Adaption von realistischen, aber dennoch ehrgeizigen VC&E-Zielen, die sich an den Geschäftszielen ihrer Organisation und den VC&E-Zielen des Konzerns orientieren.
- Bildung oder Ernennung von VC&E-Beauftragten und/oder Bildung von VC&E-Teams und/oder VC&E-Zirkeln, an denen Führungskräfte aus verschiedenen Funktionsbereichen beteiligt sind.
- Austausch von bewährten Vorgehensweisen im Konzern
- Jährliche Fortschritts-Analyse und entsprechende Unterrichtung der zuständigen Geschäftsführungsorgane

### 5.4 Persönliches Engagement

Um Veränderungen und Verbesserungen für das Unternehmen und die Beschäftigten zu erzielen, bedarf es der Mitwirkung aller Beteiligten.

- Die Vorstandsmitglieder, Geschäftsführenden und Führungskräfte im Konzern sind Vorbilder und Multiplikator\*innen. Es liegt in ihrer Verantwortung, Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung in die Praxis umzusetzen und das Engagement in diesen Bereichen zu fördern und anzuerkennen.
- Die Mitarbeitenden aller Ebenen und Bereiche des Konzerns, national und international, machen VC&E zu einem Teil ihrer Arbeitswelt.

Mit dieser Konzernrichtlinie etablieren wir ein ganzheitliches VC&E-Management und erneuern unser Engagement und unsere Verantwortung dafür durch eine starke Kultur der Einbindung und Zugehörigkeit.

## 6 Review dieser Konzernrichtlinie

Nach spätestens drei Jahren werden die Bestimmungen dieser Konzernrichtlinie hinsichtlich Änderungs- und Anpassungsbedarf durch den verantwortlichen HR-Bereich überprüft und bei Bedarf angepasst.

## 7 Inkrafttreten dieser Konzernrichtlinie

Die vorliegende Konzernrichtlinie zur Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung tritt nach Beschlussfassung durch den Vorstand des Konzerns Deutsche Telekom AG am 06.07.2021 für die Deutsche Telekom AG zum 15.12.2023 in Kraft und löst die Konzernrichtlinie Konzern Diversity Policy vom 01.04.05 ab. In den Konzerngesellschaften tritt die Konzernrichtlinie nach Maßgabe der

Beschlussfassung des zuständigen Geschäftsführungsorgans bzw. Entscheidung des zuständigen Mitglieds der Geschäftsführung in Kraft.

# Anlage 1 zur Konzernrichtlinie zur Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung: weitere Informationen und Ansprechpersonen

Wir stellen sämtlichen Interessengruppen verschiedene Kommunikationswege zur Verfügung, über die sie Fragen oder Bedenken im Hinblick auf das Thema VC&E äußern oder auf entsprechende Missstände aufmerksam machen können.

## 1 Global

Unsere Mitarbeitenden können in erster Instanz das vertrauliche Gespräch mit ihrer direkten Führungskraft suchen.

### 1.1 Menschenrechte

Kontaktstelle für Menschenrechte: Wenn Sie Bedenken oder Hinweise zum Schutz von Menschenrechten haben, die in mittelbarer oder unmittelbarer Verbindung zu den geschäftlichen Aktivitäten des Konzerns Deutsche Telekom weltweit stehen, sollten Sie sich entweder an Ihre Führungskraft und/oder an das konzernweite vertrauliche Hinweisgeberportal [TellMe](#) wenden. Wenn Sie mehr über Menschenrechte bei der Deutschen Telekom erfahren möchten, besuchen Sie gerne unsere interne YAM-Seite "Menschenrechte & LkSG".

### 1.2 TellMe!

Bevor Sie Hinweise über „Tell me!“ abgeben bedenken Sie bitte, dass Ihre Informationen möglicherweise für Personen, die in den Sachverhalt eingebunden sind, schwerwiegende Folgen haben. Erwägen Sie zuvor ein persönliches Gespräch mit Ihrer Führungskraft. Unsere Erfahrungen zeigen, dass wahrgenommenes Fehlverhalten und Probleme im persönlichen vertrauensvollen Austausch mit den Vorgesetzten nachhaltig gelöst werden können. Bitte erwägen Sie deshalb im Falle eines vermuteten Verstoßes immer auch ein Gespräch mit Ihrer Führungskraft. Sollte dies in Ihrem Fall nicht in Frage kommen oder sollten Sie Bedenken haben, nehmen wir Ihre Hinweise selbstverständlich gerne entgegen.

Ihre Hinweise werden streng vertraulich behandelt. Sollten Sie trotzdem Bedenken haben, Ihren Namen zu nennen, steht Ihnen das System „Business Keeper Monitoring Systems“ (BKMS) zur Verfügung. Es funktioniert wie ein elektronischer Briefkasten. Auch ein anonymer Dialog mit uns ist darüber möglich. Das hierbei eingesetzte IT-System ist zertifiziert und stellt die Anonymität unserer Hinweisgebenden zu jeder Zeit technisch sicher.

## 2 Deutschland

### 2.1 Bedrohungsmanagement

Bei Hinweisen auf eine drohende oder tatsächliche Gewalttat (z. B. in Form von sexueller Belästigung, Radikalisierung, Stalking o. ä.) nehmen Sie bitte direkt Kontakt mit dem Bedrohungsmanagement auf. Unter [bedrohungsmanagement@telekom.de](mailto:bedrohungsmanagement@telekom.de) erhalten Sie von den zuständigen Mitarbeitenden

umgehend Unterstützung und entsprechende Informationen. Sämtliche Anfragen werden streng vertraulich behandelt.

## 2.2 Fürstenberg Institut

Unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte können außerdem in schwierigen beruflichen und privaten Lebenssituationen (z. B. im Falle von persönlichen Krisen oder belastenden Situationen im Rahmen der Mitarbeiterführung) eine streng vertrauliche Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen. Wenden Sie sich für eine individuelle Beratung bitte kostenfrei telefonisch unter +0800 3301699 an das Fürstenberg Institut. Darüber hinaus steht die Serviceplattform [myFürstenberg](#) 24/7 zur Verfügung oder Sie können eine E-Mail an [beratung@fuerstenberg-institut.de](mailto:beratung@fuerstenberg-institut.de) senden. Weitere Informationen finden Sie im Personal-Portal oder im YAM.

## 2.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

In Deutschland besteht ein gesetzliches Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Einschlägig für den Schutz vor sexueller Belästigung ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG verbietet darüber hinaus jede tatbestandsmäßige Benachteiligung im Sinne des AGG, sofern diese aus Gründen rassistischer Diskriminierung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgt.

Bei Verstößen oder vermuteten Verstößen wenden Sie sich bitte an Ihre Führungskraft oder die o.g. Beschwerdestellen.

## 3 Weitere Informationen

Zum weiteren Verständnis von Maßnahmen im Zusammenhang mit VC&E stehen umfassende Informationen im Intranet bzw. Internet zur Verfügung:

- <https://www.telekom.com/de/konzern/mitarbeiter>

Richtliniendatenbank des Konzerns Deutsche Telekom: <https://richtlinien.telekom.de>