

KONZERNRICHTLINIE ZU EMPLOYEE RELATIONS

Verantwortungsbewusste Mitarbeiter- Arbeitgeberbeziehungen

Deutsche Telekom AG, Group Corporate Responsibility

Version	2.0
Stand	15.12.2020
Status	Final



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Impressum

Herausgeber

Deutsche Telekom AG
Group Corporate Responsibility
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn
Deutschland

Titel	Version	Anwendungsbereich
Konzernrichtlinie zu Employee Relations (Verantwortungsbewusste Mitarbeiter-Arbeitgeberbeziehungen)	2.0	Inland und Ausland

Autor	Fachfreigabe von	Ansprechpartner
Melanie Kubin-Hardewig, <i>Vice President Group Sustainability Management</i> Yvonne Hommes, <i>Senior Expert Human Rights</i> Bonn, 15.12.2020	Birgit Klesper, <i>Senior Vice President Group Corporate Responsibility</i> Bonn, 15.12.2020	Yvonne Hommes +49 228 18170151 Yvonne.Hommes@telekom.de

Status und Stand	Inkrafttreten	Ort der Dokumentation
Entwurf 30.11.2020	In der Deutschen Telekom AG gemäß Vorstandsbeschluss vom 15.12.2020 zum 15.12.2020. In den Konzerngesellschaften gemäß Organbeschluss bzw. Entscheidung des zuständigen Organmitglieds.	Richtliniendatenbank der Deutschen Telekom (http://richtlinien.telekom.de)

Zusammenfassung

Diese Konzernrichtlinie beschreibt die Kernelemente der Employee Relations (Verantwortungsbewusste Mitarbeiter-Arbeitgeberbeziehungen) innerhalb der Deutschen Telekom. Sie legt unsere Position und Werte in der Ausgestaltung unserer Employee Relations (Mitarbeiter-Arbeitgeberbeziehung) weltweit dar. Es werden alle Kernelemente erläutert, die Verantwortlichkeiten beschrieben und Hinweise für den Umgang mit Fehlverhalten in Bezug auf diese Konzernrichtlinie gegeben.

Des Weiteren nimmt diese Konzernrichtlinie Bezug auf unseren Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze und erläutert diesbezüglich ergänzende Prozesse.

Änderungshistorie

Version	Stand	Bearbeiter	Änderungen / Kommentar
1.0	15.02.11		Finale Version
2.0	30.11.20	Yvonne Hommes	Finale Version

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

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	5
2	Kernelemente für die Gestaltung von Employee-Relations.....	6
2.1	Wertegerüst	6
2.2	Recruitment und Förderung	6
2.3	Verantwortliches Management organisatorischer Veränderung	7
2.4	Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit	7
2.5	Vergütung und Anerkennung	7
2.6	Work-Life.....	8
2.7	Virtuelles Arbeiten.....	8
2.8	Führung	9
2.9	Diversity	9
2.10	Verbot der Diskriminierung.....	9
2.11	Engagement und Kommunikation	10
2.12	Labor und Industrial Relations.....	10
3	Gemeinsame Verantwortung.....	11
4	Handhabung von Unsicherheiten und Fällen von Fehlverhalten	11
5	Inkrafttreten dieser Konzernrichtlinie	11

1 Einführung

Wir, die Deutsche Telekom, glauben an die Vereinbarkeit von wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Aspekten und verpflichten uns zu verantwortungsvollem Handeln entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

Als Arbeitgeber leisten wir einen wichtigen Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg. Im Fokus stehen dabei unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden und im Titel dieser Konzernrichtlinie Mitarbeiter genannt), heutige und zukünftige. Als Arbeitgeber bieten wir Chancenvielfalt, unterstützen Lernen und Entwicklung und schaffen Identifikation über Team- und Landesgrenzen hinaus. Unsere global gültigen Werte bilden den Rahmen, der es jedem Mitarbeiter* ermöglicht, die Geschäftsentwicklung zu stärken, individuell zu den Geschäftszielen beizutragen und den Unternehmenswert zu steigern.

Was verstehen wir unter der Konzernrichtlinie Employee Relations und warum ist diese erforderlich?

Die Konzernrichtlinie Employee Relations umfasst alle für Arbeitsbeziehungen relevanten Aspekte innerhalb des Arbeitslebens. In diesem Zusammenhang bedarf es auch der Betrachtung unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten.

Demgegenüber verstehen wir unter Labor Relations die Beziehungen zwischen Management und den demokratisch gewählten und/oder gesetzlich legitimierten Arbeitnehmervertretern auf nationaler und internationaler Ebene. Der Begriff Industrial Relations bezieht sich auf die Beziehungen zwischen Management und den Gewerkschaften und/oder Gewerkschaftsverbänden auf nationaler und internationaler Ebene.

Die Erschließung von Märkten, die Digitalisierung und die Globalisierung haben zu einer zunehmend wissensbasierten Arbeitswelt geführt. Arbeitsteilige, global ausgerichtete Prozesse haben sich durchgesetzt, Belegschaften haben sich internationalisiert. Neue Formen von Netzwerken verändern Kommunikation, öffentliche Wirkung, Ansehen und stellen neue Herausforderungen an die Einhaltung von Recht und Gesetz und an andere tragende Elemente der Unternehmensführung dar. Diese Faktoren beeinflussen zwangsläufig unsere Unternehmenskultur und die Art und Weise, wie wir mit unseren Beschäftigten im Rahmen einer globalen Compliance umgehen. Es besteht die Notwendigkeit, ein globales Verständnis darüber herzustellen, wie wir mit unseren Beschäftigten interagieren, um für jeden Beschäftigten einen in sich schlüssigen Rahmen zu schaffen. Auch geht es um die Art und Weise, wie wir neue Mitarbeiter* gewinnen und langfristig an uns binden können.

Naturgemäß bestehen Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern und manchmal sogar auch zwischen den verschiedenen Konzernunternehmen innerhalb eines Landes. Diese Unterschiede resultieren aus lokalen Gesetzen und aus kulturellen Eigenheiten und Werten. Mit der vorliegenden Konzernrichtlinie zu Employee Relations möchten wir eine globale, kulturelle Klammer für unsere vielfältigen und internationalen Beschäftigten schaffen. Sie definiert die Kernelemente der Personalpolitik der Deutschen Telekom und beschreibt, wofür wir in den Beziehungen zu unseren Beschäftigten weltweit stehen. Diese Beziehungen werden von unseren gemeinsamen Werten geprägt und leiten sich aus unserem Wertegerüst wie auch aus weiteren konkretisierenden Konzernrichtlinien und internen Regelungen ab. Zusammen bilden sie die Basis für die Gestaltung der Employee Relations der Deutschen Telekom Gruppe.

Adressaten und Geltungsbereich dieser Konzernrichtlinie

Die Konzernrichtlinie zu Employee Relations gilt weltweit für alle Vorstände, Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Deutschen Telekom Gruppe, soweit die jeweils zuständigen Geschäftsführungsorgane die Geltung dieser Konzernrichtlinie beschlossen haben. Employee Relations werden unabhängig und individuell vom nationalen Management basierend auf den in dieser Konzernrichtlinie beschriebenen Grundsätzen gestaltet. Lokale Gesetze und Gesetzgebung sowie kulturelle Eigenheiten und Werte eines Landes sollen dabei immer respektiert werden. Sollten Inhalte dieser Konzernrichtlinie aufgrund unerwarteter lokaler Entwicklungen mit der lokalen Gesetzgebung in Widerspruch stehen, so hat letztere Vorrang.

2 Kernelemente für die Gestaltung von Employee-Relations

2.1 Wertegerüst

Kernelement der Employee Relations ist unser Wertegerüst. Unsere Werte bilden die Grundlage für die Arbeitswelt der Zukunft und müssen beständig vorgelebt und weiterentwickelt werden. Unsere Leitlinien werden mit Leben gefüllt. Insbesondere die Veränderungen durch die Digitalisierung erfordern von allen Beteiligten Offenheit, Vertrauen und verantwortungsvolles Denken und Handeln. Unsere global gültigen Leitlinien spielen für unsere Mitarbeiter-Arbeitgeber-Beziehungen eine wichtige Rolle. Sie sind das Fundament für unsere Beziehungen mit unseren Mitarbeitern*.

Der Respekt für Menschenrechte stellt die Grundlage bei allen Geschäftstätigkeiten der Deutschen Telekom AG und allen Ihrer Konzerngesellschaften dar. Wir unterstützen die Leitlinien der Vereinten Nationen für Unternehmenstätigkeit und Menschenrechte („UN Guiding Principles for Business and Human Rights“), die die Prinzipien der international anerkannten Menschenrechte respektieren und anerkennen.

Unser Code of Conduct definiert darüber hinaus das integre, rechts - und gesetzeskonforme Geschäftsverhalten aller unserer Beschäftigten gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit. Er legt die grundlegenden Verhaltensanforderungen für alle Beschäftigten fest und wird bei Bedarf durch interne Richtlinien und Regelungen konkretisiert.

2.2 Recruitment und Förderung

Unser Business verändert sich. Als Konzern treiben wir die Digitalisierung voran, erschließen neue Geschäftsfelder mit neuen Fokusthemen. Für das Recruiting stellt sich die Herausforderung, Experten mit den Fähigkeiten zu gewinnen, die wir heute und in der Zukunft benötigen. Der Wettbewerb um Experten ist enorm und der Talentmarkt kennt keine Grenzen. Der „War for Talents“ bezieht sich auf viele Länder. Konsequenter Weise gehen wir im Recruiting international neue Wege als „ein starker neuer Arbeitgeber“. Mit unserer globalen Employer Branding Strategie, unseren Kampagnen und der Summe an Personal-Marketing-Aktivitäten sprechen wir unsere Zielgruppen fokussiert an.

Wir bieten ein Umfeld, das unsere Beschäftigten mit spannenden und abwechslungsreichen Aufgaben und Projekten fördert, mit vielen Verantwortungs- und Gestaltungsspielräumen und einem breiten Portfolio an Angeboten für lebenslanges Lernen.

Bei der Auswahl neuer Beschäftigter ist es uns wichtig, dass unsere Werte auch hier berücksichtigt werden. Es ist wichtig, dass auch künftige Mitarbeiter* unsere Werte mit Leben füllen. Neben den Anforderungen einer Tätigkeit und den Mindestqualifikationen prüfen wir, ob die Motivation eines Bewerbers zu unserer Unternehmenskultur passt.

Wir sind der Überzeugung, dass kompetente Mitarbeiter* für unseren langfristigen Erfolg von größter Bedeutung sind. Aus diesem Grund fördern wir darüber hinaus lebenslanges Lernen in allen Phasen der Beschäftigung und stärken digitale Kompetenzen. Wir fördern unsere Mitarbeiter* mit gezielten Weiterbildungs- und Trainingsangeboten. Unsere digitalen Lernangebote weiten wir signifikant aus. Wir fördern die Talente unserer Belegschaft, indem wir allen Beschäftigten faire Chancen zum Lernen und zur Weiterentwicklung bieten. Wir sind bestrebt, freie Positionen zuerst und an vorderster Stelle mit unseren eigenen Beschäftigten zu besetzen. Hierdurch gelingt es uns, talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf lange Sicht zu binden.

2.3 Verantwortliches Management organisatorischer Veränderung

In der sich heute schnell wandelnden Arbeitswelt kann es notwendig sein, dass wir unsere Organisation an steigende externe Anforderungen durch Umbau, Abbau und Aufbau anpassen müssen. Erst dadurch wird ein nachhaltiges Wirtschaften im Interesse unserer Beschäftigten und zukünftiger Generationen ermöglicht. Dies bedeutet nicht nur Veränderungen unserer Strukturen und Prozesse, sondern auch unserer Kultur und Technologie.

Wir haben nicht die alleinige Kontrolle über das, was geändert werden muss – aber wir entscheiden alleine, wie wir diese Änderungen gestalten und sie in unserem Unternehmen einführen. In Kenntnis der Auswirkungen, die diese Änderungen auf unsere Beschäftigten und deren Privatleben haben könnten, handeln wir bei unseren Geschäftsentscheidungen und den daraus resultierenden Änderungsprozessen verantwortungsbewusst. Wir beachten immer die berechtigten Interessen unserer Beschäftigten. Wir sind bestrebt, die Notwendigkeit einer Restrukturierung zu vermeiden, indem wir zunächst mögliche Alternativen sorgfältig abwägen. Wir berücksichtigen geschäftliche, gesetzliche, berufliche und ethische Überlegungen im Umgang mit solchen Situationen. Im Falle eines unvermeidbaren Restrukturierungsprojekts unternehmen wir alle angemessenen Anstrengungen, um die negativen sozialen Auswirkungen einer solchen Situation möglichst weitgehend zu reduzieren, indem wir unsere gesamte Expertise im Umgang mit Veränderungen einbringen, wenn Einheiten, Teams und einzelne Beschäftigte in unserem Unternehmen betroffen sind. Wenn wir darüber hinaus Mitarbeiter* im Rahmen unseres Outsourcing-Geschäfts übernehmen, wenden wir ebenfalls unsere Change-Expertise an, um diese Beschäftigten in unsere Kultur und Werte zu integrieren.

2.4 Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit

Zum Schutz unserer Beschäftigten und der Umwelt übernehmen wir soziale Verantwortung. Wir handeln verantwortungsbewusst und richten unser Denken und Handeln im Interesse zukünftiger Generationen auf ein nachhaltiges Wirtschaften aus. Indem wir das Gemeinwohl der Menschen fördern, bauen wir gesellschaftliches Vertrauen auf.

Für uns sind Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit wesentliche Voraussetzungen für unseren Unternehmenserfolg. Diese Faktoren spielen eine wichtige Rolle für Mitarbeiterzufriedenheit, Wohlbefinden, Arbeitsqualität, Unternehmenskultur, aber auch hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit. Dabei haben der Schutz des Lebens und die körperliche Unversehrtheit unserer Beschäftigten Vorrang vor wirtschaftlichen Überlegungen. Wir denken daher voraus und verstehen die jeweiligen nationalen gesetzlichen Bestimmungen und Standards als Mindestanforderungen, die wir häufig übertreffen.

Unser Ziel ist es, nicht nur die Gesundheit unserer Beschäftigten zu schützen, sondern auch ihr psychisches Wohlbefinden zu fördern. Wir arbeiten ständig an der Verbesserung von Gesundheit, und Sicherheit und Nachhaltigkeit in allen Einheiten der Gruppe und binden unsere Beschäftigten aktiv in Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen ein.

Darüber hinaus sind wir bestrebt die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt möglichst gering zu halten oder zu vermeiden. So haben wir eine eigene Klimastrategie, fördern Kreislaufwirtschaft und streben nachhaltigere Produkte und Lösungen auch für unsere Kunden an.

2.5 Vergütung und Anerkennung

Die Anwendung motivierender und an dem jeweiligen lokalen Markt orientierter Vergütungssysteme für unsere Beschäftigte ist für uns ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Wir bieten unseren Beschäftigten eine faire und konkurrenzfähige Entlohnung, die sich an dem jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt orientiert. Wir halten gesetzliche Regelungen und kollektivrechtliche Vereinbarungen ein, wo immer sie anzuwenden sind. Wir nutzen aktiv unsere Vergütungs- und Arbeitgeberleistungen, um als ein fairer und konkurrenzfähiger Arbeitgeber in den Arbeitsmärkten, in denen wir tätig sind, anerkannt zu werden.

Wir streben eine Hochleistungskultur an. Daher ist es von besonderer Bedeutung, dass wir herausragende Leistungen unserer Beschäftigten erkennen, honorieren und anerkennen. Für Executives der Deutschen Telekom

findet die Global Compensation Guideline weltweit Anwendung. Für alle anderen Beschäftigten gestaltet sich das Vergütungs- und Anerkennungssystem aus den Anforderungen des Unternehmens unter Berücksichtigung der lokalen Märkte und deren kulturellen Besonderheiten.

2.6 Work-Life

Unsere Work-Life-Strategie und unsere Angebote hierzu stehen für den gegenwärtigen Kulturwandel in unserem Unternehmen: Wir wollen weg von der Präsenz- und hin zur Ergebniskultur. Wir halten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Diese Vereinbarkeit fordert ganz explizit mehr Freiräume, mehr Eigenverantwortung, mehr Flexibilität. Und die sich dank der Digitalisierung der Gesellschaft sowie den Produkten und Lösungen der Telekom leichter verwirklichen lassen denn je. Wir können mit unseren „Mobile Devices“ heute in vielen Bereichen von überall arbeiten. Unsere Work-Life-Angebote verhindern auch, dass die Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben verschwimmen.

Wir bieten ein vielfältiges Portfolio an Work-Life-Maßnahmen an. Wir wissen: Das Leben ist nicht immer gleich, in manchen Phasen sind wir besonders gefordert – beruflich und privat. Auch dies berücksichtigen wir mit unseren Angeboten. Immer schnellere Veränderungen erfordern zunehmende Flexibilität der Beschäftigten. Wir respektieren individuelle Lebensentwürfe und unterstützen hohe Flexibilität mit innovativen Formen der Entlohnung, flexiblen Arbeitsverträgen (sowohl befristet als auch unbefristet) und modernen Arbeitsbedingungen.

2.7 Virtuelles Arbeiten

Wir unterstützen die Digitalisierung und treiben gleichermaßen Effizienz und Innovationen voran. Mit neuen Formen und Methoden der Zusammenarbeit in agilen Teams (z.B. Tribes, Squads) sowie flexiblen Arbeitsumgebungen und neuen Arbeitsmethoden, leben wir eine neue Zusammenarbeitskultur. Wir verabschieden uns in vielen Bereichen mehr und mehr von der Präsenzkultur und etablieren eine Ergebniskultur.

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.

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.

Wir entwickeln und vermitteln die neuen Arbeitsmethoden, wie z.B. Design Thinking, im Unternehmen auch über Netzwerke, Communities und Multiplikatoren. Wir fördern den Mut zum Ausprobieren und sind offen für die Nutzung von innovativen Techniken, die uns virtuelle und effiziente Zusammenarbeit erleichtern und dabei den Blick für unsere Kunden und deren Bedürfnisse im Fokus behalten. Unsere Führungskräfte leben diesen Mut vor, unterstützen und coachen Mitarbeiter dabei.

Mit dem Blick für die gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen, führen wir den Dialog und Erfahrungsaustausch auch über die Unternehmensgrenzen hinaus.

2.8 Führung

Führungskräfte sind gefordert, Vorbild im Sinne unserer Werte zu sein, in diesem Sinne zu handeln und diese für ihr Team erlebbar zu machen.

Unser Führungsverständnis basiert auf Vertrauen und Transparenz. Virtuelle Führung stellt uns dabei vor neue Herausforderungen. 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.

Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie herausfordernde, aber auch realistische Ziele setzen und ihre Teams zum Erreichen dieser Ziele motivieren. Die Motivierung von Teams ist von grundlegender Bedeutung, da Leistung und Erfolg im Team mehr als die Summe der Einzelleistungen bedeutet. Internationale Ausrichtung, konzernweite Vernetzung, stärkere Delegation von Verantwortung und neue Arbeitsformen wie agile Führung sind wichtige Anforderungen an unsere Führungskräfte. Schnelligkeit, Agilität und Flexibilität in den Entscheidungen werden immer wichtiger. Damit nimmt die Bedeutung von Hierarchien ab. Verantwortung und Entscheidung wird auf eine breitere Basis gestellt.

Unterstützt von unterschiedlichen Trainingsangeboten erwarten wir von unseren Führungskräften, ihre Managementfähigkeiten auf hohem Niveau zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

2.9 Diversity

Vielfältige Kompetenzen und Persönlichkeiten stärken unsere technologische Innovationskraft und damit unseren Geschäftserfolg. Unsere Personal- und Talentpolitik sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen wertschätzen die unterschiedlichen Potentiale und Erfahrungen jedes einzelnen Beschäftigten. Wesentlich sind dabei eine Einstellung und Denkweise über nationale und kulturelle Grenzen hinaus.

In diesem Rahmen unternehmen wir jegliche Anstrengung, um Chancengleichheit für alle gegenwärtigen und potentiellen Beschäftigten zu schaffen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung und Religion, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, politischer Ausrichtung usw.

Wir nehmen den Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter ernst und haben – als Vorreiter unter großen globalen Unternehmen – im Jahre 2010 eine internationale Frauenquote eingeführt. Ziele für das mittlere und obere Management wurden festgelegt und mit unterschiedlichen Maßnahmen arbeiten wir daran, die Quote zu erreichen.

Zusätzlich zur Erweiterung unseres Talentpools erwarten wir, dass eine größere Vielfalt unter unseren Mitarbeitern* und auch unter unseren Führungskräften für das Unternehmen langfristig einen Mehrwert darstellt.

2.10 Verbot der Diskriminierung

Wir verlangen von allen Beschäftigten und Führungskräften gegenseitigen Respekt sowie Anerkennung und Wertschätzung im Umgang mit anderen. Wir dulden keine Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing. Zur Unterbindung von Ausgrenzung und Übergriffen jeglicher Art, setzen wir effektive Maßnahmen um. Wir bekennen uns - unter Berücksichtigung der jeweiligen kulturellen und rechtlichen Besonderheiten der Länder - ausdrücklich zur Förderung von Chancengleichheit und Diversity unserer Beschäftigten.

2.11 Engagement und Kommunikation

Als führendes Unternehmen der Kommunikations- und Informationstechnologie arbeiten wir stetig an unserer Mission, Menschen zusammenzubringen. Daraus ergibt sich für unsere Führungskräfte und Mitarbeiter* eine besondere Verantwortung. Wir gestalten die digitale Welt nicht nur durch unsere Vernetzung. Auch unsere Art und Weise, im digitalen Raum zu kommunizieren, ist ein Beitrag für das Zusammenleben. Als Telekom stehen wir für Werte wie Toleranz, Weltoffenheit und interkulturelles Miteinander und positionieren uns gegen jegliche Art von Diskriminierung und Populismus. Sowohl im Unternehmen als auch außerhalb wollen wir ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander gewährleisten und eine Kommunikationskultur, die das widerspiegelt. Mitarbeiterengagement beinhaltet auch Kommunikation. Unser Ziel ist es, in der Deutschen Telekom Gruppe ein Arbeitsumfeld herzustellen und beizubehalten, in dem offene Kommunikation und eine Feedbackkultur auf Augenhöhe zwischen Management und Beschäftigten herrschen. Kommunikation bedeutet für uns mehr als nur zu informieren. Es bedeutet auch, anderen zuzuhören und mit ihnen in einen Dialog einzutreten. Wir sind der Ansicht, dass unsere besten Lösungen das Ergebnis herausragender Teamarbeit sind. Wir ermutigen daher unsere Beschäftigten, offen über verschiedene Kanäle, wie Mitarbeiter- und Betriebsversammlungen, Gespräche und verschiedene Befragungen als zentrale Bestandteile unserer Feedbackkultur zu kommunizieren. Wir wertschätzen die freie Meinungsäußerung unserer Mitarbeiter unter Beachtung der Verhaltensanforderungen, die sich insbesondere aus der Menschenwürde, den Persönlichkeitsrechten, den Diskriminierungsverboten, dem Arbeitsrecht und unserem Code of Conduct ergeben.

Mit verschiedenen Initiativen zu transparenter Unternehmenskultur haben wir untersucht, wie ethisch sich unsere Beschäftigten verhalten. Mit den gewonnenen Erkenntnissen und den daraus abgeleiteten Maßnahmen stärken wir nun unsere wertebasierte Unternehmenskultur.

Auch auf dieser Basis möchten wir ein Klima verwirklichen, das die Freude an der Arbeit fördert und es unseren Beschäftigten ermöglicht, ihre Meinungen offen und sachlich - ohne Angst vor Repressalien oder Einschüchterung - zu vertreten.

2.12 Labor und Industrial Relations

Die Mitglieder des nationalen Managements sind die verantwortlichen Ansprechpartner für die Ausgestaltung von Labor und Industrial Relations auf der Basis unserer gemeinsamen Werte und unter Beachtung nationaler Gesetze und Gepflogenheiten.

Als international operierender Konzern respektieren wir demokratisch und/oder gesetzlich legitimierte Formen der Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und Arbeitnehmervertretern in den jeweiligen Ländern unserer Tochtergesellschaften. Wir bekennen uns ausdrücklich zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit auf der Basis gegenseitigen Respekts.

Wir respektieren und erkennen das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der jeweiligen nationalen Regelungen, Gebräuche und bestehenden Vereinbarungen an. Wir werden unsere Beschäftigten an der Ausübung dieser Rechte weder hindern noch einschränken.

Die Androhung von Repressalien gegenüber Beschäftigten, die ihr Recht auf Selbstorganisation ausüben, wird weder akzeptiert noch toleriert.

3 Gemeinsame Verantwortung

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat eine Verantwortung in der Ausgestaltung der Employee Relations sei es als Führungskraft oder als Teammitglied. Alle Beschäftigte handeln gemäß dieser Konzernrichtlinie, um die Arbeitsbeziehungen möglichst produktiv zu gestalten und eine dynamische Arbeitsumgebung zu verwirklichen.

Alle Beschäftigte, aber vor allem unsere Führungskräfte gestalten aktiv unsere Unternehmenskultur und die Erfahrung, Teil der Deutschen Telekom zu sein. Daher erwarten wir von ihnen, die in dieser Konzernrichtlinie definierten Grundsätze zu fördern und sicherzustellen, dass Mitarbeiter* diese kennen und ein klares Verständnis davon haben. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Führungskräften, aktiv zu führen und in einer Weise zu handeln, die unsere gemeinsamen Werte respektiert und diesen entspricht.

Ihr Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die zu einer offenen und direkten Kommunikation einlädt und die es den Beschäftigten ermöglicht, ihre Anliegen ohne Angst vor Repressalien zu äußern.

Unsere Führungskräfte und die nationalen Personalteams haben eine führende Rolle bei der Gestaltung von Employee Relations auf der Basis unserer gemeinsamen Werte. In diesem ständigen Prozess bietet die Personalabteilung vor Ort professionelle Unterstützung bei der Handhabung von Employee Relations und bei der Optimierung der Qualität dieser Arbeitnehmerbeziehungen.

Sollten Aussagen in dieser Konzernrichtlinie mit dem lokalen Recht in Konflikt stehen, so greift die Personalabteilung diesen Konflikt und die erforderlichen Abweichungen von der Konzernrichtlinie auf, um die lokalen Gesetze oder Regelungen zu erfüllen.

4 Handhabung von Unsicherheiten und Fällen von Fehlverhalten

Im Rahmen des betrieblichen Alltags können Situationen entstehen, in denen Beschäftigte Fragen zu relevanten Richtlinien haben oder unsicher sind, wie sie sich verhalten sollen. Es kann auch viele andere Situationen geben, die zumindest den Anschein erwecken, dass gegen Gesetze und/oder Unternehmensrichtlinien verstoßen wurde. In diesen Fällen, so auch bei einem Verstoß bzw. Verdacht auf Verstoß gegen diese Konzernrichtlinie, sollten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst an ihren unmittelbaren Vorgesetzten wenden. Sollte dieser Weg nicht möglich sein, können Hinweise auf Fehlverhalten an das lokale Hinweisgebersystem gegeben werden. Es besteht auch die Möglichkeit, Hinweise an „Tell me!“ zu senden. Sollten sie Bedenken haben, Ihre Identität zu offenbaren, besteht die Möglichkeit eines anonymen Dialogs. Solange Sie selbst keine Daten eingeben, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen, schützt das System Ihre Anonymität technisch.

Die Deutsche Telekom Gruppe ahndet bewusstes, vorwerfbares Fehlverhalten und Verstöße im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen konsequent und ohne Ansehen von Rang und Position der handelnden Personen im Unternehmen.

Die Einhaltung dieser Konzernrichtlinie überprüfen wir über ein gruppenweit implementiertes Monitoringsystem. Ergeben sich bei der Auswertung Hinweise darauf, dass unsere Selbstverpflichtungen unzureichend umgesetzt werden, gehen wir diesen Hinweisen nach und leiten Abhilfemaßnahmen ein.

5 Inkrafttreten dieser Konzernrichtlinie

Die vorliegende Konzernrichtlinie tritt mit Vorstandsbeschluss vom 15.12.2020 in Kraft und löst die Konzernrichtlinie zu Employee Relations vom 15.02.2011 ab. In den Konzerngesellschaften tritt die Konzernrichtlinie nach Maßgabe der Beschlussfassung des zuständigen Geschäftsführungorgans in Kraft.