

# Konzernrichtlinie zu Employee Relations

Deutsche Telekom, Competence Center Human Resources Management

Version 2.0  
Vom 23.10.2013  
Status Finale Version

Erleben, was verbindet.



# Impressum

---

## Herausgeber:

Deutsche Telekom AG  
Competence Center Human Resources Management  
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn  
Deutschland.

---

<b>Titel</b>	<b>Version</b>	<b>Stand</b>
Konzernrichtlinie zu Employee Relations	1.0	11. Feb. 2011.

---

<b>Autor</b>	<b>Freigegeben von</b>	<b>Ansprechpartner</b>
Dr. Friederike Mayer Nataly Leon Huertas	Dr. Matthias Schuster	Dr. Friederike Mayer +49 228 18172285 friederike.mayer@telekom.de
Bonn, 15. Feb. 2011	Bonn, 16. Feb. 2011	Bonn, 15. Feb. 2011

---

<b>Seitenzahl</b>	<b>Gültigkeitsdauer</b>	<b>Art und Ort der Dokumentation</b>
9	ab 15. März 2011	Richtliniendatenbank DTAG ( <a href="http://richtlinien.telekom.de">http://richtlinien.telekom.de</a> )

---

## Resümee

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

---

## Änderungsnachweis

---

<b>Version</b>	<b>Stand</b>	<b>Bearbeiter</b>	<b>Änderungen/Anmerkungen</b>
1.0.	15.Feb. 2011		Finale Version
2.0.	23.Okt. 2013	Sabine Heise	Redaktionelle Anpassung der 1. „Guiding Principle“ (Ergänzung um „Dinge einfacher machen“)

---

### Achtung:

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

# Inhaltsverzeichnis

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

# 1 Einführung

Durch unsere Arbeitgeberpositionierung „The Great Experience“ verdeutlichen wir, dass die Deutsche Telekom als Arbeitgeber eine Vielzahl an Möglichkeiten bietet, großartige Erfahrungen zu sammeln. Als eine Klammer, die alle Nationen und Gesellschaften integriert, unterstützt die Konzernrichtlinie zu Employee Relations die Umsetzung des Arbeitgeberversprechens „The Great Experience“. Auf der Basis unserer gemeinsamen Werte und der Guiding Principles bietet diese Richtlinie einen Rahmen, der es jedem Beschäftigten ermöglicht, die Geschäftsentwicklung zu stärken, individuell zu den Geschäftszielen beizutragen und den Shareholder Value zu steigern.

## **Was verstehen wir unter Employee Relations?**

Der Begriff Employee Relations umfasst alle für die Arbeitsbeziehung relevanten Aspekte innerhalb des Arbeitslebens. Demgegenüber verstehen wir unter Labor Relations die Beziehungen zwischen Management und den demokratisch gewählten und/oder gesetzlich legitimierte 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.

## **Warum ist eine Konzernrichtlinie zu Employee Relations erforderlich?**

Die Erschließung von Märkten 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.

Die Deutsche Telekom ist heute einer der weltweit führenden Anbieter von Dienstleistungen im Bereich Telekommunikations- und Informationstechnologie mit einer weltweiten Präsenz in über 50 Ländern. 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. Als „One Company“ ist die Deutsche Telekom dennoch bestrebt, jedem, der den Erfolg des Unternehmens unterstützt, großartige Erfahrungen zu ermöglichen.

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 unseren fünf Guiding Principles wie auch aus weiteren Konzernrichtlinien ab. Zusammen bilden sie die Basis für die Gestaltung der Employee Relations in der Deutschen Telekom Gruppe.

## **Adressaten und Geltungsbereich dieser Konzernrichtlinie**

Die Konzernrichtlinie zu Employee Relations gilt weltweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte in der Deutschen Telekom Gruppe, soweit die jeweils zuständigen Geschäftsführungsorgane die Geltung dieser Richtlinie 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 Richtlinie 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 Guiding Principles

Unsere global gültigen Leitlinien spielen bei der Gestaltung der Arbeitnehmerbeziehungen in der Deutschen Telekom eine zentrale Rolle:

- Kunden begeistern und Dinge einfacher machen
- Integrität und Wertschätzung leben
- Offen zur Entscheidung – geschlossen umsetzen
- An die Spitze! Leistung anerkennen – Chancen bieten
- Ich bin die Telekom – auf mich ist Verlass

Die Guiding Principles werden durch unseren Verhaltenskodex (Code of Conduct) konkretisiert. Er macht deutlich, was die fünf Leitlinien für unsere tägliche Arbeit bedeuten, wo sie konkrete und praktische Auswirkungen haben. Fragen zum Code of Conduct können über ein intranetbasiertes Webformular an das Portal Ask me! bzw. an das lokale Compliance Portal gerichtet werden.

Die Guiding Principles werden in unserem konzernweiten Kompetenzmodell mit Leben gefüllt. Dieses bietet Management und Beschäftigten die Möglichkeit, unser beobachtbares Handeln an diesem Modell zu spiegeln.

### 2.2 Recruitment und Förderung

Wir sind der Überzeugung, dass kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unseren langfristigen Erfolg von größter Bedeutung sind. Unsere personelle und kulturelle Vielfalt bietet unseren Beschäftigten die Möglichkeit, unser Arbeitgeberversprechen „The Great Experience“ zu erfahren. Bei uns finden engagierte Beschäftigte herausfordernde und attraktive Aufgaben. 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.

Um unsere Zielkultur zu verwirklichen, wenden wir unsere Guiding Principles auch auf die Auswahl neuer Beschäftigten an. Neben den Anforderungen einer Tätigkeit und den Mindestqualifikationen prüfen wir, ob die Motivation eines Bewerbers zu unserer Unternehmenskultur passt.

### 2.3 Verantwortliches Management organisatorischer Veränderungen

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

Mitarbeiterinnen und 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 und Sicherheit 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 in allen Einheiten der Gruppe und binden unsere Beschäftigten aktiv in Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen ein. Wir sind bestrebt ein modernes Managementsystem zu implementieren, um die wirksame Anwendung unserer Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien sicherzustellen.

## 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 Standardgehältern des jeweiligen nationalen Arbeitsmarktes orientiert. Wir halten gesetzliche Regelungen und Tarifverträge 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

Die technologische Entwicklung und der Umbruch der Telekommunikationsmärkte verändern die Art und Weise, wie wir unsere Arbeit organisieren. Die Gestaltung der Arbeit sollte zum einen dem Interesse des Unternehmens nach flexiblem und effizientem Einsatz unserer Beschäftigten, zum anderen deren Wunsch nach mehr Selbstverantwortung und Zeitsouveränität gerecht werden.

Unser Ziel ist es, globaler Marktführer für vernetztes Leben und Arbeiten zu werden. Aus unserer Vision heraus und als Teil unserer Bestrebungen, die Vielfalt in unserer Belegschaft zu fördern, unterstützen wir unsere Beschäftigten dabei, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu erreichen. Hierzu haben wir das Programm "worklife@telekom" ins Leben gerufen, dessen Ziel die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist. Es richtet sich gleichermaßen an jüngere und ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Alleinstehende und Familien mit dem Ziel, Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen und work-life bei der Deutschen Telekom als dauerhafte Komponente unserer Unternehmens- und Führungskultur zu etablieren.

## 2.7 Führung

Unsere Leitlinie "An die Spitze! Leistung anerkennen – Chancen bieten" ist eine Verpflichtung für alle Führungskräfte und erfordert ein einheitliches, konzernweites Leadership-Verständnis. Nur so können unsere Beschäftigten motiviert werden, die Deutsche Telekom zum „bestangesehenen Dienstleistungsunternehmen“ der Branche zu machen.

Führungskräfte sind gefordert, Vorbild im Sinne unserer Leitlinien zu sein und diese Vision für ihr Team erlebbar zu machen. 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 und Implementierung des Konzepts "One Company" sind wichtige Anforderungen an unsere Führungskräfte. Unterstützt von unterschiedlichen Trainingsangeboten erwarten wir von unseren Führungskräften, ihre Managementfähigkeiten auf hohem Niveau zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

## 2.8 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. Dies unterstreicht die Leitlinie "Integrität und Wertschätzung leben". Wesentlich ist 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, Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, politischer Ausrichtung usw. Ebenso ist es unser Ziel, Plattformen für die Talentförderung von bisher benachteiligten Personen zu schaffen. Dies wird durch unsere Recruitmentverfahren unterstützt, die angemessene und breit angelegte Förderungs- und Mentoringstrukturen bieten.

Wir nehmen den Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter ernst und haben – als Vorreiter unter großen globalen Unternehmen – im Jahre 2010 eine Frauenquote eingeführt. Bis Ende 2015 sollen mindestens 30 Prozent der oberen und mittleren Führungspositionen von Frauen besetzt werden. Diese Bestimmung gilt weltweit mit Ausnahme der Länder, in denen eine Einführung nach nationalem Recht nicht möglich ist. In diesen Fällen ist die Frauenquote als positive Absichtserklärung zu verstehen, um die Vielfalt der Beschäftigten in Führungsfunktionen im Laufe der Zeit zu erhöhen. Zusätzlich zur Erweiterung unseres Talentpools erwarten wir, dass eine größere Vielfalt unter unseren Führungskräften für das Unternehmen langfristig einen Mehrwert darstellt.

## 2.9 Verbot der Diskriminierung und Belästigung

Die Umsetzung unserer Leitlinie "Integrität und Wertschätzung leben" verlangt von allen Beschäftigten und Führungskräften gegenseitigen Respekt sowie Anerkennung und Wertschätzung im Umgang mit anderen. Wir dulden keine Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing und bekennen uns - unter Berücksichtigung der jeweiligen kulturellen und rechtlichen Besonderheiten der Länder - ausdrücklich zur Förderung von Chancengleichheit und Diversity unserer Beschäftigten.

## 2.10 Engagement und Kommunikation

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. 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.

## 2.11 Labor und Industrial Relations

Die Mitglieder des nationalen Managements sind verantwortlich 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. Darüber hinaus bekennen wir uns zu einer gegenseitigen respekt- und vertrauensvollen Zusammenarbeit.

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 weder an der Ausübung dieser Rechte hindern noch einschränken oder dazu zwingen. Es wird keine Androhung von Repressalien oder Gewalt und kein Versprechen von Vorteilen bei Äußerung von Ansichten, Argumenten oder Meinung gegenüber Beschäftigten geben, die ihr Recht auf Selbstorganisation ausüben.

## 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 Beschäftigte und neue Teammitglieder 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 HR-Teams 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 postalisch, telefonisch, per Fax oder E-Mail an Tell me! bzw. das lokale Hinweisgebersystem gegeben werden. Es besteht auch die Möglichkeit, Hinweise anonym per Webformular an „Tell me!“ zu senden. Dies sollte jedoch nur in Ausnahmefällen erfolgen, falls schwerwiegende persönliche, arbeitsrechtliche oder soziale Nachteile befürchtet werden.

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

## 5 Inkrafttreten dieser Konzernrichtlinie

Die vorliegende Konzernrichtlinie tritt mit Vorstandsbeschluss vom 15.03.2011 in Kraft. In den Tochtergesellschaften tritt die Richtlinie nach Maßgabe der Beschlussfassung des zuständigen Geschäftsführungorgans in Kraft.