

# DIVERSITY IN DER DEUTSCHEN TELEKOM AG

## VIELFÄLTIGE BELEGSCHAFT IN ALLEN LEBENSPHASEN

Für die Deutsche Telekom heißt Diversity produktive Vielfalt. Ziel des DGFP-Mitgliedsunternehmens ist es, Vielfalt innerhalb und außerhalb des Unternehmens als Quelle von Geschäftserfolg, Kreativität und Innovation zu fördern und zu nutzen. Der Konzern setzt auf eine große Palette der Persönlichkeiten, Talente, Lebenskonzepte und Stile – unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft und Kultur.



### ZAHLEN UND FAKTEN DEUTSCHE TELEKOM AG

Branche:	<b>Telekommunikation und Informationstechnologie</b>
Anzahl Beschäftigte:	<b>230.000 weltweit</b>
Anteil Frauen in der Belegschaft:	<b>34,9%</b>
Anteil Frauen in Führungspositionen:	<b>24,0%</b>
Anteil Mitarbeiter mit Behinderungen:	<b>6,7% Schwerbehinderte</b>

Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, Verbreiterung des Talentpools, Nachhaltiges Wirtschaften, Förderung einer offenen Unternehmenskultur, Wahrnehmung gesellschaftspolitischer Verantwortung – das sind die wichtigsten „Business-Cases“ des Diversity-Managements der Deutschen Telekom AG. Ebenso vielfältig wie die Ziele sind die Maßnahmen, die das Unternehmen im Zusammenhang mit dem Thema Diversity eingeleitet hat. Wichtige Grundlagen dafür bilden eine konzernweite Diversity Policy, eine Policy zu E-Mail-freien Wochenenden sowie eine Eltern- und Teilzeit-Policy.

### MASSNAHMEN ZUR WORK-LIFE-BALANCE

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert die Telekom durch ein ganzes Bündel von Maßnahmen. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Führungskräfte. Im Rahmen eines Multiplikatorenprogramms werden sie zu Fürsprechern für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem will das Unternehmen den Anteil von Führungskräften in Teilzeitfunktion erhöhen, so dass Führungskräfte auch in diesem Bereich eine Vorbildrolle einnehmen können. Last but not least erleichtert das Programm „Stay in contact“ zudem den Wiedereinstieg nach einer Auszeit.



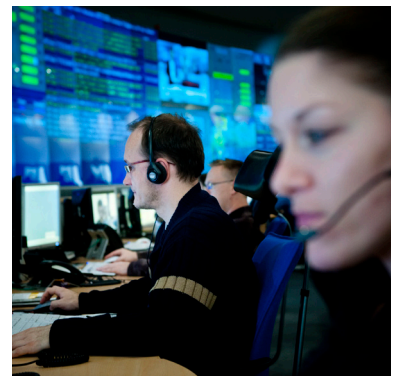
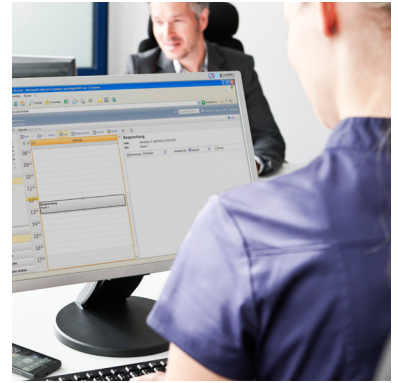
## VIELFÄLTIGE FÖRDER- UND AUSBILDUNGSPROGRAMME

Diversity wird auch bei zahlreichen weiteren HR-relevanten Maßnahmen der Deutschen Telekom groß geschrieben. Dazu gehört zum Beispiel die Einstiegsqualifizierung EQJ für benachteiligte Jugendliche, insbesondere solchen mit Migrationshintergrund und/oder Herkunft aus Hartz-IV-Familien. Für junge Mütter bietet die Telekom die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung. Auf Hochschulebene fördert das DGFP-Mitglied unter dem Titel „Bologna@Telekom“ ein berufsbegleitendes Studium seiner Mitarbeiter sowie verschiedene MINT-Initiativen. Die Erhöhung des weltweiten Frauenanteils im Konzern soll durch das Projekt „Fair Share“ erreicht werden.

## VIELFALT DURCH VERNETZUNG

Diversity kann man nicht einführen wie ein Produkt oder einen Prozess, sondern bedarf des kulturellen Wandels. Die Deutsche Telekom macht sich daher mit verschiedenen neuen Möglichkeiten vertraut, probiert aus, macht Erfahrungen und lernt aus ihnen. Kommunikation und Austausch sind dabei wichtige Kanäle eines erfolgreichen Diversity-Managements. Bei der Telekom trägt in diesem Zusammenhang „Reverse Mentoring“ zur Förderung des Wissensaustauschs zwischen Jung und Alt bei. Mit den Dialogforen „Neue Telekom“, einer bundesweiten Veranstaltungsreihe, trägt das Unternehmen zum offenen Austausch über Diversity-Fragen bei.

Viele Mitarbeiter engagieren sich zudem in eigenständig organisierten Netzwerken zu verschiedenen Facetten des Themas Diversity-Themas. Diversity-Communities definieren eigenständig Ziele und setzen sich für mehr Vielfalt in ihrem Bereich ein. Zahlreiche Führungskräfte engagieren sich außerdem als Mentorinnen und Mentoren in Projekten wie z.B. „Karriere mit Kindern“. Ohnehin stellen die Führungskräfte einen wesentlichen Faktor bei der Ausgestaltung der Vielfalt im Unternehmen. Ganz aktuell führt die deutsche Telekom daher den Baustein „Diversity – mit Vielfalt umgehen“ als Bestandteil des Führungskräfte trainings ein.



Fotos: © Deutsche Telekom AG

## FAZIT

Das Unternehmen hat mittlerweile deutlich mehr Frauen in Führungsaufgaben, Executives in Teilzeit, erste „Piloten“ von Tandems, in denen sich Führungskräfte eine Aufgabe teilen, und auch deutlich mehr Väter, die auch von ihrem Anspruch auf Elternzeit Gebrauch machen.

Zudem wurden die Voraussetzungen für flexibleres Arbeiten geschaffen. In Zukunft will die Telekom von den entsprechenden Möglichkeiten sehr viel stärker Gebrauch gemacht werden, damit sie als Arbeitgeber für eine vielfältige Belegschaft in allen ihren Lebensphasen Gestaltungsmöglichkeiten der Zusammenarbeit bieten kann.

## KONTAKT

Bei Rückfragen können Sie sich gern an Manfred Ohl, E-Mail [m.ohl@telekom.de](mailto:m.ohl@telekom.de) wenden



[WWW.DGFP.DE/VIELFALT](http://WWW.DGFP.DE/VIELFALT)



**DGFP**

DEUTSCHE GESELLSCHAFT  
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.