

Soziales

92 Soziales Engagement

96 Digitale Teilhabe

105 Aktivitäten zur Förderung der digitalen Gesellschaft

109 Digitale Werte

113 Ehrenamtliches und finanzielles Engagement

119 Mitarbeitende

123 Unternehmenskultur und Inklusion

127 Mitarbeitenden-Entwicklung

Soziales Engagement: Überblick und Erfolgsmessung

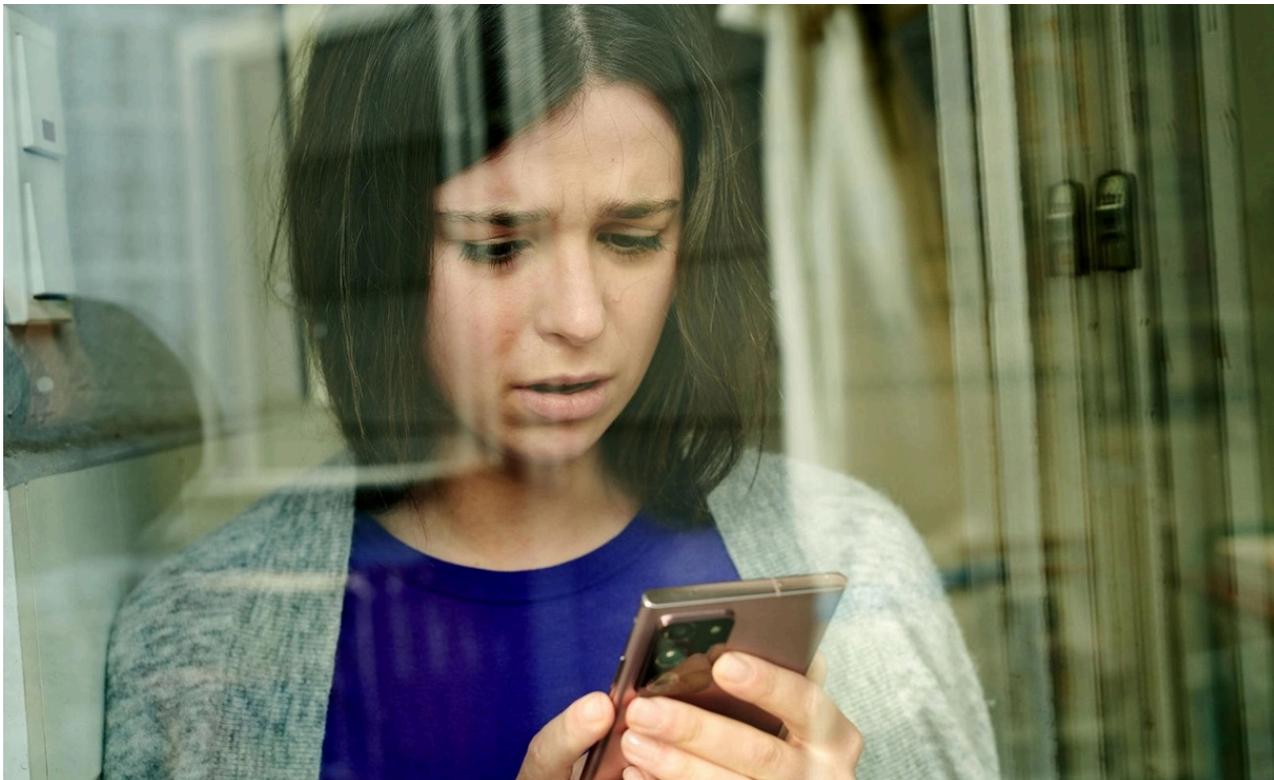
Alle Menschen sollen gleichberechtigt an der Informations- und Wissensgesellschaft teilhaben können – und wir bei der Deutschen Telekom wollen unseren Beitrag dazu leisten. Wir stellen entsprechende Produkte bereit und setzen uns mit verschiedenen Projekten und Initiativen für Medienkompetenz und demokratische Werte ein. Außerdem fördern wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden, unterstützen gemeinnützige Organisationen in den Bereichen Bildung, Wissenschaft, Kultur und Sport, und leisten Spenden.



Unsere Schwerpunkte

Engagement für die digitale Gesellschaft

Das Internet bietet uns unendliche Möglichkeiten: Informationen suchen, mit Freund*innen und Familie kommunizieren, einkaufen, arbeiten und uns unterhalten (lassen). Viele digitale Anwendungen sind mittlerweile unverzichtbar geworden. Trotzdem gibt es immer noch Menschen, die nicht uneingeschränkt an der digitalen Welt teilhaben können. Wir setzen uns dafür ein, ihnen den Zugang zur digitalen Gesellschaft zu ermöglichen.



Gleichzeitig sehen wir uns mit der Herausforderung konfrontiert, dass das Internet zunehmend für die Verbreitung von Hass und Desinformation genutzt wird. Um dem entgegenzuwirken, fördern wir mit verschiedenen Initiativen demokratische Prinzipien in der digitalen Gesellschaft: gegen Meinungsmanipulation, Ausgrenzung und Hass im Netz und für demokratische Werte wie Gleichberechtigung, Toleranz, Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Zusammenhalt in der Gesellschaft.

Weitere Informationen finden Sie unter [Digitale Teilhabe](#) und [Digitale Werte](#) hier im CR-Bericht.

Engagement für die Umwelt



Wir bekennen uns zu klimaneutralem Wirtschaften und streben bei unseren Produkten und Dienstleistungen nach Kreislaufwirtschaft. Neben diesen Fokusthemen setzen wir uns auch für Biodiversität und einen schonenden Umgang mit Wasser ein. Einige Beispiele: das ehrenamtliche Engagement unserer grünen Mitarbeitenden-Netzwerke, die finanzielle Unterstützung von Umweltorganisationen und Mitgliedsbeiträge an Stiftungen für den Klimaschutz. Weitere Informationen zum Engagement unserer Mitarbeitenden finden Sie unter [Mitarbeiterinitiativen für Umwelt und Klima](#).

Weiteres ehrenamtliches & finanzielles Engagement



Die Mitgestaltung einer demokratischen, partizipativen digitalen Gesellschaft und die Förderung von Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft bilden die Fokusthemen unseres sozialen Engagements. Daneben unterstützen wir auch andere Initiativen mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Beispielsweise fördern wir gemeinnützige und ökologische Zwecke durch Spenden an Nichtregierungsorganisationen (NGOs) oder durch das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden. In akuten Krisensituationen, z. B. bei Umweltkatastrophen, handeln wir sofort – insbesondere in den Regionen, in denen die Telekom selbst aktiv ist.

Weitere Informationen finden Sie unter [Ehrenamtliches und finanzielles Engagement](#) in diesem CR-Bericht.

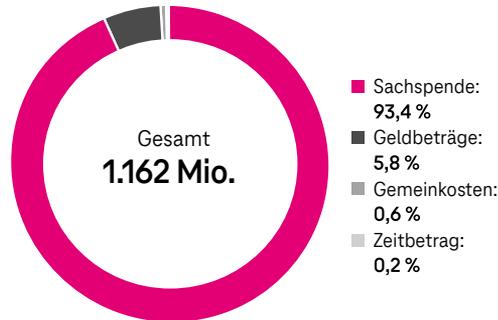
Erfolgsmessung: ESG KPIs „Community Contribution“ und „Beneficiaries“

Messbar machen wir unser gesamtes soziales Engagement seit 2015 anhand der zwei ESG KPIs „Community Contribution“ und „Beneficiaries“. Bei der Berechnung orientieren wir uns an der Methodik des Business for Societal Impact (B4SI) mit den Aspekten „Input“ (Aufwand/Engagement) und „Impact“ (Veränderung). Beim ESG KPI „Community Contribution“ handelt es sich um den „Input“, während der ESG KPI „Beneficiaries“ den „Impact“ darstellt.

„Community Contribution“

Der ESG KPI „Community Contribution“ bildet das finanziell, personell und in Sachmitteln geleistete Engagement der Telekom ab. Das personell geleistete Engagement ermitteln wir über die Freiwilligenstunden unserer Mitarbeitenden, die im Rahmen unseres [Corporate Volunteering](#) innerhalb der Arbeitszeit erbracht wurden.

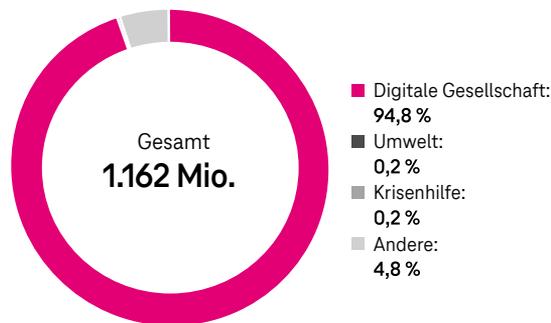
ESG KPI „Community Contribution“ (Input Split)



Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

Im Jahr 2024 haben wir uns mit 94,8 % (1.102 Mio. EUR) unseres Engagements auf den Bereich „Digitale Gesellschaft“ fokussiert. 0,2 % haben auf den Bereich „Umwelt“, 0,2 % auf den Bereich „Krisenhilfe“ und 4,8 % auf andere Themen eingezahlt.

ESG KPI „Community Contribution“



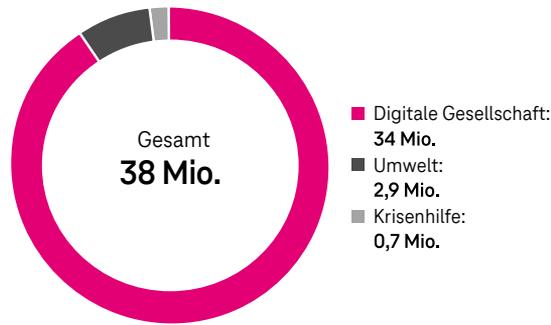
Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

„Beneficiaries“

Der ESG KPI „Beneficiaries“ zeigt die Anzahl der Personen an, die von unserem Engagement zur Förderung einer digitalen Gesellschaft sowie von unseren Maßnahmen in den Bereichen Umwelt und Krisenhilfe profitieren. Durch unsere Aktivitäten primär aus dem Bereich der digitalen Teilhabe erlernen die Beneficiaries z. B. neue Fähigkeiten, passen ihre Einstellungen oder ihr Verhalten an, oder erleben eine Veränderung in ihrem Alltag. Neben den direkten Beneficiaries berücksichtigen wir auch indirekte Beneficiaries nach einem festen Schlüssel; das ist z. B. bei einem Multiplikatorenkonzept der Fall (wenn eine Person ihr Wissen an viele andere weitergibt), oder wenn ein vergünstigter Anschluss von mehreren Personen genutzt wird.

Im Jahr 2024 haben rund 38 Mio. Menschen von unseren Maßnahmen profitiert (2023: 51 Mio.). Der Rückgang des Werts im Vergleich zum Vorjahr kommt vor allem daher, dass große Initiativen wie unsere „ShareWithCare“-Kampagne 2023 abgeschlossen wurden.

ESG KPI „Beneficiaries“

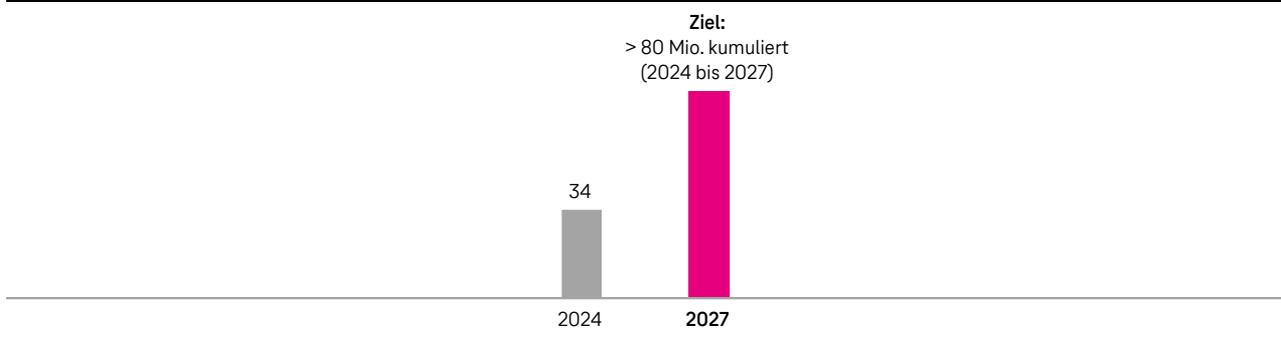


Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

Unser Ziel ist es, dass kumuliert im Zeitraum zwischen 2024 und 2027 mehr als 80 Mio. Personen von unserem Engagement zur Förderung der digitalen Gesellschaft profitieren. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [Digitale Teilhabe](#) hier im CR-Bericht.

ESG KPI „Beneficiaries – Digital Society“ (Ziel)

in Mio. Personen



Ein Blick nach vorn

2025 wird die Deutsche Telekom 30 Jahre alt – und soziales Engagement ist seit Beginn ein zentraler Pfeiler unserer unternehmerischen Verantwortung. Auch in unserem Jubiläumsjahr werden wir nicht nachlassen und wollen mit unserem vielfältigen Engagement unseren Beitrag zu positiven Veränderungen in der Gesellschaft leisten. Denn gerade jetzt gilt: Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle dabei sind.

Digitale Teilhabe: Spaltung überwinden

Die digitale Welt verändert sich in immer schnellerem Tempo – aktuell vor allem getrieben durch rasante Fortschritte bei der Entwicklung von Künstlicher Intelligenz (KI). Zugleich hängt das persönliche, wirtschaftliche und soziale Wohlergehen aller Menschen stark von digitaler Teilhabe ab. Deshalb setzen wir uns dafür ein, Barrieren abzubauen. Mit inklusiv gestalteten Produkten, erschwinglichen Services und Maßnahmen zum kompetenten Umgang mit digitalen Medien wollen wir den Zugang zur digitalen Gesellschaft für alle ermöglichen.

Ausführlich behandeln wir das Thema „Digitale Teilhabe“ auch in der geprüften [Nachhaltigkeitserklärung im Geschäftsbericht 2024](#). Eng verknüpft mit „Digitaler Teilhabe“ ist auch unser Engagement für demokratische Spielregeln im Netz, das wir hier im CR-Bericht unter [Digitale Werte](#) schildern.

Erreichte Meilensteine, laufende Projekte und Ziele

Mehr als 80 Mio. – so viele Menschen sollen zwischen 2024 und 2027 konzernweit von unserem Engagement zur Förderung der digitalen Gesellschaft profitieren: Als sogenannte Beneficiaries erlernen sie etwa neue Fähigkeiten, passen ihre Einstellungen oder ihr Verhalten an, oder bemerken eine Veränderung ihres Alltags. Zu unseren Beneficiaries im Bereich digitale Gesellschaft gehören u. a. Personen, die unsere Medienkompetenz-Plattformen nutzen, Teilnehmende von Workshops sowie Nutzer*innen von kostenfreien telefonischen Beratungsangeboten und vergünstigten Tarifen (inklusive der Haushaltsangehörigen). Unseren Fortschritt messen wir mit dem ESG KPI „Beneficiaries – Digital Society“. Im Berichtsjahr 2024 haben wir rund 34 Mio. Menschen mit unseren Maßnahmen erreicht.

Wo wir herkommen

- Seit 2007**  Wir konzentrieren uns in unserem sozialen Engagement verstärkt auf die Förderung der Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft.
- 2008**  Start der EU-Initiative „Teachtoday“ in vielen europäischen Ländern, gemeinsam mit führenden Telekommunikationsunternehmen sowie dem European Schoolnet (EUN).
- 2014**  Die Deutsche Telekom AG übernimmt die Initiative „Teachtoday“ und führt sie seitdem in eigenem Namen eigenständig weiter.
- Seit 2015**  Wir messen unser soziales Engagement mit einem Set von zwei ESG KPIs: „Community Contribution“ (ehemals „Community Investment“) und „Beneficiaries“.
- Seit 2019**  Wir bündeln unsere Maßnahmen zur Förderung digitaler Teilhabe unter den Aspekten „Access, Affordability, Ability“.
- 2022**  Wir entwickeln unsere CR-Strategie weiter und identifizieren vier Schwerpunkte: klimaneutrales Wirtschaften, Kreislauffähigkeit, Chancengerechtigkeit – und unser Engagement für eine digitale Gesellschaft, die auf unseren demokratischen Grundwerten beruht und allen Menschen eine sichere, kompetente und souveräne Teilhabe ermöglicht.
- 2023**  Wir erarbeiten unsere Leitlinie „Design für Alle“: Sie soll gewährleisten, dass unsere Produkte und Dienstleistungen diskriminierungsfrei und barrierefrei sind.

Wo wir im Berichtsjahr stehen

2024



Mit dem Start von „Teachtoday International“ bündeln wir unsere konzernweiten Medienkompetenz-Maßnahmen auf einer Plattform.

Wo wir hinwollen

2027



Wir erreichen von 2024 bis 2027 konzernweit insgesamt über 80 Mio. Menschen im Bereich „Digital Society“.

Unser Ansatz für digitale Teilhabe

Damit alle Menschen gleichberechtigt an der vernetzten Gesellschaft teilhaben können, fördern wir mit unseren Aktivitäten besonders drei Dimensionen:



Access/Zugang

Um technischen Zugang zu ermöglichen, bauen wir unser Netz stetig aus. Dabei kooperieren wir auch mit Partnern – insbesondere in entlegenen Gebieten. Darüber hinaus treiben wir die Entwicklung von Technik und Produkten für verschiedene Zielgruppen voran und legen dabei Wert auf eine diskriminierungsfreie Gestaltung.



Affordability/Bezahlbarkeit

Bezahlbarkeit, wo es darauf ankommt: Dafür setzen wir uns mit Produkten und Diensten, z. B. Spezialtarifen für Schulen, erschwinglichen Geräten sowie reduzierten Grundgebühren für verschiedene Zielgruppen ein.



Ability/Medienkompetenz

Wir unterstützen Menschen dabei, sich im Netz sicher, kompetent und souverän zu bewegen. Dafür bieten wir kostenlose, leicht verständliche und unterhaltsame Materialien und Formate zu den vielfältigen Aspekten von Medienkompetenz an.

Access: Zugang durch Netzausbau

Unsere Investitionen in den Netzausbau sind entscheidend dafür, dass große Teile der Gesellschaft Zugang zu schnellem Internet haben. Unsere hohe Netzqualität wird uns seit vielen Jahren in unabhängigen Tests bescheinigt. Weitere Informationen zu unseren Auszeichnungen finden Sie unter [CR-Strategie](#) in diesem CR-Bericht.

Im Festnetz setzen wir auf den Glasfaserausbau, um unseren Kund*innen eine verlässliche Anbindung mit Gigabitgeschwindigkeit zu ermöglichen. Beim FTTH (Fiber to the Home)-Ausbau installieren wir Glasfaserleitungen direkt bei ihnen zu Hause. Ziel ist es, Netzlücken der ländlichen Gebiete zu schließen und Ballungsräume entsprechend dem hohen Bandbreitenbedarf zu versorgen.

Neben dem reinen Glasfaseranschluss bieten wir auch andere Lösungen an: So kombiniert z. B. unser Hybrid-Router Übertragungsbandbreiten von Festnetz und Mobilfunk und ermöglicht so vor allem im ländlichen Raum höhere Übertragungsgeschwindigkeiten.



Mehr zum Thema
Netzausbau finden Sie in
unserem **geprüften**

[Geschäftsbericht 2024](#)

Access: Design für Alle

Wir wollen unsere Produkte und Dienstleistungen so gestalten, dass sie für alle Menschen einfach nutzbar sind. Um einen barrierearmen und diskriminierungsfreien Zugang zu ermöglichen, achten wir bei der Produktentwicklung darauf, eine große Bandbreite an menschlicher Vielfalt zu berücksichtigen – neben unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten gehören dazu weitere Vielfaltdimensionen wie Alter, Geschlecht sowie ethnische Herkunft. Den Rahmen dafür gibt unsere Leitlinie „Design für Alle“ vor: Wir berücksichtigen bereits im Design viele verschiedene Aspekte, um unsere Grundsätze effizient in Produkte und Lösungen umzusetzen. Dadurch schaffen wir eine inklusive Umgebung, die mehr Menschen einbezieht und andere nicht ausgrenzt. Wir gehen damit über die gesetzlichen Anforderungen an Barrierefreiheit hinaus. In unsere „Design für Alle“-Aktivitäten lassen wir auch die Perspektiven von einem „Sounding Board“ einfließen – das ist ein Gremium aus internen Expert*innen und externen Vertreter*innen von Organisationen, die sich in ihrer Arbeit auf die für die Leitlinie relevanten Vielfaltdimensionen konzentrieren.

Darüber hinaus bieten wir professionelle Beratungsdienstleistungen für Unternehmen an, seit 2009 etwa über unser Kompetenzzentrum für Barrierefreiheit und Software-Ergonomie. Es ist mittlerweile das größte seiner Art in Deutschland. Unternehmen im deutschsprachigen Raum unterstützen wir mit einem „Design für Alle“-Audit dabei, ihre Produkte für möglichst vielfältige Zielgruppen zu optimieren.

Unsere jüngsten Fortschritte

- Im Berichtsjahr organisierten wir einen Hackathon für menschenzentrierte Technologie. Beim „Hack4Humans 2024“ haben 21 Telekom-Teams in sechs Ländern barrierefreie digitale Lösungen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder Einschränkungen entwickelt. Das Gewinnerteam aus der Slowakei entwarf eine Objekt- und Wegeerkennung per Handy-Kamera für Menschen mit Seheinschränkungen.
- Ebenfalls 2024 haben wir ein webbasiertes „Design für Alle“-Training für unsere Mitarbeitenden eingeführt (konzernweit ohne T-Mobile US).

Barrierefreie Produkte und Dienste: Anwendungsbeispiele

Damit Senior*innen einfach an der digitalen Gesellschaft teilhaben können, bieten wir spezielle Technik und Produkte für sie an: Große Tasteneinstellungen, Notrufknöpfe und übersichtliche Displays erleichtern ihnen den Umgang mit digitalen Technologien.



Gehörlose und schwerhörige Menschen können spezielle Beratungsangebote zu unseren Produkten und Dienstleistungen nutzen. In Deutschland bieten wir z. B. videobasierte Live-Chats in Gebärdensprache und Text-Chats in Einfacher Sprache für gehörlose und schwerhörige Kund*innen an. Außerdem bieten wir vergünstigte Mobilfunk- und Festnetz-Angebote an, die auf die Bedürfnisse gehörloser Menschen zugeschnitten sind. Über die Pflichtsozialabgabe an die Bundesnetzagentur finanzieren wir einen Rund-um-die-Uhr-Notruf mit Gebärdensprachdolmetscher*innen für hörgeschädigte Menschen in Deutschland mit.

Einige Teile unserer Website bieten wir in Leichter Sprache an und wollen so möglichst vielen Menschen Zugang zu leicht verständlichen Informationen ermöglichen.

Affordability: Digitale Teilhabe durch Bezahlbarkeit

Auch Bezahlbarkeit ist ein wichtiger Faktor, um digitale Teilhabe zu ermöglichen. Aus diesem Grund bieten wir verschiedene Produkte und Spezialtarife an.



Erschwingliche Geräte mit 5G-Netz

Damit ein möglichst breiter Teil der Bevölkerung von unserem Ausbau der 5G-Netze profitieren kann, bieten wir bisher in zehn europäischen Ländern die 5G-Smartphones T Phone 2 und T Phone 2 Pro an. In den USA sind gleichartige Produkte aus der REVVL-Serie erhältlich. Aus der gleichen Serie stammt das T Tablet, das in neun Ländern in Europa und in den USA auf dem Markt ist. Mit diesen vergleichsweise erschwinglichen Produkten wollen wir mehr Menschen einen Zugang zur digitalen Welt ermöglichen.

↓

**Mehr zum Thema
Netzausbau finden Sie in
unserem geprüften**

[Geschäftsbericht 2024](#)

Tarife für verschiedene Zielgruppen



Wir bieten konzernweit Sozial- und subventionierte Tarife an. Damit ermöglichen wir anspruchsberechtigten Nutzer*innen kostenloses oder vergünstigtes Telefonieren bzw. Surfen. Das Angebot unterscheidet sich von Land zu Land und wird jeweils unterschiedlich gehandhabt.

Unsere Spezialtarife richten sich insbesondere an:

- Einkommensschwache Personen, alleinerziehende Eltern und Familien
- Menschen mit Behinderung
- Geflüchtete (z. B. Betroffene des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine) in Deutschland und den USA
- Menschen aus systemrelevanten Berufs- bzw. Gesellschaftsgruppen (z. B. Beschäftigte des Deutschen Roten Kreuzes und der Feuerwehr in Deutschland)
- Schüler*innen, Studierende, Lehrkräfte, Schulträger und -bezirke
- Senior*innen
- Start-ups (z. B. im Rahmen von besonderen Programmen)

Schwerpunkt Bildung

Mit speziellen Tarifangeboten fördern wir die Vermittlung von digitalen Kompetenzen in Bildungseinrichtungen.

Im Rahmen der Initiative „Telekom@School“ bieten wir allen allgemein- und berufsbildenden Schulen in Deutschland Breitbandanschlüsse für pädagogische Zwecke an. Je nach Bandbreite erhalten Schulen die Anschlüsse kostenfrei oder deutlich preisreduziert. Im Berichtsjahr förderten wir die Initiative „Telekom@School“ mit Dienstleistungen im Wert von 11,6 Mio. €. Davon profitierten rund 6,7 Mio. Menschen.



Seit 2020 bieten wir Schulträgern in Deutschland außerdem eine Bildungsflatrate an, mit der Schüler*innen unbegrenzt Daten für Bildungsinhalte nutzen können. Die Förderung für den Bildungstarif betrug im Berichtsjahr rund 8 Mio. €. Davon profitierten etwa 161.000 Personen.

2024 haben wir zum zweiten Mal einen [Bildungsreport](#) herausgebracht und darin unsere Aktivitäten zur Förderung der digitalen Bildung illustriert.

📍 Segment USA: erschwingliches Internet im Bildungsbereich

Mit dem 2020 gestarteten Programm „Project 10Million“ hat sich T-Mobile US dazu verpflichtet, bis zu 10 Mio. Schüler*innen im primären und sekundären Bildungsbereich in den USA kostenlose und vergünstigte Internet-Verbindungen und mobile Hotspots anzubieten.



2024 hat T-Mobile US das Programm weiter ausgebaut:

- Verdopplung des Datenvolumens auf 200 GB pro Jahr für fünf Jahre für berechtigte Schüler*innen und für bereits teilnehmende Haushalte für den Rest der Fünf-Jahres-Laufzeit.
- Familien, die ihr Datenlimit erreicht haben, können einen vergünstigten 10-GB-Datenpass für nur 10 US-\$ erwerben.
- Außerdem können sowohl Einzelpersonen als auch Schulbezirke erschwingliche Laptops und Tablets erwerben.

„Project 10Million“ gewährt Schulbezirken außerdem Anspruch auf kostenlose und stark subventionierte Datentarife für Schüler*innen. Seit 2024 können die Bezirke mit dem größten Unterstützungsbedarf auch mehr Daten kostenlos erhalten, bis zu 200 GB Datenvolumen pro Jahr.

Um noch mehr Schüler*innen zu erreichen, ist T-Mobile US 2024 eine landesweite Partnerschaft mit Boys & Girls Clubs of America (BGCA) eingegangen. Der Schwerpunkt lag auf den zehn Bundesstaaten mit den meisten Schüler*innen ohne Internet-Anschluss. Durch die Nutzung des BGCA-Netzwerks ist T-Mobile US besser in der Lage, unterversorgte und einkommensschwache Gemeinden zu erreichen.

Seit Projektstart hat T-Mobile US mit „Project 10Million“

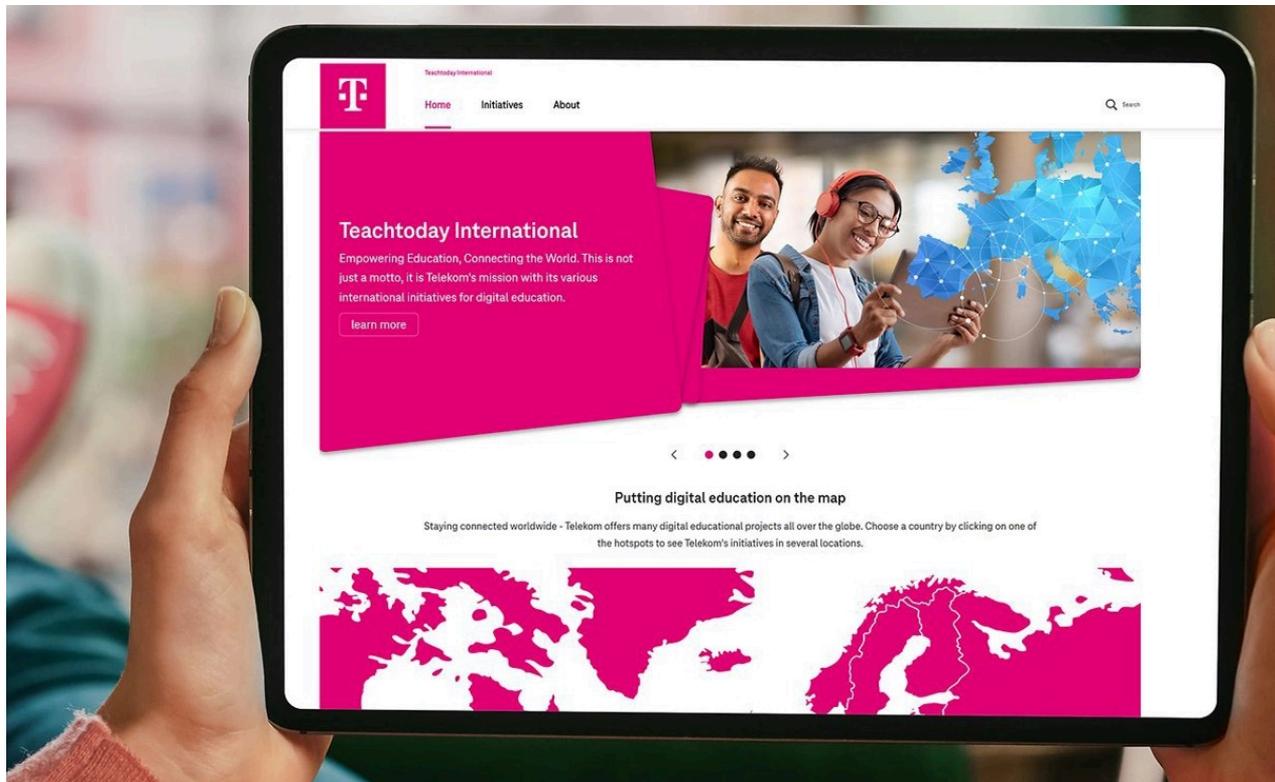
- über 6,3 Mio. Schüler*innen mit dem Internet verbunden und
- Produkte und Dienstleistungen im Wert von fast 7,4 Mrd. US-\$ bereitgestellt (Stand: Ende 2024).

Ability: Medienkompetenz fördern

Medienkompetenz bedeutet, digitale Medien sicher und kompetent nutzen zu können. Dabei geht es nicht nur darum, grundlegende Fähigkeiten zur sicheren Benutzung zu erlernen – sondern auch, zu wissen, wie man seine Privatsphäre schützen oder mit Hass und Desinformation umgehen kann. Auch ein umweltschonender Umgang mit Technologie gehört dazu: Wir wollen Menschen aufzeigen, wie sie digitale Lösungen clever einsetzen können, um ihren Treibhausgasausstoß zu reduzieren oder Ressourcen einzusparen.

📍 Teachtoday International

Die im Berichtsjahr gestartete Plattform „Teachtoday International“ bietet einen Überblick über die konzernweiten Medienkompetenz-Initiativen der Deutschen Telekom. Die Plattform ist auf Englisch verfügbar.



Die wichtigsten Zielgruppen unserer Medienkompetenz-Angebote

- **Kinder und Jugendliche:** Junge Menschen wachsen heutzutage in einer stark von digitalen Medien geprägten Umgebung auf. Es ist essenziell, dass Kinder und Jugendliche lernen, sich selbstbewusst und gleichzeitig sicher im Netz zu bewegen. Wir wollen sie dabei unterstützen und fördern ihre Medienkompetenz mit zahlreichen Maßnahmen und Initiativen: in Deutschland z. B. mit unserer Initiative „Teachtoday.de“ und dem interaktiven Kindermagazin „SCROLLER“, die sich an junge Menschen und ihre erwachsenen Bezugspersonen richten. Beide Formate wurden im Berichtsjahr erneut ausgezeichnet. Weitere Informationen finden Sie unter [CR-Strategie](#) hier im CR-Bericht. Auch unsere Mitarbeitenden engagieren sich in Corporate Communities für mehr Medienkompetenz unter Kindern und Jugendlichen. Unter [Ehrenamtliches und finanzielles Engagement](#) in diesem CR-Bericht finden Sie weitere Informationen.

👤 Segment Europa: Digitale Teilhabe durch Medienkompetenz (Magyar Telekom)



In unserer ungarischen Landesgesellschaft Magyar Telekom haben wir im Jahr 2023 die digitale Plattform „Hello Parent“ ins Leben gerufen. Sie richtet sich an Familien und unterstützt Eltern dabei, ihren Kindern die digitale Welt altersgerecht näherzubringen. Im Rahmen von „Hello Parent“ hat Magyar Telekom im Berichtsjahr mit fast 500.000 € Maßnahmen zur Förderung der digitalen Gesellschaft ermöglicht. Hiervon profitierten insgesamt 1,5 Mio. Menschen.



- **Senior*innen:** Wir kooperieren mit Partnerorganisationen wie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO), um die Medienkompetenz von Senior*innen zu stärken: Z. B. bieten wir Seminare und Workshops zum sicheren und selbstständigen Umgang mit digitalen Geräten an. Darauf aufbauend können teilnehmende Senior*innen weitere digitale Angebote besser nutzen – etwa Telemedizin und Gesundheits-Apps. Dank digitaler Anwendungen können Senior*innen zudem leichter soziale Kontakte pflegen und Einsamkeit im Alter vorbeugen.

Exkurs: Digitale Teilhabe im Gesundheitswesen



Eine gute medizinische Versorgung ist längst keine Selbstverständlichkeit. Fachkräftemangel, aufwendige bürokratische Prozesse und mangelnde Kommunikation stehen ihr oft im Weg. Wie können diese Hürden überwunden und bessere Verfügbarkeit, höhere Qualität und mehr Effizienz gewährleistet werden? Lösungen von T-Systems für das Gesundheitswesen sollen es möglich machen.

iMedOne®

- **Prostate.Carcinoma.ai:** Die Radiologielösung auf Basis von Künstlicher Intelligenz (KI) von T-Systems und dem Start-up FUSE-AI kann Prostatakarzinome per MRT (Magnetresonanztomografie) im Vergleich zu herkömmlichen Methoden schneller und genauer erkennen. Ein weiterer Pluspunkt ist, dass sich Papier- und Gesamtressourcenverbrauch in ärztlichen Praxen und Krankenhäusern durch Digitalisierung und Automatisierung reduzieren lassen.
- **Smart Health Chat:** Der KI-gestützte Chatbot entlastet ärztliches Personal, Pflegekräfte, Verwaltungspersonal und Patient*innen gleichermaßen. Bei der Aufnahme im Krankenhaus kann das Programm z. B. auf bereits verfügbare Patientendaten zugreifen. Zudem unterstützt es Mitarbeitende bei Anamnese und Verwaltung und automatisiert Routineaufgaben – was helfen kann, den Fachkräftemangel zu bewältigen. Der Smart Health Chat wird in der Open Telekom Cloud betrieben.
- **Digitale Identitäten:** Für die Krankenkassen Barmer und AOK haben wir eine Lösung zur sicheren Online-Identifizierung entwickelt. Patient*innen können leichter auf digitale Gesundheitsdienste zugreifen und benötigen weniger physische Dokumente. Bei den Krankenkassen können die verarbeiteten Daten sicher gehandhabt werden und es lassen sich Verwaltungsprozesse optimieren.

Erfolgsmessung 2024: ESG KPIs „Community Contribution – Digital Society“ und „Beneficiaries – Digital Society“



1.102 Mio. € unseres finanziellen, personellen und materiellen Engagements haben zur Förderung der digitalen Gesellschaft beigetragen.



34 Mio. Menschen haben direkt oder über Multiplikator*innen wie Eltern oder Pädagog*innen von unseren Maßnahmen zur Förderung der digitalen Gesellschaft profitiert.

Weiterführende Informationen zu unserer Erfolgsmessung finden Sie unter [Soziales Engagement](#) in diesem CR-Bericht.



Eine Übersicht über unsere wichtigsten Initiativen zur Förderung der digitalen Gesellschaft finden Sie [hier](#).

Ein Blick nach vorn

34 Mio. Menschen haben 2024 von unserem Engagement zur Förderung der digitalen Gesellschaft profitiert. Damit sind wir unserem Ziel, zwischen 2024 und 2027 mehr als 80 Mio. Menschen zu erreichen, schon einen großen Schritt nähergekommen. Die rasante technologische Entwicklung rund um das Thema Künstliche Intelligenz zeigt uns ganz deutlich, dass unser Engagement für mehr digitale Teilhabe auch in den nächsten Jahren wichtig ist und bleibt.

Deep Dive für Expert*innen

Management & Rahmenwerke

- In unserem 2022 veröffentlichten „[Corporate Digital Responsibility@Deutsche Telekom](#)“-Rahmenwerk fassen wir zusammen, was wir unter digitaler Verantwortung verstehen. Dabei stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt. Als Querschnittsthema schafft Corporate Digital Responsibility (CDR) Mehrwert für verschiedene Bereiche und wird in bestehenden Strukturen aufgegriffen: z. B. mit Digitaler Teilhabe im Bereich Group Corporate Responsibility (GCR). Kern des CDR-Rahmenwerks ist unser „Haus der Digitalen Verantwortung“, bei dem sich alles um menschenzentrierte Technologie dreht.
- Wir setzen uns dafür ein, Menschenrechte zu wahren und zu fördern – und berücksichtigen dabei die Verantwortlichkeiten, die sich aus dem technologischen Wandel und der Digitalisierung ergeben. In unserem [Menschenrechtskodex](#) betonen wir, dass unsere Technologien auf einem humanistischen Wertesystem basieren.
- Unsere [Leitlinien für Künstliche Intelligenz](#) (KI-Leitlinien) machen unseren Entwickler*innen und Designer*innen klare Vorgaben für den verantwortungsbewussten Umgang mit KI. Um auch in der Lieferkette eine Entwicklung von KI sicherzustellen, die unseren hohen ethischen Anforderungen genügt, haben wir die wesentlichen Inhalte der KI-Leitlinien auch in unserem „[Supplier Code of Conduct](#)“ verankert. Zudem haben wir den Leitfaden „[Professionsethik](#)“ für unsere Produktentwickler*innen bereitgestellt und unser zentrales Qualitätssicherungsverfahren um eine Prüfung der ethischen KI-Anforderungen erweitert.

Relevante Standards

- GSMA
 - GSMA-INC-03 (Schulungsprogramme für digitale Kompetenzen)

Weitere Informationsquellen zu digitaler Teilhabe

- 📘 Wir gestalten die digitale Gesellschaft | Deutsche Telekom
- 📘 Corporate Responsibility Reporting Hub von T-Mobile US
- 📘 Leichte Sprache | Deutsche Telekom

Aktivitäten zur Förderung der digitalen Gesellschaft

Dies ist eine Übersicht unserer wichtigsten Initiativen zur Förderung der digitalen Gesellschaft (mit den Unterthemen „Digitale Teilhabe“ und "Digitale Werte"). Da sich einige Werte überschneiden, haben wir sie nicht summiert. Eine Gesamtdarstellung der Summe findet sich bei den ESG KPIs „Community Contribution – Digital Society“ und „Beneficiaries – Digital Society“ unter „Digitale Teilhabe“ hier im CR-Bericht.

Kinder und Jugendliche

Aktivität	Abdeckung	Beschreibung	Community Contribution (in €)	Beneficiaries (in Personen)
Teachtoday und SCROLLER	Deutsche Telekom ohne T-Mobile US	Das Online-Angebot „Teachtoday.de“ unterstützt Familien sowie pädagogische Fachkräfte in verschiedenen Sprachen mit praxisnahen Tipps und Materialien zur sicheren Mediennutzung. In Deutschland vermittelt das digitale Kindermedienmagazin „SCROLLER“ Kindern von neun bis zwölf Jahren mit zahlreichen interaktiven Angeboten Medienkompetenz.	438,5 Tsd.	13,2 Mio.
MINT Zukunft schaffen!	Deutsche Telekom in Deutschland	Unter dem Motto „MINT Zukunft schaffen“ arbeiten wir mit dem Verein „MINT Zukunft e.V.“ zusammen, um den Unterricht und die Lehre in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) an Schulen und Hochschulen zu verbessern. Zudem fördern wir die Digitalisierung der Schulbildung.	228,7 Tsd.	1,5 Mio.
DIGITAL@School	Deutsche Telekom in Deutschland	„DIGITAL@School“ ist eine Corporate Community der Deutschen Telekom, die Kinder befähigen soll, das digitale Zeitalter selbstbestimmt mitzugestalten. Engagierte Mitarbeitende bringen ihnen einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien näher und nutzen dabei Materialien der „Teachtoday“-Toolbox. Außerdem können die Kinder etwas über MINT-Fächer lernen und an Programmier-Workshops von unseren Beschäftigten teilnehmen.	611,2 Tsd.	13,8 Tsd.
T-Labs	Deutsche Telekom in Deutschland	In Kooperation mit internationalen Universitäten wollen wir über das Forschungs- und Entwicklungsinstitut T-Labs den Zugang zu wissenschaftlicher Innovation erleichtern. Wir finanzieren Stiftungslehrstühle und tragen mit lokalen Aktionen und Veranstaltungen zur Nachwuchsförderung in den MINT-Fächern bei.	2,2 Mio.	2,5 Tsd.
Telekom@School	Segment Deutschland	Seit 2000 bietet das Segment Deutschland mit dem Projekt „Telekom@School“ allen allgemein- und berufsbildenden Schulen bundesweit Internet-Zugänge für pädagogische Zwecke an, je nach Bandbreite kostenfrei oder zu einem deutlich reduzierten Preis.	11,6 Mio.	6,7 Mio.
Bildungstarif	Segment Deutschland	Mit diesem Tarif können Schüler*innen mobil auf digitale Lerninhalte zugreifen, Hausaufgaben versenden oder im Homeschooling an Videochats teilnehmen. Das Angebot kann auch für Schulen als temporärer Ersatz für eine interne Internet-Verbindung dienen. Die Bereitstellung ist kostenlos und das Datenvolumen unbegrenzt.	8 Mio.	161 Tsd.
Smart School und erlebe IT	Segment Deutschland	Das Segment Deutschland unterstützt verschiedene Initiativen des Digitalverbands Bitkom e.V. Die Initiative „Smart School“ fördert zeitgemäße Bildung und die digitale Transformation an Schulen. Jährlich werden Schulen als „Smart School“ ausgezeichnet, die Vorreiter der digitalen Bildung sind. Mit „erlebe IT“ stärkt der Verband seit 2009 digitale Kompetenzen an Schulen durch interaktive Unterrichtsmaterialien.	54,4 Tsd.	–
AwareNessi – das fantastische Security Activity Book	Segment Deutschland	„AwareNessi“ ist ein digitales Magazin der Deutschen Telekom Security GmbH, das Kinder und Erwachsene spielerisch für Gefahren im Internet sensibilisiert. Die regelmäßig erscheinenden Ausgaben sind mehrsprachig verfügbar und behandeln aktuelle Themen der Informationssicherheit.	300 Tsd.	–
Project 10Million	Segment USA	Seit 2020 stellt T-Mobile US im Rahmen des Programms „Project 10Million“ Schüler*innen kostenlose oder kostengünstige Dienste und Geräte zur Verfügung.	– ^a	6,3 Mio. ^b
Telekom 4 the University of Montenegro	Segment Europa	Crnogorski Telekom stellt der Universität Montenegro einen kostenlosen 1-Gbit/s-Internet-Zugang zur Verfügung. Dadurch können alle Mitarbeitenden und Studierenden Teil eines größeren Wissenschaftsnetzwerks werden und Daten sowie Informationen austauschen.	143 Tsd.	10,8 Tsd.
Generation NOW	Segment Europa	In Kroatien schult das Programm „Generation NOW“ Kinder und Jugendliche im Umgang mit digitalen Tools. Hrvatski Telekom und die NGO Institut für Jugendförderung und Innovation haben das landesweit größte Bildungsprojekt für das Internet der Dinge (Internet of Things, IoT) aufgebaut. Mehrere hundert ausgebildete Mentor*innen geben ihr Wissen jährlich an neue Generationen von Schüler*innen weiter.	37,9 Tsd.	1,5 Tsd.
Tools for Modern Times	Segment Europa	„Tools for Modern Times“ ist ein Programm für ein sicheres Verhalten von Kindern im Internet von Hrvatski Telekom und der Fakultät für Erziehungs- und Rehabilitationswissenschaften der Universität Zagreb.	80,7 Tsd.	2,1 Tsd.

^a Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

^b Wert seit Programmstart.

Aktivität	Abdeckung	Beschreibung	Community Contribution (in €)	Beneficiaries (in Personen)
Hello Parent	Segment Europa	„Hello Parent“ (Hello Szülő) ist eine Plattform von Magyar Telekom für Familien. Gestartet im Jahr 2023, unterstützt sie Eltern bei der Orientierung in der digitalen Welt. Die Website bietet Artikel, Interviews, Podcasts, Videos, Downloads, Tipps von Fachleuten und Online-Spiele. Neben der Website gibt es Social-Media-Communitys und eine Veranstaltungsreihe zu verschiedenen Erziehungsthemen.	487 Tsd.	1,5 Mio.
EDUINO School Platform Support	Segment Europa	In Nordmazedonien unterstützt Makedonski Telekom gemeinsam mit UNICEF die digitale Bildungsplattform „EDUINO“. Diese basiert auf Crowdsourcing und ist kostenfrei nutzbar.	8,7 Tsd.	32,3 Tsd.
Wise up	Segment Europa	„Wise up“ (Zmudri) ist eine von der Slovak Telekom geförderte Medienplattform von und für junge Menschen. Die Inhalte konzentrieren sich u. a. auf die Auswirkungen digitaler Technologien auf die Beziehungen junger Menschen.	40 Tsd.	366,3 Mio.
Keys to Media	Segment Europa	„Keys to Media“ (Klíče k médiím) ist ein Medienkompetenzprojekt, das T-Mobile Czech Republic in Zusammenarbeit mit Journalist*innen und Expert*innen für Lernende und Lehrende an Sekundarschulen entwickelt hat.	– ^a	12 Tsd.
HejOut Generation Z	Segment Europa	T-Mobile Polska hat gemeinsam mit der Stiftung Sexed.pl eine Aufklärungskampagne gegen Hass im Netz gestartet. „HejOut Generation Z“ stattet die junge Generation mit Werkzeugen und Wissen aus, um Hass entgegenzuwirken und einen Fokus auf positives Feedback zu legen – online wie offline.	26,9 Tsd.	93,0 Tsd.
ConnectedKids	Segment Europa	In Österreich sorgt Magenta Telekom mit „ConnectedKids“ seit 2013 für mehr Digitalkompetenz im Klassenzimmer: Das Angebot umfasst kostenfreie digitale Workshops, Technik wie Tablets und mobiles Internet sowie pädagogische Expertise.	90,1 Tsd.	73,3 Tsd.
Nationale MINT- & Robotics- Ausbildung	Segment Europa	In Griechenland hat die NGO für Bildungsrobotik und Wissenschaft WRO Hellas in Zusammenarbeit mit der OTE-Gruppe erneut den Wettbewerb „National STEM & Educational Robotics“ ausgerichtet. Im Finale des Wettbewerbs präsentierten Schüler*innen aus Grund- und weiterführenden Schulen Automatisierungs- und Technologielösungen für eine menschen- und umweltfreundliche Smart City.	61,2 Tsd.	73,8 Tsd.
Magenta Life – Schools of Tomorrow	Segment Systemgeschäft	In der Slowakei fördert die Deutsche Telekom IT Solutions Slovakia mit „Magenta Life – Schools of Tomorrow“ seit 2014 die Medienkompetenz von Grundschüler*innen. Das Ziel ist es, einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien zu fördern sowie Cybermobbing und Desinformation im Internet zu verhindern.	22,3 Tsd.	315,6 Tsd.

^a Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

^b Wert seit Programmstart.

Senior*innen

Aktivität	Abdeckung	Beschreibung	Community Contribution (in €)	Beneficiaries (in Personen)
Telekom Senioren-Akademie	Segment Deutschland	Die seit 2022 bestehende Telekom Senioren-Akademie erleichtert älteren Menschen z. B. mit Workshops den Einstieg in die digitale Welt und unterstützt sie beim Umgang mit digitalen Geräten wie Tablets.	– ^a	3,8 Tsd.
Generations Together	Segment Europa	In Kroatien fördern wir mit „Generations Together“ die digitale Teilhabe von Senior*innen. Im Rahmen des Bildungsprogramms stellt Hrvatski Telekom älteren Menschen Tablets und kostenlosen Internet-Zugang bereit und organisiert Schulungen.	9,1 Tsd.	3,8 Tsd.
Netzwerk der Generationen	Segment Europa	In Polen fördert T-Mobile Polska mit der Initiative „Netzwerk der Generationen“ die digitale Teilhabe von Senior*innen, z. B. durch die Ausstattung von Senioreneinrichtungen mit Laptops sowie die Bereitstellung kostenloser Videokurse und anderer Schulungsmaterialien.	9,2 Tsd.	300
Kurse zur Förderung der Medienkompetenz in Seniorenzentren	Segment Europa	In Tschechien unterstützten ehrenamtlich tätige Mitarbeitende von T-Mobile Czech Republic Kurse zur Förderung der Medienkompetenz von Senior*innen. Dabei behandeln sie Themen wie den Umgang mit Smartphones und Apps sowie Cybersicherheit.	22,9 Tsd.	2,5 Tsd.
Click for Peace	Segment Europa	„Click for Peace“ (Klik pro klid) ist ein Gemeinschaftsprojekt von T-Mobile Czech Republic, der tschechischen Polizei und dem tschechischen Innenministerium zum Thema sichere Internet-Nutzung. Die Initiative zielt darauf ab, ältere Mitbürger*innen vor Betrug im Internet zu schützen.	3,6 Tsd.	80 Tsd.

^a Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

Zivilgesellschaft und Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

Aktivität	Abdeckung	Beschreibung	Community Contribution (in €)	Beneficiaries (in Personen)
Gegen Hass im Netz, Medienkompetenz-Workshops inkl. Teachtoday, SCROLLER, Heute retten wir die Welt!		Mit der Initiative „Gegen Hass im Netz“ setzen wir uns gemeinsam mit vielen Partnern für ein respektvolles Miteinander im Internet ein. Unsere Maßnahmen zielen darauf ab, die Gesellschaft zu sensibilisieren und zu befähigen, demokratische Grundwerte im Netz zu leben und zu verteidigen.		
Ein bisschen. und FIFA Fairplay Guide	Deutsche Telekom ohne T-Mobile US	Multiplikator*innen stellen wir Trainingsmaterial zur Verfügung, z. B. auf der Plattform „Teachtoday.de“.	219,3 Tsd.	5,9 Mio.
Sozialtarif	Segment Deutschland	Über den „Sozialtarif“ bieten wir in Deutschland einkommensschwachen Kund*innen sowie Menschen mit Behinderungen vergünstigte Festnetz-Verbindungen an.	2,4 Mio.	55,3 Tsd.
Feuerwehrtarif	Segment Deutschland	Den Feuerwehrtarif können in Deutschland alle Feuerwehrmitglieder (ca. 1,3 Millionen bundesweit in Berufs-, Werks-, Freiwilligen und Jugendfeuerwehren) zu besonderen Konditionen abschließen.	1,7 Mio.	18 Tsd.
DRK-Rahmenverträge	Segment Deutschland	Auch die Rahmenverträge für alle Mitglieder und Ehrenamtlichen des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) – insgesamt etwa 300.000 Aktive – bieten besondere Konditionen.	120,4 Tsd.	40,3 Tsd.
Nummer gegen Kummer und TelefonSeelsorge	Segment Deutschland	Seit 1991 sind wir in Deutschland Kooperationspartner von „Nummer gegen Kummer“. Der Verein ist ein kompetenter Ansprechpartner für Kinder, Jugendliche und Eltern bei Sorgen und Problemen. Alle Anrufe bei den Beratungstelefonen sind kostenlos.	– ^a	1,7 Mio.
Telekom Stiftung	Segment Deutschland	Die Deutsche Telekom Stiftung ist eine der großen Stiftungen in Deutschland. Seit über 20 Jahren unterstützt sie MINT-Projekte in Deutschland. Die Stiftung setzt sich für ein modernes Bildungssystem ein, das junge Menschen auf globale Themen wie Digitalisierung, Klimawandel, Elektromobilität oder Biodiversitätsverlust vorbereitet, und fördert Kooperationen unterschiedlicher Lernorte.	5 Mio.	–
Ukraine-Hilfe	Segment Deutschland	Wir unterstützen die ukrainische Bevölkerung in Folge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine auch im Berichtsjahr: Für Geflüchtete aus der Ukraine boten wir in Deutschland weiterhin einen speziellen Prepaid-Tarif an.	14,9 Mio.	369 Tsd.
Be Now Generation	Segment Europa	In Ungarn fördert Magyar Telekom mit „Be Now Generation“ (Netrevalók) den generationsübergreifenden Austausch zum Thema Medienkompetenz: Schüler*innen der Sekundarstufe bringen älteren Menschen den Umgang mit digitalen Tools bei.	75 Tsd.	5,7 Tsd.
Magenta Experience Center	Segment Europa	In Tschechien bietet das Magenta Experience Center von T-Mobile Czech Republic verschiedene Bildungsprogramme und Veranstaltungen für Schulen und weitere Interessierte zum Thema digitale Teilhabe durch Medienkompetenz an.	90 Tsd.	12 Tsd.
Digital Academy for NGOs	Segment Europa	Die Digital Academy von T-Mobile Czech Republic fördert die Medienkompetenz von NGO-Mitarbeitenden durch kostenlose Weiterbildungen.	4,1 Tsd.	8,4 Tsd.
Nohatespeech Campaign	Segment Europa	In Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation In IUSTITIA bietet T-Mobile Czech Republic seit 2023 Betroffenen von Hasskriminalität rechtliche und soziale Hilfe an. Darüber hinaus fördern die Partner gemeinsam „Flaw in the Law“: Die Kampagne macht auf den mangelnden rechtlichen Schutz von Menschen aufmerksam, die Hasskriminalität ausgesetzt sind.	24,2 Tsd.	6,5 Tsd.
Sicher im Netz	Segment Europa	In Polen sensibilisiert T-Mobile Polska im Rahmen ihrer Initiative „Sicher im Netz“ für mehr Online-Sicherheit.	111,5 Tsd.	1,3 Mio.

^a Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

Menschen mit Behinderungen

Aktivität	Abdeckung	Beschreibung	Community Contribution (in €)	Beneficiaries (in Personen)
Design für Alle	Deutsche Telekom ohne T-Mobile US	Mit „Design für Alle“ fördern wir den barriere- und diskriminierungsfreien Zugang zu unseren Produkten und Dienstleistungen. Wir streben an, in unserem Produktentwicklungsprozess ein breites Spektrum menschlicher Vielfalt zu berücksichtigen – neben unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten auch weitere Vielfaltsdimensionen wie Alter oder Geschlecht.	165,4 Tsd.	320
Service für gehörlose und schwerhörige Menschen	Segment Deutschland	In Deutschland bieten wir gehörlosen und schwerhörigen Menschen Beratung zu Produkten und Dienstleistungen und bei Vertragsfragen an – über einen videobasierten Livechat und in Gebärdensprache.	281,2 Tsd.	3,1 Tsd.
Gehörlosentarif	Segment Deutschland	Seit 2007 bietet das Segment Deutschland einen ermäßigten Tarif für Gehörlose an.	92,5 Tsd.	4,8 Tsd.
Sondertarif für Menschen mit Behinderungen und gemeinnützige Organisationen, die Menschen mit Behinderungen unterstützen	Segment Europa	In Montenegro fördert Crnogorski Telekom die digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch reduzierte Tarife und kostenlosen Internet-Zugang. Das Angebot richtet sich auch an gemeinnützige Organisationen, die Menschen mit Behinderungen unterstützen.	94,1 Tsd.	1,9 Tsd.
Programm zur Inklusion von hörgeschädigten Menschen	Segment Europa	In Tschechien können alle Shop-Mitarbeitenden von T-Mobile Czech Republic über eine App für Sprachtranskription mit hörgeschädigten Menschen kommunizieren. Auch die Infoline unserer tschechischen Landesgesellschaft ist dank Sprachtranskription für hörgeschädigte Menschen barrierefrei.	17 Tsd.	3 Tsd.

Start-ups

Aktivität	Abdeckung	Beschreibung	Community Contribution (in €)	Beneficiaries (in Personen)
TechBoost	Segment Deutschland	In Deutschland unterstützen wir mit unserem Start-up-Programm „TechBoost“ Gründer*innen bei der Suche nach Talenten und der Vernetzung von Menschen und halten (digitale) Innovations-Workshops. Außerdem hilft das Programm Start-ups in den Bereichen Vertrieb und Marketing, bietet Zugang zu unserem Kundennetzwerk und unterstützt sie mit bis zu 100.000 Euro Guthaben für die Open Telekom Cloud.	1,1 Mio. ^a	1,1 Tsd.
Hallo Business	Segment Europa	Mit „Hello Biznisz“ (Hallo Business) unterstützt Magyar Telekom ungarische mittelständische Unternehmen bei Herausforderungen in den Bereichen Betriebswirtschaft, Personalmanagement, Marketing, Vertrieb und Finanzen.	441,6 Tsd.	688,8 Tsd.

^a Beinhaltet nicht die Gemeinkosten.

Frauen und Mädchen

Aktivität	Abdeckung	Beschreibung	Community Contribution (in €)	Beneficiaries (in Personen)
#equalesports	Deutsche Telekom in Deutschland	Gemeinsam mit SK Gaming und der esports player foundation setzen wir uns mit der „#equalesports“-Initiative seit 2021 für die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von weiblichen und non-binären Spieler*innen in E-Sport und Gaming ein. Das Ziel von „#equalesports“ ist es, Vorbilder zu schaffen und damit positive Veränderungen in der Gesellschaft herbeizuführen.	– ^a	500
Girls'Day	Deutsche Telekom in Deutschland	Der „Girls'Day“ ist ein eintägiges Projekt zur Berufs- und Studienorientierung, das sich speziell an 11- bis 16-jährige Mädchen richtet. Im Rahmen der Initiative führen wir in Deutschland jedes Jahr Workshops und andere Veranstaltungen durch, um die Teilnehmerinnen an wissenschaftliche, technische und kaufmännische Berufe heranzuführen.	189,1 Tsd.	1 Tsd.
Femtec	Deutsche Telekom in Deutschland	Als Kooperationspartner fördern wir „Femtec“: Die Initiative unterstützt weibliche IT-Talente mit verschiedenen Maßnahmen wie speziellen Trainings und Netzwerkbildung.	104,5 Tsd.	200
ENTER	Segment Europa	In der Slowakei setzt sich Slovak Telekom beim Bildungsprogramm „ENTER“ für bessere Inhalte im IT-Unterricht ein. Für Mädchen in Grund- und weiterführenden Schulen organisiert unsere slowakische Landesgesellschaft zudem Workshops und Clubs zum Thema IT.	90 Tsd.	1 Tsd.

^a Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

Digitale Werte: Demokratie im Netz fördern

Wir leben in unsicheren Zeiten – geprägt von Konflikten, Kriegen und Klimawandel. Diese Unsicherheit bildet einen idealen Nährboden für Desinformation und Meinungsmanipulation. Demokratische Werte geraten zunehmend unter Druck. Im Rahmen unseres Engagements zur Förderung der digitalen Gesellschaft setzen wir uns entschlossen für demokratische Werte ein – und gegen Meinungsmanipulation, Ausgrenzung und Hass im Netz.

Wir behandeln das Thema auch in der [Nachhaltigkeitserklärung 2024](#). Eng verknüpft mit „Digitalen Werten“ ist auch unser Engagement für digitale Teilhabe, das wir hier im CR-Bericht unter [Digitale Teilhabe](#) schildern.

Erreichte Meilensteine, laufende Projekte und Ziele

Seit vielen Jahren setzen wir uns für verantwortungsvolles Verhalten im Internet ein und wollen falschen oder irreführenden Medieninhalten über verschiedene Projekte die Stirn bieten. Mit der Initiative „Gegen Hass im Netz“ machen wir uns seit 2020 für ein Internet stark, in dem alle die Chancen der digitalen Welt nutzen können – ohne Angst vor Ausgrenzung oder Hass haben zu müssen. Ursprung und Fokus der Initiative liegen in Deutschland. Darüber hinaus setzen einige Landesgesellschaften eigene Projekte gegen Hass im Netz um. Wir wollen unser Engagement perspektivisch weiter ausweiten.

Wo wir herkommen

- 2020**  Unsere Initiative „Gegen Hass im Netz“ startet mit der Kampagne „Worte dürfen nicht zur Waffe werden“.
- 2022**  Unsere Aktion „Influencer“ konzentriert sich auf den Umgang mit Hass in sozialen Medien. Hass im Netz kann jede*n treffen, besonders stark betroffen sind jedoch Minderheiten und marginalisierte Gruppen sowie Influencer*innen.
- 2022**  Bei unserer Kampagne „Gemeinsam #GegenHassImNetz“ legen wir den Schwerpunkt auf digitale Zivilcourage. Mit dem Motto „Lauter sein als der Hass“ ermutigen wir, sich gemeinsam für ein respektvolles Miteinander im Netz einzusetzen.
- 2022**  Um das Bekenntnis gegen Hass im Netz zu stärken, passt Magenta Telekom in Österreich die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) an: Kund*innen werden dort über mögliche strafrechtliche Konsequenzen für die Verbreitung von Hassbotschaften informiert. Betroffene von Anfeindungen finden zudem Hinweise und Informationen zu Meldestellen.
- 2023**  Mit der Kampagne „Gegen Hass im Netz – Wir entscheiden!“ verdeutlichen wir, wie viel ein einziger positiver Kommentar gegen Hass im Netz bewirken kann. Außerdem rufen wir in einer gemeinsamen Kampagne mit dem FC Bayern München in zwei TV-Spots zu mehr Haltung auf.

Wo wir im Berichtsjahr stehen

- 2024**  **Anfang 2024**
Bei der Kampagne „Licht an!“ heben wir die Kraft der Gemeinschaft hervor. Das Licht dient als Symbol – jede*r von uns kann aktiv gegen Hass, Rassismus und Antisemitismus vorgehen und etwas bewegen.
- 2024**  Mit der Kampagne „Lasst uns hinterfragen, was wir teilen.“ rufen wir zum verantwortungsvollen Umgang mit Online-Informationen auf. Im Rahmen des Innovationsprogramms X-Creation von T-Systems entwickeln wir eine App, mit der man mithilfe von Künstlicher Intelligenz (KI) den Wahrheitsgehalt von Informationen im Netz überprüfen kann.

Wo wir hinwollen

- Laufend**  Wir setzen unser Engagement gegen Hass im Netz fort und ergründen weiter, wie digitale Räume sicherer gemacht werden können.

Mit diesen Maßnahmen leisten wir einen Beitrag dazu, ein zentrales Ziel zu erreichen: Zwischen 2024 und 2027 sollen konzernweit kumuliert mehr als 80 Mio. Menschen von unserem Engagement zur Förderung der digitalen Gesellschaft profitieren. Weitere Informationen zu diesem Ziel finden Sie unter [Digitale Teilhabe](#) in diesem CR-Bericht.

„Gegen Hass im Netz“: Feuer der Desinformation löschen



Im Fokus der Initiative stand im Berichtsjahr die Botschaft „Lasst uns hinterfragen, was wir teilen“. Unser TV-Spot zeigt die Gefahren von Desinformation: Ungeprüfte Falschinformationen verbreiten sich schnell und können unsere Gesellschaft und das demokratische Zusammenleben gefährden, politische Prozesse erschweren, Vorurteile verstärken und zur gesellschaftlichen Spaltung beitragen. Wenn jede*r für sich hinterfragt, was sie oder er teilt, verlieren Falschinformationen an Wirkung. Unsere Partner CORRECTIV, Digitaler Engel und Teachtoday unterstützen die Initiative.

Gemeinsam Betroffene schützen

Neben dem Appell an die Gesellschaft, Haltung zu zeigen, unterstützen wir gemeinsam mit Partnern Menschen, die von Hass im Netz betroffen sind. Dabei arbeiten wir mit Organisationen zusammen, die sich gezielt gegen Ausgrenzung stellen und ein respektvolles Miteinander im Netz fördern.

↓

Eine Übersicht über unsere Partner finden Sie auf unserer Website

Künstliche Intelligenz (KI) im Einsatz gegen Desinformation

2024 haben wir den Prototypen einer KI-gestützten Faktencheck-App entwickelt. Unter dem Motto „Teile es erst mit der App, dann mit der Welt“ ermöglicht die Anwendung den Nutzer*innen, Informationen über eine Faktenüberprüfung KI-gestützt verifizieren zu lassen. Außerdem bietet sie die Möglichkeit, die Ergebnisse an die „Quelle“ zurückzuspielen, um vor allem die Menschen zu erreichen, die empfänglich für Desinformation sind und diese verbreiten.

👤 Segment Europa: Für ein respektvolles Miteinander (T-Mobile Polska)

Ende November 2023 startete die polnische Landesgesellschaft T-Mobile Polska die Kampagne „HejtOutLoveIn“ gegen Hass im Netz. Mit Aufklärungsvideos von Expert*innen, Anti-Gewalt-Hotlines, anonymen Beratungsgesprächen mit Expert*innen, Workshops, Webinaren und weiterem Lehrmaterial sollen vor allem junge Menschen erreicht werden.

Auf TikTok hat die Kampagne bisher rund 20 Mio. Nutzer*innen erreicht. Die Expertenvideos verzeichneten dabei durchschnittlich 2,4 Mio. Aufrufe. Insgesamt erreichte T-Mobile Polska mit der Kampagne über 40 Mio. Personen und Medienkontakte. Rund 93 Tsd. Menschen haben sich tiefergehend mit den Inhalten der Kampagne auseinandergesetzt, etwa indem sie Gespräche mit Expert*innen führten oder an Veranstaltungen teilnahmen.

„Gegen Hass im Netz“: Was wir 2024 erreicht haben



1,2 Mrd. Medienkontakte erzielt



5,9 Mio. Menschen direkt oder über Multiplikator*innen wie Eltern oder Pädagog*innen erreicht



Erneut mehrfach ausgezeichnet

„Equal eSports“

Auch 2024 haben wir uns für mehr Diversität im eSports und Gaming eingesetzt. Gemeinsam mit der eSports-Organisation „SK Gaming“ und der „esports player foundation“ haben wir 2021 in Deutschland die „Equal eSports“-Initiative ins Leben gerufen. Mit unserem Auftritt auf der Gamescom 2024 haben wir uns klar für Gleichstellung und Vielfalt im eSports positioniert. Unser Ziel bleibt es, Menschen, die häufig von Anfeindungen betroffen sind – besonders Frauen und nicht-binäre Personen –, bei der Verwirklichung ihrer Ziele im eSports zu begleiten.

Ein Blick nach vorn

Knapp 6 Mio. – so viele Menschen haben sich allein 2024 mit unseren Inhalten gegen Hass im Netz auseinandergesetzt. Doch wir wissen, dass es gerade in diesen unsicheren Zeiten darauf ankommt, in unserem Engagement für demokratische Werte nicht nachzulassen. Deshalb machen wir uns weiter stark für eine digitale Welt ohne Desinformationen, Ausgrenzung und Hass.

Deep Dive für Expert*innen

Management & Rahmenwerke

Sowohl im Unternehmen als auch außerhalb möchten wir ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander fördern. Dies gilt auch für unsere Kommunikationskultur. Mit unseren [Social-Media-Grundsätzen](#) schaffen wir Transparenz und Sicherheit für alle Mitarbeitenden bei der Nutzung von Social-Media-Plattformen. Diese Richtlinien gelten sowohl für interne als auch externe Social-Media-Plattformen der Telekom sowie für privat genutzte Social-Media-Accounts von Mitarbeitenden, wenn dort veröffentlichte Beiträge einen Bezug zur Telekom aufweisen. Die Grundsätze haben auch eine praktische Funktion, da sie helfen, uns vor Schäden zu bewahren. Im digitalen Raum gibt es zahlreiche Stolpersteine, die es zu beachten gilt und die wir vermeiden wollen.

Vor dem Hintergrund der menschenzentrierten KI haben wir 2018 als eines der ersten Unternehmen weltweit [Leitlinien für den ethischen Umgang mit unserer KI](#) entwickelt. Sie verdeutlichen, wie wir verantwortungsvoll mit KI umgehen. Unsere KI-Leitlinien folgen dem Ansatz einer KI, die sich um und für den Menschen entwickelt, und verweisen auf gesetzliche Grundlagen sowie auf unseren [Menschenrechtskodex](#). Darin verpflichten wir uns, Menschenrechte zu achten und zu fördern und Verantwortung zu übernehmen. T-Mobile US steuert den verantwortungsvollen Umgang mit KI durch ihre „Responsible AI Policy and Guidelines“.

In unserem „[Corporate Digital Responsibility@Deutsche Telekom](#)“-Rahmenwerk fassen wir zusammen, was wir unter digitaler Verantwortung verstehen. Kern des CDR-Rahmenwerks ist unser „Haus der Digitalen Verantwortung“, bei dem sich alles um menschenzentrierte Technologie dreht.

Relevante Standards

- **Indikatoren der GSM Association (GSMA) für Telekommunikationsanbieter**
 - GSMA-INT-03 (Online-Sicherheitsmaßnahmen)

Weitere Informationsquellen zu unseren digitalen Werten

-  Themenspecial Gegen Hass im Netz | Deutsche Telekom
-  Gegen Hass im Netz | Magenta Telekom
-  Equal eSports

Ehrenamtliches und finanzielles Engagement: Einsatz für das Gemeinwohl

Mehr als 200.000 Freiwilligenstunden oder umgerechnet 25.000 Acht-Stunden-Tage haben unsere Mitarbeitenden 2024 für ehrenamtliches Engagement geleistet. Wir sind stolz auf das Engagement unserer Beschäftigten und fördern es im Rahmen unserer Corporate-Volunteering-Angebote. Neben unseren Fokusthemen, wie der Förderung der digitalen Gesellschaft, engagieren wir uns u. a. für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Sport. Dabei kooperieren wir mit Partnerorganisationen und leisten finanzielle Unterstützung in Form von Sponsoring und Spenden. Nicht zuletzt erbringen wir in Krisensituationen Soforthilfe, z. B. nach Naturkatastrophen.

Das Engagement unserer Mitarbeitenden fördern

Im Rahmen des Corporate Volunteering bringen unsere Beschäftigten ihre Zeit und ihr Fachwissen für soziale und ökologische Zwecke ein. Mit ihrem Einsatz stärken sie den gesellschaftlichen Zusammenhalt, erweitern ihre Perspektiven und entwickeln ihre Kompetenzen weiter. Dies kann sich positiv auf das Teamgefühl im Unternehmen auswirken.

📌 Volunteering-Highlights im Jahr 2024 ↘

In Deutschland haben während der „Ein Herz für Kinder“-Gala über 2.000 Ehrenamtliche der Deutschen Telekom einen Abend lang Spendenanrufe für Kinder in Not entgegengenommen. In den USA haben Mitarbeitende von T-Mobile US im „Magenta Giving Month“ im April 2024 über 21.000 Stunden ehrenamtliche Arbeit geleistet und für wohltätige Zwecke gespendet. Über die Aktion „A Day for a Good Deed“ von T-Mobile Czech Republic konnten unsere Beschäftigten einen Arbeitstag im Jahr 2024 für ein Ehrenamt bei einer gemeinnützigen Organisation ihrer Wahl verwenden. An dem Programm nahmen knapp 400 freiwillige Helfer*innen teil, rund 40 Hilfsorganisationen wurden unterstützt.



Corporate Communities

In verschiedenen „Corporate Communities“ engagieren sich unsere Beschäftigten langfristig für die Fokusthemen unserer CR-Strategie.



Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft stehen u. a. im Mittelpunkt des konzernweiten Engagements unserer Mitarbeitenden in „grünen“ Netzwerken.



Mitgestaltung der digitalen Gesellschaft – dieses Thema steht im Mittelpunkt bei der Förderung der Teilhabe an der digitalen Welt. Dabei geht es bspw. darum, Medienkompetenz zu fördern.



Unternehmenskultur und Inklusion sind zentral bei den Mitarbeitenden-Netzwerken für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe.

Für die Stärkung der Medienkompetenz von jungen Menschen steht z. B. die „DIGITAL@School“-Community: Unsere Mitarbeitenden helfen Kindern und Jugendlichen dabei, die Möglichkeiten und Gefahren der digitalen Welt zu verstehen. Sie bringen ihnen zudem MINT-Inhalte (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) spielerisch näher und unterstützen Lehrkräfte sowie Eltern beim Aufbau von Wissen.

Ein weiteres Beispiel für unsere Corporate Communities ist die „Human-centered Technology“-Community, die den Menschen bei Technologie und Innovationen in den Mittelpunkt stellt. Ihr Ziel ist es, einen verantwortungsvollen Einsatz von Technologien zu fördern und sicherzustellen, dass diese zum Nutzen der Menschheit und ohne Schaden für sie angewendet werden. Die Community organisiert Veranstaltungen wie Barcamps, die den Austausch untereinander fördern – überwiegend in Deutschland, aber auch international. Im Berichtsjahr fand mit dem Hackathon für menschenzentrierte Technologie ein länderübergreifendes Event statt. Weitere Informationen dazu finden Sie unter Digitale Teilhabe hier im CR-Bericht.

So viel haben unsere Beschäftigten 2024 in der Freiwilligenarbeit geleistet

Unsere Mitarbeitenden haben im Berichtsjahr insgesamt ca. 200.000 Stunden ehrenamtlich gearbeitet. ^a



Sponsoring für mehr gesellschaftliche Teilhabe

Im Rahmen unserer Sponsoring-Aktivitäten unterstützen wir zahlreiche Künstler*innen, Sportler*innen, Veranstalter*innen, Ligen und Vereine. Dabei legen wir großen Wert auf regionales Engagement an unseren Standorten. Ein Fokus liegt im sozialen Bereich, u. a. auf Partnerschaften im Inklusionssport – mit dem Ziel, Athlet*innen mit geistiger und mehrfacher Beeinträchtigung zu fördern und in unsere Gesellschaft zu integrieren.



Eine Übersicht über unser vielfältiges Sponsoring-Engagement in Deutschland finden Sie auf unserer

[Website](#)

Inklusion durch Sport: Barrieren abbauen und Menschen zusammenbringen

Mit gezielten Initiativen und Aktionen haben wir uns im Berichtsjahr für den Sport für Menschen mit Behinderung und Inklusion starkgemacht. Seit Anfang 2024 unterstützen wir als Partner den Verband Special Olympics Deutschland. Gemeinsam möchten wir die beeindruckenden Leistungen von Sportler*innen mit geistiger und mehrfacher Beeinträchtigung sichtbar machen und knüpfen dabei an unser erfolgreiches Engagement bei den Special Olympics World Games 2023 in Berlin an.

^a Die Zahl umfasst Freiwilligenstunden während und außerhalb der Arbeitszeit unserer Beschäftigten. Letztere unterstützen wir z. B. durch Räumlichkeiten, Versicherungen oder Spenden.



Ein Highlight im Jahr 2024 waren die nationalen Special Olympics Winterspiele in Deutschland. Wir waren als Sponsoring-Partner dabei, einige Mitarbeitende haben als Volunteers vor Ort geholfen. Bei Magenta TV haben wir über die Winterspiele berichtet.

Auch die Paralympischen Spiele 2024 in Paris waren etwas ganz Besonderes: Dort haben wir als Sponsoringpartner des Teams Deutschland Paralympics die Athlet*innen tatkräftig unterstützt. Auch hierüber haben wir bei MagentaTV berichtet und so die Sportler*innen und ihre Leistungen bekannt gemacht. Zudem sind wir langfristiger Partner des Deutschen Behindertensportverbands.

Auch außerhalb großer Events haben wir uns im Berichtsjahr dafür eingesetzt, Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung zu ermöglichen – z. B. bei Initiativen mit Rollstuhlbasketball-Nationalspieler*innen und Blindenfußball-Nationalspieler*innen sowie anderen Spitzensportler*innen im Para-Bereich.

↓

Mehr Highlights unserer Initiative „Inklusion durch Sport“ aus dem Jahr 2024 finden Sie auf unserer

[Website](#)

Offizieller Partner der UEFA EURO 2024

Unser Sponsoring im Fußball unterstreicht unsere Rolle als Förderer des Sports und unsere Verbindung zur Gesellschaft. In Deutschland unterstützen wir verschiedene Bundesligaclubs und engagieren uns beim Deutschen Fußball-Bund (DFB). Bei Spielen der Deutschen Nationalmannschaft (Männer wie Frauen) zeigen wir Präsenz. Im Berichtsjahr traten wir als offizieller Partner der UEFA EURO 2024 in den Bereichen Telekommunikationsdienste, Sponsoring und Medienrechte auf. Im Zuge der Fußball-Europameisterschaft haben wir auch zur „DFB-Telekom Handysammelaktion“ aufgerufen. Mehr dazu erfahren Sie unter [Kreislaufwirtschaft](#).

Corporate Giving: mit Spenden helfen

Mit unseren Unternehmensspenden (Corporate Giving) unterstützen wir die Arbeit von Hilfsorganisationen – vorzugsweise in langjährigen Partnerschaften. Wir wählen Organisationen aus, die unsere Werte teilen und hauptsächlich unsere Fokusthemen unterstützen: etwa die Deutsche Telekom Stiftung, die sich für eine bessere Bildung in den MINT-Fächern einsetzt. Wir fördern außerdem die Hilfsorganisation „Ein Herz für Kinder“ von BILD hilft e.V., die „Nummer gegen Kummer“ und die „Telefonseelsorge“ sowie die „Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V.“ (BAGSO) schon langjährig. Zudem arbeiten wir mit einigen Partnerorganisationen in Kampagnen zusammen, z. B. gegen Hass im Netz. Wir leisten auch finanzielle Unterstützung für Organisationen, in denen unsere Mitarbeitenden ehrenamtlich aktiv sind.



Informationen zur finanziellen Gesamtsumme unseres gesellschaftlichen Einsatzes im Berichtsjahr finden Sie unter [Soziales Engagement](#) hier im CR-Bericht.

Im Krisenfall direkt reagieren: Hilfe bei Naturkatastrophen

Verantwortung bedeutet für uns, in Krisenzeiten sofort zu reagieren. Bei akuten Krisen handeln wir umgehend, vor allem dort, wo die Telekom mit eigenen Standorten präsent ist und wo auch Mitarbeitende betroffen sind. Mit unseren Kerngeschäftsaktivitäten und strategischen Partnerschaften engagieren wir uns vor Ort, um die größtmögliche Wirkung zu erzielen. Unsere Mitarbeitenden können ihre Zeit und Fähigkeiten freiwillig dort einbringen, wo sie gebraucht werden – und werden dafür nach Absprache freigestellt.

Unterstützung bei Hochwasserkatastrophen in Europa

Schwere Regenfälle führten 2024 zu Hochwasser und Überschwemmungen in weiten Teilen Europas, darunter Österreich, Tschechien, Polen, Slowakei und Spanien. Unsere dortigen Landesgesellschaften setzten sich mit verschiedenen Maßnahmen für die Betroffenen ein.

Damit Betroffene und Helfer*innen im Einsatz gegen die Überschwemmungen in Verbindung bleiben konnten, ermöglichte Magenta Telekom für alle Mobilfunk-Tarife in einem festgelegten Zeitraum unlimitierte Daten und kostenfreie Gesprächsminuten innerhalb Österreichs. Die Freischaltung erfolgte automatisch, sodass Mobilfunk-Kund*innen nichts zusätzlich tun mussten. Diese Maßnahmen erreichten rund 500.000 Menschen.

T-Systems ITC Iberia beteiligte sich in Spanien an einer Nothilfeaktion der Valencia Food Bank, die Lebens- und Grundversorgungsmittel für Betroffene in der ostspanischen Provinz sammelte. In Polen spendeten Mitarbeitende von T-Mobile Polska eigene Beträge, die der Vorstand schließlich verdoppelte. Das gesammelte Geld – knapp 36.000 € – kam einem Waisenhaus zugute, das durch die Überschwemmungen zerstört wurde.

Neben der finanziellen Unterstützung der Telekom haben sich unsere Mitarbeitenden auch ehrenamtlich eingesetzt: Beispielsweise sammelten Mitarbeitende in Polen Nothilfe-Päckchen für insgesamt 65 Familien, die von den Überschwemmungen betroffen waren.

Erreichbarkeit gewährleisten bei Hurrikans in den USA

Im Herbst 2024 richteten zwei Hurrikans im Südosten der USA große Verwüstungen an. T-Mobile US ergriff sofort Maßnahmen, um die Netzverbindung für Millionen von Kund*innen wiederherzustellen. Zur optimalen Unterstützung kritischer Vorgänge priorisierte T-Mobile US Wiederherstellungsanfragen von Behörden und ermittelte standortspezifische Anforderungen. Durch die unterstützende Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) und Datenlösungen war eine deutlich schnellere Wiederherstellung möglich.



In den betroffenen Gebieten verlängerte T-Mobile US u. a. die Laufzeit der Notstromversorgung vor Ort, optimierte die Netzwerksignale und ermöglichte über eine neue Satellitendirektverbindung die Übermittlung von Notfallwarnungen und SMS-Nachrichten. Dies trug zu einer fast kompletten Wiederherstellung der betroffenen Netzwerkstandorte und Verbindungen innerhalb von 72 Stunden bei. Daneben versorgte T-Mobile US 46 Notunterkünfte und Verteilungspunkte des US-amerikanischen Roten Kreuzes mit kostenlosem WLAN, Ladegeräten und anderen Hilfsmitteln. Um Ersthelfer*innen in Notsituationen und bei extremer Netzüberlastung besser zu unterstützen, hat T-Mobile US die Lösung T-Priority eingeführt: eine neue Lösung mit dem ersten Network Slice in den USA für Ersthelfer*innen. T-Priority soll u. a. sicherstellen, dass deren Kommunikation geringere Latenzzeiten, höhere 5G-Geschwindigkeiten sowie die höchste Priorität bei Netzüberlastung erhält.

↓

Mehr zu unserem Disaster Recovery Management finden Sie in unserer geprüften Nachhaltigkeitsklärung im Geschäftsbericht 2024

Wir sind da, wenn wir gebraucht werden. Das zeigt auch unser KPI „ESG Community Contribution“ im Bereich „Krisenhilfe“: Im Jahr 2024 haben wir u. a. Betroffene von Naturkatastrophen mit einer Summe von insgesamt rund 2,5 Mio. € unterstützt. Davon haben wir über 1 Mio. € als Geldbeträge gespendet und weitere rund 1,2 Mio. € in Form von Sachspenden geleistet. Der restliche Anteil entfiel auf den Geldwert der geleisteten Freiwilligenstunden und auf die Gemeinkosten.

Ein Blick nach vorn

In den vergangenen Jahren war unser Einsatz immer wieder gefragt – ob während der Pandemie, bei plötzlichen Naturkatastrophen oder als vertrauensvoller Partner für gesellschaftliche Organisationen. Auch in Zukunft wollen wir ein Anker der Stabilität in unsicheren Zeiten sein und unser Engagement verlässlich fortführen. Dabei können wir auf die Unterstützung unserer Mitarbeitenden zählen, die ihre große Hilfsbereitschaft immer wieder unter Beweis stellen.

Deep Dive für Expert*innen

Management & Rahmenwerke

Die **Spendenrichtlinie** der Deutschen Telekom soll für ein einheitliches und konsistentes Spenden-Engagement in Deutschland sorgen. Sie definiert Vorgaben und Rahmenbedingungen, um Spenden rechtmäßig, verbindlich und transparent zu beurteilen und zu verwalten.

Die **Sponsoring-Richtlinie** konkretisiert die Sponsoring-Strategie der Deutschen Telekom und legt den Entscheidungsprozess für konkrete Sponsoring-Maßnahmen fest. Sie soll sicherstellen, dass Mittel effizient verwendet werden, die zuständigen Fachabteilungen einbezogen und alle Beteiligten rechtlich abgesichert sind.

Weitere Informationsquellen zu unserem ehrenamtlichen und finanziellen Engagement

-  [Telekom Sponsoring \(Deutschland\)](#)
-  [Compliance-Richtlinien | Deutsche Telekom](#)
-  [Themenspecial Special Olympics](#)
-  [Themenspecial UEFA EURO 2024](#)

Mitarbeitende: Mitbestimmung fördern und Arbeitgeberattraktivität stärken

Unsere fast 200 Tsd. Mitarbeitenden sind von entscheidender Bedeutung für unseren Geschäftserfolg. Wir bieten ihnen eine wettbewerbsfähige Vergütung, legen großen Wert auf Mitwirkung und ein auf Fairness ausgerichtetes Miteinander. Darüber hinaus betreiben wir ein systematisches Gesundheitsmanagement.

Tiefergehend behandeln wir diese und weitere Mitarbeitenden-Themen in unserer geprüften [Nachhaltigkeitserklärung im Geschäftsbericht 2024](#) sowie im [HR Factbook 2024](#). Hier im CR-Bericht finden Sie außerdem noch Informationen zur [Mitarbeitenden-Entwicklung](#) sowie [Unternehmenskultur und Inklusion](#).

Mitarbeitenden-Kennzahlen 2024

 <p>Die tarifliche Abdeckungsquote lag bei 45,8 %. (Deutschland: 75,6 %) ^a</p>	 <p>Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ist im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte auf 80 % gestiegen. ^{b, c}</p>	 <p>Knapp 42.000 Beschäftigte nahmen an unserem Mitarbeitenden-Aktienprogramm „Shares2You“ teil.</p>	 <p>Die Gesundheitsquote mit Berücksichtigung von Langzeitkranken lag in Deutschland bei 94,4 %.</p>
--	--	---	---

Weitere Kennzahlen rund um die Beschäftigten der Deutschen Telekom finden Sie im [HR Factbook 2024](#). In unserem geprüften [Geschäftsbericht 2024](#) informieren wir zudem ausführlich zur Entwicklung des Personalbestands.



Dialog & Mitbestimmung

Wir pflegen einen offenen Dialog mit unseren Mitarbeitenden. Mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften arbeiten wir im gesamten Konzern vertrauensvoll und konstruktiv zusammen. Weil es in den einzelnen Ländern unterschiedliche gesetzliche und vertragliche Voraussetzungen gibt, steuern wir Mitbestimmungsthemen dezentral – und stets gemeinsam mit den betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertreter*innen.

Mehr zum Thema Dialog und Mitbestimmung finden Sie in unserer geprüften [Nachhaltigkeitserklärung im Geschäftsbericht 2024](#) und Genaueres zum Stimmung im Konzern im [HR Factbook 2024](#).

Aus der Mitarbeitendenbefragung leiten wir auch ab, wie sehr sich unsere Beschäftigten mit unserem CR-Engagement identifizieren bzw. wie zufrieden sie damit sind. Im Berichtsjahr waren 84 % der Befragten der Meinung, dass die Deutsche Telekom ihre Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt wahrnimmt. 83 % identifizierten sich mit unserem Engagement.

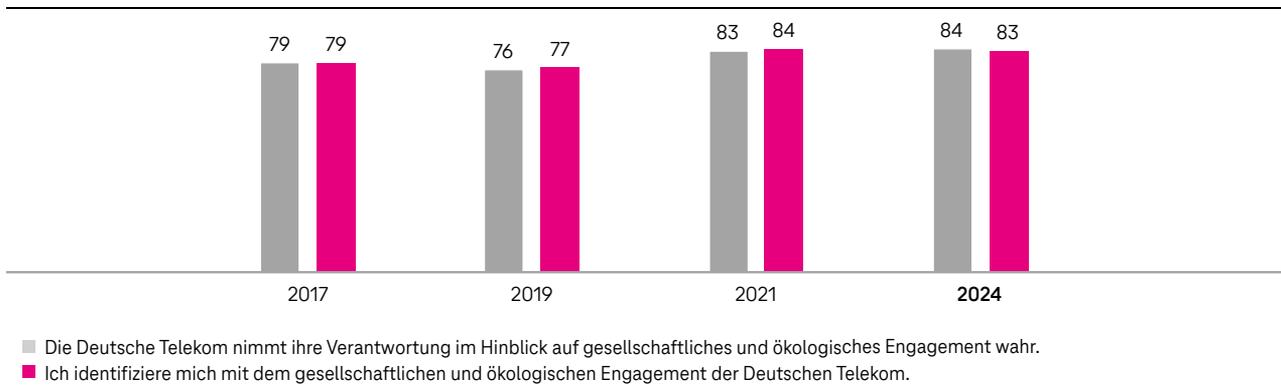
^a Die Zahl deckt alle Gesellschaften mit mindestens 100 FTE ab.

^b Im Rahmen der Pulsbefragung im November 2024 ermittelter Zustimmungswert für die Stimmung im Konzern

^c Ohne T-Mobile US.

ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR“

in %



Daten stammen teilweise von externen Dienstleistern.

Vergütung & Benefits

Wir bieten unseren Beschäftigten eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die sich am jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt orientiert. Mit unseren Tarifverträgen und weiteren kollektivrechtlichen Regelungen stellen wir eine transparente und geschlechtsneutrale Entgeltgestaltung und Entlohnung sicher. Die „Global Compensation Guideline“ regelt die Vergütung für leitende Angestellte.

↓

Mehr zum Thema Vergütung finden Sie in unserer geprüften Nachhaltigkeitsklärung im Geschäftsbericht 2024

📌 Exkurs: Gehaltsentwicklungen in Deutschland ↪

Wir haben noch während der Laufzeit der Entgelttarifverträge Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di aufgenommen, um unseren tariflichen Mitarbeitenden in Deutschland frühzeitig Klarheit über die zukünftige Gehaltsentwicklung zu geben.

Für alle tarifierten Konzernunternehmen in Deutschland wurde eine Einigung erreicht.

Die Eckpunkte der Ergebnisse:

Deutsche Telekom in Deutschland (ohne die T-Systems-Gesellschaften)

- Oktober 2024^d: Tariflohnerhöhung um 6 %
- August 2025^d: dauerhaft 190 € mehr pro Monat

Für Auszubildende und dual Studierende vereinbarten die Tarifpartner 95 € mehr pro Monat und eine Vergütungserhöhung von 6 %.

Alle tariflich Mitarbeitenden der Deutschen Telekom in Deutschland sowie außertariflich Beschäftigte in Deutschland (ohne T-Systems-Gesellschaften) erhielten 2024 eine Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 1.550 €, Auszubildende und dual Studierende in Höhe von 775 €.

Für außertariflich (AT) Beschäftigte wurde im Berichtsjahr Folgendes beschlossen:

- Oktober 2024: Einführung eines „Benefit Budgets“ mit durchschnittlich 2,5 % mehr Gesamtvergütung und geplantem zukünftigen Ausbau
- Januar 2025: zusätzliches Budget für Gehaltserhöhungen in Höhe von 3 % der Gehaltssumme; Führungskräfte können dies individualisiert und leistungsbezogen auf die AT-Mitarbeitenden (ohne T-Systems-Gesellschaften) verteilen

Segment Systemgeschäft (T-Systems-Gesellschaften in Deutschland)

^d Für Konzerngesellschaften mit abweichenden Laufzeiten ihres jeweiligen Unternehmenstarifvertrags erfolgt die Umsetzung zeitversetzt.

^d Für Konzerngesellschaften mit abweichenden Laufzeiten ihres jeweiligen Unternehmenstarifvertrags erfolgt die Umsetzung zeitversetzt.

Für alle Tarifbeschäftigten von T-Systems in Deutschland wurde die folgende Gehaltsentwicklung vereinbart:

- Dezember 2024: Inflationsausgleichsprämie von 1.550 €
- August 2025: dauerhaft 190 € mehr pro Monat
- August 2026: Tariflohnerhöhung um 4 %

Für außertariflich (AT) Beschäftigte wurde im Berichtsjahr Folgendes beschlossen:

- Oktober 2025: zusätzliches Budget für Gehaltserhöhungen in Höhe von 2,5 % der Gehaltssumme für die AT-Mitarbeitenden der T-Systems-Gesellschaften; auch diese Summe können die Führungskräfte individualisiert und leistungsbezogen auf die AT-Mitarbeitenden verteilen

Zudem bieten wir unseren Beschäftigten weitergehende Leistungen, z. B. durch vergünstigte Aktienkäufe im Rahmen unseres „Shares2You“-Programms. Dies ermöglichen wir Mitarbeitenden von Konzerngesellschaften in Deutschland bereits seit 2021. Nach einer testweisen Einführung in Tschechien und der Slowakei im Jahr 2023 können Mitarbeitende von teilnehmenden Konzerngesellschaften die vergünstigten Aktien seit 2024 in insgesamt 14 Ländern erwerben. 2025 kommen weitere Länder dazu.

In Deutschland haben im Jahr 2024 knapp 38.000 Mitarbeitende an „Shares2You“ teilgenommen; teilnahmeberechtigt waren über 92.000 Beschäftigte. Außerhalb Deutschlands haben das Angebot über 4.000 von etwa 25.800 teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden genutzt.

↓

Weitere Informationen über „Shares2You“ finden Sie in unserem geprüften [Geschäftsbericht 2024](#)

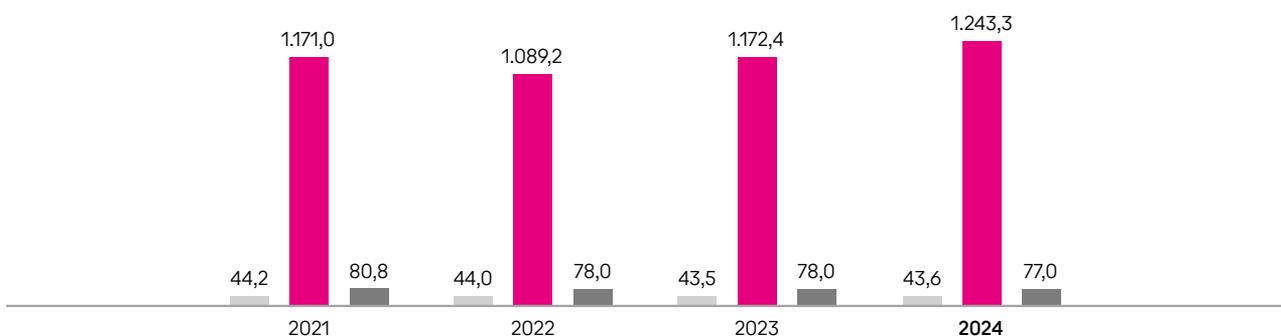
Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden in Deutschland Rabatte auf Festnetz- und Internet-Anschlüsse. Zudem besteht die Möglichkeit, per Gehaltsumwandlung Fahrräder zu leasen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [Mobilität](#) hier im CR-Bericht.

↓

Eine Übersicht über finanzielle Zusatzleistungen und andere Benefits für unsere Mitarbeitenden in Deutschland finden Sie auf unserer [Website](#)

Für das Alter vorsorgen

Betriebliche Altersvorsorge bei der Telekom in Deutschland



- Anzahl Planteilnehmende Telekom Pensionsfond (Gesamt) in Tausend^a
- Fondsvermögen Telekom Pensionsfond (Gesamt) in Mio. €^a
- Kapitalkontenzusagen (arbeitsgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung Telekom) in Tausend

^a Daten beziehen sich auf Anzahl bzw. Vermögen des Telekom-Pensionsfonds im Pensionsplan 2001.

Die betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte in Deutschland setzt sich aus zwei wesentlichen Bausteinen zusammen: Über den Kapitalkontenplan können arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen durchgeführt werden. Daneben können Mitarbeitende im Rahmen Brutto- und/oder Nettoentgeltumwandlungen über den Telekom-Pensionsfonds Teile ihrer Bezüge in Vorsorgeleistungen für das Alter und für den Risikoschutz umwandeln lassen. Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland besteht in der Regel auf Grundlage tarifvertraglicher Zusagen.



Auch außerhalb Deutschlands bieten wir konzernintern Pensions- und Risikozusagen an. Je nach landesspezifischen Regelungen und markttypischen Medianwerten sind sie von Land zu Land sehr unterschiedlich ausgestaltet. Sie sollen jedoch stets zu einem vertretbaren Lebensstandard und angemessener finanzieller Sicherheit im Alter beitragen.

Gesundheit & Arbeitsschutz



Wir legen höchsten Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz und fördern das Gesundheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenz unserer Beschäftigten mit einem breiten, zielgruppenspezifischen Angebot. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind über zertifizierte Managementsysteme sowie entsprechende Leit- und Richtlinien fest in unseren Strukturen verankert. Wir steuern die Themen konzernweit mit einem Qualitäts-, Arbeits- und Gesundheits- sowie Umweltschutz-Management-System. Es basiert auf den internationalen Standards ISO 9001, ISO 45001 und ISO 14001.

Je nach Segment und Standort bieten wir unseren Mitarbeitenden zudem zahlreiche weitere Gesundheitsprogramme und -maßnahmen an – rund um Themen wie Bewegung und Fitness, Ernährung, Sucht, Stressprävention und Achtsamkeit.

Mehr zum Thema Gesundheit & Arbeitsschutz

-  Nachhaltigkeitsklärung im Geschäftsbericht 2024
-  HR Factbook 2024
-  CR-Wissen

Ein Blick nach vorn

80 % unserer Beschäftigten waren 2024 mit der Deutschen Telekom als Arbeitgeber zufrieden – ein Ergebnis, das die Ausrichtung unserer Arbeit bestätigt. Gleichzeitig spornt uns der Wert an, in unserem Engagement für transparenten Dialog, faire Vergütung, verlässliche Vorsorge und breite Gesundheitsförderung auch in Zukunft nicht nachzulassen.

Unternehmenskultur und Inklusion: Vielfalt wertschätzen und Bedürfnisse achten

Wir machen uns dafür stark, dass allen Menschen faire Chancen geboten werden, und setzen uns für Inklusion ein. Unsere wertebasierte Unternehmenskultur ist geprägt von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe. Sie hat nicht nur Einfluss darauf, wie wir arbeiten, sondern auch auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und unseren geschäftlichen Erfolg.

Ausführlich stellen wir diese Themen in der geprüften [Nachhaltigkeitserklärung im Geschäftsbericht 2024](#) sowie im [HR Factbook 2024](#) dar.

Gelebte Werte: Zahlen und Fakten 2024

Wir wollen allen unseren Beschäftigten die Möglichkeit bieten, sich beruflich weiterzuentwickeln und individuell zu entfalten – unabhängig von Alter, Nationalität und ethnischer Herkunft, Geschlecht und Geschlechtsidentität, körperlichen und mentalen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialem Hintergrund. Unsere Mitarbeitenden engagieren sich in verschiedenen Communities für die genannten Vielfaltsdimensionen und gestalten dadurch unsere Unternehmenskultur aktiv mit. Gleichzeitig bedienen wir damit auch die verschiedenen rechtlichen Anforderungen, die uns im Bereich Gleichbehandlung begegnen.

Wo wir bei den Themen Unternehmenskultur und Inklusion stehen, zeigen folgende Kennzahlen aus dem Berichtsjahr:

1. Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat: Im Vorstand der Deutschen Telekom AG lag der Frauenanteil bei 37,5 % – damit gehörten wir zu den Top 5 im DAX 40. Im Aufsichtsrat betrug der Anteil weiblicher Mitglieder 45 %.
2. Beschäftigte mit Schwerbehinderung: Der Anteil lag in unserer Belegschaft in Deutschland bei 7,6 %.
3. Teilzeit: 11,9 % unserer Beschäftigten (ohne T-Mobile US) nutzten Teilzeitmodelle. In Deutschland waren es 12,2 %.
4. Mitarbeitenden-Netzwerke: Im Laufe des Jahres haben sich Mitarbeitende (ohne T-Mobile US) in über 50 Communities für unsere Unternehmenskultur engagiert.

Unsere Unternehmenskultur und die genannten Kennzahlen verdeutlichen unser Engagement für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe. Darüber hinaus möchten wir sicherstellen, dass unsere Beschäftigten auch bei privaten Herausforderungen Unterstützung finden. Wir bieten ihnen Entlastung, damit sie gesund und leistungsfähig bleiben und sich individuell entwickeln können.

Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren



Mit flexiblen Arbeitsmodellen wollen wir unseren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern und helfen, möglichen Überlastungserscheinungen vorzubeugen. Unsere Regelungen sind vielfältig und können an dieser Stelle nicht vollumfänglich für den Gesamtkonzern dargestellt werden. In Deutschland liegt der Fokus auf folgenden Maßnahmen:

Förderung von Teilzeit und Altersteilzeit

Wir ermöglichen es unseren Beschäftigten, ihre Stundenzahl zu reduzieren, sofern keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Sie können jederzeit wieder zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit zurückkehren. Auszubildende und dual Studierende können sich unter bestimmten Voraussetzungen auch in Teilzeit ausbilden lassen bzw. ihr Studium absolvieren. Altersteilzeit ist nach dem 55. Lebensjahr möglich.



Mobiles Arbeiten



Mobiles Arbeiten ist bei der Deutschen Telekom etabliert. Unsere Mitarbeitenden in Deutschland, aber auch in anderen Ländern Europas, können ihre Arbeit örtlich flexibel gestalten. In Deutschland sind die Regelungen zum mobilen Arbeiten tarifvertraglich verankert. Seit Januar 2024 haben unsere Beschäftigten in Deutschland darüber hinaus die Möglichkeit, jährlich bis zu 20 Tage mobil aus dem EU-Ausland zu arbeiten.

Auszeiten vom Job

Über ein Lebensarbeitszeitkonto können die meisten Mitarbeitenden in Deutschland ein Wertguthaben ansparen und es für ein Sabbatical, einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben oder die Aufstockung eines Teilzeitgehalts in Anspruch nehmen. Ende 2024 nutzten rund 16.700 Mitarbeitende und 600 Führungskräfte das Modell. Außerdem können sich unsere Beschäftigten in Deutschland (kurzfristig) unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen, z. B. für die Kindererziehung bzw. -betreuung, die Pflege von Angehörigen oder zur Ausübung einer entgeltlichen Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber.

Mit dem arbeitnehmerfinanzierten Modell „Urlaub kaufen“ haben alle Mitarbeitenden in Deutschland seit Januar 2024 die Möglichkeit, zusätzliche freie Tage über ihr Gehalt zu finanzieren. Im Gegensatz zum Lebensarbeitszeitkonto ist es flexibler, denn es gibt weder Antragsfristen noch Ansparrzeiten. Über 1.000 Beschäftigte haben das Modell im Berichtsjahr beantragt.

Für ein Studium oder eine Promotion können Mitarbeitende in Deutschland bis zu vier Jahre lang die sogenannte Bildungsauszeit beanspruchen. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis und es wird keine Vergütung gezahlt.

Ganzheitliche Unterstützung für Familien und bei Herausforderungen am Beispiel Deutschland



Als familienfreundlicher Arbeitgeber nehmen wir die alltäglichen Anforderungen unserer Mitarbeitenden ernst und wollen durch vielfältige Angebote dabei unterstützen, sie zu meistern.

- **Kinderbetreuung:** Neben unternehmenseigenen Kitas können Beschäftigte an vielen Telekom-Standorten Eltern-Kind-Büros nutzen, z. B. wenn die reguläre Kinderbetreuung ausfällt. Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeitenden ganzjährig bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten, auch für die Ferienzeiten. In diesem Rahmen bietet die Telekom in den Sommerferien zusätzliche Ferienangebote an. Wenn bspw. die reguläre Betreuung ausfällt, kann kurzfristig eine Notfallbetreuung organisiert werden.

- **Elternzeit:** Über das in Deutschland verankerte Netzwerk „Stay in contact“ haben Mitarbeitende in Elternzeit die Möglichkeit, in Verbindung mit dem Unternehmen zu bleiben und außerdem Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erhalten. Unser „Väternetzwerk“ fördert den offenen Erfahrungsaustausch zwischen Vätern. Darüber hinaus bieten wir (werdenden) Müttern und Vätern in unserem Unternehmen mit einer eigens gestalteten App die Option, sich auf ihrer „Elternzeitreise“ digital begleiten zu lassen. Unterstützung bei der Vereinbarkeit bietet ferner das Beratungs- und Vermittlungsangebot zu Pflege, Betreuung und haushaltsnahen Dienstleistungen.
- **Inklusive Arbeitsumgebung:** Um das Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden behindertengerecht und auch darüber hinaus inklusiv auszustatten, fördern wir die physische und digitale Barrierefreiheit mit verschiedenen Maßnahmen, z. B. durch die Bereitstellung von technischen Hilfsmitteln.
- **Programme für bessere Vereinbarkeit:** Wir bieten verschiedene Trainings und Workshops an, die speziell zugeschnitten sind auf Mitarbeitende in der frühen Familienphase. Im Berichtsjahr haben wir z. B. erneut das Mentoring-Programm „Karriere mit Kindern“ durchgeführt. Außerdem haben wir Lernangebote wie den Vortrag „Elternpaare zwischen Küchentisch und Laptop“ sowie Vorträge zum Thema Menopause bereitgestellt.

- **Unterstützung im Umgang mit beruflichen und privaten Herausforderungen:** Bei Anliegen aus dem beruflichen und dem persönlichen Alltag steht unseren Beschäftigten konzernweit die Mitarbeitenden- und Führungskräfteberatung (MFB) zur Seite. Beispielsweise können sich unsere Mitarbeitenden bei Belastungen am Arbeitsplatz, bei privaten Veränderungen, aber auch bei Problemen in der Partnerschaft, in der Familie oder mit den Kindern an die externen Expert*innen der MFB wenden.
- **Familienfonds und Sozialfonds:** In Deutschland unterstützen wir unsere Beschäftigten auch mit finanziellen Mitteln: Als Starthilfe fördert der Familienfonds Projekte von Mitarbeitenden, mit denen sich Beruf und Privatleben besser vereinbaren lassen – etwa eigens gegründete Kinderbetreuungsangebote, Elterncoaching oder Kurse für pflegende Angehörige. Beschäftigte in einer wirtschaftlichen Notlage können Unterstützung aus dem Sozialfonds erhalten. Auch bezuschussen wir Erholungsmaßnahmen für Kinder mit Schwerbehinderung.
- **Betreuungswerk:** Wir unterstützen unsere Beschäftigten in Deutschland in Notsituationen und bei der Regeneration. An das Betreuungswerk können sie sich etwa bei Todesfällen in der Familie, schwerer Krankheit, sozialen Notfällen oder Naturkatastrophen wenden. Wir bieten bspw. Kurse für Frauen mit Krebserkrankung an. Außerdem leisten wir Hilfe für studierende Kinder von Beschäftigten.
- **Erholungswerk:** Das Erholungswerk ermöglicht preisgünstigen Urlaub in attraktiven europäischen Ferienregionen, z. B. in einer der 16 eigenen Ferienanlagen.

↓

Mehr über unsere Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung finden Sie in unserer geprüften

[Nachhaltigkeitsklärung im Geschäftsbericht 2024](#)

Ein Blick nach vorn

Seit 30 Jahren bilden unsere Werte die Basis für eine Unternehmenskultur, in der wir alle befähigen wollen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Unsere Marke, das „T“, steht für Verbindung und Zusammenhalt – nach außen wie nach innen, heute wie morgen.

Deep Dive für Expert*innen

Management & Rahmenwerke

- Die Grundlage für unsere Unternehmenskultur bilden unsere Werte: Wir haben sie in unseren Unternehmensleitlinien (Guiding Principles) festgeschrieben. Sie stellen die Basis für unsere interne Zusammenarbeit, aber auch die Zusammenarbeit mit unseren Kund*innen, Anteilseignern und der Öffentlichkeit dar.
- Darauf aufbauend definieren die Verhaltenskodizes der Deutschen Telekom und von T-Mobile US die Regeln für unser tägliches Arbeiten – intern wie extern. Damit schlagen sie die Brücke zwischen den Unternehmensleitlinien und den vielen verschiedenen Richtlinien im Konzern sowie den rechtlichen Regelungen.
- Grundlagen für die Förderung von DE&I bilden unsere konzernweit implementierte Richtlinie Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E) und unser Menschenrechtskodex.
- Ein einheitliches Leadership Framework gilt für alle Segmente und Länder. Es beschreibt die Erwartungen, wie Führungskräfte handeln und unser Unternehmen repräsentieren. Sechs Leadership Anchors zeigen, wie jede Führungskraft dazu beiträgt, dass die Deutsche Telekom zur Leading Digital Telco wird.

Relevante Standards

- **Global Reporting Initiative (GRI)**
 - GRI 2–7 (Tätigkeit und Mitarbeitende)

Weitere Informationsquellen zu den Themen Unternehmenskultur und Inklusion

- 📘 [Initiativen zu Kultur und Inklusion | Deutsche Telekom](#)
- 📘 [Nachhaltigkeitserklärung im Geschäftsbericht 2024](#)
- 📘 [Übersicht über Benefits und Unterstützungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeitenden](#)

Mitarbeitenden-Entwicklung: digitale Kompetenzen fördern und Zukunftsperspektiven aufzeigen

Eine Zukunft ohne Digitalisierung ist schon lange nicht mehr denkbar, weder im Privaten noch im Beruf. Wir haben das früh erkannt und legen in der Personalförderung einen Fokus auf Kompetenzen für die digitalisierte Arbeitswelt. Wir bieten individuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, schaffen Stellen in Wachstumsfeldern und bauen qualifiziertes Personal auf.

Ausführlich behandeln wir das Thema Mitarbeitenden-Entwicklung auch in unserem [HR Factbook 2024](#).

Erreichte Meilensteine, laufende Projekte und Ziele

Wir wollen technologische Trends frühzeitig voraussehen und eine Kultur des kontinuierlichen Lernens fördern. Dazu schaffen wir stetig neue Angebote für unsere Beschäftigten. Unser Ziel ist es, die Transformation von Fähigkeiten zu unterstützen, insbesondere weil digitale Expertise in den kommenden Jahren immer gefragter sein wird.

Wo wir herkommen

- 2014**  Die digitale Lernplattform Magenta MOOC (Massive Open Online Course) startet erstmals. Neben der Wissensvermittlung durch Videodozent*innen liegt der Fokus v. a. auf der virtuellen Zusammenarbeit der Teilnehmenden in kleinen Teams.
- 2019 bis 2022**  Mit der Initiative „youlearn“ entwickeln wir die Telekom zu einer lernenden Organisation weiter. Gleichzeitig stellen wir unsere Weiterbildung zunehmend auf digitales Lernen um.
- 2020**  Bis Ende 2020 führen wir rund 3.000 Sessions im Rahmen unserer Mitarbeitenden-Initiative „Lernen von Expert*innen“ (LEX) durch.
- 2020**  Wir ermitteln erstmals den Anteil digitaler Expert*innen in unserem Konzern (ohne T-Mobile US): Er liegt bei 13,2%. Bis 2024 wollen wir den Wert auf 17 % erhöhen und leiten Schritte ein, um die nötigen Rahmenbedingungen für die Aneignung von digitalen Skills in unserem Unternehmen zu schaffen.
- 2021**  Wir bieten verstärkt sogenannte Explorer Journeys an: Diese Programme sollen möglichst viele Beschäftigte auf zukünftige Skill-Anforderungen rund um Big Data, Digital Marketing, Künstliche Intelligenz (KI) und Software Development vorbereiten.
- 2023**  66.000 Mitarbeitende nehmen an Weiterbildungen zu KI teil.

Wo wir im Berichtsjahr stehen

- 2024**  Unsere Explorer Journeys ziehen über 15.000 Mitarbeitende an.
- 2024**  Wir legen unseren Fokus auf den praxisorientierten Umgang mit KI und schulen 30.000 interne Nutzer*innen darin, wie sie KI effektiv anwenden können (Prompting Skills).
- 2024**  Der Anteil digitaler Expert*innen unter unseren Mitarbeitenden (ohne T-Mobile US) steigt auf 22,7 %. Damit überschreiten wir unseren ursprünglich anvisierten Wert von 17 % bis zum Jahr 2024 deutlich.
- 2024**  Wir starten den Telekom Sustainability Campus: Webbasierte Trainings sollen unsere Mitarbeitenden mit Herausforderungen, Werkzeugen und Lösungsansätzen im Bereich Nachhaltigkeit vertraut machen.

Wo wir hinwollen

- 2025
✓
Prompting Skills werden als Standardkompetenz für alle Mitarbeitenden verankert. Dadurch wollen wir die Effizienz unserer Arbeitsabläufe steigern, vor allem in Funktionen wie HR und Finanzen. Zudem schulen wir unsere Teams für digitale Transformation gezielt zur optimalen Nutzung interner KI-Tools.
- 2027
✓
Wir priorisieren weiterhin die Förderung zukunftssicherer digitaler Fähigkeiten und erhöhen den Anteil digitaler Expert*innen weiter auf 25 bis 30 %.

Unser Ansatz

Wir fördern lebenslanges Lernen und begleiten unsere Mitarbeitenden auf ihrem individuellen Lernweg. Dazu bieten wir ihnen maßgeschneiderte Bildungs- und Entwicklungsprogramme an. Ein Baustein ist die Möglichkeit, neben dem Beruf zu studieren: Mit „Bologna@Telekom“ ermöglichen wir berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge.

Wir orientieren uns an den strategischen Zielen des Konzerns und fördern insbesondere den Erwerb technischer und digitaler Fähigkeiten. Unterschiedliche Programme tragen dazu bei, unseren eigenen Kandidatenpool zu vergrößern – darunter die Explorer Journeys: Sie statten Mitarbeitende mit Wissen und Fähigkeiten z.B. rund um Künstliche Intelligenz (KI), Software-Entwicklung oder digitales Marketing aus. Zudem unterstützen wir junge Menschen bei der beruflichen Orientierung und ermöglichen ihnen mit einem umfassenden technischen und kaufmännischen Ausbildungs- und dualen Studienangebot den Einstieg in die Arbeitswelt.



Bildung@Telekom
 ... nimmt das gesamte Aus- und Weiterbildungsangebot in den Blick:

Informelles Lernen im Prozess der Arbeit

<div style="text-align: center; font-size: 24pt; margin-bottom: 10px;">👤</div> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin-bottom: 10px;">Angebote für Schüler*innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dualer Bachelor • Duale Ausbildung • DiscoverMINT@Telekom • Berufsorientierungspraktika 	<div style="text-align: center; font-size: 24pt; margin-bottom: 10px;">🎓</div> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin-bottom: 10px;">Angebote für Studierende und Absolvent*innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Start up! • Abschlussarbeiten • Studienpraktikum/Flexikum 	<div style="text-align: center; font-size: 24pt; margin-bottom: 10px;">📝</div> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin-bottom: 10px;">(Akademische) Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsbegleitender Master • Berufsbegleitender Bachelor 	<div style="text-align: center; font-size: 24pt; margin-bottom: 10px;">🧠</div> <p style="text-align: center; font-weight: bold; margin-bottom: 10px;">Angebote für Professionals</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expert Development • Talent Management • Leadership Development
---	--	--	--

Weiterbildung und Entwicklung individuell angehen

Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden, ihre Weiterbildung mithilfe digitaler Lernangebote weitgehend selbst zu steuern und in ihren Berufsalltag zu integrieren.

Auf unserer Lernplattform „Percipio“ können unsere Beschäftigten global (mit Ausnahme von T-Mobile US) via Desktop oder App jederzeit und überall auf Bildungsangebote, darunter auch Schulungsunterlagen für Online-Kurse auf Hochschulniveau, zugreifen.

2023 lag unser Schwerpunkt darauf, ein grundlegendes Bewusstsein und Verständnis für neue Tools und Technologien zu schaffen, v. a. für generative KI. Im Berichtsjahr verlagerten wir den Fokus auf die praktische Befähigung unserer Mitarbeitenden. Wir konzentrierten uns auf drei Bereiche: Prompting, die Anwendung von KI-Tools und die Anpassung lokaler Lernangebote. Unsere Mitarbeitenden testeten ihr Wissen und befähigten dadurch 30.000 Nutzer*innen in der Formulierung von Prompts. Initiativen wie Explorer Prompting, Explorer GenAI, DT Digital Promptathons, Train the Promptathon Trainers sowie gezielte Tool-Schulungen haben diesen Fortschritt maßgeblich unterstützt.



Ein weiteres Beispiel für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen ist unsere Mitarbeitenden-Initiative „Lernen von Expert*innen“ (LEX). Dabei geben Fachleute aus dem Konzern ihr Wissen über verschiedene Wege an ihre Kolleg*innen weiter. Im Berichtsjahr führten unsere Expert*innen über 6.500 LEX-Sessions durch.

Fortschritte 2024 ^a



93 % der konzernweit buchbaren Trainings waren digital verfügbar.



Mitarbeitende investierten durchschnittlich 4,8 Schulungstage in eigene Weiterbildung.



Der Anteil digital durchgeführter Qualifizierungstage betrug 68 %.

Bedarf identifizieren und Kompetenzen ausbauen: Skill-Management

Wir wollen unsere Lern- und Entwicklungsangebote auf die Kenntnisse und Fähigkeiten unserer Beschäftigten ausrichten. Damit verfolgen wir das Ziel, eine „Skill-basierte Organisation“ zu werden. Über ein intelligentes Tool können wir im Rahmen unseres Skill-Managements Kompetenzlücken identifizieren und unsere Mitarbeitenden zielgerichtet weiterbilden. Wir bieten ihnen passende Lernangebote an und zeigen Zielprofile auf, die sie erreichen können. Seit 2023 wenden wir das Skill-Management konzernweit und bereichsübergreifend an (Deutsche Telekom ohne T-Mobile US). Bislang haben rund 50.000 Beschäftigte erfolgreich den Skill-Management-Prozess durchlaufen.

Seit 2024 führen wir mit „growth hub“ eine neue KI-basierte Plattform testweise ein. Sie soll zentrale Prozesse wie Recruiting, Skill-Management, Talent-Management und Ressourcenmanagement konzernweit bündeln. Bis Ende 2025 wollen wir diese Prozesse weitestgehend auf „growth hub“ umstellen und damit unseren Beschäftigten eine zentrale Plattform für ihre persönliche Entwicklung anbieten.

^a Ohne T-Mobile US.

📌 Segment Systemgeschäft: „10.000 Future Skills by 2024“

10.000 dringend benötigte Zukunftskompetenzen entwickeln – das war das Ziel der Initiative „10.000 Future Skills“ von T-Systems, die von 2022 bis 2024 lief. Damit wollten wir sicherstellen, dass T-Systems langfristig wettbewerbsfähig bleibt und sich Mitarbeitende an neue Markt- und Kundenanforderungen anpassen können. Eigens eingesetzte Skill-Manager*innen haben den Entwicklungsprozess gesteuert und unterstützt und dabei auch für die Beteiligung aller Führungskräfte und Mitarbeitenden gesorgt. Unsere Bemühungen haben sich gelohnt: Bereits vor Ende 2024 haben wir das gesteckte Ziel erreicht und die erworbenen Fähigkeiten direkt in Projekten angewendet. Insgesamt haben die teilnehmenden T-Systems-Beschäftigten von Januar 2022 bis Dezember 2024 12.271 Future Skills erworben.



Das Projekt wurde zudem mit dem „HR Excellence Award 2024“ (Kategorie „Mitarbeiter*innenentwicklung“) ausgezeichnet – der bedeutendsten Auszeichnung für herausragendes Personalmanagement im deutschsprachigen Raum. Der Preis wird von einer Jury aus rund 50 HR-Fachleuten vergeben.

Nachhaltigkeit schulen

Im Juni 2024 startete der „Deutsche Telekom Sustainability Campus“ mit webbasierten Trainingskursen zu ESG-Aspekten (Umwelt, Soziales, Governance) für unsere Beschäftigten. Darüber hinaus gibt es in unseren Segmenten eigene Weiterbildungsprogramme zu diesen Themen, z. B. das „susTain-Programm“ von T-Systems. Ein neues Lernangebot in diesem Rahmen heißt „Climate Fresh“: Seit Juli 2024 bieten zehn ausgebildete Moderator*innen Online-Workshops rund um den Klimawandel für alle Mitarbeitenden an. Ergänzend hat T-Systems im Berichtsjahr zusammen mit externen Partnern wie Universitäten ein Schulungsprogramm zu „Green IT“ entwickelt. Ziel dieses Programms ist es, den Mitarbeitenden vertiefte Kenntnisse zu unseren nachhaltigen Designprinzipien zu vermitteln. Nachhaltigkeitsthemen sind ebenfalls integraler Bestandteil des Onboardings für neue Beschäftigte bei T-Systems: Sie lernen die Nachhaltigkeitsstrategie von T-Systems kennen und erfahren, wie sie sich von Beginn an für Umwelt und Gesellschaft einbringen können.

Talente ausbauen und individuelle Karrieren fördern

Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, insbesondere nach IT- und Tech-Expert*innen, haben wir stets im Blick und stellen uns dem Wettbewerb um die besten Talente. Wir betreiben gezieltes Recruiting für unsere Ausbildungs- und dualen Studienplätze, Praktika, Traineeprogramme oder den Expert*innen-Einstieg. Die Investition in unsere eigenen Nachwuchskräfte bildet eine weitere Säule zur Fachkräftesicherung. In Programmen wie der „Junior Software Development Academy“ können sich unsere Mitarbeitenden in neuen Bereichen weiterentwickeln – z. B. durch die Umschulung von Kundenberater*innen zu Software-Entwickler*innen.



Wir fördern außerdem die Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben. Weitere Informationen dazu finden Sie hier im CR-Bericht unter [Mitbestimmung und Arbeitgeberattraktivität](#) sowie unter [Unternehmenskultur und Inklusion](#).

Exkurs: Weiterbildungsinitiative zum Cyber Security Professional

Expert*innen für IT-Sicherheit sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin rar. Deshalb bieten wir seit 2014 die zweieinhalbjährige berufsbegleitende IHK-Weiterbildung zum Cyber Security Professional an und entwickeln sie kontinuierlich weiter, um aktuelle und künftige IT-Sicherheitsanforderungen zu berücksichtigen. Das Thema KI in der IT-Sicherheit ist in allen Modulen des Programms enthalten. Unsere Highlights:

- 2024 ging das Programm mit insgesamt 19 Teilnehmenden ins elfte Jahr.
- 14 Teilnehmende haben im Berichtsjahr erfolgreich die Zertifikatsprüfungen zum Cyber Security Professional abgelegt.
- Ende 2024 zählten wir insgesamt 114 bisherige zertifizierte Absolvent*innen.
- 95 % der Absolvent*innen blieben weiter bei der Deutschen Telekom beschäftigt.

Weitere Informationen zum Thema IT-Sicherheit finden Sie unter [Cybersecurity und Datenschutz](#) hier im CR-Bericht.

Wie wir Talente erkennen und entwickeln

Unser grundlegendes Ziel ist es, geeignete Talente für wichtige Positionen im Konzern zu entwickeln. Dafür vernetzen wir Talente und Führungskräfte, sorgen für Transparenz in unserem Talent-Pool und stellen den direkten Kontakt zu potenziellen Manager*innen her.

Wir identifizieren und befähigen Talente nach unserem Performance-Development-Ansatz „WeGrow“. Dafür haben wir vier vergleichbare Kriterien entwickelt – unsere „4A“: Achievement, Ambition, Attitude und Ability (Leistung, Ehrgeiz, Einstellung und Können). Im Rahmen von „WeGrow“ veranstalten wir jährlich die „People Days“. Hier treffen sich Führungsteams, um Talente unter ihren Mitarbeitenden zu erkennen.

Magenta Exchange-Programm mit T-Mobile US

Im Frühjahr 2024 führten wir das erste unternehmensübergreifende Austauschprogramm zwischen der Deutschen Telekom und T-Mobile US durch: Beim Magenta Exchange-Programm gewannen Potenzialträger*innen von beiden Unternehmen neue Einblicke in das Geschäft und die Kultur der jeweils anderen Organisation. Insgesamt nahmen je 15 Talente teil.

Expert*innen und Führungskräfte fördern

levelUP! | NEXTGEN Unser Programm „levelUP!NextGeneration“ richtet sich an (zukünftige) Führungskräfte sowie Tech- und Digitalexpert*innen. Anfang September 2024 starteten etwa 1.100 Teilnehmende aus allen Segmenten und 22 Ländern das überwiegend virtuelle Training zu Führungs- und Kollaborationsthemen. Der Anteil der internationalen Talente stieg im Vergleich zum vorherigen Jahr, von 30 % auf 39 %.



In der weltweiten Talent-Initiative „Global Talent Hub“ fördern wir (angehende) Führungskräfte. Es nehmen bis zu 300 Talente mit Potenzial für eine Executive-Rolle an dem Programm teil. Im Berichtsjahr besetzten wir 25 % unserer Executive-Positionen mit „Global Talent Hub“-Talenten (ohne T-Mobile US).



**Mehr zu unseren
Entwicklungsprogrammen
finden Sie im**

[HR Factbook 2024](#)

Segment Systemgeschäft: Führungskräfte beim Performance-Management unterstützen

T-Systems hat in Deutschland 2023 die Initiative „Unfolding Performance“ gestartet, um Führungskräfte im Performance-Management zu stärken und die Mitarbeitenden-Entwicklung zu fördern. Dazu hat das Segment ein umfassendes Wiki für Führungskräfte mit praktischen Anleitungen und notwendigem Wissen für eine effektive Zusammenarbeit mit und Unterstützung von Teammitgliedern erstellt. In „Enabling Leaders“-Veranstaltungen erhalten Führungskräfte einen Überblick über alle Performance-Management-Maßnahmen von T-Systems.

Bisherige Erfolgsquote:

- 88 % der Teilnehmenden haben den Austausch mit anderen Führungskräften als hilfreich empfunden.
- 73 % haben besprochene Methoden und Werkzeuge in ihre tägliche Arbeit integriert.

📍 Segment USA: Lernen und Karriereentwicklung

T-Mobile US hat im Berichtsjahr verschiedene Karriere-Initiativen und -Tools eingeführt, darunter:

- **Job Shadow und Stretch Assignment Toolkits:** Diese Programme helfen Mitarbeitenden, neue Kontakte zu knüpfen und verschiedene Rollen und Karrierewege bei T-Mobile US zu erkunden. Beschäftigte können in neuen Funktionen praktische Erfahrungen sammeln und direkt von Kolleg*innen aus anderen Bereichen lernen.



- **Level Up Library:** Diese Bibliothek ermöglicht es Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten gezielt und individuell zu optimieren. Die verfügbaren Lernmaterialien sind auf stark nachgefragte Kompetenzbereiche zugeschnitten, darunter Anpassungsfähigkeit, Veränderungsmanagement, Wachstumsdenken und Innovation.
- **Career Pathfinder:** Über dieses Dashboard können Beschäftigte detaillierte Informationen zu Stellenbeschreibungen, Gehaltsspannen und offenen Stellen erhalten. Es zeigt auch typische Karrierewege auf und hilft bei der Planung der nächsten eigenen Karriereschritte.
- **How We Lead:** Diese Führungsinitiative verfolgt einen wertebasierten Ansatz für ein einheitliches Vorgehen unter allen Führungskräften. Ziel ist es, dass sich die Führungskräfte selbst weiterentwickeln, ihre Teams mit positiver Absicht leiten und die Kundenerfahrung in den Vordergrund stellen. Die Initiative soll ihnen helfen, die notwendigen Fähigkeiten für eine erfolgreiche Umsetzung weiter auszubauen.

Angebote für die Fachkräfte von morgen

Als eines der bundesweit größten Ausbildungsunternehmen unterstützen wir Schüler*innen, Studierende und Absolvent*innen bei der Berufswahl und dem Berufseinstieg. In einem Berufsorientierungspraktikum erhalten junge Menschen z. B. wertvolle Einblicke in den Arbeitsalltag eines Telekommunikationsunternehmens.

Im Jahr 2024 haben wir in Deutschland über 1.800 Ausbildungsplätze angeboten, davon mehr als 1.200 Plätze für eine berufliche Ausbildung und rund 600 Plätze für duale Bachelorprogramme. Darüber hinaus haben wir im zwölfmonatigen Orientierungsprogramm „DiscoverMINT@telekom“ bis zu 20 jungen Menschen die Chance geboten, sich mit den Perspektiven der digitalen Arbeitswelt vertraut zu machen.

Top-Absolvent*innen lernen im Rahmen des individuell gestaltbaren Traineeprogramms „Start up!“ innerhalb von 18 Monaten verschiedene Bereiche des internationalen Konzerns kennen und sammeln durch herausfordernde Projekte sowie kundenorientierte Einsätze praktische Erfahrung. Im Berichtsjahr sind 59 neue Trainees gestartet, davon waren 41 % Frauen.



**Mehr zum Thema
Ausbildung und
Berufseinstieg finden Sie
im**

[HR Factbook 2024](#)

Investitionen in unsere Mitarbeitenden und künftigen Fachkräfte: Erfolge 2024



Wir konnten 56 % unserer offenen Positionen mit internen Kandidat*innen besetzen (2023: 51 %, 2022: 33 %, 2021: 51 %).



Außerdem wurden wir erneut mehrfach als attraktiver Arbeitgeber ausgezeichnet.

Strategischer Personalumbau und Transfermanagement

Mit der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt geht auch ein komplexer Personalumbau einher. Wir schaffen in Wachstumsfeldern neue Stellen und bauen dafür qualifiziertes Personal auf. In anderen Geschäftsfeldern stellen wir uns neu auf und verringern den Personalbestand. Alle Maßnahmen zum Personalumbau gestalten wir für unsere Beschäftigten seit jeher sozialverträglich. Dazu haben wir im Berichtsjahr insbesondere auf Instrumente wie den engagierten Ruhestand, Altersteilzeit und Abfindungen gesetzt.



Mehr zum Thema Personalumbau und Fluktuation finden Sie im

[HR Factbook 2024](#)

Im engen Austausch Perspektiven finden

In Deutschland verfügen wir über ein ganzheitliches Personalumbau- und Transfermanagement. Das Ziel: Mitarbeitende frühzeitig für berufliche Veränderungen gewinnen. Wenn kurz- oder mittelfristig Aufgaben wegfallen oder andere Qualifikationen nötig werden, beraten wir die betroffenen Beschäftigten vorausschauend zu den Möglichkeiten einer beruflichen Neuorientierung. Gemeinsam mit den Führungskräften werden interne und externe Beschäftigungsalternativen betrachtet und persönliche Arbeitsmarktprofile erarbeitet. Darüber hinaus unterstützen wir individuelle Bewerbungsprozesse und bieten – wo nötig – Qualifizierungen an.



Seit 2018 haben wir bundesweit im Segment Deutschland rund 3.200 Mitarbeitende beraten. Rund 70 % von ihnen konnten sich hierdurch neue Optionen erschließen.

Ein Blick nach vorn

Ein wichtiger Schwerpunkt unserer Mitarbeitenden-Entwicklung ist der kontinuierliche Erwerb von digitalen Kompetenzen. Mit der fortschreitenden digitalen Transformation wollen wir die KI-Kompetenzen von allen Mitarbeitenden weiter ausbauen.

Deep Dive für Expert*innen

Management & Rahmenwerke

Wichtige Grundlagen für die verschiedenen Aus- und Weiterbildungs- sowie Entwicklungsmaßnahmen sind in unserem [Menschenrechtskodex](#) und in unseren Leitlinien ([Guiding Principles](#)) festgehalten. Für viele Bereiche der Telekom wurden zudem konkrete Vereinbarungen mit den Sozialpartnern und den Betriebsräten zum Thema Weiterbildung getroffen.