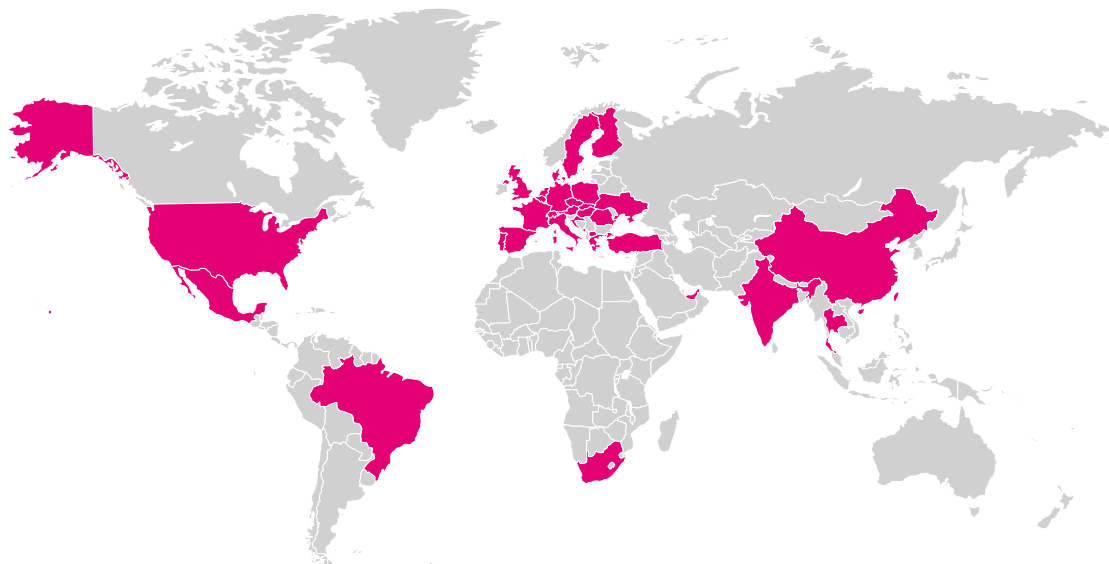


Unsere Mitarbeiter

Beschäftigte nach Standort

Die Telekom – international aufgestellt



in FTE

	2024
Deutschland	74.550
USA (inkl. T-Mobile US)	65.355
Ungarn	11.114
Griechenland	9.896
Slowakei	7.292
Indien	5.242
Kroatien	5.001
Spanien	3.711
Polen	3.398
Tschechien	3.247
Österreich	2.760
Brasilien	1.406
Rumänien	1.216
Mexiko	972
Nordmazedonien	938
Schweiz	456
Montenegro	442

	2024
China	260
Niederlande	260
Großbritannien	194
Belgien	92
Singapur	74
Türkei	74
Portugal	61
Frankreich	57
Vereinigte Arabische Emirate	33
Dänemark	33
Thailand	24
Italien	20
Schweden	10
Südafrika	4
Finnland	1
Ukraine	1

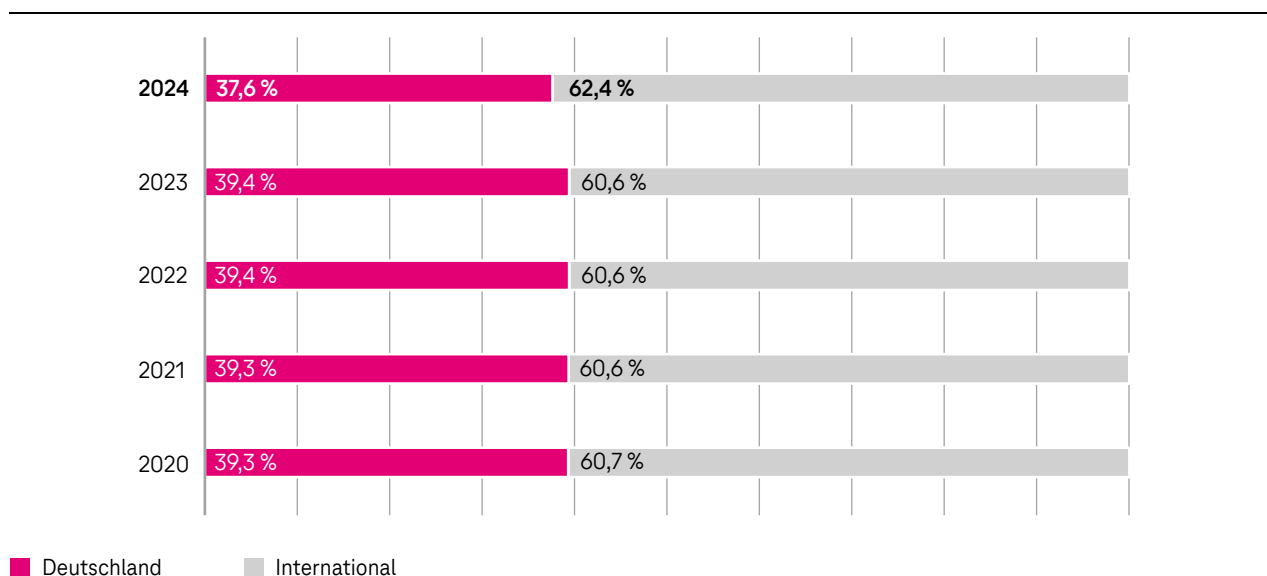
Die Telekom hat Standorte in 33 Ländern. Nach wie vor arbeiten mehr als 80 Prozent der Mitarbeitenden in Deutschland, den USA, Ungarn und Griechenland.

Den größten Bestandszuwachs verzeichnete die Telekom in den USA mit 2.453 FTE (3,9 Prozent), gefolgt von Kroatien mit 711 FTE (16,6 Prozent) und Indien mit 429 FTE (8,9 Prozent).

Zum Personalzuwachs in den USA trugen vor allem der höhere Personalbestand im Einzelhandel zur Betreuung der wachsenden Kundenbasis von T-Mobile US sowie der Erwerb von Ka'ena im zweiten Quartal 2024 bei. In Kroatien resultierte der Bestandszuwachs aus dem Insourcing von technischen Dienstleistungen von Ericsson. Der Aufbau in Indien ist nachfragegetrieben, insbesondere durch die Programmierung von OneX-Produkten für den Konzern und weiteren Business Demand von T-Mobile US.

Beschäftigte in Deutschland und International

Leichter Rückgang des Personalbestands in Deutschland



in FTE

	2020	2021	2022	2023	2024
Konzern	226.291	216.528	206.759	199.652	198.194
Deutschland	89.032	85.200	81.469	78.600	74.550
International	137.258	131.368	125.290	121.052	123.644

Der Personalbestand im Konzern sinkt weiterhin. Der absolut größte Personalbestandsrückgang fand mit -4.050 FTE (5,2 Prozent) in Deutschland statt, wohingegen die USA mit 2.453 FTE (3,9 Prozent) an Personal zulegte.

Beschäftigte nach operativen Segmenten

Konzern-Personalbestand sinkt leicht

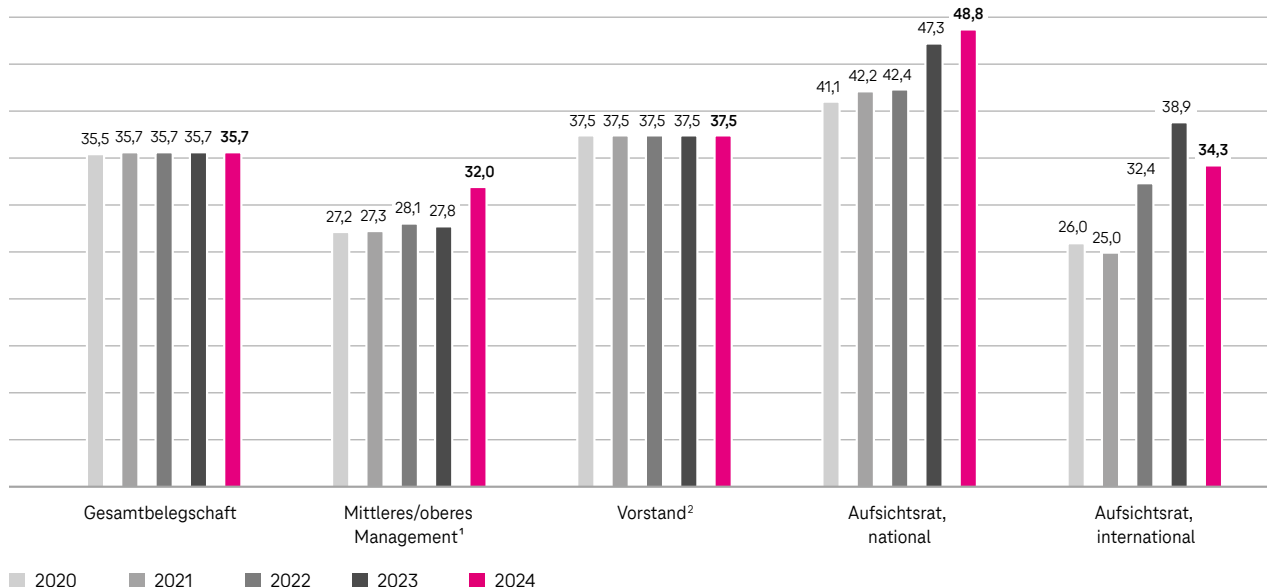
in FTE	2020	2021	2022	2023	2024
Deutschland	67.956	61.768	59.014	59.709	57.303
USA	71.304	71.094	67.088	62.677	65.154
Europa	41.272	35.319	34.083	32.932	32.761
Systemgeschäft	26.490	26.175	27.392	26.036	25.691
Group Headquarters & Group Services	16.585	19.498	18.353	18.190	17.184
Group Development	2.684	2.674	828	108	100
Konzern	226.291	216.528	206.759	199.652	198.194

Der Personalbestand im Konzern sank im Vergleich zum Vorjahresende leicht um 0,7 Prozent. In unserem operativen Segment Deutschland reduzierte sich die Anzahl der Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahresende um 4,0 Prozent. Die Inanspruchnahme sozialverträglicher Instrumente zum Personalumbau, wie z. B. Engagierter Ruhestand oder Altersteilzeit, setzte sich fort. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden in unserem operativen Segment USA erhöhte sich gegenüber dem Jahresende 2023 um 4,0 Prozent. Zu dieser Entwicklung trugen v. a. der höhere Personalbestand im Einzelhandel zur Betreuung der wachsenden Kundenbasis von T-Mobile US sowie der Erwerb von Ka'ena im zweiten Quartal 2024 bei. In unserem operativen Segment Europa sank die Mitarbeiterzahl gegenüber dem Jahresende 2023 leicht um 0,5 Prozent, insbesondere in Griechenland. Die Mitarbeiterzahl in unserem operativen Segment Systemgeschäft ist gegenüber dem Jahresende 2023 um 1,3 Prozent gesunken. Dies resultierte im Wesentlichen aus dem Personalabbau im klassischen Infrastrukturgeschäft. Der Mitarbeiterbestand im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Vorjahresende um 5,5 Prozent. Dies ist im Wesentlichen durch den fortgesetzten Personalumbau, insbesondere im Vorstandsbereich „Technologie und Innovation“ und bei Vivento, bedingt.

Frauenanteil im Konzern

Stabile Entwicklung des Frauenanteils

in %

¹ 2020–2023 MG1–4; 2024 MG1–5.² Konzernvorstand.

Die Deutsche Telekom engagiert sich für eine inklusive und faire Arbeitsumgebung mit dem Ziel, eine Magenta-Welt zu schaffen, in der jede Person ein Gefühl von Zugehörigkeit verspürt.

Die Vielfalt an Hintergründen, Erfahrungen, Perspektiven und Fähigkeiten wird dabei als Schlüssel zum Geschäftserfolg angesehen. Das Unternehmen schafft ein sicheres und offenes Arbeitsumfeld für alle, mit besonderem Fokus auf Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit.

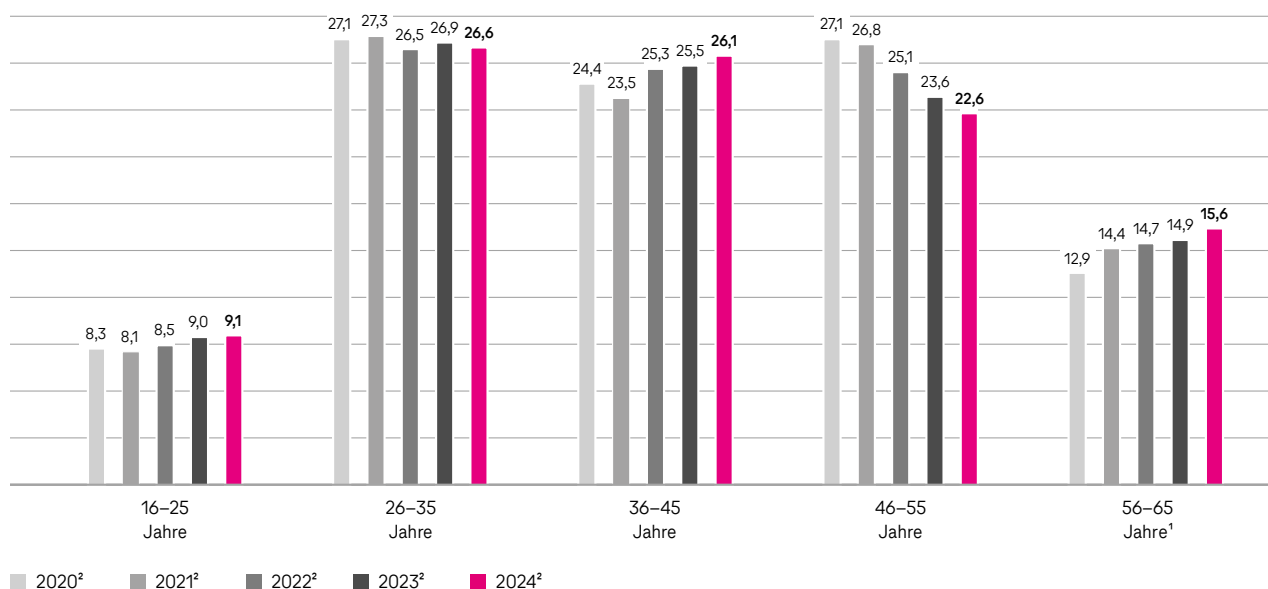
Dies wird unterstützt durch strategische Steuerung, regelmäßige Berichterstattung, interne und externe Partnerschaften sowie globale und lokale Initiativen. Beispiele hierfür sind Lernangebote sowie die Arbeit mit und von unseren Mitarbeitenden-Netzwerken.

Die Deutsche Telekom engagiert sich für die Förderung von fairen Chancen. Das Unternehmen hatte sich die Ambition gesetzt, in allen Unternehmenssegmenten auf den oberen und mittleren Führungsebenen bis Ende 2025 einen Frauenanteil von 30 Prozent zu erreichen. Damit wird zum Beispiel unter anderem den Forderungen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) Rechnung getragen. Hierbei wird nach dem Prinzip der Besten-Selektion vorgegangen.

Altersstruktur im Konzern

Durchschnittsalter im Konzern konstant

in %



	2020 ²	2021 ²	2022 ²	2023 ²	2024 ²
Ø Alter (in Jahren)	41,5	41,8	41,7	41,4	41,4

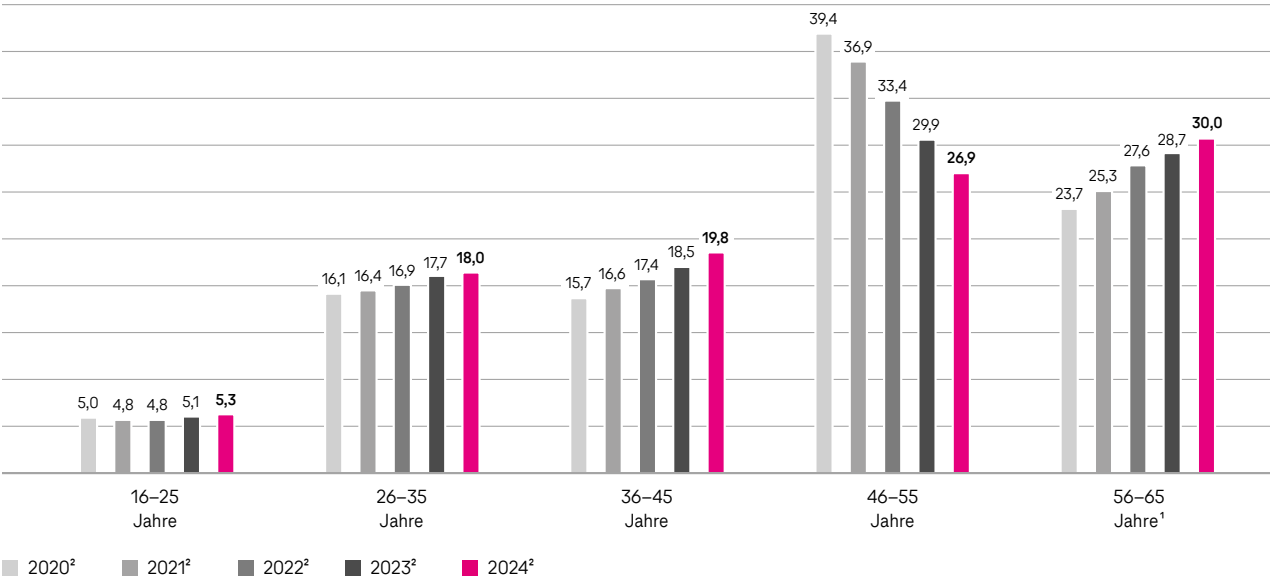
¹ Inkl. > 65 Jahre.² Ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, Geomobile GmbH, DT International Finance B. V., GTS Ukraine.

Im Vergleich zum Vorjahr bleibt das Durchschnittsalter im Konzern konstant bei 41,4 Jahren. Der Anteil der 16–25-Jährigen steigt ganz leicht auf 9,1 Prozent, wobei der Anteil der 26–35-Jährigen um 0,3 Prozentpunkte abnimmt. Die Altersgruppe der 36–45-Jährigen nimmt um 0,6 Prozentpunkte deutlich zu und beträgt nun 26,1 Prozent. Der Anteil der 46–55-Jährigen sinkt um 1,0 Prozentpunkte. Bei den 56–65-Jährigen ist hingegen ein Zuwachs um 0,7 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Altersstruktur in Deutschland

Geringeres Durchschnittsalter der deutschen Belegschaft setzt sich fort

in %



	2020 ²	2021 ²	2022 ²	2023 ²	2024 ²
Ø Alter (in Jahren)	46,6	46,8	46,8	46,5	46,3

¹ Inkl. > 65 Jahre.

² Ohne Detecon International GmbH, ORBIT Gesellschaft für Applikations- und Infosysteme mbH, GeoMobile GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Comfortcharge GmbH, Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Toll4Europe GmbH, operational services GmbH & Co. KG, goingsoft Deutschland GmbH.

Das zweite Jahr in Folge ist in Deutschland ein Rückgang des Durchschnittsalters zu verzeichnen. Erstmals seit 2018 liegt das Durchschnittsalter in Deutschland wieder bei 46,3 Jahren.

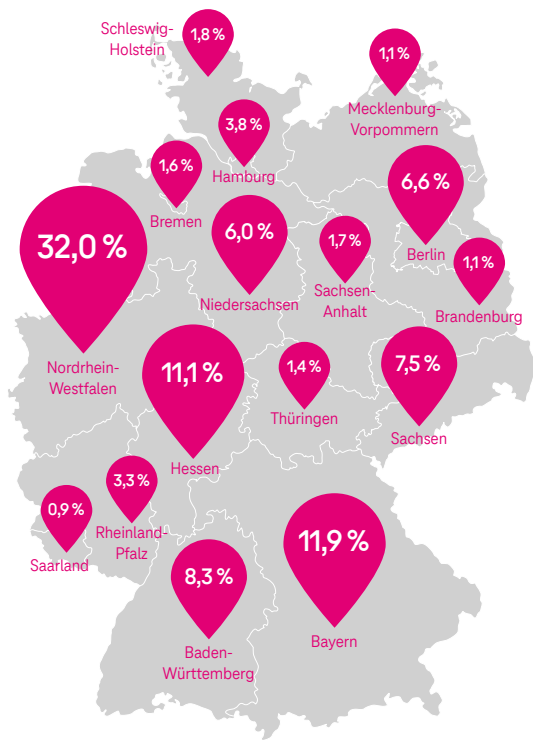
Der größte Rückgang wurde erneut in der Gruppe der 46–55-Jährigen mit 3,0 Prozentpunkten verzeichnet. Gleichzeitig steigt der Anteil der über 56-Jährigen um 1,3 Prozentpunkte auf 30,0 Prozent an. Der Anteil der über 45-Jährigen reduziert sich insgesamt von 58,6 Prozent auf 56,9 Prozent.

Die Telekom in Deutschland erreicht zunehmend eine ausgewogene Altersstruktur, die vielfältige Kompetenzen und Perspektiven vereint. Dies stärkt Innovation, Leistungsfähigkeit und Resilienz des Unternehmens und ermöglicht eine Balance zwischen Beständigkeit und Erneuerung.

Gleichzeitig steht die Telekom vor der Herausforderung, den bevorstehenden Ruhestand vieler Mitarbeitenden der sogenannten Babyboomer-Generation zu bewältigen. Ein zentraler Aspekt ist der Wissenstransfer an jüngere Mitarbeitende, um den Übergang reibungslos zu gestalten und die Geschäftskontinuität zu sichern.

Beschäftigte in Deutschland nach Bundesländern

Präsenz in allen Bundesländern



in FTE

	2024 ¹
Nordrhein-Westfalen	23.469
Bayern	8.689
Hessen	8.154
Baden-Württemberg	6.045
Sachsen	5.504
Berlin	4.822
Niedersachsen	4.400
Hamburg	2.782
Rheinland-Pfalz	2.389
Schleswig-Holstein	1.311
Sachsen-Anhalt	1.277
Bremen	1.174
Thüringen	994
Brandenburg	825
Mecklenburg-Vorpommern	775
Saarland	655

¹ Ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, goingsoft Deutschland GmbH, Detecon International GmbH, ORBIT Gesellschaft für Applikations- und Infosysteme mbH, GeoMobile GmbH, Comfortcharge GmbH.

Die Telekom ist mit ihren ausgezeichneten Netzen, Produkten und Services in ganz Deutschland vertreten. Mitarbeitende sorgen in jedem Bundesland dafür, dem Kundenversprechen gerecht zu werden und Nähe zu schaffen, wo Entfernungen trennen.

Nach wie vor bleibt Nordrhein-Westfalen, mit über 23.000 FTE, das Bundesland mit den meisten Mitarbeitenden. Das zweit- und drittstärkste Bundesland sind Bayern und Hessen mit jeweils über 8.000 Mitarbeitenden.

Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen

Beamtenanteil an der Belegschaft sinkt kontinuierlich

in FTE

	2020	2021	2022	2023	2024
Aktive Beamte	10.583	9.653	8.381	6.891	5.801
In sich beurlaubte Beamte (ISB) ¹	405	311	256	212	152
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG) ¹	7.423	6.773	5.836	4.942	3.728
Summe Beamte	18.412	16.736	14.474	12.045	9.681
Arbeitnehmer Deutschland	70.620	68.424	66.995	66.555	64.869
Summe Beschäftigte Deutschland	89.032	85.160	81.469	78.600	74.550
Arbeitnehmeranteil Deutschland	79,3 %	80,3 %	82,2 %	84,7 %	87,0 %
Beamtenanteil Deutschland	20,7 %	19,7 %	17,8 %	15,3 %	13,0 %

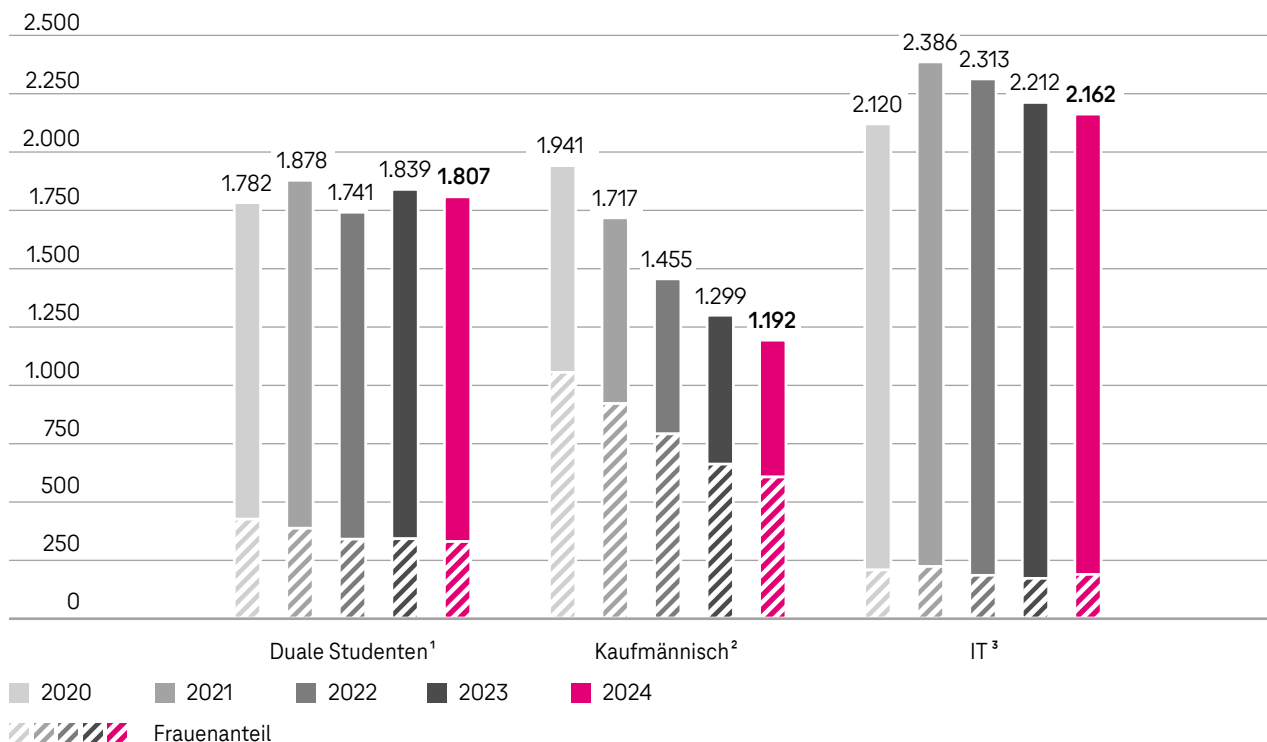
¹ Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

Im Geschäftsjahr 2024 reduzierte sich der Anteil der Beschäftigten mit Beamtenstatus auf 13,0 Prozent, der Arbeitnehmeranteil stieg somit um 2,3 Prozentpunkte auf 87,0 Prozent. Diese Entwicklung war vorhersehbar, da die Deutsche Telekom seit ihrer Privatisierung im Jahr 1995 keine neuen Beschäftigten mit Beamtenstatus mehr einstellt. Die Zahl der verbleibenden Mitarbeitenden mit Beamtenstatus verringert sich kontinuierlich durch natürliche Altersabgänge, Versetzung zu Behörden sowie durch den Eintritt in den Engagierten Ruhestand oder die Passivphase der Altersteilzeit.

Auszubildende und Studierende in Deutschland

Fördern, vernetzen, wachsen: Die Telekom und ihre Auszubildenden

in Köpfen



in Köpfen

		2020	2021	2022	2023	2024
Duale Studenten ¹	Gesamt	1.782	1.878	1.741	1.839	1.807
	Frauen	424	385	338	340	328
Kaufmännisch ²	Gesamt	1.941	1.717	1.455	1.299	1.192
	Frauen	1.054	920	790	660	605
IT ³	Gesamt	2.120	2.386	2.313	2.212	2.162
	Frauen	206	221	183	170	187
Summe	Gesamt	5.843	5.981	5.509	5.350	5.161
	Frauen	1.684	1.526	1.311	1.170	1.120

¹ Beispiele duale Studiengänge: Informatik, Wirtschaftsinformatik, IT-Security.

² Beispiele kaufmännische Berufe: Kaufleute für Büromanagement, Kaufleute für Dialogmarketing, Kaufleute im Einzelhandel.

³ Beispiele IT-Berufe: IT-Systemelektroniker*innen, IT-Systemkaufleute, Fachinformatiker*innen Fachrichtung Anwendungsentwicklung/Systemintegration.

Im vergangenen Jahr hat die Deutsche Telekom erneut Maßstäbe in der Förderung junger Talente gesetzt und einen bemerkenswerten Schwerpunkt auf ihre Ausbildungsprogramme gelegt. Mit über 1.800 dualen Ausbildungs- und Studienplatzangeboten ermöglichte das Unternehmen zahlreichen jungen Menschen den Einstieg in die Berufswelt.

Durch die gezielte Analyse und Förderung der unterschiedlichen Potenziale junger Menschen wurde eine inklusive und unterstützende Ausbildungsumgebung geschaffen. Unter bestimmten Voraussetzungen hatten Auszubildende und dual Studierende die Option, ihre Ausbildung oder ihr Studium in Teilzeit zu absolvieren – beispielsweise, wenn sie alleinerziehend waren.

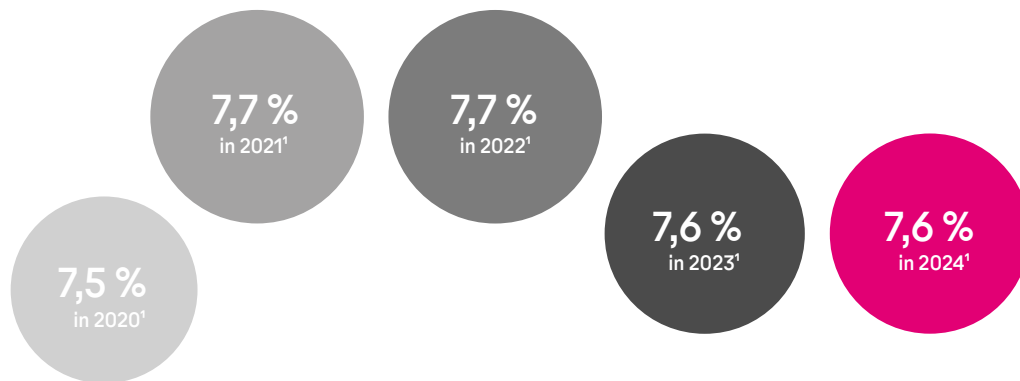
Im Jahr 2024 hat die Telekom eine Vereinbarung auf den Weg gebracht, die mobile Ausbildung für Auszubildende ermöglicht. Mit dem Angebot wird die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Lernenden gefördert und eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung und Privatleben ermöglicht. Damit gewinnt die Ausbildung im Konzern deutlich an Attraktivität. Zur Teilnahme an mobiler Ausbildung müssen gewisse Voraussetzungen wie beispielsweise die Zustimmung der Lernbegleitenden und Business Expert*innen erfüllt sein. Überwiegend verbringen die Lernenden die betriebliche Zeit vor Ort. Für dual Studierende gibt es seit 2021 eine Regelung zur Teilnahme an Mobile Working.

Die Digitalisierung nimmt bei der Deutschen Telekom eine Schlüsselrolle in der Ausbildung ein. Digitale und innovative Medien werden konsequent von der Rekrutierung bis zum Übergang in den Konzern integriert. Der pädagogische Ansatz des Unternehmens basiert darauf, den Umgang mit digitalen Technologien fest im Ausbildungs- und Studienalltag zu verankern. Diese Medien sind ein zentraler Bestandteil der Ausbildung – insbesondere bei der Planung, Dokumentation und Reflexion des individuellen Lernprozesses.

Der Wissensaustausch und die Weitergabe von Know-how über digitale Plattformen haben innerhalb der Unternehmenskultur einen hohen Stellenwert. Konzernweite Tools fördern aktiv die Zusammenarbeit und unterstützen die persönliche Entwicklung der Auszubildenden und Studierenden. Die Lernenden nutzen spezielle Plattformen, um ihren Fortschritt zu dokumentieren, mit ihren Lern- und Studienbegleiter*innen zu kommunizieren und ihre nächsten Lernschritte eigenverantwortlich zu steuern. Dieser Ansatz stärkt die Selbstverantwortung und bietet den Auszubildenden sowie Studierenden Raum für persönliche Entfaltung und Weiterentwicklung.

Beschäftigte mit Schwerbehinderungen in Deutschland

Telekom fördert Menschen mit Behinderungen



¹ Ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, goingsoft Deutschland, Toll4Europe GmbH, GeoMobile GmbH, Comfortcharge GmbH.

Auch im Jahr 2024 übertrifft die Deutsche Telekom mit einer Quote von 7,6 Prozent den gesetzlichen Mindestanteil von 5 Prozent schwerbehinderter Beschäftigter deutlich.

Die Deutsche Telekom engagiert sich aktiv mit umfangreichen Maßnahmen und Aktivitäten für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in ihrer Belegschaft. Dabei setzt sie sich zum Ziel, nicht nur eine berufliche Existenzgrundlage zu schaffen, sondern auch die langfristige berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderung zu fördern.

Dazu hat das Unternehmen verschiedene Initiativen für eine inklusive Arbeitsumgebung etabliert. Diese beziehen sich auf Maßnahmen für eine behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsumfelds, zur Anpassung von Arbeitsplätzen sowie zur Bereitstellung technischer Hilfsmittel. Aber auch die Einrichtung einer Hotline speziell für Fragen von gehörlosen und höreingeschränkten Beschäftigten rund um Personalthemen ist Teil des Maßnahmenportfolios. Damit bekräftigt die Telekom ihr Engagement für Barrierefreiheit und Chancengleichheit. Die Hotline stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Hörfähigkeit, gleichermaßen Zugang zu Unterstützungsangeboten haben.

Die Telekom sieht Menschen mit Behinderung als gleichwertige Mitarbeitende und als einen wesentlichen Teil der Unternehmensvielfalt. Diese Vielfalt stellt für das Unternehmen nicht nur eine Bereicherung dar, sondern ist auch eine Quelle für gemeinsames Lernen und nachhaltigen Erfolg.

Das Engagement der Telekom hinsichtlich der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention findet ihren Ausdruck in der Konzerninklusionsvereinbarung und dem dazugehörigen Aktionsplan 2.0. Die Werte der Konvention sind fest in der Unternehmenskultur der Telekom verankert und dienen als Basis für die Förderung von Barrierefreiheit, Gleichstellung und der Inklusion von Menschen mit Behinderung. Für die Telekom ist dies nicht nur eine Verpflichtung, sondern auch ein wichtiger Baustein für die Schaffung einer vielfältigen und starken Arbeitswelt.