

Deutsche Telekom

2024

HR FACTBOOK



Connecting
your world.

Inhalt

3 Auf einen Blick

- 3 Zum HR Factbook 2024
- 4 Geltungsbereich
- 5 Deutsche Telekom im Überblick: Konzern
- 6 Deutsche Telekom im Überblick: Deutschland

7 Unsere Mitarbeiter

- 7 Beschäftigte nach Standort
- 8 Beschäftigte in Deutschland und International
- 9 Beschäftigte nach operativen Segmenten
- 10 Frauenanteil im Konzern
- 11 Altersstruktur im Konzern
- 12 Altersstruktur in Deutschland
- 13 Beschäftigte in Deutschland nach Bundesländern
- 14 Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen
- 15 Auszubildende und Studierende in Deutschland
- 17 Beschäftigte mit Schwerbehinderungen in Deutschland

18 Fähigkeiten und Leistungspotenzial

- 18 Weiterbildung im Konzern
- 20 Digitale Experten im Konzern
- 21 Start up! Trainee-Programm
- 22 Global Talent Hub
- 23 Entwicklungsprogramm levelUP!NextGeneration
- 24 Führungskräfteentwicklung levelUP!

25 Organisationskultur

- 25 Ergebnisse Pulsbefragung 2024
- 29 Stimmung im Konzern
- 30 Engagement-Score im Konzern
- 31 Working in the Digital Age

32 Kosten und Produktivität

- 32 Personalaufwand und Personalaufwandsquote
- 33 Total Workforce Costs
- 34 Personalaufwand und Gesamtaufwand
- 35 Umsatz und EBITDA AL pro Mitarbeiter
- 36 Total Workforce Quote
- 37 genial@telekom in Deutschland
- 38 Fluktuationsquote
- 39 Einstellungen in Deutschland
- 40 Sozial verträgliche Personalreduktion in Deutschland
- 41 Vivento Mitarbeiterzahlen
- 42 Gesundheitsquote in Deutschland
- 43 Arbeitsunfälle in Deutschland
- 44 Impressum

Auf einen Blick

Zum HR Factbook 2024



Liebe Leserschaft,

unsere Welt verändert sich rasant. Global schwindet das Vertrauen in Institutionen – eine Entwicklung, die uns als Arbeitgeber besorgt. Gleichzeitig bleibt das Vertrauen in die Deutsche Telekom ungebrochen. Es ist eine Verantwortung, der wir uns bewusst stellen. Denn wir stehen als Unternehmen für das, was Menschen verbindet, nicht trennt. Das haben wir in unserem Markenversprechen verankert: „Connecting Your World“. Und in unserem Purpose: „Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle dabei sind.“

„Alle“ umfasst unsere Kundinnen und Kunden – unabhängig von ihrem individuellen Hintergrund. Unser Ziel ist es, allen Menschen den Zugang zur digitalen Welt zu ermöglichen. Wir wollen ihr Leben erleichtern und bereichern. Wir fördern Teilhabe und verbinden unsere Kundinnen und Kunden mit allem, was in ihrem persönlichen und geschäftlichen Leben wichtig ist.

„Alle“ schließt ebenso unsere Mitarbeitenden ein – all jene, die täglich ihr Bestes für die Telekom geben. Wir setzen uns dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle ihr volles Leistungspotenzial entfalten können. Und wir sind davon überzeugt, dass unsere vielfältige Belegschaft, die unterschiedliche Blickwinkel berücksichtigt, zu besseren Entscheidungsprozessen führt und somit auch maßgeblich für den Unternehmenserfolg der Telekom ist. Mit dem besten Team wollen wir auch in Zukunft erfolgreich sein.

Das Jahr 2024 hielt erneut große Herausforderungen für uns bereit. Der demografische Wandel und der anhaltende Fachkräftemangel erfordern innovative Strategien. Denn wir wollen unsere Belegschaft gezielt weiterentwickeln und gleichzeitig Talente gewinnen und langfristig binden – sowohl auf lokaler als auch auf globaler Ebene.

Als weltweit agierendes Unternehmen ist eine vernetzte und digital arbeitende Belegschaft für uns essenziell. Nur so können wir den dynamischen Anforderungen unserer Branche gerecht werden und neue Märkte erfolgreich erschließen. Der technologische Fortschritt, insbesondere die Integration künstlicher Intelligenz, eröffnet uns enorme Chancen – fordert uns aber gleichzeitig heraus, neue Wege zu gehen, um unser Unternehmen zukunftssicher aufzustellen. Damit sich das Schwungrad – unser Symbol für unsere neue Strategie – weiterdreht, müssen wir uns also alle immer wieder neu erfinden.

In diesem dynamischen Umfeld sind unsere über 198.000 Mitarbeitenden in 33 Ländern der Schlüssel zu unserem Erfolg. Sie sind der Kopf und das Herz der Telekom. Sie vereinen vielfältige Perspektiven und Kompetenzen, die uns als globales Unternehmen stärken. Mit ihrem Engagement tragen sie alle dazu bei, dass wir zur führenden digitalen Telko werden. So haben wir im vergangenen Jahr zusätzlich an Schwung gewonnen. Die Deutsche Telekom ist die wertvollste Telko-Marke der Welt und wir bleiben wertvollste Unternehmensmarke Europas – mit den besten Netzen, dem besten Service und einer Unternehmenskultur, in der jeder Mensch zählt. Denn nur in einem Umfeld, in dem sich alle entfalten können und damit wirklich etwas bewirken, erreichen wir gemeinsam unser Bestes – für uns selbst und für die Telekom. Das ist es, was für mich das beste Team ausmacht.

Wir laden Sie herzlich ein, im HR Factbook 2024 mehr über die Entwicklungen, Zahlen und Herausforderungen zu erfahren, die unsere Transformation prägen. Es ist ein Spiegel unserer Reise und verdeutlicht unseren Anspruch, die Chancen des digitalen Wandels mit Verantwortung, Innovationskraft und Menschlichkeit zu gestalten.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Herzliche Grüße

Ihre Birgit Bohle

Vorständin Personal und Recht, Arbeitsdirektorin

Geltungsbereich

Die Angaben im Bericht beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr 2024 mit Stichtag 31. Dezember 2024. Ausnahmen sind entsprechend gekennzeichnet. Alle Zahlen basieren auf detaillierteren Daten. Da einige Werte gerundet dargestellt sind, können Summenwerte geringfügig abweichen. Zur Bildung mancher Quoten werden Jahresdurchschnittswerte verwendet. Die Zahlen werden häufig unterteilt in die Kategorien „Deutschland“, „International“ sowie „Konzern“. Dabei meint „Deutschland“ den Standort der Mitarbeitenden in Deutschland (unabhängig vom Segment). „International“ bezeichnet alle Mitarbeitenden an Standorten außerhalb Deutschlands und „Konzern“ bezieht sich auf alle Mitarbeitenden. Einige Daten sind gemäß unseren operativen Segmenten aufgeteilt – also nach Deutschland, USA, Europa, Group Development und dem Systemgeschäft. Group Headquarters & Group Services (GHS) umfasst alle Konzerneinheiten, die nicht direkt einem der operativen Segmente zugeordnet sind.

Die im HR Factbook dargestellten Kennzahlen basieren auf den konsolidierten Daten der Deutschen Telekom AG und entsprechen denen des Konzern-Geschäftsberichts. Einzelne Kennzahlen werden nur für Teile des Konzerns erhoben; beispielsweise sind Daten von T-Mobile US nicht durchgängig enthalten. Entsprechende Einschränkungen sind im Bericht kenntlich gemacht.

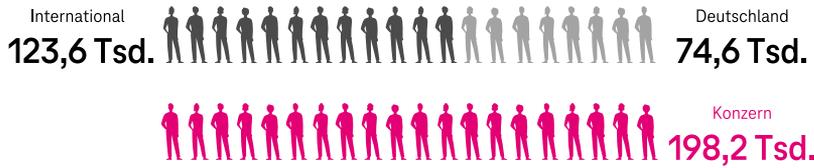
Die Deutsche Telekom hat Standorte in 33 Ländern. Jedes Land setzt unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen, die wir als verpflichtend empfinden und einhalten.

Wir weisen darauf hin, dass T-Mobile US, Inc., Hellenic Telecommunications Organization S.A. (OTE), Magyar Telekom Telecommunications Public Limited Company und Hrvatski Telekom d.d. eigenständige börsennotierte Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigenverantwortlicher Personalpolitik sind.

Wir verwenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum in Überschriften, Grafiken und Fußnoten. Für alle Begleittexte nutzen wir eine neutrale, inklusive Ansprache. Die Größe FTE bedeutet Full Time Equivalent und wird im Factbook als Maßeinheit für die Größe des Personalbestands angegeben. FTE gibt somit an, wie groß die rechnerische Menge an Vollbeschäftigtenäquivalenten im Durchschnitt aus allen Voll- und Teilzeitbeschäftigten ist.

Deutsche Telekom im Überblick: Konzern

Beschäftigte (FTE)



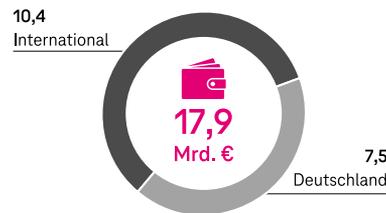
Total Workforce Quote



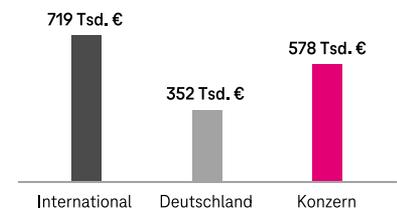
Konzernumsatz



Personalaufwand bereinigt



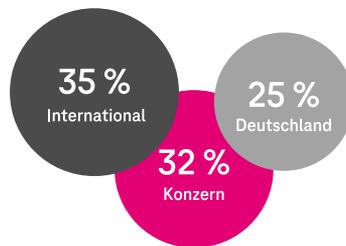
Umsatz pro Mitarbeiter



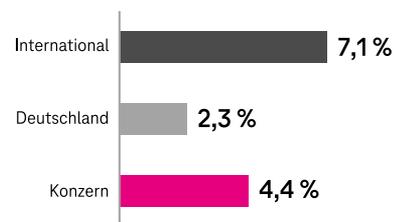
Durchschnittliche Qualifizierungstage je Mitarbeiter¹



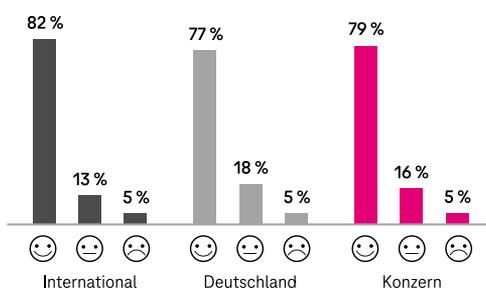
Frauen im oberen und mittleren Management



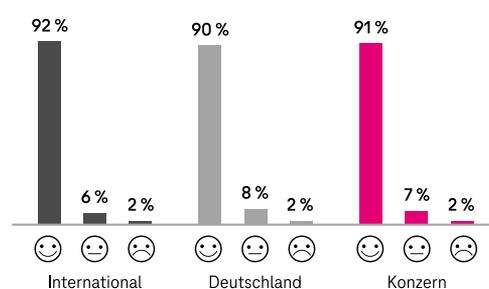
Fluktuationsquote, natürlich¹



Stimmung aller Beschäftigten (ohne Führungskräfte)¹



Stimmung aller Führungskräfte¹



¹Ohne T-Mobile US.

Deutsche Telekom im Überblick: Deutschland

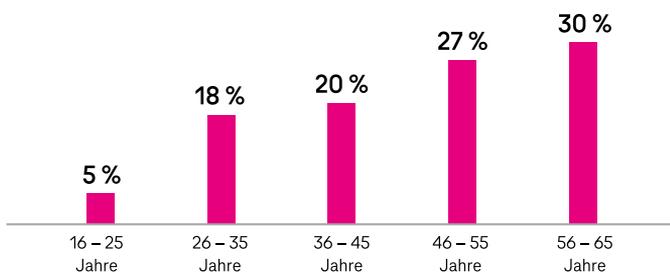
Beschäftigte (FTE)



Auszubildende und Studierende



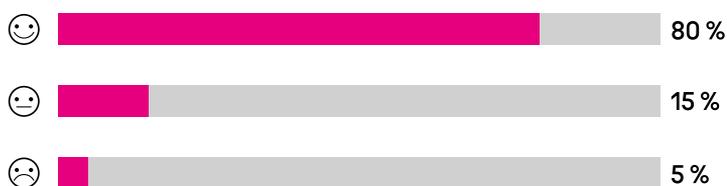
Altersstruktur



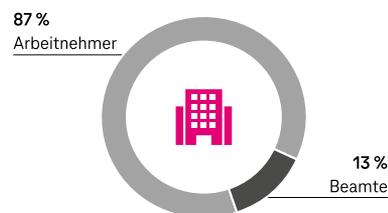
Einstellungen



Mitarbeiterstimmung



Anteil Beamte



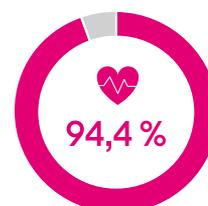
Einsparung durch Mitarbeiterideen



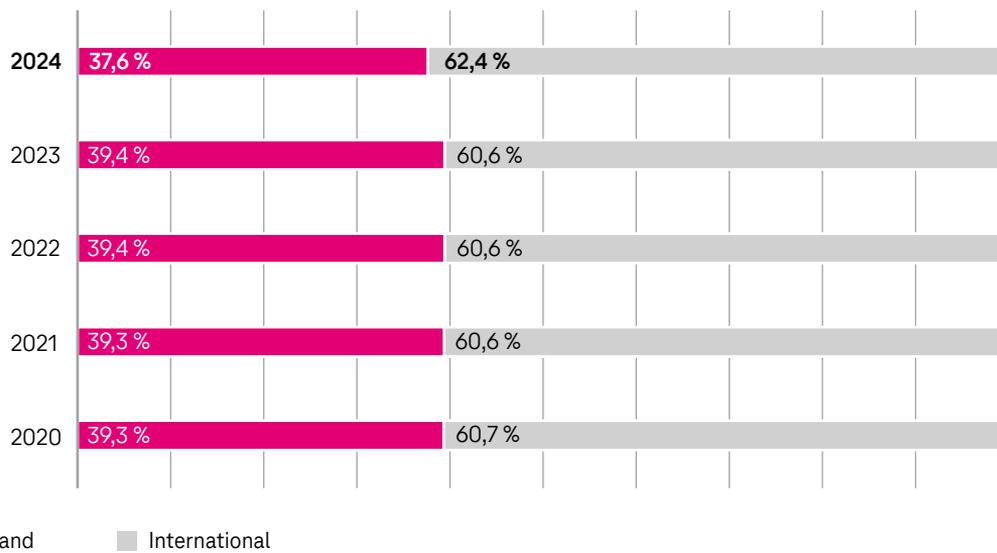
Menschen mit Schwerbehinderung



Gesundheitsquote



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

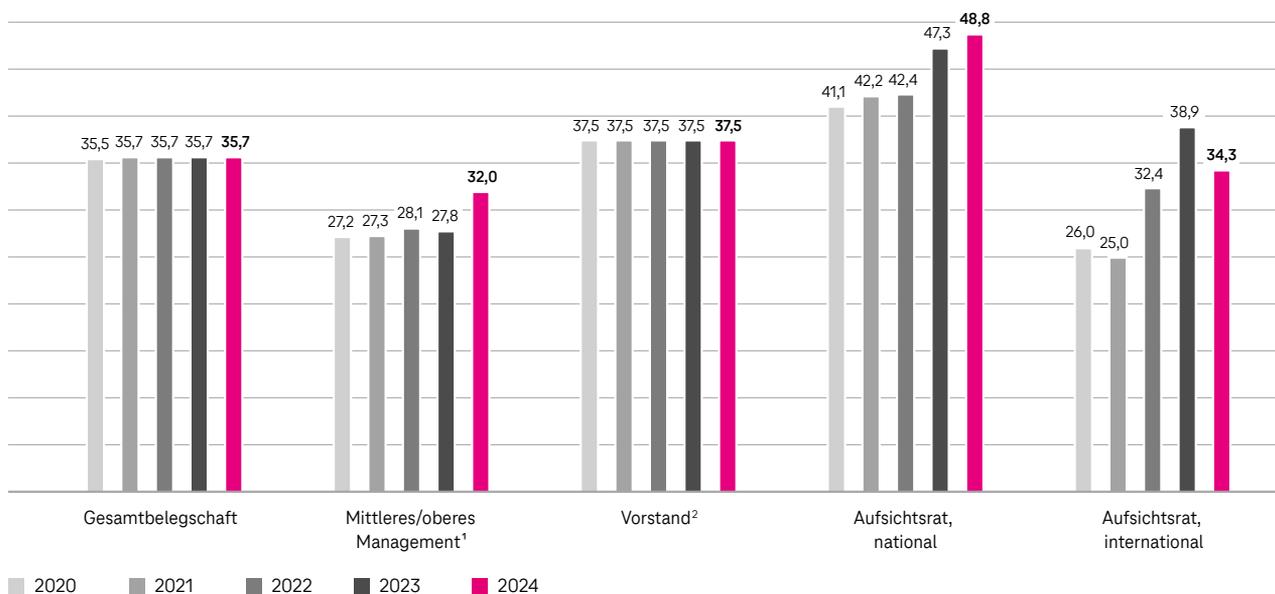
in FTE	2020	2021	2022	2023	2024
Deutschland	67.956	61.768	59.014	59.709	57.303
USA	71.304	71.094	67.088	62.677	65.154
Europa	41.272	35.319	34.083	32.932	32.761
Systemgeschäft	26.490	26.175	27.392	26.036	25.691
Group Headquarters & Group Services	16.585	19.498	18.353	18.190	17.184
Group Development	2.684	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.

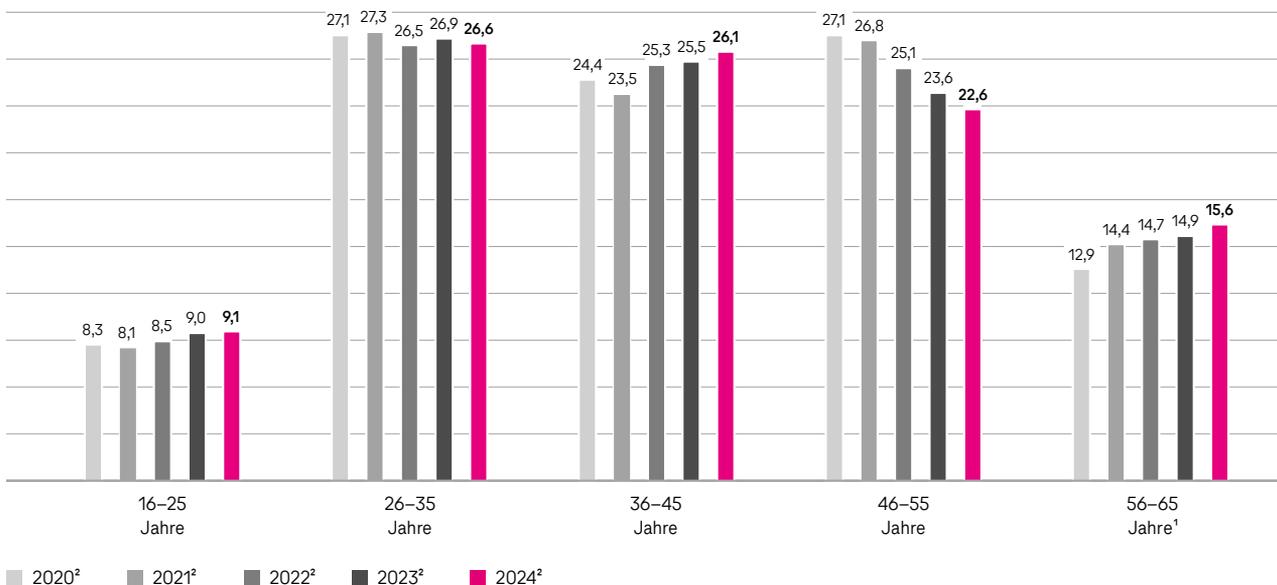
Dies wird unterstützt durch strategische Steuerung, regelmäßige Berichterstattung, interne und externe Partnerschaften sowie globale und lokale Initiativen. Beispiele hierfür sind Lernangebote sowie die Arbeit mit und von unseren Mitarbeitenden-Netzwerken.

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.

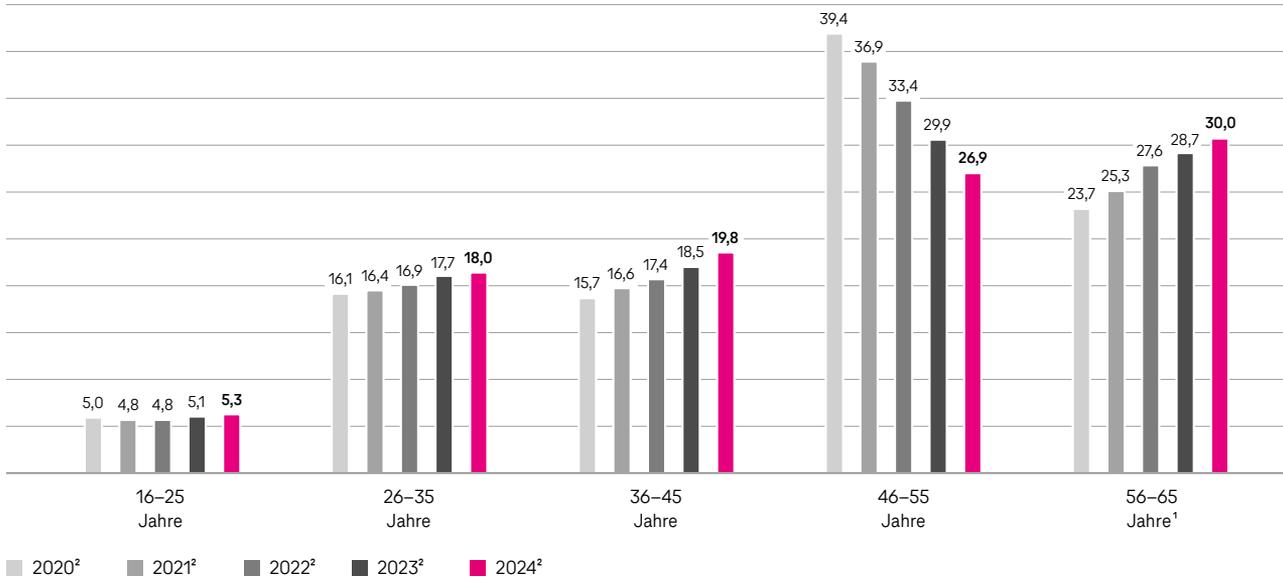
² Ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, Geomobile GmbH, DT International Finance B. V., GTS Ukraine.

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.

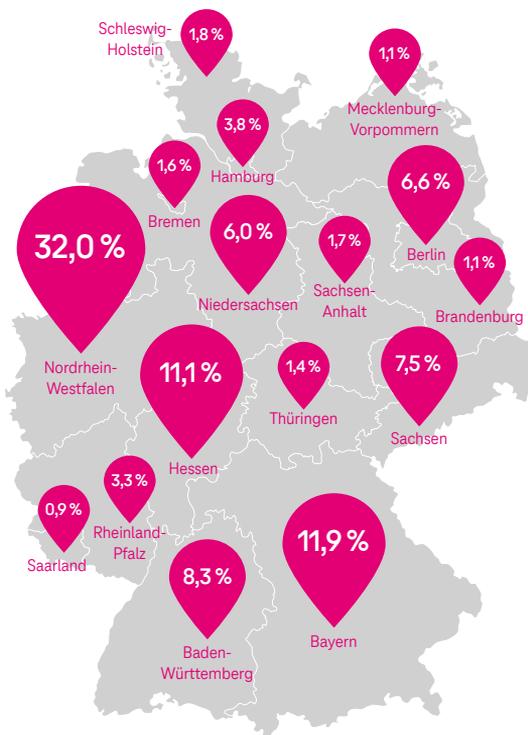
Der größte Rückgang wurde erneut in der Gruppe der 46–55-Jährigen mit 3,0 Prozentpunkten verzeichnet. Gleichzeitig steigt der Anteil der über 56-Jährigen um 1,3 Prozentpunkte auf 30,0 Prozent an. Der Anteil der über 45-Jährigen reduziert sich insgesamt von 58,6 Prozent auf 56,9 Prozent.

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 %

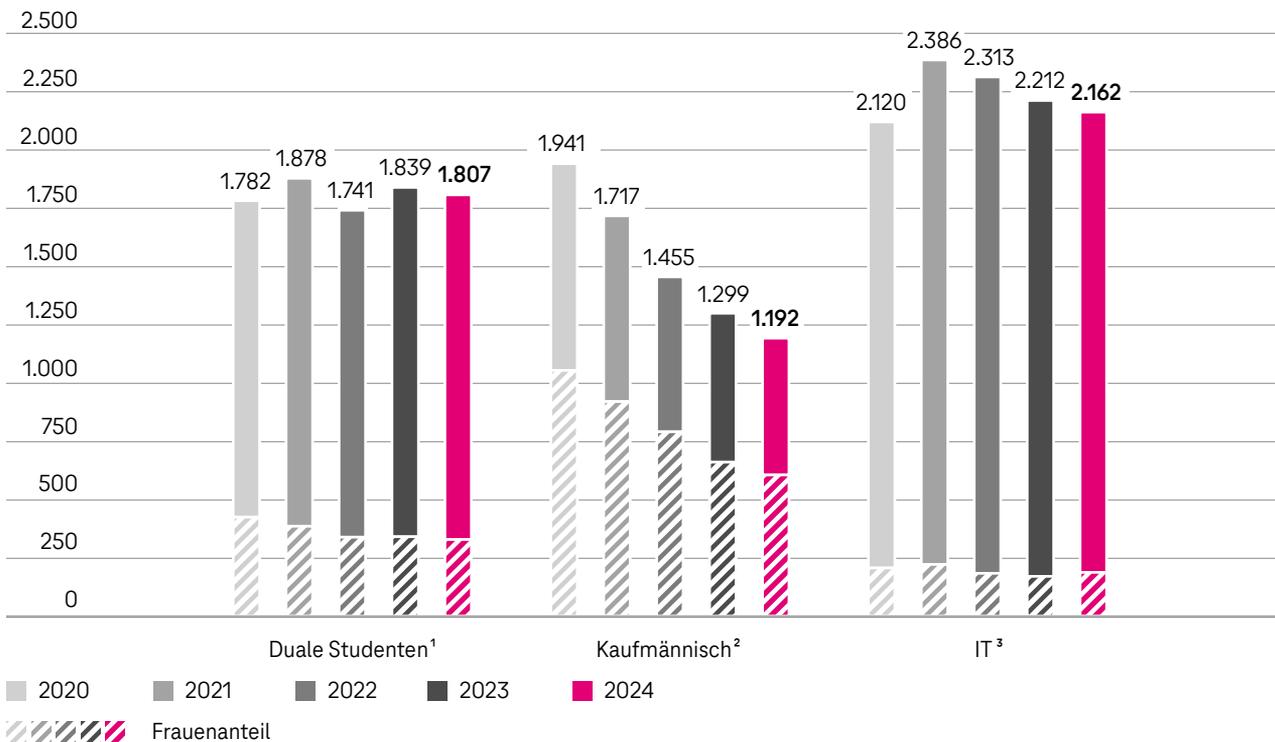
¹ Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

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.

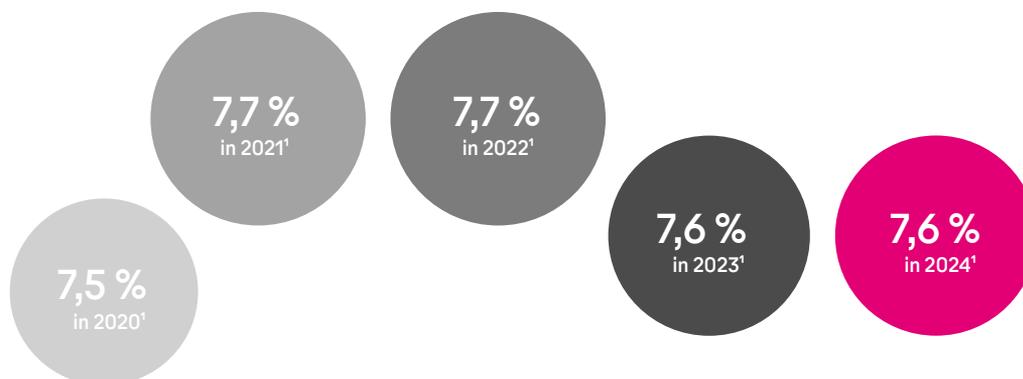
Im Jahr 2024 hat die Telekom eine Vereinbarung auf den Weg gebracht, die mobile Ausbildung für Auszubildende ermöglicht. Mit dem Angebot wird die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Lernenden gefördert und eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung und Privatleben ermöglicht. Damit gewinnt die 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.

Unsere Peer-to-Peer-Lerninitiative „Learning from Experts“ (LEX) erreichte einen neuen Meilenstein und veranstaltete über 6.500 Sessions im Laufe des Jahres – ein Rekord seit der Einführung im Jahr 2018. Dieser bemerkenswerte Erfolg unterstreicht den anhaltenden Wert des informellen, expertengetriebenen Wissensaustauschs innerhalb der Organisation.

Rekordzahlen gab es auch beim levelUP!NextGeneration-Programm, das zukünftige Führungskräfte mit essenziellen Fähigkeiten für das digitale Zeitalter ausstattet. Ebenso erzielte unsere Explorer Journeys-Initiative mit über 15.000 Teilnahmen eine herausragende Resonanz und zeigte die Begeisterung für immersive Lernerfahrungen, die persönliches und berufliches Wachstum fördern.

Das KI-Enabling-Programm für Mitarbeitende der Deutschen Telekom erreichte einen weiteren Meilenstein: 30.000 weitere Personen wurden im Bereich Prompting auf das nächste Level gebracht (weitere Details im Abschnitt zu Digitalen Experten).

Durch die kontinuierliche Erweiterung und Weiterentwicklung der Lernlandschaft bekräftigt die Deutsche Telekom ihr Engagement, Mitarbeitenden die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um in einer sich schnell entwickelnden digitalen Welt erfolgreich zu sein.

Digitale Experten im Konzern

Die Belegschaft stärken: Fortschritte in KI-Kompetenzen und digitaler Transformation



22,7 %

	2021	2022	2023	2024
Anteil digitale Experten ¹	17,7 %	19,7 %	22,0 %	22,7 %

¹ Ohne T-Mobile US.

Im heutigen, sich rasant entwickelnden digitalen Umfeld ist es unverzichtbar, Mitarbeitende mit modernsten technischen und digitalen Fähigkeiten auszustatten. Bei der Deutschen Telekom entspricht das Engagement, technologische Trends vorzusehen, dem Bestreben, eine Kultur des kontinuierlichen Lernens zu fördern. Rückblickend auf 2024 lag der Fokus auf einem breiten Spektrum an Kompetenzen wie KI, Daten, Cloud-Technologien, Cybersicherheit und Datenanalyse. Diese Fähigkeiten sind entscheidend, um Innovationen voranzutreiben, Kundenerlebnisse zu verbessern und Wettbewerbsfähigkeit in einer zunehmend technologiegetriebenen Welt zu sichern.

Ein zentraler Bestandteil der digitalen Lernstrategie war die Abstimmung der Schulungsinitiativen auf transformative technologische Fortschritte. In den letzten zwei Jahren konzentrierten sich die Bemühungen darauf, die Organisation zu befähigen, das Potenzial von KI – insbesondere generativer KI-Tools – zu nutzen. Angesichts des tiefgreifenden Einflusses, den diese Tools auf Produktivität und Kreativität haben können, wurden umfassende Schulungsprogramme eingeführt, um KI als zugänglichen und integralen Bestandteil des täglichen Arbeitsablaufs zu etablieren.

Aufbauend auf dem Erfolg des umfassenden KI-Enablement-Programms im Jahr 2023, das 66.000 Teilnehmende erreichte, markierte 2024 einen bedeutenden Schritt in der Weiterentwicklung von KI-Kompetenzen. Beginnend mit der Schaffung eines grundlegenden Bewusstseins und Verständnisses für die neue Technologie und deren Tools, entwickelte sich der Fokus 2024 hin zu praxisnahen Erfahrungen und Kompetenzentwicklung in drei Schlüsselbereichen:

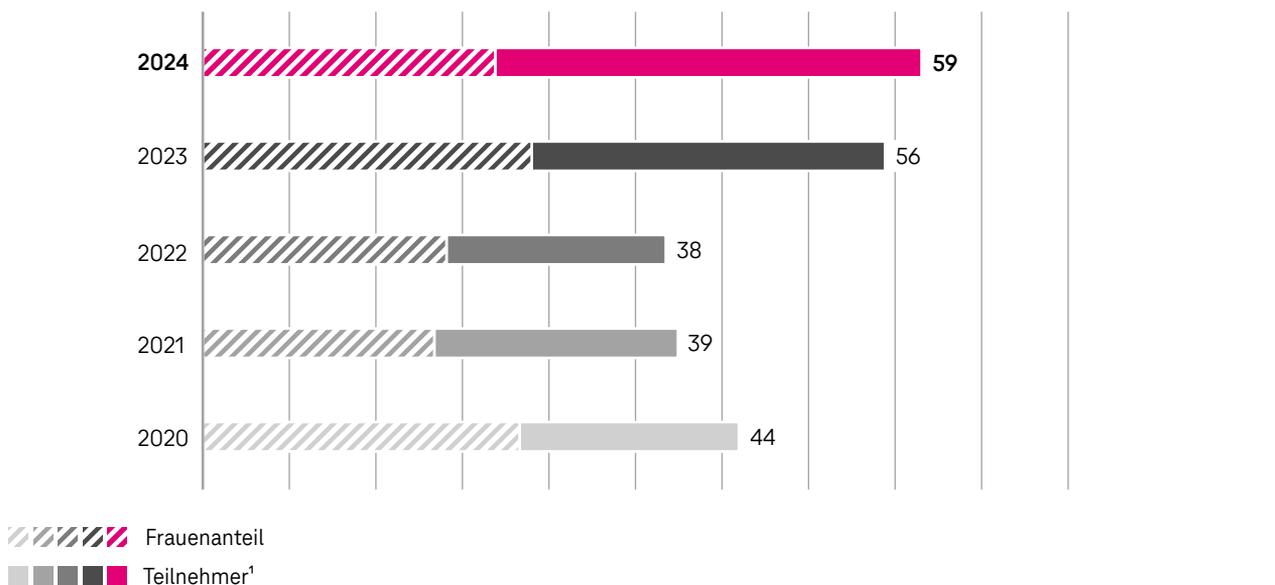
- Entwicklung von Prompting-Fähigkeiten: Mitarbeitende befähigen, effektive KI-Interaktionen zu meistern.
- Stärkung von Enablement-Programmen für konkrete Tools wie askT und Microsoft Copilot.
- Lokalisierung von Lernprodukten und Anpassung der Lerninhalte an verschiedene lokale Sprachen der Unternehmenseinheiten.

Während das Jahr 2023 auf die Schaffung von Bewusstsein und ein grundlegendes Verständnis abzielte, stand 2024 im Zeichen der praktischen Befähigung. Mitarbeitende testeten und implementierten aktiv ihre Erkenntnisse, was zur Befähigung von 30.000 Nutzenden in Prompting-Skills führte. Initiativen wie Explorer Prompting, Explorer Gen AI, DT Digital Promptathons, Train-the-Promptathon-Trainer sowie gezielte Tool-Schulungen zu Plattformen wie askT und Microsoft Copilot trieben diese Entwicklung voran.

Start up! Trainee-Programm

Förderung von Talenten für das digitale Zeitalter

in Köpfen



	2020	2021	2022	2023	2024
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! ¹	44	39	38	56	59
(in Köpfen)	59 %	49 %	53 %	48 %	41 %

¹ Die Programmdauer beträgt 15 bis 18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr. Das Programm wird nur in Deutschland angeboten.

Unser Start up! Traineeprogramm bietet aufstrebenden Topabsolvent*innen eine Einstiegsmöglichkeit, um eine Karriere in einem bestimmten Bereich zu starten und zu Expert*innen und Führungskräften heranzuwachsen, die die digitale Zukunft gestalten. Über einen Zeitraum von 18 Monaten bringen Trainees neue Skills, eine strategische Vision und eine digitale Game-Changer-Mentalität ein, während sie verschiedene Geschäftsbereiche in Deutschland und im Ausland erkunden und praktische Erfahrung durch herausfordernde Projekte sowie kundenorientierte Einsätze sammeln.

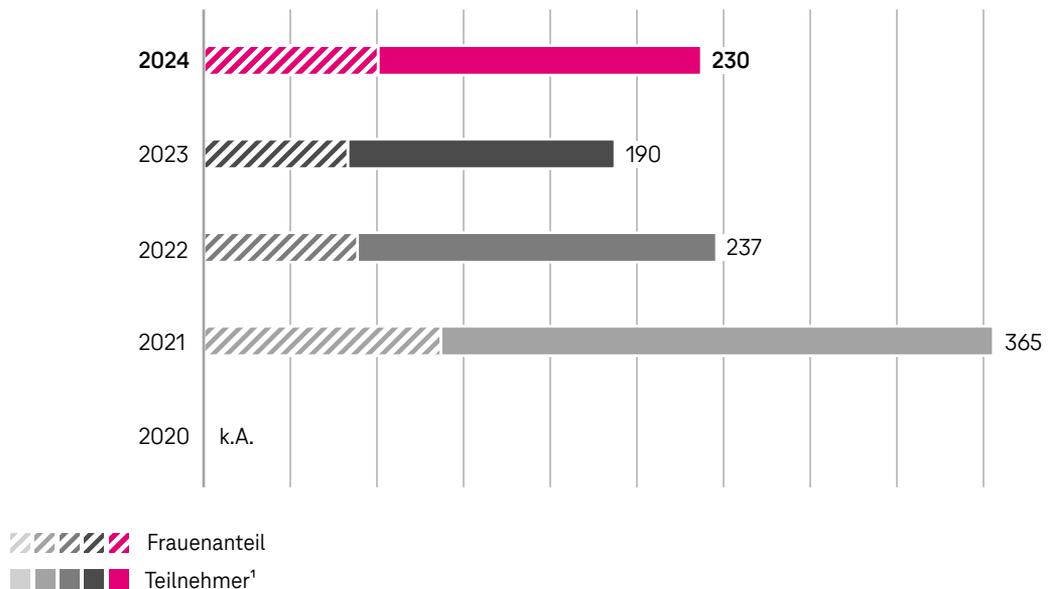
Innovative Formate mit einem starken Fokus auf Eigenverantwortung, Neugier und Netzwerken ermöglichen es Trainees, einen auf ihre beruflichen Interessen abgestimmten Weg einzuschlagen, der kontinuierliches Lernen und Wachstum fördert. „Magenta Friday“ dient zum Beispiel als dynamische Community-Plattform für Kreativität und Zusammenarbeit. Trainees treiben im Rahmen der „Magenta Fridays“ wirkungsvolle wirtschaftlich orientierte, soziale und nachhaltige Projekte voran und werden so zu Katalysatoren für Kultur und Innovation bei der Deutschen Telekom.

Diese Erfahrung fördert nicht nur die Entwicklung zukunftsorientierter Fachkräfte, sondern zeigt auch das Engagement der Deutschen Telekom als attraktiver Arbeitgeber. Sie bietet einen klaren Rahmen zur Talentförderung und unterstützt Absolvent*innen dabei, ihre berufliche Entwicklung selbstständig zu gestalten und mutig neue Karrierewege einzuschlagen.

Global Talent Hub

Vernetzung und Karriereentwicklung auf Konzernebene

in Köpfen



	2020	2021	2022	2023	2024
Teilnehmer Global Talent Hub ¹ (in Köpfen)	k. A.	365	237	190	230
davon Frauen	k. A.	30 %	30 %	35 %	35 %

¹ Konzernweites Programm für Toptalente (ohne T-Mobile US). Ersetzt seit 2021 das Vorgängerprogramm „Global Talent Pool“.

Der Global Talent Hub dient als Plattform für Potenzialträger bei der Deutschen Telekom, sogenannte „High Potentials“, auf der diese sich – direkt oder mit einem Zwischenschritt – auf eine künftige Führungsposition bzw. auf die nächsthöhere Ebene hin entwickeln können. Der Hub ist Inkubator und Sprungbrett zugleich: Darüber erhalten Talente auf Konzernebene Sichtbarkeit, werden segmentübergreifend mit relevanten Führungskräften des Unternehmens vernetzt und bekommen karrierefördernde Impulse, sodass sie später zu wichtigen Akteur*innen werden können. Um am Global Talent Hub teilzunehmen, müssen die „High Potentials“ Voraussetzungen entlang definierter Talentkriterien – der vier „As“ – mitbringen: „Achievements“ (Erfolge), „Ability“ (Fähigkeiten), „Attitude“ (Haltung) und „Ambition“ (Ambitionen). Zudem gehört die Bereitschaft dazu, mit dem nächsten Karriereschritt unmittelbar neue Horizonte zu erschließen. Dazu gehört ein Einsatz in einem anderen Segment, Land oder Geschäftsfeld sowie Geschäftss Englisch fließend in Wort und Schrift zu beherrschen.

Über den Global Talent Hub wurden 2024 über 110 Talente in neue Positionen vermittelt, 69 davon in Führungspositionen. Das entspricht 25 Prozent aller Besetzungen von Führungspositionen. Das wesentliche Alleinstellungsmerkmal der Telekom ist, ein unabhängig von Segmentstandorten global agierendes Unternehmen zu sein. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass 31 Prozent der Besetzungen von Führungspositionen segmentübergreifend erfolgten. Um die Vernetzung der Talente und ihre Sichtbarkeit untereinander und im Unternehmen zu fördern, bot die Telekom eine eintägige Konferenz vor Ort für globale Talente und Führungskräfte aus der Wirtschaft an, um sich zu treffen und zu vernetzen. Im Frühjahr 2024 führte die Deutsche Telekom das erste unternehmensübergreifende Magenta-Austauschprogramm mit Global Talents der Deutschen Telekom und Führungskräften von T-Mobile US durch.

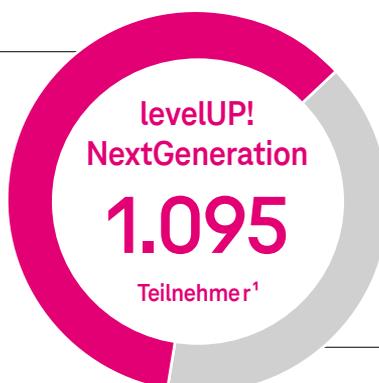
Entwicklungsprogramm levelUP!NextGeneration

levelUP!NextGen: Neue Plattform und mehr Teilnehmende

in Köpfen

668

Deutschland

**427**International¹

	2020	2021	2022	2023	2024
Teilnehmer ¹ (in Köpfen)	500	500	748	900	1.095
Deutschland	60 %	63 %	64 %	70 %	61 %
International ¹	40 %	37 %	36 %	30 %	39 %

¹ Ohne T-Mobile US.

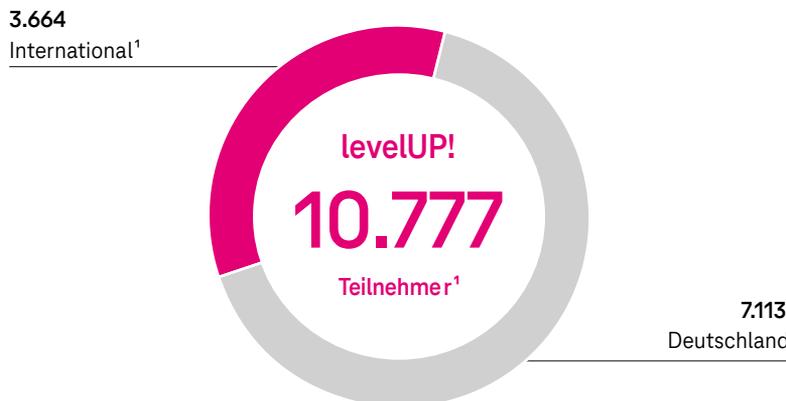
Mit dem Programm unterstützt die Deutsche Telekom weiterhin unterschiedliche Karrierewege innerhalb des Konzerns, entwickelt die Mitarbeitenden in Führungs- und Soft Skills und fördert das segmentübergreifende Netzwerken der Teilnehmenden weltweit. Neu ist in 2024 die Fokussierung auf die Zielgruppe der bestätigten Talente aus dem WeGrow-Prozess. Dies können sowohl zukünftige Führungskräfte als auch Tech- und Digitalexpert*innen ohne aktuelle Führungsambitionen sein. Zudem wird nun das bereits bestehende Tool Percipio als zentrale Plattform für die Lerninhalte von levelUP!NextGen genutzt.

Insgesamt starteten Anfang September 2024 etwa 1.100 Talente ihre überwiegend virtuelle Lernreise, bestehend aus innovativen, inspirierenden und greifbaren Führungs- und Kollaborationsthemen und -kompetenzen. Optionale Module wurden selbst ausgewählt, um den individuellen Entwicklungsbedürfnissen gerecht zu werden. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil der internationalen Teilnehmenden stark an, von 30 Prozent auf 39 Prozent. Insgesamt waren Talente aus allen Segmenten und 22 Ländern vertreten. Die Top-3-Herkunftsländer waren Deutschland, Ungarn und Griechenland.

Führungskräfteentwicklung levelUP!

levelUP! – Telekoms führende Plattform für Führungskräfteentwicklung

in Köpfen



	2020	2021	2022	2023	2024
Teilnehmer ¹ (in Köpfen)	500	500	5.396	8.622	10.777
Deutschland	88 %	57 %	30 %	66 %	66 %
International ¹	12 %	43 %	70 %	34 %	34 %

¹ Ohne T-Mobile US.

levelUP! ist die bevorzugte Plattform der Telekom für die Führungskräfteentwicklung und bietet exklusive, hochmoderne Inhalte, die sich mit den relevantesten Führungsthemen und zukünftigen Herausforderungen der Deutschen Telekom befassen. Mit einem „Pick and Mix“-Ansatz können Führungskräfte ihre eigene Lernreise aus einer Fülle von On-Demand-Materialien und dynamischen Live-Sitzungen zusammenstellen, die von führenden externen Expert*innen sowie von leitenden Führungskräften und Expert*innen der Telekom gestaltet werden.

Im Jahr 2024 machte levelUP! einen großen Schritt nach vorne mit der Einführung eines hochmodernen Learning Management Systems, das neue Funktionen einführte, die ein verbessertes Benutzererlebnis, eine stärkere Personalisierung und nahtlose Zugänglichkeit über verschiedene Geräte hinweg bieten. Diese Transformation macht levelUP! zu einem echten Kraftpaket, das noch wirkungsvollere, maßgeschneiderte und ansprechendere Lernerfahrungen für jede Führungskraft der Telekom verspricht.

Die Zahlen sprechen für sich. Im Jahr 2024 erreichte levelUP!

- eine wachsende Führungskräfte-Community: Begrüßung von über 1.300 Leitenden Angestellten und mehr als 9.400 Nicht-Leitenden Angestellten, wodurch weltweit über 10.700 Führungskräfte erreicht wurden
- einen beeindruckenden Lerneffekt: Durchführung von 258 Live-Sitzungen mit mehr als 10.000 gebuchten Plätzen, was zu einem bemerkenswerten Customer Satisfaction Index (CSI) von 8,6 und einem Net Promoter Score (NPS) von 49 Prozent führte
- im Rahmen der Flaggschiff-Initiative die Einführung der neuen Leadership-Anker, insbesondere:
 - #TeamTogetherTeamApart – 953 Teilnehmende engagiert
 - #WeWontStop – 1.038 Teilnehmende inspiriert
 - #KundenZuFansMachen – 1.355 Teilnehmende verbunden
- Personalisierte Wachstumsunterstützung: Bereitstellung von über 1.000 Stunden Coaching, um Führungskräfte individuell zu unterstützen und ihre Entwicklung zu forcieren
- KI-gesteuertes Lernen: 800 Teilnehmende im AI HUB engagiert, um Führungskräften zu helfen, sich im Umfeld der künstlichen Intelligenz zu entwickeln und zurechtzufinden
- Kunden- und Markterfahrung aus erster Hand: Ermöglichung von 440 Buchungen für XDays, um Führungskräften direkte Verbindungen zu externen Kund*innen der Telekom zu ermöglichen und wertvolle Einblicke zu gewähren
- erfolgreiche Veranstaltungen wie der Online Anchor Day und die live levelUP! Roadshows

Über 120.000 Besuche und mehr als 379.000 Seitenaufrufe zeigen, dass levelUP! sich als unverzichtbare Ressource für Telekom-Führungskräfte etabliert hat.

Organisationskultur

Ergebnisse Pulsbefragung 2024

Steigende Engagement-Werte bei Rekordbeteiligung

An der Pulsbefragung im November 2024 haben mehr als 107.000 Mitarbeitende teilgenommen. Damit ist die Beteiligung im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte auf 80 Prozent angestiegen und erreicht den höchsten Wert seit 2015 für Pulsbefragungen.

Der Engagement-Wert ist im Vergleich zum Vorjahr um 1 Punkt auf 77/100 Punkten gestiegen. Drei der vier Engagement-Fragen zeigen positive Entwicklungen: Markenidentität stieg um 1 Prozentpunkt auf 83 Prozent, Stimmung um 2 Prozentpunkte auf 80 Prozent und Arbeitgeberattraktivität um 2 Prozentpunkte auf 75 Prozent. Inspiration blieb unverändert bei 72 Prozent.

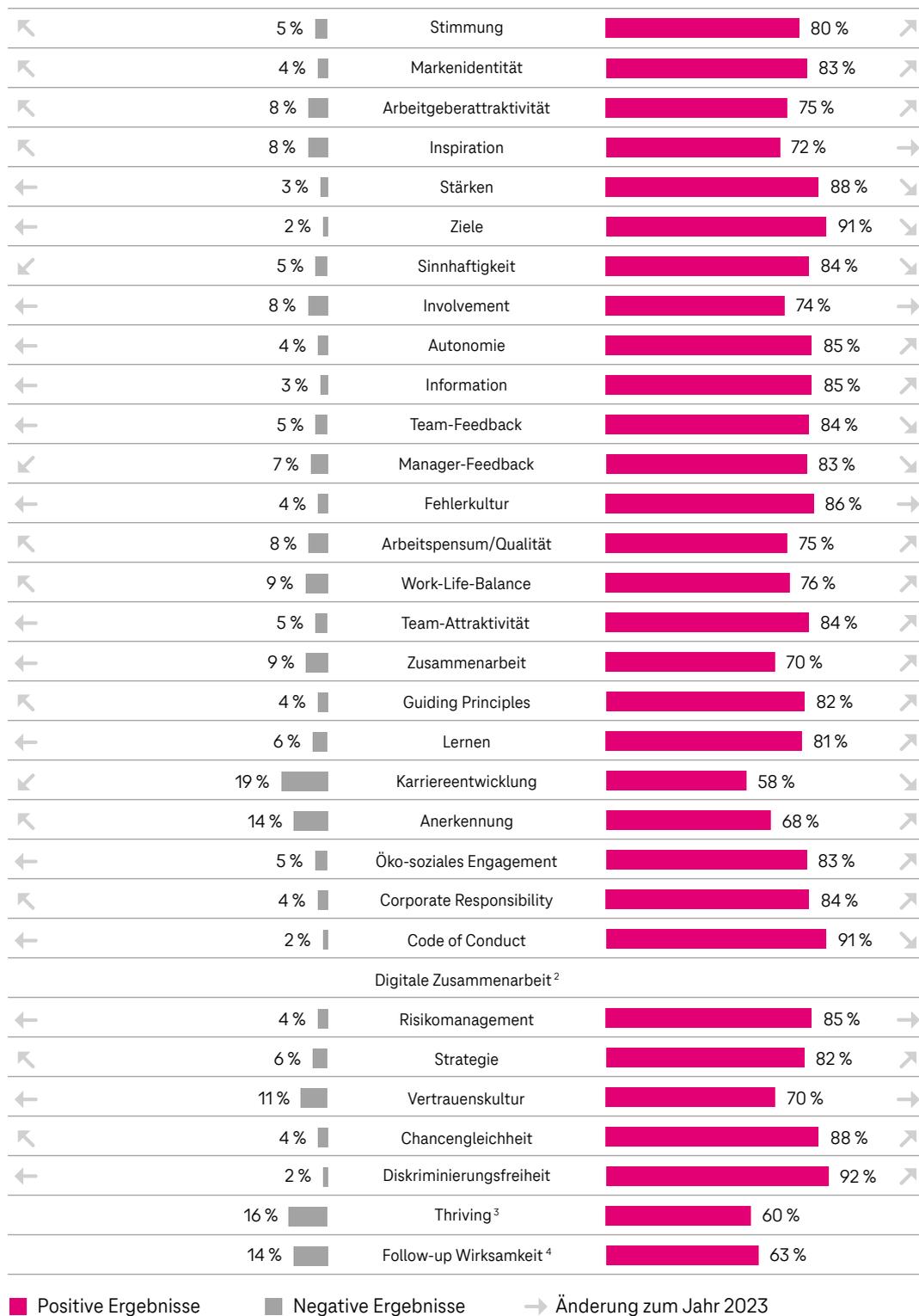
Die besten Ergebnisse wurden in Diskriminierungsfreiheit (92 Prozent) sowie Code of Conduct (91 Prozent) erzielt. Die niedrigsten Werte gab es bei Karriereentwicklung (58 Prozent) und Thriving (60 Prozent).

In der Pulsbefragung November 2024 wurden zwei offene Fragen gestellt. Die Frage zum Engagement⁵ erhielt 39.685 Kommentare, wobei die häufigsten Themen Bezahlung, Benefits und Führung waren. Die Frage zu Karriereentwicklung⁶ erhielt 18.216 Kommentare, die sich vor allem auf Wachstum, Entwicklung und Führung bezogen.

⁵ Was würde dein Engagement bei der Arbeit noch mehr stärken?

⁶ Was möchtest du uns noch zum Thema Karriereentwicklung mitteilen?

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2024: Konzern ¹



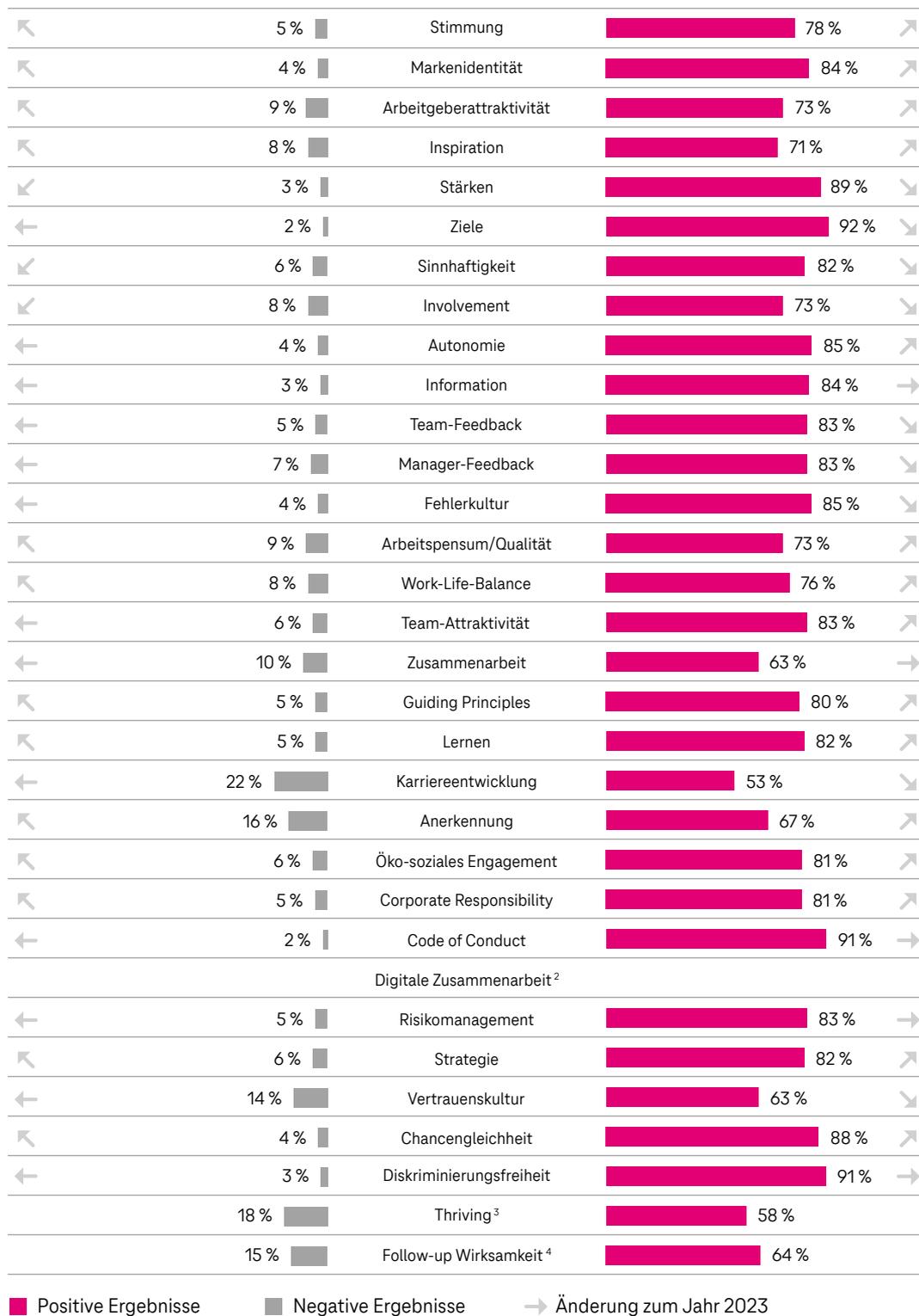
¹ Ohne T-Mobile US.

² Nicht mehr erhoben in der Pulsbefragung November 2024.

³ Neu seit Mitarbeitendenbefragung Mai 2024.

⁴ Neu seit Pulsbefragung November 2024.

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2024: Deutschland¹



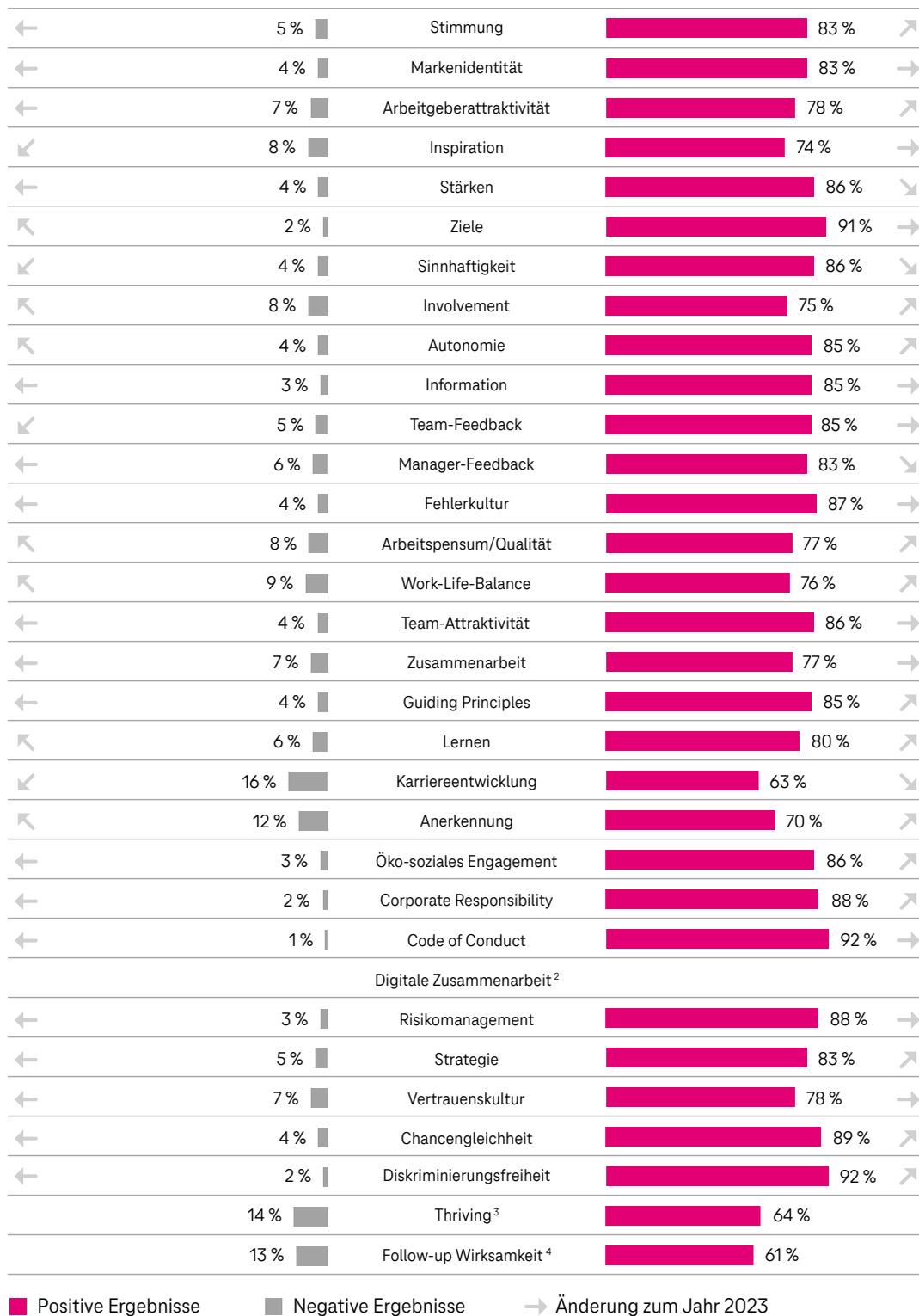
¹ Ohne T-Mobile US.

² Nicht mehr erhoben in der Pulsbefragung November 2024.

³ Neu seit Mitarbeitendenbefragung Mai 2024.

⁴ Neu seit Pulsbefragung November 2024.

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2024: International ¹



¹ Ohne T-Mobile US.

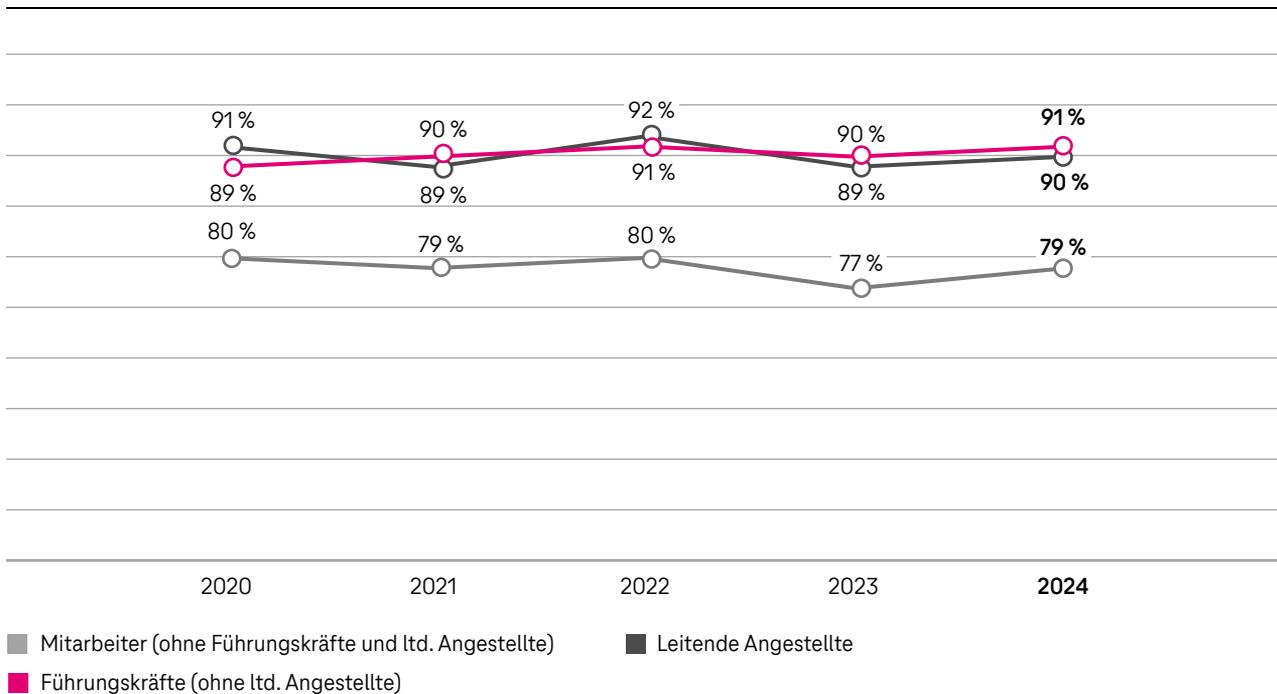
² Nicht mehr erhoben in der Pulsbefragung November 2024.

³ Neu seit Mitarbeitendenbefragung Mai 2024.

⁴ Neu seit Pulsbefragung November 2024.

Stimmung im Konzern ¹

Positive Entwicklung der Stimmung bei Mitarbeitenden, Führungskräften und leitenden Angestellten



Stimmung ^{1, 2} (Zustimmung)	2020	2021	2022	2023	2024
Konzern	80 %	80 %	81 %	78 %	80 %
Deutschland	82 %	80 %	81 %	76 %	78 %
International	78 %	79 %	81 %	82 %	83 %

¹ Ohne T-Mobile US.

² Die dargestellten Werte stammen aus der jeweils letzten Puls- bzw. Mitarbeitendenbefragung. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2024.

Die Pulsbefragung im November 2024 zeigte nach dem Rückgang im Vorjahr wieder einen übergreifenden Anstieg der Zustimmungswerte für Stimmung über alle Ebenen im Konzern.

Auf Konzernebene verbesserte sich die Stimmung im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte auf 80 Prozent. Dieser Anstieg ist sowohl national als auch international zu verzeichnen. National stieg der Wert um 2 Prozentpunkte auf 78 Prozent, während er international um 1 Prozentpunkt auf 83 Prozent zunahm. Damit liegt der internationale Wert 5 Prozentpunkte über dem nationalen Wert.

Die positive Entwicklung zeigt sich über alle Gruppen hinweg. Bei leitenden Angestellten stieg der Wert um 1 Prozentpunkt auf 90 Prozent, bei Führungskräften um 1 Prozentpunkt auf 91 Prozent und bei Mitarbeitenden um 2 Prozentpunkte auf 79 Prozent.

Engagement-Score im Konzern

Positive Entwicklung im Engagement

Skala 0–100 ¹	2020 ³	2021 ⁴	2022	2023	2024
Engagement-Score ²					
Mitarbeitergruppen					
Konzern	75	77	78	76	77
Leitende Angestellte	88	88	89	88	89
Führungskräfte (ohne ltd. Angestellte)	85	86	88	87	87
Mitarbeiter (ohne Führungskräfte und ltd. Angestellte)	75	76	77	75	76
Geschlecht⁵					
Weiblich	78	79	80	79	79
Männlich	75	76	78	76	77
Divers	65	63	63	59	61
Altersgruppen					
16–25	75	79	79	77	77
26–35	75	77	78	77	76
36–45	75	77	78	77	78
46–55	78	77	78	76	78
56–65 ⁶	78	77	78	76	76

Die dargestellten Werte stammen aus der jeweils letzten Puls- bzw. Mitarbeitendenbefragung. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2024.

Der Ergebniswert Engagement ist der Mittelwert, der sich aus allen Antworten der vier Fragen zu Stimmung, Arbeitgeberattraktivität, Markenidentität und Inspiration berechnet.

¹ Bis 2020 Skala von 1 bis 5, ab 2021 Skala von 0 bis 100. Werte bis 2020 wurden umgerechnet.

² Ohne T-Mobile US.

³ Die Werte für 2020 stammen aus der Mitarbeitendenbefragung des Vorjahres.

⁴ Werte stammen aus der Mitarbeitendenbefragung November 2021.

⁵ Selbstauskunft in der Befragung.

⁶ Inkl. > 65 Jahre.

Der Engagement-Score stieg dieses Jahr auf Konzernebene um 1 Punkt auf 77 Punkte. Leitende Angestellte verzeichneten im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg um 1 Punkt und erreichten mit 89 Punkten den höchsten Engagement-Score. Der Wert für Führungskräfte blieb unverändert bei 87 Punkten. Unter den Mitarbeitenden wurde der niedrigste Engagement-Score gemessen, der mit 76 Punkten jedoch ebenfalls um 1 Punkt gestiegen ist.

Wie in den Vorjahren zeigen weibliche und männliche Mitarbeitende weiterhin vergleichbare Engagement-Scores, wobei die Mitarbeiterinnen einen stabilen Wert von 79 Punkten erreichen. Männer haben mit 77 Punkten im Vergleich zu Frauen (–2 Prozentpunkte) einen leicht geringeren Engagement-Score.

In den definierten Altersgruppen weichen die Ergebnisse nicht wesentlich voneinander ab. Der Wert für die Gruppe 16–25 blieb stabil bei 77 Punkten, während die Gruppe 26–35 leicht um 1 Punkt auf 76 Punkte sank. Die Gruppe 36–45 stieg um 1 Punkt auf 78 Punkte, ebenso wie die Gruppe 46–55, die um 2 Punkte auf 78 Punkte zunahm. Die Gruppe 56–65 blieb unverändert bei 76 Punkten.

Dem Konzern ist es ein wichtiges Anliegen, die Ergebnisse und damit das Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden stetig zu verbessern.

Working in the Digital Age

Entwicklung in der digitalen Zusammenarbeit

Meeting	2020	2021	2022	2023	2024
Konferenzminuten (global)	1.787.149.436	2.153.516.820	1.899.136.578	1.733.605.529	1.575.089.533
Durchschnitt pro FTE	7.898	9.946	9.185	8.683	7.947
Zusammenarbeit					
M365-Gruppen	30.046	45.147	65.320	73.768	80.908
Soziales Netzwerk					
Engagement-Rate ¹			2,7%	3,2%	2,7%

¹ Engagement-Rate = Summe (Likes + Shares + Comments)/aktive Nutzer.

Auch 2024 setzt sich der Trend der vergangenen Jahre fort: Die Anzahl der M365-Gruppen ist weiter gestiegen. Dies zeigt deutlich, dass die digitale Zusammenarbeit bei der Deutschen Telekom kontinuierlich zunimmt. Mitarbeitende nutzen vermehrt digitale Werkzeuge, um standortübergreifend und flexibel zusammenzuarbeiten.

Die Gesamtzahl der Konferenzminuten ist hingegen erneut zurückgegangen. Ein wesentlicher Grund dafür ist die zunehmende Präsenz im Büro. Der persönliche Austausch vor Ort bietet den Vorteil direkter Kommunikation, wodurch virtuelle Meetings seltener erforderlich sind. Dennoch konnte eine Zunahme der Konferenzminuten über Microsoft Teams im Vergleich zum Vorjahr festgestellt werden, während die Nutzung von Webex deutlich zurückgegangen ist. Microsoft Teams hat sich somit als bevorzugtes Tool für virtuelle Besprechungen etabliert.

Das Engagement in YAM UNITED ist 2024 wieder auf dem Niveau von 2022. Diese Kennzahl gibt Aufschluss darüber, wie Nutzer*innen mit Inhalten interagieren, indem berücksichtigt wird, wie viele Kommentare geschrieben, Likes vergeben und Inhalte geteilt werden. Der Rückgang des Engagements kann mit unterschiedlichen Faktoren zusammenhängen. Zum einen hängt die Interaktionsrate von der Menge neu erstellter Inhalte wie Blogbeiträgen und Wikis in einem bestimmten Zeitraum ab. Je weniger neue Inhalte erstellt werden, desto geringer sind die Möglichkeiten zur Interaktion. Zum anderen nimmt die Erstellung neuer Inhalte nicht konstant zu und erreicht an einem bestimmten Punkt eine Sättigung. Außerdem werden Inhalte zunehmend auch in anderen Anwendungen wie Microsoft Teams erstellt und geteilt.

Trotz dieser Entwicklung bleibt die digitale Zusammenarbeit über Plattformen wie YAM UNITED ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsalltags und unterstützt die Mitarbeitenden dabei, sich auszutauschen und zu vernetzen.

Kosten und Produktivität

Personalaufwand und Personalaufwandsquote

Abnehmende Personalaufwandsquote bestätigt den positiven Trend der Vorjahre

in Mrd. €	2020	2021	2022	2023	2024
Personalaufwand im Konzern, unbereinigt	18,9	18,5	19,4	19,1	19,0
davon Deutschland	8,8	8,5	8,4	8,2	8,4
Sondereinflüsse	1,8	0,9	1,4	1,6	1,1
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	17,0	17,6	18,1	17,5	17,9
Konzernumsatz	101,0	107,8	114,4	112,0	115,8
davon Deutschland ¹	25,2	25,4	26,0	26,4	27,0
Bereinigte Personalaufwandsquote, Konzern	16,8 %	16,3 %	15,8 %	15,6 %	15,5 %

¹ Die Zuordnung des Umsatzes zur Aufteilung Deutschland/International erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird der Umsatz entsprechend dem Land zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde. Die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Millionenergebnisse.

Im Berichtsjahr 2024 gelang es dem Konzern, die Personalaufwandsquote um 0,1 Prozentpunkte auf 15,5 Prozent zu reduzieren. Diese Quote beschreibt das Verhältnis des um Sondereffekte bereinigten Personalaufwands zum Umsatz und dient als Steuerungsgröße im Konzern.

Der bereinigte Personalaufwand beträgt 17,9 Milliarden EUR. Trotz eines gesunkenen Personalbestands erhöhte sich der bereinigte Personalaufwand um 0,4 Milliarden EUR, hauptsächlich aufgrund höherer Löhne und Gehälter. Gleichzeitig stieg der Umsatz leicht auf 115,8 Milliarden EUR, was den positiven Trend der Vorjahre fortsetzt. Der unbereinigte Personalaufwand fiel um 0,1 Milliarden EUR auf 19,0 Milliarden EUR, während er in Deutschland um 0,2 Milliarden EUR anstieg. Der Konzernumsatz wuchs um 3,8 Milliarden EUR, während der deutsche Umsatz um 0,6 Milliarden EUR zulegte.

Der Personalaufwand umfasst Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und Personalnebenkosten (Sozialkosten), wobei diese Kennzahl um Sondereffekte für Restrukturierungsmaßnahmen bereinigt wird.

Total Workforce Costs

Stabile Total Workforce Costs in Deutschland

in Mrd. €					
	2020	2021	2022	2023	2024
TWC ¹	19,1	19,6	20,3	19,5	20,0
davon Deutschland	8,3	8,3	8,3	8,2	8,2
IWC ² (PA ³ bereinigt)	7,7	7,7	7,6	7,4	7,5
EWC ⁴ Leih- und Zeitarbeiter	0,03	0,02	0,03	0,02	0,02
EWC ⁴ Freelancer, Berater	0,5	0,6	0,7	0,7	0,7
davon international	10,7	11,3	12,1	11,3	11,8
IWC ² (PA ³ bereinigt)	9,3	9,9	10,5	10,1	10,4
EWC ⁴ Leih- und Zeitarbeiter	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
EWC ⁴ Freelancer, Berater	1,2	1,3	1,4	1,1	1,2

¹ Total Workforce Costs: External Workforce Costs + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand.

² Internal Workforce Costs.

³ Personalaufwand.

⁴ External Workforce Costs.

Das Total Workforce Management (TWM) der Deutschen Telekom bietet eine umfassende Perspektive auf das Personalmanagement des Unternehmens. Neben der internen Belegschaft (Internal Workforce) und den damit verbundenen Kosten (Internal Workforce Costs, IWC) werden auch externe Arbeitskräfte, die z. B. in der Beratung, als Freelancer oder als Leih- und Zeitarbeitskräfte tätig sind, berücksichtigt. Diese ganzheitliche Betrachtung ist entscheidend für eine langfristige qualitative und quantitative Personalplanung.

Für die Steuerung der Personalkosten sind die Total Workforce Costs (TWC) von zentraler Bedeutung. Die TWC erfassen die Kosten, die mit der Beschäftigung interner und externer Arbeitskräfte verbunden sind. Dies ermöglicht eine umfassende Perspektive auf die Gesamtkosten des Personals.

Im Konzern sind die Total Workforce Costs im Vergleich zum Vorjahr um 0,5 Milliarden EUR auf 20 Milliarden EUR gestiegen. In Deutschland stiegen die IWC um 0,1 Milliarden EUR, während international ein Anstieg um 0,3 Milliarden EUR verzeichnet wurde. Die Kosten für Beratung und Freelancer stiegen international um 0,1 Milliarden EUR.

Personalaufwand und Gesamtaufwand

Stabiler Anteil des Personalaufwands am Gesamtaufwand

in Mio. €		2020	2021	2022	2023	2024
Personalaufwand Unterkonten						
Löhne und Gehälter ¹	Konzern	14.092	14.350	14.808	14.309	14.670
	Deutschland	6.344	6.209	6.106	6.039	6.050
	International	7.748	8.141	8.702	8.269	8.620
Sozialversicherungsbeiträge und betriebliche Altersversorgung	Konzern	2.926	3.206	3.271	3.218	3.234
	Deutschland	1.391	1.483	1.501	1.407	1.419
	International	1.535	1.723	1.771	1.811	1.816
Bereinigter Personalaufwand	Konzern	17.017	17.556	18.080	17.526	17.905
	Deutschland	7.735	7.692	7.607	7.446	7.468
	International	9.282	9.865	10.473	10.080	10.436
Anteil Personalaufwand am betrieblichen Gesamtaufwand						
Bereinigter betrieblicher Aufwand	Konzern	61.543	66.645	69.867	66.037	67.359
	Deutschland	14.486	15.763	16.316	15.902	16.367
	International	47.058	50.882	53.550	50.135	50.992
Anteil bereinigter Personalaufwand am Gesamtaufwand	Konzern	27,7 %	26,3 %	25,9 %	26,5 %	26,6 %
	Deutschland	53,4 %	48,8 %	46,6 %	46,8 %	45,6 %
	International	19,7 %	19,4 %	19,6 %	20,1 %	20,5 %

¹ Werte für 2020–2022 rückwirkend angepasst aufgrund IFRS15-Korrektur.

Von den 17,9 Milliarden EUR bereinigtem Personalaufwand entfallen 82 Prozent auf Löhne und Gehälter (14,7 Milliarden EUR), die aufgrund von Tariferhöhungen und Einmalzahlungen gegenüber 2023 um 2,5 Prozent gestiegen sind.

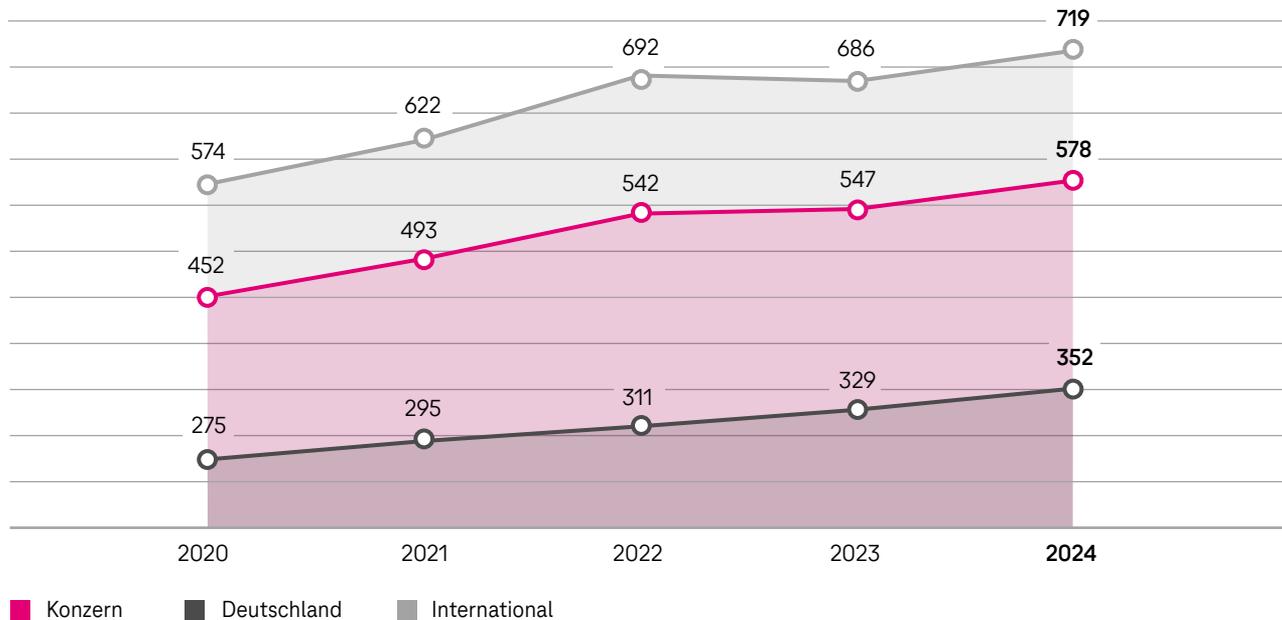
Sozialversicherungsbeiträge und die betriebliche Altersvorsorge blieben stabil bei 3,2 Milliarden EUR. Die betriebliche Altersvorsorge ergänzt die gesetzliche Rente der Beschäftigten.

Der steigende Personalaufwand spiegelt sich im leicht ansteigenden Anteil des bereinigten Personalaufwands am betrieblichen Gesamtaufwand wider (0,1 Prozentpunkt).

Umsatz und EBITDA AL pro Mitarbeiter

Steigerung des Umsatzes pro Beschäftigtem setzt sich fort

in Tsd. €



	2020	2021	2022	2023	2024
Umsatz Konzern (in Mrd. €)	101,0	108,8	114,4	112,0	115,8
Umsatz Deutschland ¹ (in Mrd. €)	25,2	25,8	26,0	26,4	27,0
Umsatz International ¹ (in Mrd. €)	75,8	83,0	88,5	85,6	88,8
Anteil Umsatz international an Konzernumsatz	75,0 %	76,3 %	77,3 %	76,4 %	76,7 %
Ø Anzahl Mitarbeiter Konzern	223.539	220.840	211.236	204.856	200.227
Ø Anzahl Mitarbeiter Deutschland	91.512	87.276	83.406	80.112	76.787
Ø Anzahl Mitarbeiter international	132.027	133.564	127.830	124.744	123.440
EBITDA AL pro FTE (Durchschnitt in €, bereinigt)	156.829	166.959	186.803	197.899	214.860

¹ Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird der Umsatz entsprechend dem Land zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde. Die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Millionenwerte.

Das Jahr 2024 war mit einem Umsatz von 115,8 Milliarden EUR erneut sehr erfolgreich für die Deutsche Telekom. International konnte ein deutlicher Umsatzzanstieg von 3,2 Milliarden EUR verzeichnet werden. Auch der Umsatz in Deutschland stieg erneut um 0,6 Milliarden EUR. Der inländische Umsatz pro Vollzeitbeschäftigtem erhöhte sich auf 351.749 EUR. Ein Vollzeitbeschäftigter der Deutschen Telekom erzielte ein durchschnittliches EBITDA AL von 214.860 EUR.

Total Workforce Quote

Mitarbeiter-Produktivität verbessert sich weiter

in Mrd. €		2020	2021	2022	2023	2024
Konzern	PA ¹ bereinigt	17,0	17,6	18,1	17,5	17,9
	EWC ²	2,1	2,1	2,3	1,9	2,1
	TWC ³	19,1	19,6	20,3	19,5	20,0
	Umsatz ⁴	101,0	108,8	114,4	112,0	115,8
	TWQ ⁵ bereinigt	18,9 %	18,1 %	17,8 %	17,4 %	17,3 %
Deutschland	PA ¹ bereinigt	7,7	7,7	7,6	7,4	7,5
	EWC ²	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8
	TWC ³	8,3	8,3	8,3	8,2	8,2
	Umsatz ⁴	25,2	25,8	26,0	26,4	27,0
International	PA ¹ bereinigt	9,3	9,9	10,5	10,1	10,4
	EWC ²	1,5	1,5	1,6	1,2	1,4
	TWC ³	10,7	11,3	12,1	11,3	11,8
	Umsatz ⁴	75,8	83,0	88,5	85,6	88,8

¹ Personalaufwand.

² External Workforce Costs: z. B. Kosten für Leih- und Zeitarbeit, Freelancer und Beratung.

³ Total Workforce Costs: External Workforce Costs + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand.

⁴ Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird der Umsatz entsprechend dem Land zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde. Die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Millionenwerte.

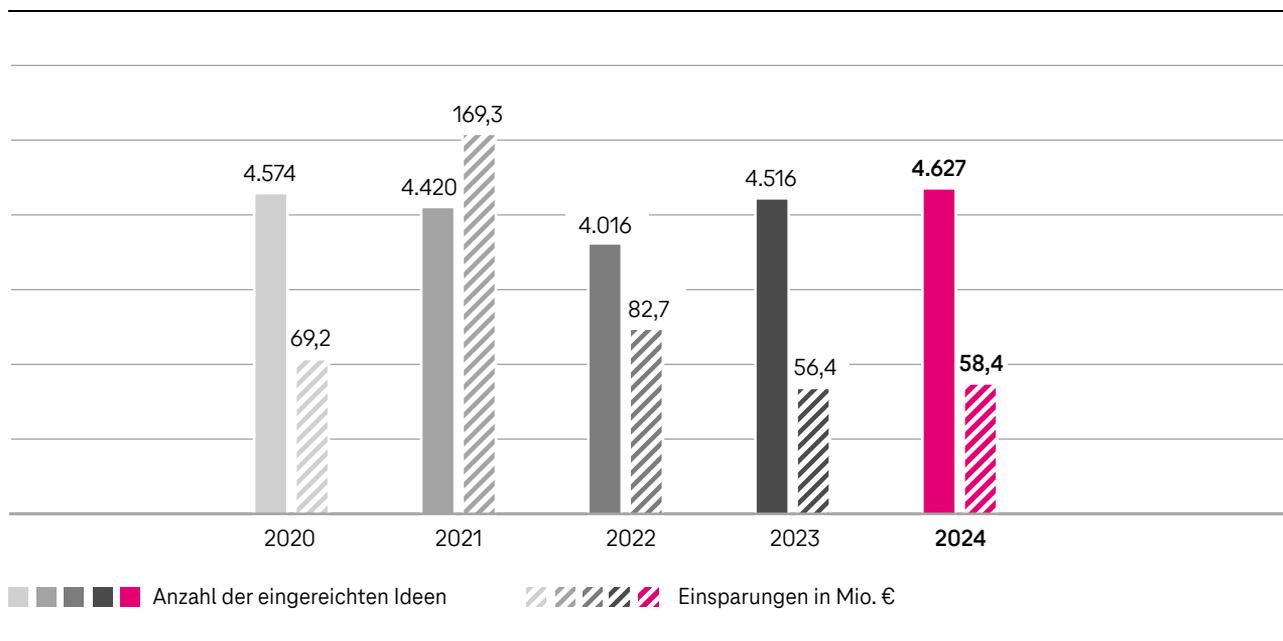
⁵ Total Workforce Quote = TWC/Umsatz.

Die Total Workforce Quote misst das Verhältnis zwischen den gesamten personalbezogenen Kosten und dem Umsatz des Unternehmens. Sie hilft dabei, sowohl das Kostenverhältnis zwischen internen und externen Arbeitskräften zu verstehen und zu lenken als auch die Wirtschaftlichkeit der gesamten personalbezogenen Kosten zu steuern.

Die Total Workforce Quote der Deutschen Telekom ist im vergangenen Jahr abermals leicht gesunken, diesmal um 0,1 Prozentpunkte. Hierin spiegelt sich insbesondere der gestiegene Umsatz wider. Er erhöhte sich um 3,4 Prozent, während die TWC um 2,9 Prozent gestiegen sind. Dies führt zu einem Fortsetzen des leicht positiven Trends bei der TWQ.

genial@telekom in Deutschland

Erfolgsfaktor Ideen: Wie kreative Ideen den Unternehmenserfolg steigern



Das Ideenmanagement entwickelt kontinuierlich neue Konzepte und Maßnahmen, um die Innovationspotenziale der Mitarbeitenden der Telekom zu fördern. Durch die Optimierung von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen sowie seit 2023 durch die Möglichkeit, mit internationalen Kampagnen wertvolle und gewinnbringende Impulse zu sammeln, weiterzuentwickeln und umzusetzen, gelingt es der Telekom immer wieder, ein innovationsfreundliches Klima zu schaffen. Dies hat einen positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur und trägt zur Sicherung von Arbeitsplätzen und des Aktienkurses bei.

Im Jahr 2024 wurde in Deutschland erneut eine Steigerung der eingereichten Ideen auf 4.627 verzeichnet. Die Ideen der Mitarbeitenden führten zu Einsparungen und Neugeschäftspotenzialen in Höhe von rund 58,4 Millionen EUR. Damit nimmt die Telekom im branchenübergreifenden Vergleich einen der vordersten Plätze ein. Dieser Erfolg verdeutlicht, dass die Telekom das Vertrauen in ihre Mitarbeitenden setzt, deren Ideen schätzt und aktiv umsetzt.

Mehrere Jahre in Folge hat die Deutsche Telekom, zuletzt auch im Jahr 2024, beim Deutschen Ideenmanagement Preis gewonnen. Sie erhielt den dritten Platz in der Kategorie „Produktion und Technik 2024“. Der außerordentliche wirtschaftliche Nutzen der umgesetzten Maßnahme und auch die Zukunftsfähigkeit angesichts der anstehenden Mobilfunkprojekte in Deutschland wurden besonders hervorgehoben.

Fluktuationsquote

Rückgang der natürlichen Fluktuation im Konzern

Natürliche Fluktuationsquote

	2020	2021	2022	2023	2024
Konzern ¹	3,9 %	5,2 %	5,9 %	4,6 %	4,4 %
Deutschland	2,0 %	2,1 %	2,5 %	2,5 %	2,3 %
International ¹	6,6 %	9,3 %	10,7 %	7,4 %	7,1 %

¹ Ohne T-Mobile US.

Die natürliche Fluktuation im Konzern sinkt nun schon das zweite Jahr in Folge und liegt 2024 bei 4,4 Prozent (Rückgang um 0,2 Prozentpunkte). Dieser Trend zeigt sich sowohl in Deutschland als auch international. In Deutschland sank die Fluktuationsquote um 0,2 Prozentpunkte, international ging sie um 0,3 Prozentpunkte zurück.

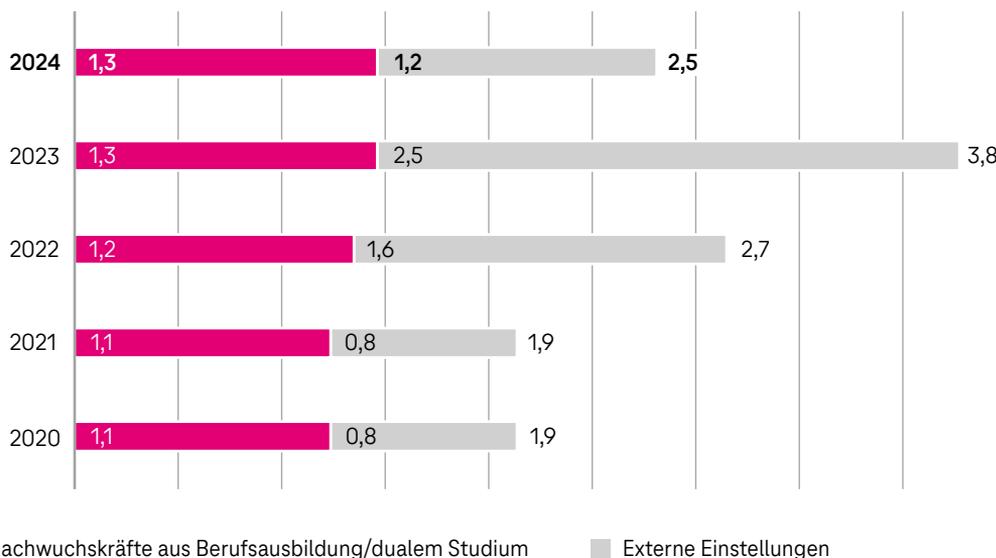
Für Deutschland wird zukünftig ein Anstieg der natürlichen Fluktuation erwartet, weil vermehrt die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge in Rente gehen werden. Im Jahr 2024 sind knapp 700 Beschäftigte in den Ruhestand gegangen.

Natürliche Fluktuation bezeichnet gewöhnliche Personalabgänge ohne spezifische Abbaumaßnahmen, durch Zurrücksetzung, Renteneintritt, Erwerbs- oder Dienstunfähigkeit, arbeitnehmerseitige Kündigung und verhaltens- oder personenbedingte arbeitgeberseitige Kündigungen. Diese werden ins Verhältnis zur Gesamtzahl aller Beschäftigten (Endwert des Vorjahres) gesetzt.

Einstellungen in Deutschland

Telekom setzt Maßstäbe als Top-Arbeitgeber

in Tsd. FTE



Einstellungen (in FTE)	2020	2021	2022	2023	2024
Gesamt	1.900	1.917	2.744	3.783	2.459
Interne Nachwuchskräfte aus Berufsausbildung/ dualem Studium	1.100	1.080	1.179	1.310	1.252
Externe Einstellungen	800	837	1.566	2.473	1.206

Im Jahr 2024 verzeichnet Deutschland mit über 2.400 Neueinstellungen wieder den größten Anteil an Stellenbesetzungen. Dabei entfällt ein Anteil von 50,9 Prozent auf intern ausgebildete Nachwuchskräfte. Weltweit stellte die Deutsche Telekom mehr als 8.200 neue Mitarbeitende außerhalb der USA ein.

Im Mittelpunkt der Arbeitgeberkampagne 2024 standen die IT-Jobs bei der Telekom und deren gesellschaftlicher Einfluss sowie zentrale Themen wie Work-Life-Balance, wertschätzende Kollegialität, Inklusion und Anerkennung. Ziel war es, das Arbeitgebersprechen auf mutige, humorvolle und ansprechende Weise zu kommunizieren und die Telekom als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, wobei auch künstliche Intelligenz kreativ in die Inhalte integriert wurde. Neben Kampagnen und weiteren Maßnahmen im Arbeitgebermarketing setzt die Telekom auf den persönlichen Austausch, um das Unternehmen erlebbar zu machen. Durch Präsenz auf Messen, Events und Networking-Veranstaltungen gewährt sie Einblicke in ihre Arbeitswelt und Karriereperspektiven.

2024 wurde die Telekom als Global Leading Employer ausgezeichnet und zählt damit zu den Top 1 Prozent der weltweit besten Arbeitgeber. Sie gehört zu den attraktivsten Unternehmen bei Studierenden und zählt zu den größten Ausbildungsbetrieben Deutschlands. Dass hier auch die Qualität stimmt, bestätigte die Zeitschrift „Capital“ mit der Auszeichnung als „Deutschlands bester Ausbilder“ – sowohl bezüglich der Berufsausbildung als auch beim dualen Studium.

Sozial verträgliche Personalreduktion in Deutschland

Engagierter Ruhestand und Altersteilzeit weiterhin beliebte Modelle

in FTE

	2020	2021	2022	2023	2024
Engagierter Ruhestand Beamte	1.917	630	1.183	995	1.213
Vorruhestand Arbeitnehmer	77	66	79	54	39
Abfindungen	745	526	619	551	760
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1.899	2.444	2.086	2.201	2.399
Versetzung zu Behörden Beamte (final) ¹	146	70	49	259	37

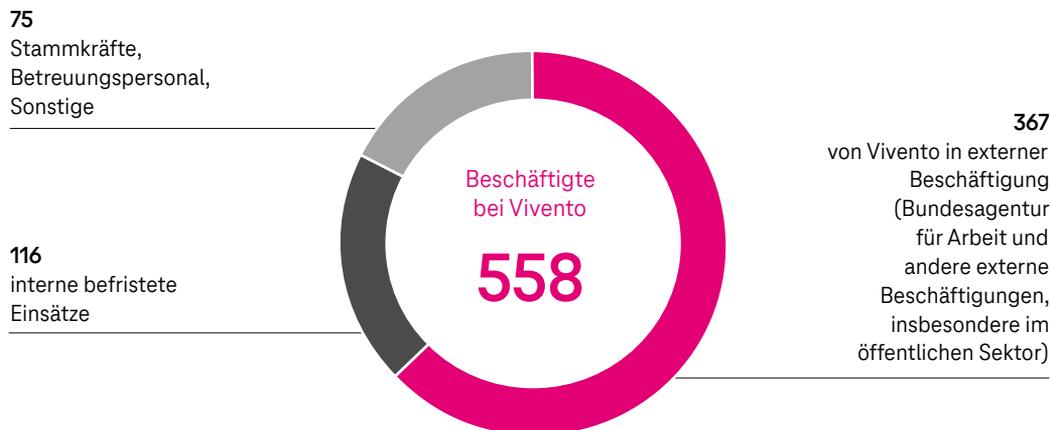
¹ Dauerhafte Versetzungen; die Beamten haben kein Rückkehrrecht zum Konzern.

Die Deutsche Telekom legt weiterhin großen Wert darauf, den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten. Im Jahr 2024 wurden erneut die bewährten Modelle Engagierter Ruhestand, Altersteilzeit und Abfindungen angewendet. Der Gesetzgeber hat mit dem Modell des Engagierten Ruhestands eine Vorruhestandsregelung für Beamte und Beamtinnen bis Ende 2024 befristet bereitgestellt, welche im Jahr 2024 von 1.213 Beamtinnen und Beamten in Anspruch genommen wurde. Altersteilzeit erfolgt vorrangig im Blockmodell, bei dem die Mitarbeitenden zunächst in der Beschäftigungsphase vollzeitbeschäftigt arbeiten. Im Anschluss folgt eine ebenso lange Passivphase, die nahtlos in den Ruhestand oder eine Altersrente übergeht. Im Jahr 2024 sind in Deutschland 2.399 Beschäftigte (1.727 Arbeitnehmer*innen und 672 Beamt*innen) aus der Beschäftigungsphase in die Passivphase der Altersteilzeit eingetreten. Abfindungen haben 760 Beschäftigte in Deutschland in Anspruch genommen. 37 Beamte und Beamtinnen konnten dauerhaft zu Behörden versetzt werden.

Vivento Mitarbeiterzahlen

Reduzierung der Vivento-Beschäftigten und Vermittlungen in den öffentlichen Dienst

in FTE



Beschäftigte (in FTE)	2020	2021	2022	2023	2024
Beschäftigte bei Vivento	1.712	1.466	1.267	813	558
Von Vivento in externer Beschäftigung (Bundesagentur für Arbeit und andere externe Beschäftigungen, insbesondere im öffentlichen Sektor)	1.182	1.049	896	439	367
Interne befristete Einsätze	233	208	202	217	116
Stammkräfte, Betreuungspersonal, Sonstige	297	209	169	157	75
Anzahl der Mitarbeiter, die über Vivento dauerhaft in den öffentlichen Sektor vermittelt wurden	146	70	69 ¹	276 ¹	96 ¹
Zugänge zu Vivento seit Gründung	54.370	54.405	54.456	54.485	54.509
Vivento verlassen seit Gründung	52.658	52.939 ²	53.188	53.672	53.950

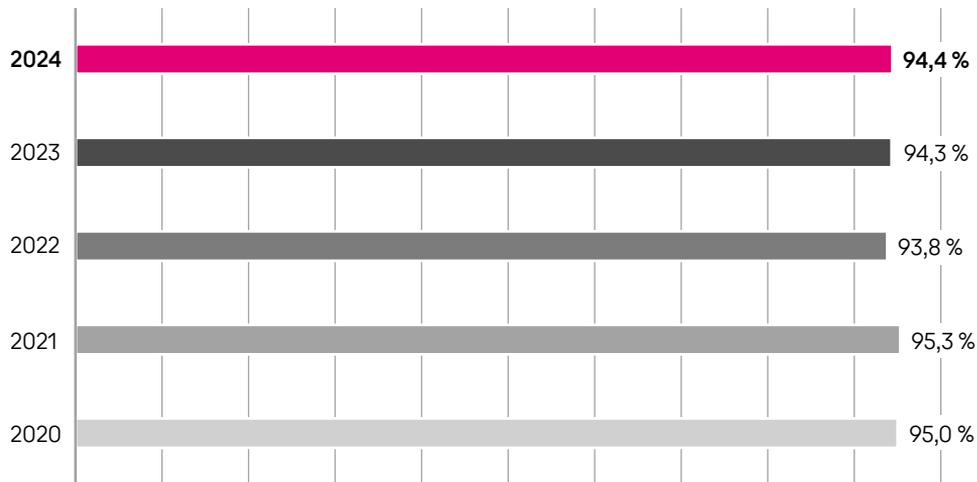
¹ Ab 2022 inkl. Arbeitnehmervermittlung.

² Anzahl der Abgänge wurde um 6 FTE korrigiert.

Im Jahr 2024 sind 96 Mitarbeitende (Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen) mit Unterstützung von Vivento/next.JOB dauerhaft in den öffentlichen Dienst gewechselt. Seit Anfang 2022 bietet bei Vivento der Bereich next.JOB Beschäftigten aus den Konzernsegmenten, die eine neue berufliche Herausforderung außerhalb des Konzerns suchen, Chancen im öffentlichen Dienst. Das Vermittlungsangebot richtet sich an Beamtinnen und Beamte sowie an Angestellte. Der überwiegende Teil der Beschäftigten, die 2024 in den öffentlichen Dienst gewechselt sind, wechselte zur Bundeswehr, zur Bundesagentur für Arbeit und zu weiteren Bundesbehörden und -einrichtungen. Darüber hinaus wurden Mitarbeitende auch auf Stellen in der übrigen öffentlichen Verwaltung vermittelt. Begünstigt wurde dies durch den weiterhin hohen Personalbedarf bei den Behörden. Die Zahl der durch Vivento betreuten Mitarbeitenden wurde im Jahr 2024 wie in den vorherigen Jahren auch weiterhin planmäßig reduziert.

Gesundheitsquote in Deutschland

Gesundheitsquote im Vergleich zum Vorjahr nochmal leicht gestiegen



Die Gesundheitsquote ist mit 0,1 Prozentpunkten leicht angestiegen und liegt 2024 im Jahresdurchschnitt bei 94,4 Prozent. Die Hauptursachen für krankheitsbedingte Ausfalltage waren im Jahr 2024 wiederholt Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Atemwegserkrankungen und Störungen der psychischen Gesundheit.

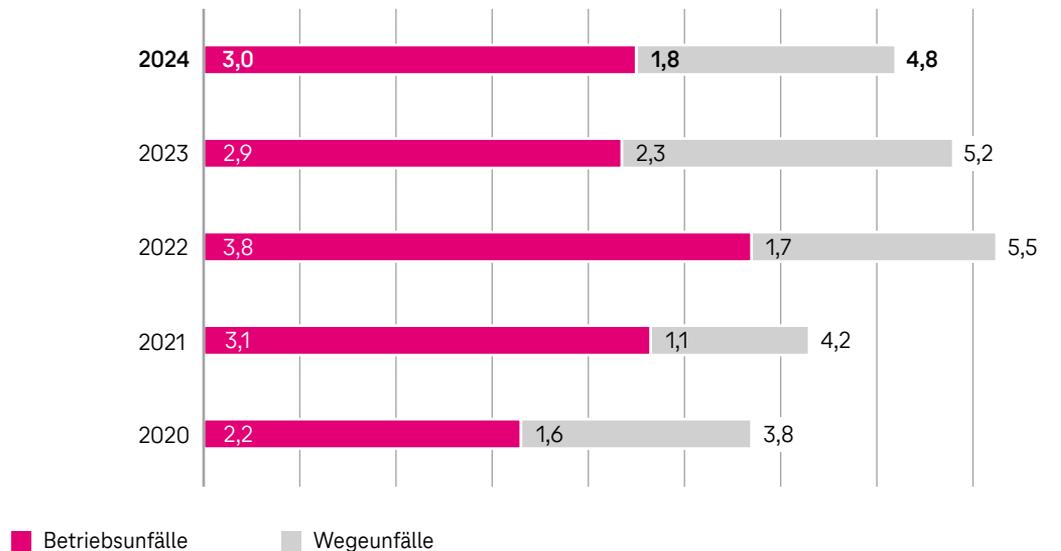
Das Gesundheitsportfolio der Deutschen Telekom bietet eine Vielzahl von Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit zur Teilnahme an Angeboten zur Steigerung der physischen und mentalen Gesundheit.

Das Unternehmen arbeitet weiter daran, die Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen, damit sie gesund, motiviert und produktiv bleiben. Wohlbefinden bei der Arbeit hat bei der Telekom einen hohen Stellenwert.

Arbeitsunfälle in Deutschland

Weniger Wegeunfälle als im Vorjahr

pro Tsd. FTE



pro Tsd. FTE

	2020	2021	2022	2023	2024
Summe aller Betriebs- und Wegeunfälle	3,8	4,2	5,5	5,2	4,8
Betriebsunfälle	2,2	3,1	3,8	2,9	3,0
Wegeunfälle	1,6	1,1	1,7	2,3	1,8

Im Jahr 2024 sank die Wegeunfallquote pro 1.000 Mitarbeitende auf 1,8. Im Vergleich zum Vorjahr stellt dies eine deutliche Verbesserung dar. Diese positive Entwicklung könnte auf den verstärkten Einsatz von digitalen Unterweisungen zurückzuführen sein. Die Unterweisung zum Thema Verkehrswege hat möglicherweise das Bewusstsein der Mitarbeitenden für das Thema Sicherheit auf dem Arbeitsweg erhöht und zur signifikanten Reduktion der Wegeunfälle beigetragen.

Die digitalen Unterweisungen bieten zahlreiche Vorteile: Durch die einfache Zugänglichkeit können Mitarbeitende jederzeit und von überall auf die Unterweisungsinhalte zugreifen. Dies ermöglicht eine flexible Integration in den Arbeitsalltag und stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden regelmäßig und zeitnah unterwiesen werden.

Zudem sind die Themen in den digitalen Unterweisungen ansprechend und interaktiv aufbereitet. Dies fördert das Interesse und die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden, wodurch die vermittelten Sicherheitsinformationen besser aufgenommen und verinnerlicht werden.

Die Zahl der Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeitenden bleibt mit 3,0 weiterhin auf einem niedrigen Niveau.

Impressum

Verantwortlich

Sigrid Heudorf
Senior Vice President
Human Resources Management

Herausgeber

Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn

Deutsche Telekom AG
Group Headquarters & Group Services
Human Resources Management
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn
E-Mail: HR-Factbook@telekom.de

Gestaltung & technische Umsetzung

nexar GmbH, Wien – Online-Geschäftsberichte und Online-Nachhaltigkeitsberichte