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 Millionenwerte.

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 gesenkten 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. €						
Personalaufwand Unterkonten		2020	2021	2022	2023	2024
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		2020	2021	2022	2023	2024
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.

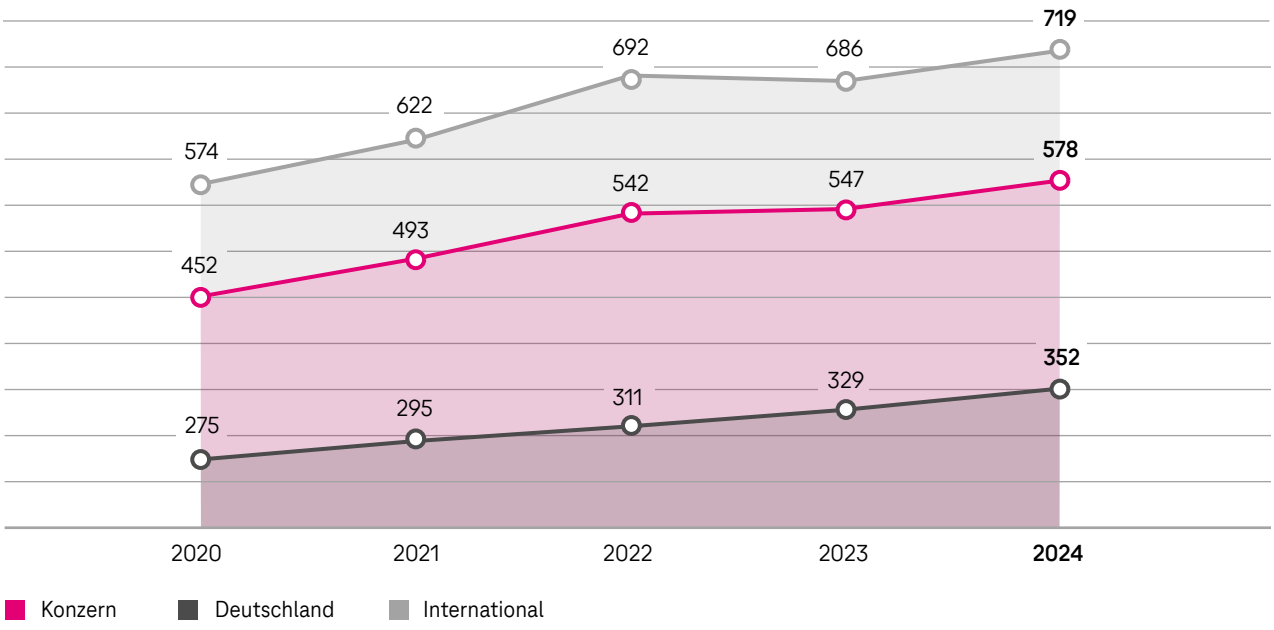
Sozialversicherungsbeiträge und die betriebliche Altersvorsorge blieben stabil bei 3,2 Milliarden EUR. Die betriebliche Altersvorsorge ergänzt die gesetzliche Rente der Beschäftigten.

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 %
⌀ Anzahl Mitarbeiter Konzern	223.539	220.840	211.236	204.856	200.227
⌀ Anzahl Mitarbeiter Deutschland	91.512	87.276	83.406	80.112	76.787
⌀ 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 Umsatzanstieg 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

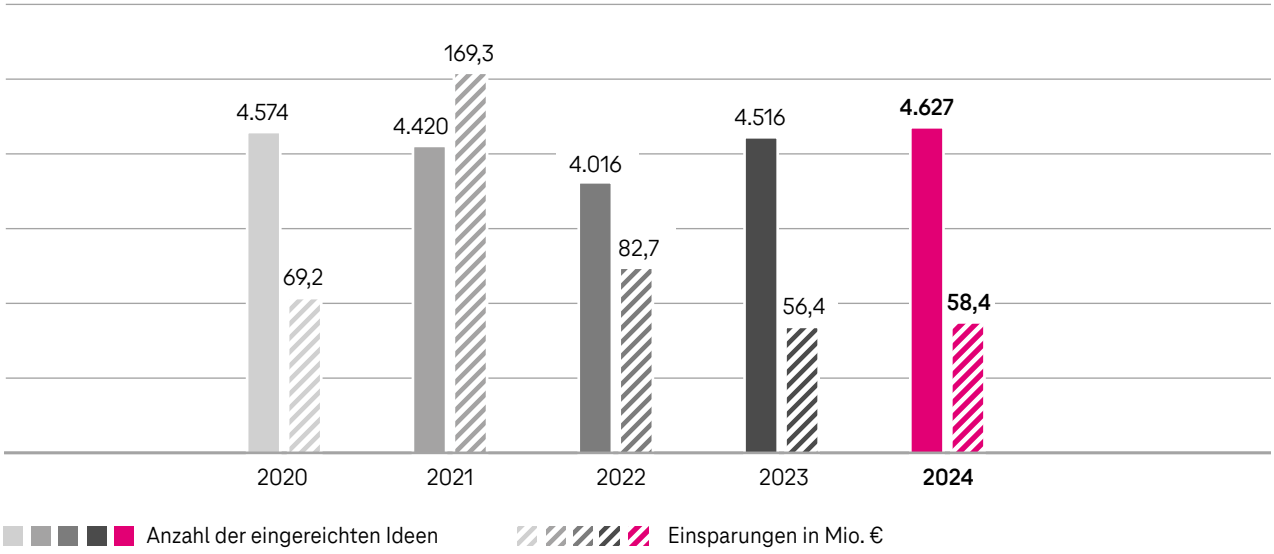
[1] Personalaufwand.
[2] External Workforce Costs: z. B. Kosten für Leih- und Zeitarbeit, Freelancer und Beratung.
[3] Total Workforce Costs: External Workforce Costs + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand.
[4] Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit 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.

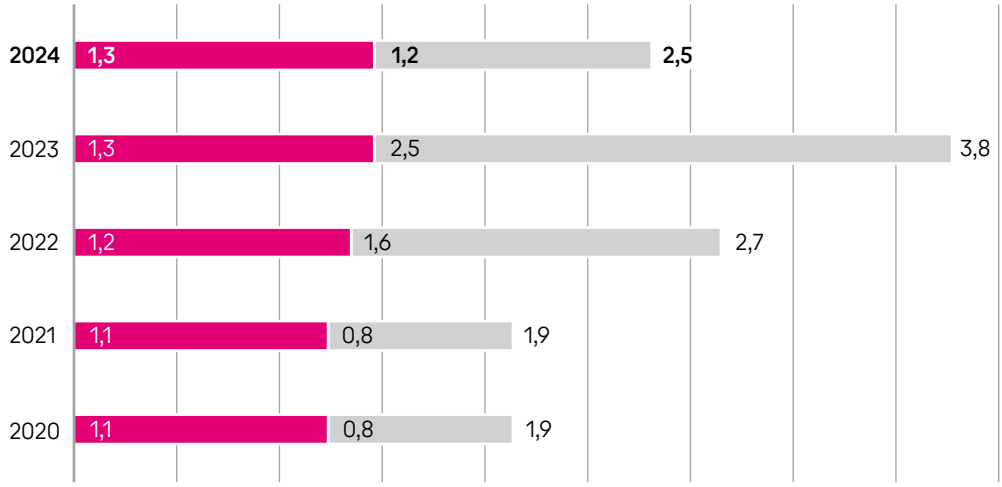
Für Deutschland wird zukünftig ein Anstieg der natürlichen Fluktuation erwartet, weil vermehrt die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge in Rente gehen werden. Im Jahr 2024 sind knapp 700 Beschäftigte in den Ruhestand gegangen.

Natürliche Fluktuation bezeichnet gewöhnliche Personalabgänge ohne spezifische Abbaumaßnahmen, durch Zurruhesetzung, 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 Arbeitgeberversprechen 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

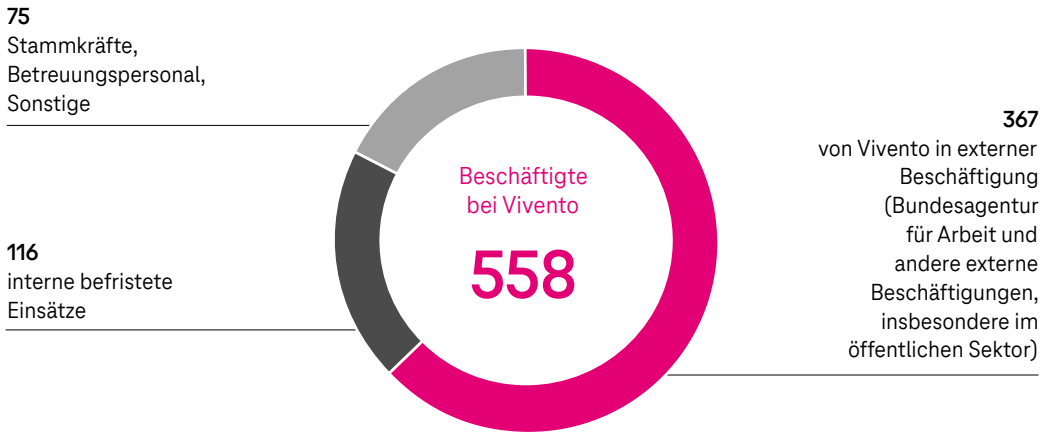
[1] Dauerhafte Versetzungen; die Beamten haben kein Rückkehrrecht zum Konzern.

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



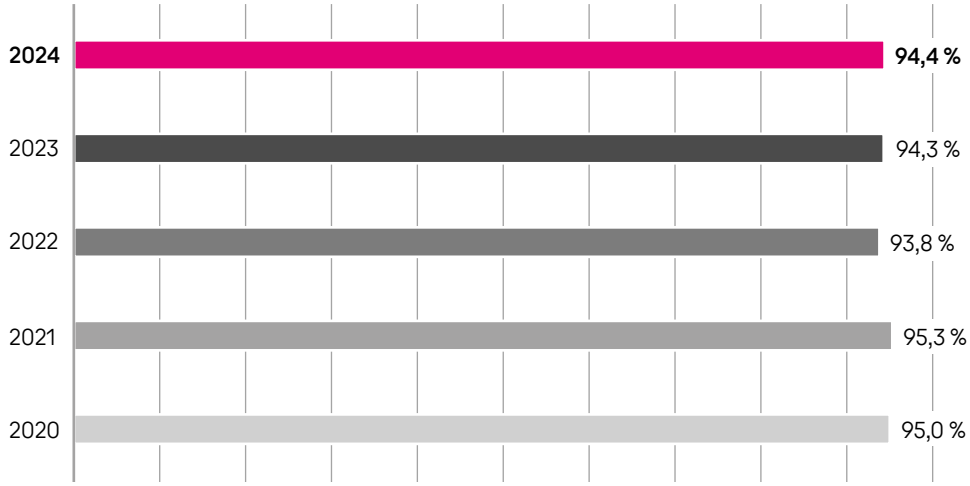
Beschäftigte (in FTE)	2020	2021	2022	2023	2024
Beschäftigte bei Vivento	1.712	1.466	1.267	813	558
Von Vivento in externer Beschäftigung (Bundesagentur für Arbeit und andere externe Beschäftigungen, insbesondere im öffentlichen Sektor)	1.182	1.049	896	439	367
Interne befristete Einsätze	233	208	202	217	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.

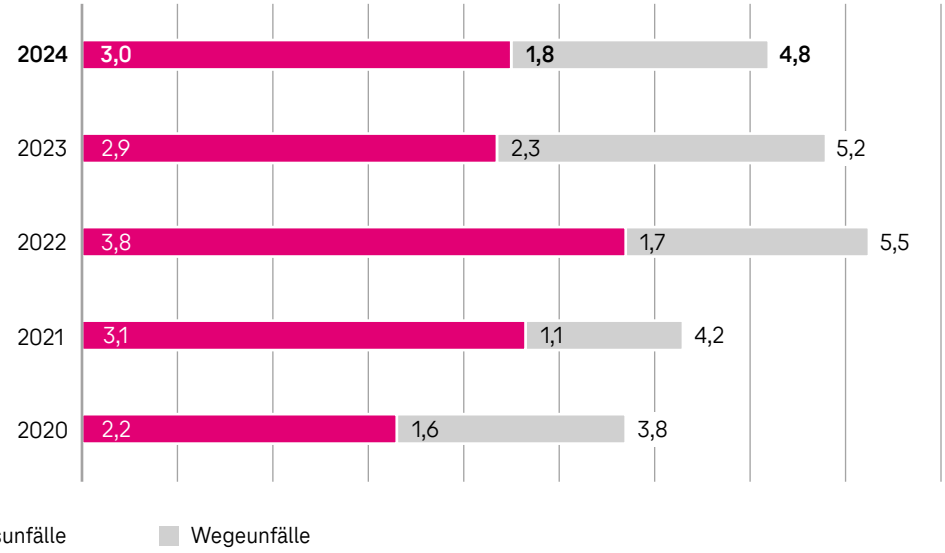
Das Gesundheitsportfolio der Deutschen Telekom bietet eine Vielzahl von Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit zur Teilnahme an Angeboten zur Steigerung der physischen und mentalen Gesundheit.

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.