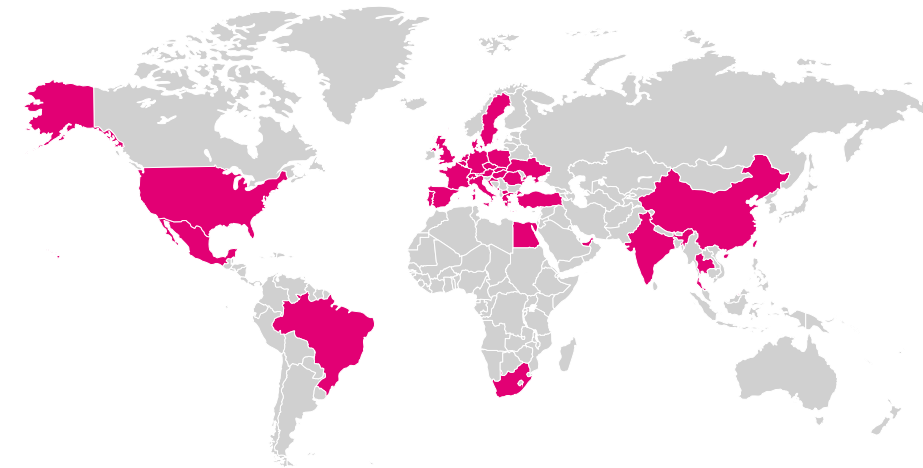


Unsere Mitarbeiter

Beschäftigte nach Standort

Unsere Mitarbeitenden weltweit



in FTE

	2025 ^a		2025 ^a
Deutschland	70.740	China	279
USA (inkl. T-Mobile US)	70.208	Niederlande	243
Ungarn	10.766	Großbritannien	171
Griechenland	9.416	Belgien	95
Slowakei	6.905	Türkei	80
Indien	5.938	Singapur	74
Kroatien	4.928	Portugal	62
Spanien	3.856	Frankreich	57
Polen	3.335	Vereinigte Arabische Emirate	46
Tschechien	3.250	Dänemark	34
Österreich	2.917	Thailand	24
Brasilien	1.342	Italien	19
Mexiko	957	Schweden	15
Nordmazedonien	931	Südafrika	4
Rumänien	526	Brunei Darussalam	2
Montenegro	450	Ukraine	1
Schweiz	407	Ägypten	1

^a Zuordnung anhand der Regelarbeitsstätte.

Die Deutsche Telekom ist in 34 Ländern vertreten. Der überwiegende Teil der Mitarbeitenden – mehr als 80 % – ist weiterhin in Deutschland, den USA, Ungarn und Griechenland beschäftigt.

Den stärksten Bestandsaufbau verzeichnete der Konzern in den USA mit einem Plus von 4.853 FTE (7,4 %) sowie in Indien mit 696 FTE (13,3 %).

Der Personalzuwachs in den USA ist insbesondere auf die Akquisitionen von Vistar Media und Blis im ersten Quartal 2025 sowie von UScellular im dritten Quartal 2025 zurückzuführen.

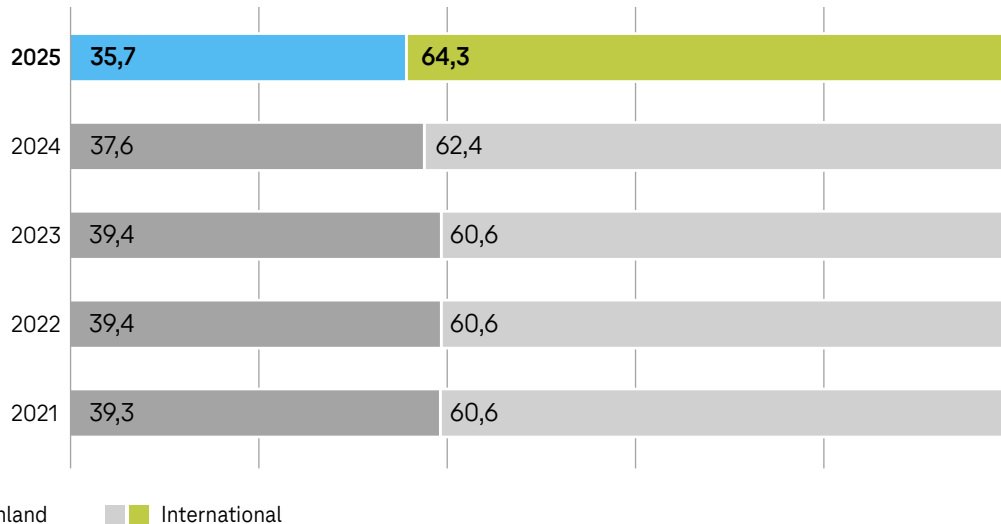
In Indien ist der Personalzuwachs insbesondere das Ergebnis des planmäßigen Ausbaus der Offshore-Standorte durch die T-Systems.

Zur Personalreduktion im internationalen Bereich trug die Veräußerung des rumänischen Mobilfunkgeschäfts zum 1. Oktober 2025 bei.

Beschäftigte in Deutschland und International

Personalbestand in Deutschland leicht rückläufig

in %



in FTE

	2021	2022	2023	2024	2025
Konzern	216.528	206.759	199.652	198.194	198.079
Deutschland	85.200	81.469	78.600	74.550	70.751
International	131.368	125.290	121.052	123.644	127.327

Der Personalbestand des Konzerns entwickelte sich insgesamt stabil und lag weitgehend auf dem Niveau des Vorjahres. Der absolut größte Personalbestandsrückgang fand mit -3.798 FTE (5,4 %) in Deutschland statt, wohingegen die USA mit 3.683 FTE (2,9 %) an Personal zulegte.

Beschäftigte nach operativen Segmenten

Konzern-Personalbestand auf Vorjahresniveau

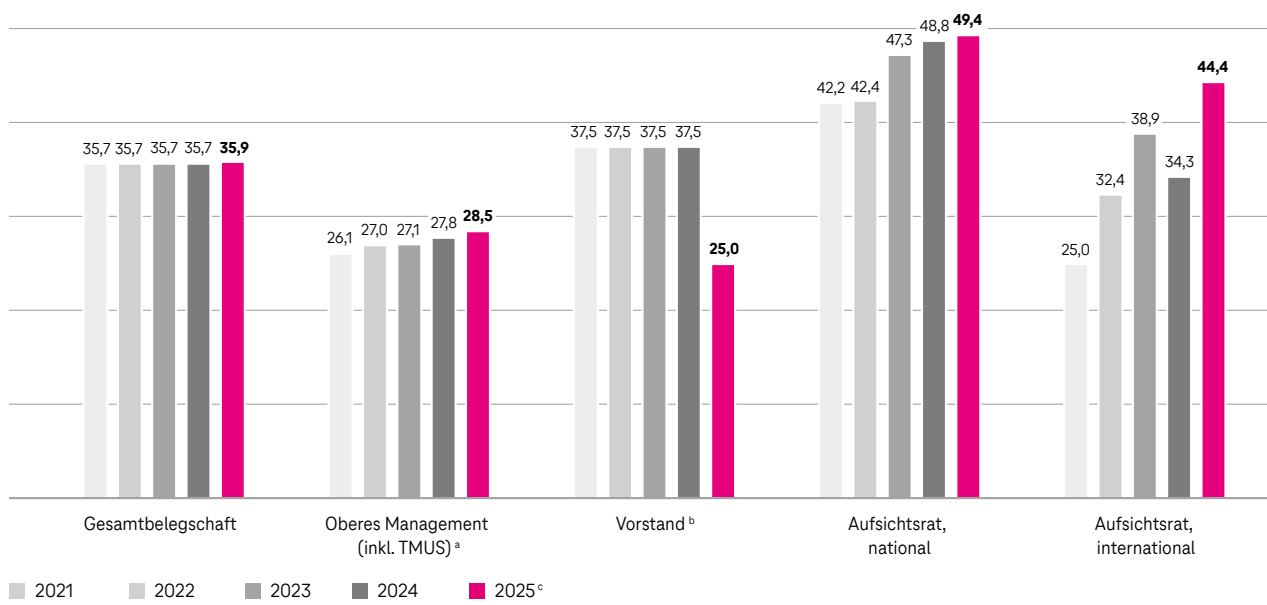
in FTE	2021	2022	2023	2024	2025
Deutschland	61.768	59.014	59.709	57.303	55.089
USA	71.094	67.088	62.677	65.154	70.036
Europa	35.319	34.083	32.932	32.761	31.300
Systemgeschäft	26.175	27.392	26.036	25.691	25.124
Group Headquarters & Group Services	19.498	18.353	18.190	17.184	16.436
Group Development	2.674	828	108	100	94
Konzern	216.528	206.759	199.652	198.194	198.079

Der Personalbestand im Konzern war im Vergleich zum Vorjahresende nahezu stabil. In unserem operativen Segment Deutschland reduzierte sich die Anzahl der Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahresende um 3,9 %. Die Inanspruchnahme sozialverträglicher Instrumente zum Personalumbau, wie z. B. Altersteilzeit, setzte sich fort. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden in unserem operativen Segment USA erhöhte sich gegenüber dem Jahresende 2024 um 7,5 %. Zu dieser Entwicklung trugen die Auswirkungen der Erwerbe von UScellular im dritten Quartal 2025 sowie von Vistar Media und Blis im ersten Quartal 2025 bei. In unserem operativen Segment Europa sank die Mitarbeitendenzahl gegenüber dem Jahresende 2024 um 4,5 %, insbesondere durch die Veräußerung des rumänischen Mobilfunk-Geschäfts zum 1. Oktober 2025. Die Zahl der Mitarbeitenden in unserem operativen Segment Systemgeschäft ist gegenüber dem Jahresende 2024 um 2,2 % gesunken. Dies resultierte im Wesentlichen aus dem Personalabbau im klassischen Infrastrukturgeschäft. Der Bestand der Mitarbeitenden im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Vorjahresende um 4,4 %. Dies ist im Wesentlichen durch den fortgesetzten Personalumbau bedingt.

Frauenanteil im Konzern

Geschlechtervielfalt im Management ausgebaut

in %

^a Management Gruppe 1 bis 3.^b Konzernvorstand.^c Das für den Engagierten Ruhestand (12/2025) notwendige manuelle Adjustment im HR Management Reporting System wurde ausschließlich auf GH0-Ebene für Personalbestand und Fluktuation vorgenommen; zu weiteren damit im Zusammenhang stehenden Kennzahlen liegen keine Informationen vor.

Die Deutsche Telekom betrachtet die Vielfalt von Hintergründen, Erfahrungen, Perspektiven und Fähigkeiten als entscheidend für ihren Erfolg und setzt sich dafür ein, eine magentafarbene Welt zu gestalten, in der sich alle zugehörig fühlen.

Daher legt das Unternehmen einen besonderen Fokus auf die Gestaltung eines sicheren, offenen und inklusiven Arbeitsumfelds mit fairen Chancen für alle und frei von Diskriminierung.

Dies wird durch strategisches Management, regelmäßige Berichte, interne und externe Partnerschaften sowie globale und lokale Initiativen unterstrichen. Beispiele hierfür sind Lernangebote sowie die Arbeit mit und durch unsere Mitarbeitenden-Netzwerke.

Hier wird nun erstmalig der Frauenanteil mit Schwerpunkt auf dem oberen Management dargestellt. Dies erfolgt analog der Systematik zur CSRD-Berichterstattung im Geschäftsbericht. Demnach liegt der Frauenanteil im oberen Management des Konzerns bei 28,5 %.

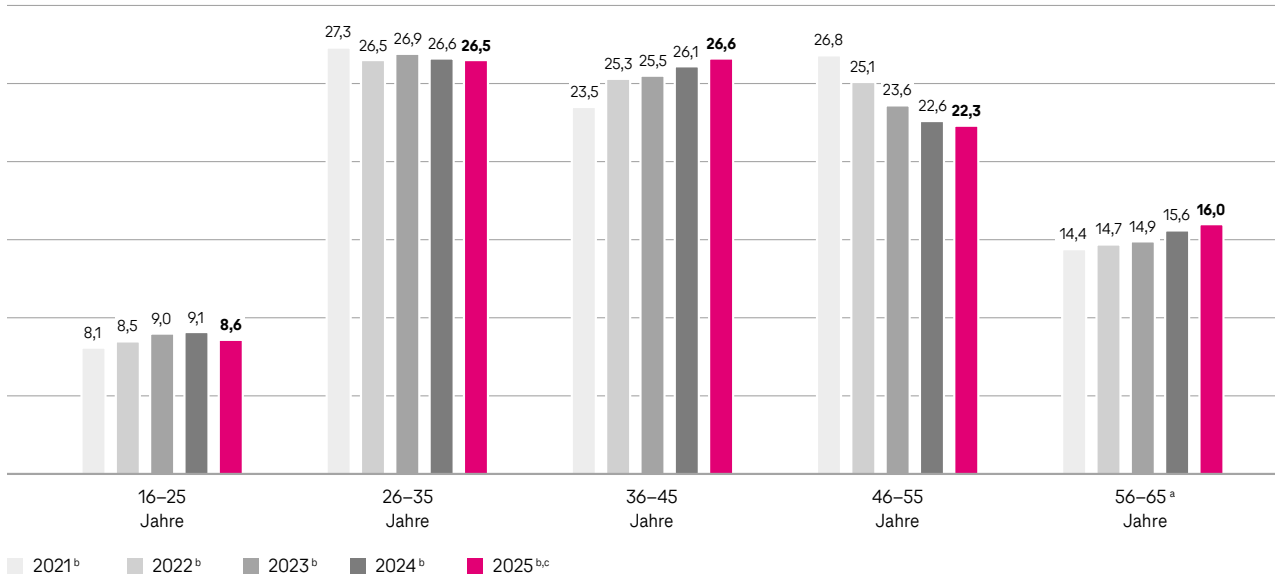
Darüber hinaus hat sich das Unternehmen das Ziel gesetzt, bis zum Ende des Jahres 2025 in allen Unternehmenssegmenten einen Frauenanteil von 30 % im oberen und mittleren Management zu erreichen, welches bereits seit dem Jahr 2024 erfüllt ist (2025: 32 %).

Die Deutsche Telekom verpflichtet sich zur Förderung von Chancengerechtigkeit und folgt den gesetzlichen Vorgaben zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG). Hierbei wird nach dem Prinzip der Besten-Selektion vorgegangen.

Altersstruktur im Konzern

Altersstruktur des Konzerns weitgehend konstant

in %



	2021 ^b	2022 ^b	2023 ^b	2024 ^b	2025 ^{b,c}
Ø Alter (in Jahren)	41,8	41,7	41,4	41,4	41,6

^a Inkl. > 65 Jahre.

^b Ohne Deutsche Telekom International Finance B.V., T-Systems Data Migration Consulting AG, GTS Ukraine, Geomobile GmbH, Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Toll4Europe GmbH.

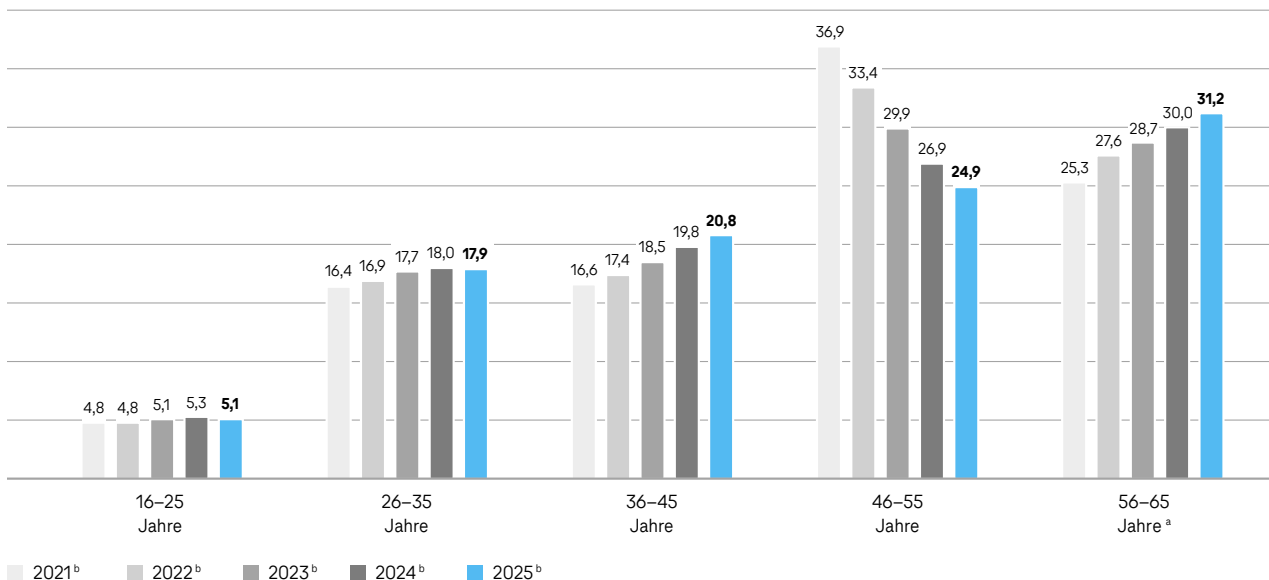
^c Das für den Engagierten Ruhestand (12/2025) notwendige manuelle Adjustment im HR Management Reporting System wurde ausschließlich auf GH0-Ebene für Personalbestand und Fluktuation vorgenommen; zu weiteren damit im Zusammenhang stehenden Kennzahlen liegen keine Informationen vor.

Im Jahr 2025 bleibt die Altersstruktur im Konzern insgesamt stabil. Der Anteil der Mitarbeitenden zwischen 36 und 45 Jahren steigt weiter auf 26,6 % und stellt damit gemeinsam mit der Gruppe der 26- bis 35-Jährigen (26,5 %) die größte Beschäftigtengruppe dar. Gleichzeitig setzt sich der rückläufige Trend bei den 46- bis 55-Jährigen fort (22,3 %), während der Anteil der 56- bis 65-Jährigen auf 16,0 % ansteigt. Die Gruppe der 16- bis 25-Jährigen liegt bei 8,6 % und bewegt sich damit auf einem ähnlichen Niveau wie in den Vorjahren. Das Durchschnittsalter beträgt im Jahr 2025 41,6 Jahre und ist gegenüber den Vorjahren moderat gestiegen.

Altersstruktur in Deutschland

Stabiles Durchschnittsalter bei veränderter Altersstruktur

in %



	2021 ^b	2022 ^b	2023 ^b	2024 ^b	2025 ^{b, c}
Ø Alter (in Jahren)	46,8	46,8	46,5	46,3	46,3

^a Inkl. > 65 Jahre.

^b Ohne GeoMobile GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Comfortcharge GmbH, Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Toll4Europe GmbH, Synedra Deutschland GmbH, goingsoft Deutschland GmbH.

^c Das für den Engagierten Ruhestand (12/2025) notwendige manuelle Adjustment im HR Management Reporting System wurde ausschließlich auf GH0-Ebene für Personalbestand und Fluktuation vorgenommen; zu weiteren damit im Zusammenhang stehenden Kennzahlen liegen keine Informationen vor.

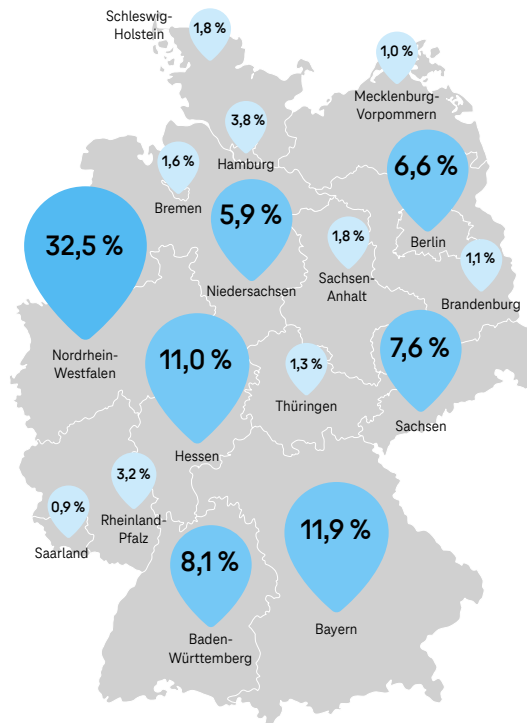
Im Jahr 2025 zeigt sich die Altersstruktur der Mitarbeitenden in Deutschland weiterhin im Wandel. Der Anteil der 36- bis 45-Jährigen ist erneut gestiegen und liegt nun bei 20,8 %. Auch die Gruppe der 56- bis 65-Jährigen wächst weiter auf 31,2 % und stellt damit einen wesentlichen Teil der Belegschaft.

Demgegenüber setzt sich der rückläufige Trend bei den 46- bis 55-Jährigen fort (24,9 %). Die jüngeren Altersgruppen bleiben insgesamt stabil: Die 26- bis 35-Jährigen liegen bei 17,9 %, während die 16- bis 25-Jährigen mit 5,1 % einen nahezu konstanten Anteil aufweisen.

Das durchschnittliche Alter beträgt 46,3 Jahre und bleibt damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Insgesamt spiegelt die Entwicklung eine weiterhin erfahrene Belegschaft mit moderaten Verschiebungen zwischen den mittleren Altersgruppen wider.

Beschäftigte in Deutschland nach Bundesländern

Deutschlandweit nah am Kunden



in FTE

	2025 ^a
Nordrhein-Westfalen	22.866
Bayern	8.371
Hessen	7.755
Baden-Württemberg	5.710
Sachsen	5.356
Berlin	4.624
Niedersachsen	4.158
Hamburg	2.645
Rheinland-Pfalz	2.235
Schleswig-Holstein	1.255
Sachsen-Anhalt	1.239
Bremen	1.134
Thüringen	946
Brandenburg	768
Mecklenburg-Vorpommern	719
Saarland	620

^a Ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, ORBIT Gesellschaft für Applikations- und Infosysteme mbH, GeoMobile GmbH, Comfortcharge GmbH, Synedra Deutschland GmbH, goingsoft Deutschland GmbH. Das für den Engagierten Ruhestand (12/2025) notwendige manuelle Adjustment im HR Management Reporting System wurde ausschließlich auf GH0-Ebene für Personalbestand und Fluktuation vorgenommen; zu weiteren damit im Zusammenhang stehenden Kennzahlen liegen keine Informationen vor.

Mit ihren leistungsstarken Netzen, innovativen Produkten und Services ist die Telekom auch 2025 in allen Regionen Deutschlands vertreten. Die Mitarbeitenden leisten bundesweit einen entscheidenden Beitrag dazu, Menschen und Unternehmen zuverlässig zu vernetzen und moderne Kommunikation überall zugänglich zu machen.

Der personelle Schwerpunkt liegt weiterhin in Nordrhein-Westfalen mit 22.866 FTE (32,5 %). Bayern (8.371 FTE; 11,9 %) und Hessen (7.755 FTE; 11,0 %) folgen auf den weiteren Plätzen. Zugleich ist die Telekom in sämtlichen Bundesländern präsent und unterstreicht damit ihre flächendeckende Aufstellung in Deutschland.

Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen

Beamtenanteil weiterhin rückläufig

in FTE	2021	2022	2023	2024	2025
Aktive Beamte	9.653	8.381	6.891	5.801	4.759
In sich beurlaubte Beamte (ISB) ^a	311	256	212	152	137
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG) ^a	6.773	5.836	4.942	3.728	3.194
Summe Beamte	16.736	14.474	12.045	9.681	8.090
Arbeitnehmer Deutschland	68.424	66.995	66.555	64.869	62.661
Summe Beschäftigte Deutschland	85.160	81.469	78.600	74.550	70.751
Arbeitnehmeranteil Deutschland	80,3 %	82,2 %	84,7 %	87,0 %	88,6 %
Beamtenanteil Deutschland	19,7 %	17,8 %	15,3 %	13,0 %	11,4 %

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

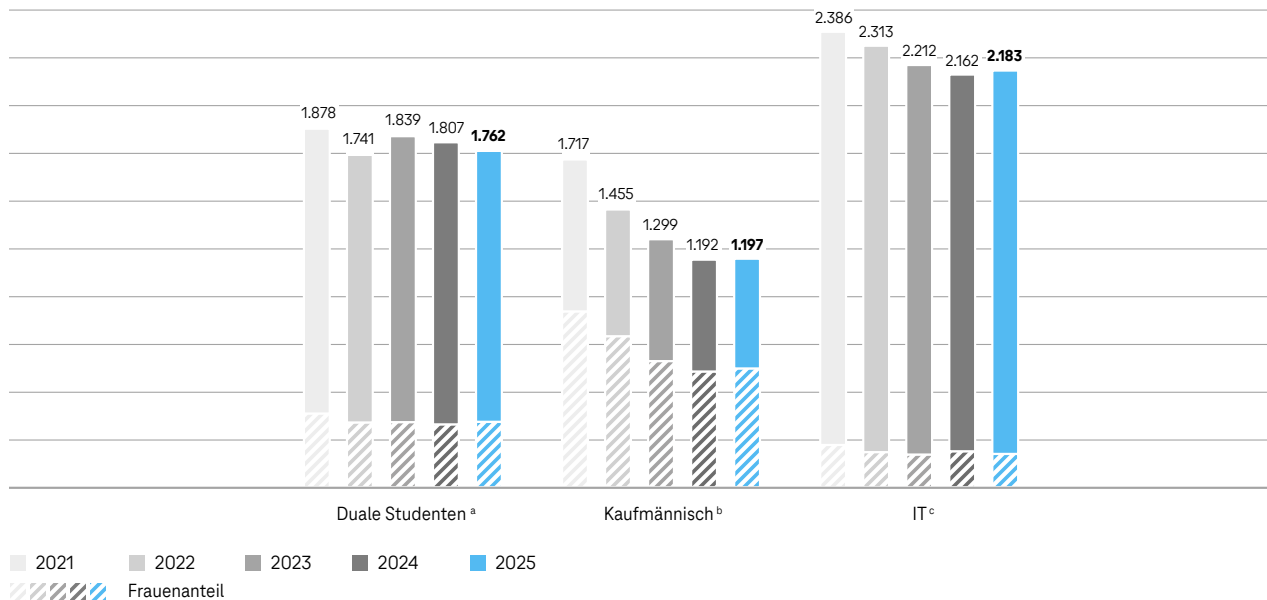
Im Geschäftsjahr 2025 reduzierte sich der Anteil der Beschäftigten mit Beamtenstatus weiter auf 11,4 %. Der Arbeitnehmeranteil stieg entsprechend um 1,6 Prozentpunkte auf 88,6 %.

Diese Entwicklung ist strukturell bedingt, 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, Versetzungen zu Behörden sowie den Eintritt in den Engagierten Ruhestand oder die Passivphase der Altersteilzeit.

Auszubildende und Studierende in Deutschland

Entdecken, entfalten, erfolgreich sein: Ausbildung bei der Telekom

in Köpfen



in Köpfen

		2021	2022	2023	2024	2025
Duale Studenten ^a	Gesamt	1.878	1.741	1.839	1.807	1.762
	Frauen	385	338	340	328	342
Kaufmännisch ^b	Gesamt	1.717	1.455	1.299	1.192	1.197
	Frauen	920	790	660	605	621
IT ^c	Gesamt	2.386	2.313	2.212	2.162	2.183
	Frauen	221	183	170	187	174
Summe	Gesamt	5.981	5.509	5.350	5.161	5.142
	Frauen	1.526	1.311	1.170	1.120	1.137

^a Beispiele duale Studiengänge: Informatik, Wirtschaftsinformatik, IT-Security.

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

^c Beispiele IT-Berufe: IT-Systemelektroniker, IT-Systemkaufleute, Fachinformatiker Fachrichtung Anwendungsentwicklung/Systemintegration.

Im vergangenen Jahr hat die Deutsche Telekom erneut eindrucksvoll gezeigt, welchen Stellenwert die Förderung junger Talente im Konzern hat. Mit 1.686 dualen Ausbildungs- und Studienplätzen eröffnete das Unternehmen zahlreichen Nachwuchskräften den Einstieg in das Berufsleben und setzte gleichzeitig klare Prioritäten in der Nachwuchssicherung. Auch im Jahr 2025 ist es der Deutschen Telekom gelungen, alle angebotenen Ausbildungs- und Studienplätze vollständig zu besetzen. Dies unterstreicht die hohe Attraktivität der Telekom als Arbeitgeberin für Nachwuchskräfte – selbst in einem zunehmend wettbewerbsintensiven Bewerbermarkt. Die erfolgreiche Besetzung aller Stellen ist ein Ergebnis gezielter Recruiting-Maßnahmen, einer starken Arbeitgebermarke und moderner Ausbildungs- und Studienkonzepte.

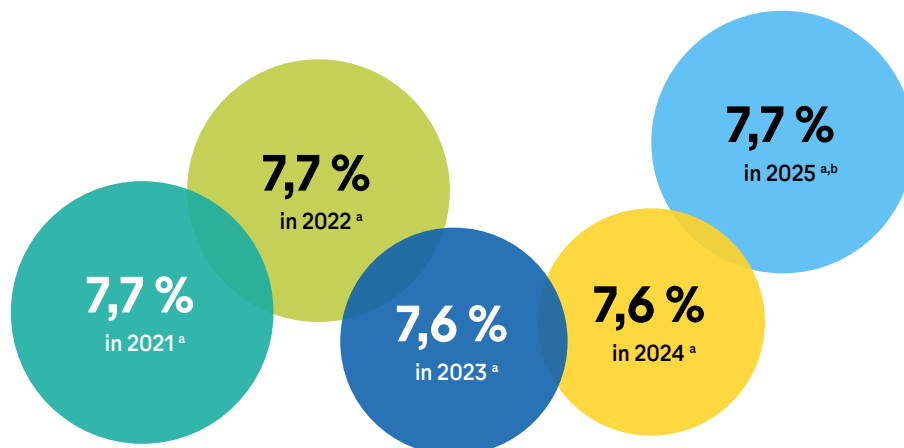
Die Deutsche Telekom richtet ihre Ausbildung seit jeher eng an den Bedürfnissen der jungen Generation aus. Jede Nachwuchskraft bekommt während ihrer Ausbildungs-/Studienzeit eine persönliche Ansprechperson zur Seite gestellt, die sie begleitet und regelmäßige Entwicklungsgespräche mit ihr führt. Als ein weiterer Meilenstein wurde 2025 das Nachwuchskräfteversprechen eingeführt, welches verbindliche Zusagen enthält, was die jungen Menschen im Hinblick auf die Begleitung während ihrer Ausbildung oder ihres dualen Studiums erwarten dürfen. Das Nachwuchskräfteversprechen beinhaltet konkrete Angaben zu Inhalten, Frequenzen und Zielen der Begleitung und greift damit den Wunsch nach Verlässlichkeit, Sicherheit, Transparenz auf.

Die Digitalisierung bildet einen zentralen Pfeiler der Ausbildung bei der Deutschen Telekom. Digitale Medien und Tools begleiten den Prozess von der Rekrutierung über die fachliche Qualifizierung bis hin zum Übergang in eine Festanstellung. Der pädagogische Ansatz zielt darauf ab, den souveränen Umgang mit digitalen Technologien fest im Ausbildungs- und Studienalltag zu verankern – insbesondere bei der Planung, Dokumentation und Reflexion individueller Lernfortschritte.

Darüber hinaus hat der konzernweite Wissensaustausch über digitale Plattformen einen hohen Stellenwert. Kollaborative Tools fördern den Austausch, stärken die Vernetzung und unterstützen die persönliche und fachliche Entwicklung der Auszubildenden und Studierenden. Über spezialisierte Plattformen dokumentieren sie ihren Lernfortschritt, stimmen sich mit Lern- und Studienbegleiter*innen ab und steuern eigenverantwortlich ihre nächsten Lernschritte. Auf diese Weise wird Selbstverantwortung gestärkt und Raum für individuelle Entwicklung geschaffen.

Beschäftigte mit Schwerbehinderungen in Deutschland

Vielfalt leben: Inklusion als Teil unserer Unternehmenskultur



^a Ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, goingsoft Deutschland, Toll4Europe GmbH, GeoMobile GmbH, Comfortcharge GmbH, Synedra Deutschland GmbH.

^b Das für den Engagierten Ruhestand (12/2025) notwendige manuelle Adjustment im HR Management Reporting System wurde ausschließlich auf GH0-Ebene für Personalbestand und Fluktuation vorgenommen; zu weiteren damit im Zusammenhang stehenden Kennzahlen liegen keine Informationen vor.

Mit 7,7 % schwerbehinderten Beschäftigten setzt die Deutsche Telekom auch im Jahr 2025 die Quote auf konstantem Niveau fort, deutlich über dem gesetzlichen Mindestanteil von 5 %.

Mit vielfältigen Maßnahmen und Initiativen setzt sich die Deutsche Telekom gezielt für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Belegschaft ein. Dabei geht es nicht nur um die Schaffung einer beruflichen Existenzgrundlage, sondern um die Förderung einer nachhaltigen, beruflichen Weiterentwicklung von Menschen mit Behinderung.

Zu diesem Zweck setzt die Deutsche Telekom eine Reihe von Aktivitäten zur Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds um. Diese umfassen unter anderem Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätten, die individuelle Anpassung von Arbeitsplätzen sowie die Bereitstellung geeigneter technischer Hilfsmittel. Dazu zählen langjährig etablierte Maßnahmen, wie z. B. eine spezielle Hotline für gehörlose- und höreingeschränkte Mitarbeitende zur Beantwortung personalbezogener Fragestellungen. Diese gewährleistet, dass alle Beschäftigten – unabhängig von ihrer Hörfähigkeit – gleichberechtigten Zugang zu Unterstützungsangeboten erhalten. Mit Angeboten dieser Art unterstreicht die Deutsche Telekom ihr klares Bekenntnis zu Barrierefreiheit und Chancengleichheit.

Für die Telekom sind Menschen mit Behinderung gleichberechtigte Mitarbeitende und ein wichtiger Bestandteil der Vielfalt ihrer Belegschaft. Dies bildet die Grundlage für gemeinsames Lernen und langfristigen Unternehmenserfolg.

Die Deutsche Telekom setzt sich aktiv für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ein, was sich auch in der Konzerninklusionsvereinbarung sowie in dem dazugehörigen Aktionsplan widerspiegelt. Die in der Konvention verankerten Werte sind fest in der Unternehmenskultur etabliert und bilden die Grundlage für Maßnahmen zur Förderung von Barrierefreiheit, Gleichstellung und Inklusion von Menschen mit Behinderung. Die Deutsche Telekom sieht in diesem Engagement nicht nur eine Verpflichtung, sondern auch ein zentrales Element zur Gestaltung einer vielfältigen und leistungsfähigen Arbeitswelt.