



Deutsche Telekom

2025

HR FACTBOOK



Connecting
your world.

Inhalt

3 Auf einen Blick

- 3 Zum HR Factbook 2025
- 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!NEXTGEN
- 24 Führungskräfteentwicklung levelUP!

25 Organisationskultur

- 25 Ergebnisse Pulsbefragung 2025
- 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 Ideenmanagement in Deutschland
- 38 Fluktuationsquote
- 39 Einstellungen in Deutschland
- 40 Sozialverträgliche Personalreduktion in Deutschland
- 41 Vivento Mitarbeiterzahlen
- 42 Gesundheitsquote in Deutschland
- 43 Arbeitsunfälle in Deutschland
- 44 Impressum



Auf einen Blick

Zum HR Factbook 2025



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

seit mehr als drei Jahrzehnten beweisen wir als Deutsche Telekom, dass wir Transformation beherrschen. Wir passen uns kontinuierlich an Marktbedingungen und neue Technologien an. Damit sind wir erfolgreich. Das ist aber keine Selbstverständlichkeit. Es ist das Ergebnis von Mut zur Veränderung, großer Innovationskraft und vor allem des Engagements unserer Mitarbeitenden.

Im Jahr 2025, das dieses HR Factbook beleuchtet, hat Künstliche Intelligenz weiter Einzug in den Arbeitsalltag gehalten. Mehr als drei Viertel unserer Mitarbeitenden geben an, KI häufig oder regelmäßig zu nutzen. Auch in unserer Personalarbeit setzen wir KI gezielt ein, um ihnen zum Beispiel passende Weiterbildungsangebote machen zu können. Und dabei sind die weitere Entwicklung und die Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt schwer prognostizierbar.

Gleichzeitig steht die Personalproduktivität in Deutschland zunehmend unter Druck – eine Herausforderung, mit der auch wir als Deutsche Telekom umgehen. Gute Löhne müssen erwirtschaftet werden. Unser Anspruch liegt dabei weiter darauf, den Personalumbau sozialverträglich zu gestalten und unsere Mitarbeitenden durch kontinuierliche Weiterbildung mit den notwendigen Fähigkeiten für die Zukunft zu stärken.

Denn im Zentrum unserer Personalarbeit stehen stets die Mitarbeitenden. Ihr Leistungswille, ihre Haltung und Art, Aufgaben anzugehen, sind die Grundlage unseres Erfolgs. Unsere Unternehmenskultur – mit dem Anspruch „Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle dabei sind“ sowie unseren sechs Leitlinien – dient uns dabei als Kompass. Mit Leben gefüllt wird sie täglich von unseren Kolleginnen und Kollegen.

Es ist unsere Ambition, diese Unternehmenskultur kontinuierlich weiterzuentwickeln. Wenn wir die richtigen Prioritäten setzen – wenn wir Leistung fordern und anerkennen, Prozesse entbürokratisieren sowie die team- und länderübergreifende Zusammenarbeit stärken –, blicke ich optimistisch in die Zukunft. Dann werden wir auch die kommenden Veränderungen erfolgreich gestalten – getragen von den Menschen, die die Telekom seit 30 Jahren prägen.

Im HR Factbook 2025 zeigen wir auf, welche Entwicklungen und Herausforderungen unsere Transformation prägen. Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Birgit Bohle

Vorständin Personal und Recht, Arbeitsdirektorin

Geltungsbereich

Die Angaben im Bericht beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr 2025 mit Stichtag 31. Dezember 2025. 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 34 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)

198,1 Tsd.

127,3 Tsd.

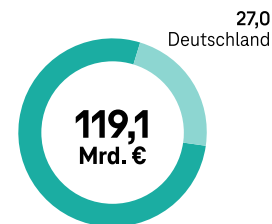
70,8 Tsd.



International

Deutschland

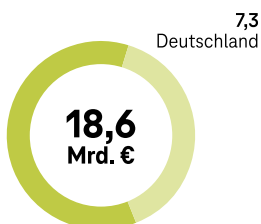
Konzernumsatz



92,1 International

27,0 Deutschland

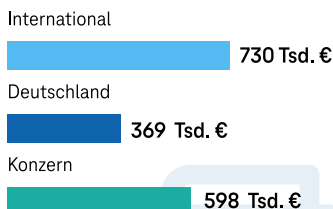
Personalaufwand bereinigt



11,3 International

7,3 Deutschland

Umsatz pro Mitarbeiter



Durchschnittliche Qualifizierungstage je Mitarbeiter^a

4,8

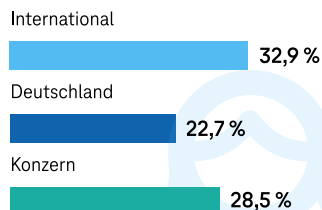
Total Workforce Quote

17,3 %

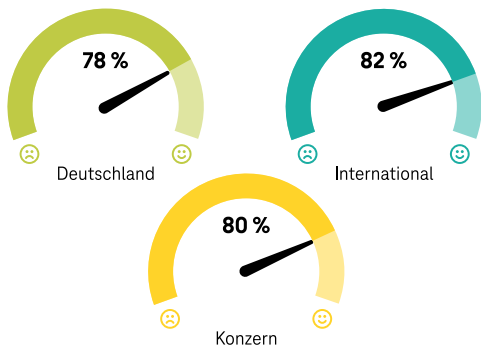
EmployeeApp – Anzahl durchschnittlicher Nutzer pro Tag

56.565

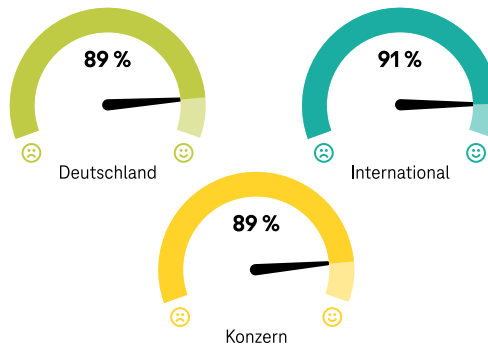
Frauen im oberen Management



Stimmung aller Beschäftigten (ohne Führungskräfte)^a



Stimmung aller Führungskräfte^a



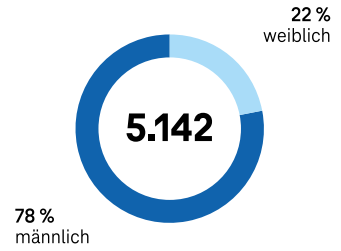
^a Ohne T-Mobile US.

Deutsche Telekom im Überblick: Deutschland

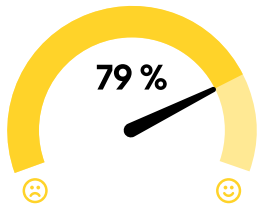
Beschäftigte (FTE)

70.751

Auszubildende und Studierende



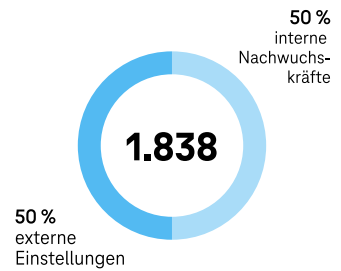
Mitarbeiterstimmung



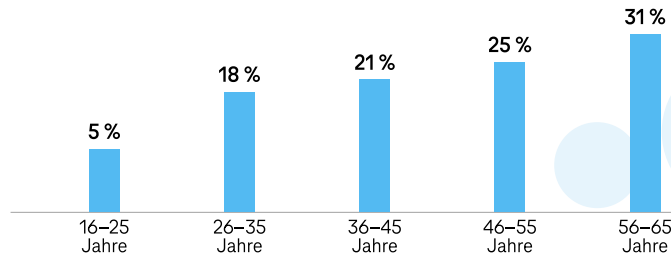
Gesundheitsquote

94,6 %

Einstellungen



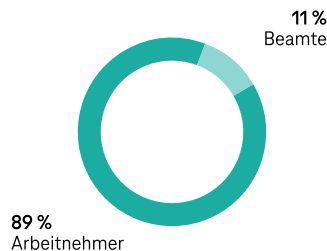
Altersstruktur



Einsparung durch Mitarbeiterideen

35,8 Mio. €

Anteil Beamte



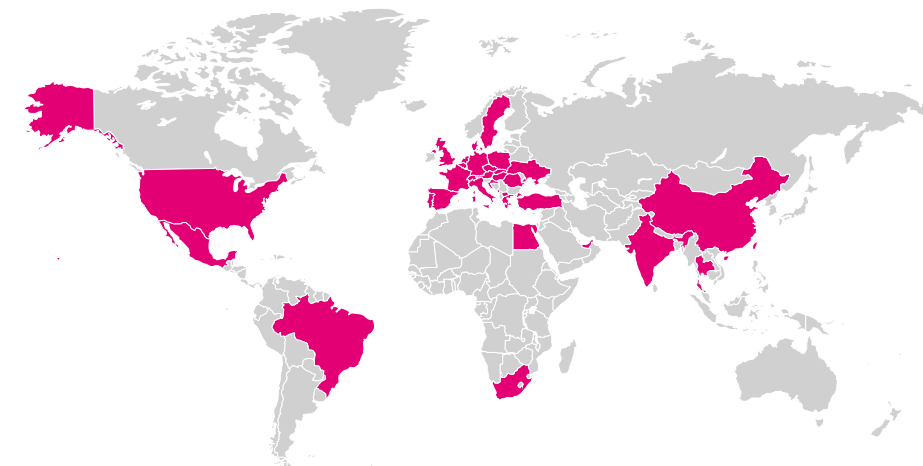
Menschen mit Schwerbehinderung

7,7 %

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.

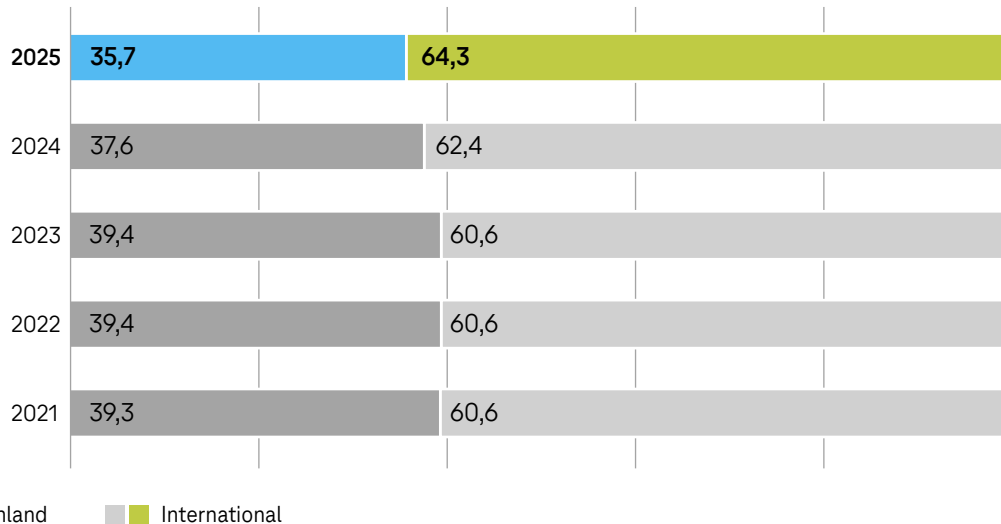
In Indien ist der Personalzuwachs insbesondere das Ergebnis des planmäßigen Ausbaus der Offshore-Standorte durch die T-Systems.

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

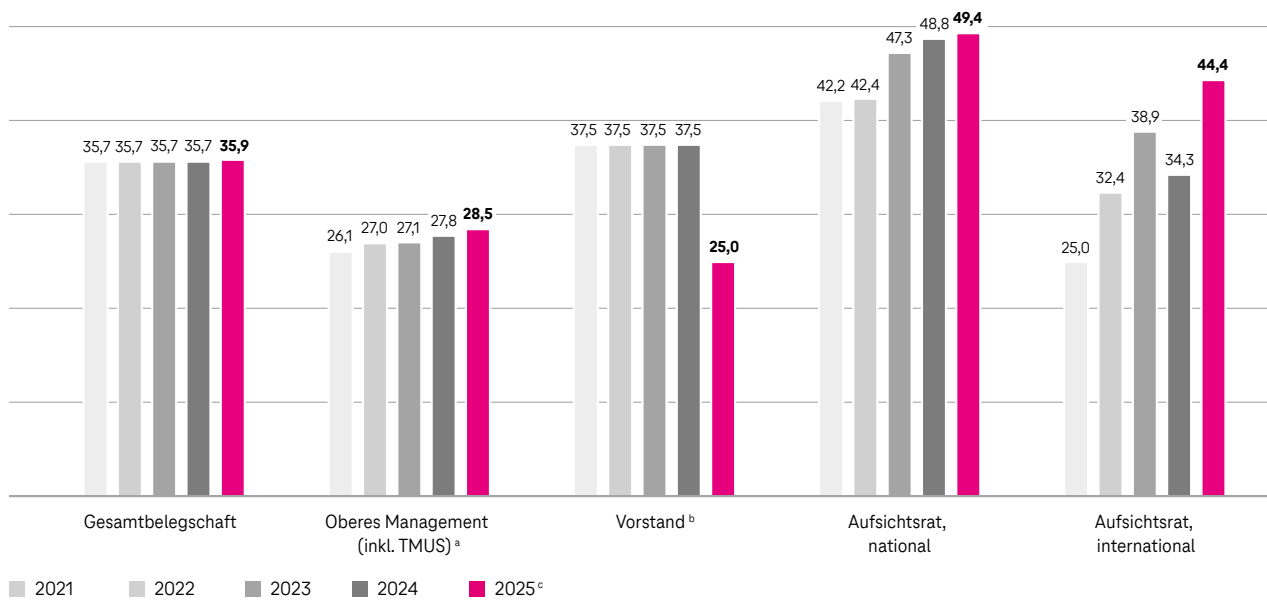
in FTE	2021	2022	2023	2024	2025
Deutschland	61.768	59.014	59.709	57.303	55.089
USA	71.094	67.088	62.677	65.154	70.036
Europa	35.319	34.083	32.932	32.761	31.300
Systemgeschäft	26.175	27.392	26.036	25.691	25.124
Group Headquarters & Group Services	19.498	18.353	18.190	17.184	16.436
Group Development	2.674	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 %.

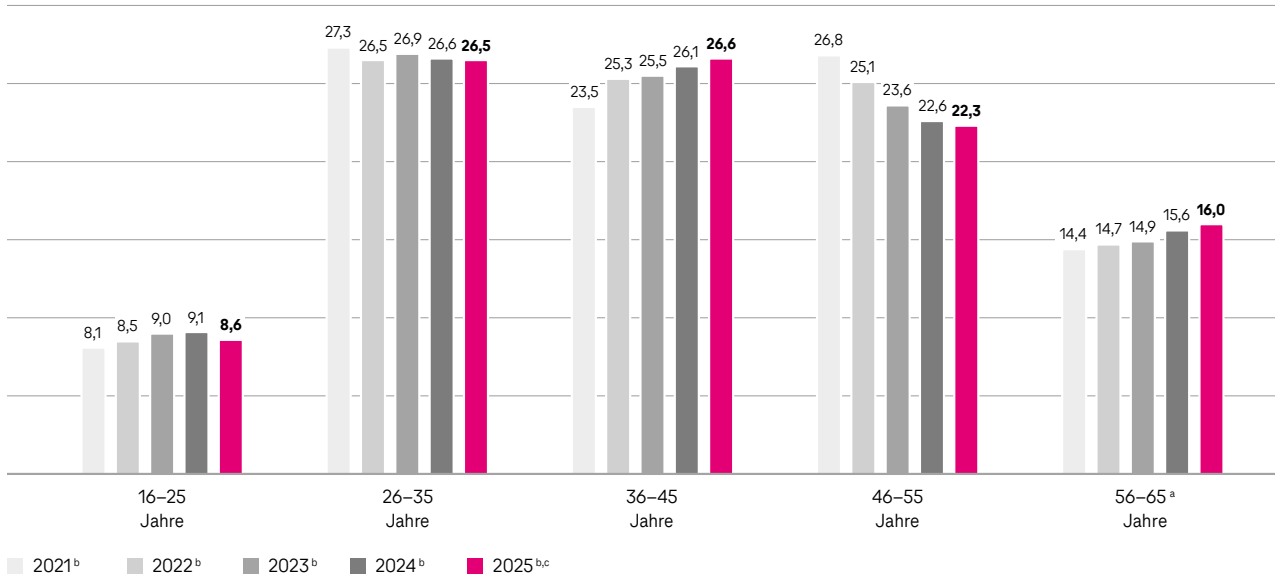
Darüber hinaus hat sich das Unternehmen das Ziel gesetzt, bis zum Ende des Jahres 2025 in allen Unternehmenssegmenten einen Frauenanteil von 30 % im oberen und mittleren Management zu erreichen, welches bereits seit dem Jahr 2024 erfüllt ist (2025: 32 %).

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.

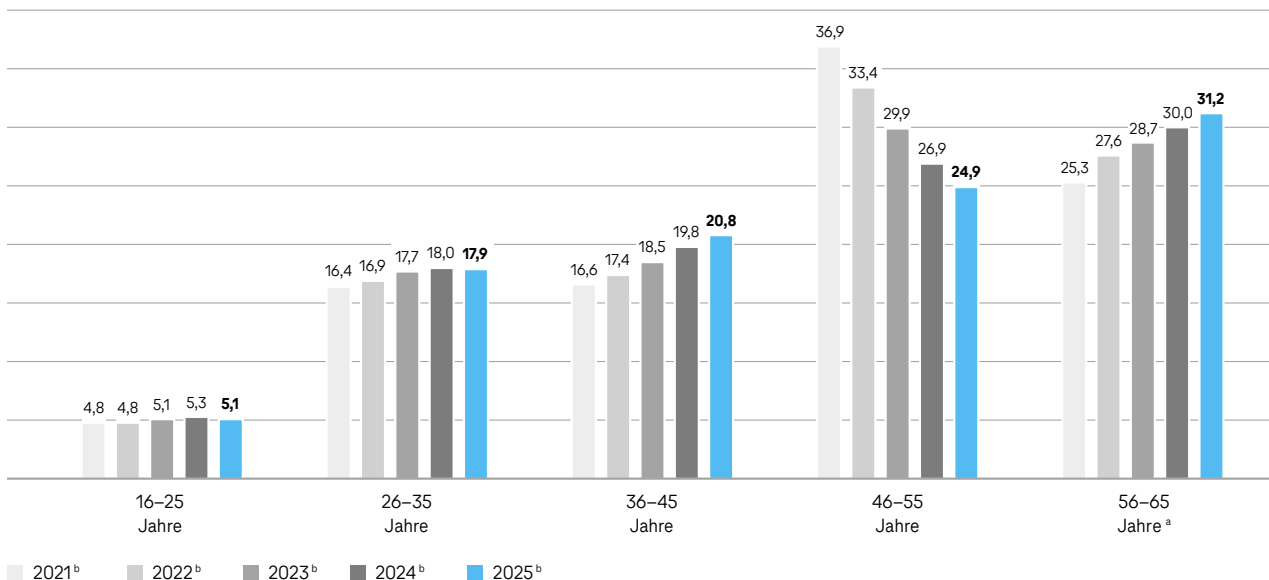
^c Das für den Engagierten Ruhestand (12/2025) notwendige manuelle Adjustment im HR Management Reporting System wurde ausschließlich auf GH0-Ebene für Personalbestand und Fluktuation vorgenommen; zu weiteren damit im Zusammenhang stehenden Kennzahlen liegen keine Informationen vor.

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.

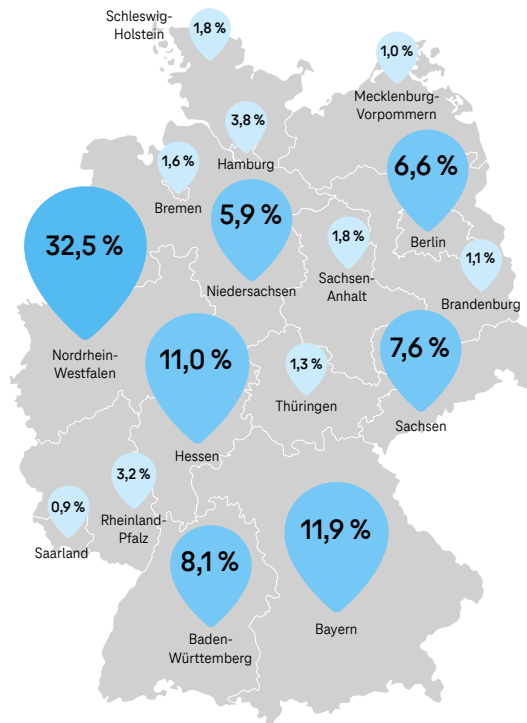
Im Jahr 2025 zeigt sich die Altersstruktur der Mitarbeitenden in Deutschland weiterhin im Wandel. Der Anteil der 36- bis 45-Jährigen ist erneut gestiegen und liegt nun bei 20,8 %. Auch die Gruppe der 56- bis 65-Jährigen wächst weiter auf 31,2 % und stellt damit einen wesentlichen Teil der Belegschaft.

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.

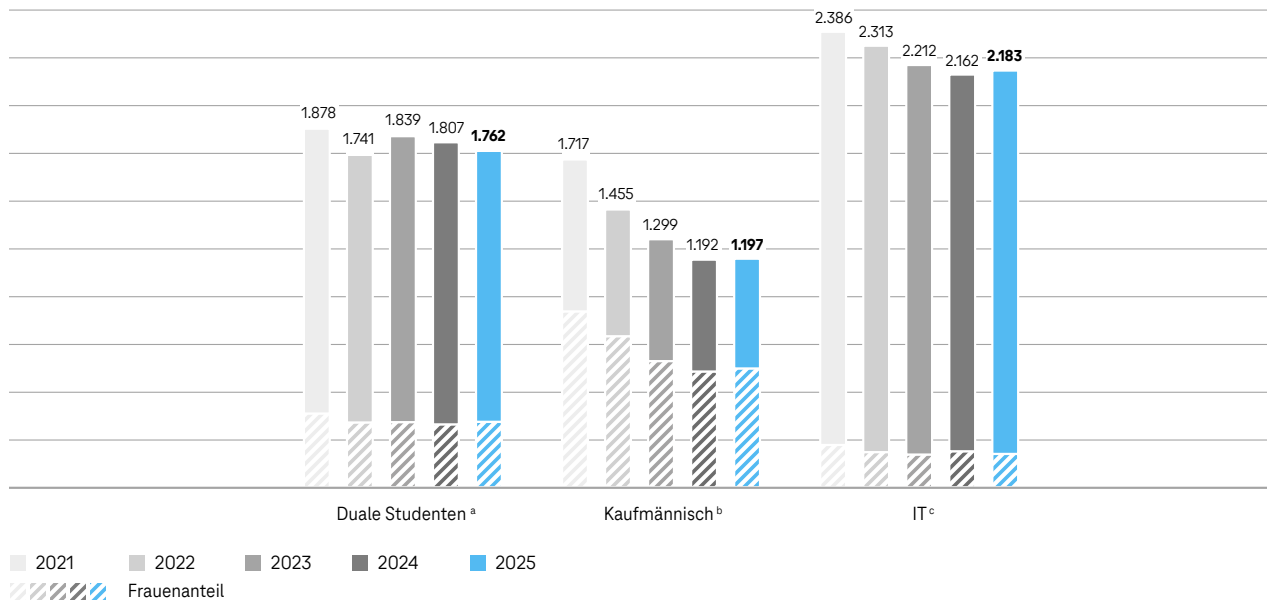
Im Geschäftsjahr 2025 reduzierte sich der Anteil der Beschäftigten mit Beamtenstatus weiter auf 11,4 %. Der Arbeitnehmeranteil stieg entsprechend um 1,6 Prozentpunkte auf 88,6 %.

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.

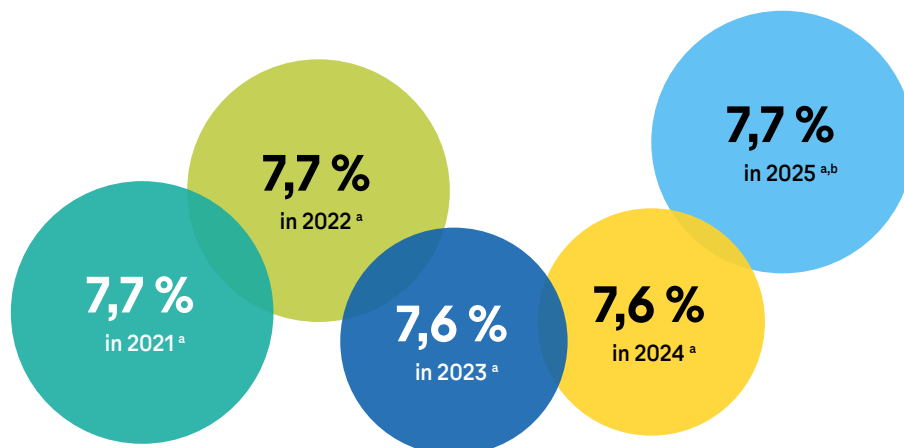
Die Deutsche Telekom richtet ihre Ausbildung seit jeher eng an den Bedürfnissen der jungen Generation aus. Jede Nachwuchskraft bekommt während ihrer Ausbildungs-/Studienzeit eine persönliche Ansprechperson zur Seite gestellt, die sie begleitet und regelmäßige Entwicklungsgespräche mit ihr führt. Als 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.

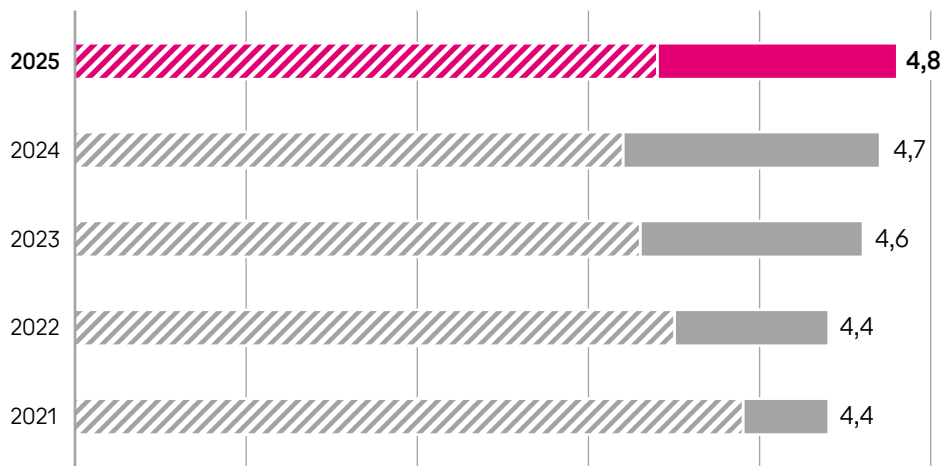
Für die Telekom sind Menschen mit Behinderung gleichberechtigte Mitarbeitende und ein wichtiger Bestandteil der Vielfalt ihrer Belegschaft. Dies bildet die Grundlage für gemeinsames Lernen und langfristigen Unternehmenserfolg.

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.

Fähigkeiten und Leistungspotenzial

Weiterbildung im Konzern

Kompetenzentwicklung bei der Telekom: innovativ, relevant und zukunftsfähig



Ø Digitale Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)

Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)

Weiterbildung ^a über globales Learning Management System (LMS)	2021	2022	2023	2024	2025
Anzahl Lernangebote	43.772	43.060	47.005	61.881	73.693
Anzahl digitale Lernangebote	36.251	36.605	41.268	57.277	69.138
Anzahl nicht digitale Lernangebote ^b	7.521	6.455	5.737	4.604	4.555
Anzahl Qualifizierungstage	663.085	631.308	635.932	632.686	630.882
Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE) ^c	4,4	4,4	4,6	4,7	4,8
Anzahl digitale Qualifizierungstage	592.221	501.580	462.538	427.527	442.049
Ø digitale Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE) ^c	3,9	3,5	3,3	3,2	3,4
Digitale Lernquote ^d	89 %	79 %	73 %	68 %	70 %

^a Ohne T-Mobile US.

^b Inklusive hybrider Lernangebote.

^c Umstellung der Berechnung für die Durchschnittswerte von bisher FTE Jahresendwerten auf die jeweiligen FTE Jahresdurchschnittswerte.

^d Anteil digital durchgeführter Qualifizierungstage.

Die Deutsche Telekom verfolgt das strategische Ziel, führender digitaler Telekommunikationsanbieter zu werden. Eine zentrale Voraussetzung für diese Ambition sind die zukunftsrelevanten Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden.

Im Jahr 2025 wurde das Qualifizierungsangebot erweitert und strategisch weiter geschärft, um kontinuierliche Weiterentwicklung nachhaltig im Arbeitsalltag zu verankern. Insgesamt standen den Mitarbeitenden 73.693 Lernangebote zur Verfügung. Der Schwerpunkt lag auf digitalen Formaten mit 69.138 Angeboten, die zeit- und ortsunabhängiges sowie flexibles Lernen ermöglichen. Präsenzformate wurden gezielt reduziert und zugleich qualitativ fokussiert, um ihren Mehrwert klarer auszurichten. Mit 630.882 absolvierten Qualifizierungstagen blieb das Weiterbildungsniveau im Konzern stabil. Im Durchschnitt investierten die Mitarbeitenden im Jahr 2025 4,8 Schulungstage in ihre Weiterbildung.

Die konzernweite Lernkulturinitiative „welearn“ stärkt das lebenslange Lernen und fördert gezielt Kompetenzen, die für die digitale Transformation entscheidend sind. Zentraler Zugangspunkt zu allen Lernaktivitäten im Konzern ist die Trainingsplattform Percipio. Als leistungsfähiges digitales Lernökosystem bündelt sie sämtliche Angebote zur Weiterentwicklung und wurde 2025 von rund 47.000 Mitarbeitenden regelmäßig genutzt. Darüber hinaus wurden über Percipio segmentbezogene Talentprogramme mit Fokus auf zukünftige Rollen und Führungsaufgaben angeboten, an denen rund 2.000 Mitarbeitende teilnahmen.

Die Peer-to-Peer-Lerninitiative „Learning from Experts“ (LEX) ist ein etablierter Bestandteil der Lernkultur und hat sich zu einem internationalen Netzwerk des Wissensaustauschs entwickelt. Mit über 6.500 durchgeführten Sessions wurde informelles Lernen von und mit Expertinnen und Experten im Jahr 2025 konzernweit aktiv gelebt.

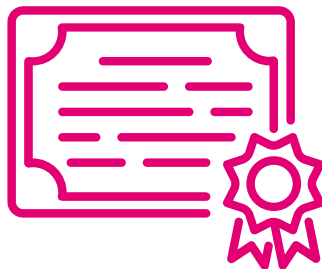
Ebenfalls fest etabliert sind die digitalen Lernreisen „Explorer Journey“. In mehrwöchigen, strukturierten Lernpfaden wird praxisrelevantes Wissen zu strategisch priorisierten Themen vermittelt. Im Jahr 2025 wurden sechs Explorer Journeys angeboten. Mit mehr als 17.000 Teilnahmen stießen sie auf große Resonanz und unterstreichen die Relevanz dieses Formats.

Im Zuge der digitalen Transformation wurde der Kompetenzaufbau in innovativen Technologien wie Künstlicher Intelligenz (KI) auch 2025 konsequent vorangetrieben. Dabei verfolgt die Deutsche Telekom einen freiwilligen Ansatz, der Neugier weckt, Inspiration bietet und praxisnahe Unterstützung gewährleistet. Der Fokus lag 2025 auf der effektiven Nutzung von KI-Tools, dem Ausbau von Prompting-Kompetenzen sowie auf funktionsspezifischen Trainingsprogrammen für unterschiedliche Anwendungsfälle. Praxisorientierte Lernformate unterstützten die Integration von KI in den Arbeitsalltag. Insgesamt wurden 30.000 Mitarbeitende zu KI-relevanten Themen qualifiziert (weitere Details im Abschnitt [Digitale Experten](#)).

Mit der konsequenten Weiterentwicklung der Lernlandschaft positioniert die Deutsche Telekom Qualifizierung als strategischen Erfolgsfaktor. Durch eine vorausschauende und bedarfsgerechte Kompetenzentwicklung wird sichergestellt, dass die Mitarbeitenden über die entscheidenden Zukunftskompetenzen verfügen und die Transformation des Unternehmens aktiv mitgestalten können.

Digitale Experten im Konzern

Menschen befähigen, KI nutzen, Transformation gestalten



23,7 %

	2021	2022	2023	2024	2025
Anteil digitale Experten ^a	17,7 %	19,7 %	22,0 %	22,7 %	23,7 %

^a Ohne T-Mobile US.

Die digitale Transformation stellt Unternehmen vor die Aufgabe, ihre Mitarbeitenden kontinuierlich mit zukunftsfähigen Kompetenzen auszustatten. Für die Deutsche Telekom ist dieser Anspruch eng mit der systematischen Förderung von Lernbereitschaft und technologischer Neugier verbunden.

Im Jahr 2025 lag der Schwerpunkt daher auf dem gezielten Ausbau digitaler Schlüsselqualifikationen – insbesondere in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Daten, Cloud, IT-Sicherheit und Analytics. Diese Fähigkeiten sind essenziell, um innovative Lösungen zu entwickeln, den Kundennutzen zu steigern und langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die digitale Weiterbildungsstrategie orientierte sich konsequent an den großen technologischen Umbrüchen. Ein zentraler Fokus der vergangenen beiden Jahre lag darauf, die Organisation zu befähigen, KI wirksam und verantwortungsvoll einzusetzen. Dabei wurden unterschiedliche Lernniveaus und Vorerfahrungen im Konzern gezielt berücksichtigt. Die Entwicklung von KI-Kompetenzen wurde nicht als reine Qualifizierungsmaßnahme verstanden, sondern als ganzheitlicher Befähigungsansatz, der Orientierung, Anwendungssicherheit und fachliche Vertiefung vereint. Bis heute wurden über 101.000 Teilnahmen an den Enablement-Formaten verzeichnet.

Nach dem Aufbau eines konzernweiten Grundverständnisses für generative KI im Jahr 2023 und der systematischen Integration von KI-Tools in den Arbeitsalltag im Jahr 2024 stand 2025 im Zeichen der nachhaltigen Verankerung und aktiven Anwendung. Insbesondere der Ausbau von Prompting-Kompetenzen zielte auf eine breite, effektive und qualitätsgesicherte Nutzung generativer KI ab.

Der Kompetenzaufbau konzentrierte sich 2025 auf drei zentrale Schwerpunkte:

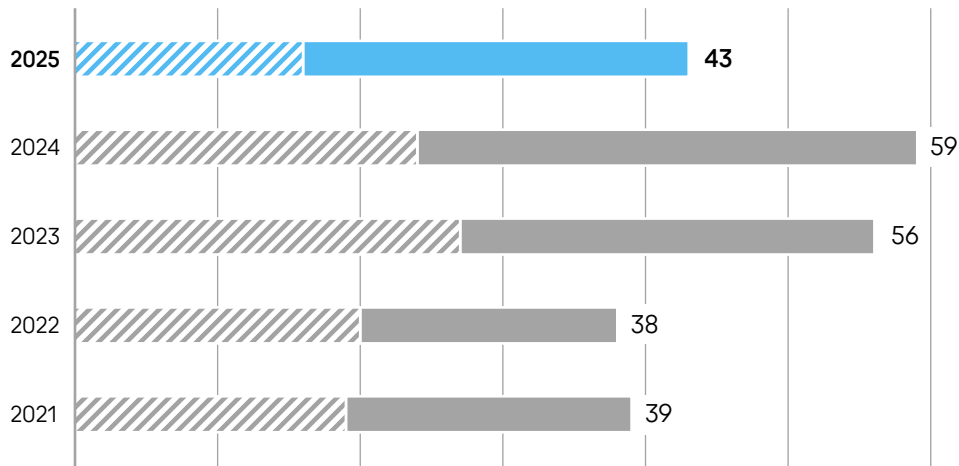
- Generative KI und Tool-Use-Cases mit besonderem Fokus auf Prompt Engineering.
- Rollen- und funktionspezifische Befähigung durch maßgeschneiderte Inhalte sowie use-case-basierte Prompts.
- Vertiefende Qualifizierung von Expertinnen und Experten zur gezielten Erweiterung von Spezialkompetenzen.

Das Jahr 2025 war geprägt vom aktiven Ausprobieren und der konsequenten Überführung in die Praxis. Rund 30.000 Teilnahmen an Prompting-Formaten sowie Initiativen wie Explorer Prompting, Explorer Gen AI, DT Digital Promptathons, Train-the-Promptathon-Trainer-Programme und spezifische Tool-Schulungen unterstreichen diesen Schritt von der Theorie in die Anwendung. Sie stärkten nachhaltig die Integration von KI in die täglichen Arbeitsabläufe und machten den Kompetenzaufbau zu einem sichtbaren Treiber der digitalen Transformation im Konzern.

Start up! Trainee-Programm

Start up! in der Telekom: Potenziale entfalten und Wirkung erzielen

in Köpfen



Frauenanteil

 Teilnehmer^a

		2021	2022	2023	2024	2025
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! ^a (in Köpfen)	gesamt	39	38	56	59	43
	davon Frauen	49 %	53 %	48 %	41 %	37 %

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

Das Trainee-Programm der Deutschen Telekom bietet Hochschulabsolvent*innen eine strukturierte Einstiegsmöglichkeit in die Arbeitswelt. Innerhalb von 18 Monaten durchlaufen die Teilnehmenden verschiedene Geschäftsbereiche im In- und Ausland und erwerben dabei umfassende Praxiserfahrung durch anspruchsvolle Projekte und kundenorientierte Einsätze.

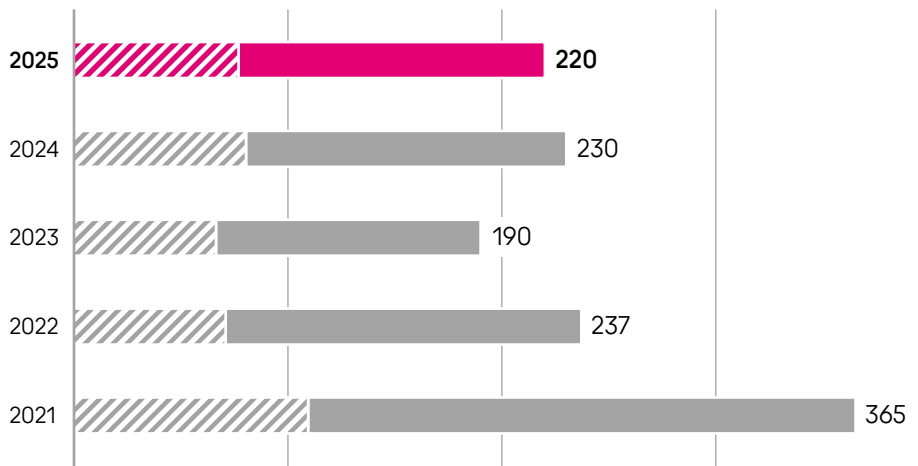
Im Mittelpunkt steht die Entwicklung digitaler Kompetenzen, strategischen Denkens und einer Game-Changer-Mentalität. Ergänzt wird das Programm durch innovative Lernformate, die Eigenverantwortung, Neugier und Netzwerken fördern. Ein zentrales Element ist der Magenta Friday, eine Plattform für Kreativität, Zusammenarbeit und die Umsetzung von Projekten in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Nachhaltigkeit.

Das Programm trägt maßgeblich zur Ausbildung zukunftsorientierter Fach- und Führungskräfte bei und unterstreicht das Engagement der Deutschen Telekom als attraktive Arbeitgeberin. Es schafft einen klaren Rahmen für Talentförderung und unterstützt Absolvent*innen dabei, ihre berufliche Entwicklung eigenständig und mutig zu gestalten.

Global Talent Hub

Talente vernetzen, Führung ermöglichen

in Köpfen



▨ Frauenanteil
 ■ Teilnehmer^a

	2021	2022	2023	2024	2025	
Teilnehmer Global Talent Hub ^a (in Köpfen)	gesamt	365	237	190	230	220
	davon Frauen	30 %	30 %	35 %	35 %	35 %

^a Konzernweites Programm für Toptalente (ohne T-Mobile US).

Der Global Talent Hub ist die Plattform der Deutschen Telekom für Potenzialträgerinnen und Potenzialträger, sogenannte High Potentials, auf der sie gezielt auf eine künftige Führungsposition vorbereitet und weiterentwickelt werden. Er fungiert als Inkubator und Sprungbrett zugleich, verschafft Talenten Sichtbarkeit auf Konzernebene und vernetzt sie segmentübergreifend mit relevanten Business Leadern im Konzern.

Seit 2025 bietet der Global Talent Hub mit der Lernreise leadREADY ein gezieltes Entwicklungsformat an, das die Karriere der Global Talents beschleunigt und sie darauf vorbereitet, künftig Schlüsselrollen im Unternehmen zu übernehmen.

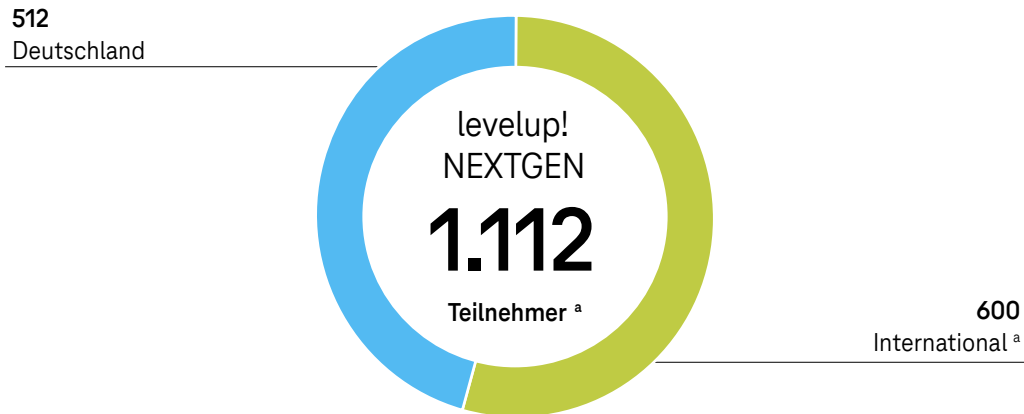
Das Magenta Exchange Program, das 2024 im Global Talent Hub pilotiert wurde, wurde 2025 weiterentwickelt und in das Portfolio von Group Leadership Excellence integriert. Hierbei handelt es sich um ein unternehmensübergreifendes Austauschprogramm mit Global Talents der Deutschen Telekom und Führungskräften von T-Mobile US.

Im Jahr 2025 nahmen 220 Talente am Global Talent Hub teil. Über 110 von ihnen entwickelten sich in neue Positionen weiter, davon 51 in Executive-Leadership-Rollen. Dies entspricht 21,5 % aller im Jahr besetzten Führungspositionen.

Entwicklungsprogramm levelup!NEXTGEN

levelup!NEXTGEN – Das konzernweite Talentprogramm

in Köpfen



	2021	2022	2023	2024	2025
Teilnehmer ^a (in Köpfen)	500	748	900	1.095	1.112
Deutschland	63 %	64 %	70 %	61 %	46 %
International ^a	37 %	36 %	30 %	39 %	54 %

^a Ohne T-Mobile US.

levelup!NEXTGEN ist ein internationales, konzernweites Entwicklungsprogramm für Talente. Es umfasst einen Zeitraum von zwölf Wochen und richtet sich an Mitarbeitende mit bestätigter Führungstalent-Empfehlung (non-executive) oder Experten-Talentempfehlung aus den WeGrow People Days.

Das Programm bereitet auf die Übernahme einer ersten Führungsrolle oder einer komplexeren Expertenrolle vor. Im Mittelpunkt stehen die Weiterentwicklung von Führungskompetenzen, der Ausbau zukunftsrelevanter Fähigkeiten sowie die Förderung eines globalen Mindsets.

Die Lernarchitektur kombiniert verschiedene virtuelle Formate wie Selbstlerninhalte, frei wählbare Trainings und Expertenimpulse, Peergruppen für Reflexion und Austausch sowie optionale Vor-Ort-Angebote an großen Standorten zur persönlichen Vernetzung.

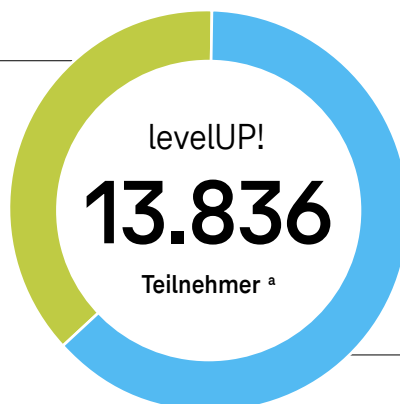
Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil der internationalen Teilnehmenden stark an, von 39 % auf 54 %. Insgesamt waren 1.112 Talente aus allen Segmenten und 20 Ländern vertreten. Die Top-3-Herkunftsländer waren Deutschland, Ungarn und Griechenland.

Führungskräfteentwicklung levelUP!

levelUP! – KI-gestützte Führungskräfteentwicklung

in Köpfen

5.119

International ^a

8.717

Deutschland

	2021	2022	2023	2024	2025
Teilnehmer ^a (in Köpfen)	500	5.396	8.622	10.777	13.836
Deutschland	57 %	30 %	66 %	66 %	63 %
International ^a	43 %	70 %	34 %	34 %	37 %

^a Ohne T-Mobile US.

levelUP! ist die zentrale Plattform der Deutschen Telekom für Führungskräfteentwicklung. Sie unterstützt Führungskräfte dabei, zukunftsrelevante Kompetenzen im Einklang mit der Telekom-Strategie und den geschäftlichen Prioritäten aufzubauen – durch digitale, flexible und hochgradig personalisierte Lernerfahrungen.

Führungskräfte gestalten ihre individuellen Lernreisen, indem sie sorgfältig ausgewählte On-Demand-Inhalte, fokussierte Lernreisen, Live-Sessions und personalisiertes Coaching kombinieren. Ein zentraler Schlüsselfaktor dieses hyperpersonalisierten Ansatzes ist Bryan, der KI-basierte Lernbegleiter auf levelUP!. Rund um die Uhr verfügbar unterstützt Bryan Führungskräfte mit klaren Erläuterungen zur DT-Strategie, maßgeschneiderten Empfehlungen auf Basis der Pulsbefragungsergebnisse, praxisnaher Unterstützung zu zentralen Führungsthemen sowie intelligenter Navigation über die gesamte Plattform. Für seine innovative Wirkung wurde Bryan 2025 bei den Merit Awards mit Gold in der Kategorie „Innovation in HR Practices“ ausgezeichnet.

KI und Innovation sind zentrale Elemente der Führungskräfteentwicklung. Im Jahr 2025 hat levelUP! seinen strategischen Fokus weiter geschärft – durch spezielle Lernreisen und Angebote zur DT-Strategie, den neu gestalteten InnovAltion Hub, die Lernreise „Innovation in Action“ in Kooperation mit der IE University sowie gezielte Live-Sessions, die Strategie, Innovation und Führungspraxis miteinander verbinden.

Mit den „XDays“ stärken Führungskräfte zudem ihr Verständnis für Kunden und Märkte. Vor-Ort-Besuche an Kunden- und Servicekontaktpunkten ermöglichen direkte Einblicke in das operative Geschäft.

Im Jahr 2025 verzeichnete levelUP! 13.836 aktive Nutzerinnen und Nutzer. An den Lernreisen zur DT-Strategie nahmen 466 Führungskräfte teil. Der KI-Lernbegleiter Bryan wurde 1.500-mal aktiv genutzt. Die XDays zählten 429 Buchungen. Insgesamt wurden 66.993 Lernstunden auf der Plattform absolviert.

Organisationskultur

Ergebnisse Pulsbefragung 2025

Stabile Engagement-Werte bei leicht höherer Beteiligung

An der Pulsbefragung im November 2025 beteiligten sich mehr als 104.000 Mitarbeitende. Die Teilnahmequote lag bei 81 % der eingeladenen Personen und damit 1 Prozentpunkt über dem Wert der vorherigen Befragung.

Der Engagement-Wert lag wie im Vorjahr bei 77 von 100 Punkten. Es ergaben sich positive Veränderungen bei 3 von 4 Engagement-Fragen: Die Stimmung erreichte 81 % (+1 Prozentpunkt), die Arbeitgeberattraktivität 76 % (+1 Prozentpunkt) und die Inspiration 74 % (+2 Prozentpunkte). Die Markenidentität blieb mit 83 % unverändert.

Die höchsten Zustimmungswerte wurden bei Ziele, Diskriminierungsfreiheit & Safe Space sowie Code of Conduct mit jeweils 92 % erreicht. Die niedrigsten Zustimmungswerte entfielen auf Karriereentwicklung (58 %) und Follow-up Wirksamkeit (65 %).

Die Pulsbefragung im November 2025 umfasste zwei offene Fragen sowie drei weitere zusätzliche Fragen, die sich ausschließlich an Teilnehmende richteten, die bei den Themen Zusammenarbeit, Vertrauenskultur und/oder Aufgaben & Prozesse negativ geantwortet hatten. Zur Engagement-Frage ^a gingen 36.295 Kommentare ein, in denen überwiegend die Themen Bezahlung, Benefits und Führung genannt wurden. Zur Karriereentwicklung ^b wurden 17.843 Kommentare abgegeben, die sich vor allem auf Leistung, Entwicklung und Führung bezogen.

^a Was würde dein Engagement bei der Arbeit noch mehr stärken?

^b Was möchtest du uns noch zum Thema Karriereentwicklung mitteilen?

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2025: Konzern ^a

←	5 %	Stimmung		81 %	↗
←	4 %	Markenidentität		83 %	→
↖	7 %	Arbeitgeberattraktivität		76 %	↗
↖	7 %	Inspiration		74 %	↗
←	3 %	Stärken		88 %	→
←	2 %	Ziele		92 %	↗
↖	4 %	Sinnhaftigkeit		85 %	↗
←	8 %	Involvement		74 %	→
	n/a	Autonomie ^b	n/a		
	n/a	Information ^b	n/a		
←	5 %	Team-Feedback		84 %	→
←	7 %	Manager-Feedback		82 %	↘
←	4 %	Fehlerkultur		86 %	→
↙	10 %	Arbeitspensum/Qualität		73 %	↘
←	9 %	Work-Life-Balance		77 %	↗
←	5 %	Team-Attraktivität		84 %	→
↖	8 %	Zusammenarbeit		70 %	→
←	4 %	Guiding Principles		82 %	→
←	6 %	Lernen		81 %	→
←	19 %	Karriereentwicklung		58 %	→
↙	15 %	Anerkennung		66 %	↘
←	5 %	Öko-soziales Engagement		82 %	↘
←	4 %	Corporate Responsibility		83 %	↘
←	2 %	Code of Conduct		92 %	↗
←	4 %	Risikomanagement		86 %	↗
↖	5 %	Strategie		83 %	↗
↖	10 %	Vertrauenskultur		70 %	→
←	4 %	Chancengleichheit		88 %	→
↙	3 %	Diskriminierungsfreiheit		92 %	→
	n/a	Thriving ^b	n/a		
↖	13 %	Follow-up Wirksamkeit		65 %	↗

Positive Ergebnisse

Negative Ergebnisse

→ Änderung zum Jahr 2024

^a Ohne T-Mobile US.

^b Nicht mehr erhoben in der Pulsbefragung November 2025.

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2025: Deutschland ^a

↖	4 %	Stimmung	79 %	↗
←	4 %	Markenidentität	84 %	→
↖	8 %	Arbeitgeberattraktivität	75 %	↗
↖	7 %	Inspiration	73 %	↗
←	3 %	Stärken	90 %	↗
←	2 %	Ziele	93 %	↗
↖	5 %	Sinnhaftigkeit	83 %	↗
←	8 %	Involvement	74 %	↗
	n/a	Autonomie ^b	n/a	
	n/a	Information ^b	n/a	
←	5 %	Team-Feedback	83 %	→
←	7 %	Manager-Feedback	83 %	→
←	4 %	Fehlerkultur	85 %	→
↙	10 %	Arbeitspensum/Qualität	70 %	↘
←	8 %	Work-Life-Balance	76 %	→
←	6 %	Team-Attraktivität	82 %	↘
←	10 %	Zusammenarbeit	62 %	↘
↖	4 %	Guiding Principles	80 %	→
←	5 %	Lernen	82 %	→
←	22 %	Karriereentwicklung	54 %	↗
←	16 %	Anerkennung	65 %	↘
←	6 %	Öko-soziales Engagement	80 %	↘
↙	6 %	Corporate Responsibility	80 %	↘
←	2 %	Code of Conduct	91 %	→
←	5 %	Risikomanagement	83 %	→
←	6 %	Strategie	83 %	↗
↖	12 %	Vertrauenskultur	64 %	↗
←	4 %	Chancengleichheit	88 %	→
←	3 %	Diskriminierungsfreiheit	91 %	→
	n/a	Thriving ^b	n/a	
↖	13 %	Follow-up Wirksamkeit	68 %	↗

■ Positive Ergebnisse ▨ Negative Ergebnisse → Änderung zum Jahr 2024

^a Ohne T-Mobile US.

^b Nicht mehr erhoben in der Pulsbefragung November 2025.

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2025: International ^a

←	5 %	Stimmung		83 %	→
←	4 %	Markenidentität		83 %	→
←	7 %	Arbeitgeberattraktivität		78 %	→
←	8 %	Inspiration		74 %	→
←	4 %	Stärken		87 %	↗
←	2 %	Ziele		91 %	→
↖	3 %	Sinnhaftigkeit		87 %	↗
←	8 %	Involvement		75 %	→
	n/a	Autonomie ^b	n/a		
	n/a	Information ^b	n/a		
←	5 %	Team-Feedback		85 %	→
←	6 %	Manager-Feedback		82 %	↘
←	4 %	Fehlerkultur		87 %	→
↙	9 %	Arbeitspensum/Qualität		75 %	↘
←	9 %	Work-Life-Balance		77 %	↗
←	4 %	Team-Attraktivität		86 %	→
↖	6 %	Zusammenarbeit		78 %	↗
↖	3 %	Guiding Principles		84 %	↘
↙	7 %	Lernen		79 %	↘
↖	15 %	Karriereentwicklung		63 %	→
↙	14 %	Anerkennung		67 %	↘
↙	4 %	Öko-soziales Engagement		85 %	↘
←	2 %	Corporate Responsibility		87 %	↘
←	1 %	Code of Conduct		92 %	→
←	3 %	Risikomanagement		88 %	→
←	5 %	Strategie		82 %	↘
←	7 %	Vertrauenkultur		77 %	↘
←	4 %	Chancengleichheit		89 %	→
←	2 %	Diskriminierungsfreiheit		92 %	→
	n/a	Thriving ^b	n/a		
←	13 %	Follow-up Wirksamkeit		62 %	↗

Positive Ergebnisse Negative Ergebnisse → Änderung zum Jahr 2024

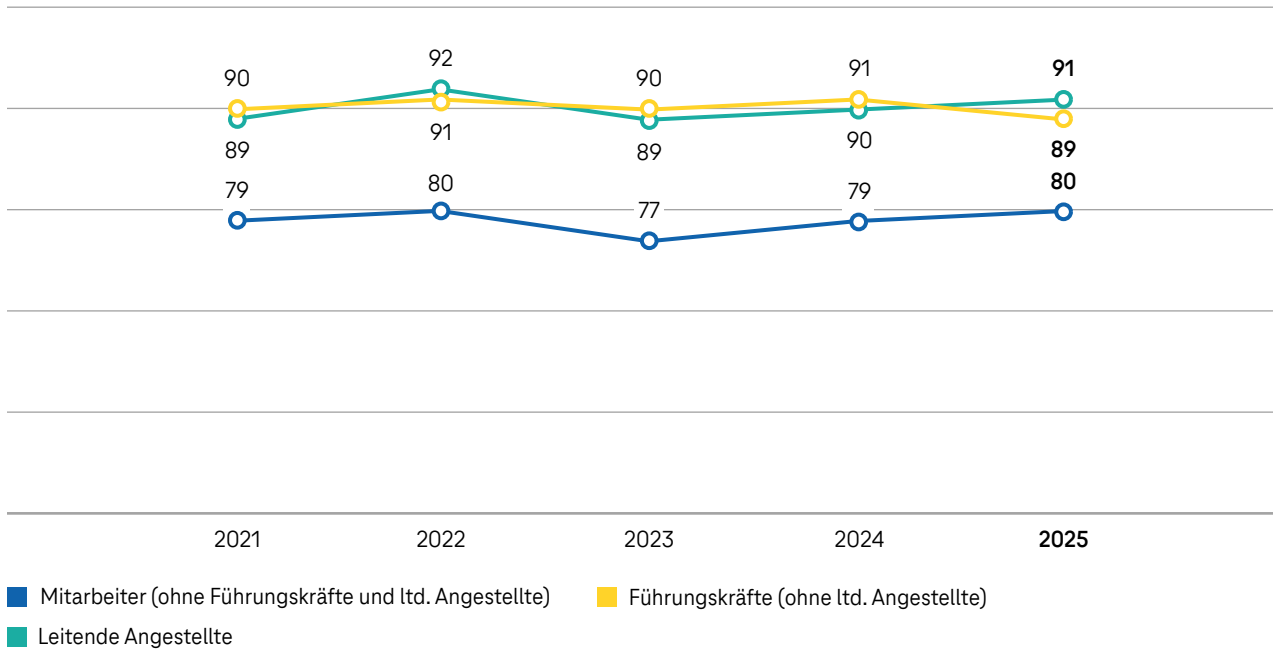
^a Ohne T-Mobile US.

^b Nicht mehr erhoben in der Pulsbefragung November 2025.

Stimmung im Konzern ^a

Positive Entwicklung der Stimmung bei Mitarbeitenden

in %



Stimmung ^{a, b} (Zustimmung)	2021	2022	2023	2024	2025
Konzern	80 %	81 %	78 %	80 %	81 %
Deutschland	80 %	81 %	76 %	78 %	79 %
International	79 %	81 %	82 %	83 %	83 %

^a Ohne T-Mobile US.

^b Die dargestellten Werte stammen aus der jeweils letzten Puls- bzw. Mitarbeitendenbefragung. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2025.

Die Pulsbefragung im November 2025 zeigte einen leichten Anstieg bei der Stimmung.

Auf Konzernebene verbesserte sich die Stimmung im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozentpunkt auf 81 %. National stieg der Wert um 1 Prozentpunkt auf 79 %, während er international unverändert bei 83 % blieb. Damit liegt der internationale Wert 4 Prozentpunkte über dem nationalen Wert. Bei den Leitenden Angestellten erhöhte sich die Zustimmungquote auf 91 %. Bei den Führungskräften sank sie um 2 Prozentpunkte auf 89 %, während sie bei den Mitarbeitenden um 1 Prozentpunkt auf 80 % anstieg.

Engagement-Score im Konzern

Engagement-Score auf Konzernebene unverändert

Skala 0–100	2021	2022	2023	2024	2025
Engagement-Score ^a					
Mitarbeitergruppen					
Konzern	77	78	76	77	77
Leitende Angestellte	88	89	88	89	88
Führungskräfte (ohne ltd. Angestellte)	86	88	87	87	87
Mitarbeiter (ohne Führungskräfte und ltd. Angestellte)	76	77	75	76	77
Geschlecht ^b					
Weiblich	79	80	79	79	79
Männlich	76	78	76	77	78
Divers	63	63	59	61	61
Altersgruppen					
16–25	79	79	77	77	77
26–35	77	78	77	76	77
36–45	77	78	77	78	78
46–55	77	78	76	78	79
56–65 ^c	77	78	76	76	78

Die dargestellten Werte stammen aus der jeweils letzten Puls- bzw. Mitarbeitendenbefragung. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2025.

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

^a Ohne T-Mobile US.

^b Selbstauskunft in der Befragung.

^c Inkl. > 65 Jahre.

Der Engagement-Score blieb dieses Jahr auf Konzernebene unverändert bei 77 Punkten. Im Vergleich zum Vorjahr verzeichneten Leitende Angestellte einen Rückgang um 1 Punkt. Der Wert für Führungskräfte blieb zum dritten Mal in Folge unverändert bei 87 Punkten. Der Engagement-Score für Mitarbeitende stieg um 1 Punkt (77 Punkte).

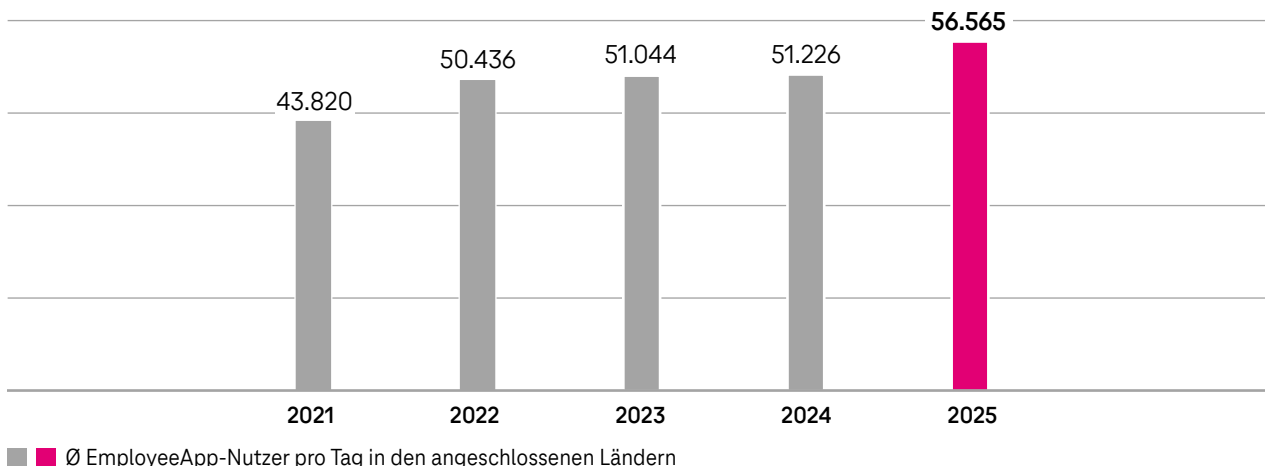
Wie bereits in den Vorjahren unterschieden sich die Engagement-Scores von Frauen und Männern kaum, wobei der Wert der Mitarbeiterinnen stabil bei 79 Punkten lag und der Wert der Männer mit 78 Punkten 1 Prozentpunkt darunter liegt. Der Engagement-Score der diversen Mitarbeitenden blieb im Vergleich zum Vorjahr gleich bei 61 Punkten, jedoch weiterhin deutlich unter den Werten weiblicher und männlicher Mitarbeitender.

Die definierten Altersgruppen wichen in ihren Ergebnissen nicht wesentlich von den anderen Werten ab. Der Wert für die Gruppe 16–25 blieb stabil bei 77 Punkten, während die Gruppe 26–35 leicht um 1 Punkt auf 77 Punkte stieg. Die Gruppe 36–45 blieb unverändert bei 78 Punkten, während die Gruppe 46–55 um 1 Punkt auf 79 Punkte stieg. Die Gruppe 56–65 stieg ebenfalls leicht auf 78 Punkte.

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

Working in the Digital Age

Die EmployeeApp schafft Freiraum für intelligente und kreative Arbeit



Die digitale Zusammenarbeit ist bei der Deutschen Telekom fester Bestandteil des Arbeitsalltags. Konzernweit belief sich 2025 die Gesamtzahl der Konferenzminuten auf 1.578.470.387. Gleichzeitig stieg die Zahl der Microsoft-365-Gruppen weiter auf 86.144 und unterstreicht damit die zunehmende standort- und bereichsübergreifende Vernetzung.

Ein strategischer Schwerpunkt der Deutschen Telekom liegt auf der konsequenten Weiterentwicklung digitaler und KI-gestützter Lösungen, die Zusammenarbeit effizienter, einfacher und intelligenter gestalten. Ein herausragendes Beispiel hierfür ist die EmployeeApp. Seit 2018 begleitet sie Mitarbeitende sicher und intuitiv durch ihren Arbeitsalltag – mobil per Smartphone und inzwischen in Deutschland sowie in 23 weiteren Ländern. Die App wird kontinuierlich weiterentwickelt und international ausgerollt. 2025 nutzten sie täglich durchschnittlich rund 56.600 Mitarbeitende.

Besonders gefragt ist der integrierte DeskBot, der 2025 die meistgenutzte Funktion war. Er ermöglicht es, Arbeitsplätze und Meetingräume cloudbasiert, schnell und standortübergreifend zu buchen – ein zentraler Baustein für flexible und hybride Zusammenarbeit.

Der Einsatz künstlicher Intelligenz erfolgt dabei auf Grundlage klarer ethischer Leitlinien, verbindlicher Datenschutzstandards und einer aktiven Governance. KI-basierte Anwendungen tragen dazu bei, administrative Tätigkeiten zu reduzieren und Freiräume für wertschöpfende Aufgaben zu schaffen – transparent, verantwortungsvoll und im Einklang mit den Unternehmenswerten.

So zeigt die Deutsche Telekom, wie digitale Plattformen, KI und eine konsequent weiterentwickelte EmployeeApp die Zusammenarbeit nachhaltig vereinfachen und produktiver gestalten.

Kosten und Produktivität

Personalaufwand und Personalaufwandsquote

Steigende Personalaufwandsquote getrieben durch Tarifabschlüsse

in Mrd. €	2021	2022	2023	2024	2025
Personalaufwand im Konzern, unbereinigt	18,5	19,4	19,1	19,0	19,8
davon Deutschland	8,5	8,4	8,2	8,4	8,0
Sondereinflüsse	0,9	1,4	1,6	1,1	1,2
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	17,6	18,1	17,5	17,9	18,6
Konzernumsatz	107,8	114,4	112,0	115,8	119,1
davon Deutschland ^a	25,4	26,0	26,4	27,0	27,0
Bereinigte Personalaufwandsquote, Konzern	16,3 %	15,8 %	15,6 %	15,5 %	15,6 %

^a 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 Geschäftsjahr 2025 ist die Personalaufwandsquote erstmals seit vier Jahren wieder gestiegen. Sie erhöhte sich um 0,1 Prozentpunkte auf 15,6 %. Die Kennzahl setzt den um Sondereffekte bereinigten Personalaufwand ins Verhältnis zum Umsatz und dient als Steuerungsgröße im Konzern.

Der bereinigte Personalaufwand belief sich im Berichtsjahr auf 18,6 Mrd. €, ein Anstieg um 0,7 Mrd. € im Vergleich zum Vorjahr. Der Anstieg ist hauptsächlich durch das operative Segment USA begründet, bedingt durch höhere durchschnittliche Mitarbeiterzahlen. Im operativen Segment Deutschland sowie dem Segment Group Headquarters & Group Services wirkten geringere Mitarbeiterzahlen reduzierend auf den Personalaufwand. Dem entgegen wirkten die vereinbarten Gehaltssteigerungen aus den Tarifabschlüssen der Jahre 2024 und 2025 im In- und Ausland.

Der Umsatz entwickelte sich weiterhin positiv und erhöhte sich auf 119,1 Mrd. €; damit setzte sich der Wachstumstrend der Vorjahre fort. Insgesamt stieg der Konzernumsatz um 3,3 Mrd. €, während der Umsatz in Deutschland auf einem stabilen Niveau blieb.

Der unbereinigte Personalaufwand erhöhte sich um 0,8 Mrd. € auf 19,8 Mrd. €. In Deutschland hingegen war ein Rückgang des Personalaufwands um 0,4 Mrd. € zu verzeichnen.

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

Total Workforce Costs

Steigende TWC im internationalen Konzern

in Mrd. €	2021	2022	2023	2024	2025
TWC ^a	19,6	20,3	19,5	20,0	20,6
davon Deutschland	8,3	8,3	8,2	8,2	8,0
IWC ^b (PA ^c bereinigt)	7,7	7,6	7,4	7,5	7,3
EWC ^d Leih- und Zeitarbeiter	0,02	0,03	0,02	0,02	0,02
EWC ^d Freelancer, Berater	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7
davon international	11,3	12,1	11,3	11,8	12,5
IWC ^b (PA ^c bereinigt)	9,9	10,5	10,1	10,4	11,3
EWC ^d Leih- und Zeitarbeiter	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
EWC ^d Freelancer, Berater	1,3	1,4	1,1	1,2	1,1

^a Total Workforce Costs: External Workforce Costs + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand.

^b Internal Workforce Costs.

^c Personalaufwand.

^d 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 Berichtsjahr erhöhten sich die Total Workforce Costs im Konzern gegenüber dem Vorjahr um 0,6 Mrd. € auf insgesamt 20,6 Mrd. €.

In Deutschland sanken die IWC um 0,2 Mrd. €, während sie im internationalen Geschäft um 0,8 Mrd. € anstiegen. Die Aufwendungen für Beratung und Freelancer reduzierten sich im internationalen Bereich um 0,1 Mrd. €.

Personalaufwand und Gesamtaufwand

Leicht ansteigender Anteil des Personalaufwands am Gesamtaufwand

in Mio. €		2021	2022	2023	2024	2025
Personalaufwand Unterkonten						
Löhne und Gehälter ^a	Konzern	14.350	14.808	14.309	14.670	15.152
	Deutschland	6.209	6.106	6.039	6.050	5.868
	International	8.141	8.702	8.269	8.620	9.284
Sozialversicherungsbeiträge und betriebliche Altersversorgung	Konzern	3.206	3.271	3.218	3.234	3.446
	Deutschland	1.483	1.501	1.407	1.419	1.449
	International	1.723	1.771	1.811	1.816	1.997
Bereinigter Personalaufwand	Konzern	17.556	18.080	17.526	17.905	18.597
	Deutschland	7.692	7.607	7.446	7.468	7.316
	International	9.865	10.473	10.080	10.436	11.281
Anteil Personalaufwand am betrieblichen Gesamtaufwand						
Bereinigter betrieblicher Aufwand	Konzern	66.645	69.867	66.037	67.359	69.606
	Deutschland	15.763	16.316	15.902	16.367	16.097
	International	50.882	53.550	50.135	50.992	53.509
Anteil bereinigter Personalaufwand am Gesamtaufwand	Konzern	26,3 %	25,9 %	26,5 %	26,6 %	26,7 %
	Deutschland	48,8 %	46,6 %	46,8 %	45,6 %	45,5 %
	International	19,4 %	19,6 %	20,1 %	20,5 %	21,1 %

^a Werte für 2021–2022 rückwirkend angepasst aufgrund IFRS15-Korrektur.

Von dem bereinigten Personalaufwand in Höhe von 18,6 Mrd. € entfielen 81 % beziehungsweise 15,2 Mrd. € auf Löhne und Gehälter. Diese erhöhten sich gegenüber 2024 um 3,3 % infolge der Tarifabschlüsse der Jahre 2024 und 2025.

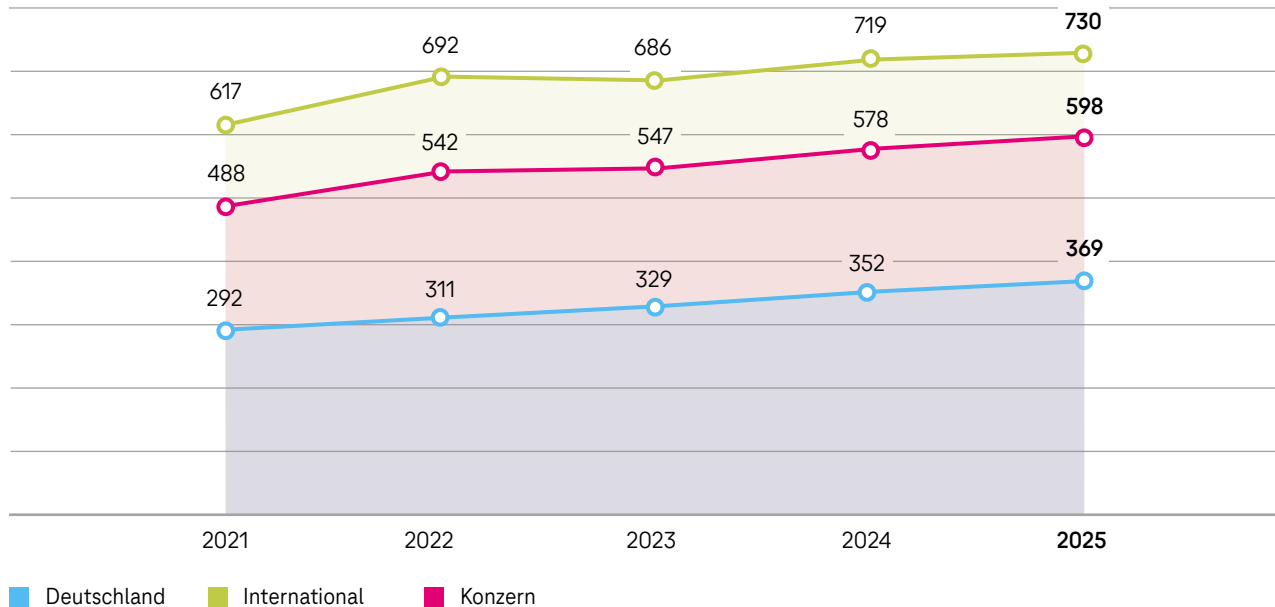
Die Aufwendungen für Sozialversicherungsbeiträge sowie für die betriebliche Altersversorgung beliefen sich auf 3,4 Mrd. €. Die betriebliche Altersversorgung ergänzt dabei die gesetzliche Rentenabsicherung der Beschäftigten.

Der insgesamt gestiegene Personalaufwand zeigt sich zudem in einem leichten, jedoch kontinuierlichen Anstieg seines Anteils am betrieblichen Gesamtaufwand um 0,1 Prozentpunkte.

Umsatz und EBITDA AL pro Mitarbeiter

Kontinuierliche Steigerung des Umsatzes pro Beschäftigtem

in Tsd. €



	2021	2022	2023	2024	2025
Umsatz Konzern (in Mrd. €)	107,8	114,4	112,0	115,8	119,1
Umsatz Deutschland ^a (in Mrd. €)	25,4	26,0	26,4	27,0	27,0
Umsatz International ^a (in Mrd. €)	82,4	88,5	85,6	88,8	92,1
Anteil Umsatz international an Konzernumsatz	76,3 %	77,3 %	76,4 %	76,7 %	77,3 %
Ø Anzahl Mitarbeiter Konzern	220.840	211.236	204.856	200.227	199.223
Ø Anzahl Mitarbeiter Deutschland	87.276	83.406	80.112	76.787	73.052
Ø Anzahl Mitarbeiter international	133.564	127.830	124.744	123.440	126.171
EBITDA AL pro FTE (Durchschnitt in €, bereinigt)	166.959	186.803	197.899	214.860	222.082

^a 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.

Mit einem Konzernumsatz von 119,1 Mrd. € war 2025 erneut ein sehr erfolgreiches Geschäftsjahr für die Deutsche Telekom. Insbesondere das internationale Geschäft trug mit einem Umsatzplus von 3,3 Mrd. € maßgeblich zur positiven Entwicklung bei. Der Umsatz in Deutschland blieb mit 27 Mrd. € auf stabilem Niveau.

Der Konzernumsatz pro Vollzeitbeschäftigtem stieg auf 597.743 €. Darüber hinaus erwirtschaftete ein Vollzeitbeschäftigter der Deutschen Telekom im Durchschnitt ein EBITDA AL in Höhe von 222.082 €.

Total Workforce Quote

Stabile Entwicklung der Mitarbeiter-Produktivität

in Mrd. €

		2021	2022	2023	2024	2025
Konzern	PA ^a bereinigt	17,6	18,1	17,5	17,9	18,6
	EWC ^b	2,1	2,3	1,9	2,1	2,0
	TWC ^c	19,6	20,3	19,5	20,0	20,6
	Umsatz ^d	107,8	114,4	112,0	115,8	119,1
	TWQ ^e bereinigt	18,1 %	17,8 %	17,4 %	17,3 %	17,3 %
Deutschland	PA ^a bereinigt	7,7	7,6	7,4	7,5	7,3
	EWC ^b	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7
	TWC ^c	8,3	8,3	8,2	8,2	8,0
	Umsatz ^d	25,4	26,0	26,4	27,0	27,0
International	PA ^a bereinigt	9,9	10,5	10,1	10,4	11,3
	EWC ^b	1,5	1,6	1,2	1,4	1,3
	TWC ^c	11,3	12,1	11,3	11,8	12,5
	Umsatz ^d	82,4	88,5	85,6	88,8	92,1

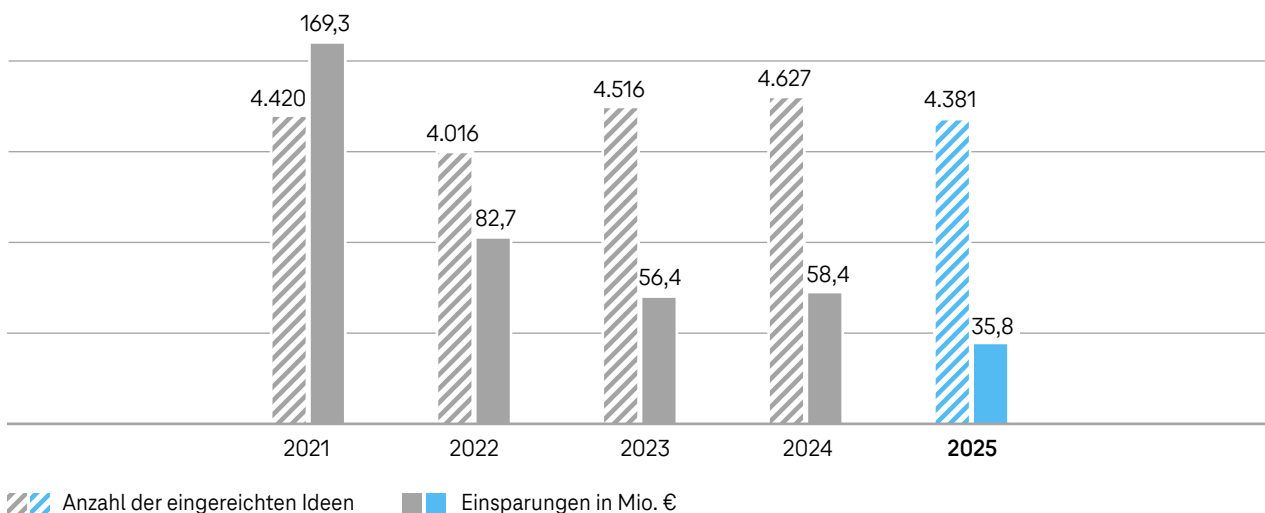
^a Personalaufwand.^b External Workforce Costs: z. B. Kosten für Leih- und Zeitarbeit, Freelancer und Beratung.^c Total Workforce Costs: External Workforce Costs + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand.^d Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort 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.^e Total Workforce Quote = TWC/Umsatz.

Die Total Workforce Quote (TWQ) misst das Verhältnis zwischen den gesamten personalbezogenen Kosten und dem Umsatz des Unternehmens und ist somit ein Indikator für die Personalproduktivität. 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 TWQ der Deutschen Telekom lag im Berichtsjahr unverändert bei 17,3 %. Während der Umsatz um 2,9 % zunahm, stiegen die Total Workforce Costs (TWC) um 2,8 %. Diese nahezu parallele Entwicklung von Umsatz und TWC führte insgesamt zu einer stabilen TWQ.

Ideenmanagement in Deutschland

Innovation als Wachstumstreiber bei der Telekom



Das Ideenmanagement der Deutschen Telekom ist ein zentraler Motor für Fortschritte und Innovationen – insbesondere in den Zukunftsfeldern Künstliche Intelligenz (KI) und Konnektivität. Ziel ist es, die Innovationspotenziale unserer Mitarbeitenden zu aktivieren und so die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu sichern.

Durch die kontinuierliche Optimierung von Prozessen, Produkten und Services sowie Ideenkampagnen entstehen wertvolle Impulse und Ideen, die wir weiterentwickeln und die durch die Fachseiten umgesetzt werden. Dieses Engagement schafft ein innovationsfreundliches Klima, stärkt unsere Unternehmenskultur und trägt zur Sicherung von Arbeitsplätzen und des Unternehmenserfolgs bei. In Deutschland wurden 4.381 Ideen eingereicht, ähnlich dem Vorjahr. Die umgesetzten Ideen führten zu Produkt- und Prozesseinsparungen und Neugeschäftspotenzialen von rund 36 Mio. €. Damit zählt die Telekom branchenübergreifend zu den führenden Unternehmen im Ideenmanagement.

Auch 2025 wurde die Deutsche Telekom beim Deutschen Ideenmanagement Preis geehrt: 1. Platz in der Kategorie „Beste Idee aus Produktion und Technik“ für eine Lösung, die durch realisierbare Kosten- und Zeitersparnisse sowie ihre Zukunftsfähigkeit überzeugte. In den vergangenen 10 Jahren war die Telekom beim Deutschen Ideenmanagement Preis immer unter den Top-3-Platzierungen.

Dieser Erfolg zeigt: Wir setzen auf das Know-how unserer Mitarbeitenden, schätzen ihre Ideen und machen sie zu einem festen Bestandteil unserer Innovationsstrategie – für eine vernetzte, digitale Zukunft.

Fluktuationsquote

Kontinuierlicher Rückgang der natürlichen Fluktuation im Konzern

Natürliche Fluktuationsquote

	2021	2022	2023	2024	2025
Konzern ^a	5,2 %	5,9 %	4,6 %	4,4 %	4,0 %
Deutschland	2,1 %	2,5 %	2,5 %	2,3 %	2,1 %
International ^a	9,3 %	10,7 %	7,4 %	7,1 %	6,4 %

^a Ohne T-Mobile US.

Die natürliche Fluktuation im Konzern ist das dritte Jahr in Folge rückläufig und beträgt im Jahr 2025 4,0 %. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Rückgang um 0,4 Prozentpunkte. Diese Entwicklung zeigt sich sowohl in Deutschland als auch international: In Deutschland verringerte sich die Fluktuationsquote um 0,2 Prozentpunkte, international um 0,7 Prozentpunkte.

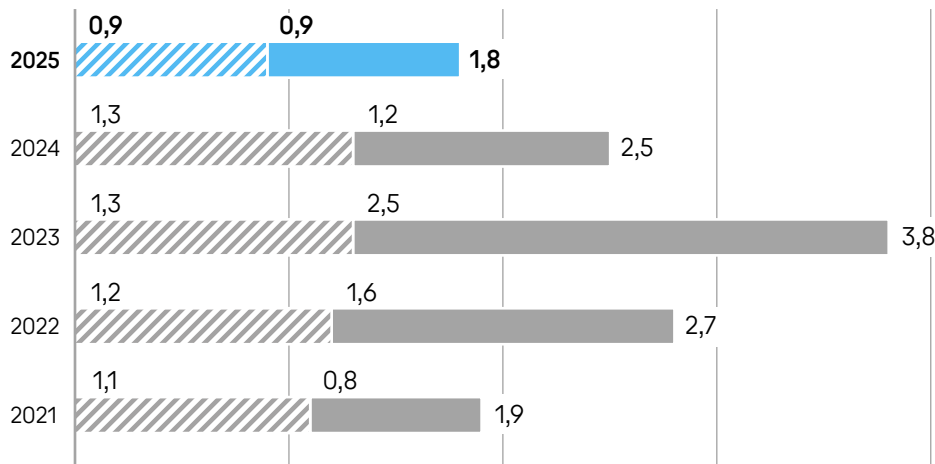
Für Deutschland wird mittelfristig mit einem Anstieg der natürlichen Fluktuation gerechnet. Hintergrund ist die demografische Entwicklung: Zunehmend erreichen die geburtenstarken Jahrgänge das Rentenalter. Im Jahr 2025 traten konzernweit mehr als 800 Beschäftigte in den Ruhestand ein.

Natürliche Fluktuation bezeichnet gewöhnliche Personalabgänge ohne spezifische Abbaumaßnahmen durch Zuruhesetzung, 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 behauptet ihre Spitzenposition als Top-Arbeitgeber

in Tsd. FTE



▨ Interne Nachwuchskräfte aus Berufsausbildung/dualem Studium ■ Externe Einstellungen

Einstellungen (in FTE)	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamt	1.917	2.744	3.783	2.459	1.838
Interne Nachwuchskräfte aus Berufsausbildung/dualem Studium	1.080	1.179	1.310	1.252	927
Externe Einstellungen	837	1.566	2.473	1.206	911

Deutschland bleibt 2025 einer der wichtigsten Standorte für Neueinstellungen innerhalb des Konzerns. 50,4 % der offenen Positionen wurden dabei mit eigenen Nachwuchskräften besetzt, die ihre Ausbildung oder ihr duales Studium bei der Telekom absolviert haben. Auch auf internationaler Ebene treibt die Deutsche Telekom den Ausbau ihrer Belegschaft konsequent voran und gewann 2025 weltweit mehr als 7.100 Mitarbeitende außerhalb des US-Marktes hinzu.

„This could not have been an e-mail. Create connections that matter.“ – dies war der Leitgedanke der Arbeitgeberkampagne 2025. Die Deutsche Telekom erklärte ihr globales Arbeitgeber-Nutzenversprechen (EVP) nicht, sie machte es erlebbar. Im Zentrum der Kampagne standen reale Menschen, persönliche Geschichten und authentische Dialoge, die Vertrauen, Zugehörigkeit, Wirkung und Entwicklungsmöglichkeiten bei der Telekom spürbar machten. Statt auf perfekte Inszenierung setzte die Telekom auf Nähe, Mut und Unmittelbarkeit, mit einem 60-stündigen globalen Livestream, in dem 130 Kolleg*innen aus 12 Ländern zeigten, wie Arbeiten bei der Telekom wirklich ist. Die Ergebnisse des Streams sprechen für sich: 172.000 Viewer, 550.000 Likes, +95 % Karriereseiten-Traffic und 7,1 % VTR (View-Through-Rate) in der darauffolgenden Awareness-Phase.

Auch im Jahr 2025 wurde die Telekom mit dem Award „Global Leading Employer“ ausgezeichnet und erzielte dabei Spitzenbewertungen in den Bereichen „Compensation & Benefits“, „Diversity, Equity & Inclusion“ sowie „Work-Life Quality“. Die Auszeichnung „Global Leading Employer“ wird ausschließlich an die Top-1-Prozent der weltweit besten Arbeitgeber vergeben, weshalb der Award als starkes Signal für die Attraktivität, Verlässlichkeit und Zukunftsfähigkeit der Telekom gilt.

Sozialverträgliche Personalreduktion in Deutschland

Fortführung des Personalumbaus durch Altersteilzeit und Abfindungen

in FTE	2021	2022	2023	2024	2025
Engagierter Ruhestand Beamte	630	1.183	995	1.213	595
Vorruhestand Arbeitnehmer	66	79	54	39	47
Abfindungen	526	619	551	760	1.016
Altersteilzeit (Beginn Passivphase)	2.444	2.086	2.201	2.399	2.294
Versetzung zu Behörden Beamte (final) ^a	70	49	259	37	11

^a Dauerhafte Versetzungen; die Beamten haben kein Rückkehrrecht zum Konzern.

Die Deutsche Telekom bleibt auch 2025 ihrem Anspruch treu, Personalabbau nur mit Perspektive und sozialer Verantwortung zu gestalten. Mit den bewährten Modellen Engagierter Ruhestand, Altersteilzeit (ATZ) und Abfindungen werden faire Übergänge geschaffen und den Mitarbeitenden Sicherheit für den nächsten Lebensabschnitt gegeben.

Der Engagierte Ruhestand hat sich erneut als Erfolgsmodell für Beamt*innen bewährt. Im Jahr 2025 wurde 595 Kolleg*innen damit der Weg in einen neuen Lebensabschnitt erleichtert – ein starkes Zeichen für Vertrauen und Verlässlichkeit.

Die ATZ im Blockmodell bleibt beliebt, klar strukturiert und planbar. Auf eine Zeit mit voller Arbeitsleistung in der aktiven Phase folgt ein nahtloser Übergang in die passive Phase, bis hin zu Rente oder Ruhestand. Im Jahr 2025 haben sich 2.294 Mitarbeitende für diesen Weg entschieden, davon 1.696 Arbeitnehmer*innen und 598 Beamt*innen. Anträge zur ATZ für Beamt*innen mussten bis zum 31.12.2025 vorliegen. Ab dem 01.01.2026 besteht für Beamt*innen nicht mehr die Möglichkeit, eine ATZ zu beantragen. Die ATZ-Regelungen für Arbeitnehmer*innen haben weiterhin Gültigkeit.

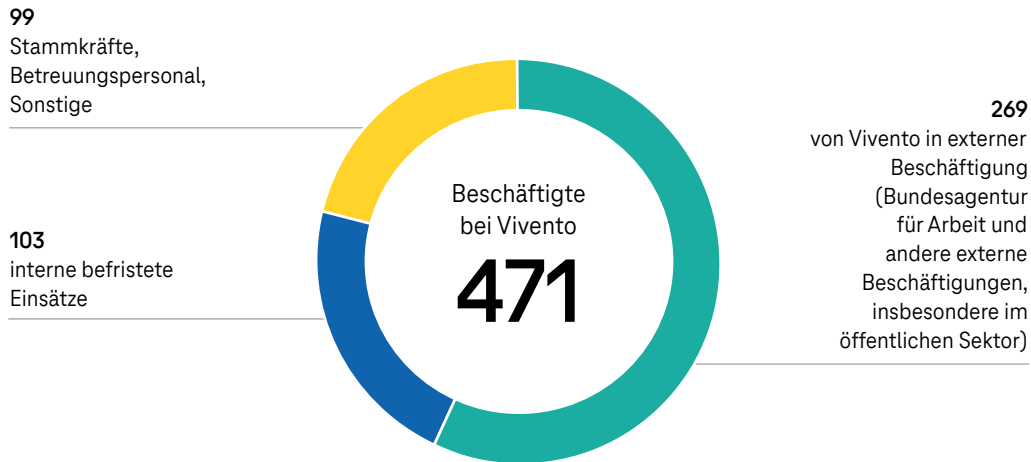
Auch Abfindungen bleiben eine Option für alle, die neue Wege gehen wollen. Rund 1.016 Beschäftigte haben sich 2025 für diese Möglichkeit entschieden und damit bewusst den Schritt in eine neue Zukunft gewagt.

Darüber hinaus konnten 11 Beamt*innen dauerhaft in Behörden versetzt werden, was eine nachhaltige Lösung für alle Beteiligten darstellt.

Vivento Mitarbeiterzahlen

Weitere Reduzierung der Vivento-Beschäftigten

in FTE



Beschäftigte (in FTE)	2021	2022	2023	2024	2025
Beschäftigte bei Vivento	1.466	1.267	813	558	471
Von Vivento in externer Beschäftigung (Bundesaragentur für Arbeit und andere externe Beschäftigungen, insbesondere im öffentlichen Sektor)	1.049	896	439	367	269
Interne befristete Einsätze	208	202	217	116	103
Stammkräfte, Betreuungspersonal, Sonstige	209	169	157	75	99
Anzahl der Mitarbeiter, die über Vivento dauerhaft in den öffentlichen Sektor vermittelt wurden	70	69 ^a	276 ^a	96 ^a	41 ^a
Zugänge zu Vivento seit Gründung	54.405	54.456	54.485	54.509	54.527
Vivento verlassen seit Gründung	52.939	53.188	53.672	53.950	54.055

^a Ab 2022 inkl. Arbeitnehmervermittlung.

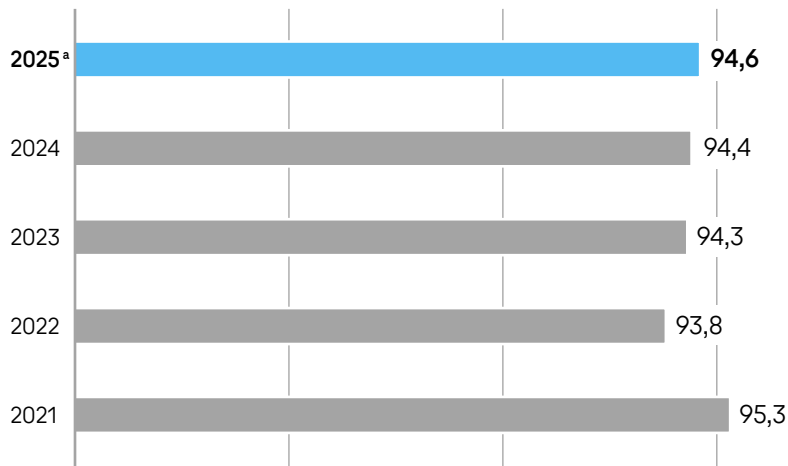
Im Jahr 2025 sind 41 Mitarbeitende (Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen) mit Unterstützung von Vivento/next.JOB dauerhaft in den öffentlichen Dienst gewechselt. Seit Anfang 2022 bietet bei Vivento der Bereich next.JOB Beschäftigten aus den Konzernsegmenten Chancen im öffentlichen Dienst, wenn sie eine neue berufliche Herausforderung außerhalb des Konzerns suchen. Das Vermittlungsangebot richtet sich an Beamtinnen und Beamte sowie an Angestellte. Der überwiegende Teil der Beschäftigten, die 2025 in den öffentlichen Dienst gewechselt sind, wechselte zur BWI GmbH, zur Bundeswehr und zu weiteren Bundesbehörden, sowie zu Ländern und Kommunen. Darüber hinaus wurden Mitarbeitende auch auf Stellen in der übrigen öffentlichen Verwaltung vermittelt. Die Zahl der durch Vivento betreuten Mitarbeitenden wurde im Jahr 2025 wie in den vorherigen Jahren auch weiterhin planmäßig reduziert.

Aufgrund der erfolgreichen Reduktion ist die Zahl der durch Vivento betreuten Beschäftigten so weit gesunken, dass künftig auf eine Berichterstattung zu Vivento verzichtet wird.

Gesundheitsquote in Deutschland

Kontinuierliche Verbesserung der Gesundheitsquote

in %



^a 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 Gesundheitsquote verzeichnete einen Anstieg um 0,2 Prozentpunkte und liegt 2025 im Jahresdurchschnitt bei 94,6 %. Die Hauptursachen für krankheitsbedingte Ausfalltage im Konzern waren im Jahr 2025 wiederholt Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Atemwegserkrankungen und Störungen der psychischen Gesundheit.

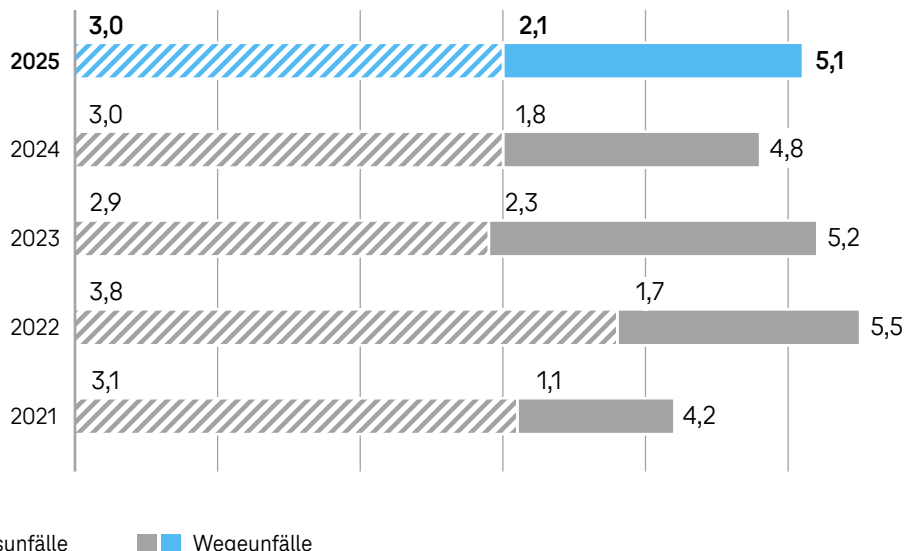
Das Gesundheitsportfolio der Deutschen Telekom bietet eine Vielzahl von Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit zur Teilnahme an Angeboten zur Steigerung der physischen und mentalen Gesundheit.

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

Sicherheit auf hohem Niveau – Prävention bleibt entscheidend

pro Tsd. FTE



pro Tsd. FTE

	2021	2022	2023	2024	2025
Summe aller Betriebs- und Wegeunfälle	3,8	4,2	5,5	5,2	5,1
Betriebsunfälle	2,2	3,1	3,8	2,9	3,0
Wegeunfälle	1,6	1,1	1,7	2,3	2,1

Im Jahr 2025 lag die Gesamtunfallquote bei 5,1 Unfällen pro 1.000 Mitarbeitende (FTE). Davon entfielen 3,0 auf Betriebsunfälle und 2,1 auf Wegeunfälle. Die Betriebsunfallquote bleibt damit weiterhin auf einem stabilen und niedrigen Niveau.

Gleichzeitig zeigt sich ein leichter Anstieg der Wegeunfälle, der überwiegend auf Unfälle beim Führen von Fahrzeugen zurückzuführen ist.

Eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung bildet die Grundlage für die systematische Identifikation und Bewertung von Risiken, insbesondere auch im Zusammenhang mit Mobilität und Verkehrswegen. Darauf aufbauend werden gezielte Präventionsmaßnahmen abgeleitet und kontinuierlich weiterentwickelt.

Ein zentraler Baustein der Präventionsstrategie sind digitale Unterweisungen. Sie ermöglichen einen flexiblen und ortsunabhängigen Zugang zu sicherheitsrelevanten Inhalten und unterstützen eine nachhaltige Sensibilisierung der Mitarbeitenden für sicheres Verhalten im Straßenverkehr.

Ziel bleibt es, das Unfallgeschehen – insbesondere bei Wegeunfällen – weiter zu reduzieren und die Sicherheit der Mitarbeitenden langfristig zu stärken.

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](#)