

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.

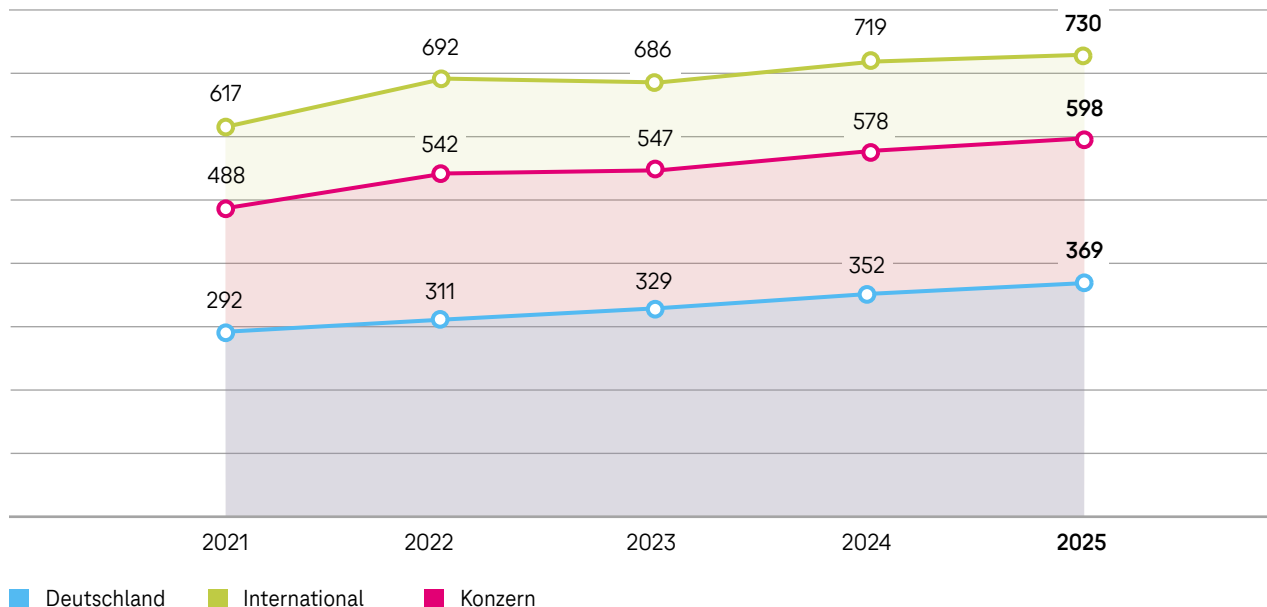
Die Aufwendungen für Sozialversicherungsbeiträge sowie für die betriebliche Altersversorgung beliefen sich auf 3,4 Mrd. €. Die betriebliche Altersversorgung ergänzt dabei die gesetzliche Rentenabsicherung der Beschäftigten.

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

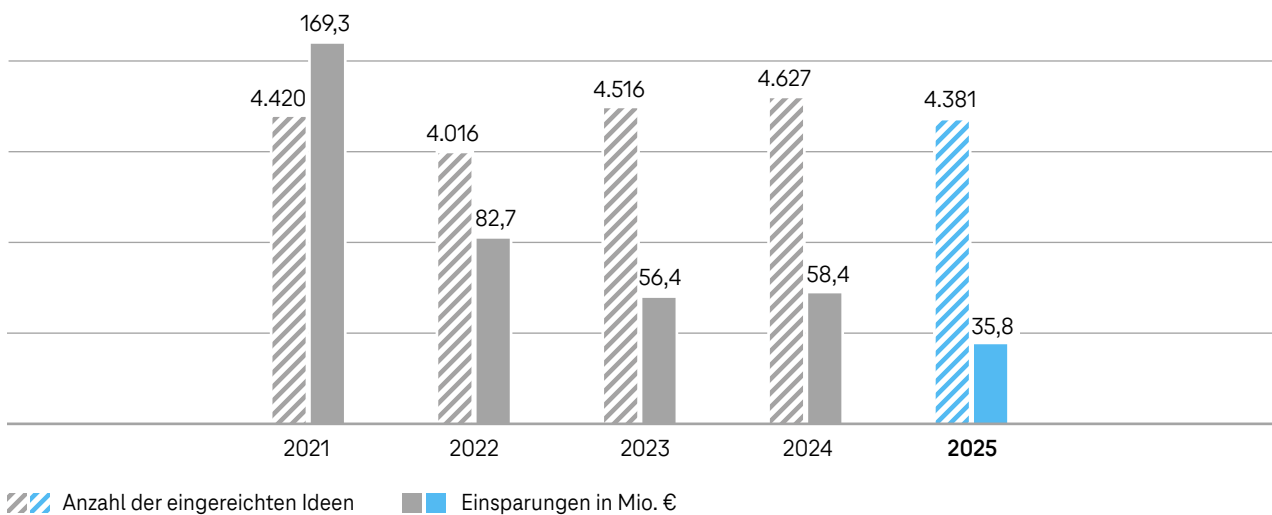
^a Personalaufwand.^b External Workforce Costs: z. B. Kosten für Leih- und Zeitarbeit, Freelancer und Beratung.^c Total Workforce Costs: External Workforce Costs + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand.^d Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort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

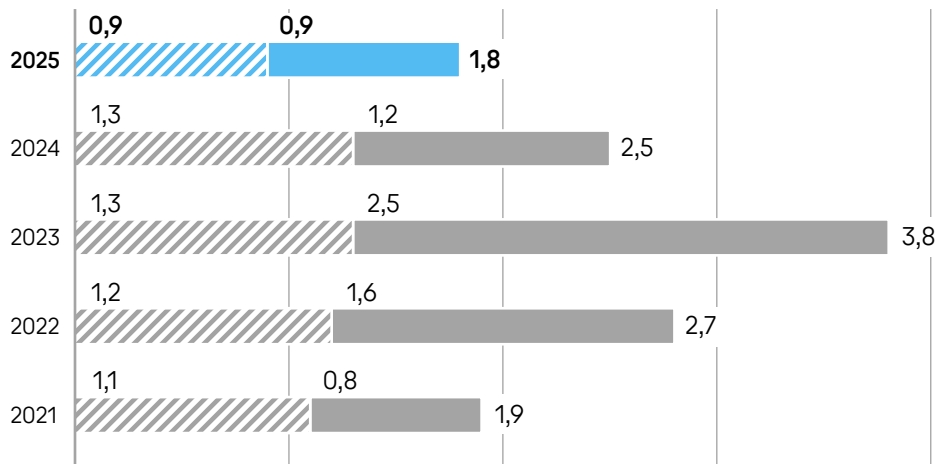
Für Deutschland wird mittelfristig mit einem Anstieg der natürlichen Fluktuation gerechnet. Hintergrund ist die demografische Entwicklung: Zunehmend erreichen die geburtenstarken Jahrgänge das Rentenalter. Im Jahr 2025 traten konzernweit mehr als 800 Beschäftigte in den Ruhestand ein.



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

Einstellungen in Deutschland

Telekom 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.

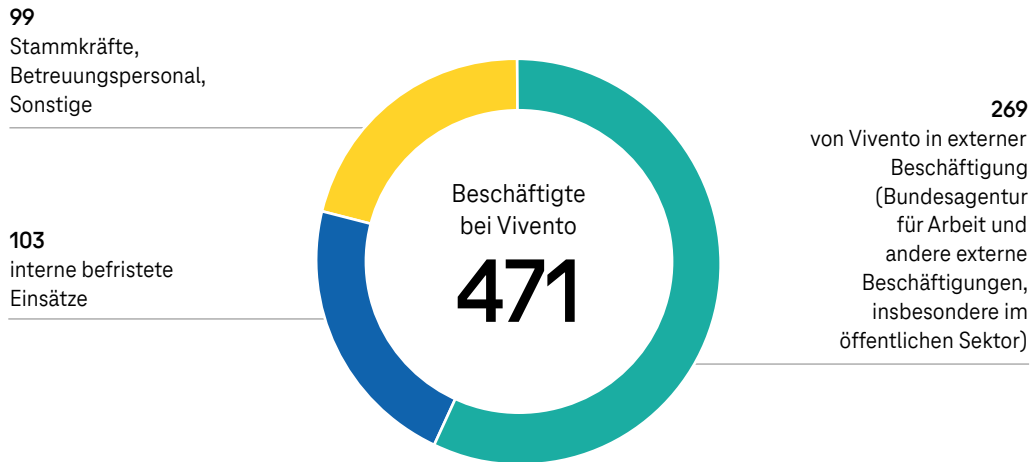
Auch Abfindungen bleiben eine Option für alle, die neue Wege gehen wollen. Rund 1.016 Beschäftigte haben sich 2025 für diese Möglichkeit entschieden und damit bewusst den Schritt in eine neue Zukunft gewagt.

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.

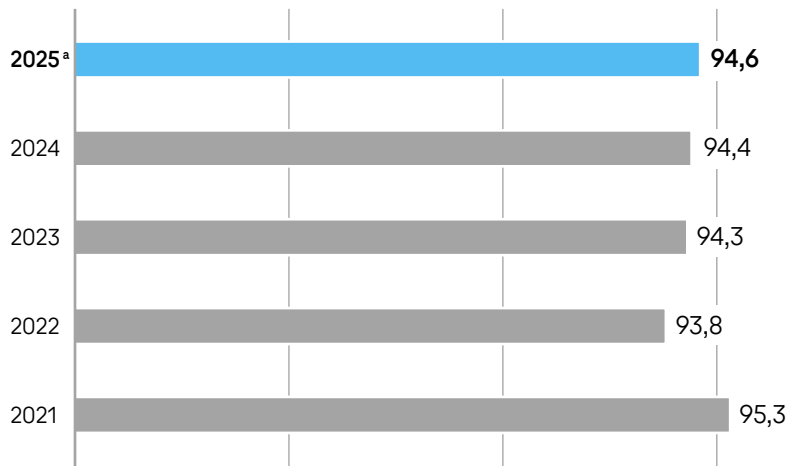
Im Jahr 2025 sind 41 Mitarbeitende (Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen) mit Unterstützung von Vivento/next.JOB dauerhaft in den öffentlichen Dienst gewechselt. Seit Anfang 2022 bietet bei Vivento der Bereich next.JOB Beschäftigten aus den Konzernsegmenten Chancen im öffentlichen Dienst, wenn sie eine 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.

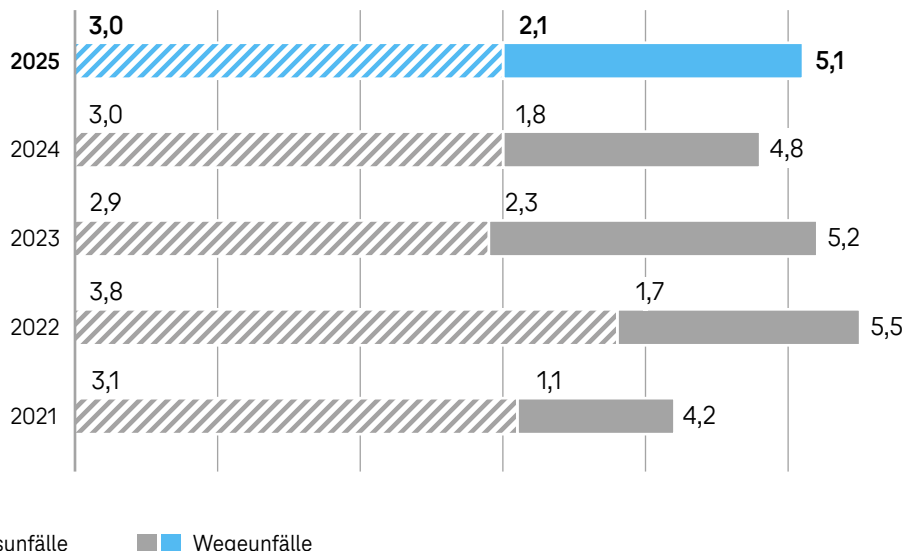
Das Gesundheitsportfolio der Deutschen Telekom bietet eine Vielzahl von Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit zur Teilnahme an Angeboten zur Steigerung der physischen und mentalen Gesundheit.

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.