

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

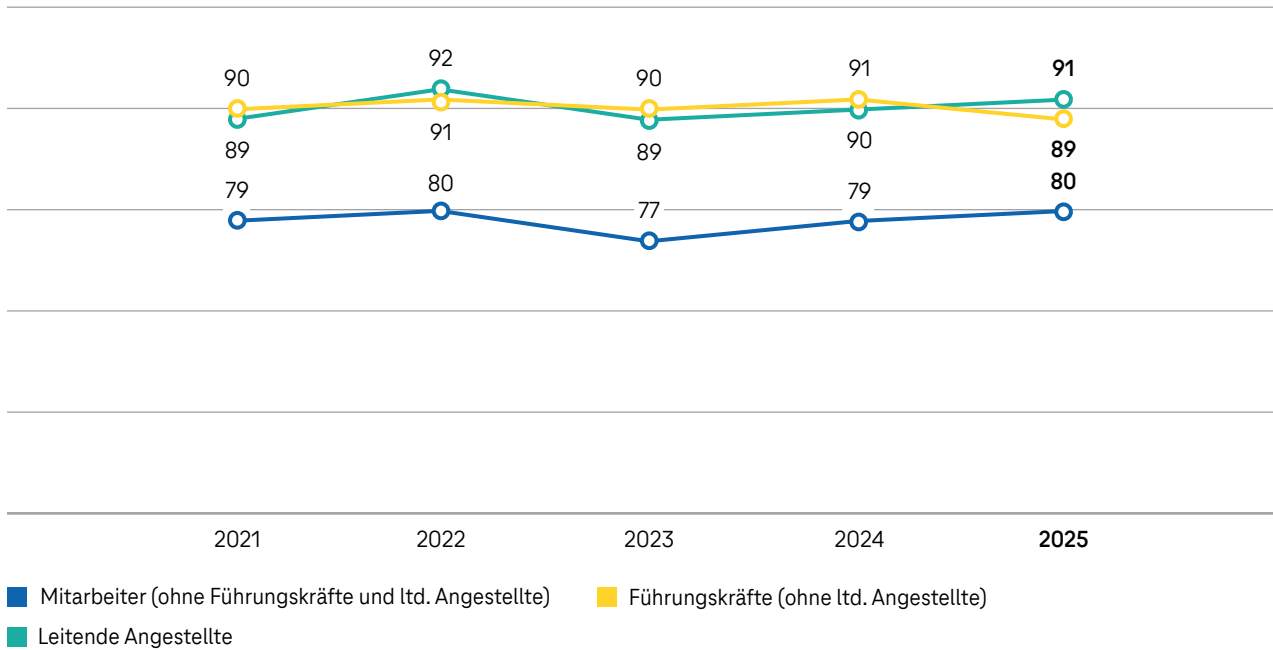
^a Ohne T-Mobile US.

^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 Zustimmungssquote 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).

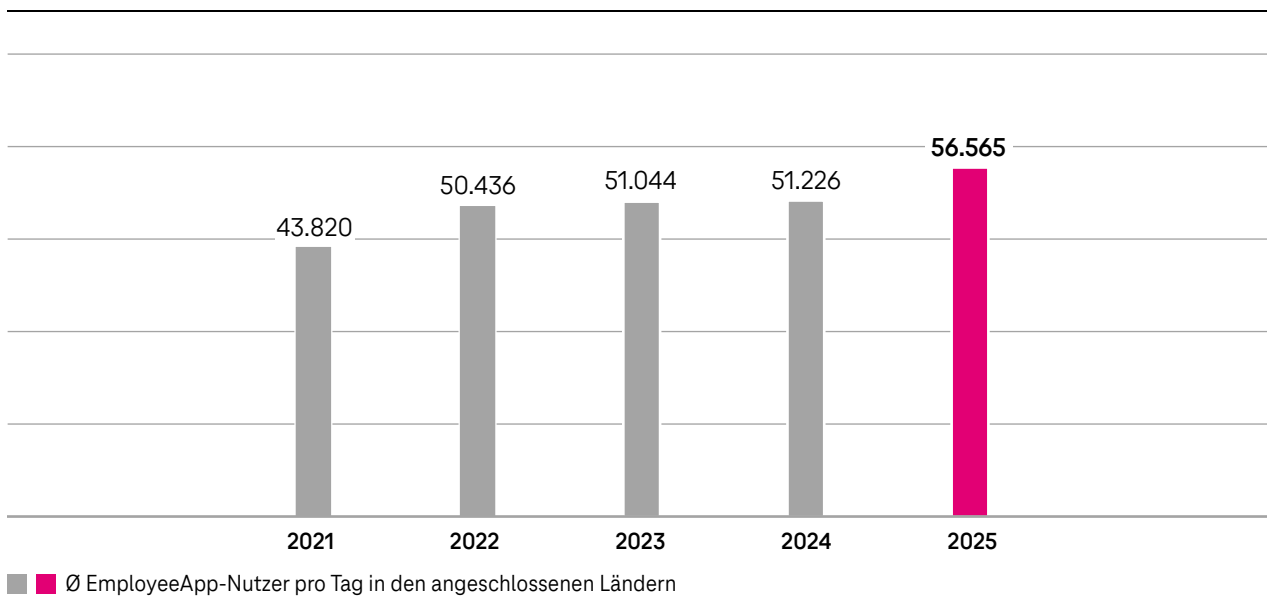
Wie bereits in den Vorjahren unterschieden sich die Engagement-Scores von Frauen und Männern kaum, wobei der Wert der Mitarbeiterinnen stabil bei 79 Punkten lag und der Wert der Männer mit 78 Punkten 1 Prozentpunkt darunter liegt. Der Engagement-Score der diversen Mitarbeitenden blieb im Vergleich zum 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.