

# 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.

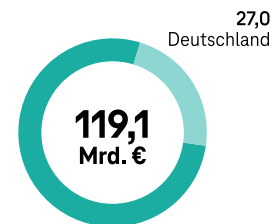
70,8 Tsd.



International

Deutschland

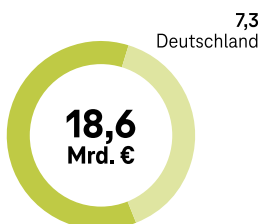
Konzernumsatz



92,1 International

27,0 Deutschland

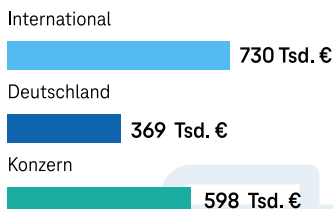
Personalaufwand bereinigt



11,3 International

7,3 Deutschland

Umsatz pro Mitarbeiter



International

730 Tsd. €

Deutschland

369 Tsd. €

Konzern

598 Tsd. €

Durchschnittliche Qualifizierungstage je Mitarbeiter<sup>a</sup>

# 4,8

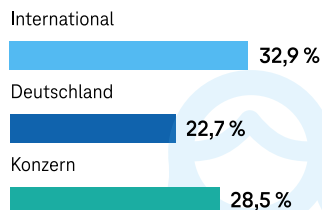
Total Workforce Quote

# 17,3 %

EmployeeApp – Anzahl durchschnittlicher Nutzer pro Tag

# 56.565

Frauen im oberen Management



International

32,9 %

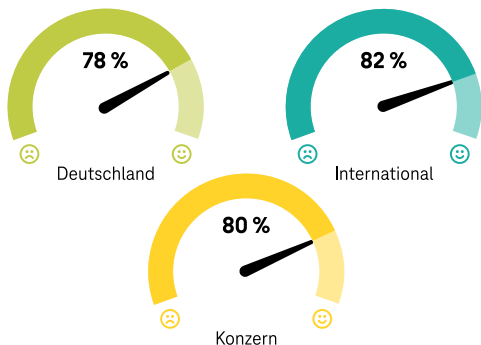
Deutschland

22,7 %

Konzern

28,5 %

Stimmung aller Beschäftigten (ohne Führungskräfte)<sup>a</sup>

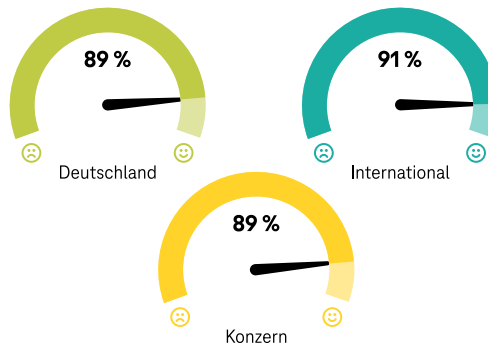


Deutschland

International

Konzern

Stimmung aller Führungskräfte<sup>a</sup>



Deutschland

International

Konzern

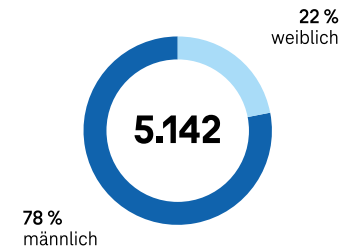
<sup>a</sup> Ohne T-Mobile US.

## Deutsche Telekom im Überblick: Deutschland

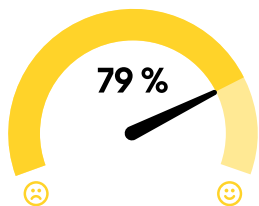
Beschäftigte (FTE)

# 70.751

Auszubildende und Studierende



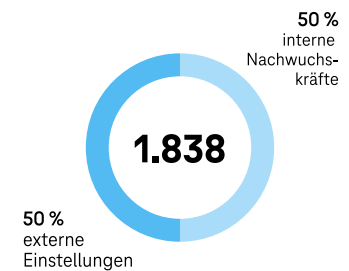
Mitarbeiterstimmung



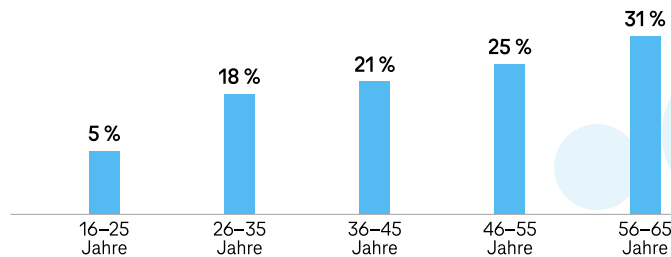
Gesundheitsquote

# 94,6 %

Einstellungen



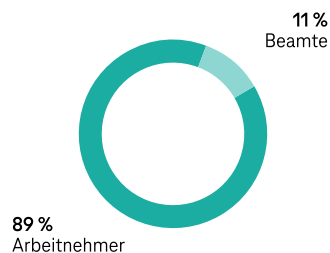
Altersstruktur



Einsparung durch Mitarbeiterideen

# 35,8 Mio. €

Anteil Beamte



Menschen mit Schwerbehinderung

# 7,7 %