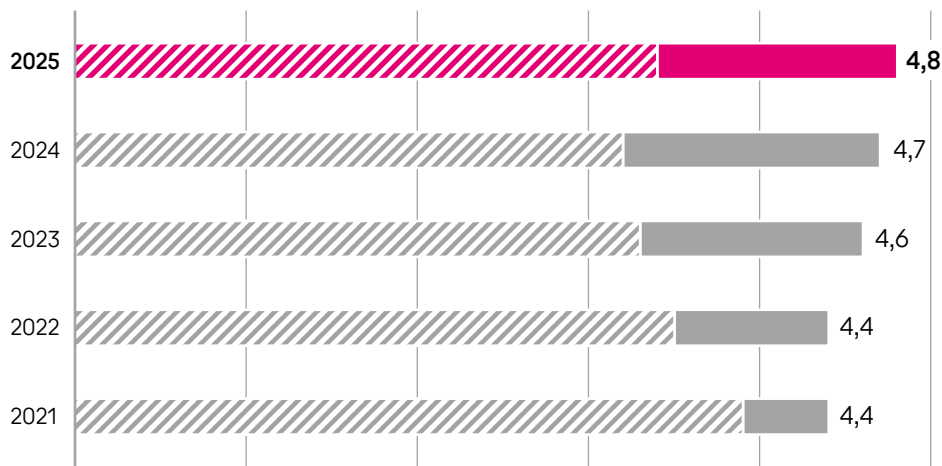


Fähigkeiten und Leistungspotenzial

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.

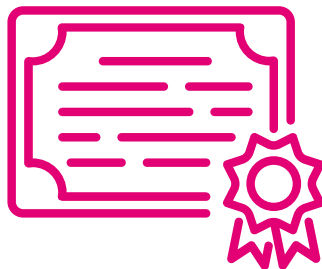
Ebenfalls fest etabliert sind die digitalen Lernreisen „Explorer Journey“. In mehrwöchigen, strukturierten Lernpfaden wird praxisrelevantes Wissen zu strategisch priorisierten Themen vermittelt. Im Jahr 2025 wurden sechs Explorer Journeys angeboten. Mit mehr als 17.000 Teilnahmen stießen sie auf große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

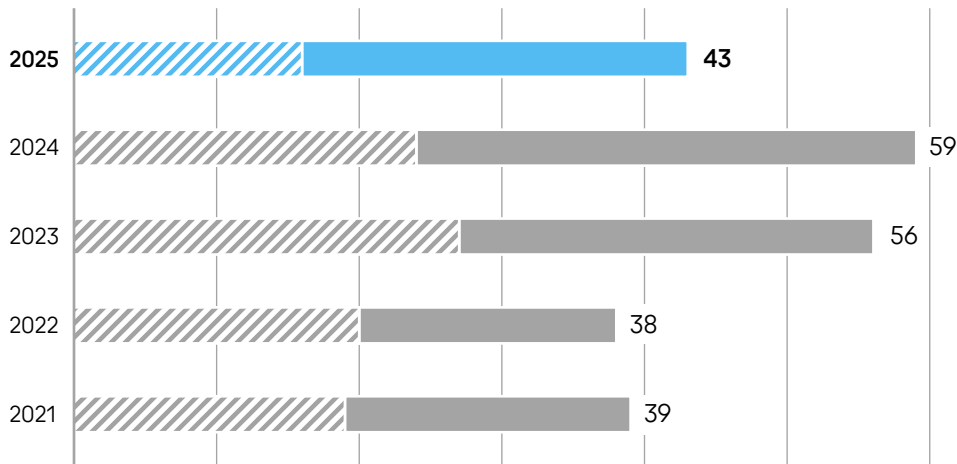
- Generative KI und Tool-Use-Cases mit besonderem Fokus auf Prompt Engineering.
- Rollen- und funktionspezifische Befähigung durch maßgeschneiderte Inhalte sowie use-case-basierte Prompts.
- Vertiefende Qualifizierung von Expertinnen und Experten zur gezielten Erweiterung von Spezialkompetenzen.



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.

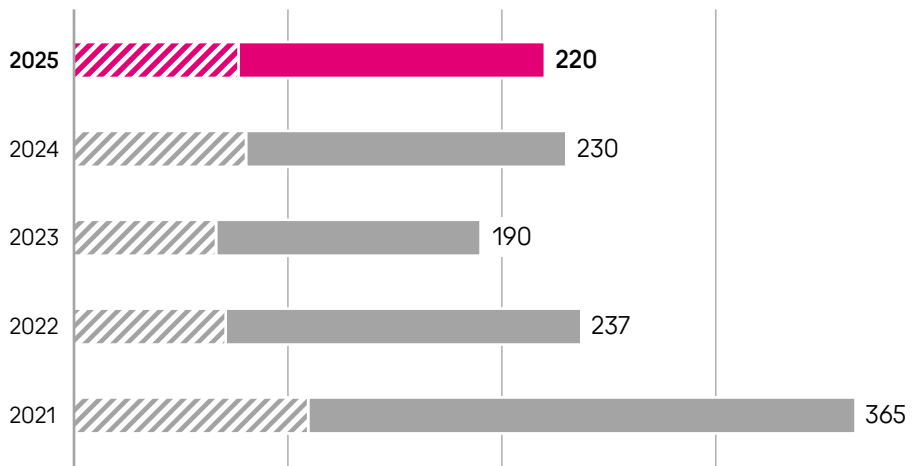
Im Mittelpunkt steht die Entwicklung digitaler Kompetenzen, strategischen Denkens und einer Game-Changer-Mentalität. Ergänzt wird das Programm durch innovative Lernformate, die Eigenverantwortung, Neugier und Netzwerken fördern. Ein zentrales Element ist der Magenta Friday, eine Plattform für Kreativität, 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.

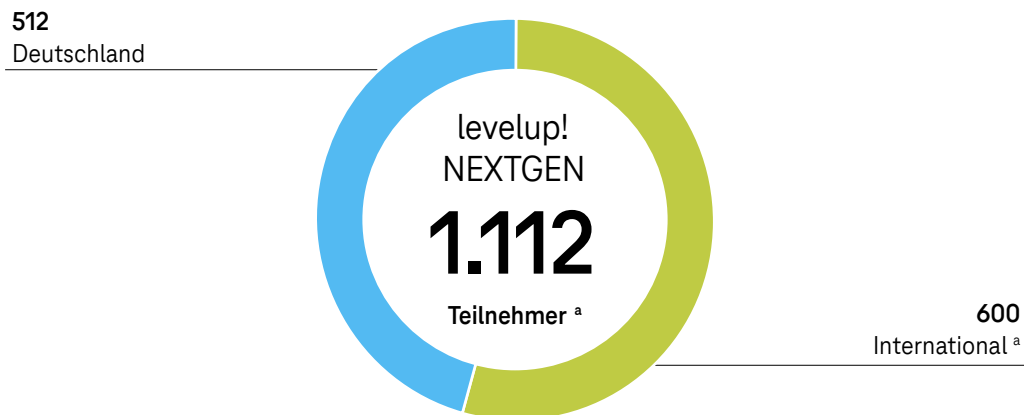
Das Magenta Exchange Program, das 2024 im Global Talent Hub pilotiert wurde, wurde 2025 weiterentwickelt und in das Portfolio von Group Leadership Excellence integriert. Hierbei handelt es sich um ein unternehmensübergreifendes Austauschprogramm mit Global Talents der Deutschen Telekom und Führungskräften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

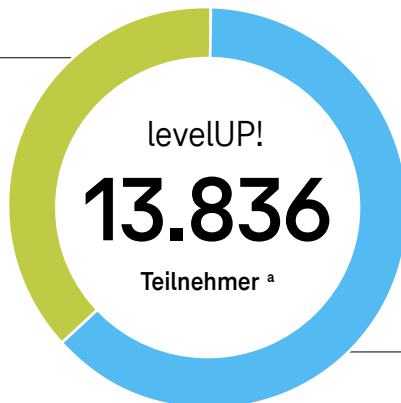
Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil der internationalen Teilnehmenden stark an, von 39 % auf 54 %. Insgesamt waren 1.112 Talente aus allen Segmenten und 20 Ländern vertreten. Die Top-3-Herkunftsländer waren Deutschland, Ungarn und Griechenland.

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.