



Deutsche Telekom

2 0 2 3

H R F A C T

B O O K



Connecting
your world.

Inhalt

Auf einen Blick

- 3 Zum HR Factbook 2023
- 4 Deutsche Telekom im Überblick: Konzern
- 5 Deutsche Telekom im Überblick: Deutschland

Mitarbeiterverfügbarkeit und Vielfalt

- 6 Beschäftigte nach Standort
- 7 Beschäftigte in Deutschland und International
- 8 Beschäftigte nach operativen Segmenten
- 9 Frauenquoten im Konzern
- 10 Altersstruktur im Konzern
- 11 Altersstruktur in Deutschland
- 12 Beschäftigte in Deutschland nach Bundesländern
- 13 Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen
- 14 Auszubildende und Studierende in Deutschland
- 16 Beschäftigte mit Schwerbehinderungen in Deutschland

Fähigkeiten und Leistungspotenzial

- 17 Weiterbildung im Konzern
- 18 Digitale Experten im Konzern
- 19 Start up! Trainee-Programm
- 20 Global Talent Hub
- 21 Entwicklungsprogramm levelUP!NextGeneration
- 22 Führungskräfteentwicklung levelUP!

Organisationskultur

- 23 Ergebnisse Pulsbefragung 2023
- 27 Stimmung im Konzern
- 28 Engagement-Score im Konzern
- 29 Working in the Digital Age

Kosten und Produktivität

- 30 Personalaufwand und Personalaufwandsquote
- 31 Total Workforce Costs
- 32 Personalaufwand und Gesamtaufwand
- 33 Umsatz und EBITDA AL pro Mitarbeiter
- 34 Total Workforce Quote
- 35 genial@telekom in Deutschland
- 36 Fluktuationsquote
- 37 Einstellungen in Deutschland
- 38 Sozial verträgliche Personalreduktion in Deutschland
- 39 Vivento Mitarbeiterzahlen
- 40 Gesundheitsquote in Deutschland
- 41 Arbeitsunfälle in Deutschland

- 42 Anmerkung
- 42 Impressum

Auf einen Blick

Zum HR Factbook 2023



Liebe Leserschaft,

unsere Zeit ist nach wie vor von globalen Herausforderungen wie dem technologischen Wandel, politisch unruhigen Zeiten und einem zunehmend komplexen Arbeitsumfeld geprägt. Getreu unserem neuen Claim „Connecting your world“ setzen wir uns als Unternehmen dafür ein, Menschen miteinander zu verbinden und so an den Chancen des digitalen Fortschritts teilhaben zu lassen. Im Jahr 2023 haben wir das erneut unter Beweis gestellt. Unsere engagierten Mitarbeitenden bilden dabei das Herzstück unseres Erfolgs.

Mit knapp 200.000 Mitarbeitenden in 34 Ländern sind wir auf dem besten Weg zur führenden digitalen Telko. Wir sind die wertvollste Telko-Marke der Welt. Wir bleiben die wertvollste Marke in Europa. Wir haben das beste Netz in nahezu allen Märkten. Und wir bieten den besten Service.

Der technologische Wandel, insbesondere Künstliche Intelligenz, eröffnet neue Perspektiven und Herausforderungen – auch und vor allem für unsere Belegschaft.

Daher müssen wir heute den Grundstein dafür legen, dass unsere Mitarbeitenden über alle erforderlichen Fähigkeiten verfügen, um in diesem dynamischen Umfeld weiterhin erfolgreich zu sein.

Das Gewinnen und Halten von digitalen Talenten bleibt dabei nach wie vor zentral für uns, um führende digitale Telko zu werden. Das gilt insbesondere in einem wettbewerbsintensiven Umfeld, in dem sich der Arbeitgebermarkt längst zum Arbeitnehmermarkt gewandelt hat. Und wir setzen uns weiterhin mit Nachdruck für die Förderung von Diversität und Inklusion ein. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem alle so sein können, wie sie sind – unabhängig von Herkunft, sexueller Orientierung oder anderen Dimensionen. Nur so können auch alle ihr Bestes geben. Für die Telekom und sich selbst.

Wir laden Sie also herzlich ein, gemeinsam mit uns einen Blick auf die Zahlen, Entwicklungen und Herausforderungen des vergangenen Jahres zu werfen. Das HR Factbook ist nicht nur eine Sammlung von Informationen, sondern ein Spiegel unserer gemeinsamen Transformationsreise bei der Deutschen Telekom.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

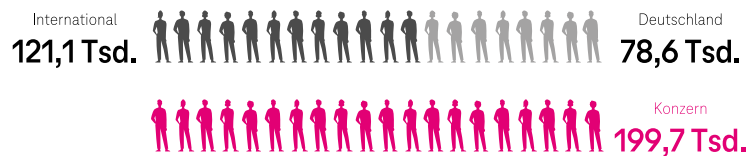
Herzliche Grüße

Ihre Birgit Bohle

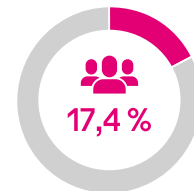
Vorständin Personal und Recht, Arbeitsdirektorin

Deutsche Telekom im Überblick: Konzern

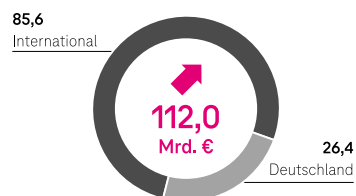
Beschäftigte (FTE)



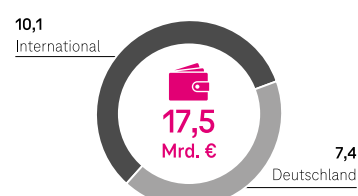
Total Workforce Quote



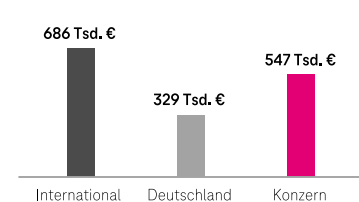
Konzernumsatz



Personalaufwand bereinigt



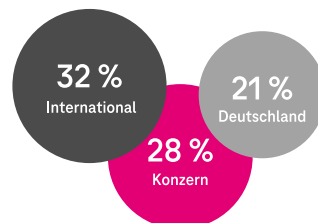
Umsatz pro Mitarbeiter



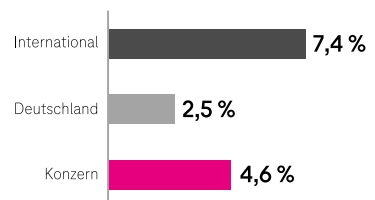
Durchschnittliche Qualifizierungstage je Mitarbeiter



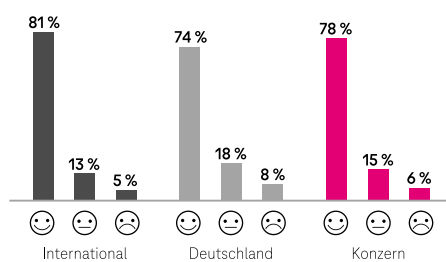
Frauen im oberen und mittleren Management



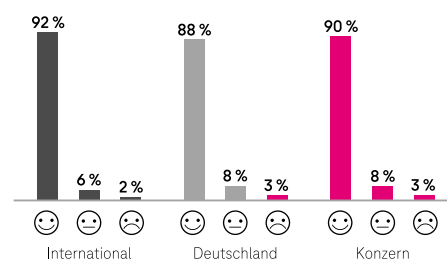
Fluktuationsquote, natürlich



Stimmung aller Beschäftigten



Stimmung aller Führungskräfte

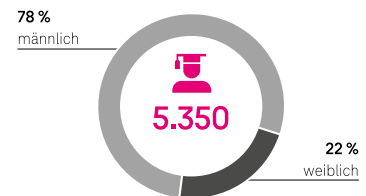


Deutsche Telekom im Überblick: Deutschland

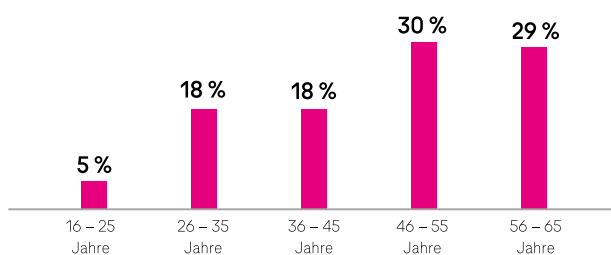
Beschäftigte (FTE)



Auszubildende und Studierende



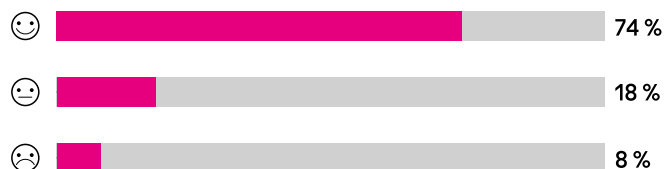
Altersstruktur



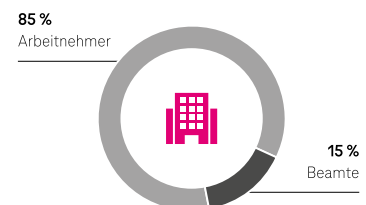
Einstellungen



Mitarbeiterstimmung



Anteil Beamte



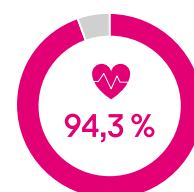
Einsparung durch Mitarbeiterideen



Menschen mit Schwerbehinderung

7,6 %

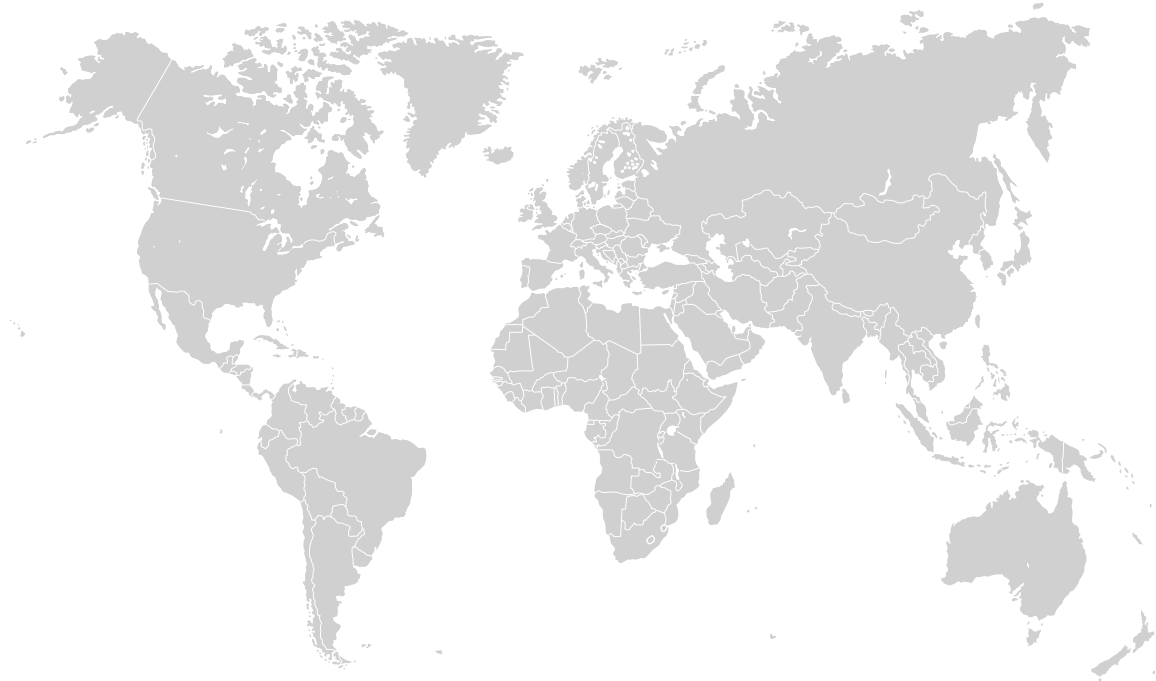
Gesundheitsquote



Mitarbeiterverfügbarkeit und Vielfalt

Beschäftigte nach Standort

Die Telekom – international vertreten



Beschäftigte nach Standort (in FTE)

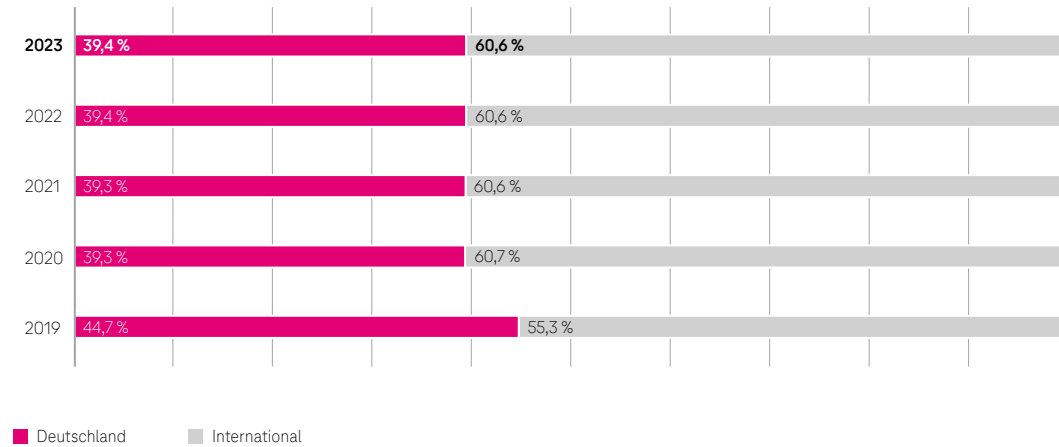
	2023		2023
Deutschland	78.600	Niederlande	281
USA (inkl. T-Mobile US)	62.902	China	235
Ungarn	11.229	Großbritannien	213
Griechenland	10.267	Singapur	100
Slowakei	7.492	Belgien	92
Indien	4.813	Frankreich	68
Kroatien	4.290	Türkei	67
Spanien	3.584	Portugal	53
Polen	3.540	Dänemark	34
Tschechien	3.283	Vereinigte Arabische Emirate	27
Österreich	2.718	Thailand	23
Brasilien	1.416	Italien	21
Rumänien	1.342	Russland ¹	12
Mexiko	1.040	Schweden	9
Nordmazedonien	969	Südafrika	6
Schweiz	478	Finnland	3
Montenegro	446	Ukraine	1

¹ FTE befristet für die Abwicklung des Geschäfts in Russland bis spätestens Ende Q1 2024.

Die Telekom hat weiterhin Standorte in 34 Ländern, davon arbeiten nach wie vor mehr als 80 Prozent der Mitarbeitenden in Deutschland, den USA, Ungarn und Griechenland.

Den größten Bestandszuwachs verzeichnete die Telekom in Spanien mit 655 FTE (22 Prozent) und in Indien mit 556 FTE (13 Prozent). Dies resultiert aus der Near-/Offshoring-Strategie des operativen Segments Systemgeschäft und des Segment Group Headquarters & Group Services mit dem Fokus auf verstärktem Personalaufbau in den Jobprofilen Software Engineer, Application and System Manager und Technical Consultant in diesen Ländern.

Beschäftigte in Deutschland und International

Personalbestand in Deutschland bleibt anteilig gleich**Beschäftigte in Deutschland und International (in FTE)**

	2019	2020	2021	2022	2023
Konzern	210.533	226.291	216.528	206.759	199.652
Deutschland	94.111	89.032	85.200	81.469	78.600
International	116.422	137.258	131.368	125.290	121.052

Der Personalbestand im Konzern sinkt – national sowie international – und es gibt keine Veränderung in den Anteilen. In Deutschland sind wie im Vorjahr 39,4 Prozent des Gesamtpersonalbestands beschäftigt.

Der größte absolute Bestandsrückgang fand mit -4.411 FTE (6,6 Prozent) in den USA statt, gefolgt von Deutschland mit -2.869 FTE (3,5 Prozent).

Beschäftigte nach operativen Segmenten

Konzern-Personalbestand sinkt um 3,4 Prozent**Beschäftigte nach operativen Segmenten (in FTE)**

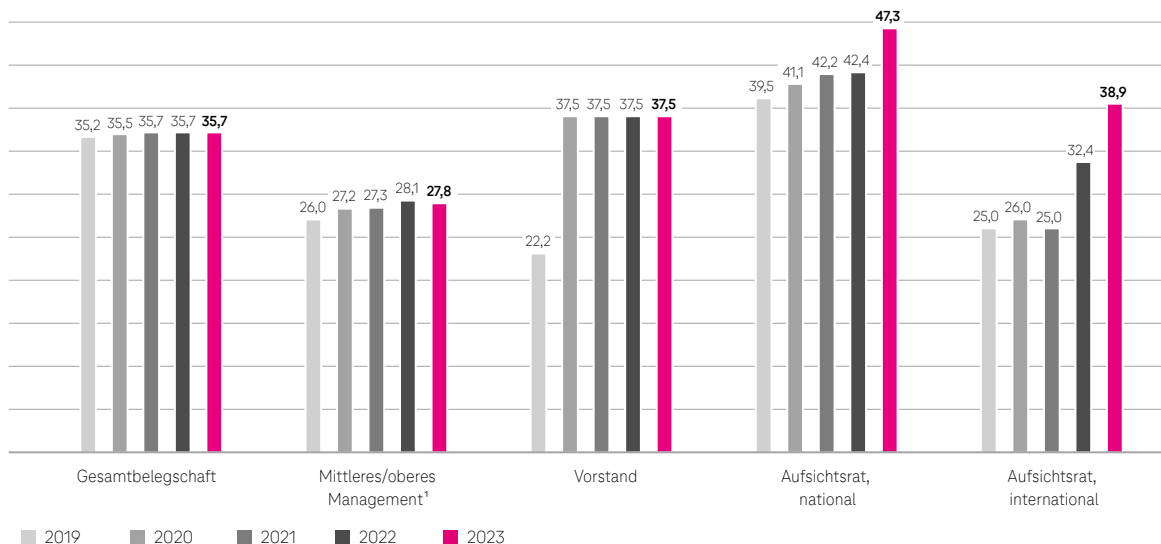
	2019	2020	2021	2022	2023
Deutschland	69.117	67.956	61.768	59.014	59.709
USA	47.312	71.304	71.094	67.088	62.677
Europa	44.410	41.272	35.319	34.083	32.932
Systemgeschäft	29.800	26.490	26.175	27.392	26.036
Group Headquarters & Group Services	17.292	16.585	19.498	18.353	18.190
Group Development	2.603	2.684	2.674	828	108
Konzern	210.533	226.291	216.528	206.759	199.652

Der Personalbestand im Konzern sank im Vergleich zum Vorjahresende um 3,4 Prozent. In unserem operativen Segment Deutschland erhöhte sich die Anzahl der Mitarbeitenden gegenüber dem Jahresende 2022 um 1,2 Prozent. Dies resultierte im Wesentlichen aus der Umgliederung von Mitarbeitenden der Multimedia Solutions (MMS) aus dem operativen Segment Systemgeschäft. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden im operativen Segment USA reduzierte sich gegenüber dem Jahresende 2022 um 6,6 Prozent. Der Rückgang resultierte v. a. aus dem im dritten Quartal 2023 umgesetzten Programm zur Reduzierung des Personalbestands. Im operativen Segment Europa sank die Anzahl der Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahresende um 3,4 Prozent, insbesondere in der Slowakei, Polen und Griechenland. Die Zahl der Mitarbeitenden in unserem operativen Segment Systemgeschäft ist gegenüber dem Jahresende 2022 um 5,0 Prozent gesunken. Dies resultierte im Wesentlichen aus der Verlagerung der MMS in das operative Segment Deutschland. Im operativen Segment Group Development lag die Zahl der Mitarbeitenden mit einem Rückgang um 87,0 Prozent deutlich unter dem Vorjahresniveau. Dies lag im Wesentlichen an dem Verkauf von GD Towers zum 1. Februar 2023. Der Bestand der Mitarbeitenden im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Jahresende 2022 um 0,9 Prozent. Dies war im Wesentlichen bedingt durch den fortgesetzten Personalumbau bei Vivento. Gegenläufig stieg die Anzahl der Mitarbeitenden im Vorstandsbereich Technologie und Innovation.

Frauenquoten im Konzern

Geschlechtergleichstellung im Fokus: Stabile Entwicklung der Frauenquote

in %



¹ Berechnung der Frauenquote im mittleren und oberen Management: Anzahl weiblicher Führungskräfte (Köpfe) der Ebenen MG1–4 plus mittleres Management je Summe der Führungskräfte der Ebenen MG1–4 plus mittleres Management mal 100.

Die Deutsche Telekom setzt sich mit Nachdruck für eine inklusive und chancengerechte Arbeitsumgebung ein, um sicherzustellen, dass jeder die Vorteile nahtloser Konnektivität nutzen kann. In diesem Bestreben erkennt das Unternehmen die Vielfalt der Hintergründe, Erfahrungen, Perspektiven und Fähigkeiten seiner Mitarbeitenden als entscheidend für den Geschäftserfolg an. Die Telekom setzt sich für den Aufbau einer sicheren und offenen Arbeitsgemeinschaft für alle ein, unabhängig von Alter, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Nationalität, sozialer und ethnischer Herkunft, Religion/Glaube oder sexueller Orientierung. Laut der internen Puls-Befragung im November 2023 haben in der Selbstauskunft 1,2 Prozent der Mitarbeitenden im Konzern (ohne T-Mobile US) angegeben, dass sie weder männlich noch weiblich sind.

Seit langem steht die Telekom für die Förderung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Einbindung (VC&E). Dies wurde durch die Einführung der erneuerten VC&E-Richtlinie Ende 2021 und Anfang 2022 verstärkt. Dabei liegt ein strategischer Fokus auf der Umsetzung in den sieben Diversity-Dimensionen. Durch gezielte Umsetzungspläne treibt das Unternehmen strukturelle und kulturelle Veränderungen voran.

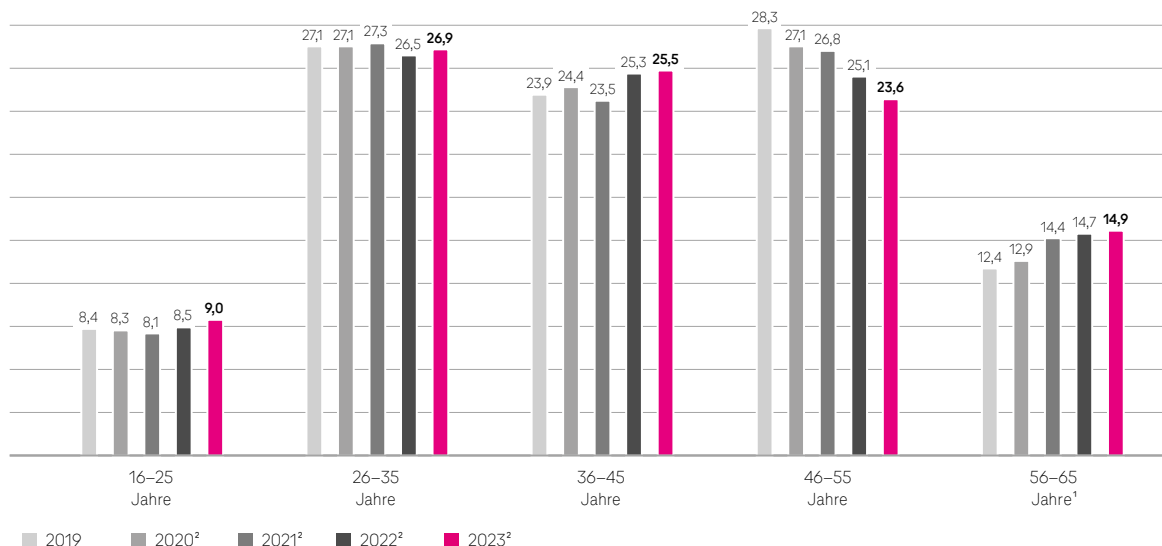
Ein zentrales Element dieser Bemühungen ist die Schaffung eines Umfelds kontinuierlicher Weiterentwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften. Die Lernlandschaft beinhaltet unter anderem Schulungen zu den Diversity-Dimensionen, unbewussten Urteilsverzerrungen und inklusiver Sprache. Zusätzlich stellt die Telekom sicher, dass die VC&E-Mitarbeitenden-Netzwerke in die Mission einbezogen werden, einen inklusiveren und offeneren Arbeitsplatz für alle Menschen zu schaffen. Besonders hervorzuheben ist das Engagement der Telekom für die Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen. Das Ziel ist es, den Frauenanteil bis Ende 2025 auf mindestens 30 Prozent in allen Unternehmenssegmenten auf den oberen Führungsebenen zu erhöhen. Dies basiert auf einer erneuten Verpflichtung des Vorstands und unterstreicht das Bestreben, die Geschlechtervielfalt in allen Bereichen des Unternehmens voranzutreiben.

Die Deutsche Telekom verfolgt somit eine klare Vision und umfassende Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Unternehmenskultur von Chancengerechtigkeit, Einbindung und Vielfalt geprägt ist und alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können.

Altersstruktur im Konzern

Durchschnittsalter im Konzern sinkt weiterhin

in %



	2019	2020 ²	2021 ²	2022 ²	2023 ²
Ø Alter (in Jahren)	41,4	41,5	41,8	41,7	41,4

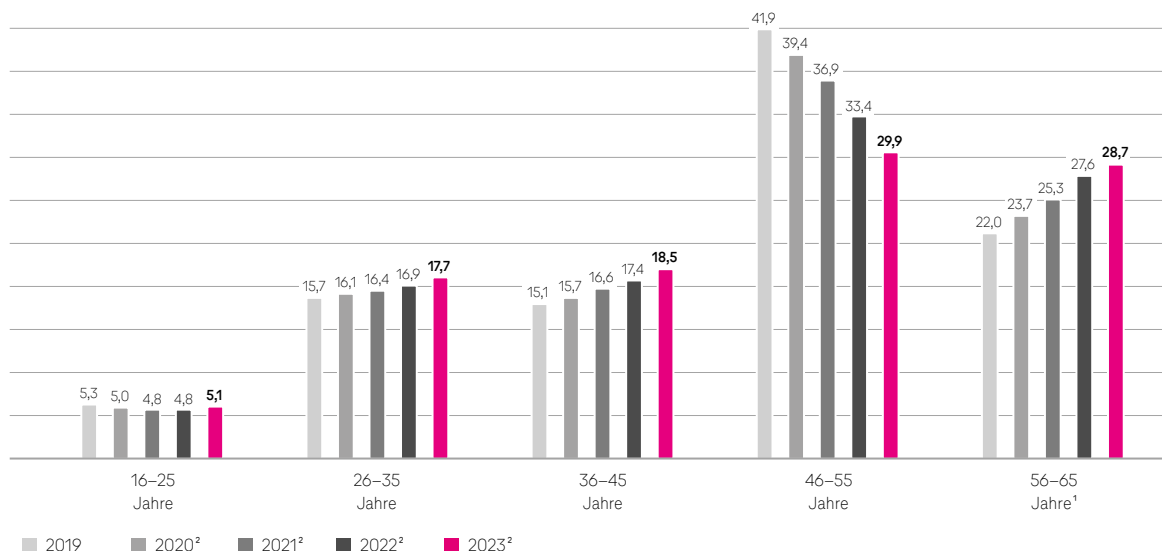
¹ Inkl. > 65 Jahre.² Ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, Geomobile GmbH, DT International Finance B. V., GTS Ukraine.

Das zweite Jahr in Folge steigt das Durchschnittsalter im Konzern nicht an, sondern fällt leicht um weitere 0,3 Jahre auf 41,4 Jahre. Darüber hinaus nimmt der Anteil der 46–55-Jährigen stetig ab, von 25,1 Prozent auf 23,6 Prozent. Im Gegenzug steigt der Anteil der 36–45-Jährigen und liegt nun bei 25,5 Prozent. Die Altersgruppe der 56–65-Jährigen nimmt zwar leicht zu um 0,2 Prozentpunkte, dafür legt die Altersgruppe der 16–25-Jährigen um 0,5 Prozentpunkte ebenfalls zu und liegt erstmalig bei 9,0 Prozent. Durch die kontinuierliche Verjüngung der Belegschaft versucht die Deutsche Telekom der Überalterung der Belegschaft vor dem Hintergrund des demografischen Wandels entgegenzuwirken.

Altersstruktur in Deutschland

Verjüngungstrend auch national angekommen

in %



	2019	2020 ²	2021 ²	2022 ²	2023 ²
Ø Alter (in Jahren)	46,5	46,6	46,8	46,8	46,5

¹ Inkl. > 65 Jahre.² Ohne Detecon International GmbH, ORBIT Gesellschaft für Applikations- und Infosysteme mbH, GeoMobile GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Comfortcharge GmbH, Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Toll4Europe GmbH, operational services GmbH & Co. KG, goingsoft Deutschland GmbH.

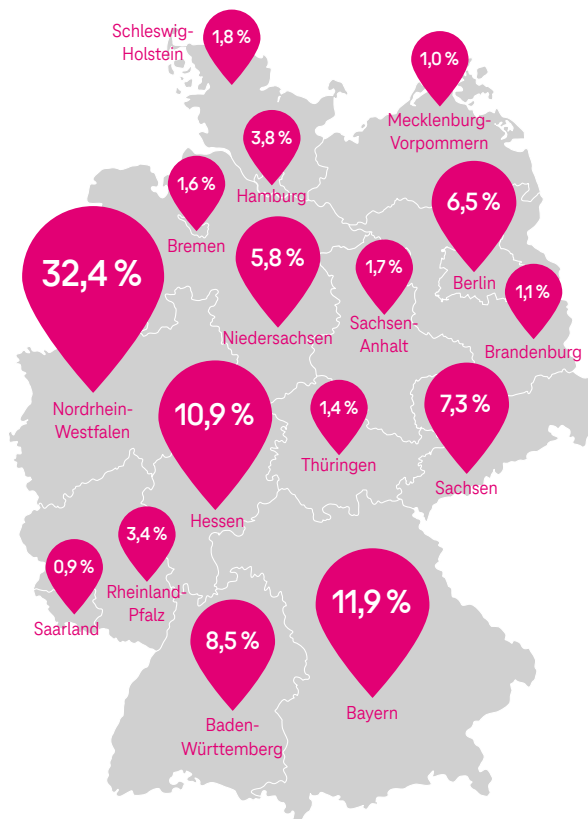
Das nationale Durchschnittsalter sinkt erstmalig. Der Altersdurchschnitt in Deutschland beträgt zum Jahresende 2023 46,5 Jahre. Das entspricht einer Verjüngung der Belegschaft in Deutschland um 0,3 Jahre. Der größte Rückgang wurde erneut in der Gruppe der 46–55-Jährigen mit 3,5 Prozentpunkten verzeichnet. Gleichzeitig steigt der Anteil der über 56-Jährigen um 1,2 Prozentpunkte auf 28,7 Prozent an. Der Anteil der über 45-Jährigen reduziert sich insgesamt von 61,0 Prozent auf 58,6 Prozent.

Die Telekom in Deutschland nähert sich somit einer ausgewogenen Altersstruktur immer mehr an. Eine solche Altersstruktur ermöglicht es dem Konzern, von einem breiten Spektrum an Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven zu profitieren, was die Innovationsfähigkeit, Leistungsfähigkeit und Resilienz des Unternehmens stärken kann. Zudem trägt sie dazu bei, eine gute Balance zwischen Kontinuität und Erneuerung zu schaffen und den demografischen Wandel erfolgreich zu bewältigen.

Als Unternehmen in Deutschland steht die Telekom in den nächsten Jahren vor einer bedeutenden Herausforderung. Vermehrt wird die sogenannte Babyboomer-Generation aus dem Arbeitsmarkt und somit aus dem Unternehmen ausscheiden, was verschiedene Herausforderungen mit sich bringt, die in den bevorstehenden Jahren anzugehen sind. Ein erheblicher Faktor ist dabei der Wissenstransfer an die jüngere Generation. Der Übergang in eine Ära ohne Babyboomer muss erfolgreich gestaltet werden und gleichzeitig die Kontinuität der Geschäftsaktivitäten sichergestellt werden. Dies erfordert eine strategische und proaktive Herangehensweise an das Personalmanagement sowie die Schaffung eines Umfelds, das die Potenziale aller Generationen optimal nutzt.

Beschäftigte in Deutschland nach Bundesländern

Telekom-Beschäftigte in allen Bundesländern präsent



Beschäftigte in Deutschland nach Bundesländern (in FTE)

	2023 ¹
Nordrhein-Westfalen	24.711
Bayern	9.062
Hessen	8.348
Baden-Württemberg	6.476
Sachsen	5.586
Berlin	4.956
Niedersachsen	4.434
Hamburg	2.872
Rheinland-Pfalz	2.557
Schleswig-Holstein	1.374
Sachsen-Anhalt	1.336
Bremen	1.204
Thüringen	1.059
Brandenburg	861
Mecklenburg-Vorpommern	789
Saarland	699

¹ Ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, goingsoft Deutschland GmbH, Detecon International GmbH, ORBIT Gesellschaft für Applikations- und Infosysteme mbH, GeoMobile GmbH, Comfotcharge GmbH.

Die Telekom setzt ihr Serviceversprechen konsequent um und bleibt kontinuierlich präsent. In jedem Bundesland der Republik sind Mitarbeitende aktiv, um Kundenwünsche und Bedürfnisse auch vor Ort stärker in den Mittelpunkt zu rücken und damit dem Markenanspruch „Connecting your world“ gerecht zu werden.

Im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen sind mit über 24.000 FTE die meisten Mitarbeitenden vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 32,4 Prozent am Personalbestand in Deutschland.

Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen

Anteil der Beschäftigten mit Beamtenstatus sinkt weiter**Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen (in FTE)**

	2019	2020	2021	2022	2023
Aktive Beamte	12.153	10.583	9.653	8.381	6.891
In sich beurlaubte Beamte (ISB) ¹	553	405	311	256	212
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG) ¹	8.720	7.423	6.773	5.836	4.942
Summe Beamte	21.426	18.412	16.736	14.474	12.045
Arbeitnehmer Deutschland	72.685	70.620	68.424	66.995	66.555
Summe Beschäftigte Deutschland	94.111	89.032	85.160	81.469	78.600
Arbeitnehmeranteil Deutschland	77,2 %	79,3 %	80,3 %	82,2 %	84,7 %
Beamtenanteil Deutschland	22,8 %	20,7 %	19,7 %	17,8 %	15,3 %

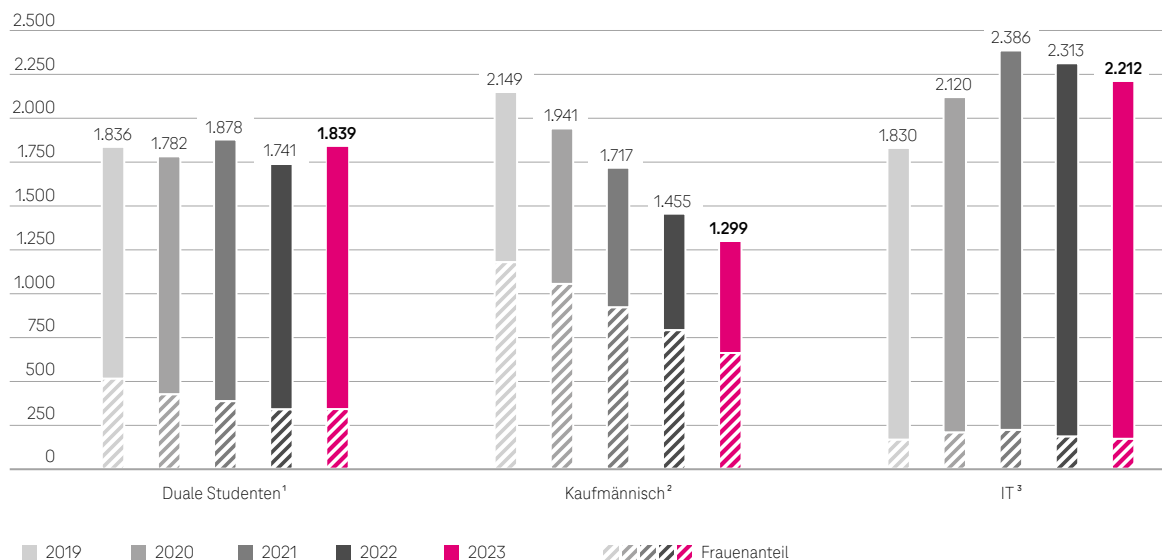
¹ Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

Im Geschäftsjahr 2023 reduzierte sich der Anteil der Beschäftigten mit Beamtenstatus auf 15,3 Prozent, der Arbeitnehmeranteil steigt somit um 2,5 Prozentpunkte auf 84,7 Prozent. Diese Entwicklung war zu erwarten, da die Deutsche Telekom seit der Privatisierung 1995 keine Beschäftigten mit Beamtenstatus mehr neu einstellt. Die noch verbliebenen Beschäftigten mit Beamtenstatus reduzieren sich kontinuierlich durch Altersabgänge, Versetzungen zu Behörden sowie durch den Eintritt in den engagierten Ruhestand.

Auszubildende und Studierende in Deutschland

Innovation, Vielfalt und digitale Kompetenz in der Ausbildung

in Köpfen

**Auszubildende und Studierende in Deutschland, gesamt und Anteil Frauen (in Köpfen)**

		2019	2020	2021	2022	2023
Duale Studenten ¹	Gesamt	1.836	1.782	1.878	1.741	1.839
	Frauen	513	424	385	338	340
Kaufmännisch ²	Gesamt	2.149	1.941	1.717	1.455	1.299
	Frauen	1.178	1.054	920	790	660
IT ³	Gesamt	1.830	2.120	2.386	2.313	2.212
	Frauen	165	206	221	183	170
Summe	Gesamt	5.815	5.843	5.981	5.509	5.350
	Frauen	1.856	1.684	1.526	1.311	1.170

¹ Beispiele duale Studiengänge: Bachelor of Engineering in Informations- und Kommunikationstechnik, Bachelor of Engineering in Telekommunikationsinformatik, Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik.

² Beispiele kaufmännische Berufe: Kaufleute für Büromanagement, Kaufleute für Dialogmarketing, Kaufleute im Einzelhandel.

³ Beispiele IT-Berufe: IT-Systemelektroniker, IT-Systemkaufleute, Fachinformatiker Fachrichtung Anwendungsentwicklung/Systemintegration.

Im vergangenen Jahr setzte die Deutsche Telekom erneut Maßstäbe in der Förderung junger Talente und legte einen beeindruckenden Fokus auf ihre Ausbildungsprogramme. Mit bis zu 2.000 dualen Ausbildungs- und Studienplatzangeboten wurde der Einstieg in die Berufswelt für zahlreiche junge Menschen ermöglicht.

Ein besonderes Highlight des vergangenen Jahres war das zwölfmonatige Orientierungsprogramm „DiscoverMINT“, das bis zu 25 ausgewählten Talenten die einzigartige Möglichkeit bot, sich mit den Perspektiven der digitalen Arbeitswelt vertraut zu machen. Dieses Programm diente nicht nur der Orientierung, sondern ermöglichte auch eine gezielte Ausrichtung auf den individuellen beruflichen Weg.

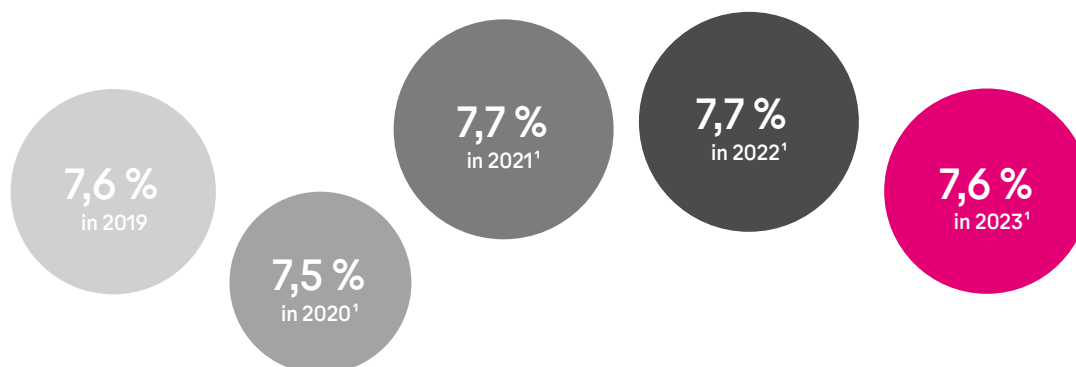
Die Deutsche Telekom bekräftigte zudem ihr Engagement für Vielfalt im Nachwuchsbereich. Durch die gezielte Analyse und Förderung der vielfältigen Potenziale junger Menschen wurde eine inklusive Ausbildungsumgebung geschaffen. Unter bestimmten Voraussetzungen erhielten Auszubildende die Möglichkeit, sich in Teilzeit ausbilden zu lassen. Gleiches galt für dual Studierende, die unter spezifischen Bedingungen ihr Studium in Teilzeit absolvieren konnten, beispielsweise wenn sie alleinerziehend waren.

Die Digitalisierung spielt bei der Deutschen Telekom eine zentrale Rolle in der Ausbildung. Die konsequente Bereitstellung digitaler, innovativer Medien erstreckte sich von der Rekrutierung bis zum Übergang in den Konzern. Der pädagogische Ansatz des Unternehmens setzt darauf, den Umgang mit digitalen Medien konsequent in der Ausbildung und dem dualen Studium umzusetzen. Digitale Medien sind integraler Bestandteil des Ausbildungsprozesses, insbesondere bei der Planung, Dokumentation und Reflexion des individuellen Lernprozesses.

Die Weitergabe von Wissen und der Austausch über digitale Medien haben in der Unternehmenskultur seit jeher hohe Priorität. Konzernweite Tools fördern aktiv den Wissensaustausch und die individuelle Entwicklung. Unsere Lernenden planen, dokumentieren und reflektieren darüber hinaus ihren Lernfortschritt in einem eigenen Tool, tauschen sich mit ihren Lern- oder Studienbegleiter*innen aus und steuern eigenständig ihre nächsten Lernschritte. Dies unterstreicht die Selbstverantwortung und den individuellen Entfaltungsspielraum der Auszubildenden und Studierenden bei der Deutschen Telekom.

Beschäftigte mit Schwerbehinderungen in Deutschland

Inklusion leben: Der unverzichtbare Beitrag zur Diversität in unserem Unternehmen



¹ Ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, goingsoft Deutschland, Toll4Europe GmbH, GeoMobile GmbH, Comfortcharge GmbH.

Mit einer Quote von 7,6 Prozent übertrifft die Deutsche Telekom auch im Jahr 2023 deutlich den gesetzlichen Mindestanteil von 5 Prozent schwerbehinderter Beschäftigter.

Das Unternehmen setzt sich mit einem umfassenden Maßnahmenportfolio aktiv für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in ihre Belegschaft ein. Ziel ist es, nicht nur eine berufliche Existenzgrundlage zu schaffen, sondern auch das berufliche Fortkommen schwerbehinderter Menschen nachhaltig zu fördern.

Die Deutsche Telekom hat verschiedene Initiativen etabliert, um eine inklusive Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Dazu gehören Maßnahmen zur behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsumfelds, einschließlich der Anpassung von Arbeitsplätzen und der Bereitstellung von technischen Hilfsmitteln. Besonders hervorzuheben ist die Einrichtung einer HR-Hotline für gehörlose und hörgeschädigte Beschäftigte. Diese Maßnahme unterstreicht das Engagement der Telekom für Barrierefreiheit und Chancengleichheit. Die Hotline gewährleistet, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Hörfähigkeit, gleichen Zugang zu Unterstützungsleistungen haben.

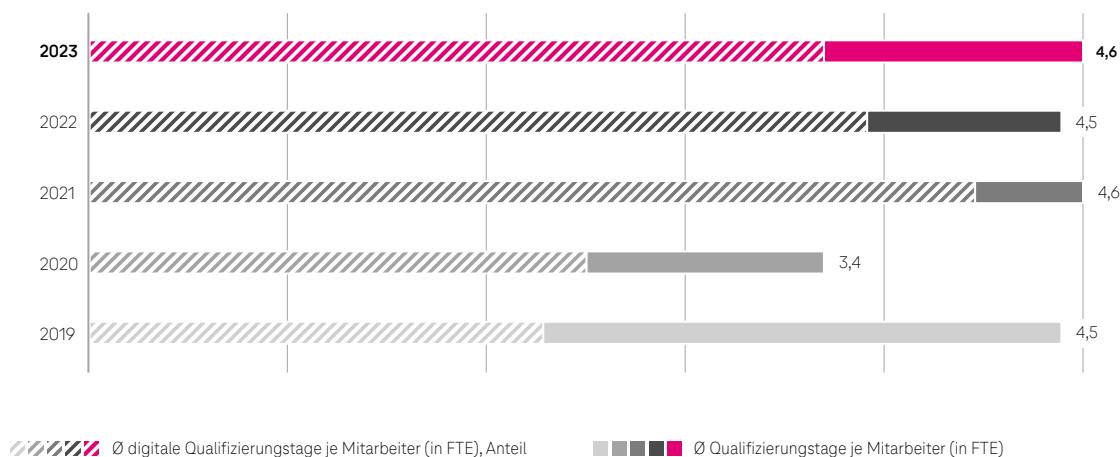
Die Telekom betrachtet alle Menschen mit Behinderung als vollwertige Beschäftigte und betont ihre Bedeutung als integralen Bestandteil der Unternehmensvielfalt. Das Unternehmen erkennt an, dass diese Vielfalt nicht nur ein wertvolles Gut ist, sondern auch eine Quelle des Lernens und des gemeinsamen Erfolgs darstellt. Die Konzerninklusionsvereinbarung sowie der daran anknüpfende Aktionsplan 2.0 sind klare Ausdrücke des Engagements der Telekom für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Diese Konvention ist bereits erfolgreich in der Unternehmenskultur der Telekom verankert und bildet die Grundlage für die Förderung von Barrierefreiheit, Gleichberechtigung und die Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Nicht nur innerhalb der eigenen Belegschaft setzt sich die Telekom für Inklusion ein, sondern auch darüber hinaus. So war sie in 2023 Premiumpartner der Special Olympics Worldgames in Berlin und bietet neben dem Engagement auf dem Gebiet des Behindertensports beispielsweise in einigen Shops spezielle Serviceberatung für gehörlose und hörgeschädigte Kunden an. Insgesamt zeigt die Deutsche Telekom durch ihr umfassendes Engagement und ihre vielfältigen Maßnahmen, dass Inklusion nicht nur eine Verpflichtung, sondern auch eine Chance für eine starke und diverse Arbeitswelt ist.

Fähigkeiten und Leistungspotenzial

Weiterbildung im Konzern

Digitale Skills weiterhin im Fokus



Weiterbildung ¹ über globales Learning Management System (LMS)	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl Lernangebote	20.895	22.470	43.772	43.060	47.005
Anzahl digitale Lernangebote	12.444	15.200	36.251	36.605	41.268
Anzahl nicht digitale Lernangebote ²	8.451	7.270	7.521	6.455	5.737
Anzahl Qualifizierungstage	659.615	486.598	663.085	631.308	635.932
Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	4,5	3,4	4,6	4,5	4,6
Anzahl digitale Qualifizierungstage	303.924	329.291	592.221	501.580	462.538
Ø digitale Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	2,1	2,3	4,1	3,6	3,4
Digitale Lernquote ³	46 %	69 %	89 %	79 %	73 %

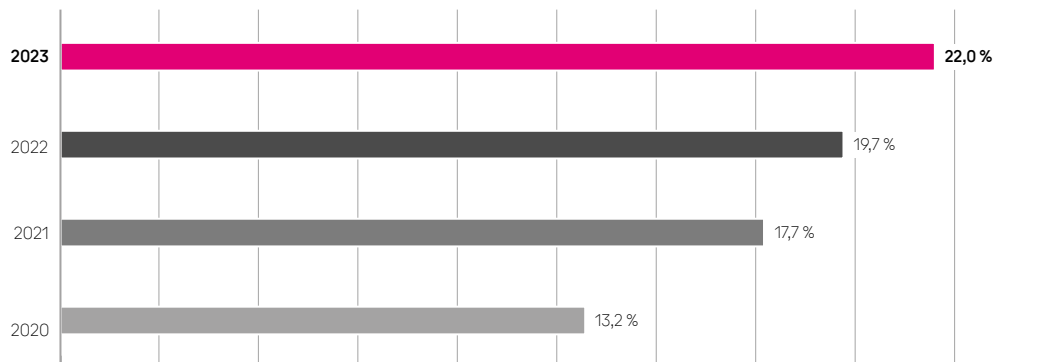
¹ Ohne T-Mobile US.

² Inklusive der gemischten, telefonischen und nicht zugeordneten Lernangebote.

³ Anteil digital erfolgter Lernstunden in 2023.

Im Jahr 2023 hat die Telekom die seit 2019 existierende Lernkulturinitiative „welearn“ (ehemals „youlearn“) weiterentwickelt und sie enger mit den strategischen Zielen der Gruppe verknüpft. Unter dem Motto „Time to Focus on Tech and Digital Skills“ setzte welearn gezielt auf den Erwerb technischer und digitaler Fähigkeiten und war erfolgreich: 52 Prozent der 3,8 Millionen Lernstunden, die von Mitarbeitenden in Deutschland und den europäischen Landesgesellschaften investiert wurden, waren der Entwicklung technischer und digitaler Fähigkeiten gewidmet. Die Deutsche Telekom hat ihr digitales Lernkonzept gefestigt und kann eine Nutzung digitaler Lernangebote von etwa 73 Prozent vorweisen. Durch die Nutzung der intelligenten Lernplattform „Percipio“, auch bekannt als das „Netflix des Lernens“, und die Integration von Anbietern wie „Coursera“ mit Inhalten von angesehenen Universitäten haben über 164.000 Mitarbeitende Zugang zu einer breiten Auswahl digitaler und zeitgemäßer Lernressourcen. Zusätzlich hat die 2018 gestartete Mitarbeiterinitiative „Learning from Experts“ (LEX) sich als größte Peer-to-Peer-Lerngemeinschaft des Unternehmens etabliert und fördert informelles Lernen. Im Jahr 2023 wurden mehr als 5.650 Online-Sitzungen abgehalten, in denen Expert*innen ihr Wissen mit anderen Kolleg*innen teilen konnten.

Digitale Experten im Konzern

Deutsche Telekom setzt auf Expertenwachstum

	2020	2021	2022	2023
Anteil digitale Experten ¹	13,2 %	17,7 %	19,7 %	22,0 %

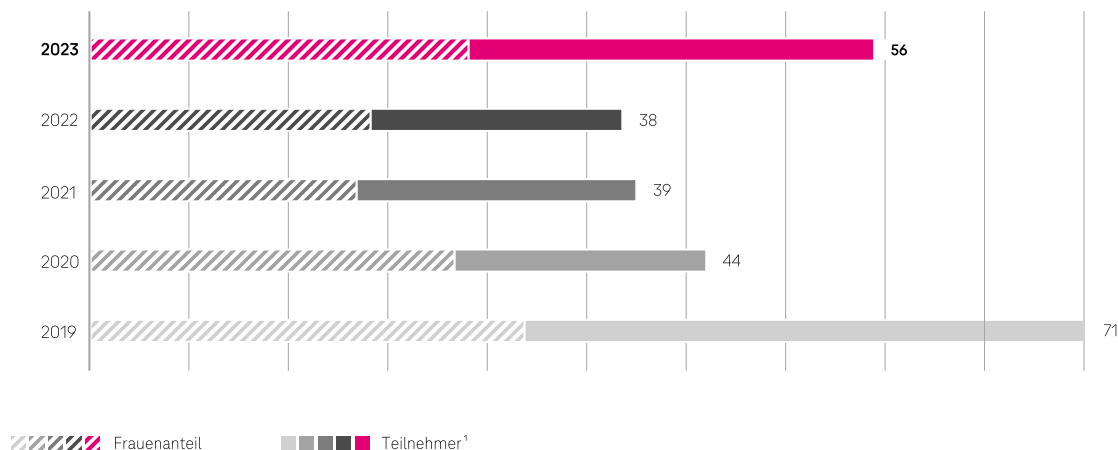
¹ Ohne T-Mobile US.

Die tiefgreifende Expertise und zukunftsorientierten Kompetenzen der Beschäftigten sind wichtige Unternehmensressourcen und entscheidend für den Geschäftserfolg. Bei der Deutschen Telekom priorisieren wir die Förderung zukunftssicherer digitaler Fähigkeiten. Im Jahr 2023 wurde das Engagement zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeiten erneuert, indem „Explorer Journeys“ angeboten wurden – intensive Programme, die darauf ausgelegt sind, aufkommende Innovationsbereiche anzusprechen. Über 8.200 Arbeitnehmende haben an diesen mehrwöchigen digitalen Schulungsveranstaltungen teilgenommen, die Bereiche wie Generative KI, Datenanalyse und Datenvisualisierung, Machine Learning und Softwareentwicklung abdecken. Zusätzlich zu den bereits etablierten Explorer Journeys, die darauf abzielen, die Organisation massiv im Bereich Generative KI zu befähigen und das Verständnis für ihre Chancen, Tools und Anwendungen zu fördern, hat die Deutsche Telekom eine Reihe von Lerninitiativen und Kampagnen gestartet: einen Self-Enabling-Kanal, digitale Promptathon-Workshops usw., die sich an mehr als 60.000 Anwender*innen in der gesamten Organisation richteten. Darüber hinaus hat der Konzern Akademien angeboten, die darauf abzielen, digitale Expert*innen weiterzubilden, und sich auf Bereiche wie Softwaretechnik, DevOps, künstliche Intelligenz und Datenanalyse zu konzentrieren. Im Jahr 2023 haben allein im Vorstandsbereich Technologie und Innovation 1.961 Mitarbeitende eine spezialisierte Schulung abgeschlossen. Bei T-Systems wurden 4.597 Future Skills etabliert, was das Engagement zur Stärkung der Belegschaft weiter unterstreicht. Die Deutsche Telekom erkennt ihre Verantwortung an, eine Umgebung zu schaffen, die die Transformation von Fähigkeiten unterstützt, insbesondere da der Bedarf und die Nachfrage nach digitaler Expertise in den kommenden Jahren voraussichtlich stark steigen wird.

Start up! Trainee-Programm

Eigene Top-Talente fördern

in Köpfen



		2019	2020	2021	2022	2023
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! ¹ (in Köpfen)	gesamt	71	44	39	38	56
	davon Frauen	44 %	59 %	49 %	53 %	48 %

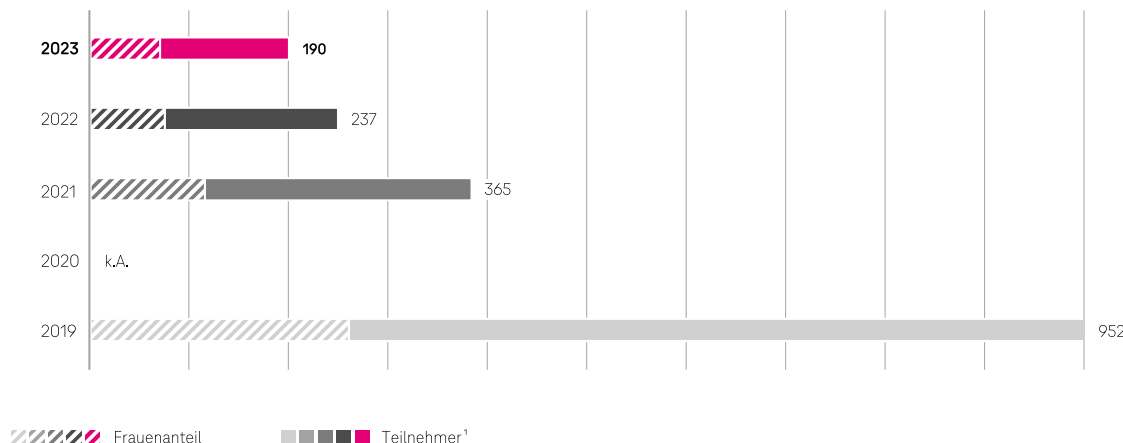
¹ Die Programmdauer beträgt 15 bis 18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr. Das Programm wird nur in Deutschland angeboten.

Das Start-up! Trainee-Programm bietet viermal im Jahr die Möglichkeit für den Berufseinstieg von aufstrebenden Top-Absolvent*innen aus verschiedenen Bereichen, die zu den wegweisenden Expert*innen und Führungskräften der digitalen Zukunft heranwachsen werden. Über einen Zeitraum von 18 Monaten gestalten die Trainees ihre eigene Lernreise und werden dabei von Unternehmergeist, Game-Changer-Mentalität und digitaler Denkweise geleitet. Das Programm nimmt sie mit auf eine spannende Erkundung verschiedener Geschäftsfelder im In- und Ausland und ermöglicht es, praktische Erfahrungen durch herausfordernde Projekte und kundenorientierte Aufgaben mit Unterstützung erfahrener Führungskräfte zu sammeln. Darüber hinaus fördert es Eigenverantwortung, Eigeninitiative und Neugier als treibende Kräfte für kontinuierliches persönliches und berufliches Wachstum mit komplementären innovativen Lern- und Entwicklungsformaten und Veranstaltungen wie dem „Magenta Friday“. Dieser dynamische Projekttag dient als inspirierende Community-Plattform, auf der Trainees ihre eigenen Initiativen verfolgen können. Dies sind zum Beispiel wirtschaftlich orientierte oder auch soziale und nachhaltige Projekte, die sich als Katalysatoren für Kultur und Innovation bei der Deutschen Telekom entwickeln.

Global Talent Hub

Erfolgreiche Vermittlung von Talenten, besonders in Führungspositionen

in Köpfen



		2019	2020	2021	2022	2023
Teilnehmer Global Talent Hub ¹ (in Köpfen)	gesamt	952	k. A.	365	237	190
	davon Frauen	26 %	k. A.	30 %	30 %	35 %

¹ Konzernweites Programm für Toptalente. Ersetzt seit 2021 das Vorgängerprogramm „Global Talent Pool“.

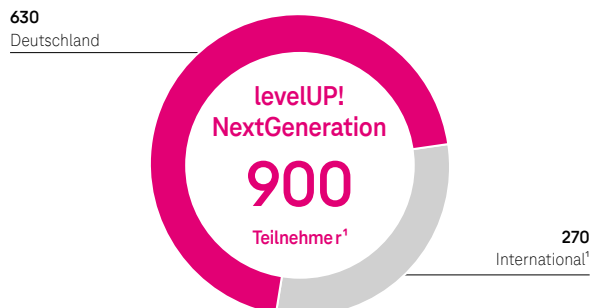
Der Global Talent Hub dient als Plattform für Potenzialträger bei der Deutschen Telekom, sogenannte „High Potentials“, auf der diese sich – direkt oder mit einem Zwischenschritt – auf eine künftige Führungsposition bzw. auf die nächsthöhere Ebene hin entwickeln können. Der Hub ist Inkubator und Sprungbrett zugleich: darüber erhalten Talente auf Konzernebene Sichtbarkeit, werden segmentübergreifend mit relevanten Führungskräften des Unternehmens vernetzt und bekommen karrierefördernde Impulse, sodass sie später zu wichtigen Akteur*innen werden können. Um am Global Talent Hub teilzunehmen, müssen die „High Potentials“ Voraussetzungen entlang definierter Talentkriterien – der vier „As“ – mitbringen: „Achievements“ (Erfolge), „Ability“ (Fähigkeiten), „Attitude“ (Haltung) und „Ambition“ (Ambitionen); die Bereitschaft, mit dem nächsten Karriereschritt unmittelbar neue Horizonte zu erschließen: ein anderes Segment, Land oder Geschäftsfeld; Geschäftssprache fließend in Wort und Schrift.

Über den Global Talent Hub wurden 2023 über 100 Talente in neue Positionen vermittelt, 35 davon in Führungspositionen. Das entspricht 22 Prozent aller Besetzungen von Führungspositionen. 30 Prozent dieser Besetzungen fanden segmentübergreifend statt; das zählt auf unser wesentliches Alleinstellungsmerkmal eines unabhängig von Segmentstandorten global agierenden Unternehmens ein. Um die Vernetzung der Talente und ihre Sichtbarkeit untereinander und im Unternehmen zu fördern, fand im Juni 2023 die erste Global-Talent-Hub-Konferenz statt.

Entwicklungsprogramm levelUP!NextGeneration

Karriereentwicklung mit levelUP!NextGeneration weiterhin beliebt

in Köpfen



levelUP!NextGeneration	2019	2020	2021	2022	2023
Teilnehmer ¹ (in Köpfen)	600	500	500	748	900
Deutschland	58 %	60 %	63 %	64 %	70 %
International ¹	42 %	40 %	37 %	36 %	30 %

¹ Ohne T-Mobile US.

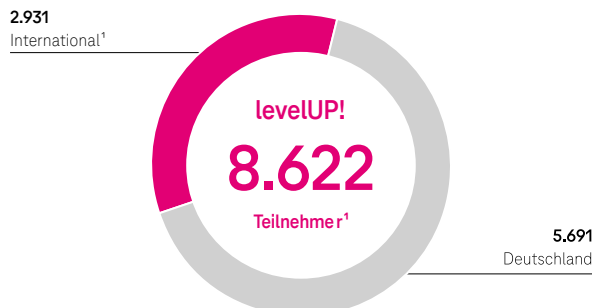
Das viermonatige Entwicklungsprogramm levelUP!NextGeneration 2023 verlief mit rund 900 Teilnehmenden sehr erfolgreich – 150 mehr als im Vorjahr. Das Programm richtet sich weiterhin einerseits an (zukünftige) Führungskräfte und andererseits an Tech- und Digitalexpert*innen ohne aktuelle Führungsambitionen. Dabei verteilten sich die Zielgruppen zu zwei Dritteln auf (zukünftige) Führungskräfte und zu einem Drittel auf Tech- und Digitalexpert*innen. Mit dem Programm unterstützt und entwickelt die Telekom unterschiedliche Karrierewege innerhalb des Konzerns und gewährleistet gleichzeitig den Austausch zwischen allen Teilnehmenden.

Anfang September 2023 starteten die 899 Teilnehmenden ihre überwiegend virtuelle Lernreise, bestehend aus innovativen, inspirierenden und greifbaren Führungs- und Kollaborationsthemen und -kompetenzen rund um Digitalisierung und Technologie (z. B. Beidhändigkeit, Komplexitätsmanagement, Führen in einem agilen Umfeld). Optionale Module werden selbst ausgewählt, um den individuellen Entwicklungsbedürfnissen gerecht zu werden. Die konzernweite und segmentübergreifende Zusammenarbeit wird durch vielfältige Netzwerkmöglichkeiten zwischen den Teilnehmenden aus allen Segmenten, 18 Ländern und 86 verschiedenen Einheiten gestärkt und gefördert.

Führungskräfteentwicklung levelUP!

levelUP! erweitert stetig das Angebot für Führungskräfte

in Köpfen



levelUP!	2019	2020	2021	2022	2023
Teilnehmer¹ (in Köpfen)	700	500	500	5.396	8.622
Deutschland	72 %	88 %	57 %	30 %	66 %
International¹	28 %	12 %	43 %	70 %	34 %

¹ Ohne T-Mobile US.

levelUP! ist eine Umgebung, die zahlreiche Führungskräfteentwicklungsmöglichkeiten bietet und bei der zentrale, segment- und länderspezifische Inhalte zu einem harmonisierten Lernerlebnis für alle Führungskräfte verschmelzen. Nachdem das Programm 2022 für nicht leitende Angestellte geöffnet wurde, erfolgte im Jahr 2023 die Erweiterung des Angebots auch für agile Führungskräfte und Talente, wodurch es einen Anstieg von Teilnehmenden aus Deutschland gab. 2023 war ein sehr erfolgreiches Jahr für levelUP!, da es gelungen ist, die Leadership-Anchor-Botschaften zu verbreiten, die Reichweite um ~80 Prozent zu steigern und ein umfangreiches Portfolio an Führungskräfteentwicklungsmöglichkeiten anzubieten.

Die Zahlen sprechen für sich, im Jahr 2023 hat es levelUP! geschafft:

- 4.000 neue Nutzer*innen aus allen Segmenten zu gewinnen, und informiert nun insgesamt über 8.500 Führungskräfte
- 425 Live-Sessions mit über 9.000 gebuchten Plätzen und einem durchschnittlichen CSI von 8,58 und einem NPS von 51 Prozent anzubieten
- die Inhalte der ersten drei Leadership-Anchors #CaringPerformer, #TalentMagnet, #DigitalExplorer an mehr als 5.800 Teilnehmende zu vermitteln und mit einer LinkedIn-Kampagne mehr als 5.500 Führungskräfte zu erreichen
- über 1.900 Stunden Coaching anzubieten
- 100 KI-Expert*innen beim SpeedUP! A(I)THENS zusammenzubringen
- über 110.000 Besuche auf der levelUP!-Plattform mit mehr als 386.000 Seitenaufrufen zu verzeichnen
- das Thema KI über den AI-Summit mit 510 Teilnehmenden und über 3.400 Teilnehmenden am AI-HUB zu verbreiten
- XDays hat mehr als 500 Termine an unsere leitenden Angestellten geliefert

2023 liefen folgende erfolgreiche Produkte parallel weiter: LeadFirst, LeadForward, Coaching, XDays, Roadshows und das Upgrade von levelUP! namens levelUP! Powerhouse, wird schon vorbereitet.

Organisationskultur

Ergebnisse Pulsbefragung 2023

Abnahme der Zustimmungswerte, besonders in Deutschland

An der letzten Pulsbefragung im November 2023 haben mit einer Beteiligungsrate von 77 Prozent erneut über 100.000 Mitarbeitende teilgenommen.

Die Stimmung in Deutschland nahm im Vergleich zum Vorjahr um 5 Prozentpunkte auf 76 Prozent ab, während der Wert international um 1 Prozentpunkt auf 82 Prozent gestiegen ist. National gesehen verzeichneten die meisten Kennzahlen einen Rückgang, während sie international größtenteils stabil blieben oder leicht anstiegen.

Analysen zeigen, dass Vertrauenskultur, Karriereentwicklung, Anerkennung und Team-Attraktivität die Top-Treiber für Engagement sind. Die besten Ergebnisse wurden in den Bereichen Ziele, Code of Conduct und Diskriminierungsfreiheit & Safe Space erzielt. Karriereentwicklung, Anerkennung und Zusammenarbeit bleiben weiterhin die Schlusslichter in der Bewertung, wobei lediglich bei Anerkennung ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen ist.

In diesem Jahr wurden vier offene Fragen gestellt. Die Frage zum Engagement³ erhielt 39.000 Kommentare, wobei sich die meisten auf Anerkennung und Führung beziehen. Bei der Frage zur Karriereentwicklung⁴ wurden 15.000 Kommentare abgegeben, hauptsächlich zu Leistung und Entwicklung. Die Frage zur Vertrauenskultur⁵ erhielt 11.000 Kommentare, vorrangig in Bezug auf das Management oder die Führungsebene. Schließlich generierte die Frage zur Team-Attraktivität⁶ insgesamt 10.950 Kommentare, die vor allem das Team und die Zusammenarbeit betrafen.

³ Was würde dein Engagement bei der Arbeit noch mehr stärken?

⁴ Was möchtest du uns noch zum Thema Karriereentwicklung mitteilen?

⁵ Was möchtest du uns noch zum Thema Vertrauenskultur mitteilen?

⁶ Was möchtest du uns noch zum Thema Team-Attraktivität mitteilen?

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2023: Konzern¹

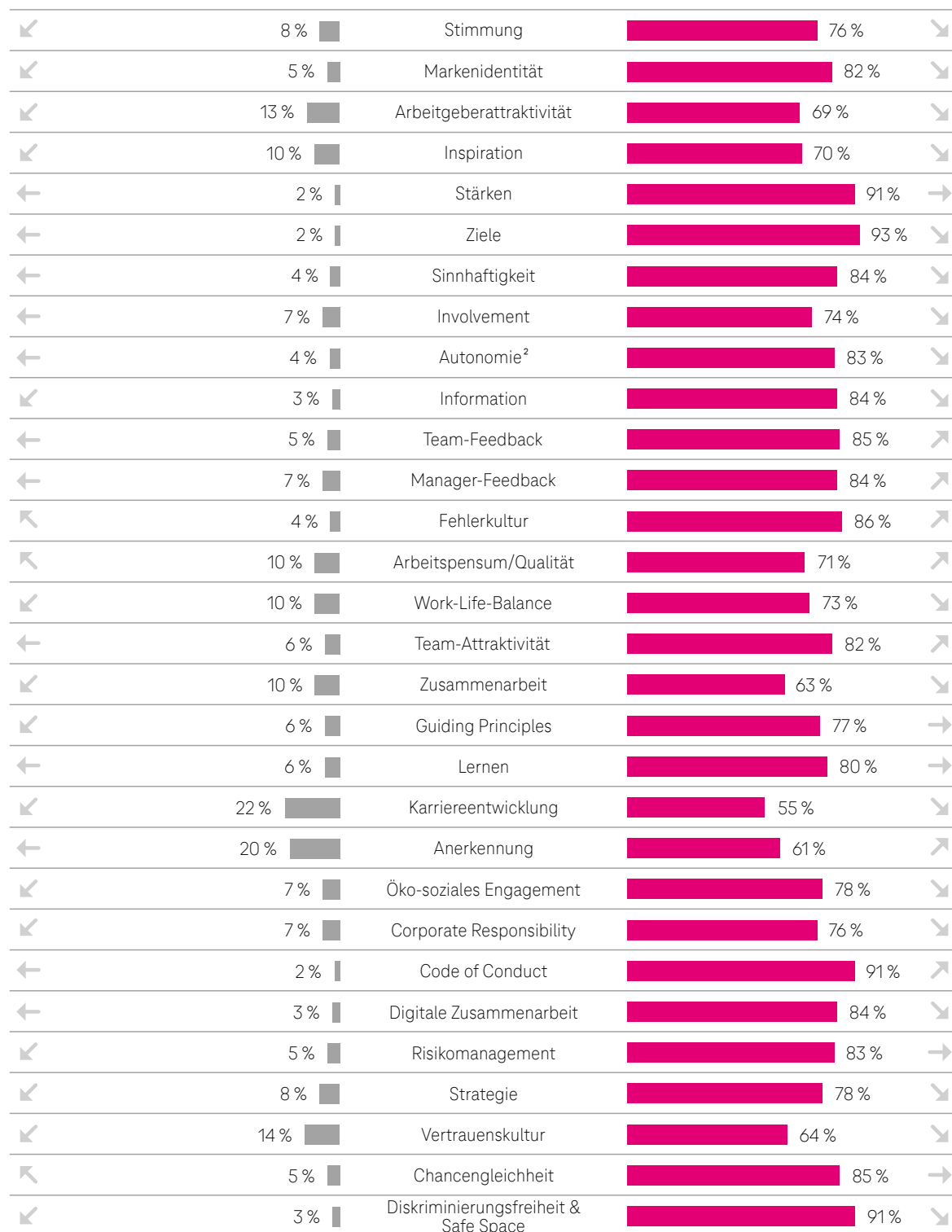
↙	6 %	■	Stimmung	78 %	↘
↙	5 %	■	Markenidentität	82 %	↘
↙	10 %	■	Arbeitgeberattraktivität	73 %	↘
↙	9 %	■	Inspiration	72 %	↘
←	3 %	■	Stärken	90 %	→
←	2 %	■	Ziele	92 %	↘
←	4 %	■	Sinnhaftigkeit	86 %	→
←	8 %	■	Involvement	74 %	↘
←	4 %	■	Autonomie ²	83 %	↘
←	3 %	■	Information	84 %	↘
↙	5 %	■	Team-Feedback	85 %	→
↖	6 %	■	Manager-Feedback	84 %	↗
↖	4 %	■	Fehlerkultur	86 %	↗
↖	10 %	■	Arbeitspensum/Qualität	73 %	↗
←	10 %	■	Work-Life-Balance	74 %	→
↖	5 %	■	Team-Attraktivität	83 %	↗
↙	9 %	■	Zusammenarbeit	69 %	→
←	5 %	■	Guiding Principles	80 %	→
←	6 %	■	Lernen	79 %	→
↙	18 %	■	Karriereentwicklung	60 %	↘
↖	17 %	■	Anerkennung	64 %	↗
↙	5 %	■	Öko-soziales Engagement	81 %	↘
↙	5 %	■	Corporate Responsibility	80 %	↘
←	2 %	■	Code of Conduct	92 %	↗
←	3 %	■	Digitale Zusammenarbeit	86 %	→
↙	4 %	■	Risikomanagement	85 %	→
↙	7 %	■	Strategie	79 %	↘
↙	11 %	■	Vertrauenskultur	70 %	↘
↖	5 %	■	Chancengleichheit	86 %	↗
←	2 %	■	Diskriminierungsfreiheit & Safe Space	91 %	↘

■ Positive Ergebnisse

■ Negative Ergebnisse

→ Änderung zum Jahr 2022

¹ Ohne T-Mobile US.² Bitte um Beurteilung der Aussage „Ich habe Handlungsfreiheit, um meinen Job zu erledigen.“ wurde von „Vertrauen“ zu „Autonomie“ umbenannt.

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2023: Deutschland¹
 Positive Ergebnisse

 Negative Ergebnisse

 Änderung zum Jahr 2022
¹ Ohne T-Mobile US.² Bitte um Beurteilung der Aussage „Ich habe Handlungsfreiheit, um meinen Job zu erledigen.“ wurde von „Vertrauen“ zu „Autonomie“ umbenannt.

Ergebnisse aus Pulsbefragung 2023: International¹

←	5 %	■	Stimmung	82 %	↗
←	4 %	■	Markenidentität	83 %	↗
←	7 %	■	Arbeitgeberattraktivität	77 %	→
↖	7 %	■	Inspiration	74 %	↗
↖	4 %	■	Stärken	88 %	→
↖	3 %	■	Ziele	91 %	→
←	3 %	■	Sinnhaftigkeit	88 %	↘
←	9 %	■	Involvement	74 %	↗
←	5 %	■	Autonomie ²	82 %	→
←	3 %	■	Information	85 %	↘
←	4 %	■	Team-Feedback	85 %	↘
←	6 %	■	Manager-Feedback	84 %	→
←	4 %	■	Fehlerkultur	87 %	↗
↖	9 %	■	Arbeitspensum/Qualität	76 %	↗
↖	10 %	■	Work-Life-Balance	75 %	↗
↖	4 %	■	Team-Attraktivität	86 %	↗
←	7 %	■	Zusammenarbeit	77 %	↗
←	4 %	■	Guiding Principles	84 %	↗
←	7 %	■	Lernen	78 %	→
↖	13 %	■	Karriereentwicklung	66 %	→
↖	14 %	■	Anerkennung	67 %	↗
↖	3 %	■	Öko-soziales Engagement	85 %	↘
←	2 %	■	Corporate Responsibility	86 %	→
←	1 %	■	Code of Conduct	92 %	↘
←	3 %	■	Digitale Zusammenarbeit	87 %	→
↖	3 %	■	Risikomanagement	88 %	→
←	5 %	■	Strategie	81 %	→
←	7 %	■	Vertrauenskultur	78 %	↗
↖	4 %	■	Chancengleichheit	87 %	↗
←	2 %	■	Diskriminierungsfreiheit & Safe Space	91 %	→

Positive Ergebnisse

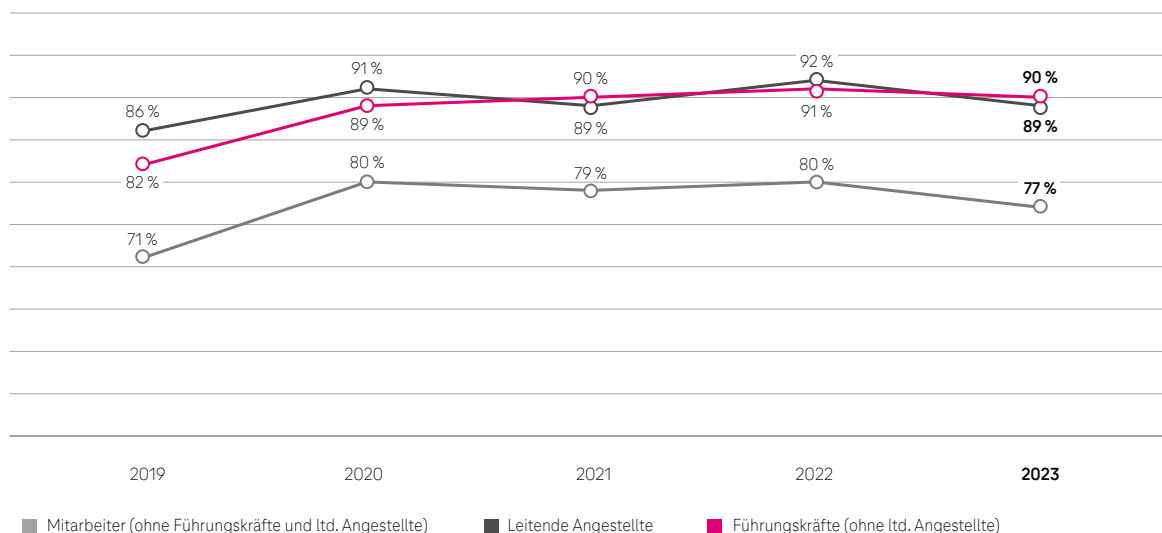
Negative Ergebnisse

Änderung zum Jahr 2022

¹ Ohne T-Mobile US.² Bitte um Beurteilung der Aussage „Ich habe Handlungsfreiheit, um meinen Job zu erledigen.“ wurde von „Vertrauen“ zu „Autonomie“ umbenannt.

Stimmung im Konzern

Stimmungsrückgang bei Mitarbeitenden, Führungskräften und leitenden Angestellten



Stimmung ¹ (Zustimmung)	2019	2020	2021	2022	2023
Konzern	72 %	80 %	80 %	81 %	78 %
Deutschland		82 %	80 %	81 %	76 %
International		78 %	79 %	81 %	82 %

¹ Ohne T-Mobile US.

Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Puls- und Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2023, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im November 2021.

Die Pulsbefragung im November 2023 zeigte einen übergreifenden Rückgang der Zustimmungswerte für Stimmung innerhalb aller Ebenen im Konzern.

Die Stimmung auf Konzernebene verringerte sich auf 78 Prozent (-3 pp), hauptsächlich bedingt durch den Rückgang der nationalen Werte um -5 Prozentpunkte. Im Gegensatz dazu stieg der internationale Wert im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozentpunkt auf 82 Prozent an. Die Abnahme der Werte ist ebenfalls über alle Gruppen hinweg zu beobachten. Leitende Angestellte (-3 pp), Führungskräfte (-1 pp) und Mitarbeitende (-3 pp) bestätigen den Konzerntrend und bilden keine Ausnahme.

Obwohl Bemühungen unternommen wurden, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, zeigt sich, dass der Zustimmungswert bezüglich der allgemeinen Stimmung im Konzern zurückgegangen ist. Diese Erkenntnis ist Ansporn, die Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsatmosphäre zu verstärken, da die Stimmung der Belegschaft als wichtiger Faktor betrachtet wird.

Engagement-Score im Konzern

Rückläufige Entwicklung im Engagement

Engagement-Score ¹ (Skala 0–100 ²)	2019	2020 ³	2021	2022	2023
Mitarbeitergruppen					
Konzern	75	75	77	78	76
Leitende Angestellte	88	88	88	89	88
Führungskräfte (ohne ltd. Angestellte)	85	85	86	88	87
Mitarbeiter (ohne Führungskräfte und ltd. Angestellte)	75	75	76	77	75
Geschlecht⁴					
Weiblich	78	78	79	80	79
Männlich	75	75	76	78	76
Divers	65	65	63	63	59
Altersgruppen					
16–25	75	75	79	79	77
26–35	75	75	77	78	77
36–45	75	75	77	78	77
46–55	78	78	77	78	76
56–65 ⁵	78	78	77	78	76

Die dargestellten Werte stammen aus der letzten Puls- und Mitarbeiterbefragung. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2023, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im November 2021.

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

1 Ohne T-Mobile US.

2 Bis 2020 Skala von 1 bis 5, ab 2021 Skala von 0 bis 100. Werte bis 2020 wurden umgerechnet.

3 Die Werte für 2020 stammen aus der MAB des Vorjahres.

4 Selbstauskunft in der Befragung.

5 Inkl. > 65 Jahre.

Der Engagement-Score nahm dieses Jahr auf Konzernebene um 2 Punkte auf 76 Punkte ab. Der Aufwärtstrend der letzten zwei Jahre wurde somit gestoppt. Dies bestätigt sich auf allen Ebenen, bei allen Geschlechtern und jeder Altersgruppe. Die leitenden Angestellten erzielten mit 88 Punkten den höchsten Engagement-Score, gefolgt von den Führungskräften mit 87 Punkten, während unter den Mitarbeitenden der niedrigste Engagement-Score von 75 Punkten gemessen wurde. Wie schon in den Vorjahren weisen weibliche und männliche Mitarbeitende vergleichbare Engagement-Scores auf, mit leicht besserer Tendenz (+3) bei den Mitarbeiterinnen mit 79 Punkten. Mit 59 Punkten weiterhin auffallend niedrig hat die Gruppe der diversen Mitarbeitenden die Themen zu Engagement bewertet. Auch bei den definierten Altersgruppen ist kein abweichendes Bild zu erkennen.

Dem Konzern ist es ein wichtiges Anliegen, die Ergebnisse und damit das Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden stetig zu verbessern. Erste Anhaltspunkte liefern die Top-Treiber des Engagement-Scores: Vertrauenskultur, Karriereentwicklung, Anerkennung und Team-Attraktivität.

Working in the Digital Age

Steigerung der Engagement-Rate um 18,5 Prozent

Meeting	2019 ²	2020 ²	2021	2022	2023
Konferenzminuten (global)	883.877.777	1.787.149.436	2.153.516.820	1.899.136.578	1.733.605.529
Durchschnitt pro FTE	4.198	7.898	9.946	9.185	8.683
Zusammenarbeit					
M365-Gruppen	17.474	30.046	45.147	65.320	73.768
Soziales Netzwerk					
YAM-UNITED-Nutzerprofile	133.306	130.788	138.071	128.609	134.396
Engagement-Rate ¹				2,7 %	3,2 %

¹ Engagement-Rate = Summe (Likes + Shares + Comments)/aktive Nutzer.

² Anzahl Nutzerprofile der alten Plattform „You and Me“.

Auch 2023 ist ein weiterer Rückgang der Konferenzminuten zu verzeichnen, diesmal von 8,7 Prozent. Eine der Hauptursachen für diesen Trend könnte die gesteigerte Präsenz im Büro nach der COVID-19-Pandemie sein. Mit der Rückkehr zu einem normalen Miteinander ohne Abstandsregelungen haben viele der Beschäftigten wieder vermehrt die Möglichkeit persönlich an Meetings teilzunehmen und sich direkt vor Ort auszutauschen. Dies hat dazu geführt, dass die Notwendigkeit virtueller Besprechungen abgenommen hat. Nach wie vor spielen jedoch die digitalen Austauschmöglichkeiten und virtuelle Kommunikation eine zentrale Rolle für die Deutsche Telekom und werden von den Mitarbeitenden stark genutzt, insbesondere für die Zusammenarbeit über Standorte hinweg oder im Hinblick auf flexible Arbeitsmodelle.

Seit Einführung von Microsoft Teams als erweitertes Tool-Angebot in 2022 hat sich die Nutzung der Konferenztelefonie über dieses Tool deutlich gesteigert, wohingegen die Nutzung von Webex abgenommen hat. Die Zahl der M365-Gruppen ist um mehr als 8.000 gewachsen. Somit setzt sich der Trend der letzten Jahre fort.

Magenta Austria nutzt seit Q1/2023 als eines der ersten NatCos YAM UNITED. Aus diesem Grund ist die Anzahl der Nutzerprofile in YAM UNITED im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr um erfreuliche 4,5 Prozent (5.787 Accounts) gestiegen. Im Jahr 2022 wurde zum ersten Mal die Engagement-Rate bezogen auf YAM UNITED erhoben. Diese Kennzahl gibt Aufschluss darüber, wie Nutzer*innen mit Informationen interagieren, indem berücksichtigt wird, wie viele Kommentare geschrieben, Likes vergeben und Inhalte geteilt werden. Die durchschnittliche Engagement-Rate ist von 2,7 Prozent im Jahr 2022 auf 3,2 Prozent im Jahr 2023 angestiegen und konnte somit um 18,5 Prozent gesteigert werden.

Kosten und Produktivität

Personalaufwand und Personalaufwandsquote

Sinkende Personalaufwandsquote setzt positiven Trend der Vorjahre fort

in Mrd. €

	2019	2020	2021	2022	2023
Personalaufwand im Konzern, unbereinigt	16,7	18,9	18,5	19,4	19,1
davon Deutschland	8,7	8,8	8,5	8,4	8,2
Sondereinflüsse	1,0	1,8	0,9	1,4	1,6
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	15,7	17,0	17,6	18,1	17,5
Konzernumsatz	80,5	101,0	107,8	114,4	112,0
davon Deutschland ¹	25,2	25,2	25,4	26,0	26,4
Bereinigte Personalaufwandsquote, Konzern	19,5 %	16,8 %	16,3 %	15,8 %	15,6 %

¹ 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 Berichtsjahr 2023 konnte der Konzern die Personalaufwandsquote um 0,2 Prozentpunkte auf 15,6 Prozent senken. Die Personalaufwandsquote stellt das Verhältnis des um Sondereinflüsse bereinigten Personalaufwands zum Umsatz dar. Die Entwicklung dieser Kennzahl dient im Unternehmen als Benchmark.

Der bereinigte Personalaufwand sank 2023 um 0,6 Milliarden €, was in erster Linie auf den verringerten Personalbestand zurückzuführen ist. Gleichzeitig blieb der Umsatz auf einem hohen Niveau von 112 Milliarden €. Damit setzt sich der positive Trend der Vorjahre fort. Der unbereinigte Personalaufwand verzeichnet ebenfalls einen Rückgang um 0,3 Milliarden €, davon allein in Deutschland 0,2 Milliarden €, auf 19,1 Milliarden €. Zeitgleich stieg in Deutschland der Umsatz um 0,4 Milliarden €.

Unter Personalaufwand werden die Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und die Personalnebenkosten (Sozialkosten) verstanden. Diese Kennzahl wird um Sondereinflüsse für Restrukturierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit personellen Umbaumaßnahmen (individuelle Abbauinstrumente) bereinigt. Der bereinigte Personalaufwand beträgt 17,5 Milliarden €.

Total Workforce Costs

Total Workforce Costs deutlich gesunken

	2019	2020	2021	2022	2023
TWC ¹ (in Mrd. €)	17,5	19,1	19,6	20,3	19,5
davon Deutschland	8,7	8,3	8,3	8,3	8,2
IWC ² (PA ³ bereinigt)	7,9	7,7	7,7	7,6	7,4
EWC ⁴ Leih- und Zeitarbeiter	0,04	0,03	0,02	0,03	0,02
EWC ⁴ Freelancer, Berater	0,8	0,5	0,6	0,7	0,7
davon international	8,8	10,7	11,3	12,1	11,3
IWC ² (PA ³ bereinigt)	7,7	9,3	9,9	10,5	10,1
EWC ⁴ Leih- und Zeitarbeiter	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
EWC ⁴ Freelancer, Berater	0,9	1,2	1,3	1,4	1,1

¹ Total Workforce Costs: External Workforce Costs + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand.

² Internal Workforce Costs.

³ Personalaufwand.

⁴ 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.

Zur Steuerung der Personalkosten spielen die Total Workforce Costs (TWC) und die Total Workforce Quote (TWQ) eine zentrale Rolle. Die TWC erfassen Kosten, die mit der Beschäftigung sowohl interner als auch externer Arbeitskräfte verbunden sind. Dies ermöglicht eine ganzheitliche Perspektive auf die Gesamtkosten des Personals.

Im Konzern sind die Total Workforce Costs im Vergleich zum Vorjahr um 0,9 Milliarden € auf 19,5 Milliarden € gesunken und liegen damit sogar noch unter dem Wert von 2021. National wurden die IWC um 0,2 Milliarden € gesenkt, international um 0,4 Milliarden €. Die Kosten für Beratung und Freelancer wurden vor allem international gesenkt (0,3 Milliarden €).

Personalaufwand und Gesamtaufwand

Abnehmender Personal- und Gesamtaufwand

Personalaufwand Unterkonten (in Mio. €)		2019	2020	2021	2022	2023
Löhne und Gehälter ¹	Konzern	12.633	14.092	14.350	14.808	14.309
	Deutschland	6.315	6.344	6.209	6.106	6.039
	International	6.318	7.748	8.141	8.702	8.269
Sozialversicherungsbeiträge und betriebliche Altersversorgung	Konzern	3.053	2.926	3.206	3.271	3.218
	Deutschland	1.635	1.391	1.483	1.501	1.407
	International	1.418	1.535	1.723	1.771	1.811
Bereinigter Personalaufwand	Konzern	15.686	17.017	17.556	18.080	17.526
	Deutschland	7.950	7.735	7.692	7.607	7.446
	International	7.736	9.282	9.865	10.473	10.080
Anteil Personalaufwand am betrieblichen Gesamtaufwand		2019	2020	2021	2022	2023
Bereinigter betrieblicher Aufwand	Konzern	52.694	61.543	66.645	69.867	66.037
	Deutschland	15.929	14.486	15.763	16.316	15.902
	International	36.765	47.058	50.882	53.550	50.135
Anteil Personalaufwand am Gesamtaufwand	Konzern	29,8 %	27,7 %	26,3 %	25,9 %	26,5 %
	Deutschland	49,9 %	53,4 %	48,8 %	46,6 %	46,8 %
	International	21,0 %	19,7 %	19,4 %	19,6 %	20,1 %

¹ Werte für 2019–2022 rückwirkend angepasst aufgrund IFRS15-Korrektur.

Von den 17,5 Milliarden € bereinigtem Personalaufwand entfallen 82 Prozent auf Löhne und Gehälter (14,3 Milliarden €), die aufgrund der gesunkenen Zahl der Beschäftigten gegenüber 2022 um 3,4 Prozent zurückgegangen sind.

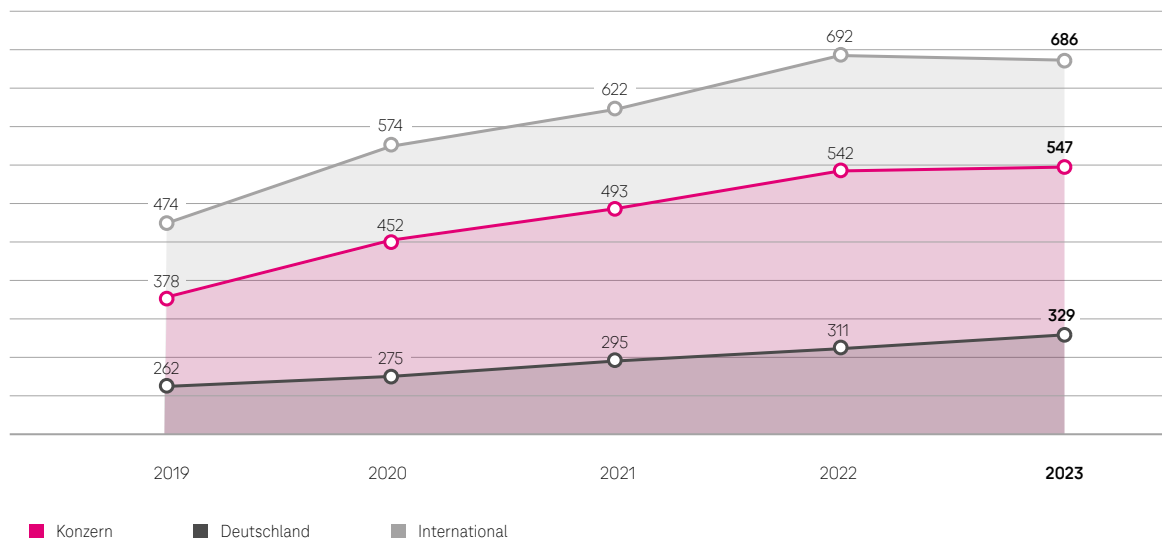
Auf Sozialversicherungsbeiträge und die betriebliche Altersvorsorge entfielen 3,2 Milliarden €. Die betriebliche Altersvorsorge ergänzt die gesetzliche Rente unserer Beschäftigten.

Trotz insgesamt gesunkenem Personalaufwand (554 Millionen €) ist der Anteil des Personalaufwands am betrieblichen Gesamtaufwand erstmalig im Berichtszeitraum wieder gestiegen (0,6 Prozentpunkte). Hintergrund für diesen prozentualen Anstieg ist, dass im direkten Vergleich die Material- und Sachkosten überproportional abgesenkt werden konnten.

Umsatz und EBITDA AL pro Mitarbeiter

Umsatz pro Beschäftigtem steigt weiter

in Tsd. €



	2019	2020	2021	2022	2023
Umsatz Konzern (in Mrd. €)	80,5	101,0	108,8	114,4	112,0
Umsatz Deutschland ¹ (in Mrd. €)	25,2	25,2	25,8	26,0	26,4
Umsatz international ¹ (in Mrd. €)	55,4	75,8	83,0	88,5	85,6
Anteil Umsatz international an Konzernumsatz	69,0 %	75,0 %	76,3 %	77,3 %	76,4 %
Ø Anzahl Mitarbeiter Konzern	212.846	223.539	220.840	211.236	204.856
Ø Anzahl Mitarbeiter Deutschland	96.018	91.512	87.276	83.406	80.112
Ø Anzahl Mitarbeiter international	116.827	132.027	133.564	127.830	124.744
EBITDA AL pro FTE (Durchschnitt) in €, bereinigt	116.192	156.829	166.959	186.803	197.899

¹ 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.

2023 war mit 112 Milliarden € Umsatz wieder ein sehr erfolgreiches Jahr für die Deutsche Telekom. Der Umsatz in Deutschland konnte erneut gesteigert werden (0,4 Milliarden €). International verzeichnete die Telekom einen leichten Rückgang von 2,8 Milliarden €. Der inländische Umsatz pro Vollzeitbeschäftigtem stieg 2023 auf mehr als 329.000 €. Ein durchschnittlicher Vollzeitbeschäftigter der Deutschen Telekom hat 2023 ein EBITDA AL von 197.899 € erwirtschaftet.

Total Workforce Quote

Profitabilität der personalbezogenen Kosten steigt**Total Workforce Quote, bereinigt (Kosten und Umsatz in Mrd. €)**

		2019	2020	2021	2022	2023
Konzern	PA ¹ , bereinigt	15,7	17,0	17,6	18,1	17,5
	EWC ²	1,8	2,1	2,1	2,3	1,9
	TWC ³	17,5	19,1	19,6	20,3	19,5
	Umsatz ⁴	80,5	101,0	108,8	114,4	112,0
	TWO ⁵ , bereinigt	21,7 %	18,9 %	18,1 %	17,8 %	17,4 %
Deutschland	PA ¹ , bereinigt	7,9	7,7	7,7	7,6	7,4
	EWC ²	0,8	0,6	0,7	0,7	0,7
	TWC ³	8,7	8,3	8,3	8,3	8,2
	Umsatz ⁴	25,2	25,2	25,8	26,0	26,4
International	PA ¹ , bereinigt	7,7	9,3	9,9	10,5	10,1
	EWC ²	1,0	1,5	1,5	1,6	1,2
	TWC ³	8,8	10,7	11,3	12,1	11,3
	Umsatz ⁴	55,4	75,8	83,0	88,5	85,6

¹ Personalaufwand.

² External Workforce Costs: z. B. Kosten für Leih- und Zeitarbeit, Freelancer und Beratung.

³ Total Workforce Costs: External Workforce Costs + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand.

⁴ 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.

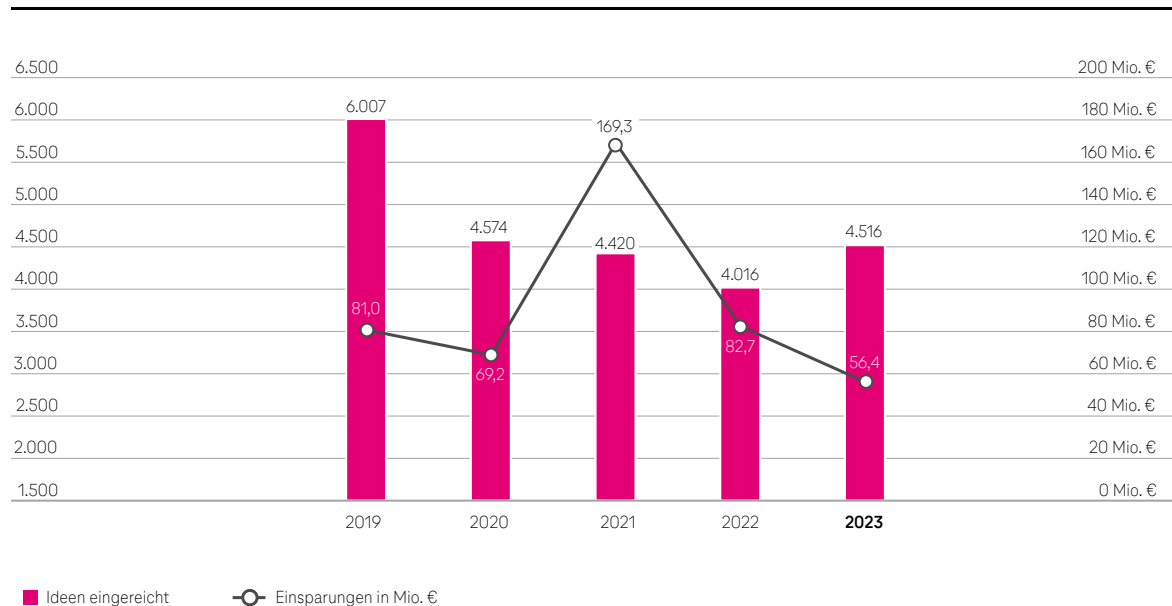
⁵ Total Workforce Quote = TWC/Umsatz.

Die Total Workforce Quote misst das Verhältnis zwischen den gesamten personalbezogenen Kosten und dem Umsatz des Unternehmens. 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 Total Workforce Quote der Deutschen Telekom ist im vergangenen Jahr abermals gesunken, diesmal um 0,4 Prozentpunkte. Hierin zeigt sich die gestiegene Profitabilität der eingesetzten personalbezogenen Kosten. Denn während diese 2023 um 0,6 Prozent gesenkt werden konnten, blieb der Umsatz auf einem hohen Niveau von 112 Milliarden €. Damit setzt sich der positive Trend der Vorjahre fort.

genial@telekom in Deutschland

Ideen unserer Beschäftigten tragen zum Unternehmenserfolg bei



Das Ideenmanagement (IDM) entwickelt immer wieder neue Konzepte und Maßnahmen, um die Innovationspotenziale der Mitarbeitenden der Telekom zu heben. Mit der Verbesserung von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen und seit 2023 der Möglichkeit, mit internationalen Kampagnen gewinnbringende Impulse zu sammeln, weiterzuentwickeln und letztlich umzusetzen, schafft es die Telekom immer wieder, ein Klima der Innovation zu fördern, hat einen positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur und trägt zur Sicherung von Arbeitsplätzen und des Aktienkurses bei.

Im Jahr 2023 haben wir 4.516 Einreichungen, eine Steigerung von über 500 Ideen, von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland erhalten. Diese Ideen führten zu Einsparungen und Neugeschäftspotenzialen in Höhe von rund 56,4 Millionen €. Damit nimmt die Telekom im branchenübergreifenden Vergleich einen der vordersten Plätze ein. Dieser Erfolg zeigt, dass die Telekom ihren Mitarbeitenden vertraut, ihre Ideen wertschätzt und umsetzt.

Die Deutsche Telekom hat auch im Jahr 2023 beim Deutschen Ideenmanagement Preis wieder einen ersten Platz in der Kategorie „Beste Lösung zu 150 Jahren Ideenmanagement 2023“ belegt. Für unsere Maßnahmen zur Begleitung des Jubiläums „150 Jahre Ideenmanagement in Deutschland“ wurden wir sehr hoch in den Kategorien Wirksamkeit, Ausstrahlung in die Organisation und Engagement bewertet.

Fluktuationsquote

Rückgang der natürlichen Fluktuation im internationalen Umfeld

Fluktuationsquote (natürlich)

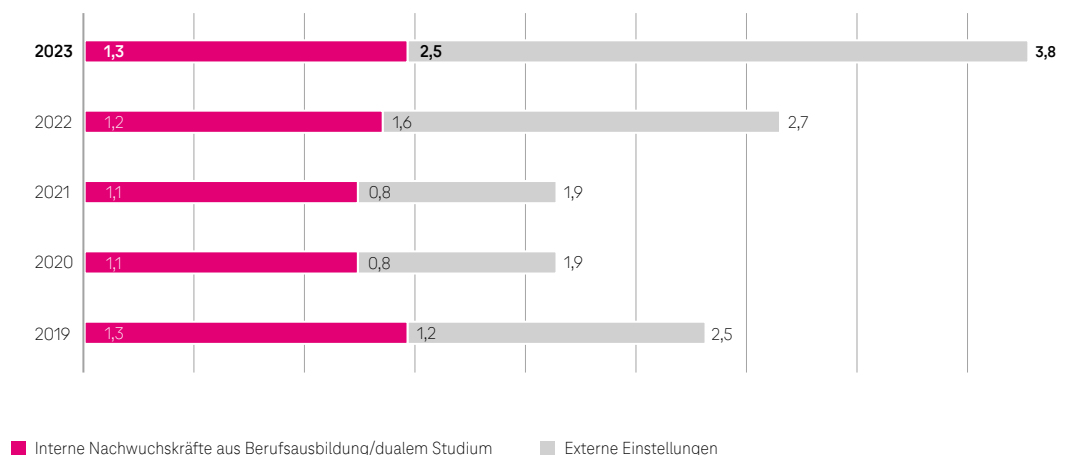
	2019	2020	2021	2022	2023
Konzern ¹	5,3 %	3,9 %	5,2 %	5,9 %	4,6 %
Deutschland	2,3 %	2,0 %	2,1 %	2,5 %	2,5 %
International ¹	9,5 %	6,6 %	9,3 %	10,7 %	7,4 %

¹ Ohne T-Mobile US.

Die natürliche Fluktuation im Konzern sinkt erstmals wieder seit 2020 und liegt 2023 bei 4,6 Prozent (Rückgang um 1,3 Prozentpunkte). Dahinter liegt ein deutlicher Rückgang der freiwilligen Kündigungen im internationalen Umfeld, sodass hier die Quote für die natürliche Fluktuation um 3,3 Prozentpunkte auf 7,4 Prozent zurückging. In Deutschland blieb die natürliche Fluktuation stabil bei 2,5 Prozent. Dies wird sich in den nächsten Jahren wahrscheinlich verändern, da künftig vermehrt die geburtenstarken Baby-Boomer-Jahrgänge in Rente gehen werden. Im Jahr 2023 sind über 700 Beschäftigte in den Ruhestand gegangen.

Natürliche Fluktuation bezeichnet gewöhnliche Personalabgänge ohne spezifische Abbaumaßnahmen, durch Zurruesetzung, 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 wieder bester Arbeitgeber Deutschlands

Einstellungen (in FTE)	2019	2020	2021	2022	2023
Gesamt	2.547	1.900	1.917	2.744	3.783
Interne Nachwuchskräfte aus Berufsausbildung/ dualem Studium	1.305	1.100	1.080	1.179	1.310
Externe Einstellungen	1.242	800	837	1.566	2.473

Im Jahr 2023 konnte die Deutsche Telekom weltweit mehr als 10.700 neue Mitarbeitende außerhalb der USA einstellen. Deutschland verzeichnet wieder den größten Anteil mit rund 3.800 Stellenbesetzungen, davon machen 34,6 Prozent intern ausgebildete Nachwuchskräfte aus. Weiterhin ein wichtiger Arbeitsmarkt ist Indien mit über 1.000 Einstellungen, vor allem in den Job-Profilen Software Developer, Tester, Technical Product Manager und Project Manager. In Deutschland liegt der Fokus auf dem Glasfaserausbau. Hierfür konnten 1.971 Monteur*innen und Expert*innen gewonnen werden.

Mit der aktuellen Arbeitgeberkampagne #QuestionTodayCreateTomorrow hat die Telekom ein neues Arbeitgeberversprechen gegeben: Die Telekom strebt danach, all jene anzusprechen, die gemeinsam mit ihr die digitale Zukunft von morgen gestalten möchten, den Status quo hinterfragen und Fortschritt wagen. Die Kampagne ist aber nur ein Teil der umfassenden Recruiting-Strategie, welche Digitalisierung mit persönlichem Engagement verbindet. So legt die Telekom großen Wert auf den direkten Austausch und ist auf Messen, Events sowie Networking-Veranstaltungen präsent. Der persönliche Kontakt spielt eine zentrale Rolle, und die Telekom belohnt erfolgreiche Mitarbeitenden-Empfehlungen durch das #ExpertsHireExperts-Programm mit einer Prämie in Höhe von 2.500 €. Dieser Ansatz führte bereits zu 788 erfolgreichen Neueinstellungen im Jahr 2023, eine Steigerung von 172 Prozent gegenüber den 290 Einstellungen in 2022.

Die Telekom ist nicht nur Marktführer in der Telekommunikations-Branche, sondern bleibt weiterhin an der Spitze der besten Arbeitgeber Deutschlands, wie die jährliche Leading-Employer-Studie zeigt. Sie gehört zu den attraktivsten Unternehmen bei Studierenden und wurde zum besten Ausbildungsbetrieb 2023 gekürt.

Sozial verträgliche Personalreduktion in Deutschland

Telekom setzt weiter auf sozialverträglichen Personalumbau

Personalreduzierung (in FTE)

	2019	2020	2021	2022	2023
Engagierter Ruhestand Beamte	1.242	1.917	630	1.183	995
Vorruhestand Arbeitnehmer	71	77	66	79	54
Abfindungen	763	745	526	619	551
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1.692	1.899	2.444	2.086	2.201
Versetzung zu Behörden Beamte (final) ¹	321	146	70	49	259

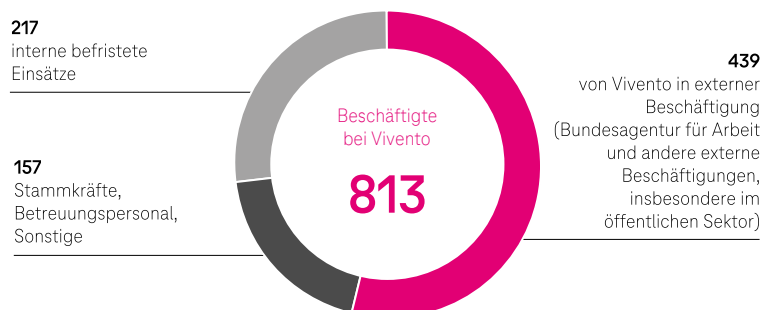
¹ Dauerhafte Versetzungen; die Beamten haben kein Rückkehrrecht zum Konzern.

Die Deutsche Telekom legt weiterhin großen Wert darauf, den Personalumbau sozialverträglich zu gestalten. Im Jahr 2023 wurden erneut die bewährten Modelle Engagierter Ruhestand, Altersteilzeit und Abfindungen angeboten. Der Gesetzgeber hat mit dem Modell des Engagierten Ruhestands eine Vorruhestandsregelung für Beschäftigte mit Beamtenstatus bis Ende 2024 befristet bereitgestellt, welche im Jahr 2023 von 995 Beschäftigten mit Beamtenstatus in Anspruch genommen wurde. Altersteilzeit erfolgt vorrangig im Blockmodell, bei dem die Beschäftigten zunächst in der Beschäftigungsphase vollzeitbeschäftigt arbeiten. Im Anschluss folgt eine ebenso lange Passivphase, die nahtlos in den Ruhestand oder eine Altersrente übergeht. Im Jahr 2023 sind in Deutschland 2.201 Beschäftigte sowohl mit Angestellten- als auch mit Beamtenstatus aus der Beschäftigungsphase in die Passivphase der Altersteilzeit eingetreten. Abfindungen haben 2023 551 Beschäftigte in Deutschland in Anspruch genommen sowie 259 Beschäftigte mit Beamtenstatus, und 17 Arbeitnehmende wurden dauerhaft zu Behörden versetzt.

Vivento Mitarbeiterzahlen

Vivento reduziert Betreuung und vermittelt in den öffentlichen Dienst

in FTE

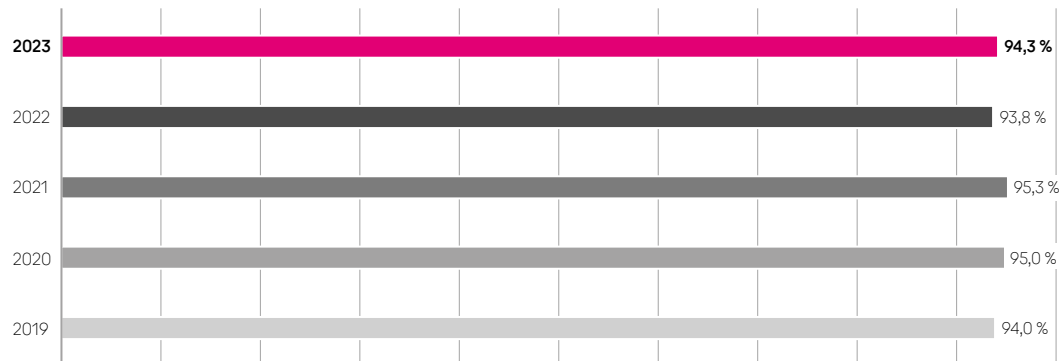


Beschäftigte (in FTE)	2019	2020	2021	2022	2023
Beschäftigte bei Vivento	2.002	1.712	1.466	1.267	813
Von Vivento in externer Beschäftigung (Bundesagentur für Arbeit und andere externe Beschäftigungen, insbesondere im öffentlichen Sektor)	1.342	1.182	1.049	896	439
Interne befristete Einsätze	323	233	208	202	217
Stammkräfte, Betreuungspersonal, Sonstige	337	297	209	169	157
Anzahl der Mitarbeiter, die 2023 über Vivento dauerhaft in den öffentlichen Sektor versetzt wurden	321	146	70	69 ¹	276 ¹
Zugänge zu Vivento seit Gründung	54.296	54.370	54.405	54.456	54.485
Vivento verlassen seit Gründung	52.294	52.658	52.933	53.188	53.672

¹ Ab 2022 inkl. Arbeitnehmer*innen-Vermittlung.

Im Jahr 2023 sind 276 Mitarbeitende (Beamte*innen und Arbeitnehmer*innen) mit Unterstützung von Vivento dauerhaft in den öffentlichen Dienst gewechselt. Der überwiegende Teil von ihnen wechselte zur Bundesagentur für Arbeit, aber auch zur Bundeswehr und zu weiteren Bundesbehörden. Darüber hinaus wurden Mitarbeitende auf individuelle Stellen in der übrigen öffentlichen Verwaltung vermittelt. Begünstigt wurde dies durch den zunehmend steigenden Personalbedarf bei den Behörden. Seit Anfang 2022 bietet in Vivento der Bereich next.JOB Beschäftigten aus den Konzernsegmenten, die eine neue berufliche Herausforderung außerhalb des Konzerns suchen, Perspektiven im öffentlichen Dienst. Das Vermittlungsangebot richtet sich dabei an Beamtinnen und Beamte sowie an Angestellte. Die Zahl der durch Vivento betreuten Mitarbeitenden wurde im Jahr 2023 wie in den vorherigen Jahren auch weiterhin planmäßig reduziert.

Gesundheitsquote in Deutschland

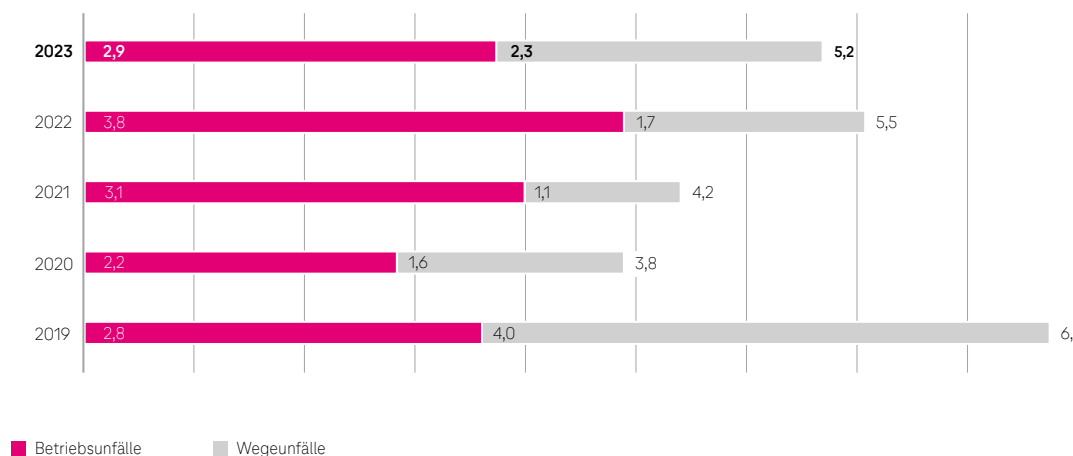
Gesundheitsquote im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen

Die Gesundheitsquote ist mit 0,5 Prozentpunkten wieder angestiegen. Die Hauptursachen für krankheitsbedingte Ausfalltage im Konzern sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Atemwegserkrankungen und Störungen der psychischen Gesundheit.

Unser Gesundheitsportfolio bietet eine Vielzahl von Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen, um das Wohlbefinden unserer Belegschaft zu fördern. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit zur Teilnahme an der jährlichen Gripeschutzimpfung, die einen wichtigen Beitrag zur Vorbeugung gegen Krankheiten leistet und die Gesundheit schützt.

Wir werden weiterhin daran arbeiten, unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen, damit sie gesund, motiviert und produktiv bleiben.

Arbeitsunfälle in Deutschland

Gesamtanzahl der Betriebs- und Wegeunfälle sinkt leicht**Arbeitsunfälle (pro Tsd. FTE)**

	2019	2020	2021	2022	2023
Summe aller Betriebs- und Wegeunfälle	6,8	3,8	4,2	5,5	5,2
Betriebsunfälle	2,8	2,2	3,1	3,8	2,9
Wegeunfälle	4,0	1,6	1,1	1,7	2,3

Im Jahr 2023 sank die Gesamtzahl der Betriebs- und Wegeunfälle gegenüber 2022 leicht von 5,5 auf 5,2 pro 1.000 Beschäftigte.

Die Anzahl der Betriebsunfälle lag dabei mit 2,9 deutlich niedriger – etwa auf dem Niveau vor der Corona-Pandemie. Dies könnte dadurch ausgelöst worden sein, dass 2023 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz noch stärker in den Fokus genommen wurden und so das Bewusstsein für das Thema bei den Beschäftigten gestiegen ist. Unter anderem wurde ein verpflichtendes webbasiertes Training für Führungskräfte eingeführt, über das Verantwortung, aber auch Handlungsmöglichkeiten der Führungskräfte bezogen auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten vermittelt wurden.

Die Zunahme der Wegeunfälle um 0,6 gegenüber dem Vorjahr könnte darauf zurückzuführen sein, dass der Arbeitsschwerpunkt der meisten Mitarbeitenden wieder im Büro liegt und nicht im Home-Office.

Anmerkung

Die Angaben im Bericht beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr 2023 mit Stichtag 31. Dezember 2023. 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 Mitarbeiter in Deutschland (unabhängig vom Segment). „International“ bezeichnet alle Mitarbeiter an Standorten außerhalb Deutschlands und „Konzern“ bezieht sich auf alle Mitarbeiter. 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.

Wir verwenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum in Überschriften, Grafiken und Fußnoten. Weibliche und diverse Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mit eingeschlossen. 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.

Impressum

Verantwortlich

Sigrid Heudorf
Senior Vice President
Human Resources Competitive Workforce

Herausgeber

Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn

Deutsche Telekom AG
Group Headquarters & Group Services
HR Competitive Workforce
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn
E-Mail: HR-Factbook@telekom.de

Gestaltung & technische Umsetzung

nexxar GmbH, Wien – Online-Geschäftsberichte und Online-Nachhaltigkeitsberichte