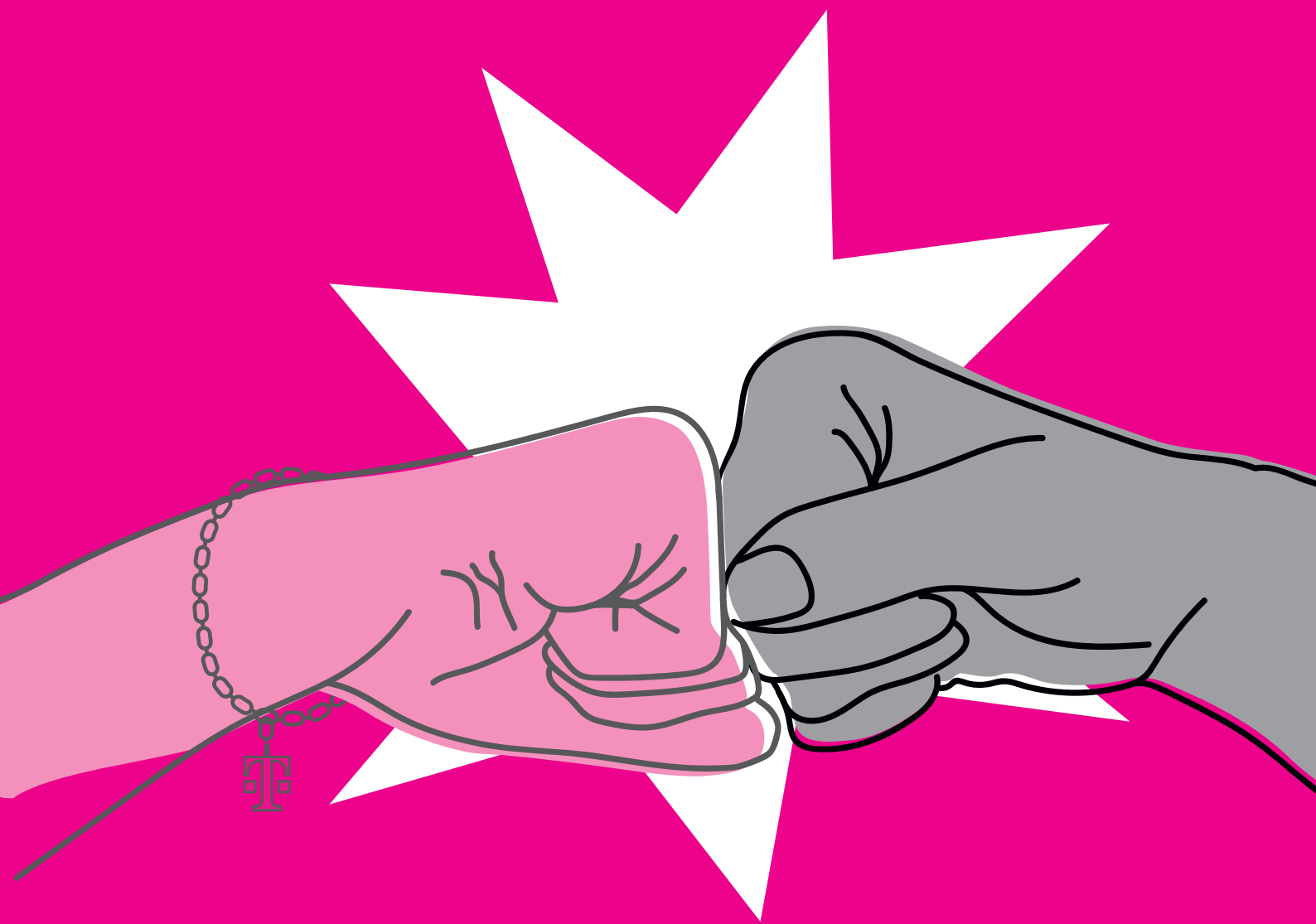


# HR FACTBOOK 2022

Menschen. Fakten. Entwicklungen.



Erleben,  
was verbindet.



## **EINLEITUNG**

Zum HR Factbook 2022	4
Wir stellen vor: der typische Telekom-Mitarbeiter	5
Deutsche Telekom im Überblick: Konzern	6
Deutsche Telekom im Überblick: Deutschland	7



## **MITARBEITERVERFÜGBARKEIT UND VIELFALT**

Beschäftigte nach Standort	8
Beschäftigte in Deutschland und International	9
Beschäftigte nach operativen Segmenten	10
Frauenquoten im Konzern	11
Altersstruktur im Konzern	12
Altersstruktur in Deutschland	13
Beschäftigte in Deutschland nach Bundesländern	14
Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen	15
Auszubildende und Studierende in Deutschland	16
Menschen mit Behinderungen in Deutschland	17



## **ORGANISATIONSKULTUR**

Ergebnisse aus Pulsbefragung im November 2022	18
Stimmung im Konzern	19
Engagement Score im Konzern	20
Working in the Digital Age	21

<b>KOSTEN</b>	
Personalaufwand und Personalaufwandsquote	22
Total Workforce Costs	23
Personalaufwand, Anteil am betrieblichen Gesamtaufwand	24
<b>PRODUKTIVITÄT</b>	
Umsatz und EBITDA AL pro Mitarbeiter	25
Total-Workforce-Quote	26
genial@telekom in Deutschland	27
<b>EINSTELLUNG, MOBILITÄT UND FLUKTUATION</b>	
Fluktuationsquote	28
Einstellungen in Deutschland	29
Instrumente zur sozial verträglichen Personalreduzierung in Deutschland	30
Vivento	31
<b>FÄHIGKEITEN UND LEISTUNGSPOTENZIAL</b>	
Weiterbildung im Konzern	32
Teilnehmer internationaler Entwicklungsprogramme	33
Anteil digitale Experten im Konzern	34
<b>FÜHRUNG</b>	
Teilnehmer internationaler Führungskräfteprogramme	35
<b>ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ</b>	
Gesundheitsquote in Deutschland	36
Arbeitsunfälle in Deutschland	37



## ZUM HR FACTBOOK 2022

### Liebe Leserinnen, liebe Leser,

besonders in Zeiten von Krieg in Europa, Inflation, Klimawandel sowie hitziger und nicht immer faktenbasierter Debattenkultur ist es wichtig, dass wir Menschen miteinander verbinden. Sie miteinander ins Gespräch bringen, ihnen Zugang zu Informationen geben und sie an den Möglichkeiten des digitalen Morgens beteiligen. Das ist das Ziel unseres Unternehmens. Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle #dabei sind. Die Beschäftigten der Deutschen Telekom machen hierbei den Unterschied und bilden das Fundament für den Erfolg unseres Unternehmens. Das haben wir auch im Jahr 2022 unter Beweis gestellt und trotz der oben beschriebenen herausfordernden Zeiten unseren Kundinnen und Kunden weiterhin den besten Service geboten.

Mit über 206.000 Mitarbeitenden in 34 Ländern sind wir eines der weltweit führenden Telekommunikationsunternehmen. Wir haben in fast allen unseren Märkten das beste Netz. Wir haben den besten Service. Wir sind die wertvollste Marke Europas. Der Dank dafür gilt dem Engagement jeder einzelnen Kollegin und jedem einzelnen Kollegen bei der Telekom.

Das HR Factbook zum Geschäftsjahr 2022 bietet Ihnen alle Kennzahlen rund um die Beschäftigten der Deutschen Telekom. Es bündelt Informationen über unsere Unternehmenskultur sowie über die Diversität, Fähigkeiten und Leistungspotenziale unserer Mitarbeitenden. Erfahren Sie außerdem, wie wir Führung im digitalen Morgen gestalten und was wir für den Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Kolleginnen und Kollegen tun. Es gibt Ihnen einen Überblick über die Personalkosten, Daten über Einstellungen und Fluktuation runden das umfangreiche Bild unserer Personalarbeit ab.

In den drei Infografiken auf den ersten Seiten haben wir die wichtigsten HR-Kennzahlen aus dem Jahr 2022 zusammengefasst. Vertiefende Einblicke erhalten Sie in den folgenden Kapiteln.

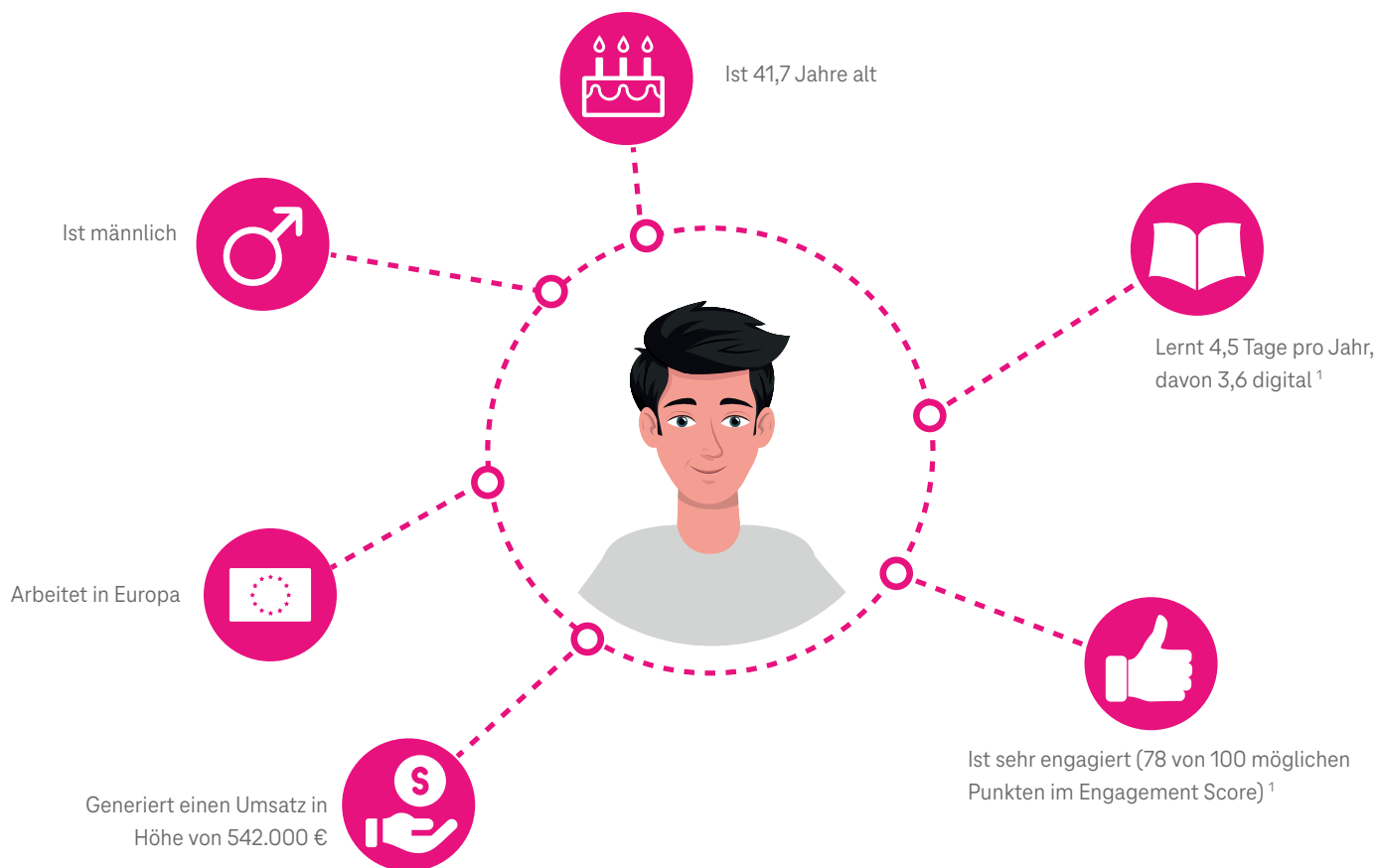
Ihnen allen viel Freude beim Lesen.

Ihre Birgit Bohle  
Vorständin Personal und Recht, Arbeitsdirektorin

Die Angaben im Bericht beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr 2022 mit Stichtag 31. Dezember 2022. 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 (seit dem 01.01.2017) 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.

# WIR STELLEN VOR: DER TYPISCHE TELEKOM-MITARBEITER



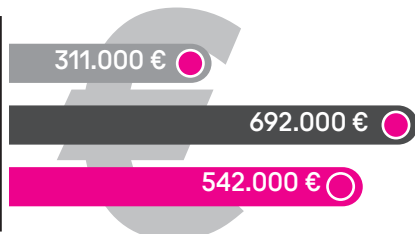
<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

# DEUTSCHE TELEKOM IM ÜBERBLICK: KONZERN

Beschäftigte (FTE)



Umsatz pro Mitarbeiter



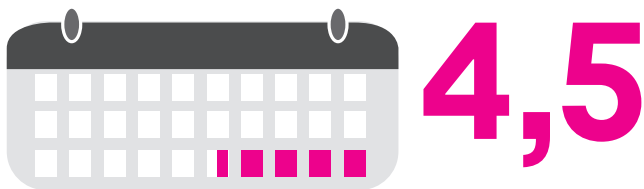
Konzernumsatz



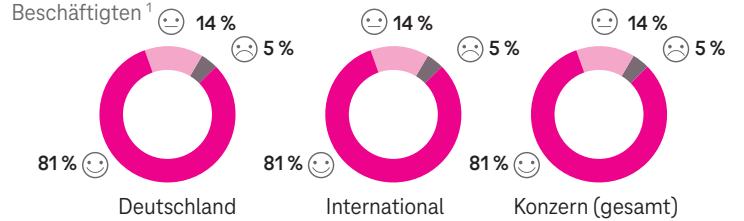
Personalaufwand, bereinigt



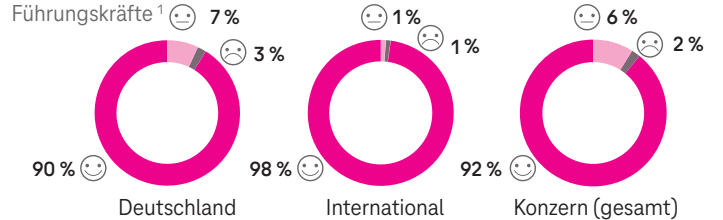
Durchschnittliche Qualifizierungstage je Mitarbeiter<sup>1</sup>



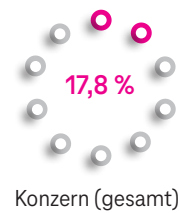
Stimmung aller Beschäftigten<sup>1</sup>



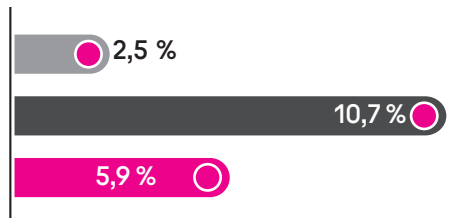
Stimmung aller Führungskräfte<sup>1</sup>



Total Workforce Quote



Fluktuationsquote<sup>1</sup> (natürlich)



Frauen im mittleren und oberen Management

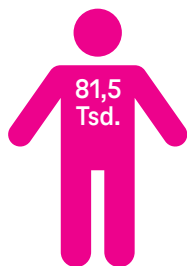


■ Deutschland ■ International ■ Konzern (gesamt)

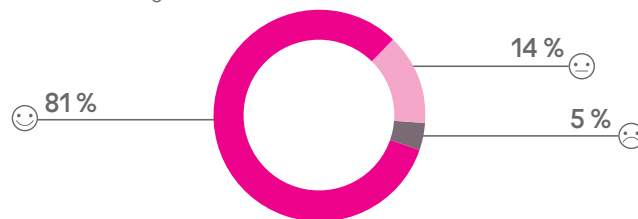
<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

# DEUTSCHE TELEKOM IM ÜBERBLICK: DEUTSCHLAND

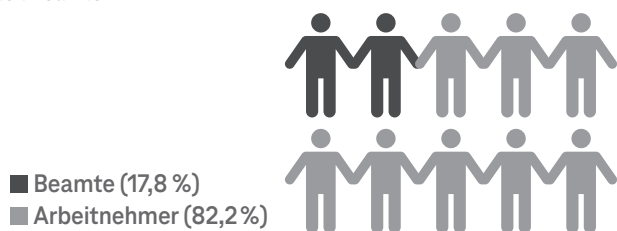
Beschäftigte (FTE)



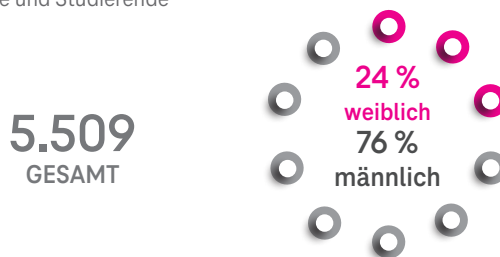
Mitarbeiterstimmung



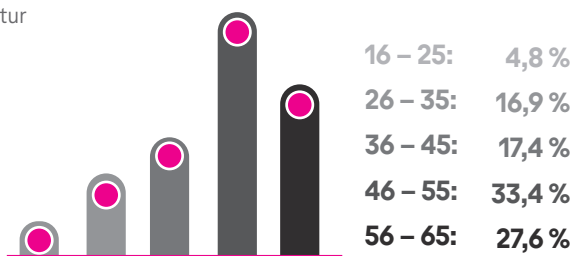
Anteil Beamte



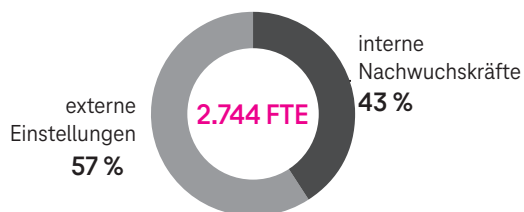
Auszubildende und Studierende



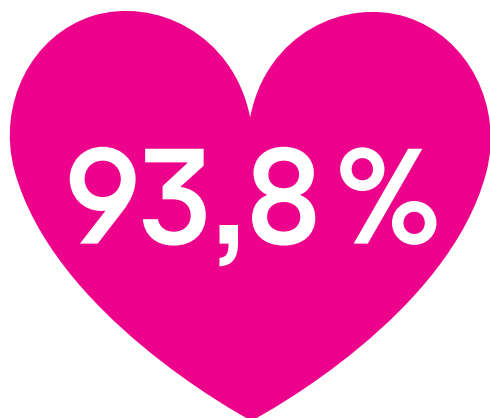
Altersstruktur



Einstellungen



Gesundheitsquote



Menschen mit Behinderungen

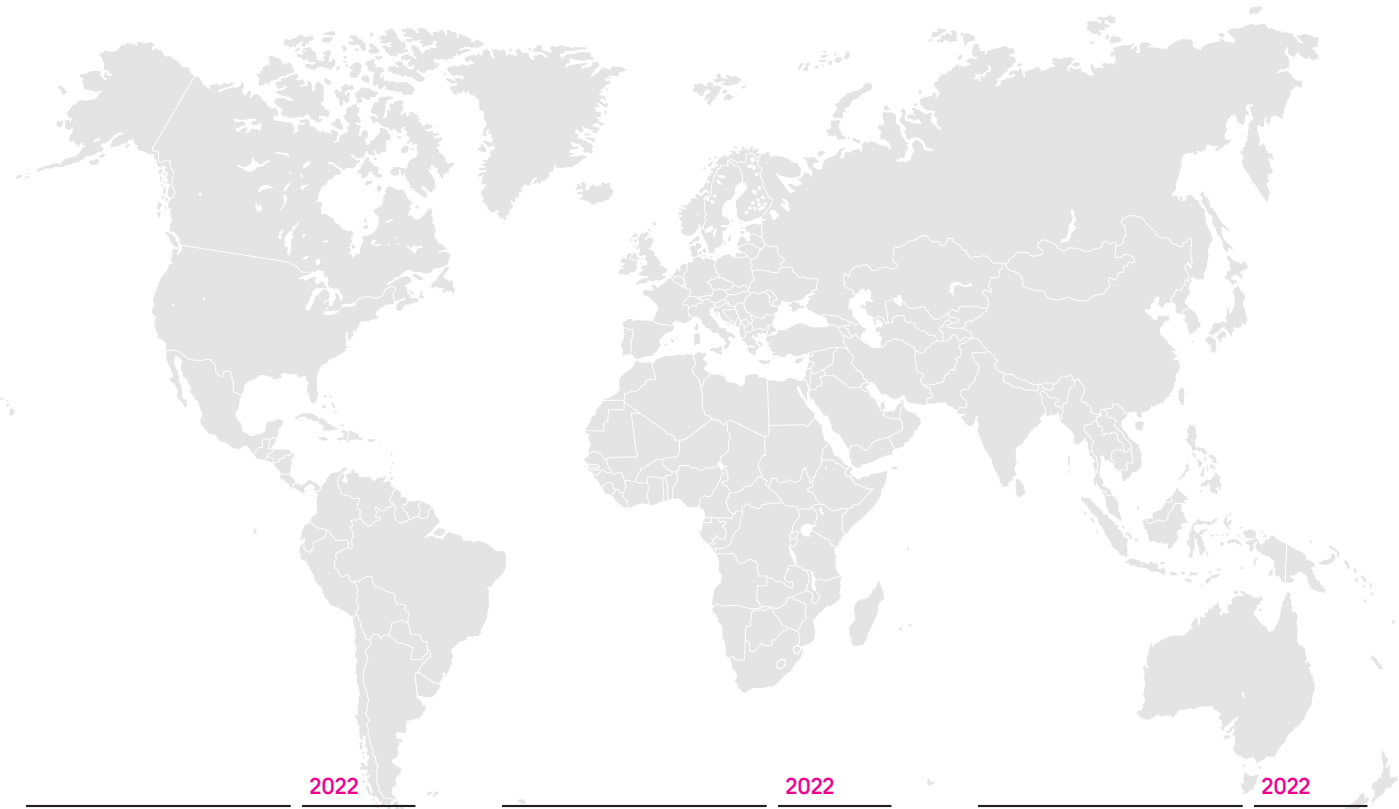


Einsparungen durch Mitarbeiterideen



Beschäftigte nach Standort (in FTE)

# DIE TELEKOM – INTERNATIONAL VERTRETEN



	2022
Deutschland	81.469
USA (inkl. T-Mobile US)	67.312
Ungarn	11.235
Griechenland	10.338
Slowakei	7.815
Kroatien	4.362
Indien	4.257
Polen	3.701
Tschechien	3.318
Spanien	2.930
Österreich	2.698
Brasilien	1.434

	2022
Rumänien	1.353
Mexiko	995
Nordmazedonien	863
Schweiz	473
Montenegro	458
Transition <sup>1</sup>	425
Niederlande	308
China	240
Großbritannien	227
Singapur	101
Belgien	94
Frankreich	86

	2022
Türkei	65
Portugal	52
Dänemark	38
Vereinigte Arabische Emirate	32
Thailand	23
Italien	21
Südafrika	13
Russland	13
Schweden	10
Finnland	2
Ukraine	1

<sup>1</sup> Transition: Personalbestand vormals in Russland, der sich außerhalb Russlands befindet, aber noch nicht in der endgültigen Organisationseinheit ausgewiesen wird.

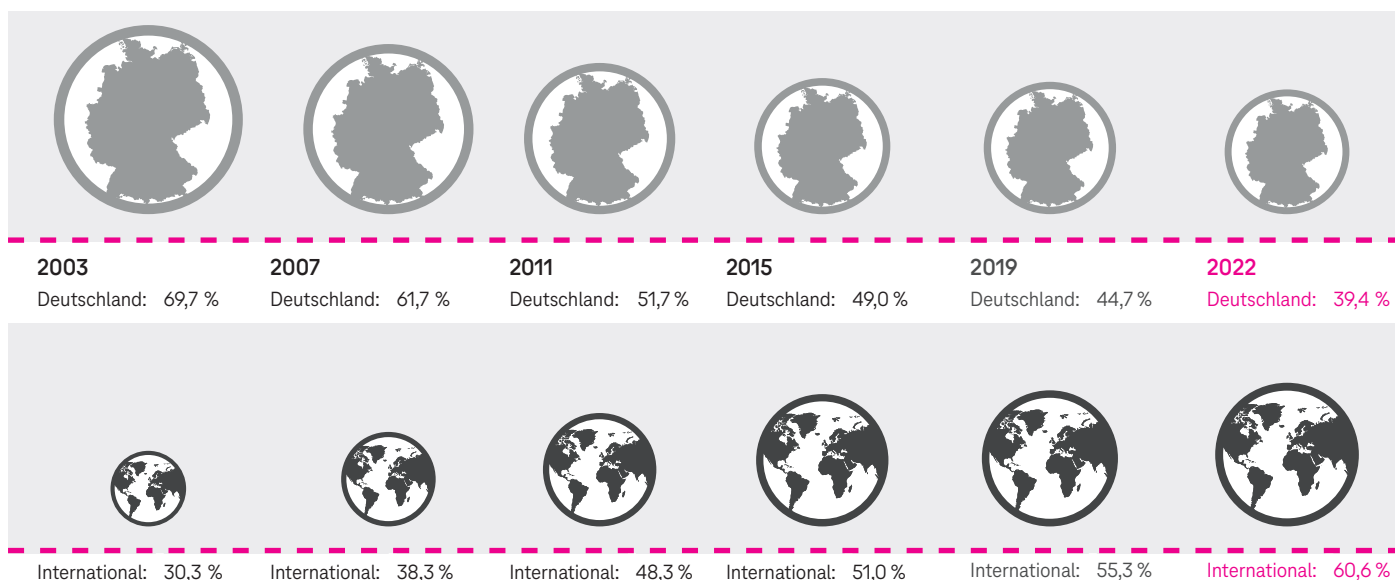
Über 80 Prozent des Personalbestandes ist weiterhin in Deutschland, den USA, Ungarn und Griechenland zu finden. Der größte Rückgang wurde in den Niederlanden verzeichnet.

Mit dem Verkauf der T-Mobile Netherlands wurden 1.846 FTE dekonsolidiert. Mit der Türkei (65 FTE) ist ein neues Land dazugekommen.



Beschäftigte in Deutschland und International (in Tsd. Mitarbeitern, FTE)

# WELTWEITER PERSONALBESTAND SINKT WEITER



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Deutschland	173,3	171,0	168,0	160,0	148,9	131,7	127,5	123,2	121,6	118,8
Konzern (gesamt)	248,5	244,6	243,7	248,8	241,4	227,7	259,9	246,8	235,1	229,7
International	75,2	73,7	75,7	88,8	92,5	96,0	132,4	123,6	113,6	110,8
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Deutschland	116,6	114,7	110,4	104,7	101,9	98,1	94,1	89,0	85,2	81,5
Konzern (gesamt)	228,6	227,8	225,2	218,3	217,3	215,7	210,5	226,3	216,5	206,8
International	112,0	113,1	114,9	113,7	115,4	117,6	116,4	137,3	131,3	125,3

Der inländische Personalbestand nimmt seit 2003 kontinuierlich ab und beträgt gemessen an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Jahresende 2022 39,4 Prozent. Zum Vorjahr gibt es kaum eine Veränderung, da der internationale Personal-

bestand ebenfalls weiterhin abnimmt. Der Verkauf der T-Mobile Netherlands sowie eine Reduzierung des Personalbestands in den USA um 5,6 Prozent sind hier zu nennen.

Beschäftigte nach operativen Segmenten (in FTE)

# RÜCKGANG IM KONZERN-PERSONALBESTAND

	2018	2019	2020	2021	2022
Deutschland	71.549	69.117	67.956 <sup>1</sup>	61.768 <sup>1</sup>	59.014
USA	46.871	47.312	71.304	71.094	67.088
Europa	47.964	44.410	41.272	35.319	34.083
Systemgeschäft	28.945	29.800	26.490 <sup>1</sup>	26.175 <sup>1</sup>	27.392
Group Headquarters & Group Services	18.370	17.292	16.585	19.498	18.353
Group Development	1.976	2.603	2.684	2.674	828
Konzern (gesamt)	215.675	210.533	226.291	216.528	206.759

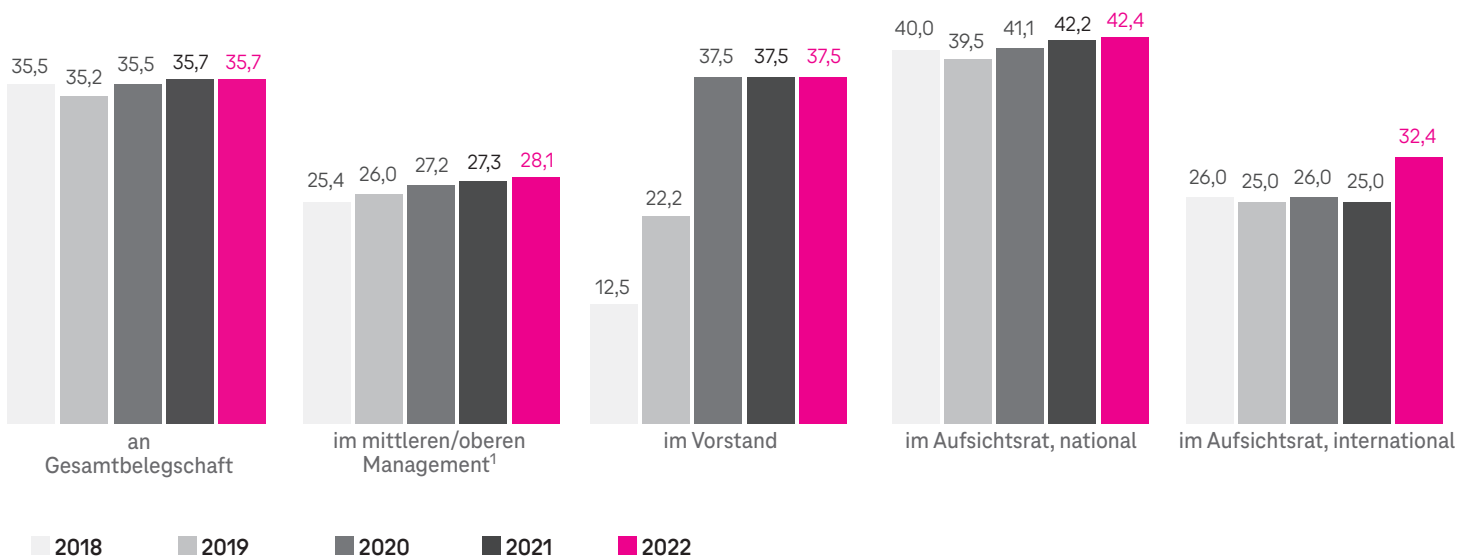
<sup>1</sup> Werte wurden rückwirkend angepasst.

Der Personalbestand im Konzern sank im Vergleich zum Vorjahresende um 4,5 Prozent. In unserem operativen Segment Deutschland reduzierte sich die Anzahl der Mitarbeitenden gegenüber dem Jahresende 2021 um 4,5 Prozent. Dies resultierte im Wesentlichen aus der Inanspruchnahme sozialverträglicher Instrumente zum Personalumbau, wie z. B. engagierter Ruhestand oder Altersteilzeit. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden in unserem operativen Segment USA reduzierte sich um 5,6 Prozent. Der Rückgang gegenüber dem Jahresende 2021 ist v. a. auf gezielte Rationalisierungsmaßnahmen zur Kostensenkung zurückzuführen. In unserem operativen Segment Europa sank die Zahl der Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahresende um 3,5 Prozent, insbesondere in Griechenland, der Slowakei, Polen und Kroatien. Die Zahl der Mitarbeitenden in unserem operativen Segment Systemgeschäft ist gegenüber dem Jahresende

2021 um 4,6 Prozent gewachsen. Dabei wurde die Bestandswirkung unserer Effizienzmaßnahmen durch Mehrbedarfe in unseren Wachstumsbereichen überkompensiert. Im operativen Segment Group Development lag die Zahl der Mitarbeitenden mit einem Rückgang um 69 Prozent, im Wesentlichen aufgrund der Veräußerung der T-Mobile Netherlands zum 31. März 2022, deutlich unter dem Vorjahresniveau. Der Bestand der Mitarbeitenden im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Jahresende 2021 um 5,9 Prozent. Dies ist hauptsächlich bedingt durch den weiteren Personalumbau im Bereich „Technologie und Innovation“, im Wesentlichen im Zusammenhang mit einem Transformationsprogramm bei Deutsche Telekom IT, und den fortgesetzten Personalumbau bei Vivento.

Frauenquoten im Konzern (in Prozent)

# FRAUENANTEIL IM MANAGEMENT STEIGT LEICHT AN



<sup>1</sup> Bechnung der Frauenquote im mittleren und oberen Management: Anzahl weibliche Führungskräfte (Köpfe) der Ebenen MG1-4 plus mittleres Management je Summe der Führungskräfte der Ebenen MG1-4 plus mittleres Management mal 100.

Wir pflegen ein Arbeitsumfeld, das die Vielfalt unserer Hintergründe, Erfahrungen, Perspektiven und Fähigkeiten als Schlüssel zu unserem Geschäftserfolg betrachtet. Wir setzen uns für den Aufbau einer sicheren und offenen Arbeitsgemeinschaft für alle ein, unabhängig von Alter, Geschlecht, kulturellem, ethnischen oder sozialem Hintergrund, sexueller Identität und Orientierung, Glauben oder Fähigkeiten. Bei der Telekom haben wir eine lange Tradition in der Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E). Mit der Einführung unserer erneuerten VC&E-Richtlinie Ende 2021 und Anfang 2022 haben wir einen strategischen Fokus auf die Umsetzung in den sieben Diversity-Dimensionen gelegt. Wir fördern ein

Umfeld für eine integrative Managemententwicklung und arbeiten gegen unbewusste Vorurteile durch das Anbieten entsprechender Trainings. Außerdem stellen wir sicher, dass Telekom Diversity Communities in unsere Mission einbezogen werden, um einen integrativeren und offeneren Arbeitsplatz zu schaffen. Wir investieren in die Förderung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen und auf allen Managementebenen. Die Pläne basieren auf einer erneuten Verpflichtung des Vorstands, die Geschlechtervielfalt in allen Segmenten auf den oberen Führungsebenen bis Ende 2025 auf mindestens 30 Prozent zu erhöhen.

Altersstruktur im Konzern (in Prozent)

# DURCHSCHNITTSALTER IM KONZERN LEICHT SINKEND



<sup>1</sup> inkl. > 65 Jahre.

<sup>2</sup> ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, DT International Finance B.V., TGC WS Netherlands

Das Durchschnittsalter im Konzern steigt in diesem Jahr erstmalig im Berichtszeitraum nicht an, sondern fällt um 0,1 auf 41,7 Jahre. Die berichteten Zahlen belegen diesen Trend und es ist eine leichte Verschiebung der Anteile in den Altersgruppen zu verzeichnen.

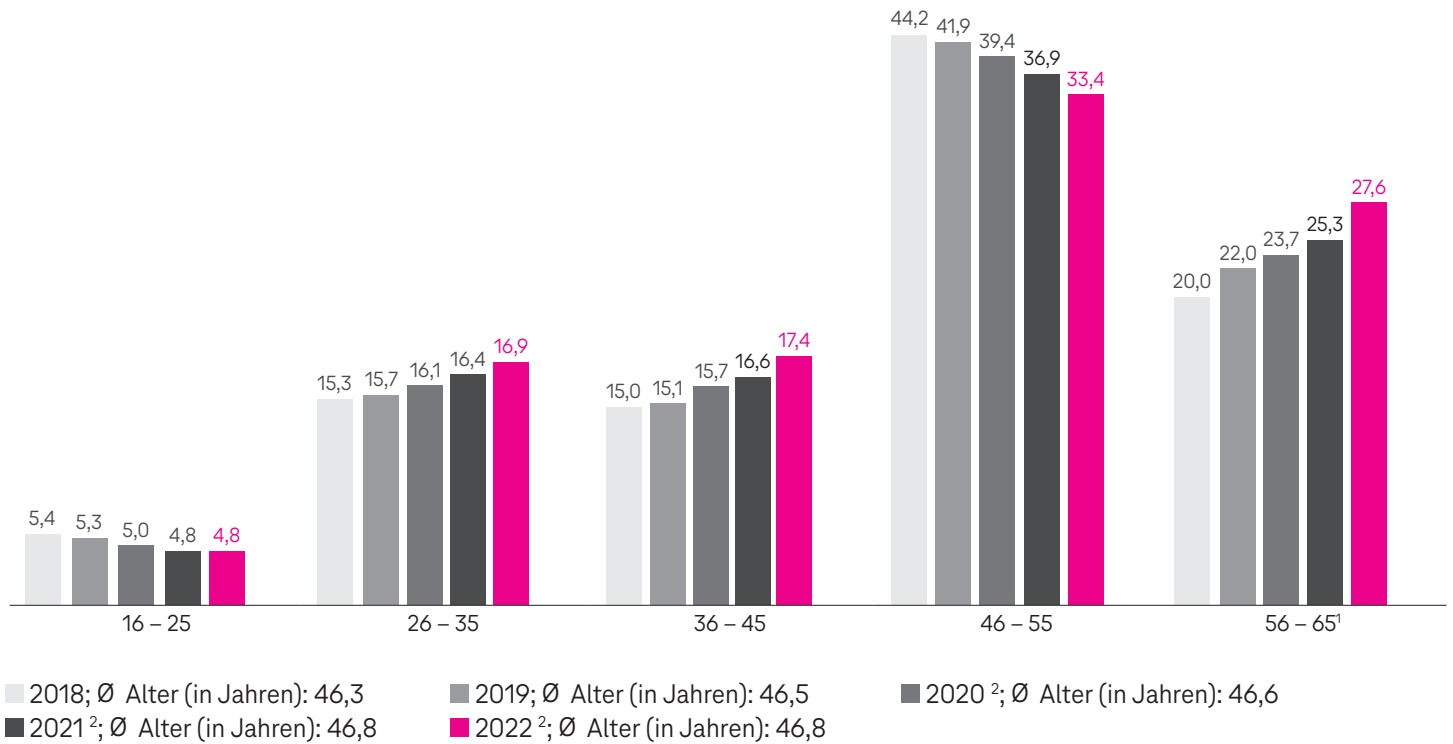
Etwa die Hälfte der Belegschaft ist in den Altersgruppen 36-45 und 46-55 Jahren zu finden. Hier sehen wir seit 2018 den Trend, dass der Anteil der 46-55-Jährigen stetig abnimmt, von 29,0 Prozent auf 25,1 Prozent. Im Gegenzug steigt der Anteil

der 36-45-Jährigen stetig, mit einer Ausnahme in 2021, von 23,5 Prozent auf 25,3 Prozent.

Obwohl die Gruppe der 56-65-Jährigen um 0,3 Prozentpunkte zunimmt, können wir insgesamt einen Rückgang der 46-65-Jährigen berichten. Die beiden ältesten Gruppen haben 2022 einen Anteil von 39,8 Prozent. 2021 waren dies noch 41,2 Prozent. Wir sind auf einem guten Weg, die Belegschaft zu verjüngen und somit dem demografischen Wandel entgegenzuwirken.

Altersstruktur in Deutschland (in Prozent)

# ALTERSDURCHSCHNITT NATIONAL GLEICHBLEIBEND



<sup>1</sup> inkl. > 65 Jahre.

<sup>2</sup> ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH

Der nationale Altersdurchschnitt bleibt konstant bei 46,8 Jahren. Der Anteil der 56–65-jährigen Mitarbeitenden ist erneut angestiegen. Dieses Jahr um 2,3 Prozentpunkte auf 27,6 Prozent. Trotzdem konnte das nationale Durchschnittsalter stabil gehalten werden. Der Zuwachs bei den 16–45-Jährigen trägt zu diesem Ausgleich bei.

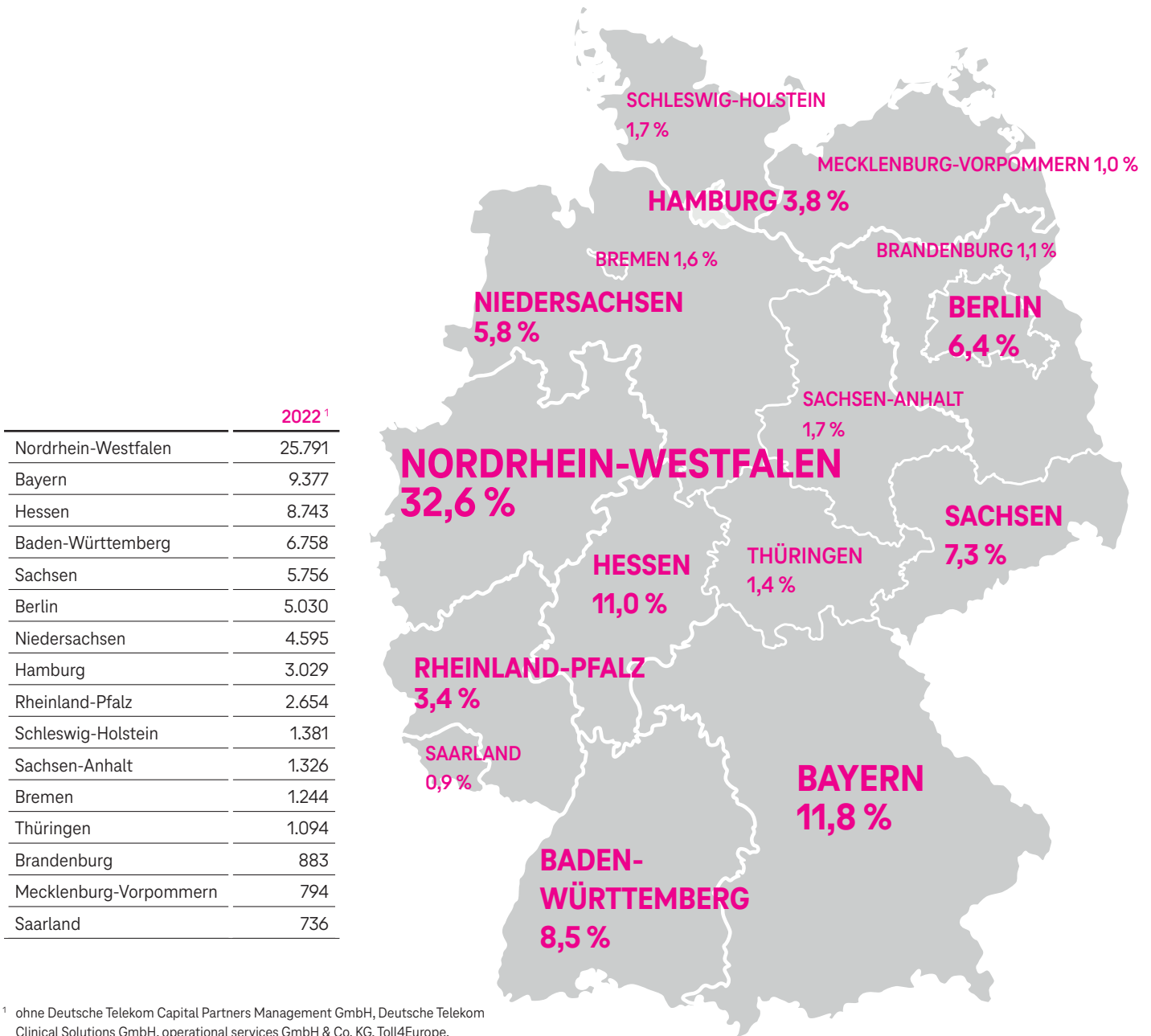
Gleichzeitig hat die Gruppe der 46–55-Jährigen die einzige Abnahme (-3,5 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Auch wenn fast jeder dritte Mitarbeitende 46 Jahre oder älter ist, nahm der Anteil der über 45-Jährigen um 1,2 Prozentpunkte ab und liegt im Jahr 2022 bei 61 Prozent. Die Maßnahmen zur Bindung unserer jungen Talente greifen und wir sind auf einem guten Weg.

Trotzdem verlieren wir die erfahrenen Mitarbeitenden nicht aus dem Blick und profitieren weiterhin von ihrem großen Know-how.

Wir versuchen stets den Herausforderungen unserer Belegschaft mit der passenden Unterstützung zu begegnen. So erweitern wir immerzu unser Angebot zu Qualifikation und Wissen, um lebenslanges Lernen zu fördern. Wir bieten verschiedene Programme rund um Gesundheit an. Aber auch das Arbeitsumfeld befindet sich im stetigen Wandel und so schaffen wir flexible Lösungen, die an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst sind.

Beschäftigte in Deutschland nach Bundesländern (in FTE)

# KUNDENNÄHE IN JEDEM BUNDESLAND



<sup>1</sup> ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH

Die Telekom bleibt ihrem Serviceversprechen treu und zeigt weiterhin Präsenz für die Kundschaft. In jedem Bundesland der Republik finden die Kundinnen und Kunden das Magenta T. Das bevölkerungsreichste Bundesland Nordrhein-Westfalen

legt im Verhältnis zum Vorjahr 1,2 Prozentpunkte zu, trotz Bestandsreduktion von 367 FTE. In NRW sind über 25.000 Mitarbeitende beschäftigt. Dies entspricht 32,6 Prozent an der Gesamtbelegschaft in Deutschland.

Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen (in FTE)

# IMMER WENIGER BESCHÄFTIGTE MIT BEAMTENSTATUS

	2018	2019	2020	2021	2022
Aktive Beamte	13.507	12.153	10.583	9.653	8.381
In sich beurlaubte Beamte (ISB) <sup>1</sup>	657	553	405	311	256
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG) <sup>1</sup>	9.785	8.720	7.423	6.773	5.836
Summe Beamte	23.950	21.426	18.412	16.736	14.474
Arbeitnehmer Deutschland	74.143	72.685	70.620	68.424	66.995
Summe Beschäftigte Deutschland	98.092	94.111	89.032	85.160	81.469
Arbeitnehmeranteil Deutschland (in Prozent)	75,6	77,2	79,3	80,3	82,2
Beamtenanteil Deutschland (in Prozent)	24,4	22,8	20,7	19,7	17,8

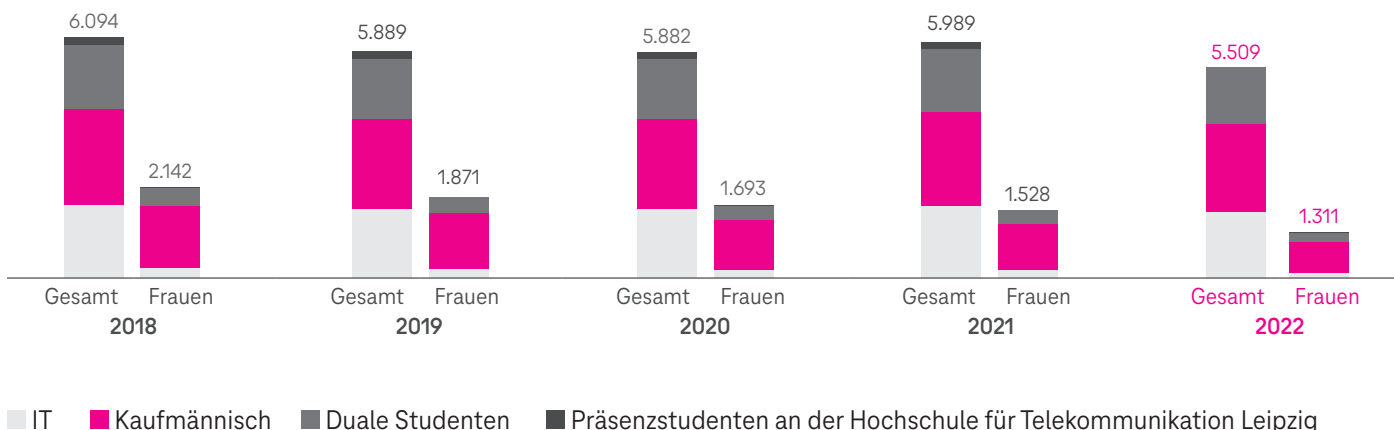
<sup>1</sup> Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

Im Geschäftsjahr 2022 reduzierte sich die Zahl der Beamten und Beamtinnen kontinuierlich. Der Anteil der Arbeitnehmenden steigt dieses Jahr um 1,9 Prozentpunkte auf 82,2 Prozent. Der Anteil der Beamten und Beamtinnen an der Belegschaft liegt nun bei 17,8 Prozent. Seit der Privatisierung 1995 stellt die

Deutsche Telekom keine Beamten und Beamtinnen mehr ein. Des Weiteren sorgen natürliche Altersabgänge sowie die Versetzung zu Behörden als auch das Instrument des engagierten Ruhestandes für eine kontinuierliche Bestandsreduktion.

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

# DIGITALE KOMPETENZ STEHT IM FOKUS



■ IT ■ Kaufmännisch ■ Duale Studenten ■ Präsenzstudenten an der Hochschule für Telekommunikation Leipzig

Beispiele IT-Berufe: IT-Systemelektroniker, IT-Systemkaufleute, Fachinformatiker Fachrichtung Anwendungsentwicklung/Systemintegration  
 Beispiele kaufmännische Berufe: Kaufleute für Büromanagement, Kaufleute für Dialogmarketing, Kaufleute im Einzelhandel  
 Beispiele duale Studiengänge: Bachelor of Engineering in Informations- und Kommunikationstechnik, Bachelor of Engineering in Telekommunikationsinformatik, Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik.

2022 haben wir mit insgesamt 1.820 dualen Ausbildungs- und Studienplatzangeboten zahlreichen jungen Menschen den Einstieg in die Berufswelt ermöglicht. Gerade in diesen unsicheren Zeiten der Pandemie ist es wichtig, Menschen eine Perspektive zu geben. Aus diesem Grund haben zusätzlich 100 junge Menschen durch einjährige Orientierungsprogramme die Chance bekommen, sich mit den Perspektiven der digitalen Arbeitswelt vertraut zu machen und Orientierung für ihren beruflichen Weg zu finden.

Für die Deutsche Telekom steht die Chancengleichheit junger Menschen im Mittelpunkt. Die Bedürfnisse und Leistungsniveaus der Schulabsolvent\*innen sehen ganz unterschiedlich aus. Genau darauf nimmt die Telekom mit ihrem dualen Ausbildungs- und Studienangebot Rücksicht, um so die Integration von Jugendlichen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder etwaiger körperlicher Beeinträchtigungen zu ermöglichen. Das Einstiegsqualifizierungspraktikum haben wir beispielsweise benachteiligten Jugendlichen angeboten. Darüber hinaus können Auszubildende sich bei der Deutschen Telekom in Teilzeit ausbilden lassen. Auch Studierende, die zum Beispiel alleinerziehend sind, haben die Möglichkeit, ihr duales Studium in Teilzeit zu absolvieren.

Wir setzen bereits seit Jahren auf die Digitalisierung unserer Prozesse und die digitale Lernunterstützung innerhalb der Ausbildung. Durch die konsequente Bereitstellung digitaler, innovativer Medien (von der Rekrutierung bis zum Übergang in den Konzern) profitieren die Nachwuchskräfte durch die Nutzung und erwerben so auch sukzessive – die heutzutage unerlässliche – digitale Kompetenz.

Der souveräne Umgang mit digitalen Medien gehört aus diesem Grund zu unserem pädagogischen Konzept und wird konsequent in der Ausbildung und dem dualen Studium umgesetzt.

Digitale Medien sind ein fester Bestandteil der Ausbildung, wenn es um die die Planung, Dokumentation und Reflexion des eigenen Lernprozesses geht.

Die Weitergabe von Wissen und der Austausch über digitale Medien haben in unserem Konzern seit jeher hohe Priorität und werden entsprechend durch konzernweite Tools gefördert. Unsere Lernenden planen, dokumentieren und reflektieren darüber hinaus ihren Lernfortschritt in einem eigenen Tool, tauschen sich mit ihren Lern- oder Studienbegleiter\*innen aus und leiten eigenständig ihre nächsten Lernschritte ab.



Menschen mit Behinderungen in Deutschland (in Prozent)

# INKLUSION – WICHTIGER TEIL DER VIELFALT IM UNTERNEHMEN

	2018	2019	2020 <sup>1</sup>	2021 <sup>1</sup>	2022 <sup>1</sup>
Deutschland	7,6	7,6	7,5	7,7	7,7

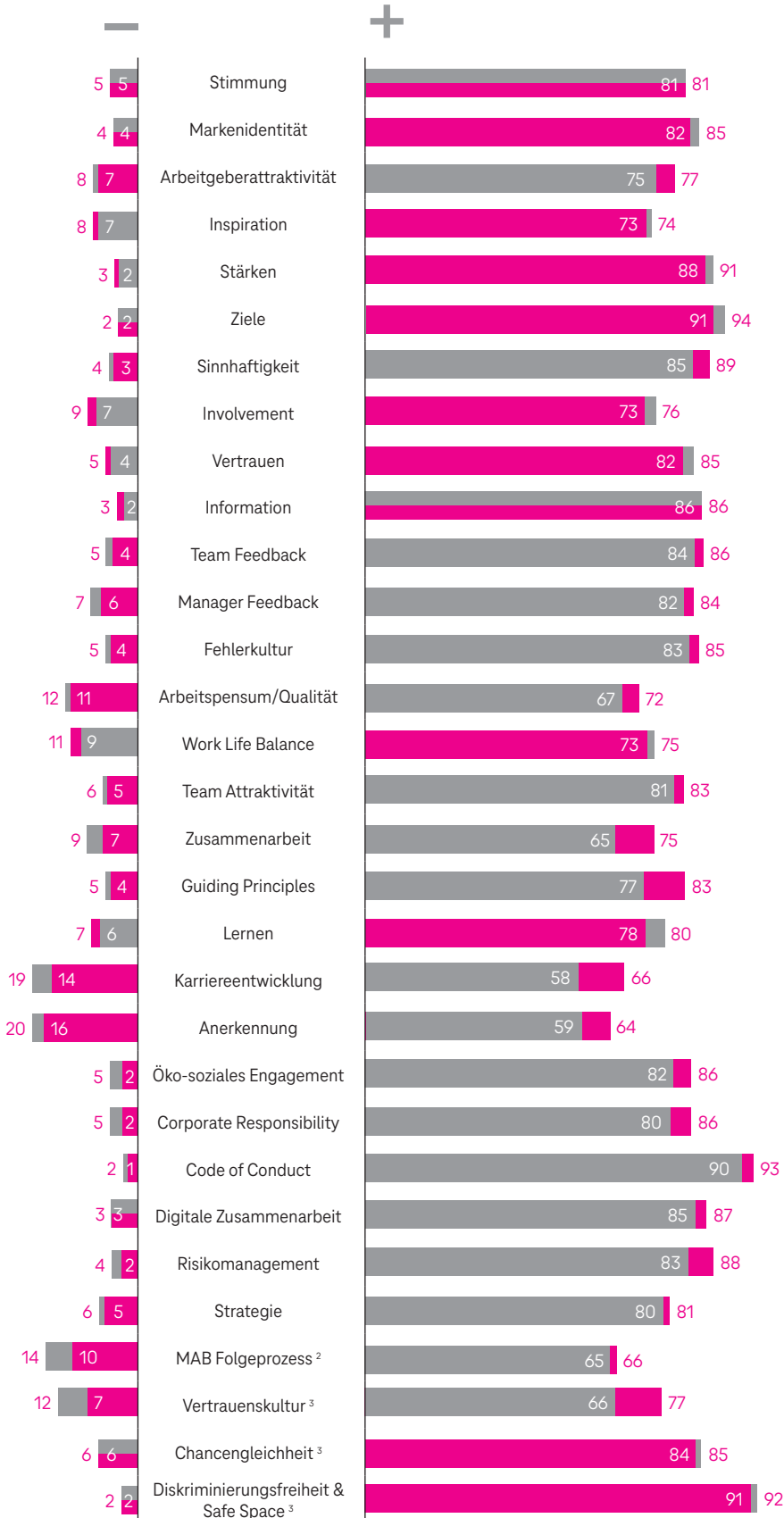
<sup>1</sup> ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG, goingsoft Deutschland, Toll4Europe GmbH.

Im Jahr 2022 ist der Anteil von schwerbehinderten Menschen bei der Telekom auf einem hohen Niveau geblieben. Damit übertrifft die Deutsche Telekom wie bereits in den vergangenen Jahren deutlich den vorgeschriebenen Mindestanteil von 5 Prozent schwerbehinderter Beschäftigter. Mit einem breiten Portfolio an unterstützenden Maßnahmen trägt die Telekom dazu bei, für schwerbehinderte Menschen eine berufliche Existenzgrundlage zu schaffen, zu sichern und ihr berufliches Fortkommen zu fördern. Dazu gehören z. B. Maßnahmen für eine behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsumfeldes, spezielle Schulungsmaßnahmen oder auch eine HR-Hotline für gehörlose und hörgeschädigte Beschäftigte. Dabei werden alle Menschen mit Behinderung als vollwertige Beschäftigte ange-

sehen und sind ein wichtiger Teil der Vielfalt im Unternehmen, von der die Telekom lernt und profitiert. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist bereits erfolgreich in der Telekom verankert. Darauf zählt sowohl die im Jahr 2022 erneuerte Konzerninklusionsvereinbarung sowie der ebenfalls in 2022 aktualisierte Aktionsplan 2.0 ein. Beides wurde gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung und dem Konzernbetriebsrat weiterentwickelt. Auch nach außen ist die Telekom aktiv in Sachen Inklusion. So bietet sie beispielsweise in einigen Shops spezielle Serviceberatung für gehörlose und hörgeschädigte Kund\*innen an und engagiert sich auf dem Gebiet des Behindertensports in verschiedenen Partnerschaften.

Ergebnisse aus Pulsbefragung im November 2022<sup>1</sup> (Zustimmung in Prozent)

# GUTE UND STABILE ERGEBNISSE MIT POSITIVEN ENTWICKLUNGEN



In der Pulsbefragung 2022 haben mehr als 100.000 Mitarbeitende ihre Meinung abgegeben. Die Beteiligungsrate erreichte 76 Prozent und die Stimmung stieg auf 81 Prozent national sowie international. Der Ergebniswert Engagement ist nach wie vor auf einem hohen Niveau (78/100 Punkten). Analysen zufolge sind Team Attraktivität, Vertrauenskultur und der MAB Folgeprozess die 3 Top-Engagement-Treiber. National wie auch international sind alle Werte im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen bzw. stabil geblieben, mit den höchsten Ergebnissen in Ziele und Stärken. Karriereentwicklung und Anerkennung zählen nach wie vor zu den Themen mit den niedrigsten Ergebnissen, jedoch ist ein leichter Anstieg zu sehen. Die offene Frage zu Engagement „Was würde dein Engagement bei der Arbeit noch mehr stärken?“ brachte 43.000 Kommentare, von denen sich die meisten auf Anerkennung beziehen.

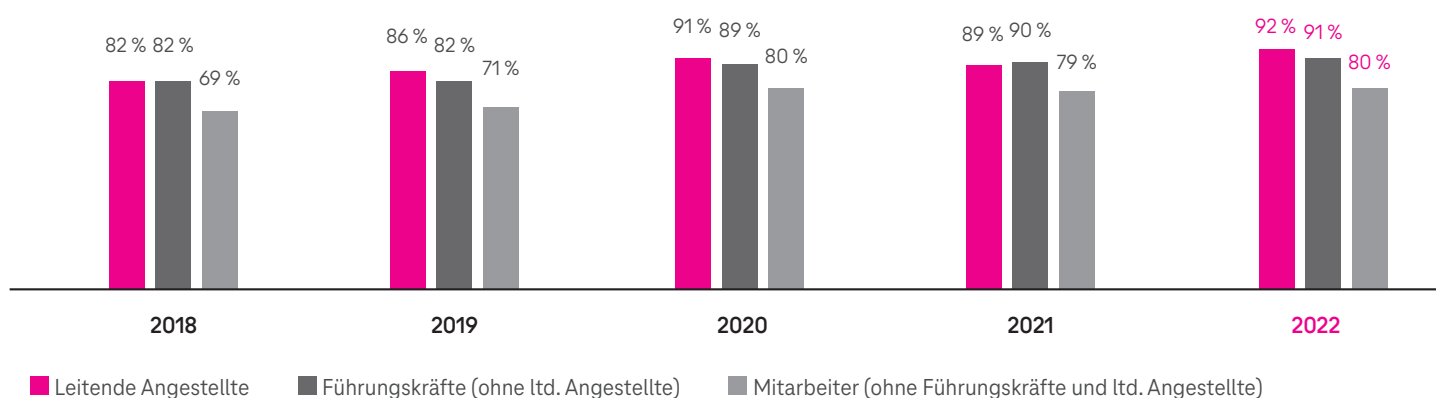
<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.  
<sup>2</sup> MAB Folgeprozess-Werte stammen aus der Pulsbefragung November 2022.  
<sup>3</sup> Neu ergänzte Fragen.

■ Deutschland  
 ■ International  
 - Teils-teils-Bewertungen nicht abgebildet.

Stimmung im Konzern (Zustimmung in Prozent)

# STIMMUNG WEITERHIN GUT

Stimmung <sup>1</sup>	2018	2019	2020	2021	2022
Konzern (gesamt)	70 %	72 %	80 %	80 %	81 %
Deutschland	k.A.	k.A.	82 %	80 %	81 %
International	k.A.	k.A.	78 %	79 %	81 %



<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Puls- und Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2022, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im November 2021. Frage zu Stimmung: Wie fühlst du dich in unserem Unternehmen?

Die allgemeine Stimmung in unserem Konzern spielt eine unglaublich wichtige Rolle für die Produktivität, Leistung und Bindung der Mitarbeitenden.

Im Konzern wurden viele übergreifende Initiativen ergriffen, um die Stimmung und das Gemeinschaftsgefühl nach der Rückkehr ins Büro zu fördern, z. B. Reconnect Days, das Awake-Festival und Standortevents wie ein Sommerfest.

Wir ermöglichen es unseren Führungskräften, ein zielgerichtetes Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihr volles Potenzial ausschöpfen und die Chancen einer

digitalen Zukunft nutzen können, während gleichzeitig ein starker Fokus auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration gelegt wird.

Demzufolge ist die Stimmung auf Konzernebene auf 81 Prozent gestiegen, national um 1 Prozentpunkt und international um 2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Die sehr guten Ergebnisse wurden bei allen Mitarbeitergruppen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene erzielt. Ein besonders hohes Maß an Zufriedenheit ist bei den Führungskräften zu beobachten, sowohl national als auch international.

Engagement Score im Konzern <sup>1</sup>

# POSITIVE ENTWICKLUNG DES ENGAGEMENTS

Engagement Score, Skala 0–100 <sup>2</sup>	2018 <sup>3</sup>	2019	2020 <sup>3</sup>	2021	2022
Konzern (gesamt)	78 <sup>4</sup>	75 <sup>4</sup>	75 <sup>4</sup>	77	78
Leitende Angestellte	88	88	88	88	89
Führungskräfte (ohne ltd. Angestellte)	88	85	85	86	88
Mitarbeiter (ohne Führungskräfte und ltd. Angestellte)	78	75	75	76	77

Geschlecht <sup>5</sup>	2018 <sup>3</sup>	2019	2020 <sup>3</sup>	2021	2022
weiblich	78	78	78	79	80
männlich	78	75	75	76	78
divers	k.A.	65	65	63	63

Altersgruppen	2018 <sup>3</sup>	2019	2020 <sup>3</sup>	2021	2022
16–25	78	75	75	79	79
26–35	78	75	75	77	78
36–45	78	75	75	77	78
46–55	78	78	78	77	78
56–65 <sup>6</sup>	78	78	78	77	78

Die dargestellten Werte stammen aus der letzten Puls- und Mitarbeiterbefragung. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2022, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im November 2021.

Der Ergebniswert Engagement ist der Mittelwert, der sich aus allen Antworten der 4 Fragen Stimmung, Arbeitgeberattraktivität, Markenidentität und Inspiration berechnet.

<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

<sup>2</sup> Bis 2020 von 1 - 5, ab 2021 von 0 -100. Werte bis 2020 wurden umgerechnet.

<sup>3</sup> Die Werte für 2018 und 2020 stammen aus der MAB der Vorjahre.

<sup>4</sup> Anpassungen zum HR Factbook 2021 aufgrund eines Konvertierungsfehlers.

<sup>5</sup> Selbstauskunft in der Befragung.

<sup>6</sup> inkl. > 65 Jahre.

Der Ergebniswert Engagement stieg auf 78 Punkte (+1) im Vergleich zum Vorjahr. Der Wert bleibt somit stabil. Die leitenden Angestellten erzielen mit 89 Punkte den höchsten Engagementwert, gefolgt von den Führungskräften (88 Punkte), während die Mitarbeitenden einen etwas niedrigeren Engagementwert von 77 Punkten aufweisen. Weibliche sowie männliche Kollegen haben mit respektive 80 und 78 Punkten

einen ähnlichen Engagementwert. Die Gruppe Divers hat jedoch mit 63 Punkten einen vergleichsweise niedrigen Wert. Unter den definierten Altersgruppen befindet sich der Engagementwert auf einem ähnlichen Niveau im Vergleich zu den Vorjahren.

Working in the Digital Age

# DIGITALE ZUSAMMENARBEIT DURCH AUSBAU DER TOOL-LANDSCHAFT GEFÖRDERT

Meeting	2018	2019	2020	2021	2022
Konferenzminuten (global)	835.095.611	883.877.777	1.787.149.436	2.153.516.820	1.899.136.578
<b>M365</b>					
Gruppen	6.295	17.474	30.046	45.147	65.320
<b>YAM UNITED</b>					
Angelegte Nutzerprofile	125.670	133.306	130.788	138.071	128.609

Die Menschen kehren so langsam wieder zurück zur Normalität. Das soziale Miteinander findet wieder statt und man trifft sich mehr in Präsenz. Dies zeigt der Rückgang der Konferenzminuten um 11,8 Prozent. Letztes Jahr noch die 2-Milliardenmarke geknackt, haben unsere Beschäftigten rund 1,9 Milliarden Minuten in virtuellen Konferenzen verbracht. Immer noch ein hoher Wert im Vergleich zu den Vorjahren. Einfache, schnelle und virtuelle Kommunikation bleibt weiterhin ein wichtiger Bestandteil unserer globalen Zusammenarbeit. Mit Microsoft Teams wurde das Tool-Angebot erweitert.

Insbesondere die Zahl der M365-Gruppen konnte erneut wachsen: Im Vergleich zum Vorjahr wurden weitere 20.000 Gruppen angelegt und damit noch einmal 5.000 Gruppen mehr als im Jahr 2021, in dem im Vergleich zum Vorjahr ein Wachstum um

insgesamt 15.000 Gruppen erfolgte. Seit 2018 konnte diese Zahl nun mehr als verzehnfacht werden. Die Tools zur digitalen Zusammenarbeit werden genutzt und vereinfachen den Arbeitsalltag unserer Mitarbeitenden. Der Zugang zur hybriden Zusammenarbeit über den Globus verteilt wird immer simpler und effektiver.

Im YAM UNITED gab es einen Rückgang der angelegten Nutzerprofile um etwa 7 Prozent auf 128.609 Profile. Einige Service-Einheiten sind auf andere Kanäle gewechselt, aber auch die Reduzierung des Personalbestands sind Gründe hierfür. Mit durchschnittlich 116.471 aktiven Nutzerinnen und Nutzer im Monat können wir einen hohen Grad an Aktivität verzeichnen. Davon sind ca. 80 Prozent der Nutzenden aus deutschen Einheiten und ca. 20 Prozent aus den T-Systems International Units.

Personalaufwand (in Mrd. €) und Personalaufwandsquote (in Prozent)

# PERSONALAUFWANDSQUOTE SINKT WEITER

	2018	2019	2020	2021	2022
Personalaufwand im Konzern, unbereinigt (gesamt)	16,4	16,7	18,9	18,5	19,4
Davon Deutschland	9,2	8,7	8,8	8,5	8,4
Sondereinflüsse	1,2	1,0	1,8	0,9	1,4
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	15,2	15,7	17,0	17,6	18,1
Konzernumsatz	75,7	80,5	101,0	108,8	114,4
Davon Deutschland <sup>1</sup>	25,0	25,2	25,2	25,8	26,0
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt)	20,1	19,5	16,8	16,1	15,8

<sup>1</sup> Die Zuordnung des Umsatzes zur Aufteilung Deutschland/International erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird entsprechend dem Land zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde. Die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Millionenwerte.

Im Konzern ist die Personalaufwandsquote dieses Jahr wieder einmal gesunken. Nachdem im letzten Jahr schon ein Rekordtief verzeichnet wurde, sank die Quote dieses Jahr erneut um 0,3 Prozentpunkte auf 15,8 Prozent. Der deutlich gestiegene Konzernumsatz ist nur eine Ursache neben den im Verhältnis geringer gestiegenem Personalaufwand.

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.

Die Personalaufwandsquote stellt das Verhältnis des Personalaufwands zum Umsatz dar. Die Entwicklung der Kennzahl dient im Unternehmen als Benchmark.

Total Workforce Costs, bereinigt (in Mrd. €)

# PERSONALKOSTEN NATIONAL GESUNKEN

	2018	2019	2020	2021	2022
TWC <sup>1</sup>	17,1	17,5	19,1	19,6	20,3
Davon Deutschland	9,0	8,7	8,3	8,3	8,3
IWC <sup>2</sup> (PA <sup>3</sup> bereinigt)	8,1	7,9	7,7	7,7	7,6
EWC <sup>4</sup> Leih- und Zeitarbeiter	0,05	0,04	0,03	0,02	0,03
EWC <sup>4</sup> Freelancer und Berater	0,8	0,8	0,5	0,6	0,7
Davon International	8,0	8,8	10,7	11,3	12,1
IWC <sup>2</sup> (PA <sup>3</sup> bereinigt)	7,1	7,7	9,3	9,9	10,5
EWC <sup>4</sup> Leih- und Zeitarbeiter	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
EWC <sup>4</sup> Freelancer und Berater	0,8	0,9	1,2	1,3	1,4

<sup>1</sup> Total Workforce Costs: External Workforce Costs + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand.

<sup>2</sup> Internal Workforce Costs.

<sup>3</sup> Personalaufwand.

<sup>4</sup> External Workforce Costs: z.B. Kosten für Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater.

Mit unserem Total Workforce Management (TWM) erhalten wir eine ganzheitliche Sicht auf das Personalmanagement der Deutschen Telekom. Neben unserer internen Belegschaft (Internal Workforce) und unserem internen Personalaufwand (Internal Workforce Costs) berücksichtigt das TWM auch die externen Arbeitskräfte, die für die Deutsche Telekom tätig sind. Die Berücksichtigung der Kosten für Berater\*innen sowie Leih- und Zeitarbeitskräfte ist wichtig, um eine langfristige qualitative sowie quantitative Personalplanung durchführen zu können. Die wesentlichen Kennzahlen zur Steuerung der Personalkosten in unserem Konzern sind die Total Workforce Costs (TWC) und die Total Workforce Quote (TWQ), da beide

Kennzahlen neben dem internen Personalaufwand auch die externen Personalkosten berücksichtigen.

Im Konzern sind die Total Workforce Costs um 0,7 Milliarden € auf 20,3 Milliarden € angestiegen. Dies ist eine Steigerung um nochmals 0,1 Milliarden € mehr im Vergleich zum Vorjahr, in dem der Anstieg noch 0,6 Milliarden € betrug.

In Deutschland konnten die internen Personalkosten um 0,1 Milliarden € gesenkt werden. International verzeichnen wir, wie schon im Vorjahr, ein Plus von 0,6 Milliarden €. Die Kosten für Freelancer, Leih- und Zeitarbeitskräfte verzeichnen in Summe einen Zuwachs von 0,2 Milliarden €.

Personalaufwand (in Mio. €), Anteil am betrieblichen Gesamtaufwand (in Prozent)

# STEIGENDER GESAMTAUFWAND BEI ZUNEHMENDEM PERSONALAUFWAND

Personalaufwand Unterkonten		2019	2020	2021	2022
Löhne und Gehälter	DT Group	12.668	14.077	14.402	14.778
	National	6.317	6.346	6.211	6.052
	International	6.350	7.731	8.191	8.726
Sozialversicherungsbeiträge und betriebliche Altersversorgung	DT Group	3.053	2.926	3.206	3.260
	National	1.635	1.391	1.483	1.490
	International	1.418	1.535	1.723	1.770
Bereinigter Personalaufwand in Mio. € kumuliert	DT Group	15.686	17.017	17.556	18.080
	National	7.950	7.735	7.692	7.607
	International	7.736	9.282	9.865	10.473
<b>Anteil Personalaufwand am betrieblichen Gesamtaufwand</b>					
Bereinigter betrieblicher Aufwand	DT Group	52.694	61.543	66.645	69.867
	National	15.929	14.486	15.763	16.316
	International	36.765	47.058	50.882	53.550
Anteil Personalaufwand am Gesamtaufwand	DT Group	29,8 %	27,7 %	26,3 %	25,9 %
	National	49,9 %	53,4 %	48,8 %	46,6 %
	International	21,0 %	19,7 %	19,4 %	19,6 %

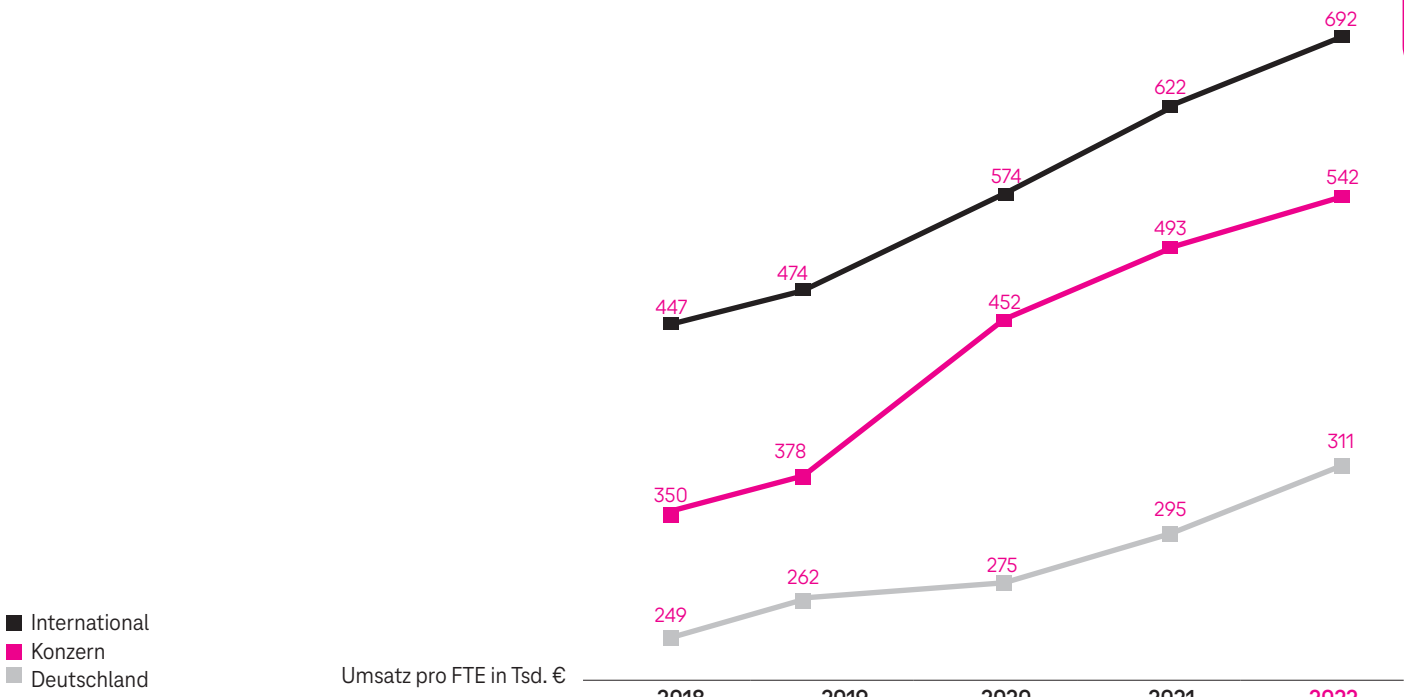
In 2022 wurde ein bereinigter Personalaufwand in Höhe von 18,1 Milliarden € für den Konzern ermittelt. Davon entfielen 14,8 Milliarden € auf Löhne und Gehälter. Darüber hinaus haben wir 3,3 Milliarden € an Sozialabgaben und betrieblicher Altersvorsorge entrichtet. Die betriebliche Altersvorsorge ermöglicht unseren Mitarbeitenden eine finanzielle Aufstockung ihrer gesetzlichen Rente.

Gemessen am gesamten operativen Aufwand der Deutschen Telekom in Höhe von 69,9 Milliarden € entfielen 25,9 Prozent auf das Personal.

Der Anteil des Personalaufwandes am Gesamtaufwand sank dieses Jahr um weitere 0,4 Prozentpunkte.



# ÜBER EINE HALBE MILLION EURO UMSATZ PRO FTE



■ International  
■ Konzern  
■ Deutschland

	2018	2019	2020	2021	2022	
Umsatz Deutschland (in Milliarden €) <sup>1</sup>	25,0	25,2	25,2	25,8	26,0	
Umsatz International (in Milliarden €) <sup>1</sup>	50,7	55,4	75,8	83,0	88,5	
Umsatz Konzern (gesamt, in Milliarden €)	75,7	80,5	101,0	108,8	114,4	
Anteil Umsatz International an Konzernumsatz <sup>2</sup>	67,0 %	69,0 %	75,0 %	76,3 %	77,3 %	
Ø Anzahl der Mitarbeiter Deutschland	100.227	96.018	91.512	87.276	83.406	
Ø Anzahl der Mitarbeiter International	116.142	116.827	132.027	133.564	127.830	
Ø Anzahl der Mitarbeiter Konzern (gesamt)	216.369	212.846	223.539	220.840	211.236	
EBITDA AL <sup>2</sup> pro FTE (Durchschnitt) in €, bereinigt	DT Group	106.762	116.192	156.829	166.959 <sup>3</sup>	186.803

<sup>1</sup> Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird entsprechend dem Land zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde. Die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Millionenwerte.  
<sup>2</sup> Seit dem 1. Januar 2019 kommt der neue Rechnungslegungsstandard IFRS 16 „Leases“ zur Anwendung. Aufgrund dessen hat sich die Definition einiger unserer finanziellen Leistungsindikatoren geändert. Für die neu definierten Leistungsindikatoren wurden die Vergleichswerte für 2018 auf Pro-forma-Basis ermittelt. Der Wert EBITDA pro FTE aus 2018 wurde gegenüber dem letzten Factbook angepasst. Für 2015 - 2017 liegen keine Vergleichswerte der AL-Kennziffern vor.  
<sup>3</sup> Wert für 2021 rückwirkend angepasst

Die Deutsche Telekom ist weiterhin auf Erfolgskurs und konnte ihren Umsatz noch steigern auf 114,4 Milliarden €. Ein Umsatzplus von 5,2 Prozent. Sowohl in Deutschland als auch international konnte der Umsatz erneut gesteigert werden. Der Umsatz pro Mitarbeitenden

im Inland konnte erstmals mit über 300.000 € berichtet werden, was einer Steigerung von 5,5 Prozent entspricht. Ein durchschnittlicher Vollzeitmitarbeitende der Deutschen Telekom hat 2022 ein EBITDA AL<sup>2</sup> (after leases) in Höhe von 186.803 € erwirtschaftet.

Total Workforce Quote, bereinigt (Kosten und Umsatz in Mrd. €)

# MITARBEITER-PRODUKTIVITÄT VERBESSERT SICH WEITER

		2018	2019	2020	2021	2022
Deutschland	PA <sup>1</sup> , bereinigt	8,1	7,9	7,7	7,7	7,6
	EWC <sup>2</sup>	0,9	0,8	0,6	0,7	0,7
	TWC <sup>3</sup>	9,0	8,7	8,3	8,3	8,3
	Umsatz <sup>4</sup>	25,0	25,2	25,2	25,8	26,0
International	PA <sup>1</sup> , bereinigt	7,1	7,7	9,3	9,9	10,5
	EWC <sup>2</sup>	1,0	1,0	1,5	1,5	1,6
	TWC <sup>3</sup>	8,0	8,8	10,7	11,3	12,1
	Umsatz <sup>4</sup>	50,7	55,4	75,8	83,0	88,5
Konzern (gesamt)	PA <sup>1</sup> , bereinigt	15,2	15,7	17,0	17,6	18,1
	EWC <sup>2</sup>	1,8	1,8	2,1	2,1	2,3
	TWC <sup>3</sup>	17,1	17,5	19,1	19,6	20,3
	Umsatz <sup>4</sup>	75,7	80,5	101,0	108,8	114,4
	TWQ <sup>5</sup> , bereinigt	22,6 %	21,7 %	18,9 %	18,1 %	17,8 %

<sup>1</sup> Personalaufwand.

<sup>2</sup> External Workforce Costs: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater.

<sup>3</sup> Total Workforce Costs: External Workforce Costs + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Total Workforce Quote = TWC/Umsatz.

Die Total Workforce Quote setzt den Gesamtaufwand für das Personal (intern und extern) ins Verhältnis zum Umsatz.

Die Total Workforce Quote der Deutschen Telekom ist um 0,3 Prozentpunkte gesunken. Der Trend der Vorjahre konnte somit auch dieses Jahr fortgesetzt werden. Leicht gestiegene Personalkosten stehen erneut einer hohen Umsatzsteigerung ge-

genüber. In den letzten fünf Jahren konnte die Total Workforce Quote so um 21 Prozent verringert werden, von 22,6 Prozent auf 17,8 Prozent.

Die Total Workforce Quote ist uns sehr wichtig, da sie die Produktivität unserer Mitarbeitenden ausdrückt.

# HOHE EINSPARUNGEN DURCH IDEEN DER MITARBEITER

	2018	2019	2020	2021	2022
Ideen eingereicht	5.123	6.007	4.574	4.420	4.016
Einsparungen in Mio. €	78,0	81,0	69,2	169,3	82,7

Das Ideenmanagement (IDM) entwickelt Konzepte und Maßnahmen mit dem Ziel, das innovative Potenzial der Beschäftigten für den Konzern zu erschließen. IDM ist ein wichtiger Bestandteil zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Telekom durch kontinuierliche Verbesserung der Prozesse, Dienstleistungen und Produkte. Es zahlt auf die Förderung des Innovationsklimas ein, nimmt einen positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur und trägt zur Beschäftigungs- und Aktienkurssicherung bei.

Im Jahr 2022 haben wir durch die Ideen unserer Mitarbeitenden in Deutschland folgenden Nutzen erzielt: 4.016 Einrei-

chungen führten zu Einsparungen oder neuen Geschäftspotenzialen in Höhe von rund 82,7 Millionen €. Dieser Erfolg zeigt, dass die Deutsche Telekom ihren Mitarbeitenden vertraut und deren Ideen wertschätzt und umsetzt.

Die Deutsche Telekom hat im Jahr 2022 den 1. Platz für die beste Idee in „Verwaltung und Dienstleistung“ vom Deutschen Institut für Ideen- und Innovationsmanagement erhalten. Durch die Idee von zwei Mitarbeitenden wurde ein konzernweit nutzbares Tool für Umfragen entwickelt und eingeführt.



Fluktuationsquote (natürlich)

# FLUKTUATION IMMER NOCH DEUTLICH UNTER BRANCHENNIVEAU

	2018	2019	2020	2021	2022
Deutschland	1,9 %	2,3 %	2,0 %	2,1 %	2,5 %
International <sup>1</sup>	9,8 %	9,5 %	6,6 %	9,3 %	10,7 %
Konzern (gesamt) <sup>1</sup>	5,1 %	5,3 %	3,9 %	5,2 %	5,9 %

<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

Die Konzernfluktuation steigt um 0,7 Prozentpunkte auf 5,9 Prozent an. Insbesondere International steigt die Fluktuation deutlich an und lag in 2022 über 10 Prozent. Im internationalen Umfeld sehen wir einen angespannten Arbeitsmarkt, bei dem eine hohe Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitenden, insbesondere in den von für uns kritischen Job Profilen, auf ein geringeres Angebot trifft. Die im Vergleich zu Deutschland deutlich jüngeren Mitarbeitenden nutzen die sich dadurch bietenden Möglichkeiten was zu einem Anstieg der natürlichen Fluktuation führt.

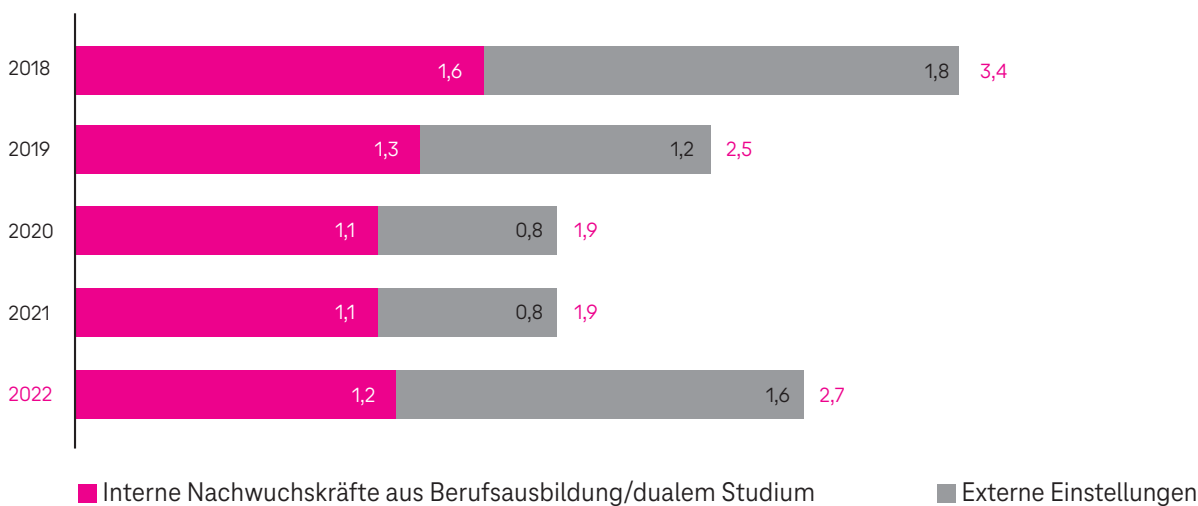
Auch in Deutschland sehen wir einen Anstieg der natürlichen Fluktuation. Ein Treiber für diese Entwicklung ist u.a. das zunehmende Erreichen des rentennahen bzw. rentenfähigen Al-

ters der geburtenstarken Jahrgänge (Baby-Boomer). Etwa 909 Mitarbeitende im Konzern sind über altersbedingte Fluktuation in den Ruhestand gegangen oder erwerbs- bzw. dienstunfähig geworden.

Natürliche Fluktuation bezeichnet gewöhnliche Personalabgänge ohne spezifische Abbaumaßnahmen, z. B. aufgrund Zuruhesetzung, Renteneintritt, Erwerbs- oder Dienstunfähigkeit, arbeitnehmerseitiger Kündigung oder verhaltens- oder personenbedingter arbeitgeberseitiger Kündigungen. Diese werden ins Verhältnis zur Gesamtzahl aller Mitarbeitenden (Endwert des Vorjahres) gesetzt.

Einstellungen in Deutschland (in Tsd. Mitarbeitern, in FTE)

# GEWINNUNG VON TALENTEN AUF PERSÖNLICHER EBENE



2022 konnten wir trotz des angespannten Arbeitsmarkts knapp 11.000 neue Mitarbeitende außerhalb der USA gewinnen. Die größte Anzahl an Neueinstellungen entfiel davon auf Deutschland mit rund 2.700, gefolgt von Indien mit rund 2.000 neuen Einstellungen. Trotz angespannter Arbeitsmarktsituation gelang es uns unter anderem, allein im vierten Quartal, neben anderen Profilen wie Planer\*innen und Techniker\*innen, über 190 neue Monteur\*innen für den Glasfaserausbau in Deutschland zu rekrutieren. In Deutschland konnten wir zudem 1.671 neue Auszubildende und duale Studierende mit einem hohen Anteil an technischen, digitalen und IT-Profilen willkommen heißen. Zusätzlich haben 53 Nachwuchskräfte das Angebot genutzt, an einem unserer einjährigen Orientierungsprogramme teilzunehmen. Für das Programm „Discover MINT“, bei dem junge Menschen ausprobieren können, ob ein duales Studium im MINT-Bereich zu ihnen passt, wurden wir

im Jahr 2022 mit dem HR Excellence Award ausgezeichnet. Dass wir unsere Nachwuchskräfte fördern und ihnen Erfolgschancen bieten, bestätigte auch die Zeitschrift Capital, indem sie uns 2022 zu „Deutschlands bestem Ausbilder“ in den Kategorien „Berufsausbildung“ und „Duales Studium“ zählte. Unser digitaler und gleichzeitig persönlicher Ansatz prägt unsere gesamte Recruiting-Strategie. Wir legen Wert auf den direkten und persönlichen Kontakt, indem wir auf Messen, Events und Networking-Veranstaltungen vertreten sind. Unsere Mitarbeitenden stellen einen zentralen Faktor für die Gewinnung von Talenten auf persönlicher Ebene dar, weshalb wir seit 2022 mit unserem #ExpertsHireExperts-Programm die erfolgreiche Empfehlung von Mitarbeitenden mit einer Prämie in Höhe von 2.500 € belohnen. Auf diesem Weg konnten wir bereits über 290 neue Mitarbeitende gewinnen.

Instrumente zur sozial verträglichen Personalreduzierung in Deutschland, Personalabgänge (in FTE)

# ENGAGIERTER RUHESTAND UND ALTERSTEILZEIT WERDEN WEITERHIN GENUTZT

	2018	2019	2020	2021	2022
Vorruhestand/Engagierter Ruhestand Beamte	1.711	1.242	1.917	630	1.183
Vorruhestand Arbeitnehmer	63	71	77	66	79
Abfindungen	972	763	745	526	619
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1.890	1.692	1.899	2.444	2.086
Versetzung zu Behörden Beamte (final) <sup>1</sup>	326	321	146	70	49

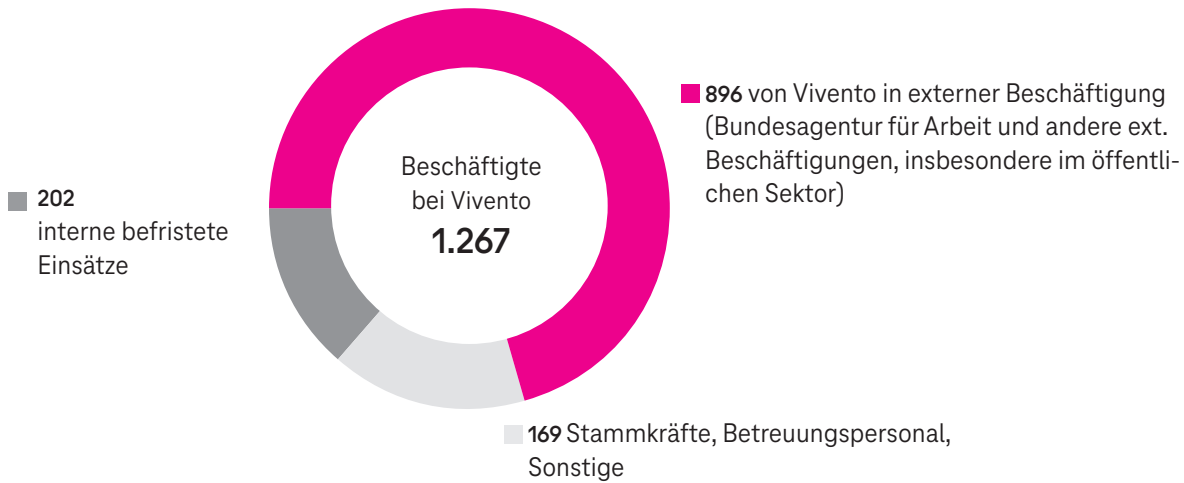
<sup>1</sup> Dauerhafte Versetzungen; die Beamten haben kein Rückkehrrecht zum Telekom Konzern – 2015 als Cluster etabliert.

Nach wie vor ist es der Deutschen Telekom sehr wichtig, den Personalabbau sozial verträglich zu gestalten. Auch im Jahr 2022 wurden hierzu die bewährten Modelle Engagierter Ruhestand, Altersteilzeit und Abfindungen genutzt. Mit dem Engagierten Ruhestand hat der Gesetzgeber befristet bis Ende 2024 eine Vorruhestandsregelung für Beamte und Beamtinnen bereitgestellt. Diese wurde im Jahr 2022 von 1.183 Beamtinnen und Beamten genutzt. Altersteilzeit wird vorrangig im Blockmodell durchgeführt. Hier arbeiten die Mitarbeitenden

zunächst noch vollzeitbeschäftigt in der Beschäftigungsphase. Im Anschluss folgt eine gleich lange Ruhephase, die nahtlos in den Ruhestand bzw. eine Altersrente übergeht. Im Jahre 2022 sind in Deutschland 2.086 Beschäftigte aus der Beschäftigungsphase in die Ruhephase der Altersteilzeit eingetreten. Von Abfindungen machten in Deutschland 619 Beschäftigte Gebrauch. Es konnten 49 Beamte und Beamtinnen sowie 20 Arbeitnehmende dauerhaft zu Behörden versetzt werden.

Vivento Mitarbeiterzahlen (in FTE)

# VERMITTLUNG IN DEN ÖFFENTLICHEN DIENST DURCH VIVENTO WEITERHIN ERFOLGREICH



Anzahl der Mitarbeiter, die 2022 über Vivento dauerhaft in den öffentlichen Sektor versetzt wurden: .....	<b>69<sup>1</sup></b>
Zugänge zu Vivento seit Gründung: .....	<b>54.456</b>
Vivento verließen seit Gründung: .....	<b>53.188</b>

<sup>1</sup> ab 2022 inkl. Arbeitnehmer-Vermittlung

Im Jahr 2022 haben sich 69 Mitarbeitende (Beamt\*innen und Arbeitnehmer\*innen) für einen dauerhaften Wechsel in den öffentlichen Dienst zu Bund, Ländern und Kommunen entschieden. Ein Großteil von ihnen ging zur Bundeswehr, zur Bundesagentur für Arbeit, zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, zum Deutschen Rentenversicherung Bund und zu weiteren Bundesbehörden. Darüber hinaus wurden Mitarbeitende auf individuelle Stellen in der übrigen öffentlichen Verwaltung vermittelt. Wie in den vergangenen Jahren auch wur-

de dies durch den weiterhin bestehenden Personalbedarf der Behörden begünstigt und von dem Personaldienstleister Vivento in enger Zusammenarbeit mit dem Anfang 2022 neu geschaffenen Bereich next.JOB unterstützt. next.JOB bietet interessierten Beschäftigten aus dem gesamten Konzern Perspektiven im öffentlichen Dienst. Die Zahl der durch Vivento betreuten Mitarbeitenden wurde im Jahr 2022 planmäßig weiter reduziert.

Weiterbildung Konzern gesamt <sup>1</sup>

# FOKUS AUF TECHNISCHEN UND DIGITALEN FÄHIGKEITEN

Weiterbildung über globales Learning Management System (LMS)	2020	2021	2022
Anzahl Lernangebote (über LMS)	22.470	43.772	43.060
Anzahl digitale Lernangebote (über LMS)	15.200	36.251	36.605
Anzahl nicht digitale Lernangebote (über LMS) <sup>2</sup>	7.270	7.521	6.455
Anzahl Qualifizierungstage	486.598	663.085	631.308
Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	3,4	4,6	4,5
Anzahl digitale Qualifizierungstage	329.291	592.221	501.580
Ø digitale Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	2,3	4,1	3,6
Digitale Lernquote (Anteil digital erfolgter Lernstunden in 2022)	69 %	89 %	79 %

<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.<sup>2</sup> inklusive der gemischten, Telefon und nicht zugeordneten Lernangebote.

Im Jahr 2022 haben wir unsere seit 2019 existierende Lernkulturinitiative „youlearn“ weiterentwickelt und sie enger mit der Konzernstrategie verknüpft. Dafür wurde youlearn unter dem Motto „Time to Focus on Tech & Digital Skills“ speziell auf den Erwerb von technischen und digitalen Skills ausgerichtet und das mit Erfolg: Im Berichtsjahr entfielen von den insgesamt 3,8 Millionen Lernstunden, die von den Mitarbeitenden in Deutschland und den europäischen Landesgesellschaften investiert wurden, 46,6 Prozent auf technische und digitale Skills. Besonders das digitale Lernen ist in der Deutschen Telekom mit einer digitalen Lernquote von rund 79 Prozent sehr gut etabliert. Mit der intelligenten Lernplattform „Percipio“, dem sogenannten „Netflix des Lernens“, und der Integration u. a. von „Coursera“ als Anbieter digitaler Bildungsangebote von re-

nommierten Universitäten profitieren mehr als 179.000 Mitarbeitende von einer Vielzahl von digitalen und modernen Lernangeboten. Als wichtiger Beitrag des informellen Lernens hat sich die 2018 gestartete Mitarbeiterinitiative „Learning from Experts“ (LEX) als größte Peer-to-Peer-Lern-Community im Unternehmen etabliert. Im Jahr 2022 wurden mehr als 5.400 Online Sessions angeboten, in denen Expert\*innen ihr Wissen mit anderen Kolleginnen und Kollegen teilen konnten. Die „youlearn days“, ein globales und digitales Lern-Event der Deutschen Telekom, fokussierten sich 2022 ebenfalls voll und ganz auf technische und digitale Skills. Mit mehr als 5.400 registrierten Teilnehmenden aus 29 Ländern wurde erneut ein Rekord aufgestellt – die Beteiligung lag damit 10 Prozent über dem Vorjahr.



Teilnehmer internationaler Entwicklungsprogramme (in Köpfen)

# FÖRDERUNG VON TOPTALENTEN

		2018	2019	2020	2021	2022
Teilnehmer Traineeprogramm Start up! <sup>1</sup>	gesamt	44	71	44	39	38
Teilnehmer Traineeprogramm Start up! <sup>1</sup>	davon Frauen	59 %	44 %	59 %	49 %	53 %
Teilnehmer Global Talent Hub <sup>2</sup>	gesamt	976	952	k.A.	365	237
Teilnehmer Global Talent Hub <sup>2</sup>	davon Frauen	26 %	26 %	k.A.	30 %	30 %

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

<sup>2</sup> Konzernweites Programm für Top Talente. Ersetzt seit 2021 das Vorgängerprogramm „Global Talent Pool“.

Mit unserem Traineeprogramm „Start up!“ sprechen wir vor allem Absolventinnen und Absolventen verschiedener Fachrichtungen mit starkem Interesse an Technik und IT an, die motiviert sind, unsere digitale Welt von morgen zu gestalten, und sich durch Unternehmermentalität und Offenheit für Neues auszeichnen. Über einen Zeitraum von etwa 18 Monaten können Trainees ihr eigenes Programm zusammenstellen, indem sie verschiedene Bereiche des Unternehmens im In- und Ausland erkunden und eine Reihe von herausfordernden Projektaufgaben übernehmen, die von erfahrenen Führungskräften begleitet werden. Abgerundet wird das Programm durch innovative Lern- und Entwicklungsformate und Veranstaltungen wie den „Magenta Friday“ (Projekttag). Dieser gibt den Trainees Raum für regelmäßige gemeinsame Projektarbeit zu geschäftlichen, sozialen und Nachhaltigkeitsthemen, um ihrem Auftrag als Kultur- und Innovationstreiber in der Deutschen Telekom gerecht zu werden.

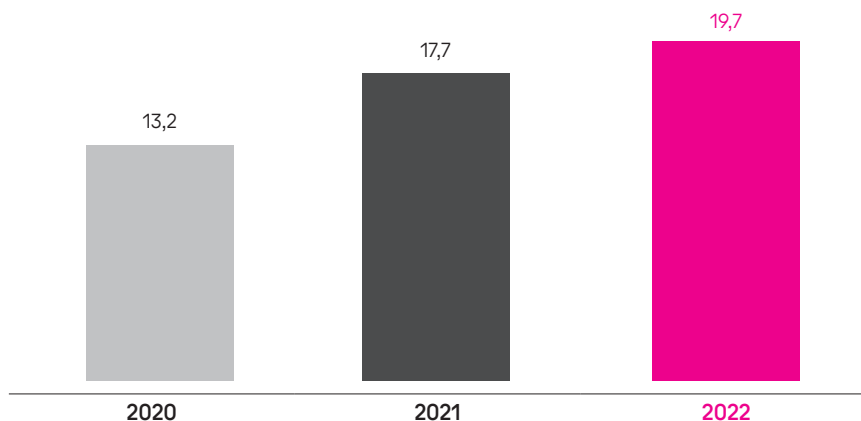
Die Strategie 2030, das führende digitale Telekommunikationsunternehmen zu werden, zeigt: Wir müssen uns auf die Zukunft vorbereiten und heute schon das Morgen gestalten. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die mutige Besetzung unserer Schlüsselpositionen, die auf dem Potenzial der Talente und

nicht nur auf deren Erfahrung basiert. Dafür steht der Global Talent Hub. Dieser dient als Pipeline für High Potentials bei der Deutschen Telekom, um sich in eine Führungsposition zu entwickeln oder die nächste Stufe zu erreichen – auf direktem Weg oder mithilfe eines Zwischenschritts. Der Global Talent Hub ist ein Inkubator und eine Startrampe, der Talenten Sichtbarkeit auf Gruppenebene verschafft, sie mit relevanten Geschäftsführer\*innen in allen Segmenten in Verbindung bringt und ihnen hilft, ihre Karriere zu beschleunigen, um in Zukunft eine Schlüsselrolle zu spielen.

Die wichtigsten Kriterien für die Aufnahme in den Global Talent Hub sind: Hohes Potenzial entlang der 4 As: Achievements, Ability, Attitude & Ambition; Bereitschaft, sofort den nächsten Karriereschritt zu machen; Bereitschaft, einen Karriereschritt außerhalb des aktuellen Horizonts zu machen – in einem anderen Segment, Land oder Geschäftsbereich; verhandlungssicheres Englisch.

Anteil Digitale Experten im Konzern <sup>1</sup> (in Prozent)

# STEIGENDE ANZAHL AN DIGITALEN EXPERTEN BEI DER DEUTSCHEN TELEKOM



Das tiefe Wissen und die zukunftsorientierten Kompetenzen unserer Beschäftigten gehören zu den wichtigsten Unternehmensressourcen und sind damit entscheidend für den Geschäftserfolg.

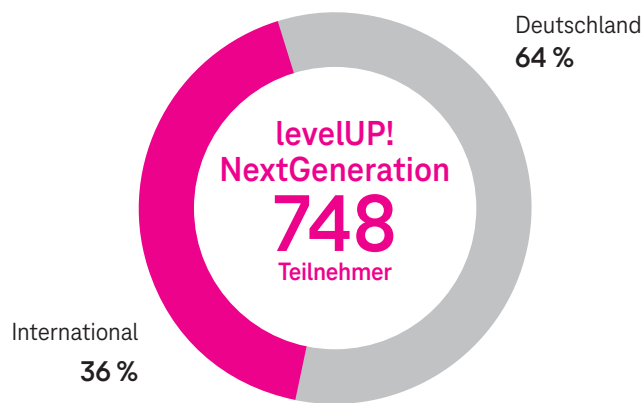
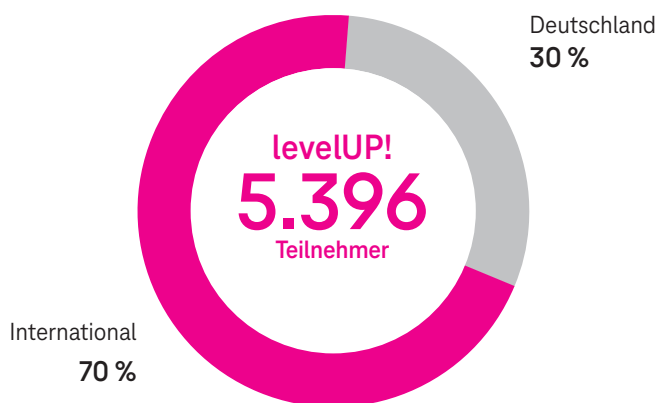
Bei der Deutschen Telekom haben dabei zukunftsfähige digitale Fähigkeiten eine besondere Bedeutung: Um möglichst viele Beschäftigte auf zukünftige Skill-Anforderungen vorzubereiten und ihre Beschäftigungsfähigkeit optimal zu sichern, wurden auch im Jahr 2022 verstärkt konkrete, auf Zukunftsthemen ausgerichtete Programme, sogenannte „Explorer Journeys“, angeboten. Rund 5.200 Arbeitnehmende registrierten sich im Jahr 2022 für mehrwöchige Lernprogramme zu Themen wie Big Data, Digital Marketing, Künstliche Intelligenz und Software Development.

Wir haben zudem Akademien entwickelt mit der Zielsetzung des Reskillings oder massiven Upskillings für digitale Expert\*innen – z. B. in Software Engineering, DevOps, Künstliche Intelligenz und Data Analytics. Allein in unserem Bereich Technologie und Innovation haben bis jetzt 5.150 Mitarbeitende eine Fachausbildung absolviert. Bei TSI haben sich 3.986 Future Skills etabliert und 91 Kolleg\*innen wurden bis 2022 umgeschult. Es liegt also in unserer Verantwortung, ein Umfeld für Skill-Transformation zu schaffen. Der Bedarf des Konzerns an digitalen Expert\*innen wird in den nächsten Jahren deutlich steigen.

<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

Teilnehmer internationaler Führungskräfteprogramme<sup>1</sup> (in Köpfen)

# PROGRAMME ZUR UNTERSTÜTZUNG UNTERSCHIEDLICHER KARRIEREWEGE



LevelUP! Hub ist die Nr. 1-Entwicklungsplattform für alle Führungskräfte der Deutschen Telekom. 2022 haben wir unseren „Hub“-Ansatz erfolgreich weiterentwickelt und unser Angebot noch weiter ausgebaut. Innerhalb eines Jahres konnten wir rund 4.000 neue Nutzer\*innen gewinnen und haben alle Segmente mit exklusivem Zugang und ausgewählten Segmentinhalten integriert. Inhaltlich lag der Fokus auf der „Leading Digital Telco“-Strategie und unser Flaggschiffprogramm „Leading Digital“ erzielte hohe Zufriedenheit – mit folgenden durchschnittlichen Werten der Live Sessions: CSI bei 8,4 und NPS bei 37 Prozent.

Wir haben weiterhin unsere eigenen sehr erfolgreichen Produkte wie LeadFirst in einem neu gestalteten Konzept, LeadForward für neu ernannte Führungskräfte und Coaching, angeboten und gleichzeitig mehr als 300 Selbstlerneinheiten gehostet.

Viele weitere Initiativen wurden im Laufe des Jahres umgesetzt, wie die Roadshow, die levelUP! den Führungskräften in EU NatCos näherbringt, getAbstract (exklusive digitale Bibliothek für Zusammenfassungen von Wirtschaftsbüchern) für alle registrierten Führungskräfte und die „Digital Readiness Self-Assessment“-Funktion, die Führungskräften helfen soll, ihre digitalen Kompetenzen zu überprüfen und an ihrer persönlichen Entwicklung zu arbeiten. Zahlen sagen mehr als Worte, hier sind einige unserer Highlights: Insgesamt hatten

wir über 85.000 Besuche und eine halbe Million Seitenaufrufe auf der Plattform von Nutzern aus 49 Ländern. Innerhalb eines Jahres boten wir mehr als 450 Live Sessions an und wir hatten mehr als 8.700 Buchungen, während der CSI der Live Sessions insgesamt bei 8,6 und der NPS bei 37 Prozent lag.

Nach erfolgreichem Programmdurchlauf von levelUP!Next-Generation im Vorjahr haben wir das Programm im Jahr 2022 erneut digital angeboten und sogar erweitert. Unser Programm richtet sich nun weiterhin an (zukünftige) Führungskräfte wie auch zusätzlich an Tech & Digital Expert\*innen, die keinen Führungsanspruch zeigen. Somit wurde aus einem Führungskräfteentwicklungsprogramm ein Programm, das unterschiedliche Karrierewege im Konzern unterstützt. Weltweit durchliefen insgesamt 748 Mitarbeitende, davon 405 (angehende) Führungskräfte und 343 Tech & Digital Expert\*innen aus 45 Gesellschaften und 17 Ländern dieses viermonatige Entwicklungsprogramm, welches sich durch digitales Lernen und die Vermittlung von innovativen sowie inspirierenden und greifbaren Führungsthemen und Fähigkeiten rund um die Digitalisierung und Technologie auszeichnet (z. B. Ambidextrie, das Managen von Komplexität, Führen im agilen Umfeld). Die Ergänzung durch optionale Wahlmodule unterstützt dabei, individuelle Entwicklungsbedarfe zu erfüllen. Des Weiteren stärken und fördern wir mit levelUP!NextGeneration die konzernweite und segmentübergreifende Zusammenarbeit.

<sup>1</sup> Ohne T-Mobile US.

Gesundheitsquote in Deutschland (in Prozent)

# GESUNDHEITSQUOTE WIEDER AUF VOR-CORONA-NIVEAU

	2018	2019	2020	2021	2022
Deutschland	93,6	94,0	95,0	95,3	93,8

Die Gesundheitsquote ist gegenüber dem Vorjahr um 1,5 Prozentpunkte gesunken und liegt auf dem Niveau der Jahre vor Corona.

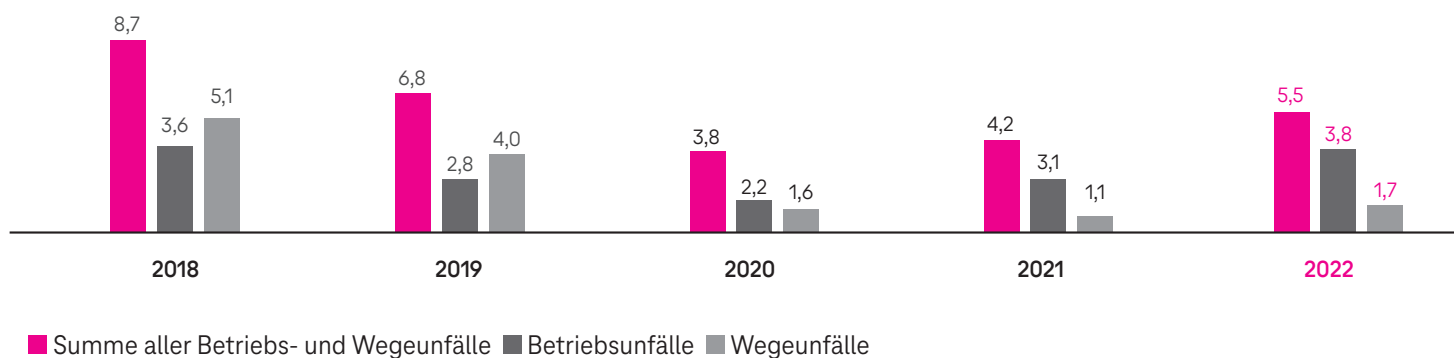
Die Entwicklung entspricht somit der Gesamtentwicklung der GKV in Deutschland (minus 1,36 Prozentpunkte).

Gründe hierfür könnten sein, dass die Rückkehr zur Normalität wieder zu mehr sozialen Kontakten geführt hat und somit die Infektionsgefahr deutlich gestiegen ist. In vielen Fällen sind die Viren auf ein untrainiertes Immunsystem getroffen und hatten somit ein vermutlich leichteres Spiel.



Arbeitsunfälle in Deutschland (pro Tsd. Mitarbeiter, in FTE)

# UNFALLQUOTE UNTER VOR-PANDEMIE-NIVEAU



2022 ist die Gesamtanzahl der Betriebs- und Wegeunfälle gegenüber 2020/21 leicht angestiegen. Bereits 2021 war im Zusammenhang mit ersten Lockerungen der Corona-Schutzmaßnahmen eine Zunahme der Betriebsunfälle gegenüber 2020 zu verzeichnen. 2022 lag dann die Quote der Betriebsunfälle ohne Berücksichtigung der als Betriebsunfälle gemeldeten COVID-19-Erkrankungen wieder auf dem Level vor Corona im Jahr 2019.

Gegenüber 2018/19 sind weiterhin deutlich weniger Wegeunfälle aufgetreten. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass

auch Anfang 2022 auf Grundlage der Corona-Arbeitsschutzverordnung weiterhin die Möglichkeit bestand, im Schwerpunkt mobil zu Hause zu arbeiten.

Da jedoch bereits vor Corona eine Trendwende bei den Wegeunfällen zu verzeichnen war, kann diese Entwicklung anteilig auch dem umfassenden Engagement in der Prävention von Verkehrsunfällen zugerechnet werden. Den Beschäftigten wurden in 2022 weiterhin Fahrsicherheitstrainings angeboten, die von Betriebs-, Geschäfts- als auch Privatfahrzeugnutzern und -nutzerinnen besucht werden konnten.

#### **VERANTWORTLICH**

Sigrid Heudorf  
Senior Vice President  
Human Resources Competitive Workforce

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

#### **HERAUSGEBER**

Deutsche Telekom AG  
Friedrich-Ebert-Allee 140  
53113 Bonn



**ERLEBEN, WAS VERBINDET.**