

HR Factbook 2021

MENSCHEN. FAKTEN. ENTWICKLUNGEN.



LIFE IS FOR SHARING.



EINLEITUNG	
Zum HR Factbook 2021	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 Mitarbeiterbefragung im November 2021	18
Stimmung und Engagement Score für Führungskräfte	19
Mitarbeiterstimmung in Deutschland	20
Working in the Digital Age	21

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



ZUM HR FACTBOOK 2021

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Sie alle wissen: Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle #dabei sind.

Diesen – unseren – Unternehmenszweck haben wir auch im Jahr 2021 erneut unter Beweis gestellt. Denn das vergangene Jahr war in vielerlei Hinsicht erneut ein besonderes Jahr. Es war herausfordernd, dynamisch und voller Veränderungen für uns alle. Die andauernde Corona-Pandemie hat New Work, den Wandel in der Arbeitswelt, weiter befeuert. Trotz und gerade wegen unserer Möglichkeiten zu hybriden Arbeitsformen konnten wir unseren Kundinnen und Kunden weiterhin den besten Service bieten. Und das mit Erfolg: Die Deutsche Telekom hat im Geschäftsjahr 2021 erneut einen Umsatzrekord und ein Rekordergebnis erwirtschaftet.

Mit über 216.000 Mitarbeitenden in 34 Ländern sind wir eines der weltweit führenden Telekommunikationsunternehmen. Als Konzern haben wir das gute Ergebnis aus dem letzten Jahr nicht nur bestätigt, sondern mit einem Umsatz von über 108 Mrd. € sogar noch gesteigert. Diese Erfolge, sowohl national als auch international, beruhen immer auch auf dem hohen Engagement jedes einzelnen Beschäftigten bei der Telekom. Und darauf sind wir sehr stolz!

Im vorliegenden HR Factbook zum Geschäftsjahr 2021 haben wir in bewährter Form alle Kennzahlen rund um die Beschäftigten der Deutschen Telekom zusammengestellt. Das HR Factbook bündelt Informationen über unsere Organisationskultur sowie über die Diversität, Fähigkeiten und Leistungspotenziale unserer Belegschaft. Weiter finden Sie Informationen über das Engagement in der Führungsarbeit sowie im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ein 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 2021 zusammengefasst. Vertiefende Einblicke erhalten Sie in den folgenden Kapiteln.

Ihnen allen viel Freude beim Lesen.

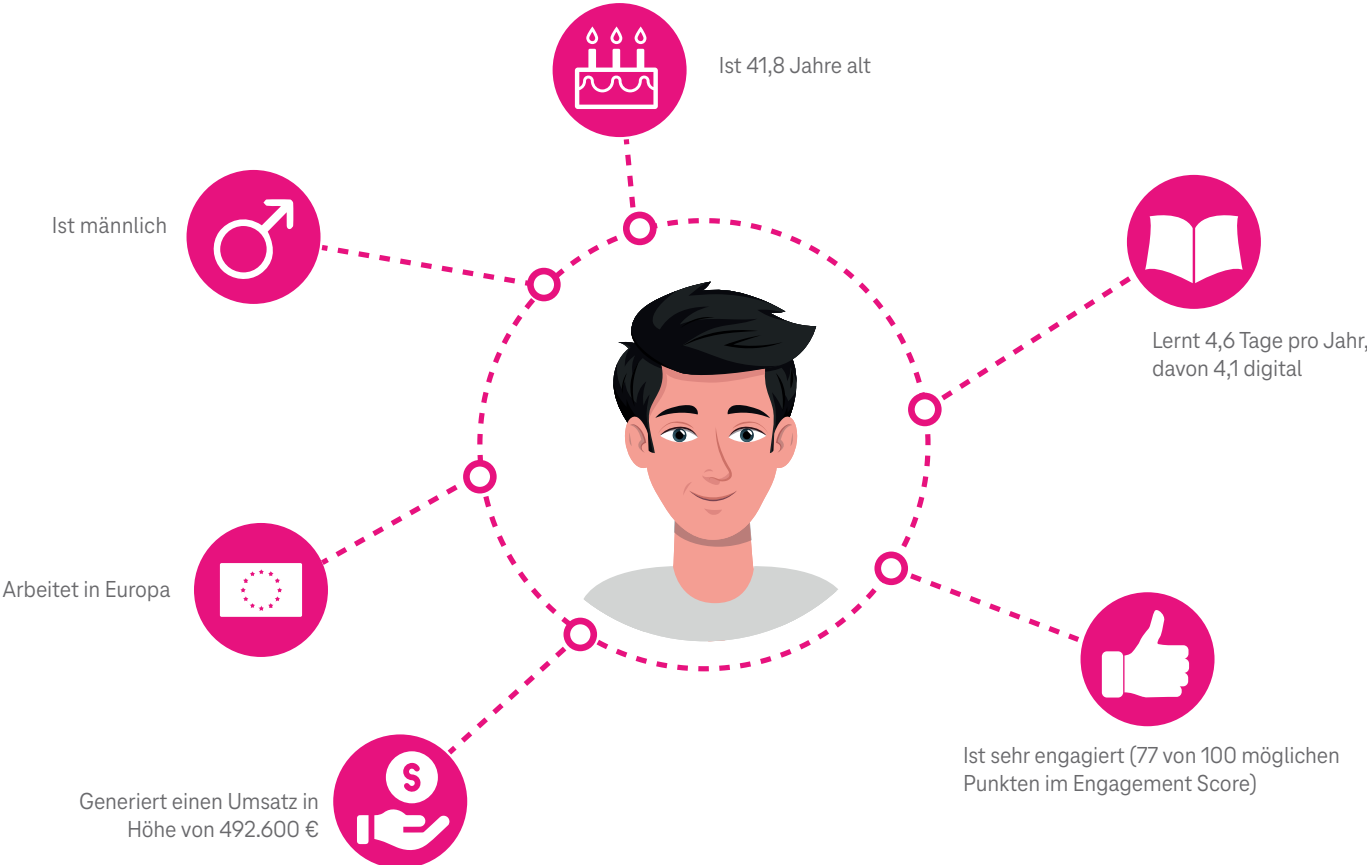
Ihre Birgit Bohle

Vorständin Personal und Recht, Arbeitsdirektorin

Die Angaben im Bericht beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr 2021 mit Stichtag 31. Dezember 2021. 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. Seit dem 01.01.2017 gehört das Subsegment Technologie & Innovation der GHS an, in das auch Teile des Segments Systemgeschäft eingeflossen sind.

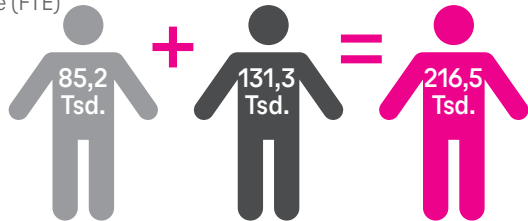
Wir verwenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum in allen Grafiken und Fußnoten. Weibliche und diverse Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mit eingeschlossen. Für alle Begleittexte nutzen wir eine neutrale, inklusive Ansprache. Die Größe FTE bedeutet Full Time 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

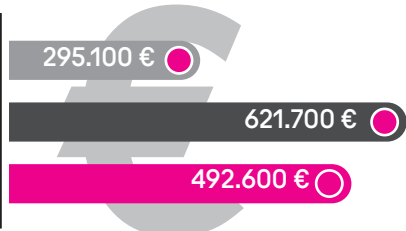


DEUTSCHE TELEKOM IM ÜBERBLICK: KONZERN

Beschäftigte (FTE)



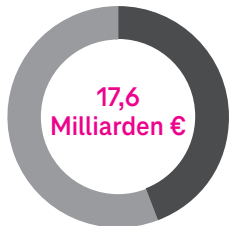
Umsatz pro Mitarbeiter



Konzernumsatz



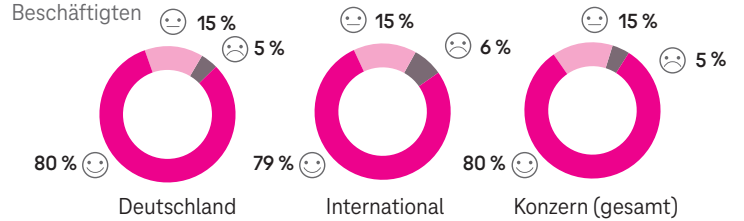
Personalaufwand, bereinigt



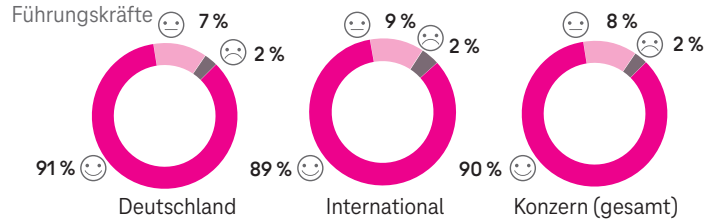
Durchschnittliche Qualifizierungstage je Mitarbeiter



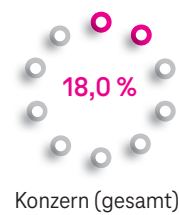
Zufriedenheit aller Beschäftigten



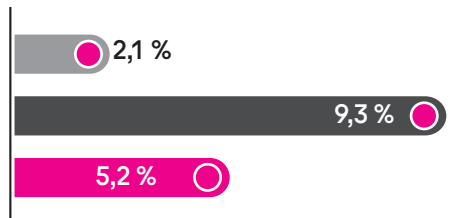
Zufriedenheit aller Führungskräfte



Total Workforce Quote



Fluktuationsquote (natürlich)



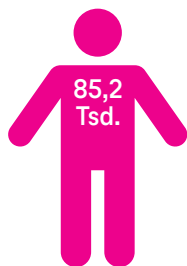
Frauen im mittleren und oberen Management



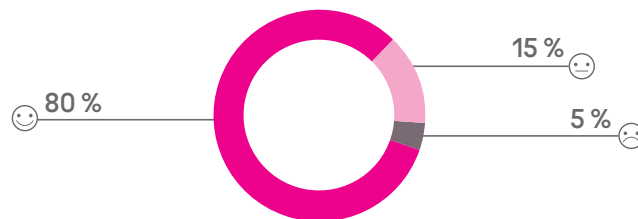
■ Deutschland ■ International ■ Konzern (gesamt)

DEUTSCHE TELEKOM IM ÜBERBLICK: DEUTSCHLAND

Beschäftigte (FTE)



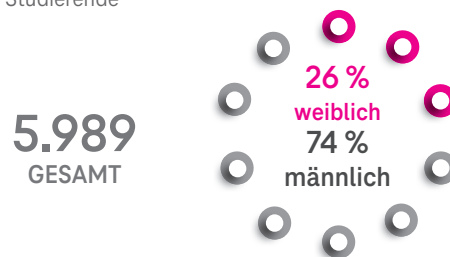
Mitarbeiterzufriedenheit



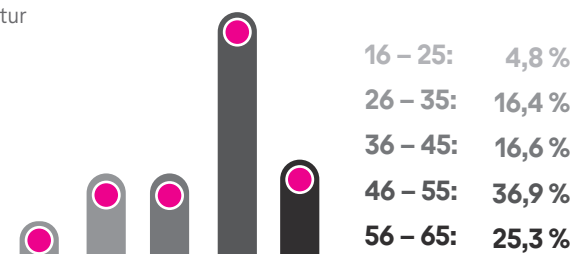
Anteil Beamte



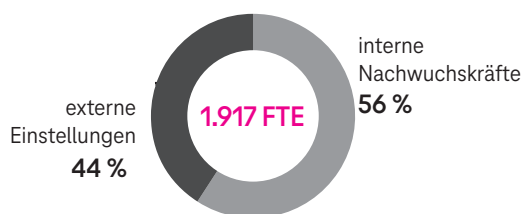
Auszubildende und Studierende



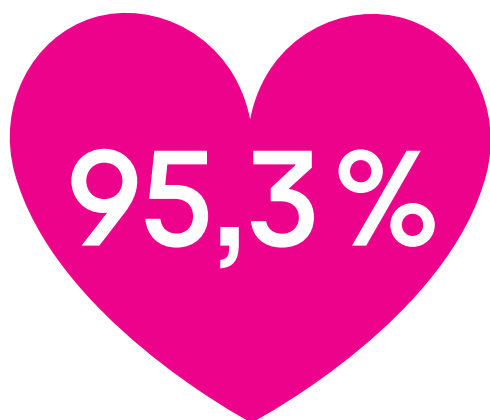
Altersstruktur



Einstellungen



Gesundheitsquote



Menschen mit Behinderungen

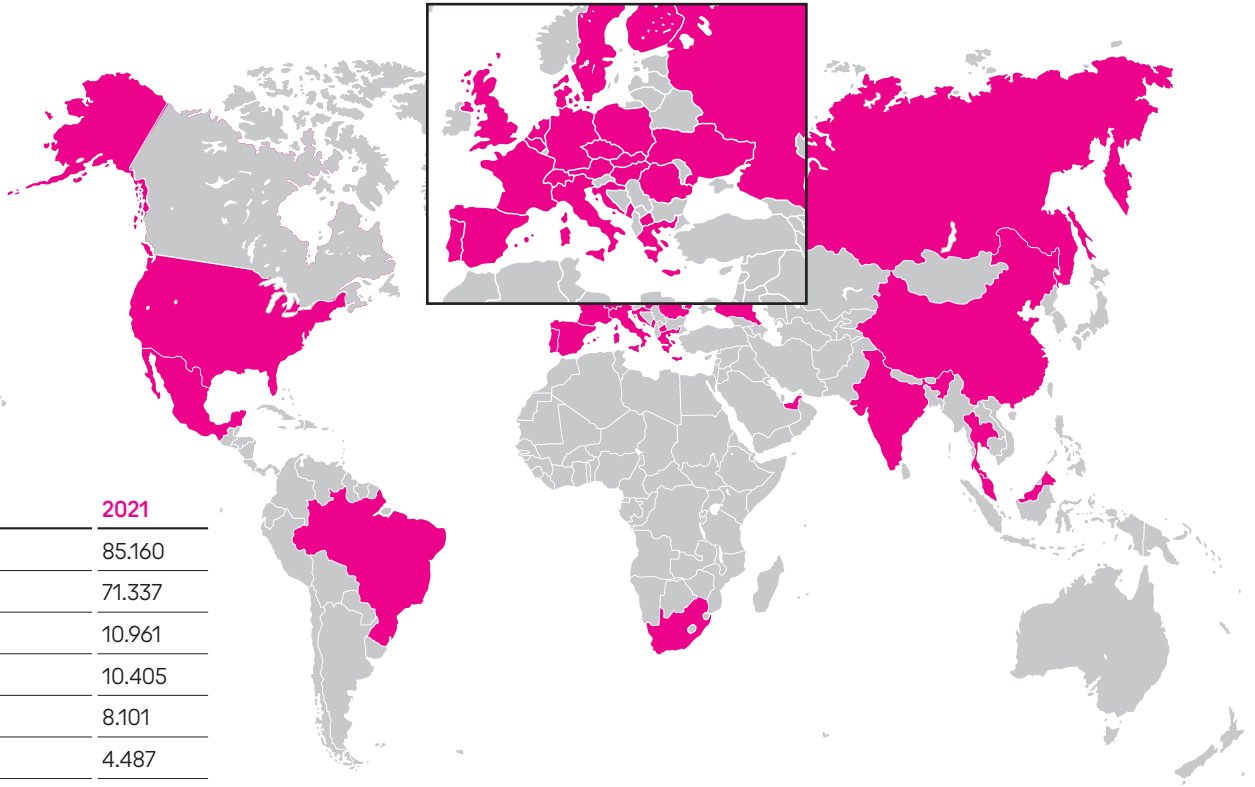


Einsparungen durch Mitarbeiterideen



Beschäftigte nach Standort (in FTE)

TELEKOM WELTWEIT AUF EINEN BLICK



	2021
Deutschland	85.160
USA	71.337
Ungarn	10.961
Griechenland	10.405
Slowakei	8.101
Kroatien	4.487
Polen	3.928
Tschechien	3.342
Indien	3.172
Österreich	2.719
Spanien	2.209
Niederlande	2.154
Russland	2.100
Rumänien	1.373
Brasilien	1.319
Mexiko	986
Nordmazedonien	888
Montenegro	472
Schweiz	467
Großbritannien	237
China	211
Frankreich	110

	2021
Singapur	105
Belgien	87
Portugal	49
Dänemark	37
Thailand	24
Vereinigte Arabische Emirate	23
Italien	19
Malaysia	11
Südafrika	9
Schweden	8
Ukraine	<6 ¹
Finnland	<6 ¹

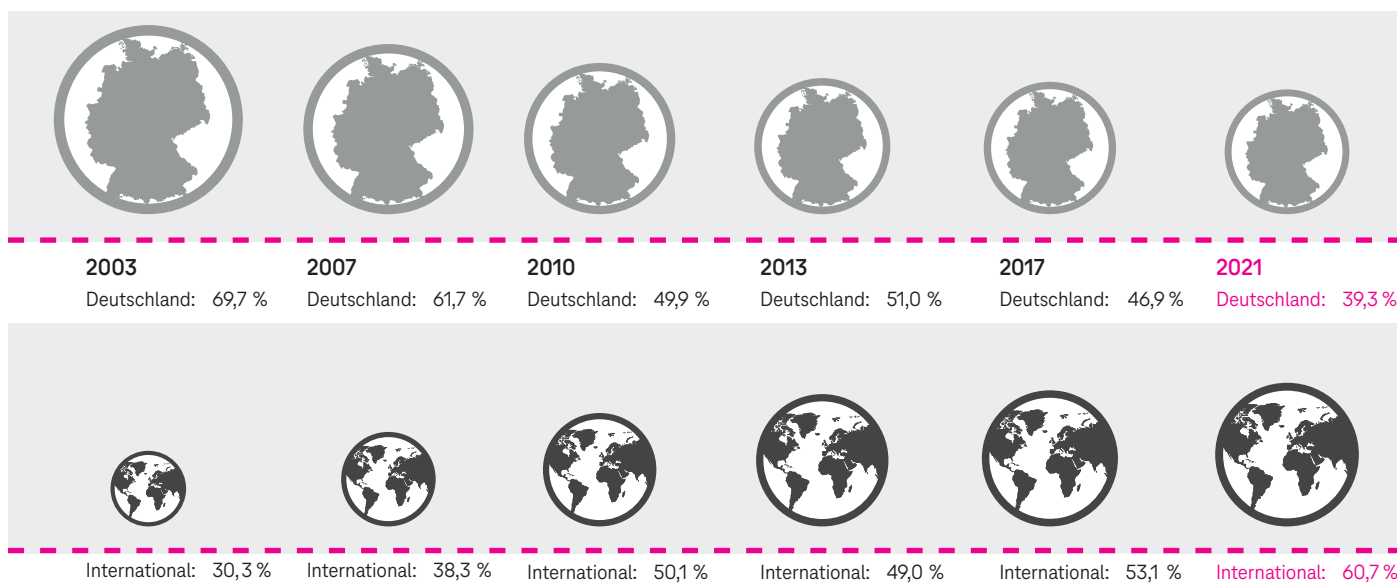
¹ Werte <6 werden nicht abgebildet.
14,4 FTE nicht zugeordnet.

Verglichen zum Vorjahr ging der Personalbestand um rund 4,3 Prozent zurück auf 85.160 Beschäftigte in Deutschland. In Rumänien wurde durch den Verkauf von Telekom Romania Communications S.A. (Festnetz) an Orange Romania 3.849 FTE dekonsolidiert und der Grundstein für die strategische Neu-

ausrichtung auf Mobilfunk (Telekom Romania Mobile) gelegt. T-Systems Südafrika und Point of Production Malaysia wurden an Investoren verkauft, welches eine Dekonsolidierung von jeweils circa 98 Prozent des jeweiligen Personalbestandes zur Folge hatte.

Beschäftigte in Deutschland und International (in Tsd. Mitarbeitern, FTE, jeweils zum 31.12.)

INTERNATIONALER PERSONALBESTAND WEITERHIN BEI 60,7 %



	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
Deutschland	116,6	114,7	110,4	104,7	101,9	98,1	94,1	89,0	85,2
Konzern (gesamt)	228,6	227,8	225,2	218,3	217,3	215,7	210,5	226,3	216,5
International	112,0	113,1	114,9	113,7	115,4	117,6	116,4	137,3	131,3

Der inländische Personalbestand nimmt seit 2003 kontinuierlich ab und beträgt gemessen an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Jahresende 2021 39,3 Prozent. Da wir in diesem Jahr auch einen Rückgang im internationalen Perso-

nalbestand verzeichnen, bleiben somit die Anteile gleich. Der internationale Anteil beträgt weiterhin 60,7 Prozent. Die strategischen Verkäufe in Rumänien, Südafrika und Malaysia haben dazu beigetragen.

Beschäftigte nach operativen Segmenten (in FTE)

USA STABIL BEIM PERSONALBESTAND

	2017 ¹	2018 ²	2019 ²	2020 ²	2021
Deutschland	64.798	71.549	69.117	66.051	60.189
USA	45.888	46.871	47.312	71.303	71.094
Europa	47.421	47.964	44.410	41.272	35.319
Systemgeschäft	37.924	28.945	29.800	28.395	27.754
Group Headquarters & Group Services	19.351	18.370	17.292	16.585	19.498
Group Development	1.967	1.976	2.603	2.684	2.674
Konzern (gesamt)	217.349	215.675	210.533	226.291	216.528

¹ Seit dem 1. Januar 2017 berichten wir über das Segment Group Development sowie innerhalb des Segments Group Headquarters & Group Services über den Vorstandsbereich Technologie und Innovation. Die Vorjahresvergleichswerte wurden entsprechend rückwirkend angepasst.

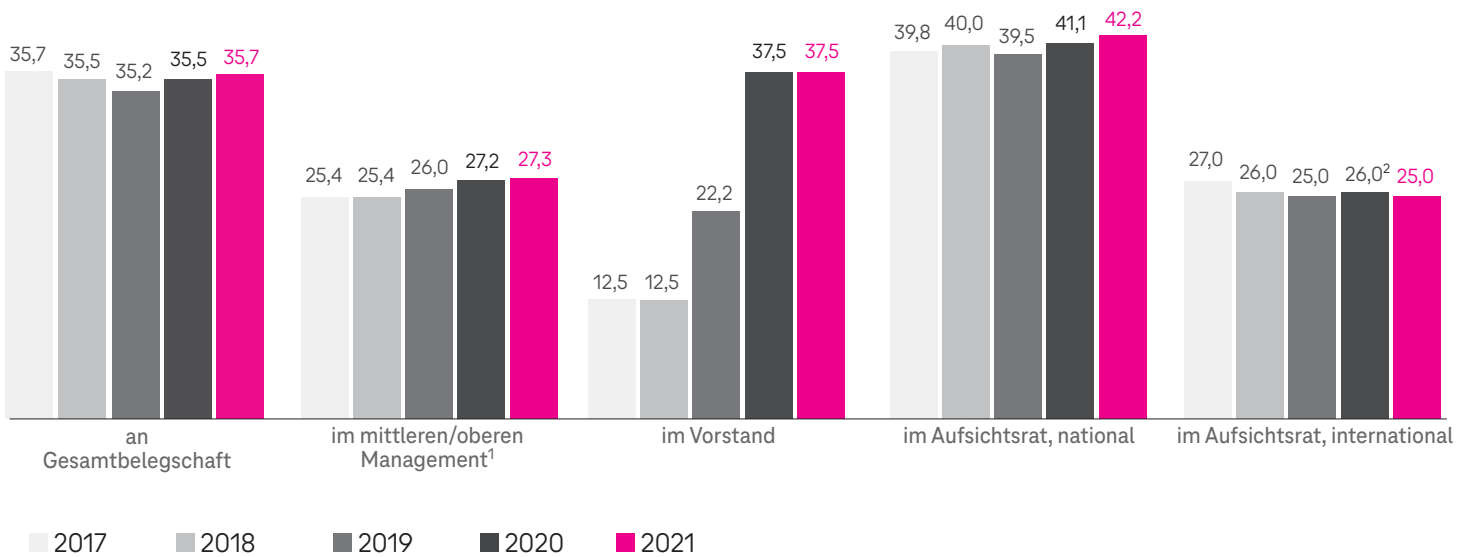
² Werte für 2018–2020 wurden rückwirkend angepasst.

Der Personalbestand im Konzern sank im Vergleich zum Vorjahresende um 4,3 Prozent. In unserem operativen Segment Deutschland sank die Anzahl der Mitarbeiter um 9,3 Prozent gegenüber dem Jahresende 2020, was im Wesentlichen aus der Umgliederung von Mitarbeitern in das Segment Group Headquarters & Group Services im Zusammenhang mit einer Reorganisationsmaßnahme der Deutschen Telekom IT resultierte. Darüber hinaus setzte sich die Inanspruchnahme sozial verträglicher Instrumente zum Personalumbau, wie z. B. engagierter Vorruhestand oder Altersteilzeit, fort. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter in unserem operativen Segment USA blieb gegenüber dem 31. Dezember 2020 stabil. In unserem operativen Segment Europa sank die Mitarbeiterzahl gegenüber dem Vorjahresende um 14,4 Prozent. Dabei verringerte sich der Mitarbeiterbestand insbesondere in Rumänien aufgrund der Veräu-

ßerung der Festnetzsparte. Die Mitarbeiterzahl in unserem operativen Segment Systemgeschäft sank gegenüber dem Jahresende 2020 um 1,2 Prozent. Dabei wurde die Bestandswirkung unserer globalen Effizienzmaßnahmen durch Mehrbedarfe in unseren Wachstumsbereichen kompensiert. Der Rückgang resultierte aus der Veräußerung eines Geschäftsbetriebs und der konzerninternen Verlagerung von Geschäftsteilen (- 2,0 Prozent). Gegenläufig wirkte die Übernahme externer Dienstleister in Mexiko (+0,9 Prozent). Im operativen Segment Group Development lag die Mitarbeiterzahl auf dem Niveau des Jahresendes 2020. Der Personalbestand im Segment Group Headquarters & Group Services stieg im Vergleich zum Jahresende 2020 um 17,6 Prozent, im Wesentlichen bedingt durch die bereits o. g. Umgliederung von Mitarbeitern aus dem operativen Segment Deutschland.

Frauenquoten im Konzern (in Prozent)

FRAUENQUOTEN BLEIBEN STABIL



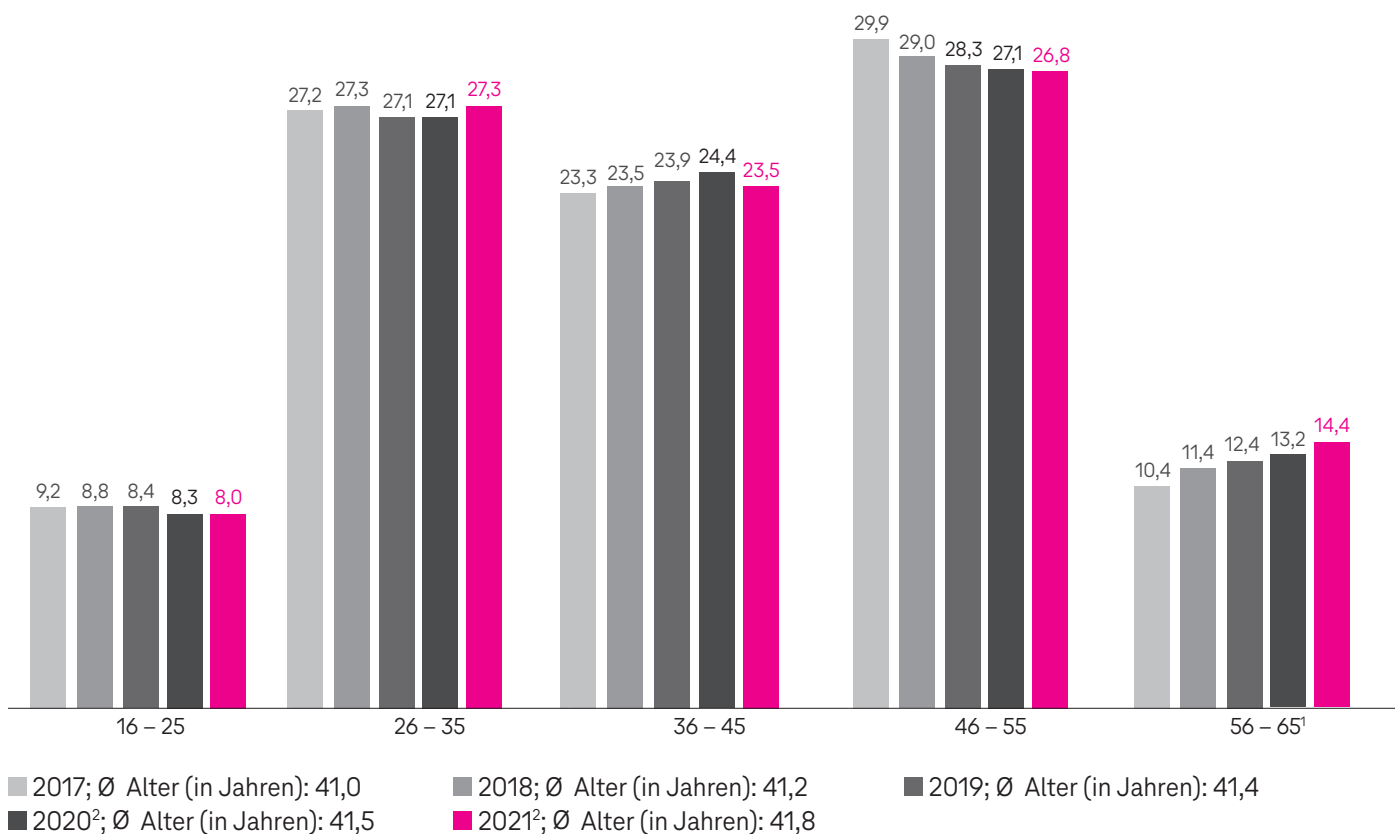
¹ Berechnung der Frauenquote im mittleren und oberen Management: Anzahl weibliche Führungskräfte (Köpfe) der Ebenen MG1-3 plus mittleres Management je Summe der Führungskräfte der Ebenen MG1-3 plus mittleres Management mal 100.
² Wert für 2020 rückwirkend korrigiert.

Wir werden nicht aufhören, bis alle verbunden sind. Und mit allen meinen wir wirklich alle! Unabhängig von Geschlecht, aber auch Alter, kultureller, ethnischer oder sozialer Herkunft, sexueller Identität und Orientierung oder Religion. Wir setzen uns dafür ein, eine Kultur und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden akzeptiert und zugehörig fühlen. Unsere Führungsteams und die gesamte Belegschaft sollten so vielfältig sein wie unsere Kund*innen, denn inhomogene Teams sind innovativer und entwerfen bessere Produkte. Bei der Telekom schauen wir auf eine lange Geschichte der Förde-

rung von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E) und haben dies mit der Erneuerung unserer VC&E-Richtlinie zum Ende 2021 abermals zu einer strategischen Priorität gemacht. Eine Vielzahl neuer Instrumente, wie z. B. Umsetzungspläne pro Segment, zielen darauf ab, den fairen Anteil von Frauen in Führungsteams zu erhöhen. Die Pläne basieren auf einem erneuten Beschluss des Vorstands, die Geschlechterdiversität in allen Segmenten auf den oberen Führungsebenen bis Ende 2025 auf mindestens 30 Prozent zu erhöhen.

Altersstruktur im Konzern (in Prozent)

DURCHSCHNITTSALTER IM KONZERN STEIGT LEICHT



¹ inkl. > 65 Jahre.

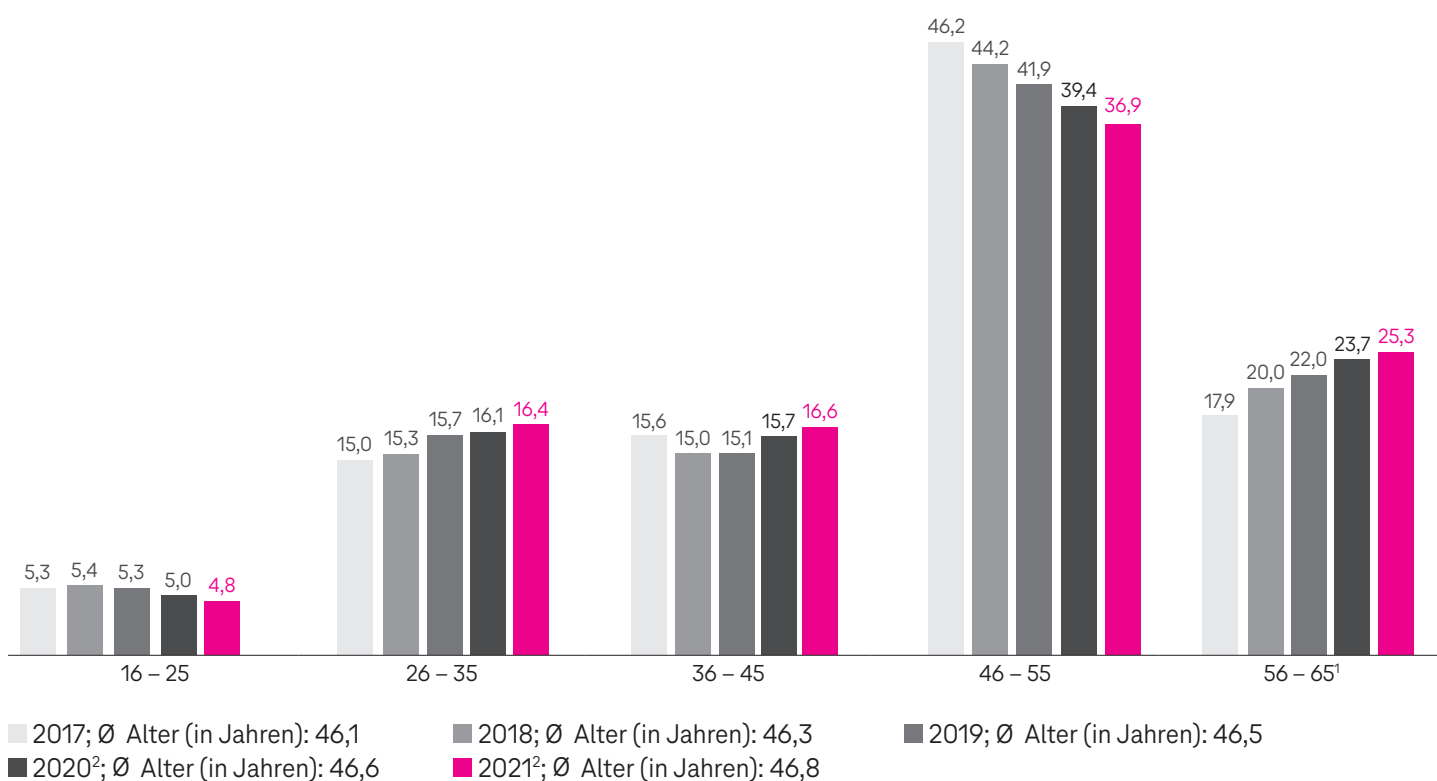
² ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, DT International Finance B.V., GTS-Ukraine, T-Mobile Infra, IWS SK CES, Detecon- and ICSS-Companies.

Das Durchschnittsalter im Konzern steigt leicht auf 41,8 Jahre. Ursache hierfür ist der Anstieg des Durchschnittsalters in Deutschland auf 46,8 Jahre und der Anstieg des internationa-

len Altersdurchschnitts auf 38,6 Jahre (+ 0,3 im Vergleich zum Vorjahr).

Altersstruktur in Deutschland (in Prozent)

DURCHSCHNITTSALTER NATIONAL UM 0,2 JAHRE GESTIEGEN



¹ inkl. > 65 Jahre.

² ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG GmbH, Toll4Europe, goingsoft Deutschland.

Der Altersdurchschnitt im nationalen Konzern ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen auf 46,8 Jahre.

Demografischer Wandel und geringe natürliche Fluktuation – das sind Gründe dafür, dass der Anteil an Mitarbeiter*innen über 55 Jahren erneut gestiegen ist. Trotz dieser Steigerung um 1,7 Prozent ist das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter*innen in Deutschland nur um 0,2 gestiegen auf 46,8 Jahre. Dies liegt an der Zunahme der 16- bis 45-Jährigen auf insgesamt 37,8 Prozent. Ein Zuwachs seit 2017 um 1,9 Prozentpunkte. Gleichzeitig ist der Anteil der über 46-Jährigen von 64,1 (2017) auf 62,2 Prozent gesunken. Die Maßnahmen zur Bindung unserer jungen Talente greifen und wir sind auf einem

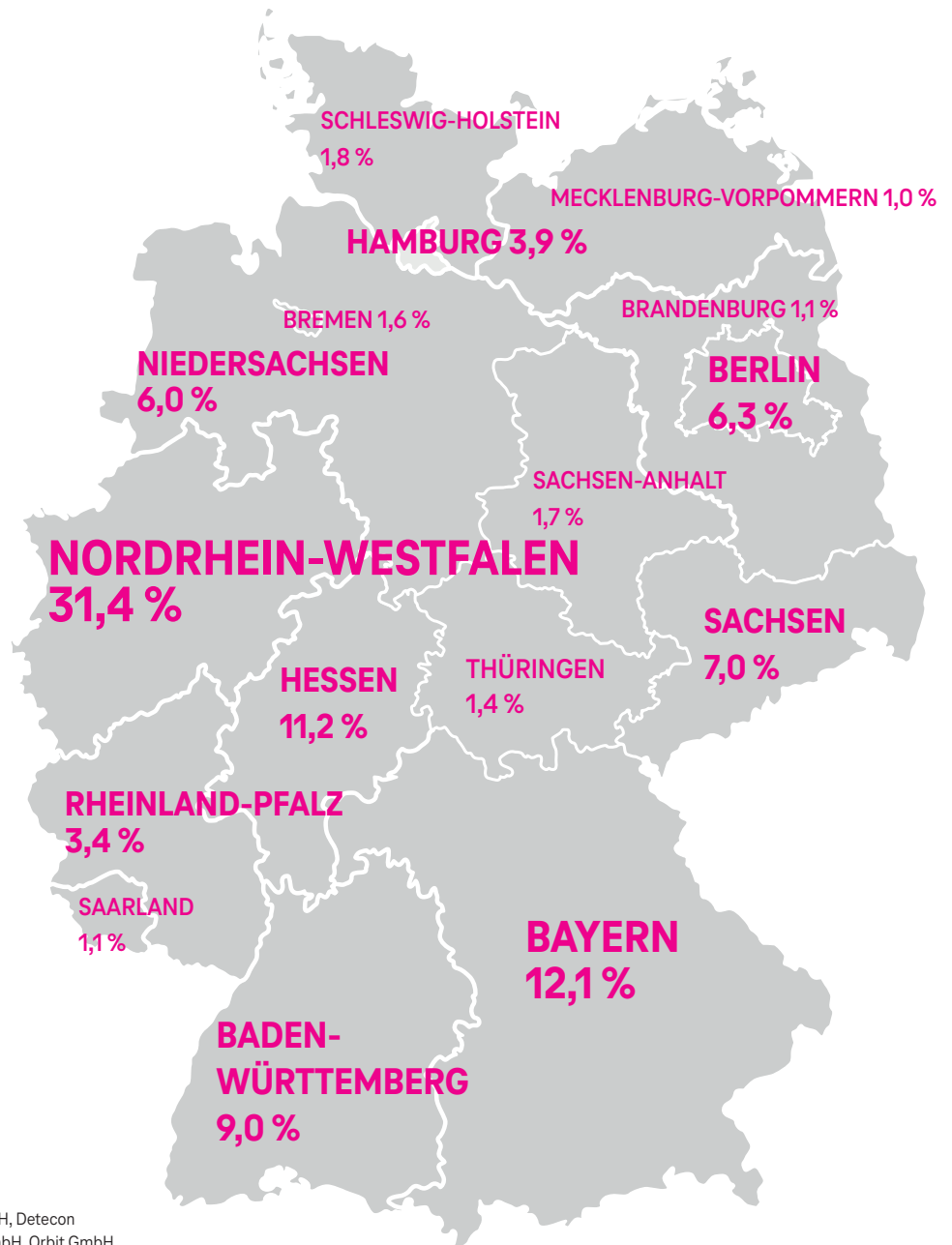
guten Weg. Trotzdem verlieren wir die erfahrenen Mitarbeiter*innen nicht aus dem Blick und profitieren weiterhin von ihrem großen Know-how.

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)

BUNDESWEITE PRÄSENZ FÜR DEN KUNDEN

	2021 ¹
Nordrhein-Westfalen	26.158
Bayern	10.070
Hessen	9.351
Baden-Württemberg	7.524
Sachsen	5.885
Berlin	5.300
Niedersachsen	5.009
Hamburg	3.243
Rheinland-Pfalz	2.813
Schleswig-Holstein	1.491
Sachsen-Anhalt	1.391
Bremen	1.330
Thüringen	1.155
Brandenburg	931
Saarland	931
Mecklenburg-Vorpommern	841



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.

Wir wollen unseren Kunden nach wie vor den besten Service bieten und zeigen, dass wir nahbar und ansprechbar sind. Die Nähe zum Kunden zeigt sich durch unsere starke Flächenpräsenz im gesamten Bundesgebiet. In Nordrhein-Westfalen sind

mehr als 26.000 Mitarbeitende der Telekom in Deutschland beschäftigt. Ein sehr großer Anteil davon am Sitz der Konzernzentrale in Bonn. Mit jeweils circa 10.000 Mitarbeitenden ist die Deutsche Telekom in Bayern und Hessen vertreten.

Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen (in FTE)

KONTINUIERLICHER RÜCKGANG DER BEAMTENZAHL

	2017	2018	2019	2020	2021
Aktive Beamte	15.482	13.507	12.153	10.583	9.653
In sich beurlaubte Beamte (ISB) ¹	731	657	553	405	311
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG) ¹	10.486	9.785	8.720	7.423	6.773
Summe Beamte	26.699	23.950	21.426	18.412	16.736
Arbeitnehmer Deutschland	75.202	74.143	72.685	70.620	68.424
Summe Beschäftigte Deutschland	101.901	98.092	94.111	89.032	85.160
Arbeitnehmeranteil Deutschland (in Prozent)	73,8	75,6	77,2	79,3	80,3
Beamtenanteil Deutschland (in Prozent)	26,2	24,4	22,8	20,7	19,7

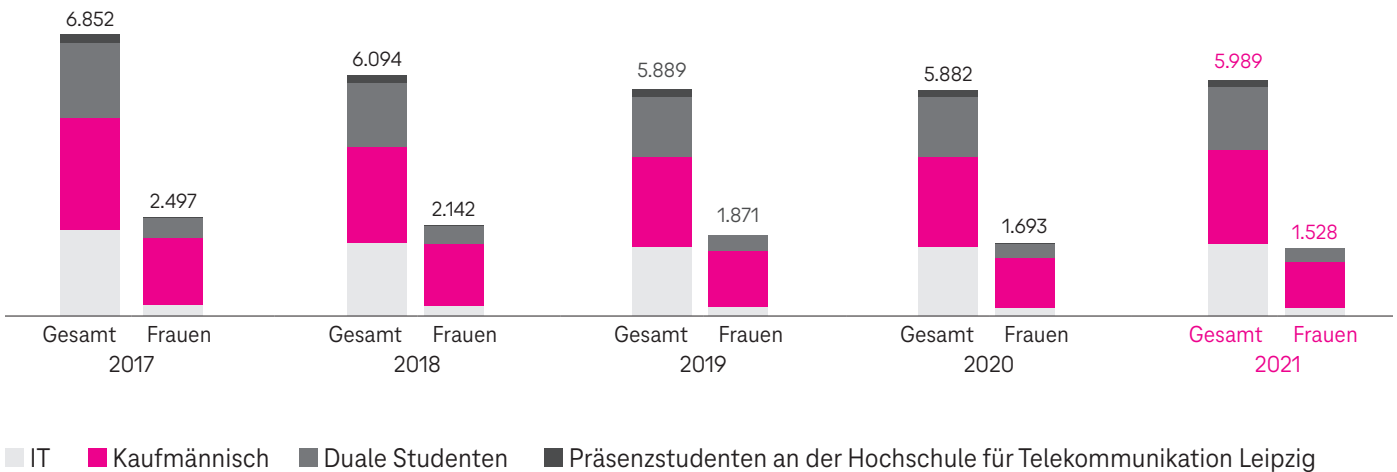
¹ Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

Auch in 2021 ging die Zahl der Beamten und Beamtinnen weiter zurück. Ihr Anteil an der Belegschaft liegt nun bei 19,7 Prozent. Seit der Privatisierung stellt die Deutsche Telekom keine Beamten und Beamtinnen mehr ein. Des Weiteren sor-

gen 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)

TELEKOM WEITERHIN MAGNET FÜR JUNGE MENSCHEN



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.

2021 haben wir mit insgesamt 2.150 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. Für die Deutsche Telekom steht die Chancengleichheit junger Menschen im Mittelpunkt. Die Bedürfnisse und Leistungsniveaus der Schulabsolventen 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 bieten wir beispielsweise benachteiligten Jugendlichen an. Darüber hinaus können Auszubildende sich bei der Deutschen Telekom in Teilzeit ausbilden lassen. Auch Studierende, die zum Beispiel alleinerziehend sind, haben so die Möglichkeit, ihr duales Studium in Teilzeit zu absolvieren.

Besonders in diesem durch Corona geprägten Jahr 2021 hat es sich erneut als sehr nützlich erwiesen, dass wir bereits seit Jahren auf die Digitalisierung unserer Prozesse und die digitale Lernunterstützung innerhalb der Ausbildung setzen. Der souveräne Umgang mit digitalen Medien gehört 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 Wissensaneignung und -weitergabe geht, bei der Vernetzung mit anderen Menschen, aber auch bei der Selbststeuerung des Lernens und der Selbstreflexion. Die Nutzung digitaler Classroom Tools hat sich besonders im letzten Jahr in vielen Situationen als sehr hilfreich erwiesen.

Unsere Lernenden konnten auf diese Weise untereinander in Kontakt bleiben, sich mit ihren Lern- und Studienbegleiter*innen austauschen und ihren Ausbildungs- oder Studienverlauf nahtlos fortsetzen.

Durch die Nutzung digitaler Medien profitieren die Nachwuchskräfte nicht nur in dieser momentan schwierigen Zeit oder während ihrer Ausbildungs- oder Studienzeit, sondern erwerben so auch sukzessive – die heutzutage unerlässliche – berufliche Handlungskompetenz.

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)

TELEKOM LEBT INKLUSION

	2017	2018	2019	2020 ¹	2021 ¹
Deutschland	7,5	7,6	7,6	7,5	7,7

¹ohne 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 2021 ist der Anteil von schwerbehinderten Menschen bei der Telekom auf 7,7 Prozent angestiegen. Damit übertrifft die Deutsche Telekom, wie bereits in den vergangenen Jahren, deutlich den vorgeschriebenen Mindestanteil von 5 Prozent schwerbehinderter Beschäftigter.

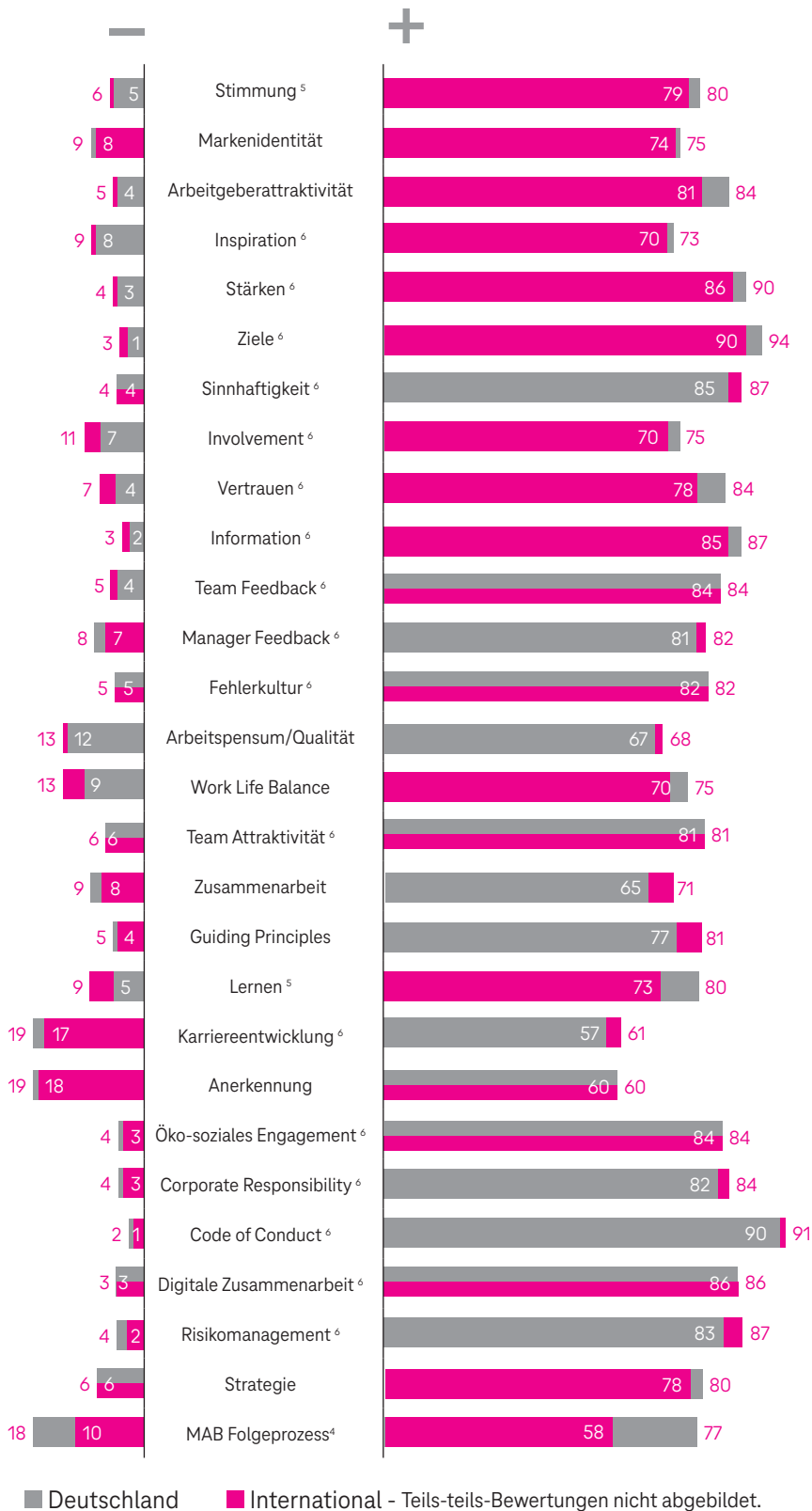
Mit einem breiten Portfolio an unterstützenden Maßnahmen trägt die Telekom dazu bei, für schwerbehinderte Menschen eine berufliche Existenzgrundlage zu schaffen, zu sichern und ihr berufliches Fortkommen zu fördern. Dazu gehören z. B. Maßnahmen für eine behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsumfeldes, spezielle Schulungsmaßnahmen oder auch eine HR-Hotline für gehörlose und hörgeschädigte Beschäftigte. Dabei werden alle Menschen mit Behinderung als vollwertige Beschäftigte angesehen und sind ein wichtiger Teil der Viel-

falt im Unternehmen, von der die Telekom lernt und profitiert. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist bereits erfolgreich in der Telekom verankert. Dies spiegelt sich u. a. in der Konzerninklusionsvereinbarung sowie im Aktionsplan „Vielfalt erleben – Inklusion @DT“ wider, die jeweils gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung und dem Konzernbetriebsrat weiterentwickelt werden.

Auch nach außen ist die Telekom aktiv in Sachen Inklusion. So bietet sie beispielsweise in einigen Shops spezielle Serviceberatung für gehörlose und hörgeschädigte Kunden und engagiert sich auf dem Gebiet des Behindertensports in verschiedenen Partnerschaften.

Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragung im November 2021¹

MITARBEITERSTIMMUNG WEITERHIN AUF HOHEM NIVEAU



Die Deutsche Telekom fördert mit regelmäßigen Befragungen die Feedbackkultur im Konzern durch den produktiven Austausch mit den Mitarbeiter*innen. Hierzu gehören die Mitarbeiterbefragung (MAB) alle zwei Jahre sowie die halbjährige Pulsbefragung, die die dargestellten Konzernfragen umfasst. Mit der MAB 2021 wurden große Veränderungen im Fragebogen umgesetzt, um eine einfachere Analyse der Einflussfaktoren auf Engagement zu ermöglichen. Es wurden damit eine neue Berechnung und Darstellung des Ergebniswerts Engagement sowie neue Themen (bspw. Inspiration, Sinnhaftigkeit, Vertrauen) und Aktualisierungen bestehender Themen (u. a. Zufriedenheit, Lernen) hinzugefügt. Andere Themen wurden vollständig herausgenommen (u. a. Digitale Führung). In der MAB wurden hohe Werte erzielt. Die Beteiligung lag mit mehr als 117.000 Beschäftigten bei 80 Prozent. National wie auch international sind alle Werte im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, mit den höchsten Ergebnissen in den Themen „Ziele“, „Sinnhaftigkeit“ und „Information“.

Engagement Score² Skala 1 bis 100³

2017	2018	2019	2020	2021
82	82	80	80	77

¹ Zahlen ohne T-Mobile US.

² Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Puls- und Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im Mai 2021, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im November 2021. Themen Stimmung, Arbeitgeberattraktivität, Markenidentität und Inspiration wurden berechnet. Die Werte der Jahre 2018 und 2020 entstammen der MAB der Vorjahre.

³ Skala geändert: bis 2020 von 1 - 5, ab 2021 von 0 - 100. Werte bis 2020 wurden umgerechnet.

⁴ MAB Follow-up Werte von Pulsbefragung November 2019 mit nächstem Check-in Mai 2022.

⁵ Redaktionelle Änderung im Fragebogen: Zufriedenheit umbenannt in Stimmung, Personalentwicklung und Lernen konsolidiert in Lernen.

⁶ neue Fragen im Fragebogen.

ausgediente Themen: Veränderungen, Digitalisierung, Digitale Führung, Qualität der Führung, Personalentwicklung.

Stimmung und Engagement Score für Führungskräfte

STIMMUNG BEI FÜHRUNGSKRÄFTEN STABIL AUF HOHEM NIVEAU

Stimmung ³	2017	2018	2019	2020	2021
Deutschland	86 %	81 %	85 %	90 %	91 %
International	84 %	82 %	82 %	87 %	89 %
Konzern (gesamt)	85 %	82 %	83 %	89 %	90 %

Engagement Score, Skala 0 - 100 ²	2017	2018	2019	2020	2021
Alle Mitarbeiter	82	82 ¹	80	80 ¹	77
Alle Führungskräfte	90	90 ¹	88	88 ¹	86
Mitarbeiter ohne Führungskräfte	80	80 ¹	80	80 ¹	76

Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Puls- und Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im Mai 2021, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im November 2021. Der Ergebniswert Engagement wird als Mittelwert aus den 4 Themen Stimmung, Arbeitgeberattraktivität, Markenidentität und Inspiration berechnet.

¹ Die Werte der Jahre 2018 und 2020 entstammen der MAB der Vorjahre.

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

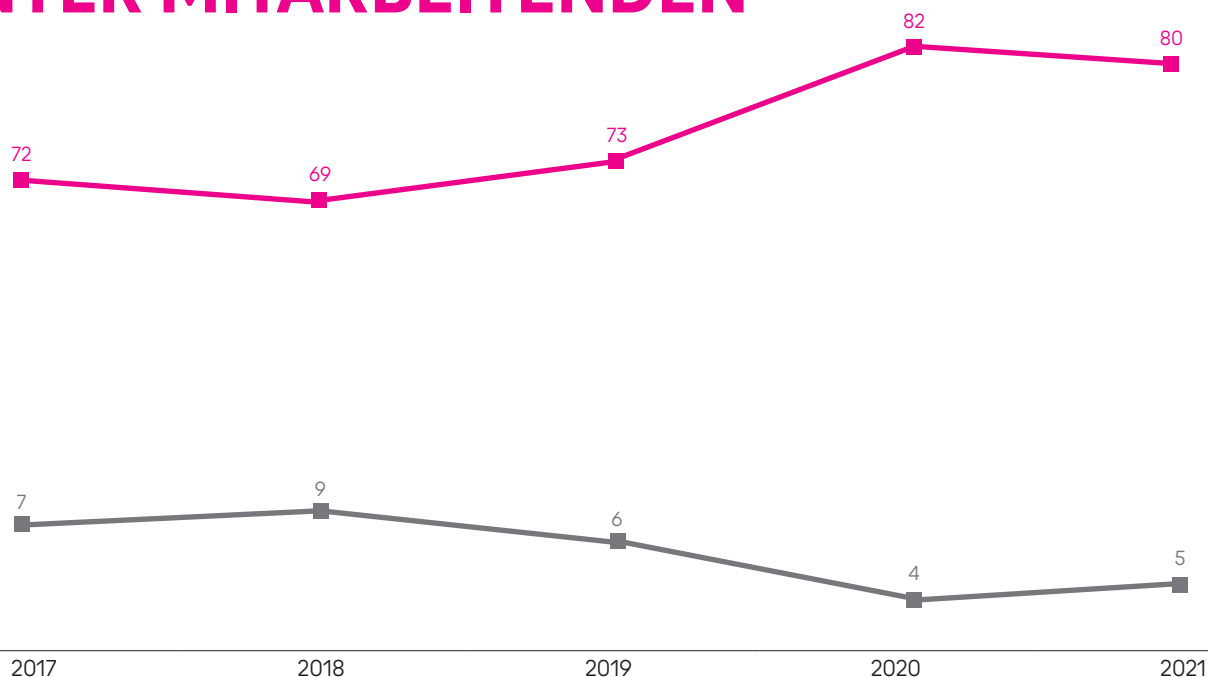
³ Redaktionelle Änderung seit 2021: Zufriedenheit umbenannt in Stimmung

Die Zufriedenheit der Führungskräfte konnte sich konzernweit im Vergleich zum Vorjahr verbessern und liegt auf einem Höchststand von 90 Prozent. Wir konzentrieren uns auf eine konsequente und integrierte Führungskräfteentwicklung auf allen Management-Ebenen. Dafür bieten wir verschiedene moderne Management-Instrumente an. Die Angebote sind aus der Konzernstrategie abgeleitet und machen die Führungskräfte weltweit für die Herausforderungen des digitalen Zeitalters fit. Führungskräfte können sie an ihren persön-

lichen Entwicklungsstatus anpassen und jederzeit in ihren Arbeitsalltag integrieren. Ab 2020 wurden die Führungskräfteentwicklungsprogramme voll digitalisiert und zusätzliche Ad-hoc-Formate eingeführt, um in Zeiten des Social Distancing Führung auf Distanz zu unterstützen. Der Ergebniswert Engagement für Führungskräfte liegt mit 86 auf einer Skala von 0 bis 100 trotz leichtem Rückgang im Vergleich zu 2020 weiterhin auf einem sehr guten Niveau. Alle Führungskräfte agieren anhand unserer Leitlinien („Guiding Principles“).

Mitarbeiterstimmung in Deutschland (aus Puls- und Mitarbeiterbefragung, in Prozent)

WEITERHIN GUTE STIMMUNG UNTER MITARBEITENDEN



Puls- und Mitarbeiterbefragung 2017–2021: „Wie fühlen Sie sich bei der Deutschen Telekom?“
 Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Puls- und Mitarbeiterbefragungen.
 Die letzte Pulsbefragung erfolgte im Mai 2021, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im November 2021.
 Redaktionelle Änderung seit 2021: Zufriedenheit umbenannt in Stimmung

■ Positiv (in %) ■ Negativ (in %)

Die Stimmung von Mitarbeiter*innen und Führungskräften in Deutschland befindet sich seit 2015 auf einem sehr guten Niveau. In 2021 fiel der Stimmungswert leicht im Vergleich zu 2020. Die Telekom erweist sich in diesen unsicheren Zeiten als wahre Konstante für die Mitarbeiter*innen. Dies spiegelt sich in den guten Werten der Mitarbeiterzufriedenheit deutlich wider. Im strukturierten Folgeprozess der Mitarbeiterbefragung werden Maßnahmenpakete definiert, die Verbesserungen bis in die einzelnen Teams hinein bewirken. In diesem Prozess analysieren wir die Ergebnisse aus allen 70 Fragen zu Engagement und Gesundheit und stellen sie den Teams zur Verfügung. Dabei liegt die Verantwortung für die weiteren Schritte bei den

Führungskräften, die aus den Ergebnissen konkrete Maßnahmen aus den Handlungsfeldern ableiten und umsetzen, etwa um das Engagement und die Zufriedenheit der Beschäftigten zu verbessern. Die Führungskräfte erhalten diesbezüglich umfangreiche Unterstützungsmaterialien und wertvolle Impulse für die Zusammenarbeit, um ihren Führungserfolg und damit auch den Unternehmenserfolg weiter steigern zu können. Die Pulsbefragung bietet eine jährliche Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen. Führungskräfte haben die Möglichkeit, mithilfe ihrer Ergebnisse bei Bedarf gezielt nachzusteuern und die Nachhaltigkeit der abgeleiteten Aktivitäten sicherzustellen.

Working in the Digital Age

YAM UNITED BEGEISTERT ALS NEUES INTERNES SOZIALES NETZWERK

Meeting	2017	2018	2019	2020	2021
Konferenzminuten (global)	763.733.114	835.095.611	883.877.777	1.787.149.436	2.153.516.820
YAM UNITED					
Angelegte Nutzerprofile	121.876	125.670	133.306	130.788	138.071

Virtuelle Konferenzen ermöglichen die Arbeit von (fast) jedem Ort der Welt und reduzieren Reisekosten und -zeiten. Der Kern effektiver und länderübergreifender Zusammenarbeit ist eine einfache, schnelle und virtuelle Kommunikation. Der Trend aus 2020 setzt sich fort, sodass wir im Jahr 2021 erstmals die 2 Milliarden an Konferenzminuten überschritten haben. Die Pandemie hat uns letztes Jahr immer noch begleitet und war weiterhin ein großer Treiber der virtuellen Kommunikation und auch Kollaboration, da die meisten Präsenzmeetings wegfielen.

Das „You and Me“, unsere interne Social-Media-Plattform, konnte dieses Jahr wieder einen Zuwachs verzeichnen. Nach einem Relaunch der Plattform, die sich nun YAM UNITED nennt, konnten wieder mehr Nutzer generiert werden. YAM UNITED bietet viele neue Möglichkeiten: mehr digitales Miteinander, neue Kommunikationswege, größere Benutzerfreund-

lichkeit und ein höheres Maß an Internationalisierung. Auch ist es nun möglich, das Netzwerk von mobilen Endgeräten zu nutzen.

Die digitale Zusammenarbeit ist seit 2018 stark gewachsen. Wir können einen Anstieg der Nutzung von O365-Modern-Groups um + 617 Prozent verzeichnen und seitdem wurden mehr als 800 Webex Boards für hybride Zusammenarbeit installiert. So wird digitale Zusammenarbeit vereinfacht und erfährt dadurch großen Zuspruch bei den Mitarbeitenden. Dies zeigt die Zufriedenheit der Mitarbeitenden über digitale Tools. Hier konnte der Wert in der Pulsbefragung seit 2018 um 18 Prozentpunkte auf 86 Prozent verbessert werden. Des Weiteren wurden in 2021 31.436 Mitarbeitende in über 800.000 digitalen Kontaktpunkten, wie z. B. Trainings oder Videos, in digitaler Kollaboration geschult.

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

PERSONALAUFWANDSQUOTE AUF REKORDTIEF

	2017	2018	2019	2020	2021
Personalaufwand im Konzern, unbereinigt (gesamt)	15,5	16,4	16,7	18,9	18,5
Davon Deutschland	8,5	9,2	8,7	8,8	8,5
Sondereinflüsse	0,6	1,2	1,0	1,8	0,9
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	14,9	15,2	15,7	17,0	17,6
Konzernumsatz	74,9	75,7	80,5	101,0	108,8
Davon Deutschland ¹	25,2	25,0	25,2	25,2	25,8
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt)	19,9	20,1	19,5	16,8	16,1

¹ 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 gesunken. Die Verbesserung um 0,7 Prozentpunkte erklärt sich durch den wiederum gesteigerten Konzernumsatz und den gesunkenen Personalaufwand.

Unter Personalaufwand werden die Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und die Personalnebenkosten (Sozialkosten) verstanden. Diese Kennzahl wird um Sondereinflüsse für Re-

strukturierungsmaßnahmen 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 WEITERHIN STABIL

	2017	2018	2019	2020	2021
TWC ¹	16,9	17,1	17,5	19,1	19,6
Davon Deutschland	8,9	9,0	8,7	8,3	8,3
IWC ² (PA ³ bereinigt)	8,1	8,1	7,9	7,7	7,7
EWC ⁴ Leih- und Zeitarbeiter	0,04	0,05	0,04	0,03	0,02
EWC ⁴ Freelancer und Berater	0,8	0,8	0,8	0,5	0,6
Davon International	7,9	8,0	8,8	10,7	11,3
IWC ² (PA ³ bereinigt)	6,8	7,1	7,7	9,3	9,9
EWC ⁴ Leih- und Zeitarbeiter	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
EWC ⁴ Freelancer und Berater	0,8	0,8	0,9	1,2	1,3

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

² Internal Workforce Costs.

³ Personalaufwand.

⁴ External Workforce Costs: 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 sowie Leih- und Zeitarbeitskräfte ist wichtig, um eine langfristige qualitative sowie quantitative Personalplanung durchführen zu können. Die wesentlichen Kennzahlen zur Steuerung der Personalkos-

ten 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 im Vergleich zum Vorjahr um 0,6 Millionen € angestiegen. Der Trend setzt sich somit fort. Während in Deutschland die internen Personalkosten stabil bleiben, verzeichnen wir international ein Plus von 0,6 Milliarden €. Die Kosten für Freelancer, Leih- und Zeitarbeitskräfte verzeichnen in Summe einen leichten Zuwachs.

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

STEIGENDER GESAMTAUFWAND BEI ZUNEHMENDEM PERSONALAUFWAND

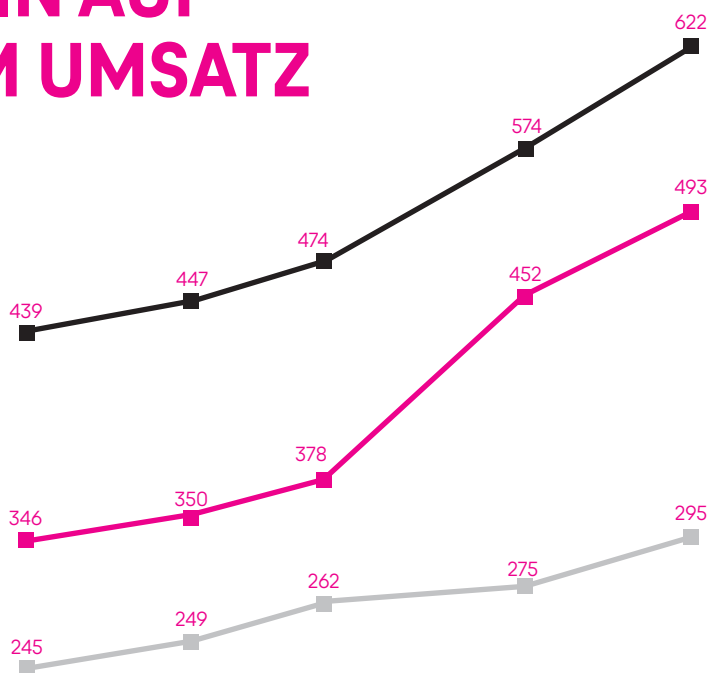
Personalaufwand Unterkonten		2018	2019	2020	2021
Löhne und Gehälter	DT Group	12.390	12.668	14.077	14.402
	National	6.502	6.317	6.346	6.211
	International	5.889	6.350	7.731	8.191
Sozialversicherungsbeiträge und betriebliche Altersversorgung	DT Group	2.913	3.053	2.926	3.206
	National	1.650	1.635	1.391	1.483
	International	1.263	1.418	1.535	1.723
Bereinigter Personalaufwand in Mio. € kumuliert	DT Group	15.216	15.686	17.017	17.556
	National	8.146	7.950	7.735	7.692
	International	7.070	7.736	9.282	9.865
Anteil Personalaufwand am betrieblichen Gesamtaufwand					
Bereinigter betrieblicher Aufwand	DT Group	53.782	52.694	61.543	66.645
	National	16.873	15.929	14.486	15.763
	International	36.909	36.765	47.058	50.882
Anteil Personalaufwand am Gesamtaufwand	DT Group	28,3%	29,8%	27,7%	26,3%
	National	48,3%	49,9%	53,4%	48,8%
	International	19,2%	21,0%	19,7%	19,4%

2021 hat die Deutsche Telekom einen bereinigten Personalaufwand in Höhe von 17,6 Milliarden € verbucht. Davon entfielen 14,4 Milliarden € auf Löhne und Gehälter. Darüber hinaus haben wir 3,2 Milliarden € an Sozialabgaben und betrieblicher Altersvorsorge entrichtet. Die betriebliche Altersvorsorge ermöglicht unseren Mitarbeiter*innen eine finanzielle Aufstockung zu ihrer gesetzlichen Rente.

Gemessen am gesamten operativen Aufwand der Deutschen

Telekom in Höhe von 66,6 Milliarden € entfielen 26,3 Prozent auf das Personal. Obwohl dies eine der höchsten Ausgabenpositionen ist, die aber gleichzeitig die Grundlage unseres Erfolgs ausmacht, ist der Anteil des Personalaufwandes am Gesamtaufwand um weitere 1,4 Prozentpunkte gesunken. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind maßgeblich für den Geschäftserfolg unseres Unternehmens verantwortlich.

TELEKOM WEITERHIN AUF ERFOLGSKURS BEIM UMSATZ UND EBITDA AL



■ International
■ Konzern
■ Deutschland

Umsatz pro FTE in Tsd. €

	2017	2018	2019	2020	2021
Umsatz Deutschland (in Milliarden €) ¹	25,2	25,0	25,2	25,2	25,8
Umsatz International (in Milliarden €) ¹	49,7	50,7	55,4	75,8	83,0
Umsatz Konzern (gesamt, in Milliarden €)	74,9	75,7	80,5	101,0	108,8
Anteil Umsatz International an Konzernumsatz ²	66,3 %	67,0 %	69,0 %	75,0 %	76,3 %
Ø Anzahl der Mitarbeiter Deutschland	103.174	100.227	96.018	91.512	87.276
Ø Anzahl der Mitarbeiter International	113.280	116.142	116.827	132.027	133.564
Ø Anzahl der Mitarbeiter Konzern (gesamt)	216.454	216.369	212.846	223.539	220.840
EBITDA AL ² pro FTE (Durchschnitt) in €, bereinigt	DT Group 102.700	106.762	116.192	156.829	169.037

¹ 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.

² 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.

Die Deutsche Telekom konnte ihren guten Umsatz aus dem letzten Jahr nicht nur bestätigen, sondern sogar noch steigern auf 108,8 Milliarden €.

Sowohl in Deutschland als auch international konnte der Umsatz gesteigert werden. Es wird weiterhin mehr als drei Viertel im Ausland erwirtschaftet und der Anteil konnte noch einmal um 1,3 Prozentpunkte verbessert werden.

Der Umsatz pro Mitarbeiter*in im Ausland konnte erstmals mit über 600.000 € berichtet werden. Einen großen Anteil daran hat wieder das USA-Geschäft. Das Segment USA liegt weiterhin auf Erfolgskurs und konnte ein Umsatzplus von 11,7 Prozent verzeichnen. Ein durchschnittlicher Vollzeitmitarbeitende der Deutschen Telekom hat 2021 ein EBITDA AL² (after leases) in Höhe von 169.037 € erwirtschaftet.

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

TREND SETZT SICH FORT: WIEDER GESTEIGERTE PRODUKTIVITÄT

		2017	2018	2019	2020	2021
Deutschland	PA ¹ , bereinigt	8,1	8,1	7,9	7,7	7,7
	EWC ²	0,8	0,9	0,8	0,6	0,7
	TWC ³	8,9	9,0	8,7	8,3	8,3
	Umsatz ⁴	25,2	25,0	25,2	25,2	25,8
International	PA ¹ , bereinigt	6,8	7,1	7,7	9,3	9,9
	EWC ²	1,1	1,0	1,0	1,5	1,5
	TWC ³	7,9	8,0	8,8	10,7	11,3
	Umsatz ⁴	49,7	50,7	55,4	75,8	83,0
Konzern (gesamt)	PA ¹ , bereinigt	14,9	15,2	15,7	17,0	17,6
	EWC ²	1,9	1,8	1,8	2,1	2,1
	TWC ³	16,9	17,1	17,5	19,1	19,6
	Umsatz ⁴	74,9	75,7	80,5	101,0	108,8
	TWQ ⁵ , bereinigt	22,5 %	22,6 %	21,7 %	18,9 %	18,0 %

¹ Personalaufwand.

² External Workforce Costs: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater.

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 Umsatz entsprechend dem Land zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

⁵ 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 0,8 Prozentpunkte gesunken. Die erneute Verbesserung der Total Workforce Quote in 2021 ist darauf zurückzuführen, dass der Umsatz wieder stärker angestiegen ist als die Personalkosten und somit von einer erneuten Steigerung der Produktivität

auszugehen ist. Einem Umsatzanstieg von 7,8 Milliarden € stehen ein gestiegener Personalaufwand und konstant gebliebene External Workforce Costs (EWC) gegenüber, was in um 0,6 Milliarden € gestiegene Total Workforce Costs (TWC) resultiert.

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

AUF ERFOLGSKURS MIT DEM KONZERNWEITEN IDEENMANAGEMENT

	2017	2018	2019	2020	2021
Ideen eingereicht	6.902	5.123	6.007	4.574	4.420
Einsparungen in Mio. €	99,0	78,0	81,0	69,2	169,3

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 zählt auf die Förderung des Innovationsklimas ein, nimmt einen positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur und trägt zur Beschäftigungs- und Aktienkurssicherung bei.

2021 haben wir es durch die Förderung werthaltiger Ideen geschafft, das mit Abstand nutzenstärkste Jahr im Verhältnis zu den eingereichten Ideen zu erzielen. Bei einem Eingang von 4.420 Ideen erreichten wir einen Nutzen in Höhe von 169,3 Mil-

lionen € in Form von Einsparungen oder neuen Geschäftspotenzialen. Das hybride Arbeiten hat gezeigt, wie sich die Qualität der Ideen auch mit räumlicher Distanz gesteigert hat und die Beschäftigten durch das Ideenmanagement erleben, was verbindet.

Die Deutsche Telekom hat in 2021 den 1. Platz für die beste Idee in „Arbeitssicherheit und Gesundheit der Arbeit“ vom Deutschen Institut für Ideen- und Innovationsmanagement erhalten. Durch die Idee von zwei Mitarbeitenden wird die Einhaltung der Corona-Maßnahmen hinsichtlich Abstandsregelungen und Begrenzung der Besucherzahlen unterstützt.



Fluktuationsquote (natürlich)

ANSTIEG DER INTERNATIONALEN FLUKTUATION

	2017	2018	2019	2020	2021
Deutschland	1,7 %	1,9 %	2,3 %	2,0 %	2,1%
International ¹	9,2 %	9,8 %	9,6 %	6,6 %	9,3%
Konzern (gesamt) ¹	4,7 %	5,1 %	5,3 %	3,9 %	5,2%

¹ Ohne T-Mobile US.

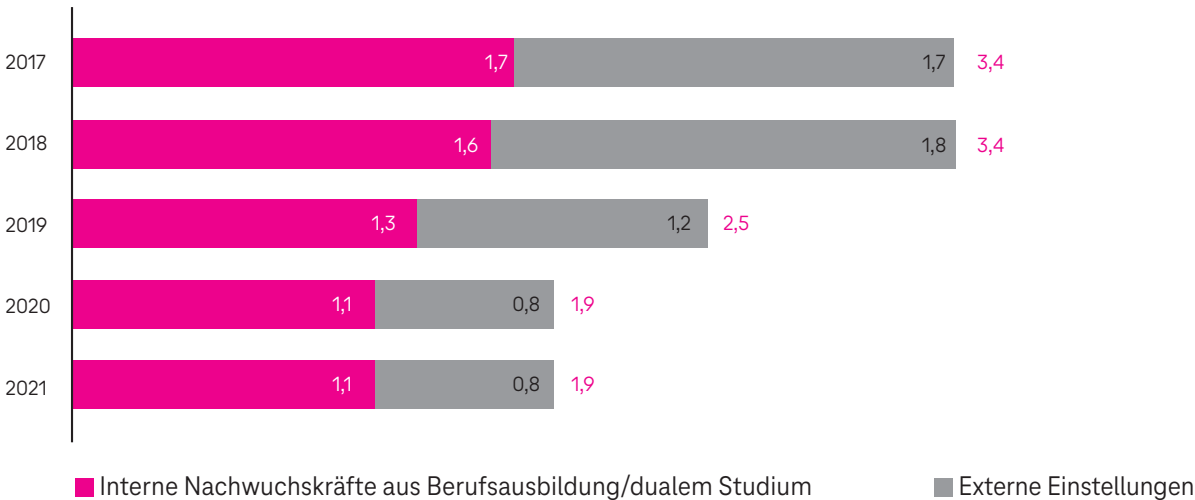
Während die Fluktuation in Deutschland nahezu gleich geblieben ist, kann international ein Anstieg von 2,7 Prozentpunkten verzeichnet werden.

International gab es einen Anstieg der arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Kündigungen um etwa 1.500. Etwa 960 Mitarbeiter*innen sind über altersbedingte Fluktuation in den Ruhestand gegangen oder erwerbs- bzw. dienstunfähig geworden.

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

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

TELEKOM ATTRAKTIV FÜR IT-TALENTE



800 neue Mitarbeiter*innen hat die Deutsche Telekom 2021 in Deutschland vom externen Arbeitsmarkt eingestellt. Darüber hinaus haben wir erneut rund 1.100 interne Nachwuchskräfte nach Abschluss ihrer Berufsausbildung oder ihres dualen Studiums in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Unsere Belegschaft spielt bei der Transformation unseres Konzerns eine entscheidende Rolle. Daher ist es für uns wichtig, die richtigen Mitarbeiter*innen an den richtigen Stellen zu haben und diese gezielt weiterzuentwickeln. Wir wollen der Magnet für digitale Talente weltweit sein.

Eine starke Arbeitgebermarke ist essenziell für die Rekrutierung und Bindung von Talenten. Daher ist es unser Ziel, die Wahrnehmung der Deutschen Telekom als attraktiven Arbeitgeber für IT- und Tech-Talente nachhaltig zu steigern. Trotz des verschärften Wettbewerbs um die besten Talente konnten wir unsere Positionierung im Ranking der beliebtesten Arbeitgeber 2021 für IT Professionals und Studenten in Deutschland sowie international verbessern.

Zu den Top-Kriterien bei der Arbeitgeberwahl gehört 2021 der Wunsch nach Sicherheit im Job, einer fairen und attraktiven Vergütung sowie einem flexiblen Arbeitsumfeld, das eine gute Balance zwischen beruflichen und privaten Herausforderungen ermöglicht. Wir haben unsere Kommunikation frühzeitig an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst und neue digitale Formate entwickelt, die eine gezielte und persönliche Ansprache der Talente ermöglichen. In der Employer Brand Kampagne „Wir sind IT“ fokussieren wir uns auf die Menschen, die bei uns arbeiten, geben Einblicke in ihre vielfältigen Interessen und Gemeinsamkeiten und zeigen auf, wie wir sie als Unternehmen unterstützen. So schaffen wir Nähe in Zeiten sozialer Distanz und stärken die Bindung an die Arbeitgebermarke.

Unser gesamter Bewerbungsprozess ist digitalisiert – vom ersten Interview über Telefon- oder Videokonferenzen bis hin zum digitalen Assessment Center. So sparen wir Zeit und schonen

die Umwelt. Der virtuelle Recruitingprozess wurde von Kandidaten und Fachbereichen positiv aufgenommen und erfolgreich etabliert. Dazu gehören für uns Transparenz, klare Botschaften sowie persönliches Kontakthalten zwischen Recruitern und Kandidat*innen, um auch virtuell durchgehend eine hervorragende Candidate Experience zu schaffen.

Diversity ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Daher versuchen wir verstärkt mit zielgruppenspezifischen Ansprachen, weibliche Talente für unser Unternehmen zu gewinnen. Für unseren Frauen-MINT-Award, mit dem Frauen in MINT-Fächern und -Berufen gefördert werden, konnten sich zum neunten Mal MINT-Studentinnen aus aller Welt bewerben. Darüber hinaus engagieren wir uns bei „Global Digital Women“, einem internationalen Netzwerk von Gestalterinnen der Digitalbranche.

Für unsere Leistungen als Arbeitgeber haben wir auch 2021 einige Auszeichnungen erhalten. Das bestärkt uns in unserer Recruiting- und Arbeitgebermarkenstrategie. So zeichnet uns eine Studie der Zeitschrift „Brigitte“, bei der unter anderem Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereförderung, Transparenz und Gleichstellung bewertet werden, als einen der besten Arbeitgeber für Frauen aus – wir erhielten die Höchstwertung von fünf Sternen. Bei der Studierendenbefragung des Employer-Branding-Unternehmens Universum landeten wir 2021 als eines der Top-Unternehmen für IT-Talente auf Rang 15 von 100 der attraktivsten Arbeitgeber für Berufseinsteiger*innen. Im Ranking 2021 des Marktforschungsunternehmens Potentialpark für das digitale Anwerben von Talenten belegt unsere Karrierewebsite Platz eins – und ist somit Deutschlands bester Unternehmensauftritt für potenzielle Bewerber*innen. Auch in den weiteren Rubriken (Onlinebewerbung, Social Media und Kommunikation auf mobilen Endgeräten) konnten wir überzeugen und wurden im Gesamtergebnis mit dem zweiten Platz belohnt.

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

ENGAGIERTER RUHESTAND UND ALTERSTEILZEIT BLEIBEN BEWÄHRTE MODELLE

	2017	2018	2019	2020	2021
Vorruhestand/Engagierter Ruhestand Beamte	27	1.711	1.242	1.917	630
Vorruhestand Arbeitnehmer	61	63	71	77	66
Abfindungen	1.081	972	763	745	526
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1.687	1.890	1.692	1.899	2.444
Versetzung zu Behörden (final) ¹	417	326	321	146	70
Weitere sozial verträgliche Instrumente	15	0	0	0	0

¹ 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 2021 wurden hierzu die bewährten Modelle Vorruhestand, 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 2021 von 630 Beamtinnen und Beamten genutzt. Die im Vergleich zu 2020 deutlich geringere Fallzahl liegt darin begründet, dass aus dem 2021er-Kontingent bereits 521 Fälle auf Ende Dezember 2020 vorgezogen wurden.

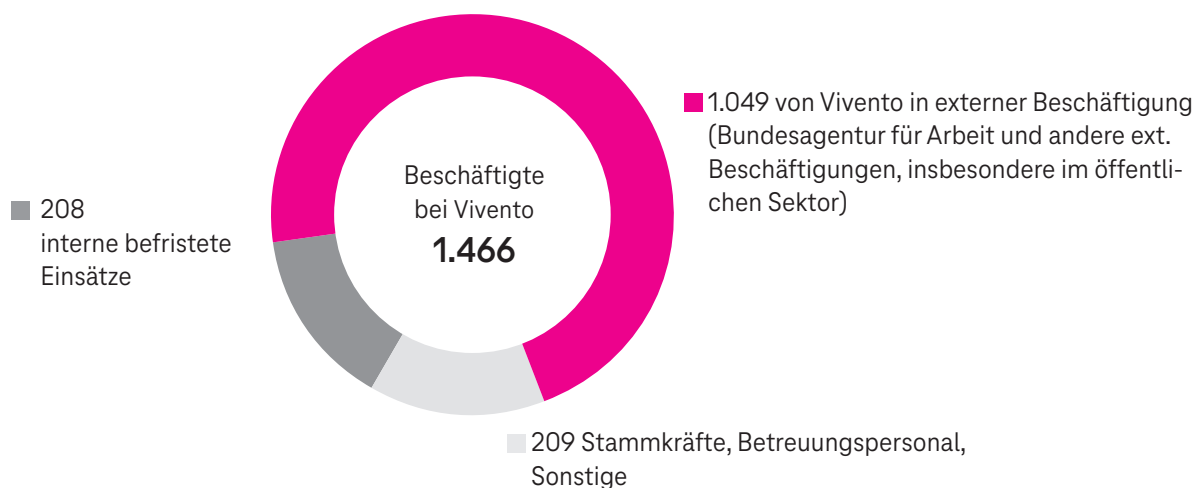
Altersteilzeit wird vorrangig im Blockmodell durchgeführt. Hier arbeiten die Mitarbeiter*innen zunächst noch vollzeitbeschäftigt in der „Beschäftigungsphase“. Im Anschluss folgt eine gleich lange „Ruhephase“, die nahtlos in den Ruhestand bzw. eine Altersrente übergeht. Im Jahre 2021 sind in Deutschland 2.444 Beschäftigte aus der „Beschäftigungsphase“ in die „Ruhephase“ der Altersteilzeit eingetreten.

Von Abfindungen machten in Deutschland 526 Beschäftigte Gebrauch.

Dauerhaft zu Behörden versetzt werden konnten 70 Beamtinnen und Beamte.

Vivento Mitarbeiterzahlen (in FTE)

WEITERE REDUZIERUNG DER VON VIVENTO BETREUTEN BESCHÄFTIGTEN



Anzahl der Mitarbeiter, die 2021 über Vivento dauerhaft in den öffentlichen Sektor versetzt wurden:	70
Zugänge zu Vivento seit Gründung:	54.405
Vivento verließen seit Gründung:	52.933

Im Jahr 2021 haben sich 70 Beamte und Beamtinnen für einen dauerhaften Wechsel zu Bund, Ländern und Kommunen entschieden. Ein Großteil von ihnen ging zur Bundeswehr, zum Zoll und zu weiteren Bundesbehörden. Darüber hinaus konnten Mitarbeiter*innen auf individuelle Stellen in der öffentlichen

Verwaltung vermittelt werden. Wie in den vergangenen Jahren auch, wurde dies durch den Personalbedarf der Behörden begünstigt und von dem Personaldienstleister Vivento unterstützt. Die Zahl der durch Vivento betreuten Mitarbeiter*innen konnte im Jahr 2021 weiter reduziert werden.

Weiterbildung Konzern gesamt

DIGITALE LERNANGEBOTE FÖRDERN MASSGEBLICH DIE SKILL- TRANSFORMATION IM KONZERN

Weiterbildung über globales Learning Management System (LMS)	2019	2020	2021
Anzahl Lernangebote (über LMS)	20.895	22.470	43.772
Anzahl digitale Lernangebote (über LMS)	12.444	15.200	36.251
Anzahl nicht digitale Lernangebote (über LMS) ¹	8.451	7.270	7.521
Anzahl Qualifizierungstage	659.615	486.598	663.085
Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	4,5	3,4	4,6
Anzahl digitale Qualifizierungstage	303,924	329.291	592.221
Ø digitale Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	2,1	2,3	4,1

¹ inklusive der gemischten, Telefon und nicht zugeordneten Lernangebote.

Die Entwicklung von zukunftsfähigen Skills unserer Beschäftigten sowie die Stärkung einer zunehmend digitalen Lernkultur haben für uns oberste Priorität. Mit der Lernkultur-Initiative youlearn – zur Verankerung von selbstgesteuertem Lernen im Berufsalltag – haben wir die Möglichkeiten unserer Mitarbeiter*innen sich weiterzuentwickeln deutlich verbessert. Im Berichtsjahr investierten Mitarbeiter*innen in Deutschland und den europäischen Landesgesellschaften im Schnitt 4,6 Arbeitstage pro Mitarbeiter*innen in ihre Weiterbildung, 4,1 Tage davon digital, hier zeigt auch die Corona-Pandemie einen deutlichen Effekt. Das Konzern-Lernportfolio wurde in 2021 zu 83 Prozent konsequent digitalisiert. Durch youlearn konnte die Akzeptanz des digitalen Lernens weiter ausgebaut werden, was sich am Anstieg der digitalen Lernquote um 21 Prozent auf 89 Prozent in 2021 und der gesteigerten Zufriedenheit mit Lernangeboten (+ 4 Prozent) gegenüber 2020 äußert.

In 2021 wurde erstmals der sogenannte „Top Learner Award“ für herausragendes Lernengagement an vier Beschäftigte verliehen. Der youlearn-Day, ein digitaler Lerntag für alle Beschäftigten, erlebte mit rund 5.000 registrierten Teilnehmenden aus 30 Ländern einen neuen Rekord im Vergleich zum Vorjahr. Ein weiteres Beispiel für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen ist die 2018 gestartete und mittlerweile etablierte Mitarbeiterinitiative „Lernen von Experten“ (LEX): Dabei geben Expert*innen aus dem Konzern ihr Wissen über verschiedene Wege an ihre Kolleg*innen weiter. Highlight sind dabei offene digitale informelle Kurse, sogenannte LEX-Sessi-

ons. Ende 2021 standen mehr als 5.000 solcher Inhalte bereit, an denen 140.000 Kolleg*innen teilgenommen haben. LEX ist heute mit 20.000 aktiven Mitgliedern die wachstumsstärkste Community im Konzern.

Neue Lernformen mit Percipio & Coursera. Mit der Einführung der intelligenten Lernplattform „Percipio“ (auch bezeichnet als das „Netflix des Lernens“) sowie der Integration von Coursera als Anbieter für digitale Weiterbildungskurse hochrangiger Hochschulen hat die Deutsche Telekom AG ein leistungsfähiges Lernangebot für Beschäftigte aufgebaut. Über 180.000 Percipio-Registrierungen seit dem dritten Quartal 2019 bestätigen unsere Bemühungen.

Skill-Entwicklung. Das tiefe Wissen und die zukunftsorientierten Kompetenzen unserer Beschäftigten gehören zu den wichtigsten Unternehmensressourcen und sind damit entscheidend für den Geschäftserfolg. Wir sehen es als unsere Verantwortung, optimale Rahmenbedingungen für die Skill-Transformation sicherzustellen. Um möglichst viele Beschäftigte auf zukünftige Skill-Anforderungen vorzubereiten und ihre Beschäftigungsfähigkeit optimal zu sichern, wurden auch in diesem Jahr verstärkt konkrete, auf Zukunftsthemen ausgerichtete Programme, sogenannte Explorer Journeys, angeboten. In mehrwöchigen digitalen Lernprogrammen registrierten sich in 2020 und 2021 rund 6.000 Beschäftigte für Themen wie Big Data, Digital Marketing, Künstliche Intelligenz und Software Development.

Teilnehmer internationaler Entwicklungsprogramme (in Köpfen)

NEUES PROGRAMM FÜR TOPTALENTE

		2017	2018	2019	2020	2021
Teilnehmer Traineeprogramm Start up! ¹	gesamt	32	44	71	44	39
Teilnehmer Traineeprogramm Start up! ¹	davon Frauen	50 %	59 %	44 %	59 %	49 %
Teilnehmer Global Talent Hub ²	gesamt	858	976	952	k.A.	365
Teilnehmer Global Talent Hub ²	davon Frauen	25 %	26 %	26 %	k.A.	30 %

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

² Konzernweites Programm für Toptalente. Ersetzt seit 2021 das Vorgängerprogramm „Global Talent Pool“.

Mit unserem Traineeprogramm „Start up!“ sprechen wir vor allem Absolventinnen und Absolventen mit Interesse an Technik und IT an, die motiviert an der Gestaltung unserer Welt von morgen sind, und sich durch Unternehmertätigkeit und Offenheit für Neues auszeichnen. Über einen Zeitraum von etwa 18 Monaten lernen die Trainees durch anspruchsvolle Projektaufgaben verschiedene Unternehmensbereiche im In- und Ausland kennen. 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, um ihrem Auftrag als Kultur- und Innovationsstreiber in der Deutschen Telekom gerecht zu werden. 2020 war ein Transformationsjahr, in dem der neue Talent Hub – basierend auf den identifizierten Business Demands – aufgesetzt wurde und in Q4 startete.

Der Prozess besteht aus der Identifizierung, Auswahl, dem Entwickeln und Platzieren von talentierten Beschäftigten basierend auf ihren Leistungen und Fähigkeiten sowie ihrer Einstellung und Ambition. Ziel ist, auf diese Weise die Besetzung businesskritischer Rollen über eine ausreichende Pipeline langfristig sicherzustellen.

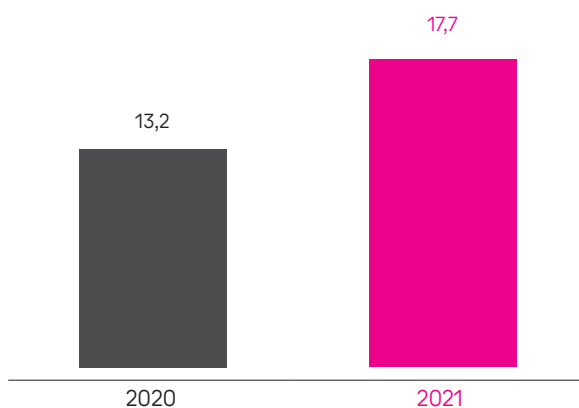
Die Talente können entweder im Rahmen der People Days nominiert werden oder sich selbst für die Teilnahme am Talent Hub bewerben.

Der Auswahlprozess, der in 2021 implementiert wurde, stellt sicher, dass die Mitglieder des Talent Hubs die Anforderungen des Business erfüllen und das Potenzial haben, sich in 1–2 Schritten in eine Executive-Rolle zu entwickeln.

Die ersten Talente wurden zum Ende Q1 2021 in den Talent Hub aufgenommen.

Anteil Digitale Experten weltweit¹ (in Prozent)

BEDARF AN DIGITALEN FÄHIGKEITEN STEIGT DEUTLICH



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 2021 verstärkt konkrete, auf Zukunftsthemen ausgerichtete Programme, sogenannte „Explorer Journeys“, angeboten.

In mehrwöchigen digitalen Lernprogrammen registrierten sich 2021 rund 6.000 Beschäftigte für Themen wie Big Data, Digital Marketing, Künstliche Intelligenz und Software Development.

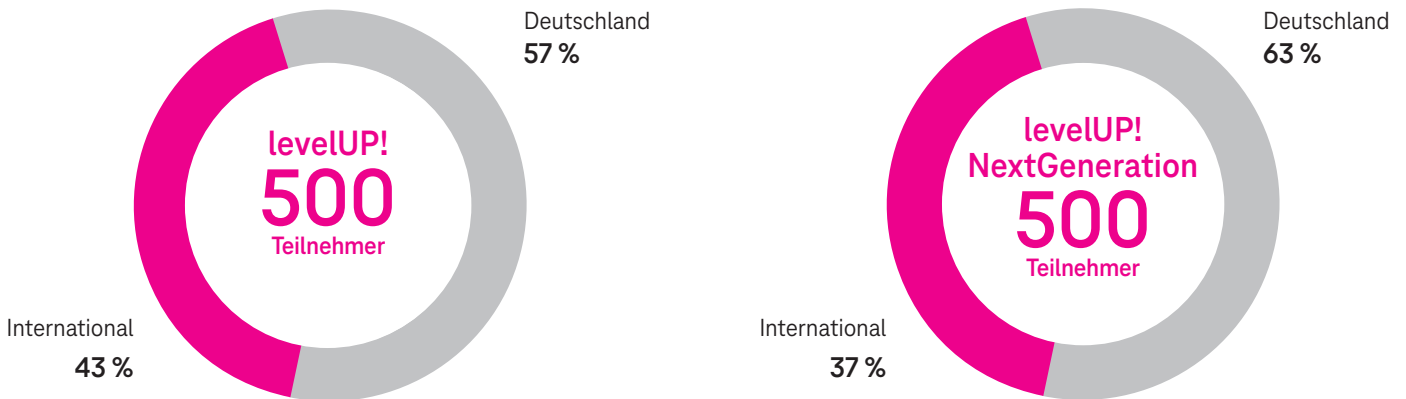
Wir haben zudem Akademien entwickelt mit der Zielsetzung des Reskillings oder massiven Upskillings für digitale Expert*innen – z. B. in Software Engineering, DevOps, Artificial Intelligence und Data Analytics.

Allein in unserem Unternehmensbereich „Technologie und Innovation“ wurden 1.650 Mitarbeiter*innen im Jahr 2021 qualifiziert – neben einer Vielzahl an Standardqualifizierungen wie in den Vorjahren.

Daher sehen wir es als unsere Verantwortung an, optimale Rahmenbedingungen für die Skill-Transformation sicherzustellen. Der Bedarf an digitalen Expert*innen in unserem Konzern wird sich deutlich steigern in den nächsten Jahren.

Teilnehmer internationaler Führungskräfteprogramme weltweit¹ (in Köpfen)

HOHE KUNDENZUFRIEDENHEIT BESTÄTIGT ERFOLG VON FÜHRUNGS- KRÄFTEPROGRAMMEN



Durch das großartige Feedback der Teilnehmenden wie auch Vorgesetzten in 2020, als wir COVID-19-bedingt levelUP!-NextGeneration rein digital durchführen mussten, waren wir für das Jahr 2021 gut vorbereitet. Früh haben wir mit dem Sozialpartner entschieden, auch 2021 – zur Sicherheit aller Beteiligten – das Programm abermals rein digital anzubieten. Weltweit durchliefen 500 Mitarbeiter*innen aus 18 Ländern dieses 4-monatige Entwicklungsprogramm, welches sich an motivierte Mitarbeiter*innen richtet und sich durch die Vermittlung von innovativen sowie inspirierenden und greifbaren Führungsthemen und Fähigkeiten auszeichnet. In 2021 lag der Fokus verstärkt auf der Vernetzung der Teilnehmenden untereinander. Und auch das digitale Großevent, der „Digital Summit“, an dem über 420 Mitarbeiter*innen aus allen 18 Ländern an interaktiven und inspirierenden Formaten und Diskussionen teilnahmen, wurde sehr gelobt. Mit levelUP!NextGeneration stärken und fördern wir die konzernweite und segmentübergreifende Zusammenarbeit. Trotz der rein digitalen Umsetzung des Programms konnten wir unsere Teilnehmer mit großer Zufriedenheit überzeugen, motiviert und engagiert levelUP!NextGeneration erfolgreich zu absolvieren und blicken auf eine sehr gute Durchführung mit gleichbleibend hohem Feedback in unserer Kundenzufriedenheitsbewertung.

Eine andere Erfolgsgeschichte in unserem Produktportfolio ist „leadFIRST“. In 2021 haben wir das Programm auch wieder auf Deutsch angeboten. leadFIRST ist ein vollständig digitales und virtuelles Führungskräfteentwicklungsprogramm, das sich an Manager*innen richtet, die erst seit Kurzem eine Führungsposition innehaben. Das Ziel ist es, diesen Führungskräften ihre neue Rolle klar und verständlich näherzubringen sowie eine solide Führungsbasis in Einklang mit den Führungsprinzipien und Werten der Deutschen Telekom zu schaffen. Während des

Programms reflektieren die Teilnehmenden darüber, was ihre eigene Vorstellung von Personalführung ist. Dieses globale und digitale Programm hilft nicht nur bei der Entwicklung von Führungsfähigkeiten auf höchstem Niveau, sondern fördert auch die virtuellen Führungskompetenzen und bietet zahlreiche Möglichkeiten zum Netzwerkaufbau. In 2021 haben insgesamt 339 Teilnehmer aus 19 Ländern an den acht Live Sessions teilgenommen.

levelUP!

Im Jahr 2021 hat sich das Konzept der levelUP!-Plattform verändert, von einem linearen Programm hin zu einem Leadership HUB mit zahlreichen Angeboten für Führungskräfte. In 2022 wird levelUP! allen Führungskräften des Konzerns, auch nicht leitenden Angestellten, jederzeit, von überall und von jedem Gerät aus zugänglich sein. Die levelUP!-Plattform bietet innovative, exklusive Inhalte und Angebote zu aktuellen Führungsthemen und -herausforderungen und ermöglicht es Führungskräften, sich bereit zu machen für Telco2030. Außerdem gibt es spezielle Inhalte, die von den verschiedenen Segmenten für ihre Führungskräfte zur Verfügung gestellt werden. Derzeit sind alle Angebote der Plattform digital und im virtuellen Raum verfügbar. Es gibt zum einen über 75 Lernnuggets zum Selbststudium, aber auch eine Vielzahl an Live Sessions, die von kleinen Peer-Consulting-Angeboten bis hin zu großen Events mit über 200 Teilnehmenden reichen. Inhaltlich fokussiert sich levelUP! auf die folgenden Lernbereiche: Führung in Zeiten der Transformation, Führung von hybriden Teams und Leading Digital Telco. Das eigene Wissen in diesen Bereichen zu erweitern, hilft den Führungskräften der DT ein neues Set an wertvollen Tools und Skills aufzubauen, durch Reflexion den persönlichen Führungsstil zu verbessern und die eigene digitale Kompetenz auszubauen.

¹ Zahlen ohne T-Mobile US.

Gesundheitsquote in Deutschland (in Prozent)

PANDEMIEMASSNAHMEN SIND BOOSTER FÜR GESUNDHEIT

	2017	2018	2019	2020	2021
Deutschland	93,7	93,6	94,0	95,0	95,3

Resultierend aus den umfassend getroffenen Maßnahmen u. a. zum Infektionsschutz ist nach 2020 auch in 2021 ein positiver Anstieg der Gesundheitsquote zu verzeichnen. Die Gesundheitsquote (inklusive Langzeitkranke) hat sich im Konzern national (Deutschland) im Jahresdurchschnitt 2021 gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte von 95,0 auf 95,3 verbessert. Positiv beeinflusst wurde die Entwicklung der Gesundheitsquote insbesondere durch Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, die u. a. auch andere respiratorische Infektionen verhindern. Mitte 2021 wurde eine bundesweite Corona-Impfkampagne aufgelegt, bei der an 87 Standorten über 24.000 Beschäftigte und Angehörige gegen SARS-CoV-2 geimpft wurden. Diese Aktion wurde ab Dezember als sogenannte „Booster-Impfung“ fortgeführt. Durch die Verpflichtung Home-Office-Möglichkeiten wahrzunehmen, ist in 2021 das Angebot von Präventivmaßnah-

men an den Standorten der Deutschen Telekom deutlich reduziert gewesen und hat verstärkt die Nutzung von Online-Angeboten und der Beratungshotline, diese besonders zur Beantwortung von Fragen rund um Corona, in den Fokus gerückt.

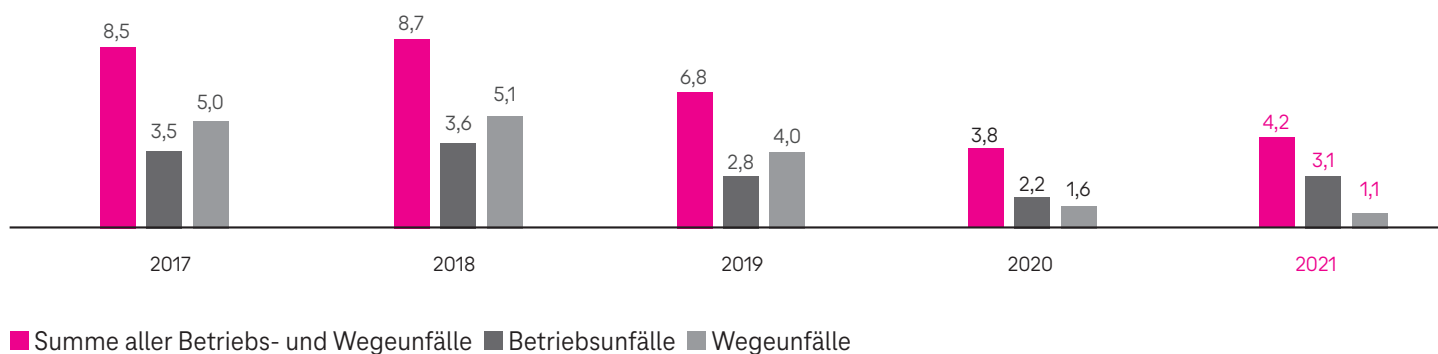
Durch die Einführung des Programms „My Health Journey“, dessen Zielsetzung die Förderung der mentalen Stärke und Belastbarkeit ist, wurde die Verfügbarkeit von digitalen Angeboten erweitert. Dieses Programm wird kontinuierlich weiterentwickelt und passt sich den neuen Anforderungen einer hybriden Arbeitswelt an.

Die Führungskräftebildungen zum Thema „gesunde und achtsame Führung“ sind fortgesetzt worden. Führungskräfte werden insbesondere auch zum Aspekt des virtuellen Führers sensibilisiert und qualifiziert.



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

UNFALLQUOTE WEITERHIN AUF NIEDRIGEM NIVEAU



Die Anzahl der Betriebs- und Wegeunfälle ist 2020 gegenüber 2019 stark gesunken. In 2021 bleibt die Unfallquote insgesamt auf einem niedrigen Niveau. Gerade die Verringerung der Wegeunfälle hat diese Entwicklung seit 2019 stark beeinflusst. Die umfassende Nutzung des mobilen Arbeitens zu Hause als Schutzmaßnahme im Verlauf der Corona-Pandemie hat zu deutlich weniger Fahrten zum Arbeitsplatz an den Standorten der Deutschen Telekom geführt, wodurch gleichzeitig die Eintrittswahrscheinlichkeit von Wegeunfällen entsprechend reduziert wurde. Da bereits 2019 eine Trendwende in diese Rich-

tung zu verzeichnen war, kann die Entwicklung jedoch auch dem umfassenden Engagement in der Prävention von Verkehrsunfällen zugerechnet werden. Den Beschäftigten wurden weiterhin vergünstigte Fahrsicherheitstrainings angeboten, die von Betriebs-, Geschäfts- als auch Privatfahrzeugnutzern besucht werden konnten.

Der leichte Anstieg der Betriebsunfälle von 2020 zu 2021 ist anteilig durch COVID-19-Erkrankungen, die zwischenzeitlich als Betriebsunfälle gemeldet wurden, beeinflusst worden.

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

HERAUSGEBER

Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn



ERLEBEN, WAS VERBINDET.