

# HR Factbook 2020

## MENSCHEN. FAKTEN. ENTWICKLUNGEN.



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

## **EINLEITUNG**

Zum HR Factbook 2020	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 Pulsbefragung und Engagementindex aus Mitarbeiterbefragung	18
Zufriedenheitsquote und Engagementindex für Führungskräfte	19
Mitarbeiterzufriedenheit in Deutschland	20
Working in the Digital Age	21

<b>KOSTEN</b>	
Personalaufwand und Personalaufwandsquote	22
Total Workforce Costs	23
Personalaufwand und 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 Mitarbeiterzahlen	31
<b>FÄHIGKEITEN UND LEISTUNGSPOTENZIAL</b>	
Weiterbildung Konzern gesamt	32
Teilnehmer internationaler Entwicklungsprogramme	33
<b>FÜHRUNG</b>	
Teilnehmer internationaler Führungskräfteprogramme	34
<b>ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ</b>	
Gesundheitsquote in Deutschland	35
Arbeitsunfälle in Deutschland	36



## ZUM HR FACTBOOK 2020

### Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Jahr 2020 hat wohl jeden von uns vor ganz neue Herausforderungen gestellt. Die Corona-Pandemie hat unser Leben und Arbeiten bestimmt und Schlagworte wie „New Normal“ sind in aller Munde. Trotz der Herausforderungen durch die Pandemie war das Jahr 2020 für die Deutsche Telekom ein Rekordjahr: Tatsächlich konnten wir den höchsten Umsatz in unserer Unternehmensgeschichte generieren.

Die Deutsche Telekom ist mit über 226.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in 34 Ländern eines der weltweit führenden Telekommunikationsunternehmen. Im Geschäftsjahr 2020 konnte erstmalig ein Umsatz von mehr als 100 Mrd. € erwirtschaftet werden. Nicht zuletzt dank der erfolgreichen Fusion von T-Mobile US und Sprint. Aber auch national konnten wir trotz des herausfordernden Jahres den Umsatz halten. Die Erfolge unserer Telekom sind dabei immer auch die Erfolge unserer Beschäftigten, die sich getreu unseres Unternehmenszwecks „erst zufriedengeben, wenn alle #dabei sind“!

Im vorliegenden HR Factbook zum Geschäftsjahr 2020 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, 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 2020 zusammengefasst. Vertiefende Einblicke erhalten Sie in den folgenden Kapiteln.

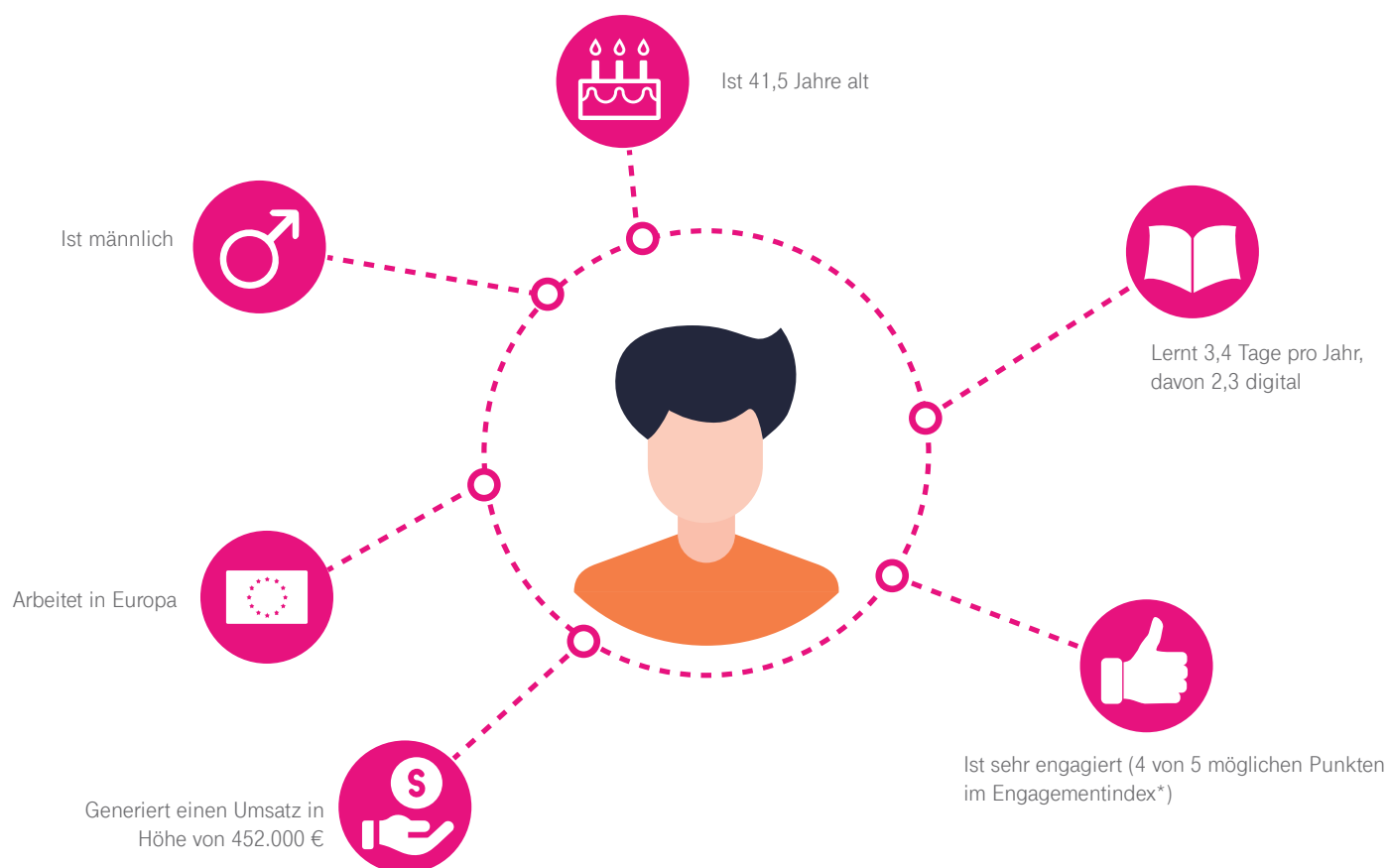
Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen!

Ihre Birgit Bohle  
Vorständin Personal und Recht, Arbeitsdirektorin

Die Angaben im Bericht beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr 2020 mit Stichtag 31. Dezember 2020. 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



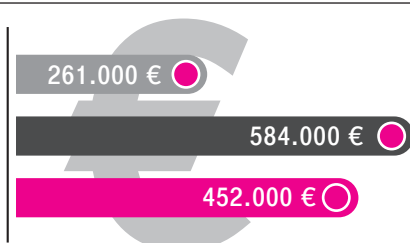
\* Der Engagementindex ist der Mittelwert aus mehreren Werten der Mitarbeiterbefragung.

# DEUTSCHE TELEKOM IM ÜBERBLICK: KONZERN

Beschäftigte (FTE)



Umsatz pro Mitarbeiter



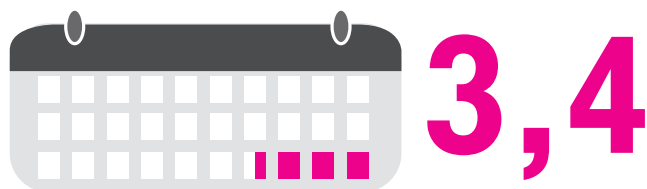
Konzernumsatz



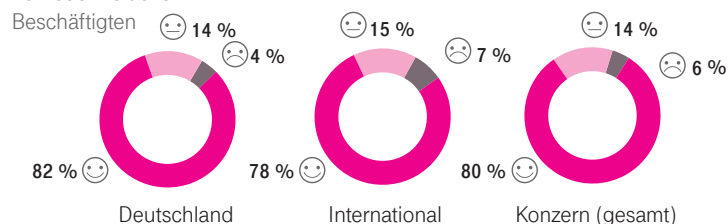
Personalaufwand, bereinigt



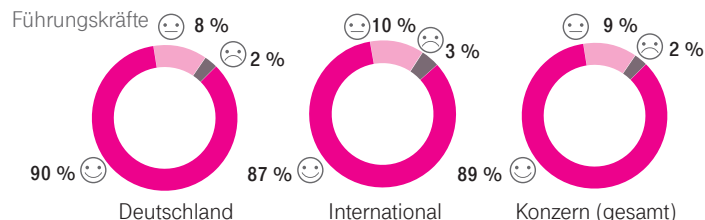
Durchschnittliche Qualifizierungstage je Mitarbeiter



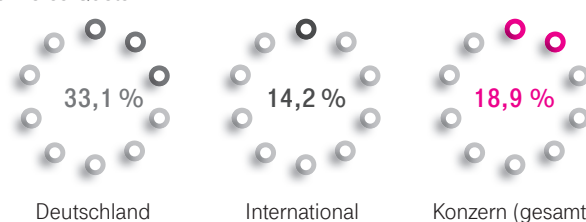
Zufriedenheit aller Beschäftigten



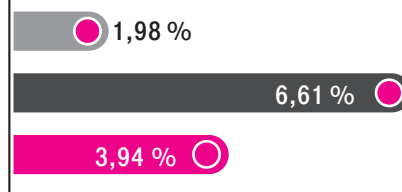
Zufriedenheit aller Führungskräfte



Total Workforce Quote



Fluktuationsquote (natürlich)



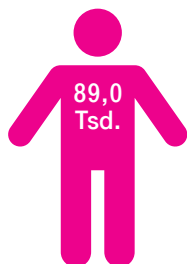
Frauen im mittleren und oberen Management



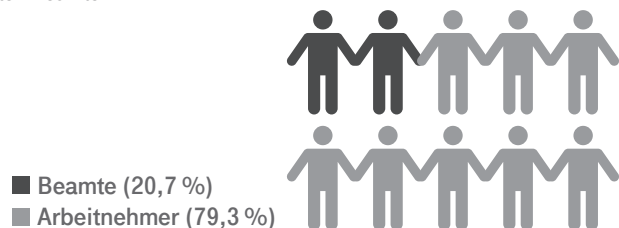
■ Deutschland ■ International ■ Konzern (gesamt)

# DEUTSCHE TELEKOM IM ÜBERBLICK: DEUTSCHLAND

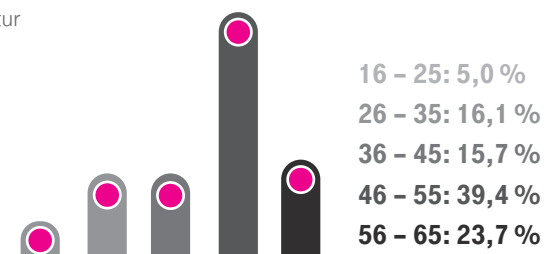
Beschäftigte (FTE)



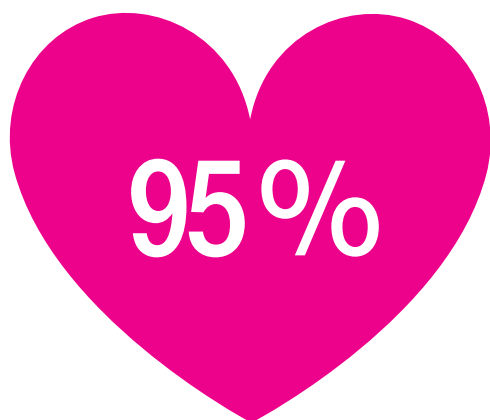
Anteil Beamte



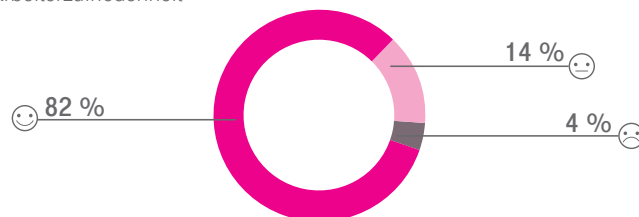
Altersstruktur



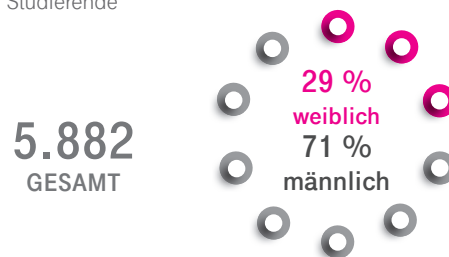
Gesundheitsquote



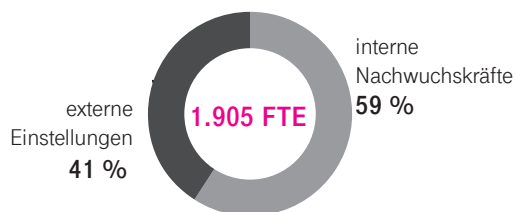
Mitarbeiterzufriedenheit



Auszubildende und Studierende



Einstellungen



Menschen mit Behinderungen

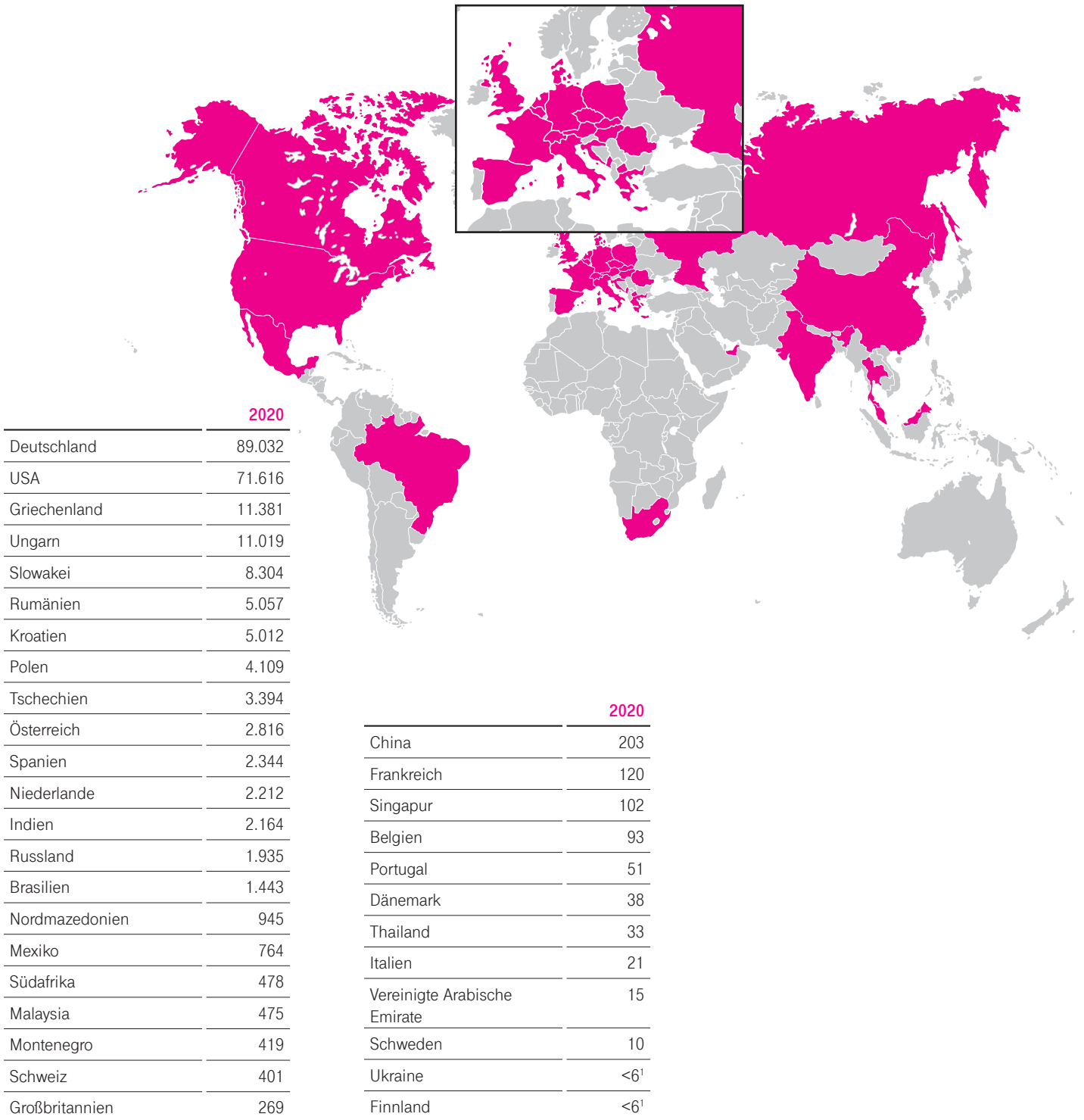


Einsparungen durch Mitarbeiterideen



Beschäftigte nach Standort (in FTE)

# DEUTLICHER MITARBEITERZUWACHS IN DEN USA DURCH FUSION MIT SPRINT



<sup>1</sup> Werte <6 werden nicht abgebildet.  
16,4 FTE nicht zugeordnet

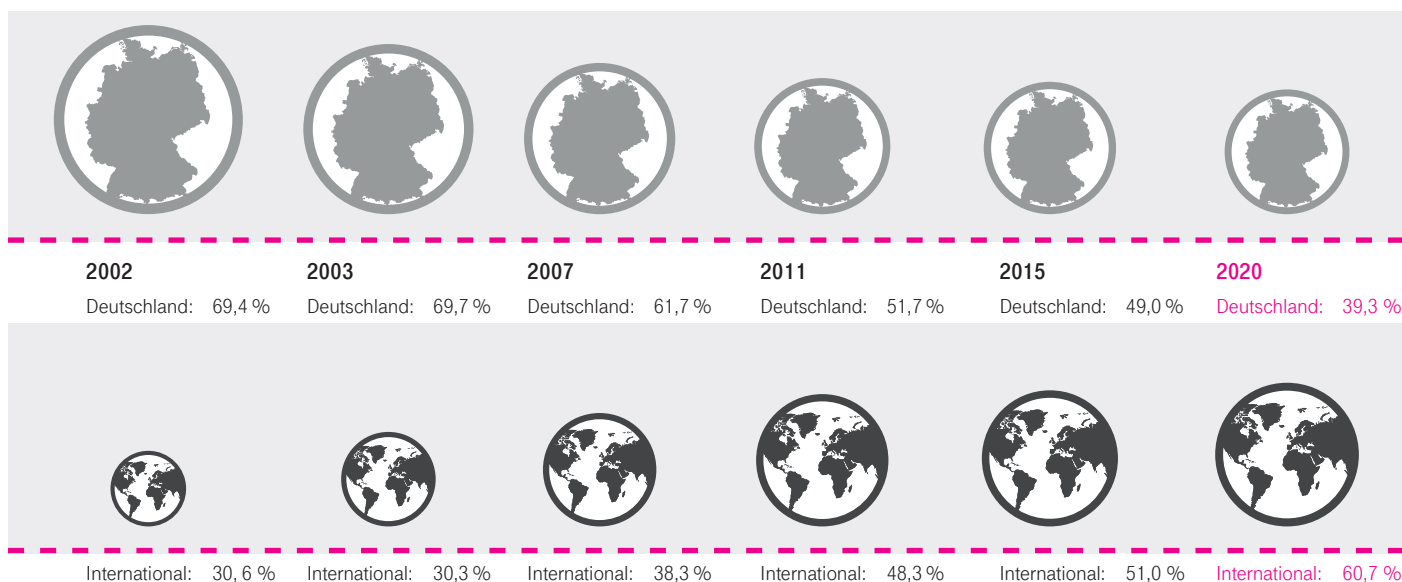
Verglichen zum Vorjahr ging der Personalbestand um rund 5,4 % zurück auf 89.032 Beschäftigte in Deutschland. Den größten Zuwachs erfuhr der Konzern in den USA durch die Fu-

sion mit Sprint. Hier sind mittlerweile über 70.000 Mitarbeiter\*innen beschäftigt.



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

# PERSONALBESTAND ÜBERWIEGEND INTERNATIONAL



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Deutschland	177,8	173,3	171,0	168,0	160,0	148,9	131,7	127,5	123,2	121,6	118,8	116,6	114,7	110,4	104,7	101,9	98,1	94,1	89,0
Konzern (gesamt)	256,0	248,5	244,6	243,7	248,8	241,4	227,7	259,9	246,8	235,1	229,7	228,6	227,8	225,2	218,3	217,3	215,7	210,5	226,3
International	78,2	75,2	73,7	75,7	88,8	92,5	96,0	132,4	123,6	113,6	110,8	112,0	113,1	114,9	113,7	115,4	117,6	116,4	137,3

Der inländische Personalbestand nimmt seit 2002 kontinuierlich ab und beträgt gemessen an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Jahresende 2020 39,3 %, wohingegen der internationale Anteil weiter zunimmt und mittlerweile 60,7 %

beträgt. Der sprunghafte Anstieg in diesem Jahr wurde maßgeblich durch die Fusion mit Sprint beeinflusst. Hierbei wurden im April 2020 knapp 26.000 Beschäftigte übernommen.

Beschäftigte nach operativen Segmenten (in FTE)

# MEHR BESCHÄFTIGTE BESONDERS IN DEN USA DURCH FUSION MIT SPRINT

	2016 <sup>1</sup>	2017 <sup>1</sup>	2018 <sup>2</sup>	2019 <sup>2</sup>	2020 <sup>2</sup>
Deutschland	66.410	64.798	71.549	69.117	66.051
USA	44.820	45.888	46.871	47.312	71.303
Europa	46.808	47.421	47.964	44.410	41.272
Systemgeschäft	37.472	37.924	28.945	29.800	28.395
Group Headquarters & Group Services	20.258	19.351	18.370	17.292	16.585
Group Development	2.572	1.967	1.976	2.603	2.684
Konzern (gesamt)	218.341	217.349	215.675	210.533	226.291

<sup>1</sup> 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.

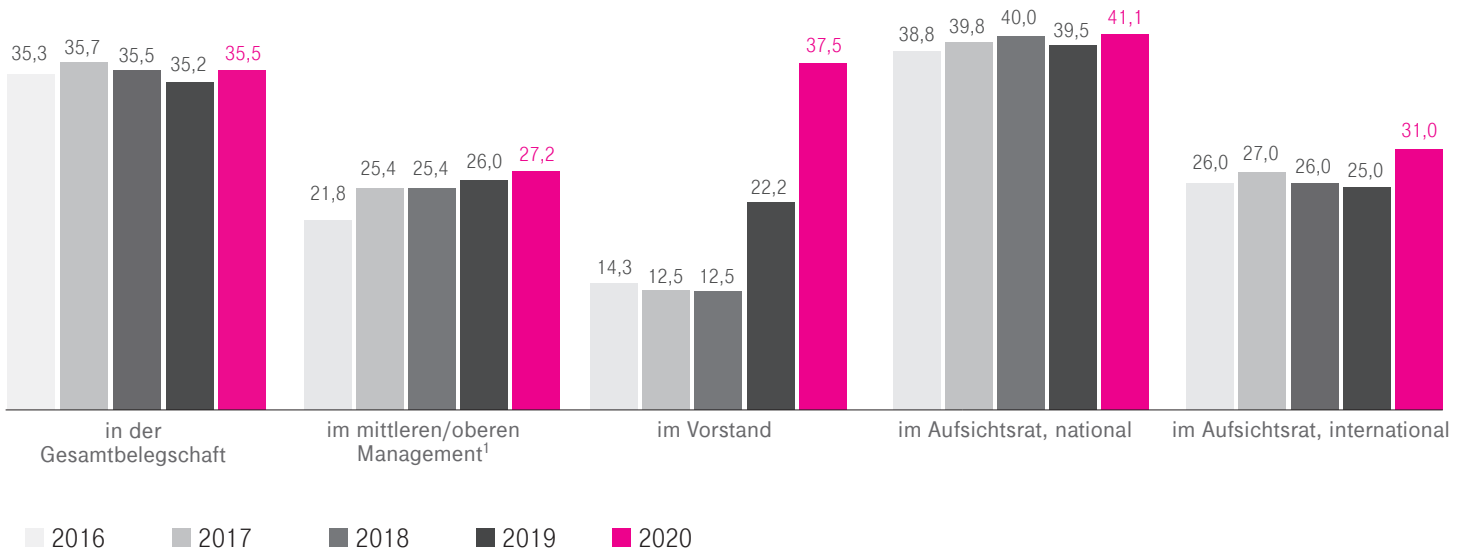
<sup>2</sup> Werte für 2018-2020 rückwirkend angepasst.

Der Personalbestand in unserem Konzern stieg im Vergleich zum Vorjahresende um 7,5 %, im Wesentlichen durch die Integration der Sprint-Mitarbeiter\*innen in den USA. Dabei war die Entwicklung innerhalb unserer Segmente unterschiedlich: In unserem operativen Segment Deutschland reduzierte sich die Anzahl der Mitarbeiter\*innen gegenüber 2019 um 4,4 % durch die Inanspruchnahme sozial verträglicher Instrumente zum Personalumbau wie z. B. engagierter Vorruhestand oder Altersteilzeit. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen in unserem operativen Segment USA stieg gegenüber dem 31. Dezember 2019, v. a. durch die Integration der Sprint-Mitarbeiter\*innen, um 50,7 %. In unserem operativen Segment Europa sank die Mitarbei-

terzahl gegenüber dem Vorjahresende um 7,1 %. Dabei verringerte sich der Mitarbeiterbestand v. a. in Ungarn, Griechenland und Rumänien. Die Mitarbeiterzahl in unserem operativen Segment Systemgeschäft sank gegenüber dem Jahresende 2019 insgesamt um 4,7 %, im Wesentlichen bedingt durch Effizienzmaßnahmen. Im operativen Segment Group Development ist der Anstieg der Mitarbeiterzahl um 3,1 % auf das Insourcing vormals externer Aktivitäten zur Realisierung von Kosteneinsparungen bei T-Mobile Netherlands zurückzuführen. Der Personalbestand im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Jahresende 2019 um 4,1 %, im Wesentlichen bedingt durch den weiteren Personalumbau bei Vivento.

Frauenquoten im Konzern (in Prozent)

# TELEKOM BEI FRAUENANTEIL IM VORSTAND AN DER SPITZE DER DAX-UNTERNEHMEN



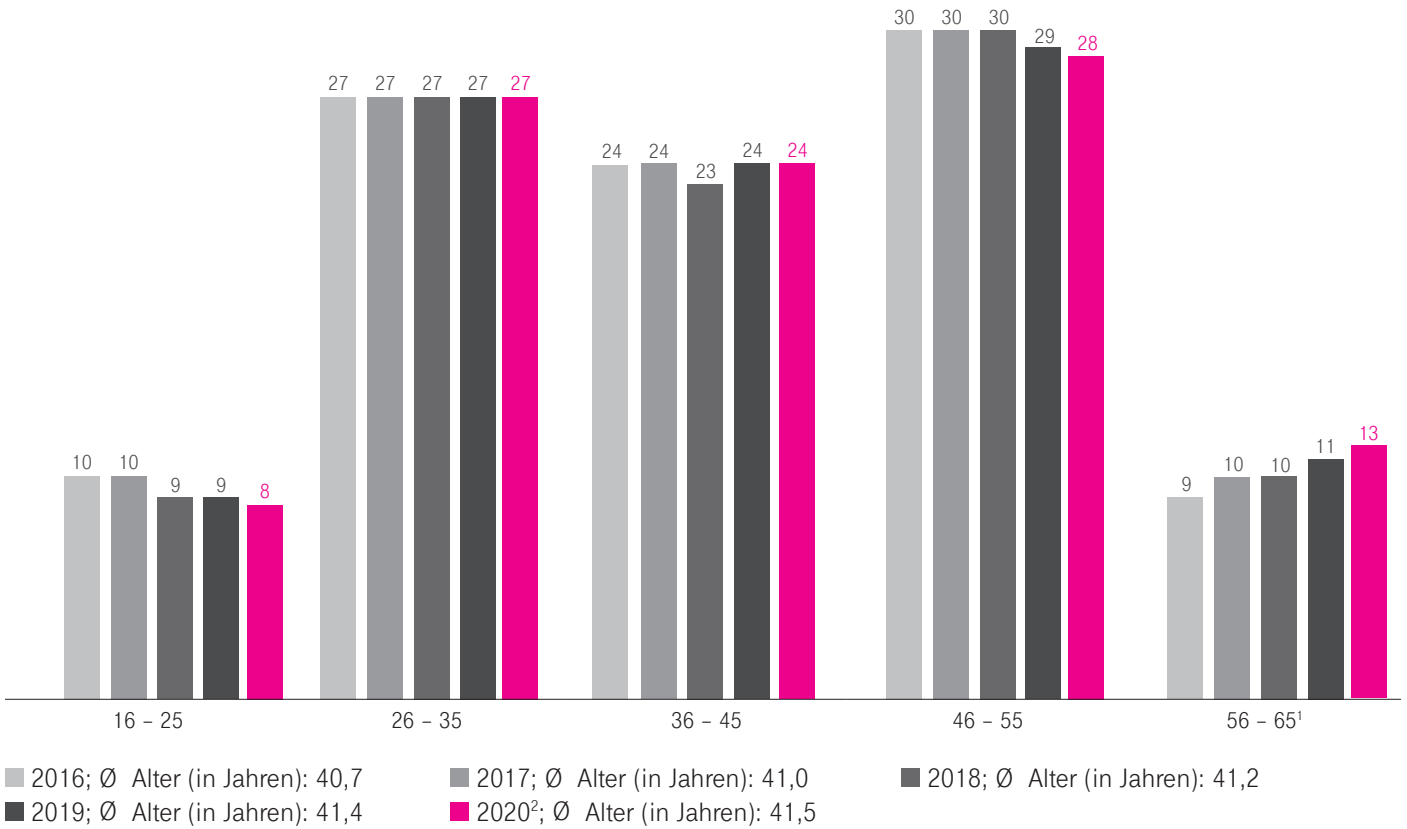
<sup>1</sup> Berechnung der Frauenquote im mittleren und oberen Management: Anzahl weibliche Führungskräfte (Köpfe) der Ebenen MG1-3 plus mittleres Management je Summe der Führungskräfte der Ebenen MG1-3 plus mittleres Management mal 100. In 2016 wurde die Frauenquote im mittleren Management nicht berichtet. Die Summe in 2016 weist nur die Frauen im oberen Management aus.

35,5 % aller Beschäftigten bei der Deutschen Telekom sind weiblich. Zum Ende 2020 hat der DTAG Vorstand das Ziel bekräftigt, bis Ende 2025 mindestens 30 % der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. In Deutschland ist der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management in 2020 von 21,9 % auf 22,2 % gestiegen. Auch konzernweit ist der Wert ebenso gestiegen und liegt nunmehr bei 27,2 %. In den Aufsichtsräten der deutschen Legal-Einheiten ist der Wert weiterhin konstant hoch, hier liegen wir mit 41 % weiterhin über der gesetzlichen Quote von 30 %. Im November 2020 wurde eine dritte Frau in den Vorstand berufen; somit liegen wir mit einem Frauenanteil von 37,5 % an der Spitze aller Dax-Unternehmen. Das Business Leader Team unterhalb des Konzernvorstands setzt sich in Deutschland derzeit aus 11 Frauen und 57 Männern zusammen.

Seit 2016 ist die Deutsche Telekom Gründungsmitglied der „Charta der Vielfalt“ sowie Kooperationspartner des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. – einem Verbund von Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Sektor, der sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzt. Mit unserer Kooperation bei „Global Digital Women“ und der Auslobung des „Women STEM Awards 2020“ haben wir die Telekom als Arbeitgeber für Frauen gut positioniert.

Altersstruktur im Konzern (in Prozent)

# DURCHSCHNITTSALTER IM KONZERN NAHEZU KONSTANT



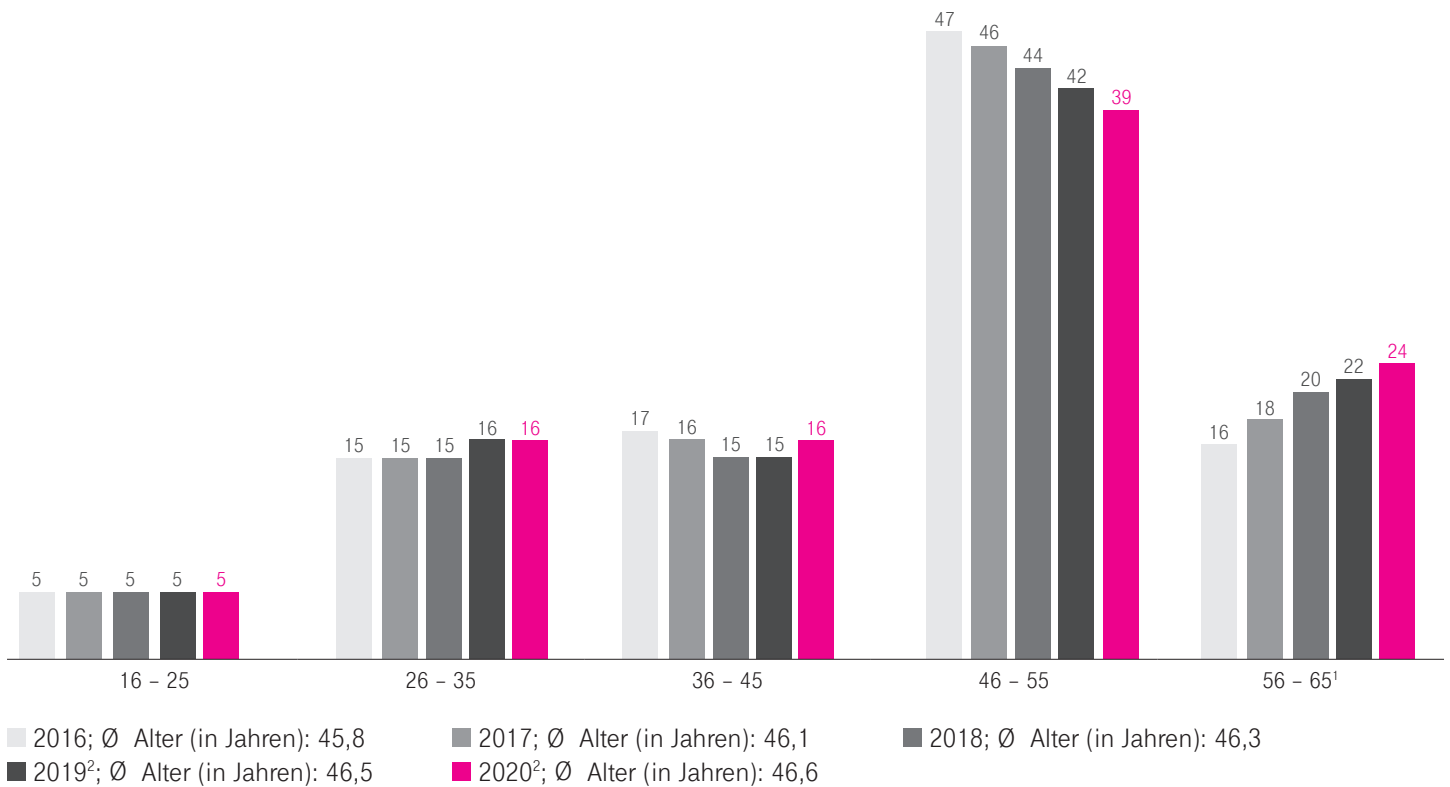
<sup>1</sup> inkl. > 65 Jahre

<sup>2</sup> 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 41,5 Jahre. Deutschland auf 46,6 Jahre und der Anstieg des internationalen Altersdurchschnitts auf 38,3 Jahre. Ursache hierfür ist der Anstieg des Durchschnittsalters in

Altersstruktur in Deutschland (in Prozent)

# DURCHSCHNITTSALTER AUCH IN DEUTSCHLAND NAHEZU STABIL



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

<sup>2</sup> 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 nahezu gleich geblieben.

Demografischer Wandel und geringe natürliche Fluktuation – das sind Gründe dafür, dass der Anteil an Mitarbeiter\*innen über 55 in den vergangenen fünf Jahren von 16 auf 23,7 % gestiegen ist. Trotz einer Steigerung der über 55-Jährigen um 1,7 % ist das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter\*innen in Deutschland nur um 0,1 gestiegen auf 46,6. Dies liegt an der Zunahme der 16- bis 45-Jährigen. Unser Unternehmen ist attraktiver geworden über die Jahre und gerade junge Menschen sehen eine Perspektive, bei der Telekom Karriere zu machen. 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.

Herausforderungen unserer Belegschaft begegnen wir weiterhin mit Aktivitäten in drei Bereichen:

1. Qualifikation und Wissen: Um das lebenslange Lernen dauerhaft zu fördern, hat die Deutsche Telekom in 2019 die Initia-

tive youlearn gestartet, die das Ziel hat, eine neue Lernkultur im Konzern zu etablieren. Dabei steht digitales, selbstgesteuertes Lernen im Vordergrund. Dieser Aspekt war 2020 umso wichtiger, da Präsenzmaßnahmen so gut wie komplett ausgefallen sind.

Die konzernweite Einführung von Percipio, inkl. Coursera, schreitet weiter voran. Mit Percipio bieten wir auch erstmals mobiles Lernen an. Lernen, wo immer man möchte.

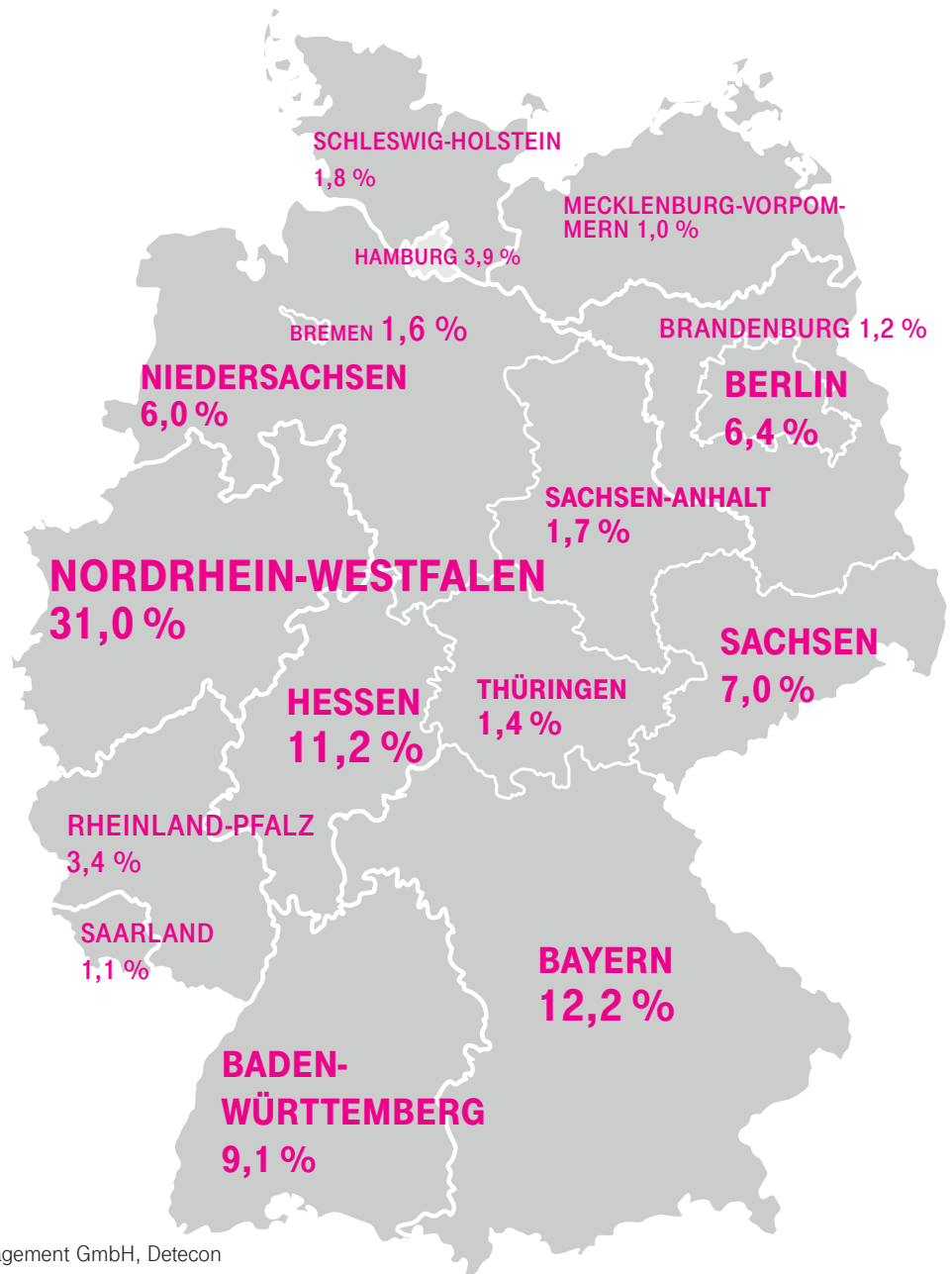
2. Gesundheit: Wir bieten Programme zum Schutz vor Erkrankungen und zur Förderung der körperlichen und geistigen Fitness. Unsere Mitarbeiter\*innen können beispielsweise auf ein breites Sportangebot zugreifen. In 2020 wurden auch vermehrt digitale Maßnahmen angeboten, da das Freizeitangebot in Fitnessstudios, Vereinen und Clubs durch Corona nicht in Anspruch genommen werden konnte.

3. Arbeitsumfeld: Wir stellen unseren Beschäftigten flexible Arbeitsbedingungen zur Verfügung, die für jede Lebensphase geeignet sind. Zudem gewähren wir eine Rückkehrgarantie aus der Teilzeitbeschäftigung.

Beschäftigte in Deutschland nach Bundesländern (in FTE)

# FLÄCHENPRÄSENZ FÜR DEN BESTEN SERVICE BEIM KUNDEN

	2020 <sup>1</sup>
Nordrhein-Westfalen	27.102
Bayern	10.649
Hessen	9.787
Baden-Württemberg	7.974
Sachsen	6.101
Berlin	5.624
Niedersachsen	5.255
Hamburg	3.368
Rheinland-Pfalz	2.921
Schleswig-Holstein	1.567
Sachsen-Anhalt	1.445
Bremen	1.392
Thüringen	1.213
Brandenburg	1.001
Saarland	997
Mecklenburg-Vorpommern	912



<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, goingsoft Deutschland

Um unseren Kunden den besten Service zu ermöglichen, zeigen wir in ganz Deutschland Präsenz. Als Deutsche Telekom sind wir selbst im kleinsten Bundesland vertreten. Den größten Anteil der Beschäftigten in Deutschland hat die Deutsche Tele-

kom in Nordrhein-Westfalen mit über 27.000 Mitarbeiter\*innen, da ein sehr großer Anteil im Köln-Bonner Raum tätig ist. Das zweitstärkste Bundesland ist Bayern mit noch über 10 Tsd. Mitarbeiter\*innen.

Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen (in FTE)

# BEAMTENANTEIL SINKT KONTINUIERLICH

	2016	2017	2018	2019	2020
Aktive Beamte	15.999	15.482	13.507	12.153	10.583
In sich beurlaubte Beamte (ISB) <sup>1</sup>	889	731	657	553	405
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG) <sup>1</sup>	10.827	10.486	9.785	8.720	7.423
Summe Beamte	27.716	26.699	23.950	21.426	18.412
Arbeitnehmer Deutschland	76.946	75.202	74.143	72.685	70.620
Summe Beschäftigte Deutschland	104.662	101.901	98.092	94.111	89.032
Arbeitnehmeranteil Deutschland (in %)	73,5	73,8	75,6	77,2	79,3
Beamtenanteil Deutschland (in %)	26,5	26,2	24,4	22,8	20,7

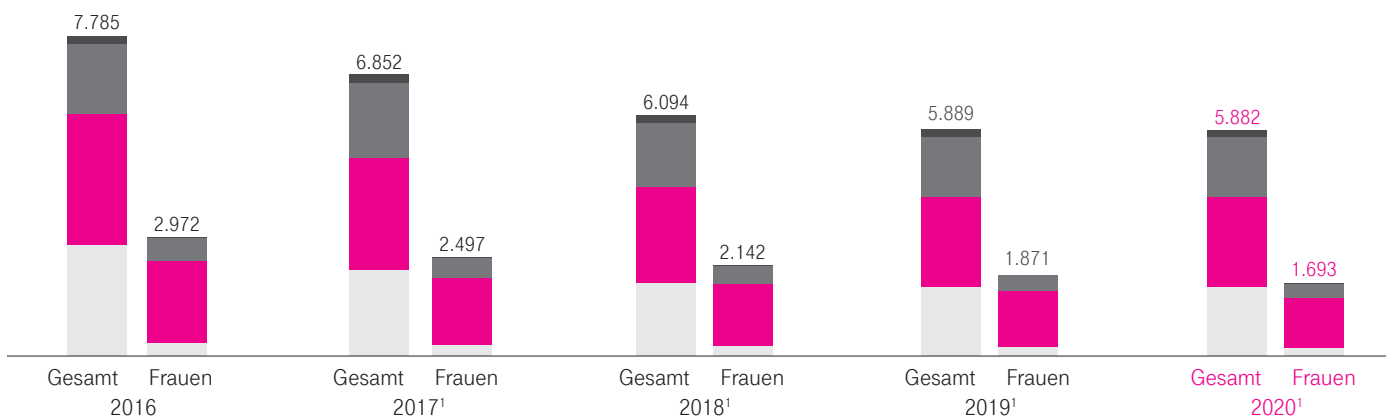
<sup>1</sup> Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

Auch in 2020 ging die Zahl der Beamten und Beamtinnen weiter zurück. Die Gründe dafür: Seit der Privatisierung stellt die Deutsche Telekom keine Beamten und Beamtinnen mehr ein. Neben den natürlichen Altersabgängen haben weiterhin Versetzungen zu Behörden und die Regelung zur Nutzung

des Engagierten Ruhestands für Beamte und Beamtinnen zur Bestandsreduzierung beigetragen. Dadurch ist der Anteil der Beamten an der Belegschaft im Jahr 2020 auf 20,7 % gesunken.

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

# DIGITALES LERNEN WEITERHIN IM FOKUS DER AUSBILDUNG



<sup>1</sup> Duale Studenten seit 2017 inkl. duale Masterstudenten.

■ 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

2020 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 Telekom steht die Chancengleichheit junger Menschen im Mittelpunkt. Die Bedürfnisse und Leistungsniveaus der Schulabsolventen sehen ganz unterschiedlich aus. Genau darauf nimmt die Deutsche Telekom mit ihrem dualen Ausbildungs- und Studienangebot Rücksicht, um so die Integration von Jugendlichen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder körperlichen Beeinträchtigungen zu ermöglichen.

Das Einstiegsqualifizierungspraktikum bieten wir beispielsweise benachteiligten Jugendlichen an. Darüber hinaus arbeiten wir seit 2011 eng mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen, um jungen Eltern eine Ausbildung in Teilzeit zu ermöglichen.

Besonders in diesem coronageprägten Jahr 2020 hat es sich als sehr nützlich erwiesen, dass wir bereits seit Jahren auf Digitalisierung innerhalb der Ausbildung setzen. Sie 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 Medien wie Webex oder virtual Classrooms haben sich besonders im letzten Jahr als sehr nützlich erwiesen. Auf diese Weise wird die Wissensvermittlung mit aktivem Austausch der Lernenden verbunden. Davon profitieren die Nachwuchskräfte nicht nur während der Ausbildungs- oder Studienzeiten, sondern weit darüber hinaus. Die Weitergabe von Wissen hat in unserem Konzern seit jeher hohe Priorität. Dabei unterstützt das konzerneigene Netzwerk „You and Me“ zusätzlich.

Über sogenannte „ePortfolios“ dokumentieren die Lernenden während ihrer Ausbildung ihren Fortschritt und leiten daraus eigenständig nächste Lernschritte ab.



Menschen mit Behinderungen in Deutschland (in Prozent)

# INKLUSION WEITERHIN DEUTLICH ÜBER BUNDESDURCHSCHNITT

	2016	2017	2018	2019	2020 <sup>1</sup>
Deutschland	7,5	7,5	7,6	7,6	7,5

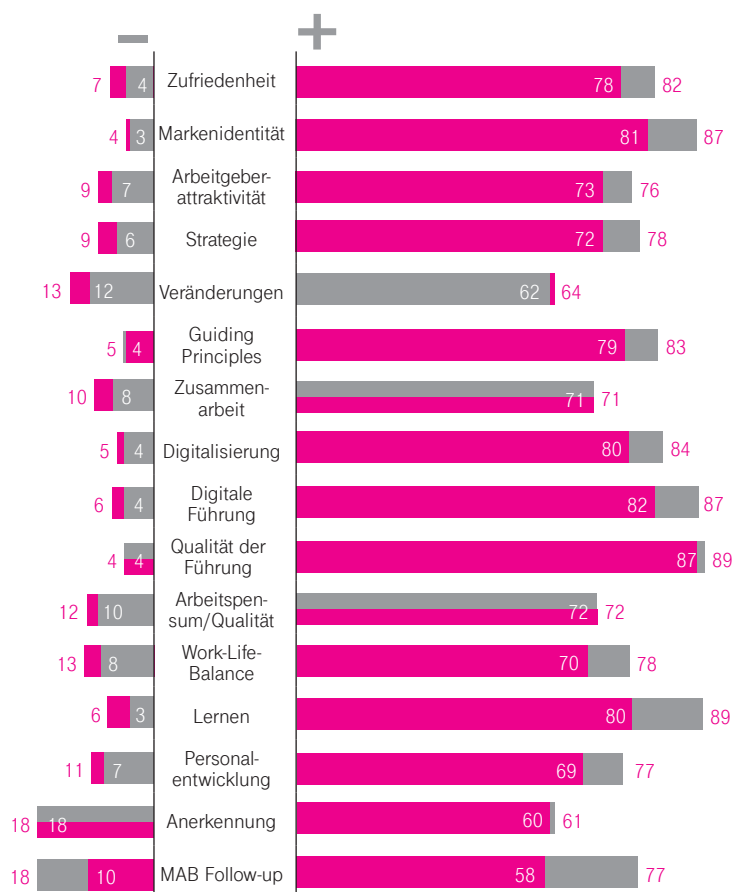
<sup>1</sup> ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG, goingsoft Deutschland, Toll4Europe GmbH

Die Deutsche Telekom setzt sich seit Jahren für Inklusion ein. Mit einem breiten Portfolio von unterstützenden Maßnahmen trägt die Deutsche Telekom kontinuierlich dazu bei, Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen zu schaffen und damit Inklusion zu realisieren. Wir treiben weiterhin den Abbau von Barrieren für gehörlose und hörgeschädigte Mitarbeiter\*innen voran. So werden immer mehr Übertragungen von Vorträgen

simultan von Gebärdensprachdolmetschern übersetzt. Bereits seit Jahren übertrifft die Deutsche Telekom den vorgeschriebenen Mindestanteil von 5 % schwerbehinderter Beschäftigter und liegt damit deutlich über dem deutschen Durchschnitt (4,1 % laut letzter Erhebung). In 2020 sank der immer noch hohe Anteil schwerbehinderter Menschen auf 7,5 %.

Ergebnisse Pulsbefragung im November 2020 (in Prozent) und Engagementindex aus Mitarbeiterbefragung im Mai 2019<sup>1</sup>

# TROTZ CORONA-KRISE HOHE MITARBEITERZUFRIEDENHEIT



■ Deutschland ■ International

Teils-teils-Bewertungen nicht abgebildet.

Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Pulsbefragungen. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November.

	2016	2017	2018	2019	2020
Engagementindex <sup>2</sup> Skala 1 bis 5	4,1 <sup>2</sup>	4,1	4,1 <sup>2</sup>	4,0	4,0 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Zahlen ohne T-Mobile US.

<sup>2</sup> Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Puls- und Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2020, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im Frühjahr 2019. Der Engagementindex wird als Mittelwert aus mehreren Werten der Mitarbeiterbefragung gebildet. Die Werte der Jahre 2016, 2018 und 2020 entstammen der MAB der Vorjahre.

Die Deutsche Telekom fördert mit regelmäßigen Befragungen den produktiven Austausch mit den Mitarbeiter\*innen. Hierzu gehören die Mitarbeiterbefragung alle zwei Jahre sowie die halbjährige Pulsbefragung, die die dargestellten Konzernfragen umfasst. Seit der Pulsbefragung 2016 wurden auch Themen wie moderne Lernformate, Digitalisierung und digitale Führung abgefragt.

Trotz des Corona-Jahres 2020 wurden in der Pulsbefragung im November sehr hohe Werte erzielt. Die Beteiligung lag mit mehr als 120.000 Beschäftigten bei 77 %. National wie auch international sind alle Werte im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, mit der größten Steigerung in den Themen „Zufriedenheit“, „Strategie“, „Digitalisierung“ und „Arbeitgeberattraktivität“.

Zufriedenheitsquote und Engagementindex für Führungskräfte

# FÜHRUNGSKRÄFTEZUFRIEDENHEIT AUF EINEM NEUEN HÖCHSTSTAND

Zufriedenheitsquote	2016	2017	2018	2019	2020
Deutschland	88 %	86 %	81 %	85 %	90 %
International	86 %	84 %	82 %	82 %	87 %
Konzern (gesamt)	87 %	85 %	82 %	83 %	89 %

Engagementindex <sup>1</sup> , Skala 1 bis 5	2016	2017	2018	2019	2020
Alle Mitarbeiter	4,1 <sup>1</sup>	4,1	4,1 <sup>1</sup>	4,0	4,0 <sup>1</sup>
Alle Führungskräfte	4,5 <sup>1</sup>	4,5	4,5 <sup>1</sup>	4,4	4,4 <sup>1</sup>
Mitarbeiter ohne Führungskräfte	4,0 <sup>1</sup>	4,0	4,0 <sup>1</sup>	4,0	4,0 <sup>1</sup>

Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Puls- und Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2020, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im Frühjahr 2019. Der Engagementindex wird als Mittelwert aus mehreren Werten der Mitarbeiterbefragung gebildet.

<sup>1</sup> Die Werte der Jahre 2016, 2018 und 2020 entstammen der MAB der Vorjahre.

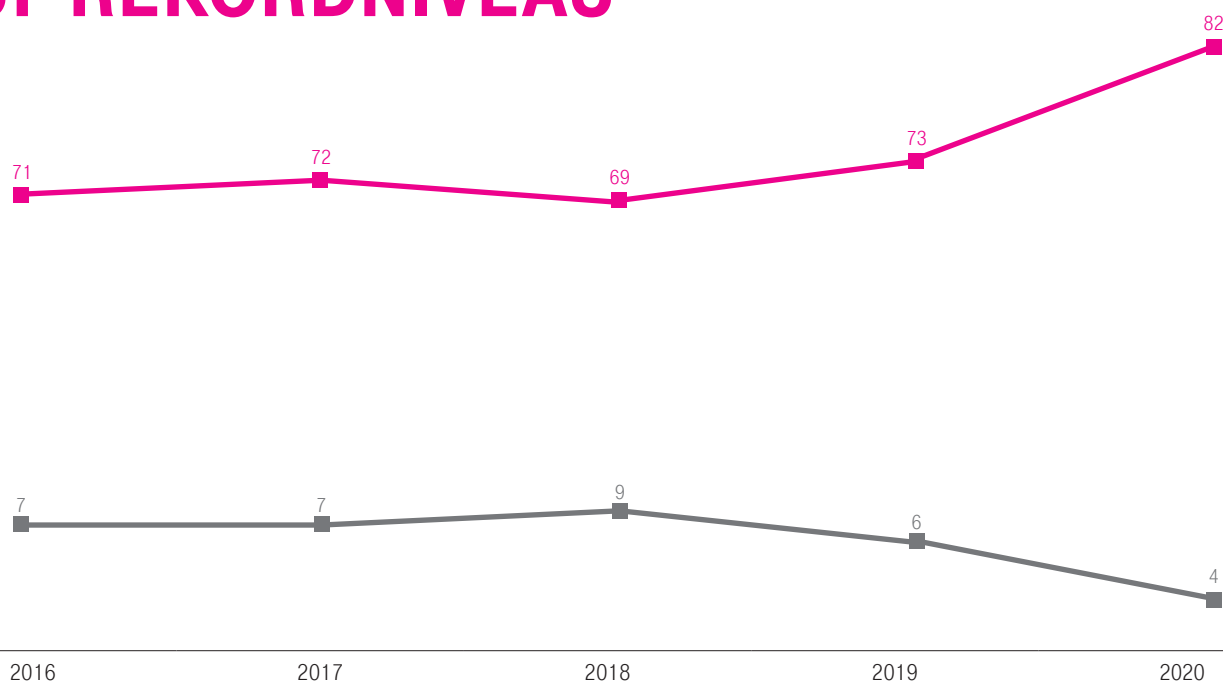
Die Zufriedenheit der Führungskräfte konnte sich konzernweit im Vergleich zum Vorjahr verbessern und liegt auf einem Höchststand von 89 %. Wir konzentrieren uns auf eine konsequente und integrierte Führungskräfteentwicklung auf allen Management-Ebenen. Dafür bieten wir verschiedene moderne Management-Instrumente 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 persönlichen Entwick-

lungsstatus anpassen und jederzeit in ihren Arbeitsalltag integrieren. Im Corona-Jahr 2020 wurden die Führungskräfteentwicklungsprogramme voll digitalisiert und zusätzliche Ad-Hoc-Formate eingeführt, um in Zeiten des Social Distancing Führung auf Distanz zu unterstützen.

Der Engagementindex für Führungskräfte liegt mit 4,4 auf einer Skala von 1 bis 5 weiterhin auf einem sehr guten Niveau. Alle Führungskräfte agieren anhand unserer Leitlinien („Guiding Principles“).

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

# MITARBEITERZUFRIEDENHEIT AUF REKORDNIVEAU



Puls- und Mitarbeiterbefragung 2016 – 2020: „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 November 2020, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im Frühjahr 2019.

■ Positiv (in %) ■ Negativ (in %)

Die Zufriedenheit von Mitarbeiter\*innen und Führungskräften in Deutschland befindet sich seit 2015 auf einem sehr guten Niveau. In 2020 stieg der Zufriedenheitswert trotz der anhaltenden Pandemie auf ein Rekordniveau. 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 90 Fragen und stellen sie den Teams zur Verfügung. Dabei liegt die Verantwortung für die weiteren Schritte

bei den Führungskräften, die aus den Ergebnissen konkrete Maßnahmen ableiten und umsetzen, etwa um das Engagement und die Zufriedenheit der Beschäftigten zu verbessern. Die Führungskräfte erhalten diesbezüglich 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

# VERDOPPLUNG DER ONLINE-ZUSAMMENARBEIT

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Webex Meeting</b>					
Konferenzminuten (global)	672.524.751	763.733.114	835.095.611	883.877.777	1.787.149.436
<b>Telefonie- und Nachrichtendienst</b>					
Jabber Accounts	27.254	37.062	42.102	64.668	k.A.
Webex Teams Accounts					170.000
<b>You and Me</b>					
Angelegte Nutzerprofile	120.325	121.876	125.670	133.306	130.788

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. So ist es nicht verwunderlich, dass in dem Pandemiejahr 2020 sich das Volumen an Online-Konferenzen mehr als verdoppelt hat (1,78 Mrd).

Unser „Chat & Messenger“-Dienst „Jabber“ wurde im letzten Jahr komplett von „Webex Teams“ abgelöst. Hier können wir 170.000 registrierte Nutzer vermelden.

„You and Me“, unsere interne Social-Media- und Zusammenarbeitsplattform, musste zum ersten Mal einen Rückgang an Nutzerprofilen verzeichnen. Unsere Mitarbeiter\*innen haben mittlerweile mehrere Möglichkeiten für die digitale Zusammenarbeit. Durch den weiteren internationalen Roll-out der Cloud Office und der Nutzung der Modern Groups (30.046) – sogenannte Online-Zusammenarbeitsgruppen auf Basis von Office365-Technologie – ist es nun auch gerade international einfacher zusammenzuarbeiten, sodass das YAM eher für Kommunikation formeller Natur genutzt wird.

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

# PERSONALAUFWANDSQUOTE DURCH REKORD-KONZERNUMSATZ DEUTLICH VERBESSERT

	2016	2017	2018	2019	2020
Personalaufwand im Konzern, unbereinigt (gesamt)	16,5	15,5	16,4	16,7	18,9
Davon Deutschland	9,8	8,5	9,2	8,7	8,8
Sondereinflüsse	1,5	0,6	1,2	1,0	1,8
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	14,8	14,9	15,2	15,7	17,0
Konzernumsatz	73,1	74,9	75,7	80,5	101,0
Davon Deutschland <sup>1</sup>	25,3	25,2	25,0	25,2	25,2
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt, in %)	20,3	19,9	20,1	19,5	16,8
Bereinigte Personalaufwandsquote Deutschland (in %)	32,9	32,1	33,0	31,6	30,7

<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 Gesamtkonzern ist die Personalaufwandsquote in 2020 gegenüber 2019 gesunken.

Ein Treiber für die um 2,7 Prozentpunkte verbesserte bereinigte Personalaufwandsquote im Konzern ist der deutliche Anstieg des Konzernumsatzes. Unter Personalaufwand werden die Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und die Personalneben-

kosten (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. €)

# ERFOLGREICHE FUSION LÄSST PERSONALKOSTEN STEIGEN

	2016	2017	2018	2019	2020
TWC <sup>1</sup>	16,8	16,9	17,1	17,5	19,1
Davon Deutschland	9,1	8,9	9,0	8,7	8,3
IWC <sup>2</sup> (PA <sup>3</sup> bereinigt)	8,3	8,1	8,1	7,9	7,7
EWC <sup>4</sup> Leih- und Zeitarbeiter	0,03	0,04	0,05	0,04	0,03
EWC <sup>4</sup> Freelancer und Berater	0,7	0,8	0,8	0,8	0,5
Davon International	7,8	7,9	8,0	8,8	10,7
IWC <sup>2</sup> (PA <sup>3</sup> bereinigt)	6,5	6,8	7,1	7,7	9,3
EWC <sup>4</sup> Leih- und Zeitarbeiter	0,5	0,2	0,2	0,2	0,2
EWC <sup>4</sup> Freelancer und Berater	0,8	0,8	0,8	0,9	1,2

<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: 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 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 im Vergleich zum Vorjahr um 1,57 Milliarden Euro deutlich angestiegen. Dies ist auf die Fusion der T-Mobile US mit Sprint im USA-Geschäft und dem damit verbundenen Anstieg der Beschäftigten sowie auf andere strukturelle Effekte (z. B. tarifvertraglich bedingte Gehaltsentwicklungen unserer Beschäftigten in Deutschland) zurückzuführen.

Während die Internal Workforce Costs international gestiegen sind im Vergleich zu den Vorjahren, sind die Kosten für Freelancer, Leih- und Zeitarbeitskräfte in 2020 gegenüber 2019 in Summe weiterhin stabil geblieben.

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

# PERSONALAUFWANDSQUOTE SINKT TROTZ STEIGENDEM PERSONALAUFWAND

Personalaufwand Unterkonten		2017	2018	2019	2020
Löhne und Gehälter	DT Group	12.017	12.390	12.668	14.077
	National	6.467	6.502	6.317	6.346
	International	5.550	5.889	6.350	7.731
Sozialversicherungsbeiträge und betriebliche Altersversorgung	DT Group	2.928	2.913	3.053	2.926
	National	1.638	1.650	1.635	1.391
	International	1.290	1.263	1.418	1.535
Bereinigter Personalaufwand in Mio. Euro kumuliert	DT Group	14.945	15.216	15.686	17.017
	National	8.105	8.146	7.950	7.735
	International	6.840	7.070	7.736	9.282
<b>Anteil Personalaufwand am betrieblichen Gesamtaufwand</b>					
Bereinigter betrieblicher Aufwand	DT Group	53.854	53.782	52.694	61.543
	National	17.221	16.873	15.929	14.486
	International	36.633	36.909	36.765	47.058
Anteil Personalaufwand am Gesamtaufwand	DT Group	27,8 %	28,3 %	29,8 %	27,7 %
	National	47,1 %	48,3 %	49,9 %	53,4 %
	International	18,7 %	19,2 %	21,0 %	19,7 %

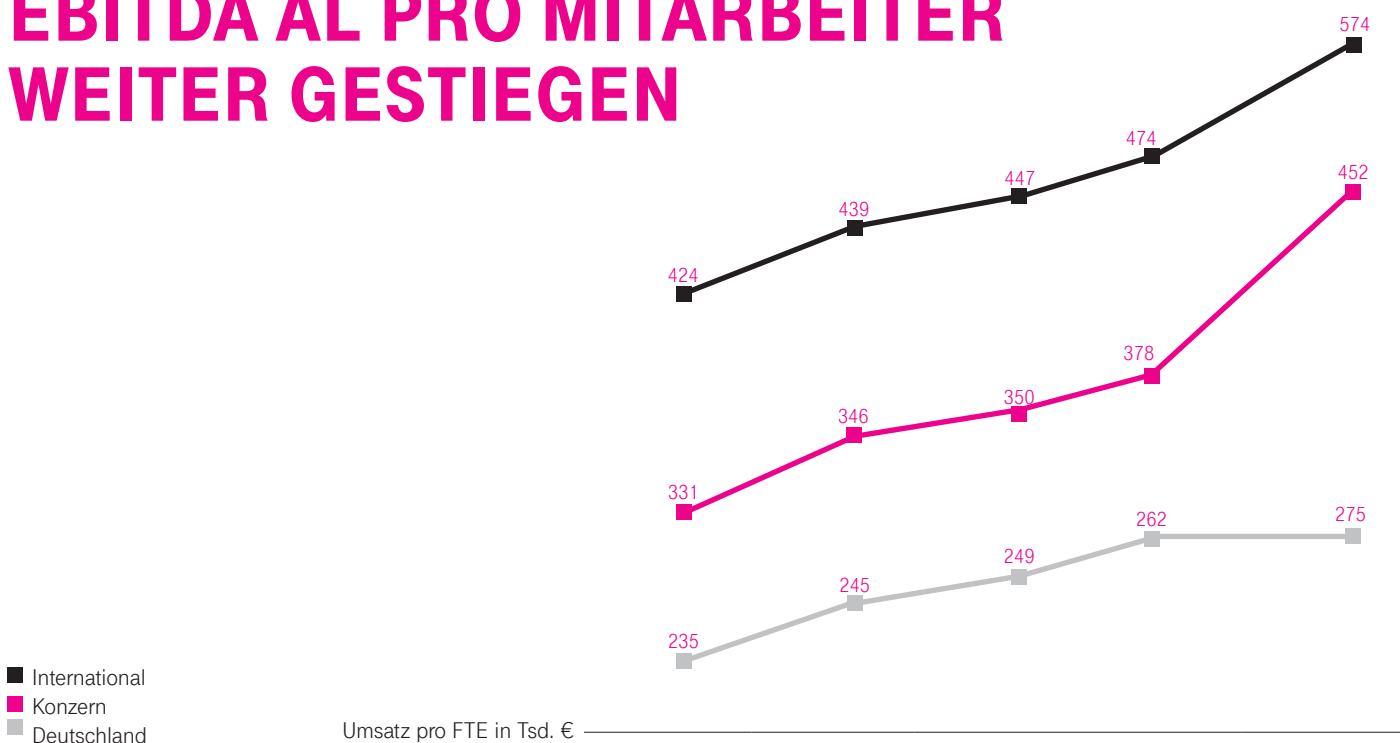
2020 hat die Deutsche Telekom einen bereinigten Personalaufwand in Höhe von 17 Milliarden Euro verbucht. Davon entfielen 14 Milliarden Euro auf Löhne und Gehälter. Darüber hinaus haben wir rund 3 Milliarden Euro an Sozialabgaben und betrieblicher Altersvorsorge entrichtet. Die betriebliche Altersvorsorge ermöglicht unseren Mitarbeiter\*innen eine finanzielle Aufstockung zu ihrer gesetzlichen Rente.

Gemessen am gesamten operativen Aufwand der Deutschen Telekom in Höhe von 61,5 Milliarden Euro entfielen 27,7 % 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 2,1 Prozentpunkte gesunken. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind maßgeblich für den Geschäftserfolg unseres Unternehmens verantwortlich.



Umsatz und EBITDA AL pro Mitarbeiter (in FTE im Jahresdurchschnitt)

# EBITDA AL PRO MITARBEITER WEITER GESTIEGEN



■ International  
■ Konzern  
■ Deutschland

	2016	2017	2018	2019	2020	
Umsatz Deutschland (in Milliarden €) <sup>1</sup>	25,3	25,2	25,0	25,2	25,2	
Umsatz International (in Milliarden €) <sup>1</sup>	47,8	49,7	50,7	55,4	75,8	
Umsatz Konzern (gesamt, in Milliarden €)	73,1	74,9	75,7	80,5	101,0	
Anteil Umsatz International an Konzernumsatz <sup>2</sup>	65,4 %	66,3 %	67,0 %	69,0 %	75,0 %	
Ø Anzahl der Mitarbeiter Deutschland	107.793	103.174	100.227	96.018	91.512	
Ø Anzahl der Mitarbeiter International	112.790	113.280	116.142	116.827	132.027	
Ø Anzahl der Mitarbeiter Konzern (gesamt)	220.583	216.454	216.369	212.846	223.539	
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	
EBITDA AL <sup>2</sup> pro FTE (Durchschnitt) in Euro, bereinigt	DT Group	97.105	102.700	106.762	116.192	156.829

<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.

2020 hat die Deutsche Telekom einen Konzernumsatz von 101 Milliarden Euro erwirtschaftet. Der Umsatz liegt mit 20,5 Milliarden Euro rund 25 % deutlich über dem Vorjahresniveau. Der internationale Anteil am Konzernumsatz stieg dabei um 6,0 Prozentpunkte auf 75 %. Ebenso ist der Umsatz pro Mitarbeiter\*in im Jahr 2020 kontinuierlich auf 452.000 Euro gestiegen, was einem Anstieg von rund 19 % entspricht. Das Auslandsgeschäft verzeichnet ebenfalls einen Umsatzanstieg pro Mitarbeiter\*in von 20 %.

Weiterhin großen Anteil daran hat das USA-Geschäft: Die Anzahl der Mitarbeiter\*innen im Segment USA stieg um 50,7 %, durch die Fusion der T-Mobile US mit Sprint. Im Ergebnis erzielte das Segment USA ein Umsatzplus von rund 51,4 % gegenüber dem Vorjahr – und leistete so mit einem Anteil von 60,6 % den größten Beitrag zum Konzernumsatz.

Ein durchschnittlicher Vollzeitmitarbeiter\*in der Deutschen Telekom hat 2020 ein EBITDA AL<sup>2</sup> (EBITDA AL, after leases) in Höhe von 156.829 Euro erwirtschaftet, ein Anstieg in Höhe von 35 % gegenüber 2019.

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

# ENTWICKLUNG DER TOTAL WORKFORCE QUOTE WEITERHIN AUF GUTEM WEG

		2016	2017	2018	2019	2020
Deutschland	PA <sup>1</sup> , bereinigt	8,3	8,1	8,1	7,9	7,7
	EWC <sup>2</sup>	0,8	0,8	0,9	0,8	0,6
	TWC <sup>3</sup>	9,1	8,9	9,0	8,7	8,3
	Umsatz <sup>4</sup>	25,3	25,2	25,0	25,2	25,2
	<b>TWQ<sup>5</sup>, bereinigt</b>	<b>35,9 %</b>	<b>35,4 %</b>	<b>36,1 %</b>	<b>34,8 %</b>	<b>33,1 %</b>
International	PA <sup>1</sup> , bereinigt	6,5	6,8	7,1	7,7	9,3
	EWC <sup>2</sup>	1,3	1,1	1,0	1,0	1,5
	TWC <sup>3</sup>	7,8	7,9	8,0	8,8	10,7
	Umsatz <sup>4</sup>	47,8	49,7	50,7	55,4	75,8
	<b>TWQ<sup>5</sup>, bereinigt</b>	<b>16,2 %</b>	<b>15,9 %</b>	<b>15,9 %</b>	<b>15,8 %</b>	<b>14,2 %</b>
Konzern (gesamt)	PA <sup>1</sup> , bereinigt	14,8	14,9	15,2	15,7	17,0
	EWC <sup>2</sup>	2,0	1,9	1,8	1,8	2,1
	TWC <sup>3</sup>	16,8	16,9	17,1	17,5	19,1
	Umsatz <sup>4</sup>	73,1	74,9	75,7	80,5	101,0
	<b>TWQ<sup>5</sup>, bereinigt</b>	<b>23,0 %</b>	<b>22,5 %</b>	<b>22,6 %</b>	<b>21,7 %</b>	<b>18,9 %</b>

<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 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 hat sich in 2020 stark verbessert. Die bereinigte Quote des Gesamtkonzerns ist im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um 2,8 Prozentpunkte gesunken. Während der Gesamtumsatz im Jahr 2020 um 25,4 % (20,5 Milliarden Euro) gestiegen ist, sind die Total Workforce Costs ge-

genüber dem Vorjahr auch gestiegen um etwa 9 %. Die Total Workforce Quote ist uns sehr wichtig, da sie die Produktivität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausdrückt. Die Verbesserung der Total Workforce Quote in 2020 ist darauf zurückzuführen, dass der Umsatz stärker angestiegen ist als die Personalkosten, was einen Anstieg der Produktivität zur Folge hat.

# 69,2 MIO. EURO EINSPARUNGEN DURCH IDEA GENERATION MANAGEMENT

	2016	2017	2018	2019	2020
Ideen eingereicht	10.125	6.902	5.123	6.007	4.574
Einsparungen in Mio. €	168,5	99,0	78,0	81,0	69,2

Um das innovative und kreative Potenzial der Mitarbeiter\*innen für den Konzern auszuschöpfen, entwickelt das „Idea Generation Management“ (IGM) Konzepte und Maßnahmen. IGM ist ein wichtiger Bestandteil zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Telekom durch kontinuierliche Verbesserung der Prozesse, Dienstleistungen und Produkte. Es fördert das Innovationsklima, nimmt einen positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur und trägt zur Beschäftigungs- und Aktienkurssicherung bei. Die Förderung von werthaltigen Ideen stand auch im Jahr 2020 im Fokus des Idea Generation Managements. Bei einem Eingang von 4.574 Ideen konnte ein Nutzen

in Höhe von 69,2 Mio. Euro erzielt werden. Die Corona-Pandemie ist auch am Ideeneingang nicht spurlos vorübergegangen. Dennoch haben wir unser Ziel, den Wert der einzelnen Idee zu steigern, erreicht. Im Schnitt hat jede eingereichte Idee einen ca. 1.600 € höheren Nutzen erzielt als im Vorjahr. Die Deutsche Telekom hat in 2020 den 2. Platz für die beste Idee in „Arbeitssicherheit und Gesundheit in der Arbeit“ vom Deutschen Institut für Ideen- und Innovationsmanagement erhalten. Durch die Idee von einem Mitarbeiter und seinen Kollegen werden Schwerlastschienen nun vor dem Einbau modifiziert und dadurch ein Nutzen von 400.000 Euro erwirtschaftet.



Fluktuationsquote (natürlich)

# MITARBEITERFLUKTUATION UNTER 4 %

	2016	2017	2018	2019	2020
Deutschland	1,4 %	1,7 %	1,9 %	2,3 %	2,0 %
International <sup>1</sup>	8,1 %	9,2 %	9,8 %	9,6 %	6,6 %
Konzern (gesamt) <sup>1</sup>	4,0 %	4,7 %	5,1 %	5,3 %	3,9 %

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

National und international ist die Fluktuationsquote gegenüber 2019 gesunken.

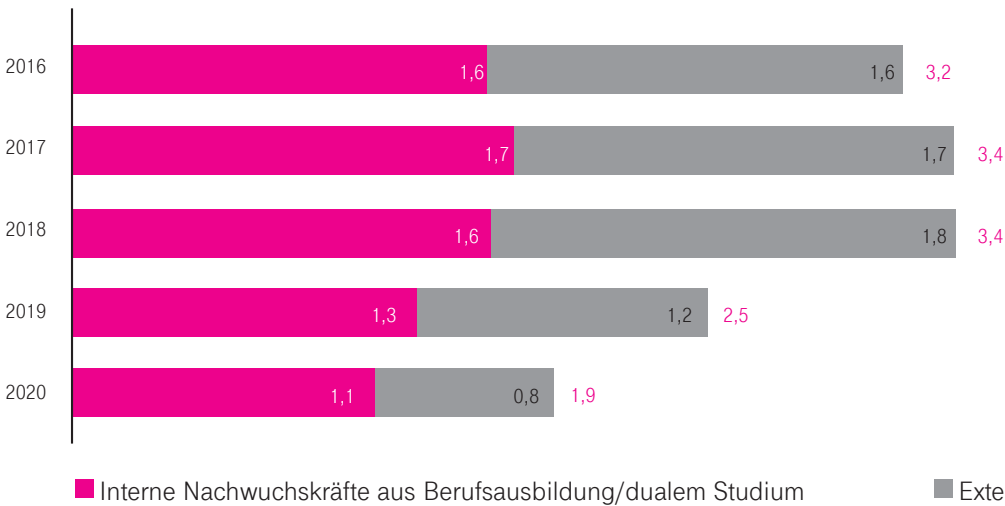
National gab es arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig etwa 1.000 Kündigungen, rund 400 weniger als 2019. Dies entspricht einem Rückgang von ca. 28,6 %. Corona hat uns einmal mehr gezeigt, dass die Telekom ein vertrauensvoller Arbeitgeber ist und unsere Beschäftigten sich hier wohlfühlen. Etwa 860 Mitarbeiter\*innen sind über altersbedingte Fluktuation in den Ruhestand gegangen oder erwerbs- bzw. dienstunfähig

geworden. Durch den hohen Rückgang der Kündigungen fiel die Fluktuationsquote auch im Gesamtkonzern.

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 ZEIGT DIGITALE PRÄSENZ ALS ARBEITGEBER



800 neue Mitarbeiter\*innen hat die Deutsche Telekom 2020 in Deutschland vom externen Arbeitsmarkt eingestellt.

Darüber hinaus haben wir 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 essentiell für die Rekrutierung und Bindung von Talenten, besonders im immer stärkeren Wettbewerb um IT- und Tech-Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Es ist daher eines unserer Hauptziele, die Wahrnehmung der Deutschen Telekom als attraktiven Arbeitgeber für IT- und Tech-Talente nachhaltig zu steigern.

Nach der Implementierung unserer neuen Arbeitgebermarkenstrategie und -kampagne #IWILLNOTSTOP standen 2020 die digitale Präsenz als Arbeitgeber auf dem Markt und das Kontakthalten mit den IT-Talenten im absoluten Fokus. Durch Covid-19 ist das Bedürfnis der Menschen nach Sinnhaftigkeit, Zugehörigkeit und Sicherheit gestiegen. Diesen Wertewandel haben wir für unsere Zielgruppe in unsere Employer-Brand-Strategie integriert und in konkrete Botschaften zum „New Normal“ umgesetzt, z. B. mit Kommunikationsinhalten zu agilen Arbeitsweisen, flexiblem Arbeiten und Home-Office, digitalem Lernen, Zugehörigkeitsgefühl zur DT. Die Kampagne #IWILLNOTSTOP steht für sinnhaftes Arbeiten und Impact – gerade in Zeiten von Corona hat diese Botschaft an Wirkung noch gewonnen und uns als Arbeitgeber gestärkt. Distanz statt Face-2-Face bedeutete für uns auch, Arbeitgeberkommunikation neu zu denken und neue digitale Formate zu entwi-

ckeln. Im Recruiting wurde der virtuelle Recruitingprozess wichtiger denn je. Um den Kandidaten auch virtuell eine tolle Candidate Experience zu bieten, gehören für uns Transparenz, klare Botschaften sowie persönliches Kontakthalten zwischen Recruitern und Kandidaten mit dazu. Daneben war die Stärkung unseres Talent-Pool-Managements und der Aufbau von Talent-Pipelines in diesem Jahr eines unserer Hauptthemen im Recruiting.

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 erneut zum achten Mal MINT-Studentinnen aus aller Welt bewerben. Darüber hinaus engagieren wir uns bei der „Global Digital Women“, einem internationalen Netzwerk von Gestalterinnen der Digitalbranche.

## Auszeichnungen

Für unsere Leistungen als Arbeitgeber und für unsere Recruitingmaßnahmen haben wir diverse Auszeichnungen erhalten. 2020 wurden wir beispielsweise von der Zeitschrift Brigitte als einer der besten Arbeitgeber für Frauen ausgezeichnet – wir erhielten 4 von möglichen 5 Sternen. Außerdem erreichten wir bei der Potentialpark-Studie 2020 für unsere Online-Kommunikation mit Bewerberinnen und Bewerbern über alle vier Unterkategorien „Karriere-Website“, „Mobile“, „Online-Bewerbung“ und „Social Media“ insgesamt einen sehr guten dritten Platz. Unsere Recruitingkampagne #IWILLNOTSTOP gewann den 2. Platz des Deutschen Personalwirtschaftspreises in der Kategorie „Recruiting“.

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

# ENGAGIERTER RUHESTAND UND ALTERSTEILZEIT WEITERHIN BELIEBTE MODELLE

	2016	2017	2018	2019	2020
Vorruhestand/Engagierter Ruhestand Beamte	3.849	27	1.711	1.242	1.917
Vorruhestand Arbeitnehmer	47	61	63	71	77
Abfindungen	726	1.081	972	763	745
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1.393	1.687	1.890	1.692	1.899
Versetzung zu Behörden (final) <sup>1</sup>	418	417	326	321	146
Weitere sozial verträgliche Instrumente	<6	15	0	0	0

<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 2020 wurden hierzu die bewährten Modelle Vorruhestand, Altersteilzeit und Abfindung genutzt.

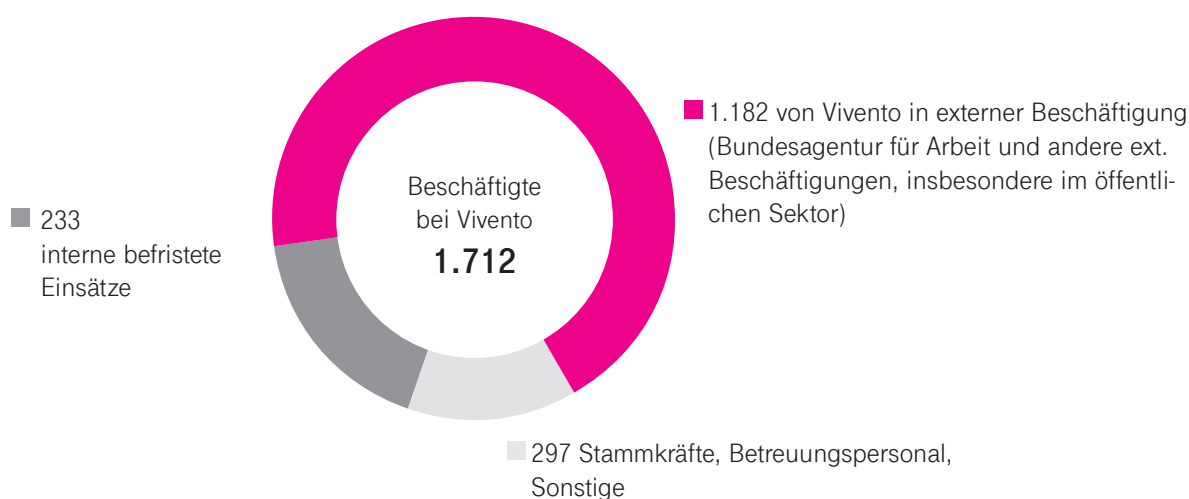
Die gesetzliche Vorruhestandsregelung für Beamte und Beamtinnen ist Ende 2016 ausgelaufen. Mit dem Engagierten Ruhestand hat der Gesetzgeber befristet bis Ende 2024 eine Anschlussregelung bereitgestellt, die in 2020 von 1.917 Beamten und Beamtinnen genutzt wurde. Altersteilzeit wird vorrangig im Blockmodell durchgeführt. Hier arbeiten die Mitarbeiter\*innen

zunächst noch vollzeitbeschäftigt in der „Beschäftigungsphase“. Daraufhin folgt eine gleich lange „Ruhephase“, die nahtlos in den Ruhestand bzw. eine Altersrente übergeht. Im Jahre 2020 sind in Deutschland 1.899 Beschäftigte aus der „Beschäftigungsphase“ in die „Ruhephase“ der Altersteilzeit eingetreten. Dies ist eine neue Höchstzahl.

Von Abfindungen machten in Deutschland 745 Beschäftigte Gebrauch. Des Weiteren konnten 146 Beamte und Beamtinnen dauerhaft zu Behörden versetzt werden.

Vivento Mitarbeiterzahlen (in FTE)

# PERSONALUMBAU DURCH ERHÖHTEN BEHÖRDENBEDARF BEGÜNSTIGT



Anzahl der Mitarbeiter, die 2020 über Vivento dauerhaft in den öffentlichen Sektor versetzt wurden: .....	<b>146</b>
Zugänge zu Vivento seit Gründung: .....	<b>54.370</b>
Vivento verließen seit Gründung: .....	<b>52.658</b>

Im Jahr 2020 haben sich 146 Beamte und Beamtinnen für einen dauerhaften Wechsel zu Bund, Ländern und Kommunen entschieden. Ein Großteil von ihnen ging zur Bundeswehr, zum Zoll, zum Bundesverwaltungsamt und zur Bundespolizei. 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 2020 weiter reduziert werden.

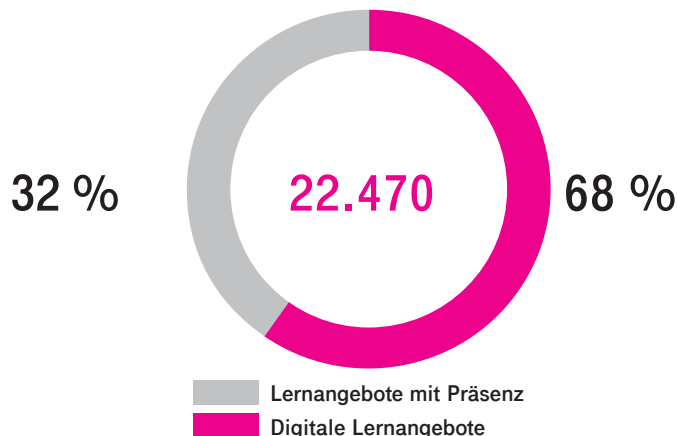
Weiterbildung Konzern gesamt

# AM PULS DER ZEIT DURCH ERWEITERTE DIGITALE LERNANGEBOTE

Im Jahr 2020 haben unsere Mitarbeiter\*innen weltweit rund 3 Millionen Lernstunden in ihre eigene Qualifizierung investiert, davon 69 % in digitalen Angeboten. Dies entspricht, im Vergleich zu 2019, einem Zuwachs von 22 % . Ein Großteil unserer Lernangebote kann heute über ein globales Learning Management System (LMS) gebucht werden. 2020 waren 68 % der über das LMS buchbaren Trainings digital.

Die Deutsche Telekom hat 2019 begonnen, die Lernkultur im Konzern nachhaltig zu verändern und diese in 2020 weiter deutlich ausgebaut. Mit der Initiative „youlearn“ verfolgen wir das Ziel, die Telekom zu einer lernenden Organisation zu entwickeln. Dabei setzt das Unternehmen zunehmend auf die Unterstützung des alltäglichen, selbstgesteuerten Lernens mit Inhalten, die zudem mehr Spaß machen sollen. Über „youlearn“ wurden seit 2019 neue Informationsportale für Lernangebote, eine verbesserte Suche, neue digitale Lerninhalte sowie eine neue erfahrungsbasierte Lernplattform eingeführt und 2020 auch in Deutschland voll ausgerollt. Eine „Learning Challenge“ fordert Beschäftigte zu einer Beteiligung an freiwilligen, insbesondere informellen Lernschritten auf, unser „Learning Checkpoint“ bietet Beschäftigten einen Kompetenzcheck für das eigene Lernverhalten. Ein bemerkenswertes Beispiel für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen ist die in 2018 gestartete Mitarbeiterinitiative „Lernen von Experten“, in der Experten und Expertinnen ihr Wissen in kurzen, digitalen Sequenzen an eine Community weitergeben. In 2020 wurden rund 3000 LEX-Sessions für Beschäftigte angeboten.

Insgesamt ist durch die Corona-Pandemie der Anteil an Lernstunden gegenüber 2019 deutlich gesunken. Dies ist auf den nahezu vollständigen Wegfall der sonst üblichen Präsenztrainings in 2020 zurückzuführen. Um das fehlende Präsenzangebot zu kompensieren, wurden digitale Lernangebote deutlich ausgebaut, konkret um 18 % im Vergleich zum Vorjahr. Gleichzeitig ist der Anteil digitaler Lernstunden am Gesamtvolumen 2020 deutlich gestiegen. Durch den Fokus auf digitale Angebote, der bereits in den letzten Jahren deutlich spürbar war, konnte die Telekom selbst in diesem verrückten Corona-Jahr ihren Mitarbeiter\*innen weiterhin mit gut durchdachten Lernangeboten zur Seite stehen. Besonders hervorzuheben ist hier die neu eingeführte Lernplattform „Percipio“, die auch als Netflix des Lernens bezeichnet wird und auf der sich bis Ende 2020 über 170.000 Beschäftigte registrierten.



## Weiterbildung über globales Learning Management System (LMS)

Anzahl Lernangebote (über LMS)	22.470
Anzahl digitale Lernangebote (über LMS)	15.200
Anzahl nicht digitale Lernangebote (über LMS) <sup>1</sup>	7.270
Anzahl Qualifizierungstage	486.598
Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	3,4
Anzahl digitale Qualifizierungstage	329.291
Ø digitale Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	2,3
Digitale Lernquote (Anteil digital erfolgter Lernstunden in 2019)	69,0 %

<sup>1</sup> inklusive der gemischten, Telefon und nicht zugeordneten Lernangebote.



Teilnehmer internationaler Entwicklungsprogramme (in Köpfen)

# UNVERMINDERTES INTERESSE AM START UP! PROGRAMM

		2016	2017	2018	2019	2020
Teilnehmer Traineeprogramm Start up! <sup>1</sup>	gesamt	18	32	44	71	44
Teilnehmer Traineeprogramm Start up! <sup>1</sup>	davon Frauen	28 %	50 %	59 %	44 %	59 %
Teilnehmer Global Talent Pool <sup>2</sup>	gesamt	253	858	976	952	k.A.
Teilnehmer Global Talent Pool <sup>2</sup>	davon Frauen	35 %	25 %	26 %	26 %	k.A.

<sup>1</sup> Die Programmdauer beträgt 15 bis 18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr.

<sup>2</sup> Konzernweites Programm für Top Talents. Die Dauer beträgt ca. zwölf Monate (Start jeweils im Sommer). Ersetzt seit 2017 das Vorgängerprogramm „Talent Space“. Neuer Zielgruppenzuschnitt erschwert Vergleichbarkeit (nun auch inklusive leitender Angestellter). Programm wurde 2020 eingestellt.

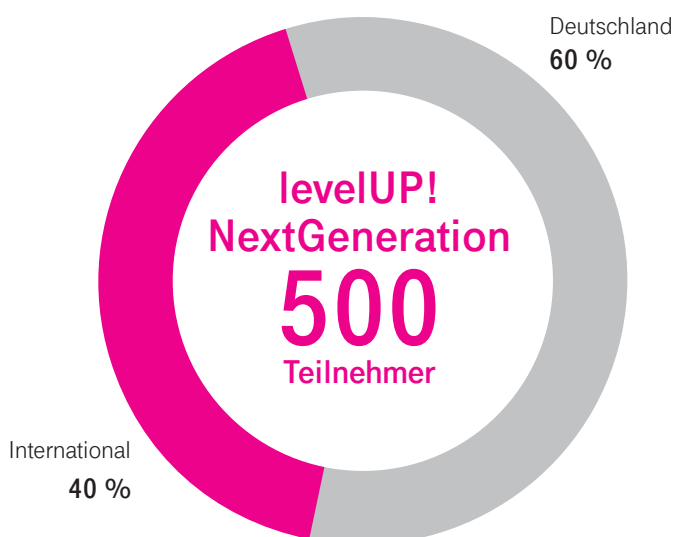
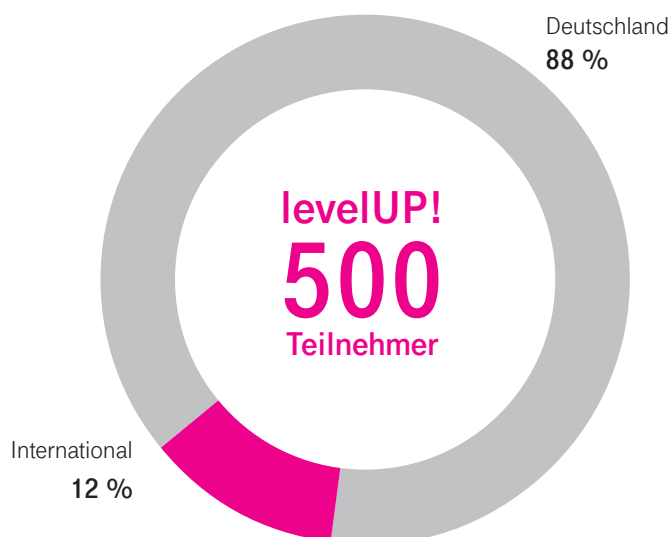
Ziel der konzernweiten Entwicklungsprogramme ist es, Potenziale im Konzern zu fördern, zu binden und zu positionieren. Im Fokus stehen die Entwicklung und die Visibilität der Teilnehmer sowie deren Unterstützung bei der Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen. Gleichzeitig möchten wir das Zugehörigkeitsgefühl steigern, den Wissensaustausch stärken und die Eigenverantwortung fördern. Das internationale Traineeprogramm „Start up!“ richtet sich an innovationsfreudige Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Unternehmermentalität. 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 Trainingsformate und Veranstaltungen wie dem „Magenta Friday“. Dieser gibt den Trainees Raum für regelmäßige gemeinsame Projektarbeit, um ihrem Auftrag als Kultur- und Innovationstreiber in der Deutschen Telekom gerecht zu werden. Dieses Jahr ist die Zahl der Teilnehmer des Programms wieder auf das Niveau von 2018 – also auf 44 Teilnehmer – gesunken. Erfreulicherweise konnten wir jedoch wieder einen Zuwachs des Frauenanteils auf 59 % verzeichnen.

Der Global Talent Pool wurde am 30. Juni 2020 für Neuzugänge geschlossen. Es wurde ein überarbeiteter globaler Ansatz (Talent Hub) entwickelt, der sich auf die Platzierung in strategischen Rollen konzentriert und ab Q1 2021 eingeführt wird.

Teilnehmer internationaler Führungskräfteprogramme (in Köpfen)

# FÜHRUNGSKRÄFTEPROGRAMME GANZ IM ZEICHEN VON DIGITALEN FORMATEN



Im Jahr 2019 hatte das Programm levelUP! die teilnehmenden Führungskräfte auf eine Entwicklungsreise mitgenommen, um einen eigenen, persönlichen agilen Führungsstil zu entwickeln. Da das Programm sehr gut angenommen wurde und die Plätze überbucht waren, haben wir in levelUP! 2020 erneut eine Entwicklungsreise unter dem Motto „Leading Agile“ angeboten. Aufgrund der Herausforderungen durch COVID-19 sowie dem ersten Lockdown, der in die Startphase von levelUP! fiel, haben wir uns kurzfristig entschlossen, dass Programm vollständig digital durchzuführen und das Thema „Leading Agile“ um die besonderen Herausforderungen, die sich aus dem Führen auf Distanz ergeben, zu erweitern.

Die Netzwerkaktivitäten, die ein elementarer Bestandteil des levelUP!-Programms sind, wurden ebenfalls vollständig digital angeboten. Hierdurch hatten die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, sich auch unter den besonderen Herausforderungen zu vernetzen, was von den Teilnehmer\*innen auch sehr rege genutzt wurde. Auch unser Programm für künftige Führungskräfte, levelUP!NextGeneration, haben wir aufgrund des großen Erfolgs der erstmaligen Durchführung in 2020 erneut angeboten.

Durch die besonderen Herausforderungen von COVID-19 haben wir uns entschlossen, auch dieses Programm rein „digital“ für motivierte Mitarbeiter\*innen mit Potenzial anzubieten: Weltweit durchliefen 500 Mitarbeiter\*innen aus 21 Ländern dieses 4-monatige Entwicklungsprogramm, welches sich durch digitales Lernen und die Vermittlung von innovativen sowie inspirierenden und greifbaren Führungsthemen und Fähigkeiten auszeichnet. Um den Netzwerkcharakter des Entwicklungspro-

gramms zu fördern, kreierte wir ein rein digitales Großevent, das „Digital Summit“, an dem 470 Teilnehmer\*innen aus allen 21 Ländern an interaktiven und inspirierenden Formaten und Diskussionen teilnahmen.

Mit levelUP!NextGeneration stärken und fördern wir die konzernweite und segmentübergreifende Zusammenarbeit. Trotz der rein digitalen Umsetzung des Programms konnten wir unsere Teilnehmer\*innen mit großer Zufriedenheit überzeugen, motiviert und engagiert levelUP!NextGeneration erfolgreich zu absolvieren und blicken auf eine sehr gute Durchführung mit einer überzeugenden Steigerung unserer Kundenzufriedenheitsbewertung.

Eine andere Erfolgsgeschichte in unserem Produktportfolio ist „leadFIRST“. In 2020 haben wir das Programm nicht nur auf Englisch, sondern auch 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 Teilnehmer\*innen 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. 2020 haben insgesamt 160 Teilnehmer\*innen aus 16 Ländern an den acht Live Sessions teilgenommen.

Gesundheitsquote in Deutschland (in Prozent)

# DEUTLICH BESSERE GESUNDHEITSQUOTE

	2016	2017	2018	2019	2020
Deutschland	93,8	93,7	93,6	94,0	95,0

Die Gesundheitsquote hat sich für den Konzern Deutsche Telekom national im Jahr 2020 mit einem Durchschnittswert von 95 % (inkl. der Langzeitkranken) gegenüber dem Vorjahr um 1,0 Prozentpunkte verbessert. Die Hauptursachen für krankheitsbedingte Ausfalltage in der Deutschen Telekom AG sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Störungen der psychischen Gesundheit und Atemwegserkrankungen. Letztere in deutlich geringerer Ausprägung als in den Vorjahren. Positiv beeinflusst wurde die Entwicklung der Gesundheitsquote insbesondere durch die Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, die u. a. auch andere respiratorische Infektionen verhindern. Neben umfassenden Hygienemaßnahmen für alle Beschäftigten sind in den einzelnen Gesellschaften gezielte Programme zur Gesundheitsprävention implementiert worden. Es sind Führungskräfte-

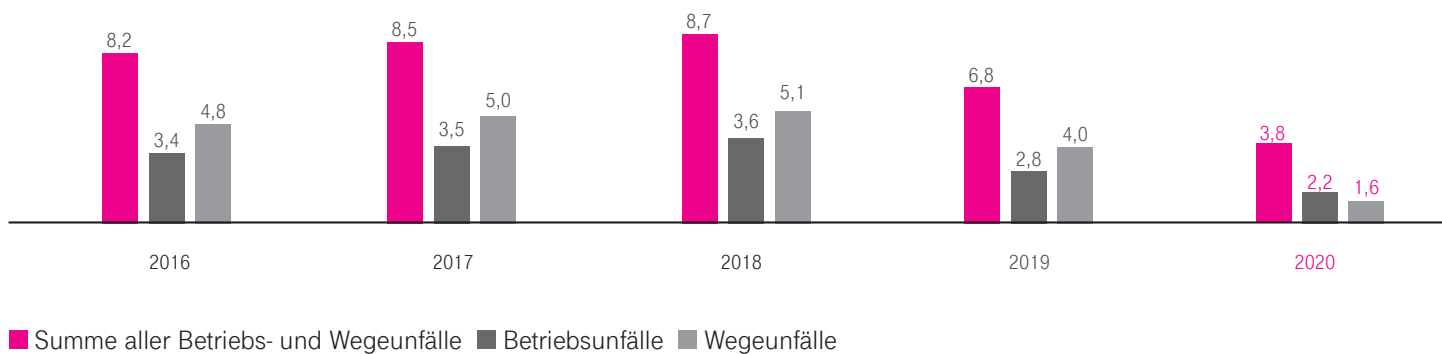
lungen zum Thema „gesunde und achtsame Führung“ eingeführt bzw. fortgesetzt worden. Führungskräfte werden insbesondere auch zum Aspekt des virtuellen Führens sensibilisiert und qualifiziert.

Die Ausweitung und Intensivierung von Maßnahmen zur Prävention von Erkrankungen des Muskel-Skelett-Apparates oder der psychischen Gesundheit richtet sich gezielt auf die häufigsten Krankheitsursachen für Arbeitsunfähigkeitsfälle. Zum Beispiel zielt das Platzieren von Angeboten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung auf die zunehmenden psychosozialen Belastungsfaktoren bei den Beschäftigten ab. Neben analogen Angeboten kommen verstärkt digitale Unterstützungselemente zum Einsatz. Dies hat sich besonders in Zeiten einer globalen Pandemie als nützlich erwiesen.



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

# WEGEUNFÄLLE AUF REKORDTIEF



Die Anzahl der Betriebs- und Wegeunfälle ist gegenüber 2019 erneut stark gesunken. Gerade die Verringerung der Wegeunfälle hat diese Entwicklung stark beeinflusst. Durch Schutzmaßnahmen während der Corona-Pandemie haben besonders viele die Home-Office-Möglichkeiten genutzt, wodurch sich die Fahrten zum Arbeitsplatz stark verringert haben. In Kombination mit einem besonders milden Winter im ersten Quartal 2020, der den Straßenverkehr nicht nennenswert beeinträchtigt hat, sind dies die offensichtlichsten Gründe der starken Verringerung von Wegeunfällen.

Da bereits im Vorjahr eine Trendwende in diese Richtung zu verzeichnen war, kann die Entwicklung anteilig 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. Im Sinne einer frühzeitigen Vermeidung von Risiken der Nutzung neuer Verkehrsmittel wie E-Scootern wurde die Einführung derartiger Fahrzeuge intensiv sicherheitstechnisch begleitet.

Im Rahmen der systematischen Umsetzung eines zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems nach DIN ISO 45001 wird die Entwicklung der Unfallquote sowie weiterer relevanter Kennzahlen eingehend beobachtet, um Handlungsbedarfe zu analysieren und eine fortlaufende Verbesserung der Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitssicherheit zu bewirken.

#### **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.**