

EINLEITUNG

Zum HR Factbook 2019	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
Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge	18

ORGANISATIONSKULTUR

Ergebnisse Pulsbefragung und Engagementindex aus Mitarbeiterbefragung	19
Zufriedenheitsquote und Engagementindex für Führungskräfte	20
Mitarbeiterzufriedenheit in Deutschland	21
Working in the Digital Age	22

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



ZUM HR FACTBOOK 2019

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im vorigen Jahr begann unser HR Factbook mit den Worten „Digitalisierung ist weiterhin in aller Munde“ und an dem Punkt knüpfen wir in diesem Jahr an. Im Rahmen der starken Digitalisierung und den zusammenhängenden rasanten Veränderungen entwickeln wir in der Deutschen Telekom neue Arbeitsstrukturen. Wir verändern unsere Arbeitsweise, werden flexibler, arbeiten selbstverantwortlicher und interagieren stärker themenübergreifend. 2019 haben wir deshalb erfolgreich in vielen Bereichen agiles Arbeiten eingeführt. Agiles Arbeiten hilft uns, effektiver sowie im Sinne unserer Kunden zu arbeiten, und motiviert unsere Beschäftigten.

Die Deutsche Telekom ist mit Standorten in insgesamt 32 Ländern und über 210.000 Mitarbeitern unter den weltweit führenden Telekommunikationsunternehmen. Wir konnten im Geschäftsjahr 2019 einen Konzernumsatz in Höhe von 80,5 Milliarden Euro erwirtschaften, was einen starken Anstieg in Höhe von über sechs Prozent gegenüber dem Vorjahr darstellt. Dieser Erfolg ist nur durch die hervorragende Arbeit unserer Beschäftigten möglich, die sich erst zufriedengeben, wenn die ganze Welt verbunden ist, getreu unseres neuen Unternehmenszwecks „Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle dabei sind!“.

Auch in diesem Jahr geben wir Ihnen einen Überblick über die relevanten Kennzahlen und Informationen zu den Beschäftigten der Deutschen Telekom in 2019. Das HR Factbook 2019 informiert sowohl über unsere Organisationskultur als auch über die Diversität, Fähigkeiten und Leistungspotenziale unserer Belegschaft. Weiter informiert es über das Engagement in der Führungsarbeit sowie über Arbeits- und Gesundheitsschutz und zeigt Daten zu Produktivität, Personalkosten, Einstellungen sowie Fluktuation auf.

Die drei Infografiken auf den ersten Seiten geben Ihnen einen ersten Überblick über die Entwicklung der HR-Themen in 2019. Für einen ausführlicheren Einblick stehen Ihnen die anschließenden Kapitel zur Verfügung.

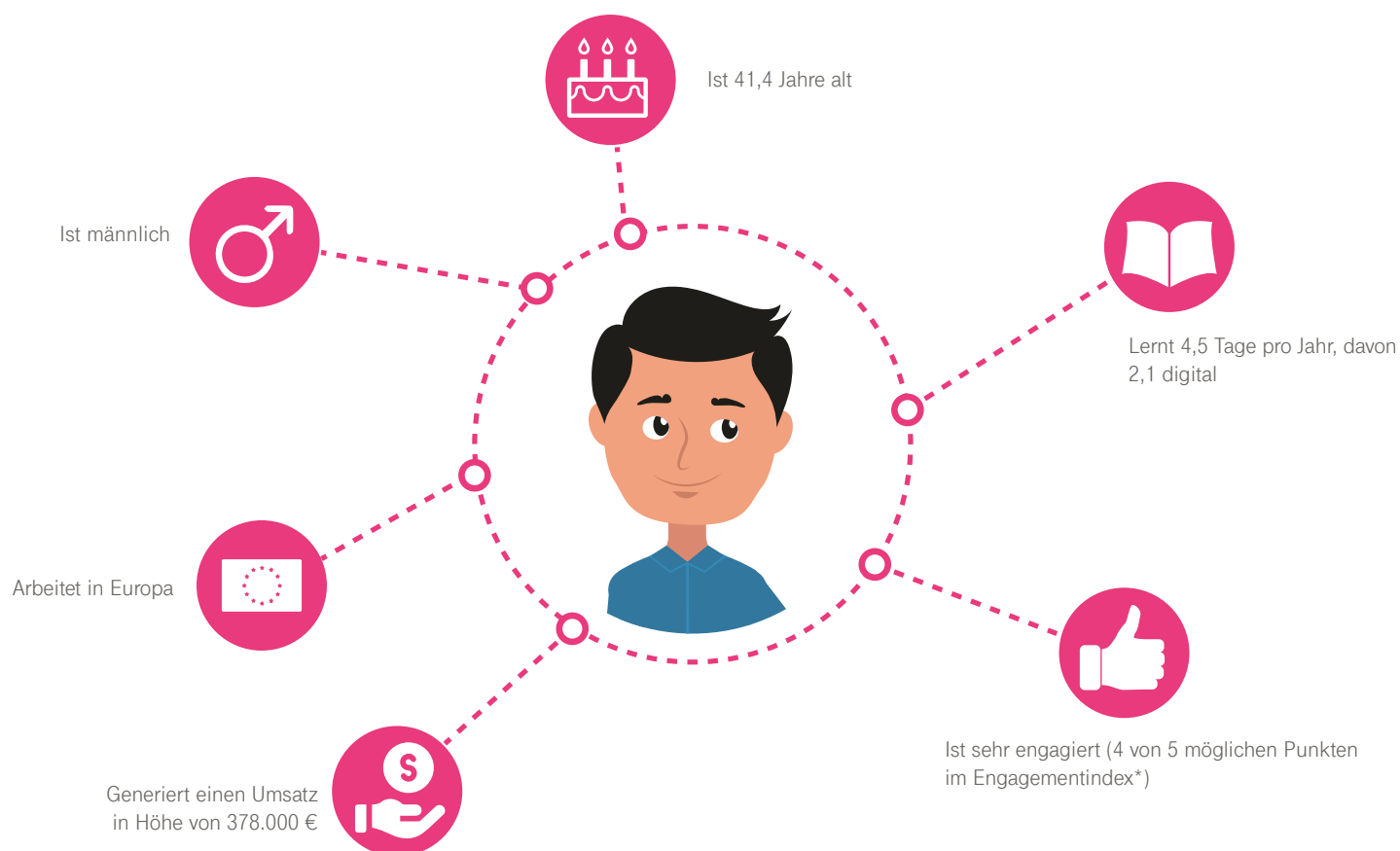
Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen!
Herzlichst

Ihr Michael Rubas
Senior Vice President Human Resources Planning & Operations

Die Angaben im Bericht beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr 2019 mit Stichtag 31. Dezember 2019. 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. Weibliche und diverse Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mit eingeschlossen. 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 Vollbeschäftigten-äquivalenten im Durchschnitt aus allen Voll- und Teilzeitbeschäftigten ist.

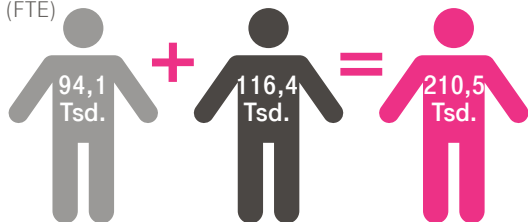
WIR STELLEN VOR: DER TYPISCHE TELEKOM MITARBEITER



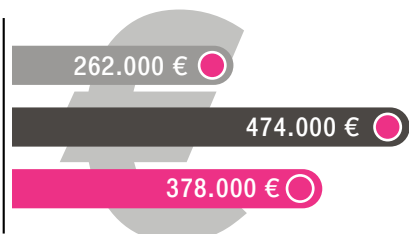
*Der Engagementindex ist der Mittelwert aus mehreren Werten der Mitarbeiterbefragung.

DEUTSCHE TELEKOM IM ÜBERBLICK: KONZERN

Beschäftigte (FTE)



Umsatz pro Mitarbeiter



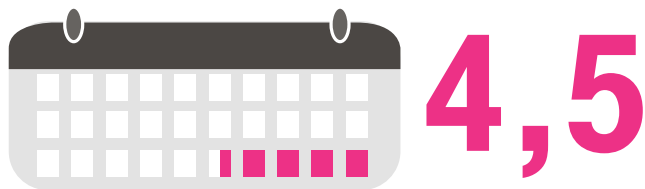
Konzernumsatz



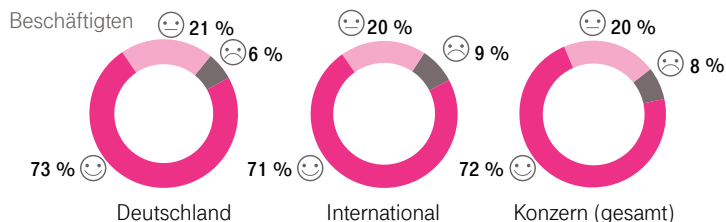
Personalaufwand, bereinigt



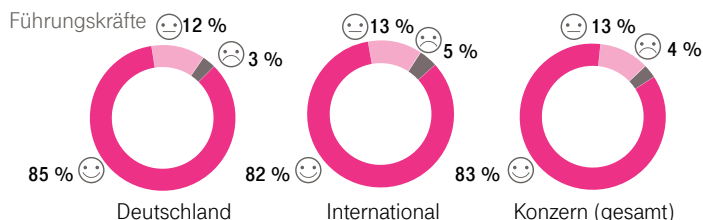
Durchschnittliche Qualifizierungstage je Mitarbeiter



Zufriedenheit aller Beschäftigten



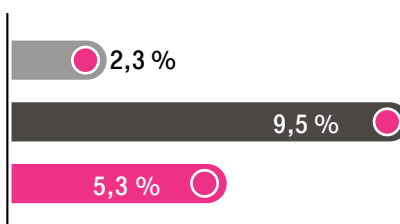
Zufriedenheit aller Führungskräfte



Total Workforce Quote



Fluktuationsquote (natürlich)



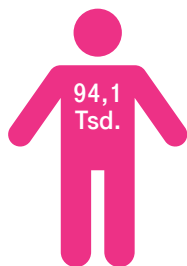
Frauen im mittleren und oberen Management



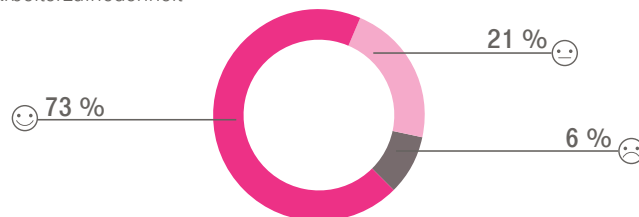
■ Deutschland ■ International ■ Konzern (gesamt)

DEUTSCHE TELEKOM IM ÜBERBLICK: DEUTSCHLAND

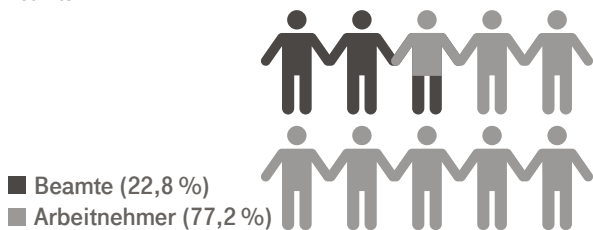
Beschäftigte (FTE)



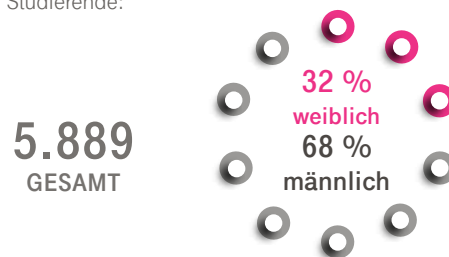
Mitarbeiterzufriedenheit



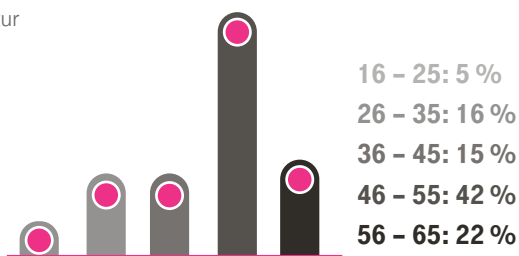
Anteil Beamte



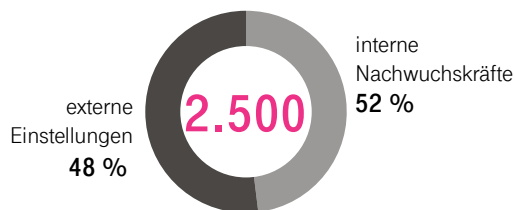
Auszubildende und Studierende:
Frauenanteil



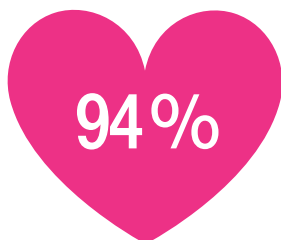
Altersstruktur



Einstellungen



Gesundheitsquote



Menschen mit Behinderungen



Flüchtlinge bei der Telekom

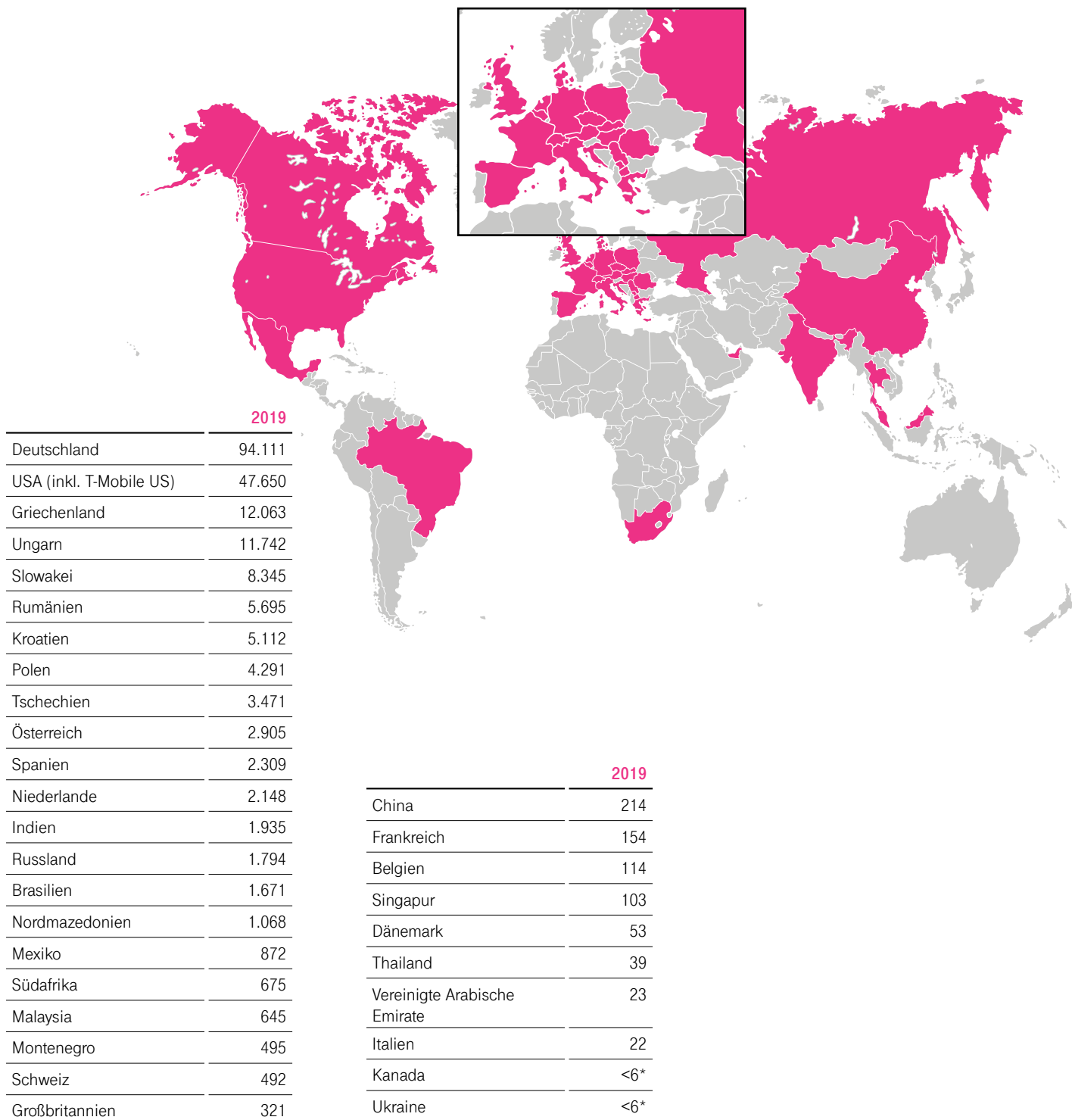


Einsparungen durch Mitarbeiterideen



Beschäftigte nach Standort (in FTE)

WELTWEIT ZU HAUSE: INDIEN MIT GRÖSSTEM ZUWACHS



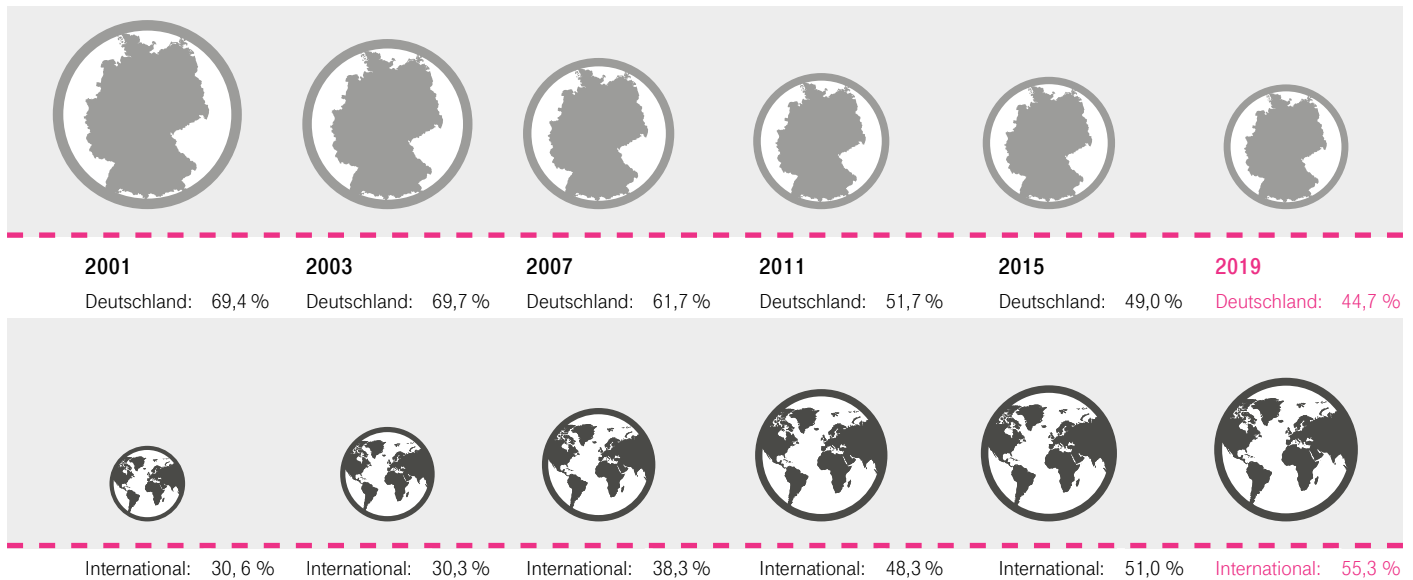
* Werte <6 werden nicht abgebildet.

Gegenüber dem Vorjahr ging die Zahl der Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2019 von 98.092 um rund 4,1 Prozent auf 94.111 zurück. Den größten Zuwachs verzeichnete der Konzern in Indien. Durch die Konsolidierung der T-Systems India sind

dort jetzt knapp 2.000 Mitarbeiter beschäftigt. Aufgrund des Verkaufs von Telekom Albania in 2019 weisen wir für Albanien am Jahresende 2019 keinen Personalbestand mehr aus.

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

INTERNATIONALISIERUNG STEHT WEITERHIN IM FOKUS



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Deutschland	178,3	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
Konzern (gesamt)	257,0	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
International	78,7	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

Der prozentuale Anteil der Beschäftigten an den Standorten im Ausland ist seit den 1990er-Jahren deutlich gestiegen. 2001 waren noch rund 69 % der Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter in Deutschland beschäftigt, seit 2005 sinkt der Anteil kontinuierlich. 2019 lag er bei unter 45 Prozent.

Beschäftigte nach operativen Segmenten (in FTE)

PERSONALBESTAND DER DEUTSCHEN TELEKOM SINKT WEITER

	2015*	2016*	2017*	2018	2019
Deutschland	67.927	66.410	64.798	62.621	60.501
USA	44.229	44.820	45.888	46.871	47.312
Europa	48.920	46.808	47.421	48.133	44.591
Systemgeschäft	37.850	37.472	37.924	37.467	38.096
Group Headquarters & Group Services	23.548	20.258	19.351	18.606	17.430
Group Development	2.768	2.572	1.967	1.976	2.603
Konzern (gesamt)	225.243	218.341	217.349	215.675	210.533

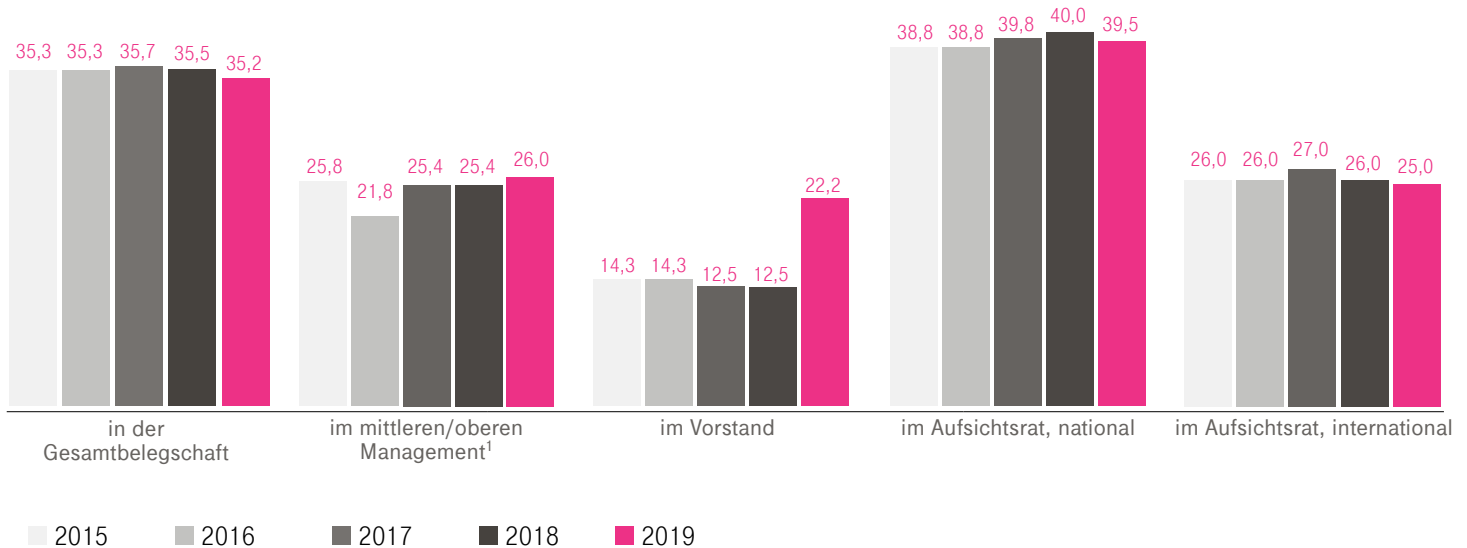
*Seit dem 1. Januar 2017 berichten wir über das Segment Group Development sowie innerhalb des Segments Group Headquarters & Group Services über den Vorstandsbereich Technologie und Innovation. Die Vorjahresvergleichswerte wurden entsprechend rückwirkend angepasst.

Der Personalbestand in unserem Konzern sank im Vergleich zum Vorjahresende um 2,4 Prozent. Dabei war die Entwicklung innerhalb unserer Segmente unterschiedlich: So verringerte sich die Zahl der Mitarbeiter in unserem operativen Segment Deutschland um 3,4 Prozent. Gründe dafür waren Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und die Inanspruchnahme sozial verträglicher Instrumente zum Personalumbau. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter in unserem operativen Segment USA stieg zum 31. Dezember 2019 gegenüber dem Vorjahr um 0,9 Prozent, v. a. aufgrund der Vorbereitung der geplanten Sprint-Transaktion. In unserem operativen Segment Europa sank die Mitarbeiterzahl verglichen zu dem Vorjahresende um 7,4 Prozent. Ein Teil davon entfiel auf die Veräußerung der Telekom Albania. Daneben verringerte sich der Mitarbeiterbestand v. a. in Rumäni-

en, Ungarn und Polen. Die Mitarbeiterzahl in unserem operativen Segment Systemgeschäft stieg gegenüber dem Jahresende 2018 um 1,7 Prozent, im Wesentlichen bedingt durch die erstmalige Berücksichtigung und den Ausbau einer Service-Einheit in Indien. Der darüber hinausgehende Personalbestand ist aufgrund der Restrukturierungsmaßnahmen um 3,5 Prozent gesunken. Im operativen Segment Group Development ist der Anstieg der Mitarbeiterzahl um 31,7 Prozent auf die Einbeziehung der Tele2 Netherlands in den Niederlanden zurückzuführen. Der Personalbestand im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Jahresende 2018 um 6,3 Prozent, im Wesentlichen bedingt durch den weiteren Personalumbau bei Vivento und die gesunkene Mitarbeiterzahl im Bereich Technologie und Innovation.

Frauenquoten im Konzern (in Prozent)

FRAUENANTEIL IM MANAGEMENT STEIGT WEITER



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. In 2016 wurde die Frauenquote im mittleren Management nicht berichtet. Die Summe in 2016 weist nur die Frauen im oberen Management aus.

35,2 Prozent aller Beschäftigten bei der Deutschen Telekom sind weiblich. Auch in 2019 wurde das Ziel, 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, weiterverfolgt.

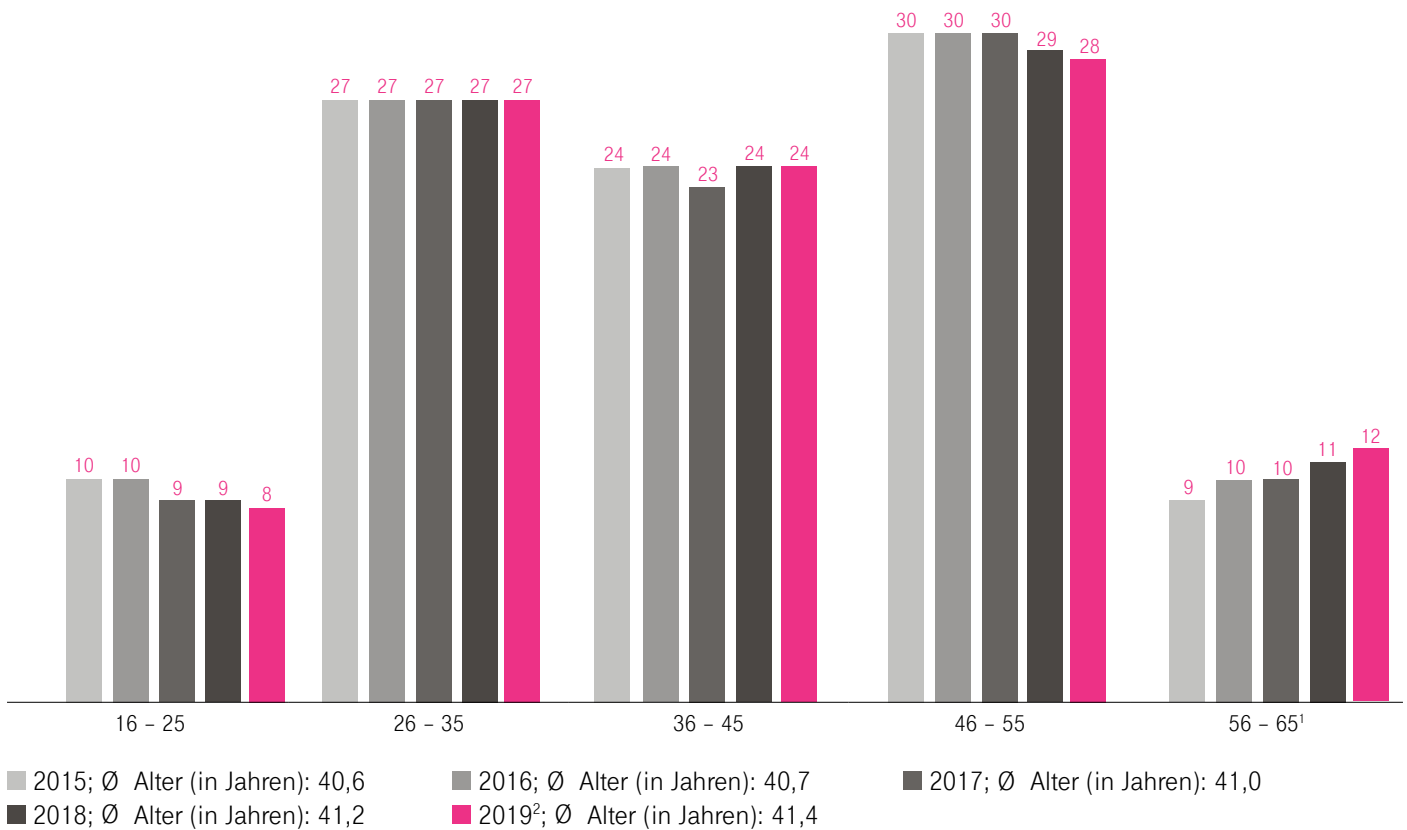
In Deutschland ist der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management in 2019 von 21,0 auf 21,9 Prozent gestiegen. Der konzernweite Wert ist ebenso gestiegen und liegt nunmehr bei 26 Prozent. In den Aufsichtsräten der deutschen Legal-Einheiten ist der Wert weiterhin konstant hoch, hier liegen wir weiterhin über der gesetzlichen Quote von 30 Prozent.

In den internationalen konzernangehörigen, vollkonsolidierten Telekommunikationsunternehmen (Telecom Operators) im Ausland (ohne TMUS) hat sich der Wert von 26 Prozent auf 25 Prozent verringert. Grund ist eine Reduzierung der Mandate und die Dekonsolidierung der „Albanian Mobile Communications“.

Die Deutsche Telekom AG zählt zu den wenigen DAX-Konzernen, bei denen schon seit einigen Jahren Frauen dem Vorstand angehören. Zwei unserer neun Vorstandsmitglieder sind weiblich. Das Business Leader Team unterhalb des Konzernvorstands setzt sich derzeit aus 7 Frauen und 46 Männern zusammen. Seit 2016 ist die Deutsche Telekom Mitglied in der „Initiative Chefsache“ – einem Netzwerk von Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor und Medien, die sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen. Mit unserer Kooperation bei „Global Digital Women“ und der Ausrichtung der „Digital Female Leader Awards 2019“ haben wir die Telekom als Arbeitgeber für Frauen gut positioniert. Alleine auf Twitter hatte die Veranstaltung ein Kontaktpotenzial von ca. 51 Millionen Kontakten.

Altersstruktur im Konzern (in Prozent)

DURCHSCHNITTSALTER BEI 41,4 JAHREN



¹ inkl. > 65 Jahre

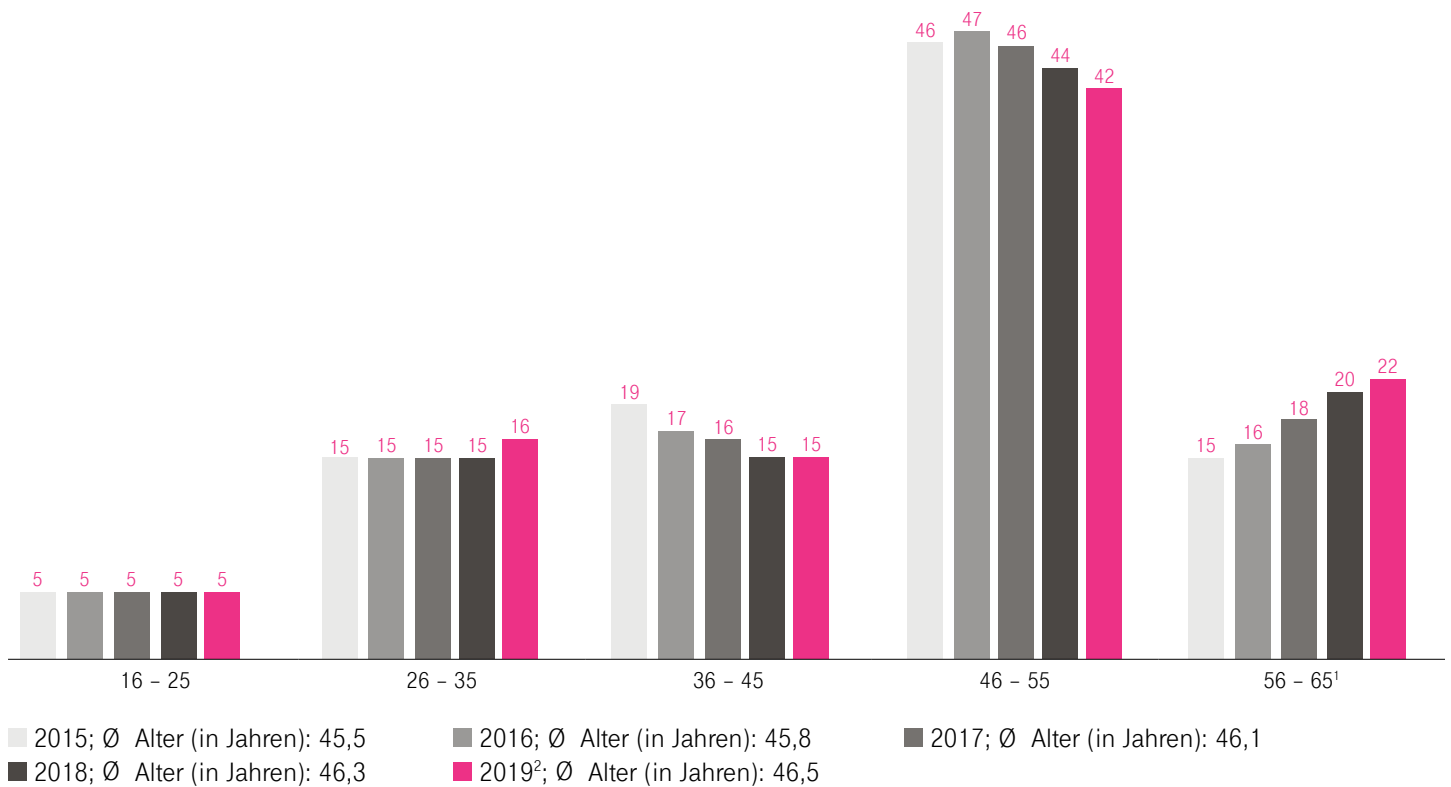
² ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, DT International Finance B.V., GTS-Ukraine, T-Mobile Infra, IWS SK CES, Detecon-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

Das Durchschnittsalter im Konzern liegt bei 41,4 Jahren. Obwohl das Durchschnittsalter in Deutschland konstant steigt, wird der Konzernwert vom internationalen Altersdurchschnitt (37,5 Jahre) ausgeglichen. In Deutschland fokussieren wir uns auf das Thema Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch zwi-

schen den Generationen. Die fachlichen und menschlichen Kompetenzen unserer Beschäftigten über 50 sind für die Deutsche Telekom angesichts des demografischen Wandels sehr wertvoll.

Altersstruktur in Deutschland (in Prozent)

ALTERSSTRUKTUR BILDET DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG AB



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

Demografischer Wandel und geringe natürliche Fluktuation: Das sind die Gründe dafür, dass der Anteil an Mitarbeitern über 55 Jahre in den vergangenen fünf Jahren von 15 auf 22 Prozent gestiegen ist. Das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter in Deutschland erhöhte sich 2019 auf 46,5 Jahre. Vorteil dabei: Bei der Deutschen Telekom arbeiten viele erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Know-how. Herausforderungen im Zuge des steigenden Altersdurchschnitts unserer Belegschaft begegnen wir mit Aktivitäten in drei Bereichen:

1. Qualifikation und Wissen: Um das lebenslange Lernen dauerhaft zu fördern, hat die Deutsche Telekom in 2019 die Initiative youlearn gestartet, die das Ziel hat, eine neue Lernkultur im Konzern zu etablieren. Dabei steht digitales, selbstgesteuertes Lernen im Vordergrund. Aus den Erfahrungen der Magenta MOOCs (Massive Open Online Courses) der vergangenen Jahre haben wir gelernt. Mit einem der weltweit größten MOOC-An-

bieter, Coursera, wurde in 2019 eine Kooperation vereinbart. In sechs Ländern konnte Coursera mit einem Portfolio von mehreren Tausend MOOCs von rund 200 Universitäten weltweit bereits Ende 2019 angeboten werden. Die konzernweite Einführung wird in 2020 fortgesetzt.

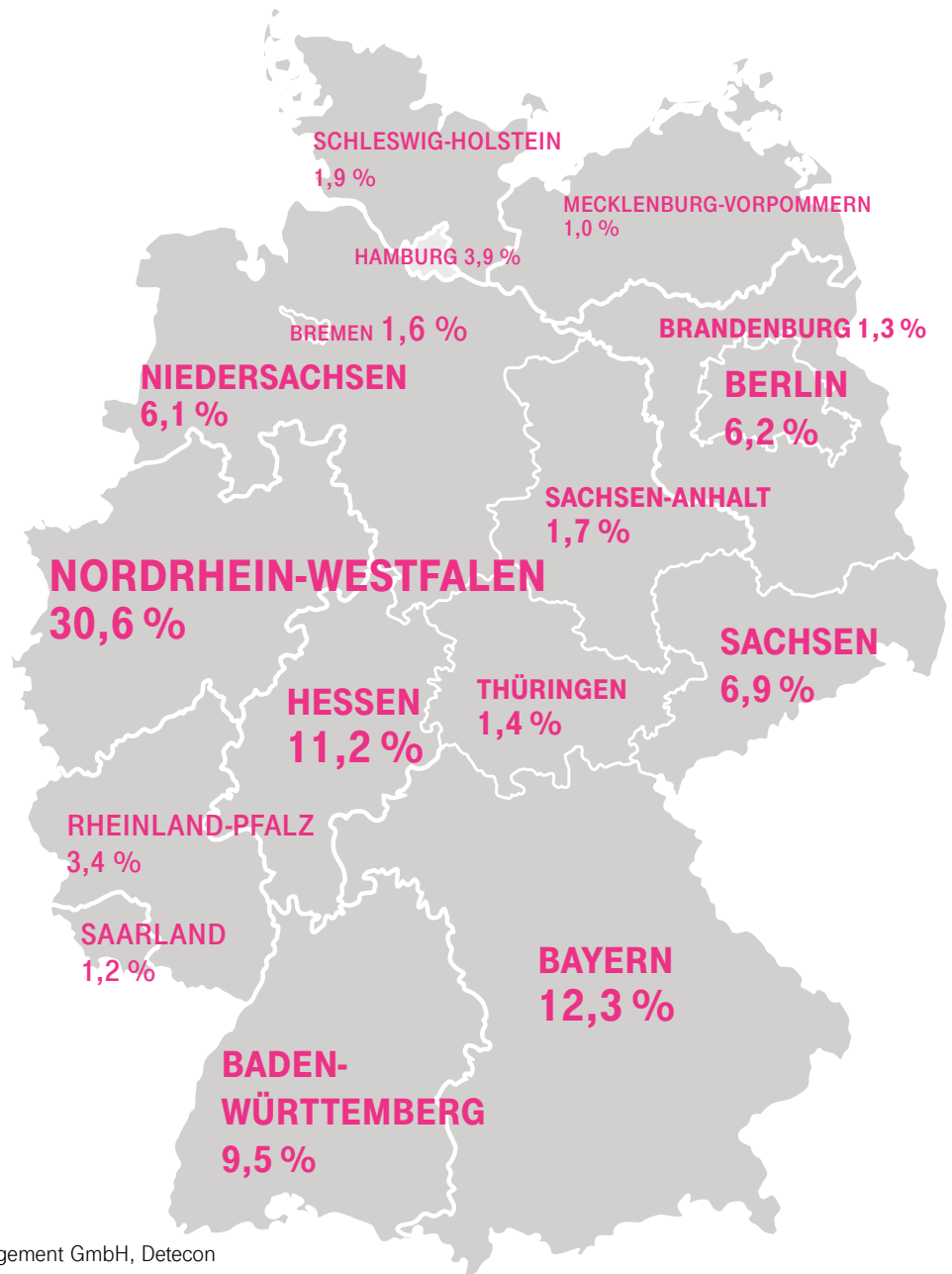
2. Gesundheit: Wir bieten Programme zum Schutz vor Erkrankungen und zur Förderung der körperlichen und geistigen Fitness. Unsere Mitarbeiter können beispielsweise auf ein breites Sportangebot zugreifen. Zudem gibt es für Mitarbeiter der Deutschen Telekom günstige Konditionen in Fitnessstudios, Vereinen und Clubs.

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)

ZIEL: KUNDENBEGEISTERUNG DURCH KUNDENNÄHE

	2019 ¹
Nordrhein-Westfalen	28.270
Bayern	11.325
Hessen	10.330
Baden-Württemberg	8.724
Sachsen	6.327
Berlin	5.705
Niedersachsen	5.621
Hamburg	3.581
Rheinland-Pfalz	3.164
Schleswig-Holstein	1.715
Sachsen-Anhalt	1.558
Bremen	1.484
Thüringen	1.266
Brandenburg	1.195
Saarland	1.068
Mecklenburg-Vorpommern	957



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

In Nordrhein-Westfalen sind mehr als 28.000 Mitarbeiter der Telekom in Deutschland beschäftigt. Ein sehr großer Anteil davon am Sitz der Konzernzentrale in Bonn. Mit jeweils mehr als 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Deutsche Telekom in Bayern und Hessen vertreten. Unsere bundesweite

Präsenz ist logische Konsequenz eines wichtigen Teils unserer Strategie: Kunden begeistern und besten Service bieten. Nur mit dieser Präsenz können wir nahe am Kunden sein, um genau dem gerecht zu werden.

Beschäftigte in Deutschland nach Statusgruppen (in FTE)

ANZAHL DER BEAMTEN SINKT KONTINUIERLICH

	2015	2016	2017	2018	2019
Aktive Beamte	18.483	15.999	15.482	13.507	12.153
In sich beurlaubte Beamte (ISB) ¹	1.220	889	731	657	553
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG) ¹	12.292	10.827	10.486	9.785	8.720
Summe Beamte	31.995	27.716	26.699	23.950	21.426
Arbeitnehmer Deutschland	78.360	76.946	75.202	74.143	72.685
Summe Beschäftigte Deutschland	110.354	104.662	101.901	98.092	94.111
Arbeitnehmeranteil Deutschland (in %)	71,01	73,52	73,80	75,58	77,23
Beamtenanteil Deutschland (in %)	28,99	26,48	26,20	24,42	22,77

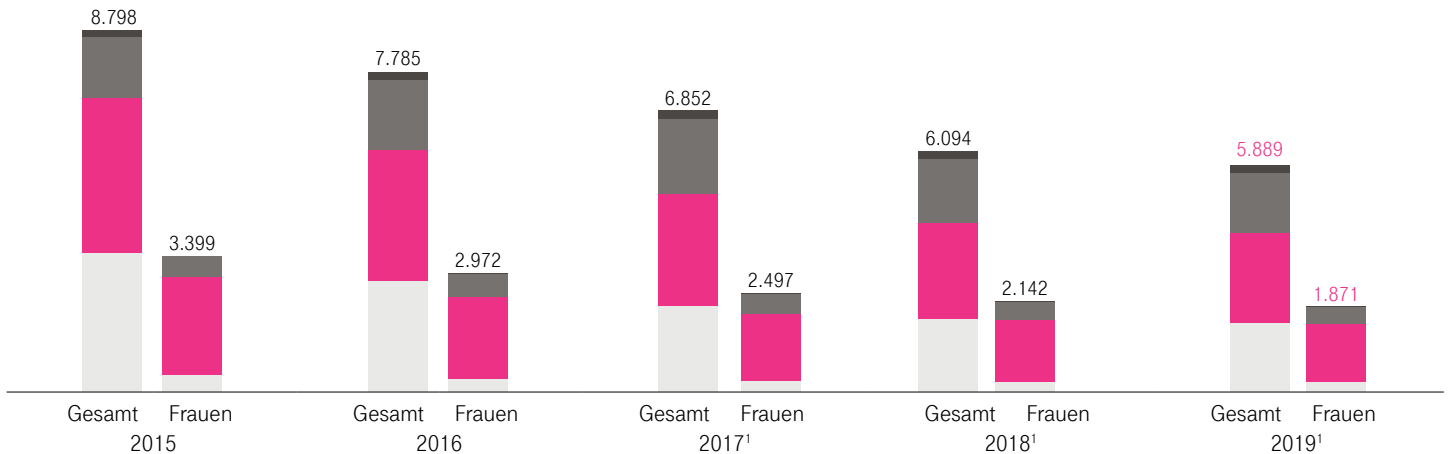
¹ Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

Auch in 2019 ging die Zahl der Beamten weiter zurück. Die Gründe dafür: Seit der Privatisierung stellt die Deutsche Telekom keine Beamten mehr ein. Neben den natürlichen Altersabgängen haben weiterhin Versetzungen zu Behörden und der

engagierte Ruhestand zur Bestandsreduzierung beigetragen. Dadurch ist der Anteil der Beamten an der Belegschaft im Jahr 2019 kontinuierlich auf unter 23 Prozent gesunken.

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

AKTIVES WISSENSMANAGEMENT WICHTIGER BESTANDTEIL DER AUSBILDUNG



¹ 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

2019 haben wir mit insgesamt 2.150 dualen Ausbildungs- und Studienplätzen zahlreichen jungen Menschen den Einstieg in die Berufswelt ermöglicht.

Die Deutsche Telekom geht mit ihren qualitativ hochwertigen dualen Ausbildungs- und Studienangeboten auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Leistungsniveaus der Schulabsolventen ein und bietet beste Voraussetzungen für die Integration von Jugendlichen unterschiedlichster Hintergründe. So gibt es für junge Menschen – unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft sowie möglicher körperlicher Beeinträchtigungen – Chancengleichheit durch zielgruppenspezifische, flexible Programme. Wir bieten das Einstiegsqualifizierungspraktikum für benachteiligte Jugendliche an, darüber hinaus kooperieren wir seit 2011 mit der Bundesagentur für Arbeit, um jungen Eltern eine Ausbildung in Teilzeit zu ermöglichen. Flüchtlinge haben die gleichen Chancen für den Einstieg in eine Einstiegsqualifizierung, Ausbildung oder ein duales Studium wie alle übrigen Bewerber.

Da Digitalisierung inzwischen fest in unserem Arbeitsalltag verankert ist, zählt sie zum Bestandteil unseres pädagogischen Konzepts und wird konsequent in der Ausbildung und dem dualen Studium umgesetzt.

Wir möchten unserem Konzernnachwuchs während der Ausbildung vor allen Dingen die Notwendigkeit der Wissensaneignung und -weitergabe, der Vernetzung mit anderen Menschen

und die Reflexion des eigenen Handelns näherbringen – und dies unter Zuhilfenahme digitaler Medien. Telekom Ausbildung verspricht sich davon Flexibilität und Agilität im Lernprozess. Über unser Konferenzprogramm WebEx sowie über Virtual Classrooms initiieren wir Zusammenkünfte unserer Lernenden. So verbinden wir Wissensvermittlung mit aktivem Austausch. Von diesem Wissensmanagement profitieren unsere Nachwuchskräfte schon während ihrer Betriebseinsätze im Konzern, aber auch nach der Ausbildung bzw. nach dem Studium. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, erworbene Schlüsselkompetenzen so an andere Beschäftigte des Konzerns weiterzugeben. Das konzerneigene soziale Netzwerk „You and Me“ unterstützt den konzernweiten Austausch zusätzlich.

Die sogenannte Fachausbildung vermittelt unseren Lernenden ausbildungs- und studienrelevantes Basiswissen und dies überwiegend virtuell.

Die Planung, die Dokumentation und die Reflexion des eigenen Lernprozesses finden mit dem sogenannten „ePortfolio“ statt, welches die Lernenden von Beginn an befüllen und mit dessen Hilfe die nächsten Lernschritte eigenständig geplant und getätigt werden können.

Zusätzlich haben unsere Auszubildenden und Studierenden die Möglichkeit, die Lernplattform „TelTec“ zu nutzen und dort Inhalte, die im beruflichen Kontext stehen, zu teilen.

Menschen mit Behinderungen in Deutschland (in Prozent)

INKLUSION WEITERHIN DEUTLICH ÜBER BUNDESDURCHSCHNITT

	2015	2016	2017	2018	2019 ¹
Deutschland	7,2	7,5	7,5	7,6	7,6

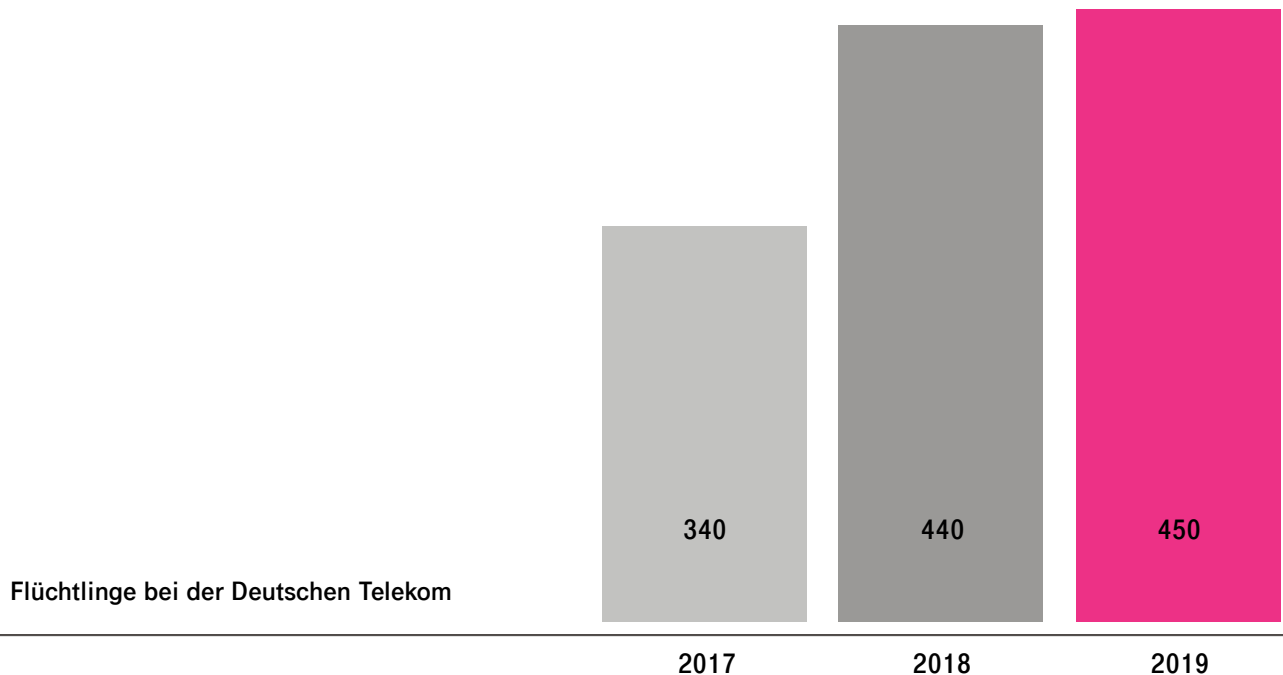
¹ ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG, goingsoft Deutschland, Toll4Europe GmbH

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 voran. So werden immer mehr Übertragungen von Vorträgen si-

multan von Gebärdensprachdolmetschern übersetzt. Bereits seit Jahren übertrifft die Deutsche Telekom den vorgeschriebenen Mindestanteil von 5 Prozent schwerbehinderter Beschäftigter und liegt damit deutlich über dem deutschen Durchschnitt (4,1 Prozent laut letzter Erhebung). In 2019 konnte der hohe Anteil schwerbehinderter Menschen (7,6 Prozent) gehalten werden.

Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge (Anzahl vergebener Plätze)

ENGAGEMENT FÜR FLÜCHTLINGSINTEGRATION BLEIBT WICHTIGES THEMA



In 2015 gründete die Deutsche Telekom auf Initiative des Vorstands eine Task Force für die Flüchtlingshilfe.

Zu Beginn stand das Ankommen in Deutschland im Fokus der Maßnahmen. Ziel der Task Force war es, pragmatische, schnelle und unbürokratische Flüchtlingshilfe auf Basis der Kernkompetenzen als Telekommunikationsanbieter anzubieten. Dazu gehörten die Bereitstellung von kostenlosem WLAN in Erstaufnahmeeinrichtungen, von Immobilien und Personal für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ebenso wie die Etablierung eines Online-Portals, das über die ersten Schritte in Deutschland informiert, sowie die Unterstützung von privatem ehrenamtlichem Engagement der Mitarbeiter.

Von der Ersthilfe entwickelte sich die Task Force in 2016 weiter zum Projekt „Deutsche Telekom hilft Flüchtlingen“. Seitdem stand die Unterstützung von Flüchtlingen bei der Integration in den Arbeitsmarkt im Mittelpunkt. Neben der Zielsetzung, Kontinuität sicherzustellen, lag in 2019 ein Schwerpunkt vor allem auf der langfristigen Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt.

So konnte zur Förderung langfristiger Integration von 56 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den unterschiedlichsten Maßnahmen eine Anschlussbeschäftigung bei der Telekom selbst oder bei Partnerunternehmen gefunden werden. Dies geschah beispielsweise durch den Wechsel von einem Praktikum in eine Ausbildung oder von einer Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis.

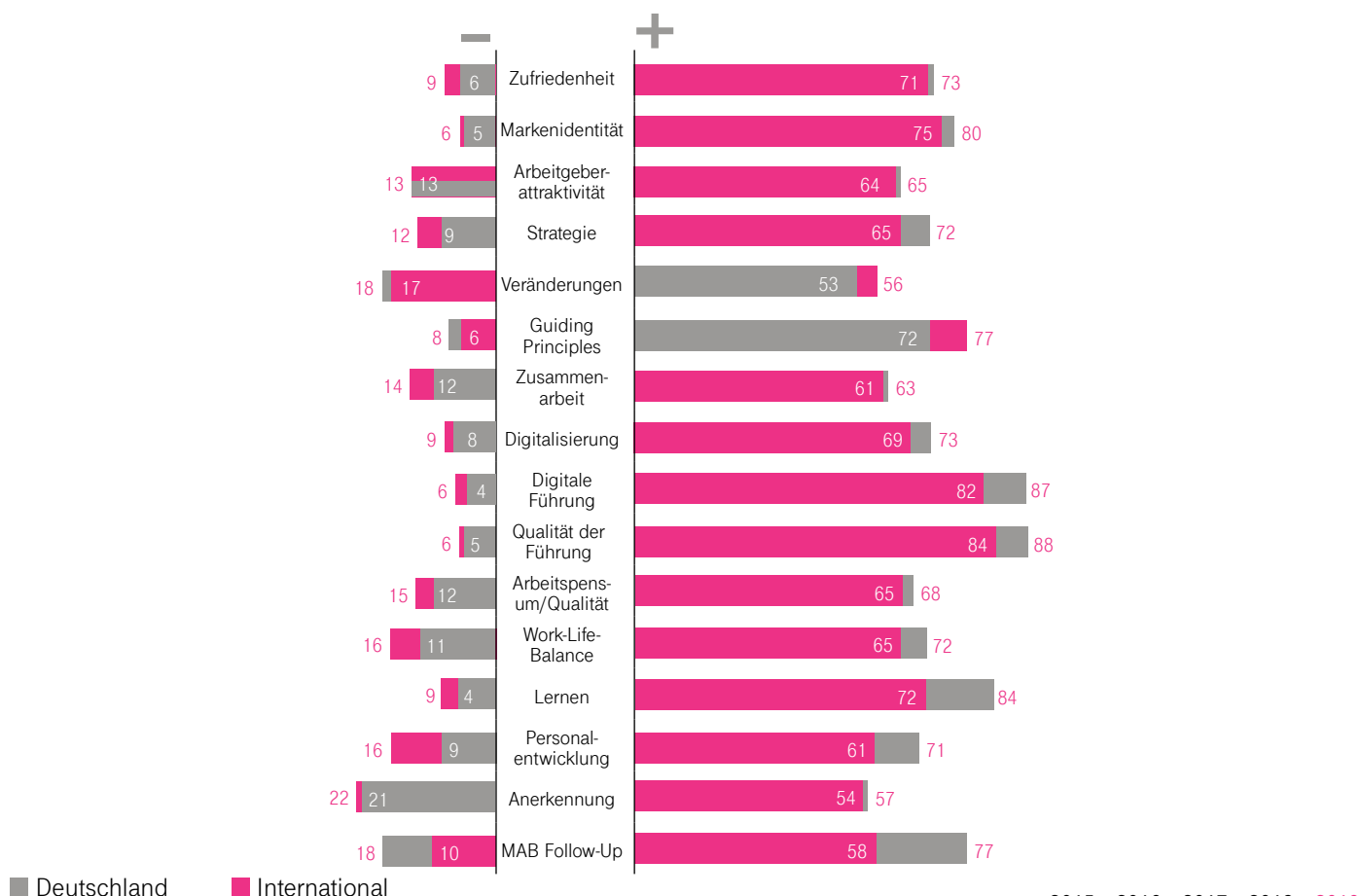
Insgesamt waren in 2019 rund 450 Plätze in den verschiedenen laufenden Maßnahmen und neuen Angeboten mit Flüchtlingen besetzt – darunter viele Praktikumsstellen, Ausbildungs- und duale Studienplätze, Einstiegsqualifizierungen und Plätze im Programm „Praktikum PLUS Direkteinstieg“. In diesem Programm schließt sich an eine drei- bis sechsmonatige Orientierungsphase eine Anstellung für zwei Jahre an. Zur Besetzung unserer Praktikumsstellen wurden die bereits etablierten Bewerbertage fortgesetzt, bei denen das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund stand – und nicht nur der bisherige Lebenslauf oder bereits erworbene Qualifikationen.

Die Telekom unterstützte auch in 2019 die Internetplattform Handbook Germany (<https://handbookgermany.de/de.html>) im Rahmen einer Technologiepartnerschaft. Das Portal bietet in sieben Sprachen Informationen zum Leben, Lernen und Arbeiten in Deutschland und wurde 2019 mit dem „Smart Hero Award“ in der Kategorie „Vielfalt und Chancengleichheit“ ausgezeichnet.

Inzwischen haben wir bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen viel Erfahrung gesammelt und bilden dies in der Zukunft in unseren bestehenden Personalprozessen ab. So wurde die Integration von Flüchtlingen nachhaltig in unserem Unternehmen verankert.

Ergebnisse Pulsbefragung im November 2019 (in Prozent) und Engagementindex aus Mitarbeiterbefragung im Mai 2019¹

ERNEUT HOHE BETEILIGUNG BEI PULSBEFragung



Teils-teils-Bewertungen nicht abgebildet

Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Pulsbefragungen. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2019.

	2015	2016	2017	2018	2019
Engagementindex ² (Commitment-index) Skala 1 bis 5	4,1	4,1 ²	4,1	4,1 ²	4,0

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 November 2019, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im Frühjahr 2019. Der Engagement-Index wird als Mittelwert aus mehreren Werten der Mitarbeiterbefragung gebildet. Die Werte der Jahre 2016 und 2018 entstammen der MAB der Vorjahre.

Für die Deutsche Telekom ist Feedback ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Zu den wichtigsten konzernweiten Feedbackinstrumenten für die Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit zählen die alle zwei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragung (MAB) und die halbjährlich durchgeführte Pulsbefragung, die Fragen zu den dargestellten 16 Themen umfasst. Das Fragenset wird regelmäßig an veränderte Arbeitsumfelder sowie an strategische Anforderungen angepasst. So werden seit der Pulsbefragung 2016 auch Themen wie moderne

Lernformate, Digitalisierung und digitale Führung abgefragt. In der Pulsbefragung November 2019 das Thema digitale Führung und eine Frage zum MAB Follow-Up ergänzt. Im November 2019 nahmen mehr als 110.000 Beschäftigte (69 Prozent) an der Befragung teil. National sehen wir eine überwiegend positive Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr, international ein differenziertes Bild. Insgesamt konnten sich die Werte „Strategie“, „Digitalisierung“, „Qualität der Führung“ „Lernen“ und „Personalentwicklung“ leicht verbessern.

Zufriedenheitsquote und Engagementindex für Führungskräfte

FÜHRUNGSKRÄFTE ENGAGIEREN SICH BESONDERS

Zufriedenheitsquote	2015	2016	2017	2018	2019
Deutschland	87 %	88 %	86 %	81 %	85 %
International	85 %	86 %	84 %	82 %	82 %
Konzern (gesamt)	87 %	87 %	85 %	82 %	83 %

Engagementindex ¹ (Commitment Index), Skala 1 bis 5	2015	2016	2017	2018	2019
Alle Mitarbeiter	4,1	4,1 ¹	4,1	4,1 ¹	4,0 ¹
Alle Führungskräfte	4,5	4,5 ¹	4,5	4,5 ¹	4,4 ¹
Mitarbeiter ohne Führungskräfte	4,0	4,0 ¹	4,0	4,0 ¹	4,0 ¹

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

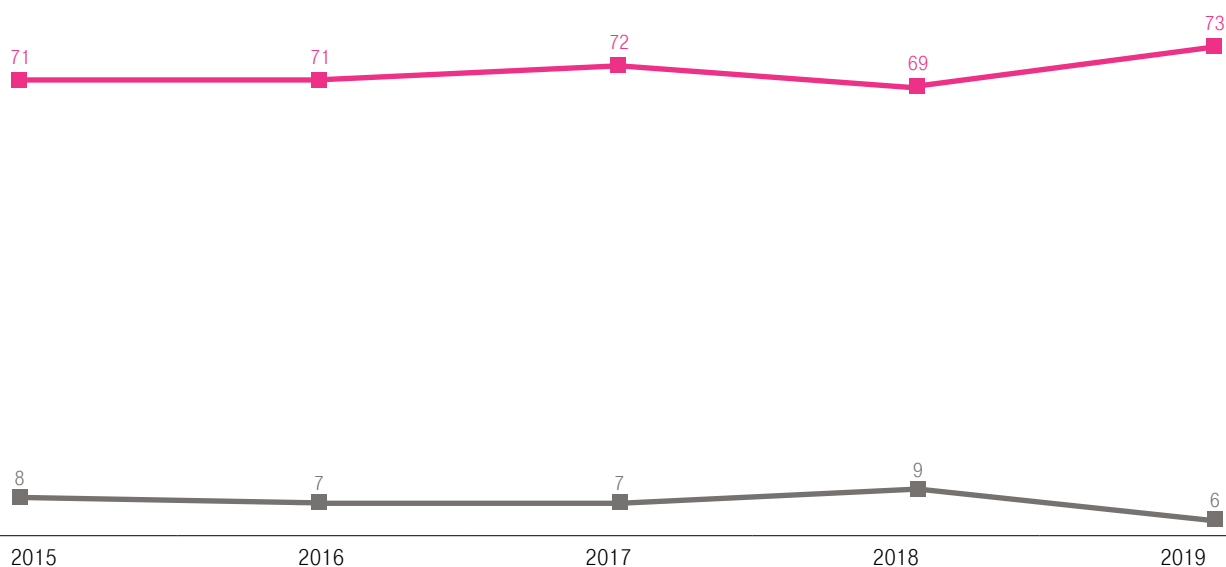
¹ Die Werte der Jahre 2016 und 2018 entstammen der MAB der Vorjahre.

Die Zufriedenheit der Führungskräfte liegt konzernweit weiterhin auf einem hohen Niveau und stieg in 2019 im Vergleich zu 2018 leicht an. Der Engagement-Index 2019 für Führungskräfte liegt mit 4,4 auf einer Skala von 1 bis 5 weiterhin auf einem sehr guten Niveau. Eine entscheidende Rolle für das

Agieren der Führungskräfte spielen unsere drei verbindlichen Führungsgrundsätze sowie unsere Leitlinien („Guiding Principles“). Dabei umfassen speziell die Führungsgrundsätze die Themen Zusammenarbeit („Collaborate“), Innovation („Innovate“) und Leistungsförderung („Empower to perform“).

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

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT BLEIBT AUF HOHEM NIVEAU



Puls- und Mitarbeiterbefragung 2015 – 2019: „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 2019.

■ Positiv (in %) ■ Negativ (in %)

Die Zufriedenheit von Mitarbeitern und Führungskräften in Deutschland befindet sich seit 2015 auf einem gleichbleibend guten Niveau. In 2019 übersteigt der Zufriedenheitswert die Zustimmungswerte der Vorjahre. Im strukturierten Folgeprozess der Mitarbeiterbefragung werden Maßnahmenpakete definiert, die Verbesserungen bis in die einzelnen Teams hinein bewirken. In diesem Prozess analysieren wir die Ergebnisse aller 90 Fragen und stellen sie den Teams zur Verfügung. Die Führungskräfte erhalten somit wertvolle Impulse für die Zusam-

menarbeit, um ihren Führungserfolg und damit auch den Unternehmenserfolg weiter steigern zu können. Die Verantwortung für den Weitergang liegt bei den Führungskräften, die aus den Ergebnissen Maßnahmen ableiten und umsetzen, etwa um das Engagement und die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern. Die Pulsbefragung bietet eine 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

VIRTUELLE KOMMUNIKATION UNTERSTÜTZT NEW WORK

	2015	2016	2017	2018	2019
WebEx					
Konferenzminuten (global)	533.861.025	672.524.751	763.733.114	835.095.611	883.877.777
Jabber					
Jabber Accounts	15.110	27.254	37.062	42.102	64.668
You and Me					
Angelegte Nutzerprofile	104.297	120.325	121.876	125.670	133.306

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 steigt das Volumen an Online-Konferenzminuten auch in 2019 weiter kontinuierlich an, um 5,8 Prozent auf über 883,9 Millionen. Aufbaue auf dem Chat & Messenger-Dienst „Jabber“ konnten wir nun mit „WebEx Teams“ die Anzahl registrierter Nutzer um 53,6 Prozent auf 64.668 steigern.

„You and Me“, unsere interne Social-Media- und Zusammenarbeitsplattform, wird von Jahr zu Jahr beliebter. Der positive

Trend der angelegten Nutzerprofile hält an. So sind in 2019 133.306 Mitarbeiter mit einem Nutzerprofil ausgestattet und haben die Möglichkeit, online Ideen, Erfahrungen und auch Meinungen auszutauschen.

Neben der reinen Online-Kommunikation haben wir konzernweit das Cloud-Office etabliert. So wurden in 2019 beispielsweise 17.474 „Modern Groups“ – sogenannte Online-Zusammenarbeitsgruppen auf Basis von Office365-Technologie gegründet, in denen Kollegen simultan an Dokumenten arbeiten und auch weltweit darauf zugreifen können.

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

HÖHERER KONZERNUMSATZ VERBESSERT PERSONALAUFWANDSQUOTE

	2015	2016	2017	2018	2019
Personalaufwand im Konzern, unbereinigt (gesamt)	15,8	16,5	15,5	16,4	16,7
Davon Deutschland	9,4	9,8	8,5	9,2	8,7
Sondereinflüsse	1,2	1,5	0,6	1,2	1,0
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	14,6	14,8	14,9	15,2	15,7
Konzernumsatz	69,2	73,1	74,9	75,7	80,5
Davon Deutschland ¹	25,7	25,3	25,2	25,0	25,2
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt, in %)	21,2	20,3	19,9	20,1	19,5
Bereinigte Personalaufwandsquote Deutschland (in %)	33,0	32,9	32,1	33,0	31,6

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 Gesamtkonzern ist die Personalaufwandsquote in 2019 gegenüber 2018 leicht gesunken.

Ein Treiber für die um 0,6 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. €)

US-ERFOLGE LASSEN PERSONALKOSTEN LEICHT ANSTEIGEN

	2015	2016	2017	2018	2019
TWC ¹	16,5	16,8	16,9	17,1	17,5
Davon Deutschland	9,2	9,1	8,9	9,0	8,7
IWC ² (PA ³ bereinigt)	8,5	8,3	8,1	8,1	7,9
EWC ⁴ Leih- und Zeitarbeiter	0,05	0,03	0,04	0,05	0,04
EWC ⁴ Freelancer und Berater	0,7	0,7	0,8	0,8	0,75
Davon International	7,2	7,8	7,9	8,0	8,8
IWC ² (PA ³ bereinigt)	6,1	6,5	6,8	7,1	7,7
EWC ⁴ Leih- und Zeitarbeiter	0,4	0,5	0,2	0,2	0,2
EWC ⁴ Freelancer und Berater	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9

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 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 445 Millionen Euro angestiegen. Dies ist auf den steigenden Erfolg 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 leicht gestiegen sind, sind die Kosten für Freelancer, Berater sowie Leih- und Zeitarbeitskräfte in 2019 gegenüber 2018 stabil geblieben.

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

15,7 MILLIARDEN € BEREINIGTER PERSONALAUFWAND

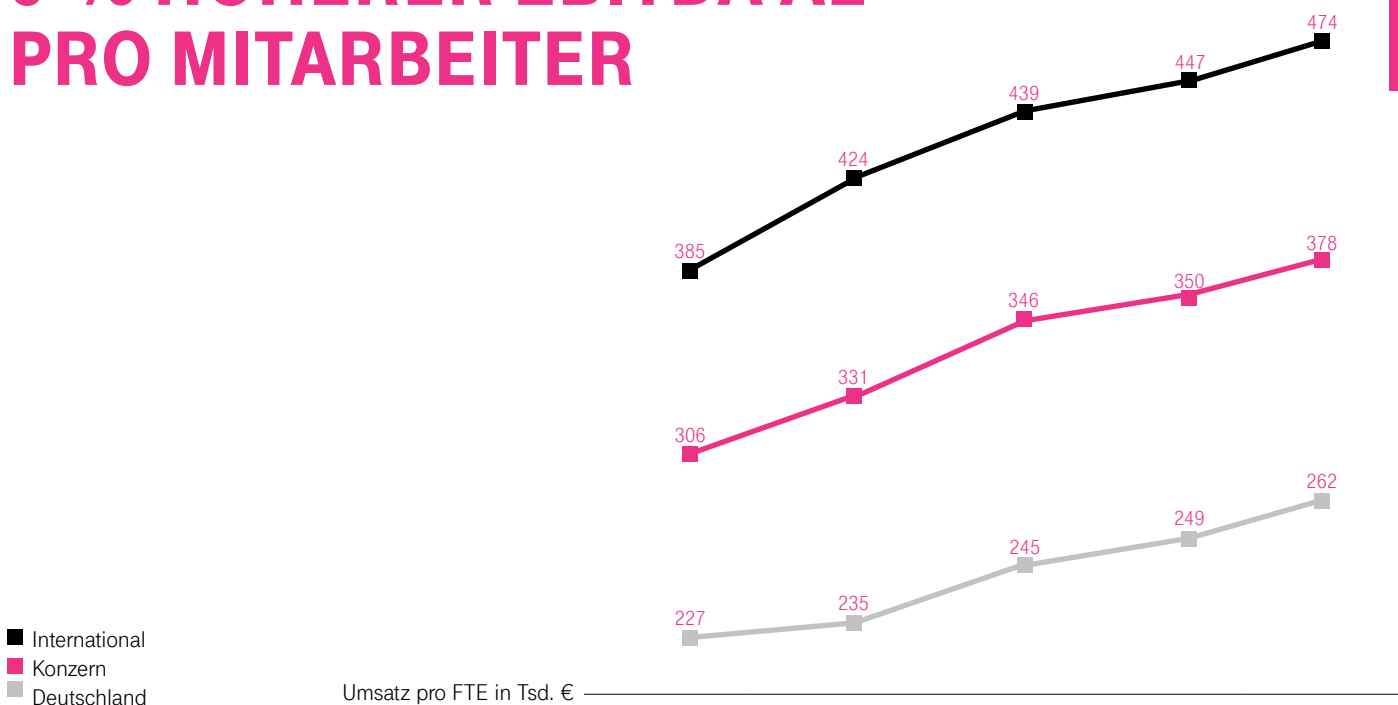
Personalaufwand Unterkonten		2016	2017	2018	2019
Löhne und Gehälter	DT Group	11.900	12.017	12.390	12.668
	National	6.639	6.467	6.502	6.317
	International	5.262	5.550	5.889	6.350
Sozialversicherungsbeiträge und betriebliche Altersversorgung	DT Group	2.924	2.928	2.913	3.053
	National	1.679	1.638	1.650	1.635
	International	1.245	1.290	1.263	1.418
Bereinigter Personalaufwand in Mio. Euro kumuliert	DT Group	14.824	14.945	15.216	15.686
	National	8.318	8.105	8.146	7.950
	International	6.507	6.840	7.070	7.736
Anteil Personalaufwand am betrieblichen Gesamtaufwand					
Bereinigter betrieblicher Aufwand	DT Group	52.718	53.854	53.782	52.694
	National	17.484	17.221	16.873	15.929
	International	35.234	36.633	36.909	36.765
Anteil Personalaufwand am Gesamtaufwand	DT Group	28,1 %	27,8 %	28,3 %	29,8 %
	National	47,6 %	47,1 %	48,3 %	49,9 %
	International	18,5 %	18,7 %	19,2 %	21,0 %

2019 hat die Deutsche Telekom einen bereinigten Personalaufwand in Höhe von 15,7 Milliarden Euro verbucht. Davon entfielen 12,7 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 Mitarbeitern eine finanzielle Aufstockung zu ihrer gesetzlichen Rente. Gemessen am gesamten operativen

Aufwand der Deutschen Telekom in Höhe von 52,7 Milliarden Euro entfielen 29,8 Prozent auf das Personal. Dies ist eine der höchsten Ausgabenpositionen, die aber gleichzeitig die Grundlage unseres Erfolgs ausmacht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind maßgeblich für den Geschäftserfolg unseres Unternehmens verantwortlich.

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

9 % HÖHERER EBITDA AL PRO MITARBEITER



	2015	2016	2017	2018	2019
Umsatz Deutschland (in Milliarden €) ¹	25,7	25,3	25,2	25,0	25,2
Umsatz International (in Milliarden €) ¹	43,5	47,8	49,7	50,7	55,4
Umsatz Konzern (gesamt, in Milliarden €)	69,2	73,1	74,9	75,7	80,5
Anteil Umsatz International an Konzernumsatz ²	62,9 %	65,4 %	66,3 %	67,0 %	69,0 %
Ø Anzahl der Mitarbeiter Deutschland	113.277	107.793	103.174	100.227	96.018
Ø Anzahl der Mitarbeiter International	113.055	112.790	113.280	116.142	116.827
Ø Anzahl der Mitarbeiter Konzern (gesamt)	226.332	220.583	216.454	216.369	212.846
	2015	2016	2017	2018	2019
EBITDA AL ² pro FTE (Durchschnitt) in Euro, bereinigt	87.959	97.105	102.700	106.762	116.192

2019 hat die Deutsche Telekom einen Konzernumsatz von 80,5 Milliarden Euro erwirtschaftet. Der Umsatz liegt mit 4,8 Milliarden Euro rund 6 Prozent über dem Vorjahresniveau. Der internationale Anteil am Konzernumsatz stieg dabei um 2,0 Prozentpunkte auf 69 Prozent. Ebenso ist der Umsatz pro Mitarbeiter im Jahr 2019 kontinuierlich auf 378.000 Euro gestiegen, was einem Anstieg von rund 8 Prozent entspricht. Das Auslandsgeschäft verzeichnet ebenfalls einen Umsatzanstieg pro Mitarbeiter von 6 Prozent.

Maßgeblichen Anteil daran hat das USA-Geschäft: Die Anzahl der Mitarbeiter im Segment USA stieg um 1 Prozent, um unter anderem dem Zuwachs an Mobilfunk-Neukunden infolge der

erfolgreichen „Uncarrier“-Initiativen der T-Mobile US Rechnung zu tragen. Im Ergebnis erzielte das Segment USA ein Umsatzplus von rund 10,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr – und leistete so mit einem Anteil von 50,2 Prozent den größten Beitrag zum Konzernumsatz.

Der Anstieg des Umsatzes im Gesamtkonzern gegenüber dem leichten Rückgang der Mitarbeiterzahl schlägt sich entsprechend in der höheren Produktivität nieder. Ein durchschnittlicher Vollzeitmitarbeiter der Deutschen Telekom hat 2019 ein EBITDA AL² (EBITDA AL, after leases) in Höhe von 116.192 Euro erwirtschaftet, ein Anstieg in Höhe von fast 9 Prozent gegenüber 2018.

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.

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

TOTAL WORKFORCE QUOTE SINKT UM 0,9 PROZENTPUNKTE

		2015	2016	2017	2018	2019
Deutschland	PA ¹ , bereinigt	8,5	8,3	8,1	8,1	7,9
	EWC ²	0,7	0,8	0,8	0,9	0,8
	TWC ³	9,2	9,1	8,9	9,0	8,7
	Umsatz ⁴	25,7	25,3	25,2	25,0	25,2
	TWQ⁵, bereinigt	35,9 %	35,9 %	35,4 %	36,1 %	34,8 %
International	PA ¹ , bereinigt	6,1	6,5	6,8	7,1	7,7
	EWC ²	1,1	1,3	1,1	1,0	1,0
	TWC ³	7,2	7,8	7,9	8,0	8,8
	Umsatz ⁴	43,5	47,8	49,7	50,7	55,4
	TWQ⁵, bereinigt	16,6 %	16,2 %	15,9 %	15,9 %	15,8 %
Konzern (gesamt)	PA ¹ , bereinigt	14,6	14,8	14,9	15,2	15,7
	EWC ²	1,8	2,0	1,9	1,8	1,8
	TWC ³	16,5	16,8	16,9	17,1	17,5
	Umsatz ⁴	69,2	73,1	74,9	75,7	80,5
	TWQ⁵, bereinigt	23,8 %	23,0 %	22,5 %	22,6 %	21,7 %

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 hat sich in 2019 leicht verbessert. Die bereinigte Quote des Gesamtkonzerns ist im Jahr 2019 gegenüber dem Vorjahr um 0,9 Prozentpunkte gesunken. Während der Gesamtumsatz im Jahr 2019 um 6,4 Prozent (4,88 Milliarden Euro) gestiegen ist, sind die Total Workforce Costs gegenüber dem Vorjahr nur um etwa 2,6 Prozent gestiegen.

Die Total Workforce Quote ist uns sehr wichtig, da sie die Produktivität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausdrückt. Die Verbesserung der Total Workforce Quote in 2019 ist darauf zurückzuführen, dass der Umsatz stärker angestiegen ist als die Personalkosten, was einen Anstieg der Produktivität zur Folge hat.

81 MIO. EINSPARUNGEN DURCH IDEA GENERATION MANAGEMENT

	2015	2016	2017	2018	2019
Ideen eingereicht	13.728	10.125	6.902	5.123	6.007
Einsparungen in Mio. €	146,5	168,5	99,0	78,0	81,0

Das „Idea Generation Management“ (IGM) entwickelt Konzepte und Maßnahmen mit dem Ziel, das innovative Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Konzern zu erschließen. IGM 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 im Konzern bei.

2019 hat unser „Idea Generation Management“ die Förderung von werthaltigen Ideen weiter forciert. Es sind 6.007 Ideen eingegangen, die einen Nutzen von 81 Mio. Euro erzielten. Wir konnten somit den Ideeneingang und den Nutzen weiter erhöhen. Das „IGM“ hat neue interne Kooperationen geschlossen,

unter anderem mit den „Green Pioneers“¹, um Ideen für eine nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens zu bündeln. Darüber hinaus wurden die bestehenden Kooperationen, wie zum Beispiel mit der „Telekom Ideenschmiede“ und verschiedenen Innovationsbereichen im Konzern, weiter ausgebaut.

Die Deutsche Telekom hat in 2019 den 1. Platz für die beste Idee in Produktion und Technik erhalten, der vom Deutschen Institut für Ideen- und Innovationsmanagement verliehen wurde. Der Konzern konnte sich mit der Idee von Michael Kasprzyk gegen die Konkurrenz am Markt durchsetzen und einen Nutzen von 7,2 Mio. Euro erwirtschaften. Die Idee hat zu einer wesentlichen Prozessverbesserung bei der Umrüstung auf die neueste ALL-IP-Technik geführt und einen implementierten Automatismus möglich gemacht.

¹Eine Mitarbeiterinitiative aus dem Bereich Corporate Responsibility, die für Nachhaltigkeit eintritt und hierfür ein Bewusstsein schafft.



Fluktuationsquote (natürlich)

MITARBEITERFLUKTUATION IM KONZERN STEIGT LEICHT

	2015	2016	2017	2018	2019
Deutschland	1,28 %	1,37 %	1,70 %	1,94 %	2,28 %
International ¹	9,25 %	8,14 %	9,22 %	9,78 %	9,55 %
Konzern (gesamt) ¹	4,39 %	4,01 %	4,68 %	5,12 %	5,32 %

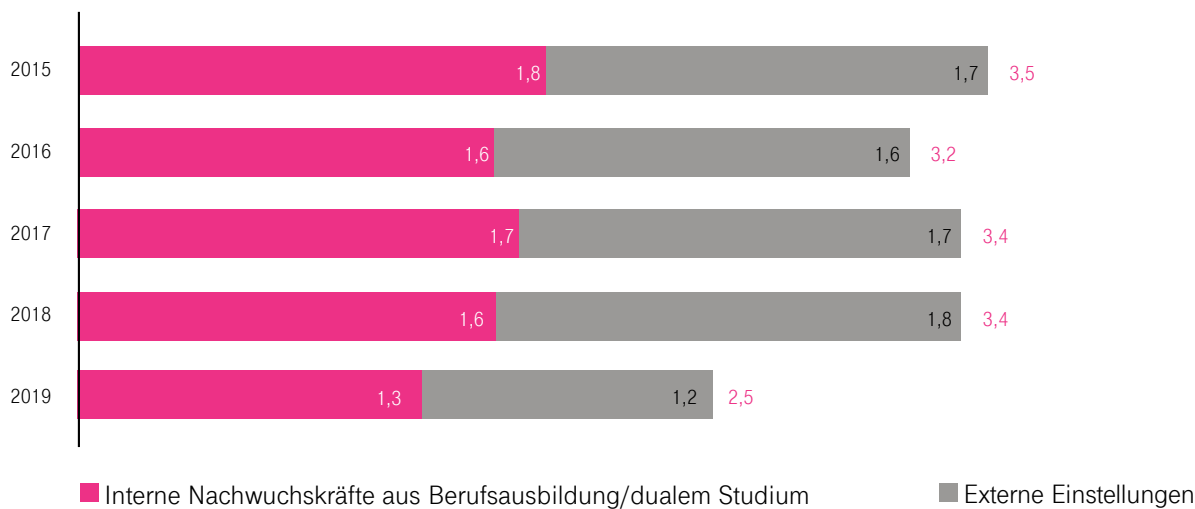
¹ Ohne T-Mobile US

National ist die Fluktuationsquote gegenüber 2018 gestiegen. National gab es arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig etwa 1.400 Kündigungen, rund 80 mehr als 2018. Dies entspricht einem Anstieg in Höhe von ca. 5,7 Prozent. Darüber hinaus sind 2019 in Deutschland ungefähr 174 Mitarbeiter mehr in den Ruhestand getreten oder erwerbs- bzw. dienstunfähig geworden. Etwa 830 Mitarbeiter sind über altersbedingte Fluktuation in den Ruhestand gegangen oder erwerbs- bzw. dienstunfähig geworden. Durch den Kündigungs-/ Ruhestandszugang

stieg die Fluktuationsquote auch im Gesamtkonzern. Natürliche Fluktuation bezeichnet gewöhnliche Personalabgänge ohne spezifische Abbaumaßnahmen, z. B. aufgrund Zurruheetzung, Renteneintritt, Erwerbs- oder Dienstunfähigkeit, arbeitnehmerseitiger Kündigung oder verhaltens- oder personenbedingter arbeitgeberseitiger Kündigungen. Diese werden ins Verhältnis zur Gesamtzahl aller Mitarbeiter (Endwert des Vorjahres) gesetzt.

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

GUT AUFGESTELLT FÜR DEN „WAR FOR TALENTS“



Knapp über 1.200 neue Mitarbeiter hat die Deutsche Telekom 2019 in Deutschland vom externen Arbeitsmarkt eingestellt. Darüber hinaus haben wir rund 1.300 interne Nachwuchskräfte nach Abschluss ihrer Berufsausbildung oder ihres dualen Studiums in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Außerhalb von Deutschland wurden insgesamt etwa 8.300 Beschäftigte rekrutiert.

Unsere Belegschaft spielt bei der Transformation unseres Konzerns eine entscheidende Rolle. Daher ist es für uns wichtig, die richtigen Mitarbeiter an den richtigen Stellen zu haben und diese gezielt weiterzuentwickeln. Wir wollen der Magnet für digitale Talente weltweit sein. Hierbei ist eine starke Arbeitgebermarke essentiell für die Rekrutierung und Bindung von Talenten, besonders im immer stärkeren Wettbewerb um IT- und Tech-Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Der „War for Talents“ betrifft auch uns besonders, denn von diesen Skills hängt unser langfristiger Unternehmenserfolg ab. In 2019 haben wir daher eine neue Arbeitgebermarkenstrategie und die Arbeitgeberkampagne #IWILLNOTSTOP mit Fokus auf die IT- und Tech-Zielgruppe international entwickelt und implementiert. Wir verfolgen eine digitale Kommunikationsstrategie, um die Zielgruppe individuell und personalisiert anzusprechen. Hier sind wir neben digitalen Imageanzeigen auch mit Mitarbeitergeschichten in Videos präsent, um zu zeigen, wie sie mit ihrem Job etwas bewegen, die Gesellschaft voranbringen und die Digitalisierung gestalten. Dies ist auch die Botschaft unserer Kampagne: Werde Teil von uns und erlebe selbst mit, was wir gemeinsam erreichen können.

Im Recruiting ist ein digitaler Recruitingprozess mit einer positiven „Candidate Journey“ Schlüssel zum Erfolg. Wir bieten

eine weltweite Karriere-Website als Plattform zur Jobsuche. Für das Traineeprogramm „Start up!“ werden zum Beispiel im Einstellungsprozess Game-Based-Assessments – eine neue Generation von psychometrischen Tests im Rahmen von Online-Spielen – eingesetzt. Weiter nutzen wir digitale Tools, die algorithmenbasiert universitäre Abschlussnoten einordnen und somit fair vergleichen.

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 können sich erneut zum siebten Mal MINT-Studentinnen aus aller Welt bewerben. Es werden damit Frauen in MINT-Fächern und -Berufen gefördert. Darüber hinaus engagieren wir uns bei Femtec, einem Karriererebildungsprogramm für MINT-Studentinnen mit Führungspotenzial, sowie bei „Global Digital Women“, einem internationalen Netzwerk von Gestalterinnen der Digitalbranche. Darüber hinaus waren wir auf der „women&work“, der europäischen Leitmesse für Frauen und Karriere, vertreten, um gezielt Kandidatinnen anzusprechen.

Auszeichnungen

2019 wurden wir auf der „women&work“ mit dem Female Recruiting Award ausgezeichnet. Außerdem belegten wir den 5. Platz bei den LinkedIn Top Companies. Unternehmen, die ein hohes Interesse bei den LinkedIn-Mitgliedern haben, die sich intensiv mit den Mitgliedern austauschen und attraktive Jobs ausgeschrieben haben, werden hier entsprechend gelistet.

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

ALTERSTEILZEIT WEITERHIN ERFOLGREICHSTES MODELL

	2015	2016	2017	2018	2019
Vorruhestand/Engagierter Ruhestand Beamte	1.219	3.849	27	1.711	1.242
Vorruhestand Arbeitnehmer	29	47	61	63	71
Abfindungen	1.448	726	1.081	972	763
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1.345	1.393	1.687	1.890	1.692
Versetzung zu Behörden (final) ¹	711	418	417	326	321
Weitere sozial verträgliche Instrumente	11	< 6	15	0	0

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

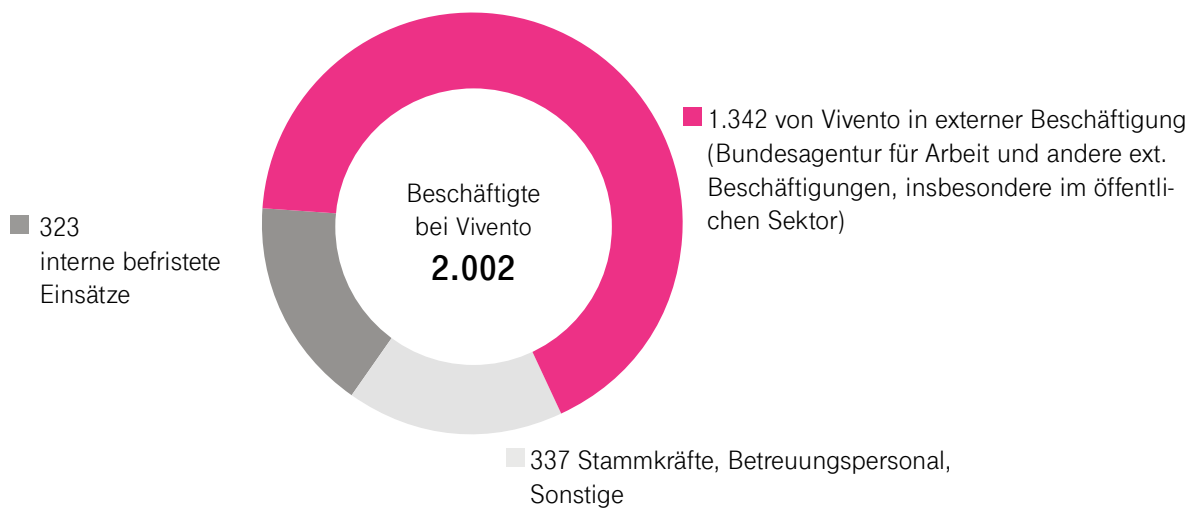
Die Deutsche Telekom gestaltet Personalreduzierungen weiterhin sozial verträglich. Dazu setzte der Konzern auch in 2019 auf die bewährten Instrumente Vorruhestand, Abfindung und Altersteilzeit.

Altersteilzeit wird vorrangig im Blockmodell durchgeführt. Hier arbeiten die Mitarbeiter zunächst noch vollzeitbeschäftigt in der „Beschäftigungsphase“. Daraufhin folgt eine gleich lange „Ruhephase“, die nahtlos in den Ruhestand bzw. eine Altersrente übergeht. 2019 sind in Deutschland 1.692 Beschäftigte aus der

„Beschäftigungsphase“ in die „Ruhephase“ der Altersteilzeit gewechselt. Darüber hinaus machten 3.450 Beschäftigte – 763 davon in Deutschland – von Abfindungsangeboten Gebrauch. Die gesetzliche Vorruhestandsregelung für Beamte ist Ende 2016 ausgelaufen. Mit dem „Engagierten Ruhestand“ hat der Gesetzgeber eine Anschlussregelung bereitgestellt, die in 2019 von 1.242 Beamtinnen und Beamten genutzt wurde. Zudem konnten 321 Beamte dauerhaft in die öffentliche Verwaltung versetzt werden.

Vivento Mitarbeiterzahlen (in FTE)

PERSONALBEDARF DER BEHÖRDEN BEGÜNSTIGT PERSONALUMBAU



Anzahl der Mitarbeiter, die 2019 über Vivento

dauerhaft in den öffentlichen Sektor versetzt wurden:	321
Zugänge zu Vivento seit Gründung:	54.296
Vivento verließen seit Gründung:	52.294

Auch im Jahr 2019 hat der Personaldienstleister Vivento den Konzern bei seinem Personalumbau intensiv unterstützt. Für einen dauerhaften Wechsel zu Bund, Ländern und Kommunen haben sich 2019 321 Telekom-Beamtinnen und -Beamte entschieden, viele davon gingen zum Zoll, zur Bundeswehr, zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und zum Bundeszentralamt für Steuern. Darüber hinaus konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf individuelle Stellen in den öffentlichen Verwaltungen bei Bund, Ländern und Kommunen vermittelt wer-

den. Wie in den vergangenen Jahren wurde dies durch den nach wie vor wachsenden Personalbedarf der Behörden begünstigt.

Außerdem wechselten 2019 knapp 250 Mitarbeiter des Bereichs Betriebsschutz mittels eines Betriebsteilübergangs zum externen Dienstleister der Telekom-Gruppe für Facility Management/Empfangsdienstleistungen. Die Zahl, der durch Vivento betreuten Mitarbeiter konnte weiter reduziert werden.

Weiterbildung Konzern gesamt

DIGITALES LERNEN ÜBERHOLT PRÄSENZANGEBOTE

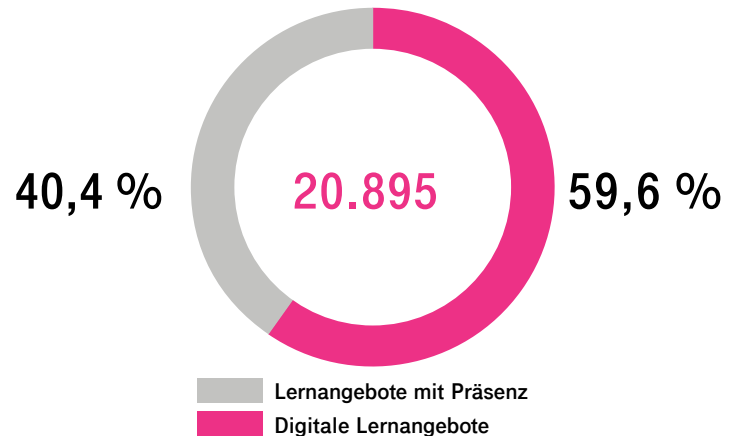
Weltweit investierten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2019 rund 4 Millionen Lernstunden in ihre eigene Qualifizierung, davon 46 Prozent in digitalen Angeboten, 5 Prozentpunkte mehr als in 2018. Ein Großteil unserer Lernangebote kann heute über ein globales Learning Management System (LMS) gebucht werden, 2019 waren rund 60 Prozent der über das LMS buchbaren Trainings digital. Während in 2018 vermehrt Lernangebote zu den Schwerpunkten Verkauf, Soft Skills und Sicherheit besucht wurden, fällt in 2019 auf, dass sich unsere Beschäftigten neben den Bereichen Verkauf und Soft Skills vor allem im Bereich agiles Arbeiten weitergebildet haben.

Die Deutsche Telekom hat 2019 begonnen, die Lernkultur im Konzern nachhaltig zu verändern. 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 in 2019 neue Informationsportale für Lernangebote, eine verbesserte Suche, neue digitale Lerninhalte sowie eine neue erfahrungsbasierte Lernplattform eingeführt. Zudem fordert eine „Learning Challenge“ Beschäftigte zu einer Beteiligung an freiwilligen, insbesondere informellen Lernschritten auf. Ein bemerkenswertes Beispiel für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen ist die in 2018 gestartete Mitarbeiterinitiative „Lernen von Experten“, in der seit dem Start bis Ende 2019 rund 450 Expertinnen und Experten ihr Wissen in kurzen, digitalen Sequenzen an eine Community von fast 50.000 Kolleginnen und Kollegen weitergaben.

Die Qualifizierung von Beschäftigten richtet sich dabei nach einer strategischen Planung auf Basis neuer und deutlich weniger Jobprofile als in der Vergangenheit aus.

In dem Programm „skillsUP!“ werden Personalplanung und Skillmanagement des Konzerns verbunden. Damit ist ein transparenter Überblick über Jobprofile und Anforderungen möglich. So können Führungskräfte und Beschäftigte mögliche Kompetenzlücken leichter identifizieren, Qualifizierungsmaßnahmen anstoßen oder neue Stellen ausschreiben.

Damit ist die Deutsche Telekom das erste deutsche Großunternehmen, das die strategische Personal- und Kompetenzplanung mit einem Programm für eine moderne Lernkultur kombiniert.



Weiterbildung über globales Learning Management System (LMS)

Anzahl Lernangebote (über LMS)	20.895
Anzahl digitale Lernangebote (über LMS)	12.444
Anzahl nicht digitale Lernangebote (über LMS) ¹	8.451
Anzahl Qualifizierungstage	659.615
Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	4,5
Anzahl digitale Qualifizierungstage	303.924
Ø digitale Qualifizierungstage je Mitarbeiter (in FTE)	2,1
Digitale Lernquote (Anteil digital erfolgter Lernstunden in 2019)	46 %

¹inklusive der gemischten, Telefon und nicht zugeordneten Lernangebote.

Teilnehmer internationaler Entwicklungsprogramme (in Köpfen)

ÜBER 50 % MEHR TEILNEHMER IM TRAINEEPROGRAMM START UP!

		2015	2016	2017	2018	2019
Teilnehmer Traineeprogramm Start up! ¹	gesamt	31	18	32	44	71
Teilnehmer Traineeprogramm Start up! ¹	davon Frauen	45 %	28 %	50 %	59 %	44 %
Teilnehmer Global Talent Pool ²	gesamt	300	253	858	976	952
Teilnehmer Global Talent Pool ²	davon Frauen	32 %	35 %	25 %	26 %	26 %

¹ Die Programmdauer beträgt 15 bis 18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr.

² 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).

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.

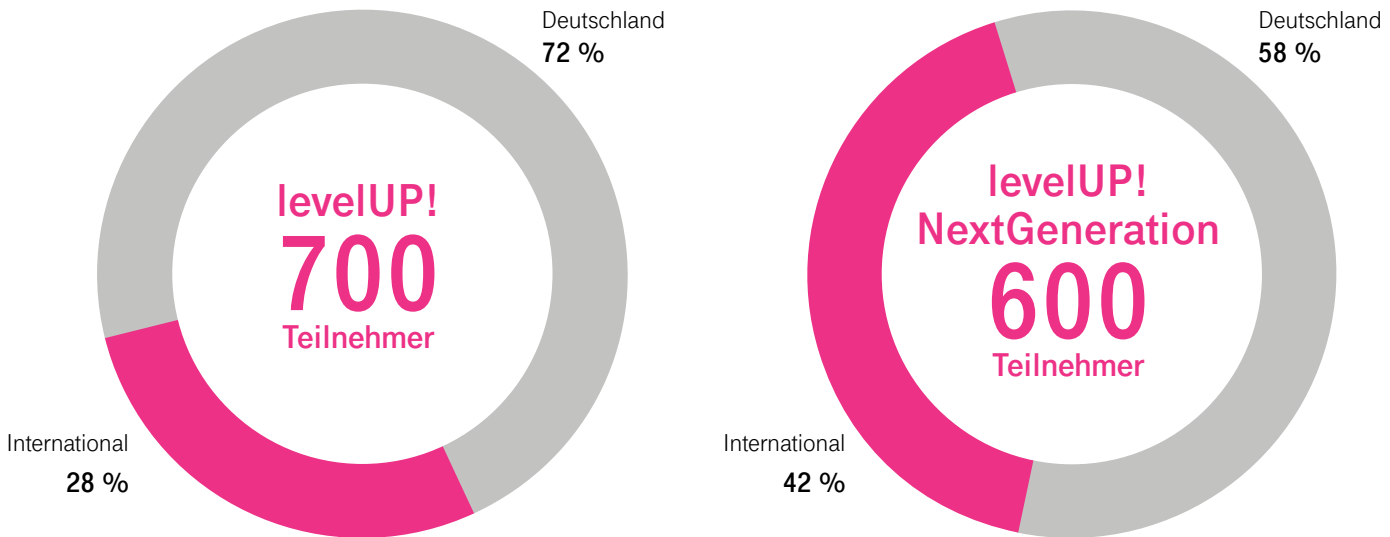
Das internationale Traineeprogramm „Start up!“ richtet sich an innovationsfreudige Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Unternehmermentalität. Während im Jahr 2018 noch 44 Hochschulabsolventinnen und -absolventen das „Start up!“-Programm begonnen haben, ist die Zahl in 2019 auf 71 gestiegen. 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 Innovations-treiber in der Deutschen Telekom gerecht zu werden.

Der „Global Talent Pool“ ermöglicht es den Teilnehmern, sich über individuelle „Talentprofile“ auf einer digitalen Plattform zu präsentieren, auf die Experten aus dem Personalbereich sowie alle leitenden Angestellten zugreifen können. Darüber hinaus können sie in unserem internen sozialen Netzwerk „You and Me“ in einer geschlossenen Benutzergruppe den nächsten Karriereschritt planen sowie strategische Projekteinsätze und interessante Jobangebote finden. Der exklusive Zugriff auf ein Portfolio digitaler Entwicklungsmaßnahmen rundet das Angebot ab. Der „Global Talent Pool“ fördert die Rotation von Beschäftigten zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen, Landesgesellschaften sowie Funktionen und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Vielfalt im Konzern. Für den Durchgang des Jahres 2019 wurden 952 Teilnehmer im Global Talent Pool aufgenommen.

Teilnehmer internationaler Führungskräfteprogramme (in Köpfen)

ENTWICKLUNGSANGEBOTE FÜR ALLE EBENEN



In puncto Führungskräfteentwicklung war das Jahr 2019 geprägt von der Fortführung erfolgreicher Formate, der kontinuierlichen Weiterentwicklung basierend auf den Feedbacks der Teilnehmer und der Neukonzeption einzelner Angebote.

Unser modernes Führungskräfteprogramm „levelUP!“ haben wir nach zwei erfolgreichen Durchgängen auch in 2019 fortgesetzt. Insgesamt haben schon mehr als 2.100 Führungskräfte dieses Programm durchlaufen.

Das Ziel von „levelUP!“ ist es, unseren Führungskräften dabei zu helfen, Herausforderungen zu bewältigen, und ihnen ihre eigene „Entwicklungsreise“ zu ermöglichen. Der Themenschwerpunkt lag 2019 darauf, Führung im agilen Kontext in den Fokus zu stellen. Das Ganze wird durch eine abwechslungsreiche Mischung aus digitalen und Präsenzformaten begleitet. Wichtig ist uns hier, mit Vordenkern zusammenzuarbeiten, alte Gewohnheiten aufzubrechen und neue Netzwerke aufzubauen. Dieses an Executives gerichtete Entwicklungsprogramm ist individuell und flexibel aufgebaut, sodass sich die Teilnehmer mithilfe modernster Methoden ihren persönlichen Lernpfad erstellen können.

Die kontinuierliche Anpassung und Entwicklung unseres Portfolios treibt uns maßgeblich an. Aufbauend auf unseren Erfahrungen und den Bedarfen aus den Geschäftseinheiten der Telekom haben wir uns entschlossen, das sehr erfolgreiche Format „levelUP!“ auch für Potenzialträger unterhalb der Executive-Ebene zu implementieren. So wurde das Programm „levelUP!NextGeneration“ ins Leben gerufen, das 2019 zum ersten Mal durchgeführt wurde. Dieses Programm, das das vorherige FEP (Führungskräfteentwicklungsprogramm) abgelöst

hat, können wir als großen Erfolg verbuchen: 600 Teilnehmer aus allen Ländern des Konzerns begaben sich im August 2019 auf ihre 4-monatige digitale Lernreise. „levelUP!NextGeneration“ bietet ihnen eine Vielzahl aus digitalen und Präsenzformaten an, ausreichende Freiheit bei der Gestaltung der Entwicklungsreise, aber dennoch begleitet und strukturiert. In kleinen digitalen Lerngruppen besprechen die Teilnehmer ihr Gelerntes, tauschen ihre Erfahrungen aus der Praxis aus oder diskutieren zu unseren sieben modernen Fokusthemen (Ambidextrie, Empowerment, Agiles Arbeiten, Achtsamkeit, Digitalisierung/Technology, Storytelling, Collaboration). Am eintägigen Präsenz-Summit haben die weltweiten Teilnehmer dann die Chance, sich persönlich kennenzulernen und das Netzwerken voranzutreiben.

Eine andere Erfolgsgeschichte in unserem Produktportfolio ist „leadFIRST“, ein vollständig digitales und virtuelles Führungskräfteentwicklungsprogramm, das sich an Manager 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 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. 2019 haben insgesamt 190 Teilnehmer aus 19 Ländern an den acht Live Sessions teilgenommen.

Gesundheitsquote in Deutschland (in Prozent)

KONZERNINITIATIVEN VERBESSERN DIE GESUNDHEITSQUOTE AUF 94 %

	2015	2016	2017	2018	2019
Deutschland	94,0	93,8	93,7	93,6	94,0

Die Gesundheitsquote hat sich für den Konzern Deutsche Telekom national im Jahr 2019 mit einem Durchschnittswert von 94 Prozent inkl. der Langzeitkranken gegenüber dem Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte leicht verbessert. Die Hauptursachen für krankheitsbedingte Ausfalltage in der Deutschen Telekom AG sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Atemwegserkrankungen und Störungen der psychischen Gesundheit.

In den einzelnen Gesellschaften sind gezielte Programme zur Gesundheitsprävention implementiert worden. In allen Segmenten wurden Führungskräftebildungen zum Thema „Gesunde Führung“ eingeführt bzw. fortgesetzt. Führungskräfte sollen dadurch für die Thematik sensibilisiert und qualifiziert werden. Ergänzend dazu soll ein strukturiertes Fehlzeitenma-

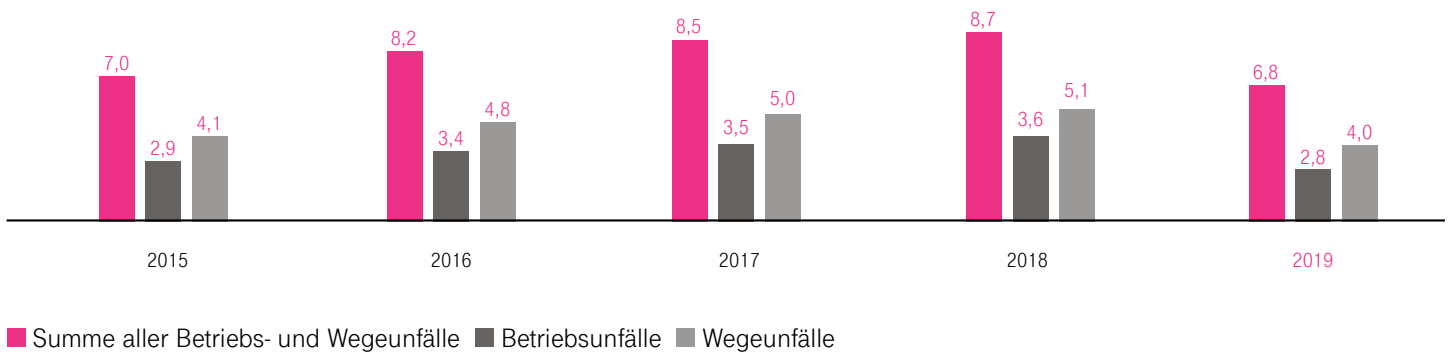
nagement Abwesenheitszeiten zum festen Bestandteil der Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Führungskräften machen und dadurch frühzeitig Möglichkeiten zur Beeinflussung von krankheitsbedingten Fehlzeiten aufzeigen.

Die Ausweitung und Intensivierung von Maßnahmen zur Prävention von Atemwegs- und Muskel-Skelett-Erkrankungen richtet sich gezielt auf die häufigsten Krankheitsursachen für Arbeitsunfähigkeitsfälle. Das Platzieren von Angeboten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung zielt auf die zunehmenden psychosozialen Belastungsfaktoren bei den Beschäftigten mit deutlichen Auswirkungen auf die Arbeitsunfähigkeitsdauer ab.



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

UNFALLQUOTE DEUTLICH GESUNKEN



Die Anzahl der Betriebs- und Wegeunfälle ist gegenüber 2018 gesunken. Die Unfallquote liegt weit unter dem Durchschnitt vergleichbarer Unternehmen.

Dabei fällt auf, dass viele Unfälle aus Unachtsamkeit erfolgen, z. B. durch Stolpern, Rutschen, Stürzen oder Umknicken. Daher haben wir mit der Berufsgenossenschaft eine spezielle Art der Unterweisung entwickelt. Als Ursachen für die Erhöhung der Quote der Wegeunfälle (Unfälle auf dem Weg von und zur Arbeit) können längere Anfahrtswege und ein erhöhtes Verkehrsaufkommen angesehen werden, wobei viele Unfälle durch Dritte verschuldet wurden. Da Wegeunfälle längere Ausfallzeiten als Betriebsunfälle verursachen, führen und entwickeln wir die bestehenden Präventionsmaßnahmen weiter. Auch 2019

hat die Deutsche Telekom den Beschäftigten wieder ein vergünstigtes Fahrsicherheitstraining durch den ADAC angeboten. Diese Trainings stehen Nutzern sowohl von Betriebs-, Geschäfts- als auch Privatfahrzeugen offen. Für jüngere Mitarbeiter wie Auszubildende gibt es spezielle Fahrtrainings. Mit diesen Maßnahmen erhoffen wir uns eine Stabilisierung bzw. eine Verbesserung der Unfallquote der Wegeunfälle. Um die Zahl der Arbeitsunfälle zu senken, nutzt die Deutsche Telekom ein Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Auf Basis dieses zertifizierten Systems lässt sich der gesamte Prozess rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz strukturiert abbilden. So können wir Maßnahmenpakete entwickeln, die die Sicherheit unserer Mitarbeiter erhöhen.

VERANTWORTLICH

Michael Rubas
Senior Vice President
Human Resources Planning & Operations

Deutsche Telekom AG
Group Headquarters & Group Services
HR Planning & Operations
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.