

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit für das Geschäftsjahr 2021

Die Deutsche Telekom gehört zu den führenden integrierten Telekommunikationsunternehmen und ist in mehr als 50 Ländern vertreten. Als global ausgerichtetes Unternehmen vereint unser Konzern eine große Vielfalt an Kulturen, Erfahrungen und Talenten. Dafür setzen wir uns aktiv ein. Schließlich ist es unser Ziel, Vielfalt als Quelle von Kreativität und Innovation zu fördern und zu nutzen.

Ein erstes Frauenförderprogramm gab es schon 1992. Dieses war der Grundstein für eine ganze Reihe von Maßnahmen, die auch heute noch zum Tragen kommen, so z. B. den Anteil an Frauen in Führungspositionen und in technischen Berufen zu erhöhen und flexiblere Arbeitszeiten für unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Seit 2010 verfolgen wir das Ziel, unsere Führungspositionen (oberes und mittleres Management) konzernweit zu einem Anteil von 30,0 % mit Frauen zu besetzen. 2010 lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen konzernweit bei 22,7 %, bis zum Jahr 2021 konnten wir ihn auf 27,3 % steigern. Auch in unseren deutschen Gesellschaften haben sich die Werte sehr gut entwickelt: von 12,5 % im Jahr 2010 auf 22,7 % im Jahr 2021. Betrachtet man unsere Beschäftigten weltweit, so betrug zum Jahresende 2021 der Anteil an Frauen in unserem Konzern 35,7 %. In der Deutschen Telekom AG lag der Anteil an Frauen 2021 bei durchschnittlich 45,3 %. Von diesen Frauen arbeiteten im Durchschnitt 74,6 % in Vollzeit und 25,4 % in Teilzeit. 2015 trat das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in Kraft. Über diese gesetzliche Verpflichtung zu einem Frauenanteil in Aufsichtsräten von 30,0 % hinaus, haben wir es uns zum Ziel gemacht, auch die Ebenen Vorstand/Geschäftsführungen sowie die Führungslevel 1 und 2 zu einem Anteil von 30,0 % mit Frauen zu besetzen. Seit Ende 2016 erfüllt die Deutsche Telekom AG die gesetzliche Verpflichtung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, zum Jahresende 2021 lag dieser bei 45,0 %. Vorbildlich unter den DAX-Konzernen liegt der Frauenanteil auf Vorstandsebene bei 37,5 %. Das angestrebte Ziel bei den Führungsebenen 1 und 2 lag Ende 2021 bei der Deutschen Telekom AG mit 26,5 % bzw. 24,6 % etwas unterhalb des angestrebten Niveaus.

Wir arbeiten weiter daran, die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern. Es gilt, dies bei den Prozessen im Personalbereich weiter zu thematisieren, beispielsweise durch regelmäßige Berichterstattung, um die Entwicklung der Fair Share Quota zu erfassen, durch Events und Kooperationen mit der Charta der Vielfalt, Kompetenzzentrum Technik, Diversity und Chancengleichheit und „Femtec“, durch die Unterstützung der Mitarbeitenden-Netzwerke, die strategische Nachfolgeplanung mit Fokus auf Besetzungsregeln (mindestens eine Frau auf der Liste der aussichtsreichsten Nachfolger), durch flexible Arbeitsbedingungen und -welten wie Gleitzeit, Teilzeit und Rückkehrgarantie zur Vollzeit, Altersteilzeit, Familienpflegezeit, Auszeiten, Lebensarbeitszeitkonten, Urlaub ohne Entgelt, Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit, Pflegezeit, Bildungsauszeit, Arbeiten von zu Hause und unterwegs. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, steht bei uns ganz oben auf der Agenda. Darum bieten wir an vielen Standorten eine betriebliche Kinderbetreuung und Eltern-Kind-Büros an. Außerdem haben wir mit der awo lifebalance einen kompetenten Partner an unserer Seite, der unsere Beschäftigten kostenfrei in allen Fragen der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen informiert, berät sowie bedarfsgerechte Angebote vermittelt. Dazu zählen neben den klassischen Betreuungs- und Pflegeangeboten auch haushaltsnahe Dienstleistungen.

Um die Basis für Vielfalt bei unseren Nachwuchskräften zu schaffen, setzen wir auf ein talentorientiertes Auswahlverfahren: weg von einer Auswahl nach Notendurchschnitten, hin zu einer Auswahl nach Talenten, Stärken und Interessen der Bewerber*innen, die für den jeweiligen Ausbildungs-/Studiengang und die berufliche Perspektive in unserem Konzern erforderlich sind. So können wir Talente gewinnen und bisher ungenutzte Bewerberreservoirs anzapfen.

Für die Deutsche Telekom steht außerdem die Chancengleichheit junger Menschen im Mittelpunkt. Die Bedürfnisse und Leistungsniveaus der Schulabsolventen sehen ganz unterschiedlich aus. Genau darauf nimmt die Telekom mit ihrem dualen Ausbildungs- und Studienangebot Rücksicht, um so die Integration von Jugendlichen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder etwaiger körperlicher Beeinträchtigungen zu ermöglichen. So können sich Auszubildende unter bestimmten Voraussetzungen bei der Deutschen Telekom in Teilzeit ausbilden lassen. Auch Studierende eines dualen Studiums, die z. B. alleinerziehend sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, dies in Teilzeit zu absolvieren. Schüler*innen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, können ein von der Agentur für Arbeit gefördertes Praktikum nutzen, um Berufe kennenzulernen und sich auf eine Ausbildung vorzubereiten. Die Praktika haben eine Dauer von zwölf Monaten und können unter Umständen auf eine anschließende Ausbildung angerechnet werden. Auch geflüchteten jungen Menschen bieten wir den Einstieg über eine Einstiegsqualifizierung, Ausbildung oder ein duales Studium. Wir bieten allen Bewerber*innen eine benachteiligungsfreie Auswahl für ihren beruflichen Einstieg bei der Telekom.

Seit 2015 thematisieren wir „Unbewusste Denkmuster“ und 2021 hat die Deutsche Telekom im Schulterschluss mit SAP und der AllBright Stiftung die „AllBright Academy“ gegründet, die v. a. Führungskräfte für das Thema in Trainings sensibilisiert. Es geht um all jene Denkprozesse, die unbewusst in kürzester Zeit ablaufen, ohne dass sie hinreichend hinterfragt werden. Häufig wählen wir Bewerber*innen aus, die uns oder unserer Unternehmenskultur sehr ähnlich sind und lassen dadurch innovative und kreative Potenzialträger*innen außer Acht. Daher bieten wir mit der „AllBright Academy“ seit 2021 Schulungen speziell für Führungsteams an. Bei einer reibungslosen Rückkehr in den Beruf nach der Elternzeit sowie zur Unterstützung des Karrierewegs helfen wir mit unserem Mentoring-Programm „Karriere mit Kindern“: Hier geht es darum, Karrierebrüche zu vermeiden und den Kulturwandel für eine bessere Vereinbarkeit von Karriere und aktiven Familienpflichten voranzutreiben.

Die Entlohnung richtet sich in unserem Unternehmen nach Art und Umfang der ausgeübten Tätigkeit und nicht nach dem Geschlecht der Beschäftigten. 2021 erhielt die Deutsche Telekom bereits zum zweiten Mal das Zertifikat „eg-check“ der Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes. Damit zeigt sich auch beim Thema der gleichen Bezahlung unabhängig vom Geschlecht, dass die Telekom mit ihrer Unternehmenskultur, der Wertschätzung und Verlässlichkeit sowie mit der Förderung der Vielfalt, die Mitarbeitenden unterstützt und wir mit unseren Tarifverträgen und weiteren Kollektivvereinbarungen mit unseren Sozialpartnern eine transparente und geschlechtsneutrale Entgeltgestaltung sicherstellen.

Die statistischen Angaben nach § 21 Abs. 2 Entgelttransparenzgesetz zu den Beschäftigten der Deutschen Telekom AG sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

	2021			2016			Veränderung		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Beschäftigte bei der Deutschen Telekom AG	7.807	4.083	3.724	13.355	6.858	6.497	(5.548)	(2.775)	(2.773)
davon: in Vollzeit	6.356	3.879	2.477	10.870	6.616	4.254	(4.514)	(2.737)	(1.777)
davon: in Teilzeit	1.341	152	1.189	2.486	242	2.244	(1.145)	(90)	(1.055)