



Soziales

# Miteinander arbeiten



## INHALT

- Unser Arbeitsplatz der Zukunft →
- Die Vielfalt unserer MitarbeiterInnen →
- Aus- und Weiterbildung →
- Gesund am Arbeitsplatz →
- Im Dialog mit unseren MitarbeiterInnen →
- Faire Entlohnung →
- Die Rechte unserer MitarbeiterInnen →
- Ziele und Maßnahmen →



**Als modernes Unternehmen übernehmen wir Verantwortung für das Wohlbefinden unserer MitarbeiterInnen. Dabei schaffen wir Arbeitsplätze mit Blick auf die Zukunft. Während der Corona-Pandemie stellten wir zusätzliche Angebote auf die Beine, um die Gesundheit und Weiterbildung unserer MitarbeiterInnen zu gewährleisten. Durch zielgruppenspezifische Programme möchten wir Diversität und Gleichberechtigung in der Gewobag weiter fördern.**

## **Unser Arbeitsplatz der Zukunft**

Die Arbeitswelt hat sich erstaunlich schnell weiterbewegt – nicht zuletzt auch beschleunigt durch die Corona-Pandemie. Den Pfad des mobilen und hybriden Arbeitens zu verlassen, ist für moderne ArbeitgeberInnen mittlerweile undenkbar geworden. Arbeitsmodelle und Strategien zu schaffen, die die Bedürfnisse der Organisation mit denen unserer MitarbeiterInnen bestmöglich in Einklang bringen, ist ein wichtiges Ziel der Gewobag und als Kernelement in den „Arbeitsplatz der Zukunft“ eingeflossen, der als Projekt 2020 angedacht und 2021 in Angriff genommen wurde. Im zurückliegenden Jahr wurden entsprechende Strategien und Modelle mit einer breiten, partizipativen Beteiligung entwickelt. Nahezu aus allen Bereichen waren MitarbeiterInnen und Führungskräfte beteiligt, um das Projekt bedarfsorientiert umzusetzen. Besonderes Augenmerk kam und kommt hierbei weiterhin den KollegInnen zu, die in der aktuell laufenden Pilotphase die neuen Raum- und Arbeitszeitkonzepte erproben. Außerdem wurden 2021 entsprechende Betriebsvereinbarungen geschlossen, eine gesamte Etage im neuen Konzeptdesign umgebaut und der „HR Excellence Award“ in der Kategorie „New Work“ für dieses Projekt gewonnen. Erste Ergebnisse aus einer breit angelegten MitarbeiterInnen-Befragung bestätigen den Kurs des „Arbeitsplatzes der Zukunft“ und sprechen zudem für das geplante weitere Roll-out nach erfolgreicher Testphase.





„Die ganze Vielfalt Berlins spiegelt sich auch in der Belegschaft der Gewobag wider. Durch die Erfahrungen, die Perspektiven und das Fachwissen jedes Einzelnen können wir den zunehmenden Anforderungen unserer Zeit dynamisch begegnen. Unser umfassendes Projekt ‚Arbeitsplatz der Zukunft‘ stellt nur ein Beispiel dar, wie wir die Gewobag modern und zukunftsorientiert weiterentwickeln.“

**Malte Bädelt**, Bereichsleitung  
Organisations- und  
Personalentwicklung



## **Die Vielfalt unserer MitarbeiterInnen**

So vielfältig wie Berlin sind auch die MitarbeiterInnen der Gewobag. Wir achten auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung, fördern Diversität und setzen uns für ein inklusives Arbeitsumfeld ein.

Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Geschlechter in sämtlichen Unternehmensbereichen weiterhin zu fördern. Integraler Bestandteil dessen ist der 2021 aktualisierte Frauenförderplan, der u. a. einen Fokus auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie wie auf eine gleichberechtigte Geschlechterverteilung in Führungs- und ExpertInnen-Rollen legt. Hierbei werden unterschiedliche Themen angegangen und modernisiert wie Gleitzeitmodelle, flexible Arbeitsorte, Mentoring, aber auch Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung und mittelfristig Sabbaticals. Ziel der Gewobag ist es, den Anteil an weiblichen Führungskräften auf 50 Prozent auszubauen bzw. zu stabilisieren.

Neben dem Frauenförderplan gibt es eine Reihe weiterer Maßnahmen, die sich dem Thema Diversität widmen. So arbeitet unsere Referentin für Diversität beispielsweise eng mit unserer Frauenvertretung zusammen. Durch themenspezifische Veranstaltungen wie unseren Gewobag-Dialog zum Thema „Diversity – Vielfalt“ wird die Aufmerksamkeit kontinuierlich auf dieses für uns wichtige Thema gelenkt. Die Förderung von Vielfalt beginnt bereits beim Recruiting-Prozess. Daher setzten wir auch 2021 unsere Mitarbeit an dem Forschungsprojekt „HR 4.0 und Diversity“ fort. Im Fokus steht hierbei die Frage, wie die Personalauswahl mithilfe intelligenter Technologien vorurteilsfreier gestaltet werden kann. Als ergänzende Maßnahme führten wir 2021 unter dem Titel „Willkommen, Ankommen“ freiwillige Umfragen zu Diversity-Themen mit unseren neuen MitarbeiterInnen durch. Die dabei gewonnenen Informationen zu Alter, Geschlecht, Hobbys, Berufserfahrung und Herkunft konnten freiwillig mit den KollegInnen geteilt werden. Dies schafft erste Anknüpfungspunkte für das gegenseitige Kennenlernen unserer MitarbeiterInnen und fördert zudem die Unternehmensintegration unter erschwerten Lockdownbedingungen.

Die Gewobag bemüht sich weiterhin darum, eine angenehme Arbeitsatmosphäre für alle MitarbeiterInnen zu schaffen und die aktive Kommunikation von Diskriminierungsvorfällen zu ermöglichen. Umso mehr freut es uns, dass unsere Bemühungen scheinbar Früchte tragen, denn auch 2021 kam es zu keinem gemeldeten Diskriminierungsfall.

## **Aus- und Weiterbildung**

Die Gewobag bekennt sich klar zur Weiterentwicklung ihrer MitarbeiterInnen und hat durch die Schaffung entsprechender Rollen und Strukturen bereits 2020 ein erstes Zeichen gesetzt. So wurde die 2020 neu gegründete strategische Personalentwicklung 2021 bereits aktiv und konzipierte Talent- und Führungskräfteentwicklungsprogramme. Obwohl der gemeinsame Kick-off der Führungskräfteentwicklung pandemiebedingt auf das Jahr 2022 verschoben werden musste, wurden mit allen Führungskräften des Unternehmens (Führungsebene 2 und 3) Standortbestimmungsgespräche durchgeführt, die dann in Teamcoachings, kollegiale Beratung und anstehende Trainings entsprechend einfließen.

Neben weiteren Themen und Maßnahmen liegt ein starkes Augenmerk auch auf klassischen Weiterbildungen, die mit rund 2 Weiterbildungstagen je MitarbeiterIn 2021 auch solide angenommen worden sind. Die Themen für Weiterbildungen und auch die Weiterentwicklung unserer MitarbeiterInnen werden unter anderem in strukturellen MitarbeiterInnen-Gesprächen eruiert, die mindestens im zweijährigen Turnus stattfinden. Neben den klassischen Weiterbildungsthemen bietet die Gewobag in Abstimmung auch Coachings und Standortbestimmungen sowie individuelle Trainings zur Resilienzsteigerung für Führungskräfte und MitarbeiterInnen an.

Zahlreiche Pflichtschulungen bzw. Unterweisungen (i. d. R. zu regulatorischen Themen mit einer Dauer von ca. 1 Stunde) wurden pandemiebedingt bereits auf ein Online-Format umgestellt und werden entsprechend so beibehalten, da sich dieses Format als effizient und zielführend erwiesen hat.

Um ein umfassendes Verständnis der Tätigkeiten der Immobilienbranche aufzubauen, erhalten Azubis im Rahmen ihrer Ausbildung Einblicke in unterschiedliche Bereiche der Gewobag. Bei unseren 32 Azubis konnten wir 2021 durch Online-Gespräche mit unseren internen ExpertInnen die Lerninhalte vertiefen.



## Gesund am Arbeitsplatz

Gerade in Zeiten des Wandels, großer Ungewissheit und mobilen Arbeitens achten wir verstärkt auf die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen. Daher gründeten wir im Jahr 2020 unser Team Risiko- und Präventionsmanagement, das den Umgang der Gewobag unter anderem mit der Pandemie steuert und dafür Sorge trägt, dass wirksame Maßnahmen für den Schutz der Belegschaft und der Organisation definiert und umgesetzt werden. Zusätzlich hält das Team Risiko- und Präventionsmanagement unsere MitarbeiterInnen über die Richtlinien zur Bekämpfung der Corona-Pandemie immer auf dem neuesten Stand.

Diverse Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie wurden getroffen. Neben einer hauseigenen Corona-Teststation, an der unsere MitarbeiterInnen täglich kostenlose Tests machen können, boten wir in der Gewobag für unsere MitarbeiterInnen und deren Angehörige mehrmals die Möglichkeit einer Covid-19-Impfung sowie von Gripeschutzimpfungen bzw. der allgemeinen Auffrischung aller nötigen Impfungen an. Ergänzend zu den vorab skizzierten Maßnahmen bietet unser betriebliches Gesundheitsmanagement allen MitarbeiterInnen ganzjährig Vorsorgeuntersuchungen und Sehtests an.

2021 arbeiteten wir weiterhin mit unserem Kooperationspartner, dem Beratungsdienst „Corrente“ zusammen. Dieser legt einen Fokus auf die mentale Gesundheit. MitarbeiterInnen wie auch deren Familienangehörige können den Dienst unbegrenzt in Anspruch nehmen. Neben den „On-Demand-Beratungsangeboten“ bietet Corrente diverse Online-Vorträge, z. B. zu den Themen „Neuroplastizität“, „Die Kunst des Neinsagens“ und „Gesund am Bildschirm“, an. Zudem wurde mit den Planungen für die Durchführung einer Befragung zur Beurteilung der psychischen Gefährdung 2022 begonnen.

Körperliche Fitness fördern wir über verschiedene wöchentliche Sportangebote wie BodyFit, Yoga/Pilates, oder Cantienica. Die Fitnessprogramme werden entweder online, vor Ort im Spreebogen unter Einhaltung eines Hygienekonzepts oder hybrid durchgeführt. 2021 nahmen wir außerdem wieder gemeinsam an dem Wettbewerb „Wer radelt am meisten?“ teil und radelten so insgesamt rund 23.300 Kilometer.



## Im Dialog mit unseren MitarbeiterInnen

Um einen offenen Austausch innerhalb der gesamten Belegschaft zu fördern, führten wir 2021 die Gewobag-Dialog-Reihe mit zwei digitalen Workshops fort.

- **Arbeitsplatz der Zukunft:** Mit der Fragestellung „Wie wollen wir in Zukunft miteinander arbeiten?“ lud die Gewobag im März 2021 zu einer Gesprächs- und Fragerunde über das Projekt „Arbeitsplatz der Zukunft“ ein.
- **Diversity – Vielfalt:** Anlässlich des deutschen Diversity-Tags im Mai 2021 beantworteten wir gemeinsam mit einer Expertin des Instituts für Diversity Management die häufigsten Fragen zum Thema Vielfalt. Darunter waren auch zentrale Fragestellungen wie „Warum wird Vielfalt – auch für die Gewobag – immer wichtiger?“ und „Warum fängt ein guter Umgang mit Vielfalt bei jedem/jeder Einzelnen an?“.

## Faire Entlohnung

Die Entlohnung unserer MitarbeiterInnen erfolgt nach dem Tarifvertrag der Wohnungswirtschaft, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Ethnie, Hautfarbe, Religion und Herkunft. Darüber hinaus bietet die Gewobag eine konzernweite arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge über die BuBI Gruppen-Versorgungskasse an. Seit dem 01.01.2020 werden alle unbefristet beschäftigten MitarbeiterInnen und alle Auszubildenden nach der Probezeit in die BuBI Gruppen-Versorgungskasse aufgenommen.

Die Aufsichtsratsvorsitzende setzt jährlich Zielvereinbarungen mit dem Vorstand der Gewobag fest. Bestandteil dieser Zielvereinbarungen waren im Jahr 2021 neben Wachstum zur Schaffung von mehr Wohnraum auch der „Arbeitsplatz der Zukunft“ zur Gestaltung flexiblerer mobiler Arbeitsräume sowie die Erhöhung der Reichweite der Gewobag Service-App. Im Jahr 2021 war die Jahresgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder 5,1-mal so hoch wie das mittlere Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne Vorstand). An Mitglieder unseres Aufsichtsrats wurde eine feste Vergütung ausgezahlt. Details zu den jeweiligen Vergütungen finden sich im [Geschäftsbericht 2021](#) →.

## Die Rechte unserer MitarbeiterInnen

Selbstverständlich erfüllt die Gewobag sämtliche nationalen und EU-weiten Bestimmungen bezüglich ArbeitnehmerInnen-Rechten und regelt zusätzliche Leistungen über Betriebsvereinbarungen. Die Einhaltung dieser Gesetze sowie der internen Vereinbarungen wird durch ein eigenes [Risiko- und Compliance-Management](#) → sichergestellt.

Die Betriebsräte fungieren als ArbeitnehmerInnen-Vertretung und werden in relevante Entscheidungsprozesse einbezogen. Zusätzlich sind zwei Personen aus dem Betriebsrat im Aufsichtsrat vertreten, der insgesamt aus neun Personen besteht.

## Kennzahlen

**50%**

beträgt der Anteil der Frauen im  
Vorstand

**44%**

beträgt der Anteil der Frauen im  
Aufsichtsrat

**22%**

beträgt der Anteil der Azubis mit  
Migrationshintergrund

**1,9**

durchschnittliche jährliche  
Weiterbildungstage pro MitarbeiterIn

# Ziele und Maßnahmen

## Miteinander arbeiten

Thema	Ziel	Maßnahmen	Status
<b>Attraktiver Arbeitgeber &amp; Zufriedenheit der MitarbeiterInnen</b>	Wir bauen das Angebot an Weiterbildungen für unsere MitarbeiterInnen weiter aus	Aufbau eines Talentmanagement-Programms	In Durchführung
		Fortführung und Ausbau des Learning-Management-Systems (SAM Unterweisungssoftware): Arbeitssicherheit, Datenschutz, Compliance, Onboarding-Themen	In Durchführung
		Schulung zu Cyber Security Awareness	Geplant
		Umsetzung des Führungskräfteentwicklungsprogramms	In Durchführung
	Wir fördern eine ausgewogene Geschlechter-Verteilung in der Gewobag	Umsetzung von Maßnahmen gemäß dem Frauenförderplan	Geplant
	Wir bieten eine bedarfsgerechte Arbeitsumgebung sowie moderne Arbeitsmodelle	Durchführung einer Mitarbeiterbefragung zum „Arbeitsplatz der Zukunft“	Abgeschlossen
		Pilotierung innovativer Bürokonzepte und Arbeitswelten im Rahmen unseres Projektes „Arbeitsplatz der Zukunft“	In Durchführung
	Wir stärken die interne Kommunikation und die Vernetzung unserer MitarbeiterInnen	Fortführung der Veranstaltungsreihe Gewobag-Dialog	Fortlaufend
		Relaunch der Intranetseite im Jahr 2023	Geplant
	Wir entwickeln das betriebliche Gesundheitsmanagement für MitarbeiterInnen bedarfsgerecht weiter	Jährlich neue Angebote des Gesundheitsmanagements, Impfkampagnen für MitarbeiterInnen und Angehörige	Fortlaufend