



Miteinander arbeiten



Inhalt

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

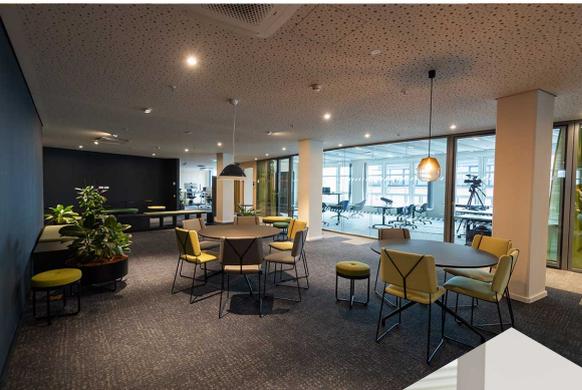
Als modernes Unternehmen übernehmen wir Verantwortung für das Wohlbefinden unserer MitarbeiterInnen. Da sie das Herzstück und zugleich das wichtigste Kapital der Gewobag sind, machen wir ihnen Angebote für ihre Gesundheit, Weiterbildung und ihre Entwicklung. Durch zielgruppenspezifische Programme fördern wir Diversität und Gleichberechtigung in der Gewobag. Dabei schaffen wir Arbeitsplätze mit Blick auf die Zukunft.

Unser Arbeitsplatz der Zukunft

Die Arbeitswelt hat sich erstaunlich schnell verändert – nicht zuletzt beschleunigt durch die Corona-Pandemie. Den Pfad des mobilen und hybriden Arbeitens zu verlassen, ist für moderne ArbeitgeberInnen mittlerweile undenkbar geworden. Ein wichtiges Ziel der Gewobag ist es, Arbeitsmodelle und Strategien zu entwickeln, die die Bedürfnisse der Organisation mit denen unserer MitarbeiterInnen bestmöglich in Einklang bringen. Dieses Ziel verfolgt unser „Arbeitsplatz der Zukunft“, ein Projekt, das wir 2021 mit breiter Beteiligung unserer Beschäftigten in Angriff genommen haben. Nahezu aus allen Bereichen haben MitarbeiterInnen und Führungskräfte mitgearbeitet, um unsere „Arbeitsplätze der Zukunft“ bedarfsorientiert weiterzuentwickeln.

Für das Arbeiten im Homeoffice und im Büro stellen wir unseren MitarbeiterInnen eine moderne Ausstattung ihres Arbeitsplatzes zur Verfügung. Unsere Vision ist, dass sich die Arbeitsbedingungen wie auch die Büroräume organisch an die Menschen und ihre Bedürfnisse anpassen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Das Unternehmen nutzt seine Räume und Flächen effizienter und unsere MitarbeiterInnen sind flexibler und zufriedener.

2022 haben wir verschiedene Modelle in Pilotabteilungen getestet und evaluiert – mit einem durchweg positiven Ergebnis: So wünschen sich alle Befragten, weiterhin mobil zu arbeiten. 95 % sagten, dass die flexiblere Arbeitszeit zu ihrem Wohlbefinden beitrage. Wir werden unseren Kurs also weiterverfolgen. Bis Ende 2024 streben wir an, alle MitarbeiterInnen in den „Arbeitsplatz der Zukunft“ einzugliedern. Dafür fragen wir zunächst abteilungsspezifische Bedarfe ab und setzen anschließend unser neues Flächenkonzept um.



„Ich habe meine Ausbildung bei der Gewobag in der Corona-Zeit angefangen, da war Homeoffice an der Tagesordnung. Dabei wurden die Fähigkeit, mich selber zu organisieren, und meine technischen Fertigkeiten sehr verstärkt. Für das Arbeiten von zu Hause wurden wir ebenfalls wie im Büro gut ausgestattet und die Zusammenarbeit mit den KollegInnen auf Distanz entwickelt sich weiterhin positiv, mir sagt die Abwechslung sehr zu!“

Amelie Böhnke, Auszubildende zur Immobilienkauffrau, drittes Lehrjahr

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.

Richtlinie „MitarbeiterInnen und Diversität“

Vielfalt ist nicht nur Teil unseres Claims, sie beschreibt auch unser Selbstverständnis als Unternehmen. Um diese Haltung weiter zu stärken, haben wir im Dezember 2022 die Richtlinie „MitarbeiterInnen und Diversität“ veröffentlicht. Wir verstehen Vielfalt als Führungsaufgabe: Der diskriminierungsfreie Umgang mit unseren MitarbeiterInnen, KundInnen und GeschäftspartnerInnen gehört zum Selbstverständnis der Unternehmensleitung. Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Richtlinie ist die Bereichsleitung „Organisation und Personal“. Unsere Richtlinie „MitarbeiterInnen und Diversität“ finden Sie [hier](#).

Frauenförderung

Mit unserem Frauenförderplan wollen wir die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie eine gleichberechtigte Geschlechterverteilung in Führungs- und ExpertInnen-Rollen stärken: durch Gleitzeitmodelle, flexible Arbeitsorte, Mentoring, aber auch Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung, Homeoffice und mittelfristig durch Sabbaticals. Ziel der Gewobag ist es, den Anteil an weiblichen Führungskräften auf 50 Prozent auszubauen bzw. diesen Prozentsatz zu stabilisieren.

Diversität fördern

Neben dem Frauenförderplan gibt es weitere Maßnahmen, die sich dem Thema Diversität widmen. So arbeitet unsere Referentin für Diversität beispielsweise eng mit unserer Frauenvertretung zusammen. Die Förderung von Vielfalt beginnt bereits beim Recruiting-Prozess. Wie kann die Personalauswahl mithilfe intelligenter Technologien vorurteilsfreier gestaltet werden? Dieser Frage gingen wir in dem Forschungsprojekt „HR 4.0 und Diversity“ nach, das im September 2022 mit einer Abschlussveranstaltung und der Präsentation von Handlungsempfehlungen abgeschlossen wurde. 2023 wollen wir die Empfehlungen umsetzen, zum Beispiel indem wir unsere Stellenausschreibungen aktualisieren und unsere Sprache und Bildgestaltung geschlechtersensibel weiterentwickeln. Auch unser Projekt für Geflüchtete, das wir 2016 gestartet haben, konnte 2022 abgeschlossen werden. Von den 10 ProjektteilnehmerInnen haben neun eine kaufmännische Ausbildung bei der Gewobag durchlaufen, acht von ihnen haben diese erfolgreich abgeschlossen. Neun ProjektteilnehmerInnen sind weiterhin bei uns beschäftigt. Auch die Teilnahme am Deutschen Diversity-Tag wird bei uns zur festen Größe: Wie 2022 mit der Teilnahme am Online-Diversity-Quiz werden wir auch 2023 wieder dabei sein und unsere MitarbeiterInnen zu Vielfaltsthemen weiter sensibilisieren.

Aus- und Weiterbildung

Die Gewobag bekennt sich klar zur Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen. Im Jahr 2022 wurde eine ganzheitliche Personalentwicklungsstrategie konzipiert, die die Themen Kompetenzentwicklung, Change-Management und Karrieremodelle sowie die Gestaltung der Zusammenarbeit beinhaltet. Die Themen sind bereits inhaltlich konkretisiert sowie mit Kosten und Kapazitäten hinterlegt.

Führungskräfteentwicklung und Talentmanagement

Die Schwerpunkte unserer Personalentwicklungsstrategie liegen auf den Zielgruppen „Führungskräfte“, „Talente“ und „MitarbeiterInnen“.

Ein Programm zur Führungskräfteentwicklung wurde 2022 gestartet und wird 2023 weitergeführt. Das Programm umfasst aktuell fünf Module. Für die Führungsebenen zwei und drei fanden 2022 und finden 2023 neben einem Unternehmensplanspiel, Trainings und Modulen wie „In (die) Zukunft führen“ und „Sinnerfüllung, Haltung und unternehmerische Werte“ auch Team-Coachings statt. Geplant ist außerdem die Erarbeitung von Konzepten zur Fortsetzung des Programms und zum Onboarding neuer Führungskräfte.

Für unser Talentmanagement haben wir 2022 ein Programm inklusive eines mehrschrittigen Auswahlverfahrens konzipiert. Die Umsetzung des Programms ist für 2023 geplant. Ziel des Talentmanagement-Programms ist es, Talente und Potenzialträger mit Blick auf zukünftige Schlüsselpositionen zu identifizieren, zu entwickeln und langfristig an unser Unternehmen zu binden. Die Besetzung von freien Stellen kann dadurch aus einem internen Pool zeitnah und passend erfolgen, zudem werden mögliche Ausfallrisiken gemindert. Für unser Nachfolgemanagement soll die Vernetzung der TeilnehmerInnen gestärkt und deren Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung gesteigert werden. Gleichzeitig wollen wir die Identifikation unserer MitarbeiterInnen mit der Gewobag fördern und unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber präsentieren.

Klassische Weiterbildungen

Auch 2022 wurden unsere klassischen Weiterbildungen mit 2,15 Weiterbildungstagen je MitarbeiterIn solide angenommen. Zusätzlich zu den Weiterbildungstagen gab es 7,5 Entwicklungstage für die Führungskräfte mit Trainings zu den Themen Führen in der Veränderung, Kommunikation sowie mit Team-Coachings und einem Unternehmensplanspiel. Die Themen für die Weiterentwicklung unserer MitarbeiterInnen erarbeiten wir unter anderem in strukturierten MitarbeiterInnen-Gesprächen, die im zweijährigen Turnus stattfinden. Neben den klassischen Weiterbildungsthemen bieten wir Coachings und Standortbestimmungen sowie individuelle Trainings zur Resilienzsteigerung für Führungskräfte und MitarbeiterInnen an.

Zahlreiche Pflichtschulungen – zum Beispiel zu Themen rund um Arbeitssicherheit, Datenschutz und Compliance – werden über das Tool SAM, ein Learning-Management-System, angeboten und von den MitarbeiterInnen selbstständig online durchgeführt. 2022 wurde SAM konzernweit ausgerollt.

Berufsausbildung

Nachdem unsere Auswahlgespräche 2021 komplett digital durchgeführt wurden, konnten 2022 die Assessment-Center wieder in Präsenz bzw. hybrid stattfinden. Besonders für BerufseinsteigerInnen ist es sehr wichtig, dass Gespräch im Unternehmen zu führen, da sie dabei die Gelegenheit haben, uns und unsere Unternehmenskultur kennenzulernen. So können wir gemeinsam prüfen, ob wir zueinanderpassen – ein wichtiges Entscheidungskriterium für beide Seiten. 2022 waren 27 Azubis bei uns in Ausbildung. Auch unsere neue Ausbildung zum/zur „FachinformatikerIn für digitale Vernetzung“ bei der Gewobag ED konnten wir in diesem Jahr erstmals besetzen. Dieser Ausbildungsberuf wird erst seit 2020 von der IHK angeboten. Um ein breites Verständnis der Immobilienbranche zu erlangen, lernen unsere Azubis unterschiedliche Bereiche der Gewobag kennen. Ein modernes technisches Equipment mit Diensthandy und Laptop ermöglicht es ihnen, mobil zu arbeiten, und sichert so eine zukunftsorientierte Berufsausbildung. 2023 planen wir, einen internen Leitfaden zum mobilen Ausbilden zu veröffentlichen. Da das persönliche Kennenlernen aber nach wie vor wichtig ist, haben wir 2022 einen Teamtag für unsere Azubis und StudentInnen organisiert.



Gesund am Arbeitsplatz

Gerade in Zeiten des Wandels und großer Ungewissheit achten wir verstärkt auf die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen. Daher haben wir im Jahr 2020 unser Team Risiko- und Präventionsmanagement gegründet, das auch den Umgang der Gewobag mit der Pandemie steuert und dafür sorgt, dass wirksame Maßnahmen für den Schutz der Belegschaft und der Organisation definiert und umgesetzt werden. Das Team informiert außerdem unsere MitarbeiterInnen über die Richtlinien zur Bekämpfung der Corona-Pandemie.

Gesundheitsvorsorge

Die Gewobag hat diverse Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie getroffen: Neben einer hauseigenen Corona-Teststation, an der unsere MitarbeiterInnen täglich kostenlose Tests durchführen können, haben unsere MitarbeiterInnen und deren Angehörige die Möglichkeit, sich im Haus gegen Covid-19, Grippe und weitere Krankheiten impfen zu lassen. Zudem bietet unser betriebliches Gesundheitsmanagement allen MitarbeiterInnen ganzjährig Vorsorgeuntersuchungen wie Hautkrebs-Screenings und Sehtests an.

Mentale Gesundheit

Die Befragung zur psychischen Gefährdung am Arbeitsplatz wurde Anfang 2023 abgeschlossen und ausgewertet. Im weiteren Verlauf werden im Rahmen von Workshops mit unterschiedlichen Stakeholdern aus allen Bereichen geeignete Maßnahmen zur Prävention erarbeitet. Auch unser Kooperationspartner, der Beratungsdienst „Corrente“, legt einen Fokus auf die mentale Gesundheit. MitarbeiterInnen und deren Familienangehörige können den Dienst unbegrenzt in Anspruch nehmen. Neben den On-Demand-Beratungsangeboten bot Corrente auch 2022 Onlinevorträge an, etwa zum Thema „Resilienz – Prävention, Stressmanagement und Selbstfürsorge“. Um einen offenen Austausch innerhalb der gesamten Belegschaft zu fördern, führten wir 2022 die Gewobag-Dialog-Reihe mit digitalen Workshops fort. Unter der Überschrift „Gesunde Kommunikation im virtuellen Team“ ging es in zwei Terminen um Themen wie die Herausforderungen virtueller Kommunikation und Möglichkeiten, die Onlinekommunikation zu verbessern. Für 2023 sind weitere Dialoge geplant.

Faire Entlohnung

Die Entlohnung unserer MitarbeiterInnen erfolgt nach dem Vergütungstarif für die Beschäftigten der Deutschen Immobilienwirtschaft und ist unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Ethnie, Hautfarbe, Religion und Herkunft. Darüber hinaus bieten wir eine konzernweite arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge über die BuBI Gruppen-Versorgungskasse an. Seit 2020 werden alle unbefristet beschäftigten MitarbeiterInnen und alle Auszubildenden nach der Probezeit in die BuBI Gruppen-Versorgungskasse aufgenommen. Darüber hinaus bieten wir weitere Leistungen wie einen Zuschuss für bzw. die Erstattung von BVG-Tickets, Essensgeld oder einen Zuschuss für eine Bildschirmbrille. Die Aufsichtsratsvorsitzende schließt jährlich Zielvereinbarungen mit dem Vorstand ab. Seit 2022 werden unter dem Themenfeld „Nachhaltige Unternehmensentwicklung“ explizit soziale und/oder ökologische Ziele vereinbart. Für weitere Informationen siehe Unterkapitel **„ESG-Vorstandsziele“**.

2022 war die Jahresgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder 4,3 Mal so hoch wie das mittlere Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne Vorstand). Mitglieder unseres Aufsichtsrats erhielten eine feste Vergütung. Details zu den jeweiligen Vergütungen finden Sie im **Geschäftsbericht 2022**.

Die Rechte unserer MitarbeiterInnen

Selbstverständlich erfüllen wir sämtliche nationale und EU-weite Bestimmungen zu ArbeitnehmerInnen-Rechten. Zusätzliche Bestimmungen regeln wir über Betriebsvereinbarungen. Die Einhaltung dieser Gesetze sowie der internen Vereinbarungen werden durch ein eigenes Risiko- und Compliance-Management sichergestellt.

Als Vertretung unserer MitarbeiterInnen beziehen wir die Betriebsräte in unsere relevanten Entscheidungsprozesse ein. Außerdem sind unsere MitarbeiterInnen durch drei Mitglieder 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

45%

beträgt der Anteil der Azubis mit
Migrationshintergrund bei
Neueinstellungen 2022

2,15

durchschnittliche jährliche
Weiterbildungstage pro MitarbeiterIn

Ziele und Maßnahmen

Miteinander arbeiten

Thema	Ziel	Maßnahmen	Status
Attraktiver Arbeitgeber & Zufriedenheit der MitarbeiterInnen	Wir bauen das Angebot an Weiterbildungen für unsere MitarbeiterInnen weiter aus	Aufbau Talentprogramm	In Durchführung
		Fortführung und Ausbau des Learning-Management-Systems (SAM-Unterweisungssoftware): Arbeitssicherheit, Datenschutz, Compliance, Onboarding-Themen	Abgeschlossen
		Umsetzung und Weiterentwicklung des Führungskräfteentwicklungsprogramms	In Durchführung
	Wir fördern eine ausgewogene Geschlechterverteilung in der Gewobag	Umsetzung von Maßnahmen gemäß dem Frauenförderplan, insbesondere Vereinbarkeitslösungen und Optimierung der lebensphasenbewussten Arbeitszeitgestaltung	Fortlaufend
	Wir bieten eine bedarfsgerechte Arbeitsumgebung sowie moderne Arbeitsmodelle	Pilotierung innovativer Bürokonzepte und Arbeitswelten im Rahmen unseres Projektes „Arbeitsplatz der Zukunft“	Abgeschlossen
		Roll-out des Projektes „Arbeitsplatz der Zukunft“ für das gesamte Unternehmen bis 2024	In Durchführung
	Wir stärken die interne Kommunikation und Vernetzung unserer MitarbeiterInnen	Fortführung der Gewobag-Dialog-Veranstaltungsreihe	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 Familienangehörige	Fortlaufend