



Soziales



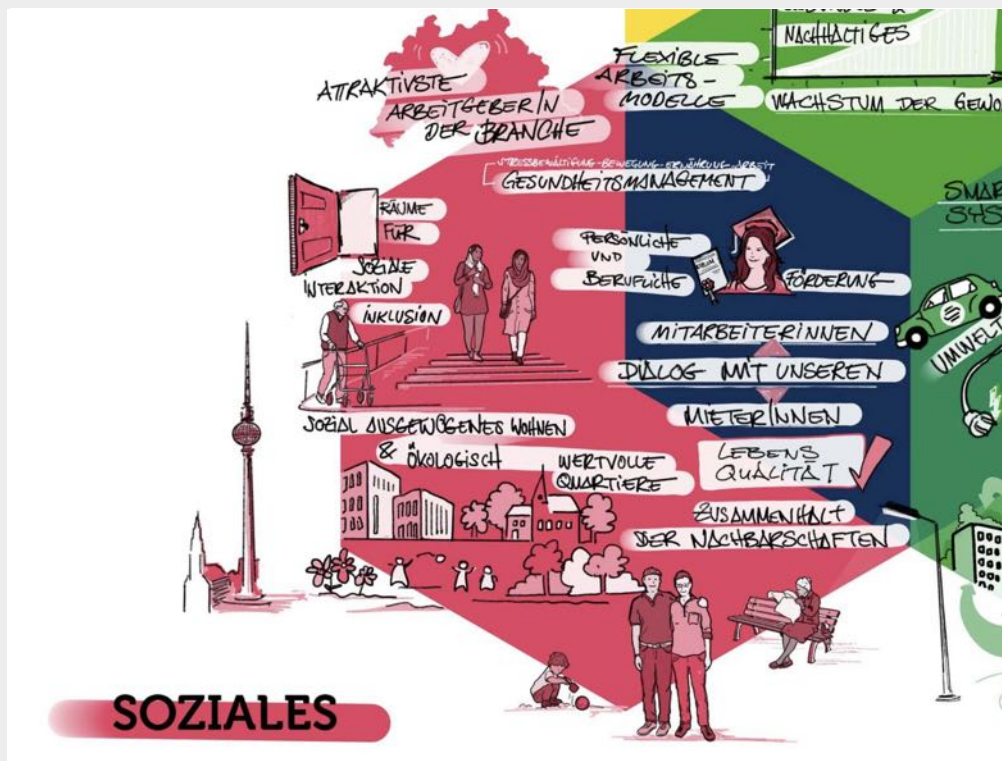
# Miteinander arbeiten

## INHALT

- Fokusthemen →
  - Die Zukunft der Gewobag hat viele Namen →
  - Chancen bieten, Vielfalt leben →
  - Faire Entlohnung bieten →
  - Fit für die Zukunft →
  - Gesund durch turbulente Zeiten →
  - Arbeitsplatz der Zukunft →
  - Zeit und Erlebnisse schenken →
  - Rechte unserer MitarbeiterInnen →
  - Kennzahlen →
  - Ziele und Maßnahmen →
-

## FOKUSTHEMA

- **Attraktive Arbeitgeberin (intern):** In unserer Rolle als eine der attraktivsten ArbeitgeberInnen der Berliner Wohnungsbaugesellschaften suchen wir den Dialog mit unseren MitarbeiterInnen. Dabei stellen wir die persönliche und berufliche Förderung sowie den sinnstiftenden Beitrag zur Unternehmensentwicklung in den Mittelpunkt, um die persönliche Zufriedenheit zu erhöhen. Wir ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und bieten zeitgemäße Arbeitsmodelle sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement an. Mit der Integration digitaler Lösungen und Arbeitsmethoden schaffen wir Flexibilität für unsere ArbeitnehmerInnen und gleichzeitig eine effektive Prozessstruktur.



## Die Zukunft der Gewobag hat viele Namen

Als modernes und nachhaltiges Unternehmen übernimmt die Gewobag Verantwortung für das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen. Dabei schaffen wir einen komfortablen und inklusiven Arbeitsplatz. Während der Corona-Pandemie stellten wir zusätzliche Angebote auf die Beine, um die Gesundheit und Weiterbildung unserer MitarbeiterInnen zu gewährleisten.

### Chancen bieten, Vielfalt leben

So vielfältig wie Berlin sind auch die MitarbeiterInnen der Gewobag. Denn wir achten auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung und setzen uns für ein in jeder Hinsicht inklusives Arbeitsumfeld ein.

Im Jahr 2020 beschäftigten wir in der Gewobag 735 MitarbeiterInnen, von denen 64 Prozent weiblich sind. Wir bemühen uns besonders in den Führungsebenen um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Daher haben wir uns bis Ende 2021 das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in unserem Aufsichtsrat auf 30 Prozent, in unserem Vorstand auf 50 Prozent und in den oberen beiden Führungsebenen auf 30 Prozent bzw. 35 Prozent zu erhöhen. All diese Ziele konnten wir bereits Anfang 2021 erreichen und übertreffen. Um auch zukünftig unsere weiblichen Angestellten weiter zu fördern und zu unterstützen, gibt es in der Gewobag eine Frauenvertretung sowie eine Referentin für Diversität. Da Gleichberechtigung bereits bei der Kommunikation beginnt, haben wir 2020 zudem einen internen Leitfaden zur geschlechtersensiblen und vielfaltsorientierten Sprache und Bildgestaltung veröffentlicht.

Weitere Initiativen sind unsere Integrationspraktika, mit denen wir Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund beim Berufseinstieg unterstützen. Um unsere Personalauswahl auf noch zukunftsfähigere Beine zu stellen, beteiligt sich die Gewobag an dem Forschungsprojekt „HR 4.0 und Diversity“. Hier wird erforscht, wie die Personalauswahl mithilfe intelligenter Technologien noch vorurteilsfreier gestaltet werden kann. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen spiegelt sich in der Tatsache, dass auch im Jahr 2020 keine Diskriminierungsfälle gemeldet wurden. Gleichzeitig setzen wir uns im Unternehmen für eine Atmosphäre ein, welche die Meldung von Diskriminierungsfällen auch ermöglicht.



## Faire Entlohnung bieten

Die Entlohnung unserer MitarbeiterInnen erfolgt unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Ethnie, Hautfarbe, Religion und Herkunft nach dem Tarifvertrag der Wohnungswirtschaft.

Darüber hinaus bietet die Gewobag eine konzernweite arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung über die BuBI Gruppen-Versorgungskasse an. In die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung werden seit dem 01.01.2020 alle unbefristet beschäftigten MitarbeiterInnen und Auszubildenden nach der Probezeit aufgenommen.



Im Jahr 2020 war die Jahresgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder 5,4-mal höher als der Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne Vorstand). An Mitglieder unseres Aufsichtsrats wurde eine feste Vergütung ausgezahlt. Details zu den jeweiligen Vergütungen finden sich im [Jahresbericht](#). →

## Fit für die Zukunft

Damit wir all unseren MitarbeiterInnen individuell abgestimmte Weiterentwicklungen ermöglichen können, führen wir jedes zweite Jahr MitarbeiterInnengespräche durch und bieten Potenzialanalysen und Coachings an.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie war es uns wichtig, unsere MitarbeiterInnen weiter aus- und fortzubilden. Trotz anfänglicher Herausforderungen der kurzfristigen Online-Organisation, konnten wir 1.360 Personentage in die Weiterbildung investieren. Unser Fokus lag dabei auf digitalen Konferenzen und Workshops sowie dem zukunftsrelevanten Know-how im Bereich Digitalisierung und Führung. Zudem sorgten individuell organisierte digitale Kaffee- und Mittagspausen für einen informellen, teamübergreifenden Austausch von Informationen.

Bei unseren 32 Azubis konnten wir 2020 durch zusätzliche ExpertInnengespräche, die per Video-Konferenz stattfanden, den Lernerfolg fortführen. Um ein vernetztes Verständnis für die Tätigkeiten in der Immobilienbranche aufzubauen, erhalten sie im Rahmen ihrer Ausbildung Einblicke in unterschiedliche Teilbereiche der Gewobag.



## Gesund durch turbulente Zeiten

Gerade in Zeiten schnellen Wandels, großer Ungewissheit und mobilen Arbeitens achten wir verstärkt auf die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen. Daher gründeten wir im März 2020 unser Team Risiko- und Präventionsmanagement (RPM), das den Umgang mit der Pandemie für die Gewobag steuert und dafür Sorge trägt, dass ausreichend wirksame Maßnahmen definiert und umgesetzt werden, um die Organisation und die Belegschaft zu schützen. Außerdem hält das RPM unsere MitarbeiterInnen über die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie immer auf dem neuesten Stand.

Um die psychische Gesundheit unserer MitarbeiterInnen zu unterstützen, veranstalteten wir im Zuge unserer #Gewobag-Dialog-Reihe verschiedene Workshops zum Thema mobiles Arbeiten:

- **Mindful Leadership:** Der Forscher Dr. Nico Rönpage bot unseren MitarbeiterInnen eine Einführung in das Thema „Achtsame Selbstführung“. Die Online-Session kombinierte er mit zugänglichen Praxisübungen für den Alltag.
- **Achtsamkeit in Zeiten mobiler Arbeit:** Im Juni hatten unsere MitarbeiterInnen die Möglichkeit, mehr über die Themen „Routinen“, „Unsicherheiten“ und „digitale Kommunikation“ im mobilen Arbeiten zu erfahren.
- **Gesund arbeiten von zu Hause:** Im November fand eine Workshopreihe zum Thema „Mobiles Arbeiten“ statt. Unseren MitarbeiterInnen wurden hilfreiche Tipps mitgegeben, wie die Arbeitsumgebung förderlich gestaltet, Ziele gesetzt und zu Hause mit Stress umgegangen werden kann.

Neben diesen Workshops stand unser Beratungsdienst „Corrente“ unseren MitarbeiterInnen als Ansprechpartner für Beratungen und bei Problemen 24 h am Tag zur Seite. Durch unser Gleitzeitmodell, die flexiblen Arbeitszeiten und nicht zuletzt durch das Aussetzen der Arbeitszeiterfassung über weite Strecken konnten wir zudem u. a. pflegende und betreuende MitarbeiterInnen während des Lockdowns bisweilen deutlich entlasten.

Um die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen sowie die psychische Gefährdung am Arbeitsplatz weiterhin im Auge zu behalten, wird im Jahr 2021 die nächste MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt.

## Arbeitsplatz der Zukunft

Laut unserer Umfrage zum mobilen Arbeiten in der Gewobag möchten 98 Prozent unserer MitarbeiterInnen zukünftig regelmäßig oder gelegentlich mobil arbeiten. Das zeigt: Auch nach der Pandemie wird mobiles Arbeiten nicht mehr wegzudenken sein. Ende 2020 starteten wir daher das Projekt „Arbeitsplatz der Zukunft“ (AdZ). Unser Ziel ist es dabei, die Zusammenarbeit unserer MitarbeiterInnen effizienter zu gestalten und die Zufriedenheit auch bei sich ändernden Anforderungen in einer modernen Arbeitswelt zu wahren. So soll durch flexible sowie bedarfsgerechte Arbeitsumgebungen und moderne Arbeitsmodelle eine gesteigerte Dynamisierung und Mobilisierung unserer MitarbeiterInnen erreicht werden. In Pilotprojekten werden künftige Szenarien simuliert, aus denen wir Maßnahmen für die Gestaltung einer flexiblen Arbeitswelt der Zukunft ableiten werden.



## Zeit und Erlebnisse schenken

Dank unserer langjährigen Partnerschaft mit der Komischen Oper Berlin konnten wir im Januar 2020 ein besonderes Konzert bei uns im Spreebogen veranstalten. Im Oktober 2020 konnten unsere MitarbeiterInnen an einer exklusiven Führung durch die Ausstellung über

Arbeit und Schaffen der Dokumentaristin Martha Cooper im URBAN NATION Museum in Berlin teilnehmen.



Unsere MitarbeiterInnen engagieren sich auch in ihrer Freizeit gerne für ökologische oder soziale Projekte – dabei unterstützen wir sie gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Vostel. So retteten unsere MitarbeiterInnen beispielsweise auf der Messe „Grüne Woche“ elf Tonnen Lebensmittel für die Berliner Tafel.



## Rechte unserer MitarbeiterInnen

Selbstverständlich erfüllt die Gewobag sämtliche nationalen und EU-weiten Bestimmungen in Sachen ArbeitnehmerInnenrechte und regelt zusätzliche Leistungen über Betriebsvereinbarungen. Unsere Konzern- und Betriebsräte fungieren bei der Gewobag als ArbeitnehmerInnenvertretung und werden in die Entscheidungsprozesse einbezogen. Zusätzlich wählen unserer MitarbeiterInnen zwei von drei ArbeitnehmerInnenvertretungen in den Aufsichtsrat, der insgesamt aus 11 Personen besteht.

### Kennzahlen

**50%**

beträgt der Anteil der Frauen im  
Vorstand

**56%**

beträgt der Anteil der Frauen im  
Aufsichtsrat

**23%**

beträgt der Anteil der Azubis mit  
Migrations- und/oder  
Fluchthintergrund

**1,9**

durchschnittliche jährliche  
Weiterbildungstage pro MitarbeiterIn



# Ziele und Maßnahmen

## Miteinander arbeiten

Wesentliches Thema	Ziel	Maßnahmen	Status
<b>Aus- und Weiterbildung, Digitalisierung</b>	Wir bauen das Angebot an Weiterbildungen für unsere MitarbeiterInnen weiter aus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Lernformate (z. B. Learning Lunch, abteilungsübergreifender Austausch über „Speed Dating“, Rotation Days, Learning Sprints)</li> <li>• Schulung zu Cyber Security Awareness</li> <li>• Erneuerung des Onboarding-Einarbeitungskonzepts</li> </ul>	In Durchführung
<b>Dialog mit Anspruchsgruppen (MitarbeiterInnen)</b>	Wir stärken aktiv die Vernetzung unserer MitarbeiterInnen untereinander	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewobag-Dialog</li> <li>• Corporate Volunteering / Team Ehrenamt</li> </ul>	Fortlaufend
	Wir kommunizieren verstärkt intern über Aktuelles in und aus dem Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovative Bürokonzepte und Arbeitswelten im Spreebogen (z. B. Arbeitsplatz der Zukunft)</li> </ul>	In Durchführung
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaunch Intranetseite</li> </ul>	Im Aufbau
<b>Bewusstseinsförderung Nachhaltigkeit</b>	Wir entwickeln das betriebliche Gesundheitsmanagement für MitarbeiterInnen bedarfsgerecht weiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährlich neue Angebote des Gesundheitsmanagements</li> </ul>	Fortlaufend
<b>Bezahlung inkl. Altersvorsorge</b>	Wir zeigen verantwortungsvolles Handeln bei der arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue konzernweite Altersvorsorge BuBl Gruppen-Versorgungskasse e. V.</li> <li>• Erweiterte Angebote zur Berufsunfähigkeitszusatz-versicherung und zum Hinterbliebenenschutz</li> </ul>	Abgeschlossen