

MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Mit ihren persönlichen und fachlichen Kompetenzen bringen sie Vonovia jeden Tag einen Schritt weiter und unterstützen das Unternehmen beim Erreichen seiner Ziele. Als Arbeitgeber übernehmen wir die Verantwortung, unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich wohlfühlen, gesund bleiben und sich ihren Vorstellungen entsprechend weiterentwickeln können. Um dies sicherzustellen, ergreifen wir in den verschiedenen Bereichen des Personalmanagements Maßnahmen und setzen diese soweit möglich unternehmensweit um.

73	Unser Ansatz im Bereich Mitarbeiter
76	Aus- und Weiterbildung
80	Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit
84	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
86	Vielfalt und Chancengleichheit

Unser Ansatz im Bereich Mitarbeiter

☒ 102-8, 103-1, 103-2, 103-3, 401-1, 402-1, 407-1

Managementansatz 103-1

Vonovia ist in den vergangenen Jahren erfolgreich gewachsen. Diese Wachstumsstrategie verfolgen wir weiterhin, nicht nur in Deutschland, sondern europaweit. Für das Personalmanagement unseres Unternehmens bringt dies neue, vielfältige Aufgaben und Herausforderungen mit sich, denn für den Erfolg unserer Wachstumsstrategie sind die Rekrutierung von Mitarbeitern und eine langfristig orientierte Personalarbeit essentiell. Wir benötigen unternehmensweit qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, die wir dauerhaft an uns binden können. In den Bereichen Vonovia Technischer Service (VTS) und Wohnumfeld, die in engem Kontakt zu unseren Kunden stehen, ist dieser Bedarf besonders ausgeprägt. Aufgrund des laufenden Integrationsprozesses der BUWOG und der Victoria Park im Jahr 2018 berichten wir in diesem Kapitel ausschließlich die Zahlen für Vonovia Deutschland (exkl. BUWOG Deutschland). Dadurch gewährleisten wir auch eine Vergleichbarkeit mit den Zahlen aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2017.

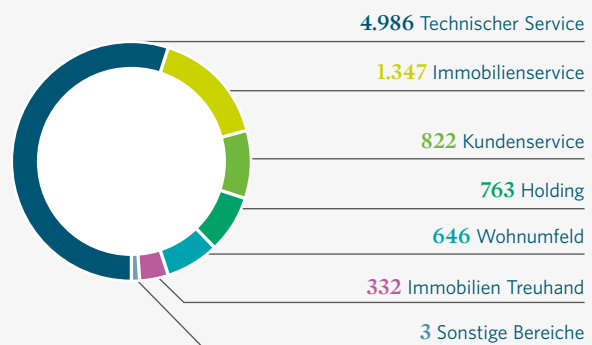
Die Zahl unserer Mitarbeiter wuchs im Jahr 2018 von 8.448 (31. Dezember 2017) um 451 auf 8.899 Mitarbeiter (31. Dezember 2018) – das ist ein Plus von rund 5,3%. 102-8, 401-1

Die Fluktuationsrate lag 2018 bei 14,8%. 401-1

Es ist unser Ziel, jeden Mitarbeiter dort einzusetzen, wo seine Stärken liegen, und diese gezielt auszubauen. Dabei sind Leistung, Wertschätzung, Verantwortung und Teamgeist wichtige Elemente unserer Personalarbeit und unserer Unternehmenskultur. Durch Investitionen in die Digitalisierung unseres Unternehmens wollen wir die Strukturen und Prozesse unseres Personalmanagements, das in der Vonovia SE als Shared Service organisiert ist, der wachsenden Mitarbeiterzahl anpassen und effizient aufstellen.

Um offene Positionen mit den passenden Mitarbeitern zu besetzen, suchen wir sowohl intern als auch extern nach

Mitarbeiterzahl je Bereich



geeigneten Bewerbern. Vor allem die interne Nachbesetzung von Fach- und Führungspositionen fördern wir durch eine gezielte Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Ein großer Teil der mit den Unternehmenstöchtern neu hinzugewonnenen Mitarbeiter wurde 2018 erfolgreich strukturell integriert und profitiert bereits von unseren Personalentwicklungsprogrammen (s. Kapitel Aus- und Weiterbildung → S. 76 ff.).

Wir bauen unser Angebot kontinuierlich aus und bieten unseren Kunden viele Leistungen aus den eigenen Ressourcen an. Durch dieses „Insourcing“ kommen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nach und schaffen sichere Arbeitsplätze für unterschiedliche Qualifikationsstufen. Um entsprechende freie Stellen zeitnah zu besetzen, sind wir bestrebt, uns im Arbeitsmarkt im Sinne des Employer Brandings als attraktiver Arbeitgeber für neue Mitarbeiter zu positionieren und dieses Bild auch gegenüber unseren vorhandenen Mitarbeitern zu stärken. Im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte ist die Stärkung unserer Attraktivität als Arbeitgeber eine wichtige Aufgabe, der wir auch 2018 gezielt nachgegangen sind, z. B. durch die Berücksichtigung von Themen wie Arbeitssicherheit, Gesundheitsförderung (s. Kapitel Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit → S. 80 ff.) oder der Vereinbarkeit von

Beruf und Familie (s. Kapitel Vereinbarkeit von Beruf und Familie → S. 84 f.).

Daneben ist die Vielfalt ein elementarer Wert für Vonovia, den wir respektieren und im Unternehmen fördern, denn er wirkt sich in allen Bereichen positiv auf unsere Unternehmenstätigkeit aus. Bei uns sind Menschen aller Altersgruppen, verschiedener Nationalitäten und Kulturen sowie aller Geschlechter, diverser Ausbildungsgrade und mit Behinderungen beschäftigt. Besonders im Kontakt mit unseren Kunden, die aus den unterschiedlichsten Ländern der Welt stammen, kommt uns diese Vielfalt zugute. Wir sorgen daher in Bezug auf unsere Mitarbeiter für Chancengleichheit und ein Arbeitsumfeld, in dem Wertschätzung, Toleranz, Respekt und die Freiheit von Vorurteilen grundlegende Werte sind (s. Kapitel Vielfalt und Chancengleichheit → S. 86 f.). Darüber hinaus ist es unser erklärtes Ziel, den Frauenanteil im Management von Vonovia weiter zu erhöhen (s. Kapitel Corporate-Governance-Bericht □ GB 2018, S. 44 ff.).

An allen unseren Standorten nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr. Durch unser Wachstum schaffen wir sichere und stabile Arbeitsplätze, Leiharbeiter beschäftigen wir nur in Ausnahmen und verlagern keine Arbeitsplätze in das Ausland. Durch die Reintegration der Handwerkstätigkeiten stellen wir sicher, dass unsere hohen Personalstandards auch bei diesen Leistungen von Vonovia angewendet werden. Der größte Teil unserer Mitarbeiter, 89 %, verfügt über einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

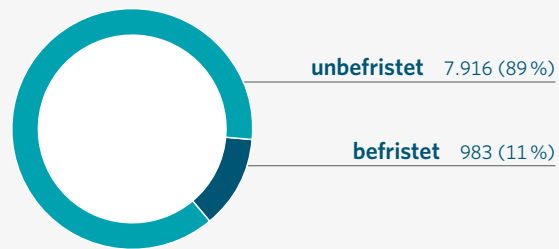
Aus diesem Kontext leiten sich die für Vonovia wesentlichen Themen im Bereich Mitarbeiter ab, die wir in unserer Wesentlichkeitsmatrix anhand ihrer Relevanz einordnen:

- > Aus- und Weiterbildung
- > Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit
- > Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- > Vielfalt und Chancengleichheit

In den nachfolgenden Kapiteln gehen wir detaillierter auf diese Themen und ihre Relevanz für Vonovia ein. Zu jedem Thema werden der Managementansatz, Herausforderungen, Chancen und Risiken, sowie Ziele, Maßnahmen und Indikatoren beschrieben.

Zu den wesentlichen Themen zählt darüber hinaus die Mitbestimmung. Mitbestimmungsprozesse und Vonovia-weite Mitarbeiterbefragungen unterstützen uns darin, unser internes unternehmerisches Handeln zu evaluieren. An allen unseren Standorten stellen wir sicher, dass geltende Gesetze bspw. zu individuellen und kollektiven Arbeitsrechten eingehalten werden. 2018 wurde bei keinem Standort ein diesbezüglicher Verstoß festgestellt.

Mitarbeiter nach Arbeitsvertrag¹⁾



¹⁾ Befristete Arbeitsverträge ohne Praktikanten, Auszubildende, Studenten, Aushilfen, geringfügig Beschäftigte, Mitarbeiter in Altersteilzeit, Freistellung, Teilzeit, in Elternzeit, Organe, Externe

In allen Geschäftsbereichen von Vonovia sind z. B. Betriebsräte etabliert. Zwischen ihnen und dem Management besteht ein vertrauensvoller und konstruktiver Austausch. Bei signifikanten betrieblichen Veränderungen informieren wir unsere Mitarbeiter innerhalb der gesetzlichen Fristen. 402-1, 407-1

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Mit Blick auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen (z. B. den anhaltenden Bauboom) und unternehmerische Herausforderungen (z. B. die Integrationen der neuen Unternehmenstöchter) gibt es immer neue Aufgaben für das Personalmanagement von Vonovia. Bei den hohen jährlichen Rekrutierungszahlen, die wir anstreben, um unseren Personalbedarf decken zu können, geht es sowohl um die Besetzung von aufgrund des Wachstums neu geschaffenen Stellen als auch um fluktuationsbedingte Nachbesetzungen. Dabei verändern sich die Anforderungen, die wir an die Kompetenzen unserer Arbeitnehmer stellen – z. B. im Zuge einer zunehmenden Digitalisierung. Zugleich wird es für Vonovia immer wichtiger, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Die Personalgewinnung in den Bereichen Handwerk sowie Garten und Landschaft stellt aufgrund der angespannten Lage an diesen Teil-Arbeitsmärkten eine besondere Herausforderung dar. Zum Beispiel können Online-Bewerbungswege, die wir zur Steigerung der Effizienz unserer Bewerbungsprozesse etabliert haben, hier eine Hürde darstellen und Bewerbungen qualifizierter Personen verhindern.

Das Geschäftsjahr 2018 stand auch für das Personalmanagement im Zeichen der Integrationen der Firmenzukäufe, insbesondere der BUWOG AG mit dem Schwerpunkt

Deutschland. Hier wurden die Strukturen und Prozesse zum 1. Januar 2019 integriert. Über Maßnahmen der BUWOG und der Victoria Park berichten wir in zwei separaten Kapiteln.

Eine große Chance ist für uns zudem die Diversität in unserer Mitarbeiterstruktur, die sich durch die vielen verschiedenen kulturellen und sozialen Hintergründe unserer Mitarbeiter auszeichnet. Sie trägt nicht nur zur Stärkung unserer Arbeitgebermarke bei, sondern fördert unsere Kundenorientierung. Darüber hinaus können wir durch eine hohe Ausbildungsquote vergleichsweise gut auf die angespannten Arbeitsmärkte reagieren. Im Vergleich zu anderen großen Firmen, insbesondere den DAX-30-Unternehmen, liegt die Ausbildungsquote von Vonovia deutlich über dem Durchschnitt.

Debatten in der Öffentlichkeit über Vonovias Geschäftsmodell beeinflussen die Mitarbeiterwerbung bisher nur in Einzelfällen.

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Ziel ist es, den wachsenden und sich stetig verändernden Anforderungen der Arbeitswelt bei Vonovia gerecht zu werden, Synergien zu nutzen und Stellen mit den optimal passenden Mitarbeitern zu besetzen. Vor diesem Hintergrund sind das Gewinnen und das Binden von qualifizierten Mitarbeitern unsere wichtigsten Aufgaben im Personalmanagement. Dies erreichen wir durch gezielte Maßnahmen in den Bereichen Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit, sowie durch Maßnahmen zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese beschreiben wir in den nachfolgenden Kapiteln im Detail.

2019 wollen wir ca. 900 neue Mitarbeiter für uns gewinnen und bauen dabei sowohl auf interne wie auf externe Rekrutierungsmaßnahmen. Zielgerichtete Aus- und Weiterbildungsangebote sind diesbezüglich ein wichtiger Hebel für den Erfolg unseres Unternehmens. Darüber hinaus planen wir, unseren externen Auftritt weiterzuentwickeln und unsere Arbeitgebermarke zu stärken. In internen Workshops mit Vertretern unterschiedlicher beruflicher Zielgruppen haben wir ermittelt, wofür Vonovia als Arbeitgeber steht und warum sich Mitarbeiter für eine berufliche Zukunft in unserem Unternehmen entscheiden. Aus den Ergebnissen wurden ein Arbeitgeberversprechen und Arbeitgeberattribute für Vonovia abgeleitet und wir haben ein Employer-Branding-Konzept entwickelt, das seit Ende 2018 durch Personalmarketingmaßnahmen sukzessive umgesetzt wird. In diesem Kontext heben wir besonders die Innovationskraft unseres Unternehmens, die Wichtigkeit von Teamarbeit sowie die

Sicherheit des Arbeitsplatzes hervor. 2018 sind auch die neuen Karriereseiten auf der Website von Vonovia live gegangen. www.karriere.vonovia.de Um noch mehr Informationen verfügbar zu machen und Bewerber noch gezielter anzusprechen, wird unser Internetauftritt technisch und inhaltlich weiter optimiert, ebenso unsere Unternehmensprofile auf Bewertungsportalen wie Xing oder kununu. Das Employer-Branding-Konzept soll 2019 vollständig in unsere Arbeitsprozesse integriert sein. Das Thema Arbeitgeberimage wird uns nach erfolgreicher Umsetzung des Konzepts laufend im Arbeitsalltag begleiten und weiterhin im Fokus stehen, z. B. durch die Umsetzung neuer Rekrutierungswege.

Ausblick auf 2019

Im Jahr 2019 wollen wir das „Insourcing“ fortführen und – neben dem weiteren Ausbau unserer Mitarbeiterzahlen – offene Stellen vor allem intern nach- und neu besetzen. Eine maßgeschneiderte Personalentwicklungsstrategie soll den damit verbundenen Herausforderungen gezielt begegnen. Dazu zählt, dass wir unser Weiterbildungsangebot ausbauen und es den Bereichsbedarfen gezielt anpassen. Durch die Identifizierung und Entwicklung eigener Talente wird die strukturierte Nachfolgeplanung unterstützt.

Unterschiedliche Konzern- und Betriebsvereinbarungen werden wir im Jahr 2019 im Rahmen von Mitbestimmungsprozessen weiter harmonisieren. Auch werden wir 2019 eine Vonovia-weite Mitarbeiterbefragung durchführen, um bisherige Maßnahmen zu evaluieren und neue Handlungsfelder zu identifizieren. Insbesondere wollen wir dabei auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung eingehen und die Umsetzung unserer Ziele in Bezug auf ein von Wertschätzung, Verantwortung und Teamgeist geprägtes Miteinander überprüfen. 102-41

Die Themen Prozessharmonisierung und Digitalisierung sind auch 2019 weiter Schwerpunktthemen.

2019 werden wir Führungskräfte weiter zum Thema Arbeitssicherheit schulen und sie für ihre Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern sensibilisieren. Um einen Überblick über die mit verschiedenen Tätigkeiten verbundenen Risiken zu erhalten, werden in diesem Zusammenhang auch Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt.

Aus- und Weiterbildung

☒ 103-1, 103-2, 103-3, 404-3

Managementansatz 103-1

Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter hat einen besonders hohen Stellenwert. Sie ermöglicht es uns, wichtige Kompetenzen zielgerichtet auf- und auszubauen und eine qualitativ hochwertige Arbeit im Sinne unserer Kunden zu gewährleisten.

Ausbildung

Das Ausbildungsangebot von Vonovia ist vielfältig. Wir sind überzeugt, dass es sich positiv auf die Wahrnehmung von Vonovia in der Öffentlichkeit auswirkt, denn wir

- > schaffen damit sichere Arbeitsplätze,
- > übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und
- > steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Unsere Fokussierung auf die handwerkliche Ausbildung ermöglicht es uns, unseren Technischen Service weiter auszubauen und ihn gezielt an die Anforderungen im Unternehmen anzupassen. Dadurch können wir das Risiko von Qualifikationsengpässen minimieren und in unserer Belegschaft ein ausgewogenes Durchschnittsalter sicherstellen. Die Ausbildung ist bei Vonovia ein unverzichtbarer Bestandteil der Personalpolitik, denn sie

- > sichert die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens,
- > gewährleistet die Verfügbarkeit von qualifiziertem Nachwuchs sowie die Bewahrung von Know-how,
- > sorgt für eine bedarfsgerechte und zeitgemäße Personalentwicklung (z. B. mit Blick auf die Digitalisierung) und
- > soll uns vom externen Arbeitsmarkt unabhängig machen (insbesondere in den Bereichen Handwerk/Technischer Service).

Unseren Auszubildenden bieten wir nach Beendigung ihrer Ausbildung eine gute Perspektive. Dies zeigt sich in unserer hohen Übernahmequote, die 2018 bei 81,1% lag.

Organisatorische Verankerung 103-2

Verantwortlich für die Ausbildung ist die Abteilung „Ausbildung & Personalentwicklung“ innerhalb unseres Personalmanagements. Sie arbeitet eng mit anderen Geschäftsbereichen und außerbetrieblichen Beteiligten zusammen, um eine bestmögliche Ausbildungsqualität zu gewährleisten.

Weiterbildung

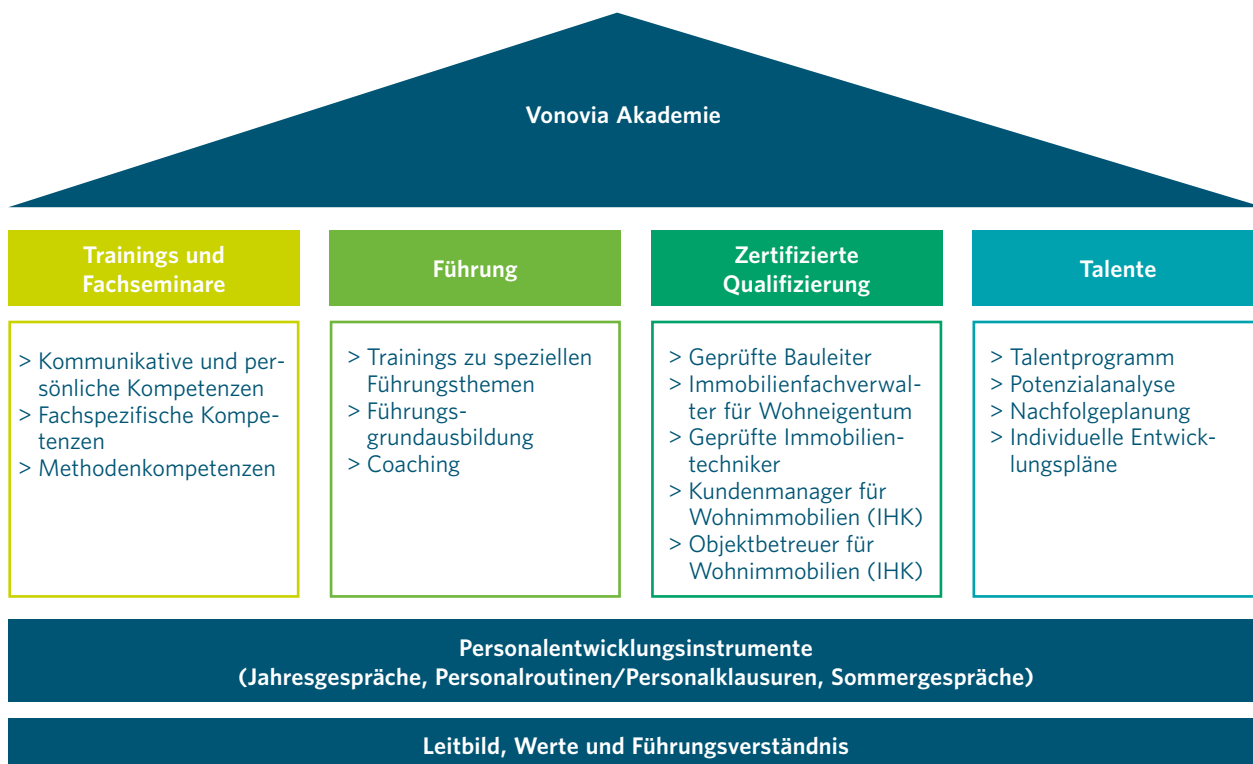
Die Weiterbildung der Vonovia Mitarbeiter ist ein Kernbestandteil unserer Personalarbeit. Es ist unser Ziel, Mitarbeiter optimal für ihre Arbeit zu qualifizieren, sie bei ihren aktuellen Aufgaben zu unterstützen und auf zukünftige Aufgaben vorzubereiten. Dadurch können wir sicherstellen, dass wir für jeden Mitarbeiter die richtige Position finden. Unsere Vonovia Akademie bietet Trainings und Fachseminare, Führungskräfteentwicklung, Talentmanagement sowie zertifizierte Qualifizierungen an, die auf unsere Bedarfe und Zielsetzungen zugeschnitten sind. Sie eröffnet unseren Mitarbeitern zahlreiche Möglichkeiten, sich fachlich, methodisch und persönlich weiterzuentwickeln, und hilft dabei, Stellen möglichst mit internen Kandidaten besetzen zu können. Wir legen daher großen Wert auf das Talentmanagement, die Bindung unserer Leistungsträger ans Unternehmen sowie die systematische Nachfolgeplanung. Auch die Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter wird dadurch gesteigert.

Wichtige Aspekte unserer Personalentwicklung sind die Themen

- > Führung,
- > Nachfolgeplanung,
- > Talentmanagement,
- > Weiterbildung,
- > Beurteilungen und Feedback.

Diese Themen werden systematisch weiterentwickelt und ausgebaut. Auf diese Weise sichern wir den Fach- und Führungskräftebestand, der für unsere Arbeit notwendig

Die Säulen der Vonovia Akademie



ist, identifizieren Nachwuchsführungskräfte und bereiten diese auf Führungsaufgaben vor.

Eine strukturierte Personalentwicklung trägt zudem zu einer Verbesserung der Effizienz und der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens bei und bereitet es auf zukünftige Aufgaben und Herausforderungen vor.

Die Vonovia Akademie

Alle Personalentwicklungsinstrumente bei Vonovia basieren auf unserem Leitbild, unseren Werten und unserem Führungsverständnis. So auch die Vonovia Akademie. Sie ist ein wichtiger Baustein der Personalentwicklung, indem sie ein fortlaufend an die spezifischen Bedarfe unserer Abteilungen angepasstes Weiterbildungsangebot mit Trainings, Coaching, Fach- und Führungsseminaren oder zertifizierten Qualifizierungen – z. B. berufsbegleitende Studiengänge oder eine Meisters Ausbildung – anbietet. Spezielle Inhouse-Trainings sind bspw. „Das Starterpaket für Ihren gelungenen Führungseinstieg“ oder die Trainingsreihe „Führungsgrundausbildung“.

Organisatorische Verankerung 103-2

Verantwortlich für die Personalentwicklung ist die Abteilung „Ausbildung & Personalentwicklung“. Sie steht in engem Kontakt und Austausch mit anderen Geschäftsbereichen und unseren externen Bildungsanbietern.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Ausbildung

Angesichts unseres konstanten Bedarfs an neuen Mitarbeitern stellen rückläufige Bewerberzahlen und zunehmende Ausbildungshemmnisse ein Risiko dar. Immer mehr Schulabgänger entscheiden sich für ein Vollzeitstudium. Insbesondere im handwerklichen Bereich stellt eine zunehmend unzureichende schulische Qualifikation der Bewerber eine zusätzliche Hürde dar. Auch vorzeitige Ausbildungsabbrüche – etwa aufgrund fehlender gezielter Berufsorientierung junger Leute – kosten unnötig Ressourcen. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, stärken wir unser Engagement im Ausbildungsmarketing, suchen nach innovativen Rekrutierungswegen und ergreifen Maßnahmen, um die Bindung der Nachwuchskräfte an Vonovia zu steigern. Dies bietet uns die Chance, auch zusätzliche Zielgruppen, z. B. Studienabbrecher, anzusprechen und für unser Unternehmen zu gewinnen. Auszubildende bei Vonovia profitieren von einer sehr guten Beschäftigungsperspektive. Für Vonovia liegt darin die Chance, die Personalstruktur langfristig auszubauen, wertvolles Wissen im Unternehmen zu halten und vor allem die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Wir haben unser Engagement, geflüchtete Menschen in unsere Ausbildung zu integrieren, weiter ausgebaut. Im Berichtszeitraum befanden sich 31 Geflüchtete bei Vonovia in Ausbildung. Auch ansonsten ist der Anteil von Auszu-

bildenden mit Migrationshintergrund unternehmensweit hoch. Diese Vielfalt bietet unserem Unternehmen zahlreiche Chancen, sie erfordert jedoch auch die Entwicklung individueller Lösungen zur Förderung der einzelnen Auszubildenden, z. B. durch Qualifizierungsmaßnahmen zur Berufsvorbereitung oder durch Schulungs- und Nachhilfeangebote im Rahmen der dualen Ausbildung.

Weiterbildung

Aus der Vielfältigkeit unseres Geschäftsmodells und dem kontinuierlichen Wachstum entwickeln sich laufend neue Aufgaben und Herausforderungen für unsere Mitarbeiter. Diese greifen wir in unserem Weiterbildungsangebot auf und können Mitarbeitern dadurch und durch die Größe des Unternehmens zahlreiche Möglichkeiten bieten. Wir müssen jedoch auch den unterschiedlichen Mitarbeitergruppen, die an vielen Standorten in Deutschland arbeiten, gerecht werden. Aus diesem Grund und wegen der steigenden Mitarbeiterzahl führen wir vermehrt Inhouse-Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit verschiedenen Bildungsanbietern durch. Daneben wächst die Zahl von E-Learning-Seminaren in unserem Weiterbildungsangebot. Indem aus dem vielfältigen Angebot die passende Weiterbildung ausgewählt werden kann, können wir zahlreiche Mitarbeiter bei ihrer Entwicklung individuell begleiten. Dadurch tragen wir auch zu unserem Ziel bei, möglichst viele Stellen intern zu besetzen.

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Ausbildung

Die Ausbildung stellt für Vonovia eine wichtige Säule der Rekrutierungsstrategie dar. Unser Ausbildungsangebot ist vielfältig. Wir passen unsere Ausbildungskonzepte an die laufenden Entwicklungen in der Arbeitswelt an und bereiten unseren Nachwuchs systematisch auf diese Veränderungen vor, bspw. mit Blick auf digitale Technologien. Auch die Weiterentwicklung von persönlichen Kompetenzen, die zur Aus- und Umgestaltung von Arbeitsstrukturen erforderlich sind, z. B. für Aufgaben mit mehr Eigenverantwortung, beziehen wir dabei mit ein.

Wir bilden an 22 Standorten in 14 verschiedenen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen aus. Für junge Mütter und Väter, Spitzensportler sowie Auszubildende, die jemanden in der Familie pflegen müssen, bieten wir darüber hinaus die Ausbildung in Teilzeit an.

Insgesamt beschäftigte Vonovia zum 31. Dezember 2018 470 Auszubildende (31. Dezember 2017: 462), davon 137 im kaufmännischen und 333 im handwerklich-technischen Bereich. Hieraus ergibt sich ein Auszubildenden-Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 5,3 %. Da die Zahl unserer



5,3 %

Ausbildungsquote in Deutschland (exkl. BUWOG Deutschland)

(Gesamtkonzern: 4,9 %)

Mitarbeiter aktuell schneller wächst als die unserer Auszubildenden, ist die Ausbildungsquote um 0,2 Prozentpunkte unter die des Vorjahres gesunken. Wir gehören dennoch zu den wenigen DAX-30-Unternehmen, die ihre Ausbildung weiterhin ausbauen.

Mit Blick auf die Ausbildung bei Vonovia wollen wir zielgerichtet

- > das Ausbildungsangebot an unserem tatsächlichen Bedarf hinsichtlich Kompetenzen und Qualifikationen ausrichten,
- > Ausbildungskonzepte an die sich verändernden Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt anpassen,
- > die hohe Ausbildungsquote konstant halten, indem wir Ausbildungsstellen schaffen und offene Plätze besetzen,
- > für Auszubildende Perspektiven bieten und die Übernahmequote im Rahmen unserer Nachfolgeplanungen konstant hoch halten,
- > 10 % der Ausbildungsplätze mit Mieterkindern besetzen (Aktion Mieterkind).

Um diese Ziele zu erreichen, ergreifen wir verschiedene Maßnahmen, z. B. den Ausbau und die Stärkung unserer Arbeitgebermarke (s. Kapitel Herausforderungen, Chancen und Risiken → S. 77 f.) sowie die Durchführung innovativer Rekrutierungsmaßnahmen wie Azubi-Speed-Datings. Darüber hinaus bemühen wir uns aktiv, auch Mädchen und Frauen für das Handwerk zu begeistern, z. B. im Rahmen des alljährlichen Girls' Day.

Nachhaltigkeitsthemen in der Ausbildung

Im Rahmen ihrer Ausbildung durchlaufen Auszubildende bei Vonovia Stationen in verschiedenen Fachbereichen. Dabei erhalten sie Einblick in aktuelle, darunter auch nachhaltigkeitsbezogene Themen, z. B. demografischer Wandel, Energieeffizienz und erneuerbare Energien.

Weiterbildung

Im Bereich der Personalentwicklung stehen vor allem unsere Personalentwicklungsinstrumente im Fokus. Sie umfassen folgende Inhalte:

- > **Jahresgespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft:** Besprechung der Arbeitsleistung und Einschätzung der Potenziale für eine Weiterentwicklung; Vereinbarung konkreter Entwicklungsmaßnahmen und -ziele 404-3
- > **Personalroutinen/-klausuren zwischen Führungskräften und ihren Vorgesetzten bzw. dem Vorstand:** Besprechung der Jahresergebnisse und Identifizierung von Potenzialträgern; Vereinbarung individueller Entwicklungspläne und Planung von Nachfolgeregelungen
- > **Sommergespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft:** Vertrauliche Feedbackrunde und Austausch über die Zusammenarbeit; bei Bedarf Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit 404-3

2018 haben wir, um unsere Führungskräfte bei der Durchführung der Gespräche in ihrer Führungsverantwortung zu unterstützen, spezielle Trainings durchgeführt. Die Weiterentwicklung unserer Führungskräfte ist für Vonovia insgesamt ein wichtiges Thema, da diese eine besondere Verantwortung tragen und unseren Mitarbeitern als Vorbild dienen. Mithilfe einer Standortbestimmung identifizieren wir gezielt ihre Stärken und Entwicklungsfelder und leiten Maßnahmen ab. Die Weiterbildungsangebote für unsere Führungskräfte haben wir bereits 2017 den bereichsspezifischen Anforderungen entsprechend weiter ausgebaut.

Um Potenzialträger und Talente zu identifizieren und unsere Nachfolgeplanung weiter auszubauen, haben wir 2018 weitere Trainings in unser Weiterbildungsprogramm aufgenommen und uns dabei vor allem auf die Bedarfe des Technischen Service konzentriert. Im Rahmen der Personalklausuren und -routinen haben wir geeignete Mitarbeiter für diese Trainings identifiziert.

Grundsätzlich verfolgen wir im Bereich der Personalentwicklung das Ziel, unseren Mitarbeitern zielgruppenspezifische Weiterentwicklungsmöglichkeiten anzubieten. Dies sind z. B. Kommunikationstrainings für Monteure und Gärtner.

Zu unserem Portfolio zählen darüber hinaus Trainings zu den Themen kulturelle Vielfalt in der Mieterschaft, Kommunikation und Umgang mit schwierigen Situationen sowie Stressreduktion.

Interne Fortbildungen im Kundenservice:

- > interne Trainer führen im Kundenservice regelmäßig Trainings und Coachings durch
- > die Schulungen dienen dazu, noch kundenfreundlicher und serviceorientierter in die Bearbeitung der Anliegen gehen zu können
- > darunter fallen u. a. Onboarding- und Basisschulungen, abteilungsspezifische Fach- und Kommunikationstrainings und spezifische Systemtrainings

- > Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Mitarbeiter optimal im Arbeitsalltag zu begleiten und die persönlichen Entwicklungen durch Training on the Job zu unterstützen

Nachhaltigkeitsthemen in der Weiterbildung

Viele Nachhaltigkeitsthemen sind Teil des beruflichen Alltags unserer Mitarbeiter. Darüber hinaus bringen wir sie auch in unsere Weiterbildungsangebote mit ein, um die Sensibilisierung für diese Themen zu fördern und unsere Mitarbeiter diesbezüglich zu qualifizieren.

Unser Lehrgang „Geprüfter Immobilientechniker“ bspw. umfasst bautechnische Themen und behandelt Aspekte wie Ursachen, Vorbeugung und Beseitigung von Schimmel und Feuchteschäden, Wärmedämmung und die Energieeinsparverordnung (EnEV).

2.176

Mitarbeiter

haben 2018 an Weiterbildungen teilgenommen.

3,8

Mio. €

hat Vonovia 2018 in Weiterbildung investiert.

108

neue Auszubildende

haben 2018 bei Vonovia im handwerklich-technischen Bereich begonnen.

14

Ausbildungsberufe und Studiengänge

bietet Vonovia an.

Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

☒ 103-1, 103-2, 103-3, 403-2, 403-4

Managementansatz 103-1

Vonovia Mitarbeiter sind in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern aktiv – vom Bürojob über Monteursarbeiten bis zur Gartenpflege. Dabei sind sie physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt, die ihre Leistungsfähigkeit beeinflussen können. Durch ein umfassendes Gesundheitsmanagement und eine professionelle Arbeitssicherheitsorganisation stellen wir sicher, dass Gefährdungspotenziale für unsere Mitarbeiter minimiert werden und sie in einer gesunden Arbeitsatmosphäre arbeiten.

Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns wichtig. Mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement, in dessen Rahmen wir systematisch Arbeitsprozesse und -strukturen so gestalten, dass sie der Gesundheit zuträglich sind, wollen wir das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter fördern, ihre Leistungsfähigkeit und Motivation langfristig erhalten und sie auch perspektivisch an uns binden.

Organisatorische Verankerung 103-2

Für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen des Gesundheitsmanagements ist das Team „Gesundheit & Soziales“ verantwortlich.

Arbeitssicherheit

Ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeiter – unabhängig von Zeit, Ort und Art ihrer Arbeit – vor Risiken und Gefahren sowie vor Arbeitsunfällen bestmöglich geschützt sind, hat für uns einen hohen Stellenwert. Mögliche Risiken minimieren wir durch gezielte Maßnahmen und die Einhaltung geltender Gesetze und Richtlinien so weit wie möglich. Die Verantwortung für die eigene Sicherheit und die der Kollegen sehen wir bei jedem einzelnen Mitarbeiter und jeder Führungskraft. Dies gilt auch für Mitarbeiter der Unternehmen, die wir integrieren.

Die Risiken für unsere Mitarbeiter in der Konzernzentrale sind im Vergleich zu handwerklichen und gärtnerischen

Tätigkeiten relativ gering. Arbeitssicherheit ist für Vonovia hier ein begleitender Prozess, in dem vor allem präventive Maßnahmen umgesetzt werden, bspw. regelmäßige Sicherheitsunterweisungen oder kontinuierliche Aktualisierungen von Unterweisungskarten und Betriebsanweisungen.

Das Gefährdungspotenzial ist für unsere Mitarbeiter des Technischen Service und der Wohnumfeldorganisation aufgrund ihrer Tätigkeiten höher als in der Verwaltung. Wir führen regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen durch, um mögliche Gefahren zu identifizieren und präventive oder korrektive Maßnahmen abzuleiten. 403-2

Organisatorische Verankerung 103-2

Facility Management und betriebliche Koordinatoren

Der Fachbereich Facility Management trägt die Verantwortung für die Koordinierung der Arbeitssicherheit im Unternehmen und veranlasst und begleitet Maßnahmen in den Gesellschaften übergeordneter Ebene. Die Steuerung der Arbeitssicherheitsthemen erfolgt durch unsere betrieblichen Koordinatoren für Arbeitssicherheit, die in jeder Konzerngesellschaft von Vonovia eingesetzt sind: Ein vom Vorstand bestellter Unternehmensvertreter steht allen Mitarbeitern als zentrale Ansprechperson zur Verfügung. Er tauscht sich zudem regelmäßig mit den betrieblichen Koordinatoren aus. Gemeinsam bearbeiten sie zentrale Themen der Arbeitssicherheit.

Konzernweite Arbeitsschutzstandards

Wir unterstützen die Konzerngesellschaften auf fachlicher Ebene darüber hinaus durch konzernweite Arbeitsschutzstandards. Durch einen regelmäßigen fachlichen Austausch zwischen den Gesellschaften stellen wir diesbezüglichen Wissenstransfer sicher. Bestehende Arbeitssicherheitsorganisationen von Unternehmen, die wir integrieren, überführen wir sukzessive in unsere Organisation. Unsere Prozesse, z. B. Prüfungen und Unterweisungen, dehnen wir auf neue Mitarbeiter und Standorte aus und dokumentieren dies entsprechend. 403-2

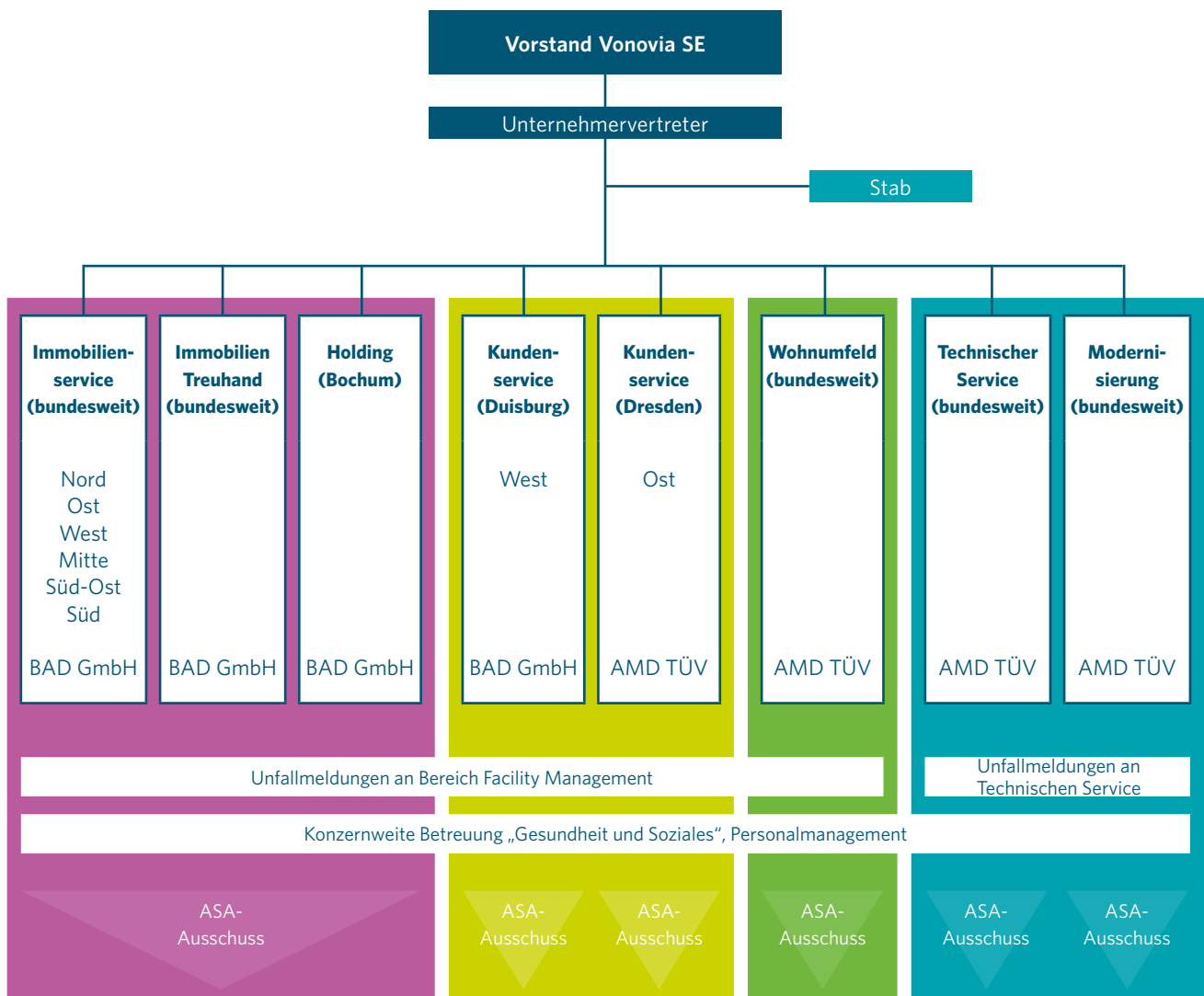
Arbeitsschutzausschüsse

Arbeitsschutzausschüsse (ASA) tagen in den Konzerngesellschaften regelmäßig und eruieren Optimierungsmöglichkeiten für den Arbeitsschutz. Dabei arbeiten sie eng mit externen Fachkräften für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin zusammen und passen die Arbeitssicherheitsmaßnahmen an aktuelle Entwicklungen, bspw. zu Arbeitsplatzanforderungen, geltenden Gesetzen, (Unfallverhütungs-)Vorschriften, technischen Regeln und Verordnungen, an. Einmal im Quartal tauschen sich die Unternehmensvertreter in den ASA-Sitzungen, gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinern, Sicherheitsbeauftragten und Betriebsräten über Neuerungen und die Umsetzung von Maßnahmen aus. 403-4

Technischer Service und Wohnumfeldservice

Bedingt durch die Vielzahl der Gewerke bei Vonovia und ihre besonderen Anforderungen an die Arbeitssicherheit verfügen der Technische Service und der Wohnumfeldservice über eine eigene Arbeitsschutzorganisation.

Organisation der Arbeitssicherheit bei Vonovia



Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Gesundheitsmanagement

Da es unser Ziel ist, am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, sind unser umfassendes Gesundheitsmanagement und die vielfältigen Angebote z. B. rund um das Thema Work-Life-Balance für uns wichtige Elemente, durch die wir uns im Wettbewerb positionieren können.

Im handwerklichen Bereich sind die körperlichen Belastungen bei der Arbeit sehr hoch. Damit verbunden sind die Risiken, dass

- > qualifizierte Mitarbeiter aufgrund der Belastung das Unternehmen frühzeitig verlassen müssen und ihr Know-how nicht weitergeben können,
- > wertvolle Kompetenzen mit erheblichem Zeit- und Kostenaufwand neu erlernt werden müssen,
- > die Neubesetzung dieser Positionen durch den Fachkräftemangel erschwert wird.

Vonovia verfügt über zahlreiche Standorte in Deutschland sowie in europäischen Nachbarländern wie Österreich und Schweden, wodurch ein flächendeckendes Angebot unserer Leistungen nicht immer gewährleistet werden kann – wie z. B. Massageangebote oder Mitgliedschaften in einer Fitnessstudio-Kette. Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht uns jedoch, das Angebotsspektrum ortsungebunden zu erweitern, bspw. durch webbasierte Gymnastikübungen, unser Gesundheitsportal oder Informationen per E-Mail.

Arbeitssicherheit

Die Anforderungen an die Arbeitssicherheit bei Vonovia entwickeln sich fortlaufend weiter, da sich Arbeitsabläufe und Tätigkeiten sowie Arbeits-/Betriebsmittel und Werkstoffe verändern. Daher analysieren wir Sicherheitsunterweisungen und Betriebsanweisungen zum Umgang mit und zum Verhalten in Gefahrensituationen kontinuierlich und aktualisieren sie bei Bedarf. Sie sind erforderlich, um unsere Mitarbeiter für die Sicherheit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und sie zu schützen.

Wir nehmen Gefährdungen am Arbeitsplatz sehr ernst und beschäftigen uns intensiv mit diesen Themen. Die dadurch generierte Souveränität und die damit verbundenen Kompetenzen zeichnen uns aus und stärken unser Bild nach innen und nach außen.

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2,

103-3, 403-5, 403-6

Der langfristige Erhalt der Gesundheit und die Steigerung der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sind uns wichtig. Vonovia legt daher größten Wert darauf, den Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten vor Risiken und Gefahren für ihre Gesundheit bestmöglich geschützt sind. Dies gilt insbesondere für die bauausführenden Abteilungen und Gewerke, deren Arbeitsumfeld größere Gefahrenpotenziale birgt.

Gesundheitsmanagement

Unsere Ziele im Gesundheitsmanagement sind:

- > die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter zu fördern,
- > ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten,
- > sie bei einer gesundheitsgerechten Lebensweise zu unterstützen,
- > ihre Motivation und Bindung an das Unternehmen zu stärken.

Dazu setzen wir zahlreiche Angebote im Unternehmen um. Das Team „Gesundheit & Soziales“ umfasst Leistungen wie:

- > Darmkrebsvorsorge
- > Gripeschutzimpfungen
- > Massageangebote
- > Kooperationen mit Fitnessseinrichtungen (z. B. McFit) und Betriebssport
- > Servicehotline zur Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung sowie Coachings (psychosoziale Beratung)

Die Darmkrebsvorsorge sowie die Mitgliedschaft im Fitnessstudio werden besonders häufig in Anspruch genommen.

Stressbewältigung

An der Vonovia Akademie bieten wir Seminare zur Stressbewältigung und zur Vorbeugung eines Burnouts an. Ferner werden Schulungen zum Umgang mit Beschwerden, Streit und schwierigen Situationen mit Kunden angeboten. Ein Seminar zum Thema Gesundheitsförderung ist speziell auf unsere Führungskräfte zugeschnitten, um sie für ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern zu sensibilisieren.

Gesundheitsportal

Ernährungstipps, einen BMI-Rechner, Gymnastikübungen für den Büroalltag oder Hinweise für die nächste medizinische Vorsorgeuntersuchung: Das Gesundheitsportal „Zeit für Gesundheit“ bietet unseren Mitarbeitern Informationen rund um die Gesundheit. Darüber hinaus können sich unsere Mitarbeiter bei internen Laufveranstaltungen oder einem Fußballcup sportlich betätigen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit vereinbaren wir mit dem betroffenen Mitarbeiter eine Regelung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Dadurch geben wir die Möglichkeit, dass sich Mitarbeiter langsam wieder in den beruflichen Alltag integrieren können.

Ergonomische Arbeitsplätze und Ernährung

Mitte 2018 sind wir in unsere neue Konzernzentrale in Bochum gezogen. In diesem Kontext wurde eine neue Büroustattung für bis zu 1.000 Mitarbeiter beschafft, z. B. mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen. Zusätzliche Angebote wie ein „All-In-One Wassersystem“, über das den Mitarbeitern kostenfrei frisches, gekühltes und gefiltertes Wasser wahlweise mit Kohlensäure zur Verfügung gestellt wird, sowie ein deutlich erweitertes Kantinenangebot zur Förderung einer ausgewogenen Ernährung runden das Arbeitsumfeld in der neuen Konzernzentrale ab.

Arbeitssicherheit

Jeder neue Mitarbeiter erhält bei Vonovia eine sicherheitstechnische Erst- und danach eine jährliche Sicherheitsunterweisung. Vorgeschriebene Sicherheitsprüfungen, z. B. von ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmitteln oder Leitern, werden regelmäßig vorgenommen. Zur Vermeidung eigener Fehleinschätzungen beauftragen wir durch externe Dienstleister zudem anlassbezogen wiederkehrende Gefährdungsbeurteilungen von Standorten und Tätigkeiten. Aktuell liegt ein Schwerpunkt auf der bundesweiten Durchführung der wiederkehrenden DGUV V3-Prüfungen (DGUV: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) an elektrischen ortsveränderlichen Betriebsmitteln.

Die Überwachung und Steuerung erfolgt automatisiert auf elektronischem Weg oder anhand von per E-Mail übermittelten Rückmeldungen.

Unsere Arbeitssicherheitsprozesse und -maßnahmen passen wir fortlaufend an neue Anforderungen an, die sich durch Gesetzesänderungen, aber auch durch Erkenntnisse infolge von Arbeitsunfällen ergeben. Aufgrund der durch unser Wachstum gestiegenen Mitarbeiterzahl, aber auch

fluktuationsbedingt werden Erstunterweisungen für uns immer wichtiger.

2018 haben wir z. B.

- > 31 bundesweite Evakuierungsübungen durchgeführt,
- > alle gewerkbezogenen VTS-Gefährdungsbeurteilungen grundlegend überprüft und aktualisiert,
- > Brandschutzorganisationen an zahlreichen Standorten aktualisiert,
- > neue und schon benannte Sicherheitsbeauftragte durch die VBG aus- bzw. weiterbilden lassen,
- > sieben bundesweite interne Schulungen für weitere 64 „Leiterbeauftragte“ (Befähigte Person zur Prüfung von Leitern und Tritten) und
- > sechs bundesweite, interne Schulungen „Arbeitssicherheit für Führungskräfte – Unternehmerpflichten und Haftungsrisiken“ für rund 60 Führungskräfte organisiert.

Geplante Maßnahmen

Anfang 2019 werden wir weitere, interne Führungskräfte-Schulungen zum Thema „Arbeitssicherheit für Führungskräfte – Unternehmerpflichten und Haftungsrisiken“ planen und im Jahresverlauf durchführen lassen.

Darüber hinaus planen wir Gefährdungsbeurteilungen zu folgenden Themen und an folgenden Standorten:

- > **VTS:** psychische Belastungen
- > **Wohnumfeld:** psychische Belastungen, Biostoffverordnung, Innen- und Glasreinigung
- > **Immobilienervice und Immobilien Treuhand:** Bewirtschafter, Vermieter, Techniker, Objektbetreuer, Vertriebsmitarbeiter und WEG-Verwalter an neuen Standorten deutschlandweit

Im Wohnumfeld wollen wir zudem diverse Unterweisungsvorlagen, z. B. für Concierge-Aufgaben, neu erstellen und bauen die Brandschutzorganisationen neuer Standorte aus. Der VTS wird die Inhalte seiner im Jahr 2018 aktualisierten Gefährdungsbeurteilungen im Rahmen von bundesweiten Wirksamkeitskontrollen an den Standorten und mit den Gewerken vor Ort überprüfen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

☒ 102-8, 103-1, 103-2, 103-3, 401-3

Managementansatz 103-1

Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen, dass Mitarbeiter und Bewerber zunehmend Wert auf ein ausgeglichenes Berufs- und Privatleben legen. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber nimmt Vonovia dieses Anliegen sehr ernst. Dementsprechend entwickeln wir unternehmensübergreifende sowie standortbezogene Maßnahmen. Dieses Engagement bekräftigen wir durch unsere Mitgliedschaft bei „Erfolgsfaktor Familie“, einem Unternehmensprogramm des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Organisatorische Verankerung 103-2

Verantwortlich für die Koordination der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das Team „Gesundheit & Soziales“.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Die Anforderungen unserer Mitarbeiter an Vonovia als Arbeitgeber und an die Leistungen, die wir bieten, werden immer höher. Vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt zunehmend an Bedeutung. Es ist für Vonovia dabei eine Herausforderung, diesen Anforderungen gerecht zu werden, um für alle Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Erfüllen wir bspw. Mitarbeitern ihren Wunsch nach alternativen Arbeitszeitmodellen nicht, besteht das Risiko, dass ihre Zufriedenheit abnimmt oder sie sich ganz gegen eine Anstellung bei Vonovia entscheiden. Dies würde einerseits bedeuten, dass Vonovia ggfs. wertvolles Know-how verloren geht und andererseits, dass wir dringend benötigtes Personal nicht für uns gewinnen können.

Für uns ist damit jedoch die Chance verbunden, auch für Mitarbeiter mit Familie ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, die Motivation und Gesundheit unserer Mitarbeiter zu

stärken und zu ihrem langfristigen Verbleib im Unternehmen beizutragen.

Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

Bereits seit einigen Jahren engagieren wir uns verstärkt in der Familienförderung, um durch ein bedarfsgerechtes Angebot unsere Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Zu diesem Zweck haben wir an diversen deutschen Standorten Maßnahmen implementiert, z. B. Kooperationen mit einem Familienservice-Anbieter, um unsere Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Familienangehörigen zu unterstützen.

Ein wichtiges Element, mit dem wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, sind Arbeitszeitmodelle und individuelle Teilzeitvereinbarungen. Davon können auch unsere Auszubildenden profitieren, bspw. in Form einer Teilzeitausbildung oder individueller Einsatzplanungen für Leistungssportler (Top-Athleten) und Alleinerziehende.

Mitarbeiter nach Beschäftigungsart 102-8, 401-3

Mitarbeiter Vollzeit

8.090



Mitarbeiter Teilzeit

809

Mitarbeiter in Elternzeit

171 insgesamt

davon waren rund 66 % männlich

Kinderbetreuung

Vonovia kooperiert mit dem Familienservice-Dienstleister pme Familienservice. Dessen Portfolio umfasst:

- > Angebote zur Kinderbetreuung, z. B. zur Kindertagespflege; Unterstützung bei der Kita-Suche sowie schnelle Hilfe bei kurzfristigem Ausfall der Tagespflege oder an Brückentagen
- > Tages- und Wochenprogramme für Kinder sowie längere Ferienfahrten

An den Standorten Bochum und Duisburg stehen unseren Mitarbeitern Eltern-Kind-Büros zur Verfügung. Zudem weiten wir unsere Kooperationen mit Kindertageseinrichtungen weiterhin aus, bspw. über eine neue Kooperation mit einer Kita in Bochum.

Wir sind überzeugt, dass die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine positive Wirkung haben und von unseren Mitarbeitern gerne wahrgenommen werden. Dies zeigt sich bspw. an der hohen Zahl an männlichen Mitarbeitern – rund 66 % von insgesamt 171 Mitarbeitern, die 2018 Elternzeit in Anspruch nahmen. [401-3](#)

Pflege von Angehörigen

Einige unserer Mitarbeiter pflegen ihre Angehörigen. Wir unterstützen sie bei dieser schweren Aufgabe und kooperieren auch hier mit pme bei

- > der Vermittlung von häuslichen und stationären Pflegekräften und -diensten,
- > der Beratung zur Pflegefinanzierung und zu senioren-gerechtem Wohnen,
- > der Vermittlung von betreutem Wohnen.

Dabei informieren wir auch zu rechtlichen Themen wie Patientenverfügungen, Vorsorgevollmachten und Betreuungsverfügungen. Unser Programm „Familie und Beruf“ umfasst zudem das Angebot einer psychosozialen Beratung zum Umgang mit Krankheit und Pflegebedürftigkeit in der Familie.

Vielfalt und Chancengleichheit

☒ 102-8, 102-12, 103-1, 103-2, 103-3, 405-1, 405-2, 406-1

Managementansatz 103-1

Unsere Unternehmenskultur basiert auf der Selbstverständlichkeit, jeden Menschen gleich zu behandeln und seine Individualität bestmöglich zu fördern. Innerhalb des Unternehmens und im Umgang mit unseren Kunden profitieren wir täglich von vielfältigen Sichtweisen, Hintergründen, Denk- und Herangehensweisen, die sich aus den sozialen, kulturellen und sprachlichen Hintergründen unserer Mitarbeiter ergeben. Wir sehen dies als wichtigen Wettbewerbsvorteil.

2013 haben wir die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und damit unser Bekenntnis zur Vielfalt im Unternehmen bekräftigt. Wir legen der Förderung unserer Mitarbeiter die gleichen Maßstäbe zugrunde, unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung und Identität, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Wertschätzung, Toleranz und Respekt sind bei Vonovia gelebte Werte, die unser Arbeitsumfeld positiv prägen.

Herausforderungen, Chancen und Risiken 103-1

Unsere Mitarbeiter, die aus über 78 Ländern kommen, kennen sich mit verschiedenen Kulturen aus und sprechen diverse Sprachen. Das erleichtert einerseits die Kommunikation mit unseren Kunden und ermöglicht es unseren Mitarbeitern, Anliegen zügig zu bearbeiten. Andererseits fördern die vielfältigen Erfahrungen und Perspektiven das Lernen voneinander und tragen zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des Unternehmens bei.

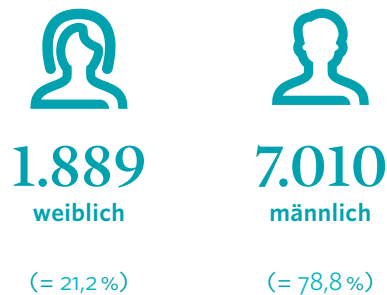
Ziele, Maßnahmen und Indikatoren 103-2, 103-3

In handwerklichen Berufen sind häufig Männer überrepräsentiert. Es ist unser Bestreben, auch Frauen und Mädchen für handwerkliche Tätigkeiten bei Vonovia zu begeistern. An Schulen informieren wir Mädchen bspw. gezielt zu Praktikumsmöglichkeiten in handwerklich-technischen Bereichen bei Vonovia. Auch am bundesweiten Girls' Day

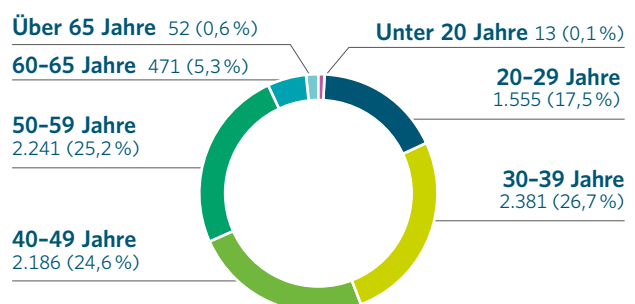
Mitarbeiter nach Geschlecht und Altersgruppen

(2018) 102-8, 405-1

Nach Geschlecht



Nach Altersgruppe



nehmen wir jedes Jahr teil. Bei der Aktion „Ausbildungsbotschafter“ der Industrie- und Handelskammer (IHK) erzählen unsere weiblichen Auszubildenden an Schulen über ihren beruflichen Alltag.

Bei der Suche nach neuen Mitarbeitern – vor allem in den handwerklichen Bereichen Vonovia Technischer Service und Wohnumfeld, aber auch für kaufmännische Berufe –

beziehen wir auch Geflüchtete in unsere Rekrutierungsprozesse mit ein und unterstützen sie bei ihrem Start in ein geregeltes Leben in Deutschland. Wir kooperieren bspw. mit der Agentur für Arbeit, um geflüchtete Menschen in die Arbeitswelt zu integrieren. 2018 haben wir gemeinsam im Rahmen eines Pilotprojekts Bewerbertage durchgeführt und konnten geeignete Kandidaten für ein Praktikum mit Einstellungsoption bei uns gewinnen. Das Projekt führen wir auch 2019 weiter.

Um die Gleichberechtigung auf allen Ebenen zu fördern, verfolgt Vonovia das Ziel, den Frauenanteil im Management weiter zu erhöhen. Zum jetzigen Zeitpunkt sind ca. 37 % der Führungskräfte bei Vonovia Frauen. Für die oberste Führungsebene wird das Diversitätskonzept zur Zusammensetzung der Leitungs- und Kontrollgremien in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ konkret ausgeführt.  www.investoren.vonovia.de Die Vergütung bei Vonovia basiert auf leistungs- und marktbezogenen Faktoren und ist unabhängig von dem Geschlecht des Mitarbeiters. Im Kapitel Mitarbeiterkennzahlen (→ S. 92 ff.) weisen wir das Verhältnis der Gehälter von Frauen und Männern bei Vonovia aus. 405-2

2018 gab es bei Vonovia keine Diskriminierungsvorfälle. 406-1



2013

Unterzeichnung
der Charta der
Vielfalt



78

Nationen (Gesamtkonzern)

Unsere Belegschaft kommt aus den
verschiedensten Nationen.



170

Nationen

Unsere Kunden kommen aus
der ganzen Welt.