

Soziale Metriken

Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale (B8)

Die Joseph-Stiftung ist unternehmerisch ausschließlich innerhalb Deutschlands tätig und ist dem Tarifvertrag der Wohnungswirtschaft mit allen Vorgaben und Regelungen beigetreten. Ihre Geschäftstätigkeit ist regional begrenzt und unterliegt den deutschen Gesetzen. Für das geschäftliche Handeln bilden die Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einen verbindlichen Bezugsrahmen, besonders für den Umgang mit der eigenen Belegschaft. Zusätzlich achtet das Unternehmen die in Deutschland relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen welche u.a. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Arbeitssicherheitsaspekte abdecken und verbieten. Nicht nur im Rahmen ihrer Tätigkeit als sozial-orientiertes Wohnungsunternehmen, sondern auch im Innenverhältnis gegenüber ihrer Belegschaft ist sich die Joseph-Stiftung ihrer sozialen Verantwortung bewusst.

So waren zum Stichtag 31.12.2025 insgesamt 173 Personen bei der Joseph-Stiftung beschäftigt. Die Anzahl der Beschäftigten ist somit Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben (172 Beschäftigte am 31.12.2024). Trotz weiterhin verhaltener wirtschaftlicher Rahmenbedingungen im Berichtsjahr konnte die Leistungsfähigkeit mit bestehendem Personal gesichert werden. Die konstante Personaldecke reflektiert eine bewusste Konsolidierungsstrategie mit Fokus auf Stabilität, Effizienz und nachhaltige Entwicklung.

Bereinigt um das Altersteilzeitmodell liegt die Fluktuationsquote bei 11% (Vorjahr: 14%). Mit diesem Rückgang nähert sich das Unternehmen wieder dem Wert von 2023 (9%) an. Die arbeitnehmerseitigen Kündigungen nahmen im Vergleich zum Vorjahr deutlich ab, das Ende von befristeten Arbeitsverträgen und Renteneintritte bewegen sich auf einem üblichen Niveau.

Da die Joseph-Stiftung auf Kontinuität und Weiterentwicklung ihrer Belegschaft setzt, weist das Unternehmen zum Stichtag folgendes Verhältnis bei der Art der Arbeitsverträge auf:

Art des Arbeitsvertrags Anzahl der Beschäftigten Anteil in %

Befristeter Vertrag	10 (9)	6 (5)
Unbefristeter Vertrag	163 (163)	94 (95)
Gesamt	173 (172)	100 (100)

Im Vergleich zum Vorjahr (5 % befristete Verträge und 95 % unbefristete Verträge) ist die Gewichtung etwa konstant geblieben.

Im Hinblick auf Diversität konnte zum Stichtag folgendes Geschlechterverhältnis ermittelt werden:

Geschlecht Anzahl der Beschäftigten Anteil in %

Männlich	81 (84)	47 (49)
----------	------------	------------

Weiblich	92 (88)	53 (51)
Divers	0	0
Gesamt	173 (172)	100 (100)

Das Verhältnis hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht in Richtung mehr beschäftigte Frauen verschoben, da in diesem Zeitraum mehr männliche Beschäftigte altersbedingt (Rente bzw. Altersteilzeit) ausgeschieden sind. Gleichzeitig erfolgten Neueinstellungen überwiegend in Verwaltungsbereichen, in denen traditionell ein höherer Frauenanteil besteht, während im technischen Bereich keine entsprechenden Nachbesetzungen erfolgten.

Arbeitskräfte – Gesundheit und Sicherheit (B9)

Als weitere Dimension für einen nachhaltigen Umgang mit ihrer Belegschaft legt die Joseph-Stiftung Wert auf die mentale und körperliche Gesundheit der Belegschaft und fördert diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten. Die Strategie des Unternehmens umfasst die Unterstützung der Mitarbeitenden mit einer proaktiven Gestaltung der Geschäftsstellen und der internen Prozesse, um Arbeitsausfälle zu vermeiden und die Produktivität zu erhöhen. Die Joseph-Stiftung befolgt alle Grundpflichten des Arbeitgebers wie das Arbeitsschutzgesetz, die Gesetze zur Arbeitssicherheit und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Zusammen mit einem Betriebsarzt und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit werden diese Vorschriften regelmäßig überprüft und in Gefährdungsbeurteilungen niedergelegt. Ein Arbeitssicherheitsausschuss wacht über die Einhaltung aller Vorschriften und arbeitet vertrauensvoll mit der zuständigen Berufsgenossenschaft zusammen. Es finden jährliche Pflichtschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende statt, so dass stetig für das Thema Arbeitsunfälle und Arbeitssicherheit sensibilisiert wird.

Im Berichtsjahr gab es zwei Fälle von arbeitsbedingten Verletzungen (inklusive Wegeunfall) und keinen Todesfall aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen oder arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen. Die Rate liegt entsprechend bei 1,47 arbeitsbedingten Verletzungen pro 100 Vollzeitbeschäftigte. Im Vorjahr gab es sieben Fälle von arbeitsbedingten Verletzungen (inklusive Wegeunfall) und ebenfalls keinen Todesfall. Dies entspricht einer Quote von 5,05. Insgesamt handelte es sich in beiden Jahren um geringfügige Unfälle, die die Arbeitsleistung kaum beeinträchtigten.

Arbeitskräfte – Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung (B10)

Als grundlegend für die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden betrachtet die Joseph-Stiftung die

tariforientierte und leistungsbezogene Vergütungspolitik. So konnte zum Stichtag 31.12.2025 folgendes Verhältnis der tarifvertraglichen Abdeckung der Belegschaft ermittelt werden:

	Anzahl der Beschäftigten Abdeckung in %	
Beschäftigte insgesamt	173 (172)	100 (100)
Beschäftigte, auf die der Tarifvertrag angewendet wird	150 (149)	87 (87)
Beschäftigte, die vom Betriebsrat vertreten werden	168 (167)	97 (97)

Diese Abdeckungsraten sind unverändert zum Vorjahr.

Des Weiteren verdienen in der Joseph-Stiftung, wie auch im Vorjahr, 100% der Beschäftigten Mindestlohn oder darüber.

Im Jahr 2025 weist die Joseph-Stiftung ein Verdienstgefälle zwischen den Geschlechtern in Höhe von rund 14% auf, was allerdings darin begründet liegt, dass mehr Männer Führungspositionen einnehmen. Das Diversitätsverhältnis der Führungspositionen stellt sich wie folgt dar:

Geschlecht	Anzahl der Führungskräfte	Anteil in %
Männlich	19 (18)	65 (60)
Weiblich	10 (12)	35 (40)
Divers	0	0
Gesamt	29 (30)	100 (100)

Im Vergleich zum Vorjahr mit 16% ist das Verdienstgefälle leicht gefallen, auch wenn das Geschlechterverhältnis der Führungskräfte sich durch Renteneintritte leicht in Richtung mehr männliche Führungskräfte entwickelt hat.

Im Rahmen der Personalpolitik spielen Bildung und Weiterbildung eine tragende Rolle, da das Unternehmen wie erwähnt darauf abzielt die Mitarbeitenden langfristig im Unternehmen zu halten. Die Joseph-Stiftung erfüllt alle gesetzlichen Anforderungen zur Fortbildung im Rahmen der Makler- und Bauträgerverordnung für Personal in der Verwaltung von Miet- und Eigentumsobjekten mit Kundenkontakt. Dies betraf im Berichtsjahr 41 Stellen (Vorjahr: 42 Stellen).

Je nach Bedarf werden interne Bildungsoffensiven angestoßen, im Jahr 2025 wurde beispielsweise eine Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung mit mehreren Modulen zur Umsetzung im Jahr 2026 geplant. Insgesamt entscheiden sowohl die Führungskräfte über den Fortbildungsbedarf ihrer Mitarbeitenden, aber auch der Personalbereich gibt Impulse und betrachtet die Anforderungen des gesamten Unternehmens. Im Jahr 2025 wurden einige interne Prozesse umgestellt, so dass ab 2026 der Personalbereich sämtliches Fortbildungsbudget verwaltet und berufsbezogene Abwesenheiten erfasst. Entsprechend wird ab Berichtsjahr 2026 auch die Offenlegungsanforderung B10 zur durchschnittlichen Anzahl an Weiterbildungsstunden der Mitarbeitenden ermittelt werden können.

Für das Jahr 2025 kann die genannte Auswertung noch nicht ermittelt werden. Das

Fortbildungsbudget lag noch in jedem Bereich verortet, wurde jedoch meist ausgeschöpft.

