

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 31.12.2024 insgesamt 172 Personen bei der Joseph-Stiftung beschäftigt. Dies entspricht einer Reduktion in Höhe von 12 Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr (184 Beschäftigte am 31.12.2023). Dieser Personalabbau kam größtenteils durch die fortlaufende Optimierung der internen Prozesse zustande, so dass vakante Stellen intern besetzt oder Aufgaben umverteilt werden konnten. Durch die wirtschaftlich herausfordernden Rahmenbedingungen im Berichtsjahr und den Rückgang im Neubauprogramm konnten frei gewordene Kapazitäten intern weiter genutzt werden, so dass keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgten. Darüber hinaus hat das Unternehmen im Jahr 2018 ein Altersteilzeitmodell angeboten, das im Berichtsjahr von 4 Mitarbeitenden genutzt wurde.

Bereinigt um das Altersteilzeitmodell liegt die Fluktuationsquote bei 14% (Vorjahr: 9%). Dieser Anstieg liegt zum einen in der Anpassung der Belegschaft an das vorhandene Bauvolumen begründet und zum anderen in der Ausgründung der Tochtergesellschaft Bau + Service GmbH, da einige Mitarbeitende der Joseph-Stiftung in die neue Tochtergesellschaft wechselten.

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	9 (14)	5 (8)
Unbefristeter Vertrag	163 (170)	95 (92)
Gesamt	172 (184)	100 (100)

Im Vergleich zum Vorjahr (8 % befristete Verträge und 92 % unbefristete Verträge) sind die unbefristeten Verträge noch etwas stärker gewichtet, da befristete Verträge wie geplant ausgelaufen und nicht ersetzt worden sind.

Im Hinblick auf Diversität ist die Joseph-Stiftung ausgeglichen aufgestellt, so dass zum Stichtag folgendes Geschlechterverhältnis ermittelt werden konnte:

Geschlecht Anzahl der Beschäftigten Anteil in %

Männlich	84 (91)	49 (49)
Weiblich	88 (93)	51 (51)
Divers	0	0
Gesamt	172 (184)	100 (100)

Das Verhältnis ist gleichbleibend zum Vorjahr.

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 sieben Fälle von arbeitsbedingten Verletzungen (inklusive Wegeunfall) und keinen Todesfall aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen oder arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen. Die Rate liegt entsprechend bei 5,05 arbeitsbedingten Verletzungen pro 100 Vollzeitbeschäftigte. Im Vorjahr gab es fünf Fälle von arbeitsbedingten Verletzungen (inklusive Wegeunfall) und ebenfalls keinen Todesfall. Dies entspricht einer Quote von 3,48. 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 tarifierorientierte und leistungsbezogene Vergütungspolitik. So konnte zum Stichtag 31.12.2024

folgendes Verhältnis der tarifvertraglichen Abdeckung der Belegschaft ermittelt werden:

	Anzahl der Beschäftigten Abdeckung in %	
Beschäftigte insgesamt	172 (184)	100 (100)
Beschäftigte, auf die der Tarifvertrag angewendet wird	149 (162)	87 (88)
Beschäftigte, die vom Betriebsrat vertreten werden	167 (197)	97 (97)

Diese Abdeckungsraten sind etwa gleichbleibend zum Vorjahr, in dem auf 88% der Beschäftigten der Tarifvertrag angewendet wurde, sowie 97% der Beschäftigten, die vom Betriebsrat vertreten wurden.

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

Im Jahr 2024 weist die Joseph-Stiftung ein Verdienstgefälle zwischen den Geschlechtern in Höhe von rund 16% 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	18 (18)	60 (60)
Weiblich	12 (12)	40 (40)
Divers	0	0
Gesamt	30 (30)	100 (100)

Im Vergleich zum Vorjahr mit 15% ist das Verdienstgefälle leicht gestiegen, da im Rahmen einer Stellenwertüberprüfung in einer Tätigkeitsgruppe, die überwiegend männlich besetzt ist, Angleichungen stattgefunden haben. Das Verhältnis der Führungskräfte ist gleich geblieben.

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 42 Stellen (Vorjahr: 48 Stellen).

Je nach Bedarf werden interne Bildungsoffensiven für die gesamte Belegschaft angestoßen, wie z.B. mehrere Module rund um Excel im Jahr 2024. Insgesamt entscheiden sowohl die Führungskräfte über den Fortbildungsbedarf ihrer Mitarbeitenden, aber auch der Personalbereich gibt Impulse und betrachtet die Anforderungen des gesamten Unternehmens. Jeder Bereich hat für Personalentwicklung ein Budget in Höhe von 300 Euro pro Mitarbeitenden im Jahr zur Verfügung, das der jeweilige Bereich mit Begründung nach eigenem Ermessen erhöhen kann. Eine Dokumentation für das gesamte Unternehmen befindet sich im Aufbau. Abweichend von Offenlegungsanforderung B10 konnte die jeweils durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungsstunden der Mitarbeitenden für das Berichtsjahr nicht ermittelt werden. Das

genannte Budget wurde jedoch meist ausgeschöpft.

Brutto-Treibhausgasemissionen Jahr 2023 (ohne Klimabereinigung)

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Gesamtemissionen um rund 12% reduziert, obwohl drei neue Wirtschaftseinheiten in den Bestand hinzukamen und die Energieverbräuche recht konstant zum Vorjahr blieben, wie im vorherigen Absatz beschrieben. Hierbei ist eine normierte Schwankung zu berücksichtigen, so dass eine nachhaltige Reduktion der Emissionen und das Greifen der Klimaschutzmaßnahmen des Unternehmens erst im Verlauf weiterer Jahre sichtbar werden dürfte. Des Weiteren wird für das Berichtsjahr 2025 die Berechnung der CO₂-Emissionen an die verbesserte Methode der aktualisierten Arbeitshilfe 85 des GdW angepasst, die dann eine bessere Analyse der Daten ermöglicht.

