



## Kurzporträt

### HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft GmbH

Ferdinand-Schultze-Straße 71, 13055 Berlin



Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 15.03.2014 erteilt. Die HOWOGE gehört zu den größten kommunalen Wohnungsunternehmen Berlins. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der HOWOGE und ihren Tochtergesellschaften (HOWOGE Servicegesellschaft mbH, HOWOGE Wärme GmbH, GRATUS Immobilienservice GmbH) kümmern sich um die Mieter, um die Bestandserhaltung und die aktuellen Neubauvorhaben, die dringend benötigten Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung bereitstellen werden. Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 612 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Mit ihren umfassenden energetischen Sanierungen und dem Einsatz innovativer Technologien hat die HOWOGE einen erheblichen Beitrag zur Energieeinsparung und zum Klimaschutz geleistet. Außerdem engagiert sich die HOWOGE im Kiezmanagement und fördert zahlreiche Einrichtungen, Vereine und Initiativen im Wohnumfeld ihrer Mieterinnen und Mieter. Stand: 15. März 2014

#### Ziel der Auditierung

Die HOWOGE möchte die Zufriedenheit, die Motivation und die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern und seine Attraktivität als Arbeitgeber auf dem Bewerbermarkt erhöhen. Die Auditierung soll außerdem zur Umsetzung eines Work-Life-Balance-Konzepts beitragen, das sowohl in der Organisation der Arbeit als auch im gegenseitigen Miteinander seinen Niederschlag findet. Grenzen dessen, was machbar und leistbar ist, sowie die Grenzen der unternehmerischen Fürsorge sollen dabei ausgelotet werden. Die HOWOGE möchte eine Kultur der Selbstverständlichkeit in der Nutzung familienbewusster Angebote und Maßnahmen und zugleich eine Kultur des gegenseitigen Gebens und Nehmens befördern. Das Unternehmen möchte sich dabei auf Lebens- und Arbeitskonzepte vorbereiten, die sich im Zuge des Anstiegs des Rentenalters und dem Nachrücken einer neuen Generation verändern werden.

#### Vorhandene Maßnahmen

(Auswahl)

- Möglichkeit zur Vereinbarkeit unterstützenden Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die Regelungen in der Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit
- Möglichkeit der Inanspruchnahme von Home-Office-Arbeitsplätzen zur Unterstützung der Vereinbarkeit
- Jährliche Durchführung eines einwöchigen Ferienlagers für Kinder von Mitarbeiter/innen
- Vertretung von Mutterschutz- und Elternzeiten durch befristet eingestellte Mitarbeiter/innen
- Kontakthaltmöglichkeiten während einer familienbedingten Freistellung
- Regelungen zur Kinder-Krank-Meldung über die gesetzlichen Vorgaben hinaus

#### Zukünftige Maßnahmen

(Auswahl)

- Berücksichtigung demografischer und sozialer Belange bei der Umsetzung von Personalführung und Personalstellenplanung
- Definition von Kernbotschaften zum familienbewussten Führen und Verankerung des Themas bei den Führungskräften durch Einbezug in die Führungsleitlinien
- Aufarbeitung der Möglichkeiten der Gleitzeit
- Evaluierung der Praxis zur Nutzung von Home-Office-Arbeitsplätzen
- Ausarbeitung eines Konzepts zur Realisierung von Sabbaticals
- Umsetzung einer familienorientierten Sitzungs- und Besprechungsterminierung
- Ausbau der Angebote zur Betreuung von Vor- und Grundschulkindern
- Unterstützung pflegender Angehöriger