



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Grundzertifikat



Deutsche Annington Immobilien GmbH

Philippstraße 3, 44803 Bochum

2007

Der Deutschen Annington Immobilien GmbH (DAIG) wurde am 14. Mai 2007 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Die DAIG ist mit rund 230.000 vermieteten und verwalteten Objekten das größte deutsche Wohnungsunternehmen. Die Hauptgeschäftsfelder sind die Vermietung von Wohnimmobilien, aktives Asset Management, Akquisitionen neuer Wohnungsbestände zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts sowie der Verkauf von Wohnungen an Mieter, Selbstnutzer oder Kapitalanleger (inklusive Verwaltung). Die DAIG ist ein langfristig orientiertes Wohnungsunternehmen und ein verantwortungsvoller, leistungsstarker Vermieter mit bundesweitem Wohnungsangebot.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 1.385 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 49 Prozent und die Teilzeitquote bei 16 Prozent. 28 Beschäftigte befanden sich in Elternzeit.

Ziel der Auditierung

Ziel der Auditierung ist eine Bestandsaufnahme der bereits vorhandenen Angebote zur Familien- und Gesundheitsförderung und eine Vernetzung mit zukünftigen Maßnahmen zu einem Gesamtkonzept unter dem Titel »BALANCE 2010«. Es werden Impulse angestrebt zur Weiter- und Neuentwicklung von personalpolitischen Instrumenten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Weiterhin wird die Kommunikation von Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparenter und intern sowie extern offensiver gestaltet.

Ebenso wird Gesundheitsförderung als Bestandteil einer gelebten Unternehmens- und Führungskultur neu etabliert.

Vorhandene Maßnahmen

- Hohe Flexibilität der Arbeitszeitregelungen, Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit, hoher individueller Gestaltungsraum
- Individuelle Teilzeitregelungen
- Alternierende Telearbeit und mobile Arbeitsortmöglichkeiten
- Angebote zur Gesundheitsförderung
- Umzugsservice
- Personalentwicklungsrunden zur Bindung von Potentialträgern
- Zugang zu Ausbildungsplätzen für Kinder von Beschäftigten

Zukünftige Maßnahmen

- Erhöhung der Transparenz über bestehende Arbeitszeitmodelle
- Prüfung von Lebensarbeitszeitkonten und Sabbaticals
- Optimierung von Personaleinsatzplanung unter familiären Aspekten
- Aufbau eines Gesundheitsmanagements
- Ausbau der mobilen Arbeitsortgestaltung
- Zugang zum Intranet auch für Beschäftigte in Elternzeit
- Benennung von Ansprechpartnern für Fragen zum Thema Beruf und Familie
- Aufbau eines Netzwerkes für Familienthemen
- Personalbindung von Beschäftigten in familienbedingter Freistellung – Wiedereingliederungsprogramm
- Bedarfserhebung bei Beschäftigten bzgl. Kooperationen zur Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen sowie hausnahen Dienstleistungen