



mehrwert



gute Arbeit!

Eine Initiative der:

Berliner Bäder-Betriebe, Berliner Energieagentur,
Berliner Flughäfen, Berliner Wasserbetriebe,
BSR, BVG, degewo, GESOBAU, GEWOBAG,
HOWOGE, Investitionsbank Berlin,
STADT UND LAND, Vivantes, WBM

mehrwert Berlin

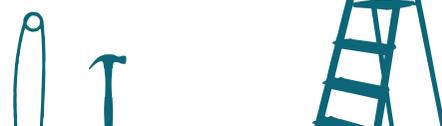
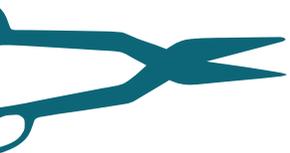
Die öffentlichen Unternehmen



Inhalt



4	mehrwert – gute Arbeit!
6	Sichere und attraktive Arbeitsplätze
20	Soziale Verantwortung
28	Qualifizierte Ausbildung
36	Arbeitsplätze in der Region
40	Ausblick
42	Die Unternehmen der Initiative mehrwert Berlin



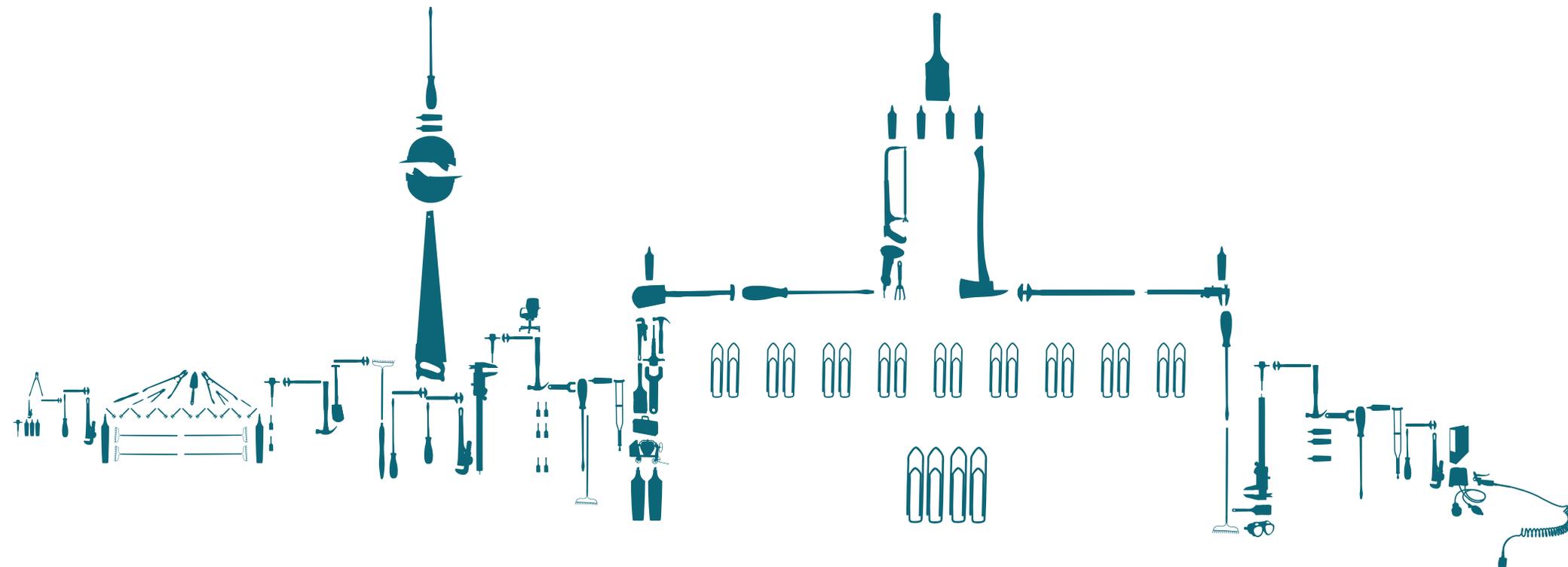
mehrwert – gute Arbeit!

Vielfalt birgt Potenziale. Und sie ist eine Herausforderung. Dieser stellte sich die Initiative **mehrwert** Berlin im zurückliegenden ersten Jahr ihres Bestehens. Der Zeitraum stand im Zeichen der Vielfalt, welche die Stadt Tag für Tag beschäftigt. Zahlreiche Projekte wurden ins Leben gerufen, um Worten auch Taten folgen zu lassen. Ein Meilenstein war hierbei die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, die sowohl Beleg als auch Wegweiser für das zukünftige Engagement der mehrwert-Unternehmen darstellt.

Mit der Programmatik „mehrwert – gute Arbeit!“ melden sich die 14 öffentlichen Unternehmen der Interessengemeinschaft erneut aktiv zu Wort. Den zwölf Gründungsunternehmen haben sich nun auch die Berliner Energieagentur und die Investitionsbank Berlin angeschlossen, um sich gemeinsam für eine ökonomisch, ökologisch gesunde und sozial verantwortliche Stadt Berlin zu engagieren. Denn trotz unterschiedlicher Kerngeschäfte haben die öffentlichen Unternehmen eine Gemeinsamkeit: Sie leisten sowohl für die Berlinerinnen und Berliner als auch für die gesamte Region Berlin-Brandenburg einen wichtigen Beitrag: Sie schaffen Arbeit und damit Arbeitsplätze.

Sichere, soziale und zukunftsorientierte Arbeitgeber zu sein, gilt als ein Anspruch, dem sich alle öffentlichen Unternehmen permanent stellen. Dazu gehört das qualitativ hochwertige Angebot an Ausbildungsplätzen für junge Menschen. Und dazu zählen attraktive Arbeitsplätze für Frauen und Männer, denen auf diese Weise eine gesicherte Existenz ermöglicht wird. Die unternehmerische Personalpolitik berücksichtigt den demografischen und gesellschaftlichen Wandel. So steht insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus.

Diese Broschüre beschreibt, wie die öffentlichen Unternehmen beispielhaft auf verschiedene Art und Weise dafür Sorge tragen, diesem Anspruch gerecht zu werden. Für einen Arbeitgeber sind Beschäftigte, die mit Spaß und Motivation ihrer Tätigkeit nachgehen, ein großes Kompliment. Damit bekommt das Engagement der Initiative einen Sinn und wird ihrem Namen gerecht.



Sichere und attraktive Arbeitsplätze

Aus- und Weiterbildung eröffnet Chancen, den künftigen Personalbedarf zu decken

Mit einem durchschnittlichen Alter von 46 Jahren innerhalb der Belegschaft müssen sich alle mehrwert-Unternehmen Gedanken darüber machen, wie sie ihren künftigen Personalbedarf decken. Für Schulabgänger und Berufsanfänger bieten sich daher zahlreiche Chancen, eine sehr gute Ausbildung zu durchlaufen und darüber hinaus langfristig ins Unternehmen eingebunden zu werden. Die GESOBAU bildet schon seit mehreren Jahren in großem Umfang aus. Auszubildende können während der Ausbildungszeit ihre Stärken entwickeln und unter Beweis stellen, so dass sie entsprechend ihrer Potenziale auf frei werdende Positionen übernommen werden können. Sie haben zu diesem Zeitpunkt bereits umfangreiche Kenntnisse über die Unternehmensabläufe. Damit erübrigt sich eine aufwändige Einarbeitung. Darüber hinaus schult das Unternehmen seine Mitarbeiter intensiv sowohl für aktuelle als auch für künftige

Aufgaben. Ein Talente-Pool bereitet zudem Beschäftigte mit besonderem Potenzial gezielt auf Fach- oder Führungskarrieren vor. Die Weiterbildung dient dazu, die Leistungsfähigkeit der Belegschaft zu erhalten und zu steigern sowie besonders qualifizierte und engagierte Mitarbeiter zu binden, um so als Unternehmen im Wettbewerb gut zu bestehen.

Wir reagieren rechtzeitig auf den demografischen Wandel in der Gesellschaft





Vivantes ist einer der größten Ausbilder in Berlin und im Gesundheitswesen sogar in Deutschland. Das zum Konzern gehörende Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG) bildet zurzeit 765 junge Menschen in den Berufen Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Hebammen, Operationstechnische Assistenten und Altenpflege aus.

„Vivantes stellt sich den politischen Herausforderungen, jungen Menschen in der Hauptstadt einen Ausbildungsplatz zu bieten. Wir bilden weit über unseren Bedarf hinaus aus.“

Volker Frese,

Ressortleiter Personalwesen bei Vivantes

Auch die degewo, die GEWOBAG, die HOWOGE, die WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH und die STADT UND LAND planen, Ausbildungsplätze und Übernahmequoten zu erhöhen, um somit rentenbedingte Personalabgänge durch Neueinstellungen zu kompensieren. Für künftige Führungspositionen bieten die Wohnungsunternehmen vermehrt duale Studiengänge an.

Um die Unternehmen der Immobilienwirtschaft bei den Herausforderungen der demografischen Entwicklung im Land Berlin zu unterstützen, bietet die IBB das Darlehensprogramm „IBB Altersgerecht Wohnen“ an. Es basiert auf dem KfW-Programm „Wohnraum Modernisieren – Standard und Altersgerecht Umbauen“. Die IBB fördert hier durch zinsgünstige Kredite Maßnahmen zur Barrierereduzierung im Sinne aller Altersgruppen, vor allem aber zur Unterstützung von Eltern mit kleinen Kindern bis hin zu Senioren.

Bei der BSR haben seit nunmehr 27 Jahren fast tausend Jugendliche eine Erstausbildung erfolgreich absolviert. Die BSR leistet mit ihrer erfolgreichen

Ausbildungspolitik unter dem Motto „Deine Zukunft ist Orange“ einen maßgeblichen Beitrag für die Arbeitsmarktsituation in Berlin.

Die Berliner Wasserbetriebe sind auf kommende Veränderungen eingestellt. Dazu gehören die steigende Dauer der Lebensarbeitszeit der Menschen, die mit der technischen Entwicklung verbundene zunehmende Komplexität an Aufgaben, eine allgemeine kulturelle und ethische Wertevielfalt, aber auch die Unterschiedlichkeit der Lebensformen und immer mehr Individualität des Einzelnen. Für die Berliner Wasserbetriebe ist Familienfreundlichkeit kein Luxus, sondern eine Selbstverständlichkeit. In der Unternehmenspolitik geht es u. a. darum, zwischen den betrieblichen Anforderungen sowie den Bedürfnissen und Wertevorstellungen der jetzigen und zukünftigen Beschäftigten zu vermitteln. Um den demografischen Veränderungen zu begegnen, nutzen und fördern die Berliner Wasserbetriebe intern das enorme Potenzial des lebenslangen Lernens. Die Beschäftigten werden bei Qualifizierungen bis hin zu Meisterlehrgängen, Technikerausbildungen oder Studiengängen unterstützt.

Bei der Suche nach neuen Talenten steuern die Berliner Wasserbetriebe eine bedarfsgerechte Ausbildung an. Dabei prüft das Unternehmen das Profil der Bewerber stärker denn je in Bezug auf aktuelle Anforderungen. Jeder hat eine Chance – egal ob Frau oder Mann, mit oder ohne Handicap, deutscher Herkunft oder mit Migrationshintergrund. Wer bei den Berliner Wasserbetrieben

„Die eigenverantwortliche Planung und Realisierung von Projekten spielt für die Ausbildung bei der GESOBAU eine wichtige Rolle.“

Dr. Christiane von der Heyde,

Leiterin der Abteilung Recht & Personal bei der GESOBAU



einen Ausbildungsvertrag in der Tasche hat, kann die Zeit zwischen der Übergabe des Vertrages und dem Beginn der Ausbildung sinnvoll nutzen, um bereits in das Unternehmen „hineinzuschnuppern“. Dazu bieten die Berliner Wasserbetriebe Ferienpraktika an. Auch Betriebspatenschaften helfen bei der frühzeitigen Bindung als künftiger „Wasserbetriebler“.

Interessant sind Praktika für Studenten bestimmter Studienrichtungen, die später bei den Berliner Wasserbetrieben eingesetzt werden können. An solche Studenten vergeben die Berliner Wasserbetriebe Diplomarbeiten. Gut betreut wird, wer bei den Berliner Wasserbetrieben ins Berufsleben startet. Erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen als Mentoren jungen oder neu im Un-

„Ich will, dass auch nachfolgende Generationen Freude an unserem grünen Planeten haben. Deshalb habe ich nach der Schule Umwelttechnik/Regenerative Energien an der HTW Berlin studiert. Jetzt arbeite ich als Trainee bei der Berliner Energieagentur, schwerpunktmäßig im Bereich Photovoltaik. So habe ich Gelegenheit, den Wandel zu mehr Nachhaltigkeit in der Energieversorgung mit zu gestalten.“

Yehia Khatoun,
Trainee bei der Berliner Energieagentur

ternehmen Tätigen zur Seite – ein seit mehr als 20 Jahren bewährtes Prinzip der „Patenschaft“. Erfahrungen „alter Hasen“ werden weitergegeben und der oder die „Neue“ haben jemanden, den sie ansprechen können. So entstehen den Nachwuchs fördernde, stabile und funktionierende Arbeitsbeziehungen.

Nicht zuletzt mit Blick auf die demografische Entwicklung hat die STADT UND LAND ein zertifiziertes System des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements nach BS OHSAS eingeführt. Damit trägt sie aktiv dazu bei, die Rahmenbedingungen der Arbeit so weiterzuentwickeln, dass Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bis ins hohe Alter erhalten bleiben.

Damit beides funktioniert: Erfolg im Beruf – Glück in der Familie

Karriere oder Familie? In der heutigen Zeit fällt es zunehmend schwer, das eine Ziel zu erreichen, ohne das andere dabei aus den Augen zu verlieren. Ganz gleich, ob es um das Großziehen eines Kindes oder die Pflege der Eltern geht: Bei den mehrwert-Unternehmen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein wichtiges Thema. Traditionelle Rollenvorstellungen sind längst ein alter Zopf. Waren früher hauptsächlich Frauen für die Familienarbeit zuständig, übernehmen heutzutage auch Männer diese Aufgaben. Die Erziehung eines Kindes ist nicht nur eine persönliche Herausforderung und Bereicherung, sie bringt auch einen gesamtgesellschaftlichen Nutzen.

„Der demografische Wandel stellt uns vor große Herausforderungen. Um unsere Aufgaben auch künftig sicher und zuverlässig zu erfüllen, müssen alle Bereiche des Personalmanagements darauf ausgerichtet sein, die BSR als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.“

Cornelia Kunz,
Prokuristin, Leiterin Personal bei der BSR

Bereits im Jahr 2008 hat sich die BSR erfolgreich dem Auditierungsprozess „berufundfamilie®“ gestellt und kann ihren Anspruch als familienbewusstes Unternehmen mittlerweile nachhaltig realisieren. Dabei orientiert sich das Unternehmen an einem Familienbegriff, zu dem neben Eltern und Alleinerziehenden auch Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu zählen sind. Mit der Auditierung wurden die familienorientierten Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeiten, familienbedingte Teilzeit, familienbewusste Urlaubsplanung und

die Kooperation bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen, gewürdigt. Mit den bereits 1999 geschaffenen Rahmenbedingungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, um den Anforderungen der Kunden sowie den persönlichen Interessen der Arbeitszeitgestaltung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechnung zu tragen, ist die BSR nicht nur unter den

Unsere Arbeitsmodelle sind am Puls der Zeit und sorgen für die optimale Balance zwischen Beruf und Familie

öffentlichen Unternehmen zu einem bundesweiten Vorreiter auf diesem Gebiet avanciert. Gleichzeitig vereinbarte das Unternehmen konkrete Ziele, um die familiengerechte Personalstrategie weiterzuentwickeln. Zusätzlich ist die BSR Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Mehr als 1.500 deutsche Unternehmen haben sich dort zusammengeschlossen, um verstärkt familienbewusste Unternehmenspolitik zu betreiben.

Ebenfalls 2008 hat sich auch die degewo dazu entschlossen, sich dem Auditierungsprozess zu unterziehen, und seit Juni 2009 trägt sie als erstes Wohnungsunternehmen in Berlin das Zertifikat von „berufundfamilie®“. Dabei geht es der degewo darum, vor allem passgenaue Lösungen zu finden und umzusetzen, um so Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu steigern.

Ein weiteres Beispiel, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, ist der Familienservice der Berliner Wasserbetriebe. Dieser ist gefragt, wenn eine Betreuung in den Schulferien oder ein Babysitter kurzfristig gebraucht, eine Tagesmutter, ein Kindergarten oder eine passende Schule gesucht werden. Hilfe über den Familienservice der Berliner Wasserbetriebe gibt es auch, wenn Beschäftigte nach Betreuungslösungen für pflegebedürftige Angehörige suchen. Denn eine schwere Krankheit oder ein Unfall schafft unerwartet Situationen, in denen schnell familiäre und berufliche Herausforderungen koordiniert werden müssen. Persönliche oder telefonische Information und Beratung sowie eine rasche Vermittlung von Pflegepersonal oder Haushaltshilfen, aber auch rechtliche Tipps sind Leistungen des Familienservices, dessen Kosten die Berliner Wasserbetriebe bei Bedarf für Beschäftigte übernehmen.

Außerdem bieten die Berliner Wasserbetriebe moderne, flexible Arbeitszeitmodelle an, die sowohl betrieblichen Belangen als auch Mitarbeiterwünschen entsprechend die jeweilige Lebensphase berücksichtigen. Neben Gleitzeitregelungen oder Teilzeitarbeit ermöglichen beispielsweise Sabbatjahre den



Mitarbeitern, für drei bis zwölf Monate aus dem Berufsalltag auszusteigen und danach ins Unternehmen zurückzukehren. Als ein weiteres Arbeitszeitmodell der Berliner Wasserbetriebe erhöht Telearbeit die Eigenverantwortung und damit verbunden die Zufriedenheit sowie die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der persönliche Arbeitsrhythmus lässt sich mit diesem Angebot an den individuellen Tagesrhythmus anpassen. Bei den Berliner Wasserbetrieben können die Beschäftigten im Rahmen des Modells „Vollzeit-Light“ die Arbeitszeit unter Verzicht auf den entsprechenden Teil des Einkommens um bis zu 10 Prozent reduzieren. Die tägliche Arbeitszeit bleibt dabei unverändert und die zusätzlichen freien Tage werden dem Zeitkonto gutgeschrieben.

Neu bei den Berliner Wasserbetrieben ist zudem ein Schichtsystem, bei dem statt wie bislang sieben Nachtschichten hintereinander nur noch maximal drei aufeinanderfolgende Nachtdienste geleistet werden. Diese Schichtregelung ist gesünder und familienfreundlicher.

Attraktive und zukunftsorientierte Arbeitsplätze liegen uns am Herzen

Ähnliche Möglichkeiten bieten auch Vivantes und die GESOBAU. Flexible Arbeitszeiten, Home Office, Sabbatjahre sowie Elternzeit bzw. Teilzeit für junge Eltern, aber auch Angebote vom Kooperationspartner „Familienservice“ – eine Beratungsinstitution in allen Fragen der Betreuung von pflegebedürftigen Menschen und Vermittlung von Betreuungslösungen – machen die GESOBAU zu einem äußerst familienfreundlichen Unternehmen.

Die Berliner Flughäfen stellen neben Gleitzeitmodellen, Elternurlaub und Teilzeitarbeit auch Kita-Plätze in einer flughafennahen Einrichtung zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen dieser Plätze beanspruchen, erhalten darüber hinaus einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 125,26 €.

Wir unterstützen Frauen

Bereits jetzt ist in den mehrwert-Unternehmen im Durchschnitt die Hälfte aller Beschäftigten weiblich. Mehr als 30 Prozent der Führungspositionen sind von Frauen besetzt. Doch noch immer gibt es viele Männerdomänen. Insbesondere die Berliner Verkehrsbetriebe und die BSR sind daher sehr engagiert. Sie verfolgen mit speziellen Frauenförderplänen konkrete Ziele zur Unterstützung weiblicher Beschäftigter.

Die besondere berufliche Förderung von Frauen ist der BSR ein sehr wichtiges Anliegen. Eines der primären Ziele ist es, den Anteil von Frauen in den höheren Entgeltgruppen zu steigern. Verschiedene Maßnahmen, wie die berufliche Unterstützung durch Führungskräfte, Mentoring-Programme oder frauenspezifische Seminare, sind ebenso Bestandteile des Förderplans wie Fort- und Weiterbildungen oder Förderaktionen für „frauenuntypische“ Ausbildungsberufe. Mit der in den Medien groß angekündigten Informationsveranstaltung „Women's Day“ hat die BSR im Mai 2010 gezielt Bewerberinnen für 60 Arbeitsplätze als Straßenreinerinnen gesucht. Die Aktion wurde ein voller Erfolg: Über 200 Bewerberinnen reagierten auf die Aufrufe in den Medien.

Auch die BVG verfolgt mit ihrem Frauenförderplan das Ziel, die Aufstiegschancen weiblicher Beschäftigter zu erhöhen. Dabei setzt das Unternehmen auf die Motivation der Frauen selbst, sich für entsprechende Stellen in so genannten Männerdomänen zu bewerben. Es baut aber auch auf das Engagement von Personalverantwortlichen, Frauen für Führungs- und herausgehobene Fachaufgaben zu gewinnen und zu unterstützen. Gleichberechtigung und Chancengleichheit soll ein selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur

„Nach meiner Ausbildung bei der degewo konnte ich mich vier Jahre lang zur Immobilienökonomin (GdW) weiterqualifizieren. Dadurch erhielt ich die Chance, eine Führungsposition als stellvertretende Kundenzentrumsleiterin wahrzunehmen.“

Julia Rothhaupt

Stellv. Leiterin des degewo-Kundenzentrums City



werden. Beginnen muss die Unterstützung bereits beim Erwerb der beruflichen Qualifikationen, d. h. bei der Ausbildung. Die BVG ist daher bestrebt, den Anteil weiblicher Auszubildender, vor allem in gewerblich-technischen Berufen, deutlich zu erhöhen. Um diesem Anspruch weiterhin gerecht zu werden, engagieren sich die mehrwert-Unternehmen bei öffentlichkeitswirksamen Aktionen, wie z. B. dem „Girls´ Day“.

Dass qualifizierte Frauen zunehmend in einstigen Männerdomänen Fuß fassen können, beweist auch die Berliner Energieagentur (BEA). Das Dienstleistungsunternehmen ist auf die Thematiken Energieeffizienz und Einsatz von Erneuerbaren Energien spezialisiert und benötigt für die Beratung und Umsetzung von Projekten Fachleute mit entsprechend hohem Spezialwissen. Unter den 55 Mit-

Chancengleichheit von Mann und Frau, die nicht nur auf dem Papier steht

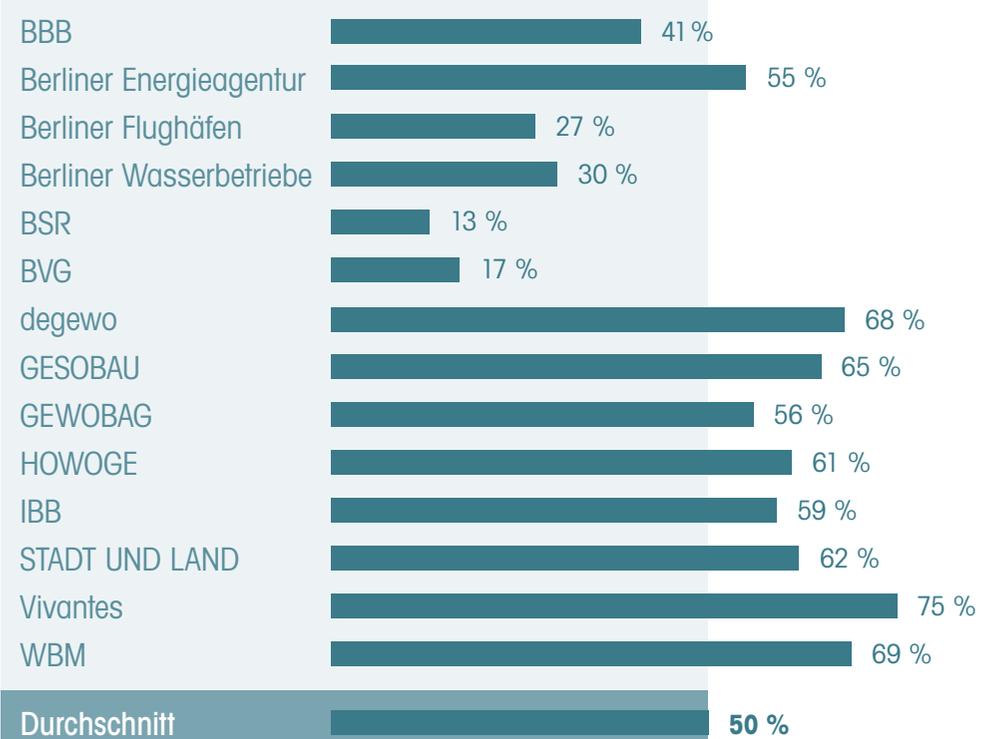
arbeitern befinden sich Ingenieurinnen auf dem Gebiet der Umwelt-, Wärme- und Kraftwerkstechnik, Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Wirtschaftsingenieurinnen, Geografinnen, Chemikerinnen, Wirtschaftsjuristinnen und eine Anwältin. Um die Kombination von Berufs- und Privatleben zu erleichtern, bietet die BEA flexible Arbeitszeitregelungen an. Außerdem hat die BEA ein Führungskräfteachwuchsprogramm initiiert, um durch gezielte Fördermaßnahmen junge und talentierte Mitarbeiter an Managementaufgaben heranzuführen. Der erste Jahrgang dieses Programms war jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt.

Die Berliner Bäder-Betriebe verfolgen mit ihrem Frauenförderplan das Ziel, den Gesamtanteil von Frauen in der Belegschaft innerhalb kurzer Zeit auf 50 Prozent zu erhöhen. Das gilt insbesondere für die Leitungs- und Führungspositionen.

Mit dem Förderplan sollen darüber hinaus die Frauen innerhalb des Betriebes motiviert werden, sich für Fortbildungsmaßnahmen zu bewerben, um höher qualifizierte Jobs einnehmen zu können.

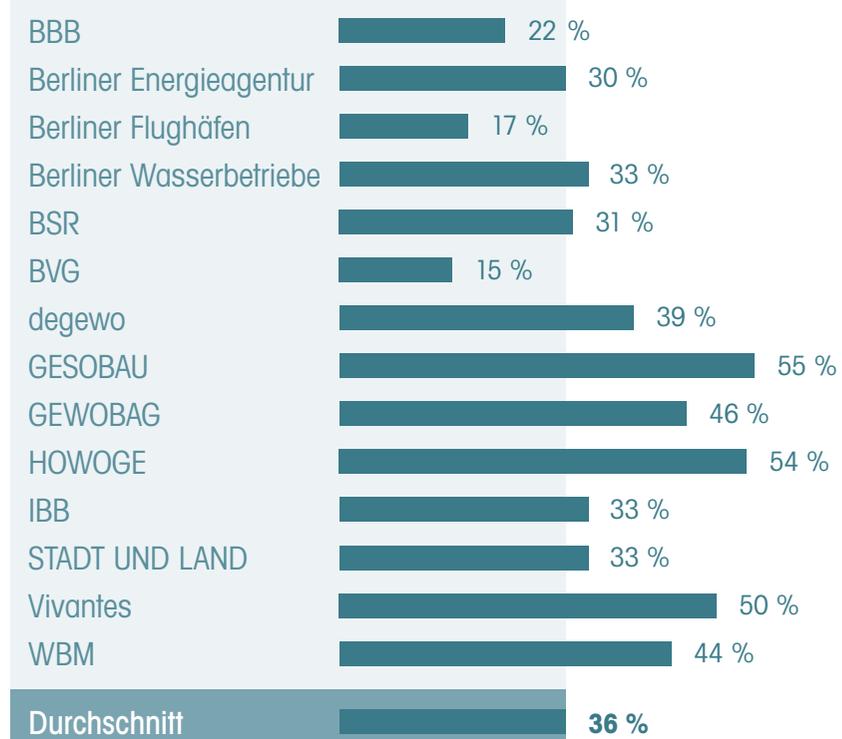


Über 50 % der Mitarbeiter aus den mehrwert-Unternehmen sind weiblich



Die Investitionsbank Berlin (IBB) erhöht den Anteil von Frauen in Führungspositionen durch gezielte Förderung von potenziellen Kandidatinnen und die gleichberechtigte Anerkennung von Leistungen. Seit 2004 hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der IBB kontinuierlich erhöht und das Verhältnis soll weiter angeglichen werden.

Über 30 % aller Führungskräfte sind Frauen



Soziale Verantwortung



Barrierefreie Arbeitsplätze schaffen Chancen für Beschäftigte mit Behinderungen

Durchschnittlich arbeiten in den mehrwert-Unternehmen 7,35 Prozent behinderte oder leistungsgeminderte Menschen. Die Berliner Bäder-Betriebe, die BSR, die Berliner Verkehrsbetriebe, die degewo, die STADT UND LAND sowie Vivantes liegen mit ihren Quoten sogar über dem Schnitt. Ziel ist es, diese Quoten zu halten, möglichst aber zu erhöhen, um auch jungen Menschen mit Behinderungen Zugang zum Erwerbsleben zu bieten.

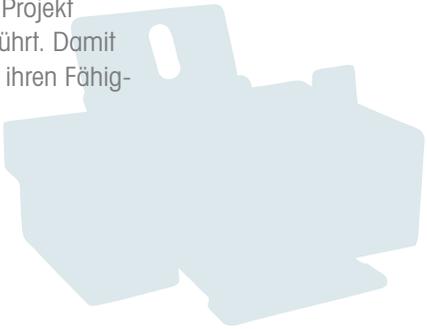
„Als ich immer stärker auf den Rollstuhl angewiesen war, konnte ich problemlos an einen barrierefreien Arbeitsplatz in der Verwaltung wechseln.“

Peter Müller,
IT-Systemverwalter bei den Berliner Bäder-Betrieben

Vor allem die BSR ist sehr engagiert, wenn es um die Integration körperlich benachteiligter Menschen geht. Im Rahmen des Projektes „Zentrale Koordinierungsstelle für leistungsgeminderte Beschäftigte“ werden die Arbeitseinsätze

koordiniert und Erweiterungen der Einsatzmöglichkeiten geprüft. Projekte, wie die „Papierkorbreparaturwerkstatt“ oder der „BSR-Scout“, bieten verschiedene Tätigkeiten für Behinderte an. So helfen leistungsgeminderte Beschäftigte etwa beim Auswechseln, Säubern und Lackieren von defekten oder beschmierten Papierkörben. Ein ähnliches Engagement bietet die BVG mit ihrem Projekt „Sonderwerkstatt“. Reparaturen einfacher Art werden hier durchgeführt. Damit erhalten leistungsgeminderte Beschäftigte die Möglichkeit, je nach ihren Fähigkeiten effektiv eingesetzt zu werden.

Wir räumen für Menschen mit Handicap Schranken weg



Die WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH hat die Arbeitsaufgaben für ihre schwerbehinderten Mitarbeiter auf ihre individuellen Möglichkeiten explizit ausgerichtet. Bei Bedarf wird zusätzlich ein persönlicher Betreuer aus der Belegschaft den Kolleginnen und Kollegen an die Seite gestellt. Das hat sich wirklich bewährt. Die Schwerbehindertenvertreterinnen nehmen kontinuierlich an Schulungen teil und bringen mit viel Engagement ihr Fachwissen ins Unternehmen ein. Viele Anregungen fließen in die Betriebsvereinbarung mit ein. So wurde u. a. das betriebliche Eingliederungsmanagement mit aufgenommen. Die Schwerbehindertenvertreterinnen nehmen auch regelmäßig an den Sitzungen des Betriebsrates teil. Hierdurch erfolgt ein wertvoller Informationsaustausch und eine kontinuierliche Sensibilisierung zu diesem Thema bei den Mitarbeitervertretern.

Die Berliner Wasserbetriebe setzen auf die individuelle Unterstützung jedes Menschen mit Behinderung. Zu diesem Zweck werden sowohl die Arbeitsplätze im Hard- und Softwarebereich als auch der Gebäudezutritt bzw. die Räumlich-

keiten barrierefrei gestaltet. Mit Hilfe des „Screenreaders“ – einem Bildschirm-Ausleseprogramms – können sehbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Computer arbeiten. Zu den Zielen gehört, Menschen mit und ohne Handicap zusammenzubringen, damit sie voneinander lernen, Toleranz entwickeln und somit ihre Sozialkompetenz erhöhen.

„Ich bin selber betroffen und weiß, wofür ich mich als Schwerbehindertenvertreterin der WBM für meine Kolleginnen und Kollegen einsetze. Die positive Resonanz auf meine Arbeit tut gut, und ich kann etwas bewegen.“

Gabriele Schmidt,
Schwerbehindertenvertreterin der WBM

Seit einigen Jahren unterstützt die IBB mit finanziellen Mitteln und durch freiwillige Aktivitäten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den „Gute Tat Marktplatz“. Diese Initiative der Stiftung Gute-Tat.de unterstützt kleine und mittlere soziale Hilfsprojekte in der Stadt, die durch individuelle bzw. private Initiativen entstanden sind.

„Ich schätze es sehr, dass mein Arbeitgeber Rahmenbedingungen für barrierefreies Arbeiten schafft und in die entsprechende Technik investiert. So können auch sehbehinderte Menschen wie ich ihren Beruf ausüben und einen wichtigen Beitrag im Unternehmen leisten.“

Canan Arik,
Telefonische Kundenberaterin im Servicecenter der Berliner Wasserbetriebe



Zahlreiche Projekte widmen sich sozial Benachteiligten

Verantwortungsvolle Ausbildung bedeutet nicht nur, junge Leistungsträger und potenzielle Führungskräfte für sich zu gewinnen. Sie muss auch Sorge dafür tragen, dass Jugendliche mit komplexem soziokulturellem Hintergrund die Chance erhalten, sich im Berufsalltag zu etablieren. Aus diesem Grund initiieren und unterstützen die mehrwert-Unternehmen zahlreiche Projekte, um junge Menschen mit problematischen Lebensläufen zu fördern und ihnen eine berufliche Perspektive zu bieten.

Die Berliner Wasserbetriebe und die BSR haben aus diesem Grund zehn jungen Berlinerinnen und Berlinern im Alter von 16 bis 23 Jahren die Gelegenheit geboten, sich in einem halbjährigen Praktikum zu beweisen. Von 15 potenziellen Kandidaten, die das Jobcenter Neukölln ausgewählt hatte, haben zehn junge Leute im März dieses Jahres ein Praktikum bei diesen Unternehmen begonnen. Sie durchliefen dort verschiedene Stationen und erarbeiteten sich somit selbst die Chance, am 1. September 2010 eine Ausbildung bei den Berliner Wasserbetrieben und der BSR zu beginnen.

Bereits im siebenten Jahr hat sich die BSR an der betrieblichen Integration von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten in den Arbeitsmarkt beteiligt. Das Kooperationsprojekt „Gemeinsam schaffen wir das!“ erfolgt u. a. mit der Loschmidt-Oberschule und der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Es umfasst ein 12-monatiges

Erprobungspraktikum, in dem junge Menschen auf die betriebliche Wirklichkeit und die dafür notwendigen grundlegenden Kompetenzen vorbereitet werden. Die Erfolgsquote des gesamten Projektes liegt bei 75 Prozent: Drei Viertel der Teilnehmer konnten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden.

Neben diesem Projekt stehen die Berliner Wasserbetriebe in enger Zusammenarbeit mit der Thomas-Morus-Schule in Neukölln, in der die Ausbildungsberufe

Wir nehmen soziale Verantwortung sehr ernst

des Unternehmens regelmäßig vorgestellt werden. Im Anschluss daran können sich bis zu sechs interessierte Schülerinnen und Schüler für ein einwöchiges Praktikum empfehlen, das seinen Abschluss mit der Durchführung und der Auswertung eines Einstellungstestes sowie eines Einstellungsgespräches findet. Individualität und Potenzial der Schülerinnen und Schüler kommen im Rahmen dieses Projektes sehr gut zur Geltung. Die jeweilige Ausbildungsreife kann differenziert und zukunftsweisend eingeschätzt werden.

Die Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH kooperiert mit dem Zentrum Überleben, das gegründet wurde, um Migranten und insbesondere Flüchtlinge in den beruflichen Alltag zu integrieren. Bisher wurden mehr als 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen dieser Kooperation in eine Ausbildung übernommen. Fünf davon haben im Oktober 2009 ihre dreijährige Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Des Weiteren arbeitet Vivantes mit der Türkischen Gemeinde Deutschland zusammen, die Interessenten für ein freiwilliges soziales Jahr an das Unternehmen vermittelt und Schulungen durchführt, um Ausbilder hinsichtlich migrationsspezifischer Problemstellungen zu sensibilisieren.



Seit Oktober 2009 steht ein Mitarbeiter mit zehn Wochenstunden für die gezielte Lernberatung und Begleitung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund zur Verfügung.

Verschiedene Projekte führt die HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH seit längerer Zeit in Zusammenarbeit mit der Oberschule am Rathaus durch. Schülerinnen und Schüler, die etwa am Projekt „Duales Lernen“ teilnehmen, erhalten die Möglichkeit, über ein Vierteljahr hinweg drei Mal wöchentlich betriebliche Praxis im Hausmeisterberuf zu erleben.

„Über Jugendliche, die aus schwierigen sozialen Verhältnissen stammen, wird oft nur negativ berichtet. Wir wollen helfen, das in ein anderes Licht zu setzen.“

Tanja Rottmann,

Ansprechpartnerin für das Projekt „Duales Lernen“ bei der HOWOGE

Da viele aus sozial schwachen Verhältnissen stammende Schülerinnen und Schüler der Oberschule am Rathaus ohne Frühstück zum Unterricht erscheinen, finanziert die HOWOGE außerdem die Verteilung von kostenlosen Frühstückstüten an ausgewählte Schülerinnen und Schüler an zwei Tagen in der Woche. Sie trägt so dazu bei, dass erfolgreiches Lernen an der Schule möglich ist und sorgt darüber hinaus für eine gesunde und ausgewogene Ernährung.

Erstmals veranstaltete die GEWOBAG im Jahr 2010 den „Tag der Bildung“, der von GEWOBAG-Auszubildenden geplant und durchgeführt wurde, um Kreuzberger und Neuköllner Schüler aus neunten bis zwölften Klassen als Auszubildende für den Beruf Immobilienkauffrau/-mann zu gewinnen. Neben einem Einblick in den Beruf konnten die Schüler auch live erleben, wie man ein Vermietungsgespräch führt und lernen, wofür Mieteinnahmen verwendet werden. Außerdem wurden die Schüler selbst aktiv und sollten versuchen, Mängel einer unrenovierten Wohnung zu erfassen. Mit der Veranstaltung möchte die

GEWOBAG insbesondere auch die Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund ermutigen, sich für eine Ausbildung zu bewerben.

Bereits seit 2008 unterstützt die degewo das Förderprogramm „Kids in die Sportklubs“. 1.750 Kinder und Jugendliche aus einkommensschwachen Haus-

„Soziale Verantwortung heißt für uns, bei der Gesundheitsversorgung der Berliner Bevölkerung nicht nur den demografischen Wandel zu sehen, sondern auch die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung im Blick zu haben. Wir arbeiten in der Ausbildung gezielt an der Förderung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten. Ihre vielfältigen kulturspezifischen Kenntnisse und fachlichen Kompetenzen werden dazu beitragen, eine bestmögliche Versorgung aller Berliner Bevölkerungsgruppen sicherzustellen.“

Ulrich Söding,

Leiter des Vivantes Instituts für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG)

halten profitierten bisher davon. Sie können nun regelmäßig Sport treiben und sind in die Gemeinschaft eines Sportklubs eingebunden.

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Wirtschaftskreisen veranstaltete die STADT UND LAND „Tage zur Berufsorientierung“ für Schüler der 9. Klassen, die die Auszubildenden weitgehend selbst gestalteten. Dabei konnten die Schülerinnen und Schüler die STADT UND LAND als Ausbildungsbetrieb kennen lernen und Informationsgespräche mit Auszubildenden führen.

Qualifizierte Ausbildung

Wir bieten duale Studiengänge als praxistaugliche Ausbildungsform

Duale Studiengänge erfreuen sich zunehmender Beliebtheit – sowohl bei Bewerbern als auch bei Unternehmen. Durch die Verbindung von Theorie und Praxis werden Studierende an der Berufsakademie durch fest verankerte praktische Einsätze in Unternehmen perfekt für den Berufsalltag gerüstet.

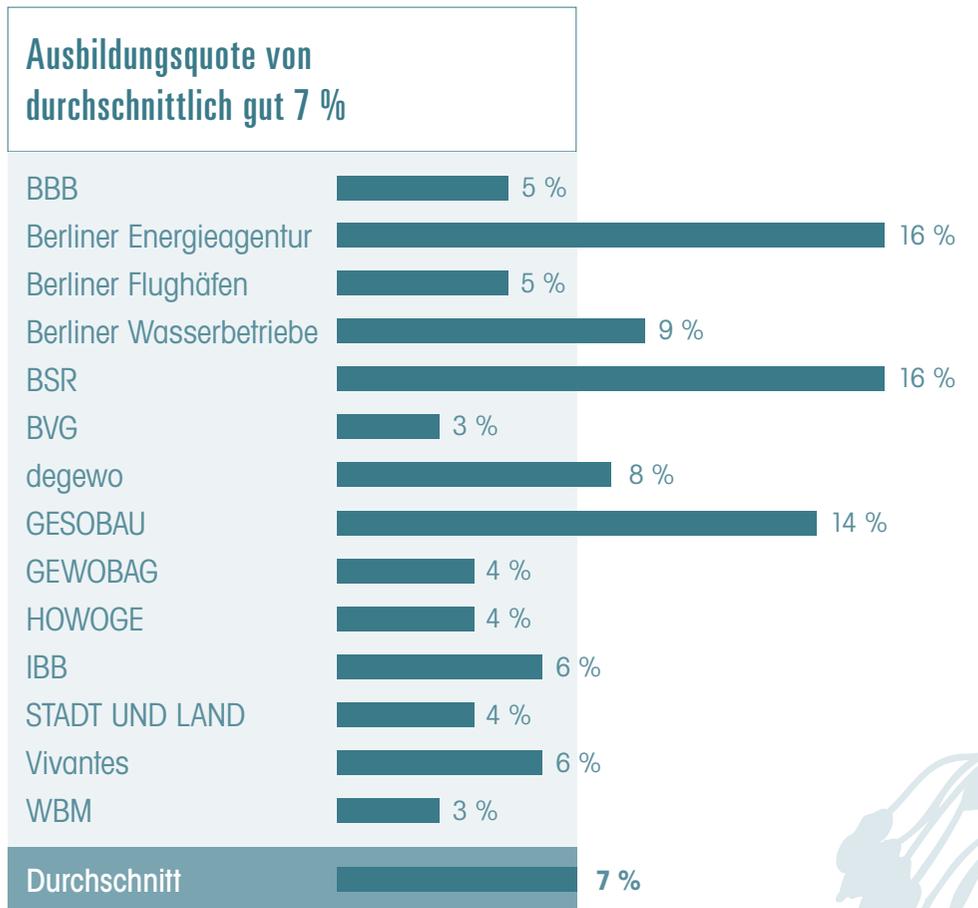
„Für mich der optimale Weg, da es einen Qualifizierungs-Mehrwert bietet.“

Josephine Erdmannski,
BA-Studentin im 6. Semester bei STADT UND LAND

Mit den Berliner Flughäfen, der Berliner Stadtreinigung, den Berliner Wasserbetrieben, der degewo, der GESOBAU, der GEWOBAG, der HOWOGE, der Investitionsbank Berlin, der STADT UND LAND sowie der WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH haben fast alle Unternehmen der Initiative **mehrwert Berlin** duale Studiengänge in ihr Ausbildungsprogramm integriert und sichern sich somit qualifizierten Nachwuchs für den zukünftigen Personalbedarf.

GESOBAU und BSR bieten diese speziellen Studiengänge auch jungen Menschen an, die zuvor ihre Ausbildung bei der GESOBAU mit besonderem Erfolg absolviert haben.

Jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht die STADT UND LAND berufsbegleitende Fachwirtausbildungen und weiterführende Studien, um fachgerecht Nachwuchs zu gewinnen. Bereits während der Ausbildungszeit lernen die Auszubildenden und BA-Studenten alle Geschäftsfelder im Konzern kennen, um eine umfassende fachspezifische Ausbildung zu gewährleisten. Um alle Wahlqualifikationen anbieten zu können, kann die Gelegenheit zur betriebsübergreifenden Ausbildung wahrgenommen werden. So können die Auszubildenden den Arbeitsbereich herausfinden, in dem sie ihre weitere Zukunft sehen.



Die Angebote dualer Studiengänge realisiert ein großer Teil der mehrwert-Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Berufsakademie der Hochschule für Recht und Wirtschaft in Berlin. Die Studierenden der Berufsakademie stehen gleichzeitig im Ausbildungsverhältnis mit einem Unternehmen, das im Rahmen des Studiums für die praktischen Einsätze verantwortlich ist.

Dual studieren — doppelt profitieren

Im Rhythmus von drei Monaten wechseln die Studierenden zwischen Uni und Unternehmen. Die an der Berufsakademie erworbenen Fachkenntnisse werden in geeigneten Projekten im Unternehmen praktisch erprobt und somit nachhaltig verankert.

Duale Studiengänge sind mittlerweile fester Bestandteil des deutschen Bildungssystems und orientieren sich stark am Bedarf der Wirtschaft. Daraus ergeben sich sowohl für die Studierenden als auch für die Unternehmen zahlreiche Vorteile. Die Studenten profitieren neben der kurzen Studiendauer von drei Jahren auch vom Lernen in kleinen Gruppen sowie dem permanenten Wechsel zwischen Theorie und Praxis. Dieser macht das Studium abwechslungsreich und interessant, steigert aber auch die Berufschancen der Studierenden erheblich. Darüber hinaus sind die Studierenden finanziell unabhängig, da sie wie alle anderen Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung erhalten. Dual Studierende sind eine Bereicherung für Unternehmen, die durch die garantierte Praxistauglichkeit der Studiengänge auf bedarfsorientiert ausgebildete Nachwuchsführungskräfte zurückgreifen können.



Berliner Wohnungsunternehmen sorgen für ausgezeichneten Nachwuchs

Zu Beginn dieses Jahres vergab der GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen erstmalig Stipendien für die bundesweit besten Absolventen der Ausbildung zu Immobilienkaufleuten. Zwei der drei Stipendiaten haben ihre Ausbildung bei einem mehrwert-Unternehmen abgeschlossen.

Wohnungsunternehmen sind sehr engagiert, wenn es darum geht, ihre Auszubildenden über die Lehrjahre hinaus an das Unternehmen zu binden. Dass man bei Berliner Wohnungsunternehmen nicht nur eine hochklassige Ausbildung durchläuft, sondern anschließend auch beste Berufschancen hat, zeigen die Beispiele von STADT UND LAND, degewo, GEWOBAG und GESOBAU. Neben der Vergabe von befristeten Arbeitsverträgen übernimmt die degewo Auszubildende mit einer sehr guten Abschlussnote sofort in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dieser Ansporn sorgt neben hervorragenden Prüfungsergebnissen auch für hoch motivierte und überdurchschnittlich qualifizierte Auszubildende.

Wir honorieren Leistung bereits in der Ausbildung



Die GEWOBAG hat das Ziel, ihren in Zukunft entstehenden Personalbedarf zunehmend mit eigenen ausgelernten Auszubildenden zu decken. Dazu bietet das Unternehmen den jungen Nachwuchskräften zunächst mit befristeten Arbeitsverträgen eine Chance, die dann nicht selten in eine Festanstellung mündet.

„Dank des Stipendiums und der Unterstützung der degewo kann ich studieren.“

Kerstin Graf,
Stipendiatin der degewo

Für zwei Absolventen hat sich die exzellente Leistung jetzt doppelt ausgezahlt. Nach erfolgreicher Ausbildung zum Immobilienkaufmann bzw. zur Immobilienkauffrau sind sie seit 2009 bei der STADT UND LAND bzw. bei der degewo angestellt und freuen sich nicht nur über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, sondern auch über Stipendien für ein berufsbegleitendes Bachelor-Studium. Für diese Stipendien konnten sich Auszubildende bewerben, die ihre Ausbildung bei einem der Mitgliedsunternehmen der Regionalverbände des GdW (Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V.) mit einem sehr guten Ergebnis absolviert haben und dort im Anschluss auch tätig sind. Eine Jury zeichnete in diesem Jahr drei Bewerber mit einem Vollzeitstipendium für den Studiengang „Immobilienwirtschaft“ aus, um einerseits ihre herausragenden Leistungen zu würdigen und sie andererseits für eine weitere Karriere in der Branche zu motivieren.

„Dass die Ausbildung so vielseitig und spannend ist, hätte ich zu Beginn nicht gedacht. Meine befristete Übernahme ist eine tolle Chance, die ich nutzen werde.“

Sven-Erik Colmsee,
Immobilienkaufmann bei der GEWOBAG

600 junge Menschen beginnen jährlich eine Ausbildung bei den Unternehmen von **mehrwert** Berlin

Fachangestellte/r für Bäderbetriebe, Industriekauffrau/-mann, Kauffrau/-mann für Bürokommunikation, Bürokauffrau/-mann, Kauffrau/-mann für Luftverkehr, Kraftfahrzeugmechatiker/in, Berufskraftfahrer/in, Industriemechaniker/in, Mechatroniker/in, Fachkraft im Gastgewerbe, Informatikkauffrau/-mann, Gleisbauer/in, IT-Systemelektroniker/in, Elektroniker/in für Betriebstechnik, Systeminformatiker/in, Fachkraft im Fahrbetrieb, Kauffrau/-mann für Dialogmarketing, Koch/Köchin, Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Fachinformatiker/in, Anlagenmechaniker/in, Industriemechaniker/in, Bauzeichner/in, Fachkraft für Abwassertechnik, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice, Fachkraft für Wasserversorgungstechnik, Vermessungstechniker/in, Immobilienkauffrau/-mann, Steuerfachangestellte/r in Verbundausbildung, Personaldienstleistungskaufrau/-mann, Bankkauffrau/-mann, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Altenpfleger/in, Hebamme, Operationstechnische/r Assistent/in, Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen, Tischler/in, Gebäudereiniger/in, Gärtner/in, Veranstaltungskaufrau/-mann, Anlagenmechaniker/in, Bauzeichner/in.

BA-Studium in den Fachrichtungen Wirtschaftsinformatik, Informatik, Betriebswirtschaftslehre/Facility Management, Industrie, Angewandte industrielle Elektrotechnik, Bauwirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Immobilienwirtschaft

Arbeitsplätze in der Region

Neben Tief- und Hochbauleistungen, Energie und Fahrzeugen liegt der Schwerpunkt der Investitionen derzeit vor allem auf dem Bau des neuen Flughafens Berlin-Brandenburg International. Bereits vor der Eröffnung des zukünftigen Hauptstadt-Airports ist der Bau des Flughafens eine Erfolgs-Story für die hiesige Wirtschaft.

Investierte Werte sind regional gut angelegt

Von den jährlich sehr hohen Investitionsvolumina, die beim Großteil der mehrwert-Unternehmen in dreistelliger Millionenhöhe liegen, profitieren neben der Hauptstadt auch die angrenzenden Regionen Brandenburgs und nicht zuletzt der dortige Arbeitsmarkt.

Wir sind starker Partner in der Wirtschaftsregion Berlin-Brandenburg



„Für die Zukunftsfähigkeit der Hauptstadtregion ist der BBI das entscheidende Infrastrukturprojekt. Bereits vor der Eröffnung des BBI ist der Bau des Flughafens eine Erfolgsgeschichte für die heimische Wirtschaft. Ende letzten Jahres haben wir die Vergabeschwelle von einer Milliarde Euro für Unternehmen der Region überschritten. Durch den BBI werden bis Ende 2012 bis zu 40.000 neue Arbeitsplätze entstehen. Der Gesamtbeschäftigungseffekt des BBI wird dann bei 73.000 Arbeitsplätzen liegen.“

Prof. Dr. Rainer Schwarz,

Sprecher der Geschäftsführung und kaufmännischer Geschäftsführer der Berliner Flughäfen

Rund 3 Milliarden Euro flossen 2009 in die Region Berlin-Brandenburg

BBB	25 Mio €	GESOBAU	155 Mio €
Berliner Energieagentur	6 Mio €	GEWOBAG	250 Mio €
Berliner Flughäfen	200 Mio €	HOWOGE	124 Mio €
Berliner Wasserbetriebe	329 Mio €	IBB	82 Mio €
BSR	200 Mio €	STADT UND LAND	144 Mio €
BVG	850 Mio €	Vivantes	50 Mio €
degewo	196 Mio €	WBM	121 Mio €

Mehr als 300 Unternehmen aus Berlin und Brandenburg haben bei der bisherigen Auftragsvergabe für den BBI Ausschreibungen für sich gewinnen können. Wertbezogen gingen nahezu zwei Drittel aller Vergaben an regionale Unternehmen. Im Dezember 2009 wurde bei den Vergaben an Unternehmen der Region die Marke von einer Milliarde Euro überschritten. Insgesamt wurden bis Ende 2009 Aufträge im Wert von rund 1,7 Milliarden Euro vergeben.

Hinzu kommen die Investitionen der weiteren mehrwert-Unternehmen in einer Höhe von rund 2,7 Milliarden Euro im Jahr 2009. Auch hier liegt der Schwerpunkt mit 70 Prozent in der Region Berlin-Brandenburg.

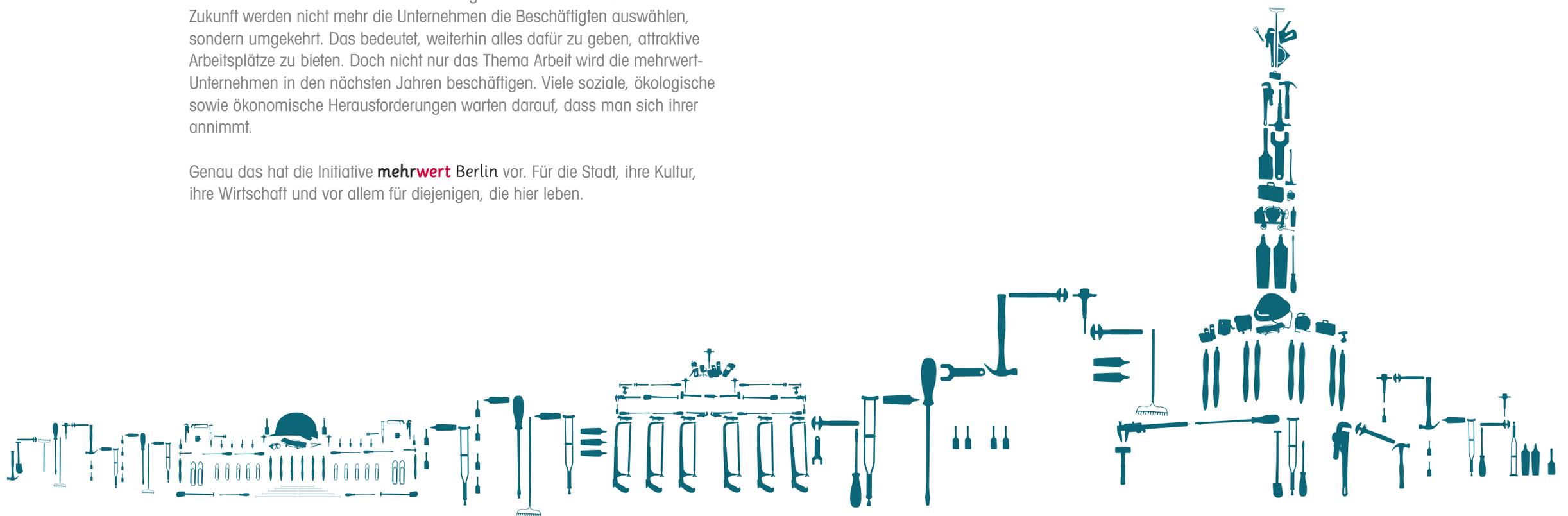


Ausblick

Bei allen bereits erzielten Erfolgen: Es gibt keinen Grund, sich darauf auszu-ruhen. Sich zurückzulehnen heißt Stillstand. Stattdessen braucht es unermüdli-ches Bestreben, die Unternehmen weiterzuentwickeln und den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Durch den anhaltenden demografischen Wandel entsteht die Situation, zukünf-tig mit immer weniger Ressourcen planen zu können, wobei jedoch an Pro-duktivität und Wirtschaftlichkeit nichts eingebüßt werden darf. Und in naher Zukunft werden nicht mehr die Unternehmen die Beschäftigten auswählen, sondern umgekehrt. Das bedeutet, weiterhin alles dafür zu geben, attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Doch nicht nur das Thema Arbeit wird die mehrwert-Unternehmen in den nächsten Jahren beschäftigen. Viele soziale, ökologische sowie ökonomische Herausforderungen warten darauf, dass man sich ihrer annimmt.

Genau das hat die Initiative **mehrwert Berlin** vor. Für die Stadt, ihre Kultur, ihre Wirtschaft und vor allem für diejenigen, die hier leben.



Die Unternehmen der Initiative **mehrwert** Berlin



Berliner Bäder-Betriebe

Die Berliner Bäder-Betriebe (BBB) sind Europas größter Badbetreiber und stellen das Schwimmen und Baden zu sozialverträglichen Preisen sicher. Die BBB verfügen über 63 Bäder, rund 50 % der Wasserfläche in den Hallen stehen Schulen und Vereinen unentgeltlich zur Verfügung.

www.berlinerbaederbetriebe.de

Umsatz 2009: 19,9 Mio. €

Beschäftigte 2009: 736

Hallenbäder: 37

Sommer- und Freibäder: 26

Badegäste 2009: 5,81 Mio.



Berliner Verkehrsbetriebe

Als Traditionsunternehmen ist die BVG mit der Berliner Geschichte verwoben und fester Bestandteil der Alltagskultur. Der BVG liegt die reibungslose Beförderung der Berliner am Herzen, und zwar pünktlich, sicher und vor allem eins: zuverlässig.

www.bvg.de

Umsatz 2009: 662 Mio. €

Beschäftigte 2009: 12.603

Fahrgäste 2009: 925 Mio.

Nutzwagenkilometer: 232 Mio.

Personenkilometer: 4.326 Mio.



Berliner Energieagentur GmbH

Die Berliner Energieagentur GmbH (BEA) ist ein modernes Energiedienstleistungsunternehmen. Es entwickelt und realisiert im Kundenauftrag innovative Projekte zur Reduzierung von Energiekosten und CO₂-Emissionen.

www.berliner-energieagentur.de

Umsatz 2009: 9 Mio. €

Beschäftigte 2009: 55

Auszubildende und Volontäre 2009: 5



Berliner Wasserbetriebe

Die Berliner Wasserbetriebe sind der Trinkwasserversorger und Abwasserbehandler der Hauptstadt. Für eine nachhaltige Wasserwirtschaft, die ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte vereint, übernimmt das Unternehmen Verantwortung in der Region Berlin-Brandenburg.

www.bwb.de

Umsatz 2009: 1,1 Mrd. €

Investitionen 2009: 236,5 Mio. €

Beschäftigte 2009: 4.712

Auszubildende 2009: 371

Wasserverkauf 2009: 192 Mio. m³

Abwasserreinigung 2009: 234 Mio. m³



Berliner Flughäfen

Die Berliner Flughäfen sichern mit Schönefeld und Tegel die Luftverkehrsinfrastruktur für die Region. Ab 2012 wird der gesamte Verkehr auf dem neuen Hauptstadt-Airport Berlin Brandenburg International BBI konzentriert.

www.berlin-airport.de

Umsatz 2009: 243,9 Mio. €

Investitionen 2009: 510,5 Mio. €

Beschäftigte 2009: 1.461

Passagiere 2009: ca. 21 Mio.



degewo AG

Mit rund 71.000 Wohnungen und 1.500 Gewerbeobjekten ist die degewo das größte kommunale Wohnungsunternehmen Berlins. Die Vielfalt an Miet- und Eigentumsimmobilien, der Top-Service und eine integrative Quartiersentwicklung prägen ihr Profil.

www.degewo.de

Umsatz 2009: 377 Mio. €

Investitionen 2009: 60,2 Mio. €

Beschäftigte 2009: 585

Auszubildende 2009: 31

Wohnungen: 71.000

Gewerbeeinheiten: 1.500



Berliner Stadtreinigung

Dienstleister für die öffentlichen Aufgaben der Abfallwirtschaft und Straßenreinigung. Wirtschaftlichkeit, Qualität, nachhaltige Umweltorientierung und gesellschaftspolitische Verantwortung bestimmen die Unternehmensziele.

www.bsr.de

Umsatz 2009: 485 Mio. €

Investitionen 2009: 71 Mio. €

Beschäftigte 2009: 5.323

Betreute Fläche: 890 km²

Abfallaufkommen 2009: 1,285 Mio. t



GESOBAU AG

Die GESOBAU AG ist der größte Vermieter im Norden Berlins, sie betreut mehr als 100.000 Mieter in über 39.000 Wohnungen. Gute Kundenbeziehungen, intelligente Investitionen und eine aktive Rolle im Stadtteil sind der Kern ihres nachhaltigen unternehmerischen Handelns.

www.gesobau.de

Umsatz 2009: 220,4 Mio. €

Investitionen 2009: 124,7 Mio. €

Beschäftigte 2009: 282

Auszubildende 2009: 39

Wohnungen: 39.084

Gewerbeeinheiten: 673



GEWOBAG Gemeinnützige Wohnungsbau-Aktiengesellschaft Berlin

Zu Hause in Berlin und Brandenburg: Die GEWOBAG bietet an vielen attraktiven Standorten Mietwohnungen, Eigentumsimmobilien und Räume für Geschäftsideen. Verantwortung für die Stadt übernimmt die GEWOBAG im Rahmen sozialer Quartiersprojekte.

www.gewobag.de

Umsatz 2009: 322,2 Mio. €
Investitionen 2009: 250,3 Mio. €
Beschäftigte 2009: 699

Auszubildende 2009: 26
Wohnungen: rund 51.500
Gewerbeeinheiten: rund 1.200



...MEHR ALS GEWOHNT

HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH

Die HOWOGE gehört zu den größten Wohnungsunternehmen Berlins und verfügt über große Plattenbau-gebiete ebenso wie über Gründerzeitquartiere und Wohnensembles aus den 1920er Jahren, der Zeit des neuen Bauens. Die Optimierung des Immobilienportfolios, Klimaschutz, Kundenservice und Kiezmanagement sind wichtige Kriterien unseres Handelns.

www.howoge.de

Umsatz 2009: 266 Mio. €
Investitionen 2009: 131 Mio. €
Beschäftigte 2009: 422

Auszubildende 2009: 16
Wohnungen: 57.084
Gewerbeeinheiten: 1.146



Investitionsbank Berlin

Die Investitionsbank Berlin (IBB) ist die Förderbank des Landes Berlin. Ihre Aufgabenschwerpunkte liegen auf der Förderung des Berliner Mittelstandes. In der Immobilienförderung ist sie Ansprechpartner in allen immobilienbezogenen Finanzierungsfragen.

www.ibb.de

Bilanzsumme 2009: 20,4 Mrd. €
Beschäftigte 2009: 673

Auszubildende 2009: 37
Wirtschaftsförderung 2009: 550,4 Mio. €
Immobilien- und Stadtentwicklung 2009: 739,4 Mio. €



STADT UND LAND

Der Konzern STADT UND LAND hat seit fast neun Jahrzehnten einen festen Platz in Berlin. Seine Bestände prägen den Süden und Osten der Stadt. Die Wohnungen und Gewerbeobjekte werden „sozial“, „wirtschaftlich“ und „umweltorientiert“ bewirtschaftet.

www.stadtundland.de

Umsatz 2009: 234,1 Mio. €
Investitionen 2009: 43,1 Mio. €
Beschäftigte 2009: 567

Auszubildende 2009: 29
Wohnungen: 43.873
Gewerbeeinheiten: 723



Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH

Vivantes ist der größte kommunale Krankenhauskonzern Deutschlands. In neun Krankenhäusern mit über 5.000 Betten und 12 Pflegeheimen mit 1.700 Plätzen erhalten die Patienten eine qualitativ hochwertige medizinische und pflegerische Behandlung.

www.vivantes.de

Umsatz 2009: 785 Mio. €
Beschäftigte 2009: 13.054

Zahl der Patienten 2009: 486.641



WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH

Die WBM ist das größte Wohnungsunternehmen mit attraktiven Beständen in den Bezirken Mitte und Friedrichshain. Die ständige Weiterentwicklung unserer Quartiere zu interessanten Lebensräumen zum Wohnen und Arbeiten in der Innenstadt für eine vielfältige Mieterschaft steht im Mittelpunkt unserer Geschäftspolitik.

www.wbm.de

Umsatz 2009: 219 Mio. €
Investitionen 2009: 28,6 Mio. €
Beschäftigte 2009: 351

Auszubildende 2009: 10
Wohnungen: 34.841
Gewerbeeinheiten: 1.706

Impressum

Herausgeber

Berliner Bäder-Betriebe, Berliner Energieagentur,
Berliner Flughäfen, Berliner Wasserbetriebe, BSR,
BVG, degewo, GESOBAU, GEWOBA, HOWOGE,
Investitionsbank Berlin, STADT UND LAND,
Vivantes, WBM

Gestaltung und Grafik

unit-berlin

Gedruckt auf dem Recycling-Papier „EnviroTop“ von
Papier Union im Druckhaus Berlin-Mitte



Klimaneutral gedruckt – für einen aktiven Klimaschutz

Klimaneutral gedruckt 

