

Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft

	Einheit	Deutschland		Polen		GRI
		2023	2022	2023	2022	
Mitarbeiterzahlen						
Gesamtzahl der Angestellten zum Stichtag 31.12. ³⁰	Anzahl	1.299	1.281	400	465	
weiblich	Anzahl	629	615	291	319	
männlich	Anzahl	670	666	109	146	
Gesamtzahl der Angestellten mit unbefristeten Verträgen	Anzahl	1.170	1.155	256	289	
	%	90,1	90,2	64,0	62,2	
weiblich	Anzahl	561	560	194	205	
männlich	Anzahl	609	595	62	84	
Gesamtzahl der Angestellten mit befristeten Verträgen	Anzahl	129	126	144	176	
	%	9,9	9,8	36,0	37,8	
weiblich	Anzahl	68	55	97	114	
männlich	Anzahl	61	71	47	62	
Gesamtzahl der Angestellten in Vollzeit	Anzahl	1.024	1.011	393	460	
	%	78,8	78,9	98,3	98,9	
weiblich	Anzahl	416	410	284	314	
männlich	Anzahl	608	601	109	146	
Gesamtzahl der Angestellten in Teilzeit ³¹	Anzahl	232	220	7	5	
	%	17,9	17,2	1,8	1,1	
weiblich	Anzahl	188	180	7	5	
männlich	Anzahl	44	40	-	-	

2-7
102-8

³⁰ Basis ist hier die Anzahl der Mitarbeiter*innen (1.299 in Deutschland und 400 in Polen exkl. associates) zum Stichtag 31.12.2023. Im Geschäftsbericht wurde die Beschäftigtenzahl gemäß Vorschriften des HGB berechnet (Gesamt: 1.816, davon 1.221 in Deutschland und 595 in Polen inkl. associates).

³¹ Nicht eingeschlossen sind Mitarbeiter*innen, die in einem sogenannten Minijob angestellt sind.

	Einheit	Deutschland		Polen		GRI
		2023	2022	2023	2022	
Mitarbeiterzahlen						
Gesamtzahl Auszubildende und Studierende ³²	Anzahl	50	55	-	6	
Ausbildungsquote	%	3,8	4,3	-	1,3	2-7
weiblich	Anzahl	35	31	-	3	102-8
männlich	Anzahl	15	24	-	3	
Neueinstellungen und Fluktuation³³						
Gesamtzahl der neuen Angestellten	Anzahl	243	228	71	121	
weiblich	Anzahl	112	86	52	80	
männlich	Anzahl	131	142	19	41	
Angestelltenfluktuation Gesamtzahl	Anzahl	229	234	69	107	
weiblich	Anzahl	98	107	37	64	401-1
männlich	Anzahl	131	127	32	43	
Quote der Angestelltenfluktuation gesamt	%	17,6	18,3	17,3	23,0	
davon arbeitnehmerveranlasste Kündigungen	%	7,2	9,1	14,8	14,1	
Fluktuationsquote TAG Immobilien AG (ohne Renteneintritte und gewerbliche Arbeitnehmer) ³⁴	%	13,0	13,9	-	-	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	Jahre	7,3	7,0	4,6	4,0	
Elternzeit						
Gesamtzahl der Angestellten, die im Berichtsjahr Elternzeit in Anspruch genommen haben ³⁵	Anzahl	51	39	41	24	
	%	3,9	3,0	10,3	5,2	
weiblich	Anzahl	33	26	31	19	
männlich	Anzahl	18	13	10	5	
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind ³⁶	Anzahl	30	26	17	14	
weiblich	Anzahl	12	13	8	9	401-3
männlich	Anzahl	18	13	9	5	
Gesamtzahl der Angestellten, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	Anzahl	23	28	16	11	
weiblich	Anzahl	12	18	7	11	
männlich	Anzahl	11	10	9	-	
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ³⁷	%	100	88,5	85,0	84,6	

³² Eingeschlossen sind Auszubildende und Studierende im dualen Studium.

³³ Die Werte beziehen sich auf die Abgänge insgesamt: inkl. Renteneintritten, auslaufender Befristungen, Beendigung von Ausbildungsverhältnissen etc.

³⁴ Die Fluktuationsrate ist im gewerblichen Bereich üblicherweise etwas höher als in anderen Unternehmensbereichen.

³⁵ Alle Mitarbeiter*innen der TAG haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit.

³⁶ Eingeschlossen ist die Rückkehr im Berichtsjahr (bei unterschiedlichen Startzeitpunkten der Elternzeit).

³⁷ Eingeschlossen sind die Angestellten, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit vereinbart war.

	Einheit	Deutschland		Polen		GRI
		2023	2022	2023	2022	
Personalentwicklung						
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter pro Jahr	Stunden	8	8	21	13	
Weiterbildungsstunden pro Führungskraft	Stunden	21	17	20	15	404-1
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter übrige Belegschaft	Stunden	7	7	21	12	
Mitarbeiter*innen mit Leistungsbeurteilungen ³⁸	%	90,0	90,0	100,0	100,0	404-3
Gesundheit und Arbeitssicherheit						
Gemeldete Betriebs- und Wegeunfälle	Anzahl	56	41	-	1	
Ausgefallene Arbeitstage aufgrund von Betriebsunfällen ³⁹	Tage	n.a.	738	-	3	403-2 403-9
Arbeitsbedingte Todesfälle Gesamtbelegschaft	Anzahl	-	-	-	-	
Abwesenheitsrate ⁴⁰	%	8,8	10,8	4,2	-	
Vielfalt der Führungskräfte⁴¹						
weiblich	%	44,6	38,1	55,1	48,4	
männlich	%	55,4	61,9	44,9	51,6	
Altersgruppe <30	%	0,9	0,8	-	3,9	405-1
Altersgruppe 30–50	%	66,1	67,8	53,0	85,6	
Altersgruppe >50	%	33,0	31,4	45,0	10,4	
Vielfalt der Angestellten gesamt						
weiblich	%	48,4	48,0	72,8	68,6	
männlich	%	51,6	52,0	27,3	31,4	
Altersgruppe <30	%	12,5	13,3	30,8	24,4	
Altersgruppe 30–50	%	51,5	49,9	63,0	63,8	
Altersgruppe >50	%	36,0	36,8	6,2	11,8	
Nachkriegsgeneration (<1955)	%	1,2	1,3	-	-	405-1
Babyboomer (1956–1964)	%	13,1	15,5	3,0	3,8	
Generation X (1965–1979)	%	38,6	38,8	15,0	14,1	
Generation Y (1980–1993)	%	34,5	32,7	56,0	57,7	
Generation Z (1994–2010)	%	12,6	11,6	26,0	24,4	
Durchschnittsalter	Jahre	44,6	44,8	36,0	35,7	
Schwerbehindertenquote	%	4,8	4,1	0,5	0,6	
Vergütung / Gender-Pay-Ratio						
Geschlechtsspezifische Lohnquote gesamt (ohne Vorstand) ⁴²	%	99,9	99,8	89,7	87,8	
Geschlechtsspezifische Lohnquote Führungskräfte (ohne Vorstand)	%	89,7	85,2	97,4	97,8	405-2
Geschlechtsspezifische Lohnquote übrige Belegschaft	%	104,9	103,4	92,7	90,2	
Verhältnis der Vergütung des Vorstands zur durchschnittlichen Mitarbeitervergütung ⁴³	x-fach	10,7	10,9	7,9	n.a.	

³⁸Es findet i. d. R. einmal pro Jahr ein Mitarbeitergespräch zur Einschätzung der Leistung und von Entwicklungsmöglichkeiten statt. Der Anteil der Mitarbeiter*innen, die das Gespräch tatsächlich geführt haben, wird noch nicht detailliert erfasst (geschätzte Quote: über 90 %).

³⁹Ausgefallene Arbeitstage aufgrund von Betriebsunfällen wurden aufgrund geänderter Datenübermittlung durch die Krankenkassen 2023 nicht separat erfasst. Sie sind in der Abwesenheitsrate enthalten.

⁴⁰Der Wert bezieht sich auf Arbeitsunfähigkeit jegl. Art (inkl. Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten), ohne Freistellungen (Urlaub, Studium, Mutterschaft, Elternzeit, Sonderurlaub, Kur, Wiedereingliederung), ohne chronisch Kranke.

⁴¹Die Werte beziehen sich auf die 1. und 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands (1. Führungsebene: Leiter*innen Immobilienmanagement (LIMs) und Abteilungsleiter*innen, 2. Führungsebene: Teamleiter*innen).

⁴²Die Werte beziehen sich auf alle Mitarbeiter*innen.

⁴³Die Werte beziehen sich auf das Grundgehalt der Mitarbeiter*innen bzw. die Festvergütung des Vorstands.