

# ZIEGERT

## Leitlinien der Zusammenarbeit

Stand Mai 2023

## INHALT

1. Vorwort.....	- 2 -
2. Übergeordnetes Unternehmensleitbild.....	- 2 -
3. Zusammenarbeit im Unternehmen .....	- 4 -
3.1 Förderung der Vielfalt.....	- 4 -
3.2 Positive Fehlerkultur .....	- 5 -
3.3 Konflikt als Chance.....	- 5 -
3.4 Meetingkultur .....	- 6 -
4. Kommunikation im Unternehmen .....	- 7 -
4.1 Führungskultur.....	- 7 -
4.2 Mitarbeiter:innengespräche.....	- 8 -
5. Weiterentwicklung Mitarbeiter:innen.....	- 9 -
6. Soziales Engagement.....	- 10 -
7. Nachhaltigkeit im Unternehmen.....	- 10 -
8. Schlusswort und Anhänge.....	- 11 -



## 1. VORWORT

Die hier beschriebenen Leitlinien führen auf, welche Werte wir teilen und wie wir unsere Zusammenarbeit gestalten – heute und in Zukunft. Sie geben uns ein klares Zielbild vor, das es zu erreichen gilt, um unseren Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern. Ausgehend von dem zentralen Gedanken „One Team ZIEGERT“ orientieren sich die Leitlinien an einem positiven Menschenbild. Dies erfordert einen respektvollen Umgang miteinander, Selbstentfaltungsspielraum für jede Einzelne und jeden Einzelnen und eine Arbeitsatmosphäre, die von Gleichberechtigung und frei von Diskriminierung geprägt ist.

Wir alle sind mit der Umsetzung dieser Leitlinien niemals „fertig“, sondern arbeiten täglich aufs Neue daran. Sie bieten einen Rahmen zur Orientierung und gelten für jeden von uns gleichermaßen – Mitarbeiter:innen sowie Führungskräfte.



## 2. ÜBERGEORDNETES UNTERNEHMENSLEITBILD

Die ZIEGERT Group hat Purpose, Mission, Vision und Werte für die Sicherstellung des Geschäftserfolgs entwickelt. Das übergeordnete Leitbild drückt aus, wofür unser Unternehmen heute und in Zukunft steht:



### **Purpose**

*Developing real value for current and future generations.*



### **Mission**

*Wir transformieren alle Bereiche der Immobilienwirtschaft, indem wir das menschliche Potenzial, die Macht der Technologie und datengesteuerte Erkenntnisse nutzen, um kundenorientierte Lösungen zu schaffen.*



### **Vision**

*Ein Real Estate Ecosystem zu sein, das unseren Kunden einfachen und echten Mehrwert generiert.*



### **Values**

*„Wir schaffen mit Leidenschaft echten Mehrwert für unsere Kunden.“*

*„Exzellenz neu erfinden.“*

*„Erfolgreich als Team.“*



### 3. ZUSAMMENARBEIT IM UNTERNEHMEN

Die ZIEGERT Group ist ein moderner Arbeitgeber mit einer Unternehmenskultur, die Verantwortungsübernahme, sowie eine offene, vertrauensvolle und faire Zusammenarbeit fördert. Zur verbesserten Sicherstellung wurde das interdisziplinär agierende People & Culture Committee (ff. PCC) eingesetzt.

#### Der Purpose des PCCs lautet:

*Mit unserem Handeln fördern wir die Zusammenarbeit und die Unternehmenskultur bei ZIEGERT.*

Im PCC sind Mitarbeiter:innen aller Unternehmensbereiche organisiert und arbeiten Teamübergreifend an Maßnahmen zur Verbesserung und Stärkung der Zusammenarbeit als "One Team ZIEGERT".

#### 3.1 Förderung der Vielfalt

Wir fördern Vielfalt. So sind Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichsten Nationen mit verschiedenen sozioökonomischen Hintergründen bei uns beschäftigt. 42% unserer Führungskräfte sind weiblich. Um das auch zukünftig sicherzustellen, setzen wir auf folgende Maßnahmen:

- ◆ Wir sind seit 2022 Mitglied in der „Charta der Vielfalt“ und entwickeln Initiativen, um Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion in der Unternehmenskultur zu verankern
- ◆ Wir bieten Teilzeitmöglichkeiten für Mütter und Väter, auch auf C-Level
- ◆ Wir setzen auf gendergerechte Sprache sowohl in Wort und Bild
- ◆ Wir übertragen unseren Mitarbeiter:innen Verantwortung und geben ihnen Raum, eigene Ideen einbringen zu können



### 3.2 Positive Fehlerkultur

In der Zusammenarbeit übernimmt jede:r Mitarbeiter:in Verantwortung, zeigt Mut zum Risiko und fördert eigenverantwortliches Denken und Handeln. Dabei können Fehler entstehen. Diese nehmen wir in Kauf und lernen daraus. Wir nehmen Abstand von Schuldzuweisungen und nutzen die Selbstreflektion als Teil des Lösungsansatzes. Führungskräfte unterstützen die Selbstverantwortung ihrer Mitarbeiter:innen und eröffnen ihnen die Freiräume dazu. Erfolge spornen uns an; Misserfolge entmutigen uns nicht.



### 3.3 Konflikt als Chance

Wir lassen Konflikte zu und nutzen sie als Chance, um Lösungen zu finden. Offenheit, gegenseitige Achtung und Toleranz sind Grundlage für unseren Umgang miteinander; dies gilt besonders für Kritik. Wir äußern sachlich und direkt unsere Meinung, auch wenn sie im Widerspruch zur Meinung unseren Kolleg:innen oder Vorgesetzten steht. Wir erkennen Konflikte, nehmen sie ernst und streben gemeinsam Lösungen an. Folgende Hilfen stehen im Unternehmen zur besseren Konfliktlösung zur Verfügung:

- ◆ Kontakt zur Führungskraft suchen
- ◆ direkt die Mitarbeiter:innen im PCC oder in der HR Abteilung ansprechen
- ◆ Nutzung PCC Mediatoren zur Begleitung von Konfliktgesprächen
- ◆ per E-Mail an
- ◆ per E-Mail über das ZIP (Allgemein und HR) melden (auch anonym)
- ◆ Feedbackbriefkasten in der Social Area nutzen (auch anonym)



### 3.4 Meetingkultur

Meetings nehmen einen großen Teil unserer täglichen Arbeit ein. Um die Effizienz dieser Meetings stetig zu verbessern, ist uns wichtig. Im Sinne des respektvollen Umgangs miteinander, legen wir Wert auf eine gute Vorbereitung, eine klare Agenda sowie einen sinnvollen Teilnehmer:innenkreis. An diesen Meetingregeln orientieren wir uns:



- ◆ Vorbereitung und Einhaltung einer klaren Agenda sowie Timing
- ◆ Thematische Vorbereitung jedes Teilnehmenden
- ◆ Pünktliches Erscheinen, auch digital
- ◆ Freigabe der Kamera bei digitaler Teilnahme
- ◆ Fokussierte Meetingteilnahme
- ◆ Respektvoller Umgang miteinander
- ◆ Nachverfolgung der Ergebnisse nach jedem Meeting
- ◆ Bei Vorort Meetings, Raum sauber verlassen



## 4. KOMMUNIKATION IM UNTERNEHMEN

ZIEGERT lebt eine offene und transparente Unternehmenskommunikation. In monatlich stattfindenden All-Hands Meetings wird zu Strategie, Unternehmenszahlen, Projekten, Personal und Kultur informiert. Jede:r Mitarbeiter:in ist dazu angehalten, an diesen Meetings teilzunehmen und direktes Feedback zu geben. Es findet bi-lingual statt, indem die Präsentationsfolien auf Englisch und das gesprochene Wort auf Deutsch ist bzw. umgekehrt.

Darüber hinaus informiert ein interner Newsletter per E-Mail monatlich zu den Neuigkeiten im Unternehmen und die Online Informations Plattform ZIP sowie Confluence kann täglich für Updates besucht und genutzt werden.

In der E-Mail-Kommunikation mit Kolleg:innen und Vorgesetzten verhalten wir uns kollegial, wertschätzend und respektvoll. Das gilt gleichermaßen für die direkte Kommunikation miteinander im Hause oder standortübergreifend. Diskriminierung von Geschlechtern, Herkunft, sexueller Orientierung oder Personen mit Einschränkungen lehnen wir als Unternehmen entschieden ab. Bei Verstößen werden arbeitsrechtliche Konsequenzen angestrebt.

### 4.1 Führungskultur

Mitarbeiter:innen mit Führungsverantwortung sind neben der Verfolgung der geschäftsorientierten Mission, Vision und Strategie dazu angehalten, unsere Werte und unsere Kultur vorzuleben. Die Begeisterung des Teams und die Sicherstellung einer optimalen Arbeitsumgebung sind hier das A und O.

#### Führungskräfte:

- ◆ Haben den Mut, Entscheidungen zu treffen und kalkulierte Risiken einzugehen und das auch klar zu kommunizieren
- ◆ Befähigen ihr Team zur Lieferung von unternehmensrelevanten Ergebnissen, die zur Erreichung der Unternehmensziele führen
- ◆ Haben ein offenes Ohr für ihre Mitarbeiter:innen und nehmen sich Zeit für Feedback
- ◆ Verstehen die Motive und Bedürfnisse unserer Kunden und übersetzen diese in ihr Team



- ◆ Nehmen Komplexität aus Prozessen, um ihren Teams die Arbeit zu erleichtern und behalten zeitgleich Budget und Ressourcen im Blick
- ◆ Legen Wert auf die stetige Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter:innen, erkennen Potenziale und fördern dieses aktiv
- ◆ Setzen auf Empowerment, dass das eigenverantwortliche Denken fördert
- ◆ Vermeiden Micromanagement und reflektieren sich und ihre Prozesse regelmäßig

Kurzum: Führungskräfte nehmen bei ZIEGERT eine Vorbildfunktion ein, die mit gutem Beispiel voran gehen.

## 4.2 Mitarbeiter:innengespräche

Führungskräfte und auch Mitarbeiter:innen sind dazu angehalten, regelmäßig Feedbackgespräche einzufordern und zu führen. Darüber hinaus sollte jeweils einmal im Jahr ein gemeinsames Zielvereinbarungsgespräch am Anfang des Jahres sowie ein Reflexionsgespräch zum Ende des Jahres stattfinden. Definiert werden zum Jahresanfang die Maßnahmen zur Umsetzung, die benötigten Hilfsmittel und zum Jahresende ein Review und die Erreichung der Maßnahmen. Im Detail:

- ◆ Es erfolgt eine konkrete Festlegung der Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse bzw. Produkte und Lösungen
- ◆ Der Zeit- und Mittelbedarf für ihre Realisierung wird definiert
- ◆ Die Ziele werden schriftlich festgehalten (MAG), müssen klar formuliert, konkret und überprüfbar sein
- ◆ Durch regelmäßigen gegenseitigen Austausch können Abweichungen und erforderliche Korrekturen einvernehmlich vorgenommen werden
- ◆ Zum Jahresende erfolgt eine gemeinsame Reflektion der über das Jahr erzielten Ergebnisse

Bei Bedarf kann ein Entwicklungsgespräch mit der Führungskraft vereinbart werden.



## 5. WEITERENTWICKLUNG MITARBEITER:INNEN

Im Rahmen der Unternehmensziele suchen und nutzen wir Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen. Unsere Führungskräfte unterstützen dabei, Stärken auszubauen, Stellvertretungen zu sichern und Nachfolger:innen vorzubereiten. Wir fördern die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter:innen bezüglich:

- ◆ Fachlicher Kompetenzen
- ◆ Methodischer Kompetenzen
- ◆ Persönlicher Kompetenzen
- ◆ Sozialer Kompetenzen

Neben den Mitarbeitergesprächsformaten setzen wir auf weitere dazu ergänzende Angebote zur Förderung der Weiterentwicklung:

- ◆ Interne Trainings, Schulungen, Seminare und Vorträge
- ◆ Unterschiedliche Workshopformate
- ◆ Interdisziplinärer Austausch



## 6. SOZIALES ENGAGEMENT

Soziales Engagement nahm und nimmt in der ZIEGERT Group eine sehr zentrale Rolle in der Unternehmenskultur ein. Getrieben durch den unternehmensweiten Purpose, verfolgen wir neben kontinuierlicher Stadtentwicklung auch das Engagement für Soziales und die Unterstützung des kulturellen Lebens in Berlin.

Seit 2022 bietet ZIEGERT einen Social Day an und möchte dadurch seinen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit bieten, sich stärker sozial zu engagieren. Auch während der regulären Arbeitszeit. Alle Mitarbeiter:innen sind dazu angehalten, diesen zu nutzen. Unterstützt werden sie hierbei durch die Personal- und Kommunikationsabteilung.

ZIEGERT lebt das soziale Engagement mit folgenden Projekten vor:

- ◆ Arche Engel Aktion für sozial benachteiligte Kinder in Berlin
- ◆ Unterstützung Ukraine Hilfe Berlin mit Sach- und Geldspenden
- ◆ Hilfe bei humanitären und Umwelt Katastrophen wie dem Erdbeben in der Türkei und Syrien

Wir sind auf eine aktive Unterstützung aller Mitarbeiter:innen angewiesen, um dies auch weiterhin in einem angemessenen Rahmen zu tun.

## 7. NACHHALTIGKEIT IM UNTERNEHMEN

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Sowohl bei der Entwicklung von Projekten und Produkten als auch beim Betrieb unserer Arbeitsplätze achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten.

In der täglichen Arbeitswelt trägt jede:r Mitarbeiter:in Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen. ZIEGERT unterstützt dies beispielsweise mit einem Leihfahrrad, einem Mülltrennungssystem sowie einem Pflanzenkonzept in den Büroräumen.



## 8. SCHLUSSWORT UND ANHÄNGE

Jede:r Mitarbeiter:in ist dazu aufgefordert, diese Leitlinien zu lesen, zu verstehen und im Arbeitsalltag zu leben bzw. vorzuleben. Bei Unklarheiten oder groben Verstößen, ist die Führungskraft, Mitarbeiter:innen des PCCs oder aus HR zu kontaktieren.

