

Soziales



B8 – Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale

B8.39 Angabe zu Beschäftigten

In der nachfolgenden Tabelle sind die Mitarbeitenden der Margarethe Krupp-Stiftung in Personenzahl dargestellt. In der Zahl der Beschäftigten nicht berücksichtigt sind Auszubildende und Mitarbeitende mit ruhenden Verträgen (passiver Altersteilzeit).

Durchschnitt	2025
Zahl der Beschäftigten ø	32
Stichtag	31.12.2025
Zahl der Beschäftigten	31
Vollzeitbeschäftigte	24
in %	77,42
Teilzeitbeschäftigte	7
in %	22,58
Auszubildende	2
in %	6,45
Studierende	2
in %	6,45
Unbefristet angestellt	26
in %	83,87
Befristet angestellt	5
in %	16,13
MA nicht nach TV vergütet	6
in %	19,35
Weiblich gesamt	14
in %	45,16
Männlich gesamt	17
in %	54,84
Frauen in Führungspositionen	0
in %	0,00

Die Beschäftigten des Unternehmens sind nach den Vorschriften der deutschen Sozialgesetzbücher versichert. Sie sind verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten und erhalten im Gegenzug die Leistungen der Sozialversicherung. Dies umfasst den Schutz im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit, Invalidität, Arbeitsunfällen, Berufskrankheit sowie den Ruhestand. Durch diese Regelungen wird ein umfassender Schutz vor Verdienstverlusten bei bedeutenden Lebensereignissen geboten.

B8.40 Beschäftigtenfluktuation

Im Jahr 2025 betrug die Fluktuationsrate bei der MKS 12,5 %. Die MKS berechnet die Fluktuationsrate im Jahr 2025 auf der Basis der durchschnittlichen Arbeitnehmendenzahl während des Geschäftsjahres.

		2025
Gesamtzahl externer Abgänge ¹	#	4
Mitarbeitenden-Fluktuationsrate ²	%	12,5
Gesamtzahl externer Abgänge ¹ exklusive der Mitarbeitenden, deren befristeter Vertrag während der Berichtsperiode endet	#	3
Mitarbeitenden-Fluktuationsrate ² exklusive der Mitarbeitenden, deren befristeter Vertrag während der Berichtsperiode endet	%	9,4

¹ Mitarbeitende, die das Unternehmen während der Berichtsperiode aufgrund von Kündigungen, (un)freiwilligem Ausscheiden, Ruhestand, Tod oder aus anderen Gründen verlassen haben. Mitarbeitende, die in die passive Phase der Altersteilzeit übergegangen sind, werden nicht als externe Abgänge gewertet.

² Die Mitarbeitenden-Fluktuationsrate wird berechnet, indem die Anzahl externer Abgänge durch die durchschnittliche Mitarbeitendenzahl geteilt wird. Die durchschnittliche Mitarbeitendenzahl wird ermittelt, indem die Mitarbeitendenzahl über die vier Quartale des laufenden Jahres und die Summe durch vier geteilt wird.

C5 – Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte

C5.59, 60

Im Berichtsjahr gab es drei männliche Mitarbeiter und null weibliche Mitarbeiterinnen in der Führungsebene. Die Margarethe-Krupp-Stiftung beobachtet die Entwicklung der Geschlechterverteilung in Führungspositionen im Rahmen ihrer Personalplanung.

Der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen auf der Führungsebene (Vorstand, Abteilungsleitungen) liegt demnach bei 0%.

Wir beschäftigen nur direkt angestellte Mitarbeitende. Es werden keine Selbstständigen, Zeitarbeitskräfte oder Leiharbeitnehmende eingesetzt. Die Margarethe Krupp-Stiftung verfolgt das Ziel, Personal möglichst langfristig zu binden und setzt daher auf feste Anstellungsverhältnisse.



B9 – Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit

B9.41 Zahl und Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle

Die MKS ist in Deutschland tätig und unterliegt dem in Deutschland geltenden Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), deren Einhaltung den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Belegschaft regelt.

Die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat für uns hohe Priorität. Für die Überprüfung ist der Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsausschuss verantwortlich. Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich aus sieben Mitgliedern zusammen – dem Vorstand, dem Betriebsrat, der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin und dem internen Sicherheitsbeauftragten. Es werden regelmäßig Schulungen rund um die Themen Allgemeiner Arbeitsschutz an Bildschirmarbeitsplätzen, Fahrunterweisungen, psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Stolpern/Stürzen/Rutschen, etc. durch die Mitarbeitenden und den Vorstand der MKS wahrgenommen. Seit dem 01.12.2025 greifen wir auf die webbasierten Arbeitsschutzunterweisungen der DEKRA Automobil GmbH zu und ermöglichen somit einen kontinuierlich aktuellen Kenntnisstand der Mitarbeitenden. Gefährdungsbeurteilungen für den Innen- und Außendienst klassifizieren mittels einer Risikomatrix Gefährdungen und bilden die Grundlage notwendiger Unfallverhütungsmaßnahmen.

Im Berichtsjahr 2025 verzeichneten wir keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle. Arbeitsbezogene Unfälle im Homeoffice werden nicht berücksichtigt.

Im Berichtsjahr 2025 ereignete sich bei der MKS kein Todesfall.

Wir definieren „Arbeitsunfall“ wie folgt:

Meldepflichtig sind Unfälle, die tödlich verlaufen sind oder zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen geführt haben (§ 193 Abs. 1 SGB VII):

- Tödliche Unfälle müssen unverzüglich gemeldet werden, ebenso Ereignisse, bei denen mehr als drei Personen in dem Maß gesundheitlich geschädigt werden, dass ärztliche Heilbehandlung erforderlich wird (§ 191 SGB VII).
- Alle anderen meldepflichtigen Unfälle müssen innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis gemeldet werden (§ 193 Abs. 4 SGB VII).

Unfälle, die nicht zu einer mehr als dreitägigen Arbeitsunfähigkeit oder zum Tode des Versicherten geführt haben, müssen nicht bei der Berufsgenossenschaft angezeigt werden. Sie sollten aber innerhalb der Firma dokumentiert werden (Verbandbuch).

Quelle: www.bgetem.de/unfall-berufskrankheit/was-tun-bei-arbeitsunfall/unfall-melden

B10 – Arbeitskräfte – Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulung

B10.42 (a), (c) Entgeltzahlung mindestens in Höhe des Mindestlohns; Prozentualer Anteil der Beschäftigten, die tariflich abgedeckt sind

Für die Lohn- und Gehaltsausgestaltung wird der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft als Grundlage herangezogen. Der MTV vom 1. Januar 2025 gilt für die Auszubildenden und Angestellten des Unternehmens mit Ausnahme von leitenden Angestellten und Angestellten mit Prokura (§ 49 HGB), hier gelten abweichende Vergütungsbestimmungen. Die Beschäftigten erhalten ein Entgelt, welches die gesetzlichen Mindestlohnbestimmungen übererfüllt. Der Tarifvertrag differenziert nicht anhand des Geschlechts des Arbeitnehmenden. Das Entgelt wird anhand der Eingruppierung in die Gehalts- und Lohngruppen (welche sich anhand der Tätigkeitsmerkmale ableiten lassen) sowie der Anzahl der Berufsjahre und der Betriebszugehörigkeit bestimmt.

Für neu aufgenommene Tarifverträge werden die spezifischen unternehmerischen Rahmenbedingungen der Stiftung berücksichtigt, sodass diese Verträge optimal in das bestehende Vertragswesen integriert werden können. Dadurch wird versucht, eine faire und transparente Vergütung zu gewährleisten, die sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch den wirtschaftlichen Gegebenheiten der Stiftung Rechnung trägt.

Darüber hinaus werden Prämien als finanzieller Anreiz für herausragende Leistungen gewährt. Durch die Anerkennung und Belohnung von überdurchschnittlichem Engagement fördern wir eine leistungsorientierte Unternehmenskultur, die sowohl die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden als auch die Ziele der Stiftung unterstützt.

Zusätzlich gewährt die MKS ihren Mitarbeitenden Essens- und Fahrtkostenzuschüsse.

Geringfügig Beschäftigte erhalten eine Entlohnung, die durch das deutsche Mindestlohngesetz festgelegt ist. Da der Minijob in der Regel nicht sozialversicherungspflichtig ist, fallen geringfügig Beschäftigte nicht in den Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrages und werden daher bei der Berechnung der tariflich abgedeckten Beschäftigten nicht berücksichtigt.

	31.12.2025
Zahl der Beschäftigten*	31
Davon tariflich abgedeckt	25
Tarifliche Abdeckung (in %)	80,6

*exkl. Auszubildende, ruhende Verträge (Passivphase ATZ)

Für 80,6 % der Beschäftigten der MKS gelten Tarifvereinbarungen, für alle anderen Mitarbeitenden bestehen Regelungen auf einzelvertraglicher Basis, die sich ebenso an die gesetzlichen Vorgaben halten.

B10.42 (b) Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten

Das Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden („Gender Pay Gap“) beträgt etwa 11,47 %. Die Quote drückt aus, wie viel weniger Frauen im Vergleich zu Männern verdienen. Herangezogen wurde der unbereinigte Gender Pay Gap, um strukturelle Unterschiede bei den Einkünften aufzudecken. Die angewandte Formel lautet

$$\frac{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn männlicher Beschäftigter} - \text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn weiblicher Beschäftigter}}{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn männlicher Beschäftigter}} \times 100$$

B10.42 (d) Durchschnittliche jährliche Stundenzahl der Schulungen je Beschäftigtem

Damit die Mitarbeitenden die Anforderungen der zukünftigen Herausforderungen meistern können, setzen wir auf eine kontinuierliche Weiterbildung.

Die Möglichkeit zur kurz-, mittel- und langfristigen Weiterbildung mit Fachbezug ist eine der zentralen Säulen unserer Mitarbeitendenbindung. Kurz- und mittelfristige Weiterbildungen fassen wir unter Maßnahmen mit einer Dauer von bis zu zwölf Monaten, zeitlich darüber liegende Maßnahmen fassen wir unter langfristige Weiterbildungen. Die MKS fördert aktiv die fachliche und persönliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden und übernimmt die anfallenden Kosten für entsprechende Maßnahmen. Hiervon ausgeschlossen sind Praktikanten sowie geringfügig Beschäftigte. Abgesehen von langfristigen Bildungsangeboten ist unser Ziel, ein Weiterbildungskontingent von 40 Stunden pro Jahr und Mitarbeitendem anzubieten.

Im vergangenen Jahr haben unsere Beschäftigten im Durchschnitt an 14,6 kurz- bis mittelfristigen Schulungsstunden teilgenommen.

Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Verteilung nach Geschlecht:

Geschlecht	Einheit	Durchschnittliche Anzahl der jährlichen Schulungsstunden pro Arbeitnehmenden (kurz- und mittelfristige Weiterbildungen)
Männlich	h	16,8
Weiblich	h	12,0
Divers	h	0,0
Keine Angabe	h	0,0
Gesamtzahl	h	14,6
Davon Pflicht für männliche MA	h	3,1
Davon Pflicht für weibliche MA	h	1,8

Ein Mitarbeitender der MKS hat im Berichtszeitraum an einer langfristigen Schulung in Form eines Masterstudiengangs teilgenommen.



Unternehmensspezifisches Thema „Mieterschaft“

Ein verantwortungsvoller Umgang mit unserer Mieterschaft ist ein zentraler Bestandteil unseres sozialen Selbstverständnisses. Grundlage hierfür ist ein diskriminierungsfreier Wohnungsvergabeprozess, der Chancengleichheit fördert und allen Interessierten unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion oder sozialem Status einen fairen Zugang zu Wohnraum ermöglicht.

- Mietkündigungen 2025: 155
 - davon aus „sonstigen Gründen“: 2
 - Reduzierung der Kündigungen aus sonstigen Gründen zum Vorjahr: 60 %
- Barrierefreiheit im Bestand: ja
- Ausbau Barrierefreiheit im Bestand: nein
- Ausbau Barrierefreiheit im Neubau: ja

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 155 Kündigungen von Wohnraummietverhältnissen registriert. Davon entfielen zwei Kündigungen auf sonstige Gründe, was einem Anteil von 1,3 % entspricht. Unter „sonstigen Gründen“ werden beispielsweise ein als schlecht empfundenes Wohnumfeld, eine als zu hoch bewertete Miethöhe oder ein als unzureichend wahrgenommener Wohnkomfort zusammengefasst.

Die übrigen 153 Kündigungen erfolgten aus mieterbezogenen Gründen. Hierzu zählten unter anderem eine nicht mehr bedarfsgerechte Wohnungsgröße, der Tod der Mieterin bzw. des Mieters, der Umzug in eine Pflege- oder Betreuungseinrichtung, der Wechsel in eine barriereärmere oder mit Aufzug ausgestattete Wohnung sowie weitere objekt- oder lagebezogene Aspekte, etwa eine innerhalb des Gebäudes als ungünstig empfundene Wohnlage. Diese Gründe liegen überwiegend im persönlichen Lebensumfeld der Mietenden und entziehen sich daher weitgehend dem direkten Einfluss der MKS.

Im Jahr 2024 wurden bei insgesamt 164 Kündigungen fünf Kündigungen aus sonstigen Gründen verzeichnet. Für das Jahr 2025 wurde eine Reduzierung dieses Wertes um 20 % gegenüber dem Vorjahr angestrebt. Dieses Ziel konnte mit einer Reduzierung um 60 % deutlich übertroffen werden.

Die systematische Auswertung der Kündigungsgründe bildet eine wesentliche Grundlage dafür, Wohnungsangebote, Serviceleistungen und soziale Maßnahmen weiterhin bedarfsgerecht auszurichten und die Stabilität der Mietverhältnisse langfristig zu stärken.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Schaffung von barrierefreiem Wohnraum. Im Neubauprojekt Waldpark wurden von insgesamt 42 Wohnungen 24 barrierefrei geplant und umgesetzt. Dies entspricht einem Anteil von rund 57 %. Davon sind 9 Wohnungen rollstuhlgerecht, was etwa 21 % der Gesamtwohnungen entspricht. Damit tragen wir gezielt dazu bei, Wohnraum für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen bereitzustellen.

Im bestehenden Wohnungsbestand ist die Umsetzung von Barrierefreiheit hingegen nur eingeschränkt möglich. Das liegt insbesondere am Alter vieler Gebäude sowie an denkmalrechtlichen Vorgaben, die bauliche Anpassungsmöglichkeiten begrenzen. Vor diesem Hintergrund setzen wir bei neuen Bauvorhaben bewusst einen klaren Fokus auf barrierefreie Konzepte.

Dies zeigt sich auch in unserem Neubauprojekt GreenLiving, bei dem alle 49 Wohnungen barrierefrei realisiert werden. Das Projekt befindet sich derzeit in der Ausführungsphase und unterstreicht unseren Anspruch, zukünftigen Wohnraum von Beginn an inklusiv und bedarfsgerecht zu gestalten.



C6 – Zusätzliche Informationen über die Arbeitskräfte des Unternehmens – Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbezügliche Prozesse

C6.61 (a), (c) Unternehmenskultur, Interessenvertretung und Datenschutz

Die Achtung der Menschenrechte ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Auch ohne einen formalisierten Verhaltenskodex orientiert sich unser Handeln an klaren Werten wie Respekt, Fairness und Diskriminierungsfreiheit, die im täglichen Miteinander gelebt werden. Diese Werte werden in den gängigen Führungs- und Arbeitsprozessen berücksichtigt. Des Weiteren hält sich die Margarethe Krupp-Stiftung an deutsche Gesetze, wodurch zur Achtung der Menschenrechte beigetragen bzw. die Achtung dieser sichergestellt werden soll.

Das Unternehmen verfügt derzeit über kein formalisiertes Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden der eigenen Arbeitskräfte. Die Interessen und Anliegen der Mitarbeitenden werden jedoch durch den Betriebsrat vertreten. Die Mitglieder des Betriebsrats sind als vertrauliche Anlaufstelle für die Belange der Mitarbeitenden ansprechbar. Auf diese Weise wird ein direkter und kontinuierlicher Dialog zwischen der Mitarbeitendenvertretung und Unternehmensleitung ermöglicht.

Die Mitarbeitenden der MKS werden jährlich zu den Themen Datenschutz und Verhütung von Arbeitsunfällen geschult.



C7 – Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten

C7.62 (a) Vorfälle in der eigenen Belegschaft

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sind keine negativen Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte, wie Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit bekannt.

- Kinderarbeit: Nein.
- Zwangsarbeit: Nein.
- Menschenhandel: Nein.
- Diskriminierung: Nein.
- Andere: Nein.

C7.62 (c) Vorfälle außerhalb der Belegschaft

Der MKS sind keine bestätigten Vorfälle bekannt, die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften, Verbraucher und Verbraucherinnen oder Endnutzende negativ betreffen.

In unserem Bestreben, nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern, legen wir Wert auf die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, die unseren sozialen Kriterien entsprechen. Dazu zählen insbesondere gute Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung. Wir sind überzeugt, dass eine verantwortungsvolle Partnerschaft auf gemeinsamen Werten basiert, was zukünftig in unserem Vertragswesen schriftlich gesichert werden soll.

Darüber hinaus beabsichtigen wir, perspektivisch mit Geschäftspartnern und Dienstleistenden zusammenzuarbeiten, die die Arbeitsbedingungen in den Herkunftsländern von Rohstoffen kritisch bewerten. Unser Ziel ist es, eine nachhaltige und faire Wertschöpfungskette zu fördern, die sowohl ökonomische als auch soziale Aspekte berücksichtigt.