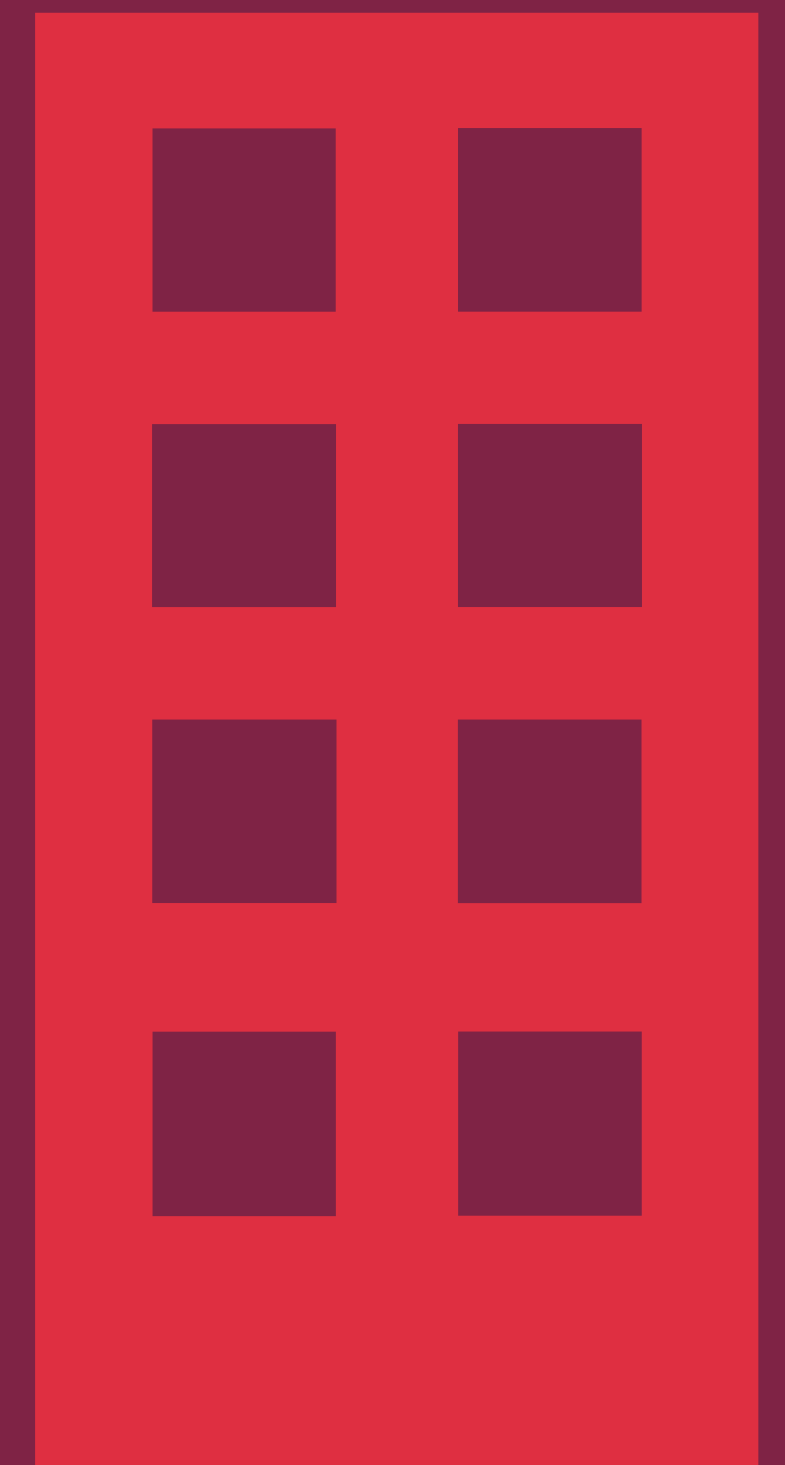
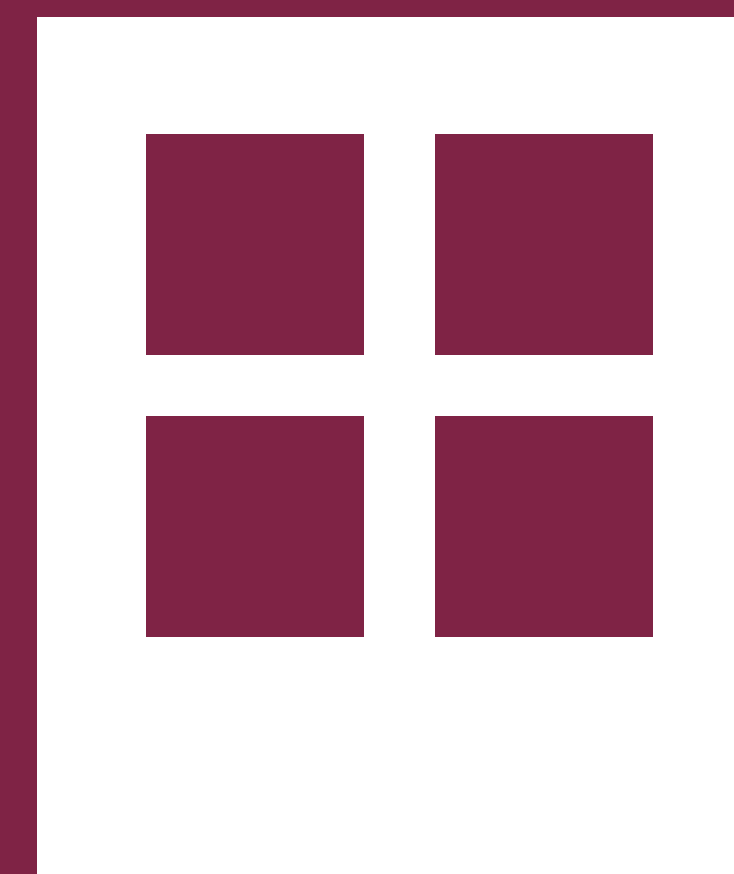


# Gemeinsam wachsen

Nachhaltigkeitsbericht 2020/21



# Inhalt

---

<b>Gemeinsam wachsen</b>	3	"Stadtgut Hellersdorf"	→
	6	Nachhaltige Mobilität	→
	8	Klimaschutz	→
<b>Management</b>	11	Vorstandsinterview	→
	14	Die GESOBAU	→
	28	Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	→
	39	Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2020+	→
<b>Handlungsfelder</b>	50	Unternehmenskultur	→
	63	Zukunftsfähiges Bauen und Wohnen	→
	77	Lebenswerte Quartiere	→
	92	Beteiligung und Kooperationen	→
<b>Nachhaltigkeit in Zahlen</b>	102	Nachhaltigkeit in Zahlen	→
<b>Über diesen Bericht</b>	125	Über diesen Bericht	→
	126	Impressum	→

## "Stadtgut Hellersdorf"

### *Gemeinsam eine vielfältige Nachbarschaft gestalten*

Für die lebenserfahrene Seniorin und den jungen Studenten. Für alteingesessene Berliner\*innen und frisch Zugezogene. Für die Patchwork-Familie und den alleinerziehenden Single. Für berufliche Ein- und Aufsteiger\*innen. Für Menschen mit Fluchterfahrung und Angekommene. In unserem Neubauquartier "Stadtgut Hellersdorf" soll Platz für Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen und mit unterschiedlichen Lebensentwürfen sein.

Die GESOBAU ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für eine soziale Quartiersentwicklung bewusst. Wir wollen lebendige und stabile Nachbarschaften schaffen. Uns leitet das Ziel, die Sozialstruktur des Standorts zu stärken und so einen langfristigen positiven Wandel zu ermöglichen. Dazu gehört es für uns auch, ökologische Kriterien zu berücksichtigen und so zum Klima- und Ressourcenschutz beizutragen.

Das neue Quartier "Stadtgut Hellersdorf" im Bezirk Marzahn-Hellersdorf mit seiner im Berliner Vergleich eher schwachen Sozialstruktur

ist für uns als Bauherrin Herausforderung und Chance zugleich. Bis 2023 entsteht hier ein neues gemischtes und ganzheitlich geplantes Stadtquartier rund um das denkmalgeschützte historische Stadtgut. Gebaut werden rund 1.500 Wohnungen für unterschiedliche Zielgruppen: 70 Prozent der Wohnungen werden als freifinanzierte Mietwohnungen angeboten, 30 Prozent als geförderter Wohnraum ab 6,50 EUR kalt/m<sup>2</sup> zur Verfügung stehen. Mindestens 50 Prozent aller Wohnungen werden barrierefrei errichtet – so setzen wir die Berliner Bauordnung um und schaffen Wohnraum für eine alternde Gesellschaft. Zugleich entstehen in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt Hellersdorf Zufluchtwohnungen für Heranwachsende aus der Jugendhilfe. Außerdem kooperieren wir mit der Caritas und werden einen Teil der Wohnungen an Geflüchtete aus Gemeinschaftsunterkünften vermieten.

Die Wohnhäuser werden überwiegend im KFW-55-Standard errichtet und mit extensiver Dachbegrünung versehen. Die Energieversorgung des Quartiers wird klimaneutral sein. Ein



10.000 m<sup>2</sup> großes Gewerbegebiet mit kulturellen und sozialen Angeboten stärkt zudem die sozioökonomischen Rahmenbedingungen am Standort.

Das Quartier ist so geplant, dass viel Raum für Gemeinschaft entstehen kann: mit einem Nachbarschaftsgarten, einem Gutsplatz mit Gastronomie, Markt und Außenkino sowie einem eigenen Stadtpark. Der Gesamtentwicklung des "Stadtguts Hellersdorf" liegt ein intensiver Partizipationsprozess zugrunde, in den neben Anwohner\*innen, der Bezirksverwaltung und Gewerbetreibenden weitere Stakeholder\*innen eingebunden waren.



---

*Die vielfältigen Themen in der täglichen Projektarbeit rund um das "Stadtgut Hellersdorf" lassen uns immer wieder spüren, dass hier mehr als bezahlbarer Wohnraum entsteht. Das Quartier "Stadtgut Hellersdorf" bietet große Chancen für positive gesellschaftliche und soziale Wirkungen, die weit über das Wohnen hinausgehen.*

---

**Jonas Eicher**  
Kundencenterleiter Investition und Neubau  
GESOBAU AG

Foto: © GESOBAU AG



---

*Uns ist es ein Anliegen, dass die Menschen sich dort, wo sie leben, wohlfühlen. Wir möchten bei den Mieter\*innen eine Akzeptanz für unsere Bauvorhaben und Vertrauen schaffen.*

---

**Paulina Garbarczyk**  
Partizipationsbeauftragte  
GESOBAU AG

Foto: © Paulina Garbarczyk



---

*Mit der GESOBAU als verlässlichem Partner wächst inmitten von Hellersdorf mit dem neuen Quartier "Stadtgut Hellersdorf" ein modernes und vielfältiges Stadtquartier. Neben dem dringend benötigten Wohnraum entstehen dort Begegnungsorte, Platz für soziale Angebote und Infrastruktur und grüne Bereiche, die das Quartier deutlich aufwerten werden. Wir bauen ein lebenswertes Quartier, in dem die künftigen Mieter\*innen, aber auch die Nachbarschaft gut zu Hause sein können.*

---

**Dagmar Pohle**

Bezirksbürgermeisterin  
von Marzahn-Hellersdorf

Foto: © DIE LINKE.berlin

---

## "Stadtgut Hellersdorf" innerhalb des Berichts:

### Zukunftsfähiges Bauen und Wohnen

- Wir nutzen digitale Technologien

### Lebenswerte Quartiere

- „Neubauoffensive Hellersdorf“ schreitet weiter voran
- "Stadtgut Hellersdorf": Grundstein gelegt, Bau begonnen
- Vom Gutsgarten zum essbaren Quartier: Urbaner Gemeinschaftsgarten wird zum Reallabor

### Beteiligung und Kooperationen

- Anwohner\*innen gestalten ihre Quartiere und Freiflächen mit
- Jugendhilfe: Vom betreuten Wohnen in die eigenen vier Wände

## Weiterführende Links

- Quartier "Stadtgut Hellersdorf": GESOBAU legt Grundstein für insgesamt rund 1.500 neue Wohnungen in Berlin-Hellersdorf
  - Neues Wohnquartier in Hellersdorf
-

## Nachhaltige Mobilität

### *Gemeinsam unterwegs zur nachhaltigen Mobilität*

Verstopfte Straßen, dröhnender Motorenlärm und schlechte Luft: Immer mehr Menschen leben in Städten und der motorisierte Verkehr steigt – mit negativen Folgen für Mensch und Umwelt. Aber wie kann urbane Mobilität in Zukunft nachhaltiger werden?

Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Urbanistik bevorzugt die Mehrheit (47 %) der befragten Teilnehmer\*innen das Fahrrad oder E-Fahrrad als Mobilitätsmittel in der Zukunftsstadt<sup>1</sup>. 22 Prozent entschieden sich für die Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln, ein Zehntel für den Weg zu Fuß (6 %) oder via Car-sharing (4 %). 21 Prozent der Befragten wählten das eigene Auto als bevorzugtes Fortbewegungsmittel. Schon länger zeichnet sich dieser Trend hin zu nachhaltigeren Mobilitätsstilen ab – auch in Berlin. Insbesondere Multimobilität, also die Nutzung verschiedener Verkehrsmittel, um von einem Ort zum anderen zu kommen, nimmt hierbei eine zunehmend wichtigere Rolle ein. Doch für eine echte Verkehrswende braucht es den Schulterschluss verschiedener Akteur\*innen. Sie ist ein gesell-

schaftliches Großprojekt, das nur im Verbund von Bürger\*innen, Politik, Mobilitätsanbietern und weiteren Partner\*innen umsetzbar ist.

Dass das gelingen kann, zeigt das Quartier "Stadtgut Hellersdorf": Wir haben die Wünsche vieler Bürger\*innen während des Partizipationsprozesses berücksichtigt und das Neubauquartier grundsätzlich verkehrsarm geplant. Der Grundgedanke: Die Bewohner\*innen sollen nicht auf ein eigenes Auto angewiesen sein. Deshalb sind die Wege zum ÖPNV so kurz, dass er zu Fuß oder mit dem Fahrrad schnell erreicht werden kann. Ganz im Sinne der Multimobilität entstehen innerhalb des Quartiers mehrere Jelbi-Stationen in Kooperation mit den Berliner Verkehrsbetrieben. Dort können Fahrräder, Pkw oder Roller ausgeliehen oder auch Taxis und Ridesharing gerufen werden – bequem per App. Wer dennoch ein Auto besitzt, kann es in einer der beiden Quartiersgaragen am nördlichen und südlichen Rand des Quartiers abstellen. So soll der Pkw-Verkehr innerhalb des Quartiers minimal gehalten werden.



<sup>1</sup>Quelle: <https://repository.difu.de/jspui/bitstream/difu/226872/1/DM16062344.pdf>

Aber nicht nur in unseren Quartieren, auch für die GESOBAU selbst haben wir eine nachhaltige Mobilität im Fokus und dazu ein entsprechendes betriebliches Mobilitätskonzept entwickelt. Damit motivieren wir unsere Beschäftigten, auf nachhaltige Mobilitätsformen umzusteigen: Mit finanziellen Anreizen für die Nutzung des ÖPNV und einer fahrradfreundlichen Infrastruktur. Für Dienstfahrten stehen Fahrräder, Pedelecs und E-Pkw bereit.

Freie Straßen, weniger Lärm und saubere Luft: Gemeinsam arbeiten wir an einer lebenswerteren Stadt von morgen.



---

*Wie und wo Menschen leben, beeinflusst, wie umweltschonend sie unterwegs sein können. Das bedeutet: Eine nachhaltige Mobilität beginnt beim Wohnungsbau. Aber natürlich endet sie nicht dort. Damit die Verkehrswende gelingt, müssen wir gemeinsam mit anderen Akteur\*innen und Partner\*innen mutige Konzepte entwickeln und ganzheitliche Lösungen erarbeiten.*

---

**Irina Herz**  
Leiterin Immobilienbewirtschaftung  
GESOBAU AG

Foto: © GESOBAU AG

---

## Nachhaltige Mobilität innerhalb des Berichts:

### Unternehmenskultur

- Neue Unternehmenszentrale, neues Mobilitätskonzept

### Lebenswerte Quartiere

- "Stadtgut Hellersdorf": Grundstein gelegt, Bau begonnen

## Weiterführende Links

- [Mobilität im Quartier "Stadtgut Hellersdorf"](#)
-

## Klimaschutz

*Nachhaltiger wohnen und das Klima schützen*

---

*Strom, Heizung, warmes Wasser: Gebäude verbrauchen viel Energie. Unsere Branche trägt daher beim Klimaschutz große Verantwortung. Bis 2050 soll der Gebäudebestand der GESOBAU klimaneutral werden. Zugleich gilt: Beim Klimaschutz müssen alle an einem Strang ziehen. In der Initiative Wohnen.2050 erarbeiten wir daher gemeinsam mit anderen Wohnungsbauunternehmen wirksame Klimaschutzstrategien.*

---

### *Gemeinsames Handeln für den Klimaschutz*

Mit Blick auf den Klimawandel bedeutet zukunftsfähiges Bauen und Wohnen für uns: Energie sparen und effizient nutzen. Dabei Kohle und Öl hinter uns lassen. Stattdessen auf regenerative Alternativen umsteigen. Und daran arbeiten wir kontinuierlich. Denn in Deutschland sind Gebäude für etwa 30 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen und für etwa 35 Prozent des Endenergieverbrauchs verantwortlich<sup>1</sup> – mit Abstand am meisten Energie verbrauchen im Haushalt die Heizung und Warmwassererzeugung und verursachen damit auch am meisten CO<sub>2</sub>.

Als kommunales Wohnungsbauunternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung und wollen bis 2050 unseren gesamten Gebäudebestand in eine klimaneutrale Zukunft führen – und wir sind auf einem guten Weg. Wir nutzen Schritt für Schritt weniger CO<sub>2</sub>-intensive fossile Energieträger und setzen in unseren Beständen und im Neubau verstärkt auf klimaschonendere oder -neutrale Wärme. Zudem werden wir bis 2030 ohne Wärmeversorgung

durch Öl und Kohle auskommen. Schon heute nutzen wir nachhaltigere Energiequellen: Seit 2019 werden beispielsweise rund 13.500 Wohnungen im Märkischen Viertel mit klimaneutraler Wärme aus regionaler Biomasse versorgt. Ebenso setzen wir im Neubauquartier Stadtgut Hellersdorf auf eine klimaneutrale Wärmeversorgung. Darüber hinaus stärken wir durch die kontinuierliche Ausweitung der Mieterstromprojekte in unseren Beständen die dezentrale Versorgung mit Solarstrom.

Aber das allein reicht nicht. Es braucht einen Schulterschluss mit anderen Wohnungsbauunternehmen und weiteren Akteur\*innen, um eine klimaneutrale Zukunft zu erreichen. Deswegen sind wir der „Initiative Wohnen.2050“ beigetreten: Ziel ist es, Wissen zu bündeln, Ideen zu teilen und gemeinsam nach wirksamen Lösungen zu suchen. Ebenso wichtig ist es, unsere Mieter\*innen auf dem Weg zu mehr Klimaschutz mitzunehmen: Über Informationen in unserem Mieter\*innenmagazin „Hallo Nachbar“ und eine Vielzahl weiterer

Maßnahmen versuchen wir, sie für das Thema nachhaltigeres Wohnen zu sensibilisieren. Dabei setzen wir auch auf digitale Unterstützung: In der neuen App „GESOBAU Berlin“ können Mieter\*innen monatsweise ihre Zählerstände für Heizung, Warm- und Kaltwasser im Blick behalten, ihren Verbrauch mit dem Vorjahr vergleichen und mögliche Einsparpotenziale erkennen. Außerdem erhalten sie Tipps für einen sparsamen Verbrauch.

Denn klar ist: Nur wenn wir an einem Strang ziehen, kann die Vision vom nachhaltigeren Wohnen Wirklichkeit werden.



<sup>1</sup>Quelle: <https://www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/energiesparen/energiesparende-gebaeude#eigentuemer>





---

*Die IW.2050 ist ein Zusammenschluss von Wohnungsunternehmen für Wohnungsunternehmen und sieht sich als Unterstützer der etablierten Branchenverbände. Wir wachsen zusammen und erstarren, indem wir die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Partnerunternehmen noch besser kennenlernen und uns gegenseitig bestmöglich beim Erarbeiten der individuellen Klimastrategien helfen. Mit den erarbeiteten Fakten können wir dann zielgerichtet unsere Verbände bei ihrer politischen Arbeit unterstützen.*

---

**Felix Lüter**

Geschäftsführender Vorstand der IW.2050

Foto: © NHW / Walter Vorjohann



*Für die Wohnungswirtschaft ist Klimaschutz eines der vordringlichsten Themen – und alle Beteiligten leisten hier seit Langem einen kontinuierlichen Beitrag. Um das Zwei-Grad-Ziel und einen klimaneutralen Gebäudebestand fünf Jahre früher als ursprünglich geplant nun schon bis 2045 zu erreichen, gilt es, den bisherigen Einsatz noch einmal sehr deutlich zu erhöhen. Die Situation erfordert nicht nur Engagement, sondern Transformation.*

**Axel Gedaschko**  
GdW-Präsident

Foto: © Nils Hasenau Fotografie

## Klimaschutz innerhalb des Berichts:

### Unternehmenskultur

- Umweltschutz am Standort

### Zukunftsfähiges Bauen und Wohnen

- So schützen wir das Klima
- Ressourcen schonen und Energie sparen

### Lebenswerte Quartiere

- Das Märkische Viertel der Zukunft: Heute an morgen denken
- "Stadtgut Hellersdorf": Grundstein gelegt, Bau begonnen

### Beteiligung und Kooperationen

- Mit der „Initiative Wohnen.2050“ gemeinsam für mehr Klimaschutz

## Weiterführende Links

- Wo die Wärme wächst
- Deutschlands größte Niedrigenergiesiedlung



© Marcus Lenk: Märkisches Viertel

## Heute den Grundstein für morgen legen: „4 Fragen an den Vorstand“

**Wie kann der Wandel zu einer nachhaltigen Gesellschaft gelingen – und welche Verantwortung tragen Unternehmen wie die GESOBAU dabei?**

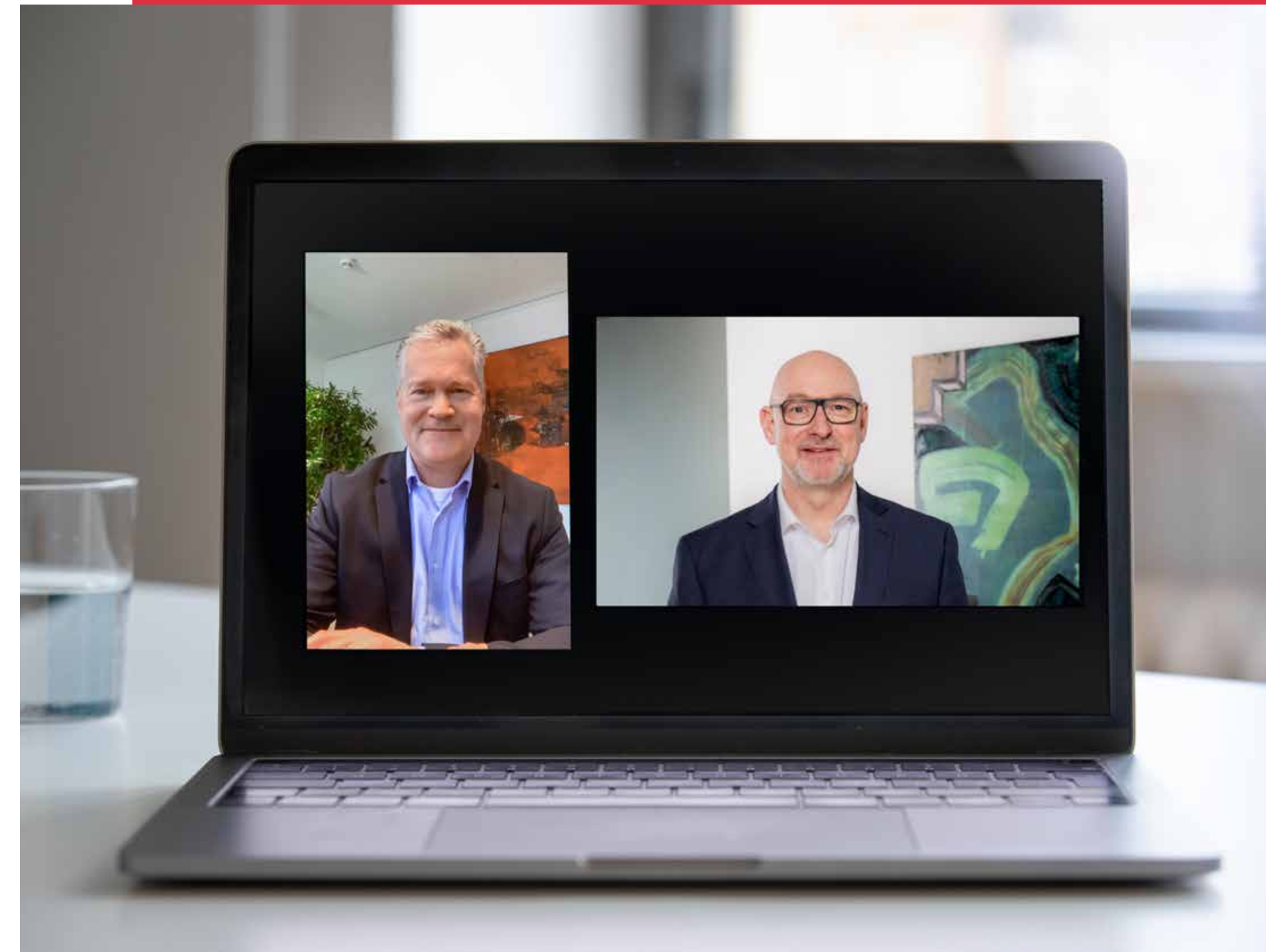
**Franzen:** Alle müssen ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft leisten – insbesondere die Wirtschaft. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und gestalten den Wandel aktiv mit. Als städtisches Wohnungsbauunternehmen ist es unsere Aufgabe, Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung bereitzustellen. Um nachhaltiges und bezahlbares Leben in der Stadt auch in Zukunft zu ermöglichen, werden wir unseren Bestand bis zum Jahr 2026 auf rund 52.000 Wohnungen erweitern – das entspricht einem Neubauinvestitionsvolumen von deutlich mehr als einer Milliarde Euro. Neben dieser sozialen Verantwortung stehen wir auch in der Pflicht, den Anforderungen des Umwelt- und Klimaschutzes gerecht zu werden. Dabei wissen wir:

---

*Nur in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteur\*innen können wir die Herausforderungen von heute und morgen meistern.*

---

**Wilkens:** Nachhaltigkeit ist für die GESOBAU kein abstraktes Konzept, sondern konkrete Arbeitsaufgabe: Wir haben bereits vor vielen Jahren damit begonnen, das Unternehmen und unsere Geschäftstätigkeit an den Leitlinien der Nachhaltigkeit auszurichten. Das ist ein kontinuierlicher und andauernder Prozess. Die drei Nachhaltigkeitsdimensionen Wirtschaftlichkeit, Ökologie und soziale Verantwortung spielen dabei zusammen. Nicht zuletzt geht es auch darum, unser Geschäftsmodell fit für die Zukunft zu machen: Denn indem wir nachhaltig wirtschaften, werden wir resilienter gegenüber globalen Risiken wie der Erderwärmung.



**Christian Wilkens**  
Vorstand

**Jörg Franzen**  
Vorstandsvorsitzender

### Stichwort Klimaschutz – welche Bedeutung hat das Thema für die GESOBAU?

**Franzen:** Klimaschutz ist eines unserer vorrangigsten Themen, denn die Wohnungswirtschaft zählt zu den CO<sub>2</sub>-intensivsten Branchen. Wir verstehen Klimaschutz ganz klar als Verpflichtung und handeln dementsprechend. Bereits heute spart die GESOBAU CO<sub>2</sub>-Emissionen in Bestand und Neubau ein. Und wir haben ambitionierte Ziele: Derzeit entwickeln wir eine Strategie, mit der wir unseren Gebäudebestand bis 2050 in eine klimaneutrale Zukunft führen können. Auch beim Thema Klimaschutz sind gute Partnerschaften entscheidend. Daher haben wir uns der Initiative Wohnen.2050 angeschlossen. In diesem Zusammenschluss teilen wir mit anderen Unternehmen der Wohnungswirtschaft unser Wissen zu Klimaschutz und -neutralität, unterstützen einander und arbeiten gemeinsam an Themen wie Finanzierung, Bilanzierung und Strategieentwicklung.

**Wilkins:** Unsere Mitarbeiter\*innen sind beim Klimaschutz ebenfalls eng eingebunden. 2020 haben wir sie mit unserem Unternehmensziel „All days for future“ aufgerufen, in ihrem Berufsalltag CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen, das heißt die Treppe anstelle des Aufzugs zu nehmen oder Dienstfahrten per Fahrrad oder E-Auto zu erledigen. Das Unternehmensziel haben wir auch für 2021 mit unseren Mitarbeiter\*innen vereinbart. Und mit unserem neuen betrieblichen Mobilitätskonzept setzen wir Anreize, damit sich unsere Beschäftigten für klimafreundliche Fortbewegungsmittel wie ÖPNV, Rad oder E-Fahrzeug entscheiden.

### Ein umfassendes Mobilitätskonzept ist auch Teil der größten Neubauoffensive der GESOBAU: dem Quartier "Stadtgut Hellersdorf". Was macht dieses neue Wohngebiet so besonders?

**Franzen:** In Hellersdorf schaffen wir in den kommenden Jahren ein lebendiges, gemischtes Stadtquartier rund um das denkmalgeschützte historische Stadtgut. Auf sieben Baufeldern entstehen bis 2023 rund 1.500 Wohnungen mit bezahlbaren Mieten. Ein großer Teil wird als geförderte Wohnungen dem Berliner Wohnungsmarkt zur Verfügung stehen. Die komplette Energieversorgung wird klimaneutral. Das gesamte Quartier wird verkehrsfarm geplant und auf eine gute Anbindung an den ÖPNV ausgerichtet. In Kooperation mit den Berliner Verkehrsbetrieben werden beispielsweise vier Jelbi-Stationen eingerichtet. Dort können nicht nur Autos, Fahrräder oder

Roller gemietet, sondern auch Taxis oder Ridesharing-Angebote gerufen werden.

**Wilkins:** Diese verkehrsfarme Planung war den Anwohner\*innen sehr wichtig. In einem umfassenden Beteiligungsprozess haben wir sie zu ihren Wünschen und Anforderungen an das neue Quartier befragt. Auch Gewerbetreibende, Initiativen vor Ort und weitere interessierte Berliner Bürger\*innen konnten sich einbringen. Dabei sprachen sich viele Teilnehmer\*innen für nachhaltige Mobilität und weniger Autoverkehr aus. Als landeseigenes Wohnungsbauunternehmen wollen wir auch beim Thema Partizipation Vorbild sein. Denn uns ist bewusst: Vorhaben wie diese brauchen die Akzeptanz und das Wissen der Bürger\*innen vor Ort. Bei der Planung des Quartiers "Stadtgut Hellersdorf" haben wir daher erstmals die mit der HUMBOLDT-VIADRINA Governance Plattform entwickelten Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau angewendet.

## 2020 war natürlich geprägt von der Covid-19-Pandemie. Wie ist die GESOBAU den Herausforderungen begegnet

**Franzen:** Zu Hause wohnt und lebt man nicht nur. Das eigene Zuhause ist auch ein wichtiger Schutzraum – und dieser sollte gerade in Krisenzeiten Sicherheit bieten. Corona hat für viele Menschen finanzielle Belastungen mit sich gebracht. Gemeinsam mit den anderen kommunalen Wohnungsbaugesellschaften haben wir daher gleich zu Beginn der Pandemie schnell gehandelt und das sogenannte Berlin-Fairsprechen gegeben. Dies beinhaltet unter anderem den Verzicht auf Corona-bedingte Räumungen während der Pandemie, die Möglichkeit zur Zahlung von Mietschulden in Raten, der Stundung der Miete und den Verzicht auf Verzugszinsen. Und mit der Initiative „GESOBAU zu Besuch am Telefon“ unterstützen wir ältere Mieter\*innen, die besonders unter den Kontaktbeschränkungen leiden mussten. Es war und ist zudem beeindruckend zu sehen, wie sich die Nachbar\*innen in unseren Beständen gegenseitig helfen – natürlich auf Distanz. Hier sieht man: Physischer Abstand heißt eben nicht menschlicher Abstand.

**Wilkens:** Auch als Arbeitgeberin hat die GESOBAU frühzeitig reagiert – mit einem be-

reichsübergreifenden Corona-Krisenstab und umfassenden Hygienekonzept. Die Pandemie hat die Digitalisierung in vielen Bereichen beschleunigt, auch bei uns: Unsere Arbeitsprozesse sind deutlich agiler und mobiler geworden. Wir waren hier schon vor der Pandemie sehr gut aufgestellt. Auch dahingehend sind wir gemeinsam gewachsen.

---

*Es ist gelebter Teil unserer Unternehmenskultur, unseren Mitarbeiter\*innen zuzuhören, ihre Wünsche und Anforderungen ernst zu nehmen und zu integrieren. Dieser offene Austausch hat dafür gesorgt, dass wir die Corona-Pandemie gemeinsam gut bewältigen können.*

---

Dank der Kraft, Geduld und Ausdauer unserer Mitarbeiter\*innen gehen wir als GESOBAU gestärkt aus der Pandemie hervor. Der tolle Zusammenhalt bei der GESOBAU zeigt sich auch darin, dass wir für das Jahr 2020 erneut als "Bester Arbeitgeber" in Berlin-Brandenburg in der Kategorie „Unternehmen über 250 Mitarbeitende“ beim Arbeitgeberwettbewerb „Great Place To Work®“ ausgezeichnet wurden.

## Die GESOBAU

Als kommunales Wohnungsbauunternehmen ist es unser Ziel, bezahlbaren Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung bereitzustellen. Dabei wollen wir den wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer Verträglichkeit und sozialer Gerechtigkeit in Einklang bringen.

Fundamental dafür ist ein verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln – Compliance ist daher fest in unserem Geschäftsalltag und unserer Unternehmenskultur verankert. Wir erwarten sowohl von unseren Mitarbeiter\*innen als auch von unseren Auftragnehmer\*innen, dass sie sich an gültige Gesetze, Vorgaben und ethische Standards halten. Nur so werden wir von unseren Kund\*innen, Geschäftspartner\*innen und der Öffentlichkeit als vertrauenswürdige Partnerin wahrgenommen.

Um weiter erfolgreich wirtschaften zu können, nutzen wir das Potenzial des digitalen Wandels: Wir gestalten Prozesse und Arbeitsabläufe effizienter und transparenter und erschließen neue digitale Geschäftsfelder. Gleichzeitig setzen wir auf digitale Technologien, um unsere nachhaltige Entwicklung voranzutreiben.

## Wer wir sind und was wir machen

Im Jahr 1900 gegründet, zählen wir heute zu den sechs städtischen **Wohnungsbaugesellschaften** von Berlin. Unser Ziel ist es, breiten Schichten der Bevölkerung heute und in Zukunft bezahlbaren Wohnraum in Berlin zu bieten. Gemeinsam mit unseren Tochtergesellschaften bewirtschaften und verwalten wir rund 44.000 Wohnungen in Reinickendorf, Wedding, Pankow, Weißensee, Hellersdorf, Karow und Wilmersdorf. Bis 2026 erweitern wir unseren Bestand durch Neubau und Ankauf auf rund 52.000 Wohnungen.

Im Jahr 2020 haben wir insgesamt 453 Mitarbeiter\*innen beschäftigt (2019: 407), die sich täglich um die Belange der Mieter\*innen kümmern. 2020 haben von ihnen 349 am Stifftsweg (neuer Hauptsitz) gearbeitet; bis November 2019 war der größte Teil unserer Mitarbeiter\*innen im Märkischen Viertel und ein Teil an den Nebenstellen in Pankow tätig. Rund 55 Prozent (2019: etwa 60 %) unserer Gesamtbelegschaft ist weiblich; unsere Führungspositionen sind zu 43,8 Prozent (2019: 47,1 %) von Frauen besetzt. Der Anteil von schwerbehinderten Mitarbeiter\*innen lag 2020 bei 3,3 Prozent (2019: 4,1 %).

## Unsere Tochtergesellschaften

Mit der Verwaltung und Vermietung unseres Bestands gehen unterschiedlichste Aufgaben einher. Um dabei allen Kund\*innen der GESOBAU gerecht zu werden und einen umfangreichen Service bieten zu können, werden wir von unseren **Tochterunternehmen** unterstützt:

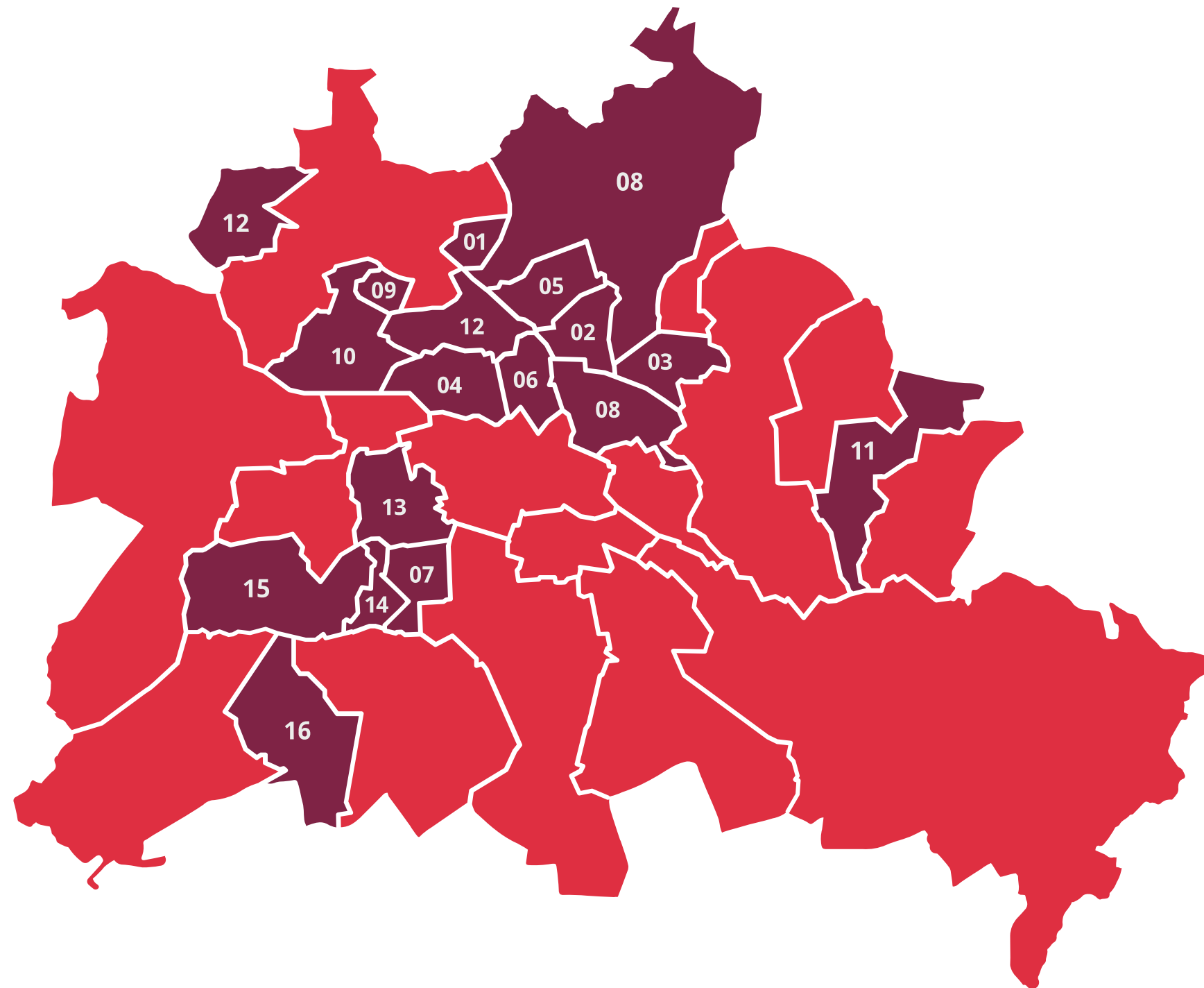
- **GESOBAU Geschäftsführung GmbH** (nachfolgend GESOBAU Geschäftsführung)
- **GESOBAU Wohnen GmbH & Co. KG** (nachfolgend GESOBAU Wohnen)
- **aktiva Haus- und Wohnungseigentumsverwaltung GmbH** (nachfolgend aktiva)
- **berlinwohnen Hausmeister GmbH** (nachfolgend bw Hausmeister)
- **berlinwohnen Messdienste GmbH** (nachfolgend bw Messdienste)
- **Entwicklungsgesellschaft Elisabeth-Aue GmbH** (nachfolgend Entwicklungsgesellschaft)
- **IDUNA Grundstücksentwicklungs GmbH**

Die zentralen Managementaufgaben, die Konzernsteuerung sowie die strategischen Funktionen liegen im Verantwortungsbereich der Konzernobergesellschaft GESOBAU, deren alleinige Gesellschafterin das Land Berlin ist. Weitere Angaben zur rechtlichen Konzernstruktur entnehmen Sie bitte unserem Geschäftsbericht (s. **Geschäftsbericht 2020**, S. 24 ff.).

## Mieteinheiten nach Ortsteilen

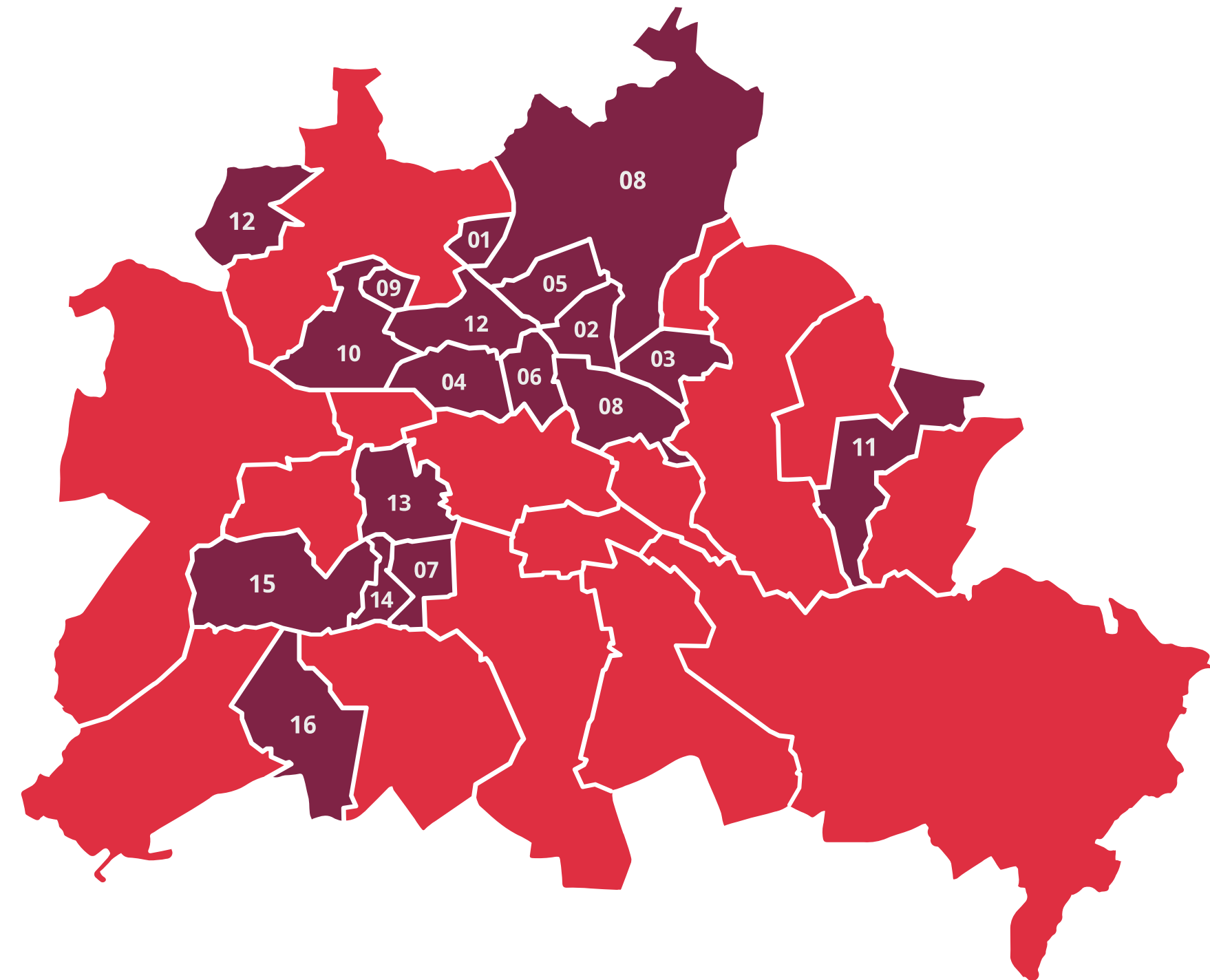
2019

- |                                      |  |   |
|--------------------------------------|--|---|
| 01 Märkisches Viertel: <b>20.591</b> | 08 Blankenburg, Blankenfelde, Buch, Franz. Buchholz, Heinersdorf, Karow, Rosenthal, Wilhelmsruh, Prenzlauer Berg: <b>1.884</b> | 12 Reinickendorf, Heiligensee: <b>860</b> |
| 02 Pankow: <b>8.890</b>              | 09 Borsigwalde: <b>844</b>   | 13 Charlottenburg: <b>621</b>             |
| 03 Weißensee: <b>7.405</b>           | 10 Tegel: <b>813</b>   | 14 Halensee, Schmargendorf: <b>107</b>    |
| 04 Wedding: <b>5.412</b>             | 11 Biesdorf, Hellersdorf: <b>767</b>   | 15 Grunewald: <b>99</b>                   |
| 05 Niederschönhausen: <b>2.157</b>   |  | 16 Zehlendorf: <b>16</b>                  |
| 06 Gesundbrunnen: <b>1.946</b>       |  |   |
| 07 Wilmersdorf: <b>1.472</b>         |  |   |



2020

- |                                      |  |   |
|--------------------------------------|--|---|
| 01 Märkisches Viertel: <b>21.932</b> | 08 Blankenburg, Blankenfelde, Buch, Franz. Buchholz, Heinersdorf, Karow, Rosenthal, Wilhelmsruh, Prenzlauer Berg: <b>2.315</b> | 12 Reinickendorf, Heiligensee: <b>885</b> |
| 02 Pankow: <b>8.984</b>              | 09 Borsigwalde: <b>843</b>   | 13 Charlottenburg: <b>623</b>             |
| 03 Weißensee: <b>7.478</b>           | 10 Tegel: <b>813</b>   | 14 Halensee, Schmargendorf: <b>107</b>    |
| 04 Wedding: <b>5.469</b>             | 11 Biesdorf, Hellersdorf: <b>1.906</b>   | 15 Grunewald: <b>99</b>                   |
| 05 Niederschönhausen: <b>2.317</b>   |  | 16 Zehlendorf: <b>16</b>                  |
| 06 Gesundbrunnen: <b>1.990</b>       |  |   |
| 07 Wilmersdorf: <b>1.491</b>         |  |   |





## Das wollen wir erreichen: Mehr bezahlbaren und klimaschonenderen Wohnraum

Immer mehr Menschen leben in Berlin. Wir wollen den angespannten Mietwohnungsmarkt entlasten und breite Schichten der Bevölkerung langfristig mit bezahlbarem Wohnraum versorgen. Um das zu erreichen, erweitern wir kontinuierlich unseren Bestand durch Ankäufe und Neubau.

Grundlage hierfür sind die mit dem Berliner Senat vereinbarte „Roadmap 2016“ sowie die im April 2017 unterzeichnete Kooperationsvereinbarung „Leistungsfähige Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“. Beide definieren Kriterien einer sozialen Bestandsbewirtschaftung sowie einer sozialen Wohnungsbaupolitik und stärken die städtischen Wohnungsbaugesellschaften, ihre besondere Versorgungspflicht umzusetzen. Im April 2021 wurde die **Kooperationsvereinbarung** ergänzt – mit den Änderungen verstärken die sechs landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften ihr gemeinwohlorientiertes Engagement und unterstreichen ihre Rolle als sozialer Anker für die wachsende Stadt.

Neben einer sozialgerechten Wohnbaupolitik ist der Klimaschutz ein zentrales Thema für die GESOBAU. Auch hier haben wir klare Ambitionen: Unser übergeordnetes Ziel lautet, bis 2050 einen klimaneutralen Gebäudebestand zu realisieren. Um das zu erreichen, werden wir zunächst bis 2030 aus Kohle und Öl als Energieträger aussteigen – und somit die CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Bestands weiter senken. Die Klimaschutzstrategie des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen (BBU) bis zum Jahr 2020 konnten wir nach eigenen Berechnungen umsetzen.



© GESOBAU AG: Märkisches Viertel

## Mietendeckel

In Berlin ist am 23. Februar 2020 das Gesetz zur Neuregelung gesetzlicher Vorschriften zur Mietenbegrenzung in Kraft getreten – der sogenannte Mietendeckel. Das Gesetz beinhaltet Maßnahmen wie eine Mietobergrenze, das Aussetzen von Mieterhöhungen und die Begrenzung der Modernisierungsumlage. Die GESOBAU hat die Vorgaben des Mietendeckels im Berichtsjahr 2020 konsequent umgesetzt und die Mieten von Wohnungen, die dem Gesetz unterliegen, eingefroren. Zudem haben wir 4.132 Mieten gesenkt.

Der Mietendeckel wurde am 15. April 2021 vom Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig und damit rückwirkend als nichtig erklärt. Die GESOBAU hat – ebenso wie die anderen fünf kommunalen Wohnungsbaugesellschaften – keine abgesenkten Mieten zurückgefordert.

## Wir sind Mitglied in Gremien und Verbänden

Als kommunales Wohnungsbaunternehmen ist die Berliner Landesregierung unser wichtigster Partner in allen Fragen rund um das Thema Stadtentwicklung. Die GESOBAU ist Mitglied zahlreicher Gremien, Verbände und Netzwerke.

- Arbeitsgemeinschaft großer Wohnungsbauunternehmen (AGW)
- Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.
- BBA Akademie der Immobilienwirtschaft e. V., Berlin
- BBU Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.
- Berlin Partner (Partner für Berlin Holding GmbH)
- Berliner Wirtschaftsgespräche e. V.
- Connected Living e. V.
- Förderkreis Familienfarm Lübars e. V.
- GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.
- Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V.
- IHK Berlin
- Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft e. V.
- Initiative mehrwert
- Initiative Reinickendorf e. V.
- Initiative Wohnen.2050
- Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin e. V.
- Kompetenzzentrum Großsiedlungen e. V.
- Nationaler Branchenaustausch Nachhaltigkeit
- Netzwerk Märkisches Viertel e. V.
- NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge
- Regionaler Branchenaustausch der kommunalen Wohnungsbaugesellschaften
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.
- VBKI Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e. V.
- vhw - Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.
- ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V.

## Wie die Covid-19-Pandemie unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst

*Lockdown, mobiles Arbeiten und Hygienevorschriften: Die Covid-19-Pandemie hat das Jahr 2020 geprägt – und wir haben uns innerhalb kürzester Zeit an die neuen Anforderungen angepasst.*

### **GESOBAU richtet Corona-Krisenstab ein**

Im März 2020 haben wir einen internen „Corona-Krisenstab“ eingerichtet, um die Geschäftstätigkeit der GESOBAU zu sichern. Dieser berät sich mindestens einmal wöchentlich per Videokonferenz, überprüft regelmäßig die getroffenen Maßnahmen, passt diese bei Bedarf an und klärt die Mitarbeiter\*innen über wöchentliche Meldungen auf. Der Aufsichtsrat wird kontinuierlich über die Protokolle des Krisenstabs zu aktuellen Entwicklungen und Maßnahmen informiert.

### **Für unsere Mitarbeiter\*innen: Mit Technik und Digitalisierung Abstand halten**

Soweit es ihre Aufgaben zulassen, können Mitarbeiter\*innen mobil arbeiten – die technischen Voraussetzungen dafür sind bereits vor der Pandemie geschaffen worden. Zudem wurden Büroräume – der Empfehlung des Robert Koch-Instituts (RKI) folgend – nur noch mit einem\*r Mitarbeiter\*in belegt. Die tägliche Kommunikation findet per Videokonferenz statt und auch der Bewerbungsprozess – insbesondere die Vorstellungsgespräche – wurde digitalisiert.

In der Praxis hat sich gezeigt: Flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten in Kombination mit einer gründlichen und zeitnahen Kommunikation haben eine gute Grundlage für einen Normalbetrieb während der Covid-19-Pandemie bei der GESOBAU geschaffen. Um die Arbeitsgestaltung weiter zu optimieren, haben wir 2020 die Mitarbeiter\*innen zu ihren Erfahrungen befragt. Erste Ergebnisse der

Auswertung zeigen: Ein Großteil der Mitarbeiter\*innen möchte auch weiterhin zeitlich und räumlich flexibel arbeiten.

Darüber hinaus haben wir geplante Projekte, die das **digitale Arbeiten bei der GESOBAU** vortreiben sollen, priorisiert und vorgezogen.

### **Für unsere Stakeholder\*innen: Digitale Nähe statt physischen Kontakts**

Die Gesundheit geht vor. Deswegen haben wir persönliche Kontakte mit unseren Stakeholder\*innen so weit wie möglich reduziert, aber gleichzeitig sichergestellt, dass unsere Mitarbeiter\*innen weiterhin wie gewohnt für sie da waren:

So haben wir die Service-Counter zur Sicherheit geschlossen, die Kommunikation mit Kund\*innen, Firmen, Dienstleister\*innen und Partner\*innen vorrangig auf Video-Chat und -konferenzen sowie Telefon und E-Mail umgestellt – und damit aufrechterhalten. Ergän-

zend haben wir **digitale Angebote für unsere Mieter\*innen ausgeweitet**, unter anderem wurde die bestehende Mieter\*innen-App der GESOBAU grundlegend überarbeitet.

Unter dem Motto „**Zu Besuch am Telefon**“ haben wir insbesondere für ältere Mieter\*innen ein Projekt ins Leben gerufen, bei dem unsere Mitarbeiter\*innen sich nach dem Wohlergehen der älteren Menschen erkundigen.

Außerdem zeigt die Tochtergesellschaft aktiva interessierten Mieter\*innen Wohnungen vermehrt durch Bilder und Videos. Eine persönliche Besichtigung unter Hygienevorschriften ist somit nur kurz vor der Wohnungsübernahme notwendig.

Veranstaltungen, die wir 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht abgesagt haben, fanden mit weniger Gästen und unter entsprechenden Hygieneauflagen statt – dazu zählte beispielsweise die Grundsteinlegung im **"Stadtgut Hellersdorf"**.

## DNK 10

## Digitalisierung und Innovation

Die Digitalisierung und neue Technologien bieten uns die Chance, bestehende Dienstleistungen zu verbessern, Prozesse transparenter und effizienter zu gestalten sowie neue Geschäftsfelder zu erschließen. Nicht selten ist die Digitalisierung auch Wegbereiter für Innovationen, die wir als Treiber für eine nachhaltige Entwicklung verstehen und nutzen.

GESOBAU-weite Vorgaben. Damit wollen wir die Teilhabe unserer Mitarbeiter\*innen an der digitalen Transformation und an neuen Arbeitsweisen fördern – und somit das Arbeiten im Unternehmen zukunftsfähig gestalten. Bei der externen Digitalisierung ist es unser Ziel, kundenseitige Prozesse zu verbessern und zu prüfen, welche Marktangebote es in welchen Segmenten gibt. Auch nachhaltigkeitsbezogene Fragestellungen können im Fokus stehen – beispielsweise im Hinblick auf eine zukunftsfähige technische Gebäudeausstattung mit „Smart Metern“ (intelligente Messgeräte) oder E-Mobilitäts-Lösungen bei der Quartiersgestaltung.

## DNK 10

## Wir gestalten den digitalen Wandel

Wir treiben die digitale Transformation bei der GESOBAU aktiv voran. Grundlage dabei ist unsere **Digitalisierungsstrategie**. Im Rahmen dieser Strategie unterscheiden wir zwischen interner und externer Digitalisierung:

Bei der internen Digitalisierung sollen Prozesse und Arbeitsabläufe optimiert werden. Bei diesen Veränderungen unterstützen wir die Mitarbeiter\*innen durch Schulungen und

Die Stabsstelle Digitalisierung ist verantwortlich für die laufende Überprüfung und Anpassung der Digitalisierungsstrategie. Hierzu gehört die Prüfung und Priorisierung einzelner Projekte und Maßnahmen im Gesamtzusammenhang zur Strategie.

Im Berichtszeitraum haben wir folgende Maßnahmen umgesetzt:

### Von überall aus zusammenarbeiten

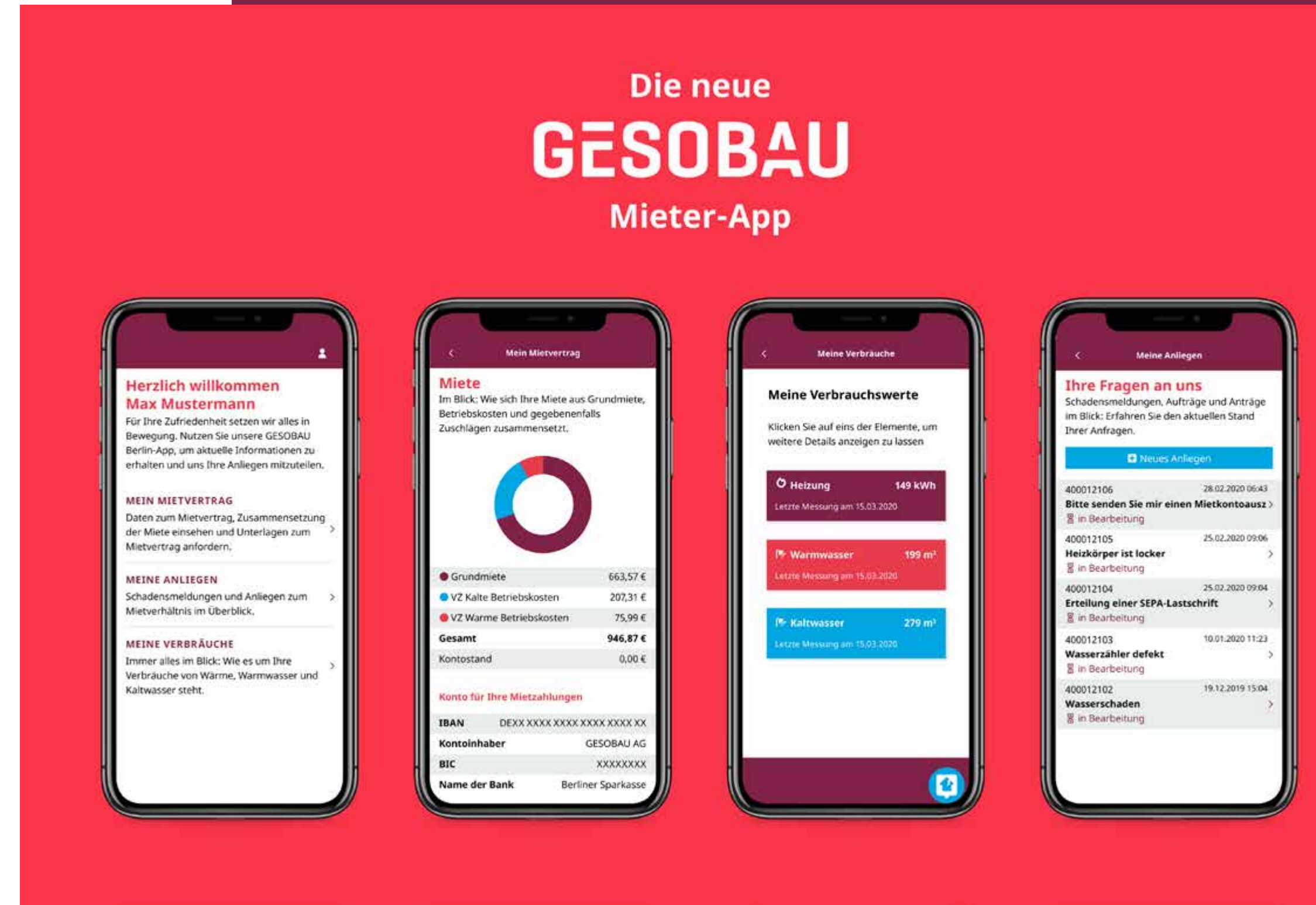
Mit Microsoft 365 haben wir 2020 ein Kollaborationstool eingeführt, das uns ein ortsunabhängiges Zusammenarbeiten ermöglicht. So sind auch während der Covid-19-Pandemie alle Mitarbeiter\*innen arbeitsfähig geblieben. Aufgrund der positiven Erfahrungen wollen wir Dienstreisen auch zukünftig – sofern möglich und sinnvoll – vermeiden.

### Papierarmes Büro

Wir verfolgen das Konzept eines papierarmen Büros: So digitalisieren wir zur schnelleren Weiterverarbeitung seit 2019 sowohl unsere Eingangs- als auch die Mieter\*innenpost. Seit 2020 erfolgt auch unsere Rechnungsbearbeitung weitestgehend digital. Unser Ziel ist es, Kommunikations- und Genehmigungsabläufe so weit wie möglich zu digitalisieren.

### Neue App „GESOBAU Berlin“

Im Juni 2020 haben wir die neue App „GESOBAU Berlin“ für unsere Mieter\*innen eingeführt – sie hat unsere bisherige Mieter\*innen-App „Online Mieterservice“ abgelöst. In der neu gestalteten App können Mieter\*innen monatsweise ihre Zählerstände für Heizung, Warm- und Kaltwasser einsehen und mit dem Vorjahr vergleichen. Sie können so ihren Verbrauch im Blick behalten und mögliche Einsparpotenziale erkennen. Außerdem erhalten sie Tipps für einen sparsamen Verbrauch. Ebenso können Mieter\*innen eine Schadensmeldung oder ein Anliegen jederzeit ortsunabhängig melden und den Status ihrer Anfrage direkt und unkompliziert in der App abrufen. Bisher haben rund 3.000 Mieter\*innen die App heruntergeladen.



## Innovation: Gemeinsam an der Zukunft arbeiten

Bereits 2013 hat die GESOBAU AG ein Innovationsmanagement eingeführt. Ziel ist es, Arbeitsabläufe zu optimieren, die Zusammenarbeit zu verbessern sowie die Wirtschaftlichkeit zu erhöhen. Dabei verfolgen wir ein nachhaltiges Innovationsprinzip: Eingereichte Ideen müssen die GESOBAU auch im Sinne der Nachhaltigkeit voranbringen – indem sie beispielsweise CO<sub>2</sub>-Emissionen einsparen oder den Verbrauch endlicher Ressourcen begrenzen. Mitarbeiter\*innen haben im Jahr 2019 vorgeschlagen, den Aktenversand zu optimieren. Der Verbesserungsvorschlag wurde geprüft und angenommen.

Wir sind überzeugt: Diversität ist ein Treiber von Innovationen. Deswegen setzen wir innovative Projekte gezielt in gemischten Arbeitsgruppen um, in denen Mitarbeiter\*innen aus verschiedenen Abteilungen und über alle Hierarchiestufen hinweg ihre Kreativität und Fachkompetenz einbringen können. Auch bei den Planungen der neuen Unternehmenszentrale waren gemischte Arbeitsgruppen involviert: So hat beispielsweise eine Arbeitsgruppe un-

ser **betriebliches Mobilitätskonzept** entwickelt. Aber unser Innovationsverständnis findet nicht nur Ausdruck in abteilungsübergreifender Zusammenarbeit, sondern in der Gestaltung der neuen Unternehmenszentrale selbst: Denn mit dem Umzug im November 2019 arbeiten nun erstmals die meisten GESOBAU-Mitarbeiter\*innen unter einem Dach. Kurze Wege und Kommunikationsinseln, die Gelegenheit zum Austausch bieten, fördern die Zusammenarbeit, Kreativität und damit die Innovationsfähigkeit des gesamten Unternehmens.

Aber nicht immer kommt die zündende Idee nur aus dem eigenen Unternehmen: Auch durch Kooperationen mit Vereinen, Start-ups oder Forschungseinrichtungen sind innovative Projekte mit Nachhaltigkeitsbezug entstanden. Unter anderem waren wir Teil des Kopernikus-Projekts „ENavi“, das von 2016 bis 2019 lief und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurde.

## GESOBAU in Forschungskooperation

Bis 2050 will Deutschland klimaneutral sein – und orientiert sich damit am Pariser Klimaschutzabkommen. Das Ziel lässt sich nur erreichen, wenn alle Sektoren einen Beitrag zur Senkung der Treibhausgasemissionen leisten: die Energiewirtschaft, Industrie, Land- und Forstwirtschaft ebenso wie der Verkehrs- und Gebäudebereich.

Geeignete Maßnahmen und notwendige Innovationen für eine gelingende Energiewende sollte das Kopernikus-Projekt „ENavi“ (Energiewende-Navigationssystem) liefern, bei dem mehr als 80 unterschiedliche Akteur\*innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und der Zivilgesellschaft eng zusammengearbeitet haben – darunter auch die GESOBAU. Zentrales Ziel von „ENavi“ war es, ein Navigationsinstrument zu entwickeln, das Orientierung für die weitere Fahrt in Richtung Energiewende geben sollte.

Der intensive Austausch mit den am Projekt Beteiligten hat nicht nur unser Verständnis für komplexe Zusammenhänge und Abhängigkeiten bei der Energiewende gefördert – er hat auch Innovationsprozesse in unserem Unternehmen angestoßen.

DNK 17

DNK 19

DNK 20

S | 23

## Wie wir Compliance im Unternehmen verankern

Die GESOBAU bekennt sich klar zu verantwortungsvollem und rechtmäßigem Handeln. Compliance bedeutet für uns, Gesetze, Richtlinien, ethische Standards und interne Regelungen im Unternehmen verpflichtend einzuhalten. Dabei folgen wir stets dem Prinzip der Prävention: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren. Um das zu gewährleisten, haben wir sowohl ein Risiko- als auch ein umfassendes Compliance-Management-System eingeführt und strikte Vorgaben zum Umgang mit Compliance entwickelt.

Vorstand und Aufsichtsrat der GESOBAU AG haben sich mit der Erfüllung der Standards des Berliner Corporate Governance Kodex (Stand: 15. Dezember 2015) sorgfältig befasst. Im Berichtszeitraum hat die GESOBAU AG den geltenden Empfehlungen des Kodex mit den im Geschäftsbericht (s. [Geschäftsbericht 2020](#), S. 50 ff.) genannten Ausnahmen entsprochen.

DNK 20

## Compliance-Management-System: Wir handeln werte- und rechtskonform

Bereits 2008 haben wir unser Compliance-Management-System (CMS) eingeführt. Es richtet sich nach dem [Berliner Corporate Governance Kodex](#) Rahmenkonzept und der [Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft \(ICG\)](#). Damit verpflichten wir uns, die von der ICG vorgegebenen branchenüblichen Standards umzusetzen, uns an gültiges Recht zu halten und ethische Werte in unserem Handeln zu berücksichtigen.

Unser CMS wird regelmäßig von externen Auditoren – gemäß der Auditierungs- und Zertifizierungsordnung der ICG – geprüft. Darüber hinaus bewertet der Fachbereich „Revision und Compliance“ fortlaufend unser CMS und gleicht es mit internen und externen Regelungen ab. Im Jahr 2020 wurden wir erneut von der ICG für unser CMS zertifiziert.

Für die Geschäftsjahre 2019/2020 hat der Fachbereich „Revision und Compliance“ keine Korruptionsvorfälle oder Compliance-Verstöße registriert.

### Unsere Regeln sind im Compliance-Handbuch festgeschrieben

Wir haben die für uns relevanten Compliance-Vorgaben in einem Regelwerk, dem sogenannten Compliance-Handbuch, zusammengefasst. Dieses wird kontinuierlich von dem Bereich Revision und Compliance auf Aktualität überprüft und angepasst.

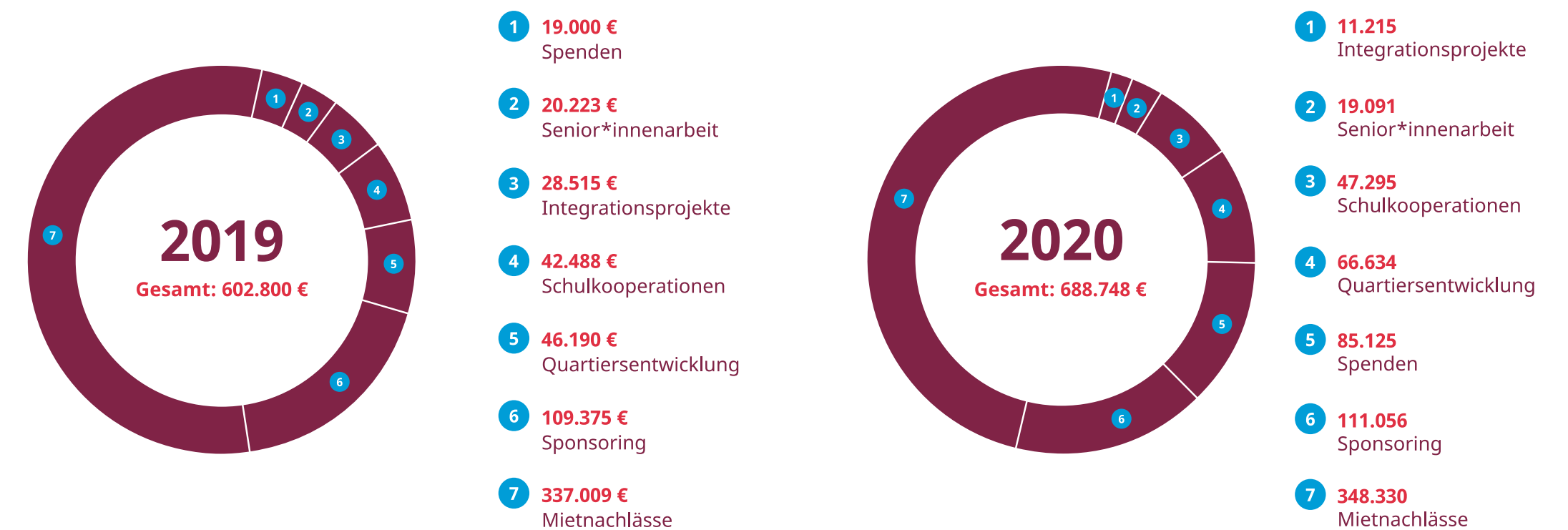
Darin ist auch definiert, wie sich unsere Mitarbeiter\*innen zu verhalten haben, wenn sie in einen Gewissens- oder Interessenkonflikt gelangen – dazu zählen beispielsweise Geschäfte mit Verwandten oder mit Mitarbeiter\*innen und deren Verwandten als Mieter\*innen im Unternehmensverbund der GESOBAU. Außerdem haben wir Regeln zu Geschenken von und an Geschäftspartner\*innen entwickelt. Unsere Mitarbeiter\*innen können das Compliance-Handbuch über das Intranet jederzeit einsehen.

## Risiken identifizieren und minimieren

Unternehmensrisiken strukturiert zu erfassen, zu bewerten und fortlaufend zu kontrollieren, ist essenziell, um Maßnahmen zu definieren und Risiken zukünftig minimieren zu können.

Identifizierte Risiken werden mit Blick auf ihre Eintrittswahrscheinlichkeit und das Schadenspotenzial bewertet und in einer Risikomatrix dargestellt. Anhand der priorisierten Risiken lassen sich angemessene Maßnahmen ableiten. Unser Risikomanagement-System ist darauf ausgerichtet, alle Unternehmensrisiken frühzeitig zu erkennen. Einen besonderen Fokus legen wir auf unsere wesentlichen Risiken, die halbjährlich in die Risikoberichterstattung einfließen (s. Risiko- und Chancenbericht im Geschäftsjahr 2020, S. 40 ff.).

## Unser Umgang mit Kooperationen, Spenden und Sponsoring



Auch Kooperationen, Sponsoring und Spenden sowie Förderungen aus der GESOBAU-Stiftung sind sensible Compliance-Themen. Mit unserem Engagement auf diesen Gebieten wollen wir die Lebensqualität in unseren Beständen fördern. Dabei unterstützen wir unter anderem Nachbarschafts-, Senior\*innen-, Kinder- und Jugendinitiativen, Schulprojekte, Sportvereine sowie Vereine zur Förderung kultureller Vielfalt. Die GESOBAU fördert Projekte, die sich mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland vereinbaren las-

sen und unsere politische Neutralität nicht verletzen. Wir unterstützen Initiativen und initiieren Kooperationen, die einen nachvollziehbaren Bezug zum Wohnen, zum Wohnumfeld und zu den Interessen unserer Stakeholder\*innen haben. Dieser unmittelbare Bezug stellt sich vor allem durch die Förderung lokaler und regionaler Initiativen sowie Institutionen her. Das Budget für Zuwendungen und Förderungen wird im Rahmen der jährlichen Wirtschaftsplanung geprüft und vorab genehmigt.



## Ansprechpartner\*innen nehmen Hinweise zu Verdachtsfällen entgegen

Unseren Beschäftigten stehen unternehmensinterne Compliance-Ansprechpartner\*innen zur Verfügung. Darüber hinaus haben wir bereits 2005 eine externe Ombudsstelle eingerichtet, an die sich Mitarbeiter\*innen, Bürger\*innen, Mieter\*innen ebenso wie Lieferant\*innen und Auftragnehmer\*innen bei Verdachtsfällen wenden können. Die Ombudsstelle ist derzeit durch eine externe Rechtsanwältin besetzt. Hinweisgeber\*innen müssen keine beruflichen oder persönlichen Nachteile fürchten, da die Ombudsperson der rechtsanwaltlichen Schweigepflicht unterliegt.

## Information und Schulungen: Wir fördern regelkonformes Verhalten

Wir informieren unsere Kund\*innen, Geschäftspartner\*innen und Mitarbeiter\*innen zu Compliance-Themen über unsere Website.

Darüber hinaus schulen wir alle Mitarbeiter\*innen regelmäßig online zu Compliance-Themen – unter anderem zu Inhalten unseres Compliance-Handbuchs oder zur Compliance-Organisation in der GESOBAU. Die webbasierten Schulungen sind für alle Mitarbeiter\*innen verpflichtend und müssen alle zwei Jahre absolviert werden. Neuen Auszubildenden und Studierenden bieten wir zusätzlich jährliche Präsenzs Schulungen an, um sie umfassend zum Thema Compliance zu schulen.

Seit 2017 ergänzen wir das Compliance-Schulungsangebot durch das Simulationsspiel „Integrity Now!“ der Firma CompCor: In Form eines Brettspiels können unsere Mitarbeiter\*innen ihr Wissen über unsere Compliance-Regeln spielerisch vertiefen und entwickeln anhand praxisnaher Fallbeispiele ein Gespür für kritische Compliance-Situationen. Das Spiel ist seit 2019 für alle Mitarbeiter\*innen verpflichtend.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde die Präsenzs Schulung für die Auszubildenden und Studierenden im Jahr 2020 digital über eine virtuelle Plattform durchgeführt. Das Spiel „Integrity Now!“ konnte im Jahr 2020 leider nicht angeboten werden. Dafür wurden aber die Spielkarten in Zusammenarbeit mit den

anderen städtischen Compliance-Beauftragten aktualisiert und zum Teil weiterentwickelt. Derzeit wird an einer digitalen Umsetzung des Simulationsspiels gearbeitet.

Neben den vorgeschriebenen Maßnahmen pflegen wir einen kontinuierlichen Fachaus-tausch: So stehen wir im Rahmen von branchenübergreifenden Tagungen und Seminaren mit Compliance-Expert\*innen im Dialog. Zudem engagieren wir uns seit dem Jahr 2010 im Arbeitskreis der Compliance-Verantwortlichen der städtischen Wohnungsunternehmen in Berlin.



© CompCor: Spielsituation

## Lieferantenmanagement: Auftragnehmer\*innen müssen hohe Standards einhalten

Die Vergabe von Aufträgen unterliegt bei der GESOBAU als landeseigenem Unternehmen besonders strengen Vorgaben in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten sowie von Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards. Dazu zählen unter anderem:

- der Einsatz umweltgerechter und zugelassener Materialien und Verfahren sowie die Berücksichtigung von Vorgaben aus der Berliner Verwaltungsvorschrift „Beschaffung und Umwelt“
- die Einhaltung von Umweltvorgaben zur Abfallbeseitigung
- die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)
- die Achtung der Vorgaben zu Mindest- und Tariflöhnen, zum Arbeitnehmerschutz und zur Förderung von Frauen

Diese Vorgaben sind von unseren Auftragnehmer\*innen und ihren Nachunternehmer\*innen strikt einzuhalten. Ab einem bestimmten Auftragsvolumen schließen wir mit allen Auftragnehmer\*innen einen Integritätsvertrag

ab. Verträge mit mehrjährigen Laufzeiten schreiben wir grundsätzlich regelmäßig neu aus, um fairen Wettbewerb zu ermöglichen.

Ob Auftragnehmer\*innen unsere Vorgaben einhalten, überprüfen wir in Zusammenarbeit mit einer Anwaltskanzlei. Zudem beauftragen wir externe Sicherheitsfirmen, unangekündigte Kontrollen auf unseren Baustellen durchzuführen. Dadurch versuchen wir, Schwarzarbeit zu verhindern und sicherzustellen, dass die von uns beauftragten Firmen ihre Mitarbeiter\*innen ordnungsgemäß anmelden – beispielsweise bei der Sozialversicherung. Im Jahr 2020 haben wir etwa 90 Prozent der Aufträge an Auftragnehmer\*innen in Berlin und Brandenburg vergeben. Das stärkt nicht nur die regionale Wirtschaft, sondern gewährleistet auch, dass die beauftragten Unternehmen den Vorgaben der nationalen und europäischen Gesetzgebung in Bezug auf Menschenrechte, Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards unterliegen. In besonderen Fällen ist bei der Vergabe auch das Risikomanagement eingebunden (s. [Geschäftsbericht 2020](#), S. 40 ff.).

## Werte der GESOBAU

Unsere Werte bestimmen unser Handeln und unser Miteinander:

- **Ehrlichkeit**
- **Vertrauen**
- **Verantwortung**
- **Nachhaltigkeit**
- **Wirtschaftlichkeit**
- **Professionalität**
- **Wertschätzung**
- **Transparenz**

DNK 3

DNK 6

DNK 8

## Vergütungssystem bei der GESOBAU

Bei der GESOBAU AG und ihren Tochtergesellschaften besteht die Gesamtvergütung der Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte und des Vorstands auserfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponenten. Dabei ist der variable Vergütungsanteil an Zielvereinbarungen geknüpft.

Diese Zielvereinbarungen umfassen für jede\*n Mitarbeiter\*in jeweils zwei Unternehmens-, Team- sowie individuelle Ziele. Dabei hat eines der beiden **Unternehmensziele** immer einen Nachhaltigkeitsbezug – so hat die GESOBAU die Belegschaft 2019 motiviert, sich in insgesamt 1.100 Stunden gesellschaftlich und sozial zu engagieren; 2020 lautete das unternehmensweite Ziel, bis zum Jahresende 15.000 Kilogramm CO<sub>2</sub> einzusparen. Ob die Teamziele und die individuellen Ziele erreicht worden sind, prüfen die Vorgesetzten gemeinsam mit den Mitarbeitenden. Der Vorstand bestätigt, ob die Unternehmensziele erreicht worden sind.

Die Zielvereinbarungen für die Vorstände werden zwischen Vorstand und Aufsichtsrat abgestimmt; die Zielerreichung wird vom Aufsichtsrat geprüft. In den Vereinbarungen ist mindestens ein Ziel mit Nachhaltigkeitsbezug enthalten.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist jährlich konstant und wird vertraglich festgelegt.

Die Vergütung jedes Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds für die Berichtsjahre wird individualisiert und nach Bestandteilen aufgegliedert im Geschäftsbericht ausgewiesen (s. [Geschäftsbericht 2020](#), S. 74 ff., [Kennzahlen](#)).

DNK 1

## Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

Wir verstehen Nachhaltigkeit als ein Wertekonzept und Leitbild: Wir wollen so wirtschaften und handeln, dass es nicht nur den Menschen und der Natur von heute gut geht – sondern auch der Welt von morgen. Als verantwortungsvolles Unternehmen ist es unsere Pflicht und unser Selbstverständnis zugleich, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, ökologische Verantwortung und soziale Gerechtigkeit in Einklang zu bringen.

Wir wollen negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit möglichst gering halten und einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten – innerhalb unseres Kerngeschäfts, aber auch innerhalb der GESOBAU selbst. Deshalb ist und bleibt Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und -kultur.

Um das Leitbild mit Leben zu füllen, setzen wir auf ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement: So richten wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten konsequent an unseren vier Handlungsfeldern nachhaltiger Entwicklung aus und verfolgen ein umfangreiches Nachhaltigkeitsprogramm mit überprüfbaren Zielen und konkreten Maßnahmen.

## GESOBAU berichtet erstmals im Format des Deutschen Nachhaltigkeitskodex

Mithilfe der Berichterstattung analysieren und steuern wir unsere Nachhaltigkeitsleistung – und machen sie für alle Stakeholder\*innen transparent. Zum ersten Mal hat die GESOBAU nun für die Berichtsjahre 2019/20 ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten gemäß den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) veröffentlicht. Damit setzen wir eine der zentralen Forderungen des Berliner Senats um: Dieser hatte im Februar 2019 erstmals konkrete Anforderungen an Landesunternehmen zum systematischen Nachhaltigkeitsmanagement formuliert – darunter die Benennung eines\*r Nachhaltigkeitsbeauftragten, ein jährlich fortzuschreibendes Nachhaltigkeitsprogramm sowie eine Berichterstattung nach den Standards des DNK.

Für den Berichtszeitraum berichten wir gemäß dem Standard des DNK mit den international anerkannten „Sustainability Reporting Standards“ (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI). Zuvor hatten wir seit 2011 jährlich nach dem GRI-Rahmenwerk mit der branchen-

spezifischen Ergänzung CRESS („Construction and Real Estate Sector Supplement“) berichtet – und in den vergangenen beiden Jahren zusätzlich eine DNK-Entsprechenserklärung abgegeben.

Zudem haben wir im Berichtszeitraum die branchenspezifischen Kennzahlen des Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW) der Arbeitshilfe 73, die wir seit mehreren Jahren vereinzelt berichtet hatten, grundlegend überarbeitet und bilden die Kennzahlen mit konkretem immobilienwirtschaftlichen Bezug vollumfänglich ab.

Darüber hinaus haben wir beschlossen, ab 2020 auch unsere **Tochterunternehmen** in die Berichterstattung aufzunehmen. Ziel ist es, unsere Nachhaltigkeitsleistungen mit denen anderer kommunaler Wohnungsbauunternehmen vergleichbar zu machen. Sofern nicht anders benannt, ist daher mit „die GESOBAU“ stets der gesamte Konzern gemeint.

Die Forderung des Berliner Senats nach einem systematischen Nachhaltigkeitsmanagement erfüllen wir bereits: Die GESOBAU erfasst und steuert seit 2011 die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens durch ein systematisches **Nachhaltigkeitsmanagement**.

## Netzwerke

Die GESOBAU tauscht sich seit 2019 in den folgenden Netzwerken aus:

- CSR-Arbeitskreis der "mehrwert Berlin"-Unternehmen
- Nationaler Branchenaustausch Nachhaltigkeit
- Regionaler Branchenaustausch der kommunalen Wohnungsbaugesellschaften

## Wie wir Nachhaltigkeit bei der GESOBAU organisieren

Das systematische Nachhaltigkeitsmanagement der GESOBAU besteht seit 2011 und wird seither kontinuierlich weiterentwickelt. Teil dessen ist ein abteilungsübergreifender Nachhaltigkeitsausschuss: Vertreter\*innen aus allen Fachabteilungen der GESOBAU gehören diesem Gremium an – die Berufung von Vertreter\*innen der GESOBAU-Töchter in den Ausschuss ist anvisiert. Zudem wurde bereits 2011 eine Nachhaltigkeitsreferentin berufen. Sie ist in der Stabsstelle Unternehmenskommunikation angesiedelt, leitet den Nachhaltigkeitsausschuss und ist mit der operativen Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements betraut.

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstandsvorsitzenden der GESOBAU. Er gibt die strategische Ausrichtung vor und tauscht sich eng mit dem Aufsichtsrat sowie dem Land Berlin als alleinigem Anteilseigner aus.

Die Bereichsleiterin der Stabsstelle Unternehmenskommunikation berichtet über Aktivitäten und Entwicklungen direkt an den Vorstand und stimmt diese mit ihm ab. In Rücksprache mit dem Nachhaltigkeitsausschuss berät die Stabsstelle den Vorstand zu Entscheidungen, die das Nachhaltigkeitsmanagement betreffen.

Ziel des Nachhaltigkeitsausschusses ist es, die nachhaltige Entwicklung bei der GESOBAU voranzutreiben: Er arbeitet zu unternehmensrelevanten Nachhaltigkeitsthemen und ordnet diese vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Diskurse ein. Zudem entwickeln die Mitglieder das **Nachhaltigkeitsprogramm** weiter und erarbeiten gemeinsam die Inhalte

für die jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung. Zusätzlich übernehmen die Ausschussmitglieder innerhalb des Unternehmens die Rolle als Botschafter\*innen: Sie informieren unsere Mitarbeiter\*innen über die Aktivitäten des Nachhaltigkeitsausschusses und verankern Nachhaltigkeit gleichzeitig als Unternehmenswert in unserer Unternehmenskultur.



Organisation der internen Struktur



© GESOBAU AG: BBU-ZukunftsAwards 2020, Bild vor Corona aufgenommen

## Auszeichnungen

Wir arbeiten jeden Tag daran, unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Die Auszeichnungen für unser Engagement sind für uns Anerkennung, aber auch Ansporn, unseren nachhaltigen Weg konsequent weiterzugehen:

- Nominierung der GESOBAU AG für den CSR-Preis der Bundesregierung 2020
- CG-Rezertifizierung der GESOBAU in 10/2020
- 2. Platz beim BBU-ZukunftsAwards 2020

DNK 1

DNK 2

DNK 6

## Unsere vier Handlungsfelder für eine nachhaltige Entwicklung

Die Handlungsfelder „Unternehmenskultur“, „Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen“, „Lebenswerte Quartiere“ und „Beteiligung & Kooperationen“ stellen das Grundgerüst unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar. Innerhalb der Handlungsfelder betrachten wir die drei Dimensionen von Nachhaltigkeit Ökologie, Ökonomie sowie soziale Verantwortung im Sinne einer Symbiose. Zugleich bilden sie den strategisch-konzeptionellen Rahmen unseres **Nachhaltigkeitsprogramms**, in dem wir unsere kurz- und mittelfristigen Ziele sowie konkrete Maßnahmen umsetzen. Dabei aktualisieren wir die Handlungsfelder regelmäßig und passen sie den verändernden Rahmenbedingungen an.

Unsere Nachhaltigkeitsarbeit in den vier Handlungsfeldern richtet sich grundlegend nach den gesetzlichen Vorschriften für kommunale Wohnungsbaugesellschaften. **Nationale und internationale Gesetze** sowie Vereinbarungen und Rahmenbedingungen bilden weitere Leit-

planken. Besonders verpflichtet sind wir dem Land Berlin als unserem alleinigen Anteilseigner: So liegen unserer Geschäftstätigkeit – und damit auch unserer Nachhaltigkeitsarbeit – verschiedene landespolitische Regelungen zugrunde. Dazu zählen unter anderem das Wohnraumversorgungsgesetz Berlin (WoVG) und die Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“.



## Unternehmenskultur – verantwortungsvoll wirtschaften, zukunftsgerichtet arbeiten

Als kommunales Wohnungsbauunternehmen sind wir dem verantwortungsvollen Wirtschaften und der nachhaltigen Zukunftsgestaltung verpflichtet. Dabei haben wir die Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns im Blick und wollen so wirtschaften, dass es vor Ort und weltweit allen gut geht – dem Unternehmen und seinen Mitarbeiter\*innen, der Umwelt und der Gesellschaft ebenso wie heutigen und zukünftigen Generationen.

Unsere Mitarbeiter\*innen sind für unseren Unternehmenserfolg von großer Bedeutung. Unsere Wertschätzung zeigen wir ihnen im täglichen Handeln ebenso wie durch strategische Maßnahmen: mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement, Fort- und Weiterbildungsangeboten, Transparenz und Mitbestimmung sowie einem modernen Arbeitsplatz. Die Arbeitswelt wird immer mobiler, kommunikativer und digitaler. Hierauf suchen wir fortlaufend nach Antworten – mit Mut, Maß, Kreativität und Innovationen.

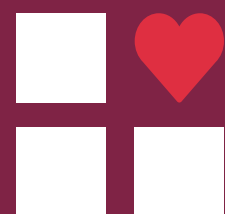


## Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen – Nachhaltigkeit als Qualität

Die GESOBAU plant ihren Wohnungsbestand bis 2026 von derzeit rund 44.000 auf 52.000 Wohnungen zu erhöhen. Dadurch leisten wir einen aktiven Beitrag, die steigende Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum in Berlin langfristig und für unterschiedliche Wohnbedürfnisse der Bevölkerung zu bedienen. Dabei werden Wohnungsangebote für besondere Bedarfsgruppen in die Wohnraumentwicklung integriert und umgesetzt.

Gleichzeitig nehmen wir den Klimaschutz aktiv in den Fokus. Bis 2020 haben wir die Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin erfolgreich umgesetzt, indem wir die durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen von jährlich 2,69 Tonnen pro Wohnung im Jahr 2010 auf jährlich unter 1,38 Tonnen pro Wohnung im Jahr 2020 gesenkt haben. Energieeffizientes Bauen und energetische Modernisierungen waren dabei die zielführenden Maßnahmen. Sie wurden unter Berücksichtigung von Sozialverträglichkeit und Wirtschaftlichkeit umgesetzt.





## Lebenswerte Quartiere – Quartiersentwicklung in der Metropole Berlin

Um den Klimaschutz auch nach 2020 weiter grundlegend im Kerngeschäft voranzutreiben, entwickeln wir aktuell eine Klimaschutzstrategie für einen klimaneutralen Gebäudebestand bis 2050.

Die nachhaltige Quartiersentwicklung in den eigenen Beständen zählt zu den Kernelementen unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen. Denn: In den Quartieren findet das alltägliche Leben unserer Mieter\*innen statt, hier sind sie zu Hause. Wir engagieren uns daher bereits seit Jahren für Bildung, Begegnungen und ein Miteinander der Generationen und Kulturen in den Quartieren ebenso wie für nachhaltige Mobilität und Energieversorgung. Diesen Einsatz wollen wir kontinuierlich stärken und in unseren Quartieren ein gutes Leben im Einklang mit der Umwelt, Mitwelt und Nachwelt fördern. Die Gesamtentwicklung der Stadt Berlin beziehen wir stets in unsere Überlegungen ein. Urbanes Wachstum und Nachverdichtung fordern mehr denn je den Blick auf Biodiversität, Klimawandelanpassung und Lebensqualität. Diese Situation stellt die Entwicklung lebenswerter Quartiere damit vor besondere Herausforderungen.



## Beteiligung & Kooperationen – Nachhaltige Entwicklung gelingt nur im Dialog

Die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung erreichen wir nur im gemeinsamen Wirken – in Kooperationen und im aktiven Dialog mit den Stakeholder\*innen (s. [NHB 2017](#), S. 28 ff.). Dialoge sind daher ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Vielfältige Perspektiven bereichern Prozesse und Entwicklungen, indem unterschiedliches Wissen und Erfahrungen zusammengetragen werden. So kann Bestehendes reflektiert werden und Neues daraus entstehen. In Kooperationen können Kräfte gebündelt und gemeinsam an einem Strang gezogen werden.

Mit der Entwicklung der Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau und der Leitlinien für Mieter\*innenbeiräte sind zwei verbindliche Vereinbarungen als Richtschnur für Partizipation entstanden. Mit Überzeugung machen wir uns für mehr Beteiligung in Bau- und Entwicklungsprozessen stark und streben an, Beteiligungsprozesse auch in den kommenden Jahren konsequent durchzuführen.

## Nachhaltigkeit: Wir konzentrieren uns auf das Wesentliche

Welche Einflüsse üben wir mit unserer Geschäftstätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt aus – und umgekehrt? Was erwarten unsere Stakeholder\*innen von uns? Und in welchen Bereichen tragen wir zu einer nachhaltigeren Zukunft bei? Nur wenn wir die Antworten auf diese Fragen kennen, können wir im Nachhaltigkeitsmanagement und bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung die richtigen Schwerpunktthemen setzen. Dazu stützen wir uns auf unseren Wesentlichkeitsprozess – und nehmen unser Umfeld, unsere Stakeholder\*innen und unsere Geschäftstätigkeit ins Visier.

### DNK 2

## Wir haben unser Umfeld fest im Blick

Um die für uns wesentlichen Themen zu erkennen, richten wir den Blick auch auf unser Umfeld: So betrachten wir beispielsweise wichtige Trends und regulatorische Entwicklungen im Nachhaltigkeitskontext, die für die GESOBAU relevant sind, und nehmen negative und positive Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit in den Blick.

### Zentrale Aspekte, die unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen:

#### Urbanisierung

Immer mehr Menschen ziehen in die Städte – auch nach Berlin. Laut Bevölkerungsprognose der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen wächst die Einwohnerzahl der Bundeshauptstadt bis 2030 um rund 177.000 auf knapp vier Millionen Menschen an. Mit dem starken Zuzug verändert sich auch die Sozial- und Bevölkerungsstruktur. Beide Entwicklungen stellt die GESOBAU vor Herausforderungen: Es gilt, mehr bezahlbaren Wohnraum für

breite Schichten der Bevölkerung zu schaffen. Gleichzeitig sehen wir darin eine Chance, uns an einer nachhaltigen Entwicklung zu beteiligen, **lebenswerte Quartiere** zu entwickeln und damit mehr Berliner\*innen ein Zuhause bieten zu können.

#### Soziale Wohnungspolitik und Klimaschutz

Es ist zwingend notwendig, in einen klimaneutralen Wohnungsbestand bis 2050 zu investieren – nur so können wir zum Erreichen nationaler und internationaler Klimaschutzziele beitragen und aktuellen Gesetzgebungen entsprechen. Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es hoher Investitionen in entsprechende Maßnahmen – schwerpunktmäßig in die technische Optimierung der Wärmeversorgung. Dabei stehen die Kosten häufig im Spannungsfeld zu den Anforderungen an bezahlbaren Wohnraum. Die GESOBAU steht vor der Herausforderung, einen sozial gerechten Weg zu finden, die Klimaziele zu erreichen.

## Zentrale Aspekte, die wir mit unserer Geschäftstätigkeit beeinflussen:

### Energie- und Ressourcenverbrauch

Der Gebäudesektor ist energie- und ressourcenintensiv. Knapp 30 Prozent der weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen werden nach Angaben der Global Alliance for Buildings and Construction durch den Betrieb von Gebäuden verursacht – rechnet man die Emissionen der Bauindustrie hinzu, sind es sogar 40 Prozent. Zudem geht mit dem Bau von Wohnungen und Infrastruktur auch ein großer Flächenverbrauch einher. Es wird deutlich, dass die Wohnungswirtschaft entscheidend zum Klima- und Umweltschutz beitragen kann – und muss. Die GESOBAU kommt dieser Verantwortung nach: Emissionen zu vermeiden und den Ressourcenverbrauch zu senken, sind für uns wesentliche Themen. Eine nachhaltige Bestandsentwicklung sowie **klimatechneutliches Bauen und Wohnen** sind dabei zentrale Stellhebel.

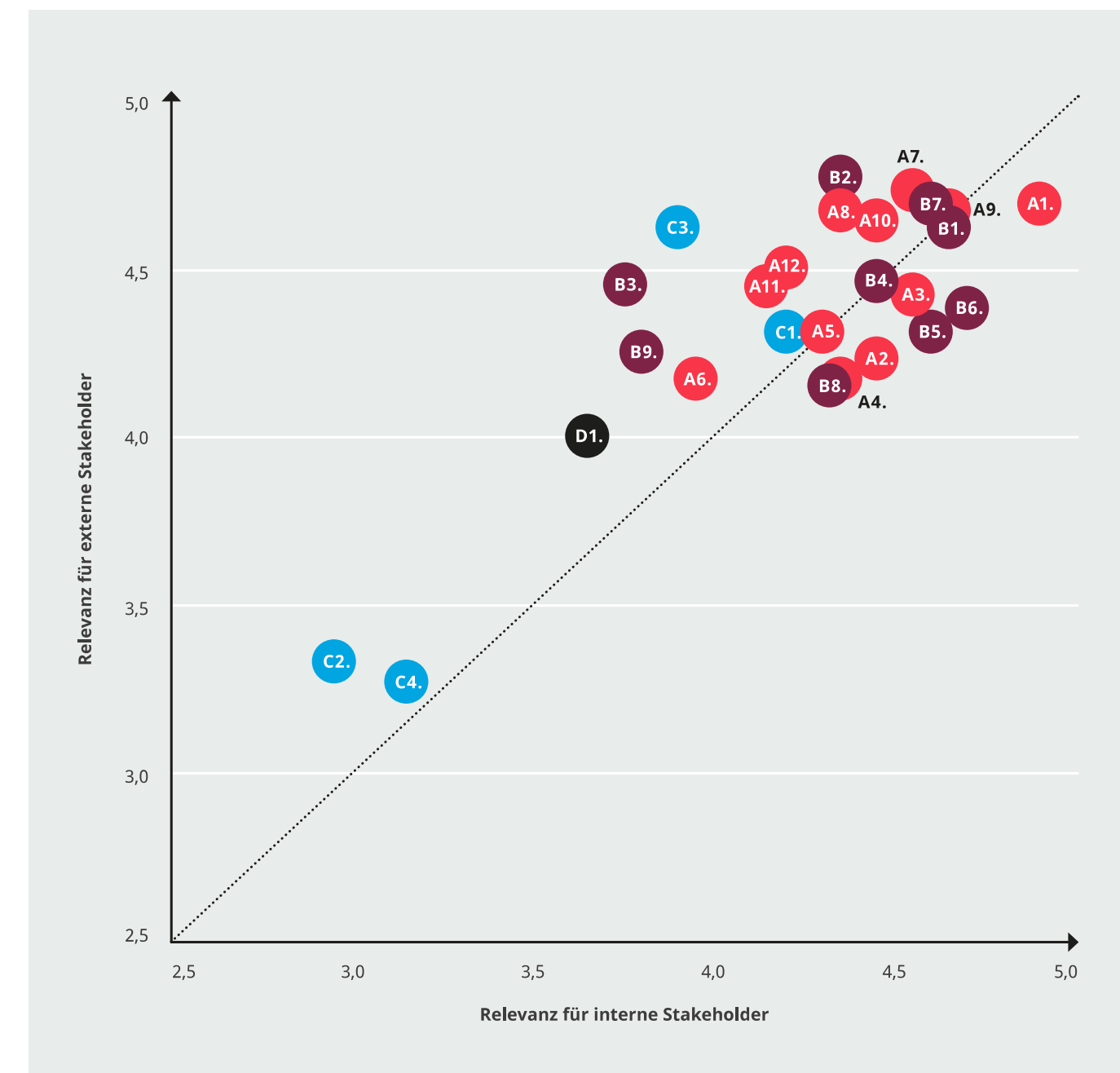


## Wesentliche Themen überprüft und Handlungsfeldern neu zugeordnet

2015 haben wir im Rahmen unseres ersten strukturierten Dialogs mit internen und externen Stakeholder\*innen (s. NHB 2017, S. 28) die für uns wesentlichen Themen identifiziert und überprüft. Die wichtigsten Anspruchsgruppen des Unternehmens haben wir über ein Stakeholder\*innen-Mapping identifiziert (s. NHB 2017, S. 28 ff.). Durch die Einbindung unserer wichtigsten Anspruchsgruppen erhalten wir Einblick in die Themen, die aus Sicht unserer Stakeholder\*innen für unseren zukünftigen Geschäftserfolg wichtig sind, und können Handlungsbedarf erkennen. Die Ergebnisse der Befragung stellen wir in einer Wesentlichkeitsmatrix dar.

2018 haben wir unsere Handlungsfelder nachhaltiger Entwicklung definiert und in diesem Zuge die wesentlichen Themen entsprechend neu zugeordnet. Zudem haben wir eine interne Befragung durchgeführt, um die Gewichtung der wesentlichen Themen zu überprüfen. Die Matrix, in der wir die wesentlichen Themen grafisch darstellen, haben wir daraufhin angepasst.

Weitere Informationen zu unseren wesentlichen Themen finden Sie in unseren Nachhaltigkeitsberichten 2017 (S. 28–29), 2018 (S. 24) und 2019 (S. 21–22).



### A. Unternehmenskultur

- A1. Wirtschaftliche Stabilität
- A2. Transparentes Handeln
- A3. Compliance-Management
- A4. Nachhaltige Beschaffung
- A5. Nachhaltigkeitsmanagement und Stakeholder-Dialog
- A6. Internes Umweltmanagement
- A7. Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskultur
- A8. Aus- und Weiterbildung
- A9. Chancengleichheit
- A10. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- A11. Gesundheitsmanagement
- A12. Vergütung

### B. Bauen & Wohnen

- B1. Nachhaltiges Bauen
- B2. Energieeffizientes Modernisieren
- B3. Mieterinformationen zu Energiesparen
- B4. Effiziente Bestandsbewirtschaftung
- B5. Kundenservice und Beratung für Mieter
- B6. Schaffung von neuem Wohnraum
- B7. Angemessene Mieten
- B8. Breites Wohnungsangebot
- B9. Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten

### C. Lebenswerte Quartiere

- C1. Quartiersentwicklung und -projekte
- C2. Intelligentes Wohnen „Smart Home“
- C3. Soziale Projekte (Senioren, Bildungs- und Integrationsprojekte)
- C4. Spenden und Sponsorings

### D. Beteiligung & Kooperationen

- D1. Bürgerschaftliche Mitbestimmung und Partizipation

Materialitätsmatrix

## Unsere Ziele: Das wollen wir erreichen

Für jedes unserer vier Handlungsfelder nachhaltiger Entwicklung setzen wir uns konkrete Ziele.

Den Wohnungsbestand erhöhen, Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung bereitstellen und angemessene Mieten gewährleisten: Das sind unsere übergeordneten Unternehmensziele mit Nachhaltigkeitsbezug, die wir mit höchster Priorität verfolgen. Zudem fokussieren wir uns aufgrund gesetzlicher Vorgaben des Landes Berlin und des Senats auf den klimaneutralen Wohnungsbestand bis 2050 und wollen auch die Partizipation im Wohnungsbau weiter stärken.

Darüber hinaus haben wir weitere Ziele für eine nachhaltige Entwicklung priorisiert:

- Nachhaltiges Personalmanagement
- Frauenförderung und Diversität in der Belegschaft
- Förderung von nachhaltiger Mobilität in den Betriebsstätten und den Quartieren
- Schutz und Förderung der Biodiversität

- Digitale Transformation von Prozessen und Dienstleistungen
- Erprobung innovativer Bau- und Wohnkonzepte

Aktuell nehmen unsere Nachhaltigkeitsziele keinen expliziten Bezug auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Das soll sich künftig ändern: Eine neue Arbeitsgruppe des Nachhaltigkeitsausschusses befasst sich ab dem dritten Quartal 2021 mit den SDGs und erarbeitet einen Vorschlag, welche Ziele mit welcher Priorisierung im Unternehmen umgesetzt werden können.



## Wir halten uns an folgende Gesetze und orientieren uns an diesen Rahmenwerken

Bei unserer Nachhaltigkeitsarbeit halten wir uns an verpflichtende Gesetze und Vereinbarungen. Darüber hinaus orientieren wir uns auch an Rahmenwerken, die für uns zwar nicht verpflichtend sind, die wir aber als Leitlinien für unsere Nachhaltigkeitsengagement verstehen und einbeziehen.

Folgende landespolitische Gesetze und Vereinbarungen sind für uns verpflichtend und haben auf die GESOBAU regulatorische Auswirkungen:

- Gesetz zur Mietenbegrenzung im Wohnungswesen in Berlin
- Gesetz über die Neuausrichtung der sozialen Wohnraumversorgung in Berlin
- Kooperationsvereinbarung „Leistungsfähige Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“
- Klimaschutzvereinbarung zwischen dem Land Berlin und den städtischen Wohnungsunternehmen

- Energiewendegesetz Klimaneutrales Berlin 2050
- Beschluss des Berliner Abgeordnetenhauses zum Nachhaltigkeitsmanagement

Folgende Rahmenwerke haben keine regulatorischen Auswirkungen auf die GESOBAU und dienen als Leitlinien:

- Klimanotlage Berlin
- Charta für das Berliner Stadtgrün
- Berliner Strategie zur Biologischen Vielfalt „Bestäuberfreundliche Stadt“
- Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm 2030 (BEK 2030)
- Berliner Zero-Waste-Strategie
- Agenda 2030
- Klimapolitisches Übereinkommen von Paris
- Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie

DNK 3

DNK 5

DNK 7

## Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2020+

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms setzen wir uns überprüfbare Ziele und definieren konkrete Maßnahmen, die wir an den Handlungsfeldern nachhaltiger Entwicklung ausrichten. Die Ziele und Maßnahmen werden im Nachhaltigkeitsprogramm gebündelt und in den Fachbereichen des Unternehmens umgesetzt. Das Nachhaltigkeitsmanagement prüft jährlich, ob und inwieweit die festgelegten Ziele erreicht worden sind, und aktualisiert das Programm.

Ein fester Monitoring- und Evaluierungsprozess ist im Unternehmen bislang nicht etabliert, soll aber zusammen mit einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet werden – nur so lässt sich ein effektives Nachhaltigkeitsmanagement sicherstellen und der Weg in eine nachhaltigere Zukunft konsequent fortsetzen.

## Unternehmenskultur (1)

Wesentliche Themen	Ziel	Maßnahme	Status quo
<b>Arbeitszufriedenheit &amp; Unternehmenskultur</b>	Optimierung des Onboardings von neuen Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innenbindung	Entwicklung eines neuen Onboarding-Konzepts zur effektiven Integration neuer Mitarbeiter*innen ins Unternehmen	in Vorbereitung
		Mentoring-Programm, deutschlandweite Auszubildenden-Austauschprogramme	laufend
	Verstetigung einer Kultur der Mitarbeiter*innenbeteiligung	Einbezug der Interessenvertretungen in alle wichtigen Prozesse des Unternehmens	laufend
		Bidirektionales Wirken der Mitglieder des Nachhaltigkeitsausschusses als Botschafter*innen für nachhaltige Entwicklung in die Fachbereiche und das interne Gremium hinein	laufend
		Einführung und Verstetigung des Dialogformats „Vorstandstalk“	laufend
	Aktive Vernetzung der Mitarbeiter*innen über Abteilungen hinaus	Zusammenführung der Belegschaft an einem Standort durch Bau und Umzug in eine neue Unternehmenszentrale, Einrichtung von Kommunikationszonen	abgeschlossen
		Einführung und Verstetigung des Dialogformats „GESOBAU NachTisch“	laufend
<b>Chancengleichheit</b>	Kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Aktualisierung des Frauenförderplans 2021	laufend
		Standardprozesse weiterentwickeln für die Integration der Frauenförderziele in die Geschäftsabläufe	laufend



## Unternehmenskultur (2)

Wesentliche Themen	Ziel	Maßnahme	Status quo
<b>Aus- und Weiterbildung</b>	Kontinuierliche Ausweitung der Vielfalt in der Belegschaft	Übernahmequote Auszubildende: mindestens 25 %	laufend
		Ausbildung von Geflüchteten	laufend
	Wertschätzung und Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden durch die kontinuierliche Weiterentwicklung ihres Know-hows	Passgenaue Weiterbildungsangebote den individuellen Erfordernissen der Mitarbeitenden entsprechend	laufend
<b>Vereinbarkeit von Beruf &amp; Privatleben</b>	Kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Weiterentwicklung von Angeboten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und von Teilzeidlösungen	laufend
		Kooperation mit unabhängiger Beratung für Mitarbeitende zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	laufend
<b>Gesundheitsmanagement</b>	Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds	Weiterführung der erfolgreichen Maßnahmen unseres Gesundheitsmanagements „GESOvital“	laufend
		Umsetzung eines Active-Office-Konzepts auf dem Gelände der neuen Unternehmenszentrale	abgeschlossen
		Einrichtung eines COVID-19-Krisenstabs	laufend

### Unternehmenskultur (3)

Wesentliche Themen	Ziel	Maßnahme	Status quo
<b>Internes Umweltschutzmanagement</b>	Reduzierung der konzernbezogenen CO <sub>2</sub> -Emissionen und Steigerung des Bewusstseins für nachhaltiges Handeln bei allen Stakeholder*innen	Klimaneutrale Website	laufend
		Entwicklung eines Leitfadens für klimaneutrale Veranstaltungen	laufend
		Unternehmensziel „All days for future“	laufend
		Kantine mit großem regional-saisonalen und vegetarischen Angebot am neuen Unternehmenssitz	laufend
	Förderung nachhaltiger Mitarbeiter*innen-Mobilität	Umsetzung eines nachhaltigkeitsorientierten betrieblichen Mobilitätskonzepts	laufend
		Zertifizierung als fahrradfreundlicher Arbeitgeber	in Vorbereitung
		Regelmäßige Teilnahme am Fahrrad-Wettbewerb „Wer radelt am meisten?“	laufend
<b>Nachhaltigkeitsmanagement &amp; Stakeholder*innen-Dialog</b>	Entwicklung von Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung	Aktive Mitgliedschaft in nachhaltigkeitsbezogenen Netzwerken	laufend

## Unternehmenskultur (4)

Wesentliche Themen	Ziel	Maßnahme	Status quo
<b>Nachhaltigkeitsmanagement &amp; Stakeholder*innen-Dialog</b>	Kontinuierliche Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements	Erarbeitung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie	in Vorbereitung
		Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse und des Stakeholder*innen-Dialogs	in Vorbereitung
		Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsausschusses mit erweitertem Aufgabenbereich	laufend
		Umstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf den Deutschen Nachhaltigkeitskodex und Ausweitung auf die Konzernebene	abgeschlossen
		Abgabe der 4. Entsprechenserklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex	in Vorbereitung
<b>Wirtschaftliche Stabilität</b>	Digitale Transformation von Dienstleistungen und Prozessen	Erarbeitung und kontinuierliche Fortentwicklung einer Digitalisierungsstrategie mit unternehmensinternen und -externen Maßnahmen	laufend
<b>Compliance-Management, Transparentes Handeln</b>	Sicherung eines hohen Standards der Regelkonformität im Unternehmen	Externe Auditierung „Compliance-Management in der Immobilienwirtschaft“	abgeschlossen
		Regelmäßige, verpflichtende Schulungen zu Compliance-Themen für alle Mitarbeiter*innen	laufend

## Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen (1)

Wesentliche Themen	Ziel	Maßnahme	Status quo
<b>Nachhaltiges Bauen, Energieeffizientes Modernisieren</b>	Klimaneutraler Wohnungsbestand 2050	Umsetzung der BBU Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin bis 2020 mit dem Ziel der Reduktion der durchschnittlichen CO <sub>2</sub> -Emissionen auf 1,38 Tonnen je Wohnung pro Jahr	abgeschlossen
		Entwicklung einer Klimaschutzstrategie 2050	laufend
		Gründungsmitgliedschaft in der Initiative Wohnen.2050	laufend
	Schutz und Förderung von Biodiversität	Integration des Insektenschutzprogramms bei Neubau und Modernisierungen	laufend
		Entsiegelung von Außenflächen bei Modernisierungen und im Neubau, wenn eine Versiegelung des Grundstücks vorliegt	laufend
	Ökologische Nachhaltigkeitskriterien im Neubau und bei Modernisierung stärken	Ausschließlicher Einsatz mineralischer Dämmstoffe und Verwendung mineralischer Außenputze	laufend
		Verwendung von monolithischem Mauerwerk, wenn wirtschaftlich darstellbar	laufend
		Überwiegend Dachbegrünung im Neubau	laufend
		Prüfung von Holzhybridbauweise im Neubau	laufend
		Einleitungsreduktion von Regenwasser in öffentlichen Kanal durch Einbau von Retentionsdächern und Versickerung auf dem Grundstück	laufend
	Neubau im KfW-55-Standard oder höher, wenn wirtschaftlich darstellbar	laufend	

## Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen (2)

Wesentliche Themen	Ziel	Maßnahme	Status quo
<b>Effiziente Bestandsbewirtschaftung</b>	Optimierung der Energie- und Wärmeversorgung von Gebäuden im Neubau und Bestand unter sozial-ökologischen Gesichtspunkten	Installation von Photovoltaikanlagen in Kooperation mit den Berliner Stadtwerken im Rahmen von Mieter*innenstromprojekten	laufend
		Bevorzugter Einsatz von Fernwärme, anteilig mit Kraft-Wärme-Kopplung sowie erneuerbaren Energien, und kontinuierlicher Ausbau der klimaschonenden Wärmeversorgung	laufend
		Einbau von BHKW/Brennwertanlagen mit Solarthermie	laufend
		Einsatz von Heizungsmonitoring zur optimalen Steuerung der Heizungsanlagen	laufend
<b>Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten, Breites Wohnungsangebot</b>	Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung	Entwicklung des Basishauses und des Standardtypenhauses und Umsetzung bei Neubauvorhaben	laufend
		Bau von vier modularen Unterkünften für Geflüchtete bis 2023	laufend
		Mindestens Berücksichtigung von Barrierearmut und -freiheit bei Wohnungen und Allgemeinflächen in Neubauprojekten gemäß Bauordnung	laufend
<b>Schaffung von neuem Wohnraum</b>	Erhöhung des Wohnungsbestands auf rund 52.000 Wohnungen in 2026	Schaffung von rund 8.000 Wohnungen durch Neubau, Zukauf sowie Um- und Ausbau von Bestandsgebäuden	laufend
		Neubau von rund 1.500 sowie Ankauf von rund 650 Wohneinheiten in 2019 und 2020	abgeschlossen
		Neubauoffensive Hellersdorf: Bestandserweiterung auf rund 3.000 Wohnungen bis 2023	laufend

### Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen (3)

Wesentliche Themen	Ziel	Maßnahme	Status quo
<b>Angemessene Mieten, Kundenservice &amp; Beratung für Mieter*innen</b>	Langfristige Bereitstellung von Wohnraum zu bezahlbaren Mieten	Einführung eines Online-Wohnungstauschportals gemeinsam mit den kommunalen Wohnungsbaugesellschaften	laufend
		Umsetzung der Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“ mit Ergänzung der Vereinbarung in 2021	laufend
<b>Intelligentes Wohnen „Smart Home“</b>	Bereitstellung bedarfsgerechter Angebote für spezifische Zielgruppen	Verstetigung des Projekts „Pflege@Quartier“	laufend

## Beteiligung & Kooperationen

Wesentliche Themen	Ziel	Maßnahme	Status quo
<b>Bürgerschaftliche Mitbestimmung &amp; Partizipation</b>	Stärkung der Partizipation im Neubau und bei Modernisierungen	Anwendung der „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“ mit verschiedenen Partizipationskonzepten in digitalen und analogen Formaten	laufend
		Evaluation der „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“	abgeschlossen
	Einbeziehung der unterschiedlichen Perspektiven und Interessen von Mieter*innen	Aktive Zusammenarbeit mit Mieter*innenrat und Mieter*innenbeiräten bei der Fortentwicklung von Wohnungsbeständen und guten Nachbarschaften	laufend
		Neuwahl des Mieter*innenrats 2022	in Vorbereitung
		Etablierung weiterer Mieter*innenbeiräte in Siedlungen > 300 Wohnungen	laufend
		Durchführung regelmäßiger Mieter*innenbefragungen (alle 2 Jahre)	laufend
		Modellprojekt „BePart - Teilhabe beginnt vor Ort!“. Förderung von mehr Diversität in der Mieter*innengremienarbeit	abgeschlossen
<b>Quartiersentwicklung und -projekte; Soziale Projekte</b>	Starke Partnerschaften für lebenswerte Quartiere	Aufbau und Verstetigung von Kooperationen mit lokalen und regionalen Initiativen	laufend
		Unternehmensziel „1.100 Stunden sozial engagiert“	abgeschlossen
<b>Spenden &amp; Sponsoring</b>	Unterstützung gemeinwohlorientierter Einrichtungen und Hilfsbedürftiger durch die GESOBAU-Stiftung	Kontinuierliche Förderung sozialer Projekte der Kinder-, Jugend- und Senior*innenarbeit sowie hilfebedürftiger Mieter*innen	laufend

## Lebenswerte Quartiere (1)

Wesentliche Themen	Ziel	Maßnahme	Status quo
<b>Quartiersentwicklung und -projekte</b>	Zukunftsgerichtete Neuausrichtung der Hauptbestandsmarke der GESOBAU, dem Märkischen Viertel	Zukunftswerkstatt Märkisches Viertel: Vision und Handlungskonzept	laufend
		Modernisierung der Außenanlagen mit einem Investitionsvolumen von rund 30 Mio. Euro	laufend
	Förderung nachhaltiger Mobilität	Verkehrsarme Planung und nachhaltigkeitsorientiertes Mobilitätskonzept für Neubauquartier "Stadtgut Hellersdorf"	laufend
		Weiterentwicklung der Sharing-Angebote in unseren Quartieren	laufend
		Vorbereitung von E-Ladesäulen bei Neubauprojekten	laufend
	Nachhaltigeres Grünflächenmanagement	Entwicklung und Umsetzung eines Rollout-Konzepts „GESOBAU Insektenschutzprogramm“ zum Schutz und zur Förderung biologischer Vielfalt	laufend
		Neuausrichtung der Grünflächenpflege	laufend
Pflegearme Außenanlagengestaltung mit Verwendung hitzeresistenter Pflanzen		laufend	
<b>Mieterinformationen zum Energiesparen</b>	Schonender Umgang mit Ressourcen für ein umwelt- und klimagerechteres Leben in unseren Quartieren	Sensibilisierung unserer Mieter*innen für korrekte Mülltrennung und Implementierung von Abfallmanagements in unseren Quartieren	laufend
		Integration von Informationen zu Nachhaltigkeit in unsere Mieter*innenkommunikation	laufend



## Lebenswerte Quartiere (2)

Wesentliche Themen	Ziel	Maßnahme	Status quo
Soziale Projekte	Verstetigen des sozialen Engagements in den Quartieren	Implementierung der Abteilung Sozial- und Quartiersmanagement	abgeschlossen
		Erstellung Leitfaden Quartier und Leitbild Abteilung (Soziales Management, Stadtteilsteste, Senior*innenarbeit, Kooperationen mit Vereinen und Initiativen)	abgeschlossen
	Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen	Begleitung „Bildungsverbund Märkisches Viertel“ und Netzwerkaufbau zum „Bildungsverbund Hellersdorf“	laufend
		Weiterentwicklung bedarfsgerechter Angebote für ältere Menschen, u.a. mit den Dialogformaten „GESOBAU vor Ort“ bzw. „GESOBAU zu Besuch am Telefon“	laufend
		Initiative „Älter werden im Quartier“: Benennung und Schulung von Ansprechpartner*innen in jedem Kundencenter als Senior*innenbeauftragte	abgeschlossen
	Förderung der Integration von Migrant*innen	Umsetzung des Auszubildenden-Projekts „Zeitspenden für Flüchtlinge“	laufend
		Umsetzung von Integrationsmaßnahmen in den Beständen der GESOBAU, Kooperation mit Integrationsbeauftragten der Bezirke sowie mit Mieterbeiräten und Nachbarschaftsinitiativen	laufend
	Verstetigung einer Wohn-, Sozial- und Mietberatung für Geflüchtete und Zuwanderer*innen in Kooperation mit sozialen Verbänden	abgeschlossen	



Unsere Handlungsfelder

# Unternehmenskultur

---

Die wertvollste Ressource der GESOBAU sind die Menschen, die bei uns arbeiten. Mit ihren Ideen, ihrem Know-how und ihren vielfältigen Talenten tragen unsere Mitarbeiter\*innen maßgeblich zum Erfolg der GESOBAU bei.

Daher fördern wir ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiter\*innen ihr volles Potenzial entfalten können und die gleichen Chancen haben – unabhängig von ihrem Alter, Geschlecht und anderen Vielfaltsdimensionen. Dazu gehört auch, sie in die Unternehmensprozesse einzubinden und ihnen Gestaltungsspielräume zu ermöglichen. Auch wollen wir ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld schaffen: Dafür setzen wir auf ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement.

Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin haben wir nicht nur eine Fürsorgepflicht für unsere Mitarbeiter\*innen, sondern auch für Umwelt und Klima. Ein Anspruch, der ebenfalls fest in unserer Unternehmenskultur verankert ist und den wir durch eine Vielzahl an Maßnahmen mit Leben füllen.

---

Wir leben eine Kultur der Mitarbeiter\*innenbeteiligung

---

Wir leben Vielfalt und Chancengleichheit

---

Sicheres und gesundes Arbeiten

---

Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren

---

Betrieblicher Klima- und Umweltschutz

---

## Wir leben eine Kultur der Mitarbeiter\*innenbeteiligung

Die GESOBAU hat verschiedene Arbeitnehmer\*innenvertretungen, die die Rechte der Mitarbeiter\*innen im Unternehmen vollumfänglich vertreten – dazu zählen der Betriebsrat, die Frauenvertretung sowie eine Schwerbehindertenvertretung. Wir arbeiten bei allen wichtigen Entscheidungen, die unsere Mitarbeiter\*innen betreffen, eng und vertrauensvoll mit den Arbeitnehmer\*innenvertretungen zusammen.

### Zusammensetzung der Organe



Der Betriebsrat besteht aus neun Mitgliedern; fünf Frauen und vier Männern.



Es gibt eine Frauenvertreterin und eine Stellvertreterin.



Es gibt einen Schwerbehindertenvertreter und eine Stellvertreterin.

Über die gesetzlichen Interessenvertretungen hinaus wollen wir unsere Mitarbeiter\*innen möglichst gut in die Unternehmensprozesse und das Nachhaltigkeitsmanagement einbinden: Deshalb setzen wir darauf, die Expertise unserer Mitarbeiter\*innen in abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen und Projekten zusammenzubringen – beispielsweise bei der **Zukunftswerkstatt Märkisches Viertel** oder bei der Entwicklung unserer **neuen Unternehmenszentrale**.

Über verschiedene Gesprächsformate wie den „Vorstandstalk“ oder den „NachTisch“ fördern wir den Austausch innerhalb des Unternehmens. Nicht zuletzt nehmen wir alle zwei Jahre an dem Arbeitgeber-Wettbewerb „Great Place To Work®“ teil, bei dem die Mitarbeiter\*innen anonym Feedback zu uns als Arbeitgeberin geben können.

Darüber hinaus tragen die Mitglieder des bereichsübergreifenden **Nachhaltigkeitsausschusses** als Botschafter\*innen diverse Nach-

haltigkeitsthemen ins Unternehmen und zu den Mitarbeiter\*innen. Ebenso steht die Nachhaltigkeitsreferentin interessierten Mitarbeiter\*innen zu Nachhaltigkeitsaspekten beratend zur Seite und fördert die interne Kommunikation zu nachhaltigen Themen.

### Zuhören, fragen, austauschen: Gespräche mit dem Vorstand und Kolleg\*innen

Im Jahr 2019 haben wir erstmalig das interne Dialogformat „Vorstandstalk“ durch- und 2020 digital fortgeführt. Im Rahmen der Veranstaltung können sich die Mitarbeiter\*innen direkt mit dem Vorstand austauschen und Fragen stellen. Aufgrund der positiven Resonanz planen wir, das Format auch in den folgenden Jahren umzusetzen.

Aber nicht immer muss der Vorstand dabei sein. Regelmäßig stellen Mitarbeiter\*innen nach

der Mittagspause beim sogenannten NachTisch Themen und Projekte vor – beispielsweise das **betriebliche Mobilitätskonzept** oder **Partizipation im Wohnungsbau**. Alle interessierten Kolleg\*innen sind bereichsübergreifend eingeladen, zuzuhören und über das Thema zu diskutieren. Aufgrund der Corona-Pandemie findet das Format aktuell online statt.

## Ausgezeichnet: Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber



Die GESOBAU ist 2020 erneut von der Initiative „Great Place To Work®“ als „attraktiver Arbeitgeber“ in der Kategorie „Unternehmen über 250 Mitarbeitende“ mit dem ersten Platz ausgezeichnet worden. Das Gütesiegel basiert auf einer repräsentativen

und anonymen Mitarbeiter\*innenbefragung. Für die Zertifizierung wurden auch Maßnahmen und Programme der Personalarbeit analysiert. Seit 2012 nehmen wir alle zwei Jahre an diesem Arbeitgeber-Wettbewerb teil.

Im Fokus der Umfrage stehen zentrale Arbeitsplatzthemen wie Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist. Unter anderem hat die Aussage, ob die Mitarbeiter\*innen die GESOBAU als Arbeitgeber weiterempfehlen

würden, durchschnittlich eine 85-prozentige Zustimmung gefunden. Mit dem durchschnittlichen Zustimmungswert von 85 Prozent (2018: 80 %) liegen wir in der Gesamtbewertung 13 Prozentpunkte über dem Marktbenchmark von 2019<sup>1</sup>.

Die Umfrageergebnisse liefern wertvolle Impulse, um uns als Arbeitgeberin weiterzuentwickeln. Daher werten wir die Antworten systematisch aus, leiten Schwerpunktthemen ab und beschließen konkrete Verbesserungsmaßnahmen. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird mit der nächsten Umfrage 2022 überprüft.

DNK 15

DNK 16

## Wir leben Vielfalt und Chancengleichheit

Für uns ist es selbstverständlich, dass alle unsere Mitarbeiter\*innen unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und anderen Vielfaltsdimensionen die gleichen Chancen bei der GESOBAU haben sollen. Denn wir sind fest überzeugt: Unterschiedliche Denkweisen, Lebensentwürfe, kulturelle Hintergründe, Perspektiven und Erfahrungen unserer Mitarbeiter\*innen bereichern uns – und machen uns erfolgreicher. In unseren Zielsetzungen fokussieren wir uns darauf, insbesondere den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und junge Menschen durch unser Ausbildungsprogramm in das Unternehmen zu holen und zu halten.

<sup>1</sup>Der Benchmark bezieht sich auf die Umfrage aus dem Jahr 2019, an der die GESOBAU nicht teilgenommen hat, aber andere Unternehmen.

## Traditionelle Rollenbilder aufbrechen, Frauen fördern

Wir wollen helfen, die traditionellen Rollenzuweisungen von Frauen und Männern zu überwinden. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, Frauen auf allen Ebenen zu fördern und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Um das zu erreichen, haben wir unseren Frauenförderplan, der 2012 auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) entwickelt wurde, im Berichtszeitraum erneut überarbeitet. Die neueste Fassung tritt voraussichtlich 2021 in Kraft.

Unser Frauenförderplan soll dazu beitragen, mögliche Diskriminierungen schon bei der Stellenbesetzung zu verhindern und strukturelle Defizite zu beheben. Ziel ist es, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen zu gleichen Teilen vertreten sind.

Da alle Mitarbeiter\*innen nach Haustarif bezahlt werden, ist das Gehalt für Männer und Frauen bei der GESOBAU bereits gleich. Außertariflich wird neben dem Vorstand noch

die obere Führungsebene bezahlt; dies betrifft sowohl Frauen als auch Männer. Zudem unterstützen wir alle unsere Mitarbeiter\*innen, Frauen wie Männer, indem wir **familienfreundliche Regelungen** anbieten, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.

Mit folgenden Aktivitäten und Maßnahmen wollen wir Frauen fördern:

**Fairer Einstellungsprozess:** Bei Bewerbungsgesprächen nimmt grundsätzlich die Frauenvertretung teil, um die Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Bewerber\*innen zu unterstützen. Darüber hinaus greift eine Betriebsvereinbarung: Sie regelt, dass bei internen Bewerbungen Entwicklungsmaßnahmen vereinbart werden können, um eine fehlende Qualifikation, die für die Stelle benötigt wird, zu erlangen.

**Mehr Frauen in Führungspositionen:** Die Personalabteilung und die Frauenbeauftragte der GESOBAU analysieren regelmäßig unsere

Beschäftigungsstruktur. Sie erarbeiten geeignete Maßnahmen, um qualifizierte Frauen in Führungspositionen zu bringen. Dazu zählen unter anderem Weiterbildungen und individuelle Förderpläne.

**Unterstützung von oben:** Unsere Führungskräfte sind dazu verpflichtet, Mitarbeiterinnen die Teilnahme an Weiterbildungen entsprechend dem Frauenförderplan zu ermöglichen und sie auf entsprechende Angebote aufmerksam zu machen. Die GESOBAU gestaltet Weiterbildungsangebote so, dass auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Mitarbeiterinnen, die aufgrund von Eltern- oder Pflegezeit zu Hause sind, werden über Qualifizierungsangebote informiert.

**Mitarbeiterjahresgespräch:** Wir ermutigen qualifizierte Mitarbeiterinnen in ihrem Mitarbeiterjahresgespräch, verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen. Dadurch wollen wir erreichen, dass entsprechende Positionen im Unternehmen intern besetzt werden und der

bereits relativ hohe Frauenanteil in Führungspositionen gehalten beziehungsweise ausgebaut wird.

Dass wir mit unseren Maßnahmen zur Frauenförderung auf einem guten Weg sind, zeigen die Zahlen, auch wenn sich der Anteil durch interne Umstrukturierungen verringert hat: Insgesamt waren im Jahr 2020 55,2 Prozent (2019: 59,2 %) aller Beschäftigten bei der GESOBAU weiblich; der Anteil der Frauen in Führungspositionen lag 2020 bei 43,8 Prozent (2019: 47,1 %). Insgesamt waren 55,2 Prozent (2019: 59,2) aller Beschäftigten bei der GESOBAU Frauen.



DNK 15

DNK 16

## Ausbildung von Geflüchteten: Integration in die Berufswelt

Als kommunales Wohnungsbauunternehmen tragen wir gesellschaftliche Verantwortung. Aus diesem Grund bieten wir Geflüchteten seit 2016 die Chance, in unserem Unternehmen eine Berufsausbildung zu absolvieren: Seither haben zwei Geflüchtete ihre Ausbildung zum\*r „Immobilienkaufmann-/frau“ erfolgreich abgeschlossen und wurden von der GESOBAU übernommen. Der dritte Geflüchtete befindet sich aktuell noch in Ausbildung.

Im Berichtszeitraum gab es keine weiteren Einstellungen von geflüchteten Menschen für eine Berufsausbildung. Das Angebot wird in den nächsten Jahren fortgeführt.

DNK 15

DNK 16

S | 55

## Altersgemischte Teams: Mehr Generationen für mehr Erfolg

Voneinander lernen und Erfahrung weitergeben: Bei uns arbeiten junge und ältere Mitarbeiter\*innen Hand in Hand – und ergänzen sich mit ihren Talenten und Kompetenzen. Zudem fördern gemischte Teams Innovationen und den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens. Die Altersstruktur unserer Arbeitnehmer\*innen im Berichtszeitraum stand in einem ausgewogenen Verhältnis; der Altersdurchschnitt lag bei 45,5 Jahren (2019: 44,0) bei den Männern und 42,5 Jahren (2019: 42,2) bei den Frauen.

Aufgrund der positiven Erfahrungen wollen wir auch weiterhin auf altersgemischte Teams setzen. Dabei kommen bei der Personalentwicklung und -gewinnung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zentrale Herausforderungen auf uns zu. Denn: Die Bevölkerung altert – und damit auch unsere Belegschaft. Gleichzeitig fehlt qualifizierter Nachwuchs. Daraus ergeben sich für uns als Unternehmen Risiken, denen wir mit konkreten Maßnahmen begegnen: Ein wichtiger

Hebel dabei ist, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter\*innen bis ins Alter zu erhalten. Dabei setzen wir auf passgenaue Weiterbildungsangebote für individuelle Erfordernisse ebenso wie auf ein umfassendes **Gesundheitsmanagement**. Ein zweiter wichtiger Hebel ist, dass wir nach wie vor kontinuierlich junge Menschen über eine Berufsausbildung für uns gewinnen – und so unseren eigenen qualifizierten Nachwuchs heranziehen. Zudem achten wir bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen auf ein ausgewogenes Verhältnis der Altersstruktur innerhalb der Abteilungen und Teams.

### ALTERSDURCHSCHNITT MÄNNER

**44,0**  
in 2019

**45,5**  
in 2020

### ALTERSDURCHSCHNITT FRAUEN

**42,2**  
in 2019

**42,5**  
in 2020

DNK 15

DNK 16

## Sicheres und gesundes Arbeiten

Nur zufriedene und gesunde Mitarbeiter\*innen können ihr volles Potenzial abrufen – und damit zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Daher wollen wir als verantwortungsvolle Arbeitgeberin unseren Mitarbeiter\*innen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bieten. Um Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern, setzen wir auf ein umfassendes Gesundheitsmanagement.

DNK 15










DNK 16

## Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen haben höchste Priorität

Ob im Büro oder unterwegs in den Quartieren: Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen in ihrem Arbeitsalltag haben für uns höchste Priorität. Die dafür notwendigen Maßnahmen koordiniert unser Arbeitsschutzausschuss (ASA), der sich aus neun Mitgliedern zusammensetzt. Er stellt sicher, dass alle geltenden Gesetze und Regelungen zum Arbeitsschutz eingehalten werden (s. [NHB 2018](#), S. 33).

Unser Ziel ist es, dass Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigung gar nicht erst entstehen. Daher verfolgen wir einen präventiven Ansatz: Regelmäßig führt der ASA eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze durch. Zudem veranstalten wir regelmäßig Online-Schulungen und sensibilisieren unsere Mitarbeiter\*innen über rechtliche Bestimmungen und Maßnahmen zur Arbeitssicherheit.

### Zusammensetzung des ASA

-  1 Beauftragter des Arbeitgebers
-   2 Mitglieder des Betriebsrats
-  1 (externer) Betriebsarzt
-  1 Mitglied Frauenvertretung
-   2 Mitglieder Sicherheitsbeauftragte
-  1 Mitglied Schwerbehindertenvertretung
-  1 (externe) Fachkraft für Arbeitssicherheit



DNK 14

## Von und für Mitarbeiter\*innen: Projekt für Gesundheitsschutz

Ernährungs- und Bewegungsangebote, Vorträge und Workshops: Im Rahmen des internen Projekts „GESOvital“ erarbeiten wir Angebote und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und setzen diese um. Bei der Ausgestaltung der Angebote fließen auch die Wünsche unserer Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte und des Vorstands ein. Darüber hinaus werden regelmäßig externe Partner\*innen und Expert\*innen zu speziellen Gesundheitsthemen eingeladen, um von ihrem Know-how zu profitieren – so entstanden in der Vergangenheit Kooperationen mit Krankenkassen und Trainer\*innen.

DNK 14

DNK 16

## Unser Gesundheitsmanagement am neuen Unternehmenshauptsitz

Unsere Mitarbeiter\*innen gehen überwiegend sitzenden Tätigkeiten nach. Das wirkt sich auf den Körper aus: Um beispielsweise Fehlhaltungen, Kopf- oder Rückenschmerzen sowie Herz-Kreislauf-Beschwerden vorzubeugen, ergreifen wir vielfältige Maßnahmen, mit denen wir die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter\*innen fördern.

Einen Fokus legen wir auf das Thema Ergonomie: Jeder Arbeitsplatz im neuen Unternehmenssitz ist mit einem ergonomischen Bürostuhl, einem elektrisch höhenverstellbaren Schreibtisch und kabellosen Headset ausgestattet – das beugt einer monotonen Sitzhaltung vor und ermöglicht den Mitarbeiter\*innen, mal im Stehen, mal im Sitzen zu arbeiten.

Zudem haben wir außerhalb der Büros Kommunikationszonen eingerichtet, in denen sich Mitarbeiter\*innen zwischendurch austauschen können. Wer zur Entspannung lieber in Bewegung und an der frischen Luft ist, kann in der Pause den Barfußpfad an der neuen Unternehmenszentrale nutzen. Dort steht auch ein Bewegungsraum für Sport und Regeneration zur Verfügung. Aufgrund der Corona-Pandemie werden wir diesen erst perspektivisch nutzen können.



© meibertphotography: Terrasse der Kantine



© meibertphotography: Kommunikationszonen

Neben Bewegung gehört auch eine abwechslungsreiche Ernährung zu einem gesunden Lebensstil. Mit dem Umzug in den neuen Unternehmenshauptsitz haben wir eine hausinterne Kantine eröffnet. Hier bieten wir täglich eine wechselnde Auswahl an vollwertigen Gerichten. Dabei werden überwiegend regionale und saisonale Lebensmittel verarbeitet. Zudem haben wir auf unserer Terrasse essbare Beerensträucher gepflanzt. Und um allen Mitarbeiter\*innen eine gesunde Mahlzeit zu bieten, bezuschussen wir das Kantinenessen.

Aus Sicherheitsgründen war die Kantine während der Lockdown-Regelungen geschlossen.

DNK 14

DNK 15

DNK 16

## Nach längerem Arbeitsausfall: Wir finden individuelle Lösungen

Nicht immer lassen sich längere Krankheitsausfälle vermeiden: Waren Mitarbeiter\*innen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig, finden wir in persönlichen Gesprächen – im Rahmen des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM) – Lösungen für ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz. Wir besprechen individuelle Maßnahmen, die wir als

Unternehmen unterstützen oder anstoßen können, damit die Betroffenen in den Arbeitsalltag zurückfinden. Zudem möchten wir einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen. Die Gespräche führt das BEM-Team, das sich aus der Betriebsratsvorsitzenden, den Personalreferent\*innen sowie bei Bedarf der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt.



DNK 16

© meibertphotography: Kommunikationszonen

## Betriebsarzt: Fachliche Unterstützung vom Profi

Um Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden, arbeiten wir mit einem externen Betriebsarzt zusammen. Er bietet unseren Mitarbeiter\*innen neben den gesetzlichen Pflichtleistungen wie einer Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze auch kostenfreie Zusatzangebote an. Dazu zählen unter anderem diverse Impfungen – beispielsweise gegen die Virusgrippe Influenza.

DNK 15

## Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben ist wichtig: Nur wer den Kopf frei hat, ist motiviert, kann sich auf die Arbeit konzentrieren und sein volles Potenzial ausschöpfen. Wir wollen unseren Mitarbeiter\*innen ermöglichen, ihre Arbeitszeiten flexibel und ihrer Lebenssituation entsprechend zu gestalten.

### Flexible Arbeitszeitmodelle

Wir bieten verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle an. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle. Zudem bieten wir Sabbatical-Modelle an: Mitarbeiter\*innen können Arbeitszeit ansparen, die sie zu einem späteren Zeitpunkt als sogenannten Langzeiturlaub nutzen können – je nach angesparter Zeit über mehrere Wochen oder Monate.

### Externe Beratung und Unterstützung

Die GESOBAU ist seit Januar 2020 Vertragspartner des Fürstenberg Instituts. Das Dienstleistungsunternehmen unterstützt unsere Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte dabei, Arbeit und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Die Expert\*innen helfen bei Fragen rund um den Wiedereinsteig nach der Elternzeit, die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Erziehung oder Konflikten am Arbeitsplatz. Auch bei persönlichen Problemen wie finanziellen Engpässen oder Lebenskrisen können sich unsere Mitarbeiter\*innen an das Fürstenberg Institut wenden. Je nach Bedarf vermitteln die Berater\*innen benötigte Betreuungspersonen oder verweisen an entsprechende Einrichtungen.

Unsere Mitarbeiter\*innen können über eine Service-Hotline oder die Website des Instituts einen Termin vereinbaren: Die Beratung erfolgt persönlich, telefonisch oder online. Der Service ist für unsere Mitarbeiter\*innen kostenfrei und anonym.

DNK 11

## Betrieblicher Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung, Klima- und Umweltschutz: Der Nachhaltigkeitsgedanke ist nicht nur wichtiger Teil unserer strategischen Ausrichtung im Kerngeschäft. Er ist auch fest in unserer Unternehmenskultur verankert: Wir wollen Nachhaltigkeit nicht nur nach außen tragen, sondern auch nach innen leben. Unsere Maßnahmen reichen von der Umsetzung eines neuen Mobilitätskonzepts bis hin zu einem internen Unternehmensziel, das sich dem Klimaschutz widmet.

DNK 12

DNK 14

DNK 11

DNK 12

DNK 14

DNK 18

5 | 60

## Gemeinsam mehr erreichen – für die Gesellschaft und das Klima

Unternehmerische Verantwortung und Beteiligung sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Deshalb setzen wir uns seit 2018 jedes Jahr ein gemeinsames Unternehmensziel, im Rahmen dessen sich unsere Mitarbeiter\*innen freiwillig engagieren können.

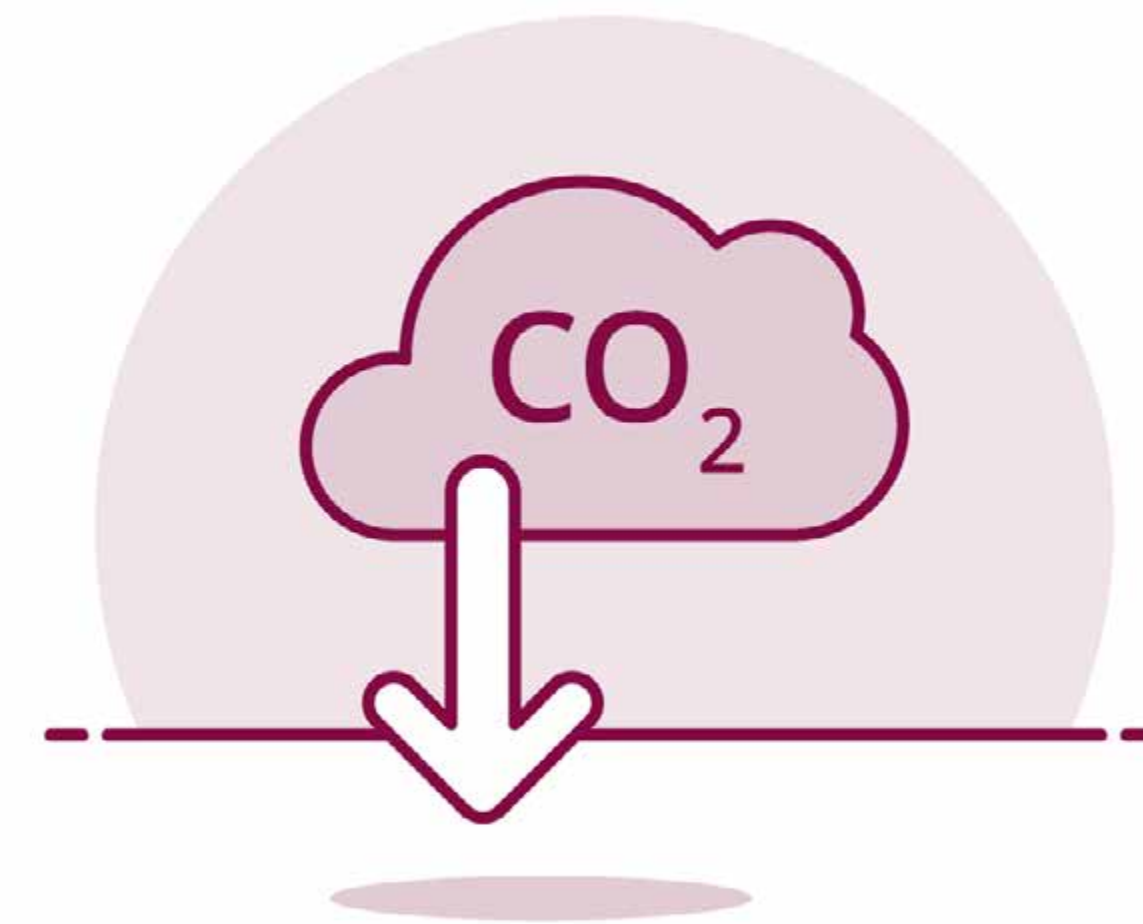
So lautete im Jahr 2019 das interne Unternehmensziel wie bereits im Vorjahr „1.100 Stunden sozial engagiert“. Dabei haben sich unsere Mitarbeiter\*innen erneut in sozialen Einrichtungen und Initiativen eingebracht – in Schulen und Senior\*innenunterkünften, bei Kiezspisungen oder bei Ausflügen mit Geflüchteten. Für jede geleistete Stunde hat das Unternehmen außerdem 25 Euro an die **GESOBAU-Stiftung** gespendet.

Der Klimawandel ist die zentrale Herausforderung unserer Zeit. Um die globale Erderwärmung zu begrenzen, braucht es nicht nur konkrete Maßnahmen, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken – es braucht auch ein Umdenken und ein Aufbrechen von Gewohnheiten. Vor diesem Hintergrund lautete das gemeinsame interne

Unternehmensziel 2020 „All days for future“. Damit wollen wir unsere Mitarbeiter\*innen für das Thema Klimaschutz sensibilisieren und konkret etwas tun: Aufgabe war es, auch im Arbeitsalltag CO<sub>2</sub> einzusparen – zum Beispiel, indem die Mitarbeiter\*innen nicht mit dem Auto zur Arbeit kommen, für Dienstfahrten Fahrrad oder E-Auto nutzen oder die Treppen statt des Aufzugs nehmen. Die konkreten Maßnahmen hat ein „Klimaziel“-Team aus sechs Mitarbeiter\*innen im Vorfeld definiert. Darüber hinaus konnten alle Beschäftigten fortwährend Vorschläge einreichen, wie weitere CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart werden können.

Die teilnehmenden Mitarbeiter\*innen konnten ihre geleisteten Beiträge über das Intranet erfassen und haben dafür abhängig von ihrem jeweiligen Engagement Punkte gesammelt. Ziel war es, insgesamt 15 Tonnen CO<sub>2</sub> einzusparen. Mit 27 Tonnen eingespartem CO<sub>2</sub> haben wir dieses Ziel nicht nur erreicht, sondern übererfüllt. Die Zeiten, in der die Mitarbeiter\*innen pandemiebedingt mobil gearbeitet haben, wurden mit einberechnet. 2021 setzen

wir das Unternehmensziel fort, haben unser Ziel aber nachgeschärft: Insgesamt wollen wir 25 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr 2021 einsparen.



© GESOBAU AG: CO<sub>2</sub>-Einsparung

DNK 11

## Neue Unternehmenszentrale, neues Mobilitätskonzept

DNK 12

Wir wollen die nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeiter\*innen fördern. Dafür hat eine Arbeitsgruppe im Berichtszeitraum ein Mobilitätskonzept mit vielfältigen Maßnahmen entwickelt – und dabei Arbeitswege und Dienstfahrten in den Fokus genommen. Ein Ziel dabei ist, die Treibhausgasemissionen, die durch Mobilität verursacht werden, zu senken – und damit einen Beitrag zur Dekarbonisierung des Unternehmens zu leisten.

DNK 13

DNK 14

### Mobilitätszulage: Wir fördern nachhaltige Alternativen

Wir motivieren unsere Beschäftigten, auf nachhaltige Mobilitätsformen umzusteigen: Seit Dezember 2019 erhalten alle Mitarbeiter\*innen eine monatliche Mobilitätszulage von 50 Euro brutto. Ausgenommen sind die im Bestand wohnenden Hausmeister\*innen sowie Aushilfen und Zeitarbeitnehmer\*innen.

Die Mitarbeiter\*innen erhalten die Zulage mit dem Gehalt, sie wird zum individuellen Steuersatz versteuert. Mitarbeiter\*innen, die eine Monatskarte für den ÖPNV nutzen, erhalten die Mobilitätszulage steuerfrei.

### Fuhrpark mit E-Autos ausgebaut

Wir treiben Nachhaltigkeit auch im eigenen Fuhrpark voran: Seit dem Frühjahr 2020 stehen unseren Mitarbeiter\*innen drei neue und damit insgesamt fünf E-Autos für Dienstfahrten zur Verfügung.

Bis 2019 haben Mitarbeiter\*innen hauptsächlich ihre privaten Fahrzeuge für Dienstfahrten genutzt – mit entsprechender Fahrkostenerstattung der GESOBAU. Mit dem neuen Mobilitätskonzept sollen unsere Mitarbeiter\*innen nun hauptsächlich auf die neu angeschafften E-Autos zurückgreifen. Dadurch fördern wir nicht nur klimaneutrale Mobilität bei Dienstfahrten, sondern ermöglichen unseren Mitarbeiter\*innen auch, ohne Auto ins Büro zu kommen.

Unser Fuhrpark wird von vier Benzin- (2019: 4), zwei Diesel- (2019: 3) und drei Hybrid-Pkw (2019: 1) ergänzt.

### Das Fahrrad als wichtiges Rädchen der Mobilitätswende

Radfahren ist umweltfreundlich und klimaschonend – und eine wichtige Säule für die nachhaltige Mobilitätswende. Wir unterstützen eine nachhaltige Fahrradmobilität auf unterschiedliche Art und Weise: So bieten wir unseren Mitarbeiter\*innen überdachte Abstellmöglichkeiten direkt vor dem Haupteingang sowie Umkleide- und Duschkmöglichkeiten am Hauptsitz der GESOBAU.

Zudem haben wir 2020 erneut am Radfahrwettbewerb „**Wer radelt am meisten?**“ teilgenommen: Vom 1. August bis zum 30. September waren unsere Mitarbeiter\*innen aufgerufen, ihre mit dem Rad gefahrenen Kilometer zu erfassen – mit rund 13.800 Kilometern haben wir von 21 teilnehmenden Unternehmen den 16. Platz belegt. Auch 2021 werden wir wieder an dem Wettbewerb teilnehmen.



© GESOBAU AG: Stiftsweg

Für Dienstfahrten stehen unseren Beschäftigten seit April 2021 vier Pedelecs und ab Sommer 2021 sechs Fahrräder zur Verfügung.

### Dienstfahrten mit Bus und Bahn

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter\*innen außerdem, den ÖPNV für Dienstfahrten kostenlos zu nutzen. Dafür stehen ihnen zwei Unternehmens-Umwelttickets des Verkehrsverbunds Berlin-Brandenburg zur Verfügung. Die Tickets können von allen Mitarbeiter\*innen für die Fahrt mit Bus und Bahn genutzt werden.

DNK 11

DNK 12

## Umweltschutz am Standort

Ende 2019 sind wir an den neuen Hauptsitz der GESOBAU am Stiftsweg in Pankow gezogen. Die neue Unternehmenszentrale entstand ressourcenschonend durch die Revitalisierung zweier Bestandsgebäude und wurde durch eine Neubauaufstockung ergänzt. Die Unternehmenszentrale wird mit 100 Prozent Ökostrom betrieben. An den Heizkörpern sind Thermostate angebracht, die erkennen, ob Mitarbeiter\*innen an- oder abwesend sind – und die Temperatur im Raum wird entsprechend angepasst. Diese Technik ist effizient und energiesparend. Anders als im alten Hauptsitz kann das Gebäude im Berichtszeitraum nicht mit klimaneutraler Fernwärme beheizt und mit Warmwasser versorgt werden.

Die Außenanlagen unseres Hauptsitzes sind begrünt: Mischwiesen mit Kräutern, Blumen und Gräsern sowie Beerensträucher und ein Insektenhotel fördern den Erhalt der Artenvielfalt. Zudem konnte alter Baumbestand erhalten und ergänzt werden. Es ist ein begrüntes

Atrium entstanden, dass die Belichtung und Belüftung der innen liegenden Büros ohne aufwendige Technik ermöglicht.

Die Entsorgung unserer haushaltsüblichen Abfälle – dazu zählen der Restmüll, Biomüll, Leichtverpackung sowie Papier und Pappe – ist über Rahmenverträge mit den in Berlin zuständigen Entsorgungsunternehmen geregelt. Dadurch stellen wir sicher, dass unsere Abfälle fach- und umweltgerecht entsorgt werden.

Insgesamt unterstützen und fördern wir den Umweltschutz am Standort durch eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen:

- Kantine
- Mobilitätskonzept
- Papierarmes Büro
- Nachhaltiges Unternehmensziel





Unsere Handlungsfelder

# Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen

Unser Ziel ist es, unseren Wohnungsbestand weiter zu erhöhen – durch Neubau, Zukäufe sowie durch den Um- und Ausbau von Bestandsgebäuden. Dabei berücksichtigen wir gesellschaftliche Entwicklungen und Anforderungen unterschiedlicher Wohngruppen. Wir haben ebenfalls den Anspruch und die Verantwortung, ökologische Standards einzuhalten – zum Schutz von Klima und Umwelt. So senken wir kontinuierlich unseren Ressourcen- und Energieverbrauch und reduzieren dadurch unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Zudem setzen wir verstärkt auf grüne Energie und schaffen dort Ausgleich, wo wir in die Umwelt eingreifen.

Ein Anspruch, der regelmäßig zu Konflikten führt: Häufig gehen Klima- und Umweltschutzmaßnahmen mit höheren Baukosten einher. Gleichzeitig besteht unser Auftrag als kommunale Wohnungsbaugesellschaft darin, Wohnungen zu sozialverträglichen Mieten anzubieten. Vor diesem Hintergrund gilt es, bei jedem Projekt diese beiden Pole zu berücksichtigen und die beste Lösung zu finden – für Mensch und Umwelt.

Nachhaltigkeit in unserer Wertschöpfungskette

Wir erweitern unseren Wohnungsbestand – durch Neubau und Ankäufe

Bestehenden Wohnraum ausbauen und effizient nutzen

So schützen wir das Klima

Ressourcen schonen und Energie sparen

Wir nutzen digitale Technologien

## Nachhaltigkeit in unserer Wertschöpfungskette

Das Kerngeschäft der GESOBAU umfasst die Bewirtschaftung von Wohnungen und ihre Vermietung an breite Schichten der Bevölkerung. Damit einher gehen auch Modernisierungen, Instandhaltungen und mieternahe Dienstleistungen. Darüber hinaus erhöhen wir unseren Wohnungsbestand – sowohl durch Neubau als auch durch Ankäufe. Je nach Geschäftsfeld spielen unterschiedliche ökologische und soziale Aspekte innerhalb der Wertschöpfungskette eine unterschiedlich starke Rolle:

### 1. Planung & Beschaffung

In unserer Geschäftstätigkeit arbeiten wir mit Dienstleistern und Lieferanten zusammen. In unseren Lieferketten legen wir großen Wert auf ein umfassendes **Lieferantenmanagement**, das die Einhaltung nachhaltiger Standards an erste Stelle setzt.

Bereits in den Planungen für unsere Neubauten suchen wir kontinuierlich nach neuen, nachhaltigen Wegen und legen seit vielen Jahren großen Wert darauf, **umweltschonendere und regional bezogene Materialien** zu nutzen.

### 2. Bau

Wir bauen unsere Gebäude so, dass sie möglichst energieeffizient zu betreiben sind. Die Dächer unserer Neubauten sind beispielsweise überwiegend begrünt. So mindern wir die versiegelte Fläche und mildern damit das

Aufheizen der Umgebung ab, halten das Regenwasser zumindest teilweise im Gebiet und fördern die Biodiversität. Insekten und Vögel finden Rückzugsgebiete.

Um ressourcenschonender und kostengünstig zu bauen, erproben wir **neue Bauarten**. Dazu zählen das Basishaus und das Standardtypenhaus.

### 3. Nutzung

Entsprechend unseren Möglichkeiten bauen wir energieeffiziente Gebäude. Zudem decken wir den Energiebedarf verstärkt aus **regenerativen Quellen**.

Auch nutzen wir im Gebäudemanagement zunehmend das Potenzial der **Digitalisierung**, um unsere Wertschöpfung nachhaltiger zu gestalten.

### 4. Instandhaltung

Nicht nur Neubauten sollen möglichst energieeffizient sein, sondern auch unsere Bestandsgebäude. Daher legen wir auch bei Instandhaltungen einen Schwerpunkt auf Maßnahmen, mittels derer Energie eingespart und CO<sub>2</sub>-Emissionen gesenkt werden.

### 5. Recycling

Grundsätzlich versuchen wir die Lebensdauer unserer Gebäude durch Instandhaltung so weit wie möglich zu erhöhen. Gebäude werden nur abgerissen, wenn dadurch mehr und neuer Wohnraum geschaffen wird. Abfall, der bei den Instandhaltungen anfällt, wird durch unsere Dienstleister fachgerecht getrennt und ist so größtenteils recyclingfähig.



## Wir erweitern unseren Wohnungsbestand – durch Neubau und Ankäufe

Den landeseigenen Wohnungsbestand ausbauen: Das ist das gemeinsame Ziel des Berliner Senats und der sechs landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften. Konkret sollen bis Ende 2021 rund 30.000 Wohnungen neu errichtet und 10.000 Wohnungen durch Bestandsankäufe erworben werden. Insgesamt erhöht sich der Wohnungsbestand somit auf 360.000; bis 2026 soll er auf 400.000 Wohnungen anwachsen. Auch hier sollen mehr Gebäude neu gebaut als dazugekauft werden.

Die GESOBAU leistet ihren Beitrag, um das übergeordnete Ziel zu erreichen: Bis Ende 2026 werden wir unseren Bestand von derzeit rund 44.000 um 8.000 auf 52.000 Wohnungen erweitern – und wir sind auf einem guten Weg: Im Berichtszeitraum haben wir rund 1.300 Wohneinheiten geschaffen und unseren Bestand darüber hinaus um weitere 669 Wohnungen durch den Ankauf von Immobilien erhöht.

Entsprechend den im Berichtszeitraum gesicherten Bauprojekten werden wir unseren Wohnungsbestand bis Ende 2021 von rund 42.000 (Stand: Dezember 2019) auf rund 46.000 Wohnungen ausbauen.

Darüber hinaus haben wir im Berichtszeitraum zwei **modulare Unterkünfte für geflüchtete Menschen** errichtet, zwei weitere sollen bis 2023 fertiggestellt werden.

### FERTIGSTELLUNGEN

199	1048
in 2019	in 2020

### ANKÄUFE

259	410
in 2019	in 2020



99 | 5

© GESOBAU AG: Neubau Schwyzer Kiez

## Wir bauen neu

Aktuell betreuen wir unternehmensweit 52 Neubauten. Davon sind 23 Objekte (2019: 14) im Bau und 13 (2019: 21) in Planung. Die anderen Projekte werden aktuell vorbereitet oder befinden sich bereits in der Abschlussphase. Acht weitere Neubauprojekte sollen laut Bauplan bis 2025 umgesetzt werden.

Anwohner\*innen und Menschen, die von den Bauvorhaben in direkter Weise betroffen sind, binden wir im Rahmen von **Partizipationsverfahren** bei den Planungen mit ein.

### NEUBAUQUOTE

**3,33%**  
in 2019

**5,61%**  
in 2020

*Die berichteten Zahlen beziehen sich rein auf Neubauten und projektbezogene Ankäufe. In dieser Darstellung der Wachstumsstrategie nicht berücksichtigt ist u.a. die Bebauung der Elisabeth-Aue (rd. 1.250 Wohnungen), sowie die Nachnutzung des Flughafens Tegel (rd. 800 Wohnungen).*

## Wir erproben neue Wohnkonzepte

Um bezahlbaren Wohnraum für möglichst breite Bevölkerungsschichten anbieten zu können, erprobt die GESOBAU unterschiedliche Bauarten. Zentrale Projekte sind das Basishaus und das Standardtypenhaus:

### Das Basishaus

Minimalistisch, flexibel, kostengünstig: Mit dem Basishaus haben wir ein Wohngebäude entwickelt, das sich auf die elementarsten Dinge des Wohnens beschränkt. Ziel war es, die Baukosten auf ein Minimum zu senken – und dadurch bezahlbaren Wohnraum anbieten zu können. Dafür haben wir im Berichtszeitraum unsere gängigen Baustandards überprüft, mehrere Entwurfsvarianten ausgearbeitet und einer Kosten-Nutzen-Analyse unterzogen. Zusätzlich haben wir einen Bauteilkatalog entwickelt, um die kostengünstigste Kombinationsvariante auswählen zu können.

Die Wohnungen des Basishauses werden als abgeschlossene, funktionsfähige Einheiten

mit Bad, Abstellnischen und einem großen Raum errichtet. Die Wohnungen können flexibel durch Trennwände zu Drei- oder Vier-Zimmer-Wohnungen inklusive Wohnküche ausgebaut werden.

### Das Standardtypenhaus

Zudem haben wir ein sogenanntes Standardtypenhaus entwickelt. Das Typenhaus ist ein weiteres Instrument, um kostengünstige Wohnungen errichten zu können: Denn standardisierte Entwürfe und Bauteile können Planungs- und Bauzeiten verkürzen – und damit Baukosten senken. Bei Bedarf kann das Standardtypenhaus schnell und unkompliziert den Gegebenheiten vor Ort angepasst werden (s. [NHB 2019](#), S. 38).

Die ersten Standardtypenhäuser sollen bei unseren Projekten in der Hansa- und Vesaliusstraße errichtet werden. Der Baubeginn ist für 2022 geplant.



©GESOBAU AG: Visualisierung der Straßenansicht des Basishauses

## Wir schaffen Wohnraum für alle

Bei allen Neubauvorhaben beziehen wir gesellschaftliche Entwicklungen und die Anforderungen der jeweiligen Mieter\*innen-Gruppen in unsere Planungen mit ein. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf Senior\*innen, Student\*innen, Alleinerziehende sowie geflüchtete Menschen.

### Wohnungen für Senior\*innen

Die Bevölkerung altert: Schon heute leben immer mehr ältere und pflegebedürftige Mieter\*innen in den Beständen der GESOBAU. Viele haben den Wunsch, möglichst lange in der vertrauten Umgebung bleiben zu können. Entsprechend berücksichtigen wir den demografischen Wandel bei unseren Neubauprojekten: So liegt der Anteil von barrierefreien Ein- und Zwei-Zimmer-Wohnungen – wie gesetzlich vorgeschrieben – bei über 50 Prozent. Ebenso ist die Hälfte der Neubauwohnungen barrierearm konzipiert – wo es wirtschaftlich möglich ist, gehen wir auch über diese Mindestforderung hinaus. Aber nicht nur bei den Wohnungen selbst berücksichtigen wir die Be-

dürfnisse der älteren Mieter\*innen – auch die Allgemeinflächen nutzen wir, um Senior\*innen ergänzende Serviceangebote zu machen. Dabei kooperieren wir in der Regel mit externen Partnern.

Darüber hinaus prüfen wir, ob seniorengerechte Um- und Einbauten in den bestehenden Wohnungen der Senior\*innen infrage kommen.

### Wohnungen für Student\*innen

Seit Februar 2020 bieten wir in der Nordbahnstraße insgesamt 62 Wohnungen für 158 Student\*innen. Die Ein- bis Fünf-Zimmer-Wohnungen vermieten wir als Einzelappartements oder für Wohngemeinschaften im Rahmen einer Kooperation vorrangig an Student\*innen der Beuth Hochschule – für maximal 300 Euro pro Person und Monat. Zielgruppenspezifisch fördern wir nachhaltige Mobilität und schaffen Angebote, die die Nutzung von Fahrrädern stärken. Insgesamt gibt es 158 Fahrradstellplätze, ein Fahrradhaus wird derzeit gebaut.

### Wohnungen für Alleinerziehende

Alleinerziehende stehen vor vielfältigen Herausforderungen – häufig auch vor finanziellen. Mit unseren Zwei- bis Drei-Zimmer-Wohnungen wollen wir ihnen günstigen Wohnraum anbieten. Hier achten wir bei der Planung auf eine möglichst kompakte und effiziente Raumgestaltung. Dadurch wollen wir die absolute Miete der Wohnung – inklusive Nebenkosten – so niedrig wie möglich halten.



### Wohnungen für Geflüchtete

Im Auftrag des Berliner Senats bauen wir modulare Unterkünfte für geflüchtete Menschen (MUF), um auch ihnen ein würdiges Zuhause bieten zu können. Zusätzlich zu der bereits seit 2018 bestehenden Unterkunft im Märkischen Viertel wurde 2020 eine weitere Unterkunft in Weißensee fertiggestellt. Zwei weitere MUF werden voraussichtlich 2021 in Hellersdorf und 2023 in Rosenthal fertiggestellt sein.

MUF sind mit einer regulären Lebensdauer für Neubauten als Wohnhäuser konzipiert. Aufgrund ihrer modularen Bauweise können sie aber schneller und flexibler errichtet werden. Ziel ist es, auch mit diesen Bauten mittelfristig mehr regulären Wohnraum für alle Bevölkerungsgruppen in Berlin zu schaffen.

© Marcus Lenk: Wohnungen für Student\*innen in der Nordbahnstraße

## Bestehenden Wohnraum ausbauen und effizient nutzen

Wir wollen den angespannten Berliner Wohnungsmarkt nicht nur durch Neubau und Ankäufe entlasten. Wir prüfen auch, inwiefern wir unsere Bestände aus- und umbauen können – um dadurch neuen Wohnraum zu schaffen. Zudem haben wir zusammen mit den anderen landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften ein gemeinsames Tauschportal für Wohnungen entwickelt. Ziel ist es, bestehenden Wohnraum optimal zu nutzen.

### Dachaufstockungen bei Bestandsgebäuden

Im Berichtszeitraum haben wir alle Bestandsgebäude erfasst, die grundsätzlich für eine Dachaufstockung infrage kommen. Das ist bei rund 1.000 Gebäuden der Fall – unter anderem im **Stiftsweg** und im **Schwitzer Kiez**.

Im Rahmen der Investitionsplanung wird die Umsetzbarkeit einzelner Projekte geprüft.

### Wohnraum tauschen und effektiv nutzen

Gemeinsam mit den fünf anderen landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften haben wir bereits im Herbst 2018 ein **Online-Wohnungstauschportal** eingeführt, um den gemeinsamen Wohnungsbestand besser zu nutzen (s. **NHB 2019**, S. 38).

Mieter\*innen aller sechs landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften können sich in dem Portal registrieren und ihre Wohnung untereinander tauschen. Im Berichtszeitraum waren insgesamt 404 Tauschvorgänge in Bearbeitung. 181 von ihnen wurden abgebrochen; in rund 170 Fällen war der Wohnungstausch erfolgreich. Daran waren 36 Mieter\*innen der GESOBAU beteiligt – in 24 Fällen waren es interne Tauschpaarungen, in zwölf Fällen haben unsere Mieter\*innen mit Interessenten der anderen städtischen Wohnungsbaugesellschaften ihre Wohnung getauscht.



© RETIS GmbH: Visualisierung der Außenperspektive im Schwitzer Kiez

DNK 7

DNK 13

## So schützen wir das Klima

Treibhausgasemissionen von Gebäuden bis zur Klimaneutralität verringern: Das zählt klar zu den Schwerpunkten unseres Nachhaltigkeitsbestrebens. Durch die Klimaschutzvereinbarung 2020 mit dem Land Berlin haben wir in den vergangenen Jahren bereits große Mengen an CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart. Auf diesem Erfolg ruhen wir uns nicht aus: Um den Emissionsausstoß im Gebäudebestand weiter zu reduzieren, arbeitet die GESOBAU an einer umfassenden Klimaschutzstrategie. Darin setzen wir uns messbare Ziele und untermauern sie mit konkreten Maßnahmen, um die klimarelevanten Treibhausgase weiter zu reduzieren – und unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz kontinuierlich zu verbessern.

### Klimaschutzvereinbarung 2020

Wir haben die Ziele der Klimaschutzvereinbarung (s. [NHB 2019](#), S. 34), die wir im Jahr 2011 mit dem Land Berlin getroffen haben, erfolgreich umgesetzt: So konnten wir die durch-

schnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen von jährlich 2,69 Tonnen pro Wohnung im Jahr 2010 auf jährlich unter 1,38 Tonnen pro Wohnung im Jahr 2020 senken. Die energetische Modernisierung war dabei der zentrale Stellhebel, um das Ziel zu erreichen. Die Maßnahmen haben wir mit Blick auf die Sozialverträglichkeit und Wirtschaftlichkeit umgesetzt.

Insgesamt sollten die CO<sub>2</sub>-Äquivalente pro Jahr dabei von 99.274 Tonnen auf 51.000 Tonnen reduziert werden; das entspricht einer Einsparung von 48.274 Tonnen. Mit rund 55.000 Tonnen CO<sub>2</sub> bis Ende 2020 haben wir das Einsparziel übererfüllt. Der Wert wurde dabei bezogen auf den Bestand von 2010 ohne Zugänge ab 1. Januar 2011. Hierbei handelt es sich um eine eigene Berechnung. Die Prüfung des Berlin-Brandenburgischen Wohnungsunternehmens e. V. steht noch aus und wird voraussichtlich im Sommer 2021 erfolgen.

DNK 7

DNK 13

## Unsere Klimaschutzstrategie

Über die Klimaschutzvereinbarung hinaus wollen wir unsere Treibhausgasemissionen langfristig senken – und den Klimaschutz grundlegend im Kerngeschäft vorantreiben. Dafür entwickeln wir aktuell eine Klimaschutzstrategie für einen klimaneutralen Gebäudebestand bis 2050.

Ein Großteil der verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen entsteht im Betrieb unserer Bestandsgebäude. Hauptverursacher dabei ist die Wärmeversorgung. Deshalb konzentrieren wir uns auf eine **CO<sub>2</sub>-neutrale Energieversorgung** und die Umstellung auf **klimaschonendere Heizungssysteme**. So rüsten wir nach und nach von fossilen Wärmeerzeugern auf klimaschonendere Heizungssysteme um und nutzen bevorzugt Fernwärme sowie zukünftig Energieträger mit regenerativen Anteilen. Bis 2030 stellen wir die Wärmeversorgung durch die Energieträger Kohle und Öl größtenteils ein.

Im Berichtszeitraum haben wir 63 Objekte priorisiert, die zwischen 2021 bis 2025 technisch umgerüstet werden sollen. Durch die Umstellung der Heizungsanlagen wollen wir in den nächsten fünf Jahre etwa 3.500 Tonnen CO<sub>2</sub> einsparen.

DNK 13

DNK 18

S|71

## Initiative Wohnen.2050

Der Klimawandel stellt die Wohnungswirtschaft insgesamt vor große Herausforderungen – so auch die GESOBAU. Die notwendige Transformation gelingt nur, wenn alle Akteur\*innen der Branche an einem Strang ziehen. Als Partnerin der Initiative Wohnen.2050 arbeiten wir gemeinsam mit anderen Unternehmen des Wohnungsbausektors daran, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken und die Klimaneutralität unseres Bestands durch gemeinsames Handeln zu sichern und **Erfahrungen und Wissen zu teilen**.



© Initiative Wohnen.2050

DNK 11

DNK 12

## Ressourcen schonen und Energie sparen

Der Gebäudesektor ist besonders ressourcen- und energieintensiv. Damit trägt auch die GESOBAU eine besondere Verantwortung, der wir uns stellen: Wir streben danach, möglichst wenig natürliche Ressourcen entlang unserer Wertschöpfungsketten zu verbrauchen und verantwortungsvoll mit ihnen umzugehen – von Wasser über Boden bis hin zu Baustoffen. Unseren Fokus legen wir darauf, auf erneuerbare Energieträger umzustellen und diese Umstellung baulich vorzubereiten.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ergeben sich drei Bereiche, in denen wir natürliche Ressourcen nutzen: am **Unternehmenssitz**, bei der Bestandsbewirtschaftung sowie bei Neuba- und Modernisierungsprojekten.



© GESOBAU AG: Ökostrom

DNK 11

## Wir machen unsere Bestandsgebäude energieeffizienter

Durch Sanierungen verbessern wir die Energieeffizienz unserer Bestandsgebäude. Sie werden unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Sozialverträglichkeit als energetische Komplettmodernisierungen umgesetzt. Im Jahr 2019 haben wir 320 Wohneinheiten modernisiert, das entspricht etwa 0,75 Prozent unseres Wohnungsbestands. Ende 2020 waren 35.294 Wohneinheiten energetisch saniert (2019: 33.555). Dadurch können zusätzlich Treibhausgasemissionen von rund 2.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden.

S | 72

DNK 4

## Energieversorgung: Wir bewirtschaften unsere Gebäude immer nachhaltiger

Im Jahr 2019 hat die GESOBAU insgesamt 336.492 MWh verbraucht; 2020 waren es 336.541 MWh. Die Werte beziehen sich auf den Wohnungsbestand ohne die Hauptverwaltung und umfassen ebenfalls die Warmwassererzeugung sowie die dezentralen Heizungen.

Unser mittelfristiges Ziel ist es, alle Wohnbestände CO<sub>2</sub>-neutral zu versorgen. Als Bewirtschafter können wir die Energiequellen wählen, mit denen die benötigte Wärme und der Strom für den Betrieb der Gebäudetechnik erzeugt werden: Seit 2009 beziehen wir deshalb unseren Hausstrom ausschließlich aus erneuerbaren Quellen.

Zudem fördern wir über Mieterstromprojekte eine besonders klimaschonende, effiziente und dezentrale Stromversorgung.

Die benötigte Wärme beziehen wir derzeit hauptsächlich aus Fern- und Nahwärme sowie Erdgas. Vereinzelt werden noch Heizöl, Kohle und Strom verwendet. Die Nutzung der CO<sub>2</sub>-

intensiven Brennstoffe Kohle und Heizöl wird dabei bis 2030 schrittweise eingestellt – sie haben derzeit einen Anteil von etwa 17 Prozent an den CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die bezogene Fernwärme beinhaltet schon heute einen großen Anteil an Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) und einen Anteil an erneuerbaren Energien. Vattenfall arbeitet an verschiedenen Technologien, die spätestens bis zum Jahr 2045 eine CO<sub>2</sub>-freie Energieversorgung mit Fernwärme gewährleisten sollen.

DNK 11

DNK 12

DNK 13



DNK 10

DNK 12

DNK 13

S | 73

## Neues Mieterstromprojekt: Noch mehr Sonnenenergie vom Dach

Die GESOBAU AG und die Berliner Stadtwerke haben im Berichtszeitraum ihre gemeinsamen Mieterstrom-Aktivitäten weiter ausgebaut: So sind beispielsweise in Berlin-Pankow an der Elsa-Brändström-, der Neumann- und der Vinetastraße 712 neue Photovoltaikmodule auf den Dächern montiert worden. Damit können weitere 380 Wohnungen vom günstigen und klimaschonenderen Ökostrom vom eigenen Dach profitieren. Mit dem prognostizierten Jahresertrag von 174.000 kWh können rund 100 Tonnen CO<sub>2</sub> vermieden werden. Zusammen mit den neuen Photovoltaikmodu-

len beträgt die Fläche der Anlagen nun insgesamt 6.352 m<sup>2</sup> mit einer Leistung von 794 kWp. Die Gesamtenergieerzeugung der GESOBAU durch Photovoltaik belief sich im Jahr 2019 auf 548 MWh, im Jahr 2020 waren es 545 MWh. Mit der emissionsfrei produzierten Energie können nun etwa 1.500 Haushalte mit Ökostrom versorgt werden.

Bei jedem neuen Solarprojekt wird, sofern vorhanden, der Mieterbeirat im Vorfeld informiert und eingebunden – so auch beim Mieterstromprojekt Elsa-Brändström-Straße.

### GESAMTENERGIEERZEUGUNG DER GESOBAU

# 548 MWh

in 2019

# 545 MWh

in 2020



© Berliner Stadtwerke: Solardächer in der Neumannstraße in Pankow

DNK 4

DNK 11

DNK 12

DNK 13

S | 74

## Klimaschonender heizen – im Bestand und im Neubau

Unser Ziel ist es, unsere Gebäude so CO<sub>2</sub>-arm wie möglich zu beheizen – im besten Fall CO<sub>2</sub>-neutral. Um das Ziel zu erreichen, rüsten wir langfristig auf klimaschonendere Heizungs-techniken um und setzen nach Möglichkeit auf erneuerbare Energieträger. Sowohl bei Modernisierungs- als auch bei Neubauvorhaben prüfen wir, wie wir unsere Gebäude möglichst klimaschonend beheizen können – und haben dabei stets die Wirtschaftlichkeit im Blick. Für unsere größte Einzelbestandsmarke im Märkischen Viertel haben wir die Klimaneutralität im Jahr 2019 bereits erreicht (s. [NHB 2019](#), S. 41).

### Fernwärme

Wo möglich, entscheiden wir uns zumeist für Fernwärme als Heiztechnik (s. [NHB 2019](#), S. 40). 2020 haben wir sämtliche Heizungsanlagen in unseren Bestandsgebäuden untersucht, deren Betrieb CO<sub>2</sub>-Emissionen verursachen. In diesem Zuge wurde auch geprüft, welche Ge-

bäude an das Fernwärmenetz angebunden werden können – ist das der Fall, wollen wir entsprechend auf Fernwärme umstellen. In unseren Beständen versorgen wir rund 71 Prozent unserer Wohnungen mit Fernwärme (Stand 2020); bis spätestens 2040 sollen rund 4.100 Wohnungen in über 170 Wirtschaftseinheiten umweltschonendere Heizungen erhalten.

Ebenso untersuchen wir auch bei Neubau- und Modernisierungsvorhaben, ob ein Anschluss ans Fernwärmenetz möglich ist. Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 966 Wohneinheiten an das Fernwärmenetz angeschlossen werden; 423 davon im Jahr 2019 und 543 im Jahr 2020.

### Alternative Heizungsarten

Ist eine Anbindung an das Fernwärmenetz nicht möglich, entscheiden wir uns für alternative Heizungsarten mit möglichst geringen

CO<sub>2</sub>-Emissionen: Natürliche Energiequellen sind eine mögliche Alternative. Dabei kommen Erdwärme-Anlagen und Wärmepumpen infrage. Der Einsatz von Erdwärme benötigt lange Planungs- und Genehmigungszeiten, der Einsatz ist bisher nicht gelungen. Derzeit prüfen wir den Einsatz von Luft/Wasser-Wärmepumpen. Für kleinere, energetisch optimale Gebäude ist diese Technik vielversprechend.

Daneben stellt die Nutzung von Blockheizkraftwerken (BHKW) mit Solarthermieanteil eine weitere Alternative dar. Entsprechend prüfen wir bei neuen Heizungsanlagen, ob eine Solarthermieanlage in den Heizkreislauf eingebunden werden kann.

### Heizungssysteme richtig einstellen

Doch nicht nur Heizungssystem und Energieträger haben Einfluss auf den CO<sub>2</sub>-Ausstoß: Die Heizung muss zudem regelmäßig ge-

wartet und optimal eingestellt sein. Um das zu gewährleisten, überwachen wir jede neue zentrale Heizungsanlage mit entsprechender Messtechnik und arbeiten mit externen Dienstleistern zusammen. Das Monitoring ermöglicht, dass die Heizung im optimalen Bereich betrieben wird. Neben geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen profitieren unsere Mieter\*innen damit gleichzeitig von geringeren Betriebskosten. Die Anlagen in unseren Beständen werden – soweit noch nicht mit einem Monitoring versehen – nach und nach umgestellt.

## Ressourcensparendes Bauen und Wohnen

*Wir wollen nicht nur möglichst wenig Energie verbrauchen, sondern auch unseren Ressourcenverbrauch insgesamt möglichst gering halten und verringern – und verantwortungsvoll mit ihnen umgehen:*

### Wasser

Neben Energie ist Wasser die Ressource, die wir beim Betrieb unserer Bestandsgebäude hauptsächlich verbrauchen: Der Großteil des Wassers wird in den privaten Haushalten verbraucht – und bei der Bewässerung der rund 1.226.000 m<sup>2</sup> großen Grünanlagen. Lang anhaltende Hitzeperioden in Folge des Klimawandels erhöhen den Wasserbedarf der Pflanzen zusätzlich.

### Boden

Mit Blick auf die knappe Ressource Boden ist es unser Ziel, möglichst flächensparend zu bauen, Flächen optimal zu nutzen und den Eingriff in die Natur möglichst gering zu halten.

Dabei muss jedes Bauprojekt individuell betrachtet werden. Denn zum einen legt das Baurecht die Art der Bebauung fest, zum anderen hängt die Planung auch von den Ergebnissen aus **Partizipationsprozessen** ab. Verbunden mit unserem Auftrag, bezahlbaren Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung bereitzustellen, setzen wir unter anderem auch auf Nachverdichtung durch **Dachaufstockungen**. Auch durch dieses Instrument tragen wir zur Schonung der Ressource Boden bei.

Darüber hinaus verfolgen wir das gesetzlich festgelegte Ziel, den Eingriff in die Natur möglichst gering zu halten. In Zusammenarbeit mit externen Fachbüros prüfen wir bereits in den

frühen Planungsphasen, wie sich unsere Neubaütätigkeiten ökologisch auswirken – zum Beispiel, ob geschützte Arten auf den vorgesehenen Flächen siedeln.

Wo wir natürliche Flächen verändern, ergreifen wir Ausgleichsmaßnahmen: So wird ein Großteil der Neubauten, die ein Flachdach haben, mit einer extensiven Begrünung geplant – beispielsweise bei den Neubauprojekten **Hansastraße 52–108 F** und **112–138** und **Uhlandstraße 70/Dietzgenstraße**. Für die Begrünung wählen wir Pflanzenarten aus, die an den Standort angepasst und trockenresistent sind. Sie sind pflegeleicht und benötigen weniger Wasser. Zudem nehmen die Pflanzen CO<sub>2</sub> und Feinstaub aus der Luft auf.

Gleichzeitig gestalten wir Außenanlagen mit Grünflächen. Seit 2020 nutzen wir diese, um Konzepte für den Schutz und die **Förderung der biologischen Artenvielfalt** umzusetzen. Sofern für einen Neubau Bäume gefällt werden,

pflanzen wir entsprechend der Vorgaben des Bundesnaturschutzgesetzes zum Ausgleich neue.

### Baustoffe

Im Neubau und bei der Modernisierung von Bestandsgebäuden werden verschiedene Baustoffe benötigt und eingesetzt – insbesondere mineralische Rohstoffe wie Sand oder Kies. Die Menge der verbrauchten Ressourcen wurde im Berichtszeitraum nicht erfasst; konkrete Daten liegen entsprechend nicht vor.

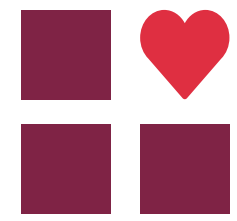
Als nachhaltige Elemente nutzen wir nur mineralische Dämmstoffe und prüfen bei Neubauprojekten weiterhin, ob eine monolithische Bauweise möglich ist, die aufgrund ihrer Eigenschaften eine Dämmung überflüssig macht (s. **NHB 2019**, S. 38). Zudem versuchen wir lange Transportwege zu vermeiden und beziehen Materialien – wenn möglich – aus der Region.

## Wir nutzen digitale Technologien

Die Digitalisierung hält zunehmend im Wohnungsbau und in unseren Quartieren Einzug – eine Entwicklung, die wir als Chance sehen, uns noch stärker als innovative und attraktive Vermieterin zu positionieren und die Nachhaltigkeit unseres Gebäudebestands weiter voranzutreiben. Auch wollen wir immer häufiger neue Technologien einsetzen, damit die Wohnqualität für unsere Mieter\*innen weiter steigt und ihnen ein ressourcenschonenderes Wohnen ermöglicht wird.

So informieren wir unsere Mieter\*innen im Märkischen Viertel weiterhin mithilfe von digitalen Hausaushängen im Eingangsbereich von zwei Gebäuden (s. [NHB 2019](#), S. 39). Dabei können wir die Informationen mithilfe eines Systems steuern und termingenau anzeigen lassen. Über die interaktiven Displays sollen unsere Mieter\*innen perspektivisch auch Schäden melden können – dadurch lassen sich Reparaturprozesse beschleunigen.

Die Herausforderung bei der Ausstattung der Gebäude liegt in der technischen Voraussetzung: Bestandsgebäude müssen oftmals nachträglich vernetzt werden, während wir den Einbau von Displays in unsere Neubauvorhaben bereits berücksichtigen. Unter anderem planen wir im Rahmen unseres Neubauvorhabens in Hellersdorf in 22 Gebäudeeingangsbereichen digitale Hausaushänge anzubringen.



Unsere Handlungsfelder

# Lebenswerte Quartiere

---

Berlin wächst. Als kommunale Wohnungsbaugesellschaft ist es unser Ziel, den Menschen in Berlin bezahlbaren Wohnraum bereitzustellen. Dabei geht es um weit mehr als das Bauen und Bewirtschaften von Unterkünften. Wir wollen lebenswerte Quartiere gestalten – lebendige Orte der Gemeinschaft, in denen Nachhaltigkeit nicht nur ein Zukunftsgedanke ist, sondern das Fundament. Wir wollen, dass sich unsere Mieter\*innen zu Hause fühlen.

Deshalb engagieren wir uns für Bildung, Begegnungen und ein Miteinander der Generationen und Kulturen in den Quartieren ebenso wie für eine nachhaltige Mobilität und Energieversorgung. Und mehr denn je fordern urbanes Wachstum und Nachverdichtung auch den Blick auf unser Grünflächenmanagement – auf biologische Vielfalt, Klimawandelanpassung und Lebensqualität.

---

Wir entwickeln unsere Quartiere nachhaltig weiter

---

Grünere Quartiere – für Mensch und Natur

---

Die Menschen im Mittelpunkt: Wir engagieren uns sozial und kulturell

---

## Wir entwickeln unsere Quartiere nachhaltig weiter

DNK 9

DNK 10

Im Fokus unserer Aktivitäten stehen Neubau und Ankäufe, um mehr bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Zusätzlich ist es unser Ziel, unsere Bestände kontinuierlich weiterzuentwickeln und nachhaltiger zu gestalten. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf eine **klimaverträglichere Energieversorgung**, nachhaltigere Mobilitätskonzepte und lebenswerte Außenbereiche. Wie wir das im Berichtszeitraum umgesetzt haben, zeigt sich besonders in unserem größten Neubauquartier "Stadtgut Hellersdorf" und der Entwicklung einer Vision für die Großwohnsiedlung Märkisches Viertel.



## Das Märkische Viertel der Zukunft

Wie soll das Märkische Viertel der Zukunft aussehen? Wie können wir das Heimatgefühl der Bewohner\*innen und das Image der Großwohnsiedlung nachhaltig und dauerhaft verbessern? Nach dem Umbau des Märkischen Viertels zu Deutschlands größter Niedrigenergiesiedlung mit CO<sub>2</sub>-neutraler Wärmeversorgung (s. **NHB 2019**) haben wir auf diese Fragen im Rahmen der Zukunftswerkstatt Märkisches Viertel 2030 seit 2020 Antworten gesucht. Ziel war es, bereichsübergreifend eine Vision und davon ableitend ein Konzept für die zukunftsfähige Neuausrichtung des Märkischen Viertels zu erarbeiten.

Um die Vision zum Märkischen Viertel Realität werden zu lassen, haben wir acht Handlungsfelder identifiziert – sie bilden das Grundgerüst unseres Handlungskonzepts, das wir seit dem Frühjahr 2021 umsetzen:

- Klimaschutz
- Wohnen + X
- Mobilität
- Urbane grüne Infrastruktur
- Digitalisierung
- Arbeit und Bildung
- Integration und Teilhabe
- Kommunikation

Innerhalb der Handlungsfelder haben wir jeweils nach Schwerpunktthemen und innovativen Projekten priorisiert.

Und klar ist auch: Visionen können nur gemeinsam umgesetzt werden. Deshalb werden wir mit Politik und Verwaltung, Wissenschaft, Mieter\*innen und anderen Akteur\*innen zusammenarbeiten, um das Handlungskonzept umzusetzen.

## Außenanlagen werden neu gestaltet

Die Außenanlagen im Märkischen Viertel sind in die Jahre gekommen und sollen umfangreich modernisiert werden. Im Berichtszeitraum wurde der Umbau geplant und vorbereitet. Im Januar 2021 haben wir mit den **Baumaßnahmen** begonnen. Zentrales Ziel des Umbaus ist es, für heutige und zukünftige Bewohner\*innen einen lebenswerten, nachhaltigen Außenraum zu schaffen – und dabei die Weitläufig- und Großzügigkeit im Quartier zu erhalten. Die GESOBAU investiert in den kommenden Jahren rund 30 Millionen Euro in die Modernisierung der Außenanlagen im Märkischen Viertel. Die Bauarbeiten sollen bis 2023 abgeschlossen sein.

Die Maßnahmen reichen von der Befestigung loser Gehwegplatten bis hin zur kompletten Neugestaltung einzelner Höfe: Flächen werden entsiegelt und Grünflächen neu geplant. Die Außenbereiche umfassen künftig neue Begegnungsräume für alle Bewohner\*innen und bieten diverse Spiellandschaften, Erholungs- und Bewegungsangebote. Ebenso legen wir ein Augenmerk auf die Mobilität älterer Menschen. Auch sollen Bereiche für Urban Gardening angelegt werden.

Die Anforderungen der Mieter\*innen waren für die Projektentwicklung sehr wichtig: Frühzeitig haben wir sie über mehrere Termine vor Ort im Jahr 2019 **eingebunden**. Dabei konnten die Mieter\*innen Gestaltungsentwürfe bewerten, die dann entsprechend für die Umsetzung ausgearbeitet wurden.



## Das Märkische Viertel im Fokus der Forschung

Seit Mai 2020 untersucht das Forschungsprojekt „StraInQ“ das soziale Zusammenleben und die Integration besonders benachteiligter Bevölkerungsgruppen am Beispiel des Märkischen Viertels. Gesucht werden Antworten und Lösungen, wie eine urbane Quartiersentwicklung aussehen kann, damit Integration und Teilhabe gelingt – und nachbarschaftlicher Zusammenhalt gefördert wird. Das Projekt läuft bis Ende 2022.

Das Institut für Stadtforschung, Planung und Kommunikation der Fachhochschule Erfurt hat das Projekt initiiert. Daneben beteiligen wir uns zusammen mit der Senatsverwaltung für **Stadtentwicklung und Wohnen Berlin** und dem Bezirk Reinickendorf. Gefördert wird „StraInQ“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

## „Neubauoffensive Hellersdorf“ schreitet weiter voran

Im Rahmen unserer „Neubauoffensive Hellersdorf“ erweitern wir unseren Bestand im Bezirk Marzahn-Hellersdorf bis 2023 auf annähernd 3.000 Wohnungen. Im Berichtszeitraum sind wir diesem Ziel ein gutes Stück nähergekommen: So haben wir die **Wohnanlagen in der Tangermünder Straße** mit 423 Wohnungen Anfang 2020 und die **Lion-Feuchtwanger-Straße/Gadebuscher Straße** mit 334 Wohnungen im Sommer 2020 fertiggestellt. Bei der Planung beider Projekte stand das generationenübergreifende Wohnen im Fokus: 307 der insgesamt 766 neuen Wohnungen sind senior\*innengerecht konzipiert. Die barrierefreien Ein- bis Vier-Zimmer-Wohnungen ermöglichen älteren oder in ihrer Mobilität eingeschränkten Menschen, möglichst lange selbstständig in den eigenen vier Wänden zu leben. Zudem bieten wir den Senior\*innen spezielle Serviceangebote.



© GESOBAU AG: Baufelder im "Stadtgut Hellersdorf"



DNK 9

DNK 13

DNK 18

## "Stadtgut Hellersdorf": Grundstein gelegt, Bau begonnen

Das "Stadtgut Hellersdorf" ist als Teil der Neubaupolitik unsere größte Neubaupolitik: Bis Ende 2023 entstehen hier rund 1.500 neue und bezahlbare Wohnungen.

Mitte Mai 2020 haben wir den Grundstein für den Bau gelegt; die ersten Wohnungen werden im Sommer 2021 fertig sein. Auf den Grundstücksflächen entlang der Zossener Straße und der Kastanienallee errichten wir mehrgeschossige, moderne Wohnhäuser. Ein großer Teil wird als geförderte Wohnungen dem Berliner Wohnungsmarkt zur Verfügung stehen. Ein weiterer Teil ist für Studierende sowie Senior\*innen vorgesehen. Auf allen sechs Baufeldern, auf denen Wohnungen entstehen sollen, wird derzeit gebaut; das Gewerbegebiet befindet sich noch in Bauvorbereitung.

### Energieversorgung soll klimaneutral werden

Unser Ziel ist es, das "Stadtgut Hellersdorf" mit CO<sub>2</sub>-neutraler Energie zu versorgen. Dazu führen wir derzeit Gespräche mit den Versorgern.

### Wir beziehen wichtige Stakeholder\*innen mit ein

Von Beginn an haben wir Anwohner\*innen, Gewerbetreibende, Initiativen vor Ort sowie Bürger\*innen und die Bezirksverwaltung bei der Weiterentwicklung des Stadtguts mit einbezogen (s. NHB 2019, S. 54). Aufgrund der guten Erfahrungen haben wir den **erfolgreichen Austausch** im Berichtszeitraum weiter fortgesetzt.



© GESOBAU AG: Grundsteinlegung Quartier "Stadtgut Hellersdorf", v.l.n.r.: Guido Schneider (wiechers beck Gesellschaft von Architekten mbH, Bezirksbürgermeisterin Dagmar Pohle, Sven Boegner (Baufirma ANES), ehemalige Bausenatorin Katrin Lompscher, Jörg Franzen (GESOBAU)

## Mobil, aber nachhaltig

Nachhaltige Mobilität und weniger Autoverkehr – das haben sich viele Bürger\*innen im Rahmen des Beteiligungsprozesses für das Neubaugebiet "Stadtgut Hellersdorf" gewünscht. Ein Wunsch, den wir berücksichtigt haben: Das Neubaugebiet ist so geplant, dass Bewohner\*innen den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) in wenigen Minuten zu Fuß oder mit dem Fahrrad erreichen können. Zudem unterstützen Leihstationen für Fahrräder und Autos eine nachhaltige Mobilität – und sind daher fest in unserem Mobilitätskonzept für das Stadtgut verankert: Insgesamt soll es vier feste Jelbi-Mobilitätsstationen geben. Fahrräder können an allen vier Stationen ausgeliehen werden; Autos hingegen nur an den beiden äußeren Stationen am Quartiersrand. Geplant ist, dass anfänglich 14 Fahrräder und vier Autos zur Verfügung stehen sollen. Das Angebot soll dann kontinuierlich ausgeweitet werden.

Jelbi bündelt Sharing-Angebote für Berlin. E- und Hybrid-Autos, konventionell angetrie-

bene Transporter, Fahrräder oder Roller verschiedener Anbieter können dort gemietet, wieder abgegeben und aufgeladen werden. Ebenso können von den Stationen auch Taxis oder Mitfahrgelegenheiten gerufen werden – und das alles bequem per App.

Ein Grundgedanke unseres Mobilitätskonzepts ist, dass die Bewohner\*innen nicht auf ein eigenes Auto angewiesen sein müssen. Wer dennoch ein Auto besitzt, kann es in einer der beiden Quartiersgaragen – am nördlichen und südlichen Rand des Quartiers – abstellen. Durch die Randlage der Garagen, die durchdachte Wegführung durch das Quartier und das Sharing-Angebot soll der Pkw-Verkehr innerhalb des Quartiers minimal gehalten werden.

Der Rohbau für die nördliche Garage ist bereits fertiggestellt; Baubeginn für die Garage im Süden erfolgt im Sommer 2021.

## DNK 18

## Nachhaltige Mobilität für lebenswerte Quartiere

Nicht nur im Neubaugebiet "Stadtgut Hellersdorf" spielt nachhaltige Mobilität eine zentrale Rolle. Insgesamt arbeiten wir daran, die Mobilitätsangebote in unseren Quartieren zu verbessern – davon profitieren Mieter\*innen und Umwelt gleichermaßen.

Bereits seit 2017 kooperieren wir mit dem Carsharing-Anbieter „Cambio“: Anwohner\*innen im Märkischen Viertel können einen Kleinwagen sowie einen Transporter nutzen. Die Zusammenarbeit haben wir bis 2022 verlängert – auch weil das Carsharing-Angebot gut angenommen wird. Im Jahr 2020 haben die Anwohner\*innen die Autos häufiger genutzt und mehr Kilometer pro Fahrzeug zurückgelegt.

Während die Mieter\*innen in der Bühringstraße (Weißensee) bereits zwei Autos vom Carsharing-Anbieter „Flinkster“ nutzen können, prüfen wir derzeit, ob wir auch in unserem Quartier in der Schillerhöhe (Wedding) Carsharing-Standorte anbieten können. Darüber hinaus planen wir zusammen mit den Berliner Stadtwerken, in der Tiefgarage des Schramm-Blocks (Charlottenburg-Wilmersdorf) mehrere Elektro-Ladestellplätze zu schaffen.

## Grünere Quartiere – für Mensch und Natur

Die GESOBAU verfügt über rund 1.226.000 m<sup>2</sup> Grünflächen – naturnah gestaltet können sie maßgeblich zur Lebensqualität der Anwohner\*innen beitragen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zum sozialen Miteinander, zur Anpassung an den Klimawandel sowie zum Erhalt und zur Förderung der Artenvielfalt. Aus diesem Grund haben wir im Berichtszeitraum begonnen, unser Grünflächenmanagement neu auszurichten.

### Biodiversität schützen und fördern

Mit einem Insektenschutzprogramm wollen wir die biologische Vielfalt schützen und den Erhalt von Insekten wie Faltern, Wildbienen und Käfern aktiv fördern. Dabei haben wir unsere Bestände ebenso wie Neubauten im Blick.

Seit Mitte 2020 berücksichtigen wir bei Neubauprojekten und der Planung von Außen-

anlagen die Standards der Deutschen Wildtierstiftung. Das bedeutet: Wir setzen bei der Gestaltung auf biodiversitätsfördernde Strukturen wie Blühwiesen mit regionalen Wildblumenarten und blütenreiche Stauden. 2019 haben wir ein Pilotprojekt für eine Fläche im Pankeviertel und im darauffolgenden Jahr ein Rollout-Konzept entwickelt (s. NHB 2019, S. 48). Nun planen wir, ab 2021 weitere Wildblumenwiesen und andere biodiversitätsfördernde Grünflächen in unseren Beständen anzulegen.

Unser Insektenschutzprogramm knüpft an die Berliner Strategie zur Biologischen Vielfalt „Bestäuberfreundliche Stadt“ sowie die Charta für das Berliner Stadtgrün an und wird vom Nachhaltigkeitsmanagement der GESOBAU gesteuert. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Grüne Liga e.V.



## Wir entwickeln unser Grünflächenmanagement weiter

Neben dem Insektenschutzprogramm haben wir 2020 weitere Bausteine ausgearbeitet, um das Grünflächenmanagement nachhaltiger auszurichten: Zentral ist dabei die Grünflächenpflege in unseren Quartieren: So haben wir die Ausschreibungsunterlagen auf ökologisch nachhaltige Kriterien geprüft und entsprechend überarbeitet – die Nachhaltigkeitskriterien dienen zukünftig als Basis, wenn wir mit den ausführenden Unternehmen in der Grünpflege zusammenarbeiten.

Darüber hinaus haben wir eine Schulung rund um das Thema Grünflächenpflege entwickelt: Sie findet jährlich statt und ist für Hausmeister\*innen unserer Tochtergesellschaft „berlinwohnen Hausmeister“ und für Objektbetreuer\*innen verpflichtend; interessierte Mitarbeiter\*innen der GESOBAU können freiwillig teilnehmen. Die Teilnehmer\*innen sollen unter anderem lernen, wie Grünflächen ökologisch gerecht gepflegt werden. Auf Grundlage dessen sollen sie künftig bewerten

können, ob unsere Dienstleister Baumbestände und Grünflächen sachgerecht pflegen. Die erste Schulung fand im März 2021 statt.



© GESOBAU AG: Küchenkräuter für eine "Essbare Stadt"

DNK 10

DNK 18

## Vom Gutsgarten zum essbaren Quartier: Urbaner Gemeinschaftsgarten wird zum Reallabor

Birnen- und Apfelbäume säumen die Straßenränder. Salatfarmen wachsen auf den Häuserdächern gen Himmel. Und die Blumenkübel in der Fußgängerzone sind mit Küchenkräutern gefüllt. Das ist die Vision einer „Essbaren Stadt“: Gemüse, Obst und Kräuter. Für jeden frei zugänglich. Dieses Konzept wurde im Berichtszeitraum für unser Neubauquartier "Stadtgut Hellersdorf" diskutiert und erprobt.

Ausgangspunkt dafür ist der Gutsgarten im "Stadtgut Hellersdorf". Dort säen, hacken und ernten die Anwohner\*innen bereits seit 2016 gemeinsam mit dem Gutsgarten-Team des **Prinzessinnengarten Kollektivs Berlin** und unterstützt von der GESOBAU. Seit 2020 ist der Gutsgarten nun unter der Leitung der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Teil des EU-Projekts „**EdiCitNet**“ (**Edible Cities Netzwerk**) – und als Reallabor ein Ort des Forschens und Experimentierens für sogenannte Green City Solutions.

In dem partnerschaftlichen Zusammenschluss aus Wissenschaft, Verwaltung, Praxis und Wirtschaft soll erprobt werden, wie weltweit durch Projekte wie den Gutsgarten „Essbare Städte“ entwickelt werden können. Denn die Produktion von Lebensmitteln in der Stadt hat jede Menge Vorteile: Sie ist klimaschonender, schafft

neue Lebensräume und stärkt den Zusammenhalt in Quartieren und Nachbarschaften. Die Forschungsergebnisse aus Hellersdorf fließen aber nicht nur in das globale Netzwerk der „Edible Cities“ ein. Sie werden auch bei der Entwicklung des "Stadtguts Hellersdorf" berücksichtigt. Dadurch tragen wir zur Förderung der urbanen Nahrungsmittelproduktion, zum Klimaschutz, zur Gemeinschaftsbildung ebenso wie zum Schutz und zur Förderung biologischer Vielfalt bei – und damit zur hohen Lebensqualität in unserem neuen Quartier.

Weil auf dem bisher genutzten Gelände die denkmalgeschützten Gebäude modernisiert werden, ist der Garten Ende 2020 umgezogen. Der neue Standort liegt nun wenige Meter entfernt im Nordwesten des Gutsgeländes.

DNK 10

DNK 11

DNK 13

## Bewusst leben in unseren Quartieren

Energieversorgung, Mobilitätskonzepte, Grünflächenmanagement: Eine zukunftsgerichtete Quartiersentwicklung ist Teil unseres Nachhaltigkeitsanspruchs. Zusammen mit unseren Mieter\*innen können wir mehr erreichen. Daher sensibilisieren wir sie für Nachhaltigkeit im Allgemeinen sowie für Klima- und Umweltschutz im Besonderen. Außerdem erhalten wir wichtige Impulse von unseren Mieter\*innen: Nicht zuletzt aufgrund ihrer Initiative haben wir die ökologische Ausrichtung unseres Grünflächenmanagements in Angriff genommen.

### Auf die richtige Mülltrennung kommt es an

Richtige Mülltrennung schützt die Umwelt: Indem Materialien recycelt und in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden, können der Ressourcenverbrauch und der CO<sub>2</sub>-Ausstoß reduziert werden. Aus diesem Grund sensibilisieren wir unsere Mieter\*innen regelmäßig für das Thema Mülltrennung und klären auf. So

haben wir im Jahr 2020 ein Plakat entwickelt, das zeigt, welcher Abfall in welches Behältnis gehört. Dieses Plakat haben wir an verschiedenen Orten gut sichtbar angebracht.

In verschiedenen Quartieren haben wir ein Abfallmanagement umgesetzt: Die sogenannten Müllwerker\*innen helfen beim Nachsortieren von Müll, verringern dadurch das Restmüllaufkommen und sorgen für Sauberkeit und Ordnung auf den Müllstandsflächen. Mieter\*innen, die nicht wissen, wie sie den Müll richtig trennen, werden angesprochen und unterstützt.

### Nachhaltig leben, effizient heizen und Ökostrom nutzen

Wir wollen unsere Mieter\*innen nicht nur zum Mülltrennen, sondern generell zu einem nachhaltigeren Lebensstil motivieren. Dazu gehört beispielsweise auch Energie einzusparen und Ökostrom zu beziehen. Dafür bieten wir ihnen

online und in unserem Mieter\*innenmagazin „Hallo Nachbar“ nützliche Hintergrundinformationen und Alltagstipps.

Erstmals haben wir auch mit der unabhängigen Organisation „Verbraucher Initiative e. V.“ zusammengearbeitet und der Herbst-Ausgabe 2020 unseres Mieter\*innenmagazins „Hallo Nachbar“ die Broschüre „Einfach klimagerechter leben“ beigelegt. Sie enthält Informationen und Alltagstipps rund um einen nachhaltigeren Lebensstil – unter anderem zum Vermeiden von Abfällen, zu ressourcenschonendem Konsum, aber auch zum richtigen Lagern und Verwerten von Lebensmitteln.

2020 haben wir im Rahmen der Mieter\*innenbefragung herausgefunden, dass unter den Mieter\*innen bislang kein großes Interesse an einem Wechsel des Stromanbieters besteht. Dieses Ergebnis nehmen wir zum Anlass, unsere Mieter\*innen noch stärker für die Thematik zu sensibilisieren und darüber zu informieren.

# WEG DAMIT – ABER IN WELCHE TONNE?

**Wussten Sie, dass Pizzakartons nicht in die Papiertonne gehören, sondern in den Restmüll? Oder dass zerbrochene Trinkgläser nicht ins Altglas dürfen? Schauen Sie mal!**

**DÜRFEN DIE DECKEL AUF KONSERVENGLÄSERN BLEIBEN?**  
Nein, sie müssen separat in der Gelben Tonne entsorgt werden. Das gilt für alle Verschlüsse von Gläsern und Flaschen.

**WIE WERDEN PAPPKARTONS ENTSORGT?**  
Ob groß oder klein – Kartons müssen platzsparend gefaltet werden, bevor sie in die Blaue Tonne kommen. Denn sonst nehmen sie Platz weg und behindern die Entleerung.

**WOHIN KOMMEN ALTE MEDIKAMENTE?**  
Hustensaft oder Tabletten können Sie in jeder Apotheke oder auf dem BSR-Recyclinghof abgeben. Wichtig: Lassen Sie sie in ihrer Originalverpackung. Medikamente gehören niemals in die Toilette oder den Hausmüll.

**WAS TUN MIT LEEREN BATTERIEN?**  
Boxen für Altbatterien finden Sie in Drogerien oder Supermärkten – und auf allen BSR-Recyclinghöfen.

**WIE ENTSORGT MAN LEUCHTMITTEL?**  
Energiespar- oder LED-Lampen enthalten Schadstoffe und müssen bei der Sammelstelle auf dem BSR-Recyclinghof abgegeben werden.

**WOHIN MIT ALTEN CDS?**  
CDs und DVDs sind zu wertvoll für die Mülltonne. Entsorgen Sie die Scheiben am besten auf dem BSR-Recyclinghof.

**WARUM KOMMEN PIZZAKARTONS IN DEN RESTMÜLL?**  
Alte Pizzakartons sind meist fettig und schmutzig. Derart verunreinigte Pappe kann nicht recycelt und sollte deshalb im Restmüll entsorgt werden.

**WIE ENTSORGT MAN TASCHENTÜCHER?**  
Benutzte Papiertaschentücher sind aus hygienischen Gründen nicht recycelbar. Sie gehören in den Restmüll.

**WARUM KOMMEN KASSENBONS AUS PAPIER NICHT IN DIE BLAUE TONNE?**  
Das Thermopapier von Kassenbons enthält Chemikalien. Um zu vermeiden, dass diese Stoffe in Recyclingpapier gelangen, kommen Kassenbons in den Restmüll.

**GEHÖREN TRINKGLÄSER AUCH IN DIE GLASTONNE?**  
Nein, sie bestehen aus besonderen Glassorten, die beim Einschmelzen des Altglases stören.

**KOMMT BLUMENERDE IN DEN BIOMÜLL?**  
Nein, haushaltsübliche Mengen Blumenerde gehören in den Restmüll. Andere Gartenabfälle können dagegen problemlos in den Biomüll.

**ES GIBT KOMPOSTIERBARE TÜTEN AUS BIOPLASTIK. WOHIN DAMIT?**  
Leider dauert es zu lange, bis sich solche biologisch abbaubaren Tüten in der städtischen Kompostieranlage zersetzen. Deshalb gehören die leeren Beutel in den Restmüll.

**HALLO NACHBAR AUSGABE 01/20**

**GESOBAU**

## Die Menschen im Mittelpunkt: Wir engagieren uns sozial und kulturell

Lebendige Nachbarschaften sind Begegnungen, Austausch, Miteinander – und bringen Stabilität in unsere Quartiere. Das wollen wir mit unseren vielfältigen sozialen und kulturellen Projekten sowie mit unserer Stiftung fördern. Auch wenn sich unser Engagement an alle Bewohner\*innen in den Quartieren richtet, so haben wir im Corona-Jahr einen Fokus auf ältere Mieter\*innen gelegt. Denn sie sind von der Pandemie in besonderer Weise betroffen.

### Sozialmanager\*innen helfen dort, wo Hilfe gebraucht wird

Wir möchten unseren Mieter\*innen ein lebenswertes Wohnen in den eigenen vier Wänden ermöglichen. Deshalb ist es für uns selbstverständlich, bei Bedarf auch soziale Dienstleistungen anzubieten und zu vermitteln. In Fällen, die mietvertragsrechtlich nicht gelöst

werden können, benachrichtigen unsere Kundenbetreuer\*innen das Sozialmanagement. Unsere Mieter\*innen, aber auch besorgte Nachbar\*innen oder Behörden können sich auch direkt an unsere drei **Sozialmanager\*innen** wenden. Sie beraten und betreuen unsere Mieter\*innen bei Nöten und Problemen.

Betreut werden unter anderem Mieter\*innen, die psychosozial auffällig geworden sind oder bei denen es Anzeichen von **Verwahrlosung** oder **häuslicher Gewalt** gibt. Die Beratung greift aber auch, wenn durch Mietschulden der Wohnungsverlust droht.

Unsere Sozialmanager\*innen helfen unseren Mieter\*innen nicht nur im konkreten Einzelfall, sondern suchen auch nach übergreifendem Verbesserungsbedarf – zum Beispiel im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Behörden. Daraus entwickeln sich unter anderem Kooperationen oder Projekte wie die **GESOBAU-Kinderschutzinitiative** oder das **GESOBAU-Schlichtungsbüro**.

### Diakonisches Werk Reinickendorf unterstützt Sozialmanager\*innen

Seit Oktober 2020 erhalten unsere Sozialmanager\*innen Unterstützung vom „**Diakonischen Werk im Kirchenkreis Reinickendorf e. V.**“. Wir reagieren mit dieser Kooperation auf den wachsenden Wohnungsbestand der GESOBAU und den damit einhergehenden größeren Unterstützungsbedarf. Durch die mit dem Land Berlin vereinbarte Belegungspolitik der landeseigenen Wohnungsunternehmen steigt der Anteil sozial schwächerer Haushalte – und damit steigen die Aufgaben der Sozialmanager\*innen.

### Sozialarbeit im Lockdown – mehr Telefonate, weniger Hausbesuche

Die Covid-19-Pandemie hat die Sozialarbeit 2020 stark eingeschränkt. Normalerweise besuchen die Sozialmanager\*innen die Mieter\*innen zu Hause, um sich persönlich ein

Bild von den Betroffenen und der Wohnung machen zu können. Das war durch Corona nur bedingt möglich. Statt vor Ort haben unsere Sozialmanager\*innen den Großteil ihrer Arbeit **telefonisch aus dem mobilen Arbeiten** erledigt. Nicht nur das Engagement der einzelnen Sozialmanager\*innen war während der Covid-19-Pandemie besonders wichtig, sondern auch ein starkes Partner\*innennetzwerk: Waren Hausbesuche dringend notwendig, hat uns der sozialpsychiatrische Dienst der Bezirksämter unterstützt.

Während des ersten Lockdowns im April 2020 haben sich die Nachbar\*innen solidarisch verhalten und mehr Rücksicht aufeinander genommen. Erst nach Ende des Lockdowns stieg die Anzahl an Beschwerden – unter anderem wegen Lärmbelastung – wieder leicht an. Hintergrund: Viele Mieter\*innen waren wochenlang auch tagsüber zu Hause, haben beispielsweise mobil gearbeitet und Kinder beschult.

## Quartierskoordinatorin – engagiert für gute Nachbarschaft

Im Berichtszeitraum hat sich das Tätigkeitsfeld der „Quartierskoordinatorin Märkisches Viertel“ auf den Bestand im Wedding erweitert. Dort hat sie 2020 bereits erste Projekte umgesetzt: Dazu zählen Hofkonzerte und Einkaufshilfen für Mieter\*innen während der Pandemie.

Die Stelle der **Quartierskoordinatorin** wurde 2017 initiiert (s. **NHB 2019**, S. 44). Erforderlich machte diese Zuständigkeitserweiterung die sehr vielfältige Mieter\*innenschaft im Wedding – in kultureller, ethnischer und sozialer Hinsicht. Hier treffen unterschiedliche Lebensstile und Werte aufeinander, wodurch ein Zusammenleben im Quartier nicht immer einfach ist. Aufgabe der Quartierskoordinatorin ist es, sich mit weiteren Partnern im Quartier zu vernetzen und „Brücken“ zwischen den verschiedenen Gruppen, aber auch zwischen der GESOBAU und unseren Mieter\*innen zu bauen – und so für gute Nachbarschaften zu sorgen.

Dagegen ist das Märkische Viertel bereits in sehr guten Händen. Neben einer fundierten Trägerlandschaft sind hier in den vergangenen Jahren weitere Initiativen entstanden: Dazu zählen unter anderem das Senatsprojekt „**BENN – Berlin entwickelt neue Nachbarschaften**“ sowie der lokale **Bildungsverbund Märkisches Viertel**. Dadurch können sich unsere Mieter\*innen nun auch an vielfältige externe Ansprechpartner\*innen wenden, die sich projektbezogen ebenfalls um die Gestaltung der Nachbarschaft kümmern. Diese Unterstützung ermöglicht der Quartierskoordinatorin, ihr Wirken auf den Bestand im Wedding auszuweiten.



## Ältere Menschen unterstützen: GESOBAU zu Besuch am Telefon

Abstand halten und möglichst wenige persönliche Kontakte – die Corona-Auflagen treffen vor allem ältere Menschen. Viele leben ohnehin alleine, und ohne soziale Kontakte entsteht schnell Einsamkeit. So haben unsere Mitarbeiter\*innen die Initiative „GESOBAU zu Besuch am Telefon“ ins Leben gerufen. Die Initiative ersetzt vorerst das seit 2018 durchgeführte Dialogformat „GESOBAU vor Ort“ (s. **NHB 2019**, S. 56), das aufgrund der Pandemie zunächst nicht weiter umgesetzt werden kann.

Mit Beginn der Ausgangsbeschränkungen im April 2020 haben unsere Mitarbeiter\*innen zunächst bis Ende Juni 2020 regelmäßig bei Mieter\*innen angerufen. Isoliert lebende ältere Mieter\*innen sollten wissen, an wen sie sich bei Bedarf wenden können, zum Beispiel, wenn sie eine Einkaufshilfe benötigten. Durch den Kontakt haben wir auch erfahren, ob unsere Hilfsangebote und die unserer Partner\*innen passend sind oder erweitert werden mussten. Viele Mieter\*innen haben das Angebot dankend angenommen. Im Dezember 2020 haben wir das Anruf-Programm wieder aufgenommen, allerdings beschränkt auf die Bewohner\*innen unserer Senior\*innenwohnhäuser.



DNK 18

## Zufluchtswohnungen: Wir schützen Frauen, die Gewalt erleben

Für Frauen, die von Gewalt im häuslichen Umfeld bedroht sind, bieten wir seit 2000 gemeinsam mit dem Frauen- und Begegnungszentrum „Flotte Lotte e. V.“ zwei Zufluchtswohnungen an. Drei weitere Wohnungen werden ab 2021 hinzukommen.

Der Flotte Lotte e. V. mietet die Wohnungen an und vermietet sie für einen befristeten Zeitraum an die Frauen. Zudem werden die Betroffenen von Sozialarbeiter\*innen des Vereins betreut. Das Ziel ist es, die Frauen mit ihren Kindern zu unterstützen und gegebenenfalls mittelfristig eine eigene Wohnung zu vermitteln.

Neben der Vergabe von Wohnungen unterstützen wir die Arbeit des Vereins in den kommenden Jahren projektbezogen mit jährlich 1.000 Euro.

DNK 15

DNK 18

## Wir stellen Langzeitarbeitslose ein

Um Langzeitarbeitslose auf dem Weg zurück ins Berufsleben zu unterstützen, hat der Berliner Senat 2019 die Einführung eines „Solidarischen Grundeinkommens“ beschlossen. Ziel dieser Initiative ist es, etwa 1.000 Arbeitslosen eine neue Arbeitsstelle zu vermitteln – fair bezahlt, sozialversicherungspflichtig, freiwillig und unbefristet. Auch die GESOBAU beteiligt sich gemeinsam mit allen anderen landeseigenen Unternehmen, zahlreichen gemeinnützigen Institutionen und Einrichtungen an diesem Projekt: Aktuell arbeiten drei Langzeitarbeitslose im Unternehmen. Sie unterstützen bei der sozialen Quartiersarbeit oder auch bei Hausmeistertätigkeiten.

Das Land Berlin fördert die Stellen zunächst bis 2024 mit 12,50 Euro pro Stunde. In dieser Zeit sollen die Mitarbeiter\*innen von ihren Arbeitgeber\*innen – also auch von der GESOBAU – weitergebildet und qualifiziert werden.

## Die GESOBAU-Stiftung fördert Projekte gegen Armut

*Die GESOBAU-Stiftung unterstützt gemeinnützige Einrichtungen und setzt sich für hilfsbedürftige Menschen ein.*

*Im Jahr 2020 wurden insgesamt 35 soziale Projekte mit einer Gesamtsumme von etwa 63.000 Euro gefördert.*

Ein Förderschwerpunkt lag dabei auf Projekten zum Thema Armutsprävention. So hat die GESOBAU-Stiftung insgesamt etwa 20.000 Euro an vier ausgewählte Träger vergeben, die zur Armutsbekämpfung beitragen und ihre thematischen Schwerpunkte auf Bildung, Altersarmut sowie Wohnungslosenhilfe und Kinderarmut legen. Folgende Projekte hat die GESOBAU-Stiftung im Rahmen des Förderschwerpunkts gefördert:

### 1. Hygienestation des Franziskanerklosters Pankow:

Die Franziskaner versorgen Benachteiligte und Hilfsbedürftige mit warmen Mahlzeiten, unterstützen sie als Beratungsstelle in sozialen Angelegenheiten und bieten darüber hinaus eine Hygienestation an. Durch die Mittel der Stiftung konnte die **Hygienestation des Klosters** um eine medizinische Fußpflege erweitert werden. Der Spendenzuschuss für das Projekt „Auf gesunden Füßen stehen“ beträgt 10.400,00 Euro.

### 2. KIDS&CO Verein zur Förderung von Kindern und Jugendlichen g. e. V.:

Für das Projekt „**Bildung als Chance**“ hat der Verein eine Personalstelle beantragt. Diese soll den Förderunterricht durchführen und

Schüler\*innen bei der Vorbereitung auf ihren Schulabschluss unterstützen. Ziel des Projekts: Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus bildungsfernen Schichten die gleichen Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Das Projekt erhält einen Spendenzuschuss in Höhe von 5.000,00 Euro.

### 3. FAIRKaufladen im FACE-Familienzentrum:

Nach fast zwei Jahren Bauzeit wurde der **FAIR-Kaufladen** im FACE-Familienzentrum im Juli 2020 wieder eröffnet. Der Laden wurde grundlegend saniert, hat ein großes Schaufenster bekommen und konnte durch die Hilfe der GESOBAU-Stiftung neu eingerichtet werden – 2.390 Euro hat die Stiftung für die Ausstattung gespendet. Der FAIRKaufladen ist ein soziales Projekt für das Märkische Viertel und nimmt

Kleider- und Sachspenden entgegen. Die Ware wird zu niedrigen Preisen an Bewohner\*innen des Viertels weiterverkauft.

### 4. Hausaufgabenhilfe des Weddinger Vereins SV Rot-Weiß Viktoria Mitte 08 e. V.:

Neben sportlichen Aktivitäten bietet der **Sportverein** Kindern ab der dritten Klasse eine kostenfreie Hausaufgabenhilfe an. Das Projekt wurde mit einer Spendensumme von 2.000 Euro unterstützt.

Viele Mieter\*innen sind auf soziale Angebote vor Ort angewiesen. Aber auch einzelnen, hilfsbedürftigen Mieter\*innen stehen wir zur Seite: So floss ein Teil der gesamten Spendensumme der GESOBAU-Stiftung in die Einzelhilfe für in Not geratene Mieter\*innen.

## Bücher aus der Telefonzelle: Tauschen, verschenken und begegnen

Tauschen statt kaufen, teilen statt wegwerfen – das ist die Idee hinter der „BücherboXX“. Gemeinsam mit dem Institut für Nachhaltigkeit in Bildung, Arbeit und Kultur GbR haben wir im Oktober 2020 in der Hansastraße in Weißensee eine „BücherboXX“ aufgestellt und eröffnet. Alle Anwohner\*innen können hier kostenlos Bücher tauschen – jeden Tag, rund um die Uhr.

Die Boxen sind alte Telefonzellen, die nicht mehr zum Telefonieren genutzt und zu Stadtmöbeln umgebaut werden. Dabei soll die „BücherboXX“ nicht nur eine Straßenbibliothek sein, sondern ein Ort der Begegnung. Hier können Anwohner\*innen ins Gespräch kommen.

Mitarbeiter\*innen unseres langjährigen Kooperationspartners Familienzentrum Hansastrasse und Anwohner\*innen engagieren sich als ehrenamtliche Bücherpat\*innen: Sie kümmern sich darum, dass die Boxen sauber und ordentlich bleiben. Zudem beziehen sie die Bücherbox in ihre Bildungs- und Familien-

arbeit ein. Weil die Anwohner\*innen das Angebot sehr gut annehmen, wollen wir perspektivisch im gesamten Bestand weitere Bücherboxen eröffnen.



© GESOBAU AG: Einweihung der ersten „BücherboXX“ in der Hansastrasse



Unsere Handlungsfelder

# Beteiligung und Kooperationen

---

Beteiligungen und Kooperationen sind ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Wir beziehen Anwohner\*innen und Mieter\*innen, die von Baumaßnahmen betroffen sind, in die Planungen mit ein – und setzen damit die „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“ der landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften um.

Aber auch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit weiteren Akteur\*innen ist uns wichtig. Denn wir sind überzeugt: Wenn unterschiedliches Wissen und vielfältige Erfahrungen zusammenkommen, kann Bestehendes besser werden und Neues entstehen. Dabei hat das soziale

Engagement bei uns einen hohen Stellenwert – und darüber hinaus eine lange Tradition. Mit vielfältigen Kooperationen, Spenden und Sponsoringaktivitäten nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr und stellen sicher, dass die Lebensqualität in den Beständen der GESOBAU gestärkt wird.

---

Beteiligung – wir beziehen Anwohner\*innen und Mieter\*innen ein

---

Kooperationen – wir setzen auf starke Partnerschaften

---

## Beteiligung – wir beziehen Anwohner\*innen und Mieter\*innen ein

---

*Neubauprojekte verändern bestehende Strukturen – und wir wollen diejenigen beteiligen, die davon direkt betroffen sind. Deshalb beziehen wir unsere Mieter\*innen und Anwohner\*innen frühzeitig in unsere Planungen ein. Grundlage dafür sind die „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“.*

---

Dabei setzen wir auf unterschiedliche Kommunikationsformate, die die Anforderungen verschiedener Personengruppen berücksich-

tigen: So treten wir mit den Anwohner\*innen sowohl on- als auch offline in den Dialog – zum Beispiel via E-Mail, in Form von Erklärvideos oder per Postkarte. Bei den Beteiligungsformaten nutzen wir unter anderem Fragebögen, organisieren aber auch Versammlungen vor Ort. Durch die Kombination unterschiedlicher Formate wollen wir sicherstellen, dass wir möglichst viele und unterschiedliche Anwohner\*innengruppen erreichen und beteiligen. Im Jahr 2020 haben wir aufgrund der Covid-19-Pandemie und der damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen vermehrt auf Online-Formate zurückgegriffen.

Insgesamt gibt es vier Stufen der Beteiligung. Sie unterscheiden sich in dem Grad, wie stark die Mieter\*innen und Anwohner\*innen Einfluss nehmen können:

**Information:** Wir organisieren Veranstaltungen, veröffentlichen Informationen auf unserer Webseite und benennen direkte Ansprechpartner\*innen für Rückfragen. Durch eine offene Kommunikation wollen wir frühzeitig Ängsten und Sorgen der Anwohner\*innen begegnen und Vertrauen schaffen.

**Konsultation:** Wir sammeln Hinweise, Anregungen und Ideen aus der Anwohner\*innenschaft, geben Rückmeldungen zur Umsetzbarkeit und bemühen uns, die Ergebnisse in unsere Planung einfließen zu lassen.

**Mitgestaltung:** Wir eröffnen Anwohner\*innen verschiedene Möglichkeiten, aktiv bei der Planung mitzuwirken. Jedes Projekt hat unterschiedliche Rahmenbedingungen, die wir im Vorfeld klar definieren.

**Mitentscheidung:** Beteiligte werden in Entscheidungsprozesse eingebunden – das stellt die stärkste Form der Partizipation dar. Voraussetzung für diese Beteiligungsstufe ist ein großer Entscheidungsspielraum zu konkreten Themen innerhalb des Projekts. Bei bisherigen Projekten der GESOBAU war dieser noch nicht gegeben, weshalb auch die Beteiligung nicht auf diese Stufe gehoben wurde.

## Anwohner\*innen gestalten ihre Quartiere und Freiflächen mit

Seit Anfang 2021 entsteht im Baugebiet "Stadtgut Hellersdorf" ein neuer Stadtpark. Die Freifläche soll ein Ort sein, an dem Besucher\*innen Sport treiben, sich erholen und Natur erleben können. Auch hier haben wir die Anwohner\*innen bei den Planungen einbezogen: Ihre Ideen und Wünsche flossen in die Entwurfsgestaltung mit ein. Im Rahmen der Beteiligung standen drei Entwürfe zur Wahl, über die die Anwohner\*innen im Herbst 2020 bei einer Online-Umfrage abstimmen konnten. Insgesamt haben 140 Teilnehmer\*innen ihre Stimme abgegeben. Die Freifläche des Stadtparks wird entsprechend dem Gewinnerentwurf geplant und gestaltet. Den erfolgreichen Austausch mit den Anwohner\*innen wollen wir weiter fortsetzen. Zudem werden wir die Öffentlichkeit regelmäßig über die Projektfortschritte informieren.

### Die Ideen der Anwohner\*innen sind auch in Pankow gefragt

Sowohl auf dem Gelände der Vesaliusstraße als auch der Hansastraße (Pankow) erweitern wir bis 2024 den Wohnungsbestand. Dabei werden auch die Freianlagen neu gestaltet. Bei beiden Projekten haben wir die Anwohner\*innen über die geplanten Baumaßnahmen informiert – aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht bei einer klassischen Infoveranstaltung, sondern in Form von **Erklärvideos** auf unserer Webseite. Zudem haben wir telefonische Sprechstunden eingerichtet. Im Neubaugebiet der Hansastraße haben wir darüber hinaus an zwei Standorten große Schaukästen aufgestellt, sogenannte „Beteiligungsfenster“. Dort aktualisieren wir fortlaufend die Informationen und stellen sicher, dass die gesamte Mieter\*innenschaft stets auf dem neusten Stand ist.





© bbz landschaftsarchitekten berlin gmbh: Ausgewählter Entwurf

Darüber hinaus haben wir die Anwohner\*innen eingeladen, die Freiräume und ihre Quartiere mitzugestalten: So konnten sie uns über eine interaktive Postkarte sowie einen Online-Fragebogen bis zum Herbst 2020 ihre Wünsche, Bedürfnisse und Ideen mitteilen – darunter waren Vorschläge für Nachbarschaftstreffpunkte, Ruheorte oder die Spielplatzgestaltung. Die Anwohner\*innen der Hansastrasse konnten zudem über konkrete Gestaltungsvorschläge diskutieren, die ein Landschaftsarchitekturbüro entwickelt hatte. Ein persönlicher Austausch mit den Anwohner\*innen war auch hier aufgrund der Pandemie leider nicht möglich – anders als bei den Kindern und Jugendlichen: Im Rahmen von Beteiligungswerkstätten haben wir sie eingeladen, ihre Wünsche und Bedürfnisse einzubringen. Die Kita Regenbogenhaus hat dabei in der Vesaliusstraße tatkräftig unterstützt; in der Hansastrasse haben wir die Werkstatt in Kooperation mit der Georg-Zacharias-Grundschule organisiert.

Für die Hansastrasse haben wir zudem im November 2020 einen Nachbarschaftsbeirat gegründet, der im kleinen Kreis bestimmte Schwerpunktthemen bearbeitet.

Die Impulse und Ideen der Anwohner\*innen fließen – sofern umsetzbar – in die Planungen mit ein. Die Ergebnisse der Beteiligung für die Vesaliusstraße sind seit März 2021 auf der [Projektwebseite](#) einsehbar; die Ergebnisse zum Projekt Hansastrasse sind seit Juni 2021 auf der [Projektseite](#) veröffentlicht.

## Zwischenbilanz: Partizipations-Leitlinien für gut befunden

Nach einjähriger Anwendungsphase haben wir 2019 zusammen mit den anderen fünf Berliner Wohnungsbaugesellschaften und der HUMBOLDT-VIADRINA Governance Plattform die „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“ bewertet. Daran beteiligt waren auch Stakeholder\*innen aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft sowie aus der Verwaltung und der Zivilgesellschaft. Die landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften, der Berliner Senat sowie die HUMBOLDT-VIADRINA Governance Plattform hatten die Vorgaben 2018 entwickelt. Sie legen fest, Bürger\*innen beim Neubau von Wohnungen geordnet in die Planung mit einzubeziehen.

Die Ergebnisse des Evaluationsprozesses wurden 2020 zusammengefasst. Das Resümee: Die Leitlinien für die Beteiligung von Bürger\*innen bei Neubauprojekten sind angemessen und wichtig. Die klaren Vorgaben sorgen dafür, dass der gesamte Beteiligungsprozess trans-

parent gestaltet werden kann. Zudem hat sich gezeigt, dass die Leitlinien wirksam sind und die Akzeptanz der Bürger\*innen für neue Bauvorhaben erhöht werden kann.

Künftig sollen alle Wohnungsunternehmen auf die Erfahrungen zugreifen können, die die Wohnungsbaugesellschaften mit dieser Form der Bürger\*innenbeteiligung gemacht haben: Es wird empfohlen, bisherige Verfahren und Ergebnisse in einer gemeinsamen Datenbank zu dokumentieren und zugänglich zu machen. Eine konkrete Umsetzung ist bislang nicht geplant. Das gemeinsam mit den anderen landeseigenen Wohnungsunternehmen verfasste Arbeitspapier zur Zwischenbilanz ist online einsehbar.



## Veränderung im Mieter\*innenrat: Neue Mitglieder und neue Satzung

2020 hat sich unser Mieter\*innenrat neu aufgestellt: Vier von sieben Mitgliedern sind aus privaten Gründen zurückgetreten. Ihre Nachfolger\*innen sind Nachrücker\*innen der Wahlen im Jahr 2016.

Unser **Mieter\*innenrat** setzt sich quartiersübergreifend für die Interessen und Belange aller Bewohner\*innen ein. Außerdem ist er bei der Investitionsplanung von Neubauten oder Modernisierungen beteiligt.

Zudem ist Anfang 2020 die neue Satzung des Mieter\*innenrats in Kraft getreten. Neu ist, dass eine Schiedsstelle bei der Wohnraumversorgung Berlin AöR eingerichtet wurde, die bei Konflikten innerhalb der Gremien angerufen werden kann.

mit den Mieter\*innenbeiräten auszutauschen. Daher prüfen wir, Mitglieder, die bisher nicht über die benötigte Technik verfügen, entsprechend auszustatten.



© GESOBAU AG: Mieter\*innenrat

### Mieter\*innenvertretungen in Zeiten von Corona

Im Jahr 2020 mussten wir aufgrund der Covid-19-Pandemie Präsenzveranstaltungen leider absagen. Dazu zählten auch Netzwerkveranstaltungen, auf denen sich die Mieter\*innenbeiräte und -räte besser kennenlernen können. Der Austausch zwischen Mieter\*innen\*vertreter\*innen, Mieter\*innen und GESOBAU hat daher via Telefon, E-Mail sowie postalisch stattgefunden.

Künftig wollen wir verstärkt die Vorteile von Online- und Hybrid-Formaten nutzen, um uns

## Wir befragen unsere Mieter\*innen regelmäßig zu ihrer Zufriedenheit

Regelmäßig wollen wir wissen, wie zufrieden unsere Mieter\*innen sind. Von Juli bis Mitte Oktober 2020 haben wir dafür mehr als 9.300 Mieter\*innen anonym per Brief kontaktiert (2017: 9.000) und sie zu Aspekten wie ihrem Wohnumfeld, den Gebäuden und ihren Wohnungen befragt. Das erfreuliche Ergebnis: Unsere Mieter\*innen sind größtenteils sehr zufrieden – und würden die GESOBAU als kompetente Vermieterin weiterempfehlen.

Insgesamt haben 46,6 Prozent der angeschriebenen Mieter\*innen digital oder per Post geantwortet (2017: 21 %). Von ihnen lobten 80,5 Prozent unsere telefonische Erreichbarkeit (2017: 78 %), 95 Prozent sind mit ihrer Wohnung zufrieden (2017: 82 %). Das bedeutet eine erhebliche Ergebnisverbesserung. Zudem gaben 90,8 Prozent der Befragten an, ein gutes nachbarschaftliches Verhältnis zu haben.

Von den Ergebnissen wollen wir geeignete Maßnahmen ableiten und schrittweise im Jahr 2021 umsetzen. Dazu zählt beispielsweise, neue Fahrradstellplätze zu schaffen – ein Wunsch vieler Mieter\*innen. Geplant ist auch, die Mieter\*innen bei Projekten direkt zu beteiligen. Ziel ist es, die Zufriedenheit unserer Mieter\*innen noch weiter zu erhöhen und an Entscheidungen teilhaben zu lassen. Dass wir hier auf einem guten Wege sind, zeigen die Ergebnisse: Seit 2015 können wir die Zufriedenheit unserer Mieter\*innen in vielen Bereichen erhöhen.

Ergebnisse der Mieter\*innenbefragung sind auch in unserem Mieter\*innen-Magazin „Hallo Nachbar“ veröffentlicht worden.

### Ergebnisse Mieter\*innenbefragung im Vergleich

Thema	Ergebnis 2020	Ergebnis 2017	Ergebnis 2015
Wohnung	95,0 %	82,0 %	81,0 %
Telefonische Erreichbarkeit	80,5 %	78,0 %	83,0 %
Reaktionszeit auf Anliegen	84,3%	83,0 %	84,0 %
Nutzung der GESOBAU-App	9,4%	7,0 %	6,0 %
Weiterempfehlung der GESOBAU	94,9%	78,0 %	76,0 %
Zustand Treppenhaus	63,0 %	63,0 %	62,0 %
Treppenhausreinigung	64,4 %	54,0 %	52,0 %
Außenbeleuchtung	79,2 %	69,0 %	67,0 %

## Kooperationen – wir setzen auf starke Partnerschaften

Wir sind davon überzeugt: Zusammen erreichen wir mehr. Deshalb setzen wir auf Partnerschaften und kooperieren mit unterschiedlichen Akteuren – zum Beispiel mit lokalen Sportvereinen, sozialen Organisationen oder schließen uns Forschungsprogrammen an. Gemeinsam können wir langfristig einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten.

### Wir unterstützen Sportvereine in der Covid-19-Pandemie

Die Covid-19-Pandemie hat auch vor den Sportvereinen nicht haltgemacht. Viele von ihnen bangen um ihre Existenz, wodurch auch zahlreiche Angebote für unsere Mieter\*innen dauerhaft verloren gehen können.

Deshalb haben wir im Berichtsjahr 2020 unseren langjährigen Partner **TSV Berlin-Wittenau 1896 e. V.** mit einer Spende in Höhe

von 2.500 Euro unterstützt. Mit der Hilfe weiterer Sponsoren hat der TSV gemeinsam mit dem Landessportbund und anderen lokalen Sportvereinen das virtuelle Trainingsangebot „**move@home**“ geschaffen. Ob allein oder mit der Familie, ob drinnen oder draußen: Per Videoclips, Hörfunkbeiträgen und Podcasts geben die Übungsleiter\*innen seit dem ersten Lockdown ab Mitte März 2020 Anleitungen für vielfältige Übungen. Dadurch bleiben viele Menschen nicht nur sportlich aktiv, sondern gleichzeitig können Übungsleiter\*innen der Kiez-Vereine weiter beschäftigt werden und die Sportvereine ihr Programm aufrechterhalten.

Aber nicht nur der Breiten-, auch der Spitzensport steht aufgrund fehlender Einnahmen vor großen wirtschaftlichen Herausforderungen: Daher haben wir die „**Füchse Berlin**“ 2019 und auch im Jahr 2020 mit jährlich 95.250 Euro bezuschusst – und halten weiterhin an der langjährigen Kooperation fest.

## DNK 18

### Ein neues Zuhause für Wohnungslose

In Berlin leben viele Menschen unfreiwillig auf der Straße. Deshalb unterstützen wir seit Herbst 2020 das Modellprojekt „Housing First Berlin“: Ziel ist es, pro Jahr mindestens fünf Wohnungslose mit eigenem Mietvertrag in Wohnungen unterzubringen und darüber hinaus auch zu betreuen. **Housing First Berlin** ist eine Projektpartnerschaft des Berliner Stadtmission e. V. und der Neuen Chance gGmbH. Bei der Vergabe der Wohnungen wird unter anderem darauf geachtet, dass mindestens 50 Prozent Frauen berücksichtigt werden.



© Housing First Berlin

DNK 18

## Wir fördern diskriminierungsfreie Vermietung

Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt „Fair mieten – Fair wohnen“ berät Betroffene und fördert eine „Kultur fairen Vermietens“ in Berlin. Um die Fachstelle in ihrer Arbeit zu unterstützen, wurde 2018 ein Fachbeirat ins Leben gerufen. Neben verschiedenen Akteuren ist auch die GESOBAU als Vertreterin der kommunalen Wohnungsbauunternehmen Mitglied des Beirats. Nach wie vor beraten wir die Fachstelle aus der fachlichen Perspektive – um gemeinsam eine diskriminierungsfreie Vermietung in Berlin zu fördern.

## Jugendhilfe: Vom betreuten Wohnen in die eigenen vier Wände

Jungen Menschen aus der stationären Jugendhilfe fällt es nicht immer leicht, in eine eigene Wohnung oder in eine Wohngemeinschaft zu ziehen – und damit in die Selbstständigkeit zu kommen. Gemeinsam mit dem Jugendamt

Reinickendorf unterstützen wir die Jugendlichen seit 2018 dabei, passenden Wohnraum zu finden. Ziel ist es, jährlich mindestens fünf junge Menschen in kleinen Wohnungen oder Wohngemeinschaften unterzubringen. Seither haben wir mehr als 15 Wohnungen an die sogenannten Care Leaver vermittelt.

Auch mit dem Jugendamt Marzahn-Hellersdorf pflegen wir eine entsprechende Kooperation: Seit September 2020 stellt die GESOBAU AG jährlich bis zu vier Wohnungen zur Verfügung und unterstützt damit junge Menschen nach dem Ende der Jugendhilfe bei ihrem Start in ein eigenverantwortliches Leben. Sie erhalten einen unbefristeten und regulären Mietvertrag.



DNK 18

## Zusammen kochen, essen und etwas über gesunde Ernährung lernen

„Bring deinen Kiez zum Kochen“ – unter diesem Motto haben wir 2018 gemeinsam mit dem FACE Familienzentrum ein Präventionsprojekt zur gesunden Ernährung im Märkischen Viertel gestartet. Nach zwei Jahren Laufzeit ist das vom Verband der Ersatzkassen finanzierte Projekt Ende Mai 2020 ausgelaufen. Ziel des Projekts war es, die Teilnehmer\*innen für eine gesundheitsförderliche Ernährung zu sensibilisieren. Jede Woche wurde in vier Einrichtungen im Märkischen Viertel gemeinsam gekocht und gegessen – begleitet von einer Ernährungsberaterin.

Mit dem Projekt sollten insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende und ältere Menschen angesprochen werden. Das kostenlose Angebot wurde gut angenommen, erreichte aber – trotz Kinderbetreuung vor Ort – wenige Alleinerziehende.

Während der zwei Jahre haben die Teilnehmer\*innen auch ein **Kochbuch** erstellt. Insgesamt 1.000 Stück wurden 2020 an beteiligte Projektpartner\*innen und in den Quartieren verteilt. Darüber hinaus ist auch ein Handbuch zur gesunden Ernährung entstanden, das sich an Träger und Einrichtungen im Märkischen Viertel richtet. Auch wenn das Projekt offiziell beendet ist, wollen die Teilnehmer\*innen weiterhin im FACE gemeinsam kochen und essen.

© GESOBAU AG: Menschen beim Kochkurs

DNK 18

DNK 18

## Mit der „Initiative Wohnen.2050“ gemeinsam für mehr Klimaschutz

Einen wirkungsvollen Beitrag zu den globalen Klimaschutzzielen zu leisten, zählt aktuell zu den zentralen Herausforderungen der Wohnungswirtschaft – und ist eine Aufgabe, die wir nur zusammen bewältigen können. Aus diesem Grund haben wir Anfang 2020 gemeinsam mit anderen Wohnungsbaugesellschaften das Netzwerk „Initiative Wohnen.2050“ gegründet. Ziel der Initiative ist es, im entschlossenen Handeln zur Zielerreichung des Pariser Klima-

abkommens beizutragen – und damit die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad zu begrenzen.

Neben unserer Strategie zur Klimaneutralität, die wir aktuell erarbeiten, unterstreicht die Gründungsmitgliedschaft unseren Einsatz für den Klimaschutz – und knüpft an **bisherige Arbeiten und Vereinbarungen** in diesem Bereich an.



© www.iw.2050.de: Die Teilnehmer\*innen und Gründungsunternehmen der IW.2050, Foto vor der Pandemie aufgenommen.

DNK 9

## Für Teilhabe und Chancengleichheit: Mehr Migrant\*innen in unseren Gremien

Unsere Mieter\*innenschaft ist divers – und das soll sich künftig auch in der Gremienarbeit stärker widerspiegeln. Aus diesem Grund beteiligten wir uns von Juli 2020 bis Januar 2021 am Modellprojekt „BePart – Teilhabe beginnt vor Ort!“. Ziel unseres Teilprojekts ist es, Menschen mit Migrationshintergrund zu motivieren, sich stärker in Mieter\*innenrat und Mieter\*innenbeirat zu beteiligen. Das Projekt wurde von der Bildungseinrichtung „Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung“ initiiert und wird von der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie der Bundeszentrale für politische Bildung gefördert.

Im Rahmen des Projekts haben wir in einem Workshop und durch Fokusgruppenbefragungen im Reinickendorfer Ortsteil Märkisches Viertel gemeinsam mit Akteur\*innen vor Ort Strategien und Beteiligungsmethoden erarbeitet, die der vielfältigen Mieter\*innenschaft im Märkischen Viertel gerecht werden. Dabei arbeiten wir auch mit Migrant\*innenorganisationen, bestehenden Integrationsprogrammen sowie kommunalen Einrichtungen zusammen.

## Nachhaltigkeit in Zahlen

Dieses Kapitel beinhaltet die Leistungsindikatoren nach dem Standards des DNK mit den international anerkannten „Sustainability Reporting Standards“ (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI) und die umfassenden Kennzahlen nach dem GdW-Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73). Um den Lesefluss in den Hauptkapiteln nicht zu stören, werden die Zahlen aus den Jahren 2019 und 2020 hier gebündelt berichtet.

**GRI 102-35: Vergütungspolitik**

in T €	2020		2019	
	Jörg Franzen	Christian Wilkens	Jörg Franzen	Christian Wilkens
Jahresgesamtvergütung Vorstand	190,0	170,0	190,0	170,0
Variable Vergütung auf Basis einer Zielvereinbarung für das Jahr 2018	65,0	61,4	65,0	65,0
Leistungen der Altersversorgung	28,5	25,5	28,5	25,5
Geldwerter Vorteil aus Kfz-Nutzung	9,7	6,0	11,2	8,0
Geldwerter Vorteil aus der Gruppenunfallversicherung	0,2	0,2	0,2	0,2
Zuschüsse bzw. Arbeitgeberanteile zu Sozialversicherungen	12,4	11,2	12,5	11,3
<b>SUMME</b>	<b>305,8</b>	<b>274,3</b>	<b>307,4</b>	<b>280,0</b>

**GRI 102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung**

	2020	2019
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	5,0	5,0

Die Jahresgesamtvergütung (inkl. fixer und variabler Gehaltsbestandteile) der Vorstandsmitglieder der GESOBAU ist fünfmal so hoch wie das mittlere Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne Vorstand).

**G4-FS11: Finanzanlagen**

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 37) ist dieser Leistungsindikator für ein landeseigenes Wohnungsbauunternehmen wie die GESOBAU in seiner Bedeutung für soziale und gesellschaftliche Auswirkungen nicht in hinreichendem Maße relevant.

### GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsbauunternehmen (S. 44) wird dieser Leistungsindikator nicht berichtet, da dieser für die GESOBAU als Wohnungsunternehmen aufgrund ihrer wesentlichen Tätigkeit, der Dienstleistung zur Bereitstellung von Wohnraum, nicht relevant ist.

### GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

WD = Wilhelmsruher Damm 142, 13439 Berlin  
 SW = Stiftsweg 1, 13187 Berlin

	Energie	Betriebs- stätte	2020	2019
<b>Wärmeenergieverbrauch (in MWh)</b>	Nahwärme	WD		908
	Fernwärme	SW	958	
<b>Stromverbrauch (in MWh)</b>		WD	126	291
		SW	298	128
<b>Energieverbrauch GESAMT (in MWh)</b>		<b>WD</b>		<b>1.199</b>
		<b>SW</b>	<b>1.256</b>	

### GRI 302-4: Veränderung des Energieverbrauchs

	2020	2019
<b>Betriebsstätte</b>	SW	WD
Gesamter Energieverbrauch (in MWh)*	1.256	1.199

\*Einbezogene Energiearten sind elektrischer Strom und Wärme, Kraftstoff wird nicht erfasst.

Der Anstieg des Energieverbrauchs ist darauf zurückzuführen, dass in der Betriebsstätte im Stiftsweg 1 deutlich mehr Arbeitsplätze zur Verfügung stehen als am Wilhelmsruher Damm 142. Der Grund hierfür ist, dass am Stiftsweg die Belegschaft von unterschiedlichen Standorten zusammengezogen ist.



### GRI 303-3: Wasserentnahme

Die Wasserverbräuche der GESOBAU werden bisher nicht systematisch erhoben. Im Jahr 2020 erfolgte jedoch eine zusätzliche Programmierung des für die elektronische Rechnungslegung bereits genutzten SAP-Systems, die unter anderem Daten zu den Verbräuchen der Versorger für Wasser liefern soll. Die Programmierung befindet sich zurzeit in der Testphase, es wird davon ausgegangen, dass die Reporte innerhalb des Jahres allgemein verwendbar sind.

### GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Die Entsorgung regelmäßig anfallender haushaltsüblicher Abfälle (Restmüll, Biomüll, Leichtverpackung, Papier und Pappe) ist über Rahmenverträge mit den in Berlin zuständigen Entsorgungsunternehmen geregelt. Eine fach- und umweltgerechte Entsorgung wird so gewährleistet. Die GESOBAU ist sich dessen bewusst, dass die Erfassung der Abfalldaten einen relevanten Indikator in der Nachhaltigkeitsberichtserstattung darstellt. Bislang sind die benötigten Rahmenbedingungen für eine Erfassung der Daten in elektronischer Form jedoch noch nicht vorhanden.

### GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Heizungsart	Heizungsanlage	Energieverbrauch 2020 (in MWh)	Emissionen 2020 (in t CO <sub>2</sub> e)	Energieverbrauch 2019 (in MWh)	Emissionen 2019 (in t CO <sub>2</sub> e)
Gas	dezentral	94.584	19.957	94.441	19.927
Öl	dezentral	42	11	42	11
Kohle	dezentral	12.942	4.530	13.857	4.850
Gas	zentral	47.811	10.088	46.107	9.729
Öl	zentral	12.945	3.443	15.380	4.091
BHKW (Wärmeerzeugung)	zentral	6.592	1.391	4.667	985
<b>GESAMT*</b>		<b>174.916</b>	<b>39.421</b>	<b>174.494</b>	<b>39.592</b>

\*Exkl. 0,603 t CO<sub>2</sub>e in 2020 und 0,578 t CO<sub>2</sub>e in 2019 durch die Beheizung mit Biomasse. Für die Berechnung der Scope-1-Emissionen aus Biomasse wurden die Faktoren des britischen Ministeriums für Umwelt, Ernährung und ländliche Angelegenheiten (Department for Environment, Food and Rural Affairs – DEFRA) genutzt.

Für die Berechnung der Scope-1-Emissionen in der Tabelle wurden die Emissionsfaktoren des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.) verwendet.

## GRI 305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2 marktbasiert)

### Betriebsstätte

	2020	2019
<b>Heizenergie (in MWh)</b>		
Wilhelmsruher Damm 142	-	908
Stiftsweg 1	958	-
- Emissionen (in t CO <sub>2</sub> e)	124*	0
<b>Stromverbrauch (in MWh)</b>		
Wilhelmsruher Damm 142	126	291
Stiftsweg 1	298	128
- Emissionen (in t CO <sub>2</sub> e)	0**	0
<b>Emissionen GESAMT</b>	<b>124</b>	<b>0</b>

\*Der Anstieg der CO<sub>2</sub>-Emissionen ist dadurch zu erklären, dass die neue Betriebsstätte nicht mehr mit klimaneutraler Fernwärme versorgt werden kann.

\*\*Die GESOBAU kauft seit 2009 Ökostrom für ihre Hausversorgung ein und gewährleistet damit eine atomstromfreie und klimaneutrale Stromversorgung.

**Bestandsgebäude**

	2020	2019
<b>Heizenergie (in MWh)</b>		
Fernwärme	72.900	75.817
Nahwärme	4.205	4.205
Nahwärme MV	83.709	76.390
<i>- Emissionen (in t CO<sub>2</sub>e)</i>		
Fernwärme	9.426	9.803
Nahwärme	799	799
Nahwärme MV	0*	0
<b>Stromverbrauch (in MWh)**</b>	k.A.	k.A.
<i>- Emissionen (in t CO<sub>2</sub>e)**</i>	0	0
<b>Emissionen GESAMT</b>	<b>10.225</b>	<b>10.602</b>

\*Die Versorgung des Märkischen Viertels (MV) wurde im Jahr 2019 im Rahmen einer Klimapartnerschaft zwischen der GESOBAU und dem Energieversorger Vattenfall Wärme Berlin auf BiO (Holzhackschnitzel) umgestellt. Das gesamte Märkische Viertel emittiert seither kein CO<sub>2</sub> mehr.

\*\*Für Hausstrom konnten bis zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung noch keine Verbrauchsdaten erhoben werden. In den Bestandsgebäuden bezieht die GESOBAU jedoch 100 Prozent emissionsfreien Ökostrom für den Hausstrom.

Für die Berechnung der Scope-2-Emissionen für Fern- und Nahwärme in der Betriebsstätte sowie in den Bestandsgebäuden wurden die Emissionsfaktoren des BBU verwendet. Es handelt sich hierbei um die marktbasierende Berechnungsmethode, da der BBU die Emissionsfaktoren des Energielieferanten Vattenfall zugrunde legt, von dem die GESOBAU ihre Energie bezieht. Für den Stromverbrauch wurden keine Emissionen bilanziert, da die GESOBAU in den Betriebsstätten sowie für den Hausstrom in den Bestandsgebäuden ausschließlich Ökostrom bezieht.

### GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die ausgestoßenen CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Stromverbrauch der Mieter\*innen in Gebäuden (vorgelagerte Scope-3-Emissionen) und durch Dienstreisen mit dem Pkw (nachgelagerte Scope-3-Emissionen) konnten bei der GESOBAU als relevante Scope-3-Emissionen ermittelt werden. Für weitere Scope-Kategorien liegen für den Berichtszeitraum keine Daten vor, da diese nicht erhoben wurden.

	2020	2019
<b>Stromverbrauch der Mieter*innen (in MWh)</b>	773	688
- Emissionen (in t CO <sub>2</sub> e)	366	326
<b>Dienstreisen im GESOBAU-Konzern (in km)</b>	31.191	66.839
- Emissionen (in t CO <sub>2</sub> e)*	5,6	11,9
<b>Emissionen GESAMT**</b>	<b>372,0</b>	<b>337,8</b>

\*Bei der Berechnung war die Aufschlüsselung nach Kraftstoff (Diesel, Benzin, Hybrid, E) nicht möglich. Aus diesem Grund wurde der Berechnung ein Anteil von jeweils 50 Prozent für Diesel und Benzin zugrunde gelegt. Entsprechend wurde von einem durchschnittlichen Verbrauch von 7,4 l/100 km ausgegangen entsprechend [Statista-Daten von 2019](#). Die Zahlen beziehen sich auf den GESOBAU-Konzern.

\*\*Für die Berechnung der Emissionen durch Dienstreisen wurden die [DEFRA-Emissionsfaktoren](#) genutzt. Da die Aufschlüsselung nach Kraftstoff bei der Berechnung nicht möglich war, wurde mit einem Durchschnittswert von 2,41 kg CO<sub>2</sub>/l für Benzin und Diesel gerechnet. Für die Berechnung der Emissionen für den Heizstrom der Mieter\*innen wurden die Emissionsfaktoren des BBU verwendet.

**GRI 305-5: Senkung der Emissionen zur Heizung**

Heizungsart	Heizungsanlage	Emissionen 2020 (in t CO <sub>2</sub> e)	Emissionen 2019 (in t CO <sub>2</sub> e)	Senkung der Emissionen (in t CO <sub>2</sub> e)
Gas	dezentral	19.925,1	19.918,3	6,8
Öl	dezentral	11,3	11,3	0,0
Kohle	dezentral	4.529,6	4.846,7	-317,1
Strom	dezentral	366,4	325,9	40,6
Gas	zentral	9.631,9	9.589,8	42,1
Öl	zentral	3.058,2	4.091,2	-1.032,9
BHKW	zentral	1.249,9	906,8	343,1
Fernwärme	zentral	8.643,0	9.725,5	-1.082,5
Nahwärme	zentral	799,0	799,0	0,0
Nahwärme MV BiO	zentral	0,0	0,0	0,0
<b>GESAMT*</b>		<b>48.214,4</b>	<b>50.214,3</b>	<b>-1.999,9</b>

\*Exkl. einer Steigerung der Emissionen aus der Beheizung mit Biomasse um 0,025 t CO<sub>2</sub>e. Für die Berechnung der Emissionen durch Biomasse wurden die DEFRA-Emissionsfaktoren genutzt.

Für die Berechnung der Heizemissionen in der Tabelle wurden die Emissionsfaktoren des BBU verwendet.

Abweichungen zu den Scope-1- bis Scope-3-Emissionen sind dadurch zu begründen, dass es sich bei den Zahlen um die Emissionen des Wohnungsbestands ohne Zugänge, d.h. ohne Neubauten, handelt. Hierdurch wird der Einspareffekt durch die Bewirtschaftungsumstellung in den Bestandsgebäuden deutlich.

DNK 14

DNK 15

DNK 16

S | 110

**GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen\***

		2020	2019
<b>Meldepflichtige Arbeitsunfälle</b>	Frauen	4	1
	Männer	8	3
	<i>Gesamt</i>	12	4
<b>Meldepflichtige Wegeunfälle</b>	Frauen	4	4
	Männer	1	0
	<i>Gesamt</i>	5	4
<b>Unfallbedingte Fehltage</b>	Frauen	63	93
	Männer	150	72
	<i>Gesamt</i>	213	165
<b>Wichtige Arten arbeitsbedingter Unfälle</b>		Unfälle, Stürze, Umknicken	Unfälle, Stürze, Umknicken, Einklemmen
<b>Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen</b>	Frauen	1	0
	Männer	0	0
<b>Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen</b>	Frauen	0	0
	Männer	0	0

\*Die Daten beziehen sich auf alle Angestellten der GESOBAU. Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, deren Arbeit jedoch von der Organisation kontrolliert wird, sind keine Aussagen möglich.

**GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen**

Über arbeitsbedingte Erkrankungen der Mitarbeitenden liegen uns aus den Jahren 2019 und 2020 keine Kenntnisse/Daten vor.

Laut unseres Kenntnisstands konnten arbeitsbedingte Verletzungen durch Behandlungen, Rehabilitationen und Kuren geheilt werden. Langzeiterkrankungen als Folge der arbeitsbedingten Verletzungen sind uns nicht bekannt.

**GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sind im Kapitel Unternehmenskultur aufgeführt.

DNK 14

DNK 15

DNK 16

S | 111

## GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Tätigkeit	2020		2019	
	Anzahl Mitarbeitende	Stunden	Anzahl Mitarbeitende	Stunden
<b>Frauen</b>	<b>31</b>	<b>2.707</b>	<b>107</b>	<b>3.519</b>
Abteilungsleiterin	-	-	-	-
Assistentin	3	1.168	7	1.268
Auszubildende	-	-	8	63
Bereichsleiterin	-	-	1	32
Gruppenleiterin	3	79	8	174
Hausbetreuerin	-	-	2	16
Sachbearbeiterin	24	1.452	80	1.958
Sekretärin	-	-	1	8
Technische Mitarbeiterin	1	8	-	-

Mitarbeiter\*innen aus den Angestelltenkategorien Aushilfe, Geschäftsführer, übrige Gewerbliche und Vorstand werden in der Tabelle nicht aufgeführt, da diese im Berichtszeitraum an keinen Aus- und Weiterbildungen teilgenommen haben.

Tätigkeit	2020		2019	
	Anzahl Mitarbeitende	Stunden	Anzahl Mitarbeitende	Stunden
<b>Männer</b>	<b>14</b>	<b>1.783</b>	<b>49</b>	<b>1.784</b>
Abteilungsleiter	-	-	2	47
Assistent	-	-	-	-
Auszubildender	-	-	3	24
Bereichsleiter	-	-	-	-
Gruppenleiter	4	32	5	95
Hausbetreuer	-	-	6	47
Sachbearbeiter	5	991	29	818
Sekretär	-	-	-	-
Technischer Mitarbeiter	5	760	4	752
<b>GESAMT</b>	<b>45</b>	<b>4.490</b>	<b>156</b>	<b>5.302</b>

DNK 14

DNK 15

DNK 16

**GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten (1)**

Kontrollorgane		2020	2019
Anzahl der Personen im Aufsichtsrat	Frauen	5	5
	Männer	5	4
Altersgruppen Aufsichtsrat	< 30 Jahre	0	0
	30–49 Jahre	3	1
	> 50 Jahre	7	8



DNK 14

DNK 15

DNK 16

S | 113

## GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten (2)

Angestelltenkategorien	2020	% pro Angestelltenkategorie	2019	% pro Angestelltenkategorie
<b>Frauen</b>	<b>250</b>		<b>241</b>	
Abteilungsleiterin	5	31,3	5	31,3
Assistentin	22	91,7	21	95,5
Aushilfe	4	44,4	5	55,6
Auszubildende	22	61,1	22	66,7
Bereichsleiterin	2	100,0	2	100,0
Gruppenleiterin	9	50,0	11	52,4
Hausbetreuerin	2	18,2	2	18,2
Sachbearbeiterin	169	71,3	162	72,0
Sekretärin	1	100,0	1	100,0
Technische Mitarbeiterin	9	36,0	7	29,2
Übrige Gewerbliche	5	6,9	3	7,3
Vorstand	0	0,0	0	0,0

Angestelltenkategorien	2020	% pro Angestelltenkategorie	2019	% pro Angestelltenkategorie
<b>Männer</b>	<b>203</b>		<b>166</b>	
Abteilungsleiter	11	68,8	11	68,8
Assistent	2	8,3	1	4,5
Aushilfe	5	55,6	4	44,4
Auszubildender	14	38,9	11	33,3
Bereichsleiter	0	0,0	0	0,0
Gruppenleiter	9	50,0	10	47,6
Hausbetreuer	9	81,8	9	81,8
Sachbearbeiter	68	28,7	63	28,0
Sekretär	0	0,0	0	0,0
Technischer Mitarbeiter	16	64,0	17	70,8
Übrige Gewerbliche	67	93,1	38	92,7
Vorstand	2	100,0	2	100,0

DNK 14

DNK 15

DNK 16

S | 114

## GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten (3)

Angestelltenkategorien	2020	% pro Angestelltenkategorie	2019	% pro Angestelltenkategorie
<b>&lt; 30 Jahre</b>	<b>77</b>		<b>74</b>	
Abteilungsleiter*in	0	0,0	0	0,0
Assistent*in	1	4,2	3	13,6
Aushilfe	7	77,8	7	77,8
Auszubildende	35	97,2	32	97,0
Bereichsleiter*in	0	0,0	0	0,0
Gruppenleiter*in	0	0,0	0	0,0
Hausbetreuer*in	0	0,0	0	0,0
Sachbearbeiter*in	33	13,9	30	13,3
Sekretär*in	0	0,0	0	0,0
Technische*r Mitarbeiter*in	1	4,0	2	8,3
Übrige Gewerbliche	0	0,0	0	0,0
Vorstand	0	0,0	0	0,0

Angestelltenkategorien	2020	% pro Angestelltenkategorie	2019	% pro Angestelltenkategorie
<b>30 bis 50 Jahre</b>	<b>189</b>		<b>184</b>	
Abteilungsleiter*in	7	43,8	8	50,0
Assistent*in	15	62,5	14	63,6
Aushilfe	0	0,0	0	0,0
Auszubildende	1	2,8	1	3,0
Bereichsleiter*in	1	50,0	1	50,0
Gruppenleiter*in	8	44,4	11	52,4
Hausbetreuer*in	0	0,0	1	9,1
Sachbearbeiter*in	114	48,1	115	51,1
Sekretär*in	1	100,0	1	100,0
Technische*r Mitarbeiter*in	11	44,0	10	41,7
Übrige Gewerbliche	31	43,1	22	53,7
Vorstand	0	0,0	0	0,0

DNK 14

DNK 15

DNK 16

S | 115

Angestelltenkategorien	2020	% pro Angestelltenkategorie	2019	% pro Angestelltenkategorie
<b>&gt; 50 Jahre</b>	<b>187</b>		<b>149</b>	
Abteilungsleiter*in	9	56,3	8	50,0
Assistent*in	8	33,3	5	22,7
Aushilfe	2	22,2	2	22,2
Auszubildende	0	0,0	0	0,0
Bereichsleiter*in	1	50,0	1	50,0
Gruppenleiter*in	10	55,6	10	47,6
Hausbetreuer*in	11	100,0	10	90,9
Sachbearbeiter*in	90	38,0	80	35,6
Sekretär*in	0	0,0	0	0,0
Technische*r Mitarbeiter*in	13	52,0	12	50,0
Übrige Gewerbliche	41	56,9	19	46,3
Vorstand	2	100,0	2	100,0

## GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Für die Berichtsjahre 2019 und 2020 sind der GESOBAU keine Diskriminierungsvorfälle von Mitarbeiter\*innen innerhalb des Unternehmens bekannt.

Im April 2019 wurde der GESOBAU im Rahmen eines Vermietungsprozesses eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft des Betroffenen vorgeworfen. Der Fall wurde aufgrund der unklaren Sach- und Rechtslage im Wege einer gütlichen Einigung durch Prozessvergleich beendet. Es erging kein Urteil darüber, dass eine Diskriminierung vorlag.

Die GESOBAU legt großen Wert auf eine diskriminierungsfreie Vergabe von Mietwohnungen. Um Vorwürfe zu vermeiden, ist für die GESOBAU eine externe Diskriminierungsbeauftragte tätig. Zusätzlich gibt es Schulungen der Mitarbeiter (AGG) sowie klare und transparente Vermietungshinweise, die auf unserer Website eingesehen werden können.

DNK 14

### **GRI 412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden**

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 63) wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da der alleinige Geschäftsstandort der GESOBAU in Berlin (Deutschland) liegt. Bei der Vergabe von Aufträgen werden die strengen Vorgaben der Gesetzgebung in Deutschland und der EU, insbesondere des Vergaberechts, berücksichtigt. Im Rahmen der Vergabe verpflichten sich die Bieter zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und der Bestimmungen des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes.

DNK 15

DNK 16

### **GRI 412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde**

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 64) wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da die Geschäftstätigkeit der GESOBAU auf den Raum Berlin beschränkt ist. Es gelten die nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte. Die GESOBAU prüft keine Betriebsstätten.

### **GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden**

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 64) wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da unsere Geschäftsstandorte ausschließlich in Deutschland liegen. Eine Rechtsanwaltskanzlei überprüft im Auftrag der GESOBAU die Einhaltung der einschlägigen Mindestlohnbestimmungen, der ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Umsetzung der Frauenförderverordnung des Landes Berlin bei allen Lieferanten.

### **GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

- Der Konzern ist ausschließlich in Berlin tätig. Die Einhaltung des Grundgesetzes und der damit verbundene Schutz von Menschenrechten ist für die GESOBAU selbstverständlich.
- Umsetzung der Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes in den Ausschreibungsunterlagen (stichprobenartige Kontrolle auf Einhaltung durch externe Anwaltskanzlei)
- Einbeziehung der ILO-Kernarbeitsnormen in die Ausschreibungsunterlagen
- Integritätsvereinbarungen mit Vertragspartnern (Prüfung auf Einhaltung der Vorgaben durch externe Anwaltskanzlei)
- Abgabe von Eigenerklärungen durch Vertragspartner

DNK 18

## GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Ökonomische Kennzahlen	Einheit	2020	2019
Umsatzerlöse	in Mio. €	304,8	290,5
Operatives Ergebnis (EBIT)	in Mio. €	56,09	54,5
Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit	in Mio. €	136,7	124,0
Eigenkapitalquote	in %	23,2	25,0
Verwaltete eigene Mieteinheiten*	Anzahl	57.270	53.884
davon Wohneinheiten	Anzahl	43.842	42.390
Durchschnittliche Nettokaltmiete Wohnungen	in €/m <sup>2</sup>	6,23	6,17
Leerstandsquote Wohnungen	in %	1,98	2,19

\*Inkl. Gewerbeimmobilien und sonstige Einheiten, zum Beispiel Stellplätze, Garagen und Keller.

Für weitere ökonomische Kennzahlen verweisen wir auf unsere Geschäftsberichte aus den Jahren 2019 und 2020.

DNK 19

## GRI 415-1: Parteispenden

In der GESOBAU-Satzung, §4 Grundlagen der Geschäftsführung ist verankert, dass Spenden und Sponsoring zugunsten politischer Parteien, ihrer Mandatsträger\*innen sowie sonstigen Mitgliedern ausgeschlossen ist. Spenden an politiknahe Stiftungen müssen dem Aufsichtsrat vorab zur Entscheidung vorgelegt werden. Im Jahr 2019 und 2020 gab es keine Spenden an politiknahe Stiftungen oder Parteien.

## **GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden**

Als Betriebsstätte der GESOBAU werden von uns alle Standorte der GESOBAU verstanden. Die Korruptionsprävention ist ein wichtiger Bestandteil des CMS (Compliance-Management-Systems), das alle Geschäftseinheiten bzw. Standorte mit einbezieht. Nähere Informationen sind im Kapitel „Die GESOBAU“ aufgeführt. Diese Angaben gelten für das Berichtsjahr 2019 und 2020.

## **GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung waren der GESOBAU keine Fälle von Korruption im Unternehmen bekannt. Diese Angabe gilt für das Berichtsjahr 2019 und 2020.

## **GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich**

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung waren der GESOBAU keine Vorfälle bekannt. Diese Angabe gilt für das Berichtsjahr 2019 und 2020.

## GdW-Kennzahlen

### MB1: Vermietete eigene Wohnungen

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in Wohneinheiten	42.974	41.463

### MB2: Marktanteil

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in %	2,23	2,17

\*Berechnung basiert auf den Angaben aus den IBB Wohnungsmarktberichten 2019 &amp; 2020.

### MB3: Vermietungsquote

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
Vermietungsquote in %	98,02	97,81

### MB4: Durchschnittliche Bestandsmieten (inkl. Neuvertragsmieten u. Neubau)

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in €/m <sup>2</sup> /monatlich	6,23	6,17

### MB5: Durchschnittsmiete bei Erstvermietung

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in €/m <sup>2</sup> /monatlich	7,71	8,38

**MB6: Mietenstruktur**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
unter 5,00 €/m <sup>2</sup>	3.583	3.831
5,00 bis 5,99 €/m <sup>2</sup>	16.546	16.274
6,00 bis 6,99 €/m <sup>2</sup>	15.148	14.380
7,00 bis 7,99 €/m <sup>2</sup>	5.217	5.059
8,00 bis 8,99 €/m <sup>2</sup>	1.574	1.411
9,00 bis 9,99 €/m <sup>2</sup>	960	692
über 10,00 €/m <sup>2</sup>	814	743
	<b>43.842</b>	<b>42.390</b>

**MB8: Durchschnittliche Miet- und Mitgliedervertragsdauer**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in Jahren	13,18	12,88

**MB9: Mieterfluktuation**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in Jahren	4,5	4,9

**BM1: Neubauquote**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in %	5,61	3,33

**BM2: Modernisierungsintensität**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in €/m <sup>2</sup> /monatlich	10,85	11,57



**BM3: Anteil seit 1990 energetisch voll- oder teilmodernisierter Wohnungen**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in %	50,48	52,01

**BM4: Instandhaltungsintensität**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in €/m <sup>2</sup> pro Jahr	20,07	21,81

**BM5/6: Energieintensität des Gebäudebestands**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in kWh/m <sup>2</sup> pro Jahr (Wohnungsbestand)	98,00	100,00

**BM7: Anteil regenerativer Energieträger an der Wärmeversorgung**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
Anteil regenerativer Energieträger	24,88	23,05

**BM8/9: CO<sub>2</sub>-Intensität im Gebäudebestand**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in kg CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> pro Jahr	14,62	15,31

### BM10/11: Anteil barrierefreier/-armer Wohnungen im Bestand und im Neubau

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
<b>Neubau</b>		
Wohnungen (absolut)	2.037	818
Anteil in %	71,6	58,0
<b>Bestand</b>		
Wohnungen (absolut)	1.746*	2.216
Anteil in %	4,3	5,4
<b>Gesamt</b>		
Wohnungen (absolut)	3.783	3.034
Anteil in %	8,6	7,2

\*Beinhaltet nachträgliche Korrektur der WHG 918 im Bestand, hier sind Badewannen vorhanden, daher nicht barrierearm.

**QM1: Quartiersbezogener Marktanteil**

Top 30	Name	Anteil (in %)
1	Treuenbrietzener Straße*	99,96 %
2	Dannenwalder Weg	87,88 %
3	Lietzengraben	86,36 %
4	Märkisches Zentrum	78,11 %
5	Gustav-Adolf-Straße	45,81 %
6	Schillerpark	31,61 %
7	Lübarser Straße	28,60 %
8	Buschallee	28,08 %
9	Pankow Zentrum	25,93 %
10	Hansastraße	25,40 %
11	Pankow Süd	20,95 %
12	Behaimstraße	19,85 %
13	Schorfheidestraße	19,12 %
14	Borsigwalde	16,14 %
15	Hellersdorfer Promenade	15,15 %

Top 30	Name	Anteil (in %)
16	Weißer See	15,00 %
17	Komponistenviertel Weißensee	14,74 %
18	Ziekowstraße/Freie Scholle	13,49 %
19	Weißenseer Spitze	12,84 %
20	Bucher Forst	11,60 %
21	Siedlung Ruhleben	11,02 %
22	Rennbahnstraße	10,77 %
23	Königin-Elisabeth-Straße	10,63 %
24	Eisenzahnstraße	10,32 %
25	Hildegardstraße	8,20 %
26	Heinersdorf	6,68 %
27	Buckower Ring	6,62 %
28	Niederschönhausen	6,53 %
29	Reinickendorfer Straße	6,29 %
30	Leopoldplatz	6,22 %

\*Darstellung auf Basis lebensweltlich orientierter Räume.

**QM2: Finanzielle Förderung lokaler Nachbarschaften**

GESOBAU-Konzern

	2020	2019
in €/Jahr	1.318.527,45	1.449.178,22
in €/Wohneinheit pro Jahr	30,07	34,19

Die Daten beziehen sich auf die Ausgaben unseres gesellschaftlichen und quartiersbezogenen Engagements, Mietnachlässe, Mieter\*innenbeteiligung, inkl. Personalkosten für direkte Sozial- und Quartiersarbeit.

**QM3: Finanzielle Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung des baulichen Umfelds**

Für die Verbesserung des baulichen Wohnumfelds wurden 2019 keine Mittel aus städtebaulichen Förderungen bezogen.

**QM4: Soziale Kooperationen**

	2020	2019
Anzahl der Kooperationen	58	46

Anzahl der schriftlichen, sozialen Kooperationen inkl. Mietnachlässe laut Revisionsbericht. Spenden, Zuwendungen auf Antrag, Initiativen/Projekte ohne Kooperationen sind nicht mitgezählt.

## Über diesen Bericht

Mit unserem zehnten Nachhaltigkeitsbericht informieren wir über unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Stadt Berlin. Wir berichten über unsere Ziele, Maßnahmen und erzielten Fortschritte in unserer Nachhaltigkeitsarbeit.

Seit 2011 erscheint im einjährigen Turnus unser Nachhaltigkeitsbericht. In diesem Jahr veröffentlichen wir zum ersten Mal einen Doppelbericht gemäß den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Darin berichten wir die Leistungsindikatoren nach dem Standard des DNK mit den international anerkannten „Sustainability Reporting Standards“ (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI) und dem umfassenden Kennzahlen-Reporting nach dem GdW-Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73).

Der Berichtszeitraum für die Kennzahlen umfasst die Jahre 2019 bis 2020; Stichtag ist da-

her der 31.12.2019 ebenso wie der 31.12.2020. Der Berichtszeitraum für die redaktionellen Inhalte umfasst das dritte und vierte Quartal 2019 sowie das ganze Jahr 2020. Redaktionsschluss für die im Bericht beschriebenen Aktivitäten war der 25.05.2021.

In diesem Doppelbericht legen wir fast alle Kennzahlen für beide Berichtsjahre offen – und sofern vorhanden auch ein Vergleichsjahr. Die Kennzahlenberechnung zum Energieverbrauch und die daraus resultierenden Daten zu CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgen auf Basis der Emissionsfaktoren des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen (BBU). Unseren Marktanteil haben wir anhand der Daten aus den IBB Wohnungsmarktberichten 2019 und 2020 der Investitionsbank Berlin bestimmt. Wir arbeiten daran, alle Datenlücken in der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu schließen. Wo Angaben nur geschätzt werden konnten, haben wir das im Einzelnen vermerkt.

Die in diesem Bericht veröffentlichten Daten gelten – sofern nicht anders benannt – stets für den gesamten GESOBAU-Konzern. „Wir“ und „die GESOBAU“ bedeutet der GESOBAU-Konzern.

Die Erhebung der Berichtsinhalte erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsausschuss der GESOBAU. Der Bericht wird intern durch die Fachabteilungen geprüft und vom Vorstand freigegeben. Für externe Inhalte, auf die wir in diesem Bericht verweisen, übernehmen wir keine Verantwortung. Für die Inhalte auf den verlinkten fremden Webseiten sind ausschließlich deren Betreiber und Diensteanbieter verantwortlich. Eine externe Prüfung der Berichtsinhalte durch einen unabhängigen Dritten ist nicht erfolgt.

## Impressum

GESOBAU AG  
Stiftsweg 1  
13187 Berlin  
[www.gesobau.de](http://www.gesobau.de)

### **Inhalte und Redaktion**

Alexandra Quint, Nachhaltigkeitsreferentin,  
Birte Jessen, Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing,  
in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsausschuss der GESOBAU AG.

### **Ansprechpartnerin**

GESOBAU AG  
Birte Jessen  
Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing  
E-Mail: [nachhaltigkeit@gesobau.de](mailto:nachhaltigkeit@gesobau.de)

### **Konzeption, Text, Gestaltung und Beratung Online-Nachhaltigkeitsbericht**

Stakeholder Reporting GmbH  
Schulterblatt 58 (Haus A)  
20357 Hamburg  
[www.stakeholder-reporting.com](http://www.stakeholder-reporting.com)

### **Fotografie**

Die Nachweise sind jeweils als Bildunterschrift angegeben.

**GESOBAU**



[www.gesobau.de](http://www.gesobau.de)

