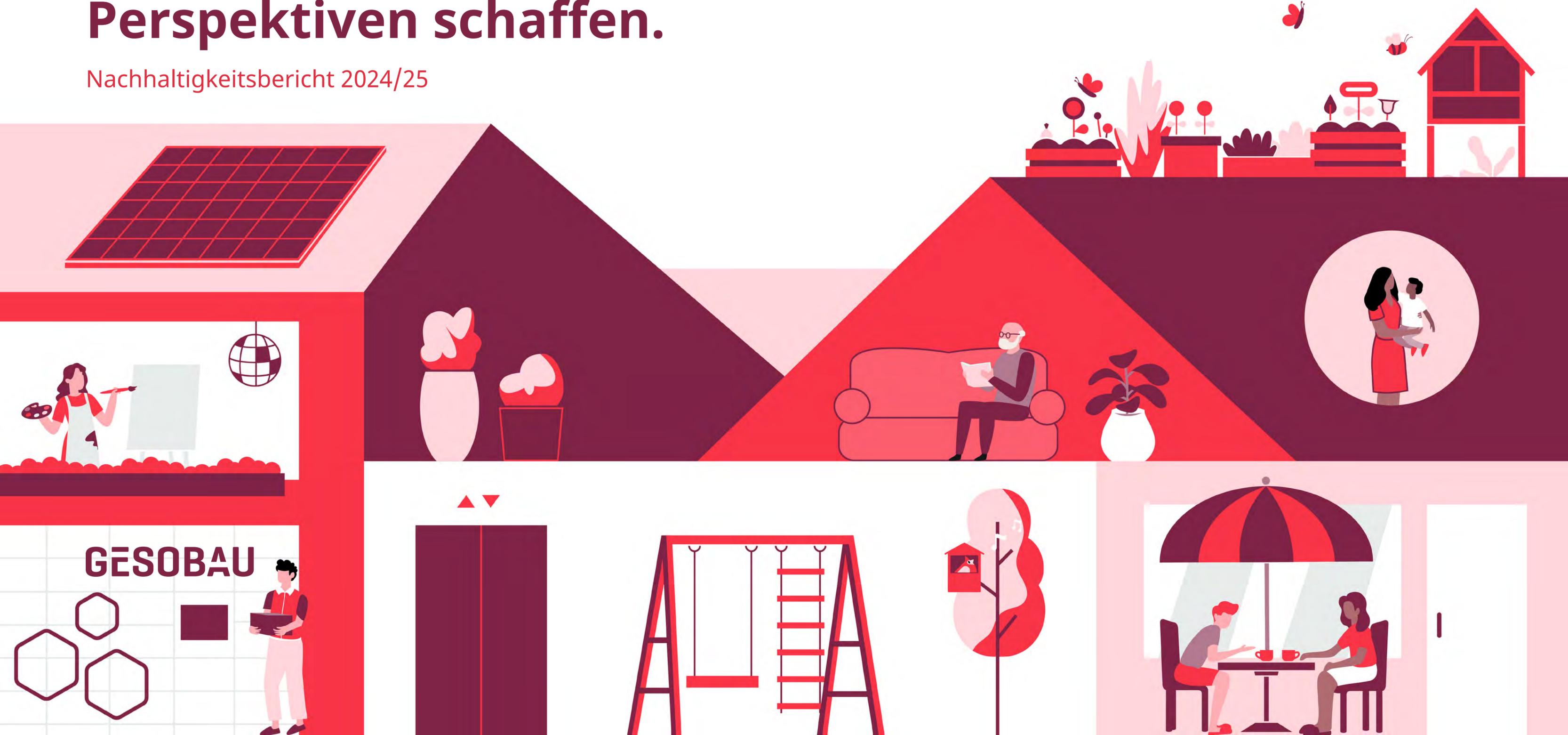


Quartiere bauen. Perspektiven schaffen.

Nachhaltigkeitsbericht 2024/25



GESOBAU



Inhalt

Management	4	Vorstandsinterview	→
	7	Die GESOBAU	→
	22	Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	→
	33	Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2024+	→
Handlungsfelder	44	Unternehmenskultur	→
	66	Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen	→
	81	Lebenswerte Quartiere	→
	97	Beteiligung & Kooperationen	→
Daten & Fakten	113	Nachhaltigkeit in Zahlen	→
Über diesen Bericht	139	Über diesen Bericht	→
	140	Impressum	→

Management

4	Vorstandsinterview	→
7	Die GESOBAU	→
22	Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	→
33	Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2024+	→


JÖRG FRANZEN:

„Neben unserem Auftrag, lebenswerte Quartiere mit bezahlbarem Wohnraum für alle Generationen zu schaffen, liegt unser Fokus in den kommenden Jahren insbesondere auf der klimagerechten Modernisierung unserer Wohnungsbestände. Mit der dafür entwickelten Klimastrategie leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Berliner Klimaschutzziele – und damit für eine zukunftsfähige Hauptstadt.“


CHRISTIAN WILKENS:

„Unsere Mitarbeitenden leben die Werte der GESOBAU und tragen sie in unsere Quartiere und Wohnsiedlungen. Mehr als 1.700 Stunden haben sie sich 2024 für soziale und gesellschaftliche Belange in Berliner Kiezen engagiert und so unser soziales Unternehmensziel übererfüllt. Ihr Einsatz und ihr Engagement machen uns zu dem, was wir sind.“

Klimaschutz gehört zu den drängendsten Handlungsfeldern unserer Zeit. Deshalb hat Berlin das erklärte Ziel, bis 2045 eine klimaneutrale Stadt zu werden. Welche Rolle spielt die GESOBAU bei diesem ambitionierten Vorhaben?

Franzen: Für uns als landeseigene Wohnungsbau-gesellschaft sind Klimaschutz und Nachhaltigkeit wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenswerte. Um unseren Beitrag zur Erreichung der Berliner Klimaschutzziele zu leisten, haben wir eine umfassende Klima-strategie erarbeitet. Wir streben es an, unseren gesamten Wohnungsbestand noch vor 2045 energetisch zu modernisieren und die notwendigen gebäudetechnischen Voraussetzungen für die spätere Klimaneutralität zu schaffen. Das bedeutet, dass wir zum einen die Energieeffizienz unserer Gebäude verbessern – etwa durch optimierte Fassadendämmungen –, und zum anderen, dass wir auf klimaschonende Heizungssysteme und erneuerbare Energien

umstellen. Wo möglich, schließen wir unsere Gebäude an das Berliner Fernwärmenetz an – hier sind wir jedoch vom Dekarbonisierungsfahrplan des Landes abhängig.

Wilkens: Unser Bestreben deckt sich mit den Bedürfnissen der Berliner*innen, denn Klimaschutz und Lebensqualität gehen Hand in Hand. Zugleich ist die Umsetzung unserer ambitionierten Klimastrategie mit hohen Kosten verbunden. Aktuell gehen wir im nächsten Jahrzehnt von einem mittleren dreistelligen Millionenbetrag aus, um unseren Bestand energetisch umzurüsten. Neben der klimagerechten Modernisierung unserer Gebäude und dem dringend benötigten Wohnungsneubau bleibt es unser Auftrag, Wohnen in Berlin bezahlbar zu halten. Damit dieser Balanceakt gelingt, sind solide aufgesetzte Förderprogramme unerlässlich. Gleichzeitig brauchen wir in Berlin schnellere Genehmigungsverfahren, denn so können wir Bau- und Modernisierungskosten senken – hier sind

das Schneller-Bauen-Gesetz und die geplante Verwaltungsreform der aktuellen Landesregierung zwei wichtige Bausteine.

Sie haben nicht nur eine ökonomische und ökologische, sondern auch eine soziale Verantwortung. Welche weiteren Maßnahmen ergreift die GESOBAU, um für ihre Mieter*innen ein lebenswertes Umfeld zu schaffen?

Franzen: In unseren Kiezen leben Menschen aus über 100 Nationen. Deshalb ist ein weiterer wichtiger Teil unserer Verantwortung, Quartiere zu schaffen, in denen Vielfalt und Toleranz gelebt werden – dies gilt insbesondere in Zeiten von Rechtsruck und anderen demokratiefeindlichen Strömungen. Hier kommen Quartiersfeste, Nachbarschaftsinitiativen und Begegnungsräume ins Spiel: Sie schaffen die Möglichkeit, kultur- und generationsübergreifend das Verständnis füreinander zu fördern. Das Interkulturelle Begegnungsfest in Reinickendorf, das wir 2024 anlässlich

der Jubiläumsfeierlichkeiten unter dem Motto „60 Jahre Märkisches Viertel“ ausgerichtet haben, ist hierfür ein gutes Beispiel. Über 2.000 Besucher*innen nahmen an der Veranstaltung teil, um den Geburtstag des Quartiers zu feiern – das Märkische Viertel ist übrigens die größte Niedrigenergiesiedlung Deutschlands.

Wilkens: Zu lebenswerten Nachbarschaften und einem guten Zusammenleben in der Stadt gehören auch längerfristige Wohnperspektiven für Menschen mit Fluchthintergrund. Notunterkünfte und Erstaufnahmeeinrichtungen können nur eine zeitlich begrenzte Lösung sein. Deshalb errichten wir auch Wohnhäuser für Schutzsuchende: 2024 haben wir beispielsweise 61 Wohnungen für 320 Menschen in der Kirchstraße in Pankow fertiggestellt. Dabei liegt unser Fokus auch darauf, den Geflüchteten ein Zuhause inmitten der Gesellschaft zu geben und damit eine bessere Integration und Teilhabe zu ermöglichen. Auf das Modellprojekt „Wohnen statt MUF“ in Koope-

ration mit dem Land Berlin, dem Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf und der Caritas sind wir besonders stolz: Bis 2024 haben wir 317 statt der ursprünglich angedachten 250 geflüchteten Menschen mit eigenem Wohnraum in unseren Neubau- und Bestandswohnungen im Bezirk versorgt.

Franzen: Ein weiteres Beispiel dafür, dass wir lebenswerte Quartiere für alle im Blick haben, ist unser Neubau in der Marianne-Förster-Straße in Pankow-Heinersdorf – die ersten Mieter*innen haben ihr neues Zuhause 2024 bezogen. Vor Ort gibt es Angebote des generationenübergreifenden Wohnens, Senioren-WGs und eine ansässige Kita. So kommen unterschiedliche Lebensrealitäten im Alltag zusammen. Für ein anderes Projekt, nämlich den Umbau unseres ehemaligen Verwaltungssitzes am Wilhelmsruher Damm im Märkischen Viertel, sind wir sogar mit dem Deutschen Bauherrenpreis 2024 ausgezeichnet worden. Von den 66 neu geschaffenen

Wohnungen sind 53 barrierefrei und damit besonders für Senior*innen und in ihrer Mobilität eingeschränkte Menschen geeignet.

Welche Rolle spielen die Mitarbeitenden der GESOBAU bei Ihrem Engagement für eine lebendige Stadt?

Wilkens: Eine unverzichtbare Rolle. Vielfalt und Zusammenhalt wollen wir nicht nur in unseren Quartieren fördern – wir wollen auch unsere Mitarbeitenden miteinbeziehen. Unser interner Thementag zu Demokratie und Vielfalt im vergangenen Jahr war da ein wichtiger Impuls. Denn unsere Mitarbeitenden sind es, die unsere Werte hinaus in die Stadt tragen. Insgesamt 1.730 Stunden haben sich unsere Beschäftigten im letzten Jahr für verschiedene gemeinnützige Projekte in Berlin engagiert. Damit haben wir unser Unternehmensziel von 1.300 Stunden, das wir uns für 2024 gesetzt hatten, klar übererfüllt. Wir werten dieses beeindruckende Ergebnis auch als Zeichen,

dass sich unsere Belegschaft in hohem Maße mit den Werten der GESOBAU identifiziert.

Franzen: Gleichzeitig geht der bundesweit branchenübergreifende Arbeits- und Fachkräftemangel auch nicht an der GESOBAU vorbei. Um unsere Arbeitgeberattraktivität weiter zu steigern und damit auch personell für die Zukunftsaufgaben des wachsenden Berlins bestens aufgestellt zu sein, haben wir verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Wir haben zum Beispiel eine verkürzte Wochenarbeitszeit von 37 Stunden bei vollem Lohnausgleich eingeführt. Außerdem setzen wir darauf, unseren beruflichen Nachwuchs selbst auszubilden. Unsere hohe Übernahmequote von über 90 Prozent zeigt: Wen wir ausbilden, der möchte bei der GESOBAU bleiben. Dass wir 2024 bereits zum siebten Mal die „Great Place To Work®“-Zertifizierung für unsere Arbeitsplatzqualität und Arbeitgeberattraktivität erhalten haben, zeigt uns, dass wir

auf dem richtigen Weg sind. Gemeinsam als engagiertes und eingespieltes Team sorgen wir bei der GESOBAU dafür, dass in Berlin auch in Zukunft bezahlbarer, klimaschonender Wohnraum für alle entsteht. Für diesen tatkräftigen Einsatz bedanke ich mich im Namen des Vorstands bei allen Beschäftigten ganz herzlich.

Die GESOBAU

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

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist dabei fundamental – das Thema Compliance prägt unseren Geschäftsalltag und unsere Unternehmenskultur. Wir erwarten sowohl von unseren Mitarbeitenden als auch von unseren Auftragnehmenden, dass sie geltende Gesetze, Vorgaben und ethische Standards einhalten. Nur so nehmen uns unsere Kund*innen, Geschäftspartner*innen und die Öffentlichkeit als vertrauensvolle Partnerin wahr.

Um weiterhin erfolgreich zu wirtschaften, nutzen wir zudem die Chancen des digitalen Wandels: Wir können Prozesse und Arbeitsabläufe durch digitale Technologien optimieren und fördern innovative Ideen unserer Beschäftigten, um unsere nachhaltige Entwicklung voranzutreiben.



© GESOBAU AG: GESOBAU-Zentrale im Stiftsweg

DIE GESOBAU: WER WIR SIND UND WAS WIR TUN

Im Jahr 1900 gegründet, zählen wir heute zu den sechs städtischen [Wohnungsbaugesellschaften](#) von Berlin. Das Ziel der GESOBAU besteht darin, breiten Bevölkerungsschichten bezahlbaren Wohnraum in Berlin zu bieten – sowohl heute als auch in Zukunft. Gemeinsam mit unseren Tochtergesellschaften bewirtschaften und verwalten wir rund 48.500 Wohnungen in Reinickendorf, Wedding, Pankow, Weißensee, Hellersdorf, Karow und Wilmersdorf. Bis 2026 möchten wir unseren Bestand durch Neubau und Ankauf auf rund 52.000 Wohnungen erweitern.

Im Jahr 2024 beschäftigten wir insgesamt 556 Mitarbeitende (2023: 537).



Werte der GESOBAU

↳ [Unsere Werte](#) leiten unser Handeln und prägen unser Miteinander.

UNSERE WERTE:

Ehrlichkeit
Vertrauen
Verantwortung
Nachhaltigkeit
(„sehr gut“ im imug Rating)
Wirtschaftlichkeit
Professionalität
Wertschätzung
Transparenz
Ehrlichkeit
Vertrauen
Verantwortung
Nachhaltigkeit
(„sehr gut“ im imug Rating)

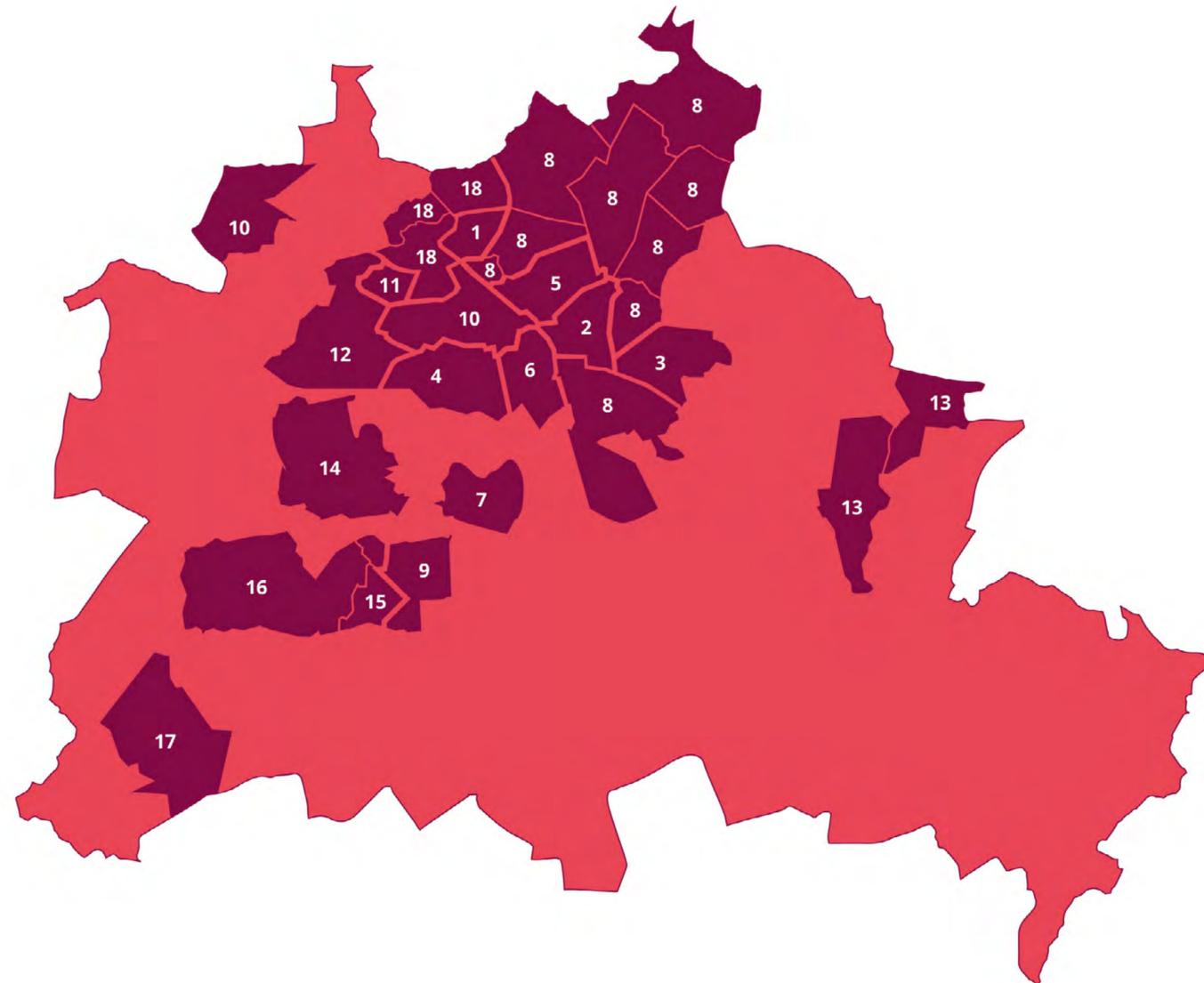
TOCHTERGESELLSCHAFTEN

Die Verwaltung und Vermietung unseres Bestands umfasst vielfältige Aufgaben. Um allen Kund*innen der GESOBAU gerecht zu werden und einen umfangreichen Service zu bieten, werden wir von unseren Tochterunternehmen unterstützt:

- GESOBAU Geschäftsführung GmbH
- GESOBAU Wohnen GmbH & Co. KG
- aktiva Haus- und Wohnungseigentumsverwaltung GmbH
- berlinwohnen Hausmeister GmbH
- berlinwohnen Messdienste GmbH
- Entwicklungsgesellschaft Elisabeth-Aue GmbH (50 Prozent)
- IDUNA Grundstücksentwicklungs GmbH

Die zentralen Managementaufgaben, die Konzernsteuerung sowie die strategischen Funktionen liegen bei der Konzernobergesellschaft GESOBAU AG, deren alleiniger Gesellschafter das Land Berlin ist. Weitere Angaben zur rechtlichen Konzernstruktur finden Sie in unserem Geschäftsbericht ([↳ s. Geschäftsbericht 2024, S. 31](#)).

MIETEINHEITEN NACH ORTSTEILEN



2024

- 01 Märkisches Viertel: **23.317**
- 02 Pankow: **9.737**
- 03 Weißensee: **7.662**
- 04 Wedding: **5.700**
- 05 Niederschönhausen: **2.444**
- 06 Gesundbrunnen: **2.072**
- 07 Tiergarten, Hansaviertel: **112**
- 08 Blankenburg, Blankenfelde, Buch, Franz. Buchholz, Heinersdorf, Karow, Rosenthal, Wilhelmsruh, Prenzlauer Berg: **3.276**
- 09 Wilmersdorf: **1.495**
- 10 Reinickendorf, Heiligensee: **944**
- 11 Borgiswalde: **841**
- 12 Tegel: **812**
- 13 Biesdorf, Hellersdorf: **4.453**
- 14 Charlottenburg: **684**
- 15 Halensee, Schmargendorf: **99**
- 16 Grunewald: **99**
- 17 Zehlendorf: **16**
- 18 Wittenau, Lübars, Waidmannslust: **129**



UNSERE MISSION: MEHR BEZAHLBARER UND KLIMASCHONENDER WOHNRAUM

Wir wollen den angespannten Mietwohnungsmarkt in Berlin entlasten und breite Schichten der Bevölkerung langfristig mit bezahlbarem Wohnraum versorgen. Daher erweitern wir kontinuierlich unseren Bestand durch Ankauf und Neubau.

Die Grundlage dafür bilden die mit dem Berliner Senat vereinbarte „Roadmap 2016“ sowie die seit 2017 mehrmals fortgeschriebene Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“. Beide Dokumente definieren Kriterien für eine soziale Bestandsbewirtschaftung und Wohnungsbaupolitik und stärken die städtischen Wohnungsbaugesellschaften in ihrer besonderen Versorgungspflicht.

Eine neue ↳ **Kooperationsvereinbarung**, gültig seit 2024 bis Ende 2027, ersetzt alle bisherigen Regelungen und ist an die aktuellen Rahmenbedingungen auf dem Wohnungsmarkt angepasst. Sie bestimmt unter

anderem, dass die Bestandsmieten der landeseigenen Wohnungsunternehmen bis zu 2,9 Prozent im Jahr steigen dürfen. Um die Mietanpassungen sozial zu gestalten, gilt für die Mieterhöhung eine Kappungsgrenze von 11 Prozent innerhalb von 3 Jahren sowie eine absolute, von der Wohnfläche abhängige, Obergrenze für Mieterhöhungen. Die Regelung sichert die wirtschaftliche Stabilität der Wohnungsunternehmen trotz steigender Bau- und Instandhaltungskosten und ermöglicht gleichzeitig, ihren sozialen Auftrag zu erfüllen.

Neben einer sozialgerechten Wohnungsbaupolitik ist der Klimaschutz ein zentrales Thema für die GESOBAU. Wir übernehmen auch hier Verantwortung und haben eine ↳ **Klimastrategie** entwickelt, die wir kontinuierlich fortschreiben und an aktuelle Rahmenbedingungen anpassen.

FOKUS

AUF DEM WEG ZUR KLIMANEUTRALITÄT: UNSERE STRATEGIE

Der Gebäudesektor verursacht etwa 40 Prozent aller Treibhausgas (THG)-Emissionen in Deutschland. Dadurch trägt er maßgeblich zur Beschleunigung des Klimawandels bei. Der Gebäudebestand der GESOBAU umfasst rund 48.500 Wohneinheiten sowie weitere Gewerbeeinheiten, von denen ein Teil energetisch modernisiert werden muss. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und setzen uns entschlossen für den Klimaschutz ein.

Im Jahr 2024 haben wir unsere bestehende Klimastrategie angepasst und ein neues Klimaziel beschlossen: Die GESOBAU will vor

2045 Klimaneutralität erreichen.¹ Um dorthin zu gelangen, sollen bis 2035 in den Beständen alle gebäudetechnischen Voraussetzungen zur Erreichung der späteren Klimaneutralität geschaffen werden („GESOBAU-ready 2035 für Klimaneutralität 2045“). Wir passen unsere Klimastrategie jährlich an wirtschaftliche und politische Veränderungen an, um auch auf die Entwicklung der Märkte reagieren zu können. Für unser neues Klimaziel haben wir strategische Maßnahmen festgelegt. Wir wollen eine emissionsarme Energieversorgung durch die Erschließung von Fernwärme und die Installation von Wärmepumpen bereitstellen. Zur

Senkung der Wärmeverluste beabsichtigen wir, die Gebäudehüllen, die nicht mehr dem technischen Standard entsprechen, energetisch zu optimieren. Heizungsanlagen im Bestand sollen durch hydraulischen Abgleich und weitere Instandhaltungsmaßnahmen überholt werden, während wir bestehende Fernwärme-Lieferverträge auf klimaneutrale Produkte umstellen, sobald diese verfügbar sind.

Bis zum Jahr 2020 haben wir im Rahmen der Klimaschutzvereinbarung (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, S. 72) mit dem Land Berlin bereits große Mengen an THG-Emissionen eingespart. Seitdem konnten wir durch energetische Ertüchtigung der Gebäudehüllen, wie die Dämmung von Fassaden, Kellerdecken und Dächern, die Erneuerung von Fenstern und Haustüren, sowie die Optimierung und Erneuerung bestehender Heizungsanlagen weitere THG-Emissionen einsparen.



© GESOBAU AG / Verena Brüning: Heizungsanlagen – wichtiger Bestandteil im Programm unserer Auszubildenden

¹ Dieses Ziel bezieht sich auf die direkten Emissionen (Scope 1) und die energiebezogenen indirekten Emissionen (Scope 2) der GESOBAU.

UNSERE ZUKUNFT GESTALTEN MIT INNOVATIVEN TECHNOLOGIEN

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 sind sie auch Wegbereiter für Innovationen, die unsere nachhaltige Entwicklung unterstützen.

Wir gestalten den digitalen Wandel

Wir treiben die digitale Transformation bei der GESOBAU aktiv voran. Grundlage dafür ist unsere Digitalisierungsstrategie. Sie beruht auf aktuellen und zukünftigen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen und technologischen Trends sowie Einflussfaktoren und deckt vier Handlungsfelder ab: „Intelligente Gebäude und Wohnanlagen“, „Individualisiertes Wohnen“, „Betriebliche Optimierung und Ausrichtung“ und „Neue Kundenansprache“. Für jedes Handlungsfeld definieren wir Projekte und Maßnahmen, die wir je nach Priorität kurz-, mittel- oder langfristig umsetzen.

Alle Digitalisierungsvorhaben der GESOBAU müssen Einnahmepotenzial, Einsparpotenzial und/oder einen immateriellen Mehrwert (zum Beispiel Prozessvorteile oder erhöhte Kund*innenbindung) bieten.

Die Stabsstelle Digitalisierung überwacht die Strategie fortlaufend und passt sie – falls notwendig – an. Zudem überprüft und bewertet sie die einzelnen Projekte und Maßnahmen. Als Referenzdokument zu laufenden Digitalisierungsprojekten erstellen wir seit 2024 jährlich einen internen Digitalisierungsbericht. Hier einige beispielhafte Maßnahmen:

Dokumente und Verträge digital unterschreiben

Mit der Digitalisierung unserer Kommunikations- und Genehmigungsabläufe haben wir einen wichtigen Schritt in Richtung digitale Transformation unternommen. Seit September 2021 nutzen wir die Plattform „DocuSign“, um Verträge etwa zur Hausreinigung oder Grünflächenpflege digital zu signieren. Zudem können seit Juli 2022 alle Kundencenter der GESOBAU DocuSign für Mietverträge nutzen: Pro Quartal werden etwa 1.000 Mietverträge im Bestand sowie im Neubau digital unterschrieben, mit einer durchschnittlichen Bearbeitungszeit von unter drei Werktagen. Dies entlastet vor allem die künftigen Mieter*innen, die zum Unterschreiben nicht mehr in die Geschäftsstelle kommen müssen. Die Personalabteilung verwendet DocuSign verstärkt für die digitale Unterzeichnung von Arbeitsverträgen und -zeugnissen.

GESOBAU Berlin App: einfach Kontakt aufnehmen

Unsere App „GESOBAU Berlin“ kommt gut an: Seit ihrer [Einführung 2020](#) haben sich über 30.000 Mieter*innen registriert – fast zwei Drittel der GESOBAU-Haushalte. Über die App können Anliegen formuliert, Schäden gemeldet, Terminwünsche platziert oder Verbrauchswerte für Wasser und Heizung in Echtzeit abgelesen werden. Für Mieter*innen ohne Smartphone bieten wir seit 2022 eine entsprechende [Web-Version](#) an. Laut der aktuellen Mieter*innenbefragung ist unsere App der zweitbeliebteste Kommunikationskanal unserer Mieter*innen.



Sicherer Einsatz von Künstlicher Intelligenz

Wir bewerten neue Technologien kontinuierlich und möchten ihre Potenziale nutzen, um effizienter und ressourcenschonender zu arbeiten. Eine der bedeutendsten Entwicklungen der letzten Jahre ist Künstliche Intelligenz (KI). Bei der GESOBAU prüfen wir fortlaufend unsere Prozesse auf den Einsatz sicherer und datenschutzkonformer KI-Systeme. Ein Bereich mit großem KI-Potenzial ist die Kund*innenkommunikation. KI-gestützte Systeme ermöglichen eine zeitgemäße und zielgerichtete Bearbeitung von Anliegen. Unter anderem können die Systeme häufig vorkommende Fragen selbsttätig beantworten und bei komplexen Anliegen alle zur Bearbeitung nötigen Informationen abfragen. Dies hilft uns, Arbeitsprozesse zu optimieren, auf Kund*innenanliegen genauer und schneller einzugehen sowie Mitarbeitende zu entlasten.

Papierloses Qualitätsmanagement bei unseren Dienstleistenden

Um die Qualität unserer Dienstleistungen zu verbessern, haben wir im Frühjahr 2024 ein digitales Qualitätsmanagementsystem testweise eingeführt. Unsere Hausmeister*innen können sich damit auf die inhaltliche Bewertung der erbrachten Leistungen unserer Dienstleistenden für Hausreinigung, Grün- und Graupflege sowie Winterdienst konzentrieren, da zeitaufwendige administrative Aufgaben entfallen. Diese werden teils automatisiert: Nachdem die Hausmeister*innen ihre Prüfergebnisse ins Mobiltelefon eingegeben haben, werden die ermittelten Daten direkt an das zentrale System übertragen. Im Fall einer Schlechtleistung erhalten die Dienstleistenden automatisch eine E-Mail, die sie zur Nachbesserung auffordert. Nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase Ende 2024

haben wir das System bis Mitte Februar 2025 in allen Beständen eingeführt.

Digitale Lösungen unterstützen unsere internen Prozesse

Wir haben noch weitere Digitalisierungsprojekte eingeführt, um unsere Prozesse effizienter zu gestalten und unsere Teams zu unterstützen. Im Juli 2024 haben wir das zentrale Sammelpostfach [↳ service@gesobau.de](mailto:service@gesobau.de) für alle Kundencenter eingerichtet. Es entlastet die Beschäftigten mit Kund*innenkontakt, da E-Mails nun einheitlich und strukturiert bearbeitet werden können. Außerdem digitalisieren wir zunehmend das Onboarding neuer Mitarbeitender. Nach Vertragsunterzeichnung per DocuSign erfassen wir die nötigen Personaldaten mit der SuccessFactors Software. Die weitere Einführung der neuen Kolleg*innen

erfolgt größtenteils über ein personalisiertes Onboarding-Dashboard. Viele weitere Personalprozesse sind inzwischen ebenfalls digitalisiert.

Neues Vermietungssystem Immomio eingeführt

1. Über unsere Website
bei unserem Partner
Immomio registrieren.

gesobau.de/mieten/wohnungssuche



© GESOBAU AG

Mit dem Ziel, den Vermarktungs- und Vermietungsprozess zu verschlanken und zu vereinfachen, haben wir im Frühjahr 2024 die **digitale Vermietungsplattform** unseres Partners Immomio flächendeckend eingeführt. Bewerbungsverlauf, Kommunikation mit Interessent*innen, Vereinbarung von Besichtigungsterminen und Dokumentenabgleich laufen gebündelt und datenschutzkonform über die Plattform. Interessierte legen auf Immomio ihr individuelles Suchprofil an und können Wohnberechtigungsscheine sowie weitere Dokumente hochladen. Wenn ihre Angaben unseren Anforderungen entsprechen, werden sie in unseren Interessent*innen-Pool aufgenommen und erhalten passende Angebote. Die für die Anmietung erforderlichen, sensiblen Dokumente werden

erst nach erfolgter Besichtigung und bekundetem Anmietinteresse zur Einsicht an die GESOBAU übermittelt und durch unsere Fachkräfte geprüft. Alle Beteiligten können den Bearbeitungsstand ihrer Bewerbungen transparent nachverfolgen und bei Bedarf Kontakt zu den Sachbearbeiter*innen aufnehmen.

DNK
19DNK
20

UNSER COMPLIANCE-ANSATZ: WERTEORIENTIERT UND RECHTMÄSSIG

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 den geltenden Empfehlungen des Kodex mit folgenden Ausnahmen, die im Geschäftsbericht erläutert werden, entsprochen (↳ s. [Geschäftsbericht 2024, S. 56 f.](#)).

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

2008 haben wir ein Compliance-Management-System (CMS) eingeführt, das sich nach den Konzepten des ↳ [Berliner Corporate Governance Kodex](#) und des ↳ [Instituts für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft \(ICG\)](#) richtet. Damit verpflichten wir uns, die vom ICG vorgegebenen branchenüblichen Standards umzusetzen, uns an gültiges Recht zu halten und ethische Werte in unserem Handeln zu berücksichtigen.

Unsere Compliance-Regelungen bieten einen einheitlichen Wertemaßstab und einen normativen Handlungsrahmen für alle Mitarbeitenden, den Vorstand sowie den Aufsichtsrat. Diese Vorgaben haben wir in einem Compliance-Handbuch zusammengefasst, das der Bereich Revision, Compliance und Daten-

schutz zuletzt im Sommer 2023 aktualisiert hat. Das Handbuch definiert unter anderem, wie sich unsere Beschäftigten bei Gewissens- oder Interessenkonflikten verhalten sollen – etwa bei Geschäften mit Verwandten oder Geschenken von und an Geschäftspartner*innen. Unsere Mitarbeitenden können das Handbuch jederzeit über das Intranet einsehen.

Anfang 2024 bestätigte und zertifizierte das ICG erneut die erfolgreiche Umsetzung unseres CMS. Erstmals wurde in diesem Audit der gesamte GESOBAU-Konzern bewertet. Das nächste Wiederholungsaudit ist für das Jahr 2026 geplant. Darüber hinaus bewertet unser Fachbereich Bereich Revision, Compliance und Datenschutz fortlaufend unser CMS und gleicht es mit internen und externen Regelungen ab. Für den Berichtszeitraum 2023/24 wurden vom Bereich keine Fälle von wirtschaftskriminellen oder korrupten Handlungen (sogenannte Fraud-Fälle) nachgewiesen.

Code of Conduct: Leitlinien für unser Handeln

Im Mai 2023 haben wir unseren Verhaltenskodex [↳ Code of Conduct \(CoC\)](#) eingeführt. Er gilt für den Aufsichtsrat, den Vorstand sowie die Mitarbeitenden auf allen Ebenen und aller Tochtergesellschaften. Der CoC bietet klare Leitlinien und Grundsätze für unser tägliches Handeln und listet Ansprechpartner*innen für Fragen oder Compliance-Bedenken auf. Nur gemeinsam können wir eine umfassende Compliance gewährleisten und damit die Integrität des Unternehmens und der Beschäftigten sichern – sowie eine vertrauensvolle Beziehung zu den Mieter*innen, der Öffentlichkeit und den Geschäftspartner*innen erhalten.

Vertrauensvolle Anlaufstellen bei Verdachtsfällen

Unseren Beschäftigten stehen unternehmensinterne Compliance-Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Bereits 2005 haben wir zudem eine [↳ externe Ombudsstelle](#) eingerichtet, an die sich Mitarbeitende, Bürger*innen, Mieter*innen sowie Zulieferfirmen und Auftragnehmende bei Verdachtsfällen wenden können. Diese Ombudsstelle ist derzeit mit einer externen Rechtsanwältin besetzt. Hinweisgebende müssen keine beruflichen oder persönlichen Nachteile befürchten, da die Ombudsperson der rechtswaltlichen Schweigepflicht unterliegt.

Risiken frühzeitig erkennen und steuern

Damit Unternehmensrisiken zukünftig minimiert werden können, müssen sie strukturiert erfasst, bewertet und kontinuierlich kontrolliert werden.

Wir bewerten identifizierte Risiken anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihres Schadenspotenzials und stellen sie in einer Risikomatrix dar. Aus den priorisierten Risiken leiten wir angemessene Maßnahmen ab. Unser Risikomanagement-System ist darauf ausgerichtet, Unternehmensrisiken frühzeitig zu erkennen. Ein Fokus liegt auf unseren wesentlichen Risiken, die alle – einschließlich der Compliance-Risiken – halbjährlich in die Risikoberichterstattung einfließen ([↳ s. Geschäftsbericht 2024, S. 47 f.](#)).

Regelkonformes Verhalten fördern durch Sensibilisierung und Schulungen

Wir informieren unsere Kund*innen, Geschäftspartner*innen und Mitarbeitenden auf unserer Webseite über Compliance-Themen. Darüber hinaus schulen wir alle Beschäftigten regelmäßig online zu Compliance-Themen, einschließlich der Inhalte unseres Compliance-Handbuchs und der Compliance-Organisation der GESOBAU. Als besonderes Präsenzformat setzen wir auch sogenannte Integrity Now!-Trainings ein: Gemischte Teams aus verschiedenen Abteilungen diskutieren Fälle aus der Praxis. Die Teilnehmenden können hierbei in zwangloser Atmosphäre ihre persönlichen Erfahrungen einbringen. Die Compliance-Schulungen sind verpflichtend und finden in der Regel alle zwei Jahre statt. Neuen Auszubildenden und Studierenden bieten wir zusätzlich jährliche Präsenzschulungen an.

Seit 2022 erhalten neue Mitarbeitende eine Kompaktschulung als Ergänzung zu den web-basierten Schulungen.

Neben den vorgeschriebenen Schulungen pflegen wir einen kontinuierlichen Austausch. Im Rahmen von branchenübergreifenden Ta-gungen und Seminaren stehen wir im Dialog mit Compliance-Fachleuten. Seit 2010 enga-gieren wir uns im Arbeitskreis der Compli-ance-Verantwortlichen der städtischen Woh-nungsunternehmen in Berlin.

Unser Umgang mit Kooperationen, Spenden und Sponsoring

Kooperationen, Sponsoring und Spenden so-wie Förderungen aus der GESOBAU-Stiftung sind sensible Compliance-Themen. Mit diesem Engagement wollen wir die Lebensqualität

in unseren Beständen verbessern. Wir unter-stützen Nachbarschafts-, Senior*innen-, Kinder- und Jugendinitiativen, Schulprojek-te, Sportvereine sowie Vereine zur Förderung kultureller Vielfalt. Dabei fördert die GESOBAU Projekte, die mit der freiheitlich-demokrati-schen Grundordnung des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland vereinbar sind und unsere politische Neutralität wahren. Wir unterstützen Initiativen und initiieren Kooperationen, die einen nachvollziehbaren Bezug zum Wohnen, zum Wohnumfeld und zu den Interessen unserer Stakeholder haben. Dieser Bezug entsteht vor allem durch die Förderung lokaler und regionaler Initiativen sowie Institutionen.

Alle geplanten Förderungen der GESOBAU durchlaufen im Vorfeld einen Freigabeprozess.



- 1 **13.033 €** Integrationsprojekte
- 2 **28.000 €** Spenden
- 3 **28.924 €** Senior*innenarbeit
- 4 **56.566 €** Schulkooperationen

- 5 **70.072 €** Quartiersentwicklung
- 6 **103.930 €** Sponsoring
- 7 **333.258 €** Mietnachlässe



- 1 **10.601 €** Integrationsprojekte
- 2 **26.322 €** Senior*innenarbeit
- 3 **45.405 €** Spenden
- 4 **74.550 €** Schulkooperationen

- 5 **76.433 €** Quartiersentwicklung
- 6 **85.675 €** Sponsoring
- 7 **315.678 €** Mietnachlässe

Zusammen für unsere Stadt: Wir beteiligen uns in Gremien und Verbänden

Die Berliner Landesregierung ist für uns als Wohnungsbauunternehmen die wichtigste Partnerin in allen Fragen der Stadtentwicklung. Darüber hinaus engagiert sich die GESOBAU in zahlreichen Gremien, Verbänden und Netzwerken.

- ↳ **Arbeitsgemeinschaft großer Wohnungsbauunternehmen online**
- ↳ **Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.**
- ↳ **B.A.U.M. 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.**
- ↳ **Bundesverband Coworking Spaces Deutschland e. V. (BVCS)**
- ↳ **Branchenaustausch der kommunalen Wohnungsbaugesellschaften Berlin**
- ↳ **Deutsche Public Relations Gesellschaft e. V. (DPRG)**
- ↳ **Deutscher Verband für Wohnungswesen**
- ↳ **DICO – Deutsches Institut für Compliance e. V.**
- ↳ **DSAG-Deutschsprachige SAP Anwendergruppe e. V.**
- ↳ **EVW – Ethikverband der Deutschen Wirtschaft e. V.**
- ↳ **GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.**
- ↳ **Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V.**
- ↳ **IHK Berlin**
- ↳ **Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e. V.**
- ↳ **Initiative mehrwert Berlin**
- ↳ **Initiative Reinickendorf e. V.**
- ↳ **Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin e. V.**
- ↳ **Kompetenzzentrum Großsiedlungen e. V.**
- ↳ **Netzwerk Märkisches Viertel e. V.**
- ↳ **NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge**
- ↳ **Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.**
- ↳ **Vernetzungsinitiative „Gemeinsam für das Quartier“**
- ↳ **VBKI Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e. V.**
- ↳ **vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.**
- ↳ **ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V.**

DNK
4DNK
17

LIEFERANTENMANAGEMENT: HOHE STANDARDS BEI DER AUFTRAGSVERGABE

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 gemäß 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, Arbeitnehmer*innenschutz und Frauenförderung**

Unsere Auftragnehmenden und ihre Nachunternehmer müssen diese Vorgaben strikt einhalten. Ab einem bestimmten Auftragsvolumen schließen wir mit allen Auftragneh-

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

Zusammen mit anderen landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften haben wir 2024 ein digitales Lieferantenmanagement eingeführt. Es hilft uns dabei, noch besser zu überwachen, ob die Auftragnehmenden unsere hohen Standards einhalten. Darüber hinaus überprüfen wir die Einhaltung unserer Vorgaben in Zusammenarbeit mit einer Anwaltskanzlei und beauftragen externe Sicherheitsfirmen damit, unangekündigte Kontrollen auf unseren Baustellen durchzuführen. So versuchen wir, Schwarzarbeit zu verhindern und sicherzustellen, dass die beauftragten Firmen ihre Mitarbeitenden ordnungsgemäß anmelden, beispielsweise bei der Sozialversicherung. Im Berichtszeitraum haben wir etwa 90 Prozent der Aufträge an Auftragnehmende in Berlin und Brandenburg vergeben. Das stärkt die

regionale Wirtschaft und gewährleistet, dass die beauftragten Unternehmen den Vorgaben der nationalen und europäischen Gesetzgebung in Bezug auf Menschenrechte, Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards unterliegen. In besonderen Fällen binden wir bei der Vergabe auch das Risikomanagement ein (↳ s. Geschäftsbericht 2024, S. 47 ff).

Aufgrund der regionalen Gebundenheit der Wohnungswirtschaft unterliegen alle unsere Geschäftstätigkeiten den deutschen Gesetzen – darin eingeschlossen sind auch die Bestimmungen des Grundgesetzes. Dazu zählen beispielsweise klare Aussagen zu Vereinigungsfreiheit oder Zwangsarbeit.

VERGÜTUNGSSYSTEM BEI DER GESOBAU

Bei der GESOBAU AG und ihren Tochtergesellschaften setzt sich die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden, Führungskräfte und des Vorstands aus fixen und variablen Komponenten¹ zusammen. Der variable Anteil ist an Zielvereinbarungen² geknüpft.

Diese umfassen für alle Mitarbeitenden insgesamt vier Ziele: zwei Unternehmensziele – von denen eines immer einen [↳ Nachhaltigkeitsbezug](#) hat – sowie zwei Team- oder individuelle Ziele. Vorgesetzte prüfen gemeinsam mit den Mitarbeitenden, ob sie die Team- und die individuellen Ziele erreicht haben. Der Aufsichtsrat bestätigt, ob die Unternehmensziele erreicht wurden.

Die Zielvereinbarungen für die Vorstandsmitglieder stimmen Vorstand und Aufsichtsrat ab, wobei ein Wirtschaftsprüfer die Zielerreichung prüft. Auch hier bezieht sich mindestens ein Ziel auf [↳ Nachhaltigkeit](#).

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

Die Vergütung jedes Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds weisen wir im Geschäftsbericht individualisiert und nach Bestandteilen aufgliedert aus ([↳ s. Geschäftsbericht 2024, S. 82](#)).

Alle Mitarbeitenden der GESOBAU AG erhalten eine Vergütung nach dem Haustarifvertrag. Angehörige der oberen Führungsebene inklusive des Vorstands erhalten eine außertarifliche Vergütung. Ergebnisse aus den Tarifverhandlungen der Wohnungswirtschaft übernehmen wir zudem seit 2024 ohne die bisherige Verzögerung von sechs Monaten.

Die Tochtergesellschaften folgen teilweise dem Haustarif, teilweise dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder nutzen zusammen mit dem Betriebsrat

abgestimmte Vergütungstabellen, die die vorhandenen Berufsjahre bzw. die Berufserfahrung berücksichtigen.³

2023 haben wir bei unserer Tochtergesellschaft berlinwohnen Hausmeister GmbH, in der wir Hausmeister*innen für unseren Bestand anstellen, einen Vergütungstarifvertrag eingeführt. Der Vergütungstarifvertrag wurde im Jahr 2024 neu verhandelt und trat ab 2025 in Kraft. Zusätzlich wurde der Vergütungstarifvertrag ab 2025 um einen Manteltarifvertrag analog zum Manteltarifvertrag der GESOBAU AG ergänzt.

Seit 2024 gilt zudem für alle unsere Beschäftigten eine 37-Stunden-Woche.

Der Gender Pay Gap bei der GESOBAU lag 2023 für Mitarbeitende (ohne Auszubildende und Aushilfen) bei 10 Prozent und ein Jahr später bei 11 Prozent. Frauen verdienten im Jahr 2023 durchschnittlich 2,68 Euro **mehr** pro

Stunde als ihre männlichen Kollegen. 2024 erhielten Männer durchschnittlich einen um 3,43 Euro geringeren Bruttostundenverdienst als Frauen. Bei den Führungskräften (ohne Vorstände und Geschäftsführungen der Tochterunternehmen) verdienten Männer im Jahr 2023 durchschnittlich 1,59 Euro mehr pro Stunde als ihre Kolleginnen, 2024 waren es nur noch 0,42 Euro.

¹ Aushilfen und geringfügig Beschäftigte erhalten keine erfolgsabhängige (variable) Vergütungskomponente.

² Die Tochtergesellschaft aktiva Haus- und Wohnungseigentumsverwaltung GmbH verwendet statt der Zielvereinbarung eine Provisionszahlung.

³ Bei der Tochtergesellschaft berlinwohnen Messdienste GmbH gibt es zudem individualvertraglich ausgehandelte Gehälter.

DNK
1

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

Wir verstehen Nachhaltigkeit als ein Wertekonzept und Leitbild: Wir wollen so handeln, dass es nicht nur den Menschen und der Natur von heute gut geht – sondern auch der Welt von morgen. Wir streben danach, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, ökologische Verantwortung und soziale Gerechtigkeit in Einklang zu bringen. Daher ist und bleibt Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und -kultur.

Wir setzen auf ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement und richten unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten an unseren vier Handlungsfeldern nachhaltiger Entwicklung aus. In einem umfangreichen Nachhaltigkeitsprogramm haben wir überprüfbare Ziele und konkrete Maßnahmen implementiert.



© GESOBAU AG: 1.300 Stunden soziales Engagement



UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Das Kerngeschäft der GESOBAU umfasst die Bewirtschaftung von bezahlbaren Wohnungen und ihre Vermietung an breite Schichten der Bevölkerung. Damit gehen auch Modernisierungen, Instandhaltungen und mieternahe Dienstleistungen einher. Darüber hinaus erhöhen wir unseren Wohnungsbestand – sowohl durch Neu- und Ausbau als auch durch Ankauf.

Unsere Wertschöpfungskette umfasst den gesamten Lebenszyklus von Gebäuden und gliedert sich in drei Wertschöpfungsstufen: die vorgelagerte Wertschöpfungskette, den eigenen Geschäftsbereich und die nachgelagerte Wertschöpfungskette.

Vorgelagerte Wertschöpfungskette

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette stehen Planung und Neubau im Mittelpunkt. Dazu zählen Leistungen wie technische Beratung, Architektenplanung, Genehmigungsverfahren, Materialbeschaffung, Bauausführung sowie Qualitätskontrolle.

Eigener Geschäftsbereich

Der eigene Geschäftsbereich umfasst die gebäude- und mieterbezogene Bewirtschaftung – vom Betrieb über die Instandhaltung und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Gebäude hin zur Betreuung der Mieter*innen. Zu den dort anfallenden Aufgaben gehören zum Beispiel Grundstücksakquisition, Konzeptentwicklung, Einbau und Wartung technischer Anlagen sowie Abfallmanagement. Auch die strategische Steuerung von Themen wie Nachhaltigkeitsmanagement, Digitalisierung und Investitionsstrategien spielt eine zentrale Rolle.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette liegt der Fokus auf der Nachnutzung von Gebäuden. Ziel ist es, Gebäude am Ende ihres Lebenszyklus ressourcenschonend weiter zu verwerten. In diese Stufe fallen Sanierung, Zustandsbewertung, Abrissarbeiten, Gefahrenstoffentsorgung, Wiederverwertung und gegebenenfalls die Neuentwicklung oder der Verkauf von Flächen.

DNK
5DNK
6

WIE WIR NACHHALTIGKEIT BEI DER GESOBAU ORGANISIEREN

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 der GESOBAU aus.

Seit 2011 ist eine eigens berufene Nachhaltigkeitsreferentin für die operative Umsetzung unseres systematischen Nachhaltigkeitsmanagements zuständig. Die Referentin ist in der Stabsstelle Unternehmenskommunikation angesiedelt und leitet unseren Nachhaltigkeitsausschuss. Dieser besteht aus Vertreter*innen aller Fachabteilungen der GESOBAU. Eine weitere Person unterstützt das Nachhaltigkeitsmanagement seit 2024 mit einem Fokus auf die Umsetzung regulatorischer Anforderungen in Verbindung mit der europäischen Richtlinie für Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) der EU.

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

Ziel des Nachhaltigkeitsausschusses ist es, die nachhaltige Entwicklung bei der GESOBAU voranzutreiben. Unter anderem ordnet er dafür Nachhaltigkeitsthemen vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Diskurse ein. Zudem entwickeln die Mitglieder unser [↳ Nachhaltigkeitsprogramm](#) weiter und erarbeiten gemeinsam die Inhalte für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Zusätzlich wirken die Ausschussmitglieder als Botschafter*innen innerhalb des Unternehmens: Sie informieren die Mitarbeitenden in ihren Abteilungen über die Aktivitäten des Nachhaltigkeitsausschusses und tragen mit Projekt-

initiativen dazu bei, Nachhaltigkeit als Unternehmenswert noch stärker in unserer Unternehmenskultur zu verankern.

Darüber hinaus wurden Nachhaltigkeitsthemen in der Führungskräfterunde mit dem Vorstand besprochen und, als einer ihrer Arbeitsschwerpunkte für das Jahr 2024, auf den Klausurtagungen der Führungskräfte erörtert, zum Beispiel die Klimastrategie und Personalthemen. Da diese Besprechungen in den beiden letzten Jahren immer mehr Zeit in Anspruch nahmen, haben wir im Dezember 2024 ein neues Gremium aus Führungskräften der GESOBAU AG – den Lenkungskreis Nachhaltigkeit – ins Leben gerufen. Dieser soll in Zukunft vierteljährlich sowie bei aktuellem Anlass zusammenkommen.

Organisation der Nachhaltigkeit





AN WELCHEN GESETZEN UND RAHMENWERKEN WIR UNSERE NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN AUSRICHTEN

Bei unserer Nachhaltigkeitsarbeit setzen wir alles daran, dass verpflichtende Gesetze und Vereinbarungen eingehalten werden. Darüber hinaus richten wir unser Handeln auch an freiwilligen Rahmenwerken aus.

Folgende landespolitische Gesetze und Vereinbarungen sind für uns verpflichtend und wirken sich regulatorisch auf die GESOBAU aus:

- ↳ **Beschluss des Berliner Abgeordnetenhauses zum Nachhaltigkeitsmanagement**
- ↳ **Berliner Partizipationsgesetz**
- ↳ **Energiewendegesetz Klimaneutrales Berlin 2050**
- ↳ **Gesetz über die Neuausrichtung der sozialen Wohnraumversorgung in Berlin**
- ↳ **Klimaschutzvereinbarung zwischen dem Land Berlin und den städtischen Wohnungsunternehmen**
- ↳ **Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“**
- ↳ **Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Berlin**
- ↳ **Wohnraumversorgungsgesetz**

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

- ↳ **Agenda 2030 der Vereinten Nationen**
- ↳ **Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm 2030 (BEK 2030)**
- ↳ **Berliner Strategie zur Biologischen Vielfalt**
- ↳ **Berliner Zero-Waste-Strategie**
- ↳ **Charta für das Berliner Stadtgrün**
- ↳ **Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie**
- ↳ **Klimanotlage Berlin**
- ↳ **Klimapolitisches Übereinkommen von Paris**

Neben den landespolitischen Gesetzen und Vereinbarungen sowie freiwilligen Rahmenwerken haben folgende neue regulatorische Entwicklungen auf EU-Ebene unser Handeln beeinflusst:

- ↳ **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**
- ↳ **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**
- ↳ **EU-Taxonomie**



GESOBAU BERICHTET IM FORMAT DES DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSKODEX

Mithilfe der Berichterstattung analysieren und steuern wir unsere Nachhaltigkeitsleistung – und machen sie für alle Stakeholder transparent. Zum dritten Mal hat die GESOBAU, nun für die Berichtsjahre 2023/2024, ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten gemäß den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) in einem Doppelbericht veröffentlicht.

Für den genannten Zeitraum berichten wir gemäß dem Standard des DNK mit den international anerkannten Leistungsindikatoren der „Global Reporting Initiative“ (GRI). Zudem legen wir einen Teil der branchenspezifischen Kennzahlen des Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW) der Arbeitshilfe 73 offen.

Unsere hier berichteten ESG-Daten werden vom Nachhaltigkeitsmanagement erfasst. Um die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz unserer Daten sicherzustellen, haben wir ein zentrales Instrument zur Darstellung

und Überwachung eingerichtet. Außerdem ergreifen wir Controlling- und Monitoring-Maßnahmen unter anderem in folgenden Bereichen:

- **CO₂-Emissionen**
- **Abfallerfassung auf Baustellen**
- **Digitalisierung**
- **Personal**
- **Finanzen**
- **Risikomanagement**
- **Datenschutz**

Die Qualitätskontrollen der Kennzahlen obliegen den Fachabteilungen; das Nachhaltigkeitsmanagement prüft die Kennzahlen zudem auf Auffälligkeiten. Regelmäßige Berichte werden in der Führungskräfterunde, an der die Leitungen aller Abteilungen und der Vorstand mitwirken, sowie im Aufsichtsrat präsentiert.

Seit 2020 sind auch unsere **Tochterunternehmen** Gegenstand der Berichterstattung. Ziel

ist es, unsere Nachhaltigkeitsleistungen mit denen anderer kommunaler Wohnungsbaunehmen vergleichbar zu machen. Sofern nicht anders benannt, ist daher mit „die GESOBAU“ stets der gesamte Konzern gemeint.

Seit dem Jahr 2023 hat sich die GESOBAU umfassend auf die neuen Anforderungen der CSRD vorbereitet und auf die Vorgaben der damit einhergehenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS) eingestellt. Die Grundlage hierfür haben wir durch die Durchführung einer doppelten **Wesentlichkeitsanalyse** geschaffen, außerdem haben wir eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse durchgeführt. Allerdings wurden während der Erarbeitung dieses Berichts die europäischen Vorgaben für die zukünftige Nachhaltigkeitsberichterstattung teilweise geändert. Aus diesem Grund prüfen wir derzeit auch die Möglichkeiten einer freiwilligen Berichterstattung nach europäischen Standards anstelle eines CSRD-Berichts.



ESG-Rating: GESOBAU erzielt erneut „sehr gut“



Die Nachhaltigkeits-Rating-Agentur imug rating GmbH hat die Nachhaltigkeitsleistung der GESOBAU AG für das Jahr 2023 als „sehr gut“ bewertet. Bei dieser zweithöchsten Bewertung erhielten wir insgesamt 85 von 100 möglichen Punkten. Evaluiert wurden die Aspekte „ESG-Management“, „Produkte und Dienstleistungen“ sowie „Kontroversen“. Datenerhebung und Bewertung erfolgten von Oktober 2023 bis Januar 2024. Im Vergleich zum Nachhaltigkeits-Rating 2022 hatte imug die Bewertungskriterien für das Rating 2023 angepasst und deutlich ausgeweitet, um den Anforderungen der CSRD zu entsprechen. In diesem Rahmen waren wir erstmals aufgefordert, Angaben zu neu abgefragten Themen wie Lärm- und Staubemissionen oder Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf zu machen. Darüber hinaus kooperierten wir mit imug in einem Pilotprojekt zu Indikatoren für wesentliche nachteilige Auswirkungen (Principal Adversive Impact Indicators – PAI) als Grundlage für Finanzinvestitionen.

WIR HABEN UNSER UMFELD IM BLICK

Um die für uns wesentlichen Themen zu erkennen, beobachten wir auch unser Umfeld: Wir verfolgen beispielsweise die für die GESOBAU relevanten wichtigen Trends und regulatorischen Entwicklungen im Nachhaltigkeitskontext – und legen den Fokus dabei auf die negativen und positiven Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.

Zentrale Aspekte, die unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen:

Urbanisierung

Immer mehr Menschen ziehen in Städte – auch nach Berlin: Laut Bevölkerungsprognose der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen soll die Einwohner*innenzahl der Bundeshauptstadt bis 2040 um rund 187.000

anwachsen – das sind rund fünf Prozent mehr als 2021. Der starke Zuzug verändert auch die Sozial- und Bevölkerungsstruktur und 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 zu investieren – nur so können wir zum Erreichen nationaler und internationaler Klimaschutzziele beitragen und aktuellen Gesetzgebungen entsprechen. Dafür braucht es hohe Investitionen – schwerpunktmäßig in die technische Optimierung der Wärmeversorgung und die energetische

Modernisierung von Gebäuden. Dabei stehen die Kosten insgesamt im Spannungsfeld zu der Anforderung, bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Steigende Energie- und Baukosten entlang der gesamten Wertschöpfungskette verstärken diesen Zielkonflikt zusätzlich. Die GESOBAU steht hier vor der Herausforderung, einen sozial gerechten Weg zu finden, um 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 Treibhausgas (THG)-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 gehen mit dem Bau von Wohnungen und Infrastruktur auch ein großer Flächenverbrauch sowie relevante Flächenversiegelung einher – mit Auswirkungen auf Biodiversität und Mikroklima. Die Wohnungswirtschaft kann also entscheidend zum Klima- und Umweltschutz beitragen und trägt damit eine große Verantwortung. Die GESOBAU stellt sich dieser Herausforderung mit aller Konsequenz: Für uns ist es wesentlich, Emissionen zu vermeiden und den Ressourcenverbrauch zu senken. Eine ressourcen- und energieeffiziente Bestandsentwicklung sowie klimaschonenderes **↳ Bauen & Wohnen** sind dabei zentrale Stellhebel.

DNK
2DNK
9

WESENTLICHE THEMEN NEU ERMITTELT

2024 haben wir unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen erstmals im Rahmen einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) identifiziert und bewertet. Bei der Erstellung des vorliegenden Berichts blieben die neuen europäischen Vorgaben für die Nachhaltigkeitsberichterstattung allerdings noch weitgehend unberücksichtigt, weil unsere Vorbereitungen noch nicht abgeschlossen waren. Außerdem kündigte die EU an, die ESRS in ihrer bisherigen Form zu überarbeiten. Über eine eventuelle Anwendung der überarbeiteten Vorgaben werden wir im Vorfeld des nächsten Berichterstattungsprozesses entscheiden.

Das Ergebnis der doppelten Wesentlichkeit diente uns unterdessen als Basis für die Identifizierung der relevanten Themen der ESRS, unserer entsprechenden wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts,

Risks, Opportunities – IROs) und der damit zusammenhängenden Datenpunkte.

Wir haben in der systematischen Wesentlichkeitsanalyse unsere wichtigsten Interessengruppen einbezogen, um ein umfassendes Verständnis ihrer Perspektiven zu gewinnen. Dabei nutzten wir zwei primäre Methoden: Zum einen die direkte Einbindung durch Interviews, Fragebögen oder bilateralen Dialog mit Vertreter*innen, und zum anderen die indirekte Einbindung durch interne Quellen (wie repräsentative Abteilungen) und die Konsultation externer Quellen. Die Erkenntnisse daraus sollen die Grundlage für unsere strategische Ausrichtung und unsere Maßnahmen im Bereich der nachhaltigen Unternehmensentwicklung bilden.

Insgesamt basierte der Wesentlichkeitsprozess auf einer siebenstufigen Methodik:

Schritt 1:

Wir definierten den Ansatz und das Konzept der Wesentlichkeitsanalyse, legten Grundsätze für den Prozess der Wesentlichkeitsbewertung fest und arbeiteten ein Konzept für die Stakeholder-Einbeziehung aus.

Schritt 2:

Wir stellten eine umfangreiche Liste von potenziell relevanten Themen zusammen – unter Berücksichtigung der ESRS, von unternehmensspezifischen Fokusthemen, Berichten von Mitbewerbern und weiteren Quellen und Referenzen.

Schritt 3:

Wir reduzierten die umfangreiche Liste auf eine kurze Auswahl relevanter Themen und berücksichtigten dabei das Fachwissen unserer Projektteams und die Perspektiven unserer Interessengruppen.

Schritt 4:

In Workshops analysierte unser für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortliches Kernprojektteam die Themen in der engeren Auswahl auf die IROs, also auf potenzielle und tatsächliche positive beziehungsweise negative Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft sowie auf themenspezifische Risiken und Chancen für das Geschäft der GESOBAU. Das Kernprojektteam setzt sich zusammen aus vier Mitarbeitenden des Nachhaltigkeitsmanagements sowie des Finanz- und Rechnungswesens.

Schritt 5:

Die identifizierten IROs haben wir zu einer umfassenden IRO-Liste zusammengefasst und einzeln quantifiziert. Anschließend wurden sie von GESOBAU-Expert*innen validiert und ergänzt oder angepasst.

Schritt 6:

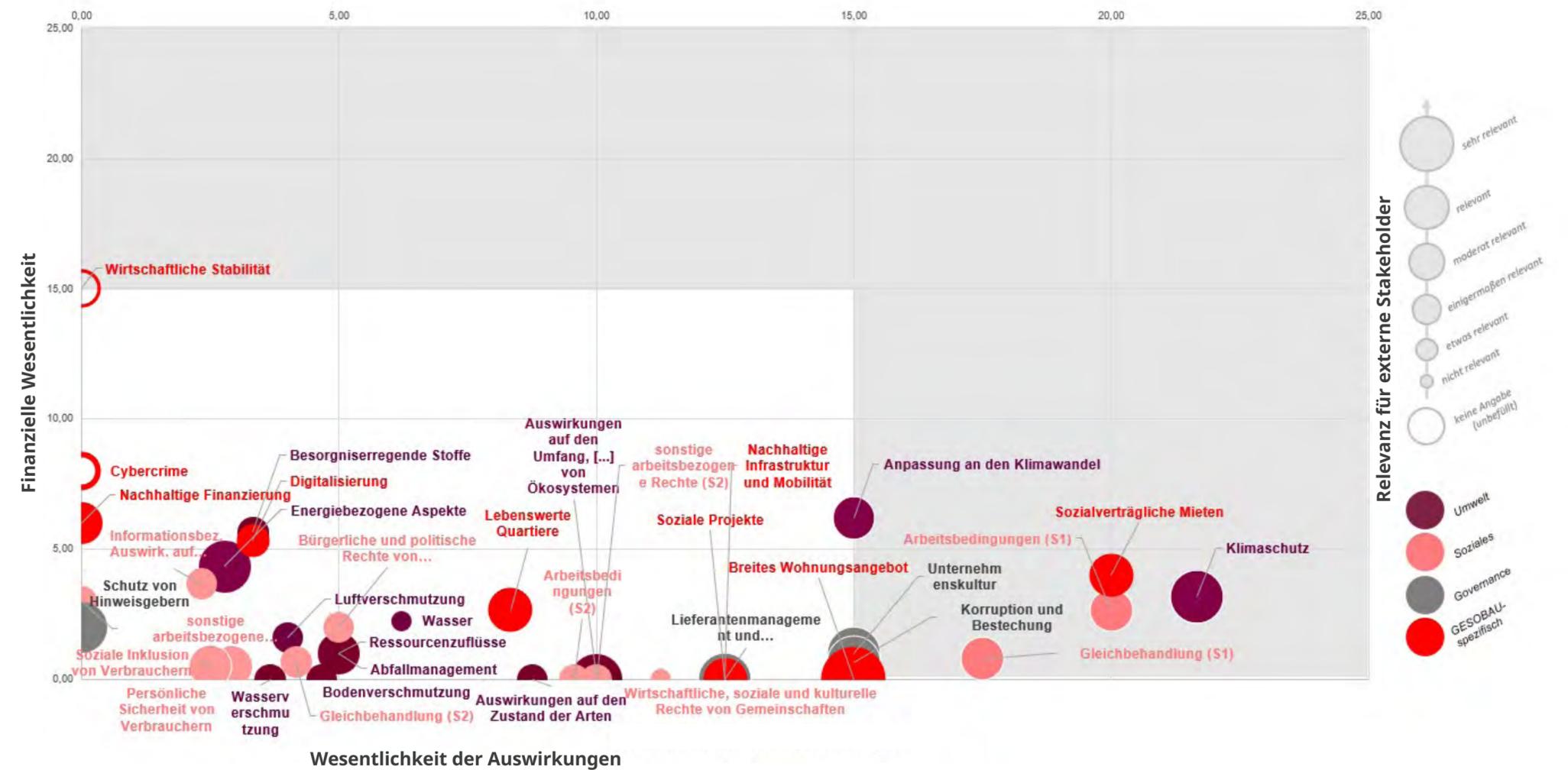
Wir stellten die Ergebnisse aus Schritt 5 in einer Wesentlichkeitsmatrix dar.

Schritt 7:

Wir analysierten die Auswirkungen der Ergebnisse auf unsere Strategie und das Berichtswesen. Dabei ermittelten wir unter anderem aktuelle Lücken in der Verfügbarkeit von Daten, die für wichtige Kennzahlen (KPIs) relevant sind.

Wir haben die Themen Klimaschutz (ESRS E1), Eigene Belegschaft (ESRS S1) und Unternehmensführung (ESRS G1) als wesentlich ermittelt. Darüber hinaus wurden die GESOBAU-spezifischen Themen Sozialverträgliche Mieten, Breites Wohnungsangebot und Wirtschaftliche Stabilität als wesentlich identifiziert.

Wesentlichkeitsmatrix





UNSERE VIER HANDLUNGSFELDER FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Das Grundgerüst unserer Nachhaltigkeitsstrategie stellen die [Handlungsfelder](#) „Unternehmenskultur“, „Zukunftsfähiges Bauen und Wohnen“, „Lebenswerte Quartiere“ und „Beteiligung und Kooperation“ dar. Innerhalb der Handlungsfelder betrachten wir die drei Dimensionen von Nachhaltigkeit Ökologie, Ökonomie sowie soziale Verantwortung im Sinne einer Symbiose. Zugleich bilden die Handlungsfelder den strategisch-konzeptionellen Rahmen unseres [Nachhaltigkeitsprogramms](#), in dem wir unsere kurz- und mittelfristigen Ziele sowie konkrete Maßnahmen umsetzen. Wir aktualisieren die Handlungsfelder regelmäßig und passen sie den sich verändernden Rahmenbedingungen an. 2025 wollen wir mögliche Implikationen unse-

rer neu ermittelten wesentlichen Themen für unsere Handlungsfelder überprüfen.

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 Leitplanken. Besonders verpflichtet sind wir dem Land Berlin als unserem alleinigen Anteilseigner: So liegen unserer Geschäftstätigkeit – und damit auch unserer Nachhaltigkeitsarbeit – verschiedene [landespolitische Regelungen](#) zugrunde.



Unternehmenskultur



Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen



Lebenswerte Quartiere



Beteiligung & Kooperationen

DNK
3

DNK
7

Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2024+

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 regelmäßig, ob und inwieweit die festgelegten Ziele erreicht wurden, 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.



© GESOBAU AG / Thomas Bruns: Titiseestraße

Unternehmenskultur (1)

WESENTLICHE THEMEN	ZIEL	MAßNAHME	STATUS QUO
Arbeitszufriedenheit & Unternehmenskultur	Optimierung des Onboardings von neuen Mitarbeitenden	Entwicklung eines neuen Onboarding-Konzepts zur effektiven Integration neuer Mitarbeitender ins Unternehmen	laufend
	Verstetigung einer Kultur der Mitarbeitendenbeteiligung	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
		Teilnahme am Arbeitgeberwettbewerb „Great Place To Work®“ (alle zwei Jahre, anonymes Feedback der Arbeitnehmenden)	laufend
		Verstetigung des Dialogformats „Keynote“	laufend
		Verstetigung des Dialogformats „Kaffeeroulette“	pausiert
		Einführung und Verstetigung des Dialogformats „After Work Lounge“	laufend
		Planung und Implementierung eines neuen, interaktiven Intranets zur besseren Information und Einbeziehung der Perspektiven der Mitarbeitenden	abgeschlossen
Chancengleichheit	Kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Aktualisierung des Frauenförderplans	laufend
		Standardprozesse weiterentwickeln für die Integration der Frauenförderziele in die Geschäftsabläufe	laufend

UNTERNEHMENSKULTUR (2)

WESENTLICHE THEMEN	ZIEL	MAßNAHME	STATUS QUO
Aus- und Weiterbildung	Kontinuierliche Ausweitung der Vielfalt in der Belegschaft	Übernahmequote Auszubildende: mindestens 25 Prozent, aktuell bei über 90 Prozent	laufend
		Re-Zertifizierung IHK-Siegel für exzellente Ausbildungsqualität	abgeschlossen
		Zertifizierung IHK-Siegel Ausbildungsqualität „Exzellente Ausbildungsqualität ECO“	abgeschlossen
	Wertschätzung und Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden durch die kontinuierliche Weiterentwicklung ihres Know-hows	Passgenaue Weiterbildungsangebote den individuellen Erfordernissen der Mitarbeitenden entsprechend	laufend
Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben	Kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Weiterentwicklung von Angeboten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und von Teilzeitlösungen	laufend
		Kooperation mit unabhängiger Beratung für Mitarbeitende zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	laufend
Gesundheitsmanagement	Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds	Weiterführung der erfolgreichen Maßnahmen unseres Gesundheitsmanagements „GESOvital“ sowie Etablierung neuer Angebote	laufend
		Umsetzung eines Active-Office-Konzepts in der Unternehmenszentrale	laufend
		Durchführung einer Mitarbeitenden-Umfrage zu psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz	abgeschlossen



UNTERNEHMENSKULTUR (3)

WESENTLICHE THEMEN	ZIEL	MAßNAHME	STATUS QUO
Internes Umwelt-schutzmanagement	Reduzierung der konzernbezogenen CO ₂ -Emissionen und Steigerung des Bewusstseins für nachhaltiges Handeln bei allen Stakeholdern	Unternehmensziel „All days for future“ (2023), im Jahr 2024 soziales Ziel „1.300 Stunden sozial engagiert“	laufend
		Information von Mitarbeitenden über Energieeinsparmaßnahmen	laufend
		Umsetzung von Energiesparmaßnahmen am Unternehmenssitz	laufend
		Kantine mit großem regional-saisonalen und vegetarischem Angebot am Unternehmenssitz	laufend
	Förderung nachhaltiger Mitarbeitenden-Mobilität	Umsetzung eines nachhaltigkeitsorientierten betrieblichen Mobilitätskonzepts	laufend
		Re-Zertifizierung als Fahrradfreundlicher Arbeitgeber (ADFC)	abgeschlossen
		Fahrradtage (mit Sicherheitschecks, Kleinreparaturen, Codierung, Trainings Verkehrssicherheit zweimal im Jahr)	laufend
		Regelmäßige Teilnahme am Fahrradwettbewerb „Wer radelt am meisten?“	laufend

UNTERNEHMENSKULTUR (4)

WESENTLICHE THEMEN	ZIEL	MAßNAHME	STATUS QUO
Nachhaltigkeitsmanagement	Entwicklung von Partnerschaften für Nachhaltige Entwicklung	Aktive Mitgliedschaft in nachhaltigkeitsbezogenen Netzwerken	laufend
	Kontinuierliche Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements	Erarbeitung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie	laufend
		Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse in Form einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse	abgeschlossen
		Durchführung einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse	abgeschlossen
		Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsausschusses mit erweitertem Aufgabenbereich	laufend
		Priorisierung der Sustainable Development Goals (SDGs)	laufend
		Durchführung eines ESG-Ratings/Re-Zertifizierung (2023)	abgeschlossen
		Vorbereitungen auf Umstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung ab dem Geschäftsjahr 2025 auf neue europäische Standards (ESRS/CSRD bzw. Alternativstandard VSME)	laufend
		Abgabe der 6. Entsprechenserklärung (über Geschäftsjahr 2024) nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex	in Vorbereitung
Wirtschaftliche Stabilität	Digitale Transformation von Dienstleistungen und Prozessen	Kontinuierliche Fortentwicklung einer Digitalisierungsstrategie mit unternehmensinternen und -externen Maßnahmen	laufend
Compliance-Management, Transparentes Handeln	Sicherung eines hohen Standards der Regelkonformität im Unternehmen	Externe Auditierung „Compliance-Management in der Immobilienwirtschaft“	laufend
		Regelmäßige, verpflichtende Schulungen zu Compliance-Themen für alle Mitarbeitenden	laufend

ZUKUNFTSFÄHIGES BAUEN & WOHNEN (1)

WESENTLICHE THEMEN	ZIEL	MAßNAHME	STATUS QUO
Nachhaltiges Bauen, Energieeffizientes Modernisieren	Klimaschutz	Anpassung der Klimastrategie (jährlich)	laufend
	Schutz und Förderung von Biodiversität	Integration des Insektenschutzprogramms bei Neubau und Modernisierungen	laufend
		Entsiegelung von Außenflächen	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
		Einbau von BHKW/Brennwertanlagen mit Solarthermie	abgeschlossen
Einbau von Wärmepumpen (wo technisch möglich)		laufend	
Effiziente Bestandsbewirtschaftung	Optimierung der Energie- und Wärmeversorgung von Gebäuden im Neubau und Bestand unter sozial-ökologischen Gesichtspunkten	Installation von Photovoltaikanlagen im Rahmen von eigenen Projekten sowie Mieter*innenstromprojekten	laufend
		Bevorzugter Einsatz von Fernwärme, anteilig mit Kraft-Wärme-Kopplung sowie erneuerbaren Energien, und kontinuierlicher Ausbau der klimaschonenden Wärmeversorgung	laufend
		Einsatz von Heizungsmonitoring zur optimalen Steuerung der Heizungsanlagen	laufend

ZUKUNFTSFÄHIGES BAUEN & WOHNEN (2)

WESENTLICHE THEMEN	ZIEL	MAßNAHME	STATUS QUO
Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten, Breites Wohnungsangebot	Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung	Bau von modularen Unterkünften für Geflüchtete	laufend
		Wohnraum für Geflüchtete in Pankow mit 61 Einheiten in sieben Wohnhäusern	abgeschlossen
		Mindestens Berücksichtigung von Barrierearmut bzw. -freiheit bei Wohnungen und Allgemeinflächen in Neubauprojekten gemäß Bauordnung	laufend
Schaffung von neuem Wohnraum	Erhöhung des Wohnungsbestands auf rund 52.000 Wohnungen bis 2026	Schaffung von Wohnungen durch Neubau, Zukauf sowie Um- und Ausbau von Bestandsgebäuden	laufend
		Neubau von 1.750 sowie Ankauf von 346 Wohneinheiten und projektierter Neubauten in 2023 und 2024	abgeschlossen
		Neubauoffensive Hellersdorf: Bestandserweiterung auf rund 2.500 Wohnungen bis 2023	abgeschlossen
		Entwicklung des Schumacher Quartiers auf dem früheren Flughafen Tegel	laufend
		Neubau des Familienzentrums „FACE CAMPUS“	abgeschlossen (Wohnungsbau)
		Neubau von Wohnungen für Auszubildende und Studierende im Quartier Alt-Wittenau	laufend
Angemessene Mieten, Kundenservice & Beratung für Mieter*innen	Langfristige Bereitstellung von Wohnraum zu bezahlbaren Mieten	Umsetzung der Kooperationsvereinbarung „Leistungsfähige Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“	laufend
Intelligentes Wohnen „Smart Home“	Bereitstellung bedarfsgerechter Angebote	Musterwohnungsausstellung des Projekts „Pflege@Quartier“ im „Quartier Stadtgut Hellersdorf“	abgeschlossen



LEBENSWERTE QUARTIERE (1)

WESENTLICHE THEMEN	ZIEL	MAßNAHME	STATUS QUO
Quartiersentwicklung und -projekte	Zukunftsgerichtete Neuausrichtung der Hauptbestandsmarke der GESOBAU, des Märkischen Viertels	Zukunftswerkstatt Märkisches Viertel: Handlungskonzept	laufend
		Modernisierung der Außenanlagen mit einem Investitionsvolumen von rund 30 Mio. Euro	abgeschlossen
	Förderung nachhaltiger Mobilität	Weiterentwicklung der Sharing-Angebote in unseren Quartieren	laufend
	Nachhaltigeres Grünflächenmanagement	Umsetzung eines Rollout-Konzepts „GESOBAU-Insektenschutzprogramm“ zum Schutz und zur Förderung biologischer Vielfalt	Neuausrichtung der Grünflächenpflege
Pflegearme Außenanlagengestaltung mit Verwendung hitzeresistenter Pflanzen			laufend
Untersuchung des Zusammenhangs zwischen biodiverser Gestaltung von Grünflächen und Gesundheit der Nutzer*innen			laufend
Mieter*inneninformationen zum Energiesparen	Schonender Umgang mit Ressourcen für ein umwelt- und klimagerechteres Leben in unseren Quartieren	Sensibilisierung unserer Mieter*innen für korrekte Mülltrennung und Implementierung von Abfallmanagement in unseren Quartieren	laufend
		Integration von Informationen in unsere Mieter*innenkommunikation	laufend



LEBENSWERTE QUARTIERE (2)

WESENTLICHE THEMEN	ZIEL	MAßNAHME	STATUS QUO
Soziale Projekte	Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen	Begleitung „Bildungsverbund Märkisches Viertel“	laufend
		Weiterentwicklung bedarfsgerechter Angebote für ältere Menschen, u. a. mit verschiedenen Dialogformaten	laufend
		Umsetzung von Integrationsmaßnahmen in den Beständen der GESOBAU, Kooperation mit Integrationsbeauftragten der Bezirke sowie mit Mieter*innenbeiräten und Nachbarschaftsinitiativen	laufend



BETEILIGUNG & KOOPERATIONEN

WESENTLICHE THEMEN	ZIEL	MAßNAHME	STATUS QUO
Bürgerschaftliche Mitbestimmung & Partizipation	Stärkung der Partizipation im Neubau und bei Modernisierungen	Anwendung der „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“ mit verschiedenen Partizipationskonzepten in digitalen und analogen Formaten	laufend
	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
		Neuwahlen Mieter*innenbeirat 2024	abgeschlossen
	Umsetzung des novellierten Wohnraumversorgungsgesetzes: flächendeckend Mieter*innenbeiräte im gesamten Bestand	laufend	
	Durchführung regelmäßiger Mieter*innenbefragungen (alle zwei Jahre, zuletzt 2024)	laufend	
Quartiersentwicklung und -projekte; Soziale Projekte	Starke Partnerschaften für lebenswerte Quartiere	Verstetigung von Kooperationen mit lokalen und regionalen Initiativen	laufend
Spenden & Sponsoring	Unterstützung gemeinwohlorientierter Einrichtungen und Hilfsbedürftiger durch die GESOBAU-Stiftung	Kontinuierliche Förderung sozialer Projekte der Kinder-, Jugend- und Senior*innenarbeit sowie hilfsbedürftiger Mieter*innen	laufend

Handlungsfelder

	44	Unternehmenskultur	→
	66	Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen	→
	81	Lebenswerte Quartiere	→
	97	Beteiligung & Kooperationen	→



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 Mitarbeitenden maßgeblich zum Erfolg der GESOBAU bei.

Daher wollen wir ein Arbeitsumfeld fördern, in dem alle Beschäftigten – auch die zukünftigen – 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 Mitarbeitenden, 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.



THORSTEN KUBE, Leiter Personal:

„Die GESOBAU AG ist bereits zum siebten Mal in Folge von Great Place To Work® für ihre Arbeitsplatzqualität und Arbeitgeberattraktivität ausgezeichnet worden. Das macht mich sehr stolz. Der Wettbewerb zeigt uns, dass wir uns als Arbeitgeberin stetig mit unseren Mitarbeitenden weiterentwickelt haben und sehr vieles richtig machen. Wir arbeiten stetig weiter an unseren aufgezeigten Potenzialen. Die höchsten Zustimmungswerte erreichten wir unter unseren Mitarbeitenden in den Kategorien Teamgeist, Glaubwürdigkeit und Fairness.“

45	Wir leben eine Kultur der Mitarbeitendenbeteiligung	→
50	Personalgewinnung bei der GESOBAU	→
52	Wir leben Vielfalt und Chancengleichheit	→
56	Sicheres und gesundes Arbeiten	→
60	Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren	→
61	Unsere Ziele und Maßnahmen für Klima, Umwelt und Soziales	→

WIR LEBEN EINE KULTUR DER MITARBEITENDENBETEILIGUNG

Die GESOBAU hat verschiedene Arbeitnehmer*innenvertretungen, die die Rechte der Mitarbeitenden vollumfänglich vertreten – dazu zählen der Betriebsrat, die Frauenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie eine Schwerbehindertenvertretung. Wir arbeiten bei allen wichtigen Entscheidungen, die unsere Beschäftigten betreffen, eng und vertrauensvoll mit diesen Vertretungen zusammen.

Aber auch über die gesetzlichen Interessenvertretungen hinaus binden wir unsere Mitarbeitenden in die Unternehmensprozesse und das Nachhaltigkeitsmanagement ein: So bringen wir ihre Expertise in abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen und Projekten zusammen – beispielsweise bei unserer betrieblichen Gesundheitsförderung \rightarrow „GESOvital“.

Zudem fördern wir über verschiedene \rightarrow **Gesprächsformate** wie den „Vorstandstalk“ den Austausch innerhalb des Unternehmens. Nicht zuletzt nehmen wir alle zwei Jahre an dem Arbeitgeberwettbewerb „Great Place To Work®“ teil, bei dem die Beschäftigten anonym Feedback zu uns als Arbeitgeberin geben können.

Uns ist es wichtig, dass sich alle Mitarbeitenden bei uns wohlfühlen und gern zur Arbeit kommen. Deshalb bieten wir über alle Hierarchieebenen hinweg eine Mobbing- und Konfliktberatung an. Im Rahmen der Beratung führt eine geschulte GESOBAU-Mitarbeiterin auf Wunsch sowohl Einzel-Coachings als auch Team-Mediation durch.

Zusammensetzung der Organe



Der Betriebsrat besteht aus elf Mitgliedern; fünf Frauen und sechs Männern.



Es gibt eine Frauenvertreterin und eine Stellvertreterin.



Es gibt einen Schwerbehindertenvertreter.



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus fünf Mitgliedern, drei Frauen und zwei Männern.

Unsere Kommunikationskultur: offen, dialogorientiert, zeitgemäß

Wissen und Informationen weitergeben, Dialog, Vernetzung und Teilhabe fördern: Das wollen wir mit unserer internen Kommunikation erreichen und nutzen dabei eine Vielzahl verschiedener Kommunikationsformate:

Unter anderem fand das digitale Dialogformat „Vorstandstalk“ im Berichtszeitraum insgesamt zwei Mal statt: Im Rahmen dieses Formats können die Mitarbeitenden Fragen an den Vorstand stellen. Zusätzlich tauschten sich verschiedene Abteilungen im Rahmen des Dialogformats „Vorstandsfrühstück“ im Jahr 2023 insgesamt 15-mal mit dem Vorstand aus, im Jahr 2024 waren es 20 Termine.

Daneben gibt es den „NachTisch“, ein Informations- und Dialogformat mit Themen aus

allen Bereichen, bei dem Mitarbeitende nach der Mittagspause Projekte vorstellen: Alle interessierten Kolleg*innen sind eingeladen, online teilzunehmen und mitzudiskutieren. Im Berichtszeitraum fand der „NachTisch“ 18-mal statt. Themen waren unter anderem die naturnahe Gestaltung von Außenanlagen und Kinderschutz bei der GESOBAU AG.

Neben diesen altbekannten Formaten hat die GESOBAU im Berichtszeitraum eine Reihe neuer Ideen umgesetzt:

- **After Work Lounge:**

Seit August 2023 findet einmal im Monat die After Work Lounge statt, die unseren Beschäftigten die Gelegenheit bietet, in lockerer Atmosphäre Zeit miteinander zu verbringen. Bei Pizza und Getränken können sie nach Feierabend gemeinsam kichern, Tischtennis spielen und mit Kolleg*innen ins Gespräch kommen.

- **Mitarbeitende im Spotlight:**

Anfang 2024 haben wir in unserem internen Newsletter die Rubrik „Geheime Held*innen“ eingeführt. Hier stellen wir Beschäftigte vor, die hinter den Kulissen arbeiten und deren Tätigkeitsfelder der breiten Belegschaft zum Teil nicht bekannt sind. Auf diese Weise wollen wir die Sichtbarkeit dieser Arbeitsfelder erhöhen und die dahinterstehenden Mitarbeitenden wertschätzen.

- **Thementag Demokratie:**

Am 27. November 2024 fand unser interner Thementag mit dem Motto „Demokratie, aber wie!“ statt. Über 200 Mitarbeitende nutzten die Möglichkeit, sich auf dem ganztägigen Event mit Themen und Fragestellungen rund um Demokratieerhalt und Vielfalt zu beschäftigen. In verschiedenen Workshops und Argumentationstrainings übten sie zum Beispiel, antidemokratischen und rassistischen Parolen klar entgegenzutreten. Lesungen und Vorträge brachten ihnen unter anderem Strategien gegen Diskriminierung näher. Exkursionen, etwa zum Anne Frank Zentrum, wurden ebenfalls angeboten.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Thementag Demokratie

- **Podcast des Betriebsrats:**

Seit Juli 2024 richtet sich der Betriebsrat in einem Podcast direkt an die Mitarbeitenden und informiert sie über für sie relevante arbeitsbezogene Themen, beispielsweise über Zielvereinbarungen, die Wahl der Arbeitnehmer*innenvertretung in den Aufsichtsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Der Podcast wird quartalsweise sowie anlassbezogen veröffentlicht. Bisher wurden fünf Folgen herausgebracht, die bis zu 17 Minuten lang sind.

FOKUS

ERNEUT AUSGEZEICHNET: WIR SIND EINE ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN



Die GESOBAU AG ist 2025 beim Wettbewerb „Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg“ der Initiative ↳ Great Place To Work® erneut ausgezeichnet worden. Als eines von 13 Unternehmen wurden wir in der Größenklasse über 50 Mitarbeitende (vormals in der Kategorie 251 bis 500 Mitarbeitende) gewürdigt. Damit wurden wir bereits zum siebten Mal für unsere Arbeitsplatzqualität und Arbeitgeberattraktivität geehrt. Anders als in den vergangenen Jahren gab es kein Ranking der ausgezeichneten Unternehmen. Zudem wurde die GESOBAU AG als eins von drei Unternehmen im aktuellen ↳ Studienreport für Berlin-Brandenburg aufgenommen.

Das Gütesiegel basiert auf einer repräsentativen und anonymen Mitarbeitendenbefragung

sowie einem Kultur-Audit, in dem auch Maßnahmen und Programme der Personalarbeit analysiert wurden. Im Fokus der Umfrage stehen zentrale Arbeitsplatzthemen wie Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist. Unter anderem hat die Aussage, ob die Beschäftigten die GESOBAU AG als Arbeitgeberin weiterempfehlen würden, durchschnittlich eine 83-prozentige Zustimmung gefunden (2023: 74 Prozent). Insgesamt haben mehr als 70 Prozent der Belegschaft an der Umfrage teilgenommen. Die Ergebnisse liefern wertvolle Impulse, um uns als Arbeitgeberin weiterzuentwickeln. Daher werten wir die Antworten systematisch aus, leiten Schwerpunktthemen ab und beschließen konkrete Verbesserungsmaßnahmen. Seit 2013 nehmen wir alle zwei Jahre an diesem Arbeitgeberwettbewerb teil.

SEIT JAHREN GEHÖREN WIR ZU DEN „BESTEN ARBEITGEBERN IN BERLIN-BRANDENBURG“

2025	Zertifizierung als attraktiver Arbeitgeber bei Great Place To Work® und Auszeichnung als „ Siegerunternehmen “ in der Größenklasse über 50 Mitarbeitende in Berlin-Brandenburg
2023	2. Platz bei der Auszeichnung „ Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2023 “ in der Größenklasse 251 bis 500 Mitarbeitende
2021	1. Platz bei der Auszeichnung als „ Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2021 “ in der Größenklasse 251 bis 500 Mitarbeitende
2019	3. Platz bei der Auszeichnung als „ Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2019 “ in der Größenklasse ab 250 Mitarbeitende
2017	1. Platz bei der Auszeichnung als „ Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2017 “ in der Größenklasse ab 250 Mitarbeitende und erstmalige Auszeichnung der GESOBAU unter den TOP 100 „Deutschlands beste Arbeitgeber“
2015	2. Platz bei der Auszeichnung als „ Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2015 “ in der Größenklasse 250 bis 500 Mitarbeitende
2013	Erstmalige Teilnahme am Wettbewerb und 5. Platz bei der Auszeichnung als „ Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2013 “ in der Größenklasse 250 bis 500 Mitarbeitende

PERSONALGEWINNUNG BEI DER GESOBAU

Wir gehen unterschiedliche Wege, um potenzielle Mitarbeitende auf uns aufmerksam zu machen und für eine Karriere bei der GESOBAU zu begeistern.

Im November 2023 und 2024 richteten wir die offene Veranstaltung „Impulse – Der Karrieretag bei der GESOBAU“ in unserer Zentrale im Stiftsweg aus. Jobsuchende aus ganz Berlin hatten die Gelegenheit, unkompliziert mit uns in Kontakt zu kommen und mehr über Karrierechancen bei der GESOBAU sowie unseren Bewerbungsprozess zu erfahren – ohne vorherige Anmeldung. Ansprechpartner*innen aus allen Unternehmensbereichen boten den Besucher*innen die Gelegenheit für einen Austausch und ein erstes Kennenlernen. Darüber hinaus konnten die Interessierten bei kurzen Rundgängen einen Blick auf ihren potenziellen Arbeitsplatz werfen. Der Karrieretag richtete sich auch an junge Menschen auf der Suche nach einer passenden Ausbildung oder einem dualen Studium.

Auch unsere im November 2024 gestartete Arbeitgeberkampagne „Mehr als ein Job“ dient dazu, neue Talente für die GESOBAU zu gewinnen. Im Mittelpunkt der Kampagne stehen unsere Mitarbeitenden aus den unterschiedlichen Unternehmensbereichen: In authentischen Arbeitssituationen festgehalten, zeigen sie auf Plakaten und online die vielfältigen Karrieremöglichkeiten bei der GESOBAU. Ergänzend geben ein Imagefilm und kurze Videoclips greifbare Einblicke in den Arbeitsalltag der Protagonist*innen.

Den beruflichen Nachwuchs im Blick

Wir denken schon heute an die Fachkräfte von morgen – deshalb bildet die GESOBAU in vielen verschiedenen Bereichen selbst aus. Unser Ziel ist es, junge Menschen für eine Berufsausbildung bei uns zu gewinnen und langfristig zu halten. Dass uns das gelungen ist, zeigt unsere Übernahmequote: So haben wir im Jahr 2023 etwa 92 Prozent und 2024 etwa 91 Prozent der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Derzeit absolvieren 48 junge Menschen (40 Auszubildende und acht dual Studierende) ihre berufliche Ausbildung bei der GESOBAU. Dafür haben wir in den Berichtsjahren auf verschiedene Maßnahmen gesetzt:

Um interessierte Eltern von potenziellen Azubis über die Karrierechancen bei der GESOBAU

zu informieren, haben wir im März 2024 an der „Woche der digitalen Elternabende“ im Agenturbezirk Berlin der Bundesagentur für Arbeit teilgenommen. Die Eltern erfuhren dort alles über die Qualifikationskriterien und den Aufbau unserer Ausbildungs- und Studiengänge.

Seit September 2024 bieten wir zudem einen weiteren Ausbildungsberuf an: Wir bilden nun auch Kaufleute für IT-Systemmanagement aus.

Unser Einsatz für die berufliche Zukunft von Jugendlichen wurde ebenfalls im September 2024 mit dem Pankower Ausbildungspreis gewürdigt. Der Preis zeichnet Betriebe aus, die großes Engagement beweisen, eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an Auszubildenden in unbefristeten Festanstellungen übernehmen, Auszubildende innerbetrieblich besonders fördern und mit allgemeinbildenden Schulen kooperieren.

Potenziellen Auszubildenden wollen wir vorab

Einblicke in die Arbeit bei der GESOBAU ermöglichen. Deshalb haben wir im Oktober 2024 am Programm „Haltestelle Ausbildung“ teilgenommen. Vier Gruppen mit jeweils 30 Schüler*innen aus Pankow waren bei uns in der Verwaltungszentrale zu Gast, um sich über die Ausbildung bei uns zu informieren und Büroluft zu schnuppern.

Darüber hinaus hat uns der [Arbeitsgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.](#) für das hohe Niveau und die herausragende Leistung unserer Ausbildung sein Siegel „Ausbildung in Bestform“ verliehen. Es gilt für den Zeitraum Oktober 2021 bis September 2025.



IHK Siegel Ausbildungsexzellenz

Die IHK Berlin hat uns im November 2023 erneut mit ihrem Siegel für exzellente Ausbildungsqualität ausgezeichnet. Wir erfüllen demnach nicht nur die notwendigen Pflicht- und Exzellenzkriterien, sondern überzeugen auch mit zahlreichen weiteren Angeboten für unsere Auszubildenden und Studierenden.

Im Juli 2024 haben wir zudem erstmals das neue Gütesiegel „Exzellente Ausbildungsqualität ECO“ erhalten, das die IHK Berlin in enger Zusammenarbeit mit der Initiative mehrwert Berlin, einem Zusammenschluss 26 landeseigener Unternehmen, vergibt.



© IHK / Ines Hasenau: Übergabe Siegel „Exzellente Ausbildungsqualität ECO“



© GESOBAU AG: Übergabe Siegel „Exzellente Ausbildungsqualität“

DNK
15DNK
16

WIR LEBEN VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Für uns ist es selbstverständlich, dass alle unsere Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und anderen Vielfaltsdimensionen die gleichen Chancen bei der GESOBAU haben sollen. Denn wir sind fest überzeugt: Die unterschiedlichen Denkweisen, Lebensentwürfe, kulturellen Hintergründe, Perspektiven und Erfahrungen unserer Beschäftigten stärken unsere Position für nachhaltiges Wachstum. Deshalb optimieren wir derzeit unseren Recruiting-Prozess, um die Diversität und Chancengleichheit in unseren Teams noch stärker zu fördern. So planen wir zum Beispiel einen Leitfaden, der unsere Führungskräfte fortschreitend zu Unvoreingenommenheit und sensibler Sprache, zum Beispiel in Bewerbungsgesprächen, informiert. Zudem legen wir Wert darauf, unsere Bewerbungsverfahren an die individuellen Bedürfnisse von erkrankten und Bewerber*innen mit Behinderungen anzupassen, beispielsweise durch alternative Interviewformate.

Um unserer Haltung auch nach außen Ausdruck zu verleihen, haben wir bereits 2007 die [↳ Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet.

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, zu halten und ihnen eine Perspektive zu bieten.

Im Rahmen des 2021 verabschiedeten Berliner Partizipationsgesetzes (PartMigG) haben wir im Januar 2025 eine unternehmensinterne Umfrage zum Migrationshintergrund unter den Mitarbeitenden durchgeführt. Ziel des Gesetzes ist es, die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung zu fördern und Chancengleichheit zu erreichen. Alle Menschen sollen unabhängig von ihrer Herkunft die Möglichkeit haben,

aktiv am Berufsleben teilzunehmen. Die freiwillige und anonyme Befragung trägt dazu bei, herauszufinden, wie hoch der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im unmittelbaren Landesdienst ist. Gleichzeitig helfen uns die Ergebnisse unserer Umfrage dabei, Maßnahmen zu entwickeln, die die Vielfalt in unserem Unternehmen weiter fördern und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich jede*r willkommen und repräsentiert fühlt.

DNK
15

Frauen fördern

DNK
16

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Frauen auf allen Ebenen zu fördern und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Um das zu erreichen, haben wir 2012 unseren Frauenförderplan auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) entwickelt (↳ [s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 53](#)). 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.

Im Rahmen der letzten Aktualisierung im November 2021 ergänzten wir die bisherigen Ziele und Maßnahmen um folgende Neuerungen:

- **Ausbildungen in Teilzeit**
- **Weiterbildungen speziell für Teilzeitkräfte und Frauen**
- **Familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen**
- **Berufliche Weiterentwicklung fördern**

Eine ausführliche Beschreibung ist unserem ↳ [Nachhaltigkeitsbericht 2022/23](#) zu entnehmen.

Die Personalabteilung und die Frauenvertretung treffen sich regelmäßig und sind gemeinsam dafür verantwortlich, die gesetzten Ziele zu erreichen. Im Jahr 2024 waren insgesamt 55 Prozent (2023: 56 Prozent) aller Beschäftigten bei der GESOBAU weiblich; der Anteil der Frauen in Führungspositionen lag 2024 bei 44 Prozent (2023: 47 Prozent). Im Aufsichtsrat

waren Frauen 2024 zu 55,6 Prozent vertreten (2023: 66,7 Prozent).

Wir planen, den Frauenförderplan 2025 erneut zu überarbeiten.

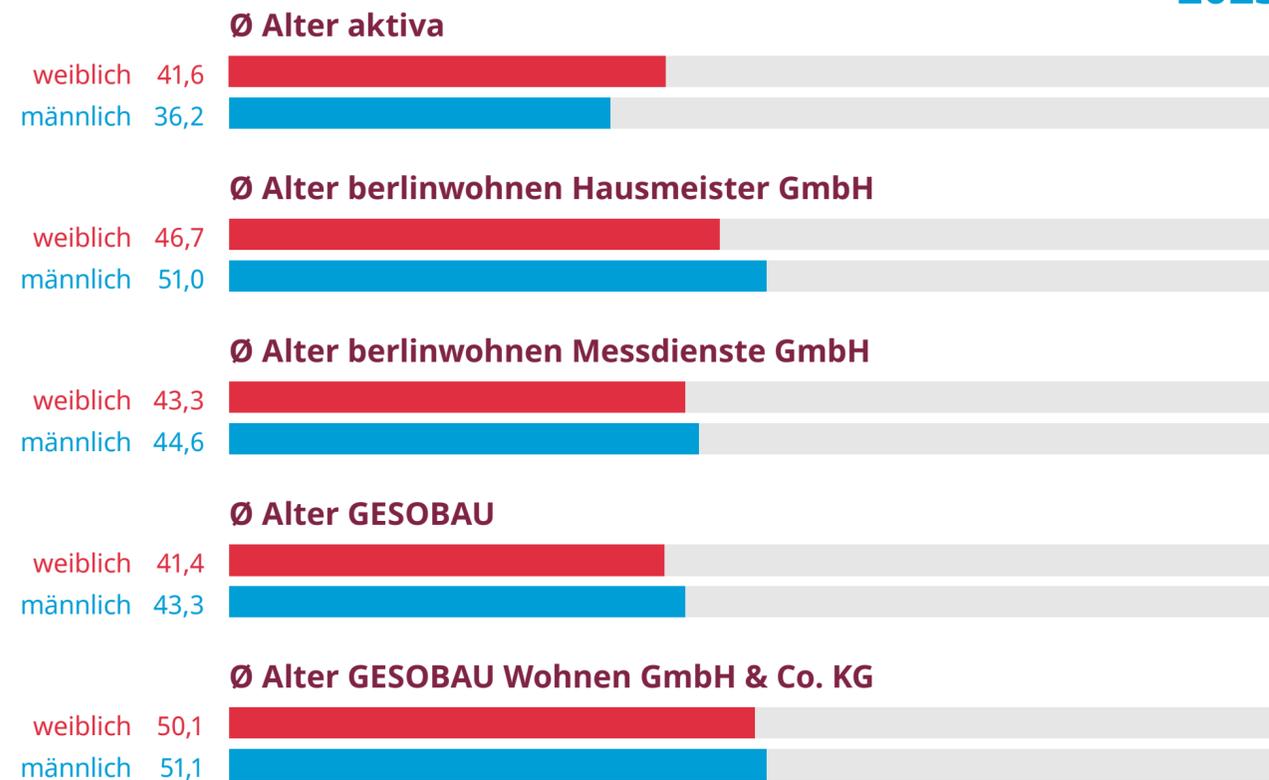


DNK 15

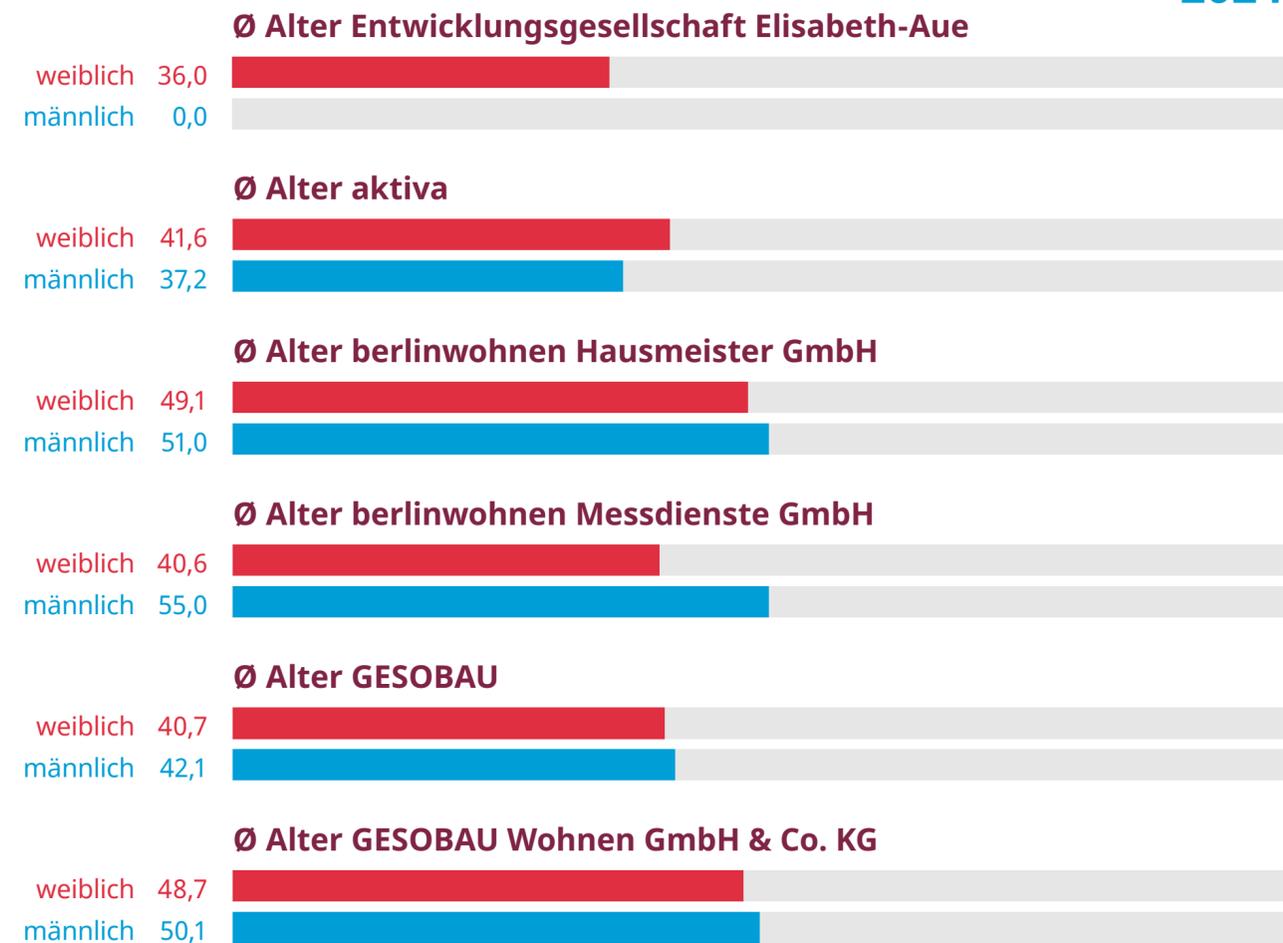
DNK 16

Altersgemischte Teams: mehr Generationen für mehr Erfolg

2023



2024



Grafik Durchschnittsalter w/m 2023 u. 2024

Bei uns arbeiten junge und ältere Beschäftigte Hand in Hand – und ergänzen sich mit ihren Talenten und Kompetenzen. Altersgemischte Teams fördern Innovationen und den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens. Die Altersstruktur unserer Arbeitnehmenden im Berichtszeitraum stand in einem ausgewogenen Verhältnis; der Altersdurchschnitt lag bei 45,6 Jahren (2023: 46,3) bei den Männern und 41,4 Jahren (2023: 42,0) bei den Frauen.

Aufgrund der positiven Erfahrungen werden 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 Arbeits-

fähigkeit unserer Mitarbeitenden 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 weiterhin junge Menschen über eine [↳ Berufsausbildung](#) langfristig für uns gewinnen und im Unternehmen halten können. Darüber hinaus achten wir bei der Einstellung neuer Mitarbeitender auf ein ausgewogenes Verhältnis der Altersstruktur innerhalb der Abteilungen und Teams.

ALTERSDURCHSCHNITT MÄNNER



ALTERSDURCHSCHNITT FRAUEN



HIV-positive Menschen: diskriminierungsfreies und respektvolles Arbeitsumfeld

Menschen mit HIV erleben häufig Diskriminierung, Vorurteile und Berührungsängste: Um dem entgegenzuwirken, haben wir im November 2022 die Deklaration #positivarbeiten der Deutschen Aidshilfe unterzeichnet. Mit der Unterschrift machen wir deutlich, dass wir uns für einen diskriminierungsfreien und respektvollen Umgang starkmachen – und HIV-positive Menschen bei der GESOBAU willkommen sind.

DNK
15

SICHERES UND GESUNDES ARBEITEN

DNK
16

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

hin, dass die GESOBAU alle geltenden Gesetze und Regelungen zum Arbeitsschutz einhält (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2018, S. 33).

Unser Ziel ist, dass Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen gar nicht erst entstehen. Daher verfolgen wir einen präventiven Ansatz: Der ASA führt derzeit jährlich, mindestens aber alle zwei bis drei Jahre eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze durch. Zudem veranstalten wir Online-Schulungen und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für rechtliche Bestimmungen und Maßnahmen zur Arbeitssicherheit. Je nach Inhalt der Schulung werden diese jährlich oder alle zwei Jahre durchgeführt.

DNK
15

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden stehen an erster Stelle

DNK
16

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag haben für uns höchste Priorität. Die dafür notwendigen Maßnahmen koordiniert unser Arbeitsschutzausschuss (ASA), der sich aus zwölf Mitgliedern zusammensetzt. Er wirkt darauf

Zusammensetzung

-  1 Beauftragter des Arbeitgebers
-  2 Mitglieder des Betriebsrats
-  1 (externer) Betriebsarzt
-  1 Fachkraft für Arbeitssicherheit
-  1 Brandschutzbeauftragte
-  2 Sicherheitsbeauftragte
-  1 Schwerbehindertenvertretung
-  1 Frauenvertretung
-  1 Mitarbeiterin interner Service
-  1 Mitglied Jugend- und Auszubildendenvertretung

DNK
14

Nach längerem krankheitsbedingtem Arbeitsausfall: Wir finden individuelle Lösungen

Waren Mitarbeitende 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.

DNK
15DNK
16DNK
16

Betriebsarzt: fachliche Unterstützung vom Profi

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

DNK
14

DNK
16

Von und für Mitarbeitende: Projekte im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

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

Unsere Mitarbeitenden gehen überwiegend sitzenden Tätigkeiten nach. Das wirkt sich auf den Körper aus: Fehlhaltungen, Kopf- oder

Rückenschmerzen sowie Herz-Kreislauf-Beschwerden können die Folge sein. Um dem vorzubeugen, können unsere Beschäftigten kostenfrei die digitale Gesundheitsplattform voiiio nutzen. Diese bietet ihnen neben unterschiedlichen virtuellen Sportkursen auch interaktive Vorträge von Expert*innen zu gesunder Ernährung, mentaler Gesundheit und dem Umgang mit Stress und Erkrankungen. Auch vor Ort können sie verschiedene Angebote wahrnehmen, die ihre Gesundheit erhalten und fördern sollen. Dazu gehören Bewegungspausen, Sport- und Gesundheitskurse am Arbeitsplatz oder im hauseigenen Sportraum, medizinische Check-ups und Massageangebote.

Im Berichtszeitraum richteten wir in Kooperation mit dem Deutschen Roten Kreuz Blutspendetage in der GESOBAU-Zentrale aus. Unsere Angestellten hatten hier auch die Möglichkeit, eine DKMS-Typisierung für eine mögliche Stammzellenspende durchführen zu lassen. Im Jahr 2023 fanden zwei Blutspendetage

statt, an denen insgesamt 44 Liter Blut gespendet wurden; damit kann bis zu 264 Menschen geholfen werden. Im Jahr 2024 spendeten unsere Mitarbeitenden an zwei Tagen insgesamt 46 Liter Blut; bis zu 276 Menschen kann dies helfen. Die Blutspende konnten sie in beiden Jahren innerhalb ihrer Arbeitszeit abgeben.

Unsere Beschäftigten nahmen darüber hinaus erneut am Staffellauf der Berliner Wasserbetriebe teil. Bei dem fünf mal fünf Kilometer langen Rundkurs durch den Tiergarten gingen 2023 drei und 2024 fünf Teams an den Start.



© GESOBAU AG / Verena Lorenz: Teamstaffellauf 2024

Zusätzlich zur Bewegung gehört auch eine abwechslungsreiche Ernährung zu einem gesunden Lebensstil. In unserer hausinternen Kantine bieten wir deshalb täglich ein veganes oder vegetarisches Gericht sowie ein Salatbuffet an.

Neben Angeboten für die körperliche Gesundheit liegt uns die mentale Gesundheit unserer Belegschaft am Herzen. Im Oktober 2023 haben wir deshalb in Kooperation mit der DEKRA die Umfrage „Wie geht es Ihnen bei der GESOBAU?“ unter Mitarbeitenden durchgeführt. Durch die Auswertung konnten wir zwei Handlungsfelder identifizieren, die nach gesetzlichen Vorschriften Maßnahmen erfordern. Dies betrifft die Themen „Arbeitsintensität“ und „Unterbrechungen beim Arbeiten“. So gaben unsere Beschäftigten an, dass sie das Arbeitspensum zum Teil als belastend empfinden und Unterbrechungen durch Kolleg*innen oder Dritte sowie den Geräuschpegel als störend wahrnehmen. Ein interdisziplinäres Team

bestehend aus Mitgliedern des Betriebsrats und des Arbeitsschutzausschusses sowie Mitarbeitenden der Unternehmenskommunikation, der Personalabteilung und anderer Unternehmensbereiche erarbeiteten Lösungsvorschläge und leiteten Maßnahmen ab. Dazu zählen zum Beispiel die Einführung von Sammelpostfächern und Telefonsprechzeiten in der Kund*innenbetreuung, um die Arbeitsintensität zu verringern und Unterbrechungen zu verringern.

Im Oktober 2024 haben wir außerdem in unserer Unternehmenszentrale den Raum der Stille eröffnet. Dieser kann für Selbstreflexion, zur Konzentration, als Rückzugsort vor oder nach herausfordernden Gesprächen sowie zur Religionsausübung und für Meditation genutzt werden. Zudem fand im Oktober 2024 die „Woche der seelischen Gesundheit“ in Kooperation mit dem Fürstenberg Institut statt. Im Rahmen der Themenwoche konnten unsere Mitarbeitenden an verschiedenen

Webinaren mit Impulsen zu Achtsamkeit und Entspannung teilnehmen.



DNK
15

BERUF UND PRIVATLEBEN MITEINANDER VEREINBAREN

DNK
16

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 Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Arbeitszeiten flexibel und ihrer Lebenssituation entsprechend zu gestalten.

Flexibel in Raum und Zeit

Der persönliche Kontakt an unserem Standort in Pankow ist für uns ein wichtiges Element der Zusammenarbeit. Zeitgleich möchten wir den Arbeitsort und die Arbeitszeit so flexibel wie möglich gestalten. Darum besteht für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, weitestgehend frei im Zeitraum von 6:00 bis 20:00 Uhr zu arbeiten. Auch der Arbeitsort ist flexibel: Unsere Beschäftigten können bis zu 49 Prozent mobil arbeiten. Neben den 30 Arbeitstagen Erholungsurlaub für alle Mitarbeitenden besteht auch die Möglichkeit, in Absprache Sabbaticals zu nehmen.

Externe Beratung und Unterstützung

Die GESOBAU ist seit Januar 2020 Vertragspartnerin des Fürstenberg Instituts. Das Dienstleistungsunternehmen unterstützt unsere Mitarbeitenden dabei, Arbeit und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Die Fachleute helfen bei Fragen rund um den Wiedereinstieg nach der Elternzeit, der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Erziehung, bei Konflikten am Arbeitsplatz oder persönlichen Lebenskrisen. Je nach Bedarf vermitteln die Berater*innen benötigte Betreuungspersonen oder verweisen an entsprechende Einrichtungen.

Die Beratung erfolgt persönlich, telefonisch oder online. Der Service ist für unsere Beschäftigten kostenfrei und anonym.

DNK
11

UNSERE ZIELE UND MAßNAHMEN FÜR KLIMA, UMWELT UND SOZIALES

DNK
12DNK
14

Soziale Verantwortung, Klima- und Umweltschutz sind nicht nur essenziell für unsere strategische Ausrichtung im Kerngeschäft. Der Nachhaltigkeitsgedanke 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 unseres Mobilitätskonzepts bis hin zu unseren internen Unternehmenszielen, die sich dem Klimaschutz sowie sozialen Aspekten widmen.

DNK
11

Gemeinsam mehr erreichen – für die Gesellschaft und das Klima

DNK
12DNK
14

Unternehmerische Verantwortung und die Beteiligung unserer Mitarbeitenden sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Deshalb setzen wir uns seit 2018 jedes Jahr ein gemeinsames Unternehmensziel, im Rahmen

dessen sich unsere Beschäftigten freiwillig engagieren können.

Wie bereits im Vorjahr war auch 2023 das Unternehmensziel der GESOBAU, die CO₂-Emissionen in den Beständen zu reduzieren (↳ s. [Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, S. 62](#)). Unser anvisiertes Jahresziel von 2.500 Tonnen CO₂-Einsparung haben wir leicht übererfüllt: Im Jahr 2023 konnten wir die CO₂-Emissionen um 2.529 Tonnen senken. Erreicht haben wir dies durch verschiedene Maßnahmen; darunter der Wechsel auf klimaneutrale Stadtwärme, Modernisierungen und Großinstandsetzungsmaßnahmen. Über das Unternehmensziel hinaus haben auch unsere Beschäftigten Maßnahmen umgesetzt, die darauf abzielten, die gesamte Klimabilanz der GESOBAU zu verbessern. Sie haben beispielsweise Wiesen zur Förderung der Biodiversität errichtet, Fahrgemeinschaften für den Arbeitsweg gebildet oder bei Dienstreisen die Bahn anstelle von Inlandsflügen genutzt.

i

Wissensaufbau fördern: Imker*innenkurs für Mitarbeitende

Vor unserem Hauptgebäude am Stiftsweg stehen unweit eines Insektenhotels für Wildbienen und andere Insekten auch Bienenstöcke für zwei Honigbienenvölker. Die Bienen werden ökologisch gehalten und durch Imker*innen von Stadtbienen gGmbH betreut. Im April 2025 ist der Start eines einjährigen Imker*innenkurses des Vereins geplant, an dem zwölf unserer Mitarbeitenden aus der Immobilienbewirtschaftung und Ausbildung teilnehmen. Ziel ist es, ihr Wissen über Biodiversitäts-Zusammenhänge zu erweitern und sie zu befähigen, Anfragen der Anwohnenden zur Bienenhaltung zu beantworten.

Für das Jahr 2024 haben wir uns ein soziales Unternehmensziel gesetzt: 1.300 Stunden sozial engagiert. Um dieses Ziel zu erreichen, unterstützten unsere Beschäftigten verschiedene gemeinnützige Projekte in Berlin. Insgesamt arbeiteten wir mit 90 Kooperations- und Stadtteilpartnern zusammen, darunter Familientreffs, Stadtteilzentren, Seniorenzentren, Kinder- und Jugendeinrichtungen, Schulen und Sportvereine. Das soziale Unternehmensziel haben unsere Beschäftigten dabei übertroffen: Insgesamt 1.730 Stunden engagierten sie sich im Jahr 2024. Für jede geleistete Stunde spendeten wir 25 Euro an die GESOBAU-Stiftung; diese Spenden kommen direkt den Menschen in den [Quartieren der GESOBAU](#) zugute.

DNK
11

Mobilitätskonzept weiter umgesetzt

DNK
12DNK
13DNK
14

Wir wollen Treibhausgasemissionen, die durch unsere betriebliche Mobilität verursacht werden, senken – und damit einen Beitrag zur Dekarbonisierung des Unternehmens leisten. Entsprechend fördern wir die nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeitenden. Hierfür führte eine Arbeitsgruppe im Berichtszeitraum ihre Arbeit im Rahmen des Mobilitätskonzepts fort und setzte verschiedene Maßnahmen um ([↪ s. Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, S. 63 ff.](#)).

Anreiz für Fahrten mit Bus und Bahn

Wir motivieren unsere Beschäftigten, auf nachhaltige Mobilitätsformen umzusteigen: Alle Mitarbeitenden erhalten eine monatliche Mobilitätszulage. Ausgenommen sind die im Bestand wohnenden Hausmeister*innen sowie Aushilfen und Zeitarbeitnehmende.

Die Beschäftigten erhalten die Zulage zu denselben Konditionen wie in den Vorjahren ([↪ s. Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, S. 63](#); [↪ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 61](#)). Die GESOBAU ermöglicht ihren Mitarbeitenden 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 Beschäftigten für die Fahrt mit Bus und Bahn genutzt werden.

Fuhrpark mit E-Autos ausgebaut

Wir treiben Nachhaltigkeit im eigenen Fuhrpark weiter voran: Unseren Mitarbeitenden stehen insgesamt fünf E-Autos für Dienstfahrten zur Verfügung. Neben den E-Autos umfasste unser Fuhrpark im Jahr 2024 ein Benzinauto und einen Hybrid-Pkw (2023: 1). Im September 2023 haben wir in Kooperation mit einer Berliner Fahrschule in der GESOBAU-Zentrale eine Schulung zum Umgang mit

unseren E-Autos angeboten. Unsere Beschäftigten konnten in einem theoretischen sowie einem praktischen Kurs ihre Fahrsicherheit stärken. Hierzu gehörte auch die Einweisung in die Handhabung an der Ladesäule sowie eine anschließende Orientierungsfahrt mit dem Fahrschulteam durch Pankow.

Auch private E-Autos können von den Mitarbeitenden steuerfrei an Ladesäulen auf unserem Firmengelände geladen werden. Insgesamt verfügt die GESOBAU auf ihrem Betriebsgelände über zehn E-Ladesäulen.

Weitere Infos zum Thema Dienstfahrten gibt es im [↳ Nachhaltigkeitsbericht 2020/21](#).

Das Fahrrad als wichtiges Rädchen der Mobilitätswende

Wir unterstützen eine nachhaltige Fahrradmobilität: Seit Mitte des Jahres 2021 stehen unseren Mitarbeitenden vier Pedelecs sowie

sechs Fahrräder für Dienstfahrten zur Verfügung. Zudem bieten wir unseren Beschäftigten überdachte Abstellmöglichkeiten direkt vor dem Haupteingang sowie Umkleide- und Duscmöglichkeiten am Hauptsitz der GESOBAU. Auch unser Quartiersfahrrad im GESOBAU-Design unterstützt seit Sommer 2024 die umweltschonende Fortbewegung unserer Mitarbeitenden während ihrer Arbeitszeit. Das E-Lastenrad wird für Quartiersaktivitäten, Beteiligungsformate und Veranstaltungen im Märkischen Viertel genutzt.



© GESOBAU AG / Andreas Berendt: Quartiersfahrrad

Damit unsere Mitarbeitenden sicher mit ihrem Rad zur Arbeit kommen, bieten wir ihnen seit dem Herbst 2022 zweimal im Jahr die Möglichkeit, ihre privaten Räder in unserer Hauptverwaltung auf Sicherheitsmängel überprüfen und durch den ADFC codieren zu lassen. Im Rahmen dieser Fahrradtage können sie auch an Reparaturworkshops mit Fahrradmechaniker*innen teilnehmen und so unter anderem lernen, Reifen zu flicken und Gänge einzustellen. Die Fahrradtage werden von unseren Beschäftigten wertgeschätzt und sind gut besucht. Alle 30 Plätze für die Sicherheitsüberprüfungen waren bei allen bisherigen Veranstaltungen ausgebucht.

In den Berichtsjahren 2023/24 nahmen wir zudem wieder an der Aktion „Wer radelt am meisten?“ (WRAM) teil und konnten die interne Beteiligung am Wettbewerb deutlich steigern. Wir riefen unsere Mitarbeitenden dazu auf, in einem Zeitraum von jeweils zwei Monaten möglichst viel Fahrrad zu fahren. 2023 haben

45 unserer Beschäftigten an dem Wettbewerb teilgenommen und zusammen 28.286 Kilometer zurückgelegt. Umgerechnet haben sie dadurch 5.375 Kilogramm CO₂ eingespart. Von insgesamt 23 teilnehmenden Unternehmen landete die GESOBAU in der Gesamtbewertung auf Platz zehn. Im Jahr 2024 traten 73 Mitarbeitende in die Pedale und fuhren 32.636 Kilometer – wodurch sie umgerechnet 6.200 Kilogramm CO₂ gespart haben. Damit landete die GESOBAU in der Gesamtbewertung auf Rang 9 von 23 Plätzen.

i

Gold-Standard: Wir sind „fahrradfreundlicher Arbeitgeber“



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“

Die GESOBAU wurde im Herbst 2024 als fahrradfreundliche Arbeitgeberin nach EU-weitem Standard re-zertifiziert. Der Allgemeine Deutsche Fahrrad-Club (ADFC) zeichnete damit erneut das Engagement der GESOBAU für eine nachhaltige Fahrradmobilität ihrer Beschäftigten mit dem Gold-Standard aus.

DNK
11

Umweltschutz am Standort

DNK
12

Die Unternehmenszentrale am Stiftsweg in Pankow wird mit 100 Prozent Ökostrom betrieben. An den Heizkörpern sind Thermostate angebracht, die erkennen, ob Mitarbeitende an- oder abwesend sind, und die Temperatur im Raum entsprechend anpassen. Diese Technik ist effizient und energiesparend.

Die Entsorgung unserer haushaltsüblichen Abfälle – dazu zählen der Restmüll, Biomüll, Leichtverpackungen 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:

1. ↳ **Kantine**
2. ↳ **Mobilitätskonzept**
3. ↳ **Papierarmes Büro**
4. ↳ **Nachhaltiges Unternehmensziel**



Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen

Unser Ziel ist es, unseren Wohnungsbestand weiter zu erhöhen – durch Neubau, Ankauf sowie durch den Um- und Ausbau von Bestandsgebäuden. Dabei berücksichtigen wir gesellschaftliche Entwicklungen und Anforderungen unterschiedlicher Wohnbedarfe. Gleichzeitig haben wir den Anspruch und die Verantwortung, ökologische Standards einzuhalten: So senken wir kontinuierlich unseren Ressourcen- und Energieverbrauch und reduzieren dadurch unseren CO₂-Fußabdruck. Zudem setzen wir verstärkt auf erneuerbare Energie und schaffen dort Ausgleich, wo wir in die Umwelt eingreifen.

Doch Klima- und Umweltschutzmaßnahmen gehen häufig mit höheren Baukosten einher. Dabei 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 bestmöglich in Einklang zu bringen.



GEORG UNGER, Prokurist – Leiter Technik:

„Technik allein macht ein Gebäude nicht klimaneutral – aber ohne die richtigen technischen Lösungen erreichen wir unser Ziel nicht. Als kommunales Wohnungsbaunternehmen stehen wir in der Verantwortung, unseren Bestand zukunftsfähig zu machen. Das bedeutet: Wir modernisieren mit Augenmaß, werten Gebäude energetisch auf und schaffen Schritt für Schritt die Grundlage für einen klimaneutralen Betrieb bis 2035.“

67	Mehr Wohnraum durch Neubau und Ankäufe schaffen	→
73	Digitale Lösungen erleichtern den Alltag	→
74	Bestehenden Wohnraum ausbauen und effizient nutzen	→
74	So schützen wir das Klima	→
75	Schlüsselrolle: erneuerbare Energien und Energieeffizienz	→
79	Ressourcensparendes Bauen & Wohnen	→

MEHR WOHNRAUM DURCH NEUBAU UND ANKAUF SCHAFFEN

Den landeseigenen Wohnungsbestand ausbauen: Das ist das gemeinsame Ziel des Berliner Senats und der sechs landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften und Berlinovo. Im Berichtszeitraum wurden bei der GESOBAU insgesamt 1.750 neue Wohnungen errichtet (2023: 1.086; 2024: 664). Zudem wurden 346 Wohnungen durch Bestandsankäufe erworben (2023: 184; 2024: 162), durch Ankäufe projektierte Neubauten 188 Wohnungen (2023: 126; 2024: 62). Mit dem Beitrag der GESOBAU erhöhte sich der Bestand der sechs Wohnungsbaugesellschaften 2024 somit auf gut 360.000 Wohnungen; bis 2026 soll er auf 400.000 Wohnungen anwachsen.

FERTIGGESTELLTE NEUBAUMASSNAHMEN



© GESOBAU AG / Markus Löffelhardt: Ankauf Wohnanlage Amalienpark



© GESOBAU AG / Thomas Bruns: Neubau-Areal Beate-Hahn-Str.

Wir bauen neu

Wir betreuen unternehmensweit 36 Neubauvorhaben (2023: 40). Davon sind

- **neun Objekte im Bau (2023: 10),**
- **sieben in Planung (2023: 8) und**
- **ein weiteres Projekt wurde im Jahr 2024 unterbrochen bzw. nicht mehr weiterverfolgt (2023: 1).**

Die anderen Projekte werden aktuell vorbereitet oder befinden sich bereits in der Abschlussphase. Drei weitere Neubauprojekte sollen laut Bauplan bis 2028 begonnen werden.¹ Anwohnende und Menschen, die von den Bauvorhaben in direkter Weise betroffen sind, binden wir im Rahmen von [Partizipationsverfahren](#) mit ein.

Insbesondere durch ihre Neubauaktivitäten trägt die GESOBAU aktiv dazu bei, der stei-

genden Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum langfristig gerecht zu werden. Sie bietet Lösungen für unterschiedliche Wohnbedürfnisse einer stetig wachsenden Einwohnerzahl Berlins. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Neubaumaßnahmen, die durch Mietpreisbegrenzungen auch für Menschen mit mittleren und niedrigen Einkommen erschwinglich sind. Dachaufstockungen sind hierbei ökologisch besonders vorteilhaft, da dadurch neuer Wohnraum geschaffen werden kann, ohne zusätzlichen Flächenverbrauch, Bodenversiegelung und kostenintensive Erschließungsarbeiten. Die GESOBAU sieht den Fortgang des Geschäftsverlaufs weiterhin als stabil an und ist bestrebt, ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit durch einen ganzheitlichen wirtschaftlichen Blick zu sichern. Ein verantwortungsvoller Umgang mit allen Ressourcen, ein optimaler Service für die Mieter*innen und Partner der GESOBAU sowie stabile Einnahmen sind hierbei essenziell.



Reinickendorfer Stadtentwicklungspreis 2024 für Nachverdichtungsprojekte

Für zwei unserer Projekte im Märkischen Viertel haben wir 2024 den Reinickendorfer Stadtentwicklungspreis erhalten. Mit diesem Preis ehrt das Bezirksamt Reinickendorf herausragende Bauvorhaben, die den hohen Ansprüchen an nachhaltige, ortsbildprägende und integrative Stadtentwicklung gerecht werden. Ausgezeichnet wurden wir für die Nachverdichtung in der Finsterwalder Straße, in der wir neuen Wohnraum mit 84 Wohneinheiten anstelle eines alten Parkhauses geschaffen haben; und für das Theodor Quartier im Senftenberger Ring, das als städtebauliches Konzept für qualitätsvolle, mischgenutzte Nachverdichtung in der Großwohnsiedlung gewürdigt wurde.

¹ Die berichteten Zahlen beziehen sich auf Neubauten und projektbezogene Ankäufe. In dieser Darstellung der Wachstumsstrategie nicht berücksichtigt ist u. a. die Bebauung der Elisabeth-Aue sowie die Nachnutzung des Flughafens Tegel.

DNK
10

Frisch unterzeichnet: Entwicklung des Schumacher Quartiers auf dem früheren Flughafen Tegel

Die GESOBAU AG hat im März 2025 die Einbringungs- und Realisierungsverträge für zwei Baufelder im Schumacher Quartier auf dem ehemaligen Flughafen Tegel unterzeichnet. Auf dem Areal soll ein nachhaltiges und soziales Wohnviertel mit über 5.000 Wohnungen für mehr als 10.000 Menschen entstehen. Im Einklang mit der Charta des Schumacher Quartiers plant die GESOBAU AG, die Wohnungen in Holzhybridbauweise zu errichten – mit Photovoltaik-Anlagen auf den Dächern sowie Dachbegrünung für eine verbesserte Ökobilanz. Insgesamt will die GESOBAU AG im ersten Bauabschnitt in dem Quartier rund 330 Mietwohnungen bauen. Von diesen sollen 50 Prozent gefördert werden, um bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Der Baustart ist für Anfang 2027 vorgesehen.



DNK
10

Wir schaffen Wohnraum für alle

Bei allen Neubauvorhaben beziehen wir gesellschaftliche Entwicklungen und die Anforderungen der jeweiligen Mieter*innengruppen in unsere Planungen mit ein – beispielsweise von Senior*innen, Studierenden, Alleinerziehenden sowie geflüchteten Menschen.

Wohnungen für Senior*innen

Schon heute leben immer mehr ältere und pflegebedürftige Mieter*innen in den Beständen der GESOBAU. 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.

Auf dem Areal Beate-Hahn-Straße/Marianne-Foerster-Straße in Pankow (vormals Projekt Idunastraße) entsteht ein neues urbanes Quartier, das auch die Bedürfnisse älterer Menschen im Blick hat: Zwei der insgesamt 14 Häuser sind speziell für diese konzipiert. 2024

wurden in den Obergeschossen 91 Senior*innenwohnungen fertiggestellt sowie Gewerbeflächen für seniorennahe Dienstleistungen im Erdgeschoss. Zusätzlich werden vier Wohngemeinschaften mit jeweils acht Zimmern durch einen sozialen Träger betrieben. Ein Drittel der

Senior*innenwohnungen wird als geförderter Wohnraum vermietet. Der Anteil der geförderten Wohnungen des gesamten Quartiers liegt bei 50 Prozent.



Auszeichnung für den Umbau des ehemaligen GESOBAU-Verwaltungssitzes zu Senior*innenwohnen



© GESOBAU AG / Thomas Bruns:
Umwandlung von Gewerbe zu Wohnraum

Innerhalb von drei Jahren hat die GESOBAU ihre ehemalige Firmenzentrale im Märkischen Viertel zu 66 Senior*innenwohnungen umgebaut, um den Bedürfnissen älterer Menschen gerecht zu werden. Mit diesem Projekt wurde zusätzlicher Wohnraum geschaffen, der speziell auf die Anforderungen und Wünsche älterer Bewohner*innen zugeschnitten ist. 2024 wurde die GESOBAU dafür mit dem „Deutschen Bauherrenpreis“ ausgezeichnet. Der Preis steht unter dem Motto „Hohe Qualität – tragbare Kosten“ und prämiert zukunftsweisende und innovative Bauprojekte, die den vielfältigen Herausforderungen mit übertragbaren Lösungen begegnen. Die Einreichungen umfassen Neubauten, Modernisierungen sowie Umbauten.

Wohnungen für Studierende

Die GESOBAU AG hat im Sommer 2023 ein Wohnhaus für Studierende im Quartier Stadtgut Hellersdorf fertiggestellt: Der **↳ GESO-campus** umfasst insgesamt 40 Wohnungen für 84 Studierende. Neben den Einzelappartements und Wohngemeinschaften gibt es auch Gemeinschaftsbereiche – dazu zählen

Lernräume mit Arbeitsplätzen und Multi-Mediaversorgung, Sitzgelegenheiten mit Bücherregalen, eine Kaffeebar, ein Sportraum, ein Aufenthaltsraum mit Billardtisch und Kicker sowie eine Dachterrasse mit Blick über den Kiez.

Im September 2024 legte die GESOBAU den Grundstein für 105 neue Wohnungen mit 242 Wohnplätzen für Studierende und Auszubildende im Quartier Alt-Wittenau in Berlin-Reinickendorf. Die jungen Menschen sollen in Ein-Zimmer-Wohnungen und Wohngemeinschaften für zwei bis vier Personen nicht nur erschwinglich wohnen, sondern auch Gemeinschaftsräume zum Lernen, Gamen und

Beisammensein sowie Waschmöglichkeiten im Haus nutzen können. Auch Gewerbeflächen zur Nahversorgung für Lebensmittel und Drogerieartikel sind in Planung. Das Quartier soll bis Sommer 2026 bezugsfertig sein und preiswerten Wohnraum mit einer monatlichen Bruttokaltmiete ab 380 Euro für junge Menschen bieten.



© GESOBAU AG / Thomas Bruns: Wohnen im GESOcampus



© ImmProjekt Entwicklungs GmbH & Co. Roedernallee KG: Visualisierung Quartier Alt-Wittenau

DNK
10

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 können wir die absolute Miete der Wohnung – inklusive Nebenkosten – so niedrig wie möglich halten.

Wohnungen für Familien

In der Titiseestraße in der Reinickendorfer Rollbergesiedlung entsteht der neue „FACE CAMPUS“: ein Familienzentrum und eine Kindertagesstätte mit 80 Plätzen im Erdgeschoss sowie 126 Wohnungen in den darüberliegenden Stockwerken. Nach zweijähriger Bauzeit wurden die Wohnungen im November 2024 schlüsselfertig an die GESOBAU AG übergeben. Zu diesem Zeitpunkt waren bereits zwei

Drittel der Wohnungen vermietet, seit Anfang Februar 2025 sind alle Wohnungen belegt – mindestens 50 Prozent als geförderter Wohnraum. Das Familienzentrum und die Kita sollen im Frühjahr 2026 den Betrieb aufnehmen. Der Bau ist ein Kooperationsprojekt des Kirchenkreises Reinickendorf und der GESOBAU AG. Es wird durch den Bezirk Reinickendorf unterstützt und mit Fördermitteln aus dem Programm „Sozialer Zusammenhalt“ der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen finanziert.

Wohnungen für Geflüchtete

Im Auftrag des Berliner Senats bauen wir modulare Unterkünfte für geflüchtete Menschen → MUF, die zuvor in Notunterkünften oder Erstaufnahmeeinrichtungen untergebracht waren. Die MUFs haben das Ziel, den Menschen eine würdevollere und sichere Bleibe zu bieten. 2024 wurde eine Unterkunft in Pankow fertiggestellt. In den 61 Einheiten der sieben

Wohnhäuser ist Platz für rund 320 geflüchtete Menschen. Eine weitere MUF ist in Pankow in der Kavalierstraße geplant. Hier soll durch

Nachverdichtung in zwei Wohngebäuden Wohnraum für 422 Menschen entstehen.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Schlüsselübergabe MUF Kirchstraße

FOKUS

DNK
10

DIGITALE LÖSUNGEN ERLEICHTERN DEN ALLTAG

S | 73

Die Digitalisierung hält zunehmend Einzug im Wohnungsbau und in unseren Quartieren. Wir setzen immer häufiger neue Technologien ein, um die Wohnqualität für unsere Mieter*innen zu erhöhen. Digitale Hausaushänge informieren sie beispielsweise in Echtzeit über Wetter und ÖPNV. Diese Technologie ist bereits in mehreren Gebäuden im Einsatz.

Die GESOBAU bietet mit „Pflege@Quartier“ zudem ein Wohn- und Versorgungskonzept, das mithilfe digitaler Lösungen seniorengerechtes Wohnen außerhalb von Pflege- oder Altersheimen ermöglicht. Ältere Menschen können ihre Wohnungen mit verschiedenen Lösungen

ausstatten lassen, um so länger und sicher in vertrauter Umgebung wohnen zu können. Dazu gehören beispielsweise Wassermelder, die mittels eines Licht- oder Klangsignals auf austretendes oder überlaufendes Wasser aufmerksam machen. Ebenso ein „Herdwächter“ mit Infrarotsensor, der Wohnungsbrände zu vermeiden hilft, indem er den Herd bei Überhitzung oder Rauchbildung ausschaltet. Auch Inaktivitätsmelder zählen zu den Optionen: Diese erfassen Bewegungen in der Wohnung, schlagen Alarm bei ungewöhnlich langer Inaktivität und geben den Senior*innen so ein Gefühl von zusätzlicher Sicherheit. Das Öffnen der Eingangstür per Fernbedienung vom Bett

aus kann ebenfalls möglich gemacht werden. Bis Ende 2024 konnten Interessierte die digitalen Lösungen in einer Musterwohnung im Stadtgut Hellersdorf anschauen und sich beraten lassen. Ab Mitte 2025 wird die Wohnung nach einem Umzug im Berliner Norden zu besichtigen sein.

Eine digitale Grundversorgung mit schneller Internetgeschwindigkeit gewinnt zunehmend an Bedeutung für attraktiven Wohnraum. Deshalb treiben wir den Glasfaserausbau in unseren Beständen voran. So wollen wir in Zeiten flexibler Arbeitsmodelle die digitale Kommunikation unterstützen und für unsere Mieter*innen einen Mehrwert schaffen. Seit November 2023 geht der Glasfaserausbau von rund 25.000 Wohnungen in Reinickendorf, Mitte und Charlottenburg durch den Anbieter Tele Columbus schrittweise voran. Viele Bewohner*innen profitieren bereits von schnellem

Internet, hochauflösendem Fernsehen und Telefonie über den Anbieter. Die Umrüstung umfasst zudem die Erweiterung der bestehenden Netzinfrastruktur im Gebäude auf FTTH (Fiber to the Home), wodurch Glasfaser bis in die einzelnen Wohneinheiten verlegt wird. Die Glasfasernetze in den Gebäuden ermöglichen nach Fertigstellung einen „Open Access“, so dass Bewohner*innen zukünftig zwischen verschiedenen Anbietern wählen können.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Pflege@Quartier – CO₂-Wächter und Steuern der Wohnbeleuchtung

DNK
10

BESTEHENDEN WOHNRAUM AUSBAUEN UND EFFIZIENT NUTZEN

Wir wollen den angespannten Berliner Wohnungsmarkt nicht nur durch Neubau und Ankauf 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 Quartier [↳ „Schwyzer Kiez“](#) entstehen seit 2022 insgesamt 60 neue Wohnungen durch Dachaufstockungen bei neun von zehn existierenden Gebäuden. Im Jahr 2024 war der Bau von 34 der 60 Wohneinheiten abgeschlossen. Auch in der [↳ Wohnanlage im Stiftsweg in Pankow](#) wurden Bestandsgebäude seit 2022

aufgestockt und die letzten der insgesamt 71 neuen Dachgeschosswohnungen im Jahr 2024 fertiggestellt. Weitere Aufstockungen sind bis Mitte 2026 im Märkischen Viertel sowie am Hamburger Platz geplant: So sollen im Märkischen Viertel am Wilhelmsruher Damm 148 insgesamt 13 Wohneinheiten entstehen, am [↳ Hamburger Platz](#) insgesamt 62.

Insgesamt arbeiteten wir im Berichtszeitraum an sieben Projekten bei Bestandsgebäuden, um neuen Wohnraum durch Dachaufstockungen zu schaffen. Im Jahr 2023 wurden 38 solcher Aufbauten fertiggestellt; 2024 waren es 35.

DNK
13

SO SCHÜTZEN WIR DAS KLIMA

Treibhausgasemissionen von Gebäuden verringern bis hin zur Klimaneutralität: Das zählt klar zu den Schwerpunkten unseres Nachhaltigkeitsbestrebens. Durch die Klimaschutzvereinbarung 2020 ([↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, S. 72](#)) mit dem Land Berlin haben wir in den vergangenen Jahren bereits große Mengen an CO₂-Emissionen eingespart. Um die klimarelevanten Treibhausgase weiter zu reduzieren und unsere CO₂-Bilanz kontinuierlich zu verbessern, hat die GESOBAU eine Klimaschutzstrategie erarbeitet. Darin setzen wir uns messbare Ziele und untermauern sie mit konkreten Maßnahmen.

DNK
11

SCHLÜSSELROLLE: ERNEUERBARE ENERGIEN UND ENERGIEEFFIZIENZ

DNK
12

Der Gebäudesektor ist besonders energieintensiv. Damit trägt auch die GESOBAU eine erhebliche Verantwortung, der wir uns stellen: Wir wollen unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten und fokussieren uns auf Energieeffizienz-Maßnahmen und die Umstellung auf erneuerbare Energieträger.

DNK
11

Wir machen unsere Bestandsgebäude energieeffizienter

DNK
12

Durch Modernisierungen verbessern wir die Energieeffizienz unserer Bestandsgebäude. Sie werden unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Sozialverträglichkeit als energetische Modernisierungen umgesetzt. Im Berichtszeitraum haben wir 1.268 Wohneinheiten modernisiert, das entspricht etwa 2,6 Prozent unseres Wohnungsbestands. Im

Jahr 2024 wurden 396 Wohneinheiten energetisch modernisiert (2023: 872).

Ab Sommer 2023 sollen 348 Wohnungen in den Siedlungsgebäuden Am Steinberg und am [Hamburger Platz](#) modernisiert werden – dazu zählen neue Heizungsanlagen und Bäder sowie eine Fassadendämmung und der Austausch von alten Fenstern. Durch die energetischen Modernisierungsmaßnahmen können in dem Wohnquartier jährlich insgesamt bis zu 836 Tonnen CO₂ eingespart werden.



DNK
11

Energieversorgung: Wir bewirtschaften unsere Gebäude immer nachhaltiger

Im Jahr 2023 hat die GESOBAU insgesamt 323.025 MWh verbraucht; 2024 waren es 317.059 MWh. Die Werte beziehen sich auf den Wohnungsbestand ohne die Hauptverwaltung und umfassen ebenfalls die Warmwassererzeugung sowie die dezentralen Heizungen.

Unser Ziel ist es, alle Wohnbestände vor 2045 CO₂-neutral zu versorgen. Als Bewirtschafterin können wir die Energiequellen wählen: Seit 2009 beziehen wir deshalb unseren Hausstrom ausschließlich aus erneuerbaren Quellen.

Die benötigte Wärme beziehen wir derzeit hauptsächlich aus Fern- und Nahwärme sowie Erdgas. Vereinzelt werden noch Heizöl, Kohle und Strom verwendet. Die Nutzung der CO₂-intensiven Brennstoffe Kohle und Heizöl

stellen wir dabei schrittweise ein – sie haben derzeit einen Anteil von etwa 12,5 Prozent an den CO₂-Emissionen der gesamten GESOBAU (2023: 12,9 Prozent). Zudem wollen wir generell auf fossile Energieträger verzichten. Die bezogene Fernwärme wird schon heute zu einem großen Anteil aus Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) erzeugt und beinhaltet einen Anteil erneuerbarer Energien.

Der lokale Energieversorger für Berlin und GESOBAU-Vertragspartner BEW, ehemals Vattenfall, arbeitet an verschiedenen Technologien, die spätestens bis zum Jahr 2045 eine CO₂-neutrale Energieversorgung mit Stadtwärme, lokaler Fernwärme, gewährleisten sollen. Als Zwischenschritt soll bis zum Jahr 2030 mindestens 40 Prozent der Energie im Stadtwärmenetz aus erneuerbaren Quellen oder aus Abwärme stammen.

DNK
12

Noch mehr Sonnenenergie vom Dach

Im Jahr 2006 haben wir mit der Verpachtung erster Dachflächen begonnen. Seitdem haben wir sowohl mit verschiedenen Kooperationspartnern als auch im Eigenbetrieb Photovoltaik (PV)-Anlagen und Solarthermie-Anlagen installiert. Diese erreichen zusammen eine Ertragsleistung von bis zu 1.484 kWp pro Jahr. Den größten Anteil machen dabei die Dachflächen für PV-Anlagen aus, die wir an die Berliner Stadtwerke für die Erzeugung von Mieter*innenstrom verpachtet haben. Mit der emissionsfrei produzierten Energie können etwa 2.178 Haushalte versorgt werden. Ende 2024 nutzten dies weniger als 30 Prozent der Haushalte.

Seit dem 1. Januar 2023 gilt bei Neu- und Umbauten das Solargesetz Berlin: Dieses hat das Ziel, Solarpotenzial auf den Dächern Berlins

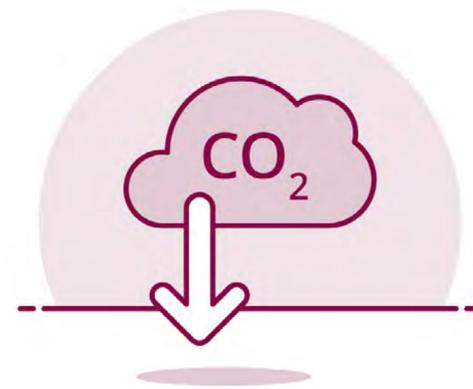
DNK
13

nutzbar zu machen. Bei der GESOBAU kommen etwa 90.000 m² Dachfläche für PV-Anlagen bei Modernisierungs- und Neubauprojekten infrage. Auf mindestens 30 Prozent hiervon sollen PV-Anlagen installiert werden. Wir rechnen bei dieser Quote damit, dass die Solarflächen auf unseren Dächern Energie von circa 4.300 MWh pro Jahr erzeugen.¹ Projektabhängig untersuchen wir, ob eine höhere Belegung der Dachflächen mit PV-Kollektoren möglich ist. Die kalkulierten Installationskosten liegen derzeit bei rund 8 Millionen Euro.

Wir planen, zwischen 2025 und 2031 im Neubau 20 Solaranlagen-Projekte (betrifft 2.577 Wohneinheiten und eine Dachfläche von 39.200 m²) sowie bei Modernisierungsmaßnahmen 57 Projekte (betrifft 3.150 Wohneinheiten und eine Dachfläche von 50.960 m²) umzusetzen. Im Neubau können dadurch voraussichtlich 1.941 Wohneinheiten vom Mieter*innenstrom profitieren, durch die Modernisierungen 1.338 Wohneinheiten.

Zudem plant die GESOBAU, künftig auf circa 38.000 m² Dachfläche PV-Anlagen selbst zu betreiben (Neubau: ca. 10.900 m²; Modernisierungen: ca. 27.100 m²).

Im Jahr 2024 wurden auf den Dächern von fünf Neubau- und Modernisierungsprojekten sowie Ankaufsobjekten Solaranlagen installiert. Dies kommt insgesamt 1.175 Wohneinheiten zugute.



¹ Die Kennzahl bezieht sich nur auf den Eigenanteil der GESOBAU-Solarflächen.

DNK
11

Klimaschonender heizen – in Bestand und Neubau

DNK
12

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.

DNK
13

Fernwärme

Wo möglich, entscheiden wir uns zumeist für Fernwärme als Heiztechnik (↳ s. [Nachhaltigkeitsbericht 2019, S. 40](#)). In unseren Beständen versorgen wir bereits rund 75 Prozent unserer Wohnungen mit Fernwärme (Stand 2024); weit vor 2045 sollen rund 6.800 Wohnungen in über 210 Wohnhausgruppen diese Heiztechnik erhalten.

Sowohl bei Neubau- als auch bei Modernisierungsvorhaben prüfen wir, ob ein Anschluss

ans Fernwärmenetz möglich ist. Wo dies der Fall ist, werden die Wohnhäuser entsprechend auf Fernwärme umgestellt.

Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 1.767 Wohneinheiten auf Fernwärme umgestellt werden; 1.282 davon im Jahr 2023 und 485 im Jahr 2024.

Alternative Heizungsarten

Ist eine Anbindung an das Fernwärmenetz nicht möglich, entscheiden wir uns für alternative Heizungsarten mit möglichst geringen CO₂-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 priorisieren wir den Einsatz von Luft/Wasser-Wärmepumpen.

Heizungssysteme richtig einstellen

Doch nicht nur Heizungssystem und Energieträger haben Einfluss auf den CO₂-Ausstoß: Die Heizung muss zudem regelmäßig gewartet 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 CO₂-Emissionen profitieren unsere Mieter*innen damit gleichzeitig von geringeren Betriebskosten.

DNK
11DNK
12

RESSOURCENSPPARENDES BAUEN UND WOHNEN

Wir wollen nicht nur den Energieverbrauch unserer Bestände minimieren, sondern auch unserem gesamten Ressourcenverbrauch verantwortungsvoll begegnen – von der Wasser- und Bodennutzung bis hin zur Verwendung von Baustoffen. Zu diesem Zweck betrachten wir den Energie- und Ressourceneinsatz eines Gebäudes über dessen gesamten Lebenszyklus hinweg. Wir führen Lebenszyklusanalysen durch und optimieren unsere Ausbaustandards, um eine nachhaltigere Bauweise zu erreichen. Zudem setzen wir verstärkt auf nachwachsende, natürliche und recycelte Baustoffe und bilden unsere Projektleiter*innen mehrmals im Jahr in verschiedenen Workshops und durch externe Fachvorträge zu Themen des nachhaltigen Bauens weiter.

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 bis vor einigen Jahren auch bei der Bewässerung der rund 1.342.556 m² großen Grünanlagen. Doch mit Blick auf den stark sinkenden Grundwasserspiegel haben wir uns entschieden, unsere Außenanlagen nicht mehr zu bewässern. Der Großteil unseres Grünflächenbestands besteht aus resistenten Pflanzen, die Trockenheit vertragen und sich bei Regen wieder regenerieren – hierzu zählen auch Rasenflächen. Eine Bewässerung erfolgt nur in Ausnahmesituationen, beispielsweise bei Neuanpflanzungen im Rahmen der Fertigstellungspflege.

Die Mehrheit unserer Neubauten ist mit begrünten Flachdächern ausgestattet. Hier setzen wir bevorzugt auf Retentionsdach-

Systeme, die eine effektive und nachhaltige Kombination aus Dachbegrünung und Regenwassermanagement darstellen. Bei starken Regenfällen halten die Systeme das Regenwasser zurück und lassen es dann zeitverzögert und kontrolliert in Mulden abfließen, die auf den nahe gelegenen Freiflächen installiert wurden. So wird es dem natürlichen Wasserhaushalt zugeführt. Gleichzeitig achten wir bei der Dachbegrünung darauf, dass die Pflanzenarten optimal an den jeweiligen Standort angepasst sind und gut mit Trockenperioden zurechtkommen. Diese pflegeleichten Pflanzen benötigen nicht nur weniger Wasser, sie tragen auch aktiv zur Verbesserung der Luftqualität bei, indem sie CO₂ und Feinstaub aus der Luft filtern.

Zukünftig wollen wir unsere Flachdächer als Biodiversitätsdächer gestalten. Auch hier ist die kontrollierte Regenwasserrückhaltefunktion ausschlaggebend, um die spezielle Oberflächengestaltung für Insekten und andere

Tiere dauerhaft bewohnbar zu machen. Die Dächer sollen mit verschiedenen großen Gräsern und Stauden bepflanzt werden. Zudem sollen Wasser- und Sandlinsen sowie Steinformationen und Totholz auf den Dächern Platz finden. Ziel ist es, die natürliche Vegetation mit all ihren Bestandteilen auf dem Dach abzubilden und so die Artenvielfalt zu fördern.

Boden

Unser Ziel ist es, möglichst flächensparend zu bauen, Flächen optimal zu nutzen und den Eingriff in die Natur so gering wie möglich zu halten.

Dabei muss jedes Bauprojekt individuell betrachtet werden. Grundsätzlich legen das Baurecht sowie wirtschaftliche Faktoren die Art der Bebauung fest. Bauflächen werden in Berlin immer knapper. Daher prüfen wir, ob unsere **↳ Bestandsgebäude aufgestockt werden können** und setzen dies – sofern möglich – um.

Zudem gestalten wir Außenanlagen in Form von klimaresistenten 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 den Vorgaben des Bundesnaturschutzgesetzes zum Ausgleich neue.

Da es in Berlin keine Vorgaben gibt, wie viele neue Stellplätze im Neubau geschaffen werden müssen (Stellplatzschlüssel), hat die GESOBAU einen großen Einfluss darauf, ob und wie viel Boden durch Stellplätze versiegelt wird.

In den nächsten Jahren wollen wir damit beginnen, den sogenannten Biotopflächenfaktor (BFF) für alle Neubauten zu nutzen. Der BFF ist ein Planungsinstrument des Landes Berlin, mit dem die Ökosystemdienstleistungen – die direkten und indirekten Beiträge der Natur zum menschlichen Wohlbefinden – städtischer Flächen bewertet werden können. Mit der Nut-

zung des BFF wollen wir die ökologische Qualität unserer Flächen messbar machen. Das Instrument soll zukünftig als ökologischer Mindeststandard für bauliche Änderungen und Neubebauungen genutzt werden.

Baustoffe

Im Neubau und bei der Modernisierung von Bestandsgebäuden verwenden wir verschiedene Baustoffe, insbesondere mineralische Rohstoffe wie Sand und Kies. Um lange Transportwege zu vermeiden, beziehen wir Materialien, wann immer möglich, aus der Region.

Die Menge der verbrauchten Ressourcen wurde im Berichtszeitraum nicht erfasst; konkrete Daten liegen entsprechend nicht vor.

Unseren Ausbaustandard prüfen wir sorgfältig hinsichtlich der Verwendung nachhaltiger Alternativen, mit denen wir die CO₂-Emissionen im Lebenszyklus der Gebäude senken und

die Kreislauffähigkeit der Baustoffe erhöhen können. Auch gesundheitliche Aspekte in Bezug auf die Materialien und Bauweise haben wir dabei im Blick. Sofern diese Alternativen nicht unserem Kernauftrag, günstigen Wohnraum zu schaffen, entgegenstehen, setzen wir sie bevorzugt ein. Darüber hinaus prüfen wir Bauweisen, die einen sortenreinen Rückbau ermöglichen, bei dem die Bauabfälle aus Abbrüchen bestmöglich getrennt abgebrochen und gesammelt werden, um sie für das Recycling vorzubereiten. Auch Bauweisen, die eine einfache Umnutzung erlauben, ziehen wir in Betracht. Wir möchten zudem den Einsatz von Recyclingmaterialien verstärken.



Lebenswerte Quartiere

Berlin wächst. Und als kommunale Wohnungsbaugesellschaft stellen wir den Menschen bezahlbaren Wohnraum bereit. Dabei geht es um weit mehr als das Bauen und Bewirtschaften von Wohnungen. Wir wollen lebenswerte Quartiere gestalten – lebendige Orte der Gemeinschaft, in denen Nachhaltigkeit nicht nur ein Zukunftsgedanke ist, sondern das Fundament.

Damit sich unsere Mieter*innen zu Hause fühlen, engagieren wir uns für Bildung, Begegnung und ein Miteinander der Generationen und Kulturen in den Quartieren ebenso wie für eine nachhaltige Mobilität.

Und mehr denn je fordern urbanes Wachstum und Nachverdichtung auch den Blick auf unser Grünflächenmanagement – auf biologische Vielfalt, Klimawandelanpassung und Lebensqualität.



IRINA HERZ, Geschäftsbereichsleiterin Immobilienbewirtschaftung und Prokuristin der GESOBAU AG:

*„Das ↪ Märkische Viertel feiert sein 60-jähriges Bestehen. Mit dem größten zusammenhängenden Quartier in unserem Bestand verbindet uns also eine lange Geschichte. In den letzten Jahren haben wir das Viertel stetig weiterentwickelt und zukunftsfähiger gestaltet. Wir haben es zu Deutschlands größter Niedrigenergiesiedlung ausgebaut und die Außenanlagen modernisiert. Mit verschiedenen Aktionen und Veranstaltungen haben wir das Jubiläum mit unseren Mieter*innen gefeiert.“*

82	Wir entwickeln unsere Quartiere nachhaltig weiter	→
88	Grünere Quartiere – für Mensch und Natur	→
90	Die Menschen im Mittelpunkt: Wir engagieren uns sozial und kulturell	→

WIR ENTWICKELN UNSERE QUARTIERE NACHHALTIG WEITER

Ob Neubau oder Bestand: Wir wollen unsere Quartiere immernachhaltigergestalten. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf eine [↳ klimaverträglichere Energieversorgung, nachhaltigere Mobilitätskonzepte und ein lebenswertes Umfeld](#). Wie wir das im Berichtszeitraum angegangen sind und zum Teil umgesetzt haben, zeigt sich vor allem in der Großsiedlung „Märkisches Viertel“ und unserem größten Neubauquartier, dem „Stadtgut Hellersdorf“.

DNK
18

Das Märkische Viertel der Zukunft

Mit rund 15.900 Wohnungen gehört der Großteil der Wohnungen im Märkischen Viertel heute zum Bestand der GESOBAU. Wir wollen, dass sich alle unsere Mieter*innen zu Hause fühlen.

Das Quartier soll lebenswert und ein lebendiger Ort der Gemeinschaft sein, in dem ökologische und soziale Nachhaltigkeit zusammen gedacht werden. Um die Herausforderungen und Zukunftsperspektiven der Großwohnsiedlung ganzheitlich anzugehen, setzen wir unter anderem auf den Dialog – und engagieren uns für Begegnungen sowie ein Miteinander der Generationen und Kulturen.

Für das Märkische Viertel arbeiten wir mit einem spezifischen Handlungskonzept ([↳ s. Geschäftsbericht 2024, S. 11 f.](#)). Weil Visionen nur gemeinsam realisiert werden können, setzen wir es zusammen mit Politik und Verwaltung, Wissenschaft, Mieter*innen und anderen Akteur*innen um.

Anlässlich des 60-jährigen Bestehens des Märkischen Viertels im Jahr 2024 haben wir verschiedene [↳ Jubiläumsaktivitäten](#) veranstaltet.



Im Berichtszeitraum haben wir folgende Maßnahmen und Projekte verwirklicht:

Gemeinsam für das Quartier

Seit 2022 sind wir Teil des Netzwerks „Gemeinsam für das Quartier“. Ziel der Berliner Vernetzungsinitiative ist es, Partnerschaften zugunsten einer aktivierenden, kooperativen und gemeinwesenorientierten Entwicklung der Quartiere zu fördern. Im Jahr 2024 standen wir mit der Initiative im Dialog, um gemeinsam Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie Wohnungsunternehmen die kulturelle Quartiersentwicklung erfolgreich gestalten können.

Fachtagung zur Quartiersentwicklung

Im Rahmen des 60. Geburtstags des Märkischen Viertels lud die GESOBAU AG im Oktober 2024 ein ausgewähltes Fachpublikum zu einem eintägigen Symposium ein. Unter

dem Titel „60 Jahre Märkisches Viertel – Zukunft Großwohnsiedlung“ warfen rund 120 Teilnehmende aus Politik, Verwaltung und Wohnungswirtschaft bei verschiedenen Impulsvorträgen einen Blick auf nationale und internationale Beispiele nachhaltiger Transformation von großen Wohnsiedlungen und diskutierten Herausforderungen und Chancen. Sechs wissenschaftliche Vorträge sowie Diskussionen zu den Themen „Klima & Quartier“ und „Mensch im Quartier“ rundeten die Fachtagung ab.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Podiumsdiskussion „Klima & Quartier“

Interkulturelles Begegnungsfest

Im September 2024 richtete die GESOBAU AG gemeinsam mit dem Bezirksamt Reinickendorf das 3. Interkulturelle Begegnungsfest am Seggeluchbecken aus. Die Veranstaltung stand unter dem Motto „60 Jahre Märkisches Viertel“. Über 2.000 Besucher*innen nahmen an der Feierlichkeit teil, die zahlreiche Aktivitäten für Groß und Klein sowie ein vielfältiges Bühnenprogramm von Reinickendorfer Vereinen und Initiativen bot.



© GESOBAU AG / Thomas Rafalzyk: Begegnungsfest im Märkischen Viertel

Förderung des sozialen Zusammenhalts im Märkischen Viertel

2023 unterzeichneten die GESOBAU AG, die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und der Bezirk Reinickendorf eine Kooperationsvereinbarung, um die Fördergelder des Programms [↳ „Sozialer Zusammenhalt“](#) gemeinsam und gezielt einzusetzen. Das Programm dient dazu, die Wohn- und Lebenssituation der Menschen im Märkischen Viertel zu verbessern.

Bereits in den vergangenen Jahren hat die GESOBAU baulich umfangreich in das Quartier investiert und unter anderem die Wohnungsbestände energetisch modernisiert und barrierefreie Zugänge geschaffen. Im Rahmen der neuen Vereinbarung wurden im Jahr der Unterzeichnung Vorhaben angestoßen, die den Fokus auf die Gesundheit der Anwohnenden und Umweltbildung legen. Hierzu gehören unter anderem die Projekte „Nein zu

häuslicher Gewalt“, „Gemeinsam besser essen“ sowie das medienpädagogische Projekt „Umwelt und Lebenswelten“.

GESOBAU als Good-Practice-Beispiel für Antidiskriminierung

Seit 2015 stellt die GESOBAU mit dem Projekt „Wohnen und Leben im Märkischen Viertel“ unbefristet Wohnungen für zuvor wohnungslose zugewanderte Menschen aus Südosteuropa zur Verfügung. Dieses Projekt ist auch Teil der [↳ Good-Practice-Sammlung](#) gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die dort aufgeführten beispielhaften Maßnahmen sollen anderen Akteur*innen am Wohnungsmarkt als Orientierung dienen, selbst gegen Diskriminierung aktiv zu werden.

DNK
18

1.500 Wohnungen im Stadtgut Hellersdorf fertig

Nach insgesamt dreieinhalb Jahren Bauzeit hat die GESOBAU ihr bisher größtes zusammenhängendes Neubauprojekt im Frühjahr 2023 abgeschlossen: Rund 1.500 Mietwohnungen sind im Quartier Stadtgut Hellersdorf entstanden, ein Drittel davon als geförderter Wohnraum. Die Fertigstellung des Areals feierten wir mit unseren Mieter*innen im Rahmen eines spätsommerlichen Begrüßungsfestes.

Das neue Quartier bietet bezahlbaren Wohnraum für verschiedene Zielgruppen. Es umfasst beispielsweise zwei Wohnhäuser für Senior*innen mit barrierefreien beziehungsweise barrierearmen Wohnungen und speziellem Serviceangebot. Für die junge Generation bietet das Studierendenwohnhaus „GESOcampus“ eine bezahlbare Bleibe. Darüber hinaus werten Grün- und Freizeitflächen das Areal auf

und schaffen soziale Begegnungsräume. Mehrere Sharing-Standorte, eine Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge und zwei am Rande des Quartiers gelegene Parkhäuser unterstützen zudem ein autoarmes Wohnumfeld.

Den Mittelpunkt des Quartiers bildet der neu errichtete Stadtplatz auf dem historischen Stadtgut Hellersdorf, den die GESOBAU AG im Sommer 2024 offiziell an den Bezirk Marzahn-Hellersdorf übergeben hat. Finanziert durch das Programm „Nachhaltige Erneuerung“ und im Einklang mit dem Denkmalschutz errichtet, bietet die 2.235 m² große Freifläche den Anwohnenden künftig einen Ort für Begegnungen, Feste und Märkte. Ein Wasserspiel und drei großzügige Grüninseln mit Bäumen tragen hier zu einem angenehmen Mikroklima bei.

Der öffentliche Stadtplatz ist Teil der Gesamtentwicklungsmaßnahme „Quartier Stadtgut Hellersdorf“. In den kommenden Jahren plant

die GESOBAU Modernisierungen der denkmalgeschützten Gutsgebäude, um das historische Erbe zu bewahren und Kultur, Gastronomie sowie soziale Angebote zu integrieren.

Mit dem Stadtplatz und den neu geschaffenen Wohnmöglichkeiten wollen wir Maßstäbe für nachhaltige Stadtentwicklung und Lebensqualität in Marzahn-Hellersdorf setzen.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Begrüßungsfest Stadtgut Hellersdorf



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Eröffnung Stadtplatz Hellersdorf

Nachhaltige Mobilität

Nachhaltige Mobilität spielt aus zwei Gründen eine zentrale Rolle für die GESOBAU: zum einen aus Klimaschutz-Gesichtspunkten – denn circa 80 Prozent¹ der Wege, die die Menschen zurücklegen, beginnen oder enden an ihrer eigenen Wohnungstür. Folglich haben wir durch unsere Quartiersplanungen und entsprechende Angebote großen Einfluss darauf, wie klimaschonend unsere Mieter*innen unterwegs sein können. Zum anderen aus sozialen Gesichtspunkten – denn es geht auch um einen bezahlbaren Zugang zur Mobilität und um Teilhabe. Als landeseigene Wohnungsbaugesellschaft tragen wir hier soziale Verantwortung.

In diesem Zusammenhang widmen wir uns dem Thema Nachhaltige Mobilität auf einer übergeordneten konzeptionellen Arbeitsebene: Wir erarbeiten grundlegende Strategien, Konzepte und Maßnahmen, wie etwa die

Mobilitätsstrategie und das Konzept für den Ausbau von Ladeinfrastruktur. Auf der beratenden und operativen Ebene entwickeln wir für konkrete Neubauprojekte oder Bestandsgebiete zudem standortspezifische Mobilitätskonzepte und setzen diese um.

So bündelt die 2023 verabschiedete GESOBAU-Mobilitätsstrategie konkrete Ziele und Maßnahmen. Ziel der Strategie ist es, unsere Mieter*innen dabei zu unterstützen, sich klimaschonender fortzubewegen – indem sie beispielsweise häufiger zu Fuß gehen, Fahrrad fahren oder den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) nutzen.

Gleichzeitig ist auch Elektromobilität entscheidend für eine nachhaltige Verkehrswende und benötigt eine entsprechende Ladeinfrastruktur. Deshalb untersuchen wir auf Basis einer Konzeptstudie mit Anbietern von Ladelösungen für Elektrofahrzeuge unterschiedliche Modellvarianten. Wir wollen einerseits heraus-

finden, wie wir die Ladeinfrastruktur optimal in unsere Bestände und bei Neubauprojekten integrieren können. Und andererseits, welcher Anbieter die bestmögliche Lösung bietet, um unseren Mieter*innen die Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge bereitzustellen.



Stadtgut Hellersdorf: flexibel und nachhaltig unterwegs

Im Jahr 2023 haben wir im Stadtgut Hellersdorf zehn Ladepunkte für E-Autos für Mieter*innen und Besucher*innen aufstellen lassen. Zudem unterstützen insgesamt fünf Leihstationen der Plattform Jelbi eine nachhaltige Mobilität im Quartier: Via App können dort unter anderem Fahrräder, Lastenfahrräder, E-Tretroller und Pkw ausgeliehen werden (↳ [s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 82](#)). Neben der größeren Jelbi-Mobilitätsstation sowie vier kleineren Jelbi-Punkten im Stadtgut und den angrenzenden Gebieten planen wir, im Jahr 2025 eine zusätzliche große Station im südlichen Teil des Quartiers zu eröffnen.

¹ Technische Universität Dresden; Mobilität in Städten ↳ SrV 2018

Märkisches Viertel: Mobilitätskonzept in Umsetzung

Im Rahmen des Handlungsfelds Mobilität innerhalb des Projekts ↳ „Zukunft Märkisches Viertel“ wurde eine Verkehrsuntersuchung durchgeführt. Darauf aufbauend wurde ein Mobilitätskonzept für das Märkische Viertel erarbeitet. Es beinhaltet einen umfassenden Katalog an geeigneten Maßnahmen für die Umsetzung, der die Handlungsschwerpunkte Information, Radinfrastruktur, Sharing-Mobilität und Parkraummanagement in den Fokus rückt. In diesem Zusammenhang prüfen wir außerdem laufend Möglichkeiten einer sukzessiven Erweiterung unseres Angebots an Fahrradabstellanlagen und beachten dabei den Grundsatz, möglichst keine oder kaum Flächen zu versiegeln. Weiterhin führen wir gegenwärtig Analysen für ein optimiertes Parkraummanagement durch.

Ausbau von Coworking-Angeboten

Immer mehr Menschen arbeiten von zu Hause aus. Doch das improvisierte Homeoffice am Küchentisch ist für viele auf Dauer keine Lösung. Unser Coworking-Konzept GESOWORX vereint das Beste aus beiden Welten: Der Arbeitsplatz ist wohnortnah im Quartier, aber nicht in der privaten Wohnung. Gleichzeitig entfallen Fahrtwege, was Zeit und CO₂ spart. Aufgrund der guten Nutzung unserer bisherigen beiden Standorte bauen wir derzeit einen weiteren Coworking Space in Berlin-Pankow auf, der auch einen großen Seminar- und Eventbereich enthält. Die Eröffnung ist für Juni 2025 geplant.

i

Paketboxen in den Quartieren



© GESOBAU AG: Einer von 29 Paket-Hubs in den GESOBAU-Beständen

Onlineshopping erfreut sich nach wie vor hoher Beliebtheit – auch in unseren Quartieren. 2023 haben wir in einem Pilotprojekt an acht Standorten Paketstationen von myflexbox aufgestellt, unter anderem im Märkischen Viertel. Die Anwohnenden können Sendungen unterschiedlicher Versandanbieter dorthin liefern lassen. Dies trägt dazu bei,

Transportwege bei der Paketlieferung zu verkürzen, und spart so CO₂-Emissionen bei der Zustellung ein. Das Angebot wurde von den Anwohnenden gut angenommen, weshalb wir die Anzahl der Stationen bis Ende 2024 auf 29 erhöht haben.

GRÜNERE QUARTIERE – FÜR MENSCH UND NATUR

Die GESOBAU verfügt über rund 1.342.556 m² Grünflächen – naturnah gestaltet können sie maßgeblich zur Lebensqualität der Anwohnenden 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 unser Grünflächenmanagement fortgesetzt und zudem neue Projekte realisiert.

DNK
11

Biodiversität schützen und fördern

Mit einem Insektenschutzprogramm wollen wir die biologische Vielfalt schützen und den Erhalt von Insekten wie Faltern, Wildbienen und Käfern fördern. Dabei haben wir unsere Bestände ebenso wie Neubauten im Blick (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 83).

Bereits seit Mai 2022 steht auf der großen Blühwiese vor unserem Hauptgebäude am Stiftsweg ein Insektenhotel für Wildbienen und andere Insekten. Wir arbeiten zudem weiterhin daran, geeignete Außenflächen zu Blühwiesen umzuwidmen. Naturnahe Blühwiesen spielen eine Schlüsselrolle für die Artenvielfalt und das städtische Ökosystem. Besonders in dicht besiedelten Wohngebieten dienen sie vielen Insekten, Vögeln und Kleintieren als Lebensraum und Nahrungsquelle. 2024 haben wir auf insgesamt 7.262 m² neun neue Blühwiesen angelegt und damit einen Beitrag für mehr Biodiversität geleistet. Seit 2019 sind somit 13.308 m² Wiesenfläche entstanden, weitere 25 Blühwiesen sind geplant. An einigen Standorten haben wir zusätzlich Insektenhotels aufgestellt.

Ergänzend zum Insektenschutzprogramm haben wir im Berichtszeitraum die Konzepte unseres Grünflächenmanagements um neue Informationen und Lösungen ergänzt. Dies

betrifft sowohl Neubau- als auch Modernisierungsprojekte. Zum Beispiel entwickelten wir Handlungsempfehlungen für Planungsbüros zum Thema lokales Regenwassermanagement unter verschiedenen Bedingungen. Außerdem führten wir Lösungen zur insektenfreundlichen Lichtgestaltung ein und realisierten Wege-, Feuerwehr- und Parkflächen mit reduziertem Versiegelungsgrad.

Entwicklung der Blühwiesenflächen der GESOBAU



Gemeinschaft stärken beim Urban Gardening

In Kooperation mit dem Verein Ackerpause e. V. hat die GESOBAU 2023 ein Urban-Gardening-Projekt in der Wohnanlage Mühlenstraße 26 in Pankow gestartet. Dort hat eine Gruppe von Mieter*innen inzwischen zwei Hochbeete angelegt. Deren Pflege organisieren sie über eine Chatgruppe und einen Gießplan. Alle zwei Wochen bietet ein Ackercoach des Vereins eine Sprechstunde an. Zu größeren Anlässen gibt es Workshops.

Bäume pflanzen für Menschen und Klima

Gemeinsam mit dem Energieunternehmen Vattenfall startete die GESOBAU AG im November 2023 das Projekt Tiny Forest, um das Mikroklima im Märkischen Viertel zu verbessern. Auf einer Fläche von 300 m² wurden 900 Setzlinge gepflanzt. Aus ihnen soll ein Mini-Wald im Quartier entstehen, der den Anwohnenden einen kleinen grünen Erholungsort bietet und vor Hitze schützt. Gleichzeitig speichert der Tiny Forest CO₂ in seiner Biomasse, sorgt für mehr Artenvielfalt und trägt dazu bei, Lärm und Abgase zu reduzieren. Das Berliner Engagement von Vattenfall ist inzwischen an die kommunale Berliner Energie und Wärme (BEW) übergegangen, die die Partnerschaft fortsetzt.

DIE MENSCHEN IM MITTELPUNKT: WIR ENGAGIEREN UNS SOZIAL UND KULTURELL

Wohnqualität, Erreichbarkeit von Infrastruktur, Sicherheit im Wohnumfeld, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben – all das beinhaltet für uns der Ausdruck „Lebenswerte Quartiere“. Und genau das möchten wir unseren Mieter*innen bieten. Daher berücksichtigen wir bei unserem Engagement auch soziale Faktoren und unterstützen bei Bedarf auch jeden einzelnen Mieter und jede einzelne Mieterin.

Gleichzeitig wissen wir, wie wichtig eine gute Nachbarschaft ist: Begegnungen, Austausch und Miteinander fördern den Gemeinsinn und bringen Stabilität in unsere Quartiere. Das fördern wir mit unseren vielfältigen sozialen und kulturellen Aktivitäten, Angeboten, Projekten und Kooperationen sowie mit der GESOBAU-Stiftung.



Sozial- und Quartiersmanagement – engagiert in der Einzelfallhilfe und für gute Nachbarschaft

Unser [↪ Sozial- und Quartiersmanagement](#) besteht mittlerweile aus zwölf Mitarbeitenden, die sich sowohl um soziale Belange als auch um die Stadtteilarbeit kümmern. Insgesamt vier Sozialmanager*innen sind Teil des Teams: Sie helfen unseren Mieter*innen im konkreten Einzelfall, arbeiten aber auch eng mit Verwaltungen, gemeinnützigen Trägern, Initiativen und Organisationen zusammen. Ziel ihrer Arbeit ist es, das Gemeinschafts- und Zugehörigkeitsgefühl in unseren Wohnanlagen durch verschiedene Projekte und Maßnahmen zu stärken.

Im Märkischen Viertel gibt es zudem eine Stelle für Quartiersarbeit ([↪ s. Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, S. 90](#)). Unsere Quartierskordinatorin arbeitet eng mit den Anwohnenden und Stadtteilakteur*innen zusammen, identifiziert deren Bedürfnisse und organisiert Angebote und Dienstleistungen. Zu ihren Aufgaben gehört es auch, Projekte mit lokalen Träger*innen anzustoßen.

Zufluchtswohnungen: Wir schützen Frauen, die Gewalt erleben

Für Frauen, die von Gewalt im häuslichen Umfeld bedroht sind, bieten wir seit 2022 gemeinsam mit den Wohnungsvermittlungen [↳ asap e.V.](#) und [↳ Hestia e.V.](#) Zufluchtswohnungen an. Auch über die Vereine [↳ Flotte Lotte e. V.](#) und [↳ Paula Panke e. V.](#) stellen wir Wohnungen zur Verfügung.

DNK
18

Beratungs- und Begegnungsstätte für queere Menschen

Mit dem „House of Queers“ wurde im April 2022 der erste Treffpunkt für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle/Transgender-, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen – kurz LGBTQIA+ – in Reinickendorf eröffnet ([↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, S. 91](#)). Initiator ist der Verein „Regenbogen Reinickendorf“, der zu diesem Zweck ein ehemaliges Grenzhäuschen im Märkischen Viertel mit Unterstützung der GESOBAU AG instand gesetzt hat.

In der ersten Quartalsausgabe unseres Mieter*innenmagazins haben wir im Jahr 2025 ein [↳ Interview](#) mit Andreas Otto, dem Gründer des Vereins, geführt. Der Beitrag soll für die oft von Diskriminierung geprägte Lebensrealität queerer Menschen sensibilisieren.

DNK
18

Wir fördern Nachwuchstalente: der GESOBAU Jazz & Soul Award

Die GESOBAU AG prämiert seit 2025 talentierte **↳ Jazz- und Soul-Musiker*innen**, die am Beginn ihrer Karriere stehen. Im Berichtsjahr 2024 konnten sich dafür Solokünstler*innen und Bands erstmalig in dem Zeitraum vom 2. September bis zum 31. Oktober online bewerben. Teilnehmen konnten Musiker*innen des Genres Jazz und Soul zwischen 18 und 29 Jahren, die ihren Wohnsitz in Berlin haben.

Die **↳ drei Gewinner*innen** wählte die vierköpfige GESOBAU-Jury aus über 40 Bewerbungen aus. Sie dürfen sich über Preisgelder und einen Auftritt auf dem Kunstfest Pankow 2025 freuen, das die GESOBAU jedes Jahr im Schlosspark Schönhausen ausrichtet. Das Kunstfest Pankow ist bekannt für sein vielfältiges Musikprogramm mit handverlesenen Acts aus Jazz

und Soul. Mittlerweile gehört es seit über 20 Jahren in den Veranstaltungskalender zahlreicher Berliner*innen und begeisterte zuletzt mehr als 20.000 Besucher*innen. Die Erstplatzierte erhält zusätzlich die Möglichkeit, im Berliner Jazz-Club „A-Trane“ aufzutreten.

Mit dem GESOBAU Jazz & Soul Award möchte die GESOBAU AG die lebendige Kultur- und Musikszene Berlins als wichtigen Bestandteil der bunten Berliner Kieze fördern und Nachwuchskünstler*innen ein Sprungbrett für ihre Karriere bieten.



Mieter*innenkommunikation zum Thema Demokratie

Wir als GESOBAU stehen ein für Demokratie – gegen Hass und Hetze und für ein friedliches Miteinander der vielen Menschen, die bei uns wohnen. Unter diesem Motto erschien auch die ↳ zweite Ausgabe von „Hallo Nachbar“ im Jahr 2024. Die verschiedenen Beiträge hatten das Ziel, das Zusammengehörigkeitsgefühl in unseren Quartieren zu stärken und klar Stellung gegen Rechtspopulismus und Demokratiefeindlichkeit zu beziehen.



Ausgezeichnet: unser Mieter*innenmagazin



© GdW: Preisverleihung „Deutschlands beste Mieterzeitung“

Im November 2023 wurde ↳ „Hallo Nachbar“, das Mieter*innenmagazin der GESOBAU, als „Deutschlands beste Mieterzeitung“ ausgezeichnet. Das Magazin gewann in der Kategorie „Große Unternehmen mit mehr als 10.000 Wohneinheiten“. Eine Fachjury bewertete die Magazine nach Themenauswahl, Layout und Gesamtkonzept.

Seit 1992 erscheint „Hallo Nachbar“ vier Mal im Jahr in einer Auflage von 48.000 Exemplaren und wird kostenlos verteilt. Im Magazin stellen wir engagierte Mieter*innen, Institutionen und Initiativen vor, die das Leben rund um unsere Häuser lebenswert machen.

GESOBAU-Stiftung fördert Vielzahl an Projekten

Die ↳ **GESOBAU-Stiftung** hat ein jährliches Budget von rund 50.000 bis 90.000 Euro. Im Jahr 2023 unterstützte die Stiftung 28 Projekte mit rund 38.000 Euro. Im Mittelpunkt standen dabei Angebote für Kinder, Jugendliche und Senior*innen in den Wohngebieten der GESOBAU. Darunter die Verteilaktion des Bildungsverbunds MV und des FACE-Familienzentrums, bei der 170 Taschen mit Schulmaterialien, Büchern und Spielen ausgegeben wurden, um Kinder auf den Schulstart vorzubereiten. Auch der Hausaufgaben- und Lernhilfe des Sportvereins Rot-Weiß Viktoria Mitte kamen die Geldmittelzusagen zugute, ebenso wie der Begegnungsstätte „Altes Waschhaus“ in Pankow-Weißensee, die Senior*innen alle zwei Wochen Unterstützung bei der Nutzung von Laptop, Tablet und Smartphone anbietet.

2024 unterstützte die Stiftung 41 Projekte im Umkreis unserer Bestände mit Geldmittelzusagen von rund 97.000 Euro. Diese gingen beispielsweise an Nachbarschafts-, Musik- und Straßenfeste. Auch Sportvereine erhielten Geldmittel für die Anschaffung neuer Trikots sowie Schulen und Kitas für besondere Projekte und Fördermaterialien. Die „LernEngel“ in Pankow konnten dank der Finanzierung kostenlose Nachhilfekurse anbieten. Auch ein Seniorentreff in der Binzstraße in Pankow konnte mithilfe der Stiftung renoviert werden. Zudem erhielten Kieztreffs sowie Freizeitzentren in Weißensee, Pankow und Wedding Geldmittel für ihre Ausstattung und um Kurse durchzuführen.

Darüber hinaus engagierten sich die GESOBAU und ihre Beschäftigten sowie die GESOBAU-Stiftung mit weiteren Aktionen, finanziellen Zuwendungen und ehrenamtlichem Einsatz für ihre Mitmenschen:



© GESOBAU AG

Mitarbeitende für den guten Zweck im Einsatz

2024 setzte sich die GESOBAU für ihre Mitarbeitenden das Ziel, „1.300 Stunden sozial engagiert“ zu sein. Mit insgesamt 1.730 Stunden wurde das Unternehmensziel sogar weit übertroffen. Für jede geleistete Stunde spendete die Wohnungsbaugesellschaft 25 Euro an die GESOBAU-Stiftung.

Insgesamt 390 GESOBAU-Mitarbeitende engagierten sich in verschiedenen Einrichtungen und Projekten in Berliner Kiezen. So kamen 43.250 Euro der Förderung gemeinnütziger Institutionen in den GESOBAU-Beständen oder hilfebedürftigen Mieter*innen zugute.

Unsere Beschäftigten unterstützten zum Beispiel die Kältehilfe Berlin, leisteten obdachlosen Frauen bei Spielenachmittagen Gesellschaft, übernahmen kleine Schönheitsreparaturen in einer NGO, organisierten Bingo-

Nachmittage mit Senior*innen oder begleiteten Ausflüge für körperlich beeinträchtigte Menschen. Darüber hinaus waren die Mitarbeitenden eingeladen, auch eigene Wunschprojekte mit einer Zeitspende zu unterstützen.

Engagiert in der Winterzeit 2024

Im Dezember unterstützte die GESOBAU-Stiftung das weihnachtliche Entenkeulenessen der Franziskaner Suppenküche Pankow mit 1.000 Euro. Im Berichtsjahr 2024 haben sich viele unserer Beschäftigten bereits in der Suppenküche engagiert.

Ebenfalls mit Geldmitteln unterstützte die GESOBAU-Stiftung die Aktion „Helfen durch Geben“ des Netzwerks MV, die sich an ältere Menschen im Stadtteil richtet. Verschenkt wurden 100 Lebensmitteltaschen, die haltbare Lebensmittel wie Reis, Nudeln, Tomatensoße, Müsliriegel und Weihnachtsgebäck im Gesamtwert von 30 Euro enthielten.

Förderwettbewerb 2024

Seit 2020 lobt die GESOBAU-Stiftung jährlich einen Förderwettbewerb aus, der einen thematischen Impuls vorgibt. Im Jahr 2024 stand dieser unter dem Motto „Mit Kreativität und Mut die Zukunft gestalten! Ein Wettbewerb zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen“. Der Schwerpunkt lag auf Projekten, die Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit bieten, ihre Potenziale zu entfalten sowie soziale und emotionale Kompetenzen zu entwickeln. Bewerben konnten sich gemeinnützige Organisationen und Initiativen, die mit innovativen Konzepten Bildung, Partizipation und die persönliche Entwicklung junger Menschen fördern. Zudem mussten die Projekte einen klar erkennbaren Bezug zum Wettbewerbsthema sowie zu den Stadtteilen und Quartieren haben, in denen die GESOBAU AG und ihre Töchter Wohnungsbestände verwalten und bewirtschaften.

Das Preisgeld von insgesamt 20.000 Euro ging an die folgenden drei Projekte:

- **„Festland“**
– ein Projekt für Teenager aus sozial benachteiligten und suchtbelasteten Familien,
- **„Küchenpartie mit peb – zusammen lecker kochen“**
– generationsübergreifende Kochaktionen im Stadtteilzentrum Ribbeck-Haus im Märkischen Viertel, die Familien mit Fluchterfahrung und Migrationshintergrund mit älteren Nachbar*innen zusammenbringen sollen, und
- **„Rede darüber!“**
– eine Schulworkshopreihe für mentale Gesundheit mit interaktiven Workshops, die sowohl zur aktiven Beschäftigung mit psychischen Erkrankungen als auch zur Prävention und Entstigmatisierung beitragen sollen.

Darüber hinaus wurden zwei weitere Projekte außerhalb des Wettbewerbs mit insgesamt 15.000 Euro unterstützt:

- **„Empathie to go“**
– eine Initiative gegen Fremdenfeindlichkeit, geplant vom Team des FreiZeitHaus e. V., um junge Menschen trotz unterschiedlicher Einkommensverhältnisse, Lebensentwürfe, Bildungsgrade und politischer Haltungen zusammenzubringen, und
- **„Pop Up Streetart“**
– flexible Kunst-Events, die mit einer mobilen Graffitiwand an verschiedenen Orten organisiert werden, um jungen Menschen vor Ort die Teilnahme zu ermöglichen.

DNK
18

Bücher aus der Telefonzelle: tauschen, verschenken und begegnen

„Bring ein Buch, nimm ein Buch, lies ein Buch“ – das ist das Prinzip von Bücherboxen (↳s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 91). Im Juli 2024 hat die GESOBAU eine neue Bücherbox in der Togostraße im Wedding mit abwechslungsreichem Lesestoff eingerichtet. Eine weitere Bücherbox wurde im Pankeviertel in Pankow befüllt, somit hatten wir am Jahresende 2024 sieben Bücherboxen in unseren Beständen. Zwei weitere umgebaute Telefonzellen wurden im März 2025 in der Bollestraße in Tegel und in der Achillesstraße in Karow aufgestellt. Weitere Bücherboxen sollen 2025 am Ribbeck-Haus im Märkischen Viertel und in Hellersdorf errichtet werden.

Ein Netz aus engagierten Mieter*innen vor Ort, den jeweiligen Mieter*innenbeiräten und

auch Kooperationspartnern kümmert sich darum, dass die Bücherboxen aufgeräumt bleiben, und es unterstützt bei der kulturellen Nachbarschaftsarbeit.

Auch Vorstand und Mitarbeitende der GESOBAU wurden aktiv: Die bereits vorhandenen Bücherboxen wurden im Rahmen unseres sozialen Unternehmensziels 2024 geputzt, gepflegt und mit neuem Lesestoff bestückt.



© GESOBAU AG: Reinigung der Bücherbox in Borsigwalde



Beteiligung & Kooperationen

Beteiligung und Kooperation sind wichtige Bestandteile unserer Unternehmensphilosophie. Wir beziehen Anwohnende und Mieter*innen, die von Baumaßnahmen betroffen sind, in die Planungen mit ein.

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. Mit vielfältigen Kooperationen, Spenden und Sponsoringaktivitäten wollen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und die Lebensqualität in den Beständen der GESOBAU stärken.



OLE BUCHWALDT, Koordination Mieter*innengremien:

„Die Mieter*innenbeiräte setzen sich engagiert für die Belange unserer Mieter*innen ein. Sie stärken so den Gemeinschaftssinn in ihren Nachbarschaften und tragen zur Verbesserung der Lebensqualität in unseren Wohnquartieren bei. Um dies zu ermöglichen, haben wir im Jahr 2024 rund 12.000 Mietparteien die Gelegenheit gegeben, einen **↳ Mieter*innenbeirat** zu wählen.“

98	Beteiligung bei Neubauten – wir beziehen Anwohnende und Mieter*innen ein	→
104	Kooperation – wir setzen auf starke Partnerschaften	→

BETEILIGUNG BEI NEUBAUTEN – WIR BEZIEHEN ANWOHNENDE UND MIETER*INNEN EIN

Wohnungsneubau verändert bestehende Siedlungen – und wir beteiligen diejenigen, die davon direkt betroffen sind. Dazu beziehen wir neben unseren Mieter*innen auch weitere Anwohnende frühzeitig in unsere Planungen ein. Grundlage hierfür sind die [↳ „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“](#) der landeseigenen Wohnungsbaunternehmen Berlins.

In unserer Partizipation setzen wir auf unterschiedliche Kommunikationsformate, die die Anforderungen verschiedener Personengruppen berücksichtigen: So treten wir mit den Anwohnenden sowohl on- als auch offline in Kontakt – zum Beispiel via E-Mail, mit Videos oder per Brief. Für den Austausch mit ihnen nutzen wir unter anderem Fragebögen und Online-Formate, organisieren aber seit dem Wegfall der Covid-19-Einschränkungen auch wieder Versammlungen vor Ort. Durch die Kombination unterschiedlicher Beteiligungsangebote

stellen wir sicher, dass wir möglichst viele und unterschiedliche Anwohnerguppen erreichen und beteiligen.

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

Information

Wir organisieren Veranstaltungen, informieren auf unserer Internetseite und benennen direkte Ansprechpartner*innen für Rückfragen. Frühzeitig gehen wir auf Fragen und Sorgen der Anwohnenden ein und setzen auf eine offene Kommunikation, um ihr Vertrauen in unsere Maßnahmen zu sichern.

Konsultation

Wir sammeln Hinweise, Anregungen und

Ideen von den Anwohnenden, geben Rückmeldungen zur Umsetzbarkeit und bemühen uns, die Ergebnisse in unsere weitere Planung einfließen zu lassen.

Mitgestaltung

Je nach wirtschaftlichen und architektonischen Gestaltungsmöglichkeiten des Projekts können Anwohnende aktiv an der Planung teilnehmen und eigene Ideen einbringen. Ideenworkshops sind hier ein gängiges Format, in dem Teams kreative Lösungen für Probleme entwickeln.

Mitentscheidung

Beteiligte in Entscheidungsprozesse einzubinden, stellt die stärkste Form der Partizipation dar. Voraussetzung für diese Beteiligungsstufe ist ein großer Entscheidungsspielraum zu konkreten Themen innerhalb des Projekts.

Im Berichtszeitraum hatten die Mieter*innen im Kombiprojekt (Neubau und Modernisierung) in der Hansastrasse die Möglichkeit, über den Bau einer Parkgarage zu entscheiden. Die Mehrheit der Mieter*innen sprach sich dagegen aus.

DNK
9

Anwohnende und Mieter*innen geben wichtige Impulse

Auch in den Jahren 2023 und 2024 haben wir wieder Mieter*innen und Anwohnende im Rahmen \rightarrow **verschiedener Bauprojekte** informiert und sie nach ihren Meinungen, Anregungen und Ideen befragt:

Abschlussfeste als Gelegenheiten zum Austausch

Modernisierungen genauso wie Nachverdichtungen sind für die verbleibenden Mieter*innen nicht selten eine Belastung. Auch bei einem zügigen Bauablauf können Lärm, Dreck und andere Unannehmlichkeiten nicht ganz vermieden werden. Umso wichtiger ist es, in diesem Zeitraum und danach für eine intensive Pflege der Beziehung zu unseren Mieter*innen zu sorgen. Im Jahr 2024 veranstalteten wir des-

halb zwei Abschlussfeste für unsere großen Kombiprojekte (Neubau und Modernisierung) im Stiftsweg und in der HansasträÙe. Ziel war es nicht nur, die neue Nachbarschaft zwischen neuen und Bestandsmieter*innen gebührend zu feiern. Wir nutzten den Anlass auch, um unsere Mieter*innen zu ihrer Zufriedenheit mit der Ausführung der BaumaÙnahme zu befragen. Im Stiftsweg erhielten wir 26 anonyme Antworten, in der HansasträÙe 38. Sowohl der jeweilige Beteiligungsprozess als auch die Freianlagengestaltung fanden besondere Anerkennung. Nachholbedarf sahen die Befragten beim Müllmanagement zum Einzug.

Neues Infoformat: GESOBAU vor Ort

Modernisierungsvorhaben werfen bei Mieter*innen meist Fragen auf. Gerade die gesetzlich vorgeschriebene Modernisierungsankündigung ist für fachfremde Personen nur schwer zu verstehen. Um Sorgen zu nehmen und Fragen zu klären, haben wir im Jahr 2023

ein neues Austauschformat entwickelt. Rund um die Ankündigung der Modernisierung können Mieter*innen bei einem ungezwungenen Termin vor Ort mit ihrer Kund*innenbetreuung und den zuständigen Planer*innen sprechen. Die Treffen finden meist im Innenhof oder in einem benachbarten öffentlichen Gebäude statt.

Urban Living in der Mühlenstraße

In der Mühlenstraße entstand bis Anfang 2023 ein Neubauprojekt, das Berufliches und Privates auf besondere Weise verbindet. Bestandteil der Planungen war ein Gemeinschaftsraum für alle Mieter*innen. Diese konnten sich an zwei Workshoptagen mit uns und unseren Dienstleister*innen über zukünftige Nutzungsmöglichkeiten austauschen. Gleichzeitig stellten wir unsere Vorhaben zum Coworking, Urban Gardening und zu verschiedenen \rightarrow **Mobilitätsangeboten** vor. Durch eine Kinderbetreuung konnten auch Familien an den Workshops und

den Infoveranstaltungen teilnehmen. Nach einer einjährigen Nutzungsphase führten wir eine Umfrage mit folgenden Ergebnissen durch: Die gemeinsame Planung der Angebote mit den Mieter*innen hat zu einer ausgeprägten Nutzung des Gemeinschaftsraums geführt. 20 Prozent nutzen diesen mehrmals pro Woche. Das gemeinsame Gärtnern ermöglicht zudem ein einfacheres Kennenlernen und verbindet die Nachbar*innen.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder:
Austausch mit Mieter*innen in der Mühlenstraße

Mieter*innengremien und -befragung

Neben öffentlichen Beteiligungsverfahren, bei denen sich auch Anwohnende und interessierte Bürger*innen einbringen können, fördern wir die Zusammenarbeit und Einbindung unserer eigenen Mieter*innen. Hierfür haben wir Mieter*innenbeiräte und einen Mieter*innenrat eingerichtet. Während jede Wohnhausgruppe jeweils einen Mieter*innenbeirat bestimmen kann, vertritt der Mieter*innenrat quartiersübergreifend die Interessen und Belange aller Bewohner*innen. Im Rahmen der Gremien hören wir uns die Anliegen unserer Mieter*innen an und gehen auf ihre Sichtweisen ein. Darüber hinaus führen wir **↳ Befragungen bei unserer Mieterschaft** durch, um deren Ideen, Anregungen und Wünsche zu berücksichtigen.

Mieter*innenbeirat

Der Mieter*innenbeirat fungiert als Sprachrohr zwischen der GESOBAU und einer Hausgemeinschaft bei Themen, die die gesamte Nachbarschaft betreffen. In unseren **↳ 24 Mieter*innenbeiräten** (inkl. Senior*innen- und Sanierungsbeiräten) engagierten sich zuletzt 69 Menschen (Stand 14.02.2025) für ihren Kiez, um das direkte Wohnumfeld mitzugestalten und das Miteinander zu verbessern.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Konstituierende Sitzung Mieter*innenbeirat Märkisches Viertel

Mieter*innenbeiräte gibt es bei der GESOBAU schon seit etwa 40 Jahren. Seit Beginn 2024 sind die Rechte der ehrenamtlichen Mieter*innenbeiräte im Berliner Wohnraumversorgungsgesetz verankert. Die Mieter*innenbeiratswahlen finden alle fünf Jahre statt, sofern die Mieterschaft darauf Wert legt, von einem solchen Gremium vertreten zu werden. Mieter*innenbeiräte werden pro Wohnhausgruppe gewählt und sind als Einzelpersonen oder kleine Gruppe Ansprechpartner*innen der dortigen Mieter*innen.

2023 haben 1.108 Mieter*innen im Pankeviertel in Pankow einen neuen Mieter*innenbeirat gewählt. Im Jahr 2024 wurde in insgesamt sieben Wahlquartieren in den Bezirken Märkisches Viertel, Wedding sowie Charlottenburg-Wilmersdorf und Steglitz-Zehlendorf je ein neuer Mieter*innenbeirat gewählt. Im Wahlquartier Südwest, das sich auf die Bezirke Charlottenburg-Wilmersdorf und Steglitz-Zehlendorf erstreckt, fanden die Wahlen

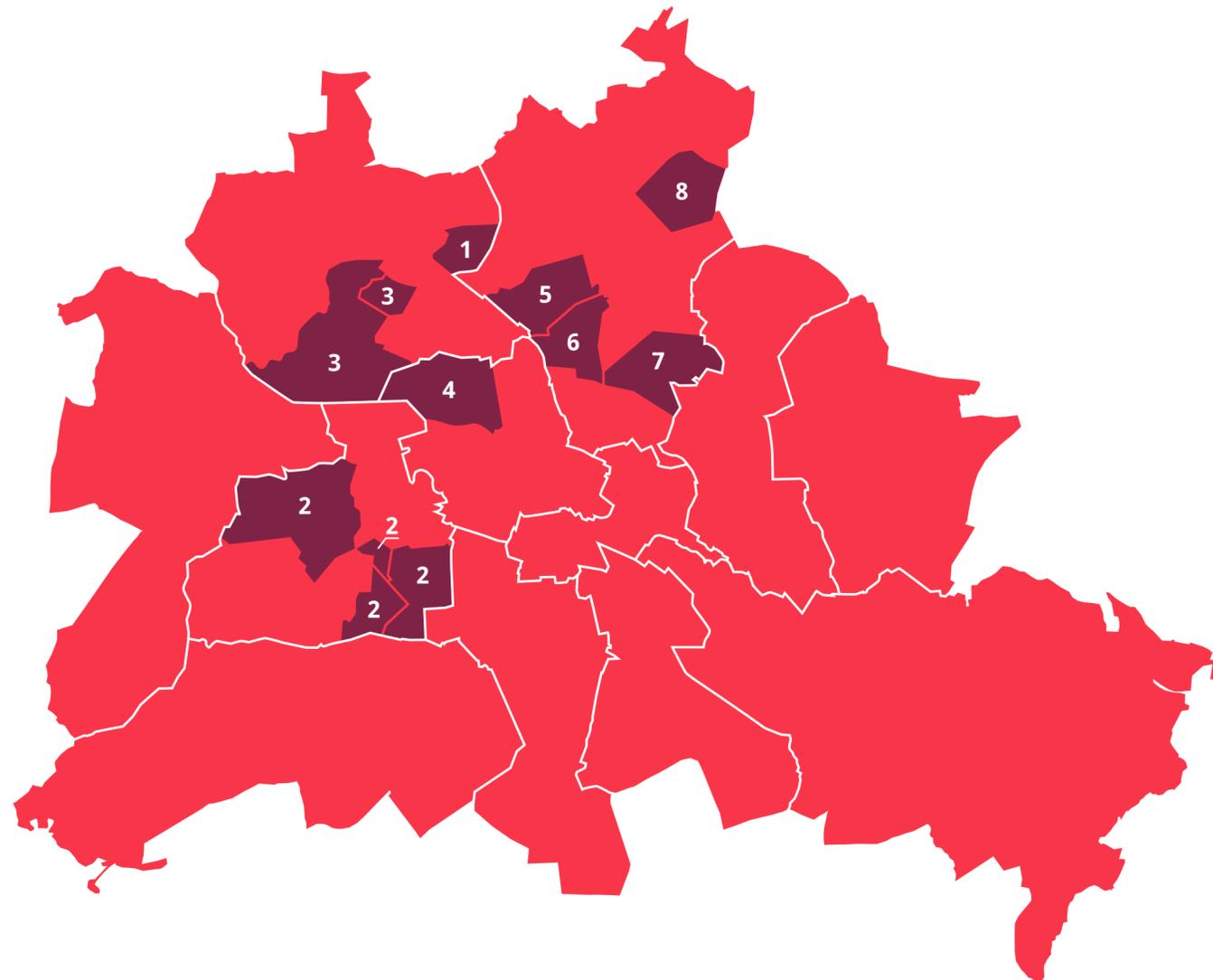


© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Anwerbeaktion Mieter*innenbeiräte

zum ersten Mal statt. In einem Gebiet musste die Wahl mangels Kandidat*innen abgebrochen werden. Insgesamt erhielten circa 12.100 Haushalte einen neuen Mieter*innenbeirat.

Im Zuge der Wahlen des Jahres 2024 erhöhte sich die Diversität der Beiratsmitglieder, insbesondere im Märkischen Viertel: Es wurden vor allem mehr junge Menschen, Frauen und migrantisch gelesene Personen in die Gremien gewählt.

Anzahl der Mitglieder in Mieter*innenbeiräten nach Ortsteilen



- 01 Märkisches Viertel: **23 Mitglieder**
- 02 Wilmerdorf, Halensee,
Westend, Schmargendorf: **5 Mitglieder**
- 03 Borgiswalde, Tegel: **4 Mitglieder**
- 04 Wedding: **9 Mitglieder**
- 05 Niederschönhausen: **5 Mitglieder**
- 06 Pankow: **13 Mitglieder**
- 07 Weißensee: **6 Mitglieder**
- 08 Karow: **3 Mitglieder**
- Senior*innenvertretung: **1 Mitglied**

Mieter*innenvertretungen treffen Auszubildende

Erstmals seit der Corona-Pandemie fand im Mai 2023 wieder ein Meet & Greet zwischen Auszubildenden der GESOBAU und Mieter*innenbeiräten sowie Mitgliedern unseres Mieter*innenrats statt. Ziel war es, die Zusammenarbeit zwischen Mieter*innenvertretungen

und unseren Auszubildenden in der Kundenbetreuung bereits am Beginn des Berufslebens zu stärken. Ein Projektteam aus acht Auszubildenden im ersten und zweiten Lehrjahr hatte die Veranstaltung selbstständig organisiert. Sie präsentierten unter anderem interaktive Formate wie Speeddating und ein Quiz, um die GESOBAU und die Mitglieder unserer Mieter*innengremien besser kennenzulernen.



© GESOABU AG / Nancy Jesse: Meet & Greet

Vier Frauen und drei Männer: unser Mieter*innenrat

Der ↳ Mieter*innenrat der GESOBAU vertritt die Interessen und Belange aller Bewohner*innen unserer Häuser. Außerdem ist er bei der Investitionsplanung von Neubauten oder Modernisierungen beteiligt. Der Mieter*innenrat und die GESOBAU arbeiten hauptsächlich online zusammen. Aktuell hat der Rat sieben Mitglieder – vier Frauen und drei Männer. Gewählt wurden sie auf Basis des Berliner Wohnraumversorgungsgesetzes für die Periode von 2022 bis 2027.

Mieter*innenbefragung 2024 nachgeholt

Eine ursprünglich für 2022 geplante Mieter*innenbefragung fand nach zweifacher Verschiebung von Ende August bis Mitte November 2024 statt. Die Umfrage umfasste eine Stichprobengröße von 9.003 Mieter*innen und

wurde postalisch durchgeführt. Die Rücklaufquote belief sich auf 38,6 Prozent.

Besonders gut haben wir bei der Zufriedenheit in den Bereichen Kundenservice, Schadensmeldung, Wohnung, Außenanlagen, Image und Preis-Leistung abgeschnitten. Hier liegen wir über dem Branchendurchschnitt. Verbesserungspotenziale und Maßnahmen leiten unsere Kundencenter aus allen Quartieren in den Bereichen Gebäude, Sicherheit und Reinigung sowie Abfallbeseitigung ab, in denen wir uns leicht unter dem Branchendurchschnitt befinden. Die Verbesserungen werden in Zusammenarbeit mit der Mieterschaft schrittweise umgesetzt.

Durchgeführt wurde die Mieter*innenbefragung von AktivBo. Der Analysedienst bewertet die teilnehmenden Immobilienunternehmen, basierend auf den Antworten ihrer Mieter*innen, und vergibt für Bestleistungen den Award „Kundenkristalle“. Die GESOBAU

AG wurde hierbei für das Jahr 2024 in den Kategorien „Höchster Serviceindex“, „Höchster Produktindex“ und „Bestes Image“ unter die TOP 3 Unternehmen in der Größenklasse „≥ 10.000 Wohnungen“ nominiert.

Mehr Teilhabe und Chancengleichheit durch mehr Vielfalt in unseren Gremien

In unseren Kiezen in allen Teilen Berlins leben Menschen aus mehr als 100 Nationen und allen Altersstufen zusammen. Bislang spiegelt sich das jedoch noch nicht ausreichend in den Mieter*innengremien wider. Unser Ziel ist es, mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie Jüngere und Frauen zu motivieren, sich stärker im Mieter*innenbeirat zu engagieren. Durch direkte Ansprache in den Quartieren haben wir in den Berichtsjahren versucht, eine diversere Beteiligung in den Mieter*innengremien zu fördern. Unter Einbeziehung diverser Stakeholder-Gruppen

entwickelten wir 2021 das Handlungskonzept „Mehr Vielfalt in Mieter*innengremien“, das die Gremienarbeit aufwerten soll.

Innerhalb dieses Handlungskonzepts haben wir verschiedene Maßnahmen definiert, die schrittweise über alle Kundencenter eingeführt werden:

- **Mieter*innenbeiräte sichtbarer machen**
- **Neue Mieter*innenbeiräte intensiver einarbeiten und kommunikativ begleiten**
- **Niedrigschwellige Mitmachangebote für interessierte Mieter*innen schaffen (z. B. Schulungsprogramm zur Gremienarbeit anbieten, auf Mehrsprachigkeit achten und Kinderbetreuung ermöglichen)**
- **Online-Präsenz und -zusammenarbeit ausbauen**
- **Mögliche Kandidat*innen für Mieter*innenbeiräte direkter ansprechen**

Um unsere Mieter*innengremien in ihrem Ehrenamt zu unterstützen, bieten wir ihnen Schulungen an. Für das Jahr 2025 planen wir Schulungen zu den Themen „Betriebs- und Heizkosten“, „Mietminderungen“, „Hausordnung und Schönheitsreparaturen“ und „Kommunikation in vielfältigen Nachbarschaften“.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Sitzung des Gesamtmietter*innenbeirats

KOOPERATION – WIR SETZEN AUF STARKE PARTNERSCHAFTEN

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

Wir unterstützen Bewegung für Jung und Alt

Besonderer Blick auf den Nachwuchs im Basketball und Handball

Auch im Berichtszeitraum unterstützte die GESOBAU ↪ „ALBA macht Schule“ und förderte das Schulprogramm des Berliner Basketballvereins ALBA Berlin mit jährlich 20.000 Euro.

Für April 2025 plant die GESOBAU gemeinsam mit der Energieagentur GmbH (BEA) ein Basketball-Feriencamp, in dem die Kinder und Jugendlichen unter professioneller Anleitung von erfahrenen ALBA-Trainer*innen die Grundlagen dieses Sports erlernen.

Darüber hinaus kooperierte die GESOBAU in den Berichtsjahren erneut mit den Füchsen Berlin auf Bundesligaebene und förderte auch wieder den Jugendhandball: Mit jährlich 15.000 Euro unterstützten wir die B&O Grundschulliga. Im Rahmen des langfristigen Projekts erhalten Kinder die Möglichkeit, mit ihrer Schulklasse oder Handball AG erste kleine Wettkampferfahrungen zu sammeln. Auch die Schulsport AG der Füchse in der GS Borsigwalde erhielt 2023 und 2024 Geldmittel von jeweils 6.000 Euro. Die Kooperation läuft bis zum 31. Dezember 2025.



© ALBA BERLIN Basketballteam e. V.: ALBA macht Schule

Senior*innenbewegungsort Schillerhöhe

Im Rahmen des Programms „Stärkung Berliner Großsiedlungen“ fördert die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen das Projekt „Die Schillerhöhe als lebendiges Quartier für Jung und Alt“. Die GESOBAU stellte dem bwgt e. V. in diesem Zusammenhang Flächen im Wedding zur Verfügung, um dort einen Senior*innenbewegungsort zu errichten. Die Geräte wurden bereits 2022 angeschafft, die Fläche im Jahr 2023 baulich umgesetzt und fertiggestellt. Der Bewegungsort verfügt über Fitnessgeräte und Hochbeete und bietet der Nachbarschaft einen Ort zum Austausch und Verweilen.



Kostenlose warme Mahlzeiten für Kinder und flexibler Krisenwohnraum

Jedes dritte Kind in Berlin ist von Armut bedroht. In Stadtvierteln wie dem Märkischen Viertel, in Hellersdorf oder im Wedding liegt die Kinderarmutsquote bei über 50 Prozent. Deshalb unterstützten wir die Arche Hellersdorf auch in den Berichtsjahren mit jeweils rund 5.000 Euro für kostenlose warme Mahlzeiten (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, S. 102).

Das Mietverhältnis zwischen dem Jugendamt und der GESOBAU für die sogenannte flexible Krisenwohnung im Stadtgut-Hellersdorf besteht weiterhin. Die Wohnung dient dazu, Familien und junge Erwachsene im Falle akuter Kindeswohlgefährdung kurzfristig unterzubringen (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, S. 102).

DNK
18

Jugendhilfe: vom betreuten Wohnen in die eigenen vier Wände

Seit Januar 2024 stellt die GESOBAU in einer Kooperation mit dem Jugendamt Pankow jährlich fünf Wohnungen zur Verfügung, um jungen Erwachsenen nach dem Ende der Jugendhilfe den Übergang in die Eigenverantwortung zu erleichtern. Für die sogenannten Careleaver*innen besteht die Aussicht auf ein unbefristetes und reguläres Mietverhältnis. Um die Erfolgchancen für das eigenständige Wohnen zu erhöhen, werden für das erste Jahr feste Ansprechpartner*innen seitens der GESOBAU und des Jugendamtes benannt. Die Kooperation besteht zunächst für ein Jahr, jedoch mit der Möglichkeit einer Verlängerung.

Bereits in den vergangenen Jahren pflegte die GESOBAU Kooperationen mit dem Jugendamt Reinickendorf und dem Jugendamt Marzahn-Hellersdorf zur Unterstützung von Careleaver*innen (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, S. 102).

DNK
18

Winteraktionen für hilfsbedürftige Berliner*innen

Viele Berliner*innen benötigen gerade in der kalten Jahreszeit Hilfe. Die GESOBAU und ihre Mitarbeitenden unterstützten deshalb im Berichtszeitraum unterschiedliche Aktionen:

2023 stellte die GESOBAU der Kältehilfe eine 200 m² große Gewerbefläche in Reinickendorf mietfrei als Notunterkunft für obdachlose Frauen zur Verfügung. Bis Ende März 2024 konnten diese dort übernachten und weitere Unterstützung finden.

Im Dezember 2023 und 2024 unterstützte die GESOBAU AG erneut das Weihnachtsessen von Frank Zander für wohnungslose Menschen mit

jeweils 3.000 Euro. An der Bewirtung im Hotel Estrel beteiligten sich ehrenamtliche Helfer*innen – so auch unser Vorstandsvorsitzender.

Darüber hinaus fand im Jahr 2024 bereits zum fünften Mal die Aktion „Weihnachten im Schuhkarton“ statt, bei der GESOBAU-Mitarbeitende kleine Weihnachtspakete spendeten. Insgesamt erhielten 23 Frauen und 17 Kinder aus dem Projekt „HESTIA/Schutzwohnungen für Frauen“ handverlesene Päckchen.

DNK
18

Ältere Menschen unterstützen

Digitalisierung, soziale Teilhabe, Krisen- und Notfälle: Insbesondere Senior*innen sind im Alltag häufig auf Hilfe angewiesen. Mit unterschiedlichen Angeboten und Projekten wollen wir sie im besonderen Maße unterstützen.

So haben wir 2024 im Areal Beate-Hahn-/Marianne-Foerster-Straße in Pankow mehrere **↳ Senior*innenwohnungen und Pflege-WGs** fertiggestellt.

Überdies wollen wir älteren Mieter*innen zeigen, wie schon kleine Maßnahmen das Älterwerden in den eigenen vier Wänden ermöglichen und sicherer machen. Interessierte können zu diesem Zweck ab Mitte 2025 wieder unsere **↳ Pflege-Musterwohnung** besichtigen.

Mit unserem Service-Partner SOPHIA Berlin GmbH bieten wir das „Servicewohnen für Senior*innen ab 65“ an. Dieses Angebot umfasst unter anderem barrierefreie Wohnungen mit Concierge-Dienst, Alltags- und Einkaufshilfen sowie Hilfe bei der Vermittlung ärztlicher Leistungen. Zudem ermöglichen wir in Zusammenarbeit mit unserem Servicepartner Alma Via älteren oder in ihrer Mobilität eingeschränkten Menschen durch umfassende Unterstützungsangebote, möglichst lange selbstständig in ihrem gewohnten Zuhause zu leben. Das Angebot umfasst medizinische und pflegerische Betreuung, Handwerkerbegleitung, Einkaufs- und Mobilitätshilfen sowie soziale Betreuung und Freizeitangebote. Im Rahmen offener Besichtigungstermine informieren wir Menschen, für die die Wohnform infrage kommt. Auch über Ankündigungen auf Social Media wollen wir potenzielle Mieter*innen sowie ihre Angehörigen erreichen.



© Wiechers Beck Gesellschaft vom Architekten mbH: Areal Beate-Hahn- / Marianne-Foerster-Straße

Telefon-Sprechstunde für Senior*innen

Manche Menschen kommen nicht oder nur schwer mit den Online-Prozessen der GESOBAU zurecht. Abhilfe für Senior*innen ab 65 schafft seit Mai 2021 unsere wöchentliche ↳ **telefonische Senior*innen-Sprechstunde**. Wir unterstützen unsere älteren Mieter*innen in diesem Rahmen unter anderem dabei, Ansprechpartner*innen für individuelle Fragen zu finden, stellen Kontakt zu Senior*inneneinrichtungen in der Nähe her, informieren zu unseren Wohn- und Serviceangeboten und geben Hilfestellung bei der Alltagsbewältigung.

Auf Krisen und Notfälle vorbereitet sein

Seit Oktober 2022 tauschen wir uns jährlich mit allen Kooperationspartner*innen in unseren Beständen aus, die mit älteren Mieter*innen arbeiten. Die Träger nutzen Räumlichkei-

ten der GESOBAU oder sind Serviceanbieter in Senior*innenwohnhäusern.

Ziel ist es, uns gemeinsam auf mögliche Krisenszenarien und Notsituationen vorzubereiten – zum Beispiel einen Stromausfall. So haben wir unter anderem für alle Gemeinschaftsräume in den Quartieren einen Vorrat an Lebensmitteln, Decken sowie Solarlampen mit Akkuladestation angeschafft. Für den Fall eines Ausfalls der Wärmeversorgung haben wir in zwei Senior*innenwohnhäusern Wärmepunkte eingerichtet.

Aber vorbereitet sein heißt auch, informiert zu sein. Fragen wie „Was plant die GESOBAU im Fall eines Blackouts oder Brownouts?“ wollen wir frühzeitig beantworten und kommunizieren. Dazu dient auch unser „Krisenhandbuch Energieversorgung“. Dieses gibt unseren Mitarbeitenden seit März 2024 detaillierte Handlungsanweisungen, sollte es zu einem Strom- oder Wärmeausfall in unseren Beständen

kommen. Es leitet sie unter anderem beim Störfallmanagement sowie bei Sofortmaßnahmen und bietet Kommunikationshilfen.

Allgemeine Soziale Beratung

Seit Anfang 2023 bietet die GESOBAU AG ihren Mieter*innen jeden Dienstag eine kostenlose „Allgemeine Soziale Beratung“ an. In Zusammenarbeit mit dem sozialen Dienstleister SOPHIA Berlin GmbH gestartet, führt seit Frühjahr 2023 eine Mitarbeiterin der GESOBAU das Angebot fort. In persönlichen Beratungsgesprächen können sich die Mieter*innen vertrauensvoll an die Diplom-Sozialarbeiterin wenden. Diese informiert sie über Leistungen und unterstützt sie darin, Anträge zu stellen, Ansprüche geltend zu machen, und berät auch bei anderen sozialen Fragen.

DNK
18

Ein neues Zuhause für Wohnungslose

In Berlin leben viele Menschen unfreiwillig auf der Straße. Um sie zu unterstützen, setzt die GESOBAU AG ihr Engagement zur Unterbringung von Wohnungslosen und von Wohnungslosigkeit bedrohten Berliner*innen mit ihren Kooperationspartnern weiter fort.

Kooperation mit Housing First Berlin verlängert

Seit 2019 unterstützen wir das Modellprojekt ↳ „Housing First Berlin“: Ziel ist es, pro Jahr bis zu fünf Wohnungslose mit eigenem Mietvertrag in Wohnungen unterzubringen und darüber hinaus auch zu betreuen. 2021 haben wir die Kooperation um weitere drei Jahre bis 2024 verlängert. Seit Projektstart wurden zehn Wohnungen vermittelt. Pro Jahr erhalten wir durchschnittlich vier Anfragen. Die

Betroffenen bevorzugen in der Regel zentral gelegene Wohnungen, sodass wir nicht alle Anfragen befriedigen können.

Housing First Berlin ist eine Projektpartnerschaft des Berliner Stadtmission e. V. und der Neuen Chance gGmbH. 2025 wurde es in das sogenannte Geschützte Marktsegment (GMS) zur Versorgung von Wohnungsnotfällen aufgenommen.

Kooperation mit Bezirksamt Pankow und GEBEWO verlängert

Zudem arbeiten wir seit 2016 mit dem Bezirksamt Pankow und der GEBEWO – Soziale Dienste – Berlin gGmbH zusammen, um wohnungslosen Menschen zu einem neuen Start zu verhelfen. Die Kooperation wurde im Jahr 2021 bis Ende 2024 verlängert.

Im Rahmen der Kooperation stellt die GESOBAU Wohnungen zur Verfügung, die zunächst

von der GEBEWO angemietet werden. Bedürftige wohnungslose Menschen können in die Wohnungen einziehen und einen Untermietvertrag erhalten. Gleichzeitig finanziert das Sozialamt ambulante Wohnhilfen – beispielsweise individuelle Unterstützungsleistung bei sozialhilferechtlichen Ansprüchen oder bei der Schuldenregulierung. Diese Hilfen werden von der GEBEWO erbracht. Im Berichtszeitraum haben wir im Rahmen dieser Kooperation vier Wohnungen an die GEBEWO vermietet.

2025 haben wir die Kooperation erneut verlängert; diese läuft nun bis 2028. Wir vergeben weiterhin jährlich bis zu fünf Wohnungen an wohnungslose Menschen. Neben drei Ein-Raum-Wohnungen vermitteln wir aufgrund des Bedarfs auch zwei Wohnungen mit größerem Wohnraum, beispielsweise an Alleinerziehende mit Kindern.

DNK
18

Wohnraumberatung für Menschen mit Flucht- und Einwanderungshintergrund

In Pankow und Hellersdorf unterstützte die GESOBAU AG zwischen 2021 und Ende 2024 das Projekt „Wohnraumberatung für Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund“. Ziel der Initiative ist es, geflüchteten Menschen und Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu helfen, einen Mietvertrag für eine Wohnung zu erhalten. Das Projekt wurde aus Mitteln des Integrationsfonds des Bezirks Pankow gefördert. Träger war die Weißenseer Integrationsbetriebe GmbH (WIB).

Im Rahmen des Projekts informierten die WIB (Pankow) und die Caritas (Hellersdorf) die Wohnungssuchenden unter anderem darüber, wie man bei der Wohnungssuche vorgeht und welche Unterlagen benötigt werden. Die

Mitarbeitenden der Wohnraumberatungen unterstützten die Menschen ebenfalls dabei, Anträge zu stellen, oder begleiteten sie zu ihrer ersten Wohnungsbesichtigung. Um die Mitarbeiter*innen der verschiedenen Träger für die Beratung zu befähigen, haben wir diese in Austauschterminen über die Wohnungsvergabe in der Wohnungswirtschaft und die dahinterliegenden Prozesse informiert. Im Gegenzug erhielt die GESOBAU AG bei Bedarf lokale Unterstützung durch muttersprachliche Integrationshelfer*innen.

DNK
18

Wohnen statt Modulare Unterkunft für Flüchtlinge (MUF)

Die GESOBAU startete Ende 2022 mit der Caritas, der Senatssozialverwaltung und dem Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf das Wohnraumvermittlungsprojekt [↳ „Wohnen statt MUF“](#). Ziel war es, 250 Menschen mit Fluchtgeschichte eigenen Wohnraum in Neubau- und Bestandswohnungen der GESOBAU AG zu vermitteln, anstatt sie in Gemeinschaftsunterkünften unterzubringen. Dies soll den Menschen das Ankommen erleichtern und gleichzeitig vielfältige Kieze fördern. Die Caritas bietet den Mieter*innen zusätzlich Beratung und regelmäßige Hausbesuche im ersten Jahr an. Im September 2024 waren bereits 317 statt der zunächst vereinbarten 250 Menschen mit Wohnraum versorgt.

DNK
18

Hilfe für Menschen in und aus der Ukraine

Um den Menschen in der Ukraine zu helfen, unterstützen wir seit Dezember 2022 die [↳ #WeAreAllUkrainians](#) gemeinnützige GmbH. In den Berichtsjahren 2023 und 2024 spendeten wir jeweils 1.000 Euro monatlich für die Lebensmittelversorgung von Senior*innen in der Ukraine. Pro Monat erreichten die Hilfen rund 100 Menschen. Neben akuten Sofortmaßnahmen setzt die Initiative vor allem langfristige, größere Hilfsprojekte in der Ukraine um und unterstützt ukrainische Geflüchtete in Deutschland. 2023 spendete die GESOBAU zudem 6.000 Euro für die Flutopfer des zerstörten Kachowka-Staudamms.

i

Netzwerk Märkisches Viertel feiert 20-jähriges Jubiläum

Im September 2023 feierte das Netzwerk Märkisches Viertel e. V. sein 20-jähriges Bestehen. Das Netzwerk setzt sich dafür ein, die Versorgung älterer, behinderter und pflegebedürftiger Menschen im Märkischen Viertel zu verbessern: Durch niedrigschwellige Beratungs-, Bildungs- und Präventionsangebote, soziale Dienste und kulturelle Aktivitäten werden Senior*innen in ihrer Alltagsbewältigung unterstützt. Als Gründungsmitglied sind wir besonders stolz, dass inzwischen über 20 Mitglieder und Ehrenmitglieder aktiv sind und sich an zahlreichen Projekten beteiligen, beispielsweise an den Senioren-Infotheken, dem Senioren-Netz sowie dem Mobilitätsangebot „Rikscha-Mobil“.

DNK
18

Gegen Diskriminierung, für Chancengleichheit

Menschen, die vermuten, bei der Wohnungsvergabe aufgrund von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht berücksichtigt worden zu sein, können sich seit 2019 an unsere unabhängige Antidiskriminierungsbeauftragte, [↳ Dr. Irina Kummert](#), wenden.

Zudem fördern wir eine [↳ diskriminierungsfreie Vermietung](#) in Berlin.

Daten & Fakten



Nachhaltigkeit in Zahlen

Dieses Kapitel beinhaltet die Leistungsindikatoren nach den 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 2023 und 2024 hier gebündelt berichtet.





GRI 102-35: Vergütungspolitik

in T €	2024		2023	
	Jörg Franzen	Christian Wilkens	Jörg Franzen	Christian Wilkens
Jahresgesamtvergütung Vorstand	205,0	185,0	205,0	185,0
Variable Vergütung auf Basis einer Zielvereinbarung	70,0	70,0	68,8	68,8
Leistungen der Altersversorgung	30,8	27,8	30,8	27,7
Geldwerter Vorteil aus Kfz-Nutzung	4,1	7,8	5,9	7,4
Geldwerter Vorteil aus der Gruppenunfallversicherung	0,1	0,1	0,1	0,1
Zuschüsse bzw. Arbeitgeberanteile zu Sozialversicherungen	14,3	12,8	13,6	12,3
SUMME	324,3	303,5	324,2	301,3



GRI 102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	4,7	5,0	5,0	4,9	5,0	5,0

Die Jahresgesamtvergütung (inkl. fixer und variabler Gehaltsbestandteile) der Vorstandsmitglieder der GESOBAU ist 4,7-mal 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. 20 f.) ist dieser Leistungsindikator für ein landeseigenes Wohnungsunternehmen 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 Wohnungsunternehmen (S. 22 f.) 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

SW = Stiftsweg 1, 13187 Berlin (Verwaltungssitz)

in MWh	Energie	Betriebsstätte	2024	2023
Wärmeenergieverbrauch	Fernwärme	SW	426,22	393,58
Stromverbrauch		SW	317,95	293,60
Energieverbrauch gesamt		SW	744,17	687,18



GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

	2024	2023
Betriebsstätte	SW	SW
Gesamter Energieverbrauch (in MWh*)	744,17	687,18
Veränderung ggü. Vorjahr	8,3 %	-4,0 %

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



GRI 303-3: Wasserentnahme

in m ³	2024	2023
Wasserverbrauch	3.514.131	3.379.540
davon im Gebäudebestand	3.514.131	3.379.540



GRI 306-3 (2020): Angefallener Abfall

	2024			2023		
	Gesamt	Betriebs- stätte	Bestand Neubau Modernisierung	Gesamt	Betriebs- stätte	Bestand Neubau Modernisierung
Abfall (in t)	24.833,01	9,71	24.823,20	24.061,69	k.A.	24.061,69
davon Hausmüll (in t)	16.926,59	8,45	16.918,14	17.059,23	k.A.	17.059,23
davon Papier (in t)	2.324,41	k.A.*	2.324,41	538,97	k.A.*	538,97
davon Wertstoff (in t)	732,33	k.A.	732,33	752,54	k.A.	752,54
davon Biomüll (in t)	1.016,10	1,26	1.014,84	1.036,82	k.A.	1.036,82
davon gefährliche Abfälle (in t)	3.833,58	0,00	3.833,58	4.674,13	0,00	4.674,13
davon zur Wieder- verwendung/Recycling (in %)	7,0 %	13,0 %	7,0 %	7,4 %	k.A.	7,4 %

* Werte der Papierentsorgung für die Betriebsstätte können nicht einzeln ausgewiesen werden und sind in der Gesamtmenge enthalten.

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 Datenerfassung haushaltsüblicher Abfälle erfolgt in Form von den Entsorgern abgefahrenen Volumentonnen. Das abgefahrte Volumen basiert auf der Größe der Abfallbehälter. Das tatsächlich abgefahrte Gewicht der Abfallbehälter wird von den Entsorgern nicht erfasst. Maßgebend ist lediglich das abgefahrte Tonnenvolumen, unabhängig vom Füllstand der Behälter bei Leerung. Grundlage für unsere Auswertung ist der TrennGut-Report der Berliner Stadtreinigung (für Hausmüll, Biomüll, Wertstoffe).

Die nachstehend aufgeführten Werte für Haus- und Biomüll sind ohne Gewerbeanteil. Für das Jahr 2023 lagen bei der Erstellung des Reports seitens der Firma ALBA keine Werte für die Betriebsstätte vor.



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

Heizungsart	Heizungsanlage	Energieverbrauch 2024 (in MWh)	Emissionen 2024 (in t CO ₂ e)	Energieverbrauch 2023 (in MWh)	Emissionen 2023 (in t CO ₂ e)
Gas	dezentral	85.991,37	18.144,18	86.681,29	18.289,75
Öl		0,00	0,00	0,00	0,00
Kohle		9.080,06	3.178,02	9.500,44	3.325,15
Gas	zentral	48.844,08	10.306,10	47.504,46	10.023,44
Öl		8.764,59	2.331,38	8.837,21	2.350,70
BHKW (Wärmeerzeugung)		6.315,24	1.332,52	5.505,57	1.161,67
GESAMT*		158.995,33	35.292,20	158.028,97	35.150,72

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



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

Betriebsstätte		2024	2023
Heizenergie (in MWh)	Stiftsweg 1	426,22	393,58
	Emissionen (in t CO ₂ e)	55,11	50,89
Stromverbrauch (in MWh)	Stiftsweg 1	317,95	293,60
	davon Ökostrom (in %)	100,00	100,00
Emissionen (in t CO ₂ e)	Stiftsweg 1	0,00	0,00
Emissionen GESAMT		55,11	50,89
Energieverbrauch gesamt (im SW)		744,17	687,18

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

Bestandsgebäude		2024	2023
Heizenergie (in MWh)	Fernwärme	98.081,87	98.201,50
	Nahwärme	0,00	485,28
	Nahwärme MV	59.183,22	65.496,55
Emissionen (in t CO ₂ e)	Nahwärme	8.405,83	8.589,60
	Nahwärme	0,00	92,20
	Nahwärme MV	0,00	0,00
Stromverbrauch (in MWh)*		k. A.	k. A.
davon Ökostrom (in %)		100,00	100,00
Emissionen (in t CO ₂ e)**		0,00	0,00
Emissionen GESAMT		8.405,83	8.681,81

* Die Angaben beziehen sich auf den allgemeinen Hausstrom (u. a. Beleuchtung der allgemeinen Flächen sowie Stromversorgung der Heizungsanlagen), die Stromverbräuche der Mieter*innen werden nicht erfasst.

** Die GESOBAU bezieht 100 % Ökostrom bei Hausstrom in den Bestandsgebäuden.

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 CO₂-Emissionen durch Dienstreisen mit dem PKW konnten bei der GESOBAU als relevante Scope-3-Emissionen ermittelt werden. Für weitere Scope-3-Kategorien liegen für den Berichtszeitraum keine Daten vor, da diese nicht erhoben wurden.

	2024	2023
Dienstreisen im GESOBAU-Konzern (in km)	17.061,30	25.749,80
Emissionen (in t CO ₂ e)*	3,0	4,6

* Bei der Berechnung war die Aufschlüsselung nach Kraftstoff (Diesel, Benzin, Hybrid, E) nicht möglich. Aus diesem Grund wurde bei der Berechnung ein Anteil von jeweils 50 % für Diesel und Benzin zugrunde gelegt. Demnach wurde von einem durchschnittlichen Verbrauch von 7,4 l/100 km entsprechend der [Statista-Daten von 2021](#) ausgegangen.

Für die Berechnung der Emissionen durch Dienstreisen wurden zudem die [DEFRA-Emissionsfaktoren](#) genutzt. Da die Aufschlüsselung nach Kraftstoff bei der Berechnung nicht möglich war, wurde mit einem Durchschnittswert von 2,41 kg CO₂/l für Benzin und Diesel gerechnet. Die Zahlen beziehen sich auf den GESOBAU-Konzern.



GRI 305-5: Senkung der Treibhausgasemissionen

Heizungsart	Heizungs-anlage	Emissionen 2024 (in t CO ₂ e)	Emissionen 2023 (in t CO ₂ e)	Senkung der Emissionen (in t CO ₂ e)
Gas	dezentral	18.144,18	18.289,75	-145,57
Öl		0,00	0,00	-
Kohle		3.178,02	3.325,15	-147,13
Strom		342,27	348,55	-6,28
Gas	zentral	10.306,10	10.023,44	282,66
Öl		2.331,38	2.350,70	-19,32
BHKW		1.332,52	1.161,67	170,84
Fernwärme		8.405,83	8.589,60	-183,78
Nahwärme		0,00	92,20	-92,20
Nahwärme MV Bio		0,00	0,00	-
GESAMT*		44.040,29	44.181,08	-140,79

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

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



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

Informationen zu den oben genannten Themen sind im Kapitel [↳ Unternehmenskultur](#) aufgeführt.



GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen*

		2024	2023
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Frauen	3	0
	Männer	5	2
	Gesamt	8	2
Meldepflichtige Wegeunfälle	Frauen	9	3
	Männer	1	2
	Gesamt	10	5
Unfallbedingte Fehltage	Frauen	63	30
	Männer	81	412
	Gesamt	144	442
Wichtige Arten arbeitsbedingter Unfälle		Stürze Umknicken Unfälle Quetschungen Fahrradunfälle	Fahrradunfälle Stürze Quetschungen
	Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	Frauen	0
	Männer	0	0

		2024	2023
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	Frauen	0	0
	Männer	0	0
Anzahl geleistete Arbeitsstunden	Frauen	509.502	457.548
	Männer	377.676	392.774
	Gesamt	887.178	850.322

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



GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Über arbeitsbedingte Erkrankungen der Mitarbeitenden liegen uns aus den Jahren 2023 und 2024 keine Kenntnisse bzw. Daten vor.

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



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

Tätigkeit	2024		2023	
	Anzahl Mitarbeitende	Stunden	Anzahl Mitarbeitende	Stunden
Frauen	337	2.620	326	1.868
Abteilungsleiterin	5	36	5	24
Assistentin	22	195	22	126
Aushilfe	5	0	7	0
Auszubildende	30	145	31	87
Bereichsleiterin	3	7	3	47
Geschäftsführerin	2	0	1	0
Gruppenleiterin	12	159	11	79
Hausbetreuerin	2	0	2	0
Sachbearbeiterin	231	1.977	220	1.363
Sekretärin	1	0	1	0
Technische Mitarbeiterin	11	87	12	0
Übrige Gewerbliche	13	14	11	142
Vorständin	0	0	0	0

Tätigkeit	2024		2023	
	Anzahl Mitarbeitende	Stunden	Anzahl Mitarbeitende	Stunden
Männer	271	1.296	258	2.062
Abteilungsleiter	8	51	8	16
Assistent	3	14	3	0
Aushilfe	6	0	7	0
Auszubildender	23	109	20	47
Bereichsleiter	0	0	0	0
Geschäftsführer	1	7	1	16
Gruppenleiter	11	138	9	63
Hausbetreuer	7	14	9	95
Sachbearbeiter	96	579	92	735
Sekretär	0	0	0	0
Technischer Mitarbeiter	19	181	17	55
Übrige Gewerbliche	95	203	90	1.035
Vorstand	2	0	2	0
GESAMT	608	3.916	584	3.930



GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Kontrollorgane		2024	2023
Anzahl der Personen im Aufsichtsrat	Frauen	5	6
	Männer	4	3
Altersgruppen Aufsichtsrat	< 30 Jahre	0	0
	30-49 Jahre	2	2
	> 50 Jahre	7	7

Beschäftigte nach Arbeitsvertrag und Geschlecht

GESOBAU-Konzern & Töchter

	2024		2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamtzahl Mitarbeiter*innen zum 31. Dezember	556	100,0 %	537	100,0 %
davon Frauen	305	54,9 %	303	56,4 %
davon Männer	251	45,1 %	234	43,6 %
davon tariflich abgesichert	491	88,3 %	479	89,2 %
davon befristete Arbeitsverträge	2	0,4 %	9	1,7 %

Beschäftigte nach Arbeitsvertrag und Geschlecht

GESOBAU-Konzern & Töchter

Angestelltenkategorien	2024	Anteil pro Angestelltenkategorie	2023	Anteil pro Angestelltenkategorie
Frauen	305		303	
Assistentin	19	86,4 %	21	87,5 %
Aushilfe	3	42,9 %	4	44,4 %
Auszubildende	28	56,0 %	28	63,6 %
Bereichsleiterin	7	50,0 %	8	50,0 %
Geschäftsführerin Tochterunternehmen	2	66,7 %	1	50,0 %
Gruppenleiterin	11	52,4 %	10	52,6 %
Hausbetreuerin	0	0,0 %	2	22,2 %
Sachbearbeiterin	213	70,8 %	206	71,5 %
Sekretärin	1	100,0 %	1	100,0 %
Technische Mitarbeiterin	9	34,6 %	11	40,7 %
Übrige Gewerbliche	12	11,8 %	11	11,5 %
Vorständin	0	0,0 %	0	0,0 %

Angestelltenkategorien	2024	Anteil pro Angestelltenkategorie	2023	Anteil pro Angestelltenkategorie
Männer	251		234	
Assistent	3	1,1 %	3	1,1 %
Aushilfe	4	15,4 %	5	17,9 %
Auszubildender	22	84,6 %	16	88,9 %
Bereichsleiter	7	22,6 %	8	26,7 %
Geschäftsführer Tochterunternehmen	1	25,0 %	1	25,0 %
Gruppenleiter	10	90,9 %	9	90,0 %
Hausbetreuer	7	36,8 %	7	36,8 %
Sachbearbeiter	88	97,8 %	82	97,6 %
Sekretär	0	0,0 %	0	0,0 %
Technischer Mitarbeiter	17	94,4 %	16	94,1 %
Übrige Gewerbliche	90	90,0 %	85	89,5 %
Vorstand	2	16,7 %	2	22,2 %

Stand jeweils 31.12.

Beschäftigte nach Alterskategorien

GESOBAU-Konzern & Töchter

	2024	2023
< 30 Jahre	20,0 %	18,6 %
davon Frauen	22,6 %	22,4 %
davon Männer	77,4 %	77,6 %
30 bis 50 Jahre	44,4 %	42,6 %
davon Frauen	46,9 %	43,2 %
davon Männer	53,1 %	56,8 %
> 50 Jahre	35,6 %	38,7 %
davon Frauen	30,5 %	34,3 %
davon Männer	69,5 %	65,7 %

Stand jeweils 31.12.

Beschäftigte nach Alterskategorien

GESOBAU-Konzern & Töchter

Angestelltenkategorien	2024	Anteil pro Angestelltenkategorie	2023	Anteil pro Angestelltenkategorie
< 30 Jahre	111		100	
Assistent*in	0	0,0 %	1	4,2 %
Aushilfe	4	57,1 %	6	66,7 %
Auszubildende	50	100,0 %	44	100,0 %
Bereichsleiter*in	0	0,0 %	0	0,0 %
Geschäftsführer*in (Tochterunternehmen)	0	0,0 %	0	0,0 %
Gruppenleiter*in	0	0,0 %	1	5,3 %
Hausbetreuer*in	0	0,0 %	0	0,0 %
Sachbearbeiter*in	55	18,3 %	48	16,7 %
Sekretär*in	0	0,0 %	0	0,0 %
Technische Mitarbeiter*in	1	3,8 %	0	0,0 %
Übrige Gewerbliche	1	1,0 %	0	0,0 %
Vorstand	0	0,0 %	0	0,0 %

Beschäftigte nach Alterskategorien

GESOBAU-Konzern & Töchter

Angestelltenkategorien	2024	Anteil pro Angestellten-kategorie	2023	Anteil pro Angestellten-kategorie
30 bis 50 Jahre	247		229	
Assistent*in	14	63,6 %	13	54,2 %
Aushilfe	1	14,3 %	1	11,1 %
Auszubildende	0	0,0 %	0	0,0 %
Bereichsleiter*in	5	35,7 %	7	43,8 %
Geschäftsführer*in (Tochterunternehmen)	2	66,7 %	1	50,0 %
Gruppenleiter*in	11	52,4 %	7	36,8 %
Hausbetreuer*in	0	0,0 %	0	0,0 %
Sachbearbeiter*in	154	51,2 %	144	50,0 %
Sekretär*in	1	100,0 %	1	100,0 %
Technische Mitarbeiter*in	12	46,2 %	11	40,7 %
Übrige Gewerbliche	47	46,1 %	44	45,8 %
Vorstand	0	0,0 %	0	0,0 %

Angestelltenkategorien	2024	Anteil pro Angestellten-kategorie	2023	Anteil pro Angestellten-kategorie
> 50 Jahre	198		208	
Assistent*in	8	36,4 %	10	41,7 %
Aushilfe	2	28,6 %	2	22,2 %
Auszubildende	0	0,0 %	0	0,0 %
Bereichsleiter*in	9	64,3 %	9	56,3 %
Geschäftsführer*in (Tochterunternehmen)	1	33,3 %	1	50,0 %
Gruppenleiter*in	10	47,6 %	11	57,9 %
Hausbetreuer*in	7	100,0 %	9	100,0 %
Sachbearbeiter*in	92	30,6 %	96	33,3 %
Sekretär*in	0	0,0 %	0	0,0 %
Technische Mitarbeiter*in	13	50,0 %	16	59,3 %
Übrige Gewerbliche	54	52,9 %	52	54,2 %
Vorstand	2	100,0 %	2	100,0 %



Gender Pay Gap 2024

			Frauen			Männer			Gender Pay Gap
			Anzahl	Anteil	Ø Stundenlohn	Anzahl	Anteil	Ø Stundenlohn	
Mitarbeiter*innen (ohne Auszubildende und Aushilfen)			274	55 %	30,52 €	225	45 %	27,09 €	-3,43 € (-11 %)
Führungsebene	Erste Leitungsebene (Vorstand)		0	0 %	- €	2	100 %	104,57 €	-
	Zweite Leitungsebene		4	40 %	41,25 €	6	60 %	56,54 €	15,29 € (37 %)
	Stabsstellen- und Bereichsleitung								
	Geschäftsführung Tochterunternehmen (haupt- und nebenamtlich)*		3	33 %	50,34 €	6	67 %	52,70 €	2,36 € (5 %)
Dritte Leitungsebene (Gruppenleiter*innen)**		18	55 %	40,31 €	15	45 %	37,12 €	-3,19 € (-8 %)	

* Zwei hauptamtliche Geschäftsführende bei der berlinwohnen Hausmeister GmbH, die weiteren Geschäftsführer*innen der Tochterunternehmen sind hauptamtlich bei der GESOBAU AG als Führungskräfte bzw. Angestellte beschäftigt.

** Ab 2024 werden alle Führungskräfte mit disziplinarischer Funktion berücksichtigt, somit berücksichtigt die dritte Ebene nun mehr Stellen (einschließlich der vierten Ebene).



Gender Pay Gap 2023

			Frauen			Männer			Gender Pay Gap
			Anzahl	Anteil	Ø Stundenlohn	Anzahl	Anteil	Ø Stundenlohn	
Mitarbeiter*innen (ohne Auszubildende und Aushilfen)			271	56 %	27,08 €	213	44 %	24,40 €	-2,68 € (-10 %)
Führungsebene	Erste Leitungsebene (Vorstand)		0	0 %	- €	2	100 %	98,34 €	-
	Zweite Leitungsebene		3	30 %	52,09 €	7	70 %	51,05 €	-1,04 € (-2 %)
	Stabsstellen- und Bereichsleitung								
	Geschäftsführung Tochterunternehmen (haupt- und nebenamtlich)*		4	44 %	40,78 €	5	56 %	51,60 €	10,82 € (27 %)
Dritte Leitungsebene (Gruppenleiter*innen)		12	60 %	35,67 €	8	40 %	39,88 €	4,21 € (12 %)	

* Zwei hauptamtliche Geschäftsführende bei der berlinwohnen Hausmeister GmbH, die weiteren Geschäftsführer*innen der Tochterunternehmen sind hauptamtlich bei der GESOBAU AG als Führungskräfte bzw. Angestellte beschäftigt.



GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

In 2023: Die Gesamtzahl der gerichtlich bestätigten Diskriminierungsfälle betrug 0. Insgesamt gab es 22 Beschwerden mit Bezug zum AGG (ausschließlich im Zusammenhang mit Wohnungsangelegenheiten).

In 2024: Die Gesamtzahl der gerichtlich bestätigten Diskriminierungsfälle betrug 0. Insgesamt gab es 21 Beschwerden mit Bezug zum AGG (ausschließlich im Zusammenhang mit Wohnungsangelegenheiten).

DNK
17

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. 40 f.) 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
17

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. 40 f.) 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.

DNK
17

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

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 40 f.) 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.

DNK
17

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. In Ausschreibungsverfahren setzt die GESOBAU die Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes um (stichprobenartige Kontrolle auf Einhaltung durch externe Anwaltskanzlei) und bezieht die ILO-Kernarbeitsnormen ein. Mit Vertragspartnern werden Integritätsvereinbarungen getroffen (Prüfung auf Einhaltung der Vorgaben durch externe Anwaltskanzlei) und auf die Abgabe von Eigenerklärungen durch diese gesetzt.



GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Zahlen für GESOBAU-Konzern

Ökonomische Kennzahlen		2024	2023
Umsatzerlöse	in Mio. €	382,1	348,8
Verwaltete eigene Einheiten*	Anzahl	63.891	62.657
davon Wohneinheiten	Anzahl	48.354	47.529
Operatives Ergebnis (EBIT)	in Mio. €	66,2	58,9
EBITDA	in Mio. €	144	124
Bilanzgewinn	in Mio. €	16	9
Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit	in Mio. €	149,1	154,8
Anlagevermögen	in Mio. €	3.211,4	3051,4
Eigenkapital	in Mio. €	731,9	693,1
Eigenkapitalquote	in %	21,7	21,5
Bilanzsumme	in Mio. €	3.380,2	3218,9
Erlösschmälerungen absolut (Leerstand, Mietminderungen)	in Mio. €	10,1	11,0

Ökonomische Kennzahlen		2024	2023
Erlösschmälerungen im Verhältnis zu den Sollmieten	in %	3,7	4,3
Durchschnittliche Nettokaltmiete Wohnungen	in €/m ²	6,8	6,5
Leerstandsquote Wohnungen (31.12.)	in %	2,3	2,3
Personalaufwand	in Mio. €	37,0	32,9
Modernisierungs-/ Instandhaltungskosten (GuV)	in Mio. €	78,4	89,1
Modernisierungs-/ Instandhaltungskosten (GuV)	in €/m ²	24,2	27,9
Verschuldungsgrad**	in %	361,9	364,4
Anlagenintensität***	in %	95,0	94,8

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

** Fremdkapital im Verhältnis zum Eigenkapital.

*** Anlagevermögen im Verhältnis zum durchschnittlichen Gesamtkapital.

DNK
19

GRI 415-1: Parteispenden

In der GESOBAU-Satzung, §4 Grundlagen der Geschäftsführung ist verankert, dass Spenden und Sponsoring zugunsten politischer Parteien, ihrer Mandatsträgerinnen und Mandatsträger sowie sonstiger Mitglieder ausgeschlossen sind. Im Jahr 2023 und 2024 gab es keine Spenden oder Sponsoring zugunsten politischer Parteien, ihrer Mandatsträgerinnen und Mandatsträger sowie sonstiger Mitglieder.

DNK
20

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-System), das alle Geschäftseinheiten bzw. Standorte mit einbezieht. Nähere Informationen sind im Kapitel [↳ Die GESOBAU](#) aufgeführt. Diese Angaben gelten für das Berichtsjahr 2023 und 2024.

DNK
20

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung waren der GESOBAU keine Fälle von begangener Korruption im Unternehmen bekannt. Diese Angabe gilt für das Berichtsjahr 2023 und 2024.

DNK
20

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 2023 und 2024.

GdW-Kennzahlen (1)

MB3: Vermietungsquote

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
Vermietungsquote in %	97,7	97,7

MB4: Durchschnittliche Bestandsmieten (inkl. Neuvertragsmieten und Neubau)

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
in €/m ² monatlich	6,80	6,47

MB5: Durchschnittsmiete bei Erstvermietung Neubauten (lt. Definition GdW)

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
in €/m ² monatlich	11,22	9,06

MB6: Mietenstruktur

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
unter 5,00 €/m ²	2.210	3.235
5,00 bis 5,99 €/m ²	11.157	14.775
6,00 bis 6,99 €/m ²	18.902	17.752
7,00 bis 7,99 €/m ²	7.816	5.732
8,00 bis 8,99 €/m ²	3.576	2.390
9,00 bis 9,99 €/m ²	1.959	1.599
über 10,00 €/m ²	2.734	2.047
	48.354	47.529

MB8: Durchschnittliche Miet- und Mitgliedervertragsdauer

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
in Jahren	13,55	14,33

GdW-Kennzahlen (2)

MB9: Mieterfluktuation

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
in %	4,5	4,9

BM3: Anteil seit 1990 energetisch voll- oder teilmodernisierter Wohnungen

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
in %	49,9	49,9

BM7: Anteil regenerativer Energieträger an der Wärmeversorgung

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
in %	18,7	20,3

BM8/9: CO₂-Intensität im Gebäudebestand

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
in kg CO ₂ /m ² pro Jahr	11,66	11,92

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

GESOBAU-Konzern

		2024	2023
Neubau	Wohnungen (absolut)	2.634	2.252
	Anteil in %	45,4	43,4
Bestand	Wohnungen (absolut)	3.700	3.389
	Anteil in %	8,7	8,0
Gesamt	Wohnungen (absolut)	6.334	5.641
	Anteil in %	13,1	11,9

GdW-Kennzahlen (3)

PE4: Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
Anteil in %	4,4	4,3

PE8/9: Auszubildende

GESOBAU-Konzern

	2024	2023
Anzahl Absolvent*innen	11	13
davon übernommen	10	12
Ausbildungsquote (in %)	9,0	8,2
Übernahmequote (in %)	90,9	92,3

Sonstige Kennzahlen

Datenschutz

	2024	2023
Anzahl Datenschutzverstöße	0	0
Anzahl Datenschutzpannen	8	5

DNK-INDEX (1)

DNK-KRITERIUM	REFERENZ IM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024/25	SEITENZAHL
DNK 1: Strategie	Die GESOBAU Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	10 22, 26, 32
DNK 2: Wesentlichkeit	Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	29, 30
DNK 3: Ziele	Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2024+	33
DNK 4: Tiefe der Wertschöpfungskette	Die GESOBAU Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	20 23
DNK 5: Verantwortung	Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	24
DNK 6: Regeln und Prozesse	Die GESOBAU Unser Verständnis von Nachhaltigkeit	8 24
DNK 7: Kontrolle	Unser Verständnis von Nachhaltigkeit Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2024+	27 33
DNK 8: Anreizsystem	Die GESOBAU Nachhaltigkeit in Zahlen	21 114
DNK 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen	Unser Verständnis von Nachhaltigkeit Unternehmenskultur Beteiligung & Kooperationen	30 46 98, 99, 100
DNK 10: Innovations- und Produktmanagement	Die GESOBAU Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen Nachhaltigkeit in Zahlen	12 69, 70, 72, 73, 74 114
DNK 11: Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	Unternehmenskultur Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen Lebenswerte Quartiere Nachhaltigkeit in Zahlen	61, 62, 65 75, 76, 78, 79 88 115



DNK-INDEX (2)

DNK-KRITERIUM	REFERENZ IM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024/25	SEITENZAHL
DNK 12: Ressourcenmanagement	Unternehmenskultur Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen Nachhaltigkeit in Zahlen	61, 62, 65 75, 76, 78, 79 115, 116
DNK 13: Klimarelevante Emissionen	Unternehmenskultur Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen Nachhaltigkeit in Zahlen	62 74, 76, 78 117, 118, 119, 120
DNK 14: Arbeitnehmerrechte	Unternehmenskultur Nachhaltigkeit in Zahlen	45, 57, 58, 61, 62 120, 121, 122, 123, 129
DNK 15: Chancengleichheit	Unternehmenskultur Nachhaltigkeit in Zahlen	52, 53, 54, 56, 57, 60 120, 121, 122, 123, 129
DNK 16: Qualifizierung	Unternehmenskultur Nachhaltigkeit in Zahlen	52, 53, 54, 56, 57, 58, 60 120, 121, 122, 123, 129
DNK 17: Menschenrechte	Die GESOBAU Nachhaltigkeit in Zahlen	20 130
DNK 18: Gemeinwesen	Lebenswerte Quartiere Beteiligung & Kooperationen Nachhaltigkeit in Zahlen	82, 85, 86, 90, 91, 92, 94, 96 104, 105, 106, 107, 109, 110, 111 132
DNK 19: Politische Einflussnahme	Die GESOBAU Nachhaltigkeit in Zahlen	16, 19 132
DNK 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	Die GESOBAU Nachhaltigkeit in Zahlen	16 132

Über diesen Bericht

139	Über diesen Bericht	→
140	Impressum	→

ÜBER DIESEN BERICHT

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

Im Jahr 2011 haben wir erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Seit dem Berichtsjahr 2019/2020 haben wir unsere Berichterstattung auf einen Doppelbericht umgestellt und veröffentlichen nun zum dritten Mal 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 einen Teil der branchenspezifischen Kennzahlen nach dem GdW-Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73).

Der Berichtszeitraum für die Kennzahlen sowie für die redaktionellen Inhalte umfasst die Jahre 2023 bis 2024; Stichtag ist daher der 31.12.2023 ebenso wie der 31.12.2024. Redaktionsschluss für die im Bericht beschriebenen Aktivitäten war der 31.03.2025.

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 CO₂-Emissionen erfolgen auf Basis der Emissionsfaktoren des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen (BBU) und der Faktoren der Versorger. 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

Inhalte und Redaktion

Dorothea Busche
Nachhaltigkeitsmanagerin

David Staschinski
Referent Nachhaltigkeit

Birte Jessen
Leiterin Unternehmenskommunikation
und Marketing

in Zusammenarbeit mit dem
Nachhaltigkeitsausschuss der GESOBAU AG.

Ansprechpartnerin

GESOBAU AG
Dorothea Busche
Nachhaltigkeitsmanagerin
E-Mail: nachhaltigkeit@gesobau.de

Konzeption, Text, Beratung

Online-Nachhaltigkeitsbericht

Stakeholder Reporting GmbH & Co. KG
Schulterblatt 58 (Haus A)
20357 Hamburg
www.stakeholder-reporting.com

Gestaltung

unclassic GbR
Heinrich-Barth-Straße 2a
20146 Hamburg
unclassic.de

Fotografie

Die Nachweise sind jeweils als
Bildunterschrift angegeben.



GESOBAU

www.gesobau.de