

03

Lebensräume entwickeln

Für unsere Mieter*innen, für Berlin

Unsere Stadt wächst. Damit verbinden sich auch in unseren Quartieren viele Aufgaben. Die Mieter*innen verlassen sich darauf, dass wir uns als landeseigenes Unternehmen um ihre Anliegen kümmern. Wir nehmen diese Aufgabe an – aktiv, vorausschauend und in dem Bewusstsein: Wir tragen eine große Verantwortung für jeden, der bei uns wohnt.

Mit unseren Neubauprojekten schaffen wir bezahlbaren Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung. Und: Wir sorgen mit vielen Ideen und Projekten dafür, dass sich die Mieter*innen in unseren Quartieren wohlfühlen.

12

Wir haben **12 Projekte** ausgewählt, die zeigen, wie vielfältig unsere Ideen und Aufgaben sind.

04



Bezahl- bar

Was das für uns bedeutet

Wir bauen Wohnraum und halten ihn instand, um den unterschiedlichen Lebenssituationen unserer Mieter*innen gerecht zu werden.

Im Fokus unserer Aktivitäten stehen Neubaumaßnahmen, Nachverdichtungen sowie die Modernisierung von Bestandsgebäuden. Wir planen und entscheiden im Wissen um wichtige aktuelle Entwicklungen, wie den demografischen Wandel, die zunehmende Urbanisierung und den Klimawandel. Diese Themenfelder sind nicht nur gesamtgesellschaftlich von großer Bedeutung, sie nehmen auch Einfluss auf die Anforderungen, die unsere Mieter*innen an ihre Wohnungen stellen. So ist selbstbestimmtes Wohnen im Alter ein wichtiges Beispiel dafür, wie wir unsere Bedarfsplanungen an neue Anforderungen im Wohnungsbau anpassen.

813 generationengerechte Wohnungen
in drei Neubauprojekten

13 Mieter
Mehrgenerationenwohnen in Pankow

7.800t CO₂
CO₂-neutrale Wärmeversorgung
im Märkischen Viertel



Ganzheitlich

150 m² Pilotprojekt

Wildblumenwiese im Pankeviertel

20 Jahre

Kunstfest Pankow

1.100 Stunden

sozial engagiert

Lebensräume entwickeln

Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen

Was das für uns bedeutet

Wir entwickeln unsere Quartiere ganzheitlich weiter, damit sich unsere Mieter*innen auch außerhalb ihrer Wohnungen wohlfühlen.

Dazu erarbeiten wir Konzepte, die neben anderen auch soziale und ökologische Aspekte einbeziehen und individuell an die Quartiere und ihre Bewohner*innen angepasst werden. Diese Konzepte umfassen viele Facetten, zum Beispiel Nachbarschaft, Selbständigkeit im Alter, Kunst und Kultur, Freizeitgestaltung für Kinder und Jugendliche sowie Fragen der Mobilität. Unser Ziel ist dabei immer, das Wohnumfeld für alle unsere Mieter*innen lebenswert zu gestalten und so sicherzustellen, dass sie lange und zufrieden bei uns wohnen. Einer unserer Höhepunkte in diesem Zusammenhang ist das 20-jährige Jubiläum des Kunstfest Pankow, das wir 2019 mit über 16.000 Besucher*innen gefeiert haben.

Ge- meinsam



4 Ziele
mit GESOBAU vor Ort

4 Partizipationsveranstaltungen
für den Stiftsweg

5 Wohnungen
für junge Menschen

Was das für uns bedeutet

Wir schaffen Raum für Dialog, um unterschiedliche Perspektiven in die Entwicklung unserer Quartiere einzubinden.

Warum? Weil wir sicher sind, dass wir nur gemeinsam mit allen Beteiligten die jeweils beste Lösung für das einzelne Quartier erzielen und die Akzeptanz für unsere Projekte stärken. Wir sehen jedes Projekt als eine Chance zur guten und sinnvollen Veränderung. Über verschiedene Formate, wie Informationsveranstaltungen oder Workshops, beziehen wir die unterschiedlichen Ideen und Sichtweisen von Anwohner*innen, Interessierten, Mieter*innen, lokalen Initiativen und Politik in unsere Neubauprojekte und Modernisierungsvorhaben ein. Aus den Herausforderungen, auf die wir im Rahmen der Teilhabeprozesse treffen, lernen wir laufend dazu und werden kontinuierlich besser.

Über Kooperationen profitieren wir zudem von den Kompetenzen und dem Know-how unserer Partner aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Gemeinsam mit ihnen setzen wir Projekte zu sozialen, ökologischen oder wissenschaftlichen Aufgaben um. Mit „GESOBAU vor Ort“ haben wir beispielsweise ein Dialogformat unseres französischen Partnerunternehmens Paris Habitat adaptiert, mit dem wir über einen informellen Austausch den Kontakt zu unseren Mieter*innen weiter verbessern und Nachbarschaften stärken möchten.

Verbind- lich



Lebensräume entwickeln

Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen

Was das für uns bedeutet

Wir ergreifen vielfältige Maßnahmen, um unseren Mitarbeiter*innen attraktive und sichere Arbeitsplätze zu bieten.

Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter*innen die GESOBAU als wertschätzenden Arbeitgeber wahrnehmen. So erhalten wir ihre Motivation und Leistungsfähigkeit langfristig. Im Fokus unserer Aktivitäten stehen vor allem die Gesundheitsförderung, Aus- und Weiterbildung, Gleichbehandlung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wichtig ist, dass sich die von uns entwickelten Konzepte und Maßnahmen dabei an den Anforderungen und Bedürfnissen aller Mitarbeiter*innen orientieren. Intensiv beschäftigt haben sich 2019 beispielsweise unsere Auszubildenden mit der Diversity Challenge, in deren Rahmen sie Ansätze entwickelt haben, um die Ausbildung bei der GESOBAU für Menschen verschiedener Hintergründe, zum Beispiel in Bezug auf ihr Alter, ihre Nationalität oder ihre Religion, noch attraktiver zu gestalten.

5 Fragen

an den Vorstand

7 Vielfaltsbotschafter*innen

Diversity Challenge 2019

1. Diskriminierungsbeauftragte der GESOBAU

Fünf Fragen an den Vorstand

>>> GRI 102-14

1
In Berlin wird von den Bürger*innen die Forderung nach ausreichendem und vor allem bezahlbarem Wohnraum sehr laut artikuliert. Was bedeutet das für die GESOBAU?

Jörg Franzen: Als kommunale Wohnungsbaugesellschaft ist es unsere wichtigste Aufgabe, für die Menschen in Berlin bezahlbaren Wohnraum bereitzustellen. Dieser Aufgabe werden wir weiter mit Nachdruck nachkommen. Unser Ziel ist bekannt: Wir wollen unseren Wohnungsbestand bis 2026 auf 52.000 Wohnungen ausbauen. Das schaffen wir vor allem über Neubau, aber auch über Bestandsankäufe. Wir sind fortlaufend auf der Suche nach geeigneten Baugrundstücken und Immobilien, die zu unseren Anforderungen passen. Aber auch im Bereich Nachverdichtung sehen wir für uns Potenzial. So prüfen wir zum Beispiel sehr intensiv, wo wir auf Bestandsgrundstücken neuen Wohnraum schaffen können.

Christian Wilkens: Die aktuellen Diskussionen zeigen deutlich, dass das Thema Wohnen bei der Berliner Bevölkerung eine hohe Aufmerksamkeit besitzt. Bezahlbaren Wohnraum in einer ausreichenden Größenordnung bereitzustellen, ist allerdings eine Aufgabe, die wir nicht allein bewältigen können. Deshalb werden wir auch unseren Dialog mit allen interessierten Vertreter*innen der Stadtgesellschaft weiter verstärken: zum Beispiel mit Anwohner*innen, lokalen Initiativen, den landeseigenen und privatwirtschaftlichen Wohnungsbaugesellschaften, dem Berliner Senat und den Bezirken.



Jörg Franzen, Vorstandsvorsitzender
Christian Wilkens, Mitglied des Vorstands (v.l.)

9

Die Mieter*innen der GESOBAU haben unterschiedlichste Anforderungen an ihren Wohnraum. Welche Entwicklungen beobachten Sie und wie stellt sich Ihr Unternehmen darauf ein?

2

Jörg Franzen: Der gesellschaftliche und demografische Wandel sowie der seit einigen Jahren starke Zuzug verändern den Wohnungsmarkt in Berlin in der Tat gerade deutlich: Pro Jahr ziehen rund 40.000 Menschen neu in unsere Stadt. Berlin wächst und mit sich verändernden Lebensstilen werden andere Wohnungen gebraucht. Vor allem kleinere, denn die Zahl der Ein-Personen-Haushalte steigt. Aufgrund des demografischen Wandels haben wir mehr ältere Mieter*innen. Gleichzeitig gründen junge Menschen, wenn sie sich dafür entscheiden, später eine Familie als früher. Als Wohnungsbauunternehmen richten wir uns mit unseren Investitionsentscheidungen strategisch an diesen Entwicklungen aus.

Christian Wilkens: Wir bieten Mieter*innen die verschiedensten Wohnformen an. Ältere Mieter*innen legen zunehmend Wert auf ein selbstbestimmtes Wohnen im Alter. Dafür haben wir mit „Pflege@Quartier“ ein einzigartiges Projekt mit digitalen Assistenzsystemen realisiert. Andere wollen im Alter gemeinschaftlich wohnen. Sie finden in unseren Mehrgenerationen-Wohnprojekten ein Zuhause. Student*innen wiederum wollen günstig und zentral wohnen. Ihnen bieten wir kleine Wohnungen oder Wohngemeinschaften für eine bezahlbare Miete.

3

Die Digitalisierung ist aus der Wohnungswirtschaft nicht mehr wegzudenken. Welche neuen Möglichkeiten ergeben sich daraus für die GESOBAU?

Christian Wilkens: Auch im Wohnungsbau spielt die Digitalisierung eine immer größere Rolle. Zum Beispiel bei der Gebäudeautomation – die smarte bzw. automatisierte Steuerung von Gebäudefunktionen wie Heizung, Klima, Lüftung und Beleuchtung. Mit ihr können wir die Energiebilanz unserer Gebäude verbessern und die Wartungen bzw. Instandhaltungen noch effizienter durchführen. Potenzial bietet auch der Bereich Mobilität: Über Konzepte wie Carsharing, Elektromobilität und Mobility Hubs können wir unsere Bestände noch besser an die verkehrstechnische Infrastruktur der Stadt anbinden.

Jörg Franzen: Die Digitalisierung beeinflusst unser Unternehmen gerade in allen Bereichen, von der Unternehmensführung bis hin zum Vermietungsgeschäft. 2017 haben wir deshalb die Stelle des Referent Digitalisierungsstrategie geschaffen, welcher auch die Umsetzung im Unternehmen koordiniert. Konkret beschäftigen wir uns gerade unter anderem intensiv mit der Einführung digitaler Systeme wie der elektronischen Personalakte und dem digitalen Mieterservice. Davon profitieren nicht nur unsere Mitarbeiter*innen, sondern vor allem unsere Mieter*innen, beispielsweise durch kürzere Bearbeitungszeiten.

10

Die GESOBAU kooperiert in vielen Projekten mit den Bezirken, lokalen Initiativen und Unternehmen. Was ist bei dieser Zusammenarbeit besonders wichtig?

Jörg Franzen: In den vergangenen Jahren hat sich die Kernaufgabe der GESOBAU erweitert: Die Entwicklung der Lebensräume ist heute fast genauso wichtig wie das Bereitstellen von bezahlbarem Wohnraum. Dies schaffen wir aber nur in Zusammenarbeit mit Partnern. Deshalb gehen wir aktiv auf sie zu und setzen gemeinsam und gezielt mit ihnen Projekte um, die gesellschaftlich, sozial und ökologisch sinnvoll sind.

So unterstützen wir beispielsweise die Integrationsarbeit der Bezirke. Wir stellen mit modularen Unterküfnten Wohnraum bereit und diskutieren mit den Senatsverwaltungen für Integration, Arbeit und Soziales sowie für Stadtentwicklung und Wohnen am Runden Tisch „Alternativen zur öffentlichen Unterbringung geflüchteter Menschen“. Auch auf übergreifender Ebene engagieren wir uns für faire Vermietungspraktiken und die soziale Quartiersentwicklung.

Christian Wilkens: Wir legen großen Wert auf Partnerschaften auf Augenhöhe und einen respektvollen und toleranten Umgang miteinander. Offene Kommunikation und gegenseitiges Vertrauen sind die Basis. Uns ist wichtig, dass wir mit einem Partner das gleiche Ziel verfolgen und im Verlauf der Zusammenarbeit voneinander lernen.

5

Die Mitarbeiter*innen der GESOBAU engagieren sich in vielen Projekten mit dem Ziel, das Lebensumfeld der Mieter*innen attraktiver zu gestalten. Wie wird dieser Einsatz in der Öffentlichkeit wahrgenommen?

Jörg Franzen: Die Resonanz ist sehr positiv. Aber das Engagement ist kein Zufall: Vor einigen Jahren haben wir gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen acht Grundwerte der Unternehmenskultur definiert, die unser unternehmerisches Handeln heute maßgeblich leiten. Mit Blick auf die zwei Grundwerte „Verantwortung“ und „Nachhaltigkeit“ haben wir 2018 beispielsweise mit großem Erfolg das Unternehmensziel „1.100 Stunden sozial engagiert“ umgesetzt. Das führen wir im Jahr 2019 unter dem Motto „Unser Engagement für Berlin!“ fort. Dabei bringen sich die GESOBAU-Mitarbeiter*innen aktiv in lokale Projekte ein: die Beetgestaltung auf einem Schulhof, den Bau eines Klettergerüsts in einer Kita oder die Mitorganisation eines Willkommensfests in einer Gemeinschaftsunterkunft. Das ist aber noch nicht alles: Für jede geleistete Stunde spendet die GESOBAU 25 Euro an die GESOBAU-Stiftung, die mit dem Geld soziale Projekte in den Quartieren unterstützt.

Christian Wilkens: Wir freuen uns sehr über die durchweg positiven Rückmeldungen zu den Einsätzen der GESOBAU-Mitarbeiter*innen. Besonders heben die Menschen das tolle Miteinander hervor, die unkomplizierte Zusammenarbeit und die geteilte Freude über die Ergebnisse. Die Rückmeldungen zeigen uns, dass wir für unser Engagement den richtigen Ansatz gewählt haben: gemeinsam Sinnvolles zu tun und dort zu unterstützen, wo personelle und finanzielle Kapazitäten in unseren Quartieren fehlen.

Unternehmens- kultur

Verantwortungsvoll wirtschaften,
zukunftsgerichtet arbeiten

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen



Als kommunales Wohnungsbauunternehmen ist die GESOBAU in der Pflicht, nachhaltig zu handeln und an der verantwortungsvollen Gestaltung der Zukunft mitzuwirken. Dabei haben wir die Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns im Blick und wollen so wirtschaften, dass es allen gut geht – den Mieter*innen, den Mitarbeiter*innen und dem Unternehmen. Gleiches gilt für die Umwelt, die Gesellschaft und die Menschen von heute und morgen in der Region Berlin-Brandenburg.

Unsere Mitarbeiter*innen sind für den Unternehmenserfolg der GESOBAU von großer Bedeutung. Unsere Wertschätzung spiegeln wir im täglichen Handeln ebenso wie durch strategische Maßnahmen wider. Dazu gehören ein umfassendes Gesundheitsmanagement, Fort- und Weiterbildungsangebote, Transparenz und Mitbestimmung sowie moderne Arbeitsplätze.

Die Arbeitswelt ist im Wandel, sie wird mobiler, kommunikativer und digitaler. Wir gestalten diesen Wandel – mit Mut, Maß, Kreativität und Innovationen.

Die GESOBAU im Überblick Bezahlbares Wohnen im Auftrag des Landes Berlin

Die GESOBAU ist eine der sechs landeseigenen Wohnungsbau-gesellschaften Berlins. Wir vermieten bezahlbaren und lebenswerten Wohnraum und tragen damit erheblich zur nachhaltigen Entwicklung unserer wachsenden Stadt bei.

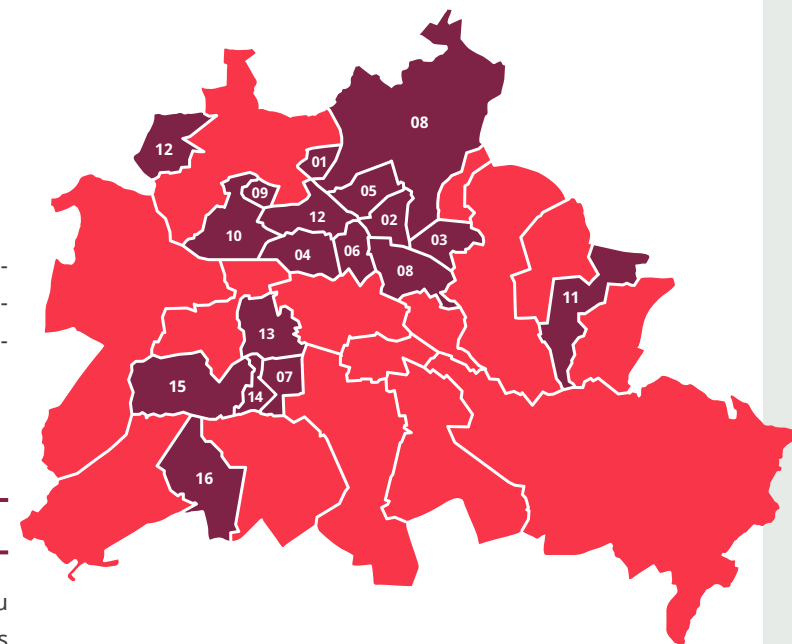
>>> [GRI 201/103](#)

Unternehmensportrait

Als städtische Wohnungsbaugesellschaft ist die GESOBAU zu 100 % im Besitz des Landes Berlin. Wir sorgen mit dafür, dass breiten Schichten der Bevölkerung heute und in Zukunft bezahlbarer und attraktiver Wohnraum in großer Zahl zur Verfügung steht. Gemeinsam mit unseren Tochtergesellschaften bewirtschaften wir vor allem im Norden Berlins rund 42.000 Wohnungen. Durch den Ankauf von Wohnanlagen sowie eigene Neubaumaßnahmen erweitern wir unseren Bestand kontinuierlich. Bis 2026 soll die Zahl unserer Wohnungen und die unserer Tochtergesellschaften auf rund 52.000 anwachsen. Damit reagieren wir auf den zunehmenden Druck auf den Berliner Wohnungsmarkt.

>>> [GRI 102-1](#), [102-2](#), [102-4](#), [102-5](#), [102-6](#), [102-7](#), [102-11](#)

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen



Mieteinheiten nach Ortsteilen

(zum 31. Dezember 2018)

01 Märkisches Viertel: 18.716	09 Borsigwalde: 844
02 Pankow: 8.782	10 Tegel: 813
03 Weißensee: 7.349	11 Biesdorf, Hellersdorf: 766
04 Wedding: 5.358	12 Reinickendorf, Heiligensee: 747
05 Niederschönhausen: 2.063	13 Charlottenburg: 620
06 Gesundbrunnen: 1.946	14 Halensee, Schmargendorf: 107
07 Wilmerdorf: 1.470	15 Grunewald: 99
08 Blankenburg, Blankenfelde, Buch, Franz. Buchholz, Heinersdorf, Karow, Rosen- thal, Wilhelmsruh, Prenzlauer Berg: 1.356	16 Zehlendorf: 16

Nachhaltigkeit ist dabei ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung und wird von unseren Mitarbeiter*innen nach innen und außen gelebt. Es ist Teil unseres Selbstverständnisses, einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten und die negativen Auswirkungen unseres Handelns möglichst gering zu halten. Diese Haltung ist eng mit unserem Auftrag der kommunalen Daseinsvorsorge und Entwicklung verknüpft.

In diesem Sinn ist es auch unser Bestreben, den ökonomischen Erfolg mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung in Einklang zu bringen. Das Fundament dafür ist die wirtschaftliche Solidität unseres Unternehmens. Vor diesem Hintergrund haben wir unserer Unternehmenskultur sowie unseren Strukturen und Prozessen die Elemente der nachhaltigen Entwicklung zugrunde gelegt und handeln auf der Basis definierter Werte. Durch partizipative Maßnahmen sowie soziale und ökologische Aktivitäten engagieren wir uns dafür, lebenswerte Quartiere in und für Berlin zu gestalten.

Zum 31. Dezember 2018 arbeiteten 308 Mitarbeiter*innen an den GESOBAU-Standorten.

>>> [GRI 102-8](#)

Chartas und Initiativen

- ▶ Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“
- ▶ Klimaschutzvereinbarung zwischen dem Land Berlin und den städtischen Wohnungsbaunternahmen
- ▶ Charta der Vielfalt
- ▶ Frauen an die Spitze!
- ▶ Berlin braucht dich
- ▶ Kopernikus-Projekt ENavi

>>> [GRI 102-12](#)

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen

Mitgliedschaften in Gremien und Verbänden

AGW, Arbeitsgemeinschaft großer Wohnungsbauunternehmen // Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V. // BBA, Akademie der Immobilienwirtschaft e. V., Berlin // BBU, Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsbauunternehmen e. V. // Berlin Partner (Partner für Berlin Holding GmbH) // Berliner Wirtschaftsgespräche e. V. // Connected Living e. V. // DPRG – Deutsche Public Relations Gesellschaft e. V. // DSAG e. V. – deutschsprachige SAP-Anwender-Gruppe // Förderkreis Jugendfarm Lübars e. V. // GdW, Bundesverband Deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. // Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V. // IHK Berlin // Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft e. V. // Initiative mehrwert // Initiative Reinickendorf e. V. // 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. // VBKI, Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e. V. // vhw, Bundesverband für Wohneigentum, Wohnen und Stadtentwicklung e. V.

>>> [GRI 102-13](#)

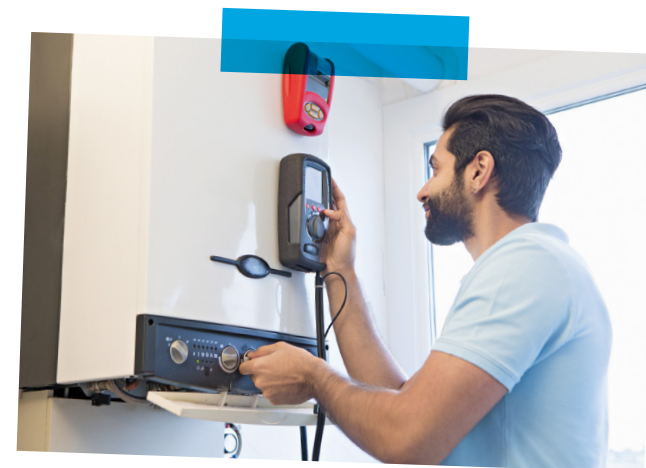
Ganzheitliche Strategie zur Digitalisierung

Im Herbst dieses Jahres haben wir unsere Strategie zur Digitalisierung erarbeitet. Sie umfasst alle Unternehmensbereiche und verfolgt mehrere Ziele. Dazu gehören effizientere Prozesse, schlankere Abläufe und eine höhere Prozess- und Datensicherheit. Dies betrifft sowohl interne als auch externe Prozesse. Das übergeordnete Ziel ist dabei, die Wirtschaftlichkeit der GESOBAU insgesamt zu stärken.

Intern: Die interne und externe Kommunikation passen wir den wachsenden Ansprüchen heutiger digitaler Strukturen an, um die Effizienz zu steigern. Damit einhergehend verfolgen wir das Konzept des papierarmen Büros, zum Beispiel durch Projekte wie die vollständige digitale Erfassung der Eingangspost mit entsprechender Anbindung an unsere internen Arbeitsabläufe. Dies umfasst auch die Einführung der elektronischen Personalakte zum Ende des Jahres 2019. Sie vereinfacht auch den Umgang mit den Anforderungen aus der Datenschutzgrundverordnung und hilft dabei, Prozesse zu optimieren.

Extern: Wir verfolgen das Ziel, unsere Bestände zukunftsicher auszubauen und statten sie mit modernen Techniken der Gebäudeautomation und -überwachung aus. Ziel ist es, die Energieeffizienz zu erhöhen und eine vorausschauende Instandhaltung zu etablieren. Im Bereich der Mobilität umfasst die Strategie zur Digitalisierung alternative Konzepte wie Carsharing, Elektromobilität oder Mobility Hubs, über die wir unsere Quartiere bestmöglich an den Verkehr der Stadt anbinden wollen.

Verantwortlich für die Umsetzung der Strategie ist der Referent Digitalisierungsstrategie, der direkt an den Vorstand berichtet. Seine Aufgabe ist es, die einzelnen Projekte und Maßnahmen der Strategie zu priorisieren und ihre Umsetzung zu steuern. Außerdem steht er den einzelnen Unternehmensbereichen als Ansprechpartner für alle Fragen rund um das Thema Digitalisierung zur Verfügung.



Wir nutzen gezielt moderne Techniken für den Betrieb und die Instandhaltung unserer Gebäude.

Neue Bürowelt am Stiftsweg

Nach zweijähriger Bauzeit werden im November 2019 GESOBAU-Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Standorten in das neue Verwaltungsgebäude am Stiftsweg 1 ziehen. Überlegungen zu einem neuen Firmengebäude der GESOBAU gab es, seit 2007 mit den Planungen für die Komplettmodernisierung des Märkischen Viertels begonnen wurde. Denn die Hauptverwaltung im Märkischen Viertel, in der sich auch noch Wohnungen befinden, muss ebenfalls instandgesetzt und energetisch ertüchtigt werden.

Mit der neuen Hauptverwaltung sollte eine zeitgemäße Form der Zusammenarbeit möglich werden und möglichst viele Kolleg*innen an nur noch einem Standort arbeiten. Anfang 2016 fiel die Entscheidung für einen Neu- und Umbau des bisherigen zweiten Geschäftsgebäudes am Pankower Stiftsweg. Für den neuen Firmensitz wurden zwei Bestandsgebäude vollständig saniert und mit einem neuen fünfgeschossigen Bau verbunden. Dabei haben wir großen Wert darauf gelegt, den architektonischen Charme der beiden älteren Gebäude mit ihren Klinkerfassaden zu erhalten.

>>> [GRI 102-3](#)

Der neue Standort der GESOBAU bringt viele Vorteile mit sich – nicht nur für unsere Mitarbeiter*innen, sondern vor allem für unsere Mieter*innen. Die neuen Räumlichkeiten ermöglichen uns intern einen besseren Austausch und ein noch besseres Zusammenarbeiten als bisher, denn unsere Wege werden kürzer und der direkte Kontakt wird gestärkt. Dadurch können wir auch die Anliegen unserer Kund*innen effizienter, zeitnaher und ganzheitlicher bearbeiten.

Für alle Mitarbeiter*innen wurde im Zuge des Umbaus ein umfassendes Mobilitätskonzept erarbeitet, das ein nachhaltiges Mobilitätsverständnis der Mitarbeiter*innen fördern und sie motivieren soll, auf den öffentlichen Nahverkehr (ÖPNV) und das Fahrrad umzusteigen. Der Fokus lag dabei auf Lösungen für betriebliches Pendeln durch einen finanziellen Mobilitätszuschuss und den Ausbau von Fahrradangeboten inklusive überdachter Fahrradstellplätze. Für dienstliche Fahrten wird das Pool-Fahrzeugangebot für alle mit zusätzlichen e-Bikes und e-Autos erweitert. Für Fahrten zu den Beständen können unsere Mitarbeiter*innen e-Fahrzeuge von einem Carsharing-Partner in Anspruch nehmen.

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen



Im neuen Verwaltungsgebäude profitieren wir und unsere Kund*innen von modernen Räumlichkeiten und kurzen Wegen.



Corporate Governance und Compliance

>>> GRI 205/103, 206/103, 307/103, 415/103, 419/103

Die GESOBAU ist als landeseigenes Wohnungsbauunternehmen an erster Stelle den Bürger*innen Berlins verpflichtet. Der Wohnungsbestand, den wir verwalten, ist ein wichtiger Teil des Landesvermögens – auch deshalb stehen wir im aufmerksamen Fokus der Öffentlichkeit. Durch eine gute Corporate Governance und strikte Compliance-Vorgaben stärken wir unsere Position als vertrauenswürdiger Partner gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern und nicht zuletzt auch der breiten Öffentlichkeit.

Anwendung der Corporate Governance-Grundsätze

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der GESOBAU bekennen sich zu den Grundsätzen des Berliner Corporate Governance Kodex (BCGK) und veröffentlichen jedes Jahr eine Entsprechenserklärung. Diese Grundsätze unterstützen uns bei der verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung und helfen uns, Korruption und Wirtschaftskriminalität vorzubeugen. Wir bekennen uns auch zu den Grundsätzen des Instituts für Corporate Governance in der Immobilienwirtschaft e. V. (ICG). Sie ergänzen die Grundsätze des BCGK um immobilienpezifische Aspekte und zielen darauf ab, Transparenz, Nachhaltigkeit und wertorientierte Unternehmensführung weiter zu stärken.

Umfassendes Compliance-Management-System

Wir gewährleisten die Einhaltung aller geltenden Gesetze und ethischen Standards durch unser Compliance-Management-System, welches wir in seiner jetzigen Form 2008 implementiert haben. Im Jahr 2013 haben wir ein erstes Audit nach dem ICG-Standard (Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft e.V.) „Compliance Management in der Immobilienwirtschaft“ durchlaufen und auch in den nachfolgenden Jahren die Wiederholungsaudits erfolgreich abgeschlossen. 2020 steht eine erneute externe Auditierung an.

Ein wichtiger Teil unseres Compliance-Management-Systems sind die webbasierten Compliance-Schulungen, die unsere Mitarbeiter*innen alle zwei Jahre absolvieren und die unter anderem folgende Themenbereiche beinhalten:

- ▶ Umgang mit und Vermeidung von Interessenkonflikten im Alltag
- ▶ Hinweisgebersystem der GESOBAU
- ▶ Umgang mit schützenswerten Informationen
- ▶ Annahme und Vergabe von Geschenken und Einladungen
- ▶ Vermietung an Mitarbeiter*innen oder deren Verwandte
- ▶ Aufgaben des Compliance-Komitees
- ▶ Spenden und Sponsoring
- ▶ allgemeine Informationen zum Compliance-System der GESOBAU

Für neue Auszubildende und Studierende führen wir jährlich Präsenzs Schulungen durch. Seit 2017 setzen wir zusätzlich das innovative Schulungsmittel „**Integrity Now!**“[®] der Firma CompCor ein und ergänzen damit das bereits vorhandene Schulungsangebot. Die Teilnehmer*innen können mit dem interaktiven Simulationsspiel ihre Kenntnisse spielerisch vertiefen und ein Gespür für kritische Compliance-Situationen entwickeln. Seit der Einführung fanden bereits 30 Veranstaltungen statt. 240 Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Abteilungen diskutierten in diesem Rahmen compliance-relevante Situationen und stärkten dabei ihr Problembewusstsein zu entsprechenden Ereignissen.

>>> GRI 205-2

2018 fanden zudem gesonderte Informations- und Schulungsveranstaltungen zum Thema DSGVO statt.

Ansprechpartner bei Compliance-Verstößen

Sollte es trotz aller ergriffenen Maßnahmen einmal dazu kommen, dass ein Regelverstoß oder eine kriminelle Handlung seitens eines Mitarbeitenden oder Geschäftspartner*in vermutet wird, steht unsere externe **Ombudsperson** für Mitarbeiter*innen, Mieter*innen oder Partnerfirmen zur Verfügung. Damit erfüllt die Ombudsperson eine wichtige Rolle als Vertrauensperson und ermöglicht das Aufdecken von möglichen Missständen unter Wahrung der Anonymität.

Anspruchspartnerin bei Diskriminierungsanliegen

Für Fälle, in denen sich Menschen bei der Wohnungsvergabe diskriminiert fühlen, hat die GESOBAU 2019 zudem als erstes Wohnungsbauunternehmen in Deutschland eine Diskriminierungsbeauftragte bestellt. Dr. Irina Kummert, Präsidentin des Ethikverbandes der Deutschen Wirtschaft e.V., fungiert als unabhängige Ansprechpartnerin für Interessent*innen, die sich für eine Wohnung beworben haben, bei der Wohnungsvergabe aber nicht berücksichtigt wurden und nun vermuten, dass sie aufgrund von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) diskriminiert wurden.

Die GESOBAU schafft mit der Berufung einer Diskriminierungsbeauftragten erstmals Strukturen, um Diskriminierungsvorfällen in der Vermietung systematisch auf den Grund zu gehen. Die Berufung einer Diskriminierungsbeauftragten durch die GESOBAU ist eine freiwillige, zusätzliche Serviceleistung für Kund*innen.

Compliance- und Korruptionsverstöße

2018 gab es keine Verstöße gegen Vorschriften und Gesetze sowie keine Korruptionsvorfälle.

>>> [GRI 205-3, 206-1, 307-1, 419-1](#)

Lieferantenmanagement

>>> [GRI 102-9, 204/103, 308/103, 414/103, 414-2](#)

Die Vergabe von Leistungen unterliegt bei der GESOBAU als landeseigenem Unternehmen besonders strengen Vorgaben in Bezug auf die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards, die von unseren Auftragnehmer*innen und ihren Unternehmen einzuhalten sind. Dazu zählen unter anderem der Einsatz umweltgerechter und zugelassener Materialien und Verfahren, die Einhaltung von Umweltvorgaben zur Abfallbeseitigung, die Förderung von Frauen, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Vorgaben zu Mindest- und Tariflöhnen sowie der Arbeitnehmerschutz. Auch die Vorgaben aus der **Verwaltungsvorschrift „Beschaffung und Umwelt“** (VwVBU) berücksichtigen wir bei unseren Vergabeverfahren. Ab einem bestimmten Vertragsvolumen schließen wir mit allen Auftragnehmern einen Integritätsvertrag ab, der sie dazu verpflichtet, alle gesetzlichen Vorschriften einzuhalten.

>>> [GRI 308-1, 308-2](#)

Verträge mit mehrjährigen Laufzeiten schreiben wir grundsätzlich regelmäßig neu aus, um vom Wettbewerb auf dem Markt zu profitieren.

Mithilfe einer Anwaltskanzlei überprüfen wir zudem die Anwendung unserer Vorgaben durch unsere Auftragnehmer. Auf Baustellen prüfen wir anhand von unangekündigten Kontrollen durch externe Sicherheitsfirmen, ob alle Baufachleute den sozialversicherungs- und steuerlichen Bedingungen entsprechend angemeldet sind.

Und: 98 % unserer Lieferanten kommen aus Berlin und Brandenburg.

>>> [GRI 204-1](#)

Auszeichnungen 2019

Great Place to Work® Deutschland -

„Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg 2019“

In diesem Jahr hat die GESOBAU den dritten Platz unter den Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden erzielt. Damit erhält die GESOBAU bereits zum vierten Mal eine Auszeichnung für Arbeitsplatzqualität und Arbeitgeberattraktivität.

BBU-ZukunftsAward 2019

Für das Modellvorhaben „Pflege@Quartier“ wurde die GESOBAU mit dem BBU-ZukunftsAward des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsbaunternehmen im Wettbewerb „Digitale Unternehmensprozesse in der Wohnungswirtschaft“ ausgezeichnet.

Deutscher Nachhaltigkeitspreis

Für das Engagement im Rahmen des Projekts „Pflege@Quartier“ ist die GESOBAU für den Sonderpreis „Digitalisierung“ des Deutschen Nachhaltigkeitspreises unter die Top drei nominiert worden. Der Sonderpreis wird in diesem Jahr zum ersten Mal an Unternehmen und Projekte vergeben, die die beiden Trends Nachhaltigkeit und Digitalisierung auf besondere Art und Weise miteinander verbinden.

European Responsible Housing Awards 2019

Mit den zwei Projekten „1.100 Stunden sozial engagiert“ und „Pflege@Quartier“ wurde die GESOBAU für die Awards nominiert, bei denen Unternehmen für soziales Engagement im Wohnumfeld ausgezeichnet werden.

Immobilienmanager-Award 2019

Die GESOBAU wurde bei den diesjährigen Awards des Immobilien Manager Verlags in der Kategorie Social Responsibility für ihr soziales Engagement mit dem Projekt „1.100 Stunden sozial engagiert“ nominiert.

Diversity Challenge 2019

Die Auszubildenden der GESOBAU haben sich zum Thema Diversität besonders engagiert und dafür bei der diesjährigen Diversity Challenge der Arbeitgeberinitiative Charta der Vielfalt e.V. den zweiten Platz belegt.

Georg-Potschka-Tatendrang!-Preis

Für das Azubi-Projekt „Zeitspenden für Geflüchtete“ wurde die GESOBAU mit dem Georg-Potschka-Tatendrang!-Preis der Deutschen Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V. (DESWOS) ausgezeichnet.



BBU-ZukunftsAward 2019



2019 wurde die GESOBAU bereits zum vierten Mal als Great Place to Work® ausgezeichnet.

Auszeichnungen 2018

Demokratie stärken – Toleranz leben

Die Initiative „Unternehmen für die Region“, der Zentralverband des Deutschen Handwerks und die Bertelsmann Stiftung haben die GESOBAU im Wettbewerb „Mein gutes Beispiel 2018“ im April 2018 für den Preis „Demokratie stärken – Toleranz leben“ nominiert.

Berlins beste Ausbildungsbetriebe

Das Engagement der GESOBAU im Rahmen der Berufsausbildung wurde 2018 von der IHK und der Handelskammer Berlin mit der Auszeichnung „Berlins beste Ausbildungsbetriebe“ gewürdigt. Und: Im Oktober erhielt die GESOBAU das IHK-Siegel für exzellente Ausbildungsqualität. Darüber hinaus wurde die GESOBAU von den Gremien des Arbeitgeberverbandes der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V. zum „Vorbildlichen Ausbildungsbetrieb 2018“ gewählt.



BBU-ZukunftsAward 2018

Das Informationsportal und Interaktionsnetzwerk „Senioren-Netz Märkisches Viertel“ erhielt durch den BBU-Zukunfts-Award, der unter dem Thema „Fokus Mensch“ stattfand, eine „Besondere Anerkennung“.

SmartHome Deutschland Award

Das Modellvorhaben „Pflege@Quartier“ der GESOBAU belegte bei dem SmartHome Deutschland Award in der Kategorie „Bestes realisiertes Projekt“ den zweiten Platz.

Köpfe der Immobilienwirtschaft

Das GESOBAU-Team von „Pflege@Quartier“ wurde in der Kategorie „Köpfe aus Unternehmen ab 250 Mitarbeitern – Bereich Sanierung / Smart Building“ für das Wohn- und Versorgungskonzept für ältere und pflegebedürftige Menschen mit dem Preis des Fachmagazins „Immobilienwirtschaft“ ausgezeichnet.

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen



Nachhaltigkeit bei der GESOBAU

Gelebte Nachhaltigkeit – im gesamten Unternehmen

Nachhaltigkeit ist die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns und integraler Teil der Unternehmensführung sowie der Unternehmensstrategie. Wir beziehen ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Belange in all unsere Entscheidungen ein und verankern so die Nachhaltigkeit fest in unserer Unternehmenskultur und in unseren Werten. Über unser Handeln und in unternehmensinternen Dialogen mit Mitarbeiter*innen und Anspruchsgruppen fördern wir eine Kultur der Nachhaltigkeit nach innen und außen.

Vier Handlungsfelder nachhaltiger Entwicklung

>>> GRI 102-48

Seit 2018 leiten vier Handlungsfelder nachhaltiger Entwicklung unsere strategische Nachhaltigkeitsarbeit:

- ▶ Unternehmenskultur – verantwortungsvoll wirtschaften, zukunftsgerichtet arbeiten
- ▶ Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen – Nachhaltigkeit als Qualität
- ▶ Lebenswerte Quartiere – Quartiersentwicklung in der Metropole Berlin
- ▶ Beteiligung & Kooperationen – Nachhaltige Entwicklung gelingt nur im Dialog



Unternehmenskultur

Verantwortungsvoll wirtschaften,
zukunftsgerichtet arbeiten



Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen

Nachhaltigkeit als Qualität



Lebenswerte Quartiere

Quartiersentwicklung in der
Metropole Berlin



Beteiligung & Kooperationen

Nachhaltige Entwicklung gelingt
nur im Dialog

Auf Basis dieser vier Felder gestalten wir unser Handeln ganz im Sinne der Ergebnisse der Brundtland Kommission im Jahr 1987. Das bedeutet, dass wir versuchen, die Bedürfnisse der Gegenwart so erfüllen, dass auch künftige Generationen ihre Bedarfe befriedigen können.

Die Handlungsfelder zeigen die übergeordneten Handlungsstränge der GESOBAU auf der Grundlage des Wertekonzepts der Nachhaltigkeit konkret und leicht verständlich auf. Sie sind als normative Leitmotive zu verstehen und beschreiben entsprechend bisher Geleistetes und legen zugleich die strategischen Zielvorstellungen für die kommenden Jahre dar. Das Arbeiten in und mit diesen vier Handlungsfeldern ermöglicht es, die Dimensionen nachhaltiger Entwicklung – Ökologie, Ökonomie, Gesellschaft und Kultur – integriert zu betrachten und entsprechend in Zielen und Maßnahmen umzusetzen.

Internes Nachhaltigkeitsmanagement

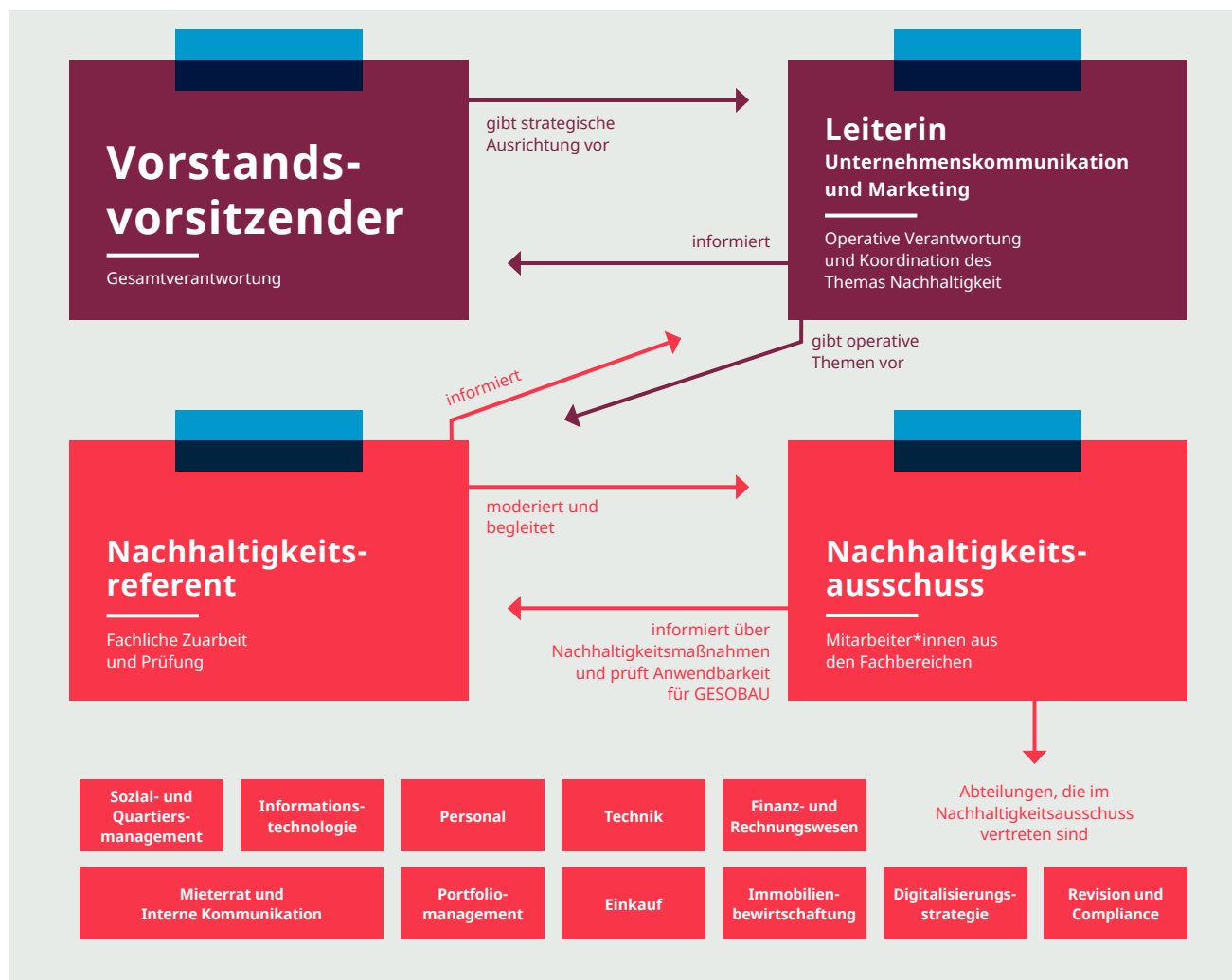
Das Thema Nachhaltigkeit ist bei der GESOBAU fest in der Unternehmensstruktur verankert. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstandsvorsitzenden, der die strategische Ausrichtung der Nachhaltigkeitsagenda bestimmt. Die operative Umsetzung verantwortet die Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing. Ihr zugeordnet ist ein Nachhaltigkeitsreferent, der das Thema fachlich betreut und den internen Nachhaltigkeitsausschuss leitet.

>>> GRI 102-18

Die ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielsetzungen der GESOBAU sind – bis hin zum Vorstand – fest in Unternehmens-, Team- und Mitarbeiterzielen verankert und werden auf Basis konkreter Kennzahlen handhab- und messbar gemacht.

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen

Interne Nachhaltigkeitsorganisation



Nachhaltigkeitsausschuss der GESOB AU

Der Nachhaltigkeitsausschuss ist ein internes Expert*innen-gremium, in dem jede Abteilung mit einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin vertreten ist. Hier werden sowohl wichtige Kompetenzen als auch das entsprechende Know-how gebündelt. Hauptaufgabe des Ausschusses ist die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts. Zudem kann er im Laufe des Jahres abteilungsübergreifende Nachhaltigkeitsthemen behandeln. Der Ausschuss kommt drei bis vier Mal pro Jahr zusammen.

Die interne und externe Nachhaltigkeitskommunikation obliegt der Verantwortung des Nachhaltigkeitsreferenten.

Wesentliche Themen

Im Zuge der Definition der Handlungsfelder nachhaltiger Entwicklung haben wir die bis dahin gültige Zuordnung der wesentlichen Themen überarbeitet und ihre Gewichtung anhand einer internen Befragung überprüft. Die wesentlichen Themen der GESOB AU stellen wir grafisch in einer Wesentlichkeitsmatrix dar.

>>> [GRI 102-44](#), [102-46](#), [102-49](#)

Weitere Informationen zur Erarbeitung unserer wesentlichen Themen finden Sie in den Nachhaltigkeitsberichten [2017](#) (S. 28–29) und [2018](#) (S. 24).

>>> [GRI 102-40](#), [102-42](#), [102-43](#), [102-44](#)

22

A. Unternehmenskultur

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

B. Bauen & Wohnen

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

C. Lebenswerte Quartiere

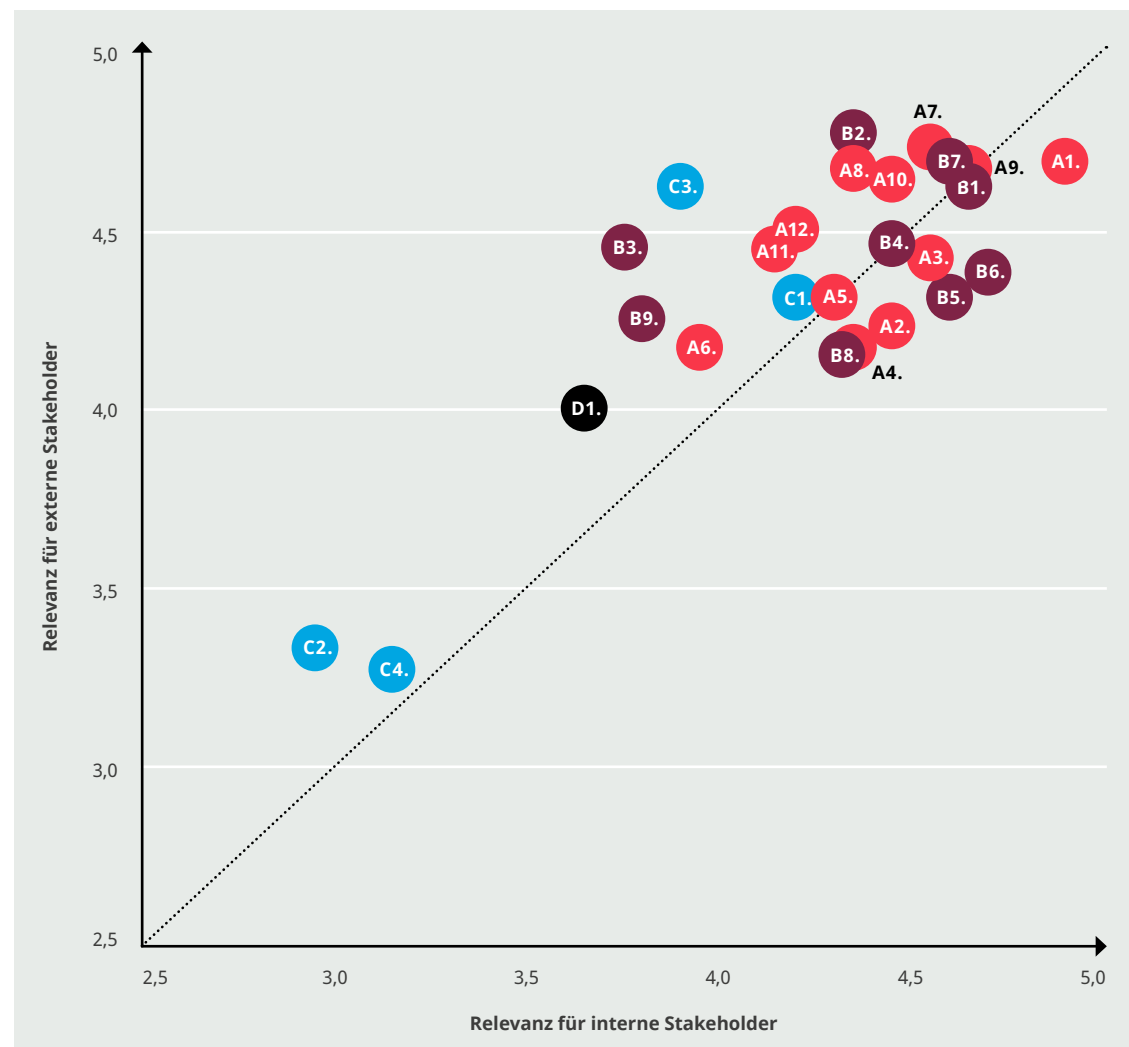
- C1. Quartiersentwicklung und -projekte
- C2. Intelligentes Wohnen „Smart Home“
- C3. Soziale Projekte (Senioren, Bildungs- und Integrationsprojekte)
- C4. Spenden und Sponsorings

D. Beteiligung & Kooperationen

- D1. Bürgerschaftliche Mitbestimmung und Partizipation

Materialitätsmatrix

>>> GRI 102-47



Nachhaltigkeitsprogramm der GESOBAU

Unternehmenskultur

Ziel	Maßnahme	Bis	Status	Details
Vertiefte Implementierung von Nachhaltigkeit als grundlegende Strategie der GESOBAU bei allen Stakeholdern	Aktualisierung des Stakeholder-Dialogs	II/2020	▲	NHB2018, S. 24
Weiterentwicklung des GESOBAU Nachhaltigkeitskonzepts und der Nachhaltigkeitsstrategie	Erarbeitung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie 2030	IV/2020	▲	
Mitgestalten von Nachhaltigkeitsstandards in Deutschland (GRI; Deutscher Nachhaltigkeitskodex)	3. Entsprechenserklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex	II/2019	✓	
Digitale Transformation von Dienstleistungen und Prozessen	Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den GRI Sustainability Reporting Standards	fortlaufend	→	S. 66
	Erarbeitung einer Digitalisierungsstrategie mit unternehmensinternen und -externen Maßnahmen in den Themenfeldern Kommunikation, Produktivität, IT- und Informationssicherheit und digitale Geschäftsmodelle	fortlaufend	▲	S. 14
Schaffung zeitgemäßer Arbeitsplätze	Initiative papierarmes Büro: Ausschließliche Zulassung von digitalen Angeboten im Rahmen des Verfahrens der elektronischen Vergabe bei EU-weiten Vergabeverfahren ab einem geschätzten Auftragswert von 100.000 €; Ausdehnung auf öffentliche Ausschreibungen, soweit möglich; Versendung von Unterlagen bei freiberuflichen Leistungen größtenteils digital	fortlaufend	→	
	Zusammenführung der Belegschaft an einem Standort durch Bau und Umzug in eine neue Unternehmenszentrale und Einrichtung von Kommunikationszonen	IV/2019	✓	S. 15
Förderung nachhaltiger Mobilität	Umsetzung eines Konzepts für nachhaltige Unternehmensmobilität	IV/2019	→	S. 15
Sicherung eines hohen Standards der Regelkonformität im Unternehmen	Durchführung des interaktiven Simulationsspiels „Integrity Now!“ als zusätzliche Compliance-Schulung der Belegschaft	fortlaufend	→	S. 16
	Externe Auditierung „Compliance-Management in der Immobilienwirtschaft“	IV/2020	▲	S. 16
Kontinuierliche Erhöhung des Gesundheitsstands	Weiterführung der erfolgreichen Maßnahmen unseres Gesundheitsmanagements „GESOvital“	fortlaufend	→	S. 32
	Umsetzung eines Active Office Konzepts auf dem Gelände am neuen Firmenstandort	IV/2020	▲	S. 32
	Gesund Führen: Führungsleitlinien	II/2020	▲	

Unternehmenskultur

Ziel	Maßnahme	Bis	Status	Details
Vielfalt in der Belegschaft	Übernahmequote Auszubildende: mindestens 25%	fortlaufend	→	S. 62
	Neukonzeption Auswahlprozesse Auszubildende	II/2020	▲	
	Weiterentwicklung von Standardprozessen für Integration und Frauenförderziele in Geschäftsabläufen	fortlaufend	→	NHB2018, S.34
Nachhaltiges Personalmanagement und Mitarbeiterbindung	Mentoring-Programm, deutschlandweite Auszubildenden-Austauschprogramme	fortlaufend	→	NHB2018, S. 36
	Leitfaden zur Einführung neuer Mitarbeiter*innen erstellen	II/2020	▲	
	Arbeitgeberattraktivität kommunikativ ausbauen, um Fachkräfte zu sichern	II/2020	▲	
	Willkommenstage für neue Mitarbeiter*innen zur effektiven Integration ins Unternehmen	III/2020	▲	
Mitarbeiter*innenkommunikation	Gesundes, biologisch-regionales Mittagessen in neuer Kantine am Firmenstandort	IV/2019	→	S. 32
	Planung und Implementierung eines neuen, interaktiven Intranets zur besseren Information und Einbeziehung der Perspektiven der Mitarbeiter*innen	II/2021	▲	
	Fortführung und Vertiefung der Kommunikationstrainings zum Umgang mit herausfordernden Gesprächssituationen für Mitarbeiter*innen	fortlaufend	→	S. 30

Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen

Ziel	Maßnahme	Bis	Status	Details
Verbesserung der Wohnqualität: Digitalität im Produkt	Verstetigung des Projekts „Pflege@Quartier“ durch Schaffung konkreter Angebote für Neu- und Bestandsmieter	fortlaufend	→	S. 39
	Betrieb von WLAN-Hotspots in den Beständen der GESOBAU (20 im Märkischen Viertel, 40 im Streubesitz)	fortlaufend	→	NHB2017, S. 46
Bereitstellung von Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten	Erhöhung unseres Bestandes um 12.500 Wohnungen durch Neubau und Zukauf	IV/2026	→	S. 34
	Baubeginn von 27 Neubauprojekten	IV/2019	→	S. 35
	Abschluss von sechs Neubauprojekten	IV/2019	✓	S. 35
	Baubeginn für ein neues Stadtquartier mit 1.250 Wohnungen	IV/2020	→	S. 35
Energetische Optimierung von Gebäuden im Neubau und Bestand	Reduktion der durchschnittlichen CO ₂ -Emission auf 1,38 Tonnen je Wohnung pro Jahr entsprechend der Klimaschutzvereinbarung 2020	IV/2020	→	NHB2018, S. 44
	30.000 Wohnungen mit einem Energieaufwand kleiner/gleich 150 kWh/(m ² a) durch energetische Modernisierung	IV/2018	✓	S. 40
	Förderung erneuerbarer Energien durch Prüfung und Inbetriebnahme von Blockheizkraftwerken (BHKW) in unseren Beständen	fortlaufend	→	S. 41
	Prüfung der Installation von Photovoltaikanlagen in Kooperation mit den Stadtwerken	fortlaufend	→	NHB2018, S. 45

Lebenswerte Quartiere

Ziel	Maßnahme	Bis	Status	Details
Sicherung der hohen Investitionen in die energetische Komplettmodernisierung des Märkischen Viertels	Zukunftswerkstatt Märkisches Viertel 2030	fortlaufend	→	S. 44
	Imagefördernde Maßnahmen mittels Etablierung und Verstetigung der Marke MV: Logo-Präsenz, Neuausrichtung VIERTEL BOX, Veranstaltungen u.a.	fortlaufend	→	NHB2018, S. 49
	Teilnahme des Märkischen Viertels am Lichterfest Berlin leuchtet 2019	IV/2019	✓	
Förderung nachhaltiger Mobilität	Betreiben von Carsharing-Stationen in unseren Beständen mit E-Fahrzeugen	fortlaufend	→	S. 14
Schutz und Förderung von Biodiversität	Anlegen einer Testfläche als Auftakt für das Insektenschutzprogramm auf Flächen der GESOBAU	fortlaufend	→	S. 48
Verstetigen des sozialen Engagements in den Quartieren	Implementierung der Abteilung Sozial- und Quartiersmanagement (SQ)	IV/2019	✓	S. 43
	Erstellung Leitfaden Quartier und Leitbild Abteilung (Soziales Management, Stadteinfeste, Seniorenarbeit, Kooperationen mit Vereinen und Initiativen)	IV/2019	▲	
Gesellschaftliche Teilhabe von Kindern und Jugendlichen	Weiterentwicklung des interaktiven Parcours WOHNOPOLY in Smart-Home-Musterwohnung mit Karuna e.V.	fortlaufend	→	
	Begleitung der „Bildungslandschaft Märkisches Viertel“ Netzwerkaufbau zum Bildungsverbund Hellersdorf	fortlaufend	→	
Förderung von Heranwachsenden, jungen Familien und Alleinerziehenden	Bereitstellung von preiswertem Wohnraum; Kooperation mit Bezirken Pankow, Mitte und Reinickendorf sowie Trägern der Kinder- und Jugendhilfe	fortlaufend	→	S. 59
Gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen	Weiterentwicklung bedarfsgerechter Angebote (Mobilität, Anlaufstellen, Treffpunkte)	I/2018	✓	NHB2018, S. 48
	Benennung, Schulung etc. von Ansprechpartnern in jedem Kundencenter „Älter werden im Quartier/ Seniorenbeauftragte“	IV/2020	✓	
Förderung der Integration von Migran*tinnen	Umsetzung von Integrationsmaßnahmen in den Beständen der GESOBAU, Kooperation mit Integrationsbeauftragten der Bezirke Pankow, Reinickendorf und Mitte sowie mit Mieterbeiräten und Nachbarschaftsinitiativen	fortlaufend	→	S. 45, 46
	Umsetzung des Auszubildenen-Projekts „Zeitspenden für Flüchtlinge“	IV/ 2019	✓	NHB2018, S. 43
	Verstetigung einer Wohn-, Sozial- und Mietberatung für Geflüchtete und Zuwanderer*innen	fortlaufend	→	NHB2018, S. 47

Beteiligung & Kooperationen

Ziel	Maßnahme	Bis	Status	Details
Stärkung der Partizipation im Wohnungsneubau	Entwicklung „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“	I/2018	✓	NHB2018, S. 53
	Anwendung der Leitlinien für Partizipation bei Neubauprojekten mit verschiedenen Partizipationskonzepten	fortlaufend	→	S. 53
Einbeziehung der Perspektiven und Interessen von Mieter*innenn	Etablierung eines Mieterrats im Unternehmen	fortlaufend	✓	NHB2018, S. 57
	Stärkung der Mieterbeiräte mittels Entwicklung von Leitlinien zur Zusammenarbeit von Mieterbeiräten und Wohnungsbauunternehmen	II/2018	✓	NHB2018, S. 57
Kooperationen mit lokalen Akteur*innen für Bildung für nachhaltige Entwicklung	Durchführung von regelmäßigen Mieterbefragungen (alle 2 Jahre)	fortlaufend	→	NHB2018, S. 57
	Kooperation mit der Sarah Wiener Stiftung, Tanz ist Klasse e.V., ALBA macht Schule e.V., Die Füchse Berlin	fortlaufend	→	S. 58

Menschen bei der GESOBAU Als Arbeitgeber Verantwortung übernehmen

Die GESOBAU will für ihre heutigen und zukünftigen Mitarbeiter*innen ein verantwortungsvoller Arbeitgeber sein. Das bedeutet, die Mitarbeiter*innen auf immer neue Herausforderungen, die mit den gesellschaftlichen Veränderungen einhergehen, vorzubereiten. Und: Es bedeutet auch, auf ihre Bedürfnisse – auch mit Blick auf finanzielle und soziale Aspekte – einzugehen. Nur so können wir auch neue qualifizierte Arbeitskräfte für uns gewinnen.

Vor diesem Hintergrund ist eine unserer wichtigsten Aufgaben, ihre Motivation und ihre Gesundheit langfristig zu erhalten und gezielt zu fördern. Dies umfasst vor allem Maßnahmen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gesundheit und Arbeitssicherheit.

Weitere Informationen zu unserem Personalmanagement finden Sie in den Nachhaltigkeitsberichten [2017](#) (S. 68–69) und [2018](#) (S. 30–36).

>>> [GRI 202/103, 202-2, 401/103](#)



Effizientere Prozesse im Bewerbungsprozess

2018 haben wir im Zuge der Neugestaltung der GESOBAU-Webseite den Bereich „Karriere“ umfassend überarbeitet. Die Bewerber*innen gelangen jetzt schneller und intuitiver in diesen Bereich und können sich bereits vor der Bewerbung über die GESOBAU als Arbeitgeber und unsere Angebote informieren. Gleichzeitig wird den Bewerber*innen gezeigt, welche Zusatzleistungen sie als Arbeitnehmer*innen bei uns in Anspruch nehmen können.

Besonders wichtig ist es uns, den Prozess der Bewerbung so effizient wie transparent zu gestalten. Dazu haben wir 2018 ein neues [Werkzeug zum digitalen Bewerbermanagement](#)

eingeführt. Eingehende Bewerbungen werden durch die Personalabteilung und die einstellenden Fachabteilungen heute strukturierter und effizienter bearbeitet und untereinander abgestimmt. Zudem ist der Austausch mit den Bewerber*innen schneller und nachvollziehbarer. Den Bewerber*innen ermöglicht das Tool auch den Prozess der Bewerbung zu verfolgen.

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen

29

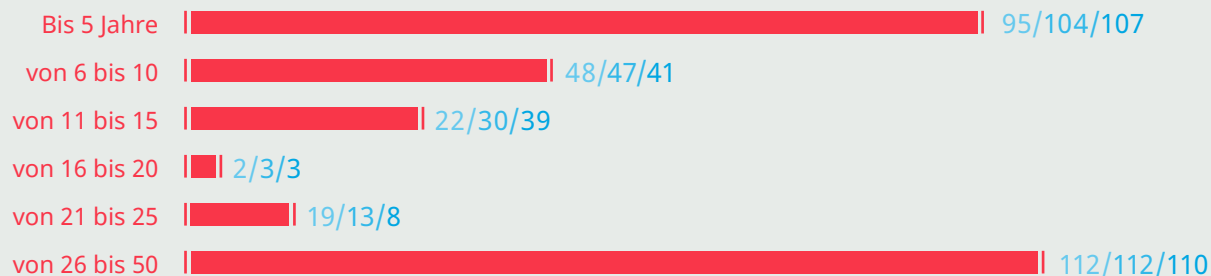
Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung

Um das bestehende Personal fest an die GESOB AU zu binden, bieten wir unseren Mitarbeiter*innen zahlreiche Möglichkeiten, Arbeit und Privatleben miteinander harmonisch zu vereinbaren. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und mobiles Arbeiten. Wir bieten auch verschiedene Sabbatical-Modelle an, bei denen Mitarbeiter*innen zumeist über Teilzeitmodelle Arbeitszeit ansparen, die sie dann über mehrere Wochen oder Monate als sogenannten Langzeiturlaub zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen und sich so eine Auszeit verschaffen.

Um die Bindung neuer Mitarbeiter*innen von Anfang an zu stärken, konzipiert unser Personalbereich aktuell einen gezielten Onboardingprozess mit entsprechenden Einarbeitungsplänen und Mentoring-Programmen.

Betriebszugehörigkeit (in Jahren nach Anzahl der Personen)

2016/2017/2018



Fluktuationsquote (in %)

Jahre	Männer		Frauen	
	2018	2017	2018	2017
bis 20	0,00	0,00	0,32	0,32
21-30	1,58	0,00	2,22	2,27
31-40	0,32	0,32	0,32	0,65
41-50	0,00	0,32	0,00	0,00
51-60	0,00	0,65	0,32	0,00
über 60	1,27	0,00	0,95	1,62

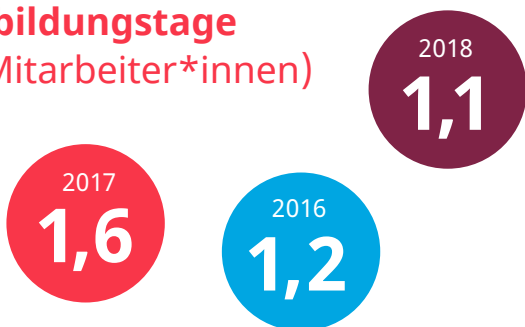
Kompetenz in der Kommunikation

Unter dem Motto „Kundenorientierte Kommunikation“ haben wir im Jahr 2019 Kommunikationsschulungen für alle Mitarbeiter*innen der GESOBAU und der Tochtergesellschaften durchgeführt. Die Gründe dafür lagen im Mitarbeiterzuwachs in den Kundencentern, in der Übernahme von Auszubildenden sowie in den Veränderungen innerhalb der Kundengruppen und in unserem Wohnungsangebot. Für unsere Mitarbeiter*innen sind vor allem Absagen an Interessenten belastend. Dazu sind für sie Streitigkeiten und Beschwerden unserer Kund*innen zunehmend schwerer zu moderieren. Interkulturelle Kompetenz wird in diesem Rahmen immer wichtiger, denn häufig gibt es Unsicherheiten, wie angemessen zu reagieren ist, ohne Gefahr zu laufen, dem Vorwurf des Rassismus ausgesetzt zu werden. Die verstärkte Mieter- und Anwohner-Partizipation verlangt zudem von den Kolleg*innen eine Anpassung des Kommunikationsverhaltens, dass sich noch offener, neutraler, moderierender und zugewandter zeigt.

>>> GRI 404/103

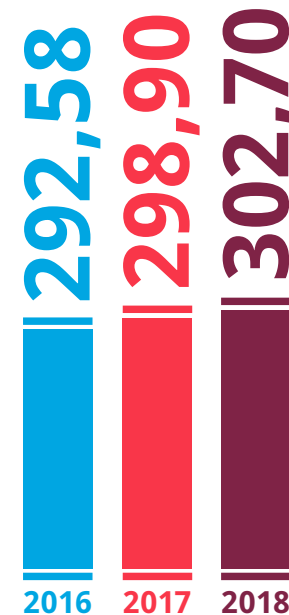
Weiterbildungstage (Tage/Mitarbeiter*innen)

>>> GRI 404-1



Durch Schulungen zur Stärkung der Kommunikationskompetenz, die Themen wie Feedbackkultur, Rhetorik, Außenwirkung und Führung beinhalten, wollen wir die Belastungen unserer Mitarbeiter*innen gezielt senken. Die durchgeführten Schulungen haben den ersten Bedarf gedeckt und Hilfestellungen für schwierige Situationen vermittelt. Für die Zukunft ist eine Vertiefung bestimmter Themenfelder im Rahmen einer strategischen Personalentwicklung denkbar. Dadurch reduzieren wir langfristig nicht nur die Fehlzeiten und stärken die Mitarbeiterbindung, sondern sorgen auch für eine größere Zufriedenheit im Kundenservice.

Weiterbildungs- investitionen (in €/Mitarbeiter)



Mehr Diversität in der Belegschaft

Sieben GESOBAU-Azubis haben als Team „GESOchange“ an der diesjährigen Diversity Challenge der Charta der Vielfalt teilgenommen. Mit Erfolg: Sie wurden am 27. Juni 2019 in Berlin als eines der Gewinnerteams ausgezeichnet.

Die Diversity Challenge war ein Wettbewerb, der junge Beschäftigte unter 27 Jahren motivieren wollte, Maßnahmen zu entwickeln, die im eigenen Unternehmen zu mehr Vielfalt beitragen. Dabei ging es zum Beispiel um Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Identität, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung.

Mehr Informationen zum Wettbewerb:
<https://www.diversity-challenge.de/wettbewerb/>



Das Team beschäftigte sich – mit der Unterstützung durch erfahrene Mentor*innen – mehrere Monate lang mit Fragen der Vielfalt, um einen Aktionsplan für die GESOBAU zu entwerfen und um eine Kernfrage zu beantworten: „Wie schaffen wir es, noch mehr unterschiedliche Menschen für eine Ausbildung bei der GESOBAU zu begeistern?“. Die jungen Mitarbeiter*innen durchleuchteten Auswahlprozesse, die Besetzung von Auswahlgremien, den Messeauftritt und das Image von Ausbildungsberufen in der Wohnungswirtschaft. Deutlich wurde dabei auch, dass Vielfalt und ein respektvolles Miteinander über alle Unterschiede hinweg für unsere Azubis bereits gelebte Selbstverständlichkeit sind.

Insgesamt nahmen 93 Teams aus 78 Unternehmen mit rund 600 jungen Beschäftigten an dem bundesweiten Wettbewerb mit Webinaren und begleitenden Labs der Charta der Vielfalt teil. Heute sind sie als Vielfaltsbotschafter*innen in ihren jeweiligen Organisationen tätig.



Kirsten Huthmann (Mentorin des Projekts Diversity Challenge) und **Annika Lenz** (ehem. Auszubildende und Azubi-Leitung des Projekts Diversity Challenge) berichten über die Teilnahme der GESOBAU an der diesjährigen Diversity Challenge der Charta der Vielfalt.

Gesundheitsförderung

Das ausdrückliche Ziel unseres Gesundheitsmanagements ist der nachhaltige Erhalt des hohen Gesundheitsstands unserer Belegschaft. Er ist für uns Maßstab für die gesamte Unternehmens- und Führungskultur. Unsere Ziele liegen in der langen, unbeeinträchtigten Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter*innen, die wir durch Ernährungs- und Bewegungsangebote erhalten helfen. Erarbeitet und umgesetzt werden diese Angebote von der Arbeitsgruppe „GESOvital“, der auch Vertreter*innen des Betriebsrats und der Frauenvertretung angehören. Die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen fließen in die Arbeit ein. Bei Bedarf holt die Arbeitsgruppe auch externe Expert*innen und Kooperationspartner*innen für die Planung und Umsetzung von Maßnahmen hinzu.

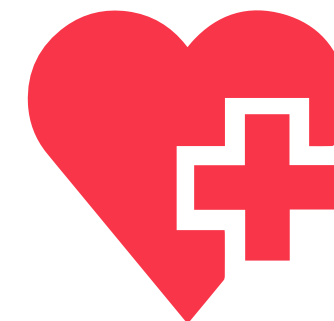
>>> [GRI 403/103, 403-6, CRE6](#)

Am neuen Standort wollen wir dem Thema Gesundheitsförderung mit einem firmeneigenen Fitnessraum neue Impulse geben. Die Mitarbeiter*innen können dort in Form von individuellen Trainings oder in Gruppen trainieren.

>>> [GRI 403-4](#)



Weiterhin werden die Büros ausschließlich mit ergonomischen Büromöbeln, zum Beispiel mit höhenverstellbaren Schreibtischen und Tageslichtlampen, ausgestattet. Über die Einrichtung zentraler Druckerstationen, sowie bei Bedarf der Ausstattung mit kabellosen Head-Sets geben wir unseren Mitarbeiter*innen Impulse, sich öfters zu bewegen und damit ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten.



Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen

Nachhaltigkeit
als Qualität

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen

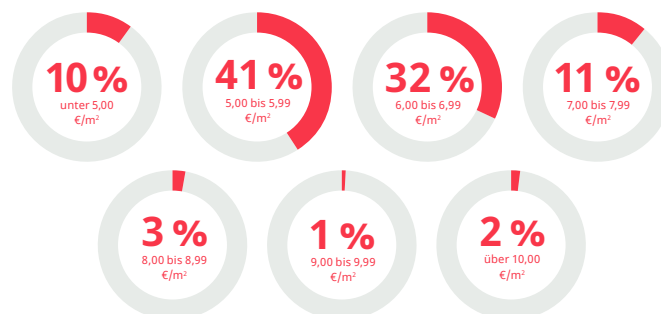
Die GESOBAU erhöht ihren Wohnungsbestand bis 2026 von derzeit rund 42.000 auf 52.000 Wohnungen. Dadurch leisten wir einen aktiven Beitrag dazu, die steigende Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum in Berlin langfristig und für ganz unterschiedliche Wohnbedürfnisse der Bevölkerung zu bedienen. Dabei werden Wohnungsangebote für besondere Bedarfsgruppen in die Wohnraumentwicklung integriert und umgesetzt. Gleichzeitig fördern wir durch die Unterzeichnung der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin den Klimaschutz. Entsprechend werden wir die durchschnittlichen CO₂-Emissionen pro Wohnung auf 1,38 Tonnen pro Jahr bis 2020 senken. Die zentralen Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind das energieeffiziente Bauen und energetische Modernisierungen. Die Maßnahmen werden sozialverträglich und wirtschaftlich umgesetzt.

>>> GRI 203/103

Aktuelle Wohnraumentwicklung Neuer Wohnraum für Berlin

Seit 2014 weiten wir den Neubau von Wohnungen kontinuierlich aus. Insgesamt wollen wir unseren Bestand bis 2026 durch Baumaßnahmen und Ankäufe um 12.500 Wohnungen erweitern. Durch diese neuen Wohnungen nehmen wir Druck vom angespannten Wohnungsmarkt in Berlin und gewährleisten langfristig bezahlbare Wohnungen in der Stadt. In unserem Bestreben leiten uns die Vereinbarung „400.000 bezahlbare Wohnungen im Landeseigentum“ und die Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“.

Nettokalmmieten bei der GESOBAU 2018 in Mietpreisklassen

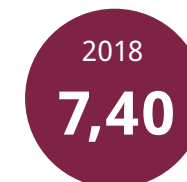


Durchschnittliche Nettokaltmiete (in €/m²)

im Bestand



bei Neuvermietung



Unsere aktuellen Neubauvorhaben

Aktuell betreuen wir 44 Neubauvorhaben, von denen wir sechs im Jahr 2019 abgeschlossen haben. 14 Neubauprojekte sind im Bau, die weiteren befinden sich in der Vorbereitung.

Die Neubauprojekte führen wir zum großen Teil mit intensiver Beteiligung der Anwohner im Rahmen verschiedenster Partizipationsverfahren durch (s. Kapitel Beteiligung & Kooperationen, S. 52).

Unsere Neubauvorhaben 2019

01 Märkisches Viertel
612 Wohnungen
Finstertalstraße (84 W.)
Senftenberger Ring 45 (388 W.)
Senftenberger Ring (140 W.)

02 Pankow
28 Wohnungen
Mühlenstraße

03 Weißensee
99 Wohnungen
Gustav-Adolf-Straße (40 W.)
Hedwigstraße (22 W.)
Langhansstraße/
Roelckestraße (37 W.)

04 Wedding
60 Wohnungen
Schönwalder Straße

05 Niederschönhausen
99 Wohnungen
Blankenburger Straße (57 W.)
Schlossallee (42 W.)

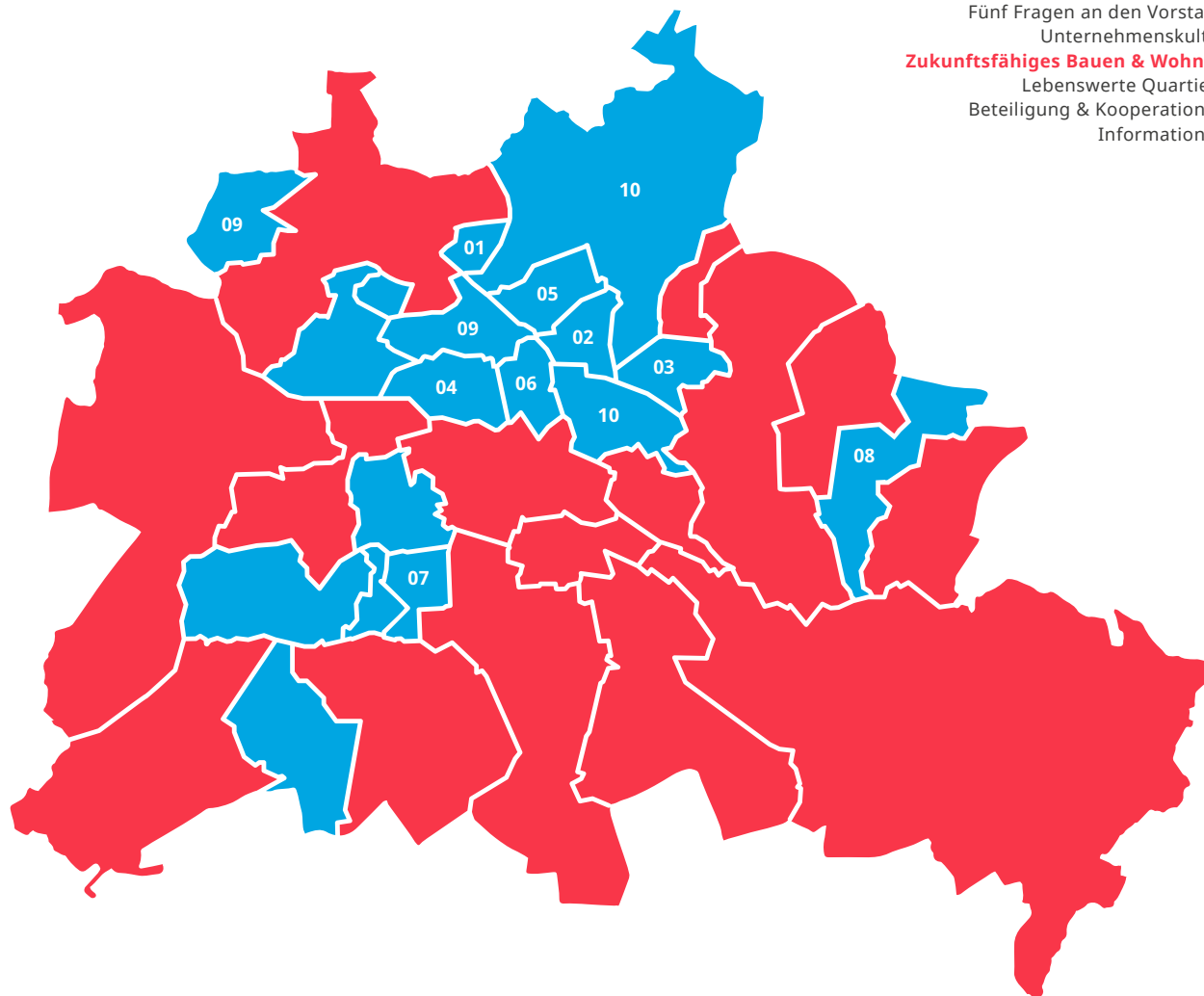
06 Gesundbrunnen
62 Wohnungen
Nordbahnstraße

07 Wilmersdorf
19 Wohnungen
Grainauer Straße

08 Biesdorf, Hellersdorf
1.093 Wohnungen
Falkenberger Straße (66 W.)
Lion-Feuchtwanger-Straße (334 W.)
Kummerower Ring (56 W.)
Stollberger Straße (149 W.)
Tangermünder Straße (423 W.)

09 Reinickendorf, Heiligensee
24 Wohnungen
Thurbucher Steig

**10 Blankenburg, Blankenfelde, Buch,
Franz. Buchholz, Heinersdorf, Karow,
Rosenthal, Wilhelmsruh, Prenzlauer Berg**
105 Wohnungen
Kastanienallee/Kirchstraße (57 W.)
Kastanienallee/Abajstraße (48 W.)



Besondere Wohnformen in unseren Neubauvorhaben

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

Unser Neubauvorhaben in der Mendelstraße zeigt sehr gut, wie generationsübergreifendes Zusammenleben in der Großstadt funktionieren kann. Die Wohngebäude mit insgesamt 351 Wohnungen wurden 2018 fertiggestellt. Im gleichen Jahr zog der Verein „Wohnen in Gemeinschaft e.V.“ mit einer Mehrgenerationen-Wohngruppe dort ein. Für das Zusammenleben und gemeinschaftliche Aktivitäten steht den elf Erwachsenen und zwei Kindern eine Gemeinschaftswohnung im Erdgeschoss des Gebäudes zu Verfügung.

Grundsätzlich werden wir ab 2020 die Quote barrierefreier Wohnungen in von uns gestellten Bauanträgen auf 50 % anheben, um dem wachsenden Bedarf an altersgerechtem Wohnraum zu begegnen. In diesen Projekten werden wir zudem Allgemeinflächen für ergänzende Serviceangebote für Senior*innen vorsehen. Für die Umsetzung derartiger Angebote arbeiten wir in der Regel mit externen Partnern zusammen. Ein Beispiel dafür ist das Projekt „Pflege@Quartier“ (s. Kapitel Neue Technologien im Wohnen, S. 39).



Drei Generationen wohnen im Pankeviertel seit 2018 unter einem Dach.

In der Nordbahnstraße bauen wir insgesamt 62 Wohnungen für 158 Student*innen, die ab Februar 2020 vermietet werden sollen. Die 1- bis 5-Zimmer-Wohnungen vermieten wir als Einzelappartements oder an Wohngemeinschaften – für maximal 300 Euro pro Person und Monat – im Rahmen einer Kooperation vorrangig an Student*innen der Beuth Hochschule. Um den Anforderungen von Student*innen an moderne Mobilität gerecht zu werden, zeichnet sich die Planung durch eine fahrradfreundliche Infrastruktur mit insgesamt 158 Fahrradstellplätzen aus.

Den Anforderungen alleinerziehender Eltern tragen wir vor allem durch kleine 2- bis 3-Zimmer-Wohnungen Rechnung. Hier achten wir bei der Entwicklung grundsätzlich auf eine möglichst kompakte Raumanordnung und eine geringe Gesamtfläche der Wohnung. Dadurch wollen wir die absolute Miete der Wohnung, das heißt inklusive Wohnnebenkosten, so niedrig wie möglich halten.

**Anzahl barrierearmer,
barrierefreier und behinderten-
gerechter Wohnungen**



Modulare Unterkunft im Märkischen Viertel

Am 17. Oktober 2018 wurde die Modulare Unterkunft für Geflüchtete – kurz MUF – am Senftenberger Ring der Öffentlichkeit vorgestellt. Die MUF wird durch die „**Berliner Stadtmission**“ betrieben, die gemeinsam mit dem Landesamt für Flüchtlinge und dem Bezirksamt Reinickendorf zu Führungen durch die Gemeinschaftsunterkunft einlud. Dabei konnten die Anwohner*innen und Interessierte Fragen stellen und Anregungen äußern. Vertreter*innen der GESOBAU standen im Anschluss mit den Initiativen aus dem Märkischen Viertel an verschiedenen Thementischen bereit. Das Interesse war mit einer geschätzten Zahl von rund 1.200 Besucher*innen sehr groß.

Weitere Maßnahmen gegen die Wohnungsknappheit

Im Zuge des Wohnungsneubaus haben wir ein sogenanntes Standardtypenhaus entwickelt. Der Vorteil liegt in einheitlichen Standards, Grundrissen und Ausstattungen. Dadurch sind bei Planung und Einkauf günstigere Preise zu erzielen. Aktuell planen wir, eine Rahmenausschreibung für dieses Typenhaus gemeinsam mit den anderen fünf Berliner Wohnungsbaugesellschaften durchzuführen.

Weiterhin prüfen wir Möglichkeiten, Dächer in unserem Bestand aufzustocken und setzen diese, wenn möglich, zeitnah um, um weiteren Wohnraum zu gewinnen. Auch hier prüfen wir den Einsatz von Typendachaufbauten für eine schnellere und kostengünstigere Realisierung.

Status quo des Wohnungstauschportals

2018 haben wir gemeinsam mit den anderen landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften ein **Online-Wohnungstauschportal** eingeführt. Das Ziel ist, den vorhandenen Wohnungsbestand besser auszunutzen. Bis Oktober 2019 wurden bereits 28 Tauschvorgänge erfolgreich abgeschlossen, 59 weitere sind noch in Bearbeitung. Zehn erfolgreiche sowie 14 aktuell laufende Tauschverfahren beziehen sich dabei auf die GESOBAU-Bestände.

Aufgrund der kurzen Laufzeit des Projekts lässt sich das ganze Potenzial des Portals noch nicht abschätzen. Der Senat erwartet jedoch, dass mit zunehmendem Bekanntheitsgrad des Portals auch die erfolgreichen Tauschvorgänge weiter ansteigen werden, und sieht es daher als ergänzendes Instrument für eine effektive, bedarfsgerechte Verteilung des Wohnraums.

>>> GRI 203-1

Nachhaltige Elemente im Neubau

Bei den Planungen für unsere Neubauten suchen wir kontinuierlich nach neuen, nachhaltigen Wegen. Wir prüfen zum Beispiel, ob eine monolithische Bauweise möglich ist – wie aktuell in der Bizetstraße und der Lion-Feuchtwanger-Straße. Die Gebäude werden in der Stein-auf-Stein-Bauweise mit speziellen Wärmedämmziegeln errichtet, sodass weitere Dämmmaterialien nicht notwendig sind. Dadurch können wir unsere Projekte schneller fertigstellen, verbessern das Wohnklima in den Gebäuden und profitieren von der besonderen Langlebigkeit der Gebäude. Bei Einbau eines Wärmedämmverbundsystems verwenden wir grundsätzlich nur noch mineralische Dämmstoffe aus Sand, Stein, Kalk oder Mineralien und verzichten auf umweltbelastende Polystyrol-Dämmungen.

Für unsere Mieter*innen in der Mendelstraße haben wir Stellplätze für e-Fahrzeuge eingerichtet. Bei Neubauten wollen wir dies zukünftig grundsätzlich mit einplanen und entsprechende Vorkehrungen treffen. Dies soll mit einer möglichen Zusammenarbeit mit Carsharing-Anbietern gepaart werden. Dadurch wollen wir unsere Mieter*innen motivieren, ihren privaten Pkw abzugeben und ihr Mobilitätsverhalten in der Stadt nachhaltiger zu gestalten. In Hellersdorf bauen wir beispielsweise Quartiersgaragen, bei denen der Stellplatzanteil für das Carsharing erhöht wird.



In der Lion-Feuchtwanger-Straße in Hellersdorf bauen wir 334 neue Wohnungen.

Neue Technologien im Wohnen Digital und effizient

Die Digitalisierung im Wohnungsbau und im Wohnumfeld gewinnt zunehmend an Bedeutung. Diese Entwicklung sehen wir als Chance, die GESOBAU noch stärker als innovativer und attraktiver Vermieter zu positionieren. Daher testen wir laufend neue Technologien und ihre Anwendbarkeit für unsere Belange – ganz im Sinn unserer Mieter*innen.

Assistive Technologien im Neubau und der Vermietung

Nach einer aktuellen Umfrage möchten 90 % unserer Mieter*innen zuhause alt werden. Eines unserer Kernprojekte, das sich mit dem Wohnen im Alter beschäftigt, ist „Pflege@Quartier“, das wir schon 2015 gemeinsam mit der AOK Nordost initiiert haben. Es wurde 2018 erfolgreich abgeschlossen und in seinem Rahmen wurden innovative Lösungen zur Unterstützung von Pflegebedürftigen, pflegenden Angehörigen und Pflegekräften zu entwickelt.

>>> [GRI 203-1](#)

Im Mittelpunkt stand die Entwicklung von Ambient-Assisted-Living (AAL)-Lösungen zum Erhalt der Selbstständigkeit im häuslichen Wohnbereich. Zu diesen Systemen gehören zum Beispiel technische Assistenzsysteme und persönliche

Dienstleistungen, die die individuelle Versorgung verbessern, das Leben im Alltag erleichtern, zu Sicherheit und Wohlbefinden beitragen sowie Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten bieten. Beispiele dafür sind Funklichtschalter, Orientierungslicht, Inaktivitätsmelder oder die automatische Herdabschaltung.

Die Einbauten waren für die Projektteilnehmer*innen in 30 Wohnungen kostenlos und wurden durch die GESOBAU finanziert, im Gegenzug haben sie sich zur Mitwirkung im Projekt verpflichtet. Die Erkenntnisse über den Grad der erreichten Hilfestellung und die Nutzungshäufigkeit der einzelnen Systemkomponenten waren teilweise überraschend. So wurde zum Beispiel die automatische Herdwarnung und -abschaltung häufiger aktiviert als angenommen. Und: Die höhere Sicherheit durch die technischen Assistenzsysteme führt oft auch zu einer größeren Selbstständigkeit und damit einem höheren Selbstwertgefühl.

Ein wesentliches Ziel ist die Verstetigung des Modellprojekts und die Implementierung des Konzepts in unsere Vermietungsstrukturen. Hierzu wurden bereits eine Kosten-Nutzen-Analyse, Workshops und die Erarbeitung eines Geschäftsmodells in Auftrag gegeben.

Digitale Hausaushänge im Test

Die möglichst reibungslose Kommunikation mit unseren Mieter*innen gehört zu den zentralen Aufgaben unseres Unternehmens. Im Rahmen des Pilotprojekts Digitale Hausaushänge

gehen wir einen neuen Weg und machen unseren Mieter*innen Informationen und Angebote über das interaktive Display der Hausaushänge zugänglich. Zusätzlich entfällt die händische Verteilung von ausgedruckten Aushängen. Das spart Zeit und Geld – auch im Sinn unserer Mieter*innen.

Digitale Heizungssteuerungen auf dem Prüfstand

Bei den Modernisierungen, die wir in unseren Beständen durchführen, prüfen wir auch die Wirtschaftlichkeit von digitalen Heizungssteuerungen. Sie ermöglichen eine relative Energieeinsparung von rund 20 %. Aber: Unsere Analysen zeigen, dass die Kosten der Anlagen und die daraus resultierende Modernisierungsumlage die erzielten Energieeinsparungen übersteigen. Dies liegt vor allem an der relativ kurzen Lebensdauer der neuen Technologien. Zusätzlich müsste ein Prozess der Instandhaltung und des Supports aufgebaut werden – auch das verursacht Kosten.

Als Alternative sehen wir die Verwendung bewährter, langlebiger und wartungsarmer Technologien und Baustoffe. Dies ermöglicht uns, langfristig nutzbaren Wohnraum anzubieten, bei dem es keiner kurzlebigen Investitionen bedarf. Aus diesem Grund sehen wir von einer Installation digitaler Heizungssteuerungen ab, prüfen jedoch weiterhin neue Technologien für einen möglichen Einsatz in unseren Beständen.

Klima, Energie und Umwelt

Klimaschutzpotenzial in den Beständen

Der größte Teil unseres Umwelteinflusses über den Verbrauch von Ressourcen und das Freisetzen von Treibhausgasemissionen entsteht in unseren Beständen. Aus diesem Grund sehen wir das größte Potenzial für den Umwelt- und Klimaschutz in Maßnahmen, die zu einer Reduktion dieses Einflusses führen – vor allem im Rahmen der Neubau- und Modernisierungstätigkeiten. Dabei leiten uns weiterhin die Vorgaben der Klimaschutzvereinbarung 2020 zwischen dem Land Berlin und den städtischen Wohnungsbauunternehmen.

>>> GRI 302/103

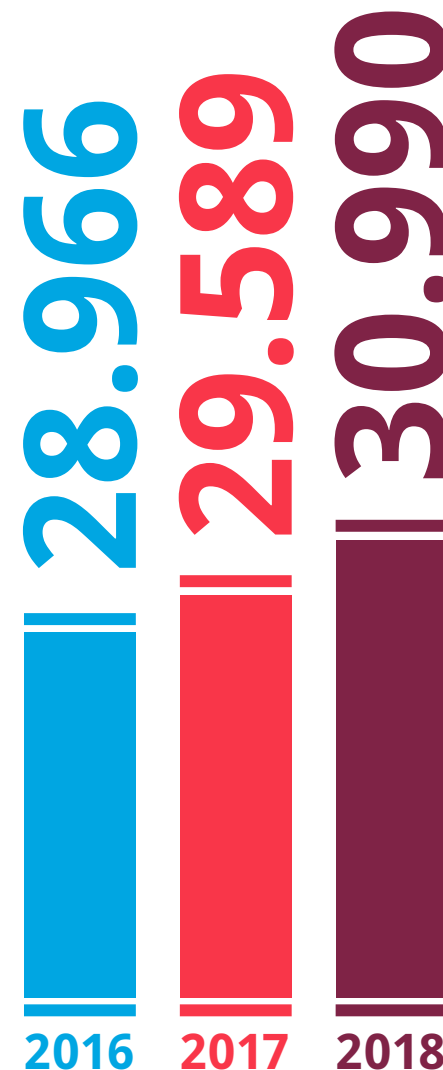
Modernisierungszustand der Gebäude (in %)

	2018	2017	2016
Gebäude komplett modernisiert	60	59	58
Gebäude teilweise modernisiert	22	22	22
Gebäude nicht modernisiert	18	19	20

Klimafreundliche Wärmeenergie durch KWK

Bei der Entwicklung von Quartieren oder der Modernisierung von Bestandsgebäuden prüfen wir, wie der Wärmeenergiebezug am klimafreundlichsten gestaltet werden kann. Die Wahl fällt oft auf den Einsatz von Fernwärme und mittlerweile wird der überwiegende Teil unserer Bestände über Fernwärme beheizt. Fernwärme hat in Berlin den großen Vorteil, dass ihr CO₂-Emissionsfaktor klein ist, weil sie durch Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) erzeugt wird. Zum Teil wird dabei auch Biomasse als Energieträger eingesetzt. Derzeit werden die ersten Power-to-Heat-Anlagen umgesetzt, die Wärme durch elektrische Energie aus regenerativen Energiequellen erzeugen und sie in die Fernwärmenetze einspeisen. Die CO₂-Emissionen sollen so langfristig gesenkt oder sogar ganz vermieden werden. Umbauten an den Heizungsanlagen sind in diesem Fall nicht notwendig und die Umstellung der Energieart erfolgt sehr ressourcenschonend.

Wohnungen
< 150 kWh/(m²a)





■ **Georg Unger**, Leiter Technik bei der GESOBAU, berichtet über die Umstellung der Wärmeversorgung des Märkischen Viertels.

CO₂-neutrale Wärme für das Märkische Viertel

Seit Beginn dieses Jahres versorgt die GESOBAU rund 13.500 Wohnungen im Märkischen Viertel mit 100 % CO₂-neutraler Wärme und stärkt damit auch die Vorbildfunktion des Quartiers in Berlin. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen der „Klimapartnerschaft für eine klimaneutrale Zukunft im Märkischen Viertel“ zwischen der GESOBAU und Vattenfall Berlin ein in der Nähe gelegenes Heizkraftwerk zu einer mit Biomasse betriebenen KWK-Anlage umgebaut. Dadurch können im Quartier zusätzlich zu den bisherigen Einsparungen durch die **energetischen Modernisierungen der vergangenen Jahre** rund 7.800 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart werden. Damit erreichen wir in dem Quartier bereits heute das Ziel der Bundesregierung, bis 2050 einen klimaneutralen Gebäudebestand in Deutschland zu schaffen. Und: Die klimafreundliche Beheizung erfolgt außerdem ohne Mehrkosten für unsere Mieter*innen.

>>> [GRI 305/103](#)

Mehr Informationen zur energetischen Modernisierung des Märkischen Viertels finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2015](#), S. 42.



13.500

Wohnungen im Märkischen Viertel werden mit 100 % CO₂-neutraler Wärme versorgt

Lebenswerte Quartiere

Quartiersentwicklung in
der Metropole Berlin

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen



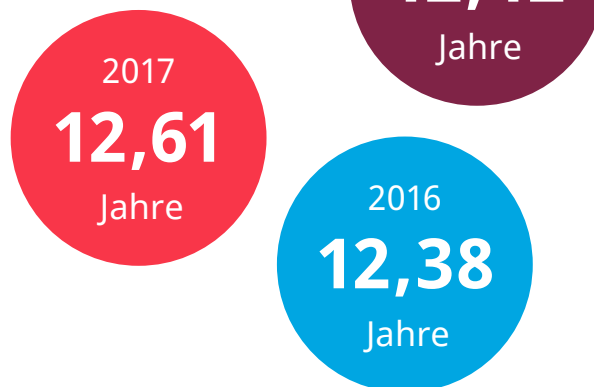
Die nachhaltige Quartiersentwicklung in den eigenen Beständen zählt zu den Kernelementen der Nachhaltigkeitsbestrebungen der GESOBAU. Aus gutem Grund: In den Quartieren findet das Leben unserer Mieter*innen statt – Tag für Tag. Hier sind sie zuhause, hier sollen sie sich wohlfühlen. Wir engagieren uns seit Jahren für Bildung, Begegnungen und ein Miteinander der Generationen und Kulturen in den Quartieren ebenso wie für eine nachhaltige Mobilität und Energieversorgung. Diesen Einsatz wollen wir kontinuierlich stärken und in unseren Quartieren ein gutes Leben im Einklang mit der Umwelt, Mitwelt und Nachwelt fördern. Die Entwicklung unserer Stadt als Ganzes beziehen wir in unsere Überlegungen ein. Urbanes Wachstum und Nachverdichtung fordern mehr denn je den Blick auf Biodiversität, Klimawandelanpassung und Lebensqualität.

Menschen im Quartier Engagement für ein lebenswertes Umfeld

Unsere Quartiere sind Orte, in denen ganz verschiedene Mieter*innen wohnen, arbeiten und ihre Freizeit verbringen. Für uns als Wohnungsbaunternehmen ist es sehr wichtig, über die Entwicklungen im einzelnen Quartier informiert zu sein, Probleme zu identifizieren und Chancen für ein noch besseres Zusammenleben zu erkennen. Durch bauliche, soziale und ökologische Maßnahmen und unsere Präsenz vor Ort tragen wir erheblich zur sozialen Stabilisierung und zur Steigerung der Lebensqualität bei.

>>> GRI 413/103

Durchschnittliche Wohndauer



Der Bereich Sozial- und Quartiersmanagement nimmt die Arbeit auf

In der Stadt- und Quartiersentwicklung nehmen kommunale Wohnungsbauunternehmen eine tragende Rolle ein: Durch ihren direkten Kontakt zur Mieterschaft haben sie Kenntnisse über Problemlagen und Potenziale im Quartier. So können sie die soziokulturelle Infrastruktur fördern und vor Ort zur sozialen Stabilisierung beitragen.

Die Herausforderungen, denen unsere Kundenbetreuer*innen in ihrer täglichen Praxis begegnen, und die damit einhergehenden Anforderungen an ihre Kompetenzen sind zahlreich: Mietschulden, Verwahrlosung, Vandalismus, soziale Konflikte, „überforderte“ Nachbarschaften, fehlende Identifikation mit dem Wohnquartier, Isolation, Konzentration von Problemgruppen, Marginalisierung und Stigmatisierung einzelner Wohnquartiere, Defizite in der Unterstützung für hilfsbedürftige Bewohner, mangelnde Transparenz institutioneller Vielfalt und fehlende Orientierung darin. Bereits Mitte der 2000er Jahre hat die GESOBAU erkannt, dass sie vor dem Hintergrund dieser Entwicklung ihre Unternehmensstrategie über die Wohnraumversorgung hinaus erweitern muss. Daraufhin haben wir das soziale Engagement unseres Unternehmens ausgebaut, u.a. durch die Berufung eines Mieterbeirats, die Etablierung eines Mietertreffpunktes im Märkischen Viertel, die Schaffung der Stelle „Kundenqualität“ sowie die Einstellung von Sozialmanager*innen. Sie sind mit der Aufgabe betraut, zur Lösung sozialer Konflikte beizutragen und die Kun-

denbetreuer*innen zu entlasten. Dazu zählen unter anderem die Einzelfallbetreuung von Mieter*innen in Notsituationen, Nachbarschaftsarbeit und Mediation, Sozialberatung, der Umgang mit Verwahrlosung oder die Betreuung älter werdender Mieter*innen.

2007 haben wir die Stabsstelle „Soziale Quartiersentwicklung“ geschaffen. Zu ihren Aufgaben zählen u.a. die Entwicklung zielgruppengerechter Angebote, die Erstellung von Quartiersanalysen, die Initiierung und der Aufbau von Netzwerken, die Moderation von Prozessen, die Konzeption, Beratung, Unterstützung oder Leitung von Projekten sowie der Dialog mit Verwaltung, Politik und Mieter*innen. 2017 wurde darüber hinaus die Stelle „Quartierskoordinatorin Märkisches Viertel“ eingerichtet, die die Rolle der „Brückenbauerin“ übernimmt: Sie bringt Ideen, Bedarfe, Ressourcen und Menschen zusammen, entwickelt bestehende Konzepte und Projekte der GESOBAU weiter, zum Erhalt und Ausbau guter Nachbarschaften, etwa Kieztreffs und Begegnungsstätten wie die GESOBAU-Nachbarschaftsetage.

Um noch besser auf den sozialen, demographischen und ökonomischen Wandel zu reagieren und die daraus abgeleiteten Aufgaben in ihr unternehmerisches Handeln zu integrieren, hat die GESOBAU im Jahr 2019 den Bereich Sozial- und Quartiersmanagement als eigenständige Stabsfunktion ausgebaut. Neun Mitarbeiter*innen, die bisher in verschiedenen Unternehmensbereichen gearbeitet haben, werden sich zukünftig gemeinsam allen Themen rund um das Zusammenleben und die Nachbarschaft widmen. Der Bereich Sozial- und Quartiersmanagement wird auch die Bearbeitung bereichsübergreifen-

der Aufgaben – wie die Integration von Geflüchteten, der Kinderschutz, Angebote für ältere Mieter*innen – übernehmen. Die Etablierung des Bereichs verdeutlicht den Stellenwert professioneller Förderung von Kundenbeziehungen, Engagement und der nachhaltigen Entwicklung sozialer Prozesse.

Die Zukunftswerkstatt Märkisches Viertel

Durch umfassende energetische Modernisierungen von 2008 bis 2015 haben wir mehr als 30.000 Menschen ein energetisch zukunftsweisendes Zuhause gegeben. Mit der gleichzeitig etablierten Marke „Märkisches Viertel“ arbeiten wir, Hand in Hand mit der starken Quartiersarbeit, auf mehreren Ebenen mit einer Vielzahl von Maßnahmen daran, die Identifikation der Menschen mit ihrem Viertel zu stärken und die Wahrnehmung inner- und außerhalb des Viertels positiv zu bestärken.

Mit der Zukunftswerkstatt Märkisches Viertel gehen wir nun den nächsten strategischen Schritt: Gemeinsam mit internen und externen Expert*innen entwickeln wir aktuell eine Vision für das Märkische Viertel 2030. Die Erarbeitung des Konzeptes für deren Umsetzung ist bis Ende November 2019 abgeschlossen, danach werden die weiteren Schritte geplant und umgesetzt.

Ziel der Zukunftswerkstatt ist es, das Märkische Viertel nachhaltig als lebenswertes Viertel und attraktiven Wohnraum auch in der Zukunft zu erhalten und es frühzeitig auf die künftigen Anforderungen im urbanen Wohnen und Leben auszurichten.



Älter werden im Quartier

2018 haben wir in der Schillerhöhe die dritte „Senioren-Infothek“, eine Informations- und Beratungsstelle für ältere Menschen, eröffnet. Die Stelle berät zu Angeboten der Gesundheitsförderung, über Freizeitaktivitäten und zur Vermittlung von Hilfsangeboten. Ehrenamtliche und Vertreter der Bezirksverwaltung Mitte, der SeniorInnenvertretung Mitte, des Evangelischen Johannesstifts und des Netzwerks Märkisches Viertel e.V. stehen unter anderem zukünftig wöchentlich Senior*innen, Nachbar*innen, Angehörigen und allen, die sich mit Fragen und Themen rund ums Älterwerden beschäftigen, mit Informationen zur Seite. Sie vermitteln den Kontakt zu Seniorenberatungs- und Pflegeangeboten sowie zu Ämtern, Behörden und Einrichtungen in Berlin Mitte.

Die Senioren-Infothek veranstaltet zudem die Themenwochen „Älter werden in der Schillerhöhe“ und bietet gemeinsam mit

Kooperationspartnern Vorträge sowie spezielle Beratungen an. Interessierte können sich zum Beispiel zu Pflegeversicherungen, Wohnsicherheit und Hausnotruf im Alter beraten lassen. Insbesondere Bewohner*innen des Seniorenwohnhauses Schillerhöhe sowie Menschen höheren Alters im Kiez sollen von dem Angebot profitieren und neue Kontaktmöglichkeiten erhalten.

Das Bezirksamt Mitte ist durch eine Beratungsstelle für behinderte und krebserkrankte Menschen vertreten. Die Senioren-Infothek ermöglicht es dadurch auch mobilitätseingeschränkten Menschen, in ihrer unmittelbaren Nähe Hilfe zu finden. Das Kooperationsprojekt findet im Bezirk Mitte große Aufmerksamkeit und soll auch andernorts etabliert werden.



Ältere Mieter*innen und Angehörige erhalten in der Senioren-Infothek Beratung und Information rund um das Älterwerden.

Maßnahmen zur Integration geflüchteter Menschen

Insgesamt rund 400 neue Bewohner*innen, vor allem Familien mit Kindern, sind 2018/2019 in die neu gebaute modulare Unterkunft für Geflüchtete am Senftenberger Ring eingezogen. Die Nationalitäten in der Unterkunft sind sehr vielfältig: Die Menschen kommen zum Beispiel aus Syrien, dem Irak, Nigeria, Eritrea, Äthiopien, Afghanistan, Pakistan und aus russischsprachigen Regionen wie Tschetschenien.

Die Berliner Stadtmission organisiert das Zusammenleben in der Unterkunft, achtet auf Sauberkeit, Ordnung und Sicherheit und stellt zum Beispiel das Personal für Leitung, Verwaltung, Kinderbetreuung und Sozialarbeit. Die Organisation zusätzlicher Angebote für Eltern, Kinder und Jugendliche läuft zurzeit an. In diesem Rahmen unterstützen Auszubildende der GESOBAU die Berliner Stadtmission durch Zeitspenden im neu eingerichteten InfoPoint der Unterkunft. Immer mittwochs stellen sie Zeit und Wissen zur Verfügung, helfen beim Ausfüllen von Anträgen, bei der Wohnungs- und Jobsuche, beim Erlernen der deutschen Sprache oder hören einfach mal zu. Im April 2019 haben Mitarbeiter*innen der GESOBAU gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden Jörg Franzen das Willkommensfest der Unterkunft tatkräftig unterstützt.

Um die Schwierigkeiten der Wohnungssuche für Geflüchtete effektiver zu beseitigen, wurde im April 2018 vom Staatssekretär für Integration Daniel Tietze von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und vom Staatssekretär für Wohnen Sebastian Scheel von der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen der Runde Tisch „Alternativen zur öffentlichen Unterbringung geflüchteter Menschen“ einberufen. Im Zentrum der Arbeit des Runden Tisches steht die Frage, mit welchen strukturellen Maßnahmen geflüchteten Menschen der Übergang aus Unterkünften in Mietwohnungen erleichtert werden kann. Die GESOBAU ist als Vertreterin der kommunalen Wohnungsbauunternehmen am Runden Tisch beteiligt.

>>> [GRI 413-1](#)

Erfolgreiche Themenreihe „Herkommen. Ankommen. Willkommen. Unsere neuen Nachbarn.“

Mit unserer Themenreihe „Herkommen. Ankommen. Willkommen.“, die wir 2019 zum dritten Mal im Märkischen Viertel durchgeführt haben, wollen wir Nachbarschaften fördern, indem wir Gelegenheiten zu Begegnung und Austausch schaffen. In der VIERTEL BOX fand unter Mitwirkung der Bewohner*innen die Ausstellung „Willkommen heißt Ankommen!“ statt. Willkommensfilme im VIERTEL KINO, Diskussionen und Lesungen zum Thema Ankommen in Deutschland, Tanzabende und eine neue Lichtergalerie rundeten das Programm ab. Höhepunkt waren eine Diskussionsrunde mit der Leiterin des Berliner Willkommenszentrums und das Willkommensfest der Berliner Stadtmission in der Gemeinschaftsunterkunft am Senftenberger Ring, bei dem die Mitarbeiter*innen der GESOBAU im Rahmen des Projekts „1.100 Stunden sozial engagiert“ mithalfen.



Die Themenreihe war ein voller Erfolg. Im Austausch zwischen den Bewohner*innen des Märkischen Viertels und denen der modularen Unterkünfte für Flüchtlinge haben sich zahlreiche neue Möglichkeiten für nachbarschaftliches Engagement ergeben.

Es gibt mittlerweile zahlreiche Veranstaltungsformate im Stadtteil, in denen sich Nachbar*innen und Zuwanderer*innen austauschen können. Besonders aktiv bei der Unterstützung von Geflüchteten ist mittlerweile eine Gruppe von Mieter*innen aus dem Seniorenwohnhaus am Senftenberger Ring 12: Ob regelmäßige Gesprächsrunden, Patenschaften oder Besuche vor Ort – die „Neuen“ sollen sich willkommen fühlen im Märkischen Viertel. Aktuell laufen schon die Planungen für eine gemeinsame Lichterfahrt und eine gemeinsame Adventsfeier im Seniorenwohnhaus, welche die GESOBAU unterstützt.

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen

Erweiterung der Konzertreihe „Music In The Box“ um „Rap In Da Box“

Die monatliche Konzertreihe „Music In The Box“ (MITB), die jungen Künstlern aus Berlin in der VIERTEL BOX Auftrittsmöglichkeiten bietet, wird um Hip-Hop erweitert. Durch die Konzertreihe konnten wir vor allem Jugendliche aus dem Märkischen Viertel zum Mitmachen gewinnen. In zahlreichen Gesprächen wurde eine große Affinität zu Rap und Hip-Hop ausgemacht sowie der Wunsch deutlich, selbst an ein professionelles Mikrofon zu treten. Mit „Rap In Da Box“ kommen wir diesem Wunsch nach und präsentieren den ersten Hip-Hop-Nachwuchswettbewerb im Märkischen Viertel. Zu gewinnen gibt es u.a. eine professionelle Studioaufnahme, den Dreh eines Musikvideos sowie ein Coaching für Bühnenpräsenz.



Biodiversität und Lebensqualität Mehr Vielfalt im Quartier

Die Mitarbeiter*innen der GESOB AU engagieren sich auf vielfältigste Art und Weise in unseren Quartieren. Im Fokus steht dabei immer, das Wohlbefinden unserer Mieter*innen weiter zu stärken und ihre Nachbarschaft lebenswerter zu gestalten. Wir erreichen dies unter anderem durch Maßnahmen zur Förderung der Umwelt oder durch das soziale Engagement unserer Kolleg*innen. Durch mehr Natur und eine hohe Lebensqualität werden unsere Quartiere attraktiver.

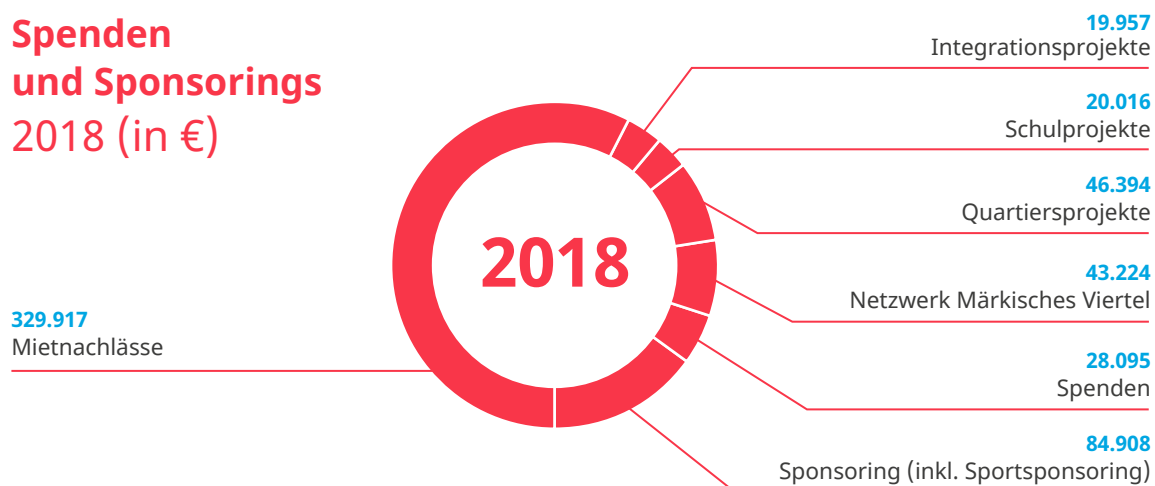
Geförderte Initiativen 2018

Spenden & Sponsoring

ALBA Basketball Berlin e. V. // Alba macht Schule // Apostel-Petrus-Kirchengemeinde // AWO Kreisverband Berlin-Mitte e.V. // Berliner Kältehilfe // Berliner Tafel e.V. // Bezirksamt Reinickendorf von Berlin // Bezirksamt Pankow von Berlin // Bürgerstiftung Berlin // Der Christliche Verein Junger Menschen (CVJM) e. V. // Flamingo Baseball e.V. // Förderverein der Chamisso-Grundschule e.V. // Förderverein der Hannah-Höch-Schule e.V. // Frei-Zeit-Haus e.V. // Freundeskreis der Musikschule „Béla Bartók“ // Freunde und

Förderer der Georg-Schlesinger-Schule e.V. // Füchse Berlin Handball GmbH // Gangway e.V. // Hertha BSC Berlin Stiftung // Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. // Katholische Kirchengemeinde St. Franziskus // Kindertagesstätten Nordwest // Kissing Sportverein e. V. // Mingru Jipen e.V. // MSV Normannia 08 e.V. // Paul Panke e.V. Frauenzentrum // Rudergemeinschaft Rotation Berlin e.V. // Salam e.V. // Segel-Club Rohrwall e.V. // Stadtteilbibliothek Märkisches Viertel // Stadtteilbibliothek Pankow // Stiftung Preußische Schlösser und Gärten // SV Blau-Gelb Weißensee e.V. // Velox Berlin e.V. // Verein für Pankow e.V.

Spenden und Sponsorings 2018 (in €)



Mehr Insektenschutz in den Quartieren

Umweltschutz und Wohnungsbau sollen sich nicht widersprechen. Mit einem **Insektenschutzprogramm** wollen wir die Biodiversität in unseren Beständen schützen und den Erhalt von Insekten wie Schmetterlingen, Wildbienen und Marienkäfern fördern. Zusätzlich zu unseren bereits bestehenden Blühwiesen haben wir im Pankeviertel eine 150 m² große Testfläche angelegt. Dort wurde eine spezielle Wildblumenmischung ausgesät. Künftig wollen wir weitere Flächen in unseren Beständen, bei der Modernisierung und beim Neubau aussuchen, um sie zu Wildblumenwiesen zu machen. Fachliche Unterstützung erhalten wir bei dem Projekt vom Verein Grüne Liga e.V.



Unter Anleitung des Vereins Grüne Liga e.V. haben wir auf 150 m² Grünfläche ein neues Zuhause für Insekten aller Art geschaffen.





Rund 300 GESOBAU-Mitarbeiter*innen haben bereits im Rahmen von „1.100 Stunden sozial engagiert“ an sozialen Projekten teilgenommen.

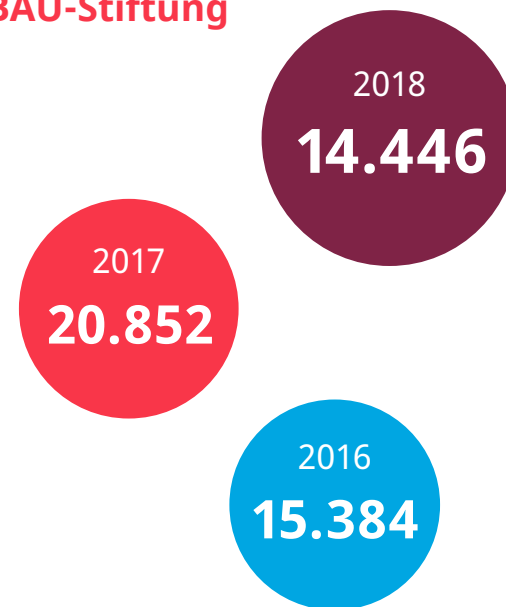
Weitere 1.100 Stunden sozial engagiert

Im vergangenen Jahr haben wir das Projekt **„1.100 Stunden sozial engagiert“** initiiert und ein „soziales“ Unternehmensziel eingeführt. Mit dem Projekt, das 2018 unter dem Motto „Gemeinsam Gutes tun“ lief, wollen wir unsere Mitarbeiter*innen motivieren, sich über unsere bisherigen Kooperationsaktivitäten sozial zu engagieren. Bis zum 31. Dezember 2018 haben sich rund 300 Mitarbeiter*innen der GESOBAU und ihrer Tochtergesellschaften in 94 Einsätzen bei 54 Einrichtungen und Initiativen tatkräftig gezeigt. Es wurden dadurch 1.620 Stunden soziales Engagement in den unterschiedlichsten Projekten in Pankow, Weißensee, Reinickendorf und Mitte gespendet. Jede geleistete Stunde wurde durch die GESOBAU mit 25 Euro für die GESOBAU-Stiftung honoriert und so kamen insgesamt 40.500 Euro für die Unterstützung gemeinnütziger Institutionen zusammen. Das Projekt wurde für den Immobilienmanager-Award 2019 in der Kategorie Social Responsibility nominiert.

2019 führen wir dieses Projekt unter einem neuen Motto fort: „Unser Engagement für Berlin!“. In der Fortsetzung wollen wir zukunftsrelevanten Herausforderungen konkrete Aktionen entgegenstellen und einen Mehrwert für alle Beteiligten generieren. Wir sind überzeugt, dass die Erfahrungen, die die rund 300 Mitarbeiter*innen 2018 außerhalb der GESOBAU machen konnten, zu mehr Vielfalt und Offenheit beigetragen haben. Auf beiden Seiten haben die Beteiligten voneinander gelernt.

>>> GRI 413-1

Spenden der GESOBAU-Stiftung (in €)



50

Dies wollen wir fortführen und noch weiter ausbauen. Wie im Vorjahr können unsere Mitarbeiter*innen zwei Stunden ihrer Arbeitszeit von der GESOBAU unterstützt spenden.

Zum November 2019 haben wir das Ziel fast erreicht. 250 Mitarbeiter*innen haben in 55 sozialen Einrichtungen 1.290 Stunden freiwilliges Engagement erbracht, zum Beispiel im „Café Krause“ im Rahmen der Kältehilfe Berlin oder beim Kinderfest des Kinderschutzteams in der HansasträÙe.



Christine Lox, Leiterin der Unterkunft für geflüchtete Menschen am Senftenberger Ring, erzählt vom Einsatz der GESOBAU-Mitarbeiter*innen im Rahmen des Projekts „1.100 Stunden sozial engagiert“.



Mit viel persönlichem Engagement bringen sich unsere Mitarbeiter*innen in „1.100 Stunden sozial engagiert“ ein.

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen

Projektfortschritt
bis November 2019

1.290
Stunden

250
Kolleg*innen

55
Projekte

Kunst und Kultur im Schlosspark Schönhausen

Seit nunmehr 20 Jahren feiern wir jedes Jahr im Sommer das Kunstfest Pankow im Schlosspark Schönhausen – so auch dieses Jahr im Juni. Zu dem zweitägigen Familienfest kamen auf Einladung der GESOBAU rund 16.000 Besucher*innen zu Kunst und Unterhaltung der besonderen Art. Über 60 Künstler*innen aus Berlin und Umgebung, darunter Bildhauer*innen, Maler*innen, Glasbläser*innen und Designer*innen, präsentierten ein buntes Angebot von handgefertigten Produkten und Werken sowie Antiquitäten. Kunstschmiede zeigten vor den Augen der Gäste die Vielfalt der Metallverarbeitung. Die kleinen Besucher konnten am Programm der Zirkusschule Contraire teilnehmen, Bogen- und Rohrfeilschießen, Stelzenlaufen oder Stricken lernen. Für die musikalische Begleitung sorgten am Abend Künstler*innen wie Max Mutzke, Pat Appleton, Freddy Fischer & His Cosmic Rocktime Band oder Mario Biondi. Unsere Partner des Kunstfestes, die Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg sowie die Bundesakademie für Sicherheitspolitik, öffneten ihre Türen für die Besucher*innen und boten Lesungen, Konzerte und thematischen Führungen an.



Ein buntes Programm aus Kunst, Musik und Handwerk begeisterte rund 16.000 Besucher*innen im Schlosspark Schönhausen.

Beteiligung & Kooperationen

Nachhaltige Entwicklung
gelingt nur im Dialog

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen

Ihre Ziele für eine nachhaltige Entwicklung erreicht die GESOBAU nur im gemeinsamen Wirken – also in Kooperationen und im aktiven Dialog – mit den Anspruchsgruppen. Dialoge zu führen ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Die Vielfalt an Perspektiven bereichert Prozesse und Entwicklungen, weil unterschiedliches Wissen und Erfahrungen zusammengetragen werden. Vor diesem Hintergrund kann Bestehendes geprüft werden und Neues entstehen. In Kooperationen können Kräfte gebündelt und Ziele gemeinsam verfolgt werden.

Durch die gemeinsame Entwicklung aller landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften zusammen mit der Humbolt-Viadrina-Governance Plattform sind die zwei verbindlichen Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau und die Leitlinien für Mieterbeiräte als Richtschnur für die Partizipation entstanden. Mit Überzeugung machen wir uns für mehr Beteiligung in Bau- und Entwicklungsprozessen stark und streben an, Beteiligungsprozesse auch in den kommenden Jahren konsequent durchzuführen.

Partizipation im Wohnungsbau Gemeinsam bessere Lösungen finden

Die Bürgerbeteiligung gewinnt in Projekten, Planungen und Entscheidungsprozessen im Wohnungsbau immer mehr an Bedeutung. Dieser Entwicklung tragen wir Rechnung und beziehen bei Neubauprojekten diejenigen ein, die davon betroffen sind.

Aufgaben und Ziele der Partizipation

Obwohl in der Bevölkerung Neubau und Nachverdichtung prinzipiell Zustimmung erfahren, sind konkrete Vorhaben oft umstritten. Bei Partizipationsprozessen geht es deshalb zunehmend um die Frage, wie Verfahren schneller und mit einer besseren Qualität und höheren Akzeptanz für getroffene Entscheidungen verbunden werden können. Aus diesem Grund entwickeln wir projektspezifische Beteiligungskonzepte. Wichtige Schlagworte sind hier Information, Konsultation, Mitgestaltung oder Mitentscheidung. Die Erfahrungen aus bisherigen Partizipationsverfahren zeigen, dass Menschen Projekte und Themen nicht pauschal ablehnen, sondern in den Entscheidungsprozessen mitgenommen werden wollen.

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen



Projektspezifische, frühzeitige Erstinformation

Um Ängsten und Sorgen zu begegnen, braucht es Informationen über das jeweilige Bauvorhaben. Unsere Aufgabe ist es dabei, den richtigen Zeitpunkt der ersten Information zu wählen. Vage Versprechungen und fehlende Details verstärken Unsicherheiten häufig. Auf der anderen Seite ist der Entscheidungsspielraum für Mitbestimmung jedoch deutlich geringer, wenn die Planungen bereits abgeschlossen sind.

Deshalb setzen wir den Zeitpunkt der Erstinformation projektspezifisch. Dabei versuchen wir, den möglichen Entscheidungsspielraum zu definieren und passen ihn mit dem Zeitplan des Projekts ab. Bei dem Bauvorhaben am Stiftsweg konnte der Partizipationsprozess frühzeitig begonnen werden. Lange vor der eigentlichen Konzeptvorstellung der Planer wurden Ideen, Wünsche und Anregungen der Mieter*innen erfasst. All diese Anmerkungen wurden in der Planungsphase berücksichtigt und einbezogen, sodass im Ergebnis an vielen Stellen Kompromisse gefunden wurden. Die frühzeitige Erst-

information über das Projekt führte dazu, dass Mieter*innen von Anfang an Ängste und Sorgen genommen wurden, in der Planung auf das, was den Mieter*innen wichtig war, eingegangen werden konnte und so ein konstruktiver Dialog möglich war.

Einbeziehung und Moderation von Partikularinteressen

Bei Baumaßnahmen gibt es viele unterschiedliche Ansichten und Meinungen. Eine wichtige Aufgabe der Partizipation ist daher die Abwägung von Partikularinteressen. Verständlicherweise gibt es bei Neubau und Nachverdichtungsprojekten Betroffene, die das Projekt ablehnen. Oft fehlt aber die Betrachtungsweise der zukünftigen Nutzer*innen: Menschen, die lange Zeit eine Wohnung suchen und das Projekt befürworten würden. Jedes Projekt ist eine Chance für Veränderung und Verbesserung. Wir stellen bei Partizipationsveranstaltungen den Mehrwert für die Anwohner*innen in den Vordergrund und fassen die Bedürfnisse der Bestandsmieter*innen auf, die wir in der weiteren Planung berücksichtigen. So bringen wir gleichzeitig Interessen der Bestandsmieter*innen mit unserem Neubauvorhaben in Einklang. Beispielsweise wurde bei dem Projekt am Stiftsweg ein neues Gesamtkonzept für Freianlagen erstellt. Im Zuge der Strangsanierung und Aufstockung werden in den Bestandswohnungen alle Bäder saniert.

Prozessgestaltung

Um möglichst effizient und effektiv vorgehen zu können, sind wir bestrebt, Beteiligungsprozesse zu standardisieren. Jedoch führt die projektspezifische Betrachtungsweise häufig dazu, dass die Planung und Erstellung von Beteiligungskonzepten

einen hohen Aufwand mit sich bringen. Zusätzlich müssen in einigen Fällen Beteiligungsstufen zwischengeschaltet werden. Dieser Aufwand kann oft in der Zeitplanung des Projekts nicht berücksichtigt werden. Besonders bei Beschleunigungsprojekten wird die mangelnde Zeit zur Herausforderung. Hier lernen wir aus Erfahrungen bisher umgesetzter Partizipationsvorhaben und stehen im Erfahrungsaustausch mit den landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften sowie externen Moderationsbüros.

Erfolgreicher Partizipationsprozess im Stadtgut Hellersdorf

Rund um die Entwicklung des Stadtgut Hellersdorf führen wir gemeinsam mit dem Land Berlin und dem Bezirk Marzahn-Hellersdorf eines unserer umfangreichsten Partizipationsverfahren für Anwohner*innen, Gewerbetreibende, Initiativen vor Ort sowie Bürger*innen durch. Grundlage für die Gestaltung des Partizipationsprozesses sind die von den sechs landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften entwickelten **Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau.**

In einem mehrstufigen Beteiligungsprozess mit öffentlichen Informationsveranstaltungen für die Menschen vor Ort und mit verschiedenen Workshops wurden die Planungen vorgestellt, die über die formale Offenlage und Beteiligung der Bebauungspläne hinausgingen. Die Interessierten konnten mit den Projektbeteiligten der GESOBAU und den Fachämtern des Bezirks weiterführende Themen diskutieren. Potenzielle

Zielkonflikte konnten dadurch frühzeitig aufgedeckt und gemeinsame Lösungen erarbeitet werden. Die gesammelten Einwendungen und Anregungen wurden in einem Maßnahmenkatalog festgehalten und dienten als Grundlage im weiteren Verfahren für die städtebaulichen Planungen, um die Akzeptanz des Projekts zu stärken. Durch die weitergehende Einbindung der wichtigsten Anspruchsgruppen wie dem Bezirk, den Akteuren der Nachbarschaft und den betroffenen Gewerbemieter*innen werden im direkten Austausch die Entwicklungen rund um das Stadtgut Hellersdorf präzisiert und Lösungen angepasst.



Das Bauvorhaben am Stadtgut Hellersdorf wird durch einen aktiven und erfolgreichen Partizipationsprozess begleitet.

Und: Die guten Erfahrungen aus dem Beteiligungsprozess setzen sich fort. Auf allen Seiten besteht das Interesse, die Entwicklungen rund um das Stadtgut Hellersdorf aktiv mitzugestalten. Die Berücksichtigung der bisher erarbeiteten Ideen und Konzepte wird dabei positiv aufgenommen. Den erfolgreichen Austauschprozess werden wir fortsetzen und die Öffentlichkeit über den Fortschritt des Projekts regelmäßig informieren.



Interessierte Mieter*innen informierten sich bei mehreren Veranstaltungen über die geplanten Baumaßnahmen am Stiftsweg.

Gesamtkonzept für den Stiftsweg, Pankow

In der Wohnanlage am Stiftsweg haben wir für Neubau-, Aufstockungs- und Strangsanierungsprojekte ein Partizipationskonzept aufgestellt, das begleitend zum Planungsverfahren stattgefunden hat. In mehreren Informationsveranstaltungen und Workshops wurden Mieter*innen über den aktuellen Stand der Planung zu verschiedenen Themen informiert und zur Mitgestaltung aufgefordert. Die geäußerten Anregungen und Wünsche konnten in die Planung einfließen. In einer Abschlussveranstaltung wurden den Anwohner*innen die Ergebnisse des Partizipationsprozesses und der Planung vorgestellt. Die Reduzierung der Aufstockung auf ein Geschoss sowie die Errichtung einer Kindertagesstätte in dem Gebiet konnten beispielsweise realisiert werden.

Informationsveranstaltungen in der Schillerhöhe, Wedding

In der Schillerhöhe haben wir zwei Anwohnerinformationsveranstaltungen zu anstehenden Projekten – Neubau, Aufstockung und Strangsanierung – durchgeführt. Für diese Herangehensweise der frühzeitigen Information haben wir positive Rückmeldungen erhalten. Auch hier werden wir den Dialog weiterführen und Mitgestaltungsmöglichkeiten besonders bei den Außenanlagen anbieten.

Weitere Beteiligungsmöglichkeiten im Projekt Kavallerstraße, Pankow

Bei dem Neubauprojekt Kavallerstraße haben wir interessierten Betroffenen drei genehmigungsfähige Entwürfe vorgestellt und die Entscheidung über die favorisierte Bebauungsvariante an die Anwohner*innen abgegeben. Zum Zeitpunkt der ersten Information mussten wir feststellen, dass unsere Erwartungen an den Abstimmungsprozess sehr ambitioniert waren – auch weil das Projekt derzeit noch auf Kritik der Anwohnenden stößt. Wir möchten im weiteren Verlauf der Planung mit allen Betroffenen im Gespräch bleiben und die Beteiligung fördern. Deshalb werden wir weitere Beteiligungsmöglichkeiten anbieten, denn nur so können wir Bedarfe erfahren und planerisch entsprechend reagieren. Wichtig bleibt für uns, eine verträgliche Lösung für alle Anwohner*innen zu entwickeln.

Über den Austausch mit Mieter*innen und Anwohner*innen können wir Ideen, Wünsche und Bedenken bezüglich unserer Bauvorhaben besprechen und Lösungen finden.

Partizipation im Quartier Mehr Dialog für ein besseres Zusammenleben

Die Vielfalt der Menschen in unseren Quartieren ist groß. Das bedeutet auch, dass die Vorstellungen, wie das eigene Leben zu gestalten sei, sehr unterschiedlich sind. Umso wichtiger ist es, dass wir diese Vorstellungen kennen. Denn nur dann können wir Maßnahmen ergreifen, die das Zusammenleben unserer Mieter*innen in ihrem Sinn gestalten und die Nachbarschaften stärken. Deswegen beziehen wir unsere Mieter*innen auf unterschiedliche Art und Weise in die Quartiersentwicklung mit ein.

Wissenstransfer Paris - Berlin: „GESOBAU vor Ort“

Anlässlich eines inhaltlichen Austauschs mit unserem Partnerunternehmen Paris Habitat im November 2018 konnten wir „en direct“ kennenlernen, ein neues Format der Mieterkommunikation. Bei dem im Jahr 2017 von Paris Habitat eingeführten Konzept geht es darum, eine neue Form des Dialogs mit den Mieter*innen aufzubauen, um die Qualität der Dienstleistungen zu verbessern und den nachbarschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Seit Initiierung des Konzepts hat Paris Habitat bereits mehr als 200 Veranstaltungen im „en direct“-Format erfolgreich durchgeführt.



Unter der Bezeichnung „GESOBAU vor Ort“ adaptieren die Geschäftsbereiche der GESOBAU das Konzept der Pariser Kolleg*innen seit 2019. In diesem Jahr haben alle Kundenbetreuer*innen der GESOBAU die Verpflichtung, eine Veranstaltung „GESOBAU vor Ort“ in ihrem Bestand durchzuführen.

Mieter*innen, die oft keine Zeit haben oder die sich nur eingeschränkt bewegen können – vor allem Ältere und Berufstätige –, erhalten durch „GESOBAU vor Ort“ eine Möglichkeit, unkompliziert und „niedrigschwellig“ mit uns ins Gespräch zu kommen. Kundenbetreuer*innen der jeweiligen Wohnhausgruppen organisieren diese Sprechstunde vor Ort und stehen den Mieter*innen zu der vorgesehenen Zeit persönlich zur Verfügung (gemeinsam mit Objektbetreuer*innen oder Hausmeister*innen). In diesem eher informellen Rahmen gelingt es, die aktuelle Situation in der Wohnhausgruppe zu erörtern, Wünsche und Anregungen an die GESOBAU heranzutragen sowie Probleme und Konflikte anzusprechen. Auch finden Bewohner*innen den Weg zu uns, die mangels konkreter Anliegen die GESOBAU nur gelegentlich anfragen. Das Format hat einen weiteren Vorteil: Durch „GESOBAU vor Ort“ kommt die Nachbarschaft in Kontakt zueinander und erarbeitet gemeinsam Lösungen für Herausforderungen in ihrem Quartier.

Über ein persönliches Einladungsschreiben für den Termin sowie ein Dankeschreiben im Anschluss stellen wir sicher, dass sich alle Mieter*innen angesprochen und wertgeschätzt fühlen. Die Gespräche werden zudem im Nachgang analysiert, um konkrete kurzfristige Maßnahmen bzw. langfristige Projekte zu ermitteln, die zur Verbesserung des nachbarschaftlichen Zusammenlebens und der Wohnsituation beitragen können.

„GESOBAU vor Ort“ wurde seit Mai 2019 schon in 20 Wohnhausgruppen umgesetzt, weitere Veranstaltungen sind bis Oktober geplant. Das Format kommt gut an. Die Mieterschaft nutzt die Sprechstunde am Hauseingang nicht ausschließlich für Beschwerden, sondern vielfach auch dazu, sich einfach mal bei der GESOBAU zu bedanken.

Nächste Mieterratswahlen erst 2022

Entgegen der bisherigen Ankündigung zur Mieterratswahl im Jahr 2019 werden auf Bitten des Berliner Senats die nächsten Mieterratswahlen erst 2022 stattfinden. Hintergrund ist der Wunsch, die Mieterräte der landeseigenen Wohnungsgesellschaften von nun an zum gleichen Zeitpunkt wählen zu lassen. Der Senat erhofft sich dadurch Synergien in der Öffentlichkeitsarbeit, bei der Wahlorganisation und beim einheitlichen Vorgehen bei der Erstellung der Wahlunterlagen.

Beteiligung im Unternehmen Stärkere Identifikation durch Teilhabe

Grundsätzlich ist es uns wichtig, dass wir die Mitarbeiter*innen bei allen wichtigen Maßnahmen beteiligen. Über alle Abteilungen hinweg verfolgen wir eine „Politik der offenen Türen“. Das bedeutet zum Beispiel, dass Mitarbeiter*innen jederzeit auf ihre Führungskräfte zugehen können. Ansprechbar zu sein gilt dabei für alle Führungsebenen – vom Vorstand bis hin zu den Teamleiter*innen.

Mitwirkung beim Umzug

Die Planung unserer neuen Bürowelt am Stiftsweg war von Beginn an ein Gemeinschaftsprojekt. Die Planungsarbeit wurde auf Basis von vorherigen Ideenworkshops in vier Projektgruppen geleistet und von Fachexperten geleitet. Die Gruppe „Gebäude“ plante und baute das Haus mit externen Partnern, basierend auf konzeptionellen Vorarbeiten der gesamten GESOBAU. In der Projektgruppe „Büroausstattung“ wurde alles von der Büroausstattung über die ÖPNV-Förderung bis hin zum Kantinenkonzept erarbeitet, das Team „Papierarmes Büro/Archiv“ kümmerte sich um die vorzeitige Implementierung digitaler Geschäftsprozesse und „IT“ erarbeitete die gesamte informationstechnologische Infrastruktur.

Die Gruppen diskutierten bei ihrer Arbeit die Erfordernisse des künftigen Kundenservices und stellten die unternehmenskulturellen Weichen der künftigen persönlichen und digitalen Zusammenarbeit. Die so erarbeiteten Konzeptionen und Planungen wurden im Anschluss im bereichsübergreifenden Steuerungsausschuss beim Vorstand diskutiert, beschlossen und auf den Weg gebracht (s. Kapitel Neue Bürowelt am Stiftsweg, S. 15).



In vier Projektgruppen beteiligten sich unsere Mitarbeiter*innen direkt an den Planungen für das neue Hauptgebäude am Stiftsweg.

Mitarbeiterumfrage zur Unternehmensentwicklung

Alle zwei Jahre nimmt die GESOBAU am Arbeitgeberwettbewerb „Great Place to Work“ teil. Im Rahmen dieser Umfrage befragen wir unsere Mitarbeiter*innen anonym zu den fünf Säulen des Wettbewerbs Fairness, Stolz, Teamgeist, Glaubwürdigkeit und Respekt. Die Ergebnisse dieser Umfrage sind für uns wesentliche und wichtige Indikatoren, wie zufrieden unsere Mitarbeiter*innen derzeit sind und bei welchen Themen sie Verbesserungsbedarf im Unternehmen sehen.

Die Wünsche, die im Rahmen der Befragung ermittelt werden, nutzen wir im Anschluss, um entsprechende Mitarbeiter*innen- und Unternehmensentwicklungsmaßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen, zum Beispiel im Bereich des Gesundheitsmanagements, der Führungskräfteentwicklung oder auch des Wertemanagements.

Formelle Mitbestimmungsorgane

Die GESOBAU verfügt über verschiedene formal vorgeschriebene Mitbestimmungsorgane. Die wichtigsten sind der Betriebsrat, die Frauenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung. Diese Gremien beziehen wir frühzeitig in alle relevanten Projekte mit ein, um Wünsche und Anregungen der jeweiligen Interessenvertreter mit in die Projektumsetzung einbeziehen zu können.

Kooperationen

Gemeinsam noch mehr erreichen

Die besten Ergebnisse erzielt man gemeinsam. Entsprechend arbeiten wir eng mit Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Kunst, Kultur und Initiativen sowie Vereinen zusammen und versuchen gemeinsam die besten Lösungen für unsere täglichen Herausforderungen zu finden.

Bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende

Das Vivantes Netzwerk für Gesundheit ist ein Gesundheitsdienstleister im Besitz der Stadt Berlin, das zahlreiche Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, medizinische Versorgungszentren und Ähnliches betreibt. Seit September 2019 unterstützen wir Vivantes mit der Bereitstellung von Wohnraum für Pflege-Auszubildende aus Vietnam. In den Wohnungen, deren Miete der ortsüblichen Vergleichsmiete gemäß dem Berliner Mietspiegel entspricht, können zwei bis vier Auszubildende für die Dauer ihrer Ausbildung eine Wohngemeinschaft gründen.

Mitwirkung im Fachbeirat „Fair mieten – Fair wohnen.“

Die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt „Fair mieten – Fair wohnen“ berät Betroffene und fördert eine „Kultur fairen Vermietens“ in Berlin. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde zu Beginn des Jahres 2018 ein Fachbeirat konstituiert. Das Gremium ermöglicht einen kontinuierlichen und akteursübergreifenden Austausch, um eine diskriminierungsfreie Vermietungspraxis zu fördern und die Teilhabe benachteiligter Gruppen auf dem Wohnungsmarkt zu stärken. Die Mitglieder des Fachbeirats sind gebeten, die Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt aus ihrer fachlichen Perspektive zu beraten. Zielsetzung dieser Kooperation ist es, gemeinsam eine diskriminierungsfreie Vermietungspraxis in Berlin zu fördern. Der Fachbeirat setzt sich aus 28 Vertreter*innen der Interessen von Bevölkerungsgruppen zusammen, die vielfach oder potenziell von Benachteiligung oder Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt betroffen sind. Darüber hinaus sind Mitarbeiter*innen aus den in diesem Kontext verantwortlichen Verwaltungen, Vertreter*innen der öffentlichen und privaten Wohnungswirtschaft und ihrer Verbände sowie der Rechtsprechung und der Forschung Mitglieder des Fachbeirats. Die GESOBAU vertritt im Fachbeirat die kommunalen Wohnungsbauunternehmen.

Neue Netzwerkrunde „Sozial- und Quartiersarbeit“

Das Thema „Wohnen und Sozialraum“ gewinnt im Rahmen des Wachstums der Städte an Bedeutung, denn Wohnen prägt unser Zusammenleben und unsere Gesellschaft. In diesem Kontext hat die Diskussion um interne Fachstellen für soziale Quartiersentwicklung/soziales Stadtteilmanagement mittlerweile alle Wohnungsbauunternehmen erfasst. Dabei werden Antworten auf wichtige Fragen gesucht: Wie können Sozialräume entwickelt werden? Welche Kooperationen sind notwendig? Wie baut man nachhaltige Netzwerke auf? Was sind realistische Zielvorgaben beim Aufbau eigener Abteilungen mit sozialer Kompetenz und welche Gelingensbedingungen sind damit verknüpft? Die Herausforderungen sind so vielfältig wie unsere Mieterschaft und die Anforderungen unserer Anspruchsgruppen.

Die GESOBAU hat die Initiative ergriffen und zu einem Austausch unter Kolleg*innen eingeladen, um anhand von Beispielen aus der Praxis die Arbeit und das soziale Engagement der kommunalen Wohnungsbauunternehmen zu vernetzen. Die Auftaktrunde fand am 15. März 2019 bei der GESOBAU statt. Im Juni stellte die Gewobag im Kolleg*innenkreis ihre Strategie zur Entwicklung der Kiezarbeit vor. Degewo war Gastgeber des Austauschs im August. Der Arbeitskreis trifft sich zweimonatlich. 2019 stehen das gegenseitige Kennenlernen von Strukturen und Arbeitsabläufen im Mittelpunkt der Treffen, außerdem der Erfahrungsaustausch zur Implementierung und Einbindung des Sozialen Managements in ein unternehmerisches Gesamtkonzept.

Kooperationsvertrag mit dem Jugendamt Reinickendorf

Jungen Menschen aus der stationären Jugendhilfe fällt es zunehmend schwer, in eigenen Wohnraum und damit in die Selbstständigkeit zu kommen. An dieser Stelle hat sich die GESOBAU bereit erklärt, gemeinsam mit dem Jugendamt Reinickendorf gezielt junge Menschen mit einer guten Sozialprognose mit Wohnraum zu versorgen. Bis Ende 2020 sollen dies jährlich mindestens fünf junge Menschen sein, die in kleine Wohnungen oder Wohngemeinschaften einziehen können. Die ersten Wohnungsübergaben haben bereits stattgefunden. Intern wurde ein kleines Team gebildet, das die Umsetzung der Kooperation begleitet.

Gemeinsam mit dem Jugendamt Reinickendorf wollen wir Jugendliche bei ihrem Weg in ein selbstständiges Leben unterstützen.



Beim gemeinsamen Kochen vermitteln Ernährungsexpert*innen Tipps und Tricks zu gesundem Essen.

Präventionsprojekt „Bring Deinen Kiez zum Kochen!“

Eine 2018 vom lokalen Bildungsverbund Märkisches Viertel durchgeführte Sozialraumanalyse hat ergeben, dass der Ernährungszustand von Kindern und Jugendlichen im Viertel zu den Themenschwerpunkten gehört. Gemeinsam mit dem FACE Familienzentrum haben wir aus diesem Grund das Projekt „Bring Deinen Kiez zum Kochen“ initiiert. Im Rahmen des Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetzes richten wir einmal im Monat eine „Kiezküche – gemeinsam kochen in der Nachbarschaft“ in ausgewählten Einrichtungen im Märkischen Viertel ein. Erfahrene Ernährungsberater vermitteln beim gemeinsamen Kochen Tipps zur gesundheitsförderlichen Ernährung. Das Projekt läuft bis 2020 und wird durch den Verband der Ersatzkassen finanziert.

Lebensräume entwickeln
Fünf Fragen an den Vorstand
Unternehmenskultur
Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen
Lebenswerte Quartiere
Beteiligung & Kooperationen
Informationen

Eröffnung des Mutter-Kind-Hauses in Pankow

Seit Oktober 2019 können bis zu zehn Mütter mit ihren Kindern in dem neu eröffneten Mutter-Kind-Haus in Pankow Wilhelmsruh ein Zuhause finden. Gemeinsam mit der Ostkreuz Jugendhilfe unterstützt die GESOBAU alleinerziehende Mütter dabei, sich auf ein eigenständiges Leben vorzubereiten. Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen und Psycholog*innen widmen sich dieser Aufgabe rund um die Uhr und stehen den Müttern bei der Pflege, Versorgung, Erziehung und Förderung ihrer Kinder zur Seite. Auch gemeinsame Wohn-, Ess-, Beschäftigungs- und Spielbereiche stehen den Bewohner*innen für das Beisammensein zur Verfügung. Im Anschluss an das betreute Wohnen haben die Mütter mit ihren Kindern die Möglichkeit, in eine Wohnung der GESOBAU zu ziehen und weiterhin Unterstützung durch die Ostkreuz Jugendhilfe zu erhalten.



Informationen

In diesem Kapitel stellen wir Informationen zum Bericht sowie Umwelt- und Mitarbeiterkennzahlen dar, die dem Leser einen vertiefenden Einblick in unsere Berichterstattung und das Unternehmen geben.

Über diesen Bericht

Mit dem neunten Nachhaltigkeitsbericht informieren wir über den Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung der Stadt Berlin. Wir berichten über die Maßnahmen und erzielten Fortschritte in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales und führen die in den vorherigen Berichten dargestellten Kennzahlenreihen fort.

Berichtszeitraum und Berichtsgrenzen

Der Berichtszeitraum für die Kennzahlen umfasst die Jahre 2016–2018, im redaktionellen Teil endet der Berichtszeitraum am 01.11.2019. Die in diesem Bericht veröffentlichten Daten gelten für die GESOBAU AG. Die Aktivitäten unserer hundertprozentigen Tochtergesellschaften aktiva Haus- und Wohnungseigentumsverwaltung GmbH, GESOBAU Geschäftsführung GmbH, berlinwohnen Messdienste GmbH sowie berlinwohnen Hausmeister GmbH weisen wir nicht gesondert aus.

>>> GRI 102-7, 102-45

Wir veröffentlichen jedes Jahr einen Nachhaltigkeitsbericht.

>>> GRI 102-50, 102-51, 102-52

Prüfung des Berichts

Es ist keine externe Prüfung der Berichtsinhalte durch einen unabhängigen Dritten erfolgt. Der Bericht wird intern durch die Fachabteilungen geprüft und vom Vorstand freigegeben.

>>> GRI 102-56

Berichtsinhalte

Die Inhalte unserer Nachhaltigkeitsberichte sind aktuell, über die Jahre vergleichbar, klar und detailliert erläutert und geben unsere Leistungen differenziert wieder. Wir berichten zu Themen, die bedeutende wirtschaftliche, soziale oder ökologische Auswirkungen der GESOBAU aufzeigen, unser Geschäft beeinflussen oder maßgeblichen Einfluss auf unsere Stakeholder haben.

Im Jahr 2019 haben wir keine Neudarstellung von Informationen vorgenommen.

>>> GRI 102-48

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option „Kern“ erstellt. Er beinhaltet zudem die Ergänzungen für die Immobilienwirtschaft CRESS (Construction and Real Estate Sector Disclosure).

>>> GRI 102-49, 102-54

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir alle für uns relevanten Anspruchsgruppen erreichen: Mieter*innen und Anteilseigner*innen, Mitarbeiter*innen und Aufsichtsrat, Partner und Dienstleister, die interessierte Öffentlichkeit, Journalist*innen und Branchenvertreter*innen und weitere Stakeholder aus Politik, Verwaltung, Gesellschaft, Wirtschaft und Verbänden.

Erhebungsmethodik

Die Erhebung der Berichtsinhalte erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsausschuss der GESOBAU. Unsere Kennzahlenbasis haben wir auf Basis der GRI Standards ausgebaut und die Daten schriftlich erhoben. Wo Angaben nur geschätzt werden konnten, ist dies im Einzelnen vermerkt.

61

Nachhaltigkeit in Zahlen

Dieses Kapitel beinhaltet weitere für uns relevante GRI-Indikatoren und Kennzahlen aus den Bereichen Unternehmen, Umwelt und Mitarbeiter*innen, die wir, um den Lesefluss in den Hauptkapiteln nicht zu stören, hier gebündelt berichten. In diesem Abschnitt berichten wir über die Zahlen aus den Jahren 2016 bis 2018.

Ökonomische Kennzahlen

Wichtige Kennzahlen (zum 31. Dezember)

>>> GRI 201-1

	Einheit	2018	2017	2016
Umsatzerlöse	in Mio. €	261	252	246
EBIT	in Mio. €	63,3	54,8	64,5
Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit ¹	in Mio. €	112,5	91,6	79,3
Eigenkapitalquote	in %	27,3	27,4	26,8
Verwaltete eigene Miet-einheiten ²	Anzahl	48.226	46.069	45.160
davon Wohneinheiten	Anzahl	39.590	38.926	38.388
Durchschnittliche Nettokalt-miete Wohnungen	in €/m ²	6,02	5,81	5,7
Leerstandsquote Wohnungen ³	in %	3,24	2,66	2,39
Mitarbeiter*innen ⁴	Anzahl	308	309	298

¹ ab 2018 Ermittlung nach DRS 21

² inkl. Gewerbeimmobilien und sonstige Einheiten, zum Beispiel Stellplätze, Garagen und Keller

³ vor allem aufgrund von Modernisierungsmaßnahmen und Mieterwechseln

⁴ ohne Aushilfen und Praktikanten

Marktanteil der GESOBAU

>>> GRI 102-7

	2018		2017	
	absolut	in %	absolut	in %
Mietwohnungen in Berlin gesamt	1.638.800	100	1.603.325	100
davon privat	1.154.423	70,4	1.144.643	71,0
davon kommunale Wohnungen	299.749	18,3	294.724	18,0
davon GESOBAU AG	39.590	2,4	38.926	2,4
davon genossenschaftliche Wohnungen	184.628	11,3	187.133	11,0

Mitarbeiterkennzahlen

Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen nach Arbeitsvertrag und Geschlecht¹

>>> GRI 102-8

	2018	2017	2016
Gesamtzahl Mitarbeiter*innen ²	308	309	298
davon weiblich	202	205	195
Angestellte	249	243	233
davon weiblich	176	174	163
Gewerbliche Arbeitnehmer	11	15	15
davon weiblich	2	2	2
Außertarifliche Angestellte	14	14	12
davon weiblich	3	4	4
Auszubildende	34	37	38
davon weiblich	21	25	26
Mitarbeiter*innen mit unbefristeten Verträgen	255	261	245

¹ Die GESOBAU AG hat im Berichtszeitraum keine Leiharbeiter beschäftigt. Die Mitarbeiterzahlen unterliegen keinen saisonalen Schwankungen. Da die GESOBAU nur in Berlin tätig ist, wird keine regionale Unterteilung unternommen.

² Mitarbeiter*innen ohne Aushilfen

Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen nach Beschäftigungsart und Geschlecht

>>> GRI 102-8

	Einheit	2018	2017	2016
Mitarbeiter*innen in Vollzeit	in %	78,31	77,97	84,20
Mitarbeiter*innen in Teilzeit	in %	21,69	22,03	15,80

Übernommene Auszubildende

	Einheit	2018	2017	2016
Auszubildende	Anzahl	33	35	35
Anteil an Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen	in %	10,69	11,13	11,85
Übernommene Auszubildende	Anzahl	9	6	8
Übernahmequote	in %	69,23	85,71	80,00

Personalfuktuation

>>> GRI 401-1

	2018	2017	2016
Neu eingestellte Mitarbeiter*innen	28	33	15
davon weiblich	15	25	6
bis 30 Jahre	16	17	3
davon weiblich	9	14	0
30 bis 50 Jahre	9	14	11
davon weiblich	5	10	6
über 50 Jahre	3	2	1
davon weiblich	1	1	0
Abgänge	23	21	10
davon weiblich	13	15	8
bis 30 Jahre	13	9	0
davon weiblich	8	8	0
30 bis 50 Jahre	2	5	3
davon weiblich	1	2	2
über 50 Jahre	8	7	7
davon weiblich	4	5	6
Fluktuationsquote in %	7,28	6,80	6,84

Mitarbeiter*innen in Elternzeit

>>> GRI 401-3

	2018	2017	2016
Mitarbeiter*innen mit Anspruch auf Elternzeit ¹	13	13	
davon weiblich ¹	7	7	
Gesamtzahl Mitarbeiter*innen in Elternzeit	13	13	5
davon weiblich	7	7	3
Mitarbeiter*innen, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	12	12	5
davon weiblich	6	6	3
Rückkehrrate in %	92,31	92,31	100
davon weiblich ¹	85,71	85,71	
Mitarbeiter*innen, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren	12	12	5
davon weiblich	6	6	3
Verbleibrate in %	100	100	100

¹ Diese Zahlen berichteten wir 2017 erstmals.

Arbeitssicherheit

>>> GRI 403-9, 403-10

	2018	2017	2016
Krankenstand in %	5,34	5,72	5,08
davon Unfälle in %	0,30	0,10	0,12
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0

Mitarbeiter*innen nach Geschlecht und Altersgruppe¹

>>> GRI 405-1

	2018	2017	2016
zum 31. Dezember			
Gesamtzahl Mitarbeiter*innen	308	309	298
davon weiblich	202	205	195
davon weiblich in %	68,58	66,34	65,44
davon weibliche Führungskräfte in %	45,16	48,39	53,33
bis 30 Jahre	68	73	77
davon weiblich	47	52	53
30 bis 50 Jahre	121	121	115
davon weiblich	77	77	71
über 50 Jahre	119	115	106
davon weiblich	78	76	71

¹ Mitarbeiter*innen ohne Aushilfen

Verhältnis der Durchschnittsvergütung¹ von Frauen und Männern

>>> GRI 405-2

zum 31. Dezember	Einheit	2018	2017 ²	2016
Führungskräfte ³				
Durchschnittsvergütung Männer	€	83.310	74.400	
Durchschnittsvergütung Frauen	€	81.118	75.338	
Verhältnis		1,03:1	0,99:1	
Mitarbeiter*innen ⁴				
Durchschnittsvergütung Männer	€	41.709	44.399	
Durchschnittsvergütung Frauen	€	45.000	44.457	
Verhältnis		0,93:1	0,99:1	

¹ Vergütung: Gehalt/Tarifgehalt basierend auf Vollzeitäquivalenten, Zulagen, Altersversorgung, geldwerte Vorteile, leistungsorientierte Vergütung, Sonder- und Einmalzahlungen etc.

² Diese Zahlen berichteten wir 2017 erstmals.

³ Führungskräfte: Abteilungs-, Bereichs-, Gruppenleiter*innen

⁴ Mitarbeiter*innen: Assistent*innen, Sekretär*innen, Azubis, Sachbearbeiter*innen (inkl. Referent*innen), Techniker*innen, Hauswarte

Mitarbeiter*innen mit Behinderung

	2018	2017	2016
Mitarbeiter*innen mit Behinderung	11	8	9
Mitarbeiter*innen mit Behinderung in %	3,57	2,59	3,02

Investitionen in Aus- und Weiterbildung

	Einheit	2018	2017	2016
Gesamtinvestitionen in Ausbildung	€	675.201,85	649.284,24	628.617,00
Gesamtinvestitionen in Weiterbildung ¹	€	189.063,28	198.479,52	158.499,16
Weiterbildungsinvestitionen pro Mitarbeiter*innen	€	624,60	664,00	541,70

¹ Die Weiterbildungsinvestitionen sind exklusive Ausbildungskosten.

Umweltkennzahlen

Energieverbrauch in der Hauptgeschäftsstelle der GESOBAU

>>> GRI 302-1

	Einheit	2018	2017	2016
Energieverbrauch gesamt	MWh	999,00	1.007,42	1.210,54
Wärmeverbrauch gesamt	MWh	749,10	706,99	906,47
davon Fernwärme	MWh	749,10	706,99	906,47
Stromverbrauch gesamt	MWh	294,90	300,43	304,07
davon Strom aus erneuerbaren Energiequellen	MWh	249,90	300,43	304,07

Energiebedarf der vermieteten Flächen

>>> GRI 302-2, CRE1

	Einheit	2018	2017 ²	2016
Energieverbrauch gesamt ¹	MWh	318.585	342.038	315.955
Wärmeverbrauch gesamt	MWh	318.585	342.038	
davon Erdgas	MWh	140.546	158.996	
davon Heizöl	MWh	13.739	13.706	
davon Fernwärme	MWh	148.921	150.417	
Energieintensität	kWh/m ²	103	112	108

¹ Da alle Mieter ihren Strom selbst beziehen und mit dem Versorger abrechnen, wird der Energieverbrauch ausschließlich für den Wärmeverbrauch ausgewiesen.

² Die Zahlen wiesen wir 2017 erstmals in dieser Aufteilung aus.

Energieintensität¹

>>> GRI 302-3

	Einheit	2018	2017	2016
Energieintensität Hauptgeschäftsstelle und Bestand	kWh/m ²	103	113	115

¹ Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO₂-Monitoring des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsbauunternehmen e.V.).

Wasserverbrauch und Abwasser in der Hauptgeschäftsstelle der GESOBAU

	Einheit	2018	2017	2016	GRI Standard
Wassernutzung gesamt ¹	m ³	1.527	1.593	2.729	303-5
Abwassereingleitungen ² gesamt	m ³	1.527	1.593	2.729	306-1
Wasserintensität	l/m ²	338	352	603	CRE2

¹ Das gesamte entnommene Wasser für unsere Verwaltungsgebäude und Bestände kommt aus kommunaler Versorgung.

>>> [GRI 303-3](#)

² Das Abwasser wird in das öffentliche Abwassernetz geleitet und in städtischen Kläranlagen wiederaufbereitet.

>>> [GRI 303-4, 306-1](#)

Indirekte CO₂-Emissionen Geschäftsbetrieb der GESOBAU und vermietete Flächen (Scope 2)¹

>>> [305-2](#)

	Einheit	2018	2017	2016
Indirekte CO ₂ -Emissionen gesamt ²	t CO ₂ /a	53.234	58.043	75.526
CO ₂ -Intensität	t CO ₂ /m ²	0,017	0,019	

¹ Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO₂-Monitoring des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsbauunternehmen e.V.).

² Grundlage: Energiebedarf der Wohnungen, keine Berücksichtigung von Gewerbeeinheiten, inkl. der Wohnungen der AKTIVA im Märkischen Viertel.

CO₂-Intensität¹

>>> [GRI 305-4, CRE3](#)

	Einheit	2018	2017	2016
CO ₂ -Intensität Hauptgeschäftsstelle und Bestand ²	kg CO ₂ /m ²	17,2	19,1	25,8

¹ Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO₂-Monitoring des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsbauunternehmen e.V.).

² Grundlage: Energiebedarf der Wohnungen, keine Berücksichtigung von Gewerbeeinheiten, inkl. der Wohnungen der aktiva im Märkischen Viertel.

GRI Content Index 2019

>>> [GRI 102-55](#)

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
102-1	Name des Unternehmens	S. 12	
102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen	S. 12	
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	S. 15	
102-4	Anzahl und Namen der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	S. 12	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 12	
102-6	Bediente Märkte	S. 12	
102-7	Größe des Unternehmens	S. 60, 61	
102-8	Personalstruktur	S. 13, 62	
102-9	Lieferkette	S. 17	
102-10	Wesentliche Veränderungen der Eigentumsverhältnisse des Unternehmens im Berichtszeitraum sowie in der Lieferkette		Es gab keine wesentlichen Veränderungen im Berichtszeitraum.
102-11	Vorsorgeprinzip oder -ansatz	S. 12	
102-12	Unterzeichnung und Verpflichtung zu externen Initiativen	S. 13	
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	S. 13	
Strategie			
102-14	Vorwort des Vorstands	S. 8	
Ethik und Integrität			
102-16	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	NB 2018, S. 18	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	S. 20	
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Eingebundene Stakeholder	S. 21	
102-41	Mitarbeiter*innen, die unter Kollektivvereinbarungen fallen		Alle Mitarbeiter*innen (100 %) mit Ausnahme der höchsten Führungsebene und dem Vorstand fallen unter Kollektivvereinbarungen.
102-42	Auswahl der Stakeholder	S. 21	
102-43	Einbindung der Stakeholder	S. 21	
102-44	Anliegen der Stakeholder	S. 21	
Berichterstattungsgrundsätze			
102-45	In den Bericht einbezogene Unternehmen	S. 60	
102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte Berichtsgrenzen	S. 21, 60	
102-47	Wesentliche Themen des Berichts	S. 22	
102-48	Neuformulierung von Informationen aus vorherigen Berichten	S. 20, 60	
102-49	Veränderungen in der Berichterstattung	S. 21, 60	
102-50	Berichtszeitraum	S. 60	
102-51	Veröffentlichung des letzten Berichts	S. 60	
102-52	Berichtszyklus	S. 60	
102-53	Ansprechpartner	S. 74	
102-54	In Übereinstimmung mit der Option „Kern“	S. 60	
102-55	GRI Content Index	S. 66	
102-56	Externe Prüfung	S. 60	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

Wesentliche Themen

Wirtschaftliche Leistung

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 12	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 12	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 12	

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	S. 61	
201-3	Deckung der Verpflichtung aus leistungsorientierten Pensionsplänen	GB 2018, S. 61	

Marktpräsenz

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 28	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 28	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 28	

GRI 202: Marktpräsenz 2016

202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte an Hauptgeschäftsstandorten	S. 28	
-------	--	-------	--

Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 34	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 34	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 34	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016

203-1	Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen sowie unterstützte Dienstleistungen	S. 38, 39	
-------	---	-----------	--

Beschaffungspraktiken

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 17	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 17	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 17	

GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016

204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	S. 17	
-------	---	-------	--

Korruptionsbekämpfung

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 16	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 16	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 16	

GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016

205-2	Informationen und Schulungsmaßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	S. 16	
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 17	

Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 16	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 16	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 16	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

206-1	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	S. 17	
-------	---	-------	--

Energie

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 40	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 40	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 40	

GRI 302: Energie 2016

302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	S. 64	
302-2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens	S. 64	
302-3	Energieintensität	S. 64	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	NB 2017, S. 51	

Energieintensität der Gebäude

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 44	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 44	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 44	

CRE1: Energieintensität der Gebäude 2014

CRE1	Energieintensität der Gebäude	S. 64	
------	-------------------------------	-------	--

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

Wasser und Abwasser

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		Den Wasserverbrauch unserer Mieter können wir nur bedingt beeinflussen. Wir informieren jedoch regelmäßig über die Vorteile sparsamen Verhaltens.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		

GRI 303: Wasser und Abwasser 2018

303-3	Wasserentnahme	S. 65	
303-4	Wasserrückführung	S. 65	
303-5	Wasserverbrauch	S. 65	

Wasserintensität der Gebäude

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2014, S. 43	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2014, S. 43	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2014, S. 43	

CRE2: Wasserintensität der Gebäude 2014

CRE2	Wasserintensität der Gebäude	S. 65	
------	------------------------------	-------	--

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

Emissionen

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 41, 44	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 41, 44	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 41, 44	

GRI 305: Emissionen 2016

305-1	Direkte CO ₂ -Emissionen		Es werden keine wesentlichen direkten Emissionen verursacht.
305-2	Indirekte CO ₂ -Emissionen	S. 65	
305-3	Weitere indirekte CO ₂ -Emissionen		Derzeit ist der Aufwand zur Erhebung aller Scope-3-Emissionen zu hoch.
305-4	Intensität der CO ₂ -Emissionen	S. 65	

Treibhausgasintensität der Gebäude

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 44	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 44	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 44	

CRE3: Treibhausgasintensität der Gebäude 2014

CRE3	Treibhausgasintensität der Gebäude	S. 65	
------	------------------------------------	-------	--

Treibhausgasintensität aus Baustellenaktivitäten

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2017, S. 31	
-------	---	----------------	--

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2017, S. 31	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2017, S. 31	

CRE4: Treibhausgasintensität aus Baustellenaktivitäten 2014

CRE4	Treibhausgasintensität aus Baustellenaktivitäten		Zurzeit ist der Aufwand zu hoch, die Treibhausgasintensität aus Baustellenaktivitäten zu erheben.
------	--	--	---

Abwasser und Abfall

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		Das Abfall- und Abwasseraufkommen unserer Mieter können wir nur bedingt beeinflussen. Wir informieren jedoch regelmäßig über die Vorteile sparsamen Verhaltens.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

GRI 306: Abwasser und Abfall 2016

306-1	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	S. 65	
306-2	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode		Zurzeit ist der Aufwand der Erhebung des Gesamtgewichts des Abfalls zu hoch.

Umwelt-Compliance

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 16	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 16	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 16	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

GRI 307: Umwelt-Compliance 2016

307-1	Bußgelder und Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften	S. 17	
-------	---	-------	--

Bodendegradation, Verschmutzung und Sanierung

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2013, S. 31	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2013, S. 31	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2013, S. 31	

CRE5: Bodendegradation, Verschmutzung und Sanierung 2014

CRE5	Altlastensanierung	NB 2013, S. 31	
------	--------------------	----------------	--

Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 17	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 17	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 17	

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016

308-1	Neue Lieferanten, die hinsichtlich Umweltkriterien überprüft wurden	S. 17	
308-2	Erhebliche negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	NB 2017, S. 31	

Beschäftigung

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 28	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 28	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 28	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

GRI 401: Beschäftigung 2016

401-1	Anzahl und Rate neuer Mitarbeiter*innen; Personalfuktuation nach Alter, Geschlecht und Region	S. 62	
401-3	Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	S. 63	

Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2017, S. 76	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2017, S. 76	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2017, S. 76	

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016

402-1	Mindestmitteilungsfristen bzgl. betrieblicher Veränderungen	NB 2017, S. 76	
-------	---	----------------	--

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 32	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 32	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 32	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB 2018, S. 33	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 63	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	NB 2018, S. 32, 33	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 32	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB 2018, S. 33	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen	S. 32	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	NB 2018, S. 33	

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018

403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 63	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 63	

Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 33	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 33	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 33	

CRE6: Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme 2014

CRE6	Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme	S. 32	
------	---	-------	--

Aus- und Weiterbildung

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 30	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 30	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 30	

GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung nach Mitarbeiterkategorie	S. 30	
404-2	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	NB 2018, S. 34	
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die regelmäßig eine Leistungsbeurteilung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	NB 2018, S. 33	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

Diversität und Chancengleichheit

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 34	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 34	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 34	

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter*innen nach Mitarbeiterkategorie, Geschlecht und Altersgruppe	S. 63	
405-2	Verhältnis der Vergütung von Frauen und Männern	S. 63	

Nichtdiskriminierung

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 34	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 34	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 34	

GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016

406-1	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Es gab 2019 keine Vorfälle.
-------	--	--	-----------------------------

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2017, S. 75	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2017, S. 75	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2017, S. 75	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016

407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung gefährdet sein könnte		Es wurden keine Geschäftsstandorte und Lieferanten ermittelt, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird.
-------	---	--	---

Lokale Gemeinschaften

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 43, 53	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 43, 53	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 43, 53	

GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016

413-1	Prozentsatz der Geschäftsstandorte, bei denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme umgesetzt wurden	S. 45, 49	
-------	---	-----------	--

Freiwillige/Unfreiwillige Umsiedlung von Personen

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 39	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 39	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 39	

CRE7: Freiwillige/Unfreiwillige Umsiedlung von Personen 2014

CRE7	Freiwillige/Unfreiwillige Umsiedlung von Personen		77 Personen wurden freiwillig/unfreiwillig umgesiedelt.
-------------	---	--	---

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 17	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 17	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 17	

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016

414-2	Erhebliche negative gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette	S. 17	
-------	---	-------	--

Politische Einflussnahme

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 16	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 16	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 16	

GRI 415: Politische Einflussnahme 2016

415-1	Gesamtwert politischer Spenden		Es werden keine Spenden auf politischer Ebene geleistet.
-------	--------------------------------	--	--

Kundengesundheit und -sicherheit

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 44 NB 2017, S. 39	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 44 NB 2017, S. 39	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 44 NB 2017, S. 39	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016

416-1	Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit		Es gab im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Vorfälle.
416-2	Vorfälle, in den Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zu Auswirkungen von Produkten/Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden		Es gab im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Vorfälle.

Marketing und Kennzeichnung

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 38	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 38	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 38	

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016

417-1	Produkt- und Dienstleistungsinformationen		Für alle Wohnungen der GESOBAU sind Energieausweise zu erstellen und den Mietern zur Verfügung zu stellen. Dies gewährleisten wir vollumfänglich.
417-2	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zu Informationen über und der Kennzeichnung von Produkten		Es gab im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Verstöße.

Nachhaltigkeitszertifizierungen

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2015, S. 50	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2015, S. 50	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2015, S. 50	

CRE8: Nachhaltigkeitszertifizierungen 2016

CRE8	Nachhaltigkeitszertifizierungen		Zurzeit wird bei keinem unserer Neubauprojekte eine Nachhaltigkeitszertifizierung umgesetzt.
------	---------------------------------	--	--

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

Schutz von Kundendaten

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 2018, S. 21	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 2018, S. 21	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 2018, S. 21	

GRI 418: Schutz von Kundendaten 2016

418-1	Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und dem Verlust von Kundendaten		Es gab im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Beschwerden.
-------	---	--	---

Sozioökonomische Compliance

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 16	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 16	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 16	

GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016

419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozio-ökonomischen Bereich		Es gab im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Vorfälle.
-------	---	--	--

Transparentes Handeln (nicht durch GRI abgedeckt)

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 53	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 53	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 53	

A2. Transparentes Handeln (nicht durch GRI abgedeckt)

A2		S. 53	
----	--	-------	--

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
--------------	--------	------------------	--------------

Effiziente Bestandsbewirtschaftung (nicht durch GRI abgedeckt)

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 34	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 34	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 34	

B1. Effiziente Bestandsbewirtschaftung (nicht durch GRI abgedeckt)

B1		S. 34	
----	--	-------	--

Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten (nicht durch GRI abgedeckt)

GRI 103: Managementansatz

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 36	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 36	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 36	

B6. Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten (nicht durch GRI abgedeckt)

B6		S. 36	
----	--	-------	--

Kontakt

GESOBAU AG

Stiftsweg 1
13187 Berlin
www.gesobau.de

Inhalte und Redaktion

Felix Schicht, Nachhaltigkeitsreferent,
Birte Jessen, Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing, in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsausschuss der GESOBAU AG.

Ansprechpartner

GESOBAU AG
Felix Schicht
Nachhaltigkeitsreferent
Telefon: 030 4073-1566
E-Mail: nachhaltigkeit@gesobau.de

>>> [GRI 102-53](#)

Konzeption, Gestaltung, Text und Beratung, Online-Nachhaltigkeitsbericht

Berichtsmanufaktur GmbH
Schleusenbrücke 1
20354 Hamburg
www.berichtsmanufaktur.de

Fotografie

Arnold und Gladisch Architekten/DMSW
Architekten: S. 38
Barbara König/Great Place to Work:
S. 18 rechts
BBU/Winfried Mausolf: S. 18 oben
Christoph Schieder: S. 05, 07, 11, 31, 33,
42, 49, 50 rechts, 51, 57, 59
Dawin Meckel: S. 8, 31, 41, 50 links
GESOBAU AG: S. 03, 19, 32, 41 rechts,
45, 46 oben
GESOBAU AG/Dahm Architekten + Ingenieure
GmbH: S. 15 unten
iStock: S. 14
Jörg Steck: Titel
Lisa Darjes: S. 04, 06, 28, 36, 46 links, 52,
55 rechts, 56
Netzwerk Märkisches Viertel e.V.: S. 45
Thomas Bruns: S. 15 oben, 33, 44, 54, 59
Thomas Rafalzyk: S. 53, 55 links
Tina Merkau: S. 18
Unsplash: S. 59