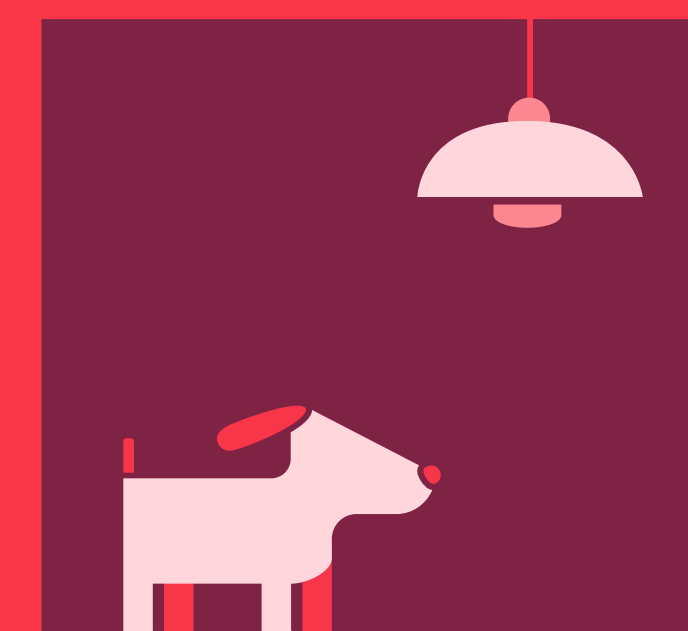
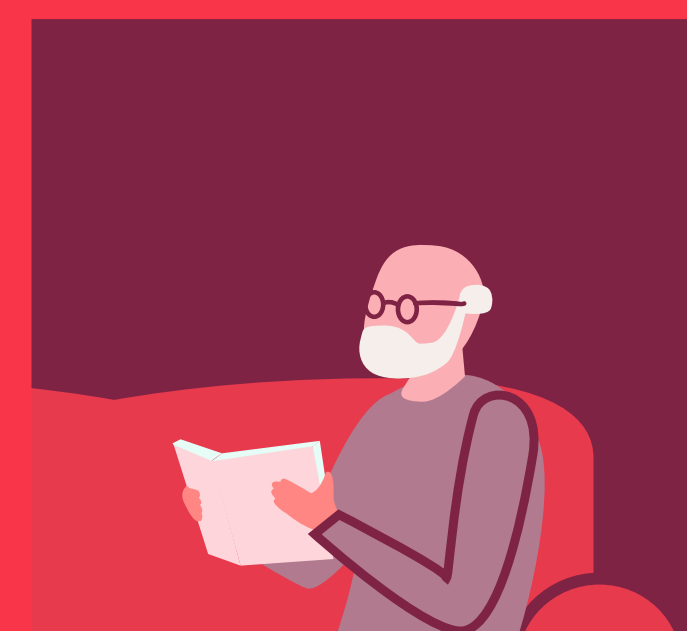
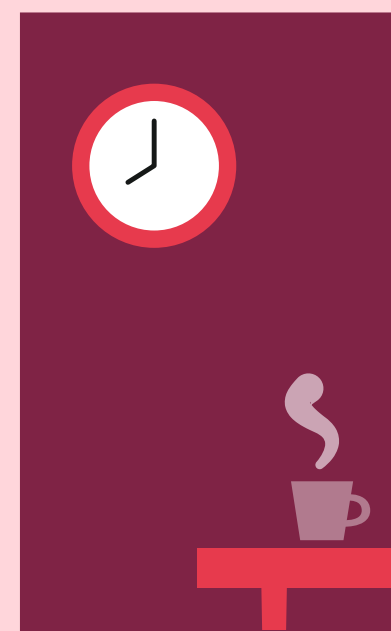
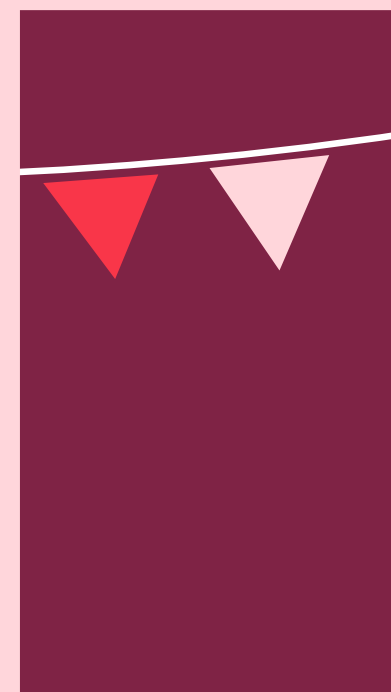


# Auf gute Nachbarschaft. Heute und morgen.

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23

GESOBAU



# Inhalt

---

|  |     |                                      |   |
|--|-----|--------------------------------------|---|
| <b>Leuchtturmprojekte<br/>Unsere Nachbarschaften</b> | 4   | Bunt & vielfältig                    | → |
|  | 6   | Natürlich & lebendig                 | → |
|  | 8   | Innovativ & Enkel*innen-tauglich     | → |
| <b>Management</b>                                    | 11  | Vorstandsinterview                   | → |
|  | 14  | Die GESOBAU                          | → |
|  | 29  | Unser Verständnis von Nachhaltigkeit | → |
|  | 38  | Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2022+  | → |
| <b>Handlungsfelder</b>                               | 49  | Unternehmenskultur                   | → |
|  | 66  | Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen       | → |
|  | 80  | Lebenswerte Quartiere                | → |
|  | 94  | Beteiligung & Kooperationen          | → |
| <b>Daten &amp; Fakten</b>                            | 108 | Nachhaltigkeit in Zahlen             | → |
| <b>Über diesen Bericht</b>                           | 135 | Über diesen Bericht                  | → |
|  | 136 | Impressum                            | → |

# Leuchtturmprojekte

## Unsere Nachbarschaften

---

- 4 Bunt & vielfältig 
- 6 Natürlich & lebendig 
- 8 Innovativ & Enkel\*innen-tauglich 

LEUCHTTURMPROJEKT

# Unsere Nachbarschaften: bunt & vielfältig



© GESOBAU AG / Thomas Rafalzyk: Interkulturelles Fest – Begegnung im Viertel

*Gute Nachbarschaft bedeutet für uns, Vielfalt und Verschiedenartigkeit anzuerkennen, zu tolerieren und zu respektieren. Sie bedeutet, sich für eine gerechte Teilhabe von Bürger\*innen aller sozialen Gruppen einzusetzen – insbesondere für diejenigen, die am Rande der Gesellschaft stehen oder mit Vorurteilen zu kämpfen haben. Sie verbindet und grenzt nicht aus, nur so entsteht Zugehörigkeit. Sie ermöglicht persönliche, kulturelle und politische Öffnung. Kurz gesagt: Eine gute Nachbarschaft ist eine bunte & vielfältige Nachbarschaft!*

Fast vier Millionen Menschen leben in Berlin.<sup>1</sup> Sie unterscheiden sich in ihrem Alter, Geschlecht, Einkommen und ihrer Herkunft. Aber auch in ihren Werten, Bedürfnissen, Lebenskonzepten und den Chancen, die sie in dieser Gesellschaft haben. All diese Menschen treffen in unseren Quartieren aufeinander. Als kommunales Wohnungsbaununternehmen tragen wir hier eine soziale Verantwortung, dass sich alle unsere Mieter\*innen gesehen, gehört und als Teil der Gemeinschaft fühlen.

Deshalb ist es wichtig, dass sich diese Vielfalt auch in unseren Mieter\*innenbeiräten widerspiegelt. Das ist bislang noch nicht der Fall und das wollen wir ändern. Insbesondere Frauen, Jüngere und Menschen mit Einwanderungsgeschichte wollen wir für die Gremienarbeit gewinnen – sie sind bislang unterrepräsentiert. Hierfür haben wir ein Handlungskonzept mit verschiedenen Maßnahmen erarbeitet, die wir nun schrittweise umsetzen. Eine davon war, die Satzung des Mieter\*innenbeirats in „Einfache

Sprache“ zu übertragen und durch Illustrationen leicht zugänglich zu machen. Zudem haben wir die Arbeitsgruppe „Beteiligung“ gegründet, die weitere Ideen und Projekte in diesem Bereich entwickelt und umsetzt.

Daneben richten wir auch den Blick auf diejenigen, die keine eigenen vier Wände haben. Die von Armut betroffen sind und sich in sozialer Notlage befinden. Deshalb unterstützen wir das Projekt „Housing First“. Der Ansatz: Obdachlose Menschen bekommen zuerst eine Wohnung und dann weitere Unterstützung. Seit Projektstart 2019 konnten wir acht Obdachlosen eine Wohnung vermitteln. Zudem arbeiten wir mit den Jugendämtern Reinickendorf und Marzahn-Hellersdorf zusammen. Unser gemeinsames Ziel ist es, jungen Menschen aus der stationären Jugendhilfe eine eigene Wohnung zu vermitteln – mit der sie in ein selbstbestimmtes Leben starten können.

Und manchmal ist nicht nur die eigene Wohnung ein Zuhause, sondern auch der Ort, wo man auf offene Ohren und Herzen stößt. So finden Menschen aus der LGBTQI-Gemeinschaft im neu eröffneten „House of Queers“ in Reinickendorf Unterstützung, Beratungsangebote und Gleichgesinnte.

Aber wir leben Vielfalt und Chancengleichheit nicht nur nach außen, sondern auch bei der GESOBAU selbst. Hier legen wir weiterhin einen Fokus auf unsere Mitarbeiterinnen: 2022 haben wir unseren Frauenförderplan nochmals überarbeitet mit dem klaren Ziel, mögliche Diskriminierungen schon bei der Stellenbesetzung zu verhindern und strukturelle Defizite zu beheben.



#### **FRANZISKA HUPKE, Quartierskoordinatorin**

*„Das Ribbeck-Haus ist seit 30 Jahren beliebter Treffpunkt für Nachbar\*innen, insbesondere für Senior\*innen. Mit der Wiedereröffnung und der Zusammenarbeit mit dem Bildungs- und Kulturträger CHANCE haben wir die Weichen ein Stück weit neu gestellt: Mit unseren Angeboten und Programmen wollen wir künftig vor allem ältere Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte ansprechen und einladen, mit uns im Ribbeck-Haus weiterhin einen Ort der Kulturen, Nachbarschaft und Bildung im Märkischen Viertel anzubieten.“*

#### **Unternehmenskultur:**

- ↳ **Wir leben Vielfalt und Chancengleichheit**
- ↳ **Frauen fördern**
- ↳ **Altersgemischte Teams: Mehr Generationen für mehr Erfolg**

#### **Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen:**

- ↳ **Wir schaffen Wohnraum für alle**

#### **Lebenswerte Quartiere:**

- ↳ **Das Märkische Viertel der Zukunft**
- ↳ **Beratungs- und Begegnungsstätte für queere Menschen**

#### **Beteiligung & Kooperation:**

- ↳ **Mieter\*innengremien und -befragung**
- ↳ **Jugendhilfe: Vom betreuten Wohnen in die eigenen vier Wände**
- ↳ **Ältere Menschen unterstützen**
- ↳ **Ein neues Zuhause für Wohnungslose**

## LEUCHTTURMPROJEKT

## Unsere Nachbarschaften: natürlich & lebendig



© GESOBAU AG / Marcus Lenz: Neu gestaltete Außenanlagen im Märkischen Viertel

*Gute Nachbarschaft bedeutet für uns nicht nur, respektvoll mit unseren Mitmenschen umzugehen, sondern auch mit natürlichen Ressourcen. Sie bedeutet, Verantwortung für unseren unmittelbaren Lebensraum zu übernehmen. Sie fördert Begegnungen mit der Natur und schafft grüne Freiräume, denn ein gesunder Mensch braucht eine gesunde Umwelt. Kurz gesagt: Eine gute Nachbarschaft ist eine natürliche & lebendige Nachbarschaft.*

Grauer Dunst, dröhnende Motoren, betonierte Flächen: Wo ist in Berlin Platz für Natur? Überall! Denn wer genau hinhört und hinsieht, nimmt auch das Summen, Zwitschern und die bunte Pflanzenvielfalt wahr. Für eine so große Stadt wie Berlin ist die Pflanzen- und Tierwelt ungewöhnlich artenreich und vielseitig.<sup>1</sup> Sie gilt es zu schützen und zu fördern. Denn weltweit geht die Biodiversität zurück, Insekten schwinden und die Flora gerät unter Druck – ein Grund von vielen ist die Verstädterung und die damit verbundene Flächenversiegelung. Als Wohnungsbauunternehmen sind wir daher besonders in der Pflicht. Es braucht neue Ideen, Konzepte und vor allem Gestaltungswillen, um die Natur in der Stadt zu halten – und zurückzuholen.

Eines unserer wichtigsten Anliegen ist daher eine naturnahe Gestaltung unserer Quartiere, die nicht nur den Tieren zugutekommt, sondern auch den Menschen. Ein Beispiel dafür, wie das gelingen kann, ist das Märkische

<sup>1</sup> ↪ NABU Landesverband Berlin

Viertel: Rund 30 Millionen Euro investierten wir seit 2020 in die Um- und Neugestaltung der Außenbereiche – in die Entsiegelung von Flächen, klimagerechte Grünanlagen und Blühwiesen, Spielplätze, Sport- und Bewegungsangebote sowie neue Radwege. Die letzten Arbeiten sollen 2023 abgeschlossen sein. Für diesen Kraftakt wurden wir 2022 vom Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft mit dem „Real Estate Social Impact Investing Award“ ausgezeichnet.

Aber klar ist auch: Es braucht mehr als nur ein großes Aushängeschild. Es braucht eine übergreifende Verbindlichkeit und viele kleine Schritte. Deshalb begrünen wir einen Großteil der Neubauten, die ein Flachdach haben, und entwickeln unser Grünflächenmanagement weiter – beispielsweise bevorzugen wir mittlerweile trockenresistente Pflanzen, die an den Klimawandel angepasst sind. In den Gemeinschaftsgärten in Hellersdorf und im Märkischen Viertel blühen Blumen- und Gemü-

sebeete auf, die wichtige Nahrungsquellen für Insekten sind. Und ganz nebenbei tut das gemeinsame Gärtnern dem nachbarschaftlichen Miteinander und der Gesundheit gut.<sup>2</sup> Zudem haben wir Blühwiesen mit regionalen Wildblumenarten und blütenreiche Stauden angelegt, sechs neue sind Anfang 2023 hinzugekommen. Aber nicht nur in unseren Beständen, auch vor unserem eigenen Hauptgebäude soll es summen, zwitschern und bunt aufblühen: Deshalb beherbergen wir zusätzlich zu unseren Wildbienen seit Mai 2022 zwei Honigbienenvölker auf unserer Wildblumenwiese.



**HOLGER KÖSTER,**  
**Leiter Technisches Gebäudemanagement**

„Der Gebäudesektor ist für einen Großteil der CO<sub>2</sub>-Emissionen in Deutschland verantwortlich. Als Wohnungsbau-gesellschaft sind wir also besonders gefordert, zu handeln. Vor 2045 wollen wir einen klimaneutralen Gebäudebestand realisieren. Neben diesem klaren Ziel braucht es auch einen verlässlichen Entwicklungspfad, den wir mit unserer Klimastrategie geschaffen haben.“

**Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen:**

- ↳ **So schützen wir das Klima**
- ↳ **Schlüsselrolle: Erneuerbare Energien und Energieeffizienz**
- ↳ **Ressourcensparendes Bauen & Wohnen**

**Lebenswerte Quartiere:**

- ↳ **Das Märkische Viertel der Zukunft**
- ↳ **Grünere Quartiere – für Mensch und Natur**

LEUCHTTURMPROJEKT

# Unsere Nachbarschaften: innovativ & Enkel\*innen-tauglich



© GESOBAU AG / Marcus Lenk: Coworking Space in der Langhansstraße

*Gute Nachbarschaft heißt für uns, heute ans Morgen zu denken. Das bedeutet, neue Erkenntnisse und Entwicklungen zu nutzen, um Bestehendes zu verbessern – oder hinter uns zu lassen, um mutig neue Wege zu gehen. Es geht um Gestaltungswillen und dabei alle mitzunehmen. Gute Nachbarschaft denkt an die uns nachfolgenden Generationen und motiviert dazu, bei allen Sorgen und Ängsten der Gegenwart mit Optimismus und Zuversicht in die Zukunft zu schauen. Kurz gesagt: Eine gute Nachbarschaft ist eine innovative & Enkel\*innen-taugliche Nachbarschaft.*

Alle Welt redet vom Klimawandel. Aber was machen zwei Grad Celsius mehr oder weniger schon aus? Das Thema ist für viele Menschen zu abstrakt, zu unspezifisch, zu weit weg. Aber dies ändert sich gerade: Denn die Folgen des Klimawandels spüren wir zunehmend vor unserer eigenen Haustür. Auch in Berlin.

So wurde für die Region Berlin-Brandenburg ein Anstieg der Jahresdurchschnittstemperatur um ein Grad Celsius innerhalb des letzten Jahrhunderts gemessen; in den Sommermonaten gibt es mehr heiße Tage und tropische Nächte; außerdem treten mehr und längere Trockenperioden auf, nach denen es heftig regnet und stark gewittert.<sup>1</sup>

Der Gebäudesektor ist energieintensiv und verursacht in Deutschland etwa 30 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen.<sup>2</sup> Damit trägt auch die GESOBAU eine besondere Verantwortung, der wir uns stellen: Wir sagen: Um unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verkleinern, müssen wir unse-



ren „Handabdruck“ vergrößern – und handeln. Unser übergeordnetes Ziel ist es, weit vor 2045 einen klimaneutralen Gebäudebestand zu realisieren. Um das zu erreichen, haben wir 2022 eine Klimastrategie verabschiedet.

Bei den Maßnahmen konzentrieren wir uns auf eine CO<sub>2</sub>-neutrale Energieversorgung, klimaschonendere Heizungssysteme und energetische Modernisierungsmaßnahmen. Konkret bedeutet das unter anderem, dass wir die Nutzung fossiler Brennstoffe bis 2030 schrittweise einstellen, Bestandsgebäude und Neubauten verstärkt mit Solaranlagen belegen sowie mehr Gebäude ans Fernwärmenetz anschließen. Allein im Berichtszeitraum haben wir insgesamt 3.554 Wohneinheiten auf die **↳ Berliner Stadtwärme** umgestellt. Aber auch neue Fenster und Fassadendämmungen bei Modernisierungen sind ein wichtiger Hebel.

Neben dem Gebäudebereich ist der Verkehrssektor für einen großen Teil der CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich.<sup>3</sup> Aber was haben wir als Wohnungsbaugesellschaft mit Mobilität zu tun? Jede Menge! Denn mit unserer Quartiersplanung können wir die notwendige Mobilitätswende aktiv mitgestalten. Zum Beispiel indem wir – wie im Stadtgut Hellersdorf – Stationen errichten, an denen unsere Mieter\*innen Fahrräder, E-Tretroller oder E-Autos ausleihen können, oder indem wir die Ladeinfrastruktur für E-Mobile ausbauen und autofreie Quartiere planen. Auch durch Konzepte wie Coworking Spaces, mit denen wir das Leben und Arbeiten unter einem Dach ermöglichen, wollen wir dazu beitragen, Fahrtwege zu vermeiden und verkehrsbedingte CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Derzeit arbeiten wir an einer Mobilitätsstrategie, um die einzelnen Maßnahmen zu bündeln und zu integrieren.



**JONAS EICHER,**  
**Kundencenterleiter Investition und Neubau**

*„Immer mehr Menschen arbeiten von zu Hause aus. Diese Entwicklung hat durch Corona einen deutlichen Schub bekommen. Doch das improvisierte Homeoffice am Küchentisch ist für viele auf Dauer keine Lösung. Bereits vor der Pandemie haben wir Coworking-Konzepte entwickelt, die praktisch das Beste aus beiden Welten vereinen: Der Arbeitsplatz ist wohnortnah im Quartier, aber nicht in der privaten Wohnung. Fahrtwege entfallen, was Zeit und CO<sub>2</sub> spart; gleichzeitig gibt es eine klare Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben.“*

**Unternehmenskultur:**

- ↳ **Gemeinsam mehr erreichen – für die Gesellschaft und das Klima**
- ↳ **Gold-Standard: Wir sind ein „fahrradfreundlicher Arbeitgeber“**

**Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen:**

- ↳ **Auszeichnung für Coworking-Konzept GESOWORX**
- ↳ **Unsere Klimastrategie**

**Lebenswerte Quartiere:**

- ↳ **Im Fokus: Nachhaltige Mobilität**

**Beteiligung & Kooperation:**

- ↳ **Beteiligung bei Neubauten – wir beziehen Anwohner\*innen und Mieter\*innen ein**
- ↳ **Mieter\*innenrat neu gewählt**

# Management

---

|    |                                      |   |
|----|--------------------------------------|---|
| 11 | Vorstandsinterview                   | → |
| 14 | Die GESOBAU                          | → |
| 29 | Unser Verständnis von Nachhaltigkeit | → |
| 38 | Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2022+  | → |


**JÖRG FRANZEN:**

„Unsere Aufgabe als landeseigene Wohnungsbaugesellschaft geht darüber hinaus, bloßen Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Uns treibt vor allem auch der soziale Gedanke. Wir wollen die Menschen einbeziehen, ihnen ein lebenswertes, nachhaltiges Wohnumfeld und eine gute Nachbarschaft, ein Zuhause bieten.“


**CHRISTIAN WILKENS:**

„Trotz der vielen Herausforderungen stehen wir zu unserem Auftrag, bezahlbaren Wohnraum für Berlin zu schaffen, und leisten einen wichtigen Beitrag zu einem sozialverträglichen Berliner Mietenmarkt. Darüber hinaus haben wir eine Klimastrategie erarbeitet und entwickeln aktuell eine Mobilitätsstrategie. Unser primäres Ziel ist es, unabhängig von fossilen Brennstoffen zu werden.“

**Unternehmerischer Erfolg im Einklang mit sozialer Verantwortung und ökologischer Verträglichkeit – als landeseigene Wohnungsbaugesellschaft ist die GESOBAU gefordert, sowohl gegenüber Mensch als auch Natur verantwortungsvoll zu handeln. Wie gelingt das?**

**Franzen:** Die biologische Vielfalt ist die Grundlage unserer Existenz. Die Natur zu schützen, ist eine Aufgabe, die uns alle angeht. Gleichzeitig wird in Berlin dringend neuer Wohnraum zu bezahlbaren Mieten benötigt, um die soziale Mischung in den Quartieren und damit lebendige Kieze zu erhalten. Dem allem gerecht zu werden, ist nicht möglich. Es ist ein ständiges Austarieren unterschiedlicher Pole, die es gilt, bestmöglich in Balance zu halten. Wenn beispielsweise Baumbestand aufgrund des Wohnungsneubaus gemindert werden muss, werden entsprechende Ausgleichspflanzungen vorgenommen. Darüber hinaus schaffen wir im Rahmen der Quartiersentwicklung

neue Grünflächen oder erneuern vorhandene Außenanlagen, wir errichten Nachbarschaftsgärten oder insektenfreundliche Blühwiesen mitten in Wohnsiedlungen.

**Wilkens:** Ein schönes Beispiel, wie das aussehen kann, zeigt das Märkische Viertel. Dort haben wir von 2020 bis 2023 rund 30 Millionen Euro investiert, um lebenswerte und gleichzeitig umweltfreundlichere Außenbereiche zu schaffen. Dabei wurden Flächen entsiegelt, neue klimagerechte Grünanlagen, Blühwiesen, Spielplätze sowie Bewegungsangebote für alle Altersklassen angelegt. Für dieses Projekt haben wir den Sonderpreis in der Kategorie „Entwicklung“ beim Real Estate Social Impact Investing Award des Instituts für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft erhalten. In ihrer Begründung würdigte die Jury die Wirkung auf Mensch und Umwelt – beides lässt sich demnach durchaus in Einklang bringen.

**Lebenswerte Quartiere zu schaffen, ist unter den aktuellen Rahmenbedingungen mit immensen Schwierigkeiten verbunden. Wie meistert die GESOBAU das trotz allem?**

**Franzen:** Unter den jetzt herrschenden Rahmenbedingungen ist es schwer, bezahlbaren neuen Wohnraum zu schaffen. Die immer noch spürbaren Auswirkungen der Corona-Pandemie, der russische Angriffskrieg, der Klima- und der demografische Wandel, der Schwund der Artenvielfalt: All diese Entwicklungen stellen uns vor immense Herausforderungen. Dazu zählen Lieferengpässe, steigende Material- und Energiekosten, höhere Zinsen, lange Genehmigungsverfahren und der Arbeitskräftemangel. Diese Gemengelage zu managen ist nicht einfach. Neue Bauprojekte stellen wir deshalb genau auf den Prüfstand, um sie wirtschaftlich abbilden zu können.

Unseren Fokus – einen für Mensch und Natur gleichermaßen wertvollen Lebensraum

zu schaffen – verlieren wir dabei nicht. Ganz bewusst setzen wir uns damit auseinander, wie wir verantwortungsvoll mit der Versiegelung von Flächen umgehen, wie wir unsere Grünflächen bewirtschaften und dabei ressourcensparend vorgehen. Ein Beispiel: Bei der Modernisierung unseres Bestands prüfen wir immer, ob es möglich ist, in die Höhe zu bauen und neuen Wohnraum durch Dachaufstockung zu gewinnen. In unserem Bauprojekt im Stiftsweg und der Wolfshagener Straße in Pankow haben wir das etwa in Holzhybridbauweise umgesetzt. Und um die Ressource Wasser zu sparen, setzen wir bei unseren Grünflächen verstärkt auf klimaresistente Pflanzen.

**Wilkens:** Trotz der vielen Herausforderungen stehen wir zu unserem Auftrag, bezahlbaren Wohnraum für Berlin zu schaffen, und haben im Berichtszeitraum viel erreicht: Insgesamt haben wir 1.864 neue Wohnungen errichtet. Weitere 562 Wohnungen haben wir durch Ankäufe erworben – auch damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zu einem sozialverträglichen

Berliner Mietenmarkt. Darüber hinaus haben wir eine Klimastrategie erarbeitet und entwickeln aktuell eine Mobilitätsstrategie. Unser primäres Ziel ist es, unabhängig von fossilen Brennstoffen zu werden. Dafür stellen wir auf erneuerbare Energien und klimaschonendere Heizungssysteme um. Wo möglich, schließen wir die Gebäude ans Fernwärmenetz an. Falls das nicht geht, setzen wir auf Wärmepumpen. Zudem haben wir zahlreiche soziale Projekte umgesetzt, um für unsere Mieter\*innen und die Menschen in dieser Stadt die Folgen der Corona-Pandemie und der Energiekrise abzumildern.

**Die GESOBAU bietet Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung. Wie gehen Sie damit um, dass ganz unterschiedliche Menschen bei Ihnen zu Hause sind, und was ist vor diesem Hintergrund besonders wichtig für Sie?**

**Franzen:** Wir sind eine Vielfaltsgesellschaft. Das spiegelt sich auch in unseren Quartieren wider. Ich empfinde diese Diversität als Bereicherung. Und gleichzeitig liegt in ihr ein gewisses Konfliktpotenzial – sowohl auf operativer Ebene als auch soziokulturell. Denn so unterschiedlich unsere Mieter\*innen sind, so unterschiedlich sind auch ihre Bedürfnisse und Werte. Unsere Aufgabe als landeseigene Wohnungsbaugesellschaft geht darüber hinaus, bloßen Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Uns treibt vor allem auch der soziale Gedanke. Wir wollen die Menschen einbeziehen, ihnen ein lebenswertes, nachhaltiges Wohnumfeld und eine gute Nachbarschaft, ein Zuhause bieten. Dafür braucht es Meinungs- und Erfahrungsaustausch, beispielsweise in

Form von Partizipation oder durch Mitbestimmung in Mieter\*innengremien.

**Wilkens:** Hier leisten wir unseren Teil und engagieren uns für Begegnungen und ein Miteinander der Menschen in den Quartieren – geschlechts-, kultur- und generationsübergreifend. Es ist wichtig, dass alle gesehen und gehört werden. Deswegen ist es uns ein besonderes Anliegen, dass sich diese Vielfalt auch in unseren Mieter\*innenbeiräten widerspiegelt. Das Gremium vertritt schließlich die Interessen der Mieter\*innen gegenüber der GESOBAU. Nur so können verschiedene Perspektiven eingebracht werden und unsere Quartiere für alle lebenswert sein. Daher ist Teilhabe für uns ein wichtiges Ziel.

**Bei all den genannten Krisen und Herausforderungen – schauen Sie noch positiv in die Zukunft?**

**Franzen:** Das Wort Krise ist in der Tat zum Alltagsvokabular geworden. Dennoch, oder vielleicht sogar deshalb, wollen wir nicht die Ängste in den Mittelpunkt stellen. Das heißt nicht, dass es keine Herausforderungen gibt. Die gibt es und die müssen klar benannt werden. Wichtig ist, dass es vor allem keine Verantwortungskrise gibt. Jeder muss seinen Beitrag leisten – auch die GESOBAU. Eines unserer wichtigsten Ziele ist, deutlich vor dem Jahr 2045 einen klimaneutralen Gebäudebestand zu haben. Dieses Ziel treibt uns auch 2023 an. Um die angestrebte Klimaneutralität zu erreichen, haben wir 2022 eine Klimastrategie verabschiedet, die derzeit vor allem aufgrund der zwischenzeitlichen gesetzlichen Änderungen aktualisiert wird. Sie hilft uns, einzelne Maßnahmen zu priorisieren und vorhandene Ressourcen hierfür zu mobilisieren.

**Wilkens:** Außerdem können Krisen immer auch Treiber fürs Umdenken und Bessermachen sein: Beispielsweise haben die Digitalisierung und die stärkere Verzahnung von Leben und Arbeit durch Corona einen Schub bekommen. Hier hat sich gezeigt, dass der Weg, den wir schon vor der Pandemie eingeschlagen haben, richtig war – sowohl innerhalb der GESOBAU als auch mit Ideen und Konzepten bei unseren Bauvorhaben. Für unser Coworking-Pilotprojekt GESOWORX wurden wir beispielsweise mit dem DW-Zukunftspreis der Immobilienwirtschaft 2022 ausgezeichnet. Auch der Plan, unseren Mitarbeitenden im Herbst 2019 nach dem Umzug in unsere neue Hauptverwaltung flexibleres und mobiles Arbeiten zu ermöglichen, bestand schon. Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung haben wir nach innen wirkend zudem unser bestehendes Compliance-Handbuch um einen Code of Conduct ergänzt. Denn nur mit wertorientiertem Handeln schaffen wir es als Unternehmen, zukunftsfähig und langfristig erfolgreich zu sein.

**Franzen:** Klar ist, dass wir uns grundsätzlich in einem Spannungsfeld bewegen: Es geht nicht nur um mehr Wohnraum. Oder nur um Klimaschutz. Oder nur um soziale Gerechtigkeit. Es geht darum, alles in Einklang zu bringen, und das geht nicht ohne Kompromisse. Dass wir trotz der Herausforderungen in allen Bereichen so viel erreicht haben, ist der Verdienst unserer Mitarbeitenden. Dafür möchte ich ihnen an dieser Stelle ganz besonders danken. Es hört sich wie eine Floskel an, aber es stimmt: Ohne sie ginge es nicht. Unsere Mitarbeitenden sind die treibende Kraft hinter allem. Mit ihren Fähigkeiten, Ideen und ihrem Engagement, das sie individuell oder in Arbeitsgruppen einbringen, gestalten sie die GESOBAU – und ein Stück weit auch Berlin.

# Die GESOBAU

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

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

Um weiter erfolgreich wirtschaften zu können, nutzen wir das Potenzial des digitalen Wandels: Wir gestalten Prozesse und Arbeitsabläufe effizienter und setzen auf digitale Technologien und die Ideen unserer Mitarbeiter\*innen, um unsere nachhaltige Entwicklung voranzutreiben.



© GESOBAU AG: GESOBAU-Zentrale im Stiftsweg

## WER WIR SIND UND WAS WIR MACHEN

Im Jahr 1900 gegründet, zählen wir heute zu den sechs städtischen [↳ Wohnungsgesellschaften](#) von Berlin. Unser Ziel ist es, breiten Schichten der Bevölkerung heute und in Zukunft bezahlbaren Wohnraum in Berlin zu bieten. Gemeinsam mit unseren Tochtergesellschaften bewirtschaften und verwalten wir rund 46.000 Wohnungen in Reinickendorf, Wedding, Pankow, Weißensee, Hellersdorf, Karow und Wilmersdorf. Bis 2026 wollen wir unseren Bestand durch Neubau und Ankauf auf rund 52.000 Wohnungen erweitern.

Im Jahr 2022 haben wir insgesamt 498 Mitarbeiter\*innen beschäftigt (2021: 488).

### Werte der GESOBAU



↳ [Unsere Werte](#) bestimmen unser Handeln und unser Miteinander:

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

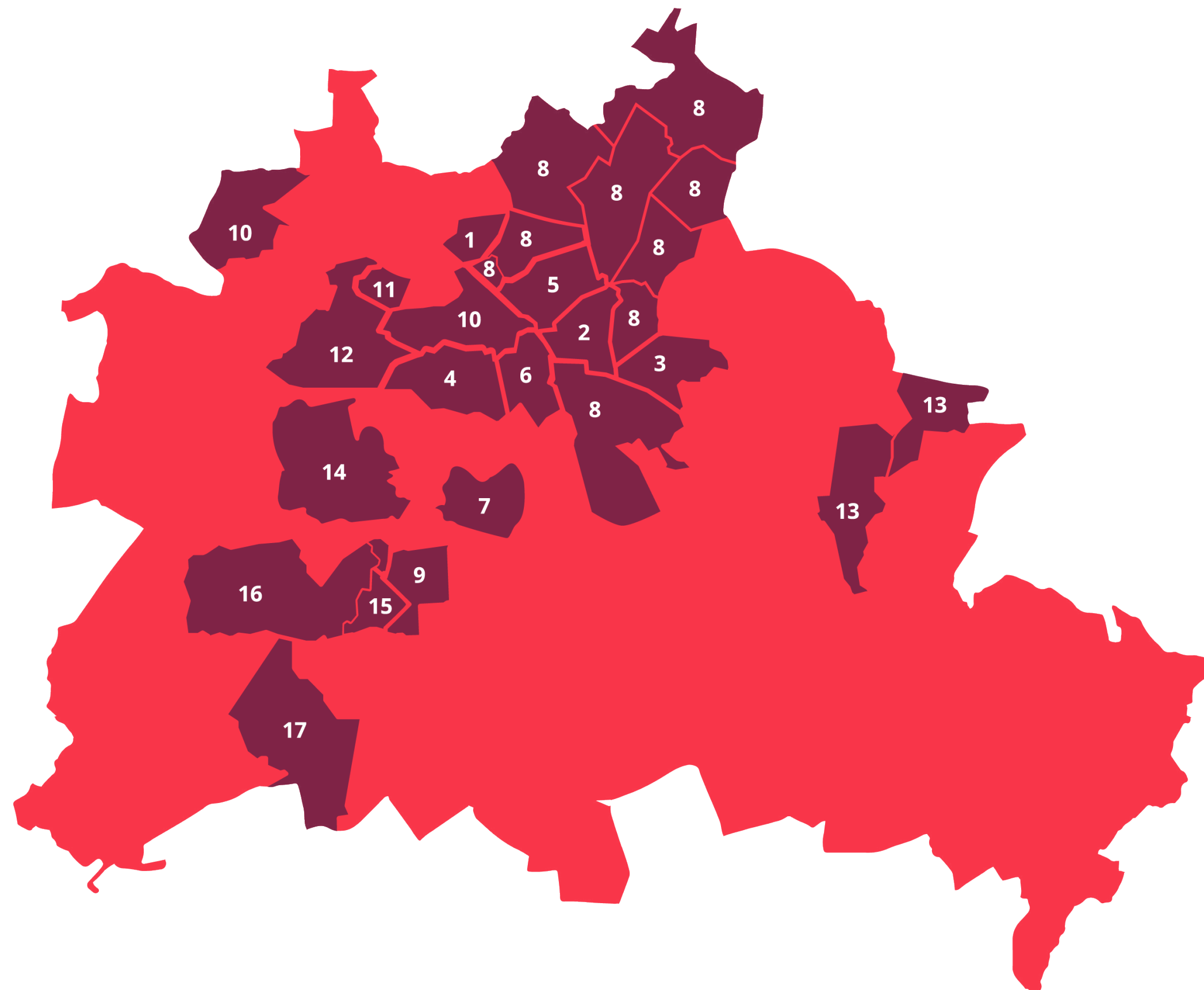
## TOCHTERGESELLSCHAFTEN

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

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

Die zentralen Managementaufgaben, die Konzernsteuerung sowie die strategischen Funktionen liegen im Verantwortungsbereich der Konzernobergesellschaft GESOBAU AG, deren alleinige Gesellschafterin das Land Berlin ist. Weitere Angaben zur rechtlichen Konzernstruktur entnehmen Sie bitte unserem Geschäftsbericht ([↳ s. Geschäftsbericht 2022, S. 31 ff.](#)).

## MIETEINHEITEN NACH ORTSTEILEN



### 2022

- 01 Märkisches Viertel: **23.082**
- 02 Pankow: **9.108**
- 03 Weißensee: **7.465**
- 04 Wedding: **5.548**
- 05 Niederschönhausen: **2.367**
- 06 Gesundbrunnen: **2.014**
- 07 Tiergarten, Hansaviertel: **112**
- 08 Blankenburg, Blankenfelde, Buch, Franz. Buchholz, Heinersdorf, Karow, Rosenthal, Wilhelmsruh, Prenzlauer Berg: **2.746**
- 09 Wilmersdorf: **1.494**
- 10 Reinickendorf, Heiligensee: **889**
- 11 Borgiswalde: **841**
- 12 Tegel: **813**
- 13 Biesdorf, Hellersdorf: **3.670**
- 14 Charlottenburg: **683**
- 15 Halensee, Schmargendorf: **99**
- 16 Grunewald: **99**
- 17 Zehlendorf: **16**



## DAS WOLLEN WIR ERREICHEN: MEHR BEZAHLBARER UND KLIMASCHONENDERER WOHNRAUM

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

Grundlage hierfür sind die mit dem Berliner Senat vereinbarte „Roadmap 2016“ sowie die 2017 unterzeichnete und 2021 ergänzte **↳ Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“**. Beide definieren Kriterien einer sozialen Bestandsbewirtschaftung sowie einer sozialen Wohnungsbaupolitik und stärken die städtischen Wohnungsbaugesellschaften, ihre besondere Versorgungspflicht umzusetzen.

Als Reaktion auf die steigenden Baukosten wurde die Kooperationsvereinbarung im Juni 2022 erneut angepasst: Demnach werden die Mieten im freifinanzierten Bereich – das heißt

für Wohnungen, die weder öffentlich gefördert noch als steuerbegünstigt anerkannt sind – bei Erstbezug leicht angehoben. Die Änderung soll die Wirtschaftlichkeit von Neubauvorhaben der städtischen Wohnungsbau-gesellschaften sicherstellen, die notwendigen Mieterhöhungen aber gleichzeitig sozialverträglich gestalten.

Die Kooperationsvereinbarung wurde vom Berliner Senat im Dezember 2022 verlängert – sie hat nun bis Ende 2023 Gültigkeit. Die Fortführung steht im Einklang mit den Beschlüssen zum Mietenstopp und dem sogenannten Kündigungsmoratorium, mit denen der Berliner Senat auf die wachsenden finanziellen Belastungen der Mieter\*innen durch steigende **↳ Energiekosten** reagierte.

Neben einer sozialgerechten Wohnungsbaupolitik ist der Klimaschutz ein zentrales Thema für die GESOBAU. Auch hier übernehmen wir Verantwortung und haben eine **↳ Klimastrategie**,

die kontinuierlich fortgeschrieben und an aktuelle Rahmenbedingungen angepasst wird.



## FOKUS

# REAKTION AUF ENERGIEKRISE



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

Als Folge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine sind fast überall die Preise gestiegen. Dabei machen sich insbesondere die Energiekosten deutlich bemerkbar – sowohl bei unseren Mieter\*innen, aber auch bei der GESOBAU selbst.

Um in dieser Ausnahmesituation zielgerichtet und schnell handeln zu können, hat die GESOBAU im Juli 2022 einen internen und abteilungsübergreifenden „Krisenstab Energieversorgung“ eingerichtet. Er tagte zunächst wöchentlich, nun 14-täglich. Seine Aufgabe ist es, geeignete Maßnahmen rund um die Themen Energieversorgung, Betriebskosten und Einsparmöglichkeiten zu erarbeiten und umzusetzen. Damit wollen wir unsere Mieter\*innen in dieser schwierigen Zeit bestmöglich unterstützen und gleichzeitig auch Wege für uns als Unternehmen finden, mit der Energiekrise umzugehen.

Unter anderem wurde der Unternehmens-Webseite die neue Unterseite ↳ Energie hinzugefügt: Dort finden Mieter\*innen nützliche Hinweise und Tipps – beispielsweise zum Energiesparen – sowie die häufigsten Fragen und Antworten rund um das Thema Energie. Zudem veröffentlichen wir über unsere Social-Media-Kanäle regelmäßig relevante Beiträge und Erklärvideos. Aber nicht nur digital, auch in Form von Plakaten in den Wohnhäusern haben wir unsere Mieter\*innen informiert: So haben wir beispielsweise über die Risiken von alternativen Heizmethoden aufgeklärt, bei denen Vergiftungs-, Verbrennungs- und Explosionsgefahr besteht – dazu zählen mobile Gas-Heizgeräte, aber auch offenes Feuer.

Für Anfragen von Mieter\*innen zu Energieversorgung, Heizungsanlagen oder Betriebskosten steht seit Anfang Oktober 2022 die zentrale E-Mail-Adresse ↳ energie@gesobau.de sowie eine eigene Telefondurchwahl zur Verfügung. Damit unsere Mitarbeiter\*innen diese Anfragen bestmöglich beantworten können, haben wir ihnen eine Übersicht mit Antworten zu wichtigen Fragen bereitgestellt.

Darüber hinaus haben wir – wie gesetzlich vorgeschrieben – unseren Mieter\*innen frühzeitig im November 2022 mitgeteilt, welche Energiekosten voraussichtlich auf sie zukommen. Dadurch können die Mieter\*innen besser abschätzen, mit welchen Kosten sie in der nächsten Betriebskostenabrechnung im Jahr 2023 rechnen müssen – um so gegebenenfalls hohe Nachzahlungen zu vermeiden.

Auch die GESOBAU selbst hat Wege gesucht, um Energie und damit Kosten zu sparen – sowohl in unserem Wohnungsbestand als auch im Verwaltungsgebäude: Unter anderem werden die Heizungsanlagen im Bestand laufend gewartet und auf Optimierungspotenziale geprüft. Zudem wurden nicht notwendige Beleuchtungen abgeschaltet. In den Büros in unserem Verwaltungsgebäude durfte maximal auf eine Raumtemperatur von 19 Grad geheizt werden; Gemeinschaftsflächen blieben unbeheizt. Die Vorgaben zur Raumtemperatur hatten bis zum 15. April 2023 Gültigkeit.

## i

## Mietenstopp und Kündigungsmoratorium

Vor dem Hintergrund steigender Energiepreise und einer starken Inflation infolge des russischen Angriffskriegs beschloss der Berliner Senat im Dezember 2022 den „Mietenstopp“. Demnach dürfen die Mieten für Wohnungen im Landesbesitz bis zum 31. Dezember 2023 nicht erhöht werden. Vereinbarte Mieterhöhungen mit Wirkung zum 1. November 2022 wurden zurückgenommen.

Dieser „Mietenstopp“ ergänzt das sogenannte Kündigungsmoratorium. Es verpflichtet die landeseigenen Wohnungsunternehmen seit dem 27. September 2022 dazu, individuelle Vereinbarungen mit Mieter\*innen zum Abschluss von Stundungsmöglichkeiten zu treffen, keine Kündigungen aufgrund von Zahlungsschwierigkeiten wegen erhöhter Energiekostenvorauszahlungen auszusprechen sowie keine Räumungen bewohnter Wohnungen durchzuführen.

DNK  
10

## DIGITALISIERUNG UND INNOVATION

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



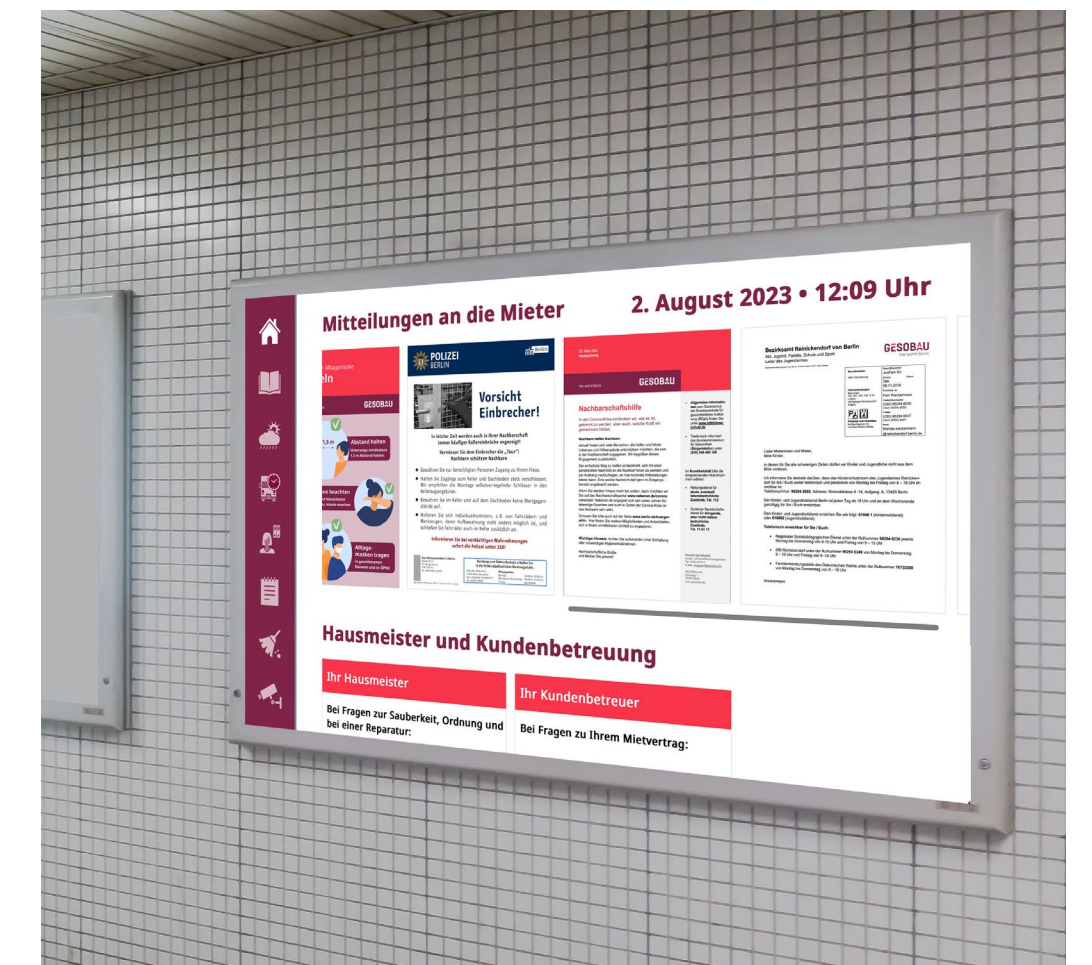
© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Türöffnen per App

DNK  
10

## Wir gestalten den digitalen Wandel

Wir treiben die digitale Transformation bei der GESOBAU aktiv voran. Grundlage dabei ist unsere Digitalisierungsstrategie: Auf Basis aktueller und zukünftiger gesellschaftlicher, wirtschaftlicher, politischer und technologischer Trends sowie Einflussfaktoren haben wir vier Handlungsfelder formuliert: „Intelligente Gebäude & Wohnanlagen“, „Individualisiertes Wohnen“, „Betriebliche Optimierung & Ausrichtung“ und „Neue Kundenansprache“. Für jedes Handlungsfeld haben wir Projekte und Maßnahmen definiert, die entsprechend ihrer Priorität kurz-, mittel- oder langfristig umgesetzt werden sollen. Alle Digitalisierungsvorhaben der GESOBAU müssen ein Einnahmepotenzial, ein Einsparpotenzial und/oder einen immateriellen Mehrwert (z. B. Prozessvorteile oder erhöhte Kundenbindung) aufweisen.

Die Stabsstelle Digitalisierung überwacht die Strategie fortlaufend und passt diese – falls notwendig – an. Zudem überprüft und bewertet sie die einzelnen Projekte und Maßnahmen innerhalb der Digitalisierungsstrategie.



© GESOBAU AG: Digitaler Aushang im Hausflur

Im Berichtszeitraum haben wir unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt:

## Dokumente und Verträge digital unterschreiben

Insbesondere mit der Digitalisierung unserer Kommunikations- und Genehmigungsabläufe haben wir einen weiteren wichtigen Schritt Richtung digitale Transformation gemacht: So nutzen wir seit September 2021 die Plattform „DocuSign“, um Verträge beispielsweise zur Hausreinigung oder Grünflächenpflege digital weiterzuleiten und zu signieren. Im November 2022 wurde auch die Zusammenarbeit zwischen Vorstand, Personalabteilung und Betriebsrat auf das digitale Vertrags- und Genehmigungstool umgestellt. Damit können nun unter anderem die wöchentlich eingereichten Betriebsratsvorlagen papierlos unterzeichnet und verschickt werden – das

spart Zeit und Geld. Zudem können seit Juli 2022 alle Kundencenter der GESOBAU DocuSign für Mietverträge nutzen; mehr als 1.600 Mietverträge wurden seitdem digital unterschrieben und versendet.

## GESOBAU Berlin App weiterentwickelt

Unsere App „GESOBAU Berlin“ kommt gut an: Seit ihrer Einführung 2020 haben sich bereits mehr als 23.995 Nutzer\*innen registriert. Damit auch Mieter\*innen ohne Smartphone die Inhalte und Vorteile nutzen können, gibt es die App seit August 2022 auch als Web-Version. Diese ist erreichbar über <https://berlin.gesobau.de/>.



DNK  
10

## INNOVATION: GEMEINSAM AN DER ZUKUNFT ARBEITEN

Mit unserem [↳ Innovationsmanagement](#) wollen wir unsere Arbeitsabläufe optimieren, Zusammenarbeit verbessern sowie Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit erhöhen. Im Berichtszeitraum sind insgesamt neun Innovationsvorschläge eingereicht worden – vier davon sollen weiter bearbeitet und verfolgt

werden: So haben Mitarbeiter\*innen beispielsweise vorgeschlagen, dass sich Mieter\*innen wichtige Informationen, die wir zum Beispiel per Brief oder über Hausaushänge kommunizieren, mithilfe eines QR-Codes in einer anderen und für sie verständlicheren Sprache anzeigen lassen können.

Hier wohnt Berlin.

# GESOBAU

## Trinkwasser ist lebenswichtig

Trinkwasserqualität - Bitte stets sicherstellen

So schützen Sie es vor Verunreinigungen

Die Berliner Wasserbetriebe liefern Trinkwasser in bester Qualität. Aber: Wenn es längere Zeit nicht fließt, kann sich der Geschmack verändern und es bilden sich Keime und andere Krankheitserreger in der Leitung. Auch beim Duschen und Baden können im Wasserdampf Bakterien freigesetzt werden und schwere Krankheiten hervorrufen.

Das sollten Sie tun, wenn Sie länger nicht zu Hause sind:

1. Bei einer Abwesenheit ab ca. 4 Stunden genügt es, das Wasser kurz aus der Leitung ablaufen zu lassen (ca. 3–5 Liter).
2. Bei einer Abwesenheit bis zu 3 Tagen lassen Sie nach Ihrer Rückkehr das Wasser an allen Wasserhähnen jeweils 3 bis 5 Minuten fließen.
3. Bei einer Abwesenheit von mehr als 3 Tagen bitten Sie eine Person Ihres Vertrauens, das Kalt- und Warmwasser in Bad und Küche für 3 bis 5 Minuten laufen zu lassen.

Und noch ein Tipp: Schütten Sie das abgelaufene Wasser nicht weg. Dieses Wasser können Sie wunderbar zum Gießen von Zimmerpflanzen nutzen.

Translate

Die Übersetzung erfolgt durch einen Drittanbieter; die GESOBAU steht für die Richtigkeit nicht ein. Maßgeblich ist der deutsche Text.

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

DNK  
19DNK  
20

## WIE WIR COMPLIANCE IM UNTERNEHMEN VERANKERN

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

Vorstand und Aufsichtsrat der GESOBAU AG haben sich mit der Erfüllung der Standards des Berliner Corporate Governance Kodex (Stand: 15. Dezember 2015) sorgfältig befasst. Im Berichtszeitraum hat die GESOBAU den geltenden Empfehlungen des Kodex mit folgenden Ausnahmen, die im Geschäftsbericht erläutert werden, entsprochen (↳ s. [Geschäftsbericht 2022, S. 56 ff.](#)).

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

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

2020 fand das zweite Wiederholungsaudit gemäß der Auditierungs- und Zertifizierungsordnung des ICG durch eine akkreditierte Zertifizierungsgesellschaft statt: In diesem Rahmen wurden alle Vorkehrungen und Maßnahmen überprüft, mit denen die GESOBAU ein werte-

und rechtskonformes Verhalten des gesamten Unternehmens sicherstellen will. Mit der Verlängerung des Zertifikats bestätigt die ICG auch, dass wir ein funktionierendes Risikomanagement in unser CMS integriert haben – und dieses aktiv und systematisch betreiben. Das nächste turnusmäßige Wiederholungsaudit ist für das Jahr 2023 vorgesehen. Bezogen auf den Berichtszeitraum 2021/22 hatte der Bereich Revision & Compliance keine Kenntnis von wirtschaftskriminellen oder korruptiven Handlungen, sogenannten Fraud-Fällen.

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

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

## Verhaltenskodex eingeführt

---

Im Mai 2023 haben wir einen Verhaltenskodex, den sogenannten [↳ Code of Conduct \(CoC\)](#), eingeführt und veröffentlicht. Er ist für alle Mitarbeiter\*innen und alle Tochtergesellschaften gültig. Der CoC beinhaltet eine Reihe von Leitlinien und Grundsätzen für unser

tägliches Handeln. Zudem enthält er eine Übersicht mit Ansprechpartner\*innen, die bei Fragen oder Compliance-Bedenken zur Verfügung stehen.

## Ansprechpartner\*innen nehmen Hinweise zu Verdachtsfällen entgegen

---

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

## Risiken identifizieren und minimieren

---

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

Identifizierte Risiken werden mit Blick auf ihre Eintrittswahrscheinlichkeit und das Schadenspotenzial bewertet und in einer Risikomatrix dargestellt. Anhand der priorisierten Risiken lassen sich angemessene Maßnahmen ableiten. Unser Risikomanagementsystem ist darauf ausgerichtet, alle Unternehmensrisiken frühzeitig zu erkennen. Einen besonderen Fokus legen wir auf unsere wesentlichen Risiken, die halbjährlich in die Risikoberichterstattung einfließen ( [↳ s. Geschäftsbericht 2022, S. 46 ff.](#)).

## Information und Schulungen: Wir fördern regelkonformes Verhalten

---

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

Darüber hinaus schulen wir alle Mitarbeiter\*innen regelmäßig online zu Compliance-Themen – unter anderem zu Inhalten unseres Compliance-Handbuchs oder zur Compliance-Organisation in der GESOBAU. Die webbasierten Schulungen sind für alle Mitarbeiter\*innen verpflichtend und müssen alle zwei Jahre absolviert werden. Neuen Auszubildenden und Studierenden bieten wir zusätzlich jährliche Präsenzs Schulungen an, um sie umfassend zum Thema Compliance zu schulen. Seit 2022 erhalten neue Mitarbeiter\*innen eine Kompaktschulung als Ergänzung zu den webbasierten Schulungen.



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

## Unser Umgang mit Kooperationen, Spenden und Sponsoring

Auch Kooperationen, Sponsoring und Spenden sowie Förderungen aus der GESOBAU-Stiftung sind sensible Compliance-Themen. Mit unserem Engagement auf diesen Gebieten wollen wir die Lebensqualität in unseren Beständen fördern. Dabei unterstützen wir unter anderem Nachbarschafts-, Senior\*innen-, Kinder- und Jugendinitiativen, Schulprojekte, Sportvereine sowie Vereine zur Förderung

kultureller Vielfalt. Die GESOBAU fördert Projekte, die sich mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland vereinbaren lassen und unsere politische Neutralität nicht verletzen. Wir unterstützen Initiativen und initiieren Kooperationen, die einen nachvollziehbaren Bezug zum Wohnen, zum Wohnumfeld und zu den Interessen unserer Stakeholder\*innen haben. Dieser unmittelbare Bezug stellt sich vor allem durch die Förderung lokaler und regionaler Initiativen sowie Institutionen her.

Alle geplanten Förderungen der GESOBAU durchlaufen im Vorfeld einen Freigabeprozess.



- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <b>1</b> 10.392 €<br>Integrationsprojekte | <b>5</b> 109.000 €<br>Spenden       |
| <b>2</b> 19.921 €<br>Senior*innenarbeit   | <b>6</b> 118.520 €<br>Sponsoring    |
| <b>3</b> 40.237 €<br>Schulkooperationen   | <b>7</b> 330.307 €<br>Mietnachlässe |
| <b>4</b> 64.269 €<br>Quartiersentwicklung |                                     |
| <b>1</b> 9.071 €<br>Integrationsprojekte  | <b>5</b> 81.274 €<br>Spenden        |
| <b>2</b> 31.394 €<br>Senior*innenarbeit   | <b>6</b> 211.370 €<br>Sponsoring    |
| <b>3</b> 50.256 €<br>Schulkooperationen   | <b>7</b> 334.890 €<br>Mietnachlässe |
| <b>4</b> 60.574 €<br>Quartiersentwicklung |                                     |



## Wir sind Mitglied in Gremien und Verbänden

Als kommunales Wohnungsbauunternehmen ist die Berliner Landesregierung unsere wichtigste Partnerin in allen Fragen rund um das Thema Stadtentwicklung. Darüber hinaus ist die GESOBAU Mitglied zahlreicher Gremien, Verbände und Netzwerke.

- ↳ **Arbeitsgemeinschaft Großer Wohnungsunternehmen**
- ↳ **Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.**
- ↳ **BBA Akademie der Immobilienwirtschaft e. V., Berlin**
- ↳ **BBU Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.**
- ↳ **Berlin Partner (Partner für Berlin Holding GmbH)**
- ↳ **Berliner Wirtschaftsgespräche e. V.**
- ↳ **Bundesverband Coworking Spaces Deutschland e. V. (BVCS)**
- ↳ **Branchenaustausch der kommunalen Wohnungsbaugesellschaften Berlin**
- ↳ **Deutsche Public Relations Gesellschaft e. V. (DPRG)**
- ↳ **GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.**
- ↳ **Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V.**
- ↳ **IHK Berlin**
- ↳ **Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e. V.**
- ↳ **Initiative Mehrwert Berlin**
- ↳ **Initiative Reinickendorf e. V.**
- ↳ **Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin e. V.**
- ↳ **Kompetenzzentrum Großsiedlungen e. V.**
- ↳ **Netzwerk Märkisches Viertel e. V.**
- ↳ **NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge**
- ↳ **Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.**
- ↳ **Vernetzungsinitiative „Gemeinsam für das Quartier“**
- ↳ **VBKI Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e. V.**
- ↳ **vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.**
- ↳ **ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V.**

DNK  
4DNK  
17

## LIEFERANTENMANAGEMENT: AUFTRAGNEHMER\*INNEN MÜSSEN HOHE STANDARDS EINHALTEN

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

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

Diese Vorgaben sind von unseren Auftragnehmer\*innen und ihren Nachunternehmer\*innen strikt einzuhalten. Ab einem bestimmten

Auftragsvolumen schließen wir mit allen Auftragnehmer\*innen einen Integritätsvertrag ab. Verträge mit mehrjährigen Laufzeiten schreiben wir grundsätzlich regelmäßig neu aus, um fairen Wettbewerb zu ermöglichen.

Ob Auftragnehmer\*innen unsere Vorgaben einhalten, überprüfen wir in Zusammenarbeit mit einer Anwaltskanzlei. Zudem beauftragen wir externe Sicherheitsfirmen, unangekündigte Kontrollen auf unseren Baustellen durchzuführen. Dadurch versuchen wir, Schwarzarbeit zu verhindern, und sicherzustellen, dass die von uns beauftragten Firmen ihre Mitarbeiter\*innen ordnungsgemäß anmelden – beispielsweise bei der Sozialversicherung. Im Berichtszeitraum haben wir etwa 90 Prozent der Aufträge an Auftragnehmer\*innen in Berlin und Brandenburg vergeben. Das stärkt nicht nur die regionale Wirtschaft, sondern gewährleistet auch, dass die beauftragten Unternehmen den Vorgaben der nationalen und europäischen Gesetzgebung in Bezug

auf Menschenrechte, Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards unterliegen. In besonderen Fällen ist bei der Vergabe auch das Risikomanagement eingebunden (↳ s. [Geschäftsbericht 2022, S. 46 ff.](#)).

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

### Russlandsanktionen betreffen auch unseren Einkauf

Als Reaktion auf den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine hat die Europäische Union (EU) umfangreiche Sanktionspakete gegen die Russische Föderation verhängt. Die

Regelungen im Rahmen des 5. EU-Sanktionspakets trafen erstmals auch öffentliche Auftragsvergaben: Demnach besteht seit April 2022 grundsätzlich ein Zuschlagsverbot für Bieter\*innen, die einen Russlandbezug haben – das gilt auch für die Lieferkette. Um sicherzustellen, dass die Anforderungen eingehalten werden, fordert die GESOBAU eine Eigenerklärung der Bieter\*innen. Sie wird bei jeglichen Vergabeverfahren als Anlage „Eigenerklärung zur Einhaltung restriktiver Maßnahmen ggü. Russland“ beigefügt.

Auch bei laufenden Vergabeverfahren oder noch nicht geschlossenen Verträgen ist die Eigenerklärung dem/der für den Zuschlag vorgesehenen Bieter\*in zu übermitteln. Da der maßgebliche Artikel 5k Absatz 1 der Verordnung (EU) 2022/576 den Rang eines gesetzlichen Verbots hat, handelt es sich nicht um eine nachträgliche Änderung der Vergabe- oder Vertragsbedingungen.

## VERGÜTUNGSSYSTEM BEI DER GESOBAU

Bei der GESOBAU AG und ihren Tochtergesellschaften besteht die Gesamtvergütung der Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte und des Vorstands aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponenten.<sup>1</sup> Dabei ist der variable Vergütungsanteil an Zielvereinbarungen<sup>2</sup> geknüpft.

Diese Zielvereinbarungen umfassen für alle Mitarbeiter\*innen jeweils zwei Unternehmens-, Team- sowie individuelle Ziele. Dabei hat eines der beiden Unternehmensziele immer einen **↳ Nachhaltigkeitsbezug**. Ob die Teamziele und die individuellen Ziele erreicht wurden, prüfen die Vorgesetzten gemeinsam mit den Mitarbeitenden. Der Vorstand bestätigt, ob die Unternehmensziele erreicht wurden.

Die Zielvereinbarungen für die Vorstände werden zwischen Vorstand und Aufsichtsrat abgestimmt; die Zielerreichung wird vom Aufsichtsrat geprüft. In den Vereinbarungen ist

mindestens ein Ziel mit Nachhaltigkeitsbezug enthalten.

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

Die Vergütung jedes Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds für die Berichtsjahre wird individualisiert und nach Bestandteilen aufgliedert im Geschäftsbericht ausgewiesen (**↳ s. Geschäftsbericht 2022, S. 81 f.**).

Alle Mitarbeiter\*innen der GESOBAU AG werden nach Haustarif bezahlt. Die Tochtergesellschaften werden nicht nach Haustarifvertrag bezahlt. Es gibt aber einheitliche Vergütungstabellen, nach denen sich die gehaltliche Eingruppierung (genau wie innerhalb der GESOBAU), an den vorhandenen Berufsjahren orientiert.<sup>3</sup> Außertariflich wird neben dem Vorstand noch die obere Führungsebene bezahlt; dies betrifft sowohl Frauen als auch Männer.

Der Gender Pay Gap lag 2021 für Mitarbeiter\*innen (ohne Auszubildende und Aushilfen) bei 13 Prozent; im Jahr 2022 bei 11 Prozent. Somit verdienten Frauen im Jahr 2021 durchschnittlich 3,34 Euro pro Stunde mehr als ihre Kollegen. 2022 erhielten Männer mit durchschnittlich 22,68 Euro einen um 2,92 Euro geringeren Bruttostundenverdienst als Frauen (25,60 Euro). Bei den Führungskräften (ohne Vorstände) verdienten die Männer im Jahr 2021 durchschnittlich 6,56 Euro mehr pro Stunde als ihre Kolleginnen, 2022 waren dies 6,44 Euro.

<sup>1</sup> Aushilfen und geringfügig Beschäftigte erhalten keine erfolgsabhängige (variable) Vergütungskomponente.

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

<sup>3</sup> Bei der Tochtergesellschaft berlinwohnen Messdienste GmbH gibt es zudem individualvertraglich ausgehandelte Gehälter.

DNK  
1

# Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

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

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



© GESOBAU AG: Unternehmenswert Nachhaltigkeit

## NACHHALTIGKEIT IN UNSERER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

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

### 1. Planung & Beschaffung

In unserer Geschäftstätigkeit arbeiten wir mit Dienstleistern und Lieferanten zusammen. In unseren Lieferketten legen wir großen Wert auf ein umfassendes **↳ Lieferantenmanagement**. Nachhaltigkeitsstandards sind fester Bestandteil bei der Beschaffung von Leistungen.

In den Planungen für unsere Neubauten denken wir die **↳ ökologische Freiflächengestaltung** von Anfang an mit und sind bestrebt, **↳ umweltschonendere und regionale Materialien** zu beziehen.

### 2. Bau

Wir bauen unsere Gebäude so, dass sie möglichst energieeffizient zu betreiben sind. Zudem sind die Dächer unserer Neubauten überwiegend begrünt. So mindern wir die versiegelten Flächen und mildern damit das Aufheizen der Umgebung ab, halten das Regenwasser zumindest teilweise im Gebiet und fördern die Biodiversität. Insekten und Vögel finden Rückzugsgebiete.

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

### 3. Nutzung

Wir versuchen, den Energiebedarf unserer Gebäude verstärkt aus **↳ regenerativen und CO<sub>2</sub>-neutralen Quellen** zu decken.

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

### 4. Instandhaltung

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

### 5. Recycling

Grundsätzlich versuchen wir die Lebensdauer unserer Gebäude durch Instandhaltungen und Instandsetzungen so weit wie möglich zu erhöhen. Gebäude werden nur im Ausnahmefall abgerissen, wenn dadurch mehr und neuer Wohnraum geschaffen werden kann. Abfall, der bei den Instandhaltungen anfällt, wird durch unsere Dienstleister\*innen fachgerecht getrennt, um ihn nach Möglichkeit wiederzuverwerten.

DNK 5

DNK 6

## WIE WIR NACHHALTIGKEIT BEI DER GESOBAU ORGANISIEREN

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

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

Die Bereichsleiterin der Stabsstelle Unternehmenskommunikation berichtet über Aktivitäten

und Entwicklungen direkt an den Vorstand und stimmt diese mit ihm ab. In Rücksprache mit dem Nachhaltigkeitsausschuss berät die Stabsstelle den Vorstand zu Entscheidungen, die das Nachhaltigkeitsmanagement betreffen.

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

die Mitglieder das **Nachhaltigkeitsprogramm** weiter und erarbeiten gemeinsam die Inhalte für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Zusätzlich übernehmen die Ausschussmitglieder innerhalb des Unternehmens die

Rolle als Botschafter\*innen: Sie informieren unsere Mitarbeiter\*innen über die Aktivitäten des Nachhaltigkeitsausschusses und verankern Nachhaltigkeit gleichzeitig als Unternehmenswert in unserer Unternehmenskultur.



Organisation der Nachhaltigkeit

## WIR HALTEN UNS AN FOLGENDE GESETZE UND ORIENTIEREN UNS AN DIESEN RAHMENWERKEN

Bei unserer Nachhaltigkeitsarbeit tragen wir dafür Sorge, dass verpflichtende Gesetze und Vereinbarungen eingehalten werden. Darüber hinaus orientieren wir uns auch an Rahmenwerken, die für uns zwar nicht verpflichtend sind, die wir aber als Leitlinien für unser Nachhaltigkeitsengagement verstehen und einbeziehen.

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

- ↳ **Beschluss des Berliner Abgeordnetenhauses zum Nachhaltigkeitsmanagement**
- ↳ **Energiewendegesetz Klimaneutrales Berlin 2050**
- ↳ **Gesetz zur Mietenbegrenzung im Wohnungswesen in Berlin**
- ↳ **Gesetz über die Neuausrichtung der sozialen Wohnraumversorgung in Berlin**
- ↳ **Klimaschutzvereinbarung zwischen dem Land Berlin und den städtischen Wohnungsunternehmen**
- ↳ **Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“**
- ↳ **Kündigungs- und Mietenmoratorium**
- ↳ **Wohnraumversorgungsgesetz**

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

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



DNK  
7

## GESOBAU BERICHTET IM FORMAT DES DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSKODEX

Mithilfe der Berichterstattung analysieren und steuern wir unsere Nachhaltigkeitsleistung – und machen sie für alle Stakeholder\*innen transparent. Zum zweiten Mal hat die GESOBAU nun für die Berichtsjahre 2021/22 ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten gemäß den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) in einem Doppelbericht veröffentlicht.

Für den Berichtszeitraum berichten wir gemäß dem Standard des DNK mit den international anerkannten „Sustainability Reporting Standards“ (SRS) der „Global Reporting Initiative“ (GRI). Zudem bilden wir die branchenspezifischen Kennzahlen des Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW) der Arbeitshilfe 73

ab. Darüber hinaus haben wir seit 2020 auch unsere [↳ Tochterunternehmen](#) in die Berichterstattung aufgenommen. Ziel ist es, unsere Nachhaltigkeitsleistungen mit denen anderer kommunaler Wohnungsbauunternehmen vergleichbar zu machen. Sofern nicht anders benannt, ist daher mit „die GESOBAU“ stets der gesamte Konzern gemeint.

i

### ESG-Rating: GESOBAU überzeugt mit „sehr gut“



Die Nachhaltigkeitsrating-Agentur imug rating GmbH hat die Nachhaltigkeitsleistung der GESOBAU AG insgesamt als „sehr gut“ bewertet – damit erhält sie die zweithöchste Bewertung. Insgesamt erhielten wir 88 von 100 möglichen Punkten.

Bewertet wurden die Aspekte „ESG-Management“, „Produkte und Dienstleistungen“ sowie „Kontroversen“. Datenerhebung und Bewertung erfolgten im Zeitraum Oktober bis Dezember 2021.

## WIR HABEN UNSER UMFELD FEST IM BLICK

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

### Zentrale Aspekte, die unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen:

#### Urbanisierung

Immer mehr Menschen ziehen in Städte – auch nach Berlin: Laut Bevölkerungsprognose der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen wächst die Einwohner\*innenzahl der Bundeshauptstadt bis 2030 um rund 177.000

auf knapp vier Millionen Menschen an. Der starke Zuzug verändert auch die Sozial- und Bevölkerungsstruktur und stellt die GESOBAU vor Herausforderungen: Es gilt, mehr bezahlbaren Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung zu schaffen. Gleichzeitig sehen wir darin eine Chance, uns an einer nachhaltigen Entwicklung zu beteiligen, [↳ lebenswerte Quartiere](#) zu entwickeln und damit mehr Berliner\*innen ein Zuhause bieten zu können.

#### Soziale Wohnungspolitik und Klimaschutz

Es ist zwingend notwendig, in einen klimaneutralen Wohnungsbestand zu investieren – nur so können wir zum Erreichen nationaler und internationaler Klimaschutzziele beitragen und aktuellen Gesetzgebungen entsprechen. Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es hoher Investitionen in entsprechende Maßnahmen – schwerpunktmäßig in die technische Optimierung der Wärmeversorgung. Dabei stehen die

Kosten insgesamt im Spannungsfeld zu den Anforderungen, bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Die aktuelle Energiekrise und steigende Baukosten entlang der gesamten Lieferkette verstärken diesen Zielkonflikt zusätzlich. Die GESOBAU steht hier vor der Herausforderung, einen sozial gerechten Weg zu finden, die Klimaziele zu erreichen.

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

#### Energie- und Ressourcenverbrauch

Der Gebäudesektor ist energie- und ressourcenintensiv. Knapp 30 Prozent der weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen werden nach Angaben der Global Alliance for Buildings and Construction durch den Betrieb von Gebäuden verursacht;

rechnet man die Emissionen der Bauindustrie hinzu, sind es sogar 40 Prozent. Zudem geht mit dem Bau von Wohnungen und Infrastruktur auch ein großer Flächenverbrauch sowie relevante Flächenversiegelung einher – mit Auswirkungen auf Biodiversität und Mikroklima. Es wird deutlich, dass die Wohnungswirtschaft entscheidend zum Klima- und Umweltschutz beitragen kann – und muss. Die GESOBAU kommt dieser Verantwortung nach: Emissionen zu vermeiden und den Ressourcenverbrauch zu senken, sind für uns wesentliche Themen. Eine nachhaltige Bestandsentwicklung sowie klimafreundliches [↳ Bauen & Wohnen](#) sind dabei zentrale Stellhebel.

DNK  
2

DNK  
9

## WESENTLICHE THEMEN WERDEN ÜBERPRÜFT UND HANDLUNGSFELDERN NEU ZUGEORDNET

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

2018 haben wir unsere ↳ **Handlungsfelder nachhaltiger Entwicklung** definiert und in diesem Zuge die wesentlichen Themen entsprechend neu zugeordnet. Zudem haben wir eine interne Befragung durchgeführt, um die Gewichtung der wesentlichen Themen zu

überprüfen. Die Matrix, in der wir die wesentlichen Themen grafisch darstellen, haben wir daraufhin angepasst.

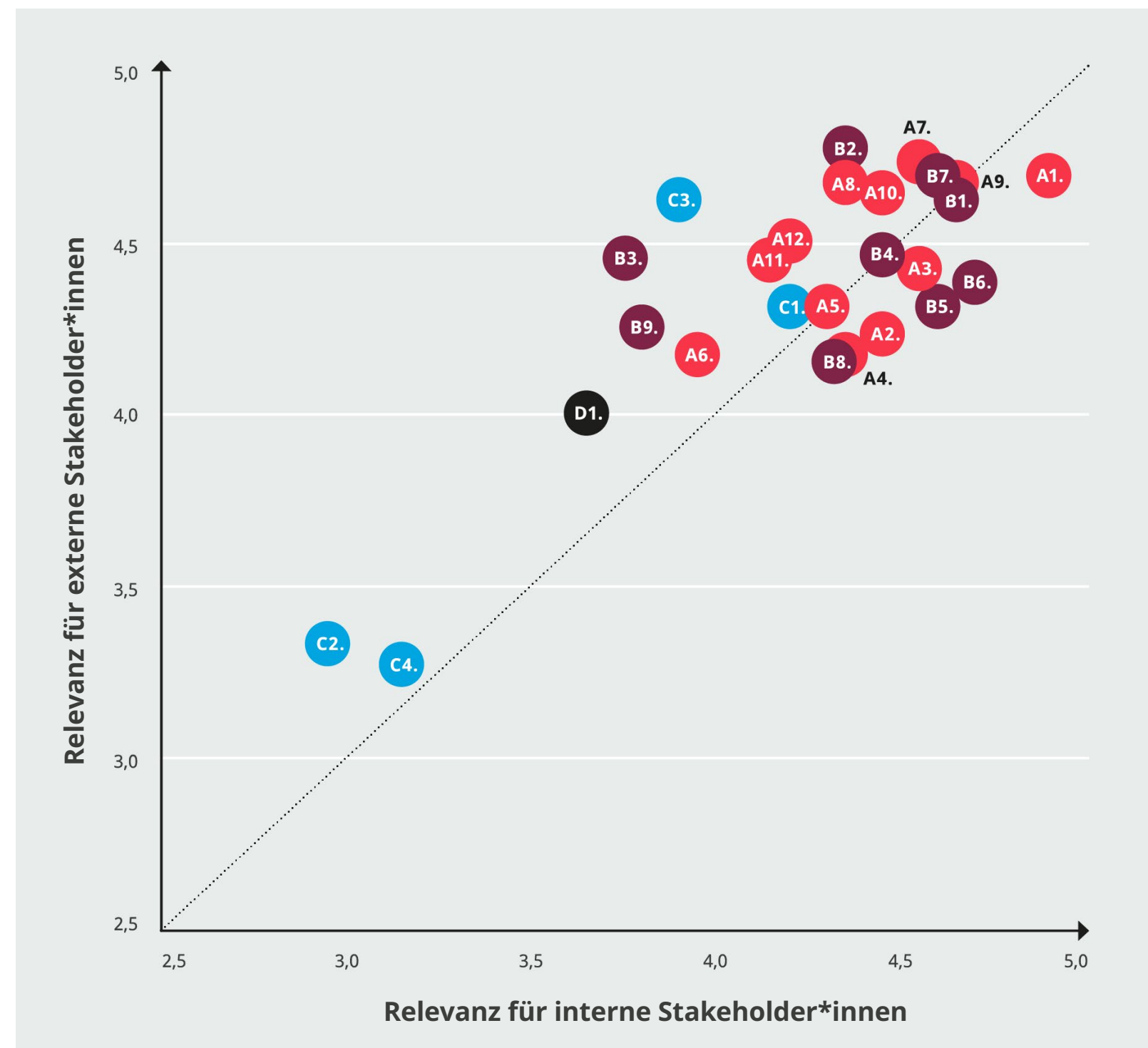
Weitere Informationen zu unseren wesentlichen Themen finden Sie in unseren Nachhaltigkeitsberichten (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2017, S. 30 f.), (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2018, S. 24) und (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2019, S. 21 f.).

Für das Jahr 2023 haben wir uns vorgenommen, die wesentlichen Themen intern zu prüfen und den externen Stakeholder\*innen-Dialog zu wiederholen.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Stadtgespräch mit Exregierender Bürgermeisterin – Kunstfest Pankow

## Wesentlichkeitsmatrix



### A. Unternehmenskultur

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

### C. Lebenswerte Quartiere

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

### B. Bauen & Wohnen

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

### D. Beteiligung & Kooperationen

- D1. Bürgerschaftliche Mitbestimmung und Partizipation



## UNSERE VIER HANDLUNGSFELDER FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

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

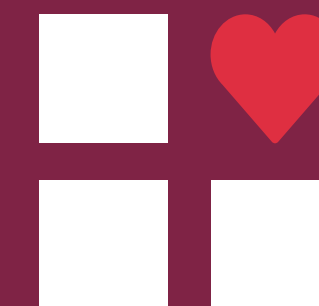
Unsere Nachhaltigkeitsarbeit in den vier Handlungsfeldern richtet sich grundlegend nach den gesetzlichen Vorschriften für kommunale Wohnungsbaugesellschaften. Nationale und internationale **↳ Gesetze** sowie Vereinbarungen und Rahmenbedingungen bilden weitere Leitplanken. Besonders verpflichtet sind wir dem Land Berlin als unserem alleinigen Anteilseigner: So liegen unserer Geschäftstätigkeit – und damit auch unserer Nachhaltigkeitsarbeit – verschiedene landespolitische Regelungen zugrunde.



Unternehmenskultur



Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen



Lebenswerte Quartiere



Beteiligung & Kooperationen

DNK  
3

# Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2022+

DNK  
7

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms setzen wir uns überprüfbare Ziele und definieren konkrete Maßnahmen, die wir an den Handlungsfeldern nachhaltiger Entwicklung ausrichten. Die Ziele und Maßnahmen werden im Nachhaltigkeitsprogramm gebündelt und in den Fachbereichen des Unternehmens umgesetzt.

Aktuell nehmen unsere Nachhaltigkeitsziele keinen expliziten Bezug auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Damit sich dies ändert, arbeitet eine Arbeitsgruppe des Nachhaltigkeitsausschusses seit Februar 2023 an einem Vorschlag, welche Ziele mit welcher Priorisierung im Unternehmen umgesetzt werden können.

Das Nachhaltigkeitsmanagement prüft jährlich, ob und inwieweit die festgelegten Ziele erreicht worden sind, und aktualisiert das Programm. Ein fester Monitoring- und Evaluierungsprozess ist im Unternehmen bislang nicht etabliert, soll aber zusammen mit einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet werden – nur so lässt sich ein effektives Nachhaltigkeitsmanagement sicherstellen und der Weg in eine nachhaltigere Zukunft konsequent fortsetzen.



© GESOBAU AG / Thomas Bruns: Modernisierung Stiftsweg/Wolfshagener Straße

## UNTERNEHMENSKULTUR (1)

| WESENTLICHE THEMEN                                   | ZIEL   | MAßNAHME  | STATUS QUO    |
|--|--|---|---------------|
| <b>Arbeitszufriedenheit &amp; Unternehmenskultur</b> | Optimierung des Onboardings von neuen Mitarbeiter*innen und der Mitarbeiter*innenbindung | Entwicklung eines neuen Onboarding-Konzepts zur effektiven Integration neuer Mitarbeiter*innen ins Unternehmen  | laufend       |
|  | Verstetigung einer Kultur der Mitarbeiter*innenbeteiligung                               | Einbezug der Interessenvertretungen in alle wichtigen Prozesse des Unternehmens   | laufend       |
|  |  | Bidirektionales Wirken der Mitglieder des Nachhaltigkeitsausschusses als Botschafter*innen für Nachhaltige Entwicklung in die Fachbereiche und das interne Gremium hinein | laufend       |
|  |  | Einführung und Verstetigung des Dialogformats „Vorstandstalk“   | abgeschlossen |
|  |  | Einführung und Verstetigung des Dialogformats „GESOBAU NachTisch“   | abgeschlossen |
|  |  | Verstetigung des Dialogformats „Keynote“  | laufend       |
|  |  | Verstetigung des Dialogformats „Kaffeeroulette“   | laufend       |
|  |  | Planung und Implementierung eines neuen, interaktiven Intranets zur besseren Information und Einbeziehung der Perspektiven der Mitarbeiter*innen                          | laufend       |
| <b>Chancengleichheit</b>                             | Kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen                         | Aktualisierung des Frauenförderplans 2021   | abgeschlossen |
|  |  | Standardprozesse weiterentwickeln für die Integration der Frauenförderziele in die Geschäftsabläufe   | laufend       |

## UNTERNEHMENSKULTUR (2)

| WESENTLICHE THEMEN                               | ZIEL   | MAßNAHME  | STATUS QUO    |
|--|--|---|---------------|
| <b>Aus- und Weiterbildung</b>                    | Kontinuierliche Ausweitung der Vielfalt in der Belegschaft   | Übernahmequote Auszubildende: mindestens 25 Prozent   | laufend       |
|  |  | Ausbildung von Geflüchteten   | laufend       |
|  |  | Re-Zertifizierung IHK-Siegel für exzellente Ausbildungsqualität (2021)  | abgeschlossen |
|  | Wertschätzung und Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden durch die kontinuierliche Weiterentwicklung ihres Know-hows | Passgenaue Weiterbildungsangebote den individuellen Erfordernissen der Mitarbeitenden entsprechend            | laufend       |
| <b>Vereinbarkeit von Beruf &amp; Privatleben</b> | Kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben   | Weiterentwicklung von Angeboten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und von Teilzeitlösungen                  | laufend       |
|  |  | Kooperation mit unabhängiger Beratung für Mitarbeitende zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben | laufend       |
| <b>Gesundheitsmanagement</b>                     | Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds  | Weiterführung der erfolgreichen Maßnahmen unseres Gesundheitsmanagements „GESOvital“                          | laufend       |
|  |  | Umsetzung eines Active-Office-Konzepts auf dem Gelände der neuen Unternehmenszentrale                         | laufend       |
|  |  | Einrichtung eines COVID-Krisenstabs   | abgeschlossen |



## UNTERNEHMENSKULTUR (3)

| WESENTLICHE THEMEN               | ZIEL  | MAßNAHME   | STATUS QUO    |
|----------------------------------|---|--|---------------|
| Internes Umwelt-schutzmanagement | Reduzierung der konzernbezogenen CO <sub>2</sub> -Emissionen und Steigerung des Bewusstseins für nachhaltiges Handeln bei allen Stakeholder*innen | Website-Hosting über Rechenzentrum mit Strombezug aus 100 Prozent erneuerbaren Energien        | abgeschlossen |
|                                  |   | Entwicklung eines Leitfadens für nachhaltige Veranstaltungen                                   | abgeschlossen |
|                                  |   | Unternehmensziel „All days for future“   | laufend       |
|                                  |   | Einrichtung eines Energiekrisenstabs   | abgeschlossen |
|                                  |   | Information von Mitarbeiter*innen über Energieeinsparmaßnahmen                                 | laufend       |
|                                  |   | Umsetzung von Energiesparmaßnahmen am Unternehmenssitz   | laufend       |
|                                  |   | Kantine mit großem regional-saisonalen und vegetarischem Angebot am neuen Unternehmenssitz     | laufend       |
|                                  | Förderung nachhaltiger Mitarbeiter*innen-Mobilität  | Umsetzung eines nachhaltigkeitsorientierten betrieblichen Mobilitätskonzepts                   | laufend       |
|                                  |   | Zertifizierung als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“   | abgeschlossen |
|                                  |   | Fahrradtage (mit Sicherheitschecks, Kleinreparaturen, Codierung, Trainings Verkehrssicherheit) | laufend       |
|                                  |   | Regelmäßige Teilnahme am Fahrrad-Wettbewerb „Wer radelt am meisten?“                           | laufend       |

## UNTERNEHMENSKULTUR (4)

| WESENTLICHE THEMEN  | ZIEL  | MAßNAHME  | STATUS QUO      |
|---|---|---|-----------------|
| <b>Nachhaltigkeitsmanagement &amp; Stakeholder*innen-Dialog</b> | Entwicklung von Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung         | Aktive Mitgliedschaft in nachhaltigkeitsbezogenen Netzwerken  | laufend         |
|   | Kontinuierliche Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements    | Erarbeitung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie   | in Vorbereitung |
|   |   | Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse und des Stakeholder*innen-Dialog                                      | in Vorbereitung |
|   |   | Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsausschusses mit erweitertem Aufgabenbereich                                | laufend         |
|   |   | Priorisierung der Sustainable Development Goals (SDGs)  | laufend         |
|   |   | Durchführung eines ESG-Ratings  | abgeschlossen   |
|   |   | Umstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf den ESRS-/CSRD-Standard                                     | laufend         |
|   |   | Abgabe der 5. Entsprechenserklärung (für 2022) nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex                          | in Vorbereitung |
| <b>Wirtschaftliche Stabilität</b>                               | Digitale Transformation von Dienstleistungen und Prozessen          | Kontinuierliche Fortentwicklung einer Digitalisierungsstrategie mit unternehmensinternen und externen Maßnahmen | laufend         |
| <b>Compliance-Management, Transparentes Handeln</b>             | Sicherung eines hohen Standards der Regelkonformität im Unternehmen | Externe Auditierung „Compliance-Management in der Immobilienwirtschaft“   | laufend         |
|   |   | Regelmäßige, verpflichtende Schulungen zu Compliance-Themen für alle Mitarbeiter*innen                          | laufend         |

## ZUKUNFTSFÄHIGES BAUEN & WOHNEN (1)

| WESENTLICHE THEMEN  | ZIEL  | MAßNAHME  | STATUS QUO  |         |
|---|---|---|---|---------|
| <b>Nachhaltiges Bauen, Energieeffizientes Modernisieren</b> | Schutz und Förderung von Biodiversität  | Anpassung der Klimastrategie  | laufend   |         |
|   |   | Integration des Insektenschutzprogramms bei Neubau und Modernisierungen   | laufend   |         |
|   |   | Entsiegelung von Außenflächen   | laufend   |         |
|   | Ökologische Nachhaltigkeitskriterien im Neubau und bei Modernisierung stärken   |   | Ausschließlicher Einsatz mineralischer Dämmstoffe und Verwendung mineralischer Außenputze   | laufend |
|   |   |   | Verwendung von monolithischem Mauerwerk, wenn wirtschaftlich darstellbar  | laufend |
|   |   |   | Überwiegend Dachbegrünung im Neubau   | laufend |
|   |   |   | Prüfung von Holzhybridbauweise im Neubau  | laufend |
|   |   |   | Einleitungsreduktion von Regenwasser in öffentlichen Kanal durch Einbau von Retentionsdächern und Versickerung auf dem Grundstück | laufend |
|   |   |   | Neubau im KfW-55-Standard oder höher, wenn wirtschaftlich darstellbar   | laufend |
|   |   |   | Einbau von BHKW/Brennwertanlagen mit Solarthermie   | laufend |
| <b>Effiziente Bestandsbewirtschaftung</b>                   | Optimierung der Energie- und Wärmeversorgung von Gebäuden im Neubau und Bestand unter sozial-ökologischen Gesichtspunkten | Installation von Photovoltaikanlagen in Kooperation mit den Berliner Stadtwerken im Rahmen von Mieter*innenstromprojekten   | laufend   |         |
|   |   | Bevorzugter Einsatz von Fernwärme, anteilig mit Kraft-Wärme-Kopplung sowie erneuerbaren Energien, und kontinuierlicher Ausbau der klimaschonenden Wärmeversorgung | laufend   |         |
|   |   | Einsatz von Heizungsmonitoring zur optimalen Steuerung der Heizungsanlagen  | laufend   |         |

## ZUKUNFTSFÄHIGES BAUEN & WOHNEN (2)

| WESENTLICHE THEMEN   | ZIEL   | MAßNAHME   | STATUS QUO    |
|--|--|--|---------------|
| <b>Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten, Breites Wohnungsangebot</b> | Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung | Entwicklung des Basishauses und des Standardtypenhauses und Umsetzung bei Neubauvorhaben   | abgeschlossen |
|  |  | Bau von vier modularen Unterkünften für Geflüchtete bis 2023   | laufend       |
|  |  | Mindestens Berücksichtigung von Barrierearmut und -freiheit bei Wohnungen und Allgemeinflächen in Neubauprojekten gemäß Bauordnung                             | laufend       |
| <b>Schaffung von neuem Wohnraum</b>  | Erhöhung des Wohnungsbestands auf rund 52.000 Wohnungen bis 2026             | Schaffung von rund 5.700 Wohnungen durch Neubau, Zukauf sowie Um- und Ausbau von Bestandsgebäuden bis Ende 2026  | laufend       |
|  |  | Neubau von 1.864 sowie Ankauf von 562 Wohneinheiten in 2021 und 2022   | abgeschlossen |
|  |  | Neubauoffensive Hellersdorf: Bestandserweiterung auf rund 2.500 Wohnungen bis 2023   | laufend       |
| <b>Angemessene Mieten, Kundenservice &amp; Beratung für Mieter*innen</b>   | Langfristige Bereitstellung von Wohnraum zu bezahlbaren Mieten               | Einführung eines Online-Wohnungstauschportals gemeinsam mit den kommunalen Wohnungsbaugesellschaften   | abgeschlossen |
|  |  | Umsetzung der Kooperationsvereinbarung „Leistungsfähige Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“ inklusive erster, zweiter und dritter Ergänzung | laufend       |
| <b>Intelligentes Wohnen „Smart Home“</b>                                   | Bereitstellung bedarfsgerechter Angebote                                     | Weiterentwicklung des Projekts „Pflege@Quartier“   | abgeschlossen |

## LEBENSWERTE QUARTIERE (1)

| WESENTLICHE THEMEN   | ZIEL  | MAßNAHME   | STATUS QUO                           |
|--|---|--|--------------------------------------|
| <b>Quartiersentwicklung und -projekte</b>                                  | Zukunftsgerichtete Neuausrichtung der Hauptbestandsmarke der GESOBAU, dem Märkischen Viertel      | Zukunftswerkstatt Märkisches Viertel: Handlungskonzept   | laufend                              |
|  |   | Modernisierung der Außenanlagen mit einem Investitionsvolumen von rund 30 Mio. Euro  | laufend                              |
|  | Förderung nachhaltiger Mobilität  | Verkehrsarme Planung und nachhaltigkeitsorientiertes Mobilitätskonzept für Neubauquartier Stadtgut Hellersdorf                 | abgeschlossen                        |
|  |   | Weiterentwicklung der Sharing-Angebote in unseren Quartieren   | laufend                              |
|  | Nachhaltigeres Grünflächenmanagement  | Umsetzung eines Rollout-Konzepts „GESOBAU Insektenschutzprogramm“ zum Schutz und zur Förderung biologischer Vielfalt           | laufend                              |
|  |   |  | Neuausrichtung der Grünflächenpflege |
| Pflegearme Außenanlagengestaltung mit Verwendung hitzeresistenter Pflanzen | laufend   |  |                                      |
| <b>Mieter*inneninformationen zum Energiesparen</b>                         | Schonender Umgang mit Ressourcen für ein umwelt- und klimagerechteres Leben in unseren Quartieren | Sensibilisierung unserer Mieter*innen für korrekte Mülltrennung und Implementierung von Abfallmanagement in unseren Quartieren | laufend                              |
|  |   | Integration von Informationen in unsere Mieter*innenkommunikation  | laufend                              |

## LEBENSWERTE QUARTIERE (2)





| WESENTLICHE THEMEN      | ZIEL   | MAßNAHME   | STATUS QUO    |
|-------------------------|--|--|---------------|
| <b>Soziale Projekte</b> | Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen | Begleitung „Bildungsverbund Märkisches Viertel“ und Netzwerkaufbau zum „Bildungsverbund Hellersdorf“   | laufend       |
|                         |  | Weiterentwicklung bedarfsgerechter Angebote für ältere Menschen, u. a. mit verschiedenen Dialogformaten  | laufend       |
|                         | Förderung der Integration von Migrant*innen  | Umsetzung des Auszubildenden-Projekts „Zeitspenden für Flüchtlinge“  | abgeschlossen |
|                         |  | Umsetzung von Integrationsmaßnahmen in den Beständen der GESOBAU, Kooperation mit Integrationsbeauftragten der Bezirke sowie mit Mieter*innen-beiräten und Nachbarschaftsinitiativen | laufend       |

## BETEILIGUNG & KOOPERATIONEN

| WESENTLICHE THEMEN  | ZIEL   | MAßNAHME   | STATUS QUO      |
|---|--|--|-----------------|
| <b>Bürgerschaftliche Mitbestimmung &amp; Partizipation</b>  | Stärkung der Partizipation im Neubau und bei Modernisierungen                                      | Anwendung der „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“ mit verschiedenen Partizipationskonzepten in digitalen und analogen Formaten   | laufend         |
|   | Einbeziehung der unterschiedlichen Perspektiven und Interessen von Mieter*innen                    | Aktive Zusammenarbeit mit Mieter*innenrat und Mieter*innenbeiräten bei der Fortentwicklung von Wohnungsbeständen und guten Nachbarschaften | laufend         |
|   |  | Neuwahl des Mieter*innenrats 2022  | abgeschlossen   |
|   |  | Etablierung weiterer Mieter*innenbeiräte in Siedlungen > 300 Wohnungen   | abgeschlossen   |
|   |  | Umsetzung des novellierten Wohnraumversorgungsgesetzes: Flächendeckend Mieter*innenbeiräte im gesamten Bestand                             | in Vorbereitung |
|   |  | Durchführung regelmäßiger Mieter*innenbefragungen (alle 2 Jahre)   | verschoben      |
| <b>Quartiersentwicklung und -projekte; Soziale Projekte</b> | Starke Partnerschaften für lebenswerte Quartiere   | Verstetigung von Kooperationen mit lokalen und regionalen Initiativen  | laufend         |
| <b>Spenden &amp; Sponsoring</b>                             | Unterstützung gemeinwohlorientierter Einrichtungen und Hilfsbedürftiger durch die GESOBAU-Stiftung | Kontinuierliche Förderung sozialer Projekte der Kinder-, Jugend- und Senior*innenarbeit sowie hilfebedürftiger Mieter*innen                | laufend         |

# Handlungsfelder

---

|   |    |                                |   |
|---|----|--------------------------------|---|
|  | 49 | Unternehmenskultur             | → |
|  | 66 | Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen | → |
|  | 80 | Lebenswerte Quartiere          | → |
|  | 94 | Beteiligung & Kooperationen    | → |





# Unternehmenskultur

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

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

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



**THORSTEN KUBE, Leiter Personal:**

„Es macht mich stolz, dass wir bereits zum sechsten Mal in Folge von Great Place To Work® ausgezeichnet worden sind. Unter den Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitenden zählt die GESOBAU erneut zu den besten Arbeitgebern in Berlin-Brandenburg. Die höchsten Zustimmungswerte erreichten wir in der Kategorie Gerechtigkeit: Unsere Mitarbeitenden fühlen sich unabhängig von persönlichen Merkmalen wie sexueller Orientierung, Herkunft, Geschlecht oder Alter fair behandelt. Das zeigt, dass das Thema Vielfalt bei uns nicht nur kommuniziert, sondern gelebt wird.“

↳ [Leuchtturmprojekt bunt & vielfältig](#)

|    |  |   |
|----|--|---|
| 50 | Wir leben eine Kultur der Mitarbeiter*innenbeteiligung | → |
| 54 | Wir leben Vielfalt und Chancengleichheit               | → |
| 58 | Sicheres und gesundes Arbeiten                         | → |
| 61 | Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren          | → |
| 62 | Betrieblicher Klima- und Umweltschutz                  | → |

## WIR LEBEN EINE KULTUR DER MITARBEITER\*INNENBETEILIGUNG

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

Aber auch über die gesetzlichen Interessenvertretungen hinaus binden wir unsere Mitarbeiter\*innen in die Unternehmensprozesse und das Nachhaltigkeitsmanagement ein: Deshalb setzen wir darauf, die Expertise unserer Mitarbeiter\*innen in abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen und Projekten zusammenzubringen – beispielsweise bei unserer betrieblichen Gesundheitsförderung [↳ „GESOvital“](#).

Zudem fördern wir über verschiedene [↳ Gesprächsformate](#) den Austausch innerhalb des Unternehmens. Nicht zuletzt nehmen wir alle zwei Jahre an dem Arbeitgeber-Wettbewerb „Great Place To Work®“ teil, bei dem die Mitarbeiter\*innen anonym Feedback zu uns als Arbeitgeberin geben können.

### Zusammensetzung der Organe



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



Es gibt eine Frauenvertreterin und eine Stellvertreterin.



Es gibt einen Schwerbehindertenvertreter und einen Stellvertreter.



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus zwei Frauen und einem Mann.

## Unsere Kommunikationskultur: offen, dialogorientiert, zeitgemäß

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

Unter anderem fand das digitale Dialogformat „Vorstandstalk“ im Berichtszeitraum insgesamt vier Mal statt: Dabei konnten die Mitarbeiter\*innen direkt mit dem Vorstand sprechen und Fragen stellen. Außerdem trat unser Führungsgremium mit dem Nachhaltigkeitsausschuss in den Dialog. Zusätzlich tauschten sich verschiedene Abteilungen über das virtuelle Dialogformat „Vorstandsfrühstück“ im Jahr 2022 insgesamt zwölf Mal mit dem Vorstand aus.

Daneben gibt es den „NachTisch“, ein Informations- und Dialogformat mit Themen aus allen Bereichen, bei dem Mitarbeiter\*innen nach der Mittagspause Projekte vorstellen: Alle interessierten Kolleg\*innen sind eingeladen, online teilzunehmen und mitzudiskutieren. Im Berichtszeitraum fand der „NachTisch“ 19 Mal statt und beschäftigte sich unter anderem mit der betrieblichen Altersvorsorge bei der GESOBAU AG.

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

- **Kaffeeroulette:** Jeden Monat werden zwei Mitarbeiter\*innen per Zufallsprinzip zur Kaffeepause zusammengebracht.
- **E-Mail-Newsletter:** Vierteljährlich erhalten die Mitarbeiter\*innen einen Newsletter. In Form von ganz unterschiedlichen Formaten wie Inter-

views, Umfragen oder Terminankündigungen greifen wir darin Themen und Projekte auf, die das Unternehmen beschäftigen, liefern Hintergrundinformationen und geben Aus- und Einblicke.

- **Keynotes:** Interne und externe Referent\*innen halten Vorträge mit anschließender Diskussion.
- **Thementag:** Mitarbeiter\*innen wählen ein Thema aus, zu dem kleine Workshops angeboten werden.

## FOKUS

# AUSGEZEICHNET: WIR SIND EINE ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN



Die GESOBAU wurde für 2023 beim Wettbewerb „Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg“ des ↳ Institut „Great Place To Work®“ mit dem 2. Platz in der Größenklasse 251 bis 500 Mitarbeitende ausgezeichnet. Damit wurden wir bereits zum sechsten Mal für unsere Arbeitsplatzqualität und Arbeitgeberattraktivität geehrt.

Das Gütesiegel basiert auf einer repräsentativen und anonymen Mitarbeiter\*innenbefragung sowie einem Kultur-Audit, in dem auch Maßnahmen und Programme der Personalarbeit analysiert wurden. Im Fokus der Umfrage stehen zentrale Arbeitsplatzthemen wie Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist. Unter anderem hat die Aus-

sage, ob die Mitarbeiter\*innen die GESOBAU als Arbeitgeberin weiterempfehlen würden, durchschnittlich eine 74-prozentige Zustimmung gefunden (2021: 85 Prozent). Insgesamt haben 71 Prozent der Belegschaft an der Umfrage teilgenommen. Die Ergebnisse liefern wertvolle Impulse, um uns als Arbeitgeberin weiterzuentwickeln. Daher werten wir die Antworten systematisch aus, leiten Schwerpunktthemen ab und beschließen konkrete Verbesserungsmaßnahmen.

Seit 2013 nehmen wir alle zwei Jahre an diesem Arbeitgeber-Wettbewerb teil.

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

- |             |  |
|-------------|--|
| <b>2023</b> | <b>2. Platz</b> bei der Auszeichnung „ <b>Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2023</b> “ in der Größenklasse 251 bis 500 Mitarbeiter*innen  |
| <b>2021</b> | <b>1. Platz</b> bei der Auszeichnung als „ <b>Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2021</b> “ in der Größenklasse 251 bis 500 Mitarbeiter*innen  |
| <b>2019</b> | <b>3. Platz</b> bei der Auszeichnung als „ <b>Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2019</b> “ in der Größenklasse ab 250 Mitarbeiter*innen   |
| <b>2017</b> | <b>1. Platz</b> bei der Auszeichnung als „ <b>Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2017</b> “ in der Größenklasse ab 250 Mitarbeiter*innen und erstmalige Auszeichnung der GESOBAU unter den <b>TOP 100 „Deutschlands beste Arbeitgeber“</b> |
| <b>2015</b> | <b>2. Platz</b> bei der Auszeichnung als „ <b>Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2015</b> “ in der Größenklasse 250 bis 500 Mitarbeiter*innen  |
| <b>2013</b> | Erstmalige Teilnahme am Wettbewerb und <b>5. Platz</b> bei der Auszeichnung als „ <b>Beste Arbeitgeber Berlin-Brandenburg 2013</b> “ in der Größenklasse 250 bis 500 Mitarbeiter*innen   |

DNK  
15

## WIR LEBEN VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

DNK  
16

Für uns ist es selbstverständlich, dass alle unsere Mitarbeiter\*innen unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und anderen Vielfaltsdimensionen die gleichen Chancen bei der GESOBAU haben sollen. Denn wir sind fest überzeugt: Unterschiedliche Denkweisen, Lebensentwürfe, kulturelle Hintergründe, Perspektiven und Erfahrungen unserer Mitarbeiter\*innen machen uns erfolgreicher. Um unserer Haltung auch nach außen Ausdruck zu verleihen, haben wir bereits 2007 die [Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet.

In unseren Zielsetzungen fokussieren wir uns darauf, insbesondere den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und junge Menschen durch unser Ausbildungsprogramm in das Unternehmen zu holen, zu halten und ihnen eine Perspektive zu bieten.

DNK  
15

## Frauen fördern

DNK  
16

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Frauen auf allen Ebenen zu fördern und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Um das zu erreichen, haben wir unseren Frauenförderplan, der 2012 auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) entwickelt wurde, im Berichtszeitraum erneut überarbeitet. Unser Frauenförderplan soll dazu beitragen, mögliche Diskriminierungen schon bei der

Stellenbesetzung zu verhindern und strukturelle Defizite zu beheben. Ziel ist es, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen zu gleichen Teilen vertreten sind.

Die überarbeitete Fassung trat Ende 2021 in Kraft. Folgende Neuerungen ergänzen die bisherigen Ziele und Maßnahmen ([↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 53](#)):

### Ausbildungen in Teilzeit

Um insbesondere junge Mütter zu unterstützen, bieten wir in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Berlin vollwertige Berufsausbildungen mit geringerer täglicher oder wöchentlicher Arbeitszeit an.



### Weiterbildungen speziell für Teilzeitkräfte und Frauen

Wir gestalten Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter\*innen, die in Teilzeit arbeiten. Zudem beraten die jeweiligen Führungskräfte sowie der Bereich Personal interessierte Mitarbeiterinnen zu frauenspezifischen Weiterbildungen – zum Beispiel Trainings zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### Familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen

Wir wollen Müttern und Vätern den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer Elternzeit erleichtern: So führen wir mit ihnen ein ausführliches Rückkehrgespräch und unterstützen sie unter anderem dadurch, dass sie vorübergehend in Teilzeit arbeiten können – beispielsweise so lange, bis die Kitaeingewöhnung abgeschlossen ist.

Wenn gewünscht, können Mitarbeiter\*innen ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren, um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen – und das deutlich leichter und flexibler als gesetzlich vorgeschrieben.

### Berufliche Weiterentwicklung

Führungskräfte sind noch stärker dazu angehalten, Mitarbeiterinnen auf Maßnahmen, die für die berufliche Entwicklung förderlich sind, aufmerksam zu machen und ihnen die Teilnahme an diesen zu ermöglichen. Mitarbeiterinnen sollen dazu ermutigt werden, verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen. Ebenso haben sie die Möglichkeit, in anderen Fachbereichen zu hospitieren.

Die Personalabteilung und die Frauenvertretung treffen sich regelmäßig und sind gemeinsam dafür verantwortlich, die gesetzten Ziele zu erreichen. Insgesamt waren im Jahr 2022

56 Prozent (2021: 53 Prozent) aller Beschäftigten bei der GESOBAU weiblich; der Anteil der Frauen in Führungspositionen lag 2022 bei 47 Prozent (2021: 46 Prozent).

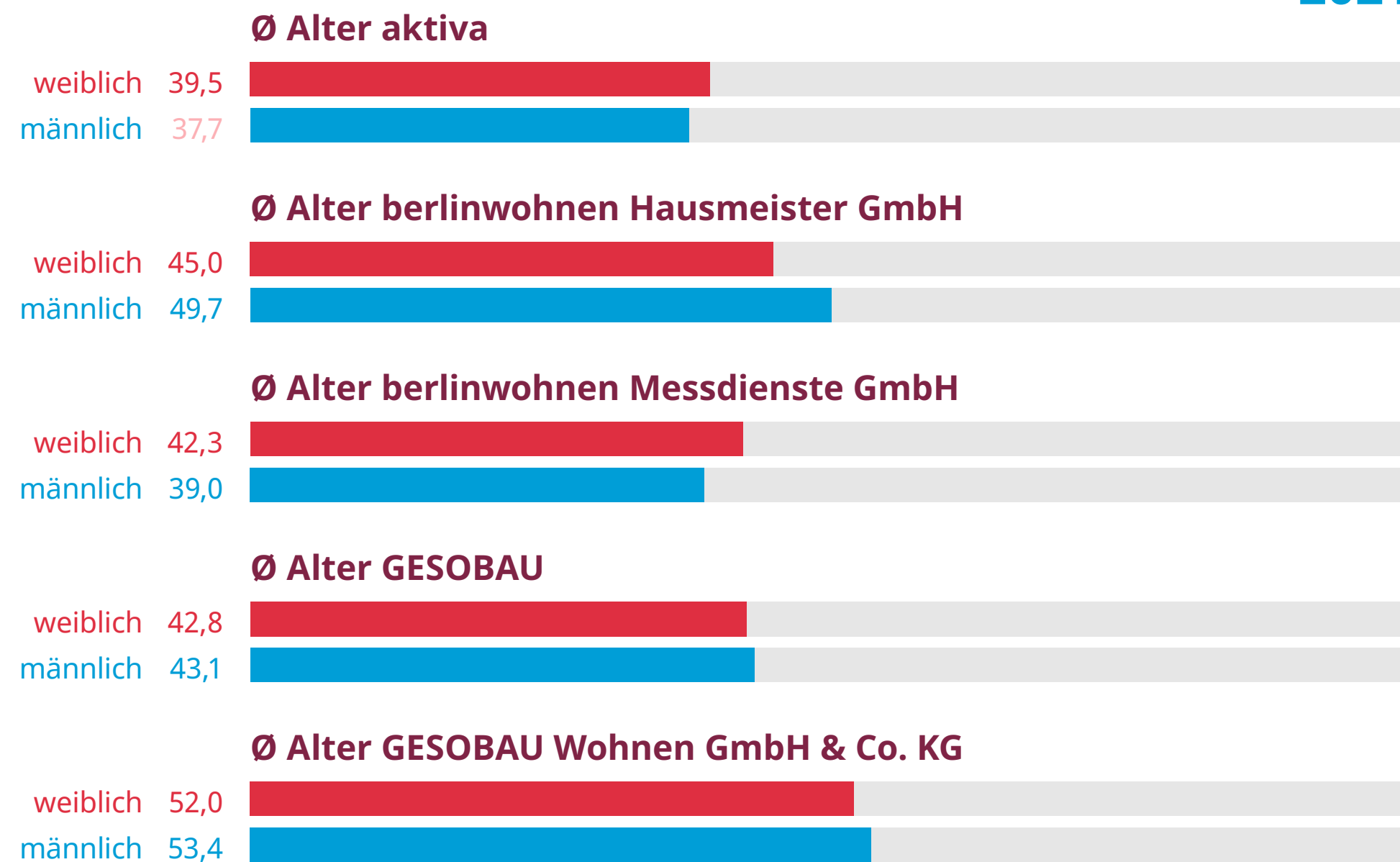
DNK 15

DNK 16

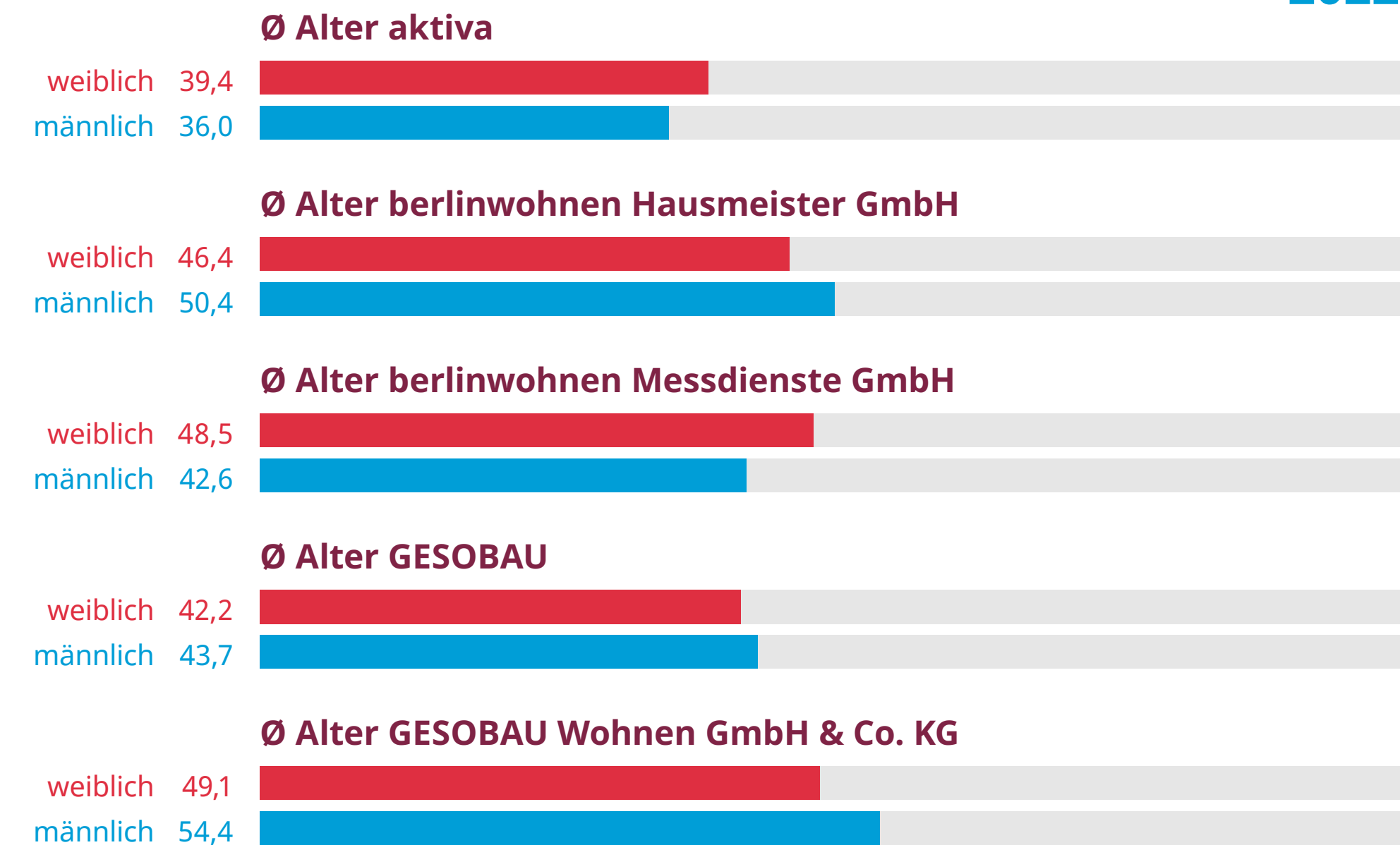
### Altersgemischte Teams: Mehr Generationen für mehr Erfolg

S | 56

2021



2022



Durchschnittsalter w/m 2021 u. 2022



Bei uns arbeiten junge und ältere Mitarbeiter\*innen Hand in Hand – und ergänzen sich mit ihren Talenten und Kompetenzen. Altersgemischte Teams fördern Innovationen und den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens. Die Altersstruktur unserer Arbeitnehmer\*innen im Berichtszeitraum stand in einem ausgewogenen Verhältnis; der Altersdurchschnitt lag bei 46,2 Jahren (2021: 45,7) bei den Männern und 42,5 Jahren (2021: 42,9) bei den Frauen.

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

Hebel dabei ist, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter\*innen bis ins Alter zu erhalten. Dabei setzen wir auf passgenaue Weiterbildungsangebote für individuelle Erfordernisse ebenso wie auf ein umfassendes **↳ Gesundheitsmanagement**. Ein zweiter wichtiger Hebel ist, dass wir weiterhin junge Menschen über eine Berufsausbildung langfristig für uns gewinnen und im Unternehmen halten können. Dass uns das gelungen ist, zeigt die Übernahmequote: So haben wir im Jahr 2021 alle und 2022 etwa 90 Prozent der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Darüber hinaus achten wir bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen auf

ein ausgewogenes Verhältnis der Altersstruktur innerhalb der Abteilungen und Teams.

### HIV-positive Menschen: diskriminierungsfreies und respektvolles Arbeitsumfeld

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

Menschen bei der GESOBAU willkommen sind.



### IHK-Siegel Ausbildungs-exzellenz

Die IHK Berlin hat uns im November 2021 wiederholt mit ihrem Siegel für exzellente Ausbildungsqualität ausgezeichnet. Wir erfüllen demnach nicht nur die notwendigen Pflicht- und Exzellenzkriterien, sondern überzeugen auch mit zahlreichen weiteren Angeboten für unsere Auszubildenden und Studierenden.

#### ALTERSDURCHSCHNITT MÄNNER



#### ALTERSDURCHSCHNITT FRAUEN



DNK  
15

## SICHERES UND GESUNDES ARBEITEN

DNK  
16

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

DNK  
15

## Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen stehen an erster Stelle

DNK  
16

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen in ihrem Arbeitsalltag haben für uns höchste Priorität. Die dafür notwendigen Maßnahmen koordiniert unser Arbeitsschutzausschuss (ASA), der sich aus elf Mitgliedern zusammensetzt. Er wirkt darauf hin, dass die GESOBAU alle geltenden Gesetze

und Regelungen zum Arbeitsschutz einhält (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2018, S. 33).

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

### Zusammensetzung

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

DNK  
14

## Nach längerem krankheitsbedingtem Arbeitsausfall: Wir finden individuelle Lösungen

---

DNK  
15

Waren Mitarbeiter\*innen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig, finden wir in persönlichen Gesprächen – im Rahmen des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM) – Lösungen für ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz. Wir besprechen individuelle Maßnahmen, die wir als Unternehmen unterstützen oder anstoßen können, damit die

DNK  
16

Betroffenen in den Arbeitsalltag zurückfinden. Zudem möchten wir einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen. Die Gespräche führt das BEM-Team, das sich aus dem Stellvertreter der Betriebsratsvorsitzenden, den zuständigen Personalreferent\*innen sowie bei Bedarf der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt.

DNK  
16

## Betriebsarzt: Fachliche Unterstützung vom Profi

---

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

DNK 14  
DNK 16

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

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

Unsere Mitarbeiter\*innen gehen überwiegend sitzenden Tätigkeiten nach. Das wirkt sich auf den Körper aus: Um beispielsweise

Fehlhaltungen, Kopf- oder Rückenschmerzen sowie Herz-Kreislauf-Beschwerden vorzubeugen, ergreifen wir vielfältige Maßnahmen, mit denen wir die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter\*innen fördern.

Beispielsweise hatten von Oktober bis Dezember 2022 alle Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, an einem Online-Rückenkurs teilzunehmen. Aufgrund der positiven Rückmeldungen findet der Kurs seit Februar 2023 wieder statt. Zudem fand nach mehrjähriger Pause im Juni 2022 der 21. Team-Staffellauf der Berliner Wasserbetriebe statt. An dem fünf mal fünf Kilometer langen Rundkurs durch den Tiergarten nahmen wir mit drei Teams teil.

Darüber hinaus können Mitarbeiter\*innen am Unternehmenshauptsitz einen Sportraum nutzen, in dem unter anderem Kurzhanteln, Fitnessbänder, Matten und ein Balance-Ball zur Verfügung stehen. Plakate an der Wand geben Hilfestellungen für einzelne Übungen.

Der Sportraum war zunächst aufgrund der Corona-Auflagen geschlossen, ist seit Mitte Dezember 2022 aber wieder geöffnet.

Neben Bewegung gehört auch eine abwechslungsreiche Ernährung zu einem gesunden Lebensstil. Die bieten wir in unserer hausinternen



© GESOBAU AG: Teamstaffellauf

Kantine (↳s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 57). Diese war ebenfalls aufgrund der Corona-Pandemie zwischenzeitlich geschlossen und wurde Mitte 2022 wieder geöffnet.



© GESOBAU AG / Thomas Bruns: GESOBAU-Zentrale

DNK  
15

## BERUF UND PRIVATLEBEN MITEINANDER VEREINBAREN

---

DNK  
16

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

### Flexible Arbeitszeitmodelle

Wir bieten verschiedene flexible Modelle an. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle. Zudem gibt es bei uns Sabbatical-Modelle: Dabei können Mitarbeiter\*innen eine längere Auszeit nehmen. Im Vorfeld beziehen die Mitarbeiter\*innen für einen vereinbarten Zeitraum nur einen Teil ihres Gehalts, während sie weiterhin in Vollzeit arbeiten. Der so angesparte Lohn wird ihnen dann während des Sabbaticals ausgezahlt.

### Externe Beratung und Unterstützung

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

Die Beratung erfolgt persönlich, telefonisch oder online. Der Service ist für unsere Mitarbeiter\*innen kostenfrei und anonym.

DNK  
11

## BETRIEBLICHER KLIMA- UND UMWELTSCHUTZ

DNK  
12

DNK  
14

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

DNK  
11

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

DNK  
12

DNK  
14

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

Rahmen dessen sich unsere Mitarbeiter\*innen freiwillig engagieren können.

Wie bereits im Vorjahr stand auch 2021 das interne Unternehmensziel „All days for future“ im Fokus des freiwilligen Engagements – und damit der Aufruf, CO<sub>2</sub>-Emissionen im Arbeitsalltag zu vermeiden (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 60). Unsere Mitarbeiter\*innen haben das anvisierte Ziel von 25 Tonnen CO<sub>2</sub>-Einsparung erreicht. Hierfür kamen die teilnehmenden Mitarbeiter\*innen beispielsweise mit dem Fahrrad zur Arbeit, nutzten den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) oder verzichteten bei Dienstreisen auf Inlandsflüge. Zudem arbeiteten unsere Mitarbeiter\*innen 2021 pandemiebedingt vermehrt von zu Hause aus. Dadurch haben sie Fahrtwege und somit CO<sub>2</sub> gespart. Je nach Art ihres Beitrags erhielten sie eine vordefinierte Punktzahl, die einer bestimmten Menge CO<sub>2</sub>-Emissionen entspricht.

Im Jahr 2022 haben wir unsere Aktivitäten für CO<sub>2</sub>-Einsparungen ausgeweitet: Dabei lag der Fokus nicht mehr nur auf den freiwilligen Aktivitäten unserer Mitarbeiter\*innen, sondern auf Klimaschutzmaßnahmen der GESOBAU selbst: Unser Ziel war es, insgesamt mindestens 2.800 Tonnen CO<sub>2</sub> in den Beständen der GESOBAU AG einzusparen – dies entspricht einer Reduzierung von rund 5,7 Prozent gegenüber den CO<sub>2</sub>-Emissionen im Jahr 2021. Mit 2.902 Tonnen eingesparten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Stichtag 31. Dezember 2022) haben wir dieses Ziel sogar leicht übererfüllt.

Erreicht haben wir dies vor allem durch eine Vielzahl an Maßnahmen in unseren Beständen – dazu zählen unter anderem Modernisierungen und Instandsetzungen, Umstellungen von Gas- und Fernwärmeversorgungen auf klimafreundlichere Gas- und Stadtwärmeversorgung oder auch durch den Einbau von LED-Leuchtmitteln.

DNK  
11

## Mobilitätskonzept weiter umgesetzt

DNK  
12

Wir wollen Treibhausgasemissionen, die durch unsere betriebliche Mobilität verursacht werden, senken – und damit einen Beitrag zur Dekarbonisierung des Unternehmens leisten. Entsprechend fördern wir die nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeiter\*innen. Hierfür führte eine Arbeitsgruppe im Berichtszeitraum ihre Arbeit im Rahmen des Mobilitätskonzepts fort und setzte verschiedene Maßnahmen um.

DNK  
13DNK  
14

### Mobilitätszulage: Wir fördern nachhaltige Alternativen

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

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

### Dienstfahrten mit Bus und Bahn

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

### Fuhrpark mit E-Autos ausgebaut

Wir treiben Nachhaltigkeit im eigenen Fuhrpark weiter voran: 2021 haben wir ein weiteres vollelektrisches Fahrzeug angeschafft. Damit stehen unseren Mitarbeiter\*innen insgesamt

fünf E-Autos für Dienstfahrten zur Verfügung. Neben den E-Autos umfasst unser Fuhrpark vier Benzin-, zwei Diesel- sowie drei Hybrid-Pkw. Private E-Autos können von den Mitarbeiter\*innen steuerfrei an einer Ladesäule auf unserem Firmengelände geladen werden. Insgesamt verfügt die GESOBAU auf ihrem Betriebsgelände über zehn E-Ladesäulen.

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

### Das Fahrrad als wichtiges Rädchen der Mobilitätswende

Wir unterstützen eine nachhaltige Fahrradmobilität: Seit Mitte des Jahres 2021 stehen unseren Mitarbeiter\*innen vier Pedelecs sowie sechs Fahrräder für Dienstfahrten zur Verfügung. Zudem bieten wir unseren Beschäftigten überdachte Abstellmöglichkeiten direkt vor dem Haupteingang sowie Umkleide- und Duschkmöglichkeiten am Hauptsitz der GESOBAU.

Auch nahmen wir im Berichtszeitraum wieder an der Aktion „Wer radelt am meisten?“ (WRAM) teil. Von Anfang August bis Ende September waren unsere Mitarbeiter\*innen aufgerufen, möglichst viel Fahrrad zu fahren: 2021 haben 19 Mitarbeiter\*innen an dem Wettbewerb teilgenommen und zusammen 9.113 Kilometer zurückgelegt. Umgerechnet haben sie dadurch 1.732 Kilogramm CO<sub>2</sub> eingespart. Von insgesamt 20 teilnehmenden Unternehmen

landete die GESOBAU in der Gesamtbewertung auf Platz 18. Im Jahr 2022 traten 25 Mitarbeiter\*innen in die Pedale und fuhren 14.993 Kilometer mit dem Rad – wodurch sie umgerechnet 2.849 Kilogramm CO<sub>2</sub> gespart haben. Damit landete die GESOBAU in der Gesamtbewertung auf Rang 14 von 24 Plätzen.



### Gold-Standard: Wir sind ein „fahrradfreundlicher Arbeitgeber“



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“

Die GESOBAU wurde im März 2022 als fahrradfreundliche Arbeitgeberin nach EU-weitem Standard zertifiziert. Der Allgemeine Deutsche Fahrrad-Club (ADFC) zeichnete damit das Engagement der GESOBAU für eine nachhaltige Fahrradmobilität ihrer Beschäftigten mit dem Gold-Standard aus.



DNK  
11

## Umweltschutz am Standort

---

DNK  
12

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

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

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

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



# Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen

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

Doch Klima- und Umweltschutzmaßnahmen gehen häufig mit höheren Baukosten einher. Dabei besteht unser Auftrag als kommunale Wohnungsbaugesellschaft darin, Wohnungen zu sozialverträglichen Mieten anzubieten. Vor diesem Hintergrund gilt es, bei jedem Projekt diese beiden Pole zu berücksichtigen und bestmöglich in Einklang zu bringen.



**GEORG UNGER, Prokurist – Leiter Technik:**

„Unser Ziel: ein klimaneutraler Gebäudebestand vor 2045. Das ist unsere Top-Priorität, aber auch unsere Top-Herausforderung. Um sie zu bewältigen, haben wir eine Klimastrategie erarbeitet, mit der wir kontinuierlich daran arbeiten, unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz Schritt für Schritt zu verbessern.“

↳ Leuchtturmprojekt innovativ & Enkel\*innen-tauglich

|    |   |   |
|----|---|---|
| 67 | Mehr Wohnraum durch Neubau und Ankäufe schaffen           | → |
| 71 | Bestehenden Wohnraum ausbauen und effizient nutzen        | → |
| 71 | So schützen wir das Klima                                 | → |
| 74 | Schlüsselrolle: Erneuerbare Energien und Energieeffizienz | → |
| 78 | Ressourcensparendes Bauen & Wohnen                        | → |
| 79 | Wir nutzen digitale Technologien                          | → |

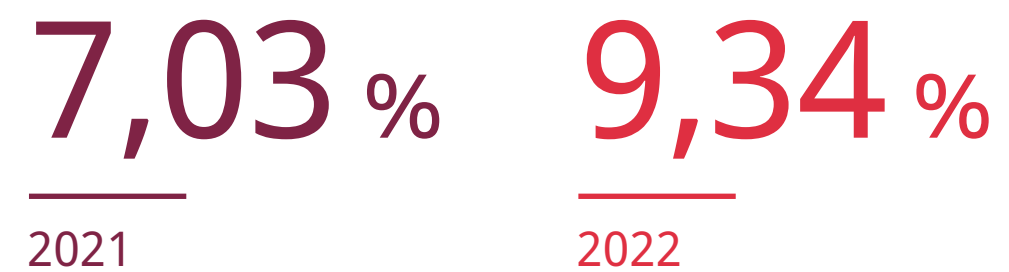
## MEHR WOHNRAUM DURCH NEUBAU UND ANKÄUFE SCHAFFEN

Den landeseigenen Wohnungsbestand ausbauen: Das ist das gemeinsame Ziel des Berliner Senats und der sechs landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften. Im Berichtszeitraum wurden bei der GESOBAU insgesamt 1.864 neue Wohnungen errichtet (2021: 714; 2022: 1.150). Zudem wurden 562 Wohnungen durch Ankäufe erworben (2021: 541; 2022: 21). Mit dem Beitrag der GESOBAU erhöhte sich der Bestand aller sechs Wohnungsbaugesellschaften 2022 somit auf etwa 360.000 Wohnungen; bis 2026 soll er auf 400.000 Wohnungen anwachsen.

### FERTIGGESTELLTE NEUBAUMAßNAHMEN



### NEUBAUQUOTE\*



\*Berechnungsgrundlage: ab 2015 errichtete Neubauwohnungen

## Wir bauen neu

Wir betreuen unternehmensweit 44 Neubauvorhaben (2021: 52). Davon sind 16 Objekte (2021: 23) im Bau und sieben (2021: 12) in Planung; sechs weitere Projekte wurden im Jahr 2022 unterbrochen beziehungsweise nicht mehr weiterverfolgt (2021: 7). Die anderen Projekte werden aktuell vorbereitet oder befinden sich bereits in der Abschlussphase. Vier weitere Neubauprojekte sollen laut Bauplan bis 2027 begonnen werden.<sup>1</sup> Anwohner\*innen und Menschen, die von den Bauvorhaben in direkter Weise betroffen sind, binden wir im Rahmen von [Partizipationsverfahren](#) mit ein.

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

DNK  
10

## Wir erproben neue Wohnkonzepte

Um bezahlbaren Wohnraum für möglichst breite Bevölkerungsschichten anbieten zu können, erprobt die GESOBAU unterschiedliche Bauarten. Zentrales Projekt ist das Basishaus:

### Das Basishaus

Mit dem Basishaus haben wir ein Wohngebäude entwickelt, das sich auf die elementarsten Dinge des Wohnens beschränkt. Ziel war es, die Baukosten auf ein Minimum zu senken – und dadurch bezahlbaren Wohnraum anbieten zu können. Dafür überprüften wir zwischen 2020 und 2021 unsere gängigen Baustandards, arbeiteten mehrere Entwurfsvarianten aus und unterzogen sie einer Kosten-Nutzen-Analyse. Zusätzlich haben wir einen Bauteilkatalog entwickelt, um die kostengünstigste Kombinationsvariante auswählen zu können. Die Wohnungen des Basishauses werden als abgeschlossene, funktionsfähige Einheiten mit Bad, Abstellnischen und einem großen Raum errichtet. Im Mai 2022 wurde ein Basishaus mit 13 Wohnungen fertiggestellt.



© GESOBAU AG: Visualisierung der Straßenansicht des Basishauses

DNK  
10

## Wir schaffen Wohnraum für alle

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

### Wohnungen für Senior\*innen

Schon heute leben immer mehr ältere und pflegebedürftige Mieter\*innen in den Beständen der GESOBAU. Entsprechend berücksichtigen wir den demografischen Wandel bei unseren Neubauprojekten: So liegt der Anteil von barrierefreien Ein- und Zwei-Zimmer-Wohnungen – wie gesetzlich vorgeschrieben – bei über 50 Prozent. Ebenso ist die Hälfte der Neubauwohnungen barrierearm konzipiert. Wo es wirtschaftlich möglich ist, gehen wir auch

über diese Mindestforderung hinaus. Aber nicht nur bei den Wohnungen selbst berücksichtigen wir die Bedürfnisse der älteren Mieter\*innen – auch die Allgemeinflächen nutzen wir, um Senior\*innen ergänzende Serviceangebote zu machen.

Ende 2022 haben wir den Grundstein für ein neues Quartier in der [↳ Idunastraße in Panikow](#) gelegt, das den Schwerpunkt auf generationenübergreifendes Wohnen legt: Bis zum Sommer 2024 sollen dort 14 Häuser mit insgesamt 424 Wohnungen entstehen – davon sind 50 Prozent gefördert, 317 barrierefrei und vier rollstuhlgerecht.

Dabei wurden zwei Häuser speziell für die Bedürfnisse älterer Menschen konzipiert: Im Obergeschoss sind ausschließlich Wohnungen für Senior\*innen geplant sowie vier Pflege-Wohngemeinschaften. Im Erdgeschoss entstehen Gemeinschaftsbereiche mit einem ergänzenden Serviceangebot für Senior\*innen.

### Wohnungen für Student\*innen

Seit dem Winter 2020 errichten wir im Quartier Stadtgut Hellersdorf ein Wohnhaus für Studierende: Der [↳ GESOcampus](#) umfasst neben 40 Wohnungen, die als Einzelappartements oder an Wohngemeinschaften vermietet werden, auch Gemeinschaftsbereiche – dazu zählen Lernräume mit Arbeitsplätzen und Multimediaversorgung, ein Sportraum sowie ein Aufenthaltsraum mit Billardtisch und Kicker. Das Studierendenwohnhaus wird im späten Frühjahr 2023 fertiggestellt.



DNK  
10

## Wohnungen für Alleinerziehende

Alleinerziehende stehen vor vielfältigen Herausforderungen – häufig auch vor finanziellen. Mit unseren Zwei- bis Drei-Zimmer-Wohnungen wollen wir ihnen günstigen Wohnraum

anbieten. Hier achten wir bei der Planung auf eine möglichst kompakte und effiziente Raumgestaltung. Dadurch können wir die absolute Miete der Wohnung – inklusive Nebenkosten – so niedrig wie möglich halten.



© GESOBAU AG: Spatenstich Titiseestraße

## Wohnungen für Familien

In der Titiseestraße in der Reinickendorfer Rollbergesiedlung entsteht der neue „FACE CAMPUS“: Ein Familienzentrum und eine Kindertagesstätte mit 80 Plätzen im Erdgeschoss sowie 126 Wohnungen in den darüberliegenden Stockwerken. Baubeginn war im Oktober 2022; die Fertigstellung ist für das Frühjahr 2026 geplant.

Der Bau ist ein Kooperationsprojekt vom Kirchenkreis Reinickendorf und der GESOBAU AG. Es wird durch den Bezirk Reinickendorf unterstützt und mit Fördermitteln aus dem Programm „Sozialer Zusammenhalt“ der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen finanziert.

## Wohnungen für Geflüchtete

Im Auftrag des Berliner Senats bauen wir modulare Unterkünfte für geflüchtete Menschen (↳ MUF), um auch ihnen ein würdiges Zuhause bieten zu können. 2021 wurde eine weitere MUF in Hellersdorf fertiggestellt, die mit 66 Wohneinheiten Platz für rund 200 geflüchtete Menschen bietet. Ende 2023 soll in Rosenthal eine neue modulare Unterkunft an die Senatsverwaltung beziehungsweise an das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten übergeben werden.

DNK  
10

## BESTEHENDEN WOHNRAUM AUSBAUEN UND EFFIZIENT NUTZEN

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

### Dachaufstockungen bei Bestandsgebäuden

Im Quartier [↳ „Schwyzer Kiez“](#) entstehen seit 2022 insgesamt 60 neue Wohnungen durch Dachaufstockungen bei neun von zehn existierenden Gebäuden. Auch in der [↳ Wohnanlage im Stiftsweg in Pankow](#) wurden Bestandsgebäude aufgestockt und dadurch 71 neue Dachgeschosswohnungen gewonnen.

Insgesamt haben wir im Berichtszeitraum in zwölf Projekten bei Bestandsgebäuden und bei Neubauten neuen Wohnraum geschaffen – bei Bestandsgebäuden erfolgte dies auch durch Dachaus- beziehungsweise Dachaufbauten.

DNK  
13

## SO SCHÜTZEN WIR DAS KLIMA

Treibhausgasemissionen von Gebäuden verringern bis hin zur Klimaneutralität: Das zählt klar zu den Schwerpunkten unseres Nachhaltigkeitsbestrebens. Durch die Klimaschutzvereinbarung 2020 mit dem Land Berlin haben wir in den vergangenen Jahren bereits große Mengen an CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart. Um die klimarelevanten Treibhausgase weiter zu reduzieren und unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz kontinuierlich zu verbessern, hat die GESOBAU eine Klimastrategie erarbeitet. Darin setzen wir uns messbare Ziele und untermauern sie mit konkreten Maßnahmen.

DNK 12

## Klimaschutzvereinbarung 2020

DNK 13

Wir haben die Ziele der Klimaschutzvereinbarung 2020, die wir im Jahr 2011 mit dem Land Berlin getroffen haben, erfolgreich umgesetzt – das wurde im Sommer 2021 durch die Prüfung des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V. (BBU) bestätigt.

Von 2010 bis 2020 wuchs unser Bestand um rund 4.500 Wohnungen, gleichzeitig reduzierten sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen um 52.000 Tonnen pro Jahr im Gesamtbestand. Im Jahr 2020 emittierte jede Wohnung durchschnittlich 1,13 Tonnen CO<sub>2</sub> (2010: 2,69 t CO<sub>2</sub>).

Die Klimaschutzvereinbarung lief 2020 aus.



## Auszeichnung für Coworking-Konzept GESOWORX

Das Konzept des Projekts „Symbiose aus Wohnen und Arbeiten“ der GESOBAU AG ist 2022 mit dem DW-Zukunftspreis der Immobilienwirtschaft ausgezeichnet worden. Es kombiniert klassischen Wohnraum mit einer Gewerbefläche und ermöglicht Wohnen und Arbeiten unter einem Dach. Konkret werden in einigen Bauprojekten sogenannte Coworking Spaces, also zeitlich flexibel mietbare Arbeitsplätze in modernem Ambiente, integriert.

Die zwei ersten [Coworking Spaces](#) wurden im Frühjahr 2023 in der Langhansstraße 28 in Berlin-Weißensee und in der Mühlenstraße 24 A in Berlin-Pankow eröffnet.



© GESOBAU AG / Marcus Lenk: GESOWORX Standort Mühlenstraße



© Jochen Tack: Siegerehrung Aareon Kongress



© GESOBAU AG / Marcus Lenk: GESOWORX Standort Langhansstraße



FOKUS

DNK  
13

# UNSERE KLIMASTRATEGIE

S | 73



© Pexels / Daria Shevtsova

Über die Klimaschutzvereinbarung hinaus wollen wir den Klimaschutz grundlegend im Kerngeschäft verankern. Unser Ziel: klimaneutraler Gebäudebestand deutlich vor 2045. Um dies zu erreichen, haben wir eine Klimastrategie entwickelt. Diese wird kontinuierlich fortgeschrieben und an aktuelle Rahmenbedingungen angepasst – unter anderem an die Entwicklungen vor dem Hintergrund des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine, an neue Vorgaben durch den Berliner Senat sowie finanzielle Restriktionen.

Aktuell arbeiten wir daran, die für die Umsetzung der Klimastrategie benötigten personellen Kapazitäten aufzubauen. Bei den in

der Klimastrategie definierten Maßnahmen konzentrieren wir uns auf eine CO<sub>2</sub>-neutrale Energieversorgung sowie klimaschonendere Heizungssysteme – denn hier besteht ein besonders großer Hebel, um Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

Wir wollen die Heizungssysteme in 363 Wirtschaftseinheiten erneuern beziehungsweise optimieren. Das bedeutet konkret, dass bestehende Fernwärme-Verteilsysteme angepasst und Einzelheizungen an Zentralheizungen angeschlossen werden. Zudem wird der Einsatz von Fernwärme bevorzugt. Geplant ist, rund 170 Wohnhausgruppen an das Fernwärmenetz anzuschließen. Wo dies nicht möglich ist, wollen wir die Gebäude zunehmend auf die Beheizung mit Wärmepumpen umstellen – etwa 150 Wohnhausgruppen sollen entsprechend umgerüstet werden. Darüber hinaus sollen bei Modernisierungen mindestens 30 Prozent der Nettodachfläche<sup>1</sup> mit Solaranlagen be-

legt werden; bei Neubauten mindestens 30 Prozent der Bruttodachfläche<sup>2</sup>.

Von den skizzierten Maßnahmen stellt insbesondere die Umrüstung auf Wärmepumpen die GESOBAU vor Herausforderungen: Der Ukraine-Krieg verstärkt die ohnehin hohe Nachfrage nach Wärmepumpen, gleichzeitig ist das Angebot auf dem Markt gering – dadurch steigen die Kosten. Zudem fehlen Fachkräfte, um die Vielzahl an Aufträgen aufzufangen. Darüber hinaus müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, damit Wärmepumpen umweltfreundlich und sparsam sind – bei Bestandsgebäuden müssen diese meist erst noch durch entsprechende Modernisierungsmaßnahmen geschaffen werden.

1 Die „Nettodachfläche“ meint die Bruttodachfläche abzüglich der Flächenanteile, die nicht genutzt werden können – z. B. wegen Verschattungen oder Dachfenstern.  
2 Die „Bruttodachfläche“ ist die gesamte Dachfläche, die ein Gebäude überdeckt – einschließlich eines Dachüberstands ohne Dachrinne.

DNK  
11

## SCHLÜSSELROLLE: ERNEUERBARE ENERGIEN UND ENERGIEEFFIZIENZ

DNK  
12

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

DNK  
11

## Wir machen unsere Bestandsgebäude energieeffizienter

DNK  
12

Durch Sanierungen verbessern wir die Energieeffizienz unserer Bestandsgebäude. Sie werden unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Sozialverträglichkeit als energetische Modernisierungen umgesetzt. Im Berichtszeitraum haben wir 441 Wohneinheiten modernisiert, das entspricht etwa 0,75 Prozent unseres Wohnungsbestands. Ende 2022 waren 328 Wohneinheiten energetisch saniert (2021: 113).

Ab Sommer 2023 sollen 348 Wohnungen in den Siedlungsgebäuden Am Steinberg und am [Hamburger Platz](#) modernisiert werden – dazu zählen neue Heizungsanlagen und Bäder sowie eine Fassadendämmung und der Austausch von alten Fenstern. Durch die energetischen Modernisierungsmaßnahmen können in dem Wohnquartier jährlich insgesamt bis zu 840 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden.



DNK  
11

## Energieversorgung: Wir bewirtschaften unsere Gebäude immer nachhaltiger

DNK  
12

Im Jahr 2021 hat die GESOBAU insgesamt 328.996 MWh verbraucht; 2022 waren es 329.631 MWh. Die Werte beziehen sich auf den Wohnungsbestand ohne die Hauptverwaltung und umfassen ebenfalls die Warmwassererzeugung sowie die dezentralen Heizungen.

Unser Ziel ist es, alle Wohnbestände vor 2045 CO<sub>2</sub>-neutral zu versorgen. Als Bewirtschafterin können wir die Energiequellen wählen: Seit 2009 beziehen wir deshalb unseren Hausstrom ausschließlich aus erneuerbaren Quellen.

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

dabei schrittweise eingestellt – sie haben derzeit einen Anteil von etwa 14 Prozent an den CO<sub>2</sub>-Emissionen. Zudem wollen wir generell auf fossile Energieträger verzichten. Die bezogene Fernwärme wird schon heute zu einem großen Anteil aus Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) erzeugt und beinhaltet einen Anteil erneuerbarer Energien.

Vattenfall arbeitet an verschiedenen Technologien, die spätestens bis zum Jahr 2040 eine CO<sub>2</sub>-neutrale Energieversorgung mit Stadtwärme, lokaler Fernwärme, gewährleisten sollen. Als Zwischenschritt soll bis zum Jahr 2030 mindestens 40 Prozent der Energie im Stadtwärmenetz aus erneuerbaren Quellen oder aus Abwärme stammen.

DNK  
12

## Noch mehr Sonnenenergie vom Dach

DNK  
13

Im Jahr 2006 haben wir mit der Verpachtung erster Dachflächen begonnen. Seitdem haben wir sowohl mit verschiedenen Kooperationspartnern als auch im Eigenbetrieb Photovoltaik-(PV-)Anlagen und Solarthermie-Anlagen installiert. Diese erreichen zusammen eine Ertragsleistung von etwa 1.026 kWp beziehungsweise bis zu 1.026 MWh pro Jahr. Den größten Anteil machen dabei die Dachflächen für PV-Anlagen aus, die wir an die Berliner Stadtwerke für die Erzeugung von Mieter\*innenstrom verpachtet haben. Mit der emissionsfrei produzierten Energie können etwa 1.500 Haushalte versorgt werden. Ende 2022 nutzten dies weniger als 30 Prozent der Haushalte.

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

nutzbar zu machen. Bei der GESOBAU kommen etwa 68.000 m<sup>2</sup> Dachfläche für PV-Anlagen bei Modernisierungs- und Neubauprojekten infrage. Auf mindestens 30 Prozent hiervon sollen PV-Anlagen installiert werden. Wir rechnen bei dieser Quote, dass die Solarflächen auf unseren Dächern Energie von circa 3.350 MWh<sup>1</sup> pro Jahr erzeugen. Projektabhängig untersuchen wir, ob eine höhere Belegung der Dachflächen mit PV-Kollektoren möglich ist. Die kalkulierten Installationskosten liegen derzeit bei rund 2,3 Millionen Euro.

Wir planen, zwischen 2023 und 2029 im Neubau 17 Solaranlagen-Projekte (betrifft 2.907 Wohneinheiten und eine Dachfläche von 42.285 m<sup>2</sup>) sowie bei Modernisierungsmaßnahmen 25 Projekte (betrifft 1.519 Wohneinheiten und eine Dachfläche von 25.377 m<sup>2</sup>) umzusetzen. Im Neubau können dadurch voraussichtlich 1.391 Wohneinheiten vom Mieter\*innenstrom profitieren, durch die Modernisierungen 1.777 Wohneinheiten.

Zudem plant die GESOBAU, künftig auf circa 22.000 m<sup>2</sup> Dachfläche PV-Anlagen selbst zu betreiben (Neubau: ca. 15.700 m<sup>2</sup>; Modernisierungen: ca. 6.800 m<sup>2</sup>).

<sup>1</sup> Die Kennzahl bezieht sich nur auf den Eigenanteil der GESOBAU-Solarflächen.

## i

## Fernwärme und Stadtwärme

Bei Fernwärme brauchen Wohnhäuser keine eigene Heizungsanlage mehr. Stattdessen gelangt die Wärme über Rohrleitungen von einem Kraftwerk, das mehr oder weniger weit entfernt liegt, zum Gebäude. In Berlin ist heute jede dritte Wohnung an das rund 2.000 Kilometer lange Fernwärmenetz angeschlossen und bezieht Wärme und Warmwasser aus den Berliner Erzeugungsanlagen.

Die Berliner Fernwärme wird größtenteils in Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) erzeugt, wodurch die eingesetzten Brennstoffe effektiver – und damit umweltschonender – genutzt werden. ↳ **Stadtwärme ist ein klimaneutrales Fernwärmeprodukt der Vattenfall AG.** Die Stadtwärme ist umso klimafreundlicher, je höher der Anteil an regenerativen Energiequellen ist, die zur Wärmeerzeugung genutzt werden.

DNK  
11

## Klimaschonender heizen – im Bestand und im Neubau

DNK  
12

Sowohl bei Modernisierungs- als auch bei Neubauvorhaben prüfen wir, wie wir unsere Gebäude möglichst klimaschonend beheizen können – und haben dabei stets die Wirtschaftlichkeit im Blick.

DNK  
13

### Fernwärme

Wo möglich, entscheiden wir uns zumeist für Fernwärme als Heiztechnik (↳ s. [Nachhaltigkeitsbericht 2019, S. 40](#)). In unseren Beständen versorgen wir bereits rund 75 Prozent unserer Wohnungen mit Fernwärme (Stand 2022); bis spätestens 2040 sollen rund 4.100 Wohnungen in über 170 Wohnhausgruppen diese umweltschonendere Heiztechnik erhalten.

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

ans Fernwärmenetz möglich ist. Wo dies der Fall ist, werden die Wohnhäuser entsprechend auf Fernwärme umgestellt. Seit Oktober 2020 werden Neubauten und Ankäufe mit Stadtwärme versorgt.

Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 3.554 Wohneinheiten auf die Berliner Stadtwärme umgestellt werden; 81 davon im Jahr 2021 und 3.473 im Jahr 2022. Weitere Wohnhausgruppen, die über klassische Fernwärme beheizt werden, werden schrittweise auf Stadtwärme umgestellt.

### Alternative Heizungsarten

Ist eine Anbindung an das Fernwärmenetz nicht möglich, entscheiden wir uns für alternative Heizungsarten mit möglichst geringen CO<sub>2</sub>-Emissionen: Natürliche Energiequellen sind eine mögliche Alternative. Dabei kommen Erdwärme-Anlagen und Wärmepumpen infrage. Der Einsatz von Erdwärme benötigt

lange Planungs- und Genehmigungszeiten, der Einsatz ist bisher nicht gelungen. Derzeit priorisieren wir den Einsatz von Luft/Wasser-Wärmepumpen.

Daneben stellt die Nutzung von Blockheizkraftwerken (BHKW) mit Solarthermieanteil eine Brückentechnologie dar: Die Technik kommt beispielsweise beim Neubauprojekt mit 14 Mehrfamilienhäusern in der Idunastraße in Berlin-Pankow zum Einsatz, das 2022 begonnen wurde. Das BHKW ist eine Übergangslösung, bis der Netzausbau so weit fortgeschritten ist, sodass die Häuser an das Berliner Stadtwärmenetz angeschlossen werden können.

### Heizungssysteme richtig einstellen

Doch nicht nur Heizungssystem und Energieträger haben Einfluss auf den CO<sub>2</sub>-Ausstoß: Die Heizung muss zudem regelmäßig gewartet und optimal eingestellt sein. Um das

zu gewährleisten, überwachen wir jede neue zentrale Heizungsanlage mit entsprechender Messtechnik und arbeiten mit externen Dienstleistern zusammen. Das Monitoring ermöglicht, dass die Heizung im optimalen Bereich betrieben wird. Neben geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen profitieren unsere Mieter\*innen damit gleichzeitig von geringeren Betriebskosten.

Insgesamt wurden 49 Wohnhausgruppen mit etwa 4.000 Wohnungen mit der entsprechenden Messtechnik ausgestattet und werden seither überwacht (Stichtag: 31. Dezember 2022); bei weiteren 128 Wohnhausgruppen mit über 10.000 Wohnungen arbeiten wir derzeit daran, dass ein Monitoring möglich ist.

DNK  
11

## RESSOURCENSparendes BAUEN & WOHNEN

DNK  
12

Wir wollen nicht nur möglichst wenig Energie verbrauchen, sondern auch unseren Ressourcenverbrauch insgesamt möglichst gering halten, verringern und verantwortungsvoll mit ihnen umgehen – von Wasser über Boden bis hin zu Baustoffen.

### Wasser

Neben Energie ist Wasser die Ressource, die wir beim Betrieb unserer Bestandsgebäude hauptsächlich verbrauchen: Der Großteil des Wassers wird in den privaten Haushalten verbraucht – und bis vor einigen Jahren auch bei der Bewässerung der rund 1.230.000 m<sup>2</sup> großen Grünanlagen. Doch mit Blick auf den stark sinkenden Grundwasserspiegel haben wir uns entschieden, unsere Außenanlagen nicht mehr grundsätzlich zu bewässern. Der Großteil unseres Grünflächenbestands besteht aus resistenten Pflanzen, die Trockenheit vertragen und sich bei Regen wieder regenerie-

ren – hierzu zählen auch Rasenflächen. Eine Bewässerung erfolgt nur in Ausnahmesituationen, beispielsweise bei Neuanpflanzungen im Rahmen der Fertigstellungspflege.

Zudem ist die Mehrheit der Neubauten mit Flachdach begrünt. Auch hier wählen wir Pflanzenarten aus, die an den Standort angepasst und trockenresistent sind. Sie sind pflegeleicht und benötigen weniger Wasser. Zudem nehmen die Pflanzen CO<sub>2</sub> und Feinstaub aus der Luft auf.

### Boden

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

Dabei muss jedes Bauprojekt individuell betrachtet werden. Grundsätzlich legen das Baurecht sowie wirtschaftliche Faktoren die Art der Bebauung fest. Bauflächen werden in Berlin

immer knapper. Daher prüfen wir, ob unsere Bestandsgebäude aufgestockt werden können und setzen dies – sofern möglich – um.

Zudem gestalten wir Außenanlagen in Form von klimaresistenten Grünflächen. Seit 2020 nutzen wir diese, um Konzepte für den Schutz und die Förderung der biologischen Artenvielfalt umzusetzen. Sofern für einen Neubau Bäume gefällt werden, pflanzen wir entsprechend den Vorgaben des Bundesnaturschutzgesetzes zum Ausgleich neue.

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

### Baustoffe

Im Neubau und bei der Modernisierung von Bestandsgebäuden werden verschiedene Bau-

stoffe benötigt und eingesetzt – insbesondere mineralische Rohstoffe wie Sand oder Kies. Die Menge der verbrauchten Ressourcen wurde im Berichtszeitraum nicht erfasst; konkrete Daten liegen entsprechend nicht vor.

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

## WIR NUTZEN DIGITALE TECHNOLOGIEN

---

Die Digitalisierung hält zunehmend im Wohnungsbau und in unseren Quartieren Einzug. Wir wollen immer häufiger neue Technologien einsetzen, damit die Wohnqualität für unsere Mieter\*innen weiter steigt und ihnen ein ressourcenschonenderes Wohnen ermöglicht wird.

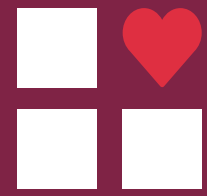
So informieren wir beispielsweise einen Teil unserer Mieter\*innen mithilfe von digitalen Hausaushängen in den Eingangsbereichen. Die Technologie kommt bereits in zwei Gebäuden im Märkischen Viertel zum Einsatz; seit Oktober 2022 sind auch 22 Gebäudeeingänge im Neubaubestand in Hellersdorf mit ihr ausgestattet.

Über die digitalen Hausaushänge können wir Informationen mithilfe eines Systems steuern und termingenau anzeigen lassen. So erhalten unsere Mieter\*innen über die interaktiven Displays unter anderem aktuelle Informationen

zum Wetter oder die Abfahrtszeiten des ÖPNV der nächstgelegenen Haltestelle.

Während die technischen Voraussetzungen für die Nutzung digitaler Hausaushänge bei Neubauvorhaben vorgerüstet werden, ist bei Bestandsgebäuden eine nachträgliche Vernetzung notwendig.

Darüber hinaus wollen wir künftig immer mehr Mieter\*innen schnelles Internet anbieten und treiben den Glasfaserausbau in den Beständen voran. Ab November 2023 sollen rund 25.000 Wohnungen im Bereich Märkisches Viertel (Reinickendorf) und Schillerhöhe (Mitte) schrittweise mit Glasfaser versorgt werden.



# Lebenswerte Quartiere

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

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

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



**LAURA KNOSPE, Leiterin Großkundencenter Märkisches Viertel:**

„Besonders wichtig für die Lebensqualität unserer Mieter\*innen ist das direkte Wohnumfeld. Deshalb haben wir bei der Neugestaltung der Außenanlagen des Märkischen Viertels darauf geachtet, den heutigen und zukünftigen Bewohner\*innen ein nachhaltigeres, lebenswertes Umfeld zu schaffen – und das ist uns, wie ich finde, hervorragend gelungen.“



**MARGIT DROIDNER, Projektleiterin – Abteilung Technik:**

„Die Außenanlagen im Märkischen Viertel umzugestalten, war wirklich ein riesiges Projekt mit einem hohen Investitionsvolumen. Es freut mich persönlich sehr zu sehen, dass aus den Skizzen und Plänen für klimagerechte Grünanlagen, Blühwiesen, Spielplätze, Picknickflächen und weitere Elemente ein Ort der Begegnung und Bewegung für alle Bewohner\*innen geworden ist.“

↳ Leuchtturmprojekt natürlich & lebendig

|    |   |   |
|----|---|---|
| 81 | Wir entwickeln unsere Quartiere nachhaltig weiter                       | → |
| 88 | Grünere Quartiere – für Mensch und Natur                                | → |
| 90 | Die Menschen im Mittelpunkt:<br>Wir engagieren uns sozial und kulturell | → |



## WIR ENTWICKELN UNSERE QUARTIERE NACHHALTIG WEITER

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



© GESOBAU AG / Marcus Lenk: Neu gestaltete Außenanlagen im Märkischen Viertel



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Klimaresistente Bepflanzung im Märkischen Viertel



© GESOBAU AG / Marcus Lenk: Urban Gardening im Märkischen Viertel



© GESOBAU AG / Marcus Lenk



© GESOBAU AG / Christoph Schieder



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Neu gestaltete Außenanlagen im Märkischen Viertel

DNK  
18

## Das Märkische Viertel der Zukunft

Von der Vision zum Konzept zur Umsetzung: Seit dem Frühjahr 2022 arbeiten wir daran, die Vision (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 78) von der „Zukunft Märkisches Viertel“ schrittweise Wirklichkeit werden zu lassen. Dabei orientieren wir uns an dem Handlungskonzept, das acht Handlungsfelder umfasst, die wir im Berichtszeitraum leicht angepasst haben.

Die acht Handlungsfelder sind:

- **Klimaschutz**
- **Wohnen + X**
- **Mobilität**
- **Grün im Märkischen Viertel (MV)**
- **Digitalisierung**
- **Arbeit und Bildung**
- **Integration und Teilhabe**
- **Kultur und Wissenschaft**

Weil Visionen nur gemeinsam realisiert werden können, setzen wir das Handlungskonzept zusammen mit Politik und Verwaltung, Wissenschaft, Mieter\*innen und anderen Akteur\*innen um.

Im Berichtszeitraum haben wir folgende Maßnahmen und Projekte verwirklicht:

### Außenanlagen neu gestaltet

Bereits 2020 haben wir ein umfangreiches Modernisierungsprojekt für die Außenbereiche gestartet (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 79): Die GESOBAU investiert rund 30 Millionen Euro in Spiellandschaften, Erholungs- und Bewegungsangebote für Jung und Alt, klimagerechte Grünanlagen, Blühwiesen sowie barrierefreie Wege, drei Urban-Gardening-Projekte und ein Hundeauslaufgebiet. Insgesamt wurden 53 Spielplätze modernisiert und 26 neu gebaut. Einen Teil der neuen

Außenanlagen haben wir bereits im September 2022 eröffnet. Abgeschlossen sein sollen die Arbeiten Ende 2023.

### Gemeinsam gärtnern

Seit Mai 2022 wird das Märkische Viertel noch grüner: Gemeinsam können die Mieter\*innen an Hochbeeten und Freiflächen nachbarschaftlich gärtnern – erst mit etwas Unterstützung von unserem Kooperationspartner FACE-Familienzentrum, dann ganz eigenverantwortlich.

### Das Märkische Viertel im Fokus der Forschung

Seit Mai 2020 untersucht das Forschungsprojekt [↳ „StraInQ“](#) das soziale Zusammenleben und die Integration besonders benachteiligter Bevölkerungsgruppen am Beispiel des [↳ Märkischen Viertels](#).

Das Projekt StraInQ wurde am 14. Oktober 2022 mit einem Fachtag beendet und der Abschlussbericht im Bezirksamt der Reinickendorfer Bezirksverordnetenversammlung vorgestellt. Als positive Beispiele für gelungene Ansatzpunkte für Integration und Teilhabe hoben die Wissenschaftler\*innen die Beratungsangebote, Nachbarschaftstreffpunkte und unterschiedlichen Kooperationen der GESOBAU hervor. Ebenso kamen die Forscher\*innen zu dem Ergebnis, dass die Schulung und Sensibilisierung unserer Kundenbetreuer\*innen für die Lebenswelt der besonders benachteiligten Gruppe der Rom\*nja ein wichtiges Instrument zum Abbau von Vorurteilen und Benachteiligungen ist. Der Abschlussbericht samt Ergebnissen ist [↳ hier](#) einsehbar. [↳ Hier](#) gelangen Sie zur Projektseite.



## Sonderpreis für Modernisierung der Außenanlagen im Märkischen Viertel



© ICG: Award – Sonderpreis Entwicklung

Die Modernisierung der Außenanlagen im Märkischen Viertel überzeugt: Unser Projekt hat im Dezember 2022 den „Real Estate Social Impact Investing Award“ vom Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft (ICG) erhalten – konkret den Sonderpreis in der Kategorie „Entwicklung“. An den Start gegangen waren 39 Immobilienprojekte (in Planung bzw. in Entwicklung befindliche sowie bereits umgesetzte). Die Bewertungskriterien basierten auf der Sozial-Taxonomie der EU.

DNK  
18

## Neubauoffensive Hellersdorf schreitet weiter voran

Im Rahmen unserer „Neubauoffensive Hellersdorf“ erweitern wir unseren Bestand im Bezirk Marzahn-Hellersdorf auf annähernd 3.000 Wohnungen.

Allein im bisher größten zusammenhängendem Neubauvorhaben der GESOBAU, dem ↳ „Quartier Stadtgut Hellersdorf“, werden rund 1.500 neue Wohnungen entstehen. Im Berichtszeitraum sind wir diesem Ziel ein gutes Stück nähergekommen: Bis zum Sommer 2022 wurden dort insgesamt 1.009 neue Wohnungen bezugsfertig – davon 134 im Juli 2021 im Havelländer Ring; 133 im August 2021 in der Alten Hellersdorfer Straße; 255 Wohnungen am Havelländer Ring sowie 66 Wohnungen für geflüchtete Menschen bis Februar 2022; 421 Wohnungen im Juli 2022 in der Zossener Straße.

Zudem wird der Bauabschnitt Kastanienallee/Alt-Hellersdorf, der im Winter 2020 begann, im Frühjahr 2023 abgeschlossen: Insgesamt entstehen dort 13 Wohngebäude mit 408 Wohnungen sowie ein Studierendenwohnhaus mit 40 Wohnungen (↳ [GESOcampus](#)).

Für die Bedürfnisse von älteren oder mobilitätseingeschränkten Menschen konnten wir im Berichtszeitraum im gesamten Bezirk 583 barrierefreie Wohnungen fertigbauen (Stichtag 31.12.2022).

Neben den Neubauten gab es im Berichtszeitraum einen weiteren Fortschritt: Seit 2022 wird das gesamte Quartier Stadtgut Hellersdorf über die klimafreundlichere ↳ „[Stadtwärme](#)“ versorgt.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Richtfest im Quartier Stadtgut Hellersdorf

### Serviceangebot für Senior\*innen

Gemeinsam mit unserem Servicepartner Alma Via ermöglichen wir älteren oder in ihrer Mobilität eingeschränkten Menschen durch entsprechende Unterstützungsangebote möglichst lange selbstständig in den eigenen vier Wänden zu leben: Zu dem besonderen Serviceangebot zählen unter anderem ärztliche und pflegerische Betreuung, Handwerkerbegleitung sowie Einkaufs- und Mobilitätshilfen. Auch soziale Betreuung, Veranstaltungen und Freizeitangebote sowie Concierge-Leistungen sind Teil des Angebots. Mit offenen Besichtigungsterminen und über Social-Media-Ankündigungen informieren wir nicht nur ältere Menschen, sondern auch die Verwandten potenzieller Mieter\*innen.

### Neue Gewerbeeinheiten sowie kulturelle und soziale Angebote

Im Quartier Stadtgut Hellersdorf sollen neben den Neubauwohnungen auch Gewerbeeinheiten sowie kulturelle und soziale Angebote auf etwa 10.000 m<sup>2</sup> Fläche in den historischen Gebäuden und seiner Nebengebäude entstehen. Krisenbedingt musste der Start der Bauarbeiten in den Gewerbeeinheiten aufgrund von Kostensteigerungen verschoben werden.

Bei den Entwürfen steht viel Raum für Gemeinschaft im Vordergrund: Geplant sind ein Gutsplatz mit Gastronomie, ein Markt sowie ein eigener Stadtpark. Im [↳ Gutsgarten](#) wird bereits gemeinsam gegärtnert. In die Gesamtentwicklung des „Stadtguts Hellersdorf“ waren Anwohner\*innen, die Bezirksverwaltung, Gewerbetreibende sowie weitere Stakeholder\*innen eingebunden.

## Nachhaltige Mobilität

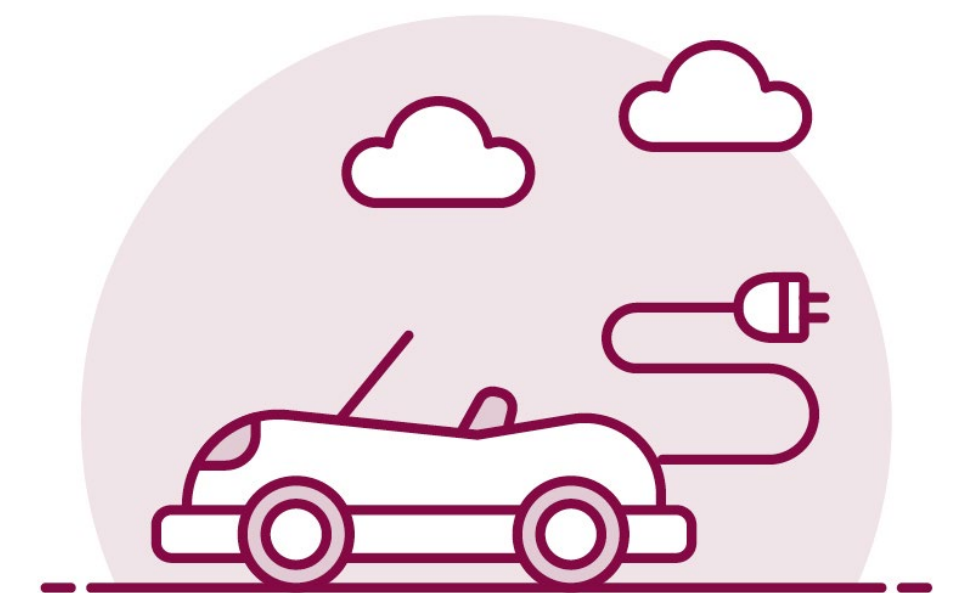
Nachhaltige Mobilität spielt aus zwei Gründen eine zentrale Rolle für die GESOBAU: Zum einen aus Klimaschutz-Gesichtspunkten – denn circa 80 Prozent<sup>1</sup> der Wege, die die Menschen zurücklegen, beginnen oder enden an ihrer eigenen Wohnungstür. Folglich haben wir durch unsere Quartiersplanungen und entsprechende Angebote großen Einfluss darauf, wie klimaschonend unsere Mieter\*innen unterwegs sein können. Zum anderen aus sozialen Gesichtspunkten – denn es geht auch um einen bezahlbaren Zugang zur Mobilität und um Teilhabe. Als landeseigene Wohnungsbaugesellschaft tragen wir hier soziale Verantwortung.

Vor diesem Hintergrund haben wir das Thema Nachhaltige Mobilität im Berichtszeitraum noch stärker in den Fokus gerückt und organisatorisch sowie strategisch neu verankert: So wurde zum 1. Juli 2021 die Stelle des

Mobilitätsbeauftragten neu geschaffen und besetzt. Auf der übergeordneten konzeptionellen Arbeitsebene verantwortet er die Ausarbeitung grundsätzlicher Strategien, Konzepte und Maßnahmen – dazu gehört auch die Mobilitätsstrategie oder das Konzept für den Ausbau von Ladeinfrastruktur. Auf der beratenden und operativen Arbeitsebene werden für konkrete Neubauprojekte oder Bestandsgebiete standortspezifische Mobilitätskonzepte erarbeitet und umgesetzt.

2022 haben wir damit begonnen, eine eigene GESOBAU-Mobilitätsstrategie auszuarbeiten, die konkrete Ziele und Maßnahmen beinhalten soll. Es wird angestrebt, diese im Jahr 2023 abzuschließen. Im Kern wollen wir unsere Mieter\*innen dabei unterstützen, sich nachhaltiger fortzubewegen – indem sie beispielsweise häufiger zu Fuß gehen, Fahrrad fahren oder den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) nutzen.

Daneben ist auch die Elektromobilität ein wesentlicher Baustein für eine nachhaltige Verkehrswende – und die benötigt eine entsprechende Ladeinfrastruktur. Daher erarbeitet die GESOBAU derzeit zu diesem Thema eine Konzeptstudie: Es geht um die Frage, wie die Ladeinfrastruktur bestmöglich in die Bestände und bei Neubauprojekten integriert werden kann.



<sup>1</sup> Technische Universität Dresden; Mobilität in Städten → SrV 2018

### Stadtgut Hellersdorf: Flexibel und nachhaltig unterwegs

Im Jahr 2023 werden im Stadtgut Hellersdorf zehn Ladepunkte für E-Autos für Mieter\*innen und Besucher\*innen errichtet. Zudem unterstützen Leihstationen der Plattform Jelbi eine nachhaltige Mobilität im Quartier: Via App können dort unter anderem Fahrräder, Lastenfahrräder, E-Tretroller und Pkw ausgeliehen werden (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 82).

Zusammen mit unserem Partner BVG haben wir im Juli 2022 eine größere Jelbi-Mobilitätsstation und drei kleinere Jelbi-Punkte im Stadtgut und den angrenzenden Gebieten eröffnet. Kleinere Fortbewegungsmittel können an allen Standorten ausgeliehen werden. Autos gibt es nur an der größeren Station am nördlichen Quartiersrand. 2023 wollen wir einen weiteren Punkt und 2024 zusätzlich eine große Station im südlichen Teil des Quartiers eröffnen.

Wer ein Auto besitzt, kann sich einen Stellplatz in einer der beiden Quartiersgaragen mieten. Diese wurden im Berichtszeitraum fertiggestellt und befinden sich am nördlichen und südlichen Rand des Stadtguts.

### Märkisches Viertel: Mobilitätskonzept in Arbeit

Im Rahmen des Handlungsfelds Mobilität innerhalb des Projekts ↳ „Zukunft Märkisches Viertel“ wurde im Berichtszeitraum eine Verkehrsuntersuchung durchgeführt und im Sommer 2022 abgeschlossen. Darauf aufbauend wurde im Frühjahr 2023 ein Mobilitätskonzept für das Märkische Viertel erarbeitet. Im Ergebnis gibt es einen umfassenden Katalog an geeigneten Maßnahmen für die Umsetzung, der insbesondere die Handlungsschwerpunkte Information, Radinfrastruktur, Sharing-Mobilität und Parkraummanagement in den Fokus rückt.

Zudem kooperieren wir seit dem Berichtszeitraum mit einem stationären Carsharing-Anbieter, der an der Mühlenstraße 24 A/B zwei Fahrzeuge bereitstellt. Auch haben wir dort eine Ausleihstation mit zwei Lastenfahrrädern an den Start gebracht. Die Angebote sind seit Februar 2023 verfügbar.

## GRÜNERE QUARTIERE – FÜR MENSCH UND NATUR

---

Die GESOBAU verfügt über rund 1.230.000 m<sup>2</sup> Grünflächen – naturnah gestaltet können sie maßgeblich zur Lebensqualität der Anwohner\*innen beitragen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zum sozialen Miteinander, zur Anpassung an den Klimawandel sowie zum Erhalt und zur Förderung der Artenvielfalt. Aus diesem Grund haben wir im Berichtszeitraum begonnen, unser Grünflächenmanagement neu auszurichten.



### Biodiversität schützen und fördern

---

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

Im Jahr 2022 haben wir zusammen mit dem Grüne Liga e.V. sechs neue mögliche Blühwiesenstandorte innerhalb der Bestände bestimmt. Geplant ist, das Saatgut auf allen sechs Flächen im Frühjahr 2023 auszusäen.

Darüber hinaus stehen seit Mai 2022 auf der großen Blühwiese vor unserem Hauptgebäude am Stiftsweg – zusätzlich zum Insektenhotel für Wildbienen und andere Insekten – auch Bienenstöcke für zwei Honigbienenvölker. Die Bienen werden ökologisch gehalten und durch Imker\*innen von Stadtbienen e.V. betreut.



### Wir entwickeln unser Grünflächenmanagement weiter

---

Neben dem Insektenschutzprogramm haben wir im Berichtszeitraum weitere Bausteine ausgearbeitet, um das Grünflächenmanagement nachhaltiger auszurichten:

So haben wir ein internes Konzept für die Freiflächengestaltung und das Pflanzkonzept bei Neubauvorhaben erarbeitet. Es wurde im Frühjahr 2022 abgeschlossen und enthält Vorgaben und Standards. Ziel ist es, Außenanlagen sowohl unter ökologischen als auch unter ökonomischen Gesichtspunkten zu gestalten. So sollen unter anderem Folgen des Klimawandels wie beispielsweise Extremwetterereignisse berücksichtigt und gleichzeitig der Aufwand für die Bewirtschaftung möglichst gering gehalten werden. Einzelne Punkte des Konzepts flossen bereits in Ausschreibungsunterlagen ein und werden in zukünftigen Bauvorhaben berücksichtigt.



Zudem haben wir im Berichtszeitraum unsere ersten Schulungen zum Thema Grünflächenpflege durchgeführt (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 84): 2021 nahmen insgesamt 225 Teilnehmer\*innen teil; im Jahr 2022 waren es 109. Durch die erfolgreiche Teilnahme unserer Objektbetreuer\*innen und Hausmeister\*innen können diese nun selber entsprechende Trainings durchführen. Das hat den Vorteil, dass die von uns beauftragten Firmen, die die Grünpflege übernehmen, einheitlich nach unseren Standards geschult werden – und diese entsprechend umsetzen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund wichtig, weil wir die Dienstleistung „Grünflächenpflege“ mit Vertragsbeginn zum 1. März 2023 neu vergeben haben. Hierzu fand im Jahr 2022 eine entsprechende Neuausschreibung statt.



## Gutsgarten wächst und gedeiht

Der Gutsgarten Hellersdorf (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 84 f.) ist im Berichtszeitraum weiter gewachsen – das gilt für die Pflanzen ebenso wie für einzelne Projekte: Unter anderem wird in dem Gemeinschaftsgarten nun aus selbst angebauten Kräutern Tee gemacht. 2023 sollen weitere Produkte selbst entwickelt und hergestellt werden – zum Beispiel eingelegtes Gemüse. Das Projekt wurde um ein Vierteljahr verlängert und läuft jetzt bis März 2024.

## DIE MENSCHEN IM MITTELPUNKT: WIR ENGAGIEREN UNS SOZIAL UND KULTURELL

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

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



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

Im Berichtszeitraum hat das Sozial- und Quartiersmanagement (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 87) Unterstützung durch zwei neue ↳ Sozialmanager\*innen bekommen. Damit besteht das Team nun aus insgesamt fünf Sozialmanager\*innen (Stand Juli 2023), die sich sowohl um die Sozial- als auch um die Stadtteilarbeit kümmern: So helfen sie unseren Mieter\*innen im konkreten Einzelfall, arbeiten aber auch übergreifend mit Verwaltungen, gemeinnützigen Trägern, Initiativen und Organisationen zusammen, um mit verschiedenen Projekten und Maßnahmen Gemeinschaft und Zugehörigkeitsgefühl in unseren Beständen zu fördern.

Aufgrund des wachsenden Wohnungsbestands der GESOBAU und des damit zuneh-

menden Unterstützungsbedarfs, erhielten unsere Sozialmanager\*innen von 2020 bis 2022 Unterstützung von der ↳ „Immanuel Albertinen Diakonie“.

### Eigene Quartiersmanagerin für das Märkische Viertel

Aufgrund der Größe des Märkischen Viertels gibt es dort eine eigene Stelle für Quartiersarbeit. Unsere Quartierskoordinatorin arbeitet eng mit den Mieter\*innen und Stadtteilakteur\*innen zusammen, identifiziert Bedürfnisse und organisiert gemeinsam mit Partner\*innen Angebote und Dienstleistungen. Als Ansprechpartnerin für Kooperationen begleitet und initiiert sie Projekte mit lokalen Trägern, Fachämtern oder Vereinen, die unseren Mieter\*innen zugutekommen. Mit dieser Stelle fördern wir Austausch, Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteur\*innen im Viertel.

## Zufluchtswohnungen: Wir schützen Frauen, die Gewalt erleben

Für Frauen, die von Gewalt im häuslichen Umfeld bedroht sind, bieten wir seit 2022 gemeinsam mit den Wohnungsvermittlungen [↳ asap e. V.](#) und [↳ Hestia e. V.](#) zwei Zufluchtswohnungen an – eine Vier-Zimmer-Wohnung und eine Zwei-Zimmer-Wohnung.

Die Kooperation mit dem Frauen- und Begegnungszentrum Flotte Lotte e.V. hingegen ( [↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 89](#) ) lief 2021 aus.

DNK  
18

## Beratungs- und Begegnungs- stätte für queere Menschen

Mit dem „House of Queers“ wurde im April 2022 der erste Treffpunkt für lesbische, schwule,

bisexuelle, transsexuelle/Transgender-, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen – kurz LGBTQI – in Reinickendorf eröffnet. Initiator ist der Verein „Regenbogen Reinickendorf“, der ein ehemaliges Grenzhäuschen im Märkischen Viertel mit Unterstützung der GESOBAU AG in stand gesetzt hat.

Das 26 m<sup>2</sup> große Häuschen mit Außenanlage ist Beratungs- und Begegnungsstätte zugleich: So unterstützt ein Team aus Ehrenamtlichen bei Fragen zum Beispiel vor einem Coming-out, klärt über Krankheiten und deren Prävention auf oder ist erste Anlaufstelle bei psychischen Problemen. Besucher\*innen können aber auch einfach im geschützten Raum Zeit miteinander verbringen. Die Initiative erhält eine jährliche Zuwendung der GESOBAU zum Ausbau der Beratungsangebote, die auch Aufklärungsarbeit an Schulen umfassen.

## Zeichen der Solidarität: Riesiges Wandbild zum Weltflüchtlingstag

Zum Weltflüchtlingstag am 20. Juni 2022 stellte das Flüchtlingshilfswerk der Vereinten Nationen (UNHCR) das zweithöchste Wandgemälde Berlins vor: Das 43 Meter hohe Bild zielt die Fassade eines GESOBAU-Gebäudes

im Dannenwalder Weg im Märkischen Viertel. Ein passender Ort: Denn dort engagieren wir uns seit jeher für Integration und Partizipation von geflüchteten Menschen. Gestaltet wurde das Bild von Künstler\*innen der Agentur GRACO Berlin. Die Arbeiten wurden von der BRILLUX-Ausbildungsinitiative für Geflüchtete übernommen. Die Botschaft des Bildes „Brücken bauen, keine Mauern“ findet bei Anwohner\*innen großen Anklang.



© Gordon Welters: UNHCR

DNK  
18

## Folgen der Corona-Pandemie: GESOBAU-Stiftung fördert Vielzahl an Projekten



© GESOBAU AG

### Kosten für soziale Projekte

Die ↳ **GESOBAU-Stiftung** hat ein jährliches Budget von rund 50.000 Euro. Zusätzlich lobt sie seit 2020 jährlich für 10.000 Euro einen Förderwettbewerb aus, der einen thematischen Impuls vorgibt. Im Jahr 2021 waren im Rahmen dieses Wettbewerbs Ideen gefragt, die Kindern und Heranwachsenden (sowie ihren Familien) dabei helfen, die Auswirkungen der Corona-Pandemie zu bewältigen. Von den insgesamt 18 eingegangenen Projektideen, unterstützte die GESOBAU-Stiftung vier soziale Projekte in Berlin:

### Kostenloses Nachhilfeangebot

Die SchutzengelWerk gGmbH erhielt eine Förderung für die Umsetzung eines neuen, kostenlosen Nachhilfeangebots in Pankow. Das Projekt richtet sich an benachteiligte Kinder mit großen Lernrückständen und entstand in Zusammenarbeit mit 14 Schulen im Bezirk.

### Bildungslücken schließen

Das Projekt „Lücken schließen“ des Freizeit-zentrums Upsala setzt sich ebenfalls dafür ein, pandemiebedingte Bildungsrückstände auszugleichen. Damit soll vor allem Grund-schüler\*innen geholfen werden, Versäumtes aufzuholen.

### Bewegung und Austausch fördern

Doch auch Bewegung und soziale Kontakte kamen in der Corona-Pandemie bei vielen He-ranwachsenden zu kurz. Dem begegnet das Projekt „NEO“ vom Elisabethstift: Im Natur-Erlebnis-Ort in der Alten Fasanerie im Märki-schen Viertel haben Kinder, Jugendliche und Familien die Möglichkeit, aktiv zu werden, Na-tur zu erleben, sich zu begegnen und neben-bei Impulse für einen gesunden Lebensstil zu erhalten.

### Spiel, Sport und Spaß

Auch die Grundschule am Weißensee setzt mit ihrem Projekt „Bewegte Pause“ aufs Ak-tivsein. Mit dem Fördergeld der Stiftung wur-den verschiedene Spiel- und Sportgeräte für alle Schulklassen angeschafft.

Der Schwerpunkt des dritten Wettbewerbs zur Post-Corona-Förderung 2022 lag auf Aktivitä-ten, die Bildungs- und Beteiligungsmöglich-keiten junger Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren ermöglichen. Unter dem Motto „Was jetzt zählt!“ waren gemeinnützige Trä-ger und Initiativen aufgerufen, Projekte und Konzepte einzureichen, mit denen Jugendl-iche unterstützt und/oder an denen diese direkt beteiligt sind. Dafür stellt die Stiftung Fördermittel in Höhe von 10.000 Euro zur Ver-fügung.

DNK  
18

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

„Bring ein Buch, nimm ein Buch, lies ein Buch“ – das ist das Prinzip von Bücherboxen (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 91). Im Juni 2022 hat die GESOBAU weitere fünf dieser Boxen aufgestellt: im Märkischen Viertel, in Borsigwalde, im Schrammblock in Wilmersdorf sowie in den Siedlungen Breite Straße Pankow und Am Steinberg/Weißensee.

Ein Netz aus engagierten Mieter\*innen vor Ort, den jeweiligen Mieter\*innenbeiräten und teilweise auch Kooperationspartnern kümmert sich darum, dass die Bücherboxen aufgeräumt bleiben, und unterstützt bei der kulturellen Nachbarschaftsarbeit.



© GESOBAU AG / Thomas Rafalzyk: Bücherbox

## Räume verschenkt: Mit Virtual Reality zum passenden Job

Die GESOBAU hat 2022 im Rahmen ihres Förderwettbewerbs „Mein Pop-up Laden“ Geschäftsräume am Wilhelmsruher Damm 148 im Märkischen Viertel ausgelobt. Der Wettbewerb ist Teil eines Konzepts, um den dortigen öffentlichen Raum durch Projekte zur Zwischennutzung neu zu beleben. Den Zuschlag für ein Jahr bekam der Bildungsträger BIBA Berlin UG, der mit seinem Projekt überzeugte: Berufsorientierung und Jobcoachings mit virtueller Unterstützung.

Im Fokus stehen junge Erwachsene ohne Ausbildung. Im Rahmen des Projekts „Die Job-Supporter“ will der Träger unter anderem in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Berlin junge Menschen bis 25 Jahre für handwerkliche Berufe begeistern: Mit einer Virtual-

Reality-Brille erleben und meistern sie verschiedene Arbeitssituationen in unterschiedlichen Berufen. Daneben arbeitet BIBA die individuellen Stärken und Kompetenzen der jungen Erwachsenen heraus und unterstützt bei der Vermittlung von Praktika.

Insgesamt erhält der Bildungsträger ein Preisgeld in Höhe von 18.600 Euro. Die Summe setzt sich aus dem monatlichen Verzicht der Nettokaltmiete von 1.300 Euro sowie zusätzlichen 3.000 Euro zusammen, die dem Gewinner zweckgebunden zur Verfügung stehen – zum Beispiel zur Ladengestaltung.



# Beteiligung & Kooperationen

Beteiligungen und Kooperationen sind ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Wir beziehen Anwohner\*innen und Mieter\*innen, die von Baumaßnahmen betroffen sind, in die Planungen mit ein.

Auch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit weiteren Akteur\*innen ist uns wichtig. Denn wir sind überzeugt: Wenn unterschiedliches Wissen und vielfältige Erfahrungen zusammenkommen, kann Bestehendes besser werden und Neues entstehen. Dabei hat das soziale Engagement bei uns einen hohen Stellenwert. Mit vielfältigen Kooperationen, Spenden und Sponsoringaktivitäten nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr und stellen sicher, dass die Lebensqualität in den Beständen der GESOBAU gestärkt wird.



## HELENE BÖHM, Leiterin Sozial- und Quartiersmanagement

„Nicht alle Menschen haben die gleichen Chancen auf dem Wohnungsmarkt. Insbesondere jungen Erwachsenen aus schwierigen Verhältnissen fällt es nicht leicht, nach dem Auslaufen der Jugendhilfe eine Wohnung zu finden. Doch ein eigenes Zuhause ist die Basis für ein eigenverantwortliches Leben. Mit unserem Kooperationspartner wollen wir hierzu unseren Beitrag leisten.“

↳ Leuchtturmprojekt bunt & vielfältig

|     |  |   |
|-----|--|---|
| 95  | Beteiligung bei Neubauten – wir beziehen Anwohner*innen und Mieter*innen ein | → |
| 100 | Kooperation – wir setzen auf starke Partnerschaften                          | → |

## BETEILIGUNG BEI NEUBAUTEN – WIR BEZIEHEN ANWOHNER\*INNEN UND MIETER\*INNEN EIN

Wohnungsneubau verändert bestehende Siedlungen – und wir beteiligen diejenigen, die davon direkt betroffen sind. Deshalb beziehen wir unsere Mieter\*innen und weitere Anwohner\*innen frühzeitig in unsere Planungen ein. Grundlage dafür sind die [↳ „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“](#).

In der Anwohner\*innen-Partizipation setzen wir auf unterschiedliche Kommunikationsformate, die die Anforderungen verschiedener Personengruppen berücksichtigen: So treten wir mit den Anwohner\*innen sowohl on- als auch offline in Kontakt – zum Beispiel via E-Mail, mit Videos oder per Postkarte. Bei den Beteiligungsformaten nutzen wir unter anderem Fragebögen, organisieren aber auch Versammlungen vor Ort. Durch die Kombination unterschiedlicher Formate stellen wir sicher, dass wir möglichst viele und unterschiedliche Anwohner\*innengruppen erreichen und beteiligen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie ha-

ben wir im Berichtszeitraum erneut verstärkt auf Online-Kommunikation gesetzt. Unter Einhaltung von Hygieneregeln fanden aber auch wieder Vor-Ort-Veranstaltungen statt – womit wir insbesondere dem Wunsch der Älteren nachgekommen sind, wie Umfragen ergaben.

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

### Information

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

### Konsultation

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

### Mitgestaltung

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

### Mitentscheidung

Beteiligte werden in Entscheidungsprozesse eingebunden – das stellt die stärkste Form der Partizipation dar. Voraussetzung für diese Beteiligungsstufe ist ein großer Entschei-

dungsspielraum zu konkreten Themen innerhalb des Projekts. Bei bisherigen Projekten der GESOBAU war dieser noch nicht gegeben, weshalb auch die Beteiligung nicht auf diese Stufe gehoben wurde.

## Anwohner\*innen und Mieter\*innen als wichtige Impulsgeber\*innen

Auch im Berichtsjahr haben wir wieder Mieter\*innen und Anwohner\*innen im Rahmen [↳ verschiedener Bauprojekte](#) informiert und sie nach ihren Meinungen, Anregungen und Ideen befragt:

### Bauvorhaben am Hamburger Platz

Mit dem Bauvorhaben rund um den [↳ Hamburger Platz](#) greifen wir massiv in das direkte Wohnumfeld der Anwohner\*innen ein. Daher haben wir sie seit 2021 fortlaufend über das Projekt informiert – unter anderem über Hauswurfsendungen, ein Informationsvideo oder die Projekt-Webseite – und sie durch verschiedene Beteiligungsformate mitwirken lassen.

Etwa ein Drittel der 348 Haushalte hat sich aktiv am Partizipationsverfahren beteiligt. Die meisten Anregungen kamen zum Thema Außenbereich.

Alle Ergebnisse aus dem Beteiligungsverfahren wurden im Herbst 2021 auf der Projekt-Webseite veröffentlicht.

### Neues Wohnquartier auf ehemaligem Klinikgelände

Auf dem ehemaligen Areal der Karl-Bonhoefer-Nervenklinik im Reinickendorfer Ortsteil Wittenau plant die GESOBAU AG ein autoarmes und sozial durchmischtes Quartier mit etwa 600 Wohnungen zu errichten. Im Rahmen des städtebaulichen Werkstattverfahrens hatten interessierte Anwohner\*innen im Dezember 2022 die Möglichkeit, Anregungen und Hinweise zu den Entwürfen der Architekt\*innen und Landschaftsplaner\*innen zu geben.

Alle Informationen und Ergebnisse des Werkstattverfahrens wurden auf der [↳ Projekt-Webseite](#) veröffentlicht.

### Umfrage zur Parkpalette Hansastrasse

In der Wohnsiedlung rund um die Hansastrasse wird der Wohnungsbestand modernisiert und neuer Wohnraum geschaffen ([↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 94 ff.](#)). Im Berichtszeitraum haben wir die Bewohner\*innen zu einem neuen Parkraum-Konzept befragt: Zur Diskussion stand die Frage, ob eine viergeschossige Parkpalette gebaut werden soll, um neue Parkmöglichkeiten zu schaffen. Weil durch die Parkpalette mehr Stellplätze zur Verfügung stünden als benötigt, sah das Konzept vor, bisherige Stellplätze im Außenbereich anderweitig zu nutzen – beispielsweise für Blühwiesen oder Kinderspielplätze. Gleichzeitig aber sind die überdachten Stellplätze in der Parkpalette deutlich teurer als die bisherigen Stellflächen.

Insgesamt beteiligten sich 48 Prozent der Haushalte an der Umfrage. Die Mehrheit von ihnen befürwortet zwar den Bau einer Parkpalette (54,5 Prozent), spricht sich aber auch gegen eine Umwidmung der vorhandenen Pkw-Stellplätze aus (77 Prozent). Das Projekt „Parkpalette“ wurde aufgrund der Rückmeldungen nicht weiter verfolgt.

Alle Ergebnisse der Befragung wurden auf der [↳ Projekt-Webseite](#) veröffentlicht.

Das Gesamtergebnis macht den Zielkonflikt der GESOBAU deutlich: Das eigene Auto mit kostenlosen oder kostengünstigen Parkmöglichkeiten vor der Haustür hat für viele Mieter\*innen einen höheren Stellenwert als Ansätze für eine nachhaltigere Mobilität, die mitunter weniger bequem und/oder teurer sind.





## Mieter\*innengremien und -befragung

Neben öffentlichen Beteiligungsverfahren, bei denen sich auch Anwohner\*innen und interessierte Bürger\*innen einbringen können, legen wir einen besonderen Fokus auf die Zusammenarbeit und Beteiligung unserer eigenen Mieter\*innen: Über den Mieter\*innenbeirat und Mieter\*innenrat haben sie die Möglichkeit, ihre Belange an uns zu adressieren und ihre Perspektive einzubringen. Darüber hinaus werden ihre Ideen, Anregungen und Wünsche über Mieter\*innenbefragungen gesondert berücksichtigt.

### Mieter\*innenbeirat

57 Mitglieder (Stand 31.12.2022) engagieren sich in [↳ 31 Mieter\\*innenbeiräten](#) (inkl. Senior\*innen- und Sanierungsbeiräten) für ihren Kiez, um das direkte Wohnumfeld mitzugestalten

und das Miteinander zu verbessern. Sie fungieren als Sprachrohr zwischen der GESOBAU und einer Hausgemeinschaft bei Themen, die die gesamte Nachbarschaft betreffen.

Wir haben uns selbstverpflichtet, Mieter\*innenbeiräte in zusammenhängenden Siedlungen ab 300 Wohnungen einzurichten. Mieter\*innenbeiräte werden pro Wohnhausgruppe gewählt und sind als Einzelpersonen oder kleine Gruppe Ansprechpartner\*innen der dortigen Mieter\*innen.

2021 fanden in vier Siedlungen, 2022 in einer Siedlung erstmals oder turnusgemäß Mieter\*innenbeiratswahlen statt. Zu den Erstwahlgebieten gehören Neubausiedlungen in Pankow und im Wedding, ein Bestandszugang in Karow sowie eine Siedlung der GESOBAU Wohnen GmbH Co. KG in Weißensee. In drei weiteren Siedlungen mussten im Berichtszeitraum die Wahlen mangels Interesses seitens der Mieter\*innen abgebrochen werden.

Ein Novum gab es bei den Erstwahlen 2021 im Bestand Weißensee der GESOBAU Wohnen GmbH Co. KG sowie 2022 im GESOBAU-Bestand in Karow: Beide Beiräte sind die ersten, die jeweils mit drei weiblichen Mitgliedern nur aus Frauen bestehen.



© GESOBAU AG / Christoph Schieder: Mieter\*innenratswahl 2022

### Mieter\*innenrat neu gewählt

Im September 2022 fand auf Basis des Berliner Wohnraumversorgungsgesetzes die Neuwahl unseres ↳ Mieter\*innenrats statt: Mit Dr. Heike Külper, Martina Arnold und Dr. Andreas Tietze wurden drei bisherige Mitglieder wiedergewählt; neu hinzugekommen sind Ayse Altunkaynak-Türk, Inga Benecke, Enrico Küster sowie Andreas Rabe. Damit besteht der neue Mieter\*innenrat aus vier Frauen und drei Männern (bisher: drei Frauen und vier Männer).

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

### Mieter\*innenbefragung auf das Jahr 2024 verschoben

Eine ursprünglich für 2022 geplante Mieter\*innenbefragung musste bereits zum zweiten Mal verschoben werden. Der ursprüngliche Termin 2022 wurde verlegt, weil im gleichen Jahr bereits die Mieter\*innenratswahl stattfand. Die Verschiebung um ein weiteres Jahr auf 2024 hängt unter anderem mit den Auswirkungen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine zusammen: Vor dem Hintergrund der vielfältigen Kommunikation rund um die Energiekrise und steigenden Betriebskosten wollen wir die Mieter\*innen nicht mit weiteren Briefen der GESOBAU unnötig belasten. Darüber hinaus haben wir noch nicht alle abgeleiteten Maßnahmen aus der vorherigen Befragung abgearbeitet – ein Grund war unter anderem die Corona-Pandemie.

### Mehr Teilhabe und Chancengleichheit durch mehr Vielfalt in unseren Gremien

Unsere Mieter\*innenschaft ist divers. Aber bislang spiegelt sich das nicht in den Mieter\*innengremien wider. Unser Ziel ist es, mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie Jüngere und Frauen zu motivieren,

sich stärker im Mieter\*innenbeirat zu engagieren. Mit unserer Beteiligung am bundesweiten Modellprojekt [↳ „BePart – Teilhabe beginnt vor Ort!“](#) und der Einbeziehung diverser Stakeholder\*innengruppen legten wir den Grundstein für das Handlungskonzept „Mehr Vielfalt in Mieter\*innengremien“, das die Gremienarbeit aufwerten soll.



© GESOBAU AG / Nancy Jesse: Mieter\*innenrat und Mieter\*innenbeirat Mai 2023

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

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

Pandemiebedingt konnten viele Maßnahmen, die den persönlichen Kontakt vorsahen, bisher nicht stattfinden. Hingegen schlossen wir im

Dezember 2021 eine konkrete Maßnahme ab: So wurde die Satzung des Mieter\*innenbeirats in „Einfache Sprache“ übertragen. Bei der Gestaltung dieser Broschüre kommen Illustrationen der Lebenshilfe Bremen e. V. zum Einsatz, die ebenfalls zu einer leichten Verständlichkeit beitragen sollen. Die Illustrationen wurden mit Betroffenenengruppen erarbeitet.

Um weitere Beteiligungsmaßnahmen umzusetzen, hat die GESOBAU im Jahr 2021 die Arbeitsgemeinschaft „Beteiligung“ eingerichtet. In dieser AG arbeiten Mitarbeitende aus jedem Kundencenter sowie aus dem Sozial- und Quartiersmanagement zusammen. Ziel ist, konkrete Beteiligungsmöglichkeiten wo immer möglich aufzuzeigen, die Wissensweitergabe von den Kundencentern und in die Kundencenter zu sichern sowie Gemeinschaftsprojekte mit Mieter\*innenbeiräten und Mieter\*innen umzusetzen – beispielsweise das Projekt „Grüne Höfe“.

## KOOPERATION – WIR SETZEN AUF STARKE PARTNERSCHAFTEN

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

wöchentliche Basketball-AGs an, die von qualifizierten Jugendtrainer\*innen geleitet werden.

Darüber hinaus wurden Kieztourniere im Quartier organisiert, um die AGs auf das berlinweite Grundschulturnier vorzubereiten, an dem zwei Mannschaften aus dem Märkischen Viertel teilnahmen.

Das Basketballprogramm wurde mit jährlich 20.000 Euro durch die GESOBAU gefördert.

### Wir unterstützen Sportvereine

#### „ALBA macht Schule“ – Projekt läuft weiter

Die GESOBAU unterstützte auch im Berichtszeitraum das Schulprogramm „ALBA macht Schule“ des Berliner Basketballvereins ALBA Berlin: An mehreren Grundschulen und in einer Kita im Märkischen Viertel bot der Verein



© Florian Ullbrich: ALBA Kiezturnier

### Füchse gehen weiter zur Schule

Die GESOBAU und die Füchse Berlin förderten im Berichtszeitraum erneut gemeinsam den Jugendhandball: Mit jährlich 15.000 Euro finanzierten wir das Programm „Füchse-Profis an die Schule“ an der Borsigwalder Grundschule in Berlin-Reinickendorf.

Im Rahmen des Programms kommen die Füchse wöchentlich zum Training in die Sport-AG der Schule. Zudem nahmen mehrere Teams der Grundschule an der Füchse Handballgrundschulliga teil. Die Kooperation läuft bis zum 31. Dezember 2025.

### Neue Kooperation mit dem Sportjugendclub Wedding

Als Reaktion auf die steigende Anzahl Jugendlicher in unseren Quartieren fördern wir seit 2022 den Sportjugendclub (SJC) Wedding in der Siedlung Schillerhöhe jährlich mit 1.000 Euro. Mit gemeinsamen Projekten und Veranstaltungen – wie dem Klettercup für Jugendliche und Familien am Kletterturm im Märkischen Viertel – wollen wir das soziale Miteinander in den Großwohnsiedlungen stärken. Zudem stellte der Club mit unserer Unterstützung den GESOBAU-Cup auf die Beine: An dem Fußballturnier nahmen zwölf Jugend-Mannschaften aus der Schillerhöhe und Weddings Umgebung teil.



## Kostenlose warme Mahlzeit für Kinder

Jedes dritte Kind in Berlin ist von Armut bedroht. In Stadtvierteln wie dem Märkischen Viertel, in Hellersdorf oder im Wedding – also dort, wo die GESOBAU einen großen Teil ihres Bestands hat – liegt die Kinderarmutsquote bei über 50 Prozent.

Vor diesem Hintergrund unterstützen wir seit August 2022 die Arche Hellersdorf: 5.000 Euro im Jahr stellt die GESOBAU dem Kinderhilfswerk für kostenlose warme Mahlzeiten zur Verfügung. Die Kooperation läuft zunächst bis Ende 2025. Zudem umfasst die Vereinbarung auch eine engere Zusammenarbeit zwischen dem GESOBAU-Kinderschutzteam und der Arche Hellersdorf.



## Flexible Krisenwohnung an Jugendamt übergeben

Die GESOBAU hat dem Jugendamt Marzahn-Hellersdorf im Berichtszeitraum eine sogenannte flexible Krisenwohnung übergeben. In der Wohnung an der Zossener Straße im Stadtgut Hellersdorf können Familien und junge Erwachsene im Falle akuter Kindeswohlgefährdung kurzfristig untergebracht werden. Zusammen mit dem Jugendamt können sie anschließend über die weiteren Schritte entscheiden.

Das Mietverhältnis zwischen dem Jugendamt und der GESOBAU ist unbefristet. Darüber hinaus wurde die Ausstattung der Krisenwohnung in Höhe von 6.325,76 Euro durch die GESOBAU-Stiftung finanziert.



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

Gemeinsam mit dem Jugendamt Reinickendorf unterstützen wir seit 2018 junge Menschen aus der stationären Jugendhilfe dabei, passenden Wohnraum zu finden. (↳ s. Nachhaltigkeitsbericht 2020/21, S. 100) Im Berichtszeitraum konnten wir drei Jugendliche in drei kleine Wohnungen beziehungsweise Wohngemeinschaften vermitteln.

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

DNK  
18

## Ältere Menschen unterstützen

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

### Telefonische Wohnberatung

Manche Menschen kommen nicht oder nur schwer mit den Online-Prozessen der GESOBAU zurecht. Abhilfe für Senior\*innen ab 65 schafft seit Mai 2021 [↳ GESOBAUplus](#). Wöchentlich helfen wir unseren Mieter\*innen und Wohnungsinteressierten in einer telefonischen Wohnberatung aus – bei Fragen rund um Wohnungstausch, Umzug, altersgerechtem Wohnraum und mehr.

Das Projekt wurde im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in eine Studie zur Sammlung Guter-Praxis-Beispiele gegen Diskriminierung bei der Vergabe, Vermietung und Verwaltung von Wohnraum aufgenommen.

### Auf Krisen und Notfälle vorbereitet sein

Seit Oktober 2022 tauschen wir uns regelmäßig mit allen Kooperationspartner\*innen in unseren Beständen aus, die mit älteren Mieter\*innen arbeiten. Die Träger nutzen Räumlichkeiten der GESOBAU oder sind Serviceanbieter in Senior\*innenwohnhäusern.

Ziel ist es, uns gemeinsam auf mögliche Krisenszenarien und Notsituationen vorzubereiten – zum Beispiel einen Stromausfall. So haben wir unter anderem für alle Gemeinschaftsräume in den Quartieren einen Vorrat an Lebensmitteln, Decken sowie Solarlampen



© GESOBAU AG / Verena Brüning: Ribbeck-Haus

mit Akkuladestation angeschafft. Aber vorbereitet sein, heißt auch, informiert zu sein. Fragen wie „Was plant die GESOBAU im Fall eines Blackouts?“ wollen wir frühzeitig beantworten und kommunizieren.

### Ribbeck-Haus nach Renovierung wieder geöffnet

Seit Ende September 2022 steht das [↳ Ribbeck-Haus](#) der GESOBAU den Nachbar\*innen im Märkischen Viertel unter neuer Trägerschaft offen. Von der CHANCE – Bildung, Jugend und Sport BJS gGmbH geführt, ist es mit renovierten Räumen und einem angepassten Konzept weiterhin ein Ort für Stadtteil- und Gemeinschaftsaktivitäten und Anlaufstelle für Senior\*innen. Zugleich werden neue Bildungsangebote für Jung und Alt eingeführt.



## Ein neues Zuhause für Wohnungslose

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

### Kooperation mit Housing First Berlin verlängert

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

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

Housing First Berlin ist eine Projektpartnerschaft des Berliner Stadtmission e. V. und der Neuen Chance gGmbH.

### Kooperation mit Bezirksamt Pankow und GEBEWO verlängert

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

Im Rahmen der Kooperation stellt die GESOBAU Wohnungen zur Verfügung, die zunächst von der GEBEWO angemietet werden. Das Sozialamt Pankow schlägt bedürftige wohnungslose

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





## Wohnraumberatung für Menschen mit Flucht- und Einwanderungshintergrund

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

Im Rahmen des Projekts informieren die WIB (Pankow) und die CARITAS (Hellersdorf) unter anderem darüber, wie man nach einer Wohnung suchen kann und welche Unterlagen benötigt werden. Die Mitarbeitenden der Wohnraumberatungen unterstützen aber auch beim

Stellen von Anträgen oder begleiten die Menschen zu ihrer ersten Wohnungsbesichtigung.

Darüber hinaus wollen wir beiden Kooperationspartnern in den kommenden Jahren zusätzliche Wohnungen zur Verfügung stellen. Im Gegenzug erhält die GESOBAU AG bei Bedarf lokale Unterstützung durch muttersprachliche Integrationshelfer\*innen.



## Hilfe für Menschen in und aus der Ukraine

Um den Menschen in der Ukraine zu helfen, unterstützen wir seit Dezember 2022 die [↳ #WeAreAllUkrainians](#) gemeinnützige GmbH. Ein Jahr lang spenden wir monatlich 1.000 Euro für die Lebensmittelversorgung für Senior\*innen in der Ukraine. Pro Monat erreichen die Hilfen rund 100 Menschen. Die Initiative wurde von Wladimir Klitschko ins Leben gerufen. Neben akuten Sofortmaßnahmen setzt sie vor allem langfristige, größere Hilfsprojekte in der Ukraine um und unterstützt ukrainische Flüchtlinge in Deutschland.

Darüber hinaus unterstützten wir 2022 auch bei der Wohnraumversorgung: Zwischen dem 1. Mai und dem 31. Dezember konnten wir insgesamt 84 Wohnungen an Geflüchtete aus der Ukraine vermieten.

DNK  
18

## Gegen Diskriminierung, für Chancengleichheit

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

Zudem fördern wir eine diskriminierungsfreie Vermietung in Berlin: Seit 2018 ist die GESOBAU Mitglied eines Fachbeirats, der die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt [↳ „Fair mieten – Fair wohnen“](#) berät.

i

## 15 Jahre GESOBAU- Nachbarschaftsetage

Im Mai 2022 feierte die GESOBAU-Nachbarschaftsetage im Märkischen Viertel 15-jähriges Bestehen. Die Anlaufstelle fördert in Kooperation mit zahlreichen sozialen Trägern wie dem Albatros e.V. die Verständigung der Mieter\*innen untereinander als auch die Entwicklung guter nachbarschaftlicher Beziehungen in unseren Beständen.

# Daten & Fakten

---



# Nachhaltigkeit in Zahlen

Dieses Kapitel beinhaltet die Leistungsindikatoren nach den Standards des DNK mit den international anerkannten „Sustainability Reporting Standards“ (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI) und die umfassenden Kennzahlen nach dem GdW-Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73). Um den Lesefluss in den Hauptkapiteln nicht zu stören, werden die Zahlen aus den Jahren 2021 und 2022 hier gebündelt berichtet.





### GRI 102-35: Vergütungspolitik

| in T €  | 2022         |                   | 2021         |                   |
|---|--------------|-------------------|--------------|-------------------|
|   | Jörg Franzen | Christian Wilkens | Jörg Franzen | Christian Wilkens |
| Grundvergütung Vorstand                                   | 201,3        | 181,3             | 190,0        | 170,0             |
| Variable Vergütung auf Basis einer Zielvereinbarung       | 65,0         | 65,0              | 65,0         | 65,0              |
| Leistungen der Altersversorgung                           | 30,2         | 27,2              | 28,5         | 25,5              |
| Geldwerter Vorteil aus Kfz-Nutzung                        | 5,9          | 6,2               | 5,9          | 6,1               |
| Geldwerter Vorteil aus der Gruppenunfallversicherung      | 0,1          | 0,1               | 0,2          | 0,1               |
| Zuschüsse bzw. Arbeitgeberanteile zu Sozialversicherungen | 13           | 12,3              | 12,9         | 11,8              |
| <b>SUMME</b>  | <b>315,5</b> | <b>292,1</b>      | <b>302,5</b> | <b>278,5</b>      |



### GRI 102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

|                                      | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--------------------------------------|------|------|------|------|
| Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | 5,0  | 4,9  | 5,0  | 5,0  |

Die Jahresgesamtvergütung (inkl. fixer und variabler Gehaltsbestandteile) der Vorstandsmitglieder der GESOBAU ist 5-mal so hoch wie das mittlere Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne Vorstand).



### G4-FS11: Finanzanlagen

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 20 f.) ist dieser Leistungsindikator für ein landeseigenes Wohnungsunternehmen wie die GESOBAU in seiner Bedeutung für soziale und gesellschaftliche Auswirkungen nicht in hinreichendem Maße relevant.



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

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 22 f.) wird dieser Leistungsindikator nicht berichtet, da dieser für die GESOBAU als Wohnungsunternehmen aufgrund ihrer wesentlichen Tätigkeit, der Dienstleistung zur Bereitstellung von Wohnraum, nicht relevant ist.



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

SW = Stiftsweg 1, 13187 Berlin (Verwaltungssitz)

| in MWh                         | Energie   | Betriebsstätte | 2022          | 2021          |
|--------------------------------|-----------|----------------|---------------|---------------|
| Wärmeenergieverbrauch          | Fernwärme | SW             | 463,00        | 562,00        |
| Stromverbrauch                 |           | SW             | 252,82        | 245,96        |
| <b>Energieverbrauch gesamt</b> |           | <b>SW</b>      | <b>715,82</b> | <b>807,96</b> |



### GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

|                                     | 2022   | 2021   |
|-------------------------------------|--------|--------|
| Betriebsstätte                      | SW     | SW     |
| Gesamter Energieverbrauch (in MWh*) | 715,82 | 807,96 |
| Veränderung ggü. Vorjahr            | -11,4% | -35,7% |

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



### GRI 303-3: Wasserentnahme

| in m³                   | 2022         | 2021         |
|-------------------------|--------------|--------------|
| <b>Wasserverbrauch</b>  | 3.294.118,00 | 3.129.934,00 |
| davon im Gebäudebestand | 3.294.118,00 | 3.129.934,00 |



### GRI 306-3 (2020): Angefallener Abfall

|  | 2022             |                     |                                     | 2021            |                     |                                     |
|--|------------------|---------------------|-------------------------------------|-----------------|---------------------|-------------------------------------|
|  | Gesamt           | Betriebs-<br>stätte | Bestand<br>Neubau<br>Modernisierung | Gesamt          | Betriebs-<br>stätte | Bestand<br>Neubau<br>Modernisierung |
| <b>Abfall (in t)</b>                             | <b>25.072,84</b> | <b>22,64</b>        | <b>25.050,21</b>                    | <b>5.580,83</b> | <b>k. A.</b>        | <b>5.580,83</b>                     |
| davon Hausmüll (in t)                            | 15.808,72        | 12,93               | 15.795,79                           | k. A.           | k. A.               | k. A.                               |
| davon Papier (in t)                              | k. A.            | k. A.               | k. A.                               | k. A.           | k. A.               | k. A.                               |
| davon Wertstoff (in t)                           | 1.480,63         | 3,94                | 1.476,69                            | k. A.           | k. A.               | k. A.                               |
| davon Biomüll (in t)                             | 1.146,96         | 5,77                | 1.141,19                            | k. A.           | k. A.               | k. A.                               |
| davon gefährliche<br>Abfälle (in t)              | 6.636,53         | 0                   | 6.636,53                            | 5.580,83        | 0                   | 5.580,83                            |
| davon zur Wieder-<br>verwendung/Recycling (in %) | 10,5             | 42,9                | 10,5                                | k. A.           | k. A.               | k. A.                               |

Die Entsorgung regelmäßig anfallender haushaltsüblicher Abfälle (Restmüll, Biomüll, Leichtverpackung, Papier und Pappe) ist über Rahmenverträge mit den in Berlin zuständigen Entsorgungsunternehmen geregelt. Eine fach- und umweltgerechte Entsorgung wird so gewährleistet. Die benötigten Rahmenbedingungen für eine Erfassung dieser Daten in elektronischer Form lagen für das Jahr 2021 noch nicht vor und werden daher beginnend ab dem Jahr 2022 berichtet.

Die Datenerfassung haushaltsüblicher Abfälle erfolgt in Form von den Entsorgern abgefahrenen Volumentonnen. Das Volumen der abgefahrenen Müllbehältnisse wurde anhand von branchenüblichen Umrechnungsfaktoren der Berliner Stadtreinigung in das vom DNK geforderte Erfassungsformat Tonnen umgerechnet. Die angegebenen Werte stellen somit eine Schätzung der tatsächlich angefallenen Menge an Abfällen dar.



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

| Heizungsart              | Heizungs-<br>anlage | Energie-<br>verbrauch 2022<br>(in MWh) | Emissionen 2022<br>(in t CO <sub>2</sub> e) | Energie-<br>verbrauch 2021<br>(in MWh) | Emissionen 2021<br>(in t CO <sub>2</sub> e) |
|--------------------------|---------------------|--|---|--|---|
| Gas                      | dezentral           | 89.548,68                              | 18.894,77                                   | 94.156,55                              | 19.867,03                                   |
| Öl                       |                     | 0,00                                   | 0,00  | 0,00                                   | 0,00  |
| Kohle                    |                     | 10.404,68                              | 3.641,64                                    | 11.492,30                              | 4.022,30                                    |
| Gas                      | zentral             | 48.358,04                              | 10.203,55                                   | 49.563,65                              | 10.457,93                                   |
| Öl                       |                     | 9.859,10                               | 2.622,52                                    | 11.443,22                              | 3.043,90                                    |
| BHKW<br>(Wärmeerzeugung) |                     | 4.872,13                               | 1.028,02                                    | 4.698,04                               | 991,29                                      |
| <b>GESAMT*</b>           |                     | <b>163.042,63</b>                      | <b>36.390,50</b>                            | <b>171.353,76</b>                      | <b>38.382,45</b>                            |

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





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

| Betriebsstätte                      |             | 2022         | 2021         |
|-------------------------------------|-------------|--------------|--------------|
| Heizenergie (in MWh)                | Stiftsweg 1 | 463,00       | 562,00       |
| Emissionen (in t CO <sub>2</sub> e) |             | 59,87        | 72,67        |
| Stromverbrauch (in MWh)             | Stiftsweg 1 | 252,82       | 245,96       |
| davon Ökostrom (in %)               |             | 100,00       | 100,00       |
| Emissionen (in t CO <sub>2</sub> e) | Stiftsweg 1 | 0,00         | 0,00         |
| <b>Emissionen GESAMT</b>            |             | <b>59,87</b> | <b>72,67</b> |

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

| Bestandsgebäude                       |             | 2022            | 2021             |
|---------------------------------------|-------------|-----------------|------------------|
| Heizenergie (in MWh)                  | Fernwärme   | 90.937,60       | 80.938,55        |
|                                       | Nahwärme    | 4.690,62        | 4.690,62         |
|                                       | Nahwärme MV | 70.137,84       | 71.230,24        |
| Emissionen (in t CO <sub>2</sub> e)   | Fernwärme   | 8.915,91        | 10.284,20        |
|                                       | Nahwärme    | 891,22          | 891,22           |
|                                       | Nahwärme MV | 0,00            | 0,00             |
| <b>Stromverbrauch (in MWh)*</b>       |             | k. A.           | 10.103           |
| davon Ökostrom (in %)                 |             | 100,00          | 100,00           |
| Emissionen (in t CO <sub>2</sub> e)** |             | 0,00            | 0,00             |
| <b>Emissionen GESAMT</b>              |             | <b>9.807,12</b> | <b>11.175,42</b> |

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

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

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



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

Die ausgestoßenen CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Dienstreisen mit dem PKW konnten bei der GESOBAU als relevante Scope 3 Emissionen ermittelt werden. Für weitere Scope 3 Kategorien liegen für den Berichtszeitraum keine Daten vor, da diese nicht erhoben wurden.

|   | 2022      | 2021      |
|---|-----------|-----------|
| Dienstreisen im GESOBAU-Konzern (in km) | 35.291,10 | 37.358,90 |
| Emissionen (in t CO <sub>2</sub> e)*    | 6,3       | 6,7       |

\* Bei der Berechnung war die Aufschlüsselung nach Kraftstoff (Diesel, Benzin, Hybrid, E) nicht möglich. Aus diesem Grund wurde bei der Berechnung ein Anteil von jeweils 50 % für Diesel und Benzin zugrunde gelegt. Demnach wurde von einem durchschnittlichen Verbrauch von 7,4 l/100 km entsprechend der [↳ Statista-Daten von 2021](#) ausgegangen. Für die Berechnung der Emissionen durch Dienstreisen wurden zudem die [↳ DEFRA-Emissionsfaktoren](#) genutzt. Da die Aufschlüsselung nach Kraftstoff bei der Berechnung nicht möglich war, wurde mit einem Durchschnittswert von 2,41 kg CO<sub>2</sub>/l für Benzin und Diesel gerechnet. Die Zahlen beziehen sich auf den GESOBAU Konzern.



## GRI 305-5: Senkung der Treibhausgasemissionen

| Heizungsart     | Heizungsanlage | Emissionen 2022<br>(in t CO <sub>2</sub> e) | Emissionen 2021<br>(in t CO <sub>2</sub> e) | Senkung der Emissionen<br>(in t CO <sub>2</sub> e) |
|-----------------|----------------|---|---|--|
| Gas             | dezentral      | 18.894,77                                   | 19.867,03                                   | -972,26  |
| Öl              |                | 0,00  | 0,00  | -  |
| Kohle           |                | 3.641,64                                    | 4.022,30                                    | -380,67  |
| Strom           |                | 353,13                                      | 353,13                                      | -  |
| Gas             | zentral        | 10.203,55                                   | 10.457,93                                   | -254,38  |
| Öl              |                | 2.622,52                                    | 3.043,90                                    | -421,38  |
| BHKW            |                | 1.028,02                                    | 991,29                                      | 36,73  |
| Fernwärme       |                | 8.915,91                                    | 10.284,20                                   | -1.368,29  |
| Nahwärme        |                | 891,22                                      | 891,22                                      | -  |
| Nahwärme MV Bio |                | 0,00  | 0,00  | -  |
| <b>GESAMT*</b>  |                | <b>46.550,75</b>                            | <b>49.910,99</b>                            | <b>-3.360,25</b>                                   |

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

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



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

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



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

|  |        | 2022   | 2021  |
|--|--------|--|---|
| Meldepflichtige Arbeitsunfälle                               | Frauen | 1  | 7   |
|  | Männer | 8  | 4   |
|  | Gesamt | 9  | 11  |
| Meldepflichtige Wegeunfälle                                  | Frauen | 1  | 2   |
|  | Männer | 2  | 0   |
|  | Gesamt | 3  | 2   |
| Unfallbedingte Fehltage                                      | Frauen | 32   | 276   |
|  | Männer | 158  | 129   |
|  | Gesamt | 190  | 405   |
| Wichtige Arten arbeitsbedingter Unfälle                      |        | Stürze<br>gestoßen<br>Hundebiss<br>Schnitt<br>Verdrehung | Fahradunfälle<br>Stürze<br>Stromschlag<br>Verbrennung<br>gestoßen |
| Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen | Frauen | 0  | 0   |
|  | Männer | 0  | 0   |

|  |        | 2022    | 2021    |
|--|--------|---------|---------|
| Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen | Frauen | 0       | 0       |
|  | Männer | 0       | 0       |
| Anzahl geleistete Arbeitsstunden                         | Frauen | 403.312 | 398.039 |
|  | Männer | 351.198 | 349.826 |
|  | Gesamt | 754.511 | 747.865 |

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



### GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Über arbeitsbedingte Erkrankungen der Mitarbeitenden liegen uns aus den Jahren 2021 und 2022 keine Kenntnisse bzw. Daten vor. Laut unseres Kenntnisstands konnten arbeitsbedingte Verletzungen durch Behandlungen, Rehabilitationen und Kuren geheilt werden. Langzeiterkrankungen als Folge der arbeitsbedingten Verletzungen sind uns nicht bekannt.



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

| Tätigkeit                | 2022                 |              | 2021                 |              |
|--------------------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|
|                          | Anzahl Mitarbeitende | Stunden      | Anzahl Mitarbeitende | Stunden      |
| <b>Frauen</b>            | <b>298</b>           | <b>3.737</b> | <b>273</b>           | <b>2.708</b> |
| Abteilungsleiterin       | 5                    | 40           | 6                    | 0            |
| Assistentin              | 25                   | 103          | 24                   | 245          |
| Aushilfe                 | 5                    | 0            | 5                    | 0            |
| Auszubildende            | 26                   | 55           | 22                   | 47           |
| Bereichsleiterin         | 2                    | 32           | 2                    | 16           |
| Geschäftsführerin        | 0                    | 0            | 0                    | 0            |
| Gruppenleiterin          | 10                   | 16           | 11                   | 79           |
| Hausbetreuerin           | 2                    | 0            | 2                    | 0            |
| Sachbearbeiterin         | 200                  | 3.397        | 183                  | 2.306        |
| Sekretärin               | 1                    | 87           | 1                    | 0            |
| Technische Mitarbeiterin | 11                   | 8            | 10                   | 16           |
| Übrige Gewerbliche       | 11                   | 0            | 7                    | 0            |
| Vorständin               | 0                    | 0            | 0                    | 0            |

| Tätigkeit               | 2022                 |              | 2021                 |              |
|-------------------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|
|                         | Anzahl Mitarbeitende | Stunden      | Anzahl Mitarbeitende | Stunden      |
| <b>Männer</b>           | <b>251</b>           | <b>703</b>   | <b>247</b>           | <b>566</b>   |
| Abteilungsleiter        | 11                   | 32           | 11                   | 55           |
| Assistent               | 4                    | 8            | 3                    | 0            |
| Aushilfe                | 8                    | 0            | 7                    | 0            |
| Auszubildender          | 16                   | 32           | 14                   | 32           |
| Bereichsleiter          | 0                    | 0            | 0                    | 0            |
| Geschäftsführer         | 1                    | 0            | 2                    | 0            |
| Gruppenleiter           | 9                    | 63           | 10                   | 32           |
| Hausbetreuer            | 9                    | 16           | 9                    | 47           |
| Sachbearbeiter          | 84                   | 498          | 83                   | 384          |
| Sekretär                | 0                    | 0            | 0                    | 0            |
| Technischer Mitarbeiter | 17                   | 55           | 16                   | 16           |
| Übrige Gewerbliche      | 90                   | 0            | 90                   | 0            |
| Vorstand                | 2                    | 0            | 2                    | 0            |
| <b>GESAMT</b>           | <b>549</b>           | <b>4.440</b> | <b>520</b>           | <b>3.275</b> |



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

| Kontrollorgane                      |             | 2022 | 2021 |
|-------------------------------------|-------------|------|------|
| Anzahl der Personen im Aufsichtsrat | Frauen      | 5    | 5    |
|                                     | Männer      | 4    | 4    |
| Altersgruppen Aufsichtsrat          | < 30 Jahre  | 0    | 0    |
|                                     | 30-49 Jahre | 2    | 2    |
|                                     | > 50 Jahre  | 7    | 7    |

## Beschäftigte nach Arbeitsvertrag und Geschlecht

GESOBAU Konzern & Töchter

|  | 2022   |        | 2021   |        |
|--|--------|--------|--------|--------|
|  | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil |
| <b>Gesamtzahl Mitarbeiter*innen zum 31. Dezember</b> | 498    | 100,0% | 488    | 100,0% |
| davon Frauen   | 278    | 55,8%  | 258    | 52,9%  |
| davon Männer   | 220    | 44,2%  | 230    | 47,1%  |
| davon tariflich abgesichert                          | 350    | 70,3%  | 336    | 68,9%  |
| davon befristete Arbeitsverträge                     | 18     | 3,6%   | 14     | 2,9%   |

**Beschäftigte nach Arbeitsvertrag und Geschlecht**

GESOBAU Konzern &amp; Töchter

| Angestelltenkategorien               | 2022       | Anteil pro Angestelltenkategorie | 2021       | Anteil pro Angestelltenkategorie |
|--------------------------------------|------------|----------------------------------|------------|----------------------------------|
| <b>Frauen</b>                        | <b>278</b> |                                  | <b>258</b> |                                  |
| Assistentin                          | 22         | 88,0%                            | 23         | 88,5%                            |
| Aushilfe                             | 4          | 50,0%                            | 2          | 25,0%                            |
| Auszubildende                        | 24         | 61,5%                            | 22         | 62,9%                            |
| Bereichsleiterin                     | 3          | 30,0%                            | 3          | 27,3%                            |
| Geschäftsführerin Tochterunternehmen | 1          | 50,0%                            | 1          | 50,0%                            |
| Gruppenleiterin                      | 12         | 60,0%                            | 12         | 60,0%                            |
| Hausbetreuerin                       | 2          | 18,2%                            | 2          | 18,2%                            |
| Sachbearbeiterin                     | 189        | 71,6%                            | 175        | 68,6%                            |
| Sekretärin                           | 1          | 100,0%                           | 1          | 100,0%                           |
| Technische Mitarbeiterin             | 10         | 38,5%                            | 10         | 41,7%                            |
| Übrige Gewerbliche                   | 10         | 11,1%                            | 7          | 7,5%                             |
| Vorständin                           | 0          | 0,0%                             | 0          | 0,0%                             |

| Angestelltenkategorien             | 2022       | Anteil pro Angestelltenkategorie | 2021       | Anteil pro Angestelltenkategorie |
|------------------------------------|------------|----------------------------------|------------|----------------------------------|
| <b>Männer</b>                      | <b>220</b> |                                  | <b>230</b> |                                  |
| Assistent                          | 3          | 12,0%                            | 3          | 11,5%                            |
| Aushilfe                           | 4          | 50,0%                            | 6          | 75,0%                            |
| Auszubildender                     | 15         | 38,5%                            | 13         | 37,1%                            |
| Bereichsleiter                     | 7          | 70,0%                            | 8          | 72,7%                            |
| Geschäftsführer Tochterunternehmen | 1          | 50,0%                            | 1          | 50,0%                            |
| Gruppenleiter                      | 8          | 40,0%                            | 8          | 40,0%                            |
| Hausbetreuer                       | 9          | 81,8%                            | 9          | 81,8%                            |
| Sachbearbeiter                     | 75         | 28,4%                            | 80         | 31,4%                            |
| Sekretär                           | 0          | 0,0%                             | 0          | 0,0%                             |
| Technischer Mitarbeiter            | 16         | 61,5%                            | 14         | 58,3%                            |
| Übrige Gewerbliche                 | 80         | 88,9%                            | 86         | 92,5%                            |
| Vorstand                           | 2          | 100,0%                           | 2          | 100,0%                           |

Stand jeweils 31.12.

### Beschäftigte nach Alterskategorien

GESOBAU Konzern & Töchter

|                        | 2022         | 2021         |
|------------------------|--------------|--------------|
| <b>&lt; 30 Jahre</b>   | <b>17,7%</b> | <b>17,4%</b> |
| davon Frauen           | 21,2%        | 20,2%        |
| davon Männer           | 78,8%        | 79,8%        |
| <b>30 bis 50 Jahre</b> | <b>41,4%</b> | <b>41,6%</b> |
| davon Frauen           | 41,7%        | 41,5%        |
| davon Männer           | 58,3%        | 58,5%        |
| <b>&gt; 50 Jahre</b>   | <b>41,0%</b> | <b>41,0%</b> |
| davon Frauen           | 37,1%        | 38,4%        |
| davon Männer           | 62,9%        | 61,6%        |

Stand jeweils 31.12.

### Beschäftigte nach Alterskategorien

GESOBAU Konzern & Töchter

| Angestelltenkategorien                  | 2022      | Anteil pro Angestelltenkategorie | 2021      | Anteil pro Angestelltenkategorie |
|---|-----------|----------------------------------|-----------|----------------------------------|
| <b>&lt; 30 Jahre</b>                    | <b>88</b> |                                  | <b>85</b> |                                  |
| Assistent*in                            | 1         | 4,0%                             | 2         | 7,7%                             |
| Aushilfe                                | 6         | 75,0%                            | 6         | 75,0%                            |
| Auszubildende                           | 39        | 100,0%                           | 35        | 100,0%                           |
| Bereichsleiter*in                       | 0         | 0,0%                             | 0         | 0,0%                             |
| Geschäftsführer*in (Tochterunternehmen) | 0         | 0,0%                             | 0         | 0,0%                             |
| Gruppenleiter*in                        | 1         | 5,0%                             | 1         | 5,0%                             |
| Hausbetreuer*in                         | 0         | 0,0%                             | 0         | 0,0%                             |
| Sachbearbeiter*in                       | 41        | 15,5%                            | 40        | 15,7%                            |
| Sekretär*in                             | 0         | 0,0%                             | 0         | 0,0%                             |
| Technische Mitarbeiter*in               | 0         | 0,0%                             | 0         | 0,0%                             |
| Übrige Gewerbliche                      | 0         | 0,0%                             | 1         | 1,1%                             |
| Vorstand                                | 0         | 0,0%                             | 0         | 0,0%                             |



### Beschäftigte nach Alterskategorien

GESOBAU Konzern & Töchter

| Angestelltenkategorien                     | 2022       | Anteil pro Angestellten-kategorie | 2021       | Anteil pro Angestellten-kategorie |
|--|------------|-----------------------------------|------------|-----------------------------------|
| <b>30 bis 50 Jahre</b>                     | <b>206</b> |                                   | <b>203</b> |                                   |
| Assistent*in                               | 14         | 56,0%                             | 15         | 57,7%                             |
| Aushilfe                                   | 0          | 0,0%                              | 0          | 0,0%                              |
| Auszubildende                              | 0          | 0,0%                              | 0          | 0,0%                              |
| Bereichsleiter*in                          | 4          | 40,0%                             | 4          | 36,4%                             |
| Geschäftsführer*in<br>(Tochterunternehmen) | 1          | 50,0%                             | 1          | 50,0%                             |
| Gruppenleiter*in                           | 6          | 30,0%                             | 8          | 40,0%                             |
| Hausbetreuer*in                            | 0          | 0,0%                              | 0          | 0,0%                              |
| Sachbearbeiter*in                          | 126        | 47,7%                             | 120        | 47,1%                             |
| Sekretär*in                                | 1          | 100,0%                            | 1          | 100,0%                            |
| Technische Mitarbeiter*in                  | 12         | 46,2%                             | 11         | 45,8%                             |
| Übrige Gewerbliche                         | 42         | 46,7%                             | 43         | 46,2%                             |
| Vorstand                                   | 0          | 0,0%                              | 0          | 0,0%                              |

| Angestelltenkategorien                     | 2022       | Anteil pro Angestellten-kategorie | 2021       | Anteil pro Angestellten-kategorie |
|--|------------|-----------------------------------|------------|-----------------------------------|
| <b>&gt; 50 Jahre</b>                       | <b>204</b> |                                   | <b>200</b> |                                   |
| Assistent*in                               | 10         | 40,0%                             | 9          | 34,6%                             |
| Aushilfe                                   | 2          | 25,0%                             | 2          | 25,0%                             |
| Auszubildende                              | 0          | 0,0%                              | 0          | 0,0%                              |
| Bereichsleiter*in                          | 6          | 60,0%                             | 7          | 63,6%                             |
| Geschäftsführer*in<br>(Tochterunternehmen) | 1          | 50,0%                             | 1          | 50,0%                             |
| Gruppenleiter*in                           | 13         | 65,0%                             | 11         | 55,0%                             |
| Hausbetreuer*in                            | 11         | 100,0%                            | 11         | 100,0%                            |
| Sachbearbeiter*in                          | 97         | 36,7%                             | 95         | 37,3%                             |
| Sekretär*in                                | 0          | 0,0%                              | 0          | 0,0%                              |
| Technische Mitarbeiter*in                  | 14         | 53,8%                             | 13         | 54,2%                             |
| Übrige Gewerbliche                         | 48         | 53,3%                             | 49         | 52,7%                             |
| Vorstand                                   | 2          | 100,0%                            | 2          | 100,0%                            |



Gender Pay Gap 2022

|   |                                   |   | Frauen |        |               | Männer |        |               | Gender Pay Gap |
|---|-----------------------------------|---|--------|--------|---------------|--------|--------|---------------|----------------|
|   |                                   |   | Anzahl | Anteil | Ø Stundenlohn | Anzahl | Anteil | Ø Stundenlohn |                |
| <b>Mitarbeiter*innen<br/>(ohne Auszubildende<br/>und Aushilfen)</b> |                                   |   | 250    | 55%    | 25,60 €       | 202    | 45%    | 22,68 €       | -2,92 € (-11%) |
| <b>Führungsebene</b>  | Erste Leitungsebene<br>(Vorstand) |   | 0      | 0%     | - €           | 2      | 100%   | 94,61 €       | -              |
|   | Zweite Leitungsebene              | Stabsstellen- und<br>Bereichsleitung                                    | 3      | 30%    | 48,24 €       | 7      | 70%    | 48,73 €       | 0,49 € (1%)    |
|   |                                   | Geschäftsführung<br>Tochterunternehmen<br>(haupt- und<br>nebenamtlich)* | 4      | 44%    | 39,14 €       | 5      | 56%    | 48,98 €       | 9,84 € (25%)   |
|   |                                   | Dritte Leitungsebene<br>(Gruppenleiter*innen)                           | 12     | 60%    | 33,24 €       | 8      | 40%    | 37,39 €       | 4,15 € (12%)   |



Gender Pay Gap 2021

|   |                                   |   | Frauen |        |               | Männer |        |               | Gender Pay Gap |
|---|-----------------------------------|---|--------|--------|---------------|--------|--------|---------------|----------------|
|   |                                   |   | Anzahl | Anteil | Ø Stundenlohn | Anzahl | Anteil | Ø Stundenlohn |                |
| <b>Mitarbeiter*innen<br/>(ohne Auszubildende<br/>und Aushilfen)</b> |                                   |   | 234    | 53%    | 24,79 €       | 211    | 47%    | 21,45 €       | -3,34 € (-13%) |
| <b>Führungsebene</b>  | Erste Leitungsebene<br>(Vorstand) |   | 0      | 0%     | - €           | 2      | 100%   | 87,34 €       | -              |
|   | Zweite Leitungsebene              | Stabsstellen- und<br>Bereichsleitung                                    | 3      | 27%    | 46,42 €       | 8      | 73%    | 46,68 €       | 0,26 € (1%)    |
|   |                                   | Geschäftsführung<br>Tochterunternehmen<br>(haupt- und<br>nebenamtlich)* | 4      | 44%    | 36,78 €       | 5      | 56%    | 46,10 €       | 9,32 € (25%)   |
|   |                                   | Dritte Leitungsebene<br>(Gruppenleiter*innen)                           | 12     | 60%    | 31,65 €       | 8      | 40%    | 35,64 €       | 3,99 € (13%)   |

\* ein hauptamtlicher Geschäftsführer bei der berlinwohnen Hausmeister GmbH, die weiteren Geschäftsführer\*innen der Tochterunternehmen sind hauptamtlich bei der GESOBAU AG als Führungskräfte bzw. Angestellte beschäftigt



## GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

In 2021: Die Gesamtzahl der gerichtlich bestätigten Diskriminierungsfälle betrug 0. Insgesamt gab es 14 Beschwerden mit Bezug zum AGG (ausschließlich im Zusammenhang mit Wohnungsangelegenheiten).

In 2022: Die Gesamtzahl der gerichtlich bestätigten Diskriminierungsfälle betrug 0. Insgesamt gab es 22 Beschwerden mit Bezug zum AGG (ausschließlich im Zusammenhang mit Wohnungsangelegenheiten).



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

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 40 f.) wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da der alleinige Geschäftsstandort der GESOBAU in Berlin (Deutschland) liegt. Bei der Vergabe von Aufträgen werden die strengen Vorgaben der Gesetzgebung in Deutschland und der EU, insbesondere des Vergaberechts berücksichtigt. Im Rahmen der Vergabe verpflichten sich die Bieter zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und der Bestimmungen des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes.



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

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex - Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 40 f.) wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da die Geschäftstätigkeit der GESOBAU auf den Raum Berlin beschränkt ist. Es gelten die nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte. Die GESOBAU prüft keine Betriebsstätten.



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

Mit Verweis auf die Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex - Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen (S. 40 f.) wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da unsere Geschäftsstandorte ausschließlich in Deutschland liegen. Eine Rechtsanwaltskanzlei überprüft im Auftrag der GESOBAU die Einhaltung der einschlägigen Mindestlohnbestimmungen, der ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Umsetzung der Frauenförderverordnung des Landes Berlin bei allen Lieferanten.



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

Der Konzern ist ausschließlich in Berlin tätig. Die Einhaltung des Grundgesetzes und der damit verbundene Schutz von Menschenrechten ist für die GESOBAU selbstverständlich. In Ausschreibungsverfahren setzt die GESOBAU die Vorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes um (stichprobenartige Kontrolle auf Einhaltung durch externe Anwaltskanzlei) und bezieht die ILO-Kernarbeitsnormen ein. Mit Vertragspartnern werden Integritätsvereinbarungen getroffen (Prüfung auf Einhaltung der Vorgaben durch externe Anwaltskanzlei) und auf die Abgabe von Eigenerklärungen durch diese gesetzt.



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

Zahlen für GESOBAU-Konzern

S | 126

| Ökonomische Kennzahlen                                  |           | 2022    | 2021    |
|---|-----------|---------|---------|
| Umsatzerlöse  | in Mio. € | 332,9   | 316,8   |
| Verwaltete eigene Einheiten*                            | Anzahl    | 61.045  | 59.063  |
| davon Wohneinheiten                                     | Anzahl    | 46.259  | 45.090  |
| Operatives Ergebnis (EBIT)                              | in Mio. € | 56,5    | 55,5    |
| EBITDA  | in Mio. € | 116,5   | 111,2   |
| Bilanzgewinn  | in Mio. € | 20,7    | 41,6    |
| Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit           | in Mio. € | 136,8   | 159,3   |
| Anlagevermögen  | in Mio. € | 2.869,7 | 2.702,9 |
| Eigenkapital  | in Mio. € | 663,0   | 637,7   |
| Eigenkapitalquote                                       | in %      | 21,9    | 22,5    |
| Bilanzsumme   | in Mio. € | 3.024,8 | 2.833,2 |
| Erlösschmälerungen absolut (Leerstand, Mietminderungen) | in Mio. € | 9,7     | 7,0     |

| Ökonomische Kennzahlen                             |                     | 2022  | 2021  |
|--|---------------------|-------|-------|
| Erlösschmälerungen im Verhältnis zu den Sollmieten | in %                | 4,0   | 3,0   |
| Durchschnittliche Nettokaltmiete Wohnungen         | in €/m <sup>2</sup> | 6,35  | 6,23  |
| Leerstandsquote Wohnungen (31.12.)                 | in %                | 2,7   | 1,9   |
| Personalaufwand                                    | in Mio. €           | 30,7  | 28,6  |
| Modernisierungs-/ Instandhaltungskosten (GuV)      | in Mio. €           | 85,1  | 90,6  |
| Modernisierungs-/ Instandhaltungskosten (GuV)      | in €/m <sup>2</sup> | 27,44 | 30,00 |
| Verschuldungsgrad**                                | in %                | 356,2 | 344,3 |
| Anlagenintensität***                               | in %                | 94,9  | 95,4  |

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

\*\* Fremdkapital im Verhältnis zum Eigenkapital

\*\*\* Anlagevermögen im Verhältnis zum durchschnittlichen Gesamtkapital

DNK  
19

## GRI 415-1: Parteispenden

In der GESOBAU-Satzung, §4 Grundlagen der Geschäftsführung ist verankert, dass Spenden und Sponsoring zugunsten politischer Parteien, ihren Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern sowie sonstigen Mitgliedern ausgeschlossen ist. Im Jahr 2021 und 2022 gab es keine Spenden oder Sponsoring zugunsten politischer Parteien, ihren Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern sowie sonstigen Mitgliedern.

DNK  
20

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

Als Betriebsstätte der GESOBAU werden von uns alle Standorte der GESOBAU verstanden. Die Korruptionsprävention ist ein wichtiger Bestandteil des CMS (Compliance Management System), das alle Geschäftseinheiten bzw. Standorte mit einbezieht. Nähere Informationen sind im Kapitel [↳ Die GESOBAU](#) aufgeführt. Diese Angaben gelten für das Berichtsjahr 2021 und 2022.

DNK  
20

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

Zum Zeitpunkt der Berichtserstattung waren der GESOBAU keine Fälle von begangener Korruption im Unternehmen bekannt. Diese Angabe gilt für das Berichtsjahr 2021 und 2022.

DNK  
20

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

Zum Zeitpunkt der Berichtserstattung waren der GESOBAU keine Vorfälle bekannt. Diese Angabe gilt für das Berichtsjahr 2021 und 2022.

## GdW-Kennzahlen (1)

### MB1: Vermietete eigene Wohnungen

GESOBAU-Konzern

|                  | 2022   | 2021   |
|------------------|--------|--------|
| in Wohneinheiten | 45.025 | 44.213 |

### MB2: Marktanteil

GESOBAU-Konzern

|      | 2022  | 2021 |
|------|-------|------|
| in % | k. A. | 2,26 |

Berechnung basiert auf den Angaben zur Gesamtanzahl des Berliner Wohnungsbestandes aus dem IBB Wohnungsmarktbericht 2022 (Zahlen für 2021). Datengrundlage für Berechnung der Zahlen für 2022 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht vorhanden.

### MB3: Vermietungsquote

GESOBAU-Konzern

|                       | 2022 | 2021 |
|-----------------------|------|------|
| Vermietungsquote in % | 97,3 | 98,1 |

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

GESOBAU-Konzern

|                                   | 2022 | 2021 |
|-----------------------------------|------|------|
| in € / m <sup>2</sup> / monatlich | 6,35 | 6,23 |

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

GESOBAU-Konzern

|                                   | 2022 | 2021 |
|-----------------------------------|------|------|
| in € / m <sup>2</sup> / monatlich | 9,41 | 8,30 |



## GdW-Kennzahlen (2)

### MB6: Mietenstruktur

GESOBAU-Konzern

|                                | 2022   | 2021   |
|--------------------------------|--------|--------|
| unter 5,00 €/m <sup>2</sup>    | 3.323  | 3.541  |
| 5,00 bis 5,99 €/m <sup>2</sup> | 14.900 | 16.596 |
| 6,00 bis 6,99 €/m <sup>2</sup> | 17.424 | 15.462 |
| 7,00 bis 7,99 €/m <sup>2</sup> | 5.565  | 5.282  |
| 8,00 bis 8,99 €/m <sup>2</sup> | 2.156  | 2.045  |
| 9,00 bis 9,99 €/m <sup>2</sup> | 1.344  | 1.144  |
| über 10,00 €/m <sup>2</sup>    | 1.547  | 1.020  |
|                                | 46.259 | 45.090 |

### MB8: Durchschnittliche Miet- und Mitgliedervertragsdauer

GESOBAU-Konzern

|           | 2022  | 2021  |
|-----------|-------|-------|
| in Jahren | 12,98 | 13,21 |

### MB9: Mieterfluktuation

GESOBAU-Konzern

|      | 2022 | 2021 |
|------|------|------|
| in % | 4,9  | 5,0  |

### BM1: Neubauquote

GESOBAU-Konzern

|      | 2022 | 2021 |
|------|------|------|
| in % | 2,5  | 1,6  |

Berechnungsgrundlage: Innerhalb der Berichtsperiode bezugsfertig neu errichtete Wohnungen (eigene und fremde)

### BM2: Modernisierungsintensität

GESOBAU-Konzern

|                               | 2022  | 2021  |
|-------------------------------|-------|-------|
| in €/m <sup>2</sup> pro Jahr* | 18,85 | 18,40 |

\*Wohnungen und Gewerbe

## GdW-Kennzahlen (3)

### BM3: Anteil seit 1990 energetisch voll- oder teilmodernisierter Wohnungen GESOBAU-Konzern

|      | 2022  | 2021  |
|------|-------|-------|
| in % | 49,42 | 49,22 |

### BM7: Anteil regenerativer Energieträger an der Wärmeversorgung GESOBAU-Konzern

|      | 2022  | 2021  |
|------|-------|-------|
| in % | 21,30 | 21,66 |

### BM4: Instandhaltungsintensität GESOBAU-Konzern

|                               | 2022  | 2021  |
|-------------------------------|-------|-------|
| in €/m <sup>2</sup> pro Jahr* | 16,32 | 17,38 |

\*Wohnungen und Gewerbe

### BM8/9: CO<sub>2</sub>-Intensität im Gebäudebestand GESOBAU-Konzern

|  | 2022  | 2021  |
|--|-------|-------|
| in kg CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> pro Jahr | 12,91 | 14,19 |

### BM5/6: Energieintensität des Gebäudebestands GESOBAU-Konzern

|  | 2022  | 2021  |
|--|-------|-------|
| in kWh/m <sup>2</sup> pro Jahr (Wohnungsbestand) | 91,39 | 93,54 |

## GdW-Kennzahlen (4)

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

|                |                     | 2022  | 2021  |
|----------------|---------------------|-------|-------|
| <b>Neubau</b>  | Wohnungen (absolut) | 1.811 | 1.168 |
|                | Anteil in %         | 43,2  | 37,9  |
| <b>Bestand</b> | Wohnungen (absolut) | 2.867 | 2.412 |
|                | Anteil in %         | 6,8   | 5,7   |
| <b>Gesamt</b>  | Wohnungen (absolut) | 4.678 | 3.580 |
|                | Anteil in %         | 10,1  | 7,9   |

### PE4: Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung GESOBAU-Konzern

|             | 2022 | 2021 |
|-------------|------|------|
| Anteil in % | 4,7  | 4,4  |

### PE8/9: Auszubildende GESOBAU-Konzern

|                           | 2022 | 2021  |
|---------------------------|------|-------|
| <b>Anzahl Absolventen</b> | 10   | 11    |
| davon übernommen          | 9    | 11    |
| Ausbildungsquote (in %)   | 7,8  | 7,2   |
| Übernahmequote (in %)     | 90,0 | 100,0 |

## DNK-INDEX (1)

| DNK-KRITERIUM   | REFERENZ IM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022/23  | SEITENZAHL                                |
|---|---|---|
| <b>DNK 1: Strategie</b>                                   | Die GESOBAU<br>Unser Verständnis von Nachhaltigkeit   | 17<br>29, 32, 37                          |
| <b>DNK 2: Wesentlichkeit</b>                              | Unser Verständnis von Nachhaltigkeit  | 34, 35                                    |
| <b>DNK 3: Ziele</b>                                       | Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2022+   | 38  |
| <b>DNK 4: Tiefe der Wertschöpfungskette</b>               | Die GESOBAU<br>Unser Verständnis von Nachhaltigkeit   | 27<br>30                                  |
| <b>DNK 5: Verantwortung</b>                               | Unser Verständnis von Nachhaltigkeit  | 31  |
| <b>DNK 6: Regeln und Prozesse</b>                         | Die GESOBAU<br>Unser Verständnis von Nachhaltigkeit   | 15<br>31                                  |
| <b>DNK 7: Kontrolle</b>                                   | Unser Verständnis von Nachhaltigkeit<br>Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2022+                               | 33<br>38                                  |
| <b>DNK 8: Anreizsystem</b>                                | Die GESOBAU<br>Nachhaltigkeit in Zahlen   | 28<br>109                                 |
| <b>DNK 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen</b>            | Unser Verständnis von Nachhaltigkeit<br>Unternehmenskultur<br>Beteiligung & Kooperationen                 | 35<br>51<br>95, 96, 97                    |
| <b>DNK 10: Innovations- und Produktmanagement</b>         | Die GESOBAU<br>Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen<br>Nachhaltigkeit in Zahlen                                 | 20, 22<br>68, 69, 70, 71, 79<br>109       |
| <b>DNK 11: Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen</b> | Unternehmenskultur<br>Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen<br>Lebenswerte Quartiere<br>Nachhaltigkeit in Zahlen | 62, 63, 65<br>74, 75, 77, 78<br>88<br>110 |

## DNK-INDEX (2)

| DNK-KRITERIUM   | REFERENZ IM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022/23                                       | SEITENZAHL  |
|---|--|---|
| <b>DNK 12: Ressourcenmanagement</b>                         | Unternehmenskultur<br>Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen<br>Nachhaltigkeit in Zahlen | 62, 63, 65<br>72, 74, 75, 77, 78<br>110, 111                          |
| <b>DNK 13: Klimarelevante Emissionen</b>                    | Unternehmenskultur<br>Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen<br>Nachhaltigkeit in Zahlen | 63<br>71, 72, 73, 75, 77<br>112, 113, 114, 115                        |
| <b>DNK 14: Arbeitnehmerrechte</b>                           | Unternehmenskultur<br>Nachhaltigkeit in Zahlen                                   | 50, 59, 60, 62, 63<br>115, 116, 117, 118, 124                         |
| <b>DNK 15: Chancengleichheit</b>                            | Unternehmenskultur<br>Nachhaltigkeit in Zahlen                                   | 54, 56, 58, 59, 61<br>115, 116, 117, 118, 124                         |
| <b>DNK 16: Qualifizierung</b>                               | Unternehmenskultur<br>Nachhaltigkeit in Zahlen                                   | 54, 56, 58, 59, 60, 61<br>115, 116, 117, 118, 124                     |
| <b>DNK 17: Menschenrechte</b>                               | Die GESOBAU<br>Nachhaltigkeit in Zahlen  | 27<br>125   |
| <b>DNK 18: Gemeinwesen</b>                                  | Lebenswerte Quartiere<br>Beteiligung & Kooperationen<br>Nachhaltigkeit in Zahlen | 82, 84, 86, 89, 90, 91, 92, 93<br>100, 102, 103, 104, 105, 106<br>126 |
| <b>DNK 19: Politische Einflussnahme</b>                     | Die GESOBAU<br>Nachhaltigkeit in Zahlen  | 23, 26<br>127   |
| <b>DNK 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten</b> | Die GESOBAU<br>Nachhaltigkeit in Zahlen  | 23<br>127   |

# Über diesen Bericht

---

|     |                                     |   |
|-----|-------------------------------------|---|
| 135 | <a href="#">Über diesen Bericht</a> | → |
| 136 | <a href="#">Impressum</a>           | → |

## ÜBER DIESEN BERICHT

---

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

Im Jahr 2011 haben wir erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Seit dem Berichtsjahr 2019/20 haben wir unsere Berichterstattung auf einen Doppelbericht umgestellt und veröffentlichen nun zum zweiten Mal gemäß den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Darin berichten wir die Leistungsindikatoren nach dem Standard des DNK mit den international anerkannten „Sustainability Reporting Standards“ (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI) und dem umfassenden Kennzahlen-Reporting nach dem GdW-Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Wohnungswirtschaft (Arbeitshilfe 73).

Der Berichtszeitraum für die Kennzahlen sowie für die redaktionellen Inhalte umfasst die Jahre 2021 bis 2022; Stichtag ist daher der 31.12.2021 ebenso wie der 31.12.2022. Redaktionsschluss für die im Bericht beschriebenen Aktivitäten war der 31.03.2023.

In diesem Doppelbericht legen wir fast alle Kennzahlen für beide Berichtsjahre offen – und sofern vorhanden auch ein Vergleichsjahr. Die Kennzahlenberechnung zum Energieverbrauch und die daraus resultierenden Daten zu CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgen auf Basis der Emissionsfaktoren des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen (BBU). Unseren Marktanteil haben wir anhand der Daten aus dem IBB Wohnungsmarktbericht 2022 der Investitionsbank Berlin bestimmt. Wir arbeiten daran, alle Datenlücken in der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu schließen. Wo Angaben nur geschätzt werden konnten, haben wir das im Einzelnen vermerkt.

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

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

## IMPRESSUM

---

### **GESOBAU AG**

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

### **Inhalte und Redaktion**

Dorothea Busche  
Nachhaltigkeitsreferentin

Birte Jessen  
Leiterin Unternehmenskommunikation und  
Marketing

in Zusammenarbeit mit dem  
Nachhaltigkeitsausschuss der GESOBAU AG.

### **Ansprechpartnerin**

GESOBAU AG  
Dorothea Busche  
Nachhaltigkeitsreferentin  
E-Mail: [nachhaltigkeit@gesobau.de](mailto:nachhaltigkeit@gesobau.de)

### **Konzeption, Text, Beratung**

#### **Online-Nachhaltigkeitsbericht**

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

### **Gestaltung**

unclassic  
Heinrich-Barth-Straße 2a  
20146 Hamburg  
[unclassic.de](http://unclassic.de)

### **Fotografie**

Die Nachweise sind jeweils als  
Bildunterschrift angegeben.





**GESOBAU**

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