

Den Wandel gemeinsam gestalten

ZUSAMMEN
ZUKUNFT
ENTWICKELN.

ZUSAMMEN
HANDELN

HEUTE SCHON WIE
MORGEN WOHNEN.



ATTRAKTIVER UND BEZAHL- BARER WOHNRAUM BEI DER GESOBAU

Wir ...

- **geben** über 100.000 Menschen in Berlin ein Zuhause
- **erweitern** unseren Bestand um rund 12.500 neue Wohnungen bis 2026
- **gestalten** den Lebensraum in unseren Quartieren aktiv mit
- **stärken** die Beteiligung der Bürger bei unseren Bauprojekten

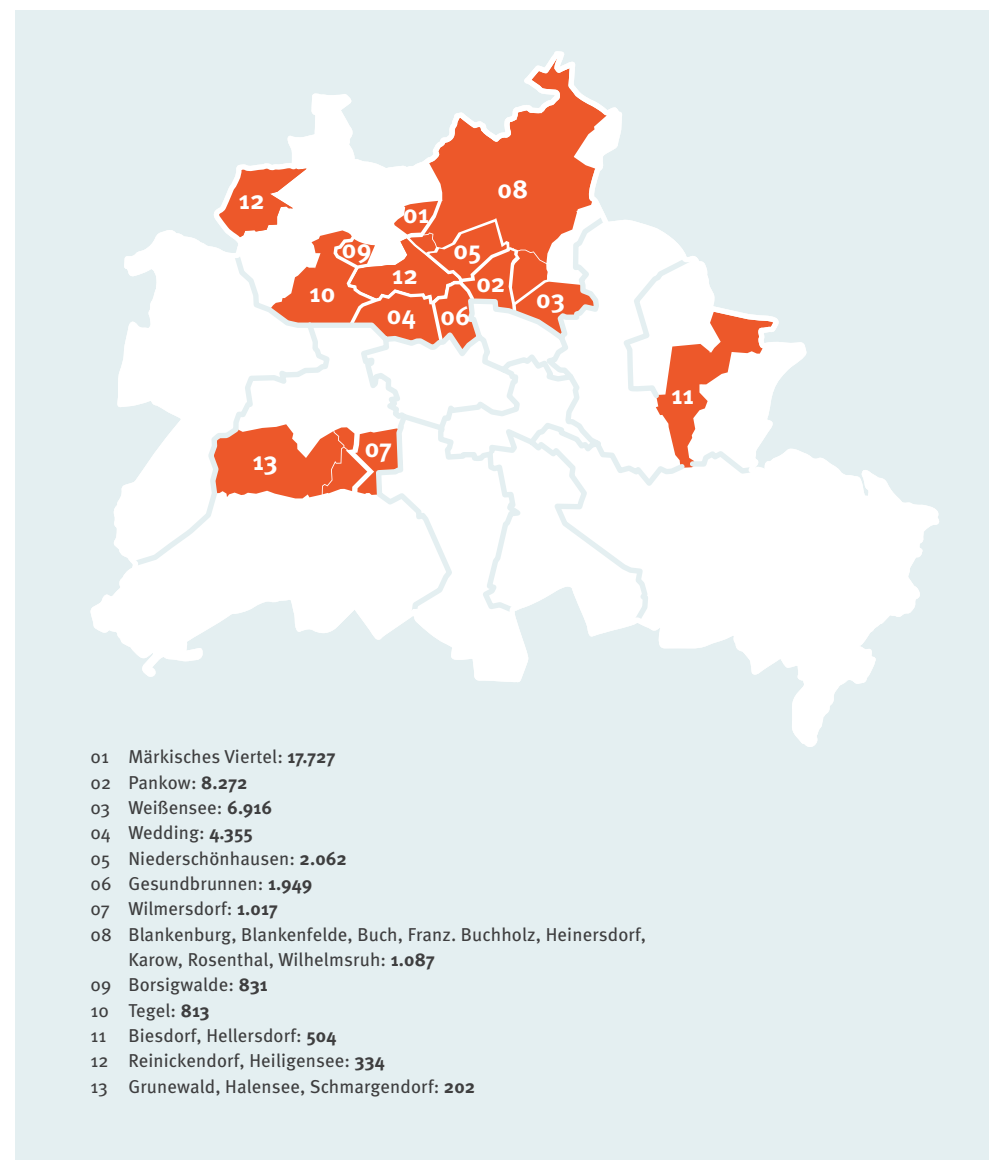
KENNZAHLEN (ZUM 31. DEZEMBER 2017) ➤ GRI 201-1

		2017	2016
Umsatzerlöse	in Mio. €	252	246
EBIT	in Mio. €	54,8	64,5
Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit	in Mio. €	91,6	79,3
Eigenkapitalquote	in %	27,4	26,8
Verwaltete eigene Mieteinheiten*	Anzahl	46.069	45.160
davon Wohneinheiten	Anzahl	38.926	38.388
Durchschnittliche Nettokaltmiete Wohnungen	in €/m²	5,81	5,70
Leerstandsquote Wohnungen	in %	2,66	2,39
Mitarbeiter**	Anzahl	309	298

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

** ohne Aushilfen und Praktikanten

Mieteinheiten nach Ortsteilen (zum 31. Dezember 2017)



03

INHALT

04 ... Den Wandel gemeinsam gestalten

- 05 ... Im Dialog für nachhaltige Entwicklung
- 08 ... Der Nachhaltigkeitsausschuss schafft lösungsorientiertes Handeln an der Basis
- 10 ... Engagierte Mieterbeiräte setzen sich für verbindliche Interessenvertretung ein
- 12 ... Partizipation als Schlüssel zur Entwicklung des Stadtguts Hellersdorf

14 ... Fünf Fragen an den Vorstand – im Dialog mit den Stakeholdern

17 ... Unternehmenskultur – verantwortungsvoll wirtschaften, zukunftsgerichtet arbeiten

- 18 ... Die GESOBAU im Überblick
- 23 ... Nachhaltigkeit bei der GESOBAU
- 30 ... Internes Klimaschutzmanagement
- 30 ... Personalmanagement und -entwicklung

37 ... Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen – Nachhaltigkeit als Qualität

- 38 ... Aktuelle Wohnraumentwicklungen bei der GESOBAU
- 44 ... Klima, Energie und Umwelt

46 ... Lebenswerte Quartiere – Quartiersentwicklung in der Metropole Berlin

- 47 ... Menschen im Quartier
- 50 ... Biodiversität und Lebensqualität

52 ... Beteiligung & Kooperationen – nachhaltige Entwicklung gelingt nur im Dialog

- 53 ... Partizipation im Wohnungsbau
- 57 ... Partizipation im Quartier
- 57 ... Kooperationen

59 ... Informationen

- 59 ... Über diesen Bericht
- 60 ... Nachhaltigkeit in Zahlen
- 63 ... GRI Content Index 2018
- 70 ... Kontakt und Impressum



Den Wandel gemeinsam gestalten

Als landeseigenes Wohnungsbauunternehmen übernehmen wir die Verantwortung dafür, dass die Menschen in unseren Beständen bezahlbar und gut wohnen können – heute und in Zukunft. Diese Aufgabe können wir nur zusammen und im aktiven Dialog mit unseren Stakeholdern lösen. Wir fördern den Austausch, um nachhaltige Entwicklung gemeinsam vorantreiben zu können.

HEUTE SCHON WIE MORGEN WOHNEN.

ZUSAMMEN
ZUKUNFT
ENTWICKELN.



VIELE PERSPEKTIVEN
NEUE BLICKWINKEL

Gemeinsam weiterkommen

Im Dialog für nachhaltige Entwicklung

Ein gutes Ergebnis ist eines, das für alle passt.
Der Weg dorthin beginnt mit der richtigen Haltung:
„Zusammenarbeit lohnt sich“. Drei Grundsäulen
machen unser Verständnis von Partizipation aus.

DEN WANDEL GEMEINSAM GESTALTEN
FÜNF FRAGEN AN DEN VORSTAND
UNTERNEHMENSKULTUR
ZUKUNFTSFÄHIGES BAUEN & WOHNEN
LEBENSWERTE QUARTIERE
BETEILIGUNG & KOOPERATIONEN
INFORMATIONEN



UNSER VERSTÄNDNIS VON PARTIZIPATION

1. Viele Perspektiven bereichern Prozesse und Entwicklungen ...

... denn jeder Blickwinkel kann eine Lösung gehaltvoller, realistischer und kreativer machen.

In der wachsenden Stadt Berlin können wir durch den Bau neuer, bezahlbarer Wohnungen schon bald weiteren Menschen ein Zuhause geben – das ist unser Auftrag. (GESOBAU)

Die Wohnungen müssen Raum für alle gesellschaftlichen Schichten bieten und verschiedene Anforderungen erfüllen, z.B. die von Familien oder Senioren. Dabei müssen wir bei der Entwicklung von Wohnraum die Lebensqualität in unseren Quartieren bewahren und ausbauen. (Bezirk)

Wir möchten in unserer Stadt so viel bezahlbaren Wohnraum schaffen wie möglich. Gleichzeitig verfolgen wir zusammen mit unseren Partnern unsere Klimaziele – so auch mit der Wohnungswirtschaft. (Senat)

Genauso wichtig wie der neue Wohnraum sind unterstützende Angebote für die Bewohner, zum Beispiel Nachbarschaftshilfen und Orte, an denen man mit anderen zusammenkommen kann. Erst durch sie werden Quartiere lebenswert, findet Leben statt. (Initiative vor Ort)

Die vielen grünen Orte in der Stadt machen sie lebenswert. Ich möchte, dass sie erhalten bleiben und meine Sicht darauf nicht verbaut wird. (Mieter)

2. Anregungen, Ideen und Bedenken frühzeitig aufgreifen ...

... denn so gehen die eingesetzten Kräfte von Beginn an in dieselbe Richtung.

Durch die Nachverdichtung werden Grünflächen in meiner Nachbarschaft wegfallen und Insekten wird der Lebensraum genommen. Kann die GESOBAU zum Beispiel Blühwiesen für Insekten bei ihren Planungen berücksichtigen? (Anwohner)

Im Moment kenne ich alle meine Nachbarn. Durch die vielen neuen Wohnungen weiß ich nicht, wer hier bald wohnen wird. (Mieter)

Durch die neuen Wohnungen ziehen mehr Menschen in die Quartiere. Dadurch müssen wir gemeinsam mit unseren Partnern auch Maßnahmen ergreifen, um die öffentliche Infrastruktur an die neuen Anforderungen anzupassen. (Bezirk)

Durch die Maßnahmen wird das Quartier aufgewertet. Neue Bewohner bedeuten neue Kunden, aber auch steigende Mieten. Werde ich davon betroffen sein? (Gewerbetreibender)

Mit dem Bau von neuem Wohnraum muss die GESOBAU als Vermieterin auch die Entwicklung der Quartiere insgesamt im Blick haben. (Öffentlichkeit)



3. Raum für Ideen geben ...

... denn neue Konzepte entstehen nur über neue Wege.

Über Themen-Workshops können wir in Partizipationsprozessen unsere Mieter und andere Anwohner frühzeitig und konstruktiv in unsere Überlegungen miteinbeziehen. Hier erhalten wir wertvollen Input von Menschen, die vor Ort leben und ihr Quartier sehr gut kennen.

In der VIERTEL BOX entstehen immer wieder neue Kontakte. In den Gesprächen sind schon viele gute Ideen entstanden, die heute den Alltag im Quartier bereichern.

Über das Feedback in der Mieterbefragung erhalten wir manchmal Impulse, auf die wir nie allein gekommen wären.

Eine gute Idee muss nicht neu sein. Über den Austausch in Netzwerken und mit unseren Schwestergesellschaften erhalten wir viel Inspiration für die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft.

Wissenschaftliche Erkenntnisse unterstützen uns bei der Umsetzung von Maßnahmen zur langfristigen und nachhaltigen Quartiersentwicklung.



Mit der VIERTEL BOX am Wilhelmsruher Damm gibt es seit Frühjahr 2014 einen neuen Treffpunkt, Veranstaltungsort und Ausstellungsraum für alle Märker und Gäste aus ganz Berlin, der so vielfältig ist wie das Märkische Viertel selbst. Das bunte Programm reicht von Kunstaktionen, Filmabenden, Stadtspaziergängen, Workshops, einem Nähcafé bis hin zu Ausstellungen.

Nachhaltigkeitsausschuss

Lösungsorientiertes Handeln an der Basis

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben viele Ideen – für die GESOBAU, für die Stadt Berlin, für die Umwelt, für unsere Gesellschaft. Unser Nachhaltigkeitsausschuss setzt sich mit zentralen Themen intensiv auseinander. So können vielfältige Maßnahmen für eine gesunde Zukunft erwachsen.

ZUKUNFT
GESTALTEN

DER WEG IST DAS ZIEL -
KONSTRUKTIV UND
LÖSUNGSORIENTIERT





Mitglieder des Nachhaltigkeitsausschusses: Alexandra Quint, Anna Kuratschenko, Helene Böhm, Lisa Kotsch, Frank Druska, Yorck Höpfner, Kirsten Huthmann und Andreas Neumann (v. l.)

AUSRICHTUNG DES NACHHALTIGKEITSAUSSCHUSSES

Der Nachhaltigkeitsausschuss ist ein internes Expertengremium, das zu Themen der nachhaltigen Entwicklung arbeitet. Er bündelt abteilungsübergreifend eine Vielzahl an Kompetenzen unterschiedlicher Fachrichtungen und Erfahrungshintergründe.

AUFGABEN DES NACHHALTIGKEITSAUSSCHUSSES

Der Ausschuss soll jährlich zwei bis drei Themen bearbeiten, die für die GESOBAU relevant und aktuell sind, und daraus Projekte und Maßnahmen ableiten. Er formuliert themenspezifisch Handlungsempfehlungen für die Arbeiten in den Abteilungen oder holt fachlichen Input durch Externe hinzu. Die Nachhaltigkeitsreferentin leitet den Ausschuss und erarbeitet gemeinsam mit ihm das jährliche Nachhaltigkeitsreporting. Die Kommunikation nach innen und außen liegt in der Verantwortung der Nachhaltigkeitsreferentin. Der Ausschuss trifft sich drei bis vier Mal pro Jahr sowie bei Bedarf themenbezogen.

Unsere Abteilungen im Nachhaltigkeitsausschuss

- Digitalisierungsstrategie
- Einkauf
- Finanz- und Rechnungswesen
- Geschäftsbereich 1
- Geschäftsbereich 2
- Informationstechnologie
- Mieterrat und Interne Kommunikation
- Personal
- Portfoliomanagement
- Revision und Compliance
- Soziale Quartiersentwicklung
- Technik
- Unternehmenskommunikation



Vereinsvorsitzender Uwe Meyer führt GESOBAU-Ausschussmitglieder Frank Druska, Kirsten Huthmann und Alexandra Quint durch seinen Bienenlehrgarten in Hellersdorf (v. l.).

INSEKTENSCHUTZ BEI DER GESOBAU

GESOsummt – das erste Insektenschutzprogramm der GESOBAU soll ab Ende 2019 die Biodiversität auf eigenen, wohnhausnahen Grünflächen fördern, die Mieter für das Thema sensibilisieren und ihr Miteinander im Quartier stärken. Der Insektenschutz ist ein akutes, gesamtgesellschaftliches Thema – insbesondere vor dem Hintergrund der derzeitigen Neubauoffensive. Die GESOBAU übernimmt Verantwortung und trägt mit GESOsummt zum Schutz von Insekten bei. Der Nachhaltigkeitsausschuss übernimmt die Koordination des Programms, erarbeitet Maßnahmen vor Ort und baut Kooperationen z.B. mit Schulen und Naturschutzverbänden auf.

Engagierte Mieterbeiräte

Verbindliche Interessen- vertretung

Die besten Lösungen entstehen am Runden Tisch. Die GESOBAU nutzt zahlreiche Gremien, um die unterschiedlichen Perspektiven und Interessen zusammenzubringen. Ein wichtiges: die Mieterbeiräte, die sich für die Belange der Mieterinnen und Mieter einsetzen.

GEMEINSAM
GEHT'S BESSER



LEITLINIEN ZUR ZUSAMMENARBEIT

Die Zusammenarbeit der landeseigenen Wohnungsbauunternehmen und der ehrenamtlich tätigen Mieterbeiräte basiert nun auf einheitlichen Rahmenbedingungen. Eine Arbeitsgruppe aus Mieterbeiräten und Vertretern der Wohnungsbauunternehmen hat diese Rahmenbedingungen über den Verlauf eines Jahres entwickelt und abgestimmt. Die Leitlinien stehen unter der Schirmherrschaft von Stadtentwicklungssenatorin Katrin Lompscher und wurden Ende Mai der Öffentlichkeit präsentiert. Sie finden jetzt ihren Weg in die einzelnen bestehenden Vereinbarungen und Satzungen der sechs Landeseigenen. In den Leitlinien sind die Aufgaben der Mieterbeiräte und der Wohnungsbauunternehmen, die Grundlagen für ihre Zusammenarbeit sowie Vorgaben für die Mieterbeiratswahlen verankert. Damit wird die unverzichtbare Arbeit der Mieterbeiräte in den Quartieren weiter gestärkt.

Spaß an der Zusammenarbeit beim regelmäßigen Treffen der GESOBAU-Mieterbeiräte.



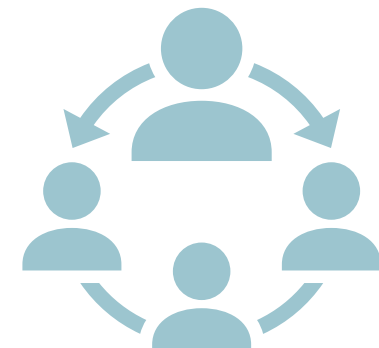
Setzen sich im GESOBAU-Mieterbeirat für ihr Wohngebiet in Wilmersdorf ein: Ursula Klarhöller, Sylvia Ehlers und Siegwart Geiger (Sprecher) (v. l.)

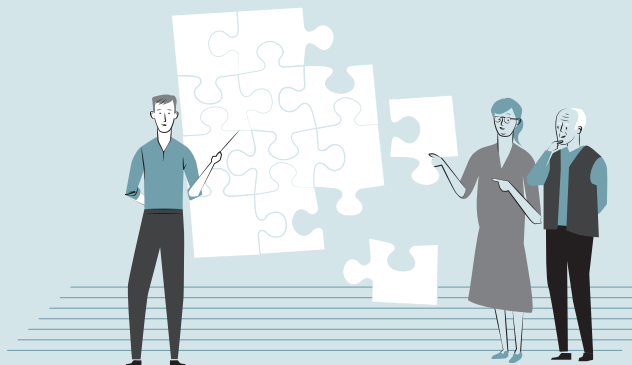
AUFGABEN DER MIETERBEIRÄTE

Mieterbeiräte und Wohnungsbauunternehmen wirken gemeinschaftlich auf lebenswerte Quartiere und gute Nachbarschaften hin. Mieterbeiräte vertreten hierbei die Interessen der Mieter in ihrem Quartier gegenüber der GESOBAU. Ob Fragen zu den Betriebskosten, Bau- oder Modernisierungsmaßnahmen oder den Grünanlagen, die Mieterbeiräte gestalten den Dialog zwischen den Mietern und der GESOBAU. Mieterbeiräte können auch eigene Projekte initiieren, etwa eine Gartengestaltung, ein Nachbarschaftsfest oder das Aufstellen von Bänken oder Fahrradständern. Bei diesen Projekten arbeiten die Beteiligten eng zusammen. Quartiersübergreifende und strategische Themen gehören nicht zu dem Aufgabengebiet der Mieterbeiräte.

FORMEN DER ZUSAMMENARBEIT

Die Mieterbeiräte können für die Mieter als Übermittlungsorgan agieren und Informations-, Mitwirkungs- und Mitgestaltungsrechte ausüben. Sie werden immer dann aktiv, wenn die Interessen vieler Mieter betroffen sind. Um die positive Entwicklung im Quartier gemeinsam zu gestalten, finden regelmäßige Beratungen und Workshops mit der GESOBAU und weiteren Organen wie dem Mieterrat statt. Auch untereinander treffen sich die Mieterbeiräte unserer Quartiere regelmäßig zum Erfahrungsaustausch. Sie verfügen darüber hinaus über ein Anhörungs- und Vorschlagsrecht bei Angelegenheiten, die die Mieter im Quartier betreffen. Die enge Zusammenarbeit hat sich in den vergangenen Jahren sehr bewährt. In vielen Quartieren konnten wir die Wohnqualität unserer Mieter gemeinsam konkret verbessern.



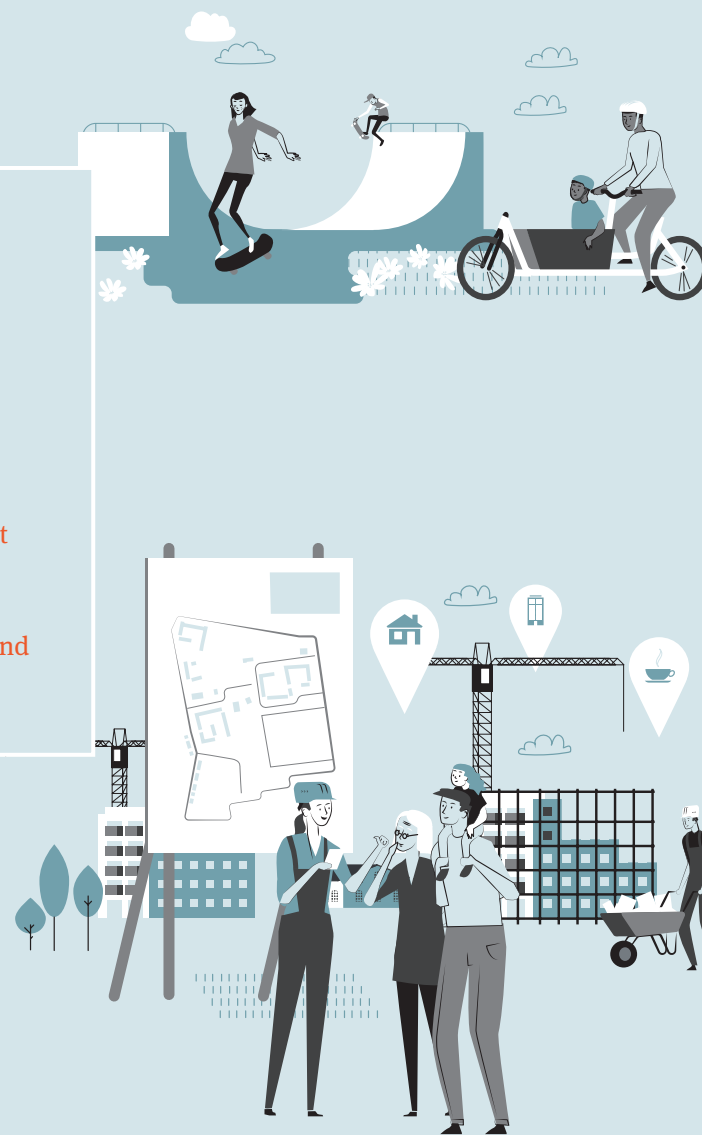


Entwicklung des Stadtguts Hellersdorf

Partizipation als Schlüssel

Die Quartiersentwicklung im Stadtgut Hellersdorf ist ein gutes Beispiel dafür, was herauskommen kann, wenn alle beteiligten Interessengruppen an einem Strang ziehen. Hier arbeitet die GESOBAU Hand in Hand mit dem Bezirk und der Zivilgesellschaft.

ALTES GUT IN
NEUEM GLANZ





DAS STADTGUT HELLERSDORF

Gemeinsam mit ihren Partnern entwickelt die GESOBAU die Flächen des ehemaligen Gutes Hellersdorf behutsam und nachhaltig weiter. Auf rund 150.000 m² entstehen bis 2022 mehr als 1.250 neue Wohnungen sowie Gewerbeeinheiten, Kultur- und Bildungsangebote und Gastronomie. Über einen partizipativen Prozess werden Anwohner, Initiativen vor Ort und andere Interessierte in die Entwicklung des Areals einbezogen.

DER PARTIZIPATIONSPROZESS

Durch einen umfassenden Partizipationsprozess wird die Öffentlichkeit frühzeitig über die einzelnen Schritte des Vorhabens informiert, Konfliktpotenziale werden erkannt und behoben, Planungssicherheit wird für die Betroffenen geschaffen und Ideen, Anregungen, Kritik und Sorgen in die Planungen einbezogen. Dazu wurden bisher eine große Informationsveranstaltung sowie drei öffentliche Workshops durchgeführt, um gemeinsam mit den Anwohnern Lösungen zu erarbeiten. Der Dialog wird nach Beendigung des breit angelegten Prozesses in kleinen Gesprächen und Abstimmungsrunden weitergeführt.



ERGÄNZENDE WORKSHOPS GABEN GELEGENHEIT, THEMEN DER INFORMATIONSVERANSTALTUNG ZU VERTIEFEN

(Öffentliche) Räume gestalten: Im Fokus stand die Frage, wie Plätze, Grünflächen und Straßenräume optimal gestaltet und zukunftsfest gemacht werden können.

Nachbarschaft gestalten: Im zweiten Workshop wurde über das zukünftige Gemeinwesen, das Zusammenleben und das Wohnungsangebot diskutiert und Anforderungen herausgearbeitet.

„Stadt Gut Leben“: Es wurde darüber gesprochen, wie im Stadtgut zukünftig gearbeitet und gelebt werden kann und welche Infrastrukturentwicklungen notwendig sind.

➔ ! Mehr Informationen zu den Workshops finden Sie auf Seite 54 dieses Berichts.

FÜNF FRAGEN AN DEN VORSTAND – IM DIALOG MIT DEN STAKEHOLDERN

→ GRI 102-14

Frage 1: Wie kann die GESOBAU bei ihren Neubauaktivitäten ihre Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigen und zugleich günstig bauen?

(Prof. Dr. Günther Bachmann, Generalsekretär Rat für Nachhaltige Entwicklung)

Jörg Franzen: Die GESOBAU ist ein kommunales Wohnungsbauunternehmen, für das nicht nur ökonomische Faktoren wichtig sind, sondern auch ökologische und soziale Aspekte rund um das Thema Wohnen. Wir beziehen daher bei allen unseren Baumaßnahmen auch Nachhaltigkeitskriterien ein. Unter diesem Aspekt entwickeln wir die bestehenden Quartiere weiter und integrieren neue Strukturen. Denn wir bauen für ein Berlin, in dem die Menschen nicht nur heute, sondern auch in der Zukunft gerne leben wollen.

Christian Wilkens: Und wie das genau aussieht, das wollen wir als Wohnungsbauunternehmen natürlich nicht alleine entscheiden. 2018 stand deshalb das Thema Partizipation in unserem Fokus. In diesem Feld werden wir uns auch in Zukunft stark engagieren. Wir sind davon überzeugt, dass wir bei unseren Bauprojekten langfristig eine höhere Qualität und Akzeptanz erreichen, wenn wir Anwohner und lokale Akteure



Jörg Franzen, Vorstandsvorsitzender
Christian Wilkens, Vorstand (v.l.)

aktiv einbeziehen. Bei der Umsetzung der Entwicklung des „Stadtguts Hellersdorf“ gelingt uns dies zum Beispiel schon sehr gut. Hier haben wir mit ganz verschiedenen Veranstaltungsformaten passgenau und frühzeitig den Austausch mit den Hellersdorfern gesucht und gefunden.

Jörg Franzen: Zudem beobachten und berücksichtigen wir auch Trends, wie den demografischen Wandel oder die Digitalisierung, die unsere Städte immer stärker beeinflussen werden. Unseren Auftrag, bezahlbaren Wohnraum zu schaffen, können wir daher nur realisieren, wenn wir innovativen Ideen Raum geben. Ein Beispiel für innovative Ideen im Bereich Neubau ist der Typenbau*, den wir zusammen mit den anderen landeseigenen Wohnungsbauunternehmen entwickelt haben. Durch diese Bauweise können wir Planungs- und Bauzeiten verkürzen und die Produktion hoher Stückzahlen kann die Herstellungskosten eindämmen. Es ist nicht mehr nur die Bausubstanz, die die langfristige Qualität unserer Gebäude bestimmt. Auch die finanziellen, ökologischen und sozialen Kosten im Verlauf ihres Lebenszyklus und ihre Anpassungsfähigkeit an gesellschaftliche Entwicklungen sind heute sehr wichtig. Dadurch wollen wir den Anforderungen heutiger und künftiger Bewohner gerecht werden und zugleich die Vorgaben der Wohnraumförderung erfüllen.

Christian Wilkens: Zu den ökologischen Maßnahmen gehört zum Beispiel auch die Reduzierung der Betriebskosten unserer Mieter: die Energieeffizienzstandards im Neubau und energetische Modernisierungen ermöglichen die Reduktion von Energieverbräuchen, und Photovoltaikanlagen auf einem Teil unserer

Dächer lassen uns preiswert und umweltfreundlich Strom produzieren. Über ökologische Maßnahmen gewährleisten wir aber auch die Gesundheit und Sicherheit unserer Mieter. So legen wir beispielsweise großen Wert auf den Einsatz umweltfreundlicher und gesundheitlich unbedenklicher Materialien sowie auf eine umweltverträgliche Beseitigung von Bauabfällen. Außerdem berücksichtigen wir unterschiedliche Lebensstile und Bedürfnisse, beispielsweise nach barrierearmen Wohnformen oder Gemeinschaftsflächen.

Frage 2: Im Rahmen der intensivierten Bereitstellung von Wohnraum haben sich auch die partizipativen Anstrengungen verstärkt. Wie bewertet die GESOBAU diese Veränderungen im Hinblick auf die städtebauliche Qualität und Akzeptanz von Bauvorhaben?

(Dagmar Pohle, Bezirksbürgermeisterin von Marzahn-Hellersdorf)

Jörg Franzen: In den vergangenen Jahren haben wir erste Partizipationsprozesse initiiert, von denen zum jetzigen Zeitpunkt noch viele laufen. Der erste Bebauungsplan im Rahmen eines Partizipationsverfahrens für das Stadtgut Hellersdorf steht erst kurz vor dem Abschluss. Deshalb können wir im Moment nur eine vorläufige Zwischenbilanz ziehen, die aber positiv ausfällt: Das Interesse an Beteiligung ist vorhanden. Wir merken deutlich, je direkter die Betroffenheit, desto größer ist das Interesse. Und es zeigt sich, dass die Beiträge sowie das Wissen der Partizipierenden über die lokalen Gegebenheiten für die Planung und Entwicklung von Bauprojekten sehr wertvoll sind. Bürgerdialoge führen auch zu Austausch untereinander.

Christian Wilkens: Herausfordernd ist für uns bei diesen Prozessen, die Vorgaben aus der Politik beispielsweise mit den Bedürfnissen der Bewohner in Einklang zu bringen. Dazu zählen zum Beispiel die Vorgaben zu Nachverdichtungen oder Unterkünften für Geflüchtete. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch den direkten Dialog langfristig die besten Ergebnisse für alle Beteiligten erzielen werden. Dafür ist es auch wichtig, dass sich Bezirksvertreter am Partizipationsprozess beteiligen, um zum Beispiel Fragen zu Infrastruktur zu klären und gemeinsam an einem Projekt zu arbeiten.

Frage 3: Partizipation stellt das Unternehmen vor große Herausforderungen. Welche personellen und strukturellen Veränderungen sind innerhalb der Organisation erforderlich, um den Erwartungen aller Stakeholder gerecht zu werden?

(Ramona Senior, Mitarbeiterin der GESOBAU und stellv. Vorsitzende im Aufsichtsrat der GESOBAU, Betriebsrätin)

Jörg Franzen: Partizipative Prozesse setzen wir nicht nur extern um, sondern haben sie inzwischen in vielen Bereichen in unserem Unternehmen etabliert. Dadurch können wir Entwicklungen und Maßnahmen gezielter und qualitativ hochwertiger gestalten und aktives Handeln fördern. Zu diesem Zweck haben wir uns personell verstärkt und uns mit der Stabsstelle Mieter- und Interne Kommunikation passend aufgestellt. 2019 werden wir zudem eine Stelle besetzen, die speziell mit allen Belangen zur Bürgerbeteiligung im Unternehmen betraut wird. Der dadurch entstehende Mehraufwand ist für uns eine Investition in die Zukunft, die wir gerne tätigen. Er ist für uns eine zusätzliche Motivation, Partizipation in jedem Prozessschritt mitzudenken und dieses Vorgehen in den kommenden Jahren gezielt auszubauen.

* Typenbauten sind Gebäude, die auf dem gleichen Entwurf basieren und in gleicher Weise gebaut werden.

Frage 4: Gibt es bei der GESOBAU Pläne, die Kooperation mit ehrenamtlichen Initiativen weiter auszubauen? Welchen Beitrag müssen die Partner leisten, damit Beteiligung und Kooperation weiterhin erfolgreich ausgestaltet werden können?

(Tilman Bemm, ehrenamtlicher Mediator in der Konfliktagentur im Sprengelkiez (Kooperationspartner der GESOBAU))

Jörg Franzen: In unseren Quartieren finden wir vielfältige Bewohnerstrukturen vor, die einerseits das Bild einer vitalen Stadtlandschaft prägen, uns andererseits aber durch ihre unterschiedlichen Bedürfnisse und Ansprüche vor Herausforderungen stellen. Kooperationen mit ehrenamtlichen Initiativen sind ein wertvoller Bestandteil unserer Quartiersarbeit, über die wir unseren Mietern zahlreiche Leistungen, die außerhalb unseres Kerngeschäfts liegen, anbieten können. Mit unseren Leistungen wollen wir soziale Netzwerke und Dienstleistungen aufbauen, soziale, kulturelle, ökonomische und gesundheitsfördernde Möglichkeiten verbessern sowie soziale Angebote mit den Bestandsinvestitionen der GESOBAU verknüpfen. Denn Investitionen in das Miteinander und in soziale Partnerschaften sind uns genauso wichtig wie Investitionen in den Bestand.

Christian Wilkens: Bei unseren Unterstützungsaktivitäten knüpfen wir nach Möglichkeit an vorhandenen Strukturen an, zum Beispiel über die Bereitstellung von Mitteln oder Räumlichkeiten. Dabei kooperieren wir auch sehr gerne mit Organisationen und Akteuren vor Ort. In der Aktivierung unserer Mieterschaft sehen wir noch größere Potenziale. Daher nutzen wir die Möglichkeit, bestehendes Engagement zu unterstützen, zu verstetigen und durch einen regelmäßigen Austausch den Informationsfluss zu vorhandenen Angeboten in unserer Mieterschaft zu sichern.

Jörg Franzen: Dabei wollen wir Beziehungen auf Augenhöhe. Um dies zu zeigen, beteiligen wir uns an Gesprächen, Zukunftswerkstätten, Planungsrunden oder Workshops, stellen unsere langjährige Expertise zur Verfügung und geben Einblick in die wohnungswirtschaftliche Praxis. Im Gegenzug nutzen wir den Austausch mit unseren Sozialpartnern, um andere Sichtweisen und Blickwinkel auf soziale Prozesse, lokale Entwicklungen, veränderte Rahmenbedingungen und zivilgesellschaftliche Forderungen zu erhalten. Hierfür wünschen wir uns einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Ansprechpartnern der sozialen Quartiersentwicklung und die Bereitschaft der Partner, Projekte in unseren Beständen umzusetzen und dabei unser Ziel lebendiger Quartiere mitzuverfolgen. Für uns ist klar, dass kulturelle und soziale Vielfalt für alle von Vorteil ist: Sie fördert Offenheit, Zusammenarbeit und Dialogbereitschaft im Unternehmen, in unserer Belegschaft und in unserer Mieterschaft.

Frage 5: Was unternimmt die GESOBAU, um in Zeiten des Baubooms und der Weiterentwicklung ihrer Quartiere bedrohte Vögel und Insekten und deren Lebensräume zu schützen?

(Marianne Grabowsky, Mitarbeiterin im Netzwerk Märkisches Viertel und Seniorennetz)

Christian Wilkens: Alle Bautätigkeiten und Arbeiten in unseren Quartieren führen wir selbstverständlich gesetzeskonform durch. Das beinhaltet auch die Naturschutzgesetze. Zum Beispiel dürfen von März bis September – also während der Brutzeit von Vögeln – keine Baumfäll- oder Schnittarbeiten durchgeführt werden. Für Baumfällarbeiten sind ein ornithologisches Gutachten sowie eine Genehmigung des Umwelt- und Naturschutzamtes des Bezirksamts Voraussetzung. Wird ein Baum gefällt, führen wir Ausgleichspflanzungen rund um das betreffende Wohngebäude durch.

Jörg Franzen: Wir ergreifen natürlich auch darüber hinaus Maßnahmen, um die Biodiversität zu schützen und zu fördern. Aktuell planen wir beispielsweise ein Insektenschutzprogramm (siehe Insektenschutz bei der GESOBAU, S. 09), über das wir die Rahmenbedingungen für die Insekten aktiv in unseren Bau- und Flächenplanungen berücksichtigen. Die Implementierung des Programms ist für das Jahr 2019 vorgesehen. Auf dem Stadtgut Hellersdorf haben wir vor Beginn der Abbrucharbeiten Nistkästen aufgehängt, um Fledermäusen und gefährdeten Vogelarten Schutzräume zu bieten. Darüber hinaus engagieren wir uns in Umweltschutzprojekten wie zum Beispiel bei der Kampagne „ Stadtbäume für Berlin“ des Berliner Senats und der Berliner Bezirke.

UNTERNEHMENSKULTUR – VERANTWORTUNGSVOLL WIRTSCHAFTEN, ZUKUNFTSGERICHTET ARBEITEN

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

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

DIE GESOBAU IM ÜBERBLICK

... GRI 201/103

Die GESOBAU ist eine der großen Wohnungsbaugesellschaften Berlins. Im Auftrag des Landes vermieten wir bezahlbaren und attraktiven Wohnraum. Dabei ist es unser Anspruch und Teil unseres Selbstverständnisses, einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung zu leisten.

UNTERNEHMENSPORTRÄT

Die GESOBAU ist eine von sechs städtischen Wohnungsbaugesellschaften Berlins und zu 100 % im Besitz des Landes Berlin. In seinem Sinne sorgen wir dafür, dass heute und in Zukunft bezahlbarer und attraktiver Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten verfügbar ist. Wir bewirtschaften und verwalten zusammen mit unseren Tochtergesellschaften rund 42.000 Wohnungen, vorwiegend im Norden Berlins, und erweitern unseren Bestand kontinuierlich durch Neubautätigkeiten und den Ankauf von Wohnanlagen. Bis 2026 soll der Bestand der GESOBAU (inklusive Tochtergesellschaften) auf rund 52.000 Wohnungen anwachsen, wodurch wir dem zunehmenden Druck auf den Berliner Wohnungsmarkt entgegenwirken.

Die GESOBAU steht für Nachhaltigkeit in allen Unternehmensbereichen, sowohl nach außen als nach innen. Der Managementansatz der GESOBAU beruht auf unserem Selbstverständnis, einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten und negative Auswirkungen möglichst gering zu halten. Dies ist eng mit unserem öffentlichen Auftrag der kommunalen Daseinsvorsorge und Entwicklung verbunden.

... GRI 102-1, 102-2, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7

Wichtige Rahmenwerke für uns

- ... Gesetz über die Neuausrichtung der sozialen Wohnraumversorgung in Berlin (Berliner Wohnraumversorgungsgesetz – WoVG Bln)
- ... Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“
- ... Klimaschutzvereinbarung zwischen dem Land Berlin und den städtischen Wohnungsbauunternehmen

MARKTANTEIL DER GESOBAU 2017

	absolut	in %
Mietwohnungen in Berlin gesamt	1.603.325	100
davon privat	1.144.643	71
davon kommunale Wohnungen	294.724	18
davon GESOBAU AG	38.926	2,4
davon genossenschaftliche Wohnungen	187.133	11

Dabei ist es unser erklärtes Ziel, die wirtschaftliche Solidität unseres Unternehmens zu wahren und unseren ökonomischen Erfolg sinnvoll mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung in Einklang zu bringen. So haben wir die nachhaltige Entwicklung unserer Unternehmenskultur, unseren Strukturen und unseren Prozessen zugrunde gelegt und lassen unser Handeln durch unsere Werte leiten. Durch partizipative Maßnahmen sowie soziale ökologische Aktivitäten engagieren wir uns dafür, lebenswerte Quartiere in und für Berlin zu gestalten. ... GRI 102-11

Zum 31. Dezember 2017 arbeiteten 309 Mitarbeiter an mehreren GESOBAU-Standorten. Ab Mitte 2019 wird ein Großteil der Kollegen in unser neues Hauptgebäude in Pankow ziehen.

... ! Mehr Informationen zur GESOBAU erhalten Sie auf unserer [Webseite](#) und in unserem [Geschäftsbericht 2017](#).

Unser Hauptsitz ... GRI 102-3

Wilhelmsruher Damm 142
(Bezirk Reinickendorf)
13439 Berlin



Der GESORAum: unsere neue Unternehmenszentrale

Aufgrund des Mitarbeiterwachstums sowie zur Neuordnung und Strukturierung der eigenen Arbeitswelt modernisiert die GESOBAU derzeit ihr Verwaltungsgebäude in Berlin-Pankow. In der neuen Unternehmenszentrale am Stiftsweg werden ca. 320 Mitarbeiter, die bisher auf verschiedene Standorte verteilt waren, zusammenziehen.

Das Konzept: Der GESORAum vereint einen Umbau der Bestandsgebäude mit einem modernen Neubau. Er kombiniert eine effiziente Ausnutzung der Bürofläche mit kommunikativen Besprechungsbereichen und ruhigen Arbeitsplätzen sowie einem ansprechenden Arbeitsumfeld. Der besondere Charakter der historischen Klinkerbauten wird durch architektonische Maßnahmen erhalten und durch die Integration in eine

Außenanlage gestärkt. Durch die Zusammenführung der Mitarbeiter aus mehreren Standorten wird zukünftig eine Vielzahl an Fahrtwegen wegfallen und ein weiterer Beitrag zur CO₂-Einsparung und der Reduzierung des Stadtverkehrs gewährleistet.

Die Materialien: Die Materialien haben wir unter dem Aspekt der nachhaltigen Nutzung gewählt, zum Beispiel Holzfenster, bitumenfreier Teppichboden, Sichtestrich, nichtorganischer Wandbelag wie Putz und Farbe.

Status quo: Der Rohbau ist fertig und wir haben mit dem Trockenbau, der Haustechnik und dem Fenstereinbau begonnen. Die Fertigstellung des Gebäudes ist für Mitte 2019 geplant.

Mitte 2018 haben wir mit allen Mitarbeitern am Stiftsweg ein Fest der offenen Baustelle gefeiert. Dies bot Gelegenheit, alle über den aktuellen Stand der Baumaßnahmen zu informieren, Fragen und Anregungen der Mitarbeiter einzusammeln und ins Gespräch über unsere künftige Arbeitswelt zu kommen. Die technischen Projektleiter führten die Mitarbeiter durch das Gebäude, sodass alle Teilnehmer einen guten Blick hinter die Kulissen erhielten. Auf Mitmachplakaten konnten die Kollegen weitere Ideen einbringen, die von den GESORAUM-Projektgruppen bei ihrer Arbeit berücksichtigt werden. Partizipation ist auch bei der Namensfindung für die Kantine und den Sportraum gefragt: „Wie soll unsere neue Kantine heißen?“, fragten wir – und erhielten über 100 Vorschläge, über die nun abgestimmt wird.

Chartas und Initiativen → GRI 102-12

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

Mitgliedschaften in Gremien und Verbänden

AGW, 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. // Connected Living e.V. // DPRG – Deutsche Public Relations Gesellschaft e.V. // DSAG e.V. – deutschsprachige SAP-Anwender-Gruppe // Förderkreis Jugendfarm Lübars e.V. // GdW, Bundesverband Deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. // Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. // IHK Berlin // Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. // Initiative mehrwert // Initiative Reinickendorf e.V. // Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin e.V. // Kompetenzzentrum Großsiedlungen e.V. // Netzwerk Märkisches Viertel e.V. // NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge // VBKI, Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e.V. // vhw, Bundesverband für Wohneigentum, Wohnen und Stadtentwicklung e.V.

→ GRI 102-13



Auf dem Baustellenfest gab es Führungen durch das Gebäude, viele Informationen rund um den neuen Hauptsitz, Mitmachaktionen zur Namensfindung von Kantine und Sportraum und eine Wand für Wünsche an das Haus.

20

CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE ... GRI 205/103, 307/103, 419/103, 415/103

Als landeseigenes Unternehmen sind wir den Bürgern Berlins verpflichtet, denn wir bewirtschaften und verwalten einen wichtigen Teil des Landesvermögens in ihrem Sinne. Unser Handeln steht daher in besonderem Maße im Fokus der Öffentlichkeit.

Corporate Governance

Wir wenden den Berliner Corporate Governance Kodex (BCGK) an, zu dessen Grundsätzen sich der Vorstand und der Aufsichtsrat der GESOBAU bekennen und jährlich eine Entsprechenserklärung veröffentlichen. Dadurch wollen wir eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung sicherstellen und Korruption und Wirtschaftskriminalität vorbeugen.

Wir bekennen uns auch zu den Grundsätzen des Instituts für Corporate Governance in der Immobilienwirtschaft e.V. (ICG). Sie ergänzen die Grundsätze des BCGK um immobilienpezifische Aspekte und zielen darauf ab, Transparenz, Nachhaltigkeit und Ansehen der Immobilienbranche weiter zu stärken.

Compliance

Von unseren Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit wollen wir als vertrauenswürdiger Partner wahrgenommen werden, daher ist Compliance – die ausnahmslose Einhaltung bestehender Gesetze und ethischer Standards – für uns ein essenzieller Aspekt unserer Unternehmensführung.



Compliance-Management-System ... GRI 205-2

Durch unser Compliance-Management-System stellen wir die Aufrechterhaltung der Compliance intern sicher. Ein wichtiger Teil davon sind Compliance-Schulungen, die zuletzt 2018 durchgeführt wurden und weiterhin alle zwei Jahre stattfinden. Sie beinhalten u.a. die Themen Umgang mit und Vermeidung von Interessenkonflikten, das Hinweisgebersystem der GESOBAU, Umgang mit schützenswerten Informationen, Annahme und Vergabe von Geschenken und Einladungen, Vermietung an

DRITTES WIEDERHOLUNGSAUDIT

2017 haben wir das dritte Wiederholungsaudit für den ICG-Standard „ComplianceManagement in der Immobilienwirtschaft“ durchlaufen. Spätestens 2020 ist eine erneute externe Auditierung notwendig. Bis dahin führen wir einmal im Jahr Selbstbewertungen durch.

Mit „Integrity Now!“ können sich unsere Mitarbeiter spielerisch mit dem Thema Compliance auseinandersetzen.

Mitarbeiter bzw. deren Verwandte, Aufgaben des Compliance-Komitees, Regelungen zu Spenden und Sponsoring, allgemeine Informationen zum Compliance-System der GESOBAU.

Seit 2017 setzen wir das interaktive Simulationsspiel „Integrity Now!“ der Firma CompCor ein und ergänzen damit das bereits vorhandene Schulungsangebot. „Integrity Now!“ ermöglicht den Teilnehmern, spielerisch ihre Regelkenntnisse zu vertiefen und ein Gespür für kritische Compliance-Situationen zu entwickeln. Durch Diskussionen über die Fälle sollen das Verständnis und Problembewusstsein zu Compliance-relevanten Ereignissen deutlich gestärkt werden.

Information des Aufsichtsrates

Gemäß dem Berliner Corporate Governance Kodex ist der Aufsichtsrat regelmäßig umfassend über alle relevanten Fragen der Compliance zu informieren. Dies geschieht zum einen im Rahmen der turnusmäßig stattfindenden Aufsichtsratssitzungen und zum anderen im Rahmen von themenbezogenen Reportings.

Wettbewerbsrecht ... GRI 206/103

Als städtisches Wohnungsbauunternehmen legt die GESOBAU größten Wert auf die Einhaltung der geltenden wettbewerbsrechtlichen Vorgaben. In diesem Zusammenhang sind für uns insbesondere das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) sowie das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) von Bedeutung.

Compliance- und Korruptionsverstöße

...❖ GRI 205-3, 206-1, 307-1, 419-1

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

...❖ ! Mehr Informationen über Corporate Governance und Compliance bei der GESOBAU finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2017, S. 22–24 und in unserem Geschäftsbericht 2017.

VERÄNDERUNGEN DURCH DIE DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG (DSGVO) ...❖ GRI 418/103

Wir haben unsere Datenschutzorganisation bereits frühzeitig auf die DSGVO vorbereitet und die notwendigen Änderungen vorgenommen, sodass wir den teils erheblich gestiegenen Datenschutzanforderungen fristgerecht entsprechen konnten. Dabei wurde der Bereich Revision und Compliance durch einen externen Datenschutzanwalt begleitet und unterstützt.

Was unsere Mieter wissen müssen

Nicht erst mit Inkrafttreten der DSGVO ist es für die GESOBAU ein wichtiges Anliegen, den hohen Anforderungen an den Datenschutz gebührend Rechnung zu tragen und dafür zu sorgen, dass die uns anvertrauten Kundendaten bestmöglich gesichert sind. Daher ergreifen wir technische, vor allem IT-bezogene, und organisatorische Maßnahmen, um die Sicherheit der uns anvertrauten Daten zu gewährleisten. Unsere Mitarbeiter werden zudem jedes Jahr rund um alle Belange des Datenschutzes geschult. Zum Thema DSGVO fanden gesonderte Informations- und Schulungsveranstaltungen statt.



Wesentliche Änderungen und Neuerungen im Zusammenhang mit der DSGVO

Anpassung der Datenschutzrichtlinie sowie Erarbeitung zusätzlicher Orientierungshilfen / Merkblätter für Mitarbeiter

- ...❖ Bestellung eines Konzerndatenschutzbeauftragten
- ...❖ Überarbeitung bereits bestehender Dokumentationsvorlagen (u. a. Verfahrensverzeichnisse) und Erarbeitung neuer Templates (bspw. Leitfäden oder Merkblätter)
- ...❖ Anpassung von Datenschutzhinweisen/-klauseln (in Arbeitsverträgen, Mietverträgen sowie Lieferanten-/Dienstleistungsverträgen)
- ...❖ Anpassung der Datenschutzerklärungen (u. a. für externe Dienstleister)
- ...❖ Anpassung von Vereinbarungen gemäß Artikel 28 DSGVO (Auftragsverarbeitungsverträge) sowie Prüfung und Abschluss von Auftragsvereinbarungsverträgen mit externen Dienstleistern
- ...❖ Überarbeitung der Datenschutz-/Transparenzhinweise auf den Homepages aller GESOBAU-Gesellschaften
- ...❖ Überarbeitung von Datenschutzhinweisen bei Newsletter-Services
- ...❖ Überarbeitung und Abschluss von Auftragsverarbeitungsverträgen mit Tochterunternehmen
- ...❖ Erarbeitung einer Konzernbetriebsvereinbarung zum Thema „Beschäftigtendatenschutz“
- ...❖ Zusätzliche Schulungen der Mitarbeiter im Zusammenhang der Neuerungen der DSGVO

Auch in Zukunft werden wir unsere Bemühungen fortführen, um den stetig steigenden Anforderungen an eine rechtskonforme Datenschutzorganisation zu entsprechen.

2017 gab es keine Verluste von Kundendaten oder anderweitigen Verletzungen der Privatsphäre. 2018 verzeichneten wir mehrere meldepflichtige Fälle. In allen Fällen haben wir die betroffenen Personen sofort darüber informiert sowie die Datenschutzbehörde hierüber in Kenntnis gesetzt, sodass wir stets allen gesetzlichen Meldepflichten vollumfänglich nachgekommen sind. Wir sind bestrebt, derartige Fälle zukünftig zu

vermeiden, und sind auch weiterhin damit befasst, unsere technischen und organisatorischen Datenschutzmaßnahmen dahingehend zu verbessern. ...❖ GRI 418-1

...❖ ! Mehr Informationen zum Datenschutz bei der GESOBAU finden Sie auf unserer Webseite.

LIEFERANTENMANAGEMENT ... GRI 102-9, 204/103, 414/103, 414-2

Als landeseigenes Unternehmen ergibt sich für die GESOBAU eine besondere Verantwortung in ihren Einkaufsprozessen. Bei unseren Vergabeverfahren stellen wir daher insbesondere konkrete Anforderungen an die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards, die von unseren Auftragnehmern und ihren Nachunternehmern einzuhalten sind.

Dazu zählen u. a. der Einsatz umweltgerechter Materialien und Verfahren, die Einhaltung von Umweltvorgaben zur Abfallbeseitigung, die Förderung von Frauen, die Einhaltung von Sozialstandards und Vorgaben zu Mindest- und Tariflöhnen sowie Arbeitnehmerschutz. Auch auf die Verwaltungsvorschrift „Beschaffung und Umwelt“ (VwVBU) wird in unseren 2018 überarbeiteten Vergabeunterlagen Bezug genommen. Ab einem bestimmten Vertragsvolumen schließen wir mit allen Auftragnehmern einen Integritätsvertrag, der sie dazu verpflichtet, alle gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. ... GRI 308/103, 308-1

Verträge mit mehrjährigen Laufzeiten schreiben wir grundsätzlich regelmäßig neu aus, um diese Leistungen dem Wettbewerb zuzuführen. Mithilfe einer Anwaltskanzlei überprüfen wir zudem die Anwendung unserer Vorgaben durch unsere Auftragnehmer. 98 % unserer Lieferanten kommen aus Berlin und Brandenburg. ... GRI 204-1

...! Mehr Informationen zu unserer Verantwortung in der Lieferkette sowie unseren Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2017, S. 31–33.

AUSZEICHNUNGEN 2018

Demokratie stärken – Toleranz leben

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

Berlins beste Ausbildungsbetriebe

Das Ausbildungsengagement der GESOBAU wurde im Juli 2018 von der IHK und der Handelskammer Berlin mit der Auszeichnung „Berlins beste Ausbildungsbetriebe“ gewürdigt. Und im Oktober erhielt die GESOBAU das IHK Siegel für exzellente Ausbildungsqualität.

BBU-ZukunftsAward

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

SmartHome Deutschland Award

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

Köpfe der Immobilienwirtschaft

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



AUSZEICHNUNGEN 2017

Great Place to Work®

Die GESOBAU wurde als der beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg im regionalen Wettbewerb Great Place to Work in der Größenklasse über 250 Mitarbeiter ausgezeichnet. Bereits zum dritten Mal erhielt die GESOBAU eine Auszeichnung für Arbeitsplatzqualität und Arbeitgeberattraktivität.

Telematik Award

Das Modellvorhaben „Pflege@Quartier“ wurde in der Kategorie „Immobilien-Telematik“ ausgezeichnet.



NACHHALTIGKEIT BEI DER GESOBAU

Nachhaltigkeit ist für uns ein integraler Teil der Unternehmensführung und -strategie. Sie ist fest in unserer Unternehmenskultur und unseren Werten verankert. Wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Belange beziehen wir in alle unsere Entscheidungen und Handlungen im Alltag mit ein. Über unser Handeln und in Dialogen im Unternehmen, mit unseren Mitarbeitern und Stakeholdern fördern wir eine Kultur der Nachhaltigkeit nach innen und außen.

AUF EINEN BLICK: UNSERE HANDLUNGSFELDER NACHHALTIGER ENTWICKLUNG ... GRI 102-48

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit basiert auf den Erkenntnissen der Brundtland Kommission aus dem Jahr 1987. Dabei streben wir an, die Bedürfnisse der Gegenwart so zu erfüllen, dass auch künftige Generationen ihre Bedarfe befriedigen können. Dies verfolgen wir als grundlegende, wertschöpfende Unternehmensstrategie.

Im Sommer 2018 hat die GESOBAU in einem internen Prozess Handlungsfelder nachhaltiger Entwicklung diskutiert und abschließend definiert. Im Rahmen unserer strategisch ausgerichteten Nachhaltigkeitsarbeit fokussieren wir uns zukünftig auf die folgenden vier Handlungsfelder Nachhaltiger Entwicklung:

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

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

INTERNES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT ... GRI 102-18

Für das interne Nachhaltigkeitsmanagement ist ein Nachhaltigkeitsreferent berufen, der die Thematik im Unternehmen fachlich betreut und den internen Nachhaltigkeitsausschuss der GESOBAU leitet. Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der GESOBAU bei unserem Vorstandsvorsitzenden. Er entscheidet über die langfristigen Themen auf unserer Nach-

haltigkeitsagenda und ihre strategische Ausrichtung. Dabei stimmt er sich eng mit der Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing ab, die auf operativer Ebene die Verantwortung trägt.

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

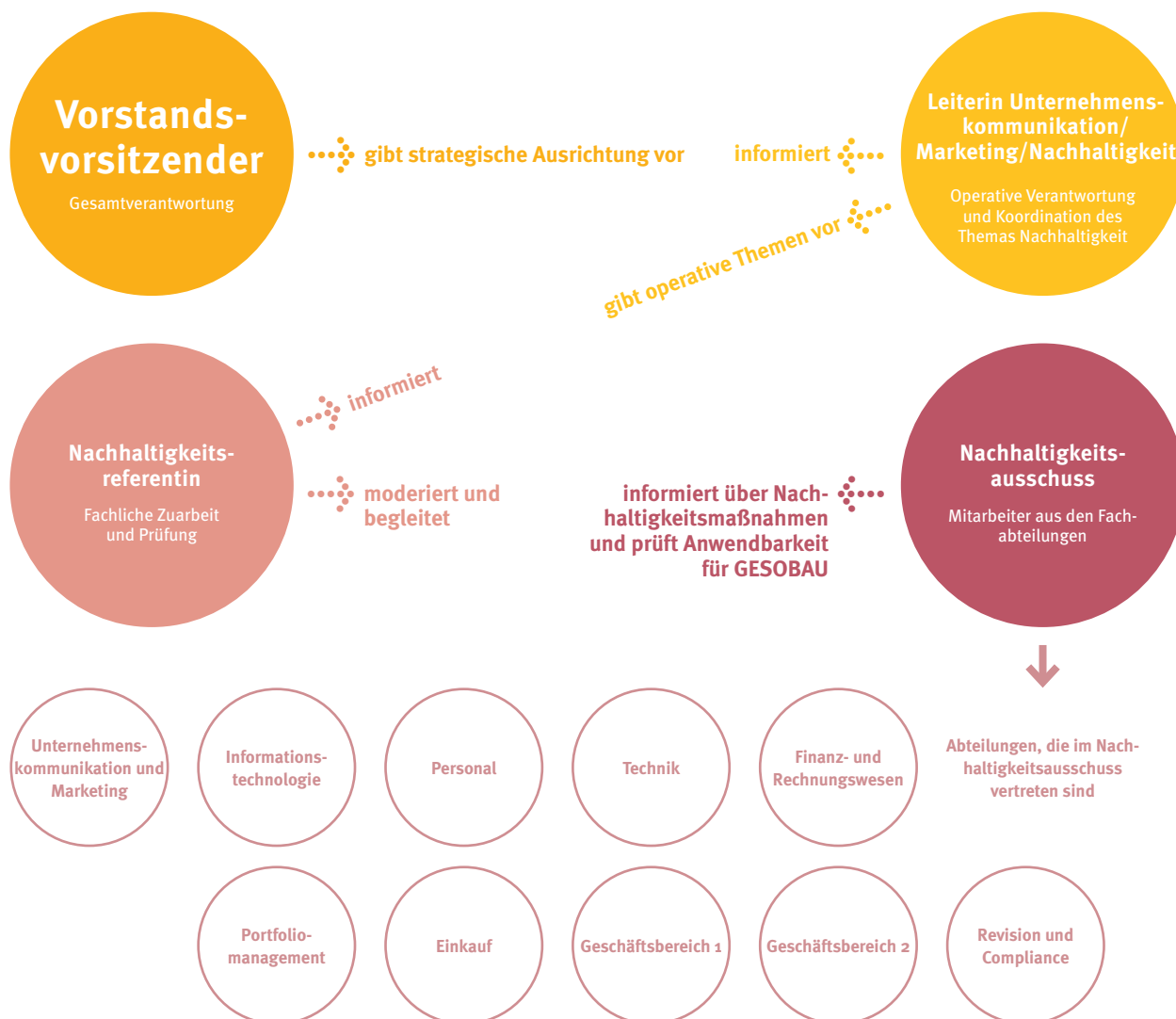
Unser Nachhaltigkeitsausschuss

Unser Nachhaltigkeitsausschuss agiert als internes Expertengremium, das fach- und abteilungsübergreifend zu Themen der nachhaltigen Entwicklung arbeitet. Jede Abteilung ist dort mit einem Mitarbeiter vertreten, sodass der Ausschuss eine Vielzahl an Kompetenzen bündelt. Er soll zwei bis drei unternehmensrelevante und aktuelle Nachhaltigkeitsthemen pro Jahr bearbeiten und diese in Projekte, Maßnahmen und Empfehlungen an den Vorstand überführen. Abteilungsübergreifende Prozesse begleitet der Ausschuss fachlich, spricht Empfehlungen aus und kann externe Experten für erweiterten Input einladen.

Der Ausschuss ist auch für das jährliche Nachhaltigkeitsreporting verantwortlich. Dabei bewertet er die wesentlichen Themen, die die Basis der Berichterstattung bilden, in Kopplung an den Stakeholder-Dialog und trägt alle benötigten Informationen für den Bericht zusammen. Die interne und externe Nachhaltigkeitskommunikation obliegt der Verantwortung der Nachhaltigkeitsreferentin.

Der Ausschuss kommt etwa drei bis vier Mal pro Jahr sowie zu themenbezogenen Sitzungen zusammen.

INTERNE NACHHALTIGKEITSORGANISATION



WESENTLICHE THEMEN ... GRI 102-47

2015 haben wir im Rahmen unseres ersten strukturierten Dialogs mit internen und externen Stakeholdern die für uns wesentlichen Themen identifiziert und überprüft. Dadurch erhalten wir einen Einblick in die Themen, die aus Sicht unserer Stakeholder für unseren zukünftigen Geschäftserfolg wichtig sind, und können Handlungsbedarf erkennen. 2018 haben wir unsere Handlungsfelder neu definiert und in diesem Zuge die wesentlichen Themen neu zugeordnet. ... GRI 102-44, 102-46

Die Ergebnisse der Befragung stellen wir in einer Wesentlichkeitsmatrix dar. Sie zeigt, dass alle von uns identifizierten Themen als relevant bis sehr relevant eingeschätzt werden. 2018 haben wir zum einen die wesentlichen Themen den neuen Handlungsfeldern zugeordnet, woraus sich eine neue Sortierung der Themen ergibt. Zum anderen haben wir eine interne Befragung durchgeführt, um die Gewichtung der wesentlichen Themen zu überprüfen. Die Matrix haben wir daraufhin angepasst.

... GRI 102-49

... ! Weitere Informationen zu unserer Stakeholderbefragung und unseren wesentlichen Themen finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2017, S. 28–29.

... GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

A. Unternehmenskultur

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

B. Bauen & Wohnen

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

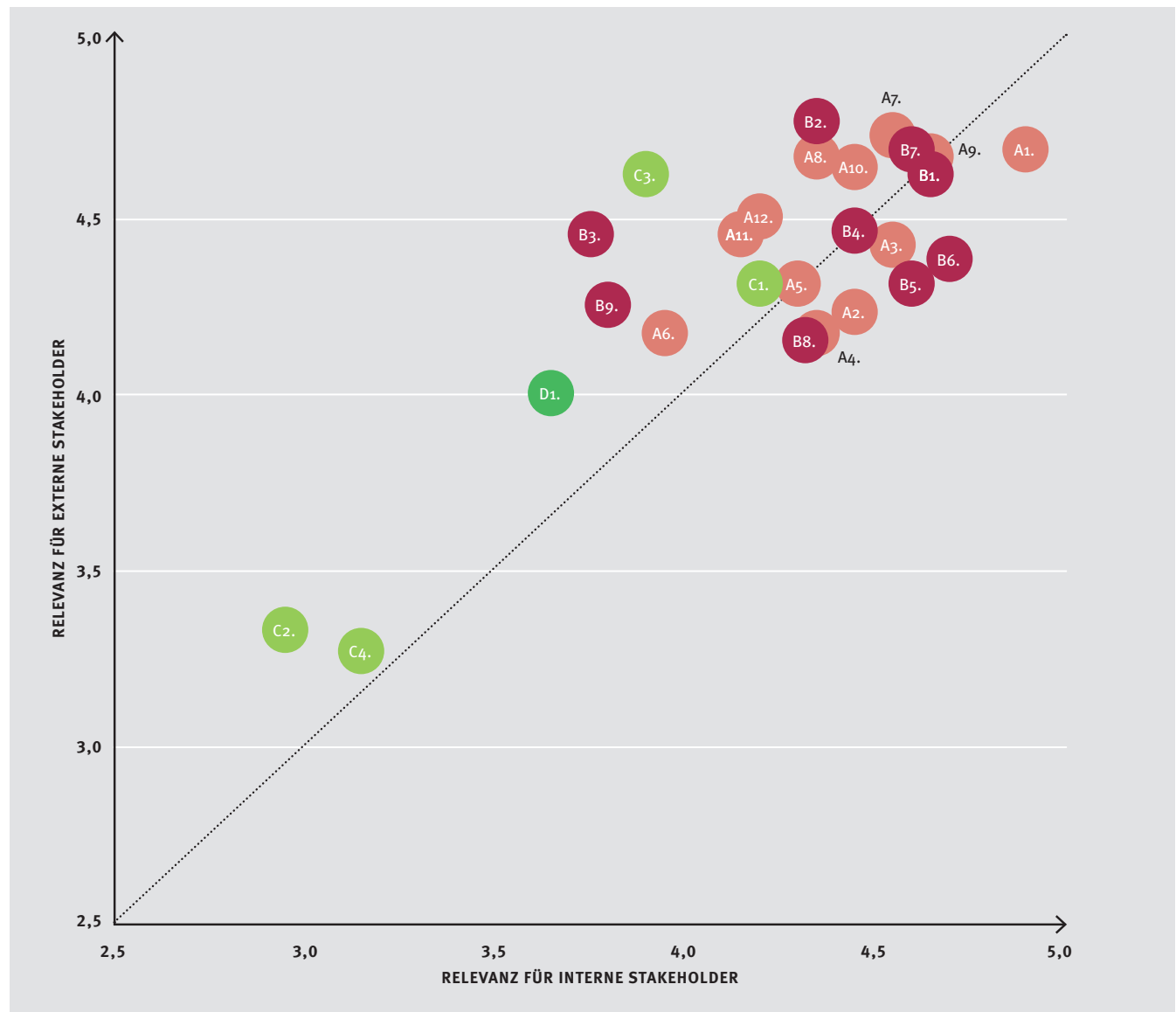
C. Lebenswerte Quartiere

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

D. Beteiligung & Kooperationen

- D1. Bürgerschaftliche Mitbestimmung und Partizipation

MATERIALITÄTSMATRIX → GRI 102-47



DAS GESOBAU-NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Das Programm orientiert sich ab diesem Jahr an unseren Handlungsfeldern nachhaltiger Entwicklung (s. Nachhaltigkeitsbericht 2018, Seite 21).

UNTERNEHMENSKULTUR

Ziel	Maßnahme	Bis	Status	Details
Vertiefte Implementierung von Nachhaltigkeit als grundlegende Strategie der GESOBAU bei allen Stakeholdern	Aktualisierung des Stakeholder-Dialogs	II/2020	△	NHB2018, S. 24
Weiterentwicklung des GESOBAU-Nachhaltigkeitskonzepts und der Nachhaltigkeitsstrategie	Definition von Handlungsfeldern Nachhaltiger Entwicklung für das Unternehmen	III/2018	✓	NHB2018, S. 23
	Erarbeitung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie 2030	IV/2020	△	
Mitgestalten von Nachhaltigkeitsstandards in Deutschland (GRI; Deutscher Nachhaltigkeitskodex)	3. Entsprechenserklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex	I/2019	→	NHB2018, S. 59
Optimierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den neuen GRI Standards	IV/2018	→	NHB2018, S. 59
	Umstellung von GRI „umfassend“ auf „Kern“ zur Fokussierung der Berichterstattung	IV/2018	→	NHB2018, S. 59
Digitale Transformation von Dienstleistungen und Prozessen	Initiative papierarmes Büro: ausschließliche Zulassung von digitalen Angeboten im Rahmen des Verfahrens der elektronischen Vergabe bei EU-weiten Vergabeverfahren ab einem geschätzten Auftragswert von 100.000 €; Ausdehnung auf öffentliche Ausschreibungen, soweit möglich; Versendung von Unterlagen bei freiberuflichen Leistungen größtenteils digital	fortlaufend	→	NHB2018, S. 22
Schaffung zeitgemäßer Arbeitsplätze	Zusammenführung der Belegschaft an einem Standort durch Bau und Umzug in eine neue Unternehmenszentrale	III/2019	→	NHB2018, S. 18
Förderung nachhaltiger Mobilität	Bereitstellung von Elektrofahrrädern für Dienstwege im Bestand	I/2018	✓	NHB2018, S. 30
	Erarbeitung eines Konzepts für nachhaltige Unternehmensmobilität	II/2019	→	NHB2018, S. 56
Sicherung eines hohen Standards der Regelkonformität im Unternehmen	Einführung des interaktiven Simulationsspiels „Integrity Now!“ als zusätzliche Compliance-Schulung der Belegschaft	IV/2017	✓	NHB2018, S. 20
	Externe Auditierung „Compliance-Management in der Immobilienwirtschaft“	IV/2020	△	NHB2018, S. 20
Kontinuierliche Erhöhung des Gesundheitsstands	Weiterführung der erfolgreichen Maßnahmen unseres Gesundheitsmanagements „GESOvital“	fortlaufend	→	NHB2018, S. 32
Vielfalt in der Belegschaft	Übernahmequote Auszubildende: mindestens 25 %	fortlaufend	→	NHB2018, S. 35
	Standardprozesse weiterentwickeln für die Integration der Frauenförderziele in die Geschäftsabläufe	fortlaufend	→	NHB2018, S. 34
Nachhaltiges Personalmanagement	Mentoring-Programm, deutschlandweite Auszubildenden-Austauschprogramme u. a.	fortlaufend	→	NHB2018, S. 36
	Leitfaden zur Einführung neuer Mitarbeiter erstellen	IV/2018	✓	NHB2018, S. 31

WOHNEN & BAUEN

Ziel	Maßnahme	Bis	Status	Details
Verbesserung der Wohnqualität: Digitalität im Produkt	Umsetzung des Projektes „Pflege@Quartier“ für selbstbestimmtes Wohnen und gesellschaftliche Teilhabe im Alter in Kooperation mit der AOK Nordost	I/2018	✓	NHB2018, S. 48
	Verstetigung des Projektes „Pflege@Quartier“ durch Schaffung konkreter Angebote für Neu- und Bestandsmieter	fortlaufend	→	NHB2018, S. 41
	Betrieb von WLAN-Hotspots in den Beständen der GESOBAU (20 im Märkischen Viertel, 40 im Streubesitz)	fortlaufend	→	NHB2017, S. 48
Bereitstellung von Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten	Erhöhung unseres Bestandes um 12.500 Wohnungen durch Neubau und Zukauf	IV/2026	→	NHB2018, S. 37
	Baubeginn von 23 Neubauprojekten	IV/2018	→	NHB2018, S. 40
	Abschluss von fünf Neubauprojekten	IV/2018	✓	NHB2018, S. 40
	Baubeginn für ein neues Stadtquartier mit 1.250 Wohnungen	IV/2020	→	NHB2018, S. 13
Energetische Optimierung von Gebäuden im Neubau und Bestand	Reduktion der durchschnittlichen CO ₂ -Emissionen auf 1,38 Tonnen je Wohnung pro Jahr entsprechend der Klimaschutzvereinbarung 2020	IV/2020	→	NHB2018, S. 44–45
	30.000 Wohnungen mit einem Energieaufwand kleiner/gleich 150 kWh/(m ² a) durch energetische Modernisierung	IV/2018	→	NHB2018, S. 45
	Förderung erneuerbarer Energien durch Prüfung und Inbetriebnahme von BHKWs in unseren Beständen	fortlaufend	→	NHB2017, S. 51
	Prüfung der Installation von Photovoltaikanlagen in Kooperation mit den Stadtwerken	fortlaufend	→	NHB2018, S. 45
Nachhaltiges Abfallmanagement	Sensibilisierung von MieterInnen für den Mehrwert von Biomüll im Pilotprojekt „Bio-logisch“	II/2018	✓	NHB2018, S. 58

LEBENDIGE QUARTIERE

Ziel	Maßnahme	Bis	Status	Details
Sicherung der hohen Investitionen in die energetische Komplettmodernisierung des Märkischen Viertels	Leitbildentwicklung Märkisches Viertel 2030	fortlaufend	△	
	Imagefördernde Maßnahmen mittels Etablierung und Verstetigung der Marke MV: Logo-Präsenz, Neuausrichtung VIERTEL BOX, Veranstaltungen u. a.	fortlaufend	→	NHB2018, S. 49
	Teilnahme des Märkischen Viertels am Lichtkunstfestival „FESTIVAL OF LIGHTS 2017“ und „Berlin leuchtet 2018“	IV/2018	✓	NHB2017, S. 61
Förderung nachhaltiger Mobilität	Implementierung weiterer Carsharing-Stationen in unseren Beständen mit E-Fahrzeugen	IV/2018	→	NHB2018, S. 44
Schutz und Förderung von Biodiversität	Insektenschutzprogramm auf Flächen der GESOBAU	fortlaufend	△	NHB2018, S. 50
Verstetigen des sozialen Engagements in den Quartieren	Soziales Management, Stadtteilstefte, Seniorenarbeit, Mietsubvention für Vereine und Initiativen	fortlaufend	→	NHB2018, S. 49
Gesellschaftliche Teilhabe von Kindern und Jugendlichen	Weiterentwicklung des interaktiven Parcours WOHNOPOLY in Smart-Home-Musterwohnung mit Karuna e.V.	fortlaufend	→	NHB2016, S. 67
	Verstetigung und Begleitung der „Bildungslandschaft Märkisches Viertel“	fortlaufend	→	NHB2018, S. 49
Förderung von Heranwachsenden, jungen Familien und Alleinerziehenden	Bereitstellung von preiswertem Wohnraum; Kooperation mit Bezirken Pankow, Mitte und Reinickendorf sowie Trägern der Kinder- und Jugendhilfe	fortlaufend	→	NHB2018, S. 41
Gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen	Eröffnung von einer weiteren Senioreninfothek in unseren Beständen	I/2018	✓	NHB2018, S. 47
Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten	Umsetzung von Integrationsmaßnahmen in den Beständen der GESOBAU, Kooperation mit Integrationsbeauftragten der Bezirke Pankow, Reinickendorf und Mitte sowie mit Mieterbeiräten und Nachbarschaftsinitiativen	fortlaufend	→	NHB2018, S. 51
	Umsetzung des Auszubildenden-Projekts „Zeitspenden für Flüchtlinge“	fortlaufend	→	NHB2018, S. 47
	Verstetigung einer Wohn-, Sozial- und Mietberatung für Geflüchtete und Zuwanderer	fortlaufend	→	NHB2018, S. 47

BETEILIGUNG, MITBESTIMMUNG, KOOPERATIONEN

Ziel	Maßnahme	Bis	Status	Details
Stärkung der Partizipation im Wohnungsneubau	Teilnahme an der Dialog-Reihe „Partizipation im Wohnungsbau“	IV/2017	✓	NHB2017, S. 41
	Entwicklung „Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau“	I/2018	✓	NHB2018, S. 53
	Anwendung der Leitlinien für Partizipation bei zwei Neubauprojekten	II/2018	✓	NHB2018, S. 53
Sensibilisierung für die Perspektive und die Interessen von Mietern im Unternehmen	Etablierung eines Mieterrats im Unternehmen	fortlaufend	✓	NHB2018, S. 57
	Durchführung von regelmäßigen Mieterbefragungen (alle zwei Jahre)	fortlaufend	→	NHB2018, S. 57
	Stärkung der Mieterbeiräte mittels Entwicklung von Leitlinien zur Zusammenarbeit von Mieterbeiräten und Wohnungsbauunternehmen	II/2018	✓	NHB2018, S. 57
Kooperationen mit lokalen Akteuren für Bildung für Nachhaltige Entwicklung	Kooperation mit der Sarah Wiener Stiftung, Tanz ist Klasse e.V., ALBA macht Schule e.V., Die Füchse Berlin	fortlaufend	→	NHB2018, S. 49

INTERNES KLIMASCHUTZ-MANAGEMENT

Wir motivieren unsere Mitarbeiter fortlaufend zu umweltbewusstem Handeln und initiieren Maßnahmen, um dieses zu unterstützen. Dadurch tragen wir nicht nur zum Schutz der Umwelt bei, sondern fördern auch die Motivation und Bindung unserer Mitarbeiter.

Ressourcen einsparen im Büroalltag

Seit einiger Zeit arbeiten wir daran, unsere Geschäftsprozesse zu digitalisieren, um Papier in unseren Büros so weit wie möglich zu ersetzen. So sparen wir nicht nur Ressourcen, vermeiden CO₂-Emissionen und verringern unser Müllaufkommen, sondern reduzieren auch den Platz, den wir für die Archivierung von Unterlagen benötigen – und machen dank der aktualisierten Ablagestruktur Vorgänge transparent nachvollziehbar.

Um dies zu erreichen, haben wir bereits alle internen und externen Prozesse hinsichtlich ihrer Digitalisierungsmöglichkeiten überprüft. Dabei ist es für uns selbstverständlich, aktuelle Lösungen so schnell wie möglich im Unternehmen einzuführen. Schon etabliert sind das Scannen eines Teils der Mieterschreiben per Barcode mit automatischer Ablage in der elektronischen Mieterakte sowie die direkte Ablage von E-Mails und Dokumenten. Ebenso erfolgt ein großer Teil der Auftragserteilung und Leistungsabrechnung seit vielen Jahren papierlos über das Lieferantenportal. Auch die Rechnungsstellung der Versorgungsunternehmen wird seit Längerem elektronisch über die Plattform des Berliner Rechnungsdatenaustauschs ausgeführt. Seit diesem Jahr wird nun auch die komplette Korrespondenz der Interessentenbögen zwischen einem Vermittlungsbüro und den Kundenbetreuern vollständig digital abgewickelt.

In diesem Jahr wurde ein Projekt zur vollständig digitalen Postverarbeitung aufgesetzt. Rechnungen, Mieterpost und sonstige Korrespondenz werden dabei von einem externen Dienstleister gescannt und in entsprechenden Workflow-Szenarien den zuständigen Bearbeitern zugestellt. Gleichzeitig werden die Dokumente elektronisch archiviert und im Fall der Mieterpost in der elektronischen Mieterakte abgelegt.

E-Bikes für unsere Mitarbeiter

Seit Anfang 2018 können unsere Mitarbeiter, die in den Quartieren unterwegs sind, zusätzlich zu unserem aktuellen Fahrradbestand 15 E-Bikes für dienstliche Zwecke nutzen. Dadurch können zum einen größere Entfernungen im Bestand zurückgelegt werden und zum anderen ist die Radnutzung nun attraktiver für viele Kollegen, die dabei gleichzeitig etwas Gutes für ihre Gesundheit sowie für die Umwelt tun.



15

PERSONALMANAGEMENT UND -ENTWICKLUNG

... GRI 202/103, 202-2, 401/103, 404/103

Für unsere Mitarbeiter ergeben sich aus den aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen immer neue Herausforderungen in ihrem Arbeitsalltag. Die GESOBAU sieht sich als Arbeitgeber daher in der Verantwortung, Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Kompetenzen, ihre Motivation und ihre Gesundheit zu erhalten und weiterhin zu fördern. Denn nur auf diese Art und Weise können wir weiter so erfolgreich für Berlin agieren wie bisher.

Das Marktumfeld der GESOBAU wandelt sich, maßgeblich durch die aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen – damit verändern sich auch die Anforderungen, die an unsere Mitarbeiter und an unser Unternehmen gestellt werden. Gleichzeitig nimmt die Zahl qualifizierter Bewerbungen für Fach- und Führungskräfte sowie für Auszubildende stetig ab. Die Zahl der Bewerbungen von Geflüchteten hingegen steigt und damit auch die Herausforderung, diese in unser Arbeitsleben zu integrieren.

... ! Weitere Informationen zu unserem Personalmanagement finden Sie in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#), S. 68–69.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IM PERSONALMANAGEMENT

Die aktuellen Personalthemen der GESOBAU sind stark miteinander verwoben. Zum einen bestehen für uns aufgrund des Fachkräftemangels Herausforderungen in der Mitarbeitergewinnung und somit bei der Neubesetzung von Stellen. Zum anderen wird die Kommunikation mit den Mietern immer anspruchsvoller und verlangt nach neuen kommunikativen und interkulturellen Kompetenzen. Dies wirkt sich vermehrt auf die Arbeitsintensität

unserer Mitarbeiter aus, wodurch auch der Bedarf nach begleiteten Veränderungsprozessen zum Beispiel bei der Einführung digitalisierter Prozesse weiter zunimmt, um Mitarbeitern ihre Sorgen gegenüber Veränderungen zu nehmen und ihre Produktivität und Motivation zu erhalten.

Für uns ergibt sich aus diesen Entwicklungen die Chance, neue Wege zu gehen und innovative Rekrutierungs- und Mitarbeiterbindungsstrategien zu entwickeln, um der Situation am Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Zudem werden durch die Digitalisierung von Prozessen Kapazitäten für strategische und wertschöpfende Aufgaben frei.

GEWINNUNG UND BINDUNG VON MITARBEITERN

Wie wir Mitarbeiter gewinnen

Eine vakante Stelle schreiben wir zuerst intern und dann extern auf unserer Webseite sowie auf verschiedenen Stellenportalen aus. Dabei arbeiten wir auch mit der Agentur für Arbeit und mit der Abteilung für die Vermittlung von schwerbehinderten Arbeitssuchenden zusammen. Im Karrierebereich unserer Webseite finden Interessierte  weitere Informationen zur Arbeitswelt und den Vorzügen der GESOBAU, zum Beispiel tarifliche Bezahlung, Gesundheitsmanagement und flexible Arbeitszeiten. Unser Job Alert informiert zudem automatisch per E-Mail über neue Stellenangebote.



Ein weiterer Schritt Richtung Digitalisierung – unser Bewerbermanagement

Auch unsere Grundwerte können Bewerber direkt auf unserer Webseite einsehen, wodurch sie schon im Vorfeld einordnen können, ob sie sich mit unserer Unternehmenskultur identifizieren können. Des Weiteren präsentiert sich die GESOBAU auf verschiedenen Veranstaltungen zum Beispiel als „mehrwert-Unternehmen“ beim Aktionstag „Jobs mit Perspektive“ sowie auf Azubimessen wie stuzubi und vocatium.

Unser Bewerbermanagement-Tool

Seit 2018 wenden wir für alle Bewerbungsprozesse, intern und extern, unser neues Bewerbermanagement-Tool an. Dadurch gehen wir einen weiteren Schritt in der Digitalisierung und Standardisierung unserer Prozesse, ermöglichen eine stärkere Transparenz für unsere Bewerber und machen unsere Personalauswahl noch nachvollziehbarer.

Ein großer Nutzen des Systems zeigt sich in der Vereinfachung der Kommunikation zwischen der Personalabteilung und unseren Fachabteilungen und dem dadurch erheblich reduzierten Verwaltungsaufwand für unsere Mitarbeiter. Jede Bewerbung ist einer Stelle zugeordnet – oder als Initiativbewerbung gekennzeichnet –, wodurch Führungskräfte sofort die Bewerbungen für ihre ausgeschriebenen Positionen sichten können. Unsere

Mitarbeiter können nun jede Bewerbung zentral im System beurteilen und sich darüber austauschen. Der Status einer Bewerbung ist dadurch für alle Beteiligten, d.h. auch unseren Betriebsrat sowie die Schwerbehinderten- und Frauenvertretungen, transparent einsehbar und nachvollziehbar.

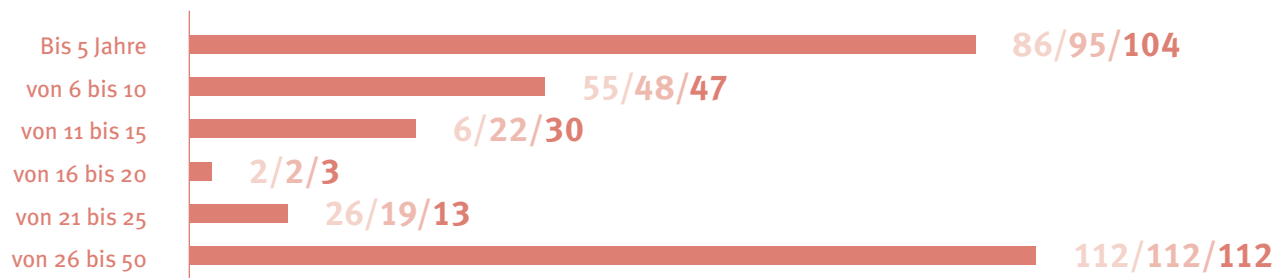
Auch die Kommunikation mit unseren Bewerbern wird effizienter. Durch die internen Prozessverbesserungen erhalten sie von uns schneller Rückmeldung zum Status ihrer Bewerbung, zum Beispiel eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Darüber hinaus können sie im System ihre Daten aktualisieren oder bei Bedarf Bewerbungen zurückziehen bzw. uns zu ihrer Löschung auffordern.

Wie wir Mitarbeiter an uns binden

Zufriedene Mitarbeiter bleiben länger im Unternehmen. Daher begleiten wir unsere Mitarbeiter von Anfang an, zum Beispiel durch Einführungsgespräche mit der Personal- und der Fachabteilung. Für neue Mitarbeiter gibt es einen Mitarbeiterpaten, der besonders die Einarbeitung übernimmt, bei Fragen zur Seite steht und unsere Werte vermittelt. Die Personalabteilung übernimmt auch weiterhin eine enge Betreuung: Nach den ersten Wochen besucht ein Mitarbeiter der Personalabteilung den neuen Kollegen, um einen Einblick zu bekommen, wie sich der neue Mitarbeiter eingefunden hat, und diesen bestmöglich zu unterstützen.

Grundsätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, flexibel und mobil zu arbeiten, sofern es vom Betriebsablauf möglich ist – zur Erhöhung der zeitlichen Flexibilität immer ohne Kernarbeitszeit. Unser Haustarifvertrag bietet unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, in Teilzeit tätig zu werden, auf Wunsch ist dies auch nur für einen befristeten Zeitraum möglich. Eltern, die

❖ Betriebszugehörigkeit in Jahren nach Anzahl der Personen (2015/2016/2017)



sich in Elternzeit befinden, haben während dieser Zeit die Möglichkeit, interne GESOBAU-Seminare zu besuchen.

FLUKTUATIONSQUOTE (IN %) ❖ GRI 401-1

	2015	2016	2017
Quote	5,83	6,84	6,80

Wachsender Beliebtheit erfreuen sich auch Sabbatical-Modelle, bei denen Mitarbeiter Arbeitszeit ansparen, um sich eine längere Auszeit zu ermöglichen. Weiterhin bauen wir unser Schulungsangebot bedarfsorientiert aus.

Der pme Familienservice

Die GESOBAU ist Vertragspartner des pme Familienservice, einem privaten Dienstleistungsunternehmen, das Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Arbeitswelt und Privatleben unterstützt. Er hilft bei Fragen rund um die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Partnerschaft, Erziehungsfragen oder Konflikten am Arbeitsplatz. Auch bei persönlichen Problemen, finanziellen

Engpässen oder Lebenskrisen berät der pme Familienservice unsere Mitarbeiter kompetent und anonym. Je nach Bedarf vermittelt er die benötigte Betreuungsperson oder Einrichtung.

Unsere Betriebliche Gesundheitsförderung

❖ GRI 403/103, CRE6

Unsere Betriebliche Gesundheitsförderung wird durch die Arbeitsgruppe „GESOvital“ betreut, die aus Mitarbeitern der Personalabteilung, der Internen Kommunikation sowie einer Vertreterin des Betriebsrates und der Frauenbeauftragten besteht. Über den Status der Maßnahmen, die hier entwickelt und durchgeführt werden, und über Gesundheitsthemen generell berichten wir regelmäßig im Intranet. Über die Mitarbeiterjahresgespräche und -befragungen evaluieren wir die Maßnahmen.

In diesem Jahr fokussierte sich GESOvital vor allem auf Planungen für den Fitnessraum, die gesundheits- und bewegungsfördernden Außenanlagen und somit die Gesundheitsförderung am neuen Unternehmensstandort.

Beispiele für umgesetzte Maßnahmen

- ❖ Wöchentliche, kostenfreie Bio-Obstlieferungen in alle Bereiche sowie Trinkwasserspender für alle Etagen, Servicepunkte und Vermietungsbüros
- ❖ Führungskräfte-Tagung „Gesundheitsorientierte Führung“ zur Sensibilisierung der Führungskräfte
- ❖ Bau eines abschließbaren Fahrradraums am Hauptsitz und Bereitstellung von Duschen
- ❖ Standardmäßige Ausstattung mit ergonomischer, teilweise höhenverstellbarer Arbeitsausstattung und gegebenenfalls weiteren Hilfsmitteln
- ❖ Einrichtung eines Gesundheitsbereichs im Intranet zur Veröffentlichung gesundheitsrelevanter Themen
- ❖ Individuelles Rückencoaching am Arbeitsplatz und Ausbildung von Bewegungsmultiplikatoren in allen Abteilungen
- ❖ Seminare „Stressbewältigung“ und „Psychische Belastungen bei Mitarbeitern“
- ❖ Workshops zur gesunden Ernährung, Vortragsreihe rund um die „Pflege von Angehörigen“
- ❖ Pilates- bzw. Präventive Rückenschul-Kurse, Massage während der Arbeitszeit
- ❖ Gesundheitstage mit Schnupperangeboten zu Techniken der Kurzentspannung, Business-Yoga, Strategien zur Bewältigung von akuten Stressphasen und Qigong
- ❖ Spezielle Azubi-Gesundheitstage: Bewegung und Ernährung
- ❖ E-Bikes für Mitarbeiter, die in Quartieren unterwegs sind

Sicheres Arbeiten im Büro und im Quartier

...! GRI 403/103, CRE6

Unser Arbeitsschutzausschuss tagt vierteljährlich und bewertet die eingeführten Schutzmaßnahmen einerseits durch Begehungen der Arbeitsplätze, andererseits mittels Gesprächen mit betroffenen Mitarbeitern. Auch bei Maßnahmen wie betriebsärztlichen Untersuchungen, Evakuierungsübungen oder Gefährdungsbeurteilungen befinden wir uns im engen Austausch mit Mitarbeitern und Interessenvertretungen über die Wirksamkeit von veranlassten Maßnahmen.

In diesem Jahr erörterten wir mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung an Arbeitsplätzen. Diese versteht sich als präventive Maßnahme, um die Bedingungen am Arbeitsplatz gesundheitsgerecht zu gestalten und unsere Mitarbeiter vor etwaigen Gefahren zu schützen.

Die GESOBAU hat sich das Ziel gesetzt, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Hierzu wurde am 1. August 2010 gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX eine Betriebsvereinbarung zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geschlossen. Es soll den betroffenen Personen die Möglichkeit geben, in einem vertraulichen Gespräch zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und die Arbeitskraft erhalten werden kann.

Die GESOBAU und der Betriebsrat bilden bei der GESOBAU ein Integrationsteam, bestehend aus:

einem Vertreter der Personalabteilung, einem Betriebsratsmitglied sowie ggf. dem Mitarbeiter aus der Schwerbehindertenvertretung.

So können wir individuell und von Fall zu Fall auf den Mitarbeiter eingehen.

...! Mehr Informationen zu Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz bei der GESOBAU finden Sie auch in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#), S. 72.



Wir beurteilen die Sicherheit der Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter und bewerten eingeführte Sicherheitsmaßnahmen regelmäßig.

MASSNAHMEN ZUR PERSONALENTWICKLUNG

Unseren Mitarbeitern bieten wir im Rahmen unseres Fort- und Weiterbildungsprogramms verschiedenste Schulungen an, zum Beispiel Pflichtschulungen zur Arbeitssicherheit, Weiterbildungen zum Immobilienfachwirt oder Immobilienökonom, immobilienrelevante Studiengänge sowie Seminare zu unterschiedlichen Fachthemen. Im Nachgang zu internen und externen Seminaren evaluiert die Personalabteilung mithilfe von Feedback der Mitarbeiter die Maßnahmen. Es werden ggf. inhaltliche, didaktische oder zeitliche Änderungen vorgenommen und geprüft, ob das Seminar weiter angeboten werden sollte.

Weiterbildung ist grundsätzlich ein Thema in den Mitarbeiterjahresgesprächen, die jeder Vorgesetzte mit seinen Mitarbeitern führt. In dem Gespräch tauschen sich die Beteiligten über die Arbeitssituation des Mitarbeiters, seine Arbeitsweise, Aufgaben und Projekte des vergangenen Jahres aus und nehmen persönliche Vorstellungen an die berufliche Weiterentwicklung auf. Konkrete Punkte sind:

- ...! Bilanzierung des zurückliegenden Arbeitszeitraumes
- ...! Austausch über Arbeitssituation und Zufriedenheit
- ...! Austausch über Führung und Zusammenarbeit
- ...! Zukunftsplanung und Qualifizierung ...! GRI 404-3

Die Kommunikation zu aktuellen und anstehenden Projekten sowie Arbeitsleistungen der Mitarbeiter erfolgt über das Jahr hinweg in den Arbeitsbesprechungen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten.

Mehr Transparenz im Weiterbildungsprozess

... GRI 404-2

Grundsätzlich arbeiten wir daran, den betrieblichen Weiterbildungsprozess transparenter und standardisierter zu gestalten, und führen daher einen unternehmensweiten Weiterbildungskatalog ein.

Der Weiterbildungskatalog zu den Themen Personalentwicklung und Weiterbildung wird im Jahr 2019 implementiert werden. Im Katalog werden die von der GESOBAU standardmäßig angebotenen Seminare transparent und einheitlich dargestellt. Unsere Mitarbeiter erhalten dadurch einen guten Überblick über das Weiterbildungsangebot. Da die Personalentwicklung damit standardisierter erfolgt, wird die Auswahl eines Seminars für Mitarbeiter, Führungskräfte und die Personalabteilung zeit- und kostengünstiger sowie transparenter.

Im Verlauf des Jahres 2019 soll der Weiterbildungskatalog durch eine Kalenderfunktion zur Darstellung der Seminardaten erweitert werden.

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

... GRI 405/103, 406/103

Für uns ist die kulturelle und sprachliche Vielfalt unserer Mitarbeiter eine Bereicherung. Wir profitieren tagtäglich von ihren unterschiedlichen Sichtweisen, Hintergründen, Ideen und ihrem kulturübergreifenden Verständnis im Umgang mit unserer heterogenen Mieterschaft. Wir können dadurch unsere Innovationsfähigkeit und Kreativität steigern, neue Mitarbeiter für uns gewinnen, neue Kundengruppen ansprechen, deren Sprache wir sprechen, und die Arbeitsleistung und Motivation unserer Mitarbeiter durch mehr Verständnis steigern. Daher haben wir

Weiterbildungsinvestitionen (2016/2017) in €/Mitarbeiter

541,70



664,00

Weiterbildungstage (2016/2017)/Mitarbeiter ... GRI 404-1

1,2



1,6

bereits bei der Einstellung neuer Mitarbeiter oder Azubis ein großes Interesse daran, Menschen mit unterschiedlichem kulturellem und sprachlichem Hintergrund für uns zu gewinnen. Zu dieser Haltung bekennen wir uns öffentlich durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.

Die Arbeitnehmervertretungen, wie der Betriebsrat und die Frauenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung, haben die Möglichkeit, sich umfangreich rund um die Themen Diversität und Chancengleichheit, zum Beispiel bei Bewerbungs- oder BEM-Gesprächen, zu beteiligen – um so gemeinsam ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Außerdem setzen wir weiter aktiv den Frauenförderplan der GESOBAU um, den wir 2018 unter Einbeziehung aktueller Entwicklungen aktualisiert haben. 2018 wurden bei der GESOBAU keine Diskriminierungsvorfälle bekannt. ... 406-1

Eine Arbeitsgruppe von sieben Azubis nimmt derzeit an der Diversity Challenge der Charta der Vielfalt teil. Dabei sind junge Beschäftigte bis 27 Jahre aufgefordert, Initiativen zu entwickeln, wie ihr Unternehmen die Vielfalt in seiner Belegschaft stärken und mit Leben füllen kann.

... ! Mehr Informationen zu Vielfalt und Chancengleichheit bei der GESOBAU finden Sie in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#), S. 75–76.



Robin Krause hat im Sommer 2018 seine Ausbildung zum Immobilienkaufmann bei der GESOBAU erfolgreich abgeschlossen.

Azubi- Übernahmequote (2015/2016/2017)

77%



80%



86%

ERPROBUNG NEUER ZUGÄNGE IN AUSBILDUNG

Die GESOBAU nimmt am Pilotvorhaben „Erprobung neuer Zugänge in die Ausbildung“ der Senatsinitiative „Berlin braucht Dich!“ teil, das die duale Ausbildung für Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte sowie mit Flucht- und Migrationserfahrung, aber auch für Jugendliche aus schwierigem sozialem Umfeld öffnen möchte. Schwerpunkte dabei sind die Aufwertung von Praktika als Sprungbrett in die Ausbildung, die kritische Überprüfung des Bewerbungsverfahrens und bedarfsorientierte Diversity-Trainings für Mitarbeiter zur Unterstützung der interkulturellen Öffnung.

QUALITÄT IN DER AUSBILDUNG

Ausbildung hat bei uns einen hohen Stellenwert. Wir bilden junge Menschen in verschiedenen Berufen aus, zum Beispiel als Immobilienkauffrau/-mann oder als Veranstaltungskaufrau/-mann. Um eine gute Betreuung sicherzustellen, haben zahlreiche Kollegen die verantwortungsvolle Aufgabe als Ausbildungsbeauftragte übernommen. Viele fachliche Experten haben außerdem gemeinsam mit der Personalabteilung ein Seminarprogramm für die Azubis entwickelt, das den Unterrichtsstoff praxisnah ergänzt. Mittlerweile umfasst das Kursprogramm für alle drei Lehrjahre ca. 20 Seminarangebote u. a. zu den Themen Arbeitsrecht, Modernisierungs- und Gewerbemietrecht, Betriebskosten, Portfoliomanagement, aber auch zu Soft Skills wie schriftliche Kommunikation. Darüber hinaus haben wir ein Mentoring-Programm eingeführt, bei dem die Nachwuchstalente durch erfahrene Führungskräfte in ihrem Arbeitsalltag unterstützt werden.



Birte Jessen und
Simon Dalibor
berichten über ihre
Erfahrungen im
Mentoring-Programm.

Warum nicht nur unsere Auszubildenden von dem Programm profitieren, erfahren Sie im nachfolgenden Interview. Birte Jessen, Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing, und Simon Dalibor, Auszubildender als Immobilienkaufmann, beantworten in diesem Interview Fragen dazu, wie das Mentoring-Programm aufgebaut ist, was seine Besonderheiten sind und wie sie beide davon profitieren.

Zudem legen wir großen Wert darauf, dass unsere Azubis sich vom ersten Tag an wohl bei uns fühlen. Schon vor dem Ausbildungsstart gibt es für „die Neuen“ einen Kennenlerntag mit Azubis des zweiten und dritten Lehrjahres, der Ausbildungsleitung und einem Mitglied des Betriebsrates mit gemeinsamen Aktionen und Teambuilding-Maßnahmen. Zum Ausbildungsstart führen wir grundsätzlich drei Einführungstage durch, bei denen die Azubis alle wichtigen Programme kennenlernen, Umgangsformen gegenüber Kunden und Kollegen erlernen sowie das Gebäude und unseren Immobilienbestand begehen. Dabei werden sie auch durch unser Azubi-Handbuch unterstützt, in dem wichtige Informationen zusammengefasst sind.

Wir wollen unseren Beitrag zur Integration geflüchteter Menschen leisten und sind überzeugt, dass dies am besten funktioniert, wenn sie eine berufliche Perspektive haben. Drei Ausbildungs- und zehn Praktikumsplätze in den unterschiedlichsten Bereichen haben wir in den letzten drei Jahren für Geflüchtete geschaffen und freuen uns, diese Maßnahme auch in den folgenden Jahren weiterzuführen. Was dabei erfolgreiche Maßnahmen und Stolpersteine sind, darüber spricht einer unserer Auszubildenden, der seit Anfang 2018 bei uns arbeitet. Er erzählt uns in dem Interview, wie er als Azubi zur GESOBAU gekommen ist, was er in seiner Ausbildung bei uns macht und was seine Aufgaben als Integrationslotse sind.



Ahmad Abo Dai, Auszubildender als Immobilienkaufmann, über seine Erfahrungen als Auszubildender bei der GESOBAU

ZUKUNFTSFÄHIGES BAUEN & WOHNEN – NACHHALTIGKEIT ALS QUALITÄT

Die GESOBAU erhöht ihren Wohnungsbestand bis 2026 von derzeit rund 41.000 auf 52.000 Wohnungen. Dadurch leisten wir einen aktiven Beitrag dazu, die steigende Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum in Berlin langfristig und für ganz unterschiedliche Wohnbedürfnisse der Bevölkerung zu bedienen. Dabei werden Wohnungsangebote für besondere Bedarfsgruppen in die Wohnraumentwicklung integriert und umgesetzt. Gleichzeitig fördern wir mit der Unterzeichnung der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin den Klimaschutz, indem wir die durchschnittlichen CO₂-Emissionen pro Wohnung auf 1,38 Tonnen pro Jahr bis 2020 senken. Zentrale Maßnahmen dabei sind energieeffizientes Bauen und energetische Modernisierungen. Die Maßnahmen werden unter Berücksichtigung von Sozialverträglichkeit und Wirtschaftlichkeit umgesetzt.

AKTUELLE WOHNRAUM- ENTWICKLUNGEN BEI DER GESOBAU

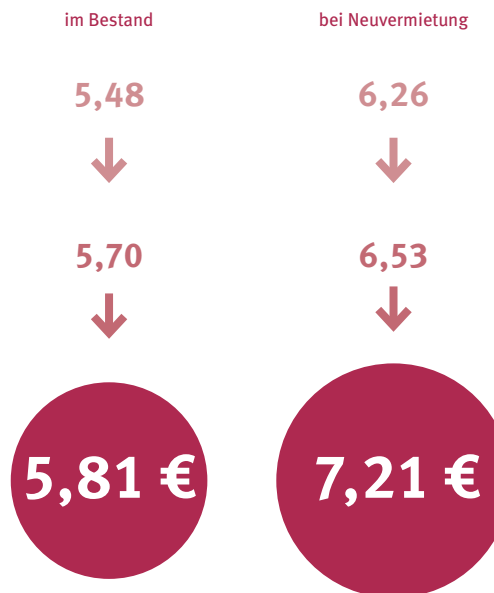
→ GRI 407/103

Unsere Neubauaktivitäten haben weiter an Fahrt aufgenommen und wir kommen unserem Ziel, unseren Bestand bis 2026 durch Bau und Ankauf um insgesamt 12.500 Wohnungen zu erweitern, näher. In unserem Bestreben leiten uns die Vereinbarung „400.000 bezahlbare Wohnungen im Landeseigentum“ und die Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“.

Durch unsere Baumaßnahmen unterstützen wir das Ziel, leistbare Mieten langfristig zu gewährleisten, und sorgen in unseren Quartieren für eine ausgewogene und stabile soziale Durchmischung.

Bei all unseren Projekten prüfen wir vor dem Hintergrund der Wirtschaftlichkeit die Umsetzung von Umweltmaßnahmen, zum Beispiel die Berücksichtigung von KfW-Standards bei Neubauten sowie die Möglichkeit der Regenwasserversickerung. In der Lion-Feuchtwanger-Straße errichten wir die Neubauten zum Beispiel nach dem KfW55-Standard. Für das Parkhaus am Senftenberger Ring sowie bei sieben weiteren Neubauten ist hingegen ein Gründach vorgesehen. Diese Möglichkeit prüfen wir grundsätzlich bei Neubauvorhaben.

→ Durchschnittliche Nettokaltmiete in € pro m² (2015/2016/2017)



DIE KOOPERATIONSVEREINBARUNG

- mindestens 50 % der Neubauwohnungen werden miet- und belegungsgebunden an Haushalte mit Wohnberechtigungsschein (WBS) angeboten (Baubeginn ab 1. Juli 2017)
- Liegt die monatliche Miete eines angekauften Wohngebäudes über 6,50 €/m² netto kalt, wird mindestens jede zweite Neuvermietung zu einer Nettokaltmiete von max. 6,50 €/m² an Haushalte mit WBS erfolgen*
- Vermietung der freifinanzierten Neubauwohnungen für durchschnittlich unter 10,00 €/m² (ab Baubeginn 1. Juli 2017)
- Wiedervermietung von jährlich 60 % der Bestandswohnungen an Haushalte mit WBS maximal zu ortsüblichen Vergleichsmieten – davon ein Viertel an besondere Personengruppen**
- Begrenzung der Mietanhebungen im Bestand um maximal 2 % jährlich; einmalige Anhebungen bis zu 4 % innerhalb von zwei Jahren sind möglich

* Ausnahme: Förderquote von 30 % im Stadtgut Hellersdorf

** Ausnahme: 40 % an Menschen mit Wohnberechtigungsschein, davon 10 % an besondere Personengruppen im Märkischen Viertel und im Stadtgut Hellersdorf

→ Anteil modernisierter denkmalgeschützter Häuser (2015/2016/2017)


50%


50%


63%

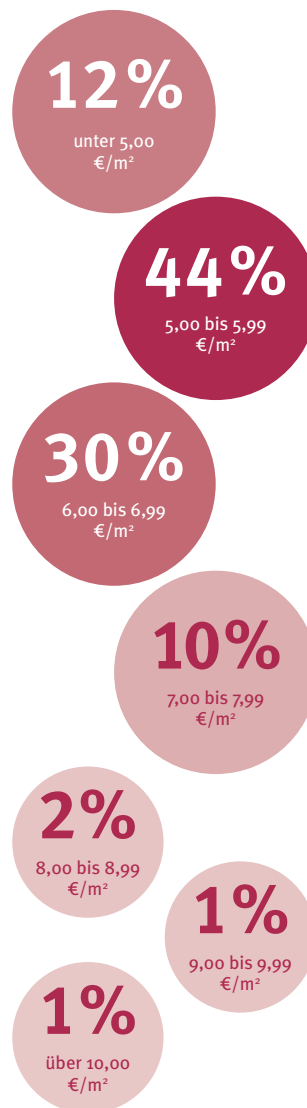
DAS WOHNUNGSTAUSCHPORTAL

Gemeinsam mit den anderen Landeseigenen haben wir ein Online-Wohnungstauschportal entwickelt, auf dem die Bestandsmieter der Gesellschaften ihre Wohnungen zum Tausch anbieten können – in der Regel ohne Mietkostensteigerung. Dadurch ermöglichen wir vor allem eine bessere Ausnutzung des Wohnungsbestandes der landeseigenen Gesellschaften und verhelfen unseren Mietern zu Wohnungen, die ihrer aktuellen Lebenssituation entsprechen. Schwerpunktmäßig ist es unser Ziel, für den Umzug kleinerer Haushalte aus großen Wohnungen gemäß der „Kooperationsvereinbarung leistbare Mieten“ aus dem Jahr 2017 Anreize zu schaffen. Damit leisten wir durch die optimale Nutzung der Wohnflächen vor allem bezüglich der Energieverbräuche und -kosten einen aktiven Beitrag zur Ressourcenschonung.

Unsere Mieter können auf dem Portal Tauschangebote einsehen oder selbst einstellen. Ist ein Tauschpartner gefunden, so unterstützen die Service-Center der Landeseigenen die Mieter bei allen vertragsrelevanten Schritten und dem tatsächlichen Wohnungstausch.

Wohnungstauschportal Berlin
<https://inberlinwohnen.de/wohnungstausch/>

Nettokaltmieten bei der GESOBAU 2017 in Mietpreisklassen



Im September 2018 ging das Portal online. Nicht nur das Medien-echo war für uns erfreulich, bereits kurz nach Start des Portals hatten sich mehrere Dutzend Mieter mit Tauschabsichten registriert. Wir arbeiten nun aktiv daran, das Portal zu etablieren und unsere Mieter zu motivieren, das Angebot zu nutzen.

Das Wohnungstauschportal bringt nicht nur Vorteile mit sich. Für Außenstehende wird es mit dem neuen Portal schwieriger werden, eine bezahlbare Wohnung bei den landeseigenen Wohnungsgesellschaften zu erhalten. Auch sind Wohnungen, für die ein Wohnberechtigungsschein notwendig ist, weiterhin nur für WBS-Berechtigte verfügbar. Auch einkommensbezogene Mietreduktionen gehen nicht auf den neuen Mieter über, sodass in bestimmten Fällen die Miete doch nach dem Tausch ansteigt.



UNSERE AKTUELLEN BAUPROJEKTE

2017 konnten wir sechs Neubauprojekte umsetzen, 2018 folgten weitere fünf. Aktuell bearbeiten wir insgesamt 42 Neubauprojekte, d. h., sie befinden sich in der Planungsphase oder werden durch uns bereits umgesetzt. 16 Projekte befanden sich 2018 in der Bauphase.

Herausforderungen im Neubau

Der aktuelle Bauboom in Berlin wirkt sich auch auf unsere Aktivitäten aus und stellt uns zunehmend vor die Herausforderung, unsere Baumaßnahmen wirtschaftlich und zeitlich zu planen und umzusetzen. Vor allem die gestiegenen Preise für das Bauland im Stadtgebiet – es gibt kaum noch verfügbare Flächen – sowie die Bauleistungen unserer Lieferanten, deren Kapazitäten zum Großteil ausgeschöpft sind, wirken sich in diesem Kontext aus.

Weitere Herausforderungen für uns sind außerdem fehlende Baugenehmigungen, Böden, die belastet sind oder eine schlechte Tragfähigkeit aufweisen, sowie Widersprüche zu Baugenehmigungen.

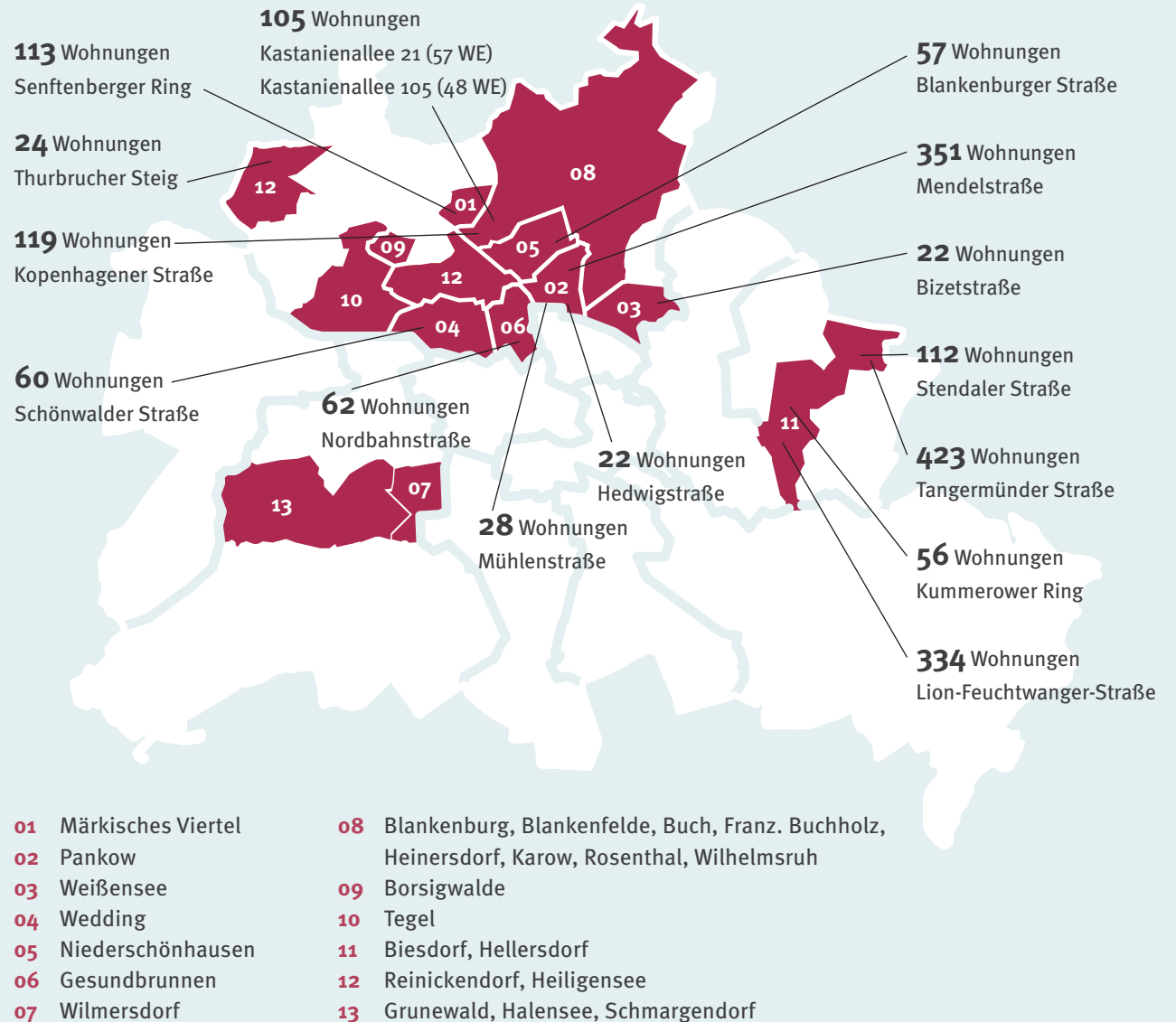
Unser Beitrag zu Infrastrukturentwicklungen

... GRI 203/103, 203-1

Bei unseren Bauvorhaben beziehen wir Aspekte der Infrastrukturentwicklung zunehmend in die Planungen mit ein. Bei ganzheitlichen Quartiersentwicklungen ist es möglich, dass die GESOBAU diese Aufgaben im Rahmen ihrer Bautätigkeiten übernimmt.

Im Stadtentwicklungsprojekt Stadtgut Hellersdorf tragen wir im Rahmen der Bebauungsplanverfahren sämtliche Infrastrukturfolgekosten für Kita- und Schulplätze sowie für die ver-

UNSERE IM BAU BEFINDLICHEN PROJEKTE 2018



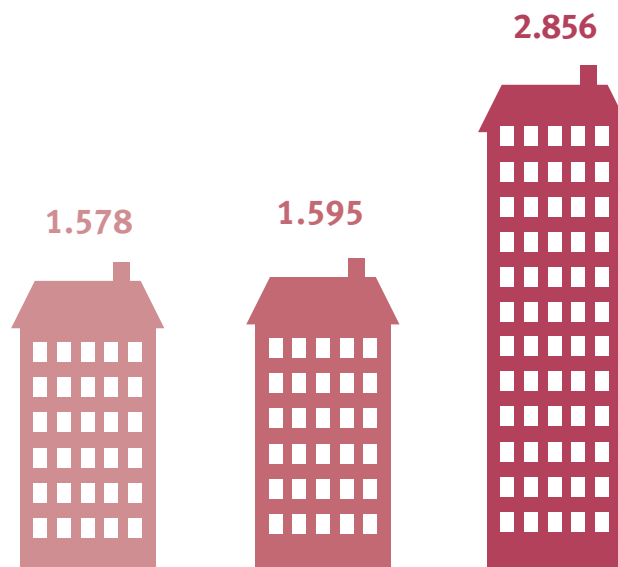
41

kehrliche Erschließung. Dazu haben wir diverse Maßnahmen zur Entwicklung der Infrastruktur mit dem Bezirk Marzahn-Hellersdorf in einem städtebaulichen Vertrag abgestimmt. In diesem Zusammenhang übernehmen wir erstmals auch den Bau von öffentlichen Straßen, Plätzen und Grünanlagen, die wir nach Fertigstellung an den Bezirk übergeben. In Berlin sind derartige Vereinbarungen durch das Berliner Modell der kooperativen Baulandentwicklung geregelt. Auch im Projekt Idunastraße/Neukirchstraße stimmen wir aktuell einen städtebaulichen Vertrag für Infrastrukturmaßnahmen mit dem Bezirk Pankow ab. Auf diese Weise tragen wir zur langfristigen Stabilität und gesunden Entwicklung unserer Quartiere bei.

WOHNUNGSANGEBOTE FÜR SPEZIFISCHE ZIELGRUPPEN

Um unseren Mietern und Interessenten attraktiven Wohnraum anzubieten, entwickeln wir unsere Wohnungsangebote und das Wohnumfeld zielgruppenspezifisch weiter. Für Studierende bauen wir zum Beispiel Wohnungen, die auf Wohngemeinschaften zugeschnitten sind, für ältere und pflegebedürftige Menschen berücksichtigen wir Standards für barrierearmes Bauen und denken Flächen für Gemeinschaftsbildung mit. Derzeit planen wir mehrere Projekte mit einem Anteil an Seniorenwohnen und den Ausbau unseres Pflege@Quartier-Angebots. Auch die Anforderungen von Familien mit Kindern berücksichtigen wir, zum Beispiel durch das Bereitstellen von Flächen für den Kita-Neubau.

❖ Anzahl barrierearmer und -freier Wohnungen (2015/2016/2017)



Energiestandard
EnEV 2016

• • • • •
WINTER 2019
Baufertigstellung

Nordbahnstraße, Wedding
62 neue Wohnungen
für Studierende

Studentisches Wohnen

In der Nordbahnstraße bauen wir ein Wohnhaus für Studierende mit insgesamt 62 Wohnungen für insgesamt 158 Studierende. Es entstehen 1- bis 5-Zimmer-Wohnungen zwischen 23 und 99 m². Besonderes Merkmal der Wohnungen ist die Aufteilung in gleich große Zimmer mit separater Küche. Wir vermieten diese Wohnungen als Einzelappartements oder zur Gründung von Wohngemeinschaften an Studierende – für maximal 300 € pro Person. Alle drei Hauseingänge sind straßenseitig barrierefrei über eine Rampe zugänglich. Eine fahrradfreundliche Infrastruktur zählt ebenfalls zu den Charakteristika des Neubauprojekts. Im Hof ist ein überdachter Fahrradabstellraum geplant. Insgesamt stehen den Bewohnern 158 Fahrradstellplätze zur Verfügung. In den verschiedensten Medien haben wir zudem über das Projekt informiert.



Energiestandard
EnEV 2016
.....
WINTER 2018
Baufertigstellung

Mendelstraße, Pankow
351 neue Wohnungen



Energiestandard
EnEV 2016
.....
FRÜHJAHR 2020
Baufertigstellung

Tangermünder Straße, Hellersdorf
423 neue Wohnungen



Energiestandard
KfW 55
.....
FRÜHJAHR 2020
Baufertigstellung

Lion-Feuchtwanger-Straße, Hellersdorf
334 neue Wohnungen

Seniorenwohnen

Innerhalb des Neubauprojektes Mendelstraße mit insgesamt 351 Wohnungen errichten wir neun Seniorenwohnungen, die an Einzelpersonen vermietet werden sollen. Geplant ist die Gründung eines Vereins, dem die dort einziehenden Mieter beitreten werden. Ziel des Vereins ist es, gegenseitige Unterstützung im Alltag und ein Füreinander unter den Senioren zu gewährleisten und eine Seniorenwohngruppe zu formen. Eine gemeinschaftlich zu nutzende Wohnung steht den Mietern für Gemeinschaftsbildung zur Verfügung. Die Gründung dieser Seniorenwohngruppe ist mit dem Ziel verbunden, dass sich das Gemeinschaftsprojekt positiv auf die gesamte Nachbarschaft des Wohngebiets Mendelstraße auswirken wird.

In der Tangermünder Straße sowie der Lion-Feuchtwanger-Straße bauen wir insgesamt 307 Seniorenwohnungen. Diese sind in Wohngebäuden gebündelt und verfügen zusätzlich über Veranstaltungs- und Hobbyräume sowie ein Mietercafé. Ein sozialer Träger wird vor Ort als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Insgesamt 15 Wohnungen werden rollstuhlgerecht hergestellt. Bei beiden Projekten haben wir umfangreiche Informationsveranstaltungen durchgeführt.

Urban Living – Strategien für das zukünftige Wohnen

Wie leben und wohnen wir zukünftig in unseren Städten? Wie gehen wir mit der immer knapper werdenden Ressource Raum um? Wie können wir langfristig eine gute Lebensqualität in unseren Städten

sichern? Mit Fragen wie diesen haben wir uns in Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung im Projekt Urban Living – Strategien für das zukünftige Wohnen beschäftigt.

Umgesetzt werden die Projektergebnisse nun in der Langhansstraße, wo Wohnen und Arbeiten unter einem Dach ermöglicht werden. Das Neubauprojekt wird als Lückenschließung eines Eckgrundstücks umgesetzt. Flächensparendes Bauen und intelligente Grundrisse werden ebenso umgesetzt wie ein zukunftsfähiger Wohnungs- und Nutzungsmix mit besonderem Augenmerk auf das Erdgeschoss und die Freiraumentwicklung. Um unterschiedlichsten Lebensentwürfen und -rhythmen zu entsprechen, bieten wir Unternehmensgründern zum Beispiel die

Reinickendorfs Bezirksstadtrat Uwe Brockhausen, Integrationsensorin Elke Breitenbach und Jörg Franzen, Vorstandsvorsitzender der GESOBAU, bei der Schlüsselübergabe am Senftenberger Ring (v.l.)



Im Frühjahr 2018 haben wir am Senftenberger Ring im Märkischen Viertel in Reinickendorf den Bau von zwei Häusern in modularer Bauweise abgeschlossen und insgesamt 113 Wohnungen für geflüchtete Menschen an das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) übergeben. Auf 5.817 m² finden nun 435 Menschen in den 1- bis 4-Zimmer-Wohnungen ein vorläufiges neues Zuhause. Das LAF mietet die Unterkünfte vorerst für drei Jahre mit der Option auf zweimalige Verlängerung – im Anschluss ist eine reguläre Nachnutzung geplant.

Möglichkeit, unter einem Dach zu wohnen und zu arbeiten. Für gemeinsame Aktivitäten oder Veranstaltungen steht den Mietern das Gemeinschaftshaus im Hof zur Verfügung.

Ebenfalls im Kontext der Kooperation Urban Living entsteht zurzeit das Neubauprojekt Mühlenstraße als Mehrfamilienhaus mit 23 Wohnungen. Im Projekt umgesetzt wird u. a. ein Konzept zu nachhaltiger Mobilität, in dessen Rahmen eine Infrastruktur für Fahrräder, zum Beispiel Stellplätze im Hof, gebaut wird. Der Verzicht auf einen eigenen PKW wird an diesem Standort explizit gefördert und leicht gemacht: In Zusammenarbeit mit einem Car-sharing-Unternehmen werden am Gebäude fünf Elektroautos zur Anmietung bereitgestellt. Der Bau privater Stellplätze ist nicht vorgesehen. Öffentliche Verkehrsmittel mit direkter Anbindung an Berlin-Mitte sind in wenigen Gehminuten erreichbar.

MODULARE UNTERKÜNFTE FÜR GEFLÜCHTETE

Viele der Menschen, die nach Berlin kommen, flüchten vor Terror, Krieg und Gewalt. Aktuell sind es noch rund 800 Menschen im Monat. Um ihnen ein sicheres Zuhause zu bieten und sie bei der Integration in unsere Gesellschaft zu unterstützen, arbeitet das Land Berlin daran, neue Unterkünfte zu errichten. Die GESOBAU ist vom Berliner Senat beauftragt worden, schnellstmöglich sogenannte Modulare Unterkünfte (MUF) zu bauen. Die Bauten sind in einer modularen Bauweise erstellt und können dadurch in kurzer Bauzeit errichtet werden. Sie umfassen sogenannte Grundmodule, in denen die Wohn- und Sanitärräume untergebracht sind, sowie Funktionsmodule mit Wasch- und Gemeinschaftsräumen und Freianlagenmodule mit Sport- und Spielplätzen. Geht der Bedarf an MUFs zurück, so können diese in die normale Vermietung übernommen werden.

NEUE TECHNOLOGIEN IM BAUEN UND WOHNEN

Die Anwendung von neuen Technologien sowohl im Bestand als auch im Unternehmen wird auch für die GESOBAU immer wichtiger, um als Vermieter und Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Daher testen wir fortlaufend neue Technologien und ihre Anwendbarkeit für unsere Belange.

Wir machen zum Beispiel alle Neubauwohnungen Smart-Home-fähig: In allen Objekten verbauen wir aktuell rückkanalfähige Breitbandkabel, die unseren Mietern ermöglichen, ihre Wohnungen digital zu vernetzen. Zudem testen wir verschiedene Ansätze zur Digitalisierung der Objekte wie digitale Hausaushänge, assistive Systeme im Rahmen von Pflege@Quartier und Möglichkeiten zur Gebäudeautomation zum Beispiel durch smarte Heizungssteuerungen. Auch Ideen unserer Mieter nehmen wir

auf und testen ihren Nutzen in den Quartieren, zum Beispiel Car-sharing, Elektro-Lastenräder und ähnliche Angebote. Auch in der Vermietung nutzen wir diese Optionen zunehmend. Zum Beispiel erstellen wir 360°-Aufnahmen und 3D-Grundrisse, um insbesondere Neubauwohnungen zu vermarkten und Interessenten einen besseren Eindruck zu vermitteln.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT UNSERER MIETER

...! GRI 416/103, 416-1, 416-2

Bei all unseren Bautätigkeiten verpflichten wir unsere Partner, ausschließlich mit zugelassenen und geprüften Produkten zu arbeiten, und haben dies auch in unseren Besonderen Vertragsbedingungen festgeschrieben.

Seit 2018 sind dort auch umweltfreundliche Produkte explizit vermerkt. Finden wir Material mit Schadstoffverdacht in unserem Bestand, zum Beispiel Asbest oder bleihaltige Farbe, so wird dieses untersucht und gemäß den geltenden gesetzlichen Vorschriften gesichert oder ausgebaut.

Zudem haben wir uns freiwillig dazu verpflichtet, keine Polystyrolämmungen mehr als Fassadendämmung einzusetzen. Stattdessen verwenden wir mineralische Dämmmaterialien oder setzen auf monolithische Bauweise.

...! Mehr Informationen darüber, wie wir die Gesundheit und Sicherheit unserer Mieter gewährleisten, finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2017, S. 39.

KLIMA, ENERGIE UND UMWELT ...! GRI 302/103

Unser größter Hebel zum Schutz der Umwelt und des Klimas liegt in unserem Bestand, denn ein Großteil der insgesamt freigesetzten CO₂-Emissionen im Jahr entfallen auf Immobilien. Einsparpotenziale ergeben sich somit vor allem im Rahmen unserer Neubautätigkeiten sowie unserer Modernisierungsmaßnahmen im Bestand.

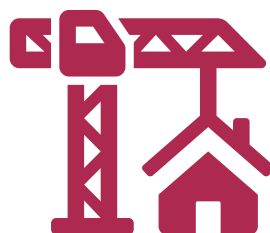
DIE KLIMASCHUTZVEREINBARUNG 2020 ...! GRI 305/103

Wir führen fortlaufend Maßnahmen zur energetischen Modernisierung in unserem Bestand durch. Die Klimaschutzvereinbarung 2020 bestimmt dabei unsere Klimaziele weiterhin. Wir haben uns in diesem Kontext dazu verpflichtet, die durchschnittlichen CO₂-Emissionen pro Wohnung und Jahr von 2,69 Tonnen (Basisjahr 2010) auf 1,38 Tonnen im Jahr 2020 zu senken. Bei all unseren Maßnahmen im Bestand und im Neubau haben wir dieses Ziel im Blick.

ENERGETISCHE MODERNISIERUNGEN IM BESTAND ...! GRI 302-5

Bei Modernisierungsmaßnahmen suchen wir grundsätzlich nach der nachhaltigsten Lösung. Dies bedeutet, dass wir jede Maßnahme in Bezug auf Materialverbrauch und Kosten, Lebenszyklus, spätere Betriebskosten sowie Energiebedarf untersuchen. Bis 2015 haben wir beispielsweise das Märkische Viertel zu einer Niedrigenergiesiedlung umgebaut und umfassende energetische Modernisierungsmaßnahmen durchgeführt. 2017 konnten wir im Märkischen Viertel dadurch 39.768 Tonnen CO₂ einsparen.

Eine für uns wichtige Maßnahme ist zum Beispiel der Austausch von Heizungsanlagen. Wir prüfen stets den Einbau der klimafreundlichsten Variante, zum Beispiel den Anschluss an die Fernwärmeversorgung. Der überwiegende Teil unseres Bestandes (rund 80 %) wird bereits heute über Fernwärme beheizt, die in Berlin durch Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) sowie Biomasse erzeugt wird und somit über einen sehr geringen CO₂-Faktor verfügt.



Modernisierungszustand der Gebäude (in %)

	2017	2016	2015
Gebäude komplett modernisiert	59	58	57
Gebäude teilweise modernisiert	22	22	23
Gebäude nicht modernisiert	19	20	20

Unser Fernwärmeanbieter hat aktuell zudem die ersten Power-to-Heat-Anlagen, die Wärme durch elektrische Energie aus regenerativen Energiequellen erzeugen und in das Fernwärmenetz einspeisen, in Betrieb genommen. Sie senken die CO₂-Emissionen langfristig oder vermeiden sie komplett, denn sie verwenden erzeugten Strom, der keinen Abnehmer gefunden hat. Dadurch werden unsere Mieter mit ressourcenschonender Energie versorgt und wir können, da wir bestehende voll funktionstüchtige Heizungsanlagen weiter nutzen können, aufwendige Umbauten an bestehenden Heizungsanlagen vermeiden.

Herausforderungen bei energetischen Modernisierungen

Der Fokus der Berliner Öffentlichkeit und damit auch der Berliner Regierung liegt aktuell auf der Gewährleistung einer möglichst geringen Miete sowie der Bereitstellung von genügend Wohnraum. Für die GESOBAU ergibt sich daraus eine besondere Herausforderung, denn wir wollen einerseits unserer in der Klimaschutzvereinbarung festgeschriebenen Verpflichtung nachkommen und andererseits gemäß unserem gesellschaftlichen Auftrag weiterhin bezahlbaren Wohnraum anbieten. Im Interesse unserer Mieter und um Mieterhöhungen zu vermeiden, haben wir die Durchführung energetischer Modernisierungsmaßnahmen daher reduziert.

In diesem Kontext überarbeiten wir derzeit unsere Neubau- und Instandhaltungsstrategie. Ihr Schwerpunkt wird auf der Errichtung neuen Wohnraums liegen, der bezahlbare Mieten gewährleistet sowie finanzierbar und dabei so energieeffizient wie möglich ist.



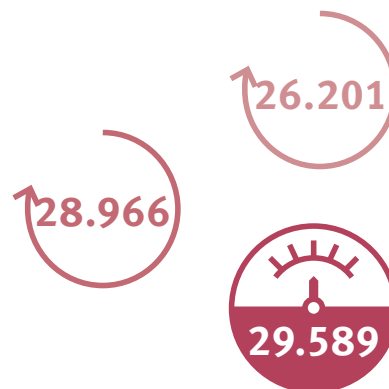
Andreas Irmer (Geschäftsführer der Berliner Stadtwerke),
Stadtentwicklungssenatorin
Katrin Lompscher und Jörg Franzen
(Vorstandsvorsitzender der GESOBAU)
bei der Einweihung der ersten Photovoltaikanlagen im Pankeviertel (v.l.).

DEZENTRALISIERUNG DER ENERGIEVERSORGUNG

Gesetzliche Vorgaben verhindern eine gewerbliche Betätigung der GESOBAU, wie zum Beispiel den Verkauf von Energie. Dennoch wollen auch wir zur Energiewende beitragen und stellen den Berliner Stadtwerken Flächen zur Verfügung, derzeit im Pankeviertel in Pankow, auf denen diese Photovoltaikanlagen betreiben. Der Strom wird direkt in die Häuser geleitet und aufgrund der geringen Transportwege preiswerter zur Verfügung gestellt. Dies ist eine absolute Win-win-Situation für die Mieter und das Klima.

Die Dachflächen des Märkischen Viertels als größte Einzelbestandsmarke der GESOBAU haben wir auf ihr Photovoltaikpotenzial hin überprüft, jedoch sind nur relativ wenige der Flächen zur Energieerzeugung geeignet.

Wohnungen < 150 kWh/(m²a) (2015/2016/2017)



LEBENSWERTE QUARTIERE – QUARTIERSENTWICKLUNG IN DER METROPOLE BERLIN

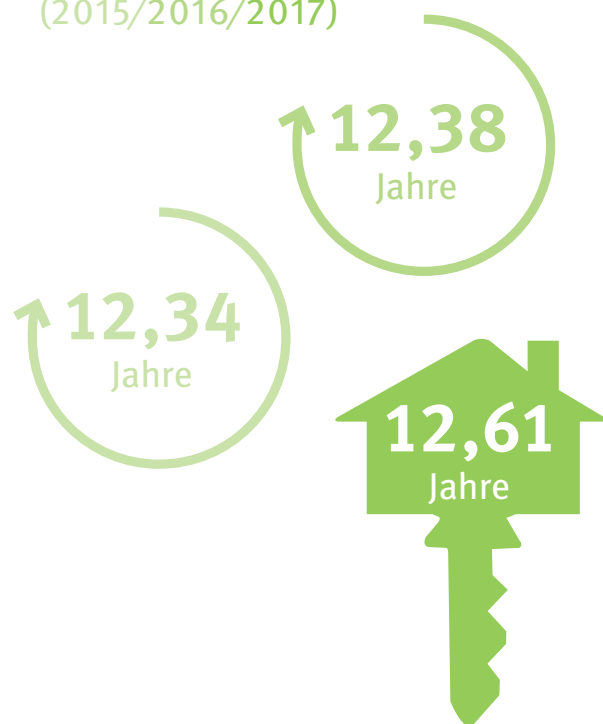
Die nachhaltige Quartiersentwicklung in den eigenen Beständen zählt zu den Kernelementen der Nachhaltigkeitsbestrebungen der GESOBAU. Denn: In den Quartieren findet das alltägliche Leben unserer Mieter statt, hier sind sie zu Hause. Wir engagieren uns daher bereits seit Jahren für Bildung, Begegnungen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

MENSCHEN IM QUARTIER

...❖ GRI 413/103, 413-1

Die Aufgaben der kommunalen Wohnungsbauunternehmen haben sich in den letzten Jahren verändert. Im Bau und der Vermietung von Wohnungen beziehen wir verstärkt auch Einflüsse auf und Aspekte rund um das Quartier und das Wohnumfeld von GESOBAU-Beständen und -Neubauprojekten in Entscheidungen und die Entwicklung von Maßnahmen mit ein.

...❖ Durchschnittliche Wohndauer (2015/2016/2017)



ZUWANDERUNG

Unsere Gesellschaft verändert sich rasant – auch durch die Zuwanderung der letzten Jahre. Unternehmen und ihre Mitarbeiter benötigen daher neue Denkweisen und Fähigkeiten, um mit den Entwicklungen Schritt zu halten und geflüchtete Menschen erfolgreich zu integrieren. Für uns bedeutet dies steigende Anforderungen an, aber auch Chancen für die GESOBAU als Unternehmen und unsere Mitarbeiter. Denn interkulturelle Kompetenz und kulturelle und soziale Vielfalt fördern Offenheit, Zusammenarbeit und Dialogbereitschaft im Unternehmen, in unserer Belegschaft und im Quartier.

Unsere Maßnahmen

Wir entwickeln die fachlichen und sozialen Kompetenzen unserer Mitarbeiter kontinuierlich weiter, erhöhen aktiv den Anteil unserer Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und bieten Arbeitsmöglichkeiten für Geflüchtete an (siehe Diversität und Chancengleichheit auf Seite 34).

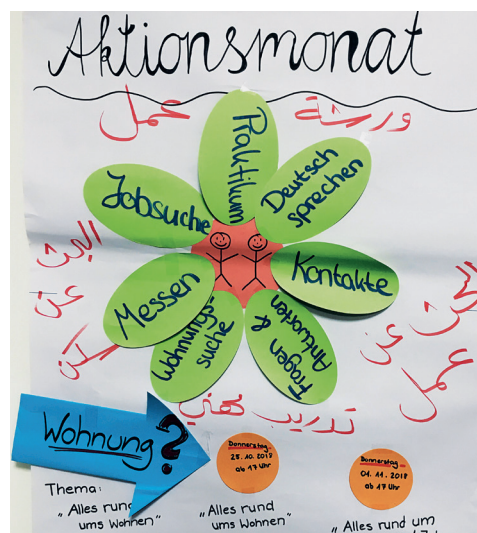
Projekte zur Förderung von Vielfalt im Unternehmensalltag der GESOBAU

- ...❖ Zeitspende für Geflüchtete
- ...❖ Berufsperspektiven schaffen (Praktika u. Ä. für Geflüchtete)
- ...❖ Ausbildung junger Geflüchteter
- ...❖ Wohnraumberatung
- ...❖ Themenwochen „Herkommen. Ankommen. Willkommen.“

DEMOGRAFISCHER WANDEL

Die Bevölkerung in Deutschland wird nicht zuletzt durch verbesserte Lebensbedingungen immer älter. Die Chance auf ein langes Leben birgt jedoch auch das erhöhte Risiko einer Pflegebedürftigkeit im Alter, die Unterstützung und Begleitung erfordert. Die GESOBAU sucht daher nach Lösungen, wie unsere Mieter langfristig und sicher in ihren eigenen vier Wänden und in unseren Quartieren wohnen bleiben können.

Im Zuge des Unternehmensziels „1.100 Stunden sozial engagiert“ haben unsere Auszubildenden einen Aktionsmonat im BegegnungsCafé Wedding durchgeführt.



Maßnahmen für ein gutes Miteinander

Digital mobil – das SeniorenNetz Märkisches Viertel

2017 haben wir gemeinsam mit dem Verein Netzwerk Märkisches Viertel e.V. im Märkischen Viertel das Projekt „Digital mobil im Märkischen Viertel“ gestartet, ein Informationsnetzwerk von, mit und für ältere Menschen. Damit wollen wir ihnen zum einen durch Trainings und betreute Anlaufpunkte, die VIERTEL BOX und das Ribbeck-Haus, den Zugang zu den digitalen Medien durch die Nutzung von Smartphones oder Tablets ermöglichen. Zum anderen vernetzen wir sie über die Webseite www.seniorennetz.berlin/mv, auf der zum Beispiel Veranstaltungen oder interessante Orte bekannt gegeben werden.

Sicher zu Hause mit Pflege@Quartier

Mit dem Modellvorhaben „Pflege@Quartier“ haben wir uns zum Ziel gesetzt, 30 Wohnungen von Mietern über 65 Jahren mit assistiver Technik und Alltagshilfen auszustatten – und haben das Projekt wie geplant Anfang 2018 abgeschlossen. Wir konnten nachweisen, dass Smart-Living-Technologien von älteren Menschen angenommen werden, wenn sie ihren Einsatz nach ihren Bedürfnissen mitgestalten können und deren Nutzen erkennen. Unsere Musterwohnung „Pflege@Quartier“ ist seit ihrer Eröffnung im Mai 2017 auf großes Interesse bei Fachleuten ebenso wie unseren Mietern gestoßen. Daher planen wir, „Pflege@Quartier“ auch nach Beendigung der Förderung fortzusetzen und in konkrete Angebote für Bestands- und Neumieter zu überführen. In diese Planung ist das Wohnkonzept „Komfort 50+“ einbezogen.

Gut informiert durch die Senioren-Infothek Schillerhöhe

Die Senioren-Infothek Schillerhöhe ist unsere dritte Informations- und Beratungsstelle für ältere Menschen in unseren

GEFÖRDERTE INITIATIVEN 2017

Spenden & Sponsoring

ALBA Basketball Berlin e.V. Alba macht Schule // Ausstellung „Heimat-Los“ Kirschendieb und Perlen-taucher // Der Christliche Verein Junger Menschen (CVJM) e.V. // Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V. // Berlin Flamingos // Freundeskreis der Musikschule „Béla Bartók“ // Förderverein Kita Kirchenmäuse e.V. // Füchse Berlin Handball GmbH // JaBe-Stiftung für Kinder und Jugendliche // Katholische Kirchengemeinde St. Martin // KINDerLEBEN e.V. // Kissing Sportverein e.V. // Lerche GmbH // MSV Normannia o8 e.V. // Sensei Kampfsport MV e.V. // Berliner Stadtbibliotheken // Stiftung Preußische Schlösser und Gärten // Stiftung Solidarität, Bielefelder Flüchtlingsfonds // Teamwork Sport+Event e.V. // TSV-Berlin-Wittenau e.V. // Universitätsmedizin Berlin-Charité // Velox Berlin

GESOBAU-Stiftung

Bifiz gGmbH, Privates Goethe-Gymnasium // Grundschule an der Peckwisch // FACE Familienzentrum // Jugendmannschaft des VfB Pankow, Pankow // Kinderhilfe e.V. (krebs- und schwerkranke Kinder), Wedding // Puppenspielsensemble Unartig // Sportverein Pfefferwerk e.V. // Wilhelm-Hauff-Grundschule, Wedding // Zukunftswerkstatt Heinersdorf, Pankow-Heinersdorf

Quartieren, die wir gemeinsam mit der Bezirksverwaltung Mitte, der SeniorInnenvertretung Mitte, dem Evangelischen Johannestift und dem Netzwerk Märkisches Viertel e.V. betreiben. Senioren, Nachbarn und Angehörige können sich dort zu Themen rund um das Älterwerden, zu Angeboten der Gesundheitsförderung und Freizeitaktivitäten informieren und Kontakte zu Seniorenberatungs- und Pflegeangeboten, Ämtern, Behörden und Einrichtungen in Berlin-Mitte erhalten.

Das Projekt soll sich als niedrigschwelliges Angebot von Senioren für Senioren in der Schillerhöhe etablieren. Dabei unterstützen zum Beispiel die Themenwochen „Älter werden in der Schillerhöhe“, während der wir von Juli bis Oktober 2018 gemeinsam mit Kooperationspartnern Vorträge und Beratung u. a. zu Pflegeversicherungen, Wohnsicherheit und Hausnotruf im Alter angeboten haben.

ENGAGEMENT UND GEMEINWOHL

Auch das soziale Engagement zum Wohle der Mieter und der Bürger Berlins wird für Wohnungsbauunternehmen immer wichtiger. Dies umfasst auch die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und die Förderung der eigenen Mitarbeiter. Wir gehen diese Aufgaben proaktiv an und engagieren uns durch unterschiedlichste soziale und partizipative Maßnahmen in unseren Quartieren und über diese hinaus – und kommunizieren dies über diverse Medien. Die Rückmeldungen unserer Mieter und Mitarbeiter sind entsprechend positiv. Zum Beispiel geben Bewerber häufig die sozialen Aktivitäten der GESOBAU als zusätzlichen Grund für ihre Bewerbung an. Dabei ist es von Vorteil, dass bereits unser Unternehmenszweck im engeren Sinne gemeinwohlorientiert verstanden wird.

Unsere Maßnahmen

Diese Beispiele zeigen, wie wir den sozialen Zusammenhalt unserer Mieter im Quartier und in Berlin festigen, das Image der GESOBAU positiv beeinflussen und das Interesse an einer Tätigkeit bei uns erhöhen:

- ... „1.100 Stunden sozial engagiert“ – GESOBAU-Mitarbeiter engagieren sich freiwillig in sozialen Projekten und Einrichtungen von Kooperationspartnern (... ! 1.100 Stunden sozial engagiert)
- ... „Zeitspende für Geflüchtete“ der GESOBAU-Auszubildenden – GESOBAU-Auszubildende beraten Asylsuchende und Geflüchtete zu sozialen Angeboten, Deutschkursen, beruflichen Möglichkeiten und im Umgang mit Behörden

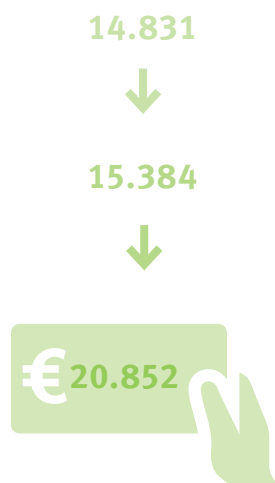
- ... Beteiligung der GESOBAU-Auszubildenden an der „Diversity Challenge“ der Charta der Vielfalt (... ! Diversity Challenge)
- ... „Bring Deinen Kiez zum Kochen“ – Kooperation mit dem Verband der Ersatzkassen und dem „FACE Haus der Familie“ im Zeitraum 2018 – 2020 mit über 70 Veranstaltungen rund um gesunde Ernährung, Kochen und Familienbildung
- ... „Senioren-Infothek Schillerhöhe“ als Anlauf- und Kontaktstelle für Senioren aus dem Kiez
- ... „VIERTEL BOX“ – Treffpunkt, Veranstaltungsort und Ausstellungsraum für alle Märker und Gäste aus ganz Berlin mit wöchentlichen Kunstaktionen, Filmabenden, Stadtspaziergängen, Workshops und Konzerten

- ... „GESOBAU-Nachbarschaftsetage“ – Einrichtung, um das Miteinander und die guten Beziehungen aller Kulturen, Konfessionen und Generationen in unseren Quartieren zu stärken
- ... Mieterpartizipation – laufende Einbeziehung von Anwohnern und Interessierten in die Vorbereitung von Neubau- und Modernisierungsvorhaben

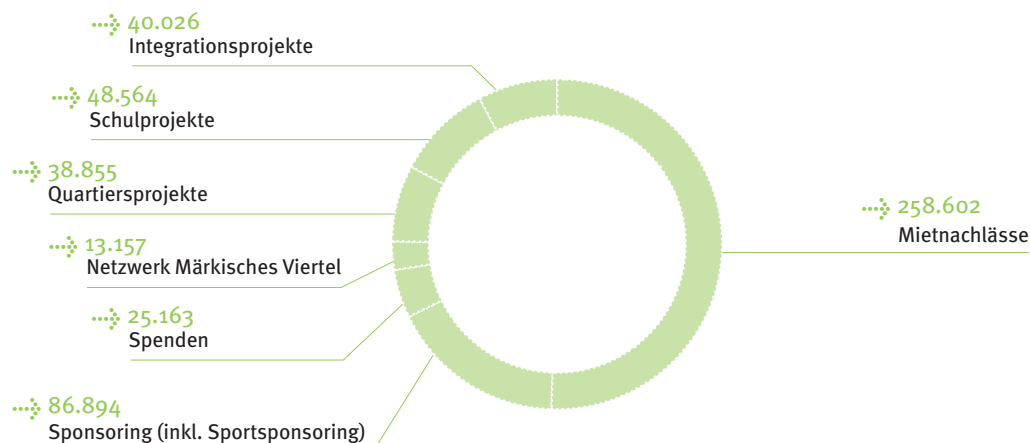
20 Jahre GESOBAU-Stiftung

Ein wichtiger Teil unseres Engagements ist die GESOBAU-Stiftung, die wir 1997 gegründet haben. In dieser Zeit haben wir einen zunehmenden Bedarf an finanzieller Unterstützung von Mietern in außergewöhnlichen Notlagen sowie der Jugend- und Altenhilfe wahrgenommen. Die Stiftung unterstützt dahingehend Projekte

... Spenden der GESOBAU-Stiftung (in €) (2015/2016/2017)



SPENDEN UND SPONSORINGS 2017 (IN €)



für Kinder, Jugendliche und Senioren, die von Vereinen, Initiativen, sozialen Einrichtungen in den Quartieren umgesetzt werden, und in Not geratene Mieter. Mit einem formlosen Antrag kann sich jeder, der Hilfe benötigt und sie anderweitig nicht erhält, um eine Spende bewerben. Seit Gründung haben wir für 540 dringende Anliegen bereits rund 620.000 € gespendet. Außerdem haben sich die Mitglieder des Kuratoriums mit insgesamt rund 1.500 Stunden ehrenamtlich für die Stiftung engagiert. Vierteljährlich tagt der Stiftungsvorstand, der aus drei Mitarbeitern der GESOBAU besteht. Der Vorstand verwaltet das Stiftungsvermögen und prüft die eingehenden Anträge gemäß den Bestimmungen der Stiftung, bevor sie dem ehrenamtlich tätigen Stiftungskuratorium zur Abstimmung vorgelegt werden. Diesem gehören neben dem GESOBAU-Vorstandsvorsitzenden Jörg Franzen auch fünf Mieter der GESOBAU an.

Kinder aktiv schützen – unsere Initiative „Kinderschutz“

In den vergangenen beiden Jahren hat unser Kinderschutzteam seine 2015 begonnene Arbeit engagiert fortgesetzt. In den Kundencentern sind unsere Mitarbeiter zum Thema „Kinderschutz“ sensibilisiert und stehen als Ansprechpartner zur Verfügung. Sie arbeiten eng mit unserem Sozialmanagement zusammen und schalten bei Bedarf die Polizei oder Behörden ein. In den Kundencentern liegt zudem der mehrsprachige Flyer „Kinder haben Rechte“ aus, der auch jeder Neumietermappe beigelegt wird. 2017 wurden insgesamt 13 Meldungen zum Kinderschutz aufgenommen, bearbeitet und an die zuständigen Regionalen Sozialen Dienste (RSS) oder Kinderschutzkoordinatorinnen der Bezirke weitergeleitet.



Mit GESOsummt wollen wir in unserem Bestand einen aktiven Beitrag zum Schutz von Insekten leisten.

BIODIVERSITÄT UND LEBENSQUALITÄT

... GRI 413/103

Unser Engagement in den Quartieren ist vielfältig. Themen, mit denen wir uns beschäftigen, sind unter anderem die natürliche Umwelt auf unseren Flächen, die Unterstützung der Bewohner im Alltag und auch ehrenamtliches Engagement unserer Mitarbeiter vor Ort. Denn durch eine gesunde Biodiversität und eine hohe Lebensqualität werden unsere Quartiere noch attraktiver.

DEN SCHUTZ VON INSEKTEN IM URBANEN RAUM STÄRKEN

In unseren Quartieren finden nicht nur unsere Mieter ein Zuhause, sie sind auch Lebensraum vieler Insekten wie Bienen und Schmetterlinge. Als bauendes Wohnungsbaunternehmen sehen wir uns daher in der Verantwortung, einen Beitrag zum Erhalt und der Förderung von Biodiversität in Berlin zu leisten. Zu diesem Zweck werden wir das Programm GESOsummt initiieren, das einen ganzheitlichen und kooperativen Ansatz verfolgt und sowohl in der Bestandsentwicklung als auch im Neubau ansetzt. Im Rahmen des Programms wollen wir Nahrungsangebote und Nistmöglichkeiten für Insekten schaffen und Kooperationen mit Bildungseinrichtungen eingehen, um das Bewusstsein unserer Mitarbeiter und Mieter für das Thema weiter zu schärfen. Die Aktivitäten sollen auch das Miteinander unserer Mieter fördern und so unsere Quartiere und Nachbarschaften noch lebenswerter machen.

Mögliche Programmmodule

GESOsummt im Bestand/im Neubau

- ... Identifizierung von Grünflächen im Bestand zur teilweisen Umwandlung in Blühwiesen und das Anlegen von Nistplätzen – auch Prüfung des Entsieglungspotenzials
- ... Begleitung durch Kooperationspartner sowie Überprüfung und Anpassung der bisherigen Vereinbarungen zur Grünpflege
- ... Einplanung einer naturnahen Grünflächengestaltung von Beginn an bei Neubauten
- ... Enge Kommunikation mit Mietern, um Nutzungskonflikten vorzubeugen und sie zum Engagement zu motivieren
- ... Prüfung des Umwandlungspotenzials von Brachflächen in temporäre Insektenwiesen

GESOObienen

- Ansiedlung eines Bienenvolkes auf der Außenanlage der neuen Unternehmenszentrale
- Bienen- und insektenfreundliche Gestaltung der Außenanlage (z. B. Blühwiese, Obstbäume)
- Durchführung einer einjährigen Imkerausbildung von Mitarbeitern, um eine artgerechte Betreuung der Bienen sicherzustellen
- Begleitende Kommunikation für Mitarbeiter, Besucher und Interessierte sowie Kooperation mit lokaler Bildungseinrichtung und Imkerei

SOZIALES ENGAGEMENT UNSERER MITARBEITER

Quartiersentwicklung nah am Menschen

Seit 2017 verstärkt unsere Quartierskoordinatorin Märkisches Viertel in der Praxisstelle Soziale Arbeit den Bereich Sozial- und



Der Garten der Kita Nazar im Wedding wurde durch das Gemeinschaftsengagement von Kita-Kindern und GESOBAU-Mitarbeitern zur Sommeroase.

Quartiersarbeit der GESOBAU. Die Stelle bildet die Schnittstelle zwischen dem Sozialmanagement im Geschäftsbereich 1 und der Sozialen Quartiersentwicklung im Bereich Unternehmenskommunikation. Die Koordinatorin steht u. a. Mietern in sozialrechtlichen Fragen zur Verfügung, begleitet und entwickelt bestehende Kooperationen mit Initiativen und Projekten im Quartier weiter, um die sozialen Bedürfnisse der Mieter aus dem Märkischen Viertel mit der Gesamtstrategie der Sozialen Quartiersentwicklung zu verknüpfen. Die Schwerpunkte ihres Arbeitsgebiets bilden die Themenfelder Integration, Wohnen im Alter, Förderung von Nachbarschaft und nachbarschaftliches Engagement. Durch die neue Schnittstelle werden wir zukünftig den operativen und den strategischen Bereich der Quartiersentwicklung noch besser miteinander verknüpfen können.

1.100 Stunden sozial engagiert

Soziales Engagement hat bei der GESOBAU eine lange Tradition. Seit über 20 Jahren übernehmen wir nicht nur bestandsbezogene Aufgaben, sondern beteiligen uns aktiv an quartiersbezogenen Prozessen. Diesen Einsatz haben wir 2018 ausgeweitet, indem wir „1.100 Stunden soziales Engagement“ durch unsere Mitarbeiter erbringen.

Zu diesem Zweck haben wir eine „Engagement-Datenbank“ eingerichtet. Dort sind all unsere Kooperationspartner, zum Beispiel Familientreffs, Stadtteilzentren, Seniorenzentren, Kinder- und Jugendeinrichtungen, Schulen und Sportvereine, aufgelistet sowie die Einsatzorte und konkrete Projektvorschläge dargestellt. Und auch die eigenen Ideen der GESOBAU-Teams nehmen wir dort auf.

Für ein Engagement stellte die GESOBAU 2018 jedem Kollegen zwei Stunden Arbeitszeit sowie 0,5 Stunden Anfahrtszeit zur

Projektfortschritt bis November 2018



➤ 1.575 Stunden



➤ 285 KollegInnen



➤ 56 Projekte

Verfügung. Der Vorstand hat beschlossen, jede geleistete Engagementstunde mit 25 Euro zu honorieren und diesen Beitrag 2019 an die GESOBAU-Stiftung zu spenden.

Das Angebot wird durch unsere Mitarbeiter rege genutzt, zum 13. November wurden schon 1.575 Stunden erarbeitet. Rund 285 Kollegen haben sich bisher an der Zielerfüllung beteiligt und in 56 Projekten mitgewirkt.

BETEILIGUNG & KOOPERATIONEN – NACHHALTIGE ENTWICKLUNG GELINGT NUR IM DIALOG

Die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung erreicht die GESOBAU nur im gemeinsamen Wirken – in Kooperationen und im aktiven Dialog mit den Stakeholdern. Dialoge sind daher ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Die Perspektivenvielfalt bereichert Prozesse und Entwicklungen, indem unterschiedliches Wissen und Erfahrungen zusammengetragen werden. So kann Bestehendes reflektiert werden und Neues daraus entstehen. In Kooperationen können Kräfte gebündelt und gemeinsam an einem Strang gezogen werden.

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

PARTIZIPATION IM WOHNUNGSBAU → GRI 413/103

Die Beteiligung von Stakeholdern rund um die Themen Neubau und Wohnen wird auch für die GESOBAU immer wichtiger, um gute Lösungen zu erzielen. Im Sinne einer nachhaltigen Stadtentwicklung, die wir nur gemeinsam voranbringen können, treten wir bei unseren Bauprojekten in den Dialog mit unseren Stakeholdern.

NEUE LEITLINIEN ZUR PARTIZIPATION IM WOHNUNGSBAU

Gemeinsam mit den anderen Landeseigenen und der HUMBOLDT-VIADRINA-Governance Platform haben wir 2017 die Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau entwickelt und damit verlässliche Strukturen und Grundlagen für Beteiligungsprozesse geschaffen. Das Stadtgut Hellersdorf und die Modernisierung unserer Bestandsgebäude am Stiftsweg sind zwei Projekte, bei denen wir die Leitlinien bereits erfolgreich angewendet haben.

Beteiligung von externen Stakeholdern

Für uns ist die Beteiligung externer Stakeholder ein wichtiger Aspekt einer nachhaltigen Stadtentwicklung. Im Dialog werden Synergien ebenso wie Zielkonflikte zeitgerecht aufgedeckt und wertvolles lokales Wissen und Erfahrungen fließen in die Entwicklungsprozesse ein. Auf der einen Seite können Menschen mit ähnlichen Ideen zusammengebracht und auf der anderen Seite gemeinsam Lösungen erarbeitet werden. Denn im Wohnungsbau müssen wir mit Zielkonflikten umgehen. Diese betreffen zum Beispiel den hohen Bedarf an bezahlbarem Wohnraum gegenüber der geringen Akzeptanz an einer Nachverdichtung bei der Bevölkerung. Auch das Erfordernis ökologischen Bauens in Verbindung mit höheren Baukosten stellt für den bezahlbaren

Wohnraum einen Zielkonflikt dar. Ebenso der Wunsch nach mehr Beteiligung bei gleichzeitigem Zeit- und Erwartungsdruck durch Wohnraumverknappung im urbanen Raum oder unterschiedliche Verständnisse eines gemeinsamen Miteinanders im Quartier. Dabei müssen wir sowohl Einzelinteressen abwägen als auch die Interessen von zukünftigen Mietern einbeziehen. Darüber hinaus ermöglichen die gesetzlichen (etwa Brandschutzordnungen) und politischen (Zielvorgaben Anzahl Wohnungen) Rahmenbedingungen selten Partizipationsprozesse bei wirklich entscheidenden Themen. Mieter und Anwohner können auf diese Weise in der Regel nur über das „Wie“ mitbestimmen, nicht über das „Ob“.

Grundsätzlich führen wir je nach Projekt umfangreiche Partizipationsmaßnahmen durch. Dies können Informations-, Konsultations- sowie Mitgestaltungsmaßnahmen sein, in deren Rahmen wir zum Beispiel Veranstaltungen durchführen, über verschiedene Medienkanäle informieren oder Dialoge führen.



Auf dem Stadtgut Hellersdorf soll bis 2022 ein Quartier mit 1.200 Wohnungen entstehen.

Das Stadtgut Hellersdorf

Bei der Entwicklung des Stadtguts Hellersdorf haben wir die 2018 eingeführten Leitlinien für Partizipation im Wohnungsbau erstmalig angewendet. Durch das Projekt soll unser Neubauftrag vorangebracht, die Infrastruktur aufgewertet und der Bezirk attraktiver gestaltet sowie eine Verbindung zwischen den ansässigen Gewerbetreibenden und den Anwohnern im Umfeld hergestellt werden.



54

Durch einen mehrstufigen Beteiligungsprozess binden wir die Hellersdorfer Öffentlichkeit, die direkte Nachbarschaft, lokale Akteure und die Verwaltung, vor allem den Bezirk, ganzheitlich in den Prozess ein, um Anregungen und Kritik zu den Plänen frühzeitig einzuholen. Dadurch wollen wir auch einen langfristigen Dialog als Grundlage für unser Engagement vor Ort etablieren und die Akzeptanz des Projekts stärken.

Der Beteiligungsprozess beinhaltete insbesondere folgende öffentliche Veranstaltungen, die parallel zur förmlichen Offenlage des ersten Bebauungsplans für das Gebiet des Stadtgutes Hellersdorf durchgeführt wurden:

1. Informationsauftaktveranstaltung für die lokale Bevölkerung im Messeformat zum Dialog mit den Verantwortlichen der GESOBAU und des Bezirks, zum Beispiel um Einwände, Fragen und Anregungen abzugeben
2. Realisierung von drei öffentlichen Workshops:
 - ❖ „Öffentliche Räume gestalten“ zur Gestaltung von öffentlichen Grünflächen und der verkehrlichen Infrastruktur
 - ❖ „Nachbarschaft gestalten“ zur Einbindung des neuen Quartiers in die Nachbarschaft sowie der Wechselwirkungen mit und auf die soziale Infrastruktur (Schulen, Kitas)
 - ❖ „Stadt Gut Leben“ zur weiteren Entwicklung des Gewerbeareals in seiner Bedeutung für das Quartier und die Nachbarschaft

Daneben erfolgt ein intensiver Austausch zum Projekt über folgende Gesprächsebenen:

- ❖ Regelmäßige Steuerungsrunden mit Verwaltung und Fachämtern sowie in Vernetzungsrunden
- ❖ Präsentation des Projekts in Ausschüssen der Bezirksverordnetenversammlung
- ❖ Gespräche mit Akteuren der Nachbarschaft (Schulen/Kitas, Jugendeinrichtungen, Quartiersmanagement und Nachbareigentümern)
- ❖ Diskussionsveranstaltung mit lokalen Akteuren zum Austausch von Anregungen
- ❖ Einzelgespräche und Informationsveranstaltung mit betroffenen Gewerbemietern
- ❖ Verteilung einer Planungszeitung an circa 7.000 Haushalte der unmittelbaren Nachbarschaft

Ergebnisse und Hinweise zu Veranstaltungen finden Sie auf unserer [Webseite](#).



Die Planungen für das Stadtgut Hellersdorf wurden von Beginn an offen und transparent kommuniziert.



Unter Beteiligung interessierter Anwohner, Nachbarn und lokaler Akteure wurden die Planungen für das Stadtgut weiterentwickelt.

Unsere ersten Erfahrungen zum Dialog mit den Akteuren vor Ort sind sehr erfreulich. Das Interesse am Austausch ist gut erkennbar und unsere Pläne zur Entwicklung der Flächen werden positiv aufgenommen. Im Rahmen der Workshops konnten für Teilaspekte der Planungen wertvolle Konkretisierungen vorgenommen werden, die es uns erlauben, die Angebote im Projekt auf die Bedarfe der betroffenen Akteure, Nachbarn und Gewerbetreibenden

auszurichten. Im Partizipationsprozess konnten wir zudem Konfliktpotenziale rechtzeitig identifizieren und lösen. Aus den Anregungen wurde ein Maßnahmenkatalog erarbeitet, der im weiteren Prozess bearbeitet wird. Wir werden in einer weiteren Planungszeitung, aber auch im direkten Austausch mit den lokalen Akteuren, den Nachbarn und betroffenen Gewerbemieter*innen über den Fortschritt des Projekts informieren.

Neubauwohnungen am Stiftsweg

Am Stiftsweg modernisieren wir neun Gebäude aus den 50er Jahren und bauen dort neue Wohnungen durch Aufstockungen sowie Nachverdichtungen. Die Veränderungen beeinflussen somit rund 600 Bewohner vor Ort. Um diese Maßnahmen erfolgreich durchzuführen, sind für uns eine umfangreiche Information und das Mitwirken der Bewohner besonders wichtig.

Nachhaltigkeit im Stadtgut Hellersdorf integriert gedacht

Allgemein

- Ganzheitliche Entwicklung eines neuen Stadtquartiers unter Einbindung wichtiger Stakeholder durch einen mehrstufigen Partizipationsprozess
- Positive ökonomische Effekte durch die langfristige Stabilisierung des Stadtteils

Wohnen & Nachbarschaft

- Angebot unterschiedlicher Wohnungsgrößen, -typen und Mietstrukturen zur Förderung einer gesellschaftlichen Durchmischung im Neubau
- Gewährleistung einer langfristigen Vermietbarkeit durch den Wohnungsmix – vor allem durch die Integration altersgerechter Wohnungen im gesamten Quartier
- Zusätzlich Integration von verschiedenen Gebäuden für Studenten, für geflüchtete Menschen und mit betreuten Seniorenwohnungen
- Aufbau eines Nachbarschaftsgartens zur Förderung von Gemeinschaft und ökologischer Bildung
- Schaffung eines Kultur-, Gewerbe- sowie eines Verweil-Areals für die Nachbarschaft mit aufwändiger Sanierung der denkmalgeschützten Bausubstanz im Gebäudeensemble des ursprünglichen Stadtgutes
- Aktive Präsenz der GESOBAU durch Vermietungsbüros vor Ort

Freiflächengestaltung, Verkehr & Klimaschutz

- Förderung alternativer Mobilitätsformen mit Fokus auf Fuß- und Radverkehr, PKW-Reduzierung im Quartiersinnenbereich
- Integration von Quartiersgaragen zur Bündelung des Parkens am Quartiersrand, ergänzt um Mobilitätsangebote (Carsharing, Elektromobilität, Übergang zum ÖPNV und zu Fahrradangeboten)
- Umsetzung einer lokalen Regenbewirtschaftung für Grünflächen mit geringstmöglichem Versiegelungsgrad als Maßnahme zur Anpassung an den Klimawandel
- Wärme- und Energieversorgung durch Nutzung von Fernwärme als Beitrag zum Klimaschutz und der Reduzierung der Erderwärmung
- Pflanzung heimischer Gewächse und naturnaher Blumenwiesen zur Förderung der Biodiversität und der Gewährleistung eines gesunden Wohnumfeldes für die Bewohner

Die Arbeiten am Bau unseres neuen Hauptsitzes sind in vollem Gange. Unsere Mitarbeiter können sich dabei aktiv mit Ideen und Vorschlägen einbringen, z. B. auf unserem Sommerfest im Juni 2018.



Im Frühjahr haben wir dazu drei „Nachbarschaftsgespräche“ durchgeführt, bei denen die Bewohner auch ihre eigenen Ideen und Wünsche für ein lebenswertes Wohnquartier zum Beispiel zur Freiflächengestaltung und Infrastruktur formulieren konnten. Das Interesse an den Veranstaltungen war erfreulich hoch und fast die Hälfte der Bewohner nahm teil. Vor allem die Auswirkungen der Modernisierungen waren bei den Gesprächen Thema. Zudem erhielten wir viele Anregungen für die Gestaltung der Nachbarschaft, die unsere Mitarbeiter bei den Planungen mit aufnehmen. Im Spätherbst wollen wir den Bewohnern bereits die ersten Planungsentwürfe mit den Anregungen vorstellen.

GESOBAU intern

Auch die Mitarbeiter beteiligt die GESOBAU zunehmend bei Projekten und Entscheidungen, die sie direkt betreffen. Die Integration der Perspektiven unserer Mitarbeiter wertet Maßnahmen und Projekte der Unternehmensentwicklung deutlich auf. Zum anderen wollen unsere Mitarbeiter immer weniger, dass für sie relevante Entscheidungen über ihre Köpfe hinweg getroffen werden. Durch Partizipation entsteht eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

Wir beziehen unsere Mitarbeiter daher bei Veränderungsprojekten oder anderen Maßnahmen mit ein, zum Beispiel durch Befragungen, regelmäßige Kommunikation von Informationen (Betriebsversammlungen, Intranet, Mitarbeiter-Magazin), unser betriebliches Vorschlagswesen oder fest verankerte Mitarbeitergespräche. Unsere Erfahrungen zeigen, dass sich unsere Mitarbeiter gerne beteiligen.

Neuer Hauptsitz am Stiftsweg

Die Modernisierung unseres neuen Hauptsitzes am Stiftsweg ist für uns ein Beispiel erfolgreicher Beteiligung. Mit Baubeginn haben wir u. a. vier Projektgruppen mit diversen Arbeitsgruppen sowie einen Steuerungsausschuss etabliert, dem Mitarbeiter und Führungskräfte aller Bereiche angehören. Diese Projekt- und Arbeitsgruppen erarbeiten die Entscheidungsgrundlagen etwa für die technische Ausführung, die IT-Infrastruktur, die digitale Arbeitswelt, die Gebäude- und Büroausstattung, das Mobilitätskonzept, die Kantine und die Fitnesseinrichtungen, um ihr neues Arbeitsumfeld mitzugestalten. Das neue Mobilitätskonzept basiert zum Beispiel größtenteils auf dem vom Innovationsmanagement prämierten Vorschlag einer Kollegin. Durch die interne Projektgruppe weiterentwickelt umfasst es heute Lösungen für Mobilitätsthemen wie Arbeits- und Dienstwege sowie Mobilitätsformen wie Fahrrad, E-Bikes, E-Autos etc. Aufgrund eines nur geringen Stellplatzangebots am neuen Standort mitten im Wohngebiet verfolgt das Mobilitätskonzept das Ziel, möglichst viele Mitarbeiter von der Nutzung ihres privaten Pkw wegzubringen und stattdessen alternative, umweltfreundlichere Verkehrsmittel zu nutzen.

PARTIZIPATION IM QUARTIER

... GRI 416/103

Wir sind überzeugt: Unsere Mieter wissen am besten, was für ein gutes Zusammenleben im Quartier notwendig ist. Daher beziehen wir sie auf unterschiedliche Art und Weise in die Quartiersentwicklung mit ein.

DER MIETERRAT

Für uns ist jeder Partizipationsprozess eine Chance, mit unseren Stakeholdern in den Dialog zu treten und zu lernen – diese wollen wir kontinuierlich nutzen und ausbauen, wie zum Beispiel mit dem 2016 etablierten Mieterrat. Der Mieterrat wurde berlinweit in den landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften als Interessenvertretung der Mieter etabliert. Er spricht bei Planungen von Baumaßnahmen oder Quartiersentwicklung der GESOBAU mit und bringt Vorschläge und Ideen der Mieterschaft in die Diskussionen mit ein.



... ! Mehr Informationen zum Mieterrat und seiner Zusammensetzung finden Sie auch in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#), S. 42–43.

Die nächsten
Mieterratswahlen
finden 2019 statt.

MIETERBEFRAGUNGEN

In regelmäßigen Abständen führen wir Befragungen unserer Mieter durch – zuletzt im Herbst 2017. Die Ergebnisse der regelmäßigen Mieterbefragungen, die auch detailliert für kleinteiligere Siedlungsbereiche ausgewertet werden können, helfen uns zu entscheiden, in welchem Bereich bestimmte Maßnahmen umgesetzt oder Investitionen getätigt werden sollten, um die Zufriedenheit unserer Mieter weiter zu verbessern. Dies hilft uns auch dabei, unseren Wohnungsbestand und unsere Services langfristig nachhaltig zu entwickeln.

Die letzte Umfrage hat ergeben, dass zwei von drei Mietern insgesamt mit ihrer Wohnsituation zufrieden sind. Dabei hat sich gezeigt, dass die Zufriedenheit mit dem Wohnhaus der wichtigste Einflussfaktor für die Gesamtzufriedenheit ist. Für uns sind Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen dabei ein wichtiger Aspekt. Genauso wichtig ist für uns aber auch die Gestaltung des Wohnumfeldes. Dabei engagieren wir uns u. a. gemeinsam mit den Mieterräten, den Mieterbeiräten und diversen Wohngruppen in unseren Quartieren.

LEITLINIEN FÜR EHRENAMTLICH TÄTIGE MIETERBEIRÄTE

Die landeseigenen Wohnungsbaunternehmen und die Initiativegruppe Berliner Mieterbeiräte, ein loser Zusammenschluss aktiver Mieterbeiräte aller sechs landeseigenen Wohnungsbaunternehmen, haben über ein Jahr regelmäßig getagt und einheitliche Rahmenbedingungen für die Arbeit der ehrenamtlich tätigen Mieterbeiräte und deren Zusammenarbeit mit den Wohnungsbaunternehmen erarbeitet. In diesen Leitlinien verpflichten sich die Wohnungsbaunternehmen und ihre Mieterbeiräte zur Ausgestaltung der Arbeit der Mieterbeiräte, zur

Vorbereitung und Durchführung der Mieterbeiratswahlen, zur Unterstützung und materiellen Absicherung der Tätigkeit der Mieterbeiräte durch die Wohnungsbauunternehmen und zur Gestaltung der Zusammenarbeit der Wohnungsbauunternehmen mit den Mieterbeiräten. Dadurch soll die Arbeit der Mieterbeiräte sichtbarer gemacht und weiter gestärkt werden.

Ein konsensorientierter Prozess ermöglichte die Vereinheitlichung der teils sehr unterschiedlichen, über die Jahre gewachsenen Rahmenbedingungen, zum Beispiel das Quorum für die Mieterbeiratswahlen, das nun bei fünf Prozent liegt.

Die GESOBAU wird im nächsten Schritt bis Sommer 2019 ihre jüngst geänderte Satzung für die Mieterbeiräte mit den Leitlinien harmonisieren. Zudem werden wir in Zukunft die Mieterbeiräte frühzeitiger und intensiver in Modernisierungsvorhaben einbinden, damit diese ihrer Multiplikatoren- und Moderatoren-tätigkeit besser nachkommen können.

KOOPERATIONEN

Eine nachhaltige Stadtentwicklung können wir nur mit engagierten Partnern erfolgreich voranbringen. Deshalb arbeiten wir zu vielfältigen Themen unter anderem mit Vereinen, Initiativen, Unternehmen, der Wirtschaft, Kommunen und der Politik, Kunst- und Kulturschaffenden und wissenschaftlichen Institutionen aus Berlin und Umgebung zusammen.

URBANE RESILIENZ UND DIGITALISIERUNG

Seit einiger Zeit widmen wir uns Fragen rund um das Thema urbane Resilienz und wollen gemeinsam mit Partnern aus der

Wissenschaft erforschen, wie unsere Städte und Wohnquartiere den rasanten urbanen Wandel bewältigen und wie belastbar bzw. erneuerungsfähig städtische Quartiere und Infrastrukturen in Zeiten von Urbanisierung, Klimawandel und weiteren Trends und Risiken sind.

URBANE RESILIENZ

ist die Fähigkeit einer Stadt, auf schwierige Situationen / Krisen und Veränderungen zu reagieren und dabei weiterhin reizvoll und lebenswert zu bleiben.

Dabei steht u. a. die Frage im Vordergrund, ob Digitalisierung Prozessstreiber des Wandels ist oder ob sie auch der Schlüssel zur Lösung urbaner Defizite sein kann.

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, fördern wir seit April 2017 für drei Jahre bis März 2020 die Professur „Urbane Resilienz und Digitalisierung“ von Jochen Rabe am Einstein Center Digital Future (ECDF) gemeinsam mit der HOWOGE. Teil der Forschungstätigkeit von Prof. Rabe sind Lehrforschungsprojekte mit Studierenden, die sich explorativ mit den Wandlungsimpulsen der Zukunft beschäftigen und darauf basierend resiliente Stadtentwicklungsszenarien entwickeln. 2018 fand erstmals ein solches Projekt statt – „Zeitmaschine Märkisches Viertel“, im Rahmen dessen Prof. Rabe mit Studierenden vor dem Hintergrund der Thematik Urbaner Resilienz und Digitalisierung in die Zukunft des Märkischen Viertels, dem größten zusammenhängenden Bestand der GESOBAU, blickte.



Professor Jochen Rabe
über Urbane Resilienz
und Digitalisierung im
Interview

BIO-LOGISCH

Ab April 2019 sind Biotonnen in Berlin verpflichtend vorzuhalten. Im letzten Jahr haben wir daher gemeinsam mit der Berliner Stadtreinigung das Projekt „Bio-Logisch“ in den Tegeler Höfen initiiert, um herauszufinden, inwieweit unsere Mieter durch eine direkte Ansprache dazu motiviert werden können, die Biotonne besser zu nutzen. Das Projekt ist nun abgeschlossen und hat uns gezeigt, dass die Biotonnen von unseren Mietern gut angenommen wurden und die Füllmengen im Projektzeitraum kontinuierlich angestiegen sind. Wir werden die Füllmengen 2019 überprüfen, um zu sehen, ob die Aktion eine Langzeitwirkung hat. Außerdem werden wir im nächsten Jahr gemeinsam mit der BSR in weiteren zwei bis drei Wohnhausgruppen das Projekt „Bio-Logisch“ einsetzen.

SPORTKOOPERATION

Mitte dieses Jahres haben wir eine Kooperation mit dem Handballverein Füchse Berlin initiiert. Gemeinsam wollen wir Schüler im Grundschulalter zu mehr Sport und Bewegung motivieren und ihnen den Spaß daran vermitteln. Dazu werden wir in den nächsten drei Jahren das Engagement der Füchse Berlin an Grundschulen im Berliner Norden unterstützen. Mithilfe unserer Förderung wird das Schulsportprogramm für Grundschulen ausgebaut – beginnend mit der Borsigwalder Grundschule in Berlin-Reinickendorf. Zudem wird ab 2019 die Füchse Berlin Grundschulliga in den Quartieren der GESOBAU etabliert.

INFORMATIONEN

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

ÜBER DIESEN BERICHT

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

BERICHTSZEITRAUM UND BERICHTSGRENZEN

Der Berichtszeitraum für die Kennzahlen umfasst die Jahre 2015–2017, im redaktionellen Teil endet der Berichtszeitraum am 15.11.2018. Die in diesem Bericht veröffentlichten Daten gelten für die GESOBAU AG. Die Aktivitäten unserer hundertprozentigen Tochtergesellschaften aktiva Haus- und Wohnungseigentumsverwaltung GmbH, GESOBAU Geschäftsführung GmbH, berlinwohnen Messdienste GmbH sowie berlinwohnen Hausmeister GmbH weisen wir nicht gesondert aus. ... GRI 102-7, 102-45

Wir veröffentlichen jedes Jahr einen Nachhaltigkeitsbericht, zuletzt im Jahr 2017. ... GRI 102-50, 102-51, 102-52

PRÜFUNG DES BERICHTS

Es ist keine externe Prüfung der Berichtsinhalte durch einen unabhängigen Dritten erfolgt. Der Bericht wird intern durch die Fachabteilungen geprüft und vom Vorstand freigegeben. ... GRI 102-56

BERICHTSINHALTE

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

2018 haben wir die Dimensionen Unternehmen, Markt, Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeiter überarbeitet und Handlungsfelder einer nachhaltigen Entwicklung für die GESOBAU definiert. Sie lauten:

- ... Unternehmenskultur – verantwortungsvoll wirtschaften, zukunftsgerichtet arbeiten
- ... Zukunftsfähiges Bauen & Wohnen – Nachhaltigkeit als Qualität
- ... Lebenswerte Quartiere – Quartiersentwicklung in der Metropole Berlin
- ... Beteiligung & Kooperationen – Nachhaltige Entwicklung gelingt nur im Dialog ... GRI 102-48

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option „Kern“ erstellt. Er beinhaltet zudem die Ergänzungen für die Immobilienwirtschaft CRESS (Construction and Real Estate Sector Disclosure). ... GRI 102-49, 102-54

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

ERHEBUNGSMETHODIK

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

Darüber hinaus wenden wir den Deutschen Nachhaltigkeitskodex an und haben dafür eine Entsprechenserklärung unterzeichnet. Die vollständige Entsprechenserklärung finden Sie im Internet unter:
www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de/datenbank

NACHHALTIGKEIT IN ZAHLEN

Dieses Kapitel beinhaltet weitere für uns relevante GRI-Angaben und Kennzahlen aus den Bereichen Unternehmen, Umwelt und Mitarbeiter, die wir, um den Lesefluss in den Hauptkapiteln nicht zu stören, hier gebündelt berichten. In diesem Abschnitt berichten wir über die Zahlen aus den Jahren 2015 bis 2017.

MITARBEITERKENNZAHLEN

GESAMTZAHL DER MITARBEITER NACH ARBEITSVERTRAG UND GESCHLECHT* ... GRI 102-8

	2017	2016	2015
Gesamtzahl Mitarbeiter**	309	298	287
davon weiblich	205	195	193
Angestellte	243	233	224
davon weiblich	174	163	160
Gewerbliche Arbeitnehmer	15	15	15
davon weiblich	2	2	2
Außertarifliche Angestellte	14	12	12
davon weiblich	4	4	4
Auszubildende	37	38	36
davon weiblich	25	26	27
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	261	245	237

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

** Mitarbeiter ohne Aushilfen

GESAMTZAHL DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSART UND GESCHLECHT ... GRI 102-8

	Einheit	2017	2016	2015
Mitarbeiter in Vollzeit	%	77,97	84,20	85,70
Mitarbeiter in Teilzeit	%	22,03	15,80	14,30

PERSONALFLUKTUATION ... GRI 401-1

	2017	2016	2015
Neu eingestellte Mitarbeiter	33	15	19
davon weiblich	25	6	11
bis 30 Jahre	17	3	3
davon weiblich	14	0	1
30 bis 50 Jahre	14	11	13
davon weiblich	10	6	8
über 50 Jahre	2	1	3
davon weiblich	1	0	2
Abgänge	21	10	16
davon weiblich	15	8	8
bis 30 Jahre	9	0	2
davon weiblich	8	0	2
30 bis 50 Jahre	5	3	7
davon weiblich	2	2	1
über 50 Jahre	7	7	7
davon weiblich	5	6	5
Fluktuationsquote in %	6,80	6,84	5,83

MITARBEITER IN ELTERNZEIT ... GRI 401-3

	2017	2016	2015
Mitarbeiter mit Anspruch auf Elternzeit*	13		
davon weiblich	7		
Gesamtzahl Mitarbeiter in Elternzeit	13	5	6
davon weiblich	7	3	4
Mitarbeiter, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	12	5	5
davon weiblich	6	3	3
Rückkehrquote in %	92,31	100	83
davon weiblich*	85,71		
Mitarbeiter, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren	12	5	5
davon weiblich	6	3	3
Verbleibquote in %	100	100	100

* Diese Zahlen berichten wir 2017 erstmals.

ARBEITSSICHERHEIT ... GRI 403-2

	2017	2016	2015
Krankenstand in %	5,72	5,08	4,55
davon Unfälle in %	0,10	0,12	0,09
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0

MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTERS-GRUPPE* ... GRI 405-1

zum 31. Dezember	2017	2016	2015
Gesamtzahl Mitarbeiter	309	298	287
davon weiblich	205	195	193
davon weiblich in %	66,34	65,44	67,25
davon weibliche Führungskräfte in %	48,39	53,33	54,84
bis 30 Jahre	73	77	74
davon weiblich	52	53	52
30 bis 50 Jahre	121	115	112
davon weiblich	77	71	73
über 50 Jahre	115	106	102
davon weiblich	76	71	68

* Mitarbeiter ohne Aushilfen

VERHÄLTNIS DER DURCHSCHNITTsverGÜTUNG* VON FRAUEN UND MÄNNERN ... GRI 405-2

	Einheit	2017**	2016	2015
Führungskräfte***				
Durchschnittsvergütung Männer	€	74.400	–	–
Durchschnittsvergütung Frauen	€	75.338	–	–
Verhältnis		0,99:1	–	–
Mitarbeiter****				
Durchschnittsvergütung Männer	€	44.399	–	–
Durchschnittsvergütung Frauen	€	44.457	–	–
Verhältnis		0,99:1	–	–

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

** Diese Zahlen berichten wir 2017 erstmals.

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

**** Mitarbeiter: Assistenten, Sekretäre, Azubis, Sachbearbeiter (inkl. Referenten), Techniker, Hauswarte

INVESTITIONEN IN AUS- UND WEITERBILDUNG

	Einheit	2017	2016	2015
Gesamtinvestitionen in Ausbildung	€	649.284,24	628.617,00	584.142,60
Gesamtinvestitionen in Weiterbildung*	€	198.479,52	158.499,16	151.695,06
Weiterbildungsinvestitionen pro Mitarbeiter	€	664,00	541,70	550,80

* Die Weiterbildungsinvestitionen sind exklusive Ausbildungskosten.

MITARBEITER MIT BEHINDERUNG

	2017	2016	2015
Mitarbeiter mit Behinderung	8	9	11
Mitarbeiter mit Behinderung in %	2,59	3,02	3,83

UMWELTKENNZAHLEN

ENERGIEVERBRAUCH IN DER HAUPTGESCHÄFTSSTELLE DER GESOBAU ... GRI 302-1

	Einheit	2017	2016	2015
Energieverbrauch gesamt	MWh	1.007,42	1.210,54	1.148,50
Wärmeverbrauch gesamt	MWh	706,99	906,47	826,03
davon Fern- wärme	MWh	706,99	906,47	826,03
Stromverbrauch gesamt	MWh	300,43	304,07	322,47
davon Strom aus erneuer- baren Energie- quellen	MWh	300,43	304,07	322,47

ENERGIEBEDARF DER VERMIETETEN FLÄCHEN ... GRI 302-2

	Einheit	2017**	2016	2015
Energieverbrauch gesamt*	MWh	342.038	315.955	322.718
Wärmeverbrauch gesamt	MWh	342.038		
davon Erdgas	MWh	158.996		
davon Heizöl	MWh	13.706		
davon Fernwärme	MWh	150.417		
Energieintensität	kWh/m²	112	108	111

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

** Die Zahlen weisen wir 2017 erstmals in dieser Aufteilung aus.

ENERGIEINTENSITÄT* ... GRI 302-3, CRE1

	Einheit	2017	2016	2015
Energieintensität Hauptgeschäfts- stelle und Bestand	kWh/m²	113	115	111

* Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO₂-Monitorings des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.).

WASSERVERBRAUCH UND ABWASSER IN DER HAUPT- GESCHÄFTSSTELLE DER GESOBAU

	Einheit	2017	2016	2015	GRI Standard
Wassernutzung gesamt*	m³	1.593	2.729	2.014	303-1
Abwasser- einleitungen**	m³	1.593	2.729	2.014	306-1
Wasser- intensität	l/m²	352	603	445	CRE2

* Das gesamte entnommene Wasser für unsere Verwaltungsgebäude und Bestände kommt aus kommunaler Versorgung. ... GRI 303-1

** Das Abwasser wird in das öffentliche Abwassernetz geleitet und in städtischen Kläranlagen wiederaufbereitet. ... GRI 303-3, 306-1

INDIREKTE CO₂-EMISSIONEN GESCHÄFTSBETRIEB DER GESOBAU UND VERMIETETE FLÄCHEN (SCOPE 2)* ... GRI 305-2

	Einheit	2017	2016	2015
Indirekte CO ₂ -Emis- sionen gesamt**	t CO ₂ /a	58.043	75.526	74.652

* Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO₂-Monitorings des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.).

** Ohne Gewerbeflächen.

CO₂-INTENSITÄT* ... GRI 305-4, CRE3

	Einheit	2017	2016	2015
CO ₂ -Intensität Haupt- geschäftsstelle und Bestand	kg CO ₂ /m²	19,1	25,8	26

* Die Berechnung basiert auf standortbezogenen Daten, die durch direkte Messung erhoben werden.

GRI CONTENT INDEX 2018 ↔ GRI 102-55



GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
GRI 101: GRUNDLAGEN 2016			
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016			
Organisationsprofil			
102-1	Name des Unternehmens	18	
102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen	18	
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	18	
102-4	Anzahl und Namen der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	18	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		
102-6	Bediente Märkte	18	
102-7	Größe des Unternehmens	18	
102-8	Personalstruktur	60	
102-9	Lieferkette	22	
102-10	Wesentliche Veränderungen der Eigentumsverhältnisse des Unternehmens im Berichtszeitraum sowie in der Lieferkette		Es gab keine wesentlichen Veränderungen im Berichtszeitraum.
102-11	Vorsorgeprinzip oder -ansatz	18	
102-12	Unterzeichnung und Verpflichtung zu externen Initiativen	19	
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	19	
Strategie			
102-14	Vorwort des Vorstands	14	

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
Ethik und Integrität			
102-16	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	18	
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	23	
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Eingebundene Stakeholder	24	
102-41	Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen		Alle Mitarbeiter (100 %) mit Ausnahme der höchsten Führungsebene und dem Vorstand fallen unter Kollektivvereinbarungen.
102-42	Auswahl der Stakeholder	24	
102-43	Einbindung der Stakeholder	24	
102-44	Anliegen der Stakeholder	24	
Berichterstattungsgrundsätze			
102-45	In den Bericht einbezogene Unternehmen	59	
102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte Berichtsgrenzen	24	
102-47	Wesentliche Themen des Berichts	24, 25	
102-48	Neuformulierung von Informationen aus vorherigen Berichten	59, 23	
102-49	Veränderungen in der Berichterstattung	24, 59	
102-50	Berichtszeitraum	59	
102-51	Veröffentlichung des letzten Berichts	59	
102-52	Berichtszyklus	59	
102-53	Ansprechpartner	67	
102-54	In Übereinstimmung mit der Option „Kern“	59	
102-55	GRI Content Index	63	
102-56	Externe Prüfung	59	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Ausschlüsse
WESENTLICHE THEMEN			
Wirtschaftliche Leistung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	18	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	18	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
201-1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	02	
201-3	Deckung der Verpflichtung aus leistungsorientierten Pensionsplänen	GB 2017, 48, 49	
Marktpräsenz			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	30	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	30	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	30	
GRI 202: Marktpräsenz 2016			
202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte an Hauptgeschäftsstandorten	30	
Indirekte ökonomische Auswirkungen			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	40	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	40	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016			
203-1	Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen sowie unterstützte Dienstleistungen	40	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Ausschlüsse
Beschaffungspraktiken			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	22	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	22	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	22	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	22	
Korruptionsbekämpfung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	20	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	20	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
205-2	Informationen und Schulungsmaßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	20	
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	21	
Wettbewerbswidriges Verhalten			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	20	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	20	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
206-1	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	21	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Ausschlüssen
Energie			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	44	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	44	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	44	
GRI 302: Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	62	
302-2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens	62	
302-3	Energieintensität	62	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	44	
Energieintensität der Gebäude			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	44	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	44	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	44	
CRE1: Energieintensität der Gebäude 2014			
CRE1	Energieintensität der Gebäude	62	
Wasser			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		Den Wasserverbrauch unserer Mieter können wir nur bedingt beeinflussen. Wir informieren jedoch regelmäßig über die Vorteile sparsamen Verhaltens.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 303: Wasser 2016			
303-1	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	62	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Ausschlüssen
303-3	Prozentsatz und Gesamtvolumen des wieder zugeführten und wiederverwendeten Wassers	62	
Wasserintensität der Gebäude			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NHB 2014, 43	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NHB 2014, 43	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NHB 2014, 43	
CRE2: Wasserintensität der Gebäude 2014			
CRE2	Wasserintensität der Gebäude	62	
Emissionen			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	44	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	44	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	44	
GRI 305: Emissionen 2016			
305-1	Direkte CO ₂ -Emissionen		Es werden keine wesentlichen direkten Emissionen verursacht.
305-2	Indirekte CO ₂ -Emissionen	62	
305-4	Intensität der CO ₂ -Emissionen	62	
Treibhausgasintensität der Gebäude			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	44	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	44	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	44	
CRE3: Treibhausgasintensität der Gebäude 2014			
CRE3	Treibhausgasintensität der Gebäude	62	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Ausslassungen
Treibhausgasintensität aus Baustellenaktivitäten			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NHB 2017, 31	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NHB 2017, 31	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NHB 2017, 31	
CRE4: Treibhausgasintensität aus Baustellenaktivitäten 2014			
CRE4	Treibhausgasintensität aus Baustellenaktivitäten		Zurzeit ist der Aufwand zu hoch, die Treibhausgasintensität aus Baustellenaktivitäten zu erheben.
Abwasser und Abfall			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		Das Abfall- und Abwasseraufkommen unserer Mieter können wir nur bedingt beeinflussen. Wir informieren jedoch regelmäßig über die Vorteile sparsamen Verhaltens.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016			
306-1	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	62	
306-2	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode		Zurzeit ist der Aufwand der Erhebung des Gesamtgewichts des Abfalls zu hoch.
Umwelt-Compliance			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	20	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	20	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Ausschlüsse
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016			
307-1	Bußgelder und Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften	21	
Bodendegradation, Verschmutzung und Sanierung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NHB 2013, 31	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NHB 2013, 31	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NHB 2013, 31	
CRE5: Bodendegradation, Verschmutzung und Sanierung 2014			
CRE5	Altlastensanierung	NHB 2013, 31	
Umweltbewertung der Lieferanten			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	22	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	22	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	22	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die hinsichtlich Umweltkriterien überprüft wurden	22	
308-2	Erhebliche negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	NHB 2017, 31	
Beschäftigung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	30	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	30	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	30	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
401-1	Anzahl und Rate neuer Mitarbeiter; Personalfluktuation nach Alter, Geschlecht und Region	32, 60	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
401-3	Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und Verbleib-rate nach der Elternzeit nach Geschlecht	60	
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NHB 2017, 76	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NHB 2017, 76	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NHB 2017, 76	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
402-1	Mindestmitteilungsfristen bzgl. betrieblicher Veränderungen	NHB 2017, 76	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	32	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	32	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	32	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016			
403-2	Krankheitsbedingte Abwesenheiten, Verletzungen und arbeitsbedingte Todesfälle	60	
Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	33	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	33	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	33	
CRE6: Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme 2014			
CRE6	Sicherheits- und Gesundheitsschutz-managementsysteme	32, 33	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
Aus- und Weiterbildung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	30	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	30	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	30	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung nach Mitarbeiterkategorie	34	
404-2	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	34	
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die regelmäßig eine Leistungsbeurteilung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	33	
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	34	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	34	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	34	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie, Geschlecht und Altersgruppe	61	
405-2	Verhältnis der Vergütung von Frauen und Männern	61	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
Nichtdiskriminierung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	34	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	34	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	34	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016			
406-1	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	34	
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NHB 2017, 75	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NHB 2017, 75	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NHB 2017, 75	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung gefährdet sein könnte		Es wurden keine Geschäftsstandorte und Lieferanten ermittelt, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird.
Lokale Gemeinschaften			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	47, 50, 53, 57	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	47, 50, 53, 57	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	47, 50, 53, 57	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016			
413-1	Prozentsatz der Geschäftsstandorte, bei denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme umgesetzt wurden	47, 50, 53, 57	
Freiwillige/Unfreiwillige Umsiedlung von Personen			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	39	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	39	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	39	
CRE7: Freiwillige/Unfreiwillige Umsiedlung von Personen 2014			
CRE7	Freiwillige/Unfreiwillige Umsiedlung von Personen	–	
Soziale Bewertung der Lieferanten			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	22	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	22	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	22	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414-2	Erhebliche negative gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette	22	
Politische Einflussnahme			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	20	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	20	

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Ausschlüssen
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016			
415-1	Gesamtwert politischer Spenden		Es werden keine Spenden auf politischer Ebene geleistet.
Kundengesundheit und -sicherheit			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	44	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	44	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	44	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
416-1	Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	44	
416-2	Vorfälle, bei denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zu Auswirkungen von Produkten/Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden	44	
Marketing und Kennzeichnung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	38	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	38	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016			
417-1	Produkt- und Dienstleistungsinformationen		Für alle Wohnungen der GESOBAU sind Energieausweise zu erstellen und den Mietern zur Verfügung zu stellen. Dies gewährleisten wir vollumfänglich.
417-2	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zu Informationen über und der Kennzeichnung von Produkten		Es gab im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Verstöße.

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Ausschlüssen
Nachhaltigkeitszertifizierungen			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NHB 2015, 50	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NHB 2015, 50	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NHB 2015, 50	
CRE8: Nachhaltigkeitszertifizierungen 2016			
CRE8	Nachhaltigkeitszertifizierungen		Zurzeit wird bei keinem unserer Neubauprojekte eine Nachhaltigkeitszertifizierung umgesetzt.
Schutz von Kundendaten			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	21	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	21	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	21	
GRI 418: Schutz von Kundendaten 2016			
418-1	Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	21	
Sozioökonomische Compliance			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	20	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	20	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozioökonomischen Bereich	21	
Transparentes Handeln (nicht durch GRI abgedeckt)			
GRI 103: Managementansatz 2016			

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassungen
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	52	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	52	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	52	
A2. Transparentes Handeln (nicht durch GRI abgedeckt)			
A2	Transparentes Handeln (nicht durch GRI abgedeckt)	52	
Effiziente Bestandsbewirtschaftung (nicht durch GRI abgedeckt)			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	18	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	18	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	18	
B1. Effiziente Bestandsbewirtschaftung			
B1	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen, Bestandteile und Evaluation des Managementansatzes	18	
Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten (nicht durch GRI abgedeckt)			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	41	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	41	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	41	
B6. Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten			
B6	Erläuterung des Themas und seiner Grenzen, Bestandteile und Evaluation des Managementansatzes	41	

KONTAKT UND IMPRESSUM

GESOBAU AG

Wilhelmsruher Damm 142

13439 Berlin

www.gesobau.de

Inhalte und Redaktion

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

Ansprechpartner GRI 102-53

GESOBAU AG

Alexandra Quint / Felix Schicht

Nachhaltigkeitsbeauftragte

Telefon: 030 4073-1566

E-Mail: nachhaltigkeit@gesobau.de

Konzept, Text, Gestaltung, Realisierung

Berichtsmanufaktur GmbH

Poststraße 17

20354 Hamburg

www.berichtsmanufaktur.de

Illustration

Thomas Kappes: Seite 01, 04, 05, 08, 10, 12

Fotografie

GESOBAU AG: S. 13, 20, 22, 47, 53

Markus Altmann: S. 09, 11 Mitte, 14, 36, 56, 58

Thomas Bruns: S. 53 Mitte, Lia Darjes: S. 11, 33

Daniel Devecioglu: S. 50, Christian Kruppa: S. 07

Benjamin Pritzkeleit: S. 45

Thomas Rafalzyk: S. 13 rechts, 54

Christoph Schieder: S. 19, 22 links, 43, 51, 56

Architekturvisualisierung

ANES Bauausführung Berlin GmbH: S. 42 Mitte

BE Berlin GmbH: S. 42 links

DMSE architekten: S. 41 Mitte

architecture2brain.com, Arge Arnold und

Gladisch Architekten/DMSW Architekten:

S. 42 rechts

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir im Bericht auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten selbstverständlich für alle Geschlechter.