

Seite an Seite für unsere Stadt

Nachhaltigkeitsbericht 2017



GESOBAU 

FÜR EIN BEZAHLBARES ZUHAUSE IN EINER WACHSENDEN METROPOLE

WIR ...

- ❖ **vermieten** bezahlbaren und attraktiven Wohnraum für über 100.000 Menschen
- ❖ **bauen** in den kommenden Jahren rund 12.500 neue Wohnungen
- ❖ **gestalten** den Lebensraum in unseren Quartieren aktiv mit

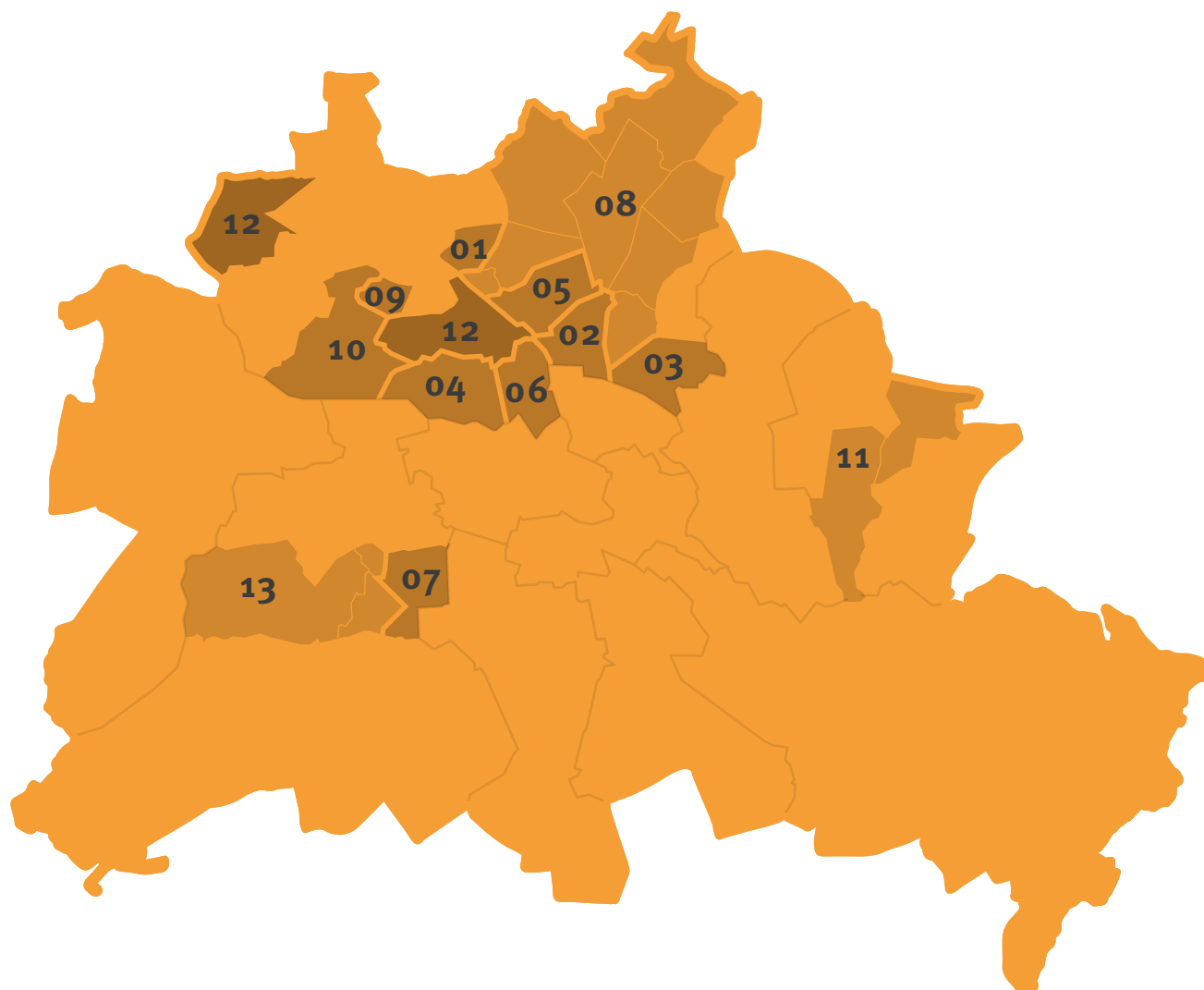
MIETEINHEITEN NACH BERLINER ORTSTEILEN

01	Märkisches Viertel: 17.457	08	Blankenburg, Blankenfelde, Buch, Franz. Buchholz, Heinersdorf, Karow, Rosenthal, Wilhelmsruh: 874
02	Pankow: 8.235	09	Borsigwalde: 831
03	Weißensee: 6.926	10	Tegel: 813
04	Wedding: 4.103	11	Biesdorf, Hellersdorf: 489
05	Niederschönhausen: 1.957	12	Reinickendorf, Heiligensee: 334
06	Gesundbrunnen: 1.952	13	Grunewald, Halensee, Schmargendorf: 199
07	Wilmerdorf: 990		

KENNZAHLEN

		2016	2015
Umsatzerlöse	in Mio. €	246,1	232,8
EBIT	in Mio. €	64,5	101,8
Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit	in Mio. €	79,3	76,1
Eigenkapitalquote	in %	26,8	24,9
Verwaltete eigene Mieteinheiten	Anzahl	45.160	44.639
Durchschnittliche Nettokaltmiete	in €/m²	5,70	5,48
Leerstandsquote	in %	2,39	3,33
Mitarbeiter zum 31.12. (ohne Aushilfen)	Anzahl	298	287

MIETEINHEITEN NACH BERLINER ORTSTEILEN

**SEITE AN SEITE
FÜR UNSERE STADT 02****Unternehmen 19****Markt 35****Umwelt 49****Gesellschaft 57****Mitarbeiter 67****Informationen 79**

BEZAHLBARE MIETEN SICHERN

Mit der steigenden Nachfrage sind die Mieten für viele Berliner nur noch schwer zu bezahlen. Gemeinsam mit dem Senat sorgen die kommunalen Wohnungsunternehmen dafür, dass die Menschen auch in Zukunft noch ein bezahlbares Zuhause finden können.

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen und der Vorstand der GESOBAU AG stehen in regelmäßigem Dialog miteinander.

„Wir werden weiter dazu beitragen, dass die Menschen Berlins bezahlbar wohnen können.“

CHRISTIAN WILKENS, VORSTANDSMITGLIED DER
GESOBAU AG



**„Die GESOBAU ist für die Umsetzung
unserer Ziele ein verlässlicher Partner.“**

KATRIN LOMPSCHER, SENATORIN FÜR STADTENTWICK-
LUNG UND WOHNEN

**„Mit der Kooperationsvereinbarung
haben wir einen klaren Fahrplan für
die kommenden Jahre.“**

JÖRG FRANZEN, VORSTANDSVORSITZENDER DER
GESOBAU AG



„Mit dem richtigen Konzept in der Planungs- und Ausschreibungsphase können schnell und terminsicher nachhaltige Wohnquartiere entstehen.“

CARSTEN FISCHER, VBD BERATUNGSGESELLSCHAFT FÜR BEHÖRDEN MBH



„Bei der Umsetzung unserer Neubauoffensive können wir auf erfahrene Partner zurückgreifen.“

CHRISTIN HATTENHAUER, GESOBAU AG, ASSISTENZ
NEUBAU

NEUEN WOHNRAUM SCHAFFEN

Durch den Zuzug von jährlich 40.000 Menschen in unsere Stadt wird sich der Druck auf den Wohnungsmarkt in den nächsten Jahren weiter erhöhen. Um dem entgegenzuwirken, wird Berlin über die kommunalen Unternehmen bis 2026 insgesamt 400.000 neue – bezahlbare – Wohnungen schaffen.

Durch den Neubau in der Mendelstraße schafft die GESOBAU weitere 351 Wohnungen im Norden Berlins.

„Wir schätzen die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit der GESOBAU bei der Integrationsarbeit im Bezirk.“

OLIVER RABITSCH, INTEGRATIONSBEAUFTRAGTER
BEZIRKSAMT REINICKENDORF

DIE QUARTIERE LEBENSWERT GESTALTEN

Der besondere Charme Berlins ergibt sich aus seiner einzigartigen sozialen Durchmischung. Als kommunales Wohnungsunternehmen arbeiten wir mit vielen haupt- und ehrenamtlichen Helfern, um diesen stadt eigenen Wert zu erhalten, z. B. durch Integrationsprojekte für Geflüchtete.

Der Niedrig- und Hochseilgarten aus dem Projekt „Zwischen Himmel und Erde“ ist nur eines von zahlreichen erfolgreichen Integrationsprojekten der GESOBAU und ihrer Partner.

„Wir bieten unterschiedlichsten Menschen ein Zuhause – genau das macht unsere Quartiere so wertvoll.“

IRINA HERZ, GESOBAU AG, GESCHÄFTSBEREICHSLITERIN



„Moderne Architektur verbindet die wachsenden Ansprüche der Mieter an Wohlbefinden und Komfort mit den Anforderungen unserer Umwelt.“

SUSANNE STURM, CKRS ARCHITEKTEN

ZUKUNFTSFÄHIG UND ÖKOLOGISCH BAUEN UND MODERNISIEREN

Als landeseigenes Unternehmen führen wir Modernisierungen und Neubau-
maßnahmen durch, die einen sozialen
und ökologischen Nutzen haben. Damit
bauen wir zukunftsfähig – für unsere
Mieter und unsere Umwelt.

Der kubusartige Neubau in der Klothildestraße vereint die
besondere historische Architektur der Umgebung gekonnt mit
moderner Gebäudegestaltung.



„Wir bauen für ein Berlin, in dem die Menschen dieser Stadt auch in der Zukunft gerne leben.“

NICOLAI SZYMANSKI, GESOBAU AG, PROJEKTLITER



„Unsere Aufgabe, verantwortungsvoll mit den uns anvertrauten Ressourcen umzugehen, ist fester Bestandteil unserer Unternehmenswerte.“

ERIK BERGER, GESOBAU AG, MITARBEITER REVISION UND COMPLIANCE

„Klare Regeln bilden die Grundlage für eine nachhaltige und werteorientierte Unternehmensführung.“

KARIN BARTHELMES-WEHR, GESCHÄFTSFÜHRERIN
INITIATIVE CORPORATE GOVERNANCE DER DEUTSCHEN
IMMOBILIENWIRTSCHAFT E.V.

VERANTWORTUNGSVOLL WIRTSCHAFTEN

Eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung hat für die GESOBAU als kommunale Wohnungsbaugesellschaft einen besonders hohen Stellenwert. Durch klare Regeln sichern wir die Integrität unseres Unternehmens und unserer Mitarbeiter. So schaffen wir eine vertrauensvolle Beziehung zu unseren Mietern, der Öffentlichkeit und unseren Geschäftspartnern.

Nur im Dialog mit ihren Partnern kann die GESOBAU ihrer Vorbildfunktion und der damit einhergehenden Verantwortung gerecht werden.

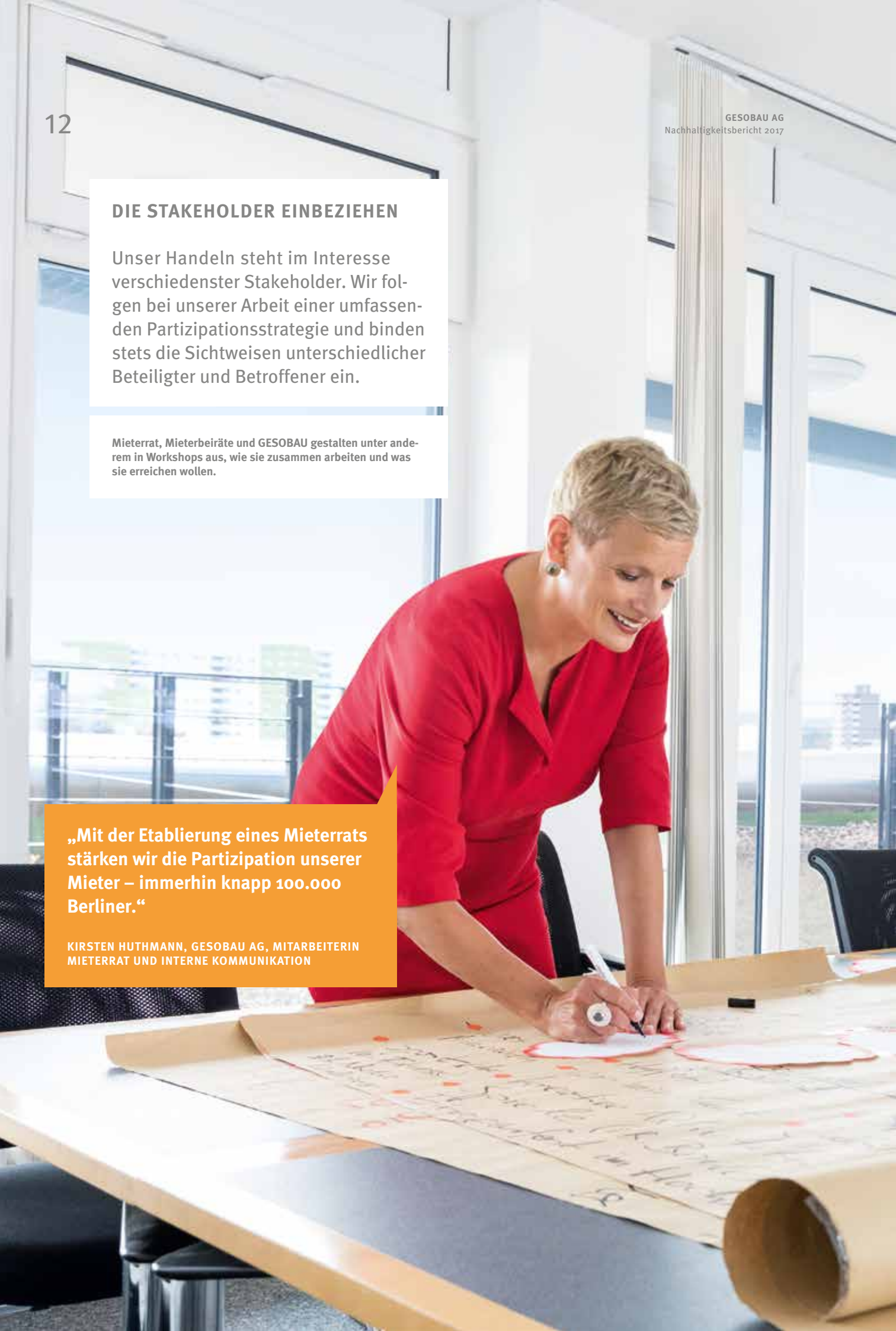
DIE STAKEHOLDER EINBEZIEHEN

Unser Handeln steht im Interesse verschiedenster Stakeholder. Wir folgen bei unserer Arbeit einer umfassenden Partizipationsstrategie und binden stets die Sichtweisen unterschiedlicher Beteiligter und Betroffener ein.

Mierrrat, Mieterbeiräte und GESOBAU gestalten unter anderem in Workshops aus, wie sie zusammen arbeiten und was sie erreichen wollen.

„Mit der Etablierung eines Mierrats stärken wir die Partizipation unserer Mieter – immerhin knapp 100.000 Berliner.“

KIRSTEN HUTHMANN, GESOBAU AG, MITARBEITERIN
MIERRAT UND INTERNE KOMMUNIKATION



„Der Mieterat ist eine zentrale Plattform, um die Sichtweisen und Ideen der Mieter in strategische Planungen einzubringen.“

GERHARD FLORSCHÜTZ, VORSITZENDER DES MIETERRATS





JÖRG FRANZEN UND CHRISTIAN WILKENS

Gemeinsam nachhaltige Lösungen schaffen

Im Interview mit dem Vorstand ... G4-1

Die letzten 12 Monate waren voll politischer Veränderungen, durch die sich auch neue Anforderungen an die städtischen Wohnungsbauunternehmen ergeben haben. Was hat Ihrer Meinung nach in dieser Zeit die Arbeit der GESOBAU am stärksten beeinflusst?

.....

JÖRG FRANZEN Als kommunales Wohnungsbauunternehmen ist die Landesregierung von Berlin unser wichtigster Partner in allen Fragen rund um das Thema Stadtentwicklung. Im September 2016 wurde in Berlin ein neuer Senat gewählt, der einen noch stärkeren Fokus auf eine soziale Wohnungspolitik legt. Gemeinsam mit den anderen fünf städtischen Wohnungsbauunternehmen haben wir in den letzten zwei Jahren ambitionierte Ziele für Wohnungsbau und Stadtentwicklung erarbeitet. Dabei haben wir auch weitere Maßnahmen für eine soziale Bestandsbewirtschaftung, die die unterschiedlichen Einkommensgefüge der Mieter berücksichtigt, festgelegt. Das haben wir in einer Kooperationsvereinbarung verbindlich niedergeschrieben. Zusammen mit unserer Neubauoffensive, die in vollem Gang ist, haben diese Entwicklungen unsere Arbeit in den letzten 12 Monaten besonders stark geprägt.

CHRISTIAN WILKENS Auch die Versorgung von Menschen mit Fluchthintergrund war eines unserer Hauptthemen der letzten Zeit. Unsere Aufgabe besteht vor allem darin, geeigneten Wohnraum zur Verfügung zu stellen, um Geflüchtete aus provisorischen Unterkünften in eine normale Wohnsituation zu bringen. Aufgrund des Zuzugs weiterer geflüchteter Menschen im Verlauf des Jahres war dies

eine sehr große Herausforderung und wird es in den nächsten Monaten auch bleiben. Wir sind aber weiterhin der festen Überzeugung, dass unsere Quartiere eine wichtige Rolle bei der Integration von Geflüchteten in die Gesellschaft spielen sollen.

Aktuelle Entwicklungen zeigen: Die Bevölkerung Berlins will bei wichtigen Themen mitreden und mit ihren Anliegen gehört werden. Besonders das Thema Stadtentwicklung

„Die Landesregierung von Berlin ist unser wichtigster Partner in allen Fragen rund um das Thema Stadtentwicklung.“

JÖRG FRANZEN

wird aufgrund der vielen Neubauaktivitäten in der Stadt in der Öffentlichkeit stark diskutiert. Was bedeutet das für die Arbeit der GESOBAU?

.....

JÖRG FRANZEN Berlin wächst jährlich um rund 40.000 Menschen. Für uns stellt sich daher nicht die Frage, ob gebaut werden muss, sondern viel mehr, wie wir bauen. Denn: Was wir alle an Berlin so schätzen, ist der einzigartige Charakter und die soziale

„Für uns stellt sich nicht die Frage, ob gebaut werden muss, sondern viel mehr, wie wir bauen.“

JÖRG FRANZEN

Durchmischung der Stadt – und genau diese Eigenschaften wollen wir auf lange Sicht erhalten. Das bedeutet: Wir müssen Lösungen finden, die für alle, also alteingesessene und neue Berlinerinnen und Berliner, tragbar sind. Dazu ist es unerlässlich, dass wir sie anhören und ihre Sichtweisen, Ideen und Bedenken in unsere Bauplanungen mit einbeziehen.

Ein erster und wichtiger Schritt in diese Richtung war 2016 die Wahl von Mieteräten, die nun in wichtige Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Seit Anfang dieses Jahres arbeiten wir zudem mit den anderen landeseigenen Wohnungsgesellschaften daran, im Rahmen eines Diskussionsforums, den Trialogen, Prinzipien der Bürgerbeteiligung bei Bauprojekten zu entwickeln. Für uns bedeutet das konkret, unsere Planungsprozesse so anzupassen, dass der Dialog mit den Bürgern konstruktiv stattfindet und wir gemeinsam die besten Lösungen für unsere Stadt erarbeiten.

Unser Alltag wird zunehmend von der Digitalisierung beeinflusst, die viele

Dinge deutlich vereinfacht. Wie sehen Sie die Rolle der GESOBAU im Aufbau einer digitalen Infrastruktur, auch für ihre Mieter, und was ist dabei besonders wichtig?

.....

CHRISTIAN WILKENS Wir sehen, dass das Thema Digitalisierung für unsere Mieter und für die GESOBAU als Unternehmen immer mehr an Bedeutung gewinnt. Für uns ist wichtig, dass wir das Potenzial, das die Digitalisierung birgt, gezielt für unser Unternehmenswachstum nutzen. Ein Projekt, in dem wir das bereits erfolgreich umsetzen, ist Pflege@Quartier. Hier haben wir analoge und digitale Lösungen entwickelt, die es unseren Mietern ermöglichen, auch im Alter noch selbstbestimmt und möglichst lange in ihrer eigenen Wohnung zu leben. In den nächsten Monaten werden wir im Rahmen des Projekts 30 Wohnungen mit den Lösungen ausgestattet haben. Wir planen, das Angebot danach in unser festes Leistungsportfolio zu übernehmen. Zudem richten wir bis zum Ende des Jahres sukzessive zahlreiche WLAN-Hotspots im Märkischen Viertel und in anderen GESOBAU-Quartieren ein, an denen unsere Mieter und ihre Besucher kostenfrei im Internet surfen können.

JÖRG FRANZEN Auch unternehmensintern bringen wir das Thema Digitalisierung immer weiter voran. Seit Mitte des Jahres arbeitet unsere neue Digitalisierungsreferentin an einer Digitalisierungsstrategie für die GESOBAU. Das ermöglicht uns, unsere Arbeit effizienter zu gestalten und langfristig Kosten zu sparen.

All diese Maßnahmen bringen jedoch auch Veränderungen mit sich. Es ist in diesem Zusammenhang noch wichtiger, transparent zu informieren und sowohl unsere Mitarbeiter als auch unsere Mieter aktiv in unsere Vorhaben mit einzubeziehen. Denn so können wir von Beginn an Ängsten und Sorgen begegnen, die sich aus der Effizienzsteigerung im Unternehmen bzw. der „digitalen Offenheit“ in den Quartieren ergeben.

Die GESOBAU wurde im letzten Jahr erneut als Great Place to Work ausgezeichnet. Wie stellen Sie sicher, dass die GESOBAU auch in Zukunft attraktiv für qualifizierten Nachwuchs ist?

.....

JÖRG FRANZEN Eines unserer größten internen Projekte ist der Ausbau unserer bisherigen Hauptniederlassung zur neuen Firmenzentrale, in die unsere Mitarbeiter im Jahr 2019 einziehen werden. Bei den Planungen war uns von Anfang an wichtig, dass wir eine moderne und freundliche Arbeitsumgebung schaffen, in der sich alle wohlfühlen, und in der man gerne arbeitet. Denn das ist schon die halbe Miete für eine hohe Motivation und eine gute Atmosphäre am Arbeitsplatz.

CHRISTIAN WILKENS Wir stellen zunehmend fest, dass es schwieriger wird, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden – deshalb wollen wir für potenzielle Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt noch sichtbarer werden. Wir werden unsere Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung verstärken, indem wir beispielsweise unser Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unser Weiterbildungsprogramm noch weiter ausbauen.

Wir sind überzeugt, dass wir mit unseren Maßnahmen auf dem richtigen Weg sind und freuen uns sehr, dass unsere Mitarbeiter die GESOBAU auch 2017 wieder als Great Place to Work gewählt haben.

„Wir wollen für potenzielle Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt noch sichtbarer werden.“

CHRISTIAN WILKENS

Unternehmen

Als städtische Wohnungsbaugesellschaft ist es Teil unseres Selbstverständnisses verantwortungsvoll zu handeln – für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter aber auch für unsere Umwelt und die Menschen in Berlin. Deshalb denken und handeln wir langfristig und haben Nachhaltigkeit strategisch in unseren Strukturen und Prozessen verankert und klare Handlungsfelder definiert. Nur so können wir auch weiterhin wirtschaftlich erfolgreich sein und aktuellen Herausforderungen, wie dem demografischen Wandel, Migrationsbewegungen und klimatischen Veränderungen, begegnen.

Die GESOBAU im Überblick 20

Unternehmensporträt 20

Corporate Governance und Compliance 22

Nachhaltigkeit bei der GESOBAU 25

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit 25

Interne Nachhaltigkeitsorganisation 26

Im Dialog mit den Stakeholdern 29

Unsere wesentlichen Themen im Überblick 31

Verantwortung in der Lieferkette 31

Auszeichnungen 34

Die GESOBAU im Überblick

Seit über 100 Jahren vermietet die GESOBAU AG Wohnungen, überwiegend im Berliner Norden. Unsere Aktivitäten beruhen dabei auf dem Selbstverständnis, einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung im Sinne der Bürgerinnen und Bürger Berlins zu leisten.

Unternehmensportrait

Die GESOBAU AG ist eine von sechs städtischen Wohnungsbaugesellschaften Berlins. Als solches leisten wir aktiv einen Beitrag, um in unserer wachsenden Stadt heute und auch in Zukunft bezahlbaren, attraktiven Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung bereitzustellen und lebendige Nachbarschaften zu erhalten. ... G4-3

Unser Kerngeschäft besteht in der nachhaltigen und effizienten Bewirtschaftung unserer eigenen Wohnungsbestände sowie der damit verbundenen Gewerbeobjekte. Darüber hinaus erweitern wir durch umfassende Neubautätigkeit – und zusätzlich durch Ankauf – unser Bestandsportfolio. ... G4-4

Dabei ist es unser erklärtes Ziel, die wirtschaftliche Solidität unseres Unternehmens zu wahren und unseren ökonomischen Erfolg sinnvoll mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verträglichkeit in Einklang zu bringen.



Zum 31. Dezember 2016 bewirtschaftete die GESOBAU rund 42.000 Wohnungen. Bis zum Jahr 2026 soll unser Wohnungsbestand auf 52.000 Wohnungen anwachsen. Zahlreiche Neubauwohnungen befinden sich derzeit in verschiedenen Planungs- und Umsetzungsstadien. ... G4-9

Die GESOBAU ist im Norden Berlins ansässig und hauptsächlich auch dort tätig. Die Hauptzentrale befindet sich am Wilhelmsruher Damm 142 im Bezirk Reinickendorf. ... G4-5, G4-6, G4-8

Unsere Firmenzentrale während
des FESTIVAL OF LIGHTS 2017.

Unternehmensstruktur

Die GESOBAU befindet sich zu 100% im Besitz des Landes Berlin. Im Berichtszeitraum gab es diesbezüglich keine Veränderungen. ... G4-7, G4-13, G4-17

Unser Leistungsportfolio umfasst die Vermietung von bezahlbarem Wohnraum, Modernisierungstätigkeiten zum Erhalt des Wohnungsbestandes sowie umfangreiche Neubaumaßnahmen.

Der Gesamtbestand wird von zwei Geschäftsbereichen verwaltet, die auch die Planung und Koordination der Neubauprojekte in ihren Stadtteilen unterstützen. Geschäftsbereich 1 ist zuständig für Reinickendorf, Mitte und Charlottenburg-Wilmersdorf; Geschäftsbereich 2 für Pankow und Marzahn-Hellersdorf.

... GESOBAU-Mitarbeiter zum 31.12.2016



298

Zum 31.12.2016 waren 298 Mitarbeiter für die GESOBAU in der Verwaltung und in den Beständen tätig. Aktuell arbeiten die Kollegen an mehreren Standorten. 2017 begann die Planung für den Bau eines neuen Hauptgebäudes am bisherigen GESOBAU-Standort in Pankow, an den im ersten Halbjahr 2019 ein Großteil der Mitarbeiter zusammenzieht und die Funktionen lokal gebündelt werden. ... G4-9, G4-10

Die GESOBAU wird von einem Vorstand geleitet, der aus zwei Mitgliedern besteht und die Geschäfte eigenverantwortlich führt. Der Aufsichtsrat, bestehend aus neun Mitgliedern (davon drei aus der Belegschaft) überwacht als Kontrollorgan die Geschäftsführung und berät und unterstützt den Vorstand bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung (s. GB 2016, S. 21 f.). ... G4-34, G4-38, G4-39

Strategie und Ziele

Als modernes Dienstleistungsunternehmen ist der Kern unseres Geschäfts die Bewirtschaftung und Vermietung unseres eigenen Wohnungsbestandes und unserer Gewerbeobjekte. Wir wollen, dass unsere Mieter sich bei uns wohlfühlen und unsere Gebäude zum einzigartigen Charakter Berlins beitragen. Deshalb engagieren wir uns dafür, durch soziale Aktivitäten und partizipative Maßnahmen lebenswerte Quartiere in und für Berlin zu gestalten. ... G4-4

2014 haben wir im Rahmen des Bündnisses für soziale Wohnungspolitik und bezahlbare Mieten unsere Neubauoffensive gestartet, um dem wachsenden Druck auf den Berliner Wohnungsmarkt zu begegnen. Zwischen Ende 2014 und 2026 wird unser Bestand von rund 39.500 Wohnungen um rund 12.500 Wohnungen auf insgesamt rund 52.000 anwachsen – durch Neubauprojekte und Ankäufe, die die Kriterien für bezahlbaren, sozialverträglichen Wohnraum erfüllen.

Seit 01. Januar 2016 gilt für die GESOBAU zudem das Berliner Wohnraumversorgungsgesetz. Zentrale Eckpunkte sind der Wohnungsneubau, die Instandsetzung, Instandhaltung und Modernisierung bestehenden Wohnraums sowie der Ankauf von geförderten und nicht geförderten Wohnungen, um zu einem ausreichenden Wohnraumangebot mit sozialverträglichen Mieten beizutragen. Weiterhin wurde in diesem Rahmen die Einführung der Mieterräte beschlossen, die im September 2016 gewählt wurden (s. NHB 2016, S. 29). Gestärkt werden diese Punkte durch die im April 2017 geschlossene Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“.

CHARTAS UND**INITIATIVEN** ... G4-15

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

Unsere Werte

Seit vielen Jahren haben wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern feste Werte definiert und in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir sind überzeugt, dass wir nur durch gemeinsame und gelebte Werte auch in Zukunft erfolgreich sein können. 2015 haben wir deshalb einen gemeinsamen Wertekatalog verfasst, der uns in unserem täglichen Handeln leitet (s. NHB 2016, S. 17 ff.). ... G4-57

Steuerung und Risikomanagement

Die GESOBAU ist ein Unternehmen, das verantwortungsvoll und wirtschaftlich nachhaltig agiert. Daher betreiben wir ein umfassendes Risikomanagement, durch das wir Risiken frühzeitig erkennen und Handlungsoptionen entwickeln

können. Alle wesentlichen Risiken berichten wir transparent in unseren Halbjahresberichten. Auch für das Jahr 2017 sind derzeit keine Risiken erkennbar, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden. Die fortlaufende Prüfung der Zuverlässigkeit und Wirksamkeit des Risikomanagementsystems obliegt der Revision (s. GB 2016, S. 28 ff.). ... G4-46, G4-47

Corporate Governance und Compliance

Als städtisches Unternehmen arbeiten wir im Auftrag der Bürger Berlins. Für uns ergibt sich daraus eine große Verantwortung, denn auf unserem täglichen Handeln und unseren Entscheidungen liegt eine besondere Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit.

Corporate Governance

Eine gute Corporate Governance, d.h. eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung, ist daher von großer Bedeutung für unser Unternehmen.

Die GESOBAU wendet bereits seit 2005 den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) an. Sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat der GESOBAU bekennen sich zu den Grundsätzen des DCGK, der in die Satzungen der Führungsgremien aufgenommen wurde. Ziel dieser Bestimmungen ist es, Korruption und Wirtschaftskriminalität vorzubeugen. Ihr Bekenntnis zum DCGK drücken Vorstand und Aufsichtsrat in einer jährlichen, mit dem Geschäftsbericht zusammen veröffentlichten, Entsprechenserklärung aus (s. GB 2016, S. 36 ff.).

Darüber hinaus bekennen wir uns zu den Grundsätzen der Initiative Corporate Governance der Immobilienwirtschaft e.V. (ICG), deren Mitglied wir seit 2013 sind. Die Initiative ergänzt die Grundsätze des Deutschen Corporate Governance Kodex um immobilienpezifische Aspekte und zielt somit darauf ab, Transparenz, Nachhaltigkeit und Ansehen der Immobilienbranche weiter zu stärken. ... G4-15

Mehr Informationen zur vertrauensvollen Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2016 (s. GB 2016, S. 21 f.). ... G4-34, G4-38, G4-40

Compliance

Um von unseren Kunden und Geschäftspartnern als zuverlässiger und vertrauensvoller Partner wahrgenommen zu werden, spielt Compliance – die ausnahmslose Einhaltung bestehender Gesetze und ethischer Standards – eine wichtige Rolle. Sie hilft uns, unsere Integrität zu wahren, substanzielle Risiken zu vermeiden und unser Unternehmen vor möglichen finanziellen oder reputativen Schäden zu schützen. Eine gute Compliance leistet somit auch einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen und verantwortungsvollen Entwicklung unseres Unternehmens. Der Bereich Revision & Compliance ist daher direkt dem Vorstand unterstellt.

Die Aufrechterhaltung unserer Compliance stellen wir durch unser Compliance-Management-System sicher, das wir in seiner jetzigen Form im Jahr 2008 implementiert haben. Es gewährleistet, dass die internen Compliance-Prozesse reibungslos laufen und dass verantwortungsvolles Handeln seitens der Mitarbeiter und der Führungskräfte tief in der Unternehmenskultur verankert ist. Dabei stärken wir die Wahrnehmung für Compliance- und Korruptionsthemen vor allem durch Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen:



In unserem Compliance-Handbuch sind alle verpflichtenden Regeln und Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Handeln festgeschrieben.

- Im Compliance Handbuch sind alle verpflichtenden Regeln und Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Handeln festgeschrieben. Es umfasst u. a. die Themengebiete Annahme und Vergabe von Geschenken und Einladungen, Umgang mit Interessenkonflikten, Geschäfte mit Verwandten, Vermietung an Mitarbeiter und/oder deren Verwandte, und die Aufgaben des Compliance-Komitees „Aktionsplan bei Verdacht auf eine Straftat“. Weitere Compliance-Grundsätze, zum Beispiel das Vier-Augen-Prinzip und das Transparenzgebot, finden sich in einer Vielzahl von unternehmensinternen Regelungen wieder.
- Alle Mitarbeiter der GESOBAU werden zum Thema Compliance geschult. Unsere neuen Auszubildenden und Studenten nehmen dazu an einer jährlich durchgeführten Präsenzschiulung teil, während unsere Mitarbeiter alle zwei Jahre eine webbasierte Schuliung erhalten. Die letzte Online-Schuliung fand 2016 statt. Seit diesem Jahr ergänzt ein innovatives Compliance-Schulungstool unsere bisherigen Maßnahmen. Das Simulationsspiel „Integrity Now!“ der Firma CompCor vermittelt Compliance-Themen spielerisch, sodass die Teilnehmer ihre Regelkenntnisse nicht nur vertiefen, sondern auch ein Gespür für kritische Compliance-Situationen entwickeln.
- Der Aufsichtsrat der GESOBAU wird durch den Vorstand regelmäßig zu Compliance-relevanten Themen informiert. 2016 wurden die Aufsichtsratsmitglieder, gemeinsam mit ihren Kollegen der anderen städtischen Wohnungsbaugesellschaften, zudem zu Compliance-Themen in der Immobilienwirtschaft geschult. → G4-SO4

Die Maßnahmen werden kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit überprüft und, wenn notwendig, angepasst.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GESOBAU, auch für den Vorstand und den Aufsichtsrat, sind unsere Compliance-Regelungen in ihrem Arbeitsalltag handlungsweisend.

Im Jahr 2013 haben wir ein erstes Audit nach dem ICG-Standard (Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft e.V.) „ComplianceManagement in der Immobilienwirtschaft“ durchlaufen und auch in den nachfolgenden Jahren die Wiederholungsaudits erfolgreich abgeschlossen. Wichtige Bausteine bilden dabei ethische Grundsätze wie Fairness, Nachhaltigkeit, Leistungsbereitschaft, Qualitätsorientierung und unternehmerische Verantwortung sowie eine kompromisslose Rechtstreue und die Verbindlichkeit beruflicher Standards. Das Audit und die Rezertifizierungen belegen: Wir haben das durch die ICG entwickelte WerteManagement-System erfolgreich in unsere Geschäftsprozesse integriert. Ab 2018 findet das Wiederholungsaudit nur noch alle drei Jahre statt. Für uns ist dies aber kein Grund, in unseren Anstrengungen nachzulassen, denn Compliance ist für uns eine Grundhaltung. Auch in den Jahren, in denen kein Audit stattfindet, sind wir gemäß den Festlegungen der Auditierungs- und Zertifizierungsordnung der ICG dazu verpflichtet eine Selbstbewertung unseres Compliance-Management-Systems durchzuführen. ➔ G4-57



**Wir unterstützen
Projekte und Initiativen
und achten stets darauf,
dass unsere politische
Neutralität nicht
verletzt wird.**

Besonders sensibel ist für uns die Compliance in Bezug auf Kooperationen, Sponsorings und Spenden, sowie Förderungen aus der GESOBAU-Stiftung. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung sehr ernst und engagieren uns als Berliner Unternehmen für unsere Mitmenschen. Dabei fokussieren wir uns auf Projekte und Initiativen, die den Austausch untereinander fördern und das Miteinander in unseren Quartieren stärken. Wir achten stets darauf, dass unsere politische Neutralität nicht verletzt wird und die Kriterien, nach denen die geförderten Projekte und Initiativen ausgewählt werden, transparent und nachvollziehbar sind.

Sollte es trotz aller ergriffenen Maßnahmen einmal dazu kommen, dass ein Mitarbeiter, Mieter, Bürger oder ein Geschäftspartner einen Regelverstoß oder kriminelle Handlungen seitens eines Mitarbeiters oder eines Geschäftspartners vermutet, kann er oder sie sich an unseren Ombudsmann wenden. Er steht als externer Ansprechpartner zur Verfügung, überprüft die vorgebrachten Hinweise und leitet gegebenenfalls weitergehende Schritte ein. Damit erfüllt der Ombudsmann eine wichtige Rolle als Vertrauensperson und ermöglicht das Aufdecken von Missständen unter Wahrung der Anonymität, sodass Hinweisgeber keine persönlichen oder beruflichen Nachteile zu befürchten haben. ➔ G4-49, G4-58

Nachhaltigkeit bei der GESOBAU

Nachhaltigkeit ist für uns ein integraler Teil der Unternehmensstrategie und fest in unserer Unternehmenskultur und unseren Werten verankert. Konkret bedeutet das für uns: Wir wollen unser Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich weiterentwickeln, ohne soziale und ökologische Erfordernisse zu vernachlässigen.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

Bei all unseren Handlungen und Entscheidungen berücksichtigen wir neben relevanten wirtschaftlichen Aspekten in gleichem Maße ökologische und gesellschaftliche Belange. Dabei ist uns bewusst, dass dies ein kontinuierlicher Prozess ist und die Mitwirkung aller Mitarbeiter erfordert – im Kundengespräch, bei Bauprojekten, in der Mietenpolitik, bei Personaltrainings oder in der Beschaffung.

ÖKONOMIE

Als kommunales Unternehmen ist unsere Aufgabe die gewinnbringende Bewirtschaftung städtischen Wohneigentums. Dabei sorgen wir durch gezielte Investitionen in unsere Bestände für einen langfristigen Erhalt der Substanz und die Steigerung des Immobilienwerts. Durch unsere Vermietungs-, Mieten- und Bewirtschaftungspolitik sorgen wir für verlässliche Mieteinnahmen, stabile Nachbarschaften und eine geringe Fluktuation.

Es ist dabei unsere Aufgabe, unserem öffentlichen Auftrag im Sinne des Wirtschaftlichkeitsprinzips stets nachzukommen und unseren Mietern im Rahmen der kommunalen Daseinsvorsorge wirtschaftliche, soziale und kulturelle Dienstleistungen anzubieten. Veränderungen in der Beteiligungs- und Planungskultur, insbesondere die stärkere Partizipation in Stadtplanungsbelangen, stellen uns dabei vor eine besondere Herausforderung. ... G4-2

ÖKOLOGIE

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Klimawirkung unserer Gebäude zu reduzieren. Dies erreichen wir durch umfassende energetische Modernisierungen und die Beachtung hoher Energieeffizienzstandards bei Neubauten, durch die wir Verbräuche und somit Emissionen reduzieren. Weiterhin bauen wir mit Blick auf die Energiewende unsere Kooperationen aus, um unseren Mietern vermehrt Energie aus nachhaltiger Erzeugung zur Verfügung zu stellen. ... G4-2, G4-EC2

... Steigerung des
Umsatzes 2016



❖ Photovoltaikanlagen installiert



24

❖ Nationen in unseren Quartieren



> 110

Auch unsere eigenen Prozesse nehmen wir genau unter die Lupe und untersuchen, wie wir unsere Umweltauswirkungen als Unternehmen dauerhaft verringern können, zum Beispiel im Hinblick auf die Aspekte IT, Energie, Papierverbrauch, Müll und Wertstoffverwertung.

SOZIALES

Ein höheres Durchschnittsalter und die zunehmende Bevölkerungsdichte in den Stadtteilen stellen uns vor eine besondere Herausforderung, denn damit verändern sich die gesellschaftlichen Strukturen in unseren Quartieren. Die Vielfalt an unterschiedlichen Lebensstilen und Bedürfnissen unserer Mieter, beispielsweise der Wunsch nach neuen Wohnformen, nimmt stetig zu. ❖ G4-2

Wir nehmen unsere soziale Verantwortung daher sehr ernst und engagieren uns in vielen Projekten, die unsere Quartiere für alle Anwohner lebenswert machen. Durch Bildungs- und Integrationsprojekte für Familien, Kinder und Senioren unterstützen wir das Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichsten sozialen und kulturellen Hintergründen und stärken den respektvollen Umgang miteinander. Dabei wollen wir unter anderem der Schere zwischen Arm und Reich und dem ungleichen Zugang zu Bildungsangeboten begegnen.

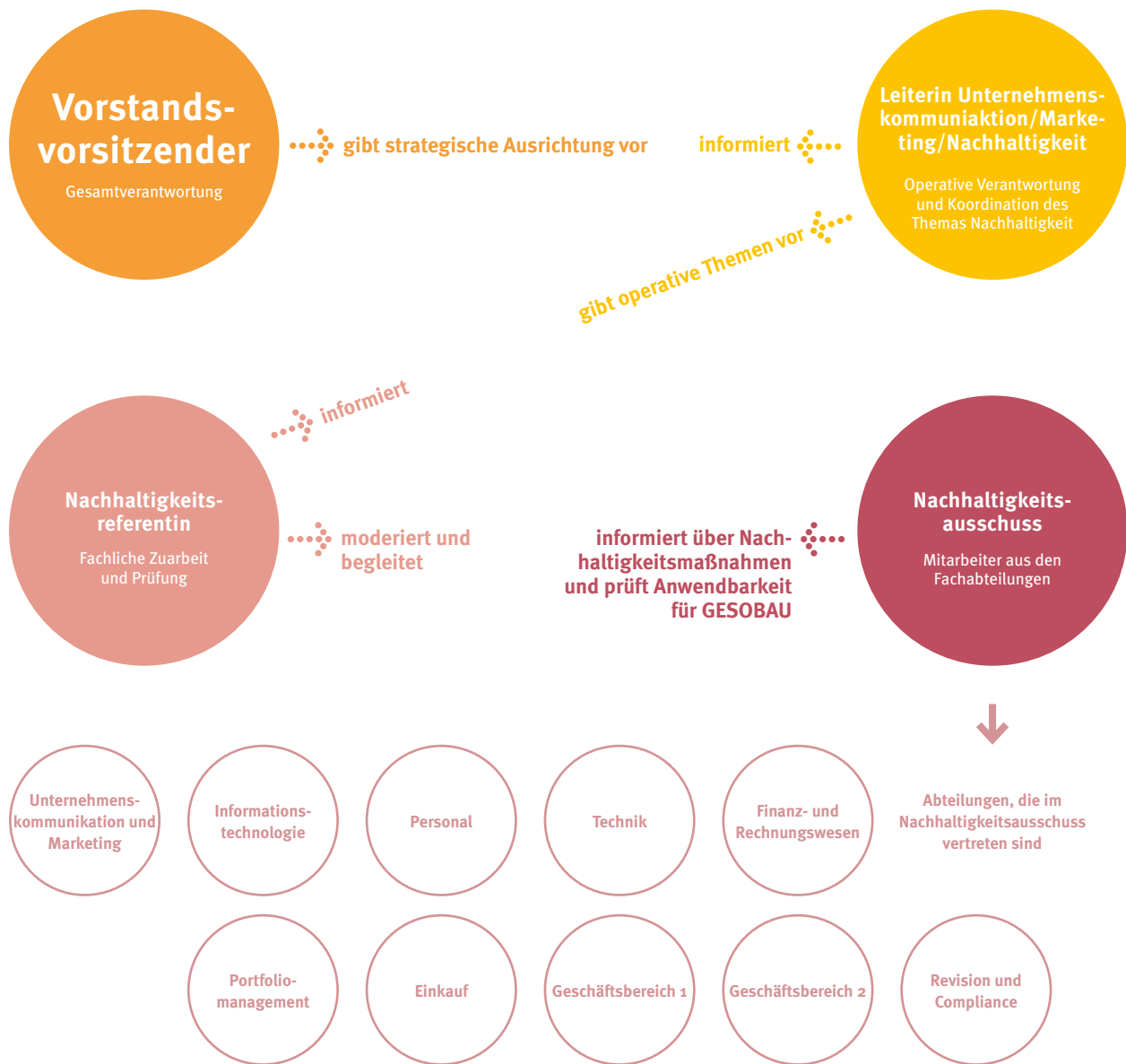
Zudem engagieren wir uns dafür, dass unsere Mieter langfristig, unabhängig von ihren finanziellen Möglichkeiten, ihrem Alter oder ihrer gesundheitlichen Verfassung, bei uns wohnen können.

Als Arbeitgeber übernehmen wir Verantwortung für unsere Mitarbeiter, deren Qualifikation, Arbeitsfähigkeit und Motivation ausschlaggebend für unseren Erfolg sind. Dabei achten wir darauf, ihnen gute und sichere Beschäftigungsbedingungen, ein attraktives Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und ein umfangreiches Gesundheitsmanagement anzubieten und auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Interne Nachhaltigkeitsorganisation

Nachhaltigkeit ist bei der GESOBAU nicht nur kulturell, sondern auch organisatorisch verankert. Die Gesamtverantwortung für das Thema obliegt dabei unserem Vorstandsvorsitzenden. Er entscheidet über die langfristigen Themen auf unserer Nachhaltigkeitsagenda und ihre strategische Ausrichtung. Dies erfolgt in enger Abstimmung mit der Leiterin Unternehmenskommunikation/Marketing/Nachhaltigkeit, die auf operativer Ebene die Verantwortung trägt. Sie wird durch unsere Nachhaltigkeitsreferentin unterstützt, die die Themen im Unternehmen fachlich betreut. ❖ G4-35, G4-36, G4-43

INTERNE NACHHALTIGKEITSORGANISATION

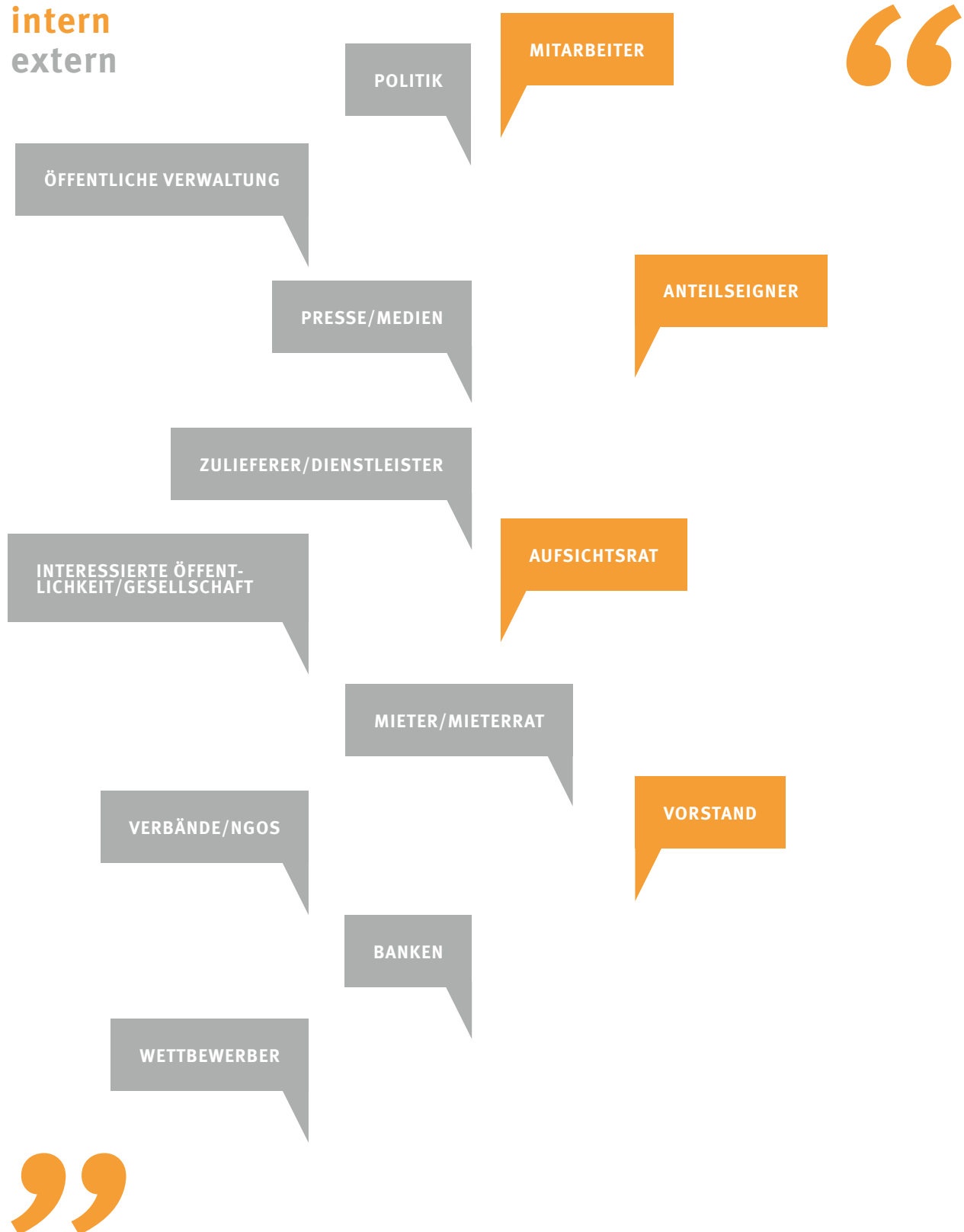


Ein- bis zweimal im Jahr tagt unser Nachhaltigkeitsausschuss mit Vertretern aus allen Abteilungen. Die Treffen dienen dem fachlichen Austausch untereinander sowie der Besprechung und Planung aktueller Themen und Maßnahmen.

Die konkrete Bearbeitung unserer Themen erfolgt über das Jahr hinweg in den jeweiligen Fachabteilungen. Die Kommunikationsabteilung bündelt alle Informationen zu den bereichsspezifischen Aktivitäten und bereitet diese für den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht auf.

DIE STAKEHOLDER DER GESOBAU AG G4-24

intern
extern



Unsere ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielsetzungen sind bis hin zum Vorstand fest in prämiertenrelevanten Unternehmens-, Team- und Mitarbeiterzielen verankert. Mithilfe einer Balanced Scorecard werden diese Ziele auf Basis konkreter Kennzahlen handhab- und messbar gemacht. Einen wesentlichen Teil dieser Ziele kommunizieren wir im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms.

Im Dialog mit den Stakeholdern

Die GESOBAU ist ein Unternehmen der öffentlichen Hand und handelt im Sinne und zum Wohle der Stadt Berlin. Wir sind überzeugt, dass wir diese Aufgabe nur dann erfolgreich erfüllen können, wenn wir im Austausch mit unseren Stakeholdern stehen und ihre Sichtweisen, Bedürfnisse und Ideen verstehen und in unsere Unternehmenstätigkeit einbeziehen. Wir sind sicher: Aktuelle wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Herausforderungen können wir nur gemeinsam erfolgreich begegnen.

Im Sommer 2015 haben wir deshalb im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse unseren ersten strukturierten Stakeholder-Dialog durchgeführt. Dazu haben wir in einem ersten Schritt durch einen internen Diskussionsprozess Themen identifiziert, die aus unserer Sicht für die GESOBAU relevant sind, und die als Grundlage für die Stakeholder-Interviews und einen quantitativen Bewertungsbogen dienen sollten.



„Der direkte Dialog mit unseren Anspruchsgruppen hilft uns dabei, unseren Blick für andere Perspektiven zu öffnen und wertvolle Impulse für neue Themen und Trends, sowie Ideen für Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu erhalten.“

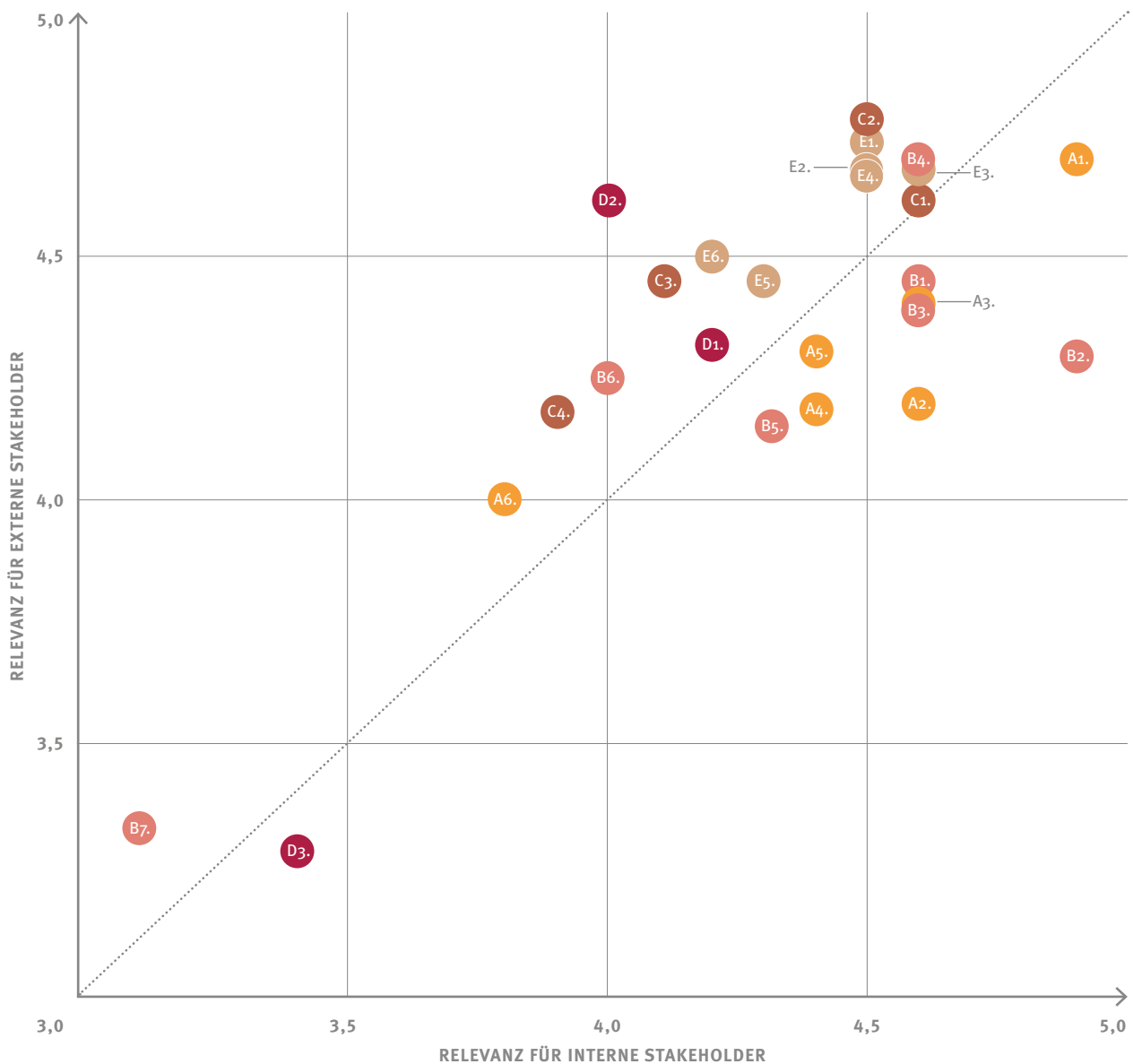
SASKIA LÖSSL, NACHHALTIGKEITSBEAUFTRAGTE

❖ **Besonders wichtig für unsere Stakeholder sind die Themen:**

- **Wirtschaftliche Stabilität**
- **Angemessene Mieten**
- **Chancengleichheit**
- **Nachhaltiges Bauen**

Im zweiten Schritt haben wir mit insgesamt 15 Stakeholdern, zwölf externen und drei internen, die wir durch ein Stakeholder Mapping identifiziert haben, strukturierte Interviews durchgeführt. Befragt haben wir sie zu aktuellen ökonomischen, ökologischen und sozialen Herausforderungen (s. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit, S. 25 f.) und nach möglichen Lösungswegen. Auch Jörg Franzen, unseren Vorstandsvorsitzenden, haben wir nach seiner Einschätzung gefragt. ❖ **G4-25, G4-26, G4-45**

Zusätzlich zu den Interviews haben unsere Stakeholder den Bewertungsbogen ausgefüllt, den auch die zehn Mitglieder des internen Nachhaltigkeitsausschusses beantworteten. Der Bewertungsbogen diente dazu, unsere Stakeholder nach ihrer Einschätzung zur Relevanz der identifizierten Themen in unseren fünf Handlungsfeldern (Unternehmen, Markt, Umwelt, Gesellschaft, Mitarbeiter) zu befragen. Die Skala ging dabei von 1 (geringe Relevanz) bis 5 (sehr hohe Relevanz). Die endgültigen Werte haben wir durch die Berechnung der Durchschnittswerte erhalten. ❖ **G4-18**

MATERIALITÄTSMATRIX → G4-19, G4-20, G4-21

A. UNTERNEHMEN

- A1. Wirtschaftliche Stabilität
- A2. Transparentes Handeln
- A3. Compliance-Management
- A4. Nachhaltige Beschaffung
- A5. Nachhaltigkeitsmanagement & Stakeholder-Dialog
- A6. Bürgerschaftliche Mitbestimmung & Partizipation

B. MARKT

- B1. Effiziente Bestandsbewirtschaftung
- B2. Kundenservice und Beratung für Mieter

B3. Schaffung von neuem Wohnraum

- B4. Angemessene Mieten
- B5. Breites Wohnungsangebot
- B6. Auseinandersetzung mit neuen Wohnkonzepten
- B7. Intelligentes Wohnen „Smart Home“

C. UMWELT

- C1. Nachhaltiges Bauen
- C2. Energieeffizientes Modernisieren
- C3. Mieterinformationen zu Energiesparen
- C4. Internes Umweltmanagement (in der Verwaltung)

D. GESELLSCHAFT

- D1. Quartiersentwicklung und -projekte
- D2. Senioren-, Bildungs- und Integrationsprojekte
- D3. Spenden und Sponsorings

E. MITARBEITER

- E1. Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskultur
- E2. Aus- und Weiterbildung
- E3. Chancengleichheit
- E4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- E5. Gesundheitsmanagement
- E6. Vergütung

Unsere wesentlichen Themen im Überblick

Die Erhebung der wesentlichen Themen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse diente uns dazu, zu erkennen, welche Themen aus Sicht unserer Stakeholder für unseren zukünftigen Geschäftserfolg wichtig sein werden und wo für uns folglich ein Handlungsbedarf besteht.

Die Ergebnisse der Befragung haben wir in eine Wesentlichkeitsmatrix überführt, in der die Sichtweisen der internen und der externen Stakeholder gegenübergestellt werden. Die Einschätzung der internen Stakeholder wird auf der x-Achse dargestellt, die der externen Stakeholder auf der y-Achse.

Bei Betrachtung der Matrix wird deutlich, dass alle von uns identifizierten Themen als relevant bis sehr relevant angesehen werden. Besonders wichtig sind sowohl unseren internen als auch unseren externen Stakeholdern die Themen Wirtschaftliche Stabilität, Angemessene Mieten und Energieeffizientes Modernisieren, gefolgt von Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskultur, Aus- und Weiterbildung sowie Chancengleichheit. ...» G4-27

Verantwortung in der Lieferkette

Als städtisches Unternehmen ist die GESOBAU in hohem Maße der Stadt Berlin und ihren Bürgern verpflichtet. Dies bringt eine besondere Sorgfaltspflicht mit sich, zum Beispiel im Hinblick auf den Ablauf unserer Einkaufsprozesse, die Auswahl geeigneter Lieferanten und Dienstleister und die Umsetzung unserer Vorgaben zu Arbeitsnormen, Umweltaspekten und Compliance-Themen in Geschäftsbeziehungen.

Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf

Da wir nicht nur Wohnungen vermieten, sondern auch viele Neubauprojekte und Modernisierungsmaßnahmen durchführen, sind wir in der Umsetzung auf Bauunternehmen oder Handwerker angewiesen. Die GESOBAU ist sich der Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette sehr bewusst. Diese beziehen sich vor allem auf die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in Bauunternehmen und deren Nachunternehmen. Fälle von Schwarzarbeit, Nichteinhaltung des Mindestlohns oder unzureichende Arbeitssicherheit kommen auch in Deutschland immer wieder vor. ...» G4-12, G4-SO10

Bereits im Einkaufsprozess kommunizieren wir unsere Nachhaltigkeitsanforderungen, die im Rahmen der Auswahl auch Entscheidungskriterien darstellen, klar an alle Anbieter. Alle unsere Lieferanten und Dienstleister sind vertraglich verpflichtet, bei der Erbringung ihrer Leistung bestimmte Nachhaltigkeitskriterien zu beachten. Bei Bedarf weiten wir dieses Kriterienset aus. ...» G4-EN32, G4-EN33, G4-LA14, G4-LA15

UNSERE NACHHALTIGKEITSKRITERIEN IM EINKAUF



Umwelt

- ✓ Einsatz umweltfreundlicher Produkte und Leistungen im Rahmen der wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten
- ✓ Einhalten der Regelungen des Kreislaufwirtschaftsgesetzes (KrWG) und weiterer Umweltvorschriften, vor allem des Gesetzes zur Sicherung der umweltverträglichen Beseitigung von Abfällen
- ✓ Offenlegung des Verfahrens zur Entsorgung von Bauabfällen



Soziales

- ✓ Ausschließlicher Einsatz von Waren, die nachweislich unter Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen produziert wurden. Die ILO-Mindeststandards umfassen u. a. gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit und Diskriminierung und die Vermeidung von Kinderarbeit
- ✓ Aktive Förderung von Frauen zur Sicherstellung der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz
- ✓ Sicherstellung der Bezahlung nach Tarif, mindestens jedoch des gesetzlichen Mindestlohns, und der Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge durch alle leistungserbringenden Unternehmen
- ✓ Verhinderung von Schwarzarbeit durch Zahlung von 15% des in Rechnung gestellten Bruttoentgeltes an das Finanzamt bei Nichtvorlage einer Freistellungsbescheinigung durch den Auftragnehmer

Klare Regeln sichern die Zusammenarbeit

Grundsätzlich werden alle Einkaufsaktivitäten der GESOBAU durch den Bereich Einkauf koordiniert und abgewickelt.

Eine umfassende Geschäftsanweisung zu Einkauf/Vergabe regelt Vorgehensweisen und Abläufe zu Beschaffung, Ausschreibung und Vergabe von Bauleistungen, Liefer- und Dienstleistungen und freiberuflichen Leistungen. In enger Abstimmung mit den verantwortlichen Abteilungen erstellt der Einkauf Ausschreibungsunterlagen und führt Verhandlungen im Rahmen eines formalisierten Ausschreibungsverfahrens. Liegt der Einkaufswert unter einem gewissen Wert, greift die Freihändige Vergabe. In diesem Fall darf die verantwortliche Abteilung den Einkaufsprozess selbst durchführen.

Eine größtmögliche Transparenz des Vergabeverfahrens ist uns sehr wichtig: Beispielsweise informieren wir alle Anbieter, dass Ausbildungsbetriebe bei gleichwertigen Angeboten bevorzugt werden und wir bei bestimmten Auftragsgrößen eine Abfrage im Korruptionsregister vornehmen. Aufträge werden zudem prinzipiell erst nach dem Vergleich mehrerer Anbieter und ohne Diskriminierung vergeben.

Seit 2010 schließen wir ab einem bestimmten Vertragsvolumen mit all unseren Lieferanten den sogenannten Integritätsvertrag ab, der unsere Partner verpflichtet, gesetzliche Vorschriften einzuhalten. Er dient vor allem der Prävention von Wirtschaftsstraftaten wie Korruptionsdelikten, Unterschlagung, Betrug oder wettbewerbsbeschränkenden Absprachen bei Ausschreibungen. Daneben überwachen wir auch die Einhaltung der Vorschriften des „Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb“ (UWG), des Arbeitnehmerendengesetzes sowie der Vorschriften zur Bekämpfung von Schwarzarbeit. Mit dem Integritätsvertrag erklärt die GESOBAU ausdrücklich ihre Null-Toleranz gegenüber jeder Form von Wirtschaftskriminalität.

Ob unsere Lieferanten unsere Vorgaben einhalten, lassen wir durch zwei externe Compliance-Beobachter sicherstellen, die die Einkaufsprozesse begleiten. Eine Rechtsanwaltskanzlei überprüft im Auftrag der GESOBAU die Einhaltung der einschlägigen Mindestlohnbestimmungen, der ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Umsetzung der Frauenförderverordnung des Landes Berlin bei allen Lieferanten. Durch stichprobenartige Baustellenkontrollen stellen wir die Rechtmäßigkeit der Bauaktivitäten sicher



Mit dem Integritätsvertrag erklärt die GESOBAU ausdrücklich ihre Null-Toleranz gegenüber jeder Form von Wirtschaftskriminalität.

und ermitteln, ob beispielsweise nicht gemeldete Nachunternehmer durch unsere Geschäftspartner eingesetzt werden. ... **G4-LA14, G4-LA15, G4-HR11**

Erkennen wir einen Verstoß gegen den Integritätsvertrag oder gesetzliche Regelungen, behält sich die GESOBAU vor, den Auftragnehmer von laufenden Aufträgen und/oder Ausschreibungen auszuschließen und Schadenersatzforderungen geltend zu machen. Verstößt ein Auftragnehmer nachweislich gegen geltende Mindestlohnregelungen, besteht die Option, den Fall an die zuständige Senatsverwaltung zu melden, sodass der Auftragnehmer für künftige Ausschreibungen bei öffentlichen Unternehmen gesperrt wird.

2017 vergaben wir 98% unseres Einkaufsbudgets an Lieferanten aus Berlin oder Brandenburg. ... **G4-EC9**

NACHHALTIGKEITSPROGRAMM DER GESOBAU – UNTERNEHMEN

Ziel	Maßnahme	Bis	Status
Nachhaltigkeit als grundlegende Strategie der GESOBAU tiefer bei allen Stakeholdern implementieren	Erarbeitung eines unternehmensweiten Grundwertestandards unter Einbindung der kompletten Belegschaft	IV/2016	☑
	Durchführung eines Stakeholder-Dialogs	I/2016	☑
	3. Entsprechenserklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex	IV/2018	●
Nachhaltigkeitsstandards in Deutschland mitgestalten (GRI, Deutscher Nachhaltigkeitskodex)	Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den neuen GRI Standards	IV/2018	●
	Mitarbeit bei der Entwicklung eines Branchenverständnisses für CSR bei der Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft (ICG)	II/2016	☑
	Abschlussauditierung Compliance-Regeln	IV/2017	☑
Sicherung eines hohen Standards der Regelkonformität im Unternehmen	Einführung des interaktiven Simulationsspiel „Integrity Now!“ als zusätzliche Compliance-Schulung der Belegschaft	IV/2017	➔
Grundwerte intern wie extern sichtbar verankern	Umsetzungsmaßnahmen in allen Abteilungen entwickeln und einführen	III/2017	☑
	Etablierung eines Mieterrats im Unternehmen	fortlaufend	➔
Partizipation stärken	Teilnahme an der Dialog-Reihe „Partizipation im Wohnungsbau“	IV/2017	☑

Auszeichnungen

Die GESOBAU nimmt regelmäßig an ausgewählten Wettbewerben der Wohnungswirtschaft teil. Die Auszeichnungen motivieren uns, unser Engagement fortzuführen.



2017

Great Place to Work®

Auszeichnung mit dem 1. Platz in der Kategorie „Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg 2017“ in der Größenklasse „Unternehmen über 250 Mitarbeitende“ sowie Platzierung unter den Top 100 am bundesweiten Wettbewerb.

Unternehmenspreis „Engagiert in Berlin“

Das Integrationsprojekt „Zwischen Himmel und Erde“ wurde mit dem 3. Platz ausgezeichnet.

Telematik Award

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

BBU-ZukunftsAward

Auszeichnung mit dem 3. Platz für das Integrationsprojekt „Zwischen Himmel und Erde“.

2016

BBU-ZukunftsAward

Besondere Anerkennung für das Sportnetzwerk „Märkisches Viertel bewegt“.

German Design Award

Das Corporate Design für das Märkische Viertel wurde in der Kategorie „Brand Identity“ mit dem German Design Award ausgezeichnet.

2015

German Awards for Excellence

Ehrung mit einem Award in der Kategorie Compliance für den Aufbau unseres umfassenden Compliance Managementsystems.

Reinickendorfer Ausbildungsbuddy

3. Preis unter den ausbildungsfreundlichsten Unternehmen Reinickendorfs.

iF Design Award

Die Markenkommunikation rund ums Märkische Viertel wurde mit dem iF Award in der Kategorie Corporate Design, Communication – 3.04 Corporate Identity ausgezeichnet.

Great Place to Work®

Auszeichnung mit dem 2. Platz als „Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg 2015“ in der Größenklasse 250 bis 500 Mitarbeiter sowie mit dem Sonderpreis der Kategorie „Ausbildung“.

Markt

Der Berliner Wohnungsmarkt ist in ständiger Bewegung. Immer mehr Menschen ziehen in die Hauptstadt, zugleich wird die Bevölkerung immer älter.

Wir arbeiten daher intensiv an der Bereitstellung und Aufrechterhaltung eines bedarfsgerechten und langfristig bezahlbaren Angebots für Berlins wachsende Bevölkerung sowie für unsere Mieter. Dabei binden wir, wo möglich, auch die Bürger Berlins aktiv ein, um Entscheidungsprozesse zu beschleunigen und ihre Akzeptanz zu erhöhen, und berücksichtigen gesellschaftliche Trends wie die zunehmende Digitalisierung des Alltags.

Neubau 36

Neubauoffensive läuft auf Hochtouren 37

Bezahlbare Mieten durch aktive Stadtpolitik 40

Partizipation 41

Entwicklung von Partizipationskriterien durch Trialoge 41

Mieterdialog bei der Modernisierung der Gerichtshöfe 42

Ein Jahr Mieterrat bei der GESOBAU 42

Digitalisierung 44

Selbständig Wohnen im Alter durch Pflege@Quartier 45

Senioren im Netz 45

Kostenlos Surfen im Märkischen Viertel 46

Wichtige Zahlen im Überblick 47



links: 18 neue Mietwohnungen sind in der Florastraße entstanden.

rechts: Bei 30 % der Wohnungen in der Rolandstraße liegt der Mietpreis unter Marktniveau.



Neubau

Der Druck auf den Berliner Wohnungsmarkt nimmt durch den Zuzug von über 40.000 Menschen jährlich zu, die Zahl bezahlbarer Wohnungen nimmt hingegen in vielen Stadtteilen ab. Unser zentraler Auftrag ist daher, durch den Bau neuer Wohnungen auch auf lange Sicht bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen und den Mietsteigerungen auf dem Markt dämpfend entgegenzuwirken.



Ein generationsübergreifender Mietermix zeichnet die Uferhöfe aus.

Neubauoffensive läuft auf Hochtouren



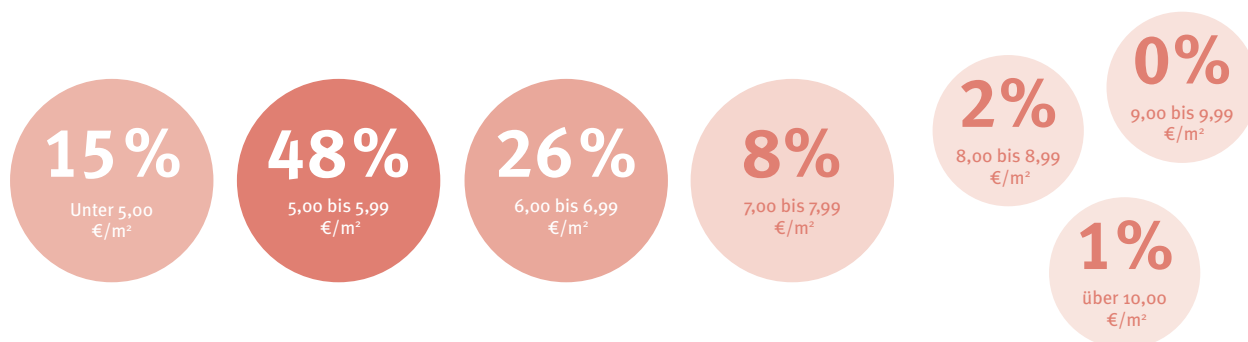
**Bis 2026 wird die
GESOBAU insgesamt
12.500 neue
Wohnungen bauen
und ankaufen.**

Vor rund drei Jahren haben wir den Grundstein für unsere Neubauoffensive gelegt. Seitdem ist viel passiert und die Neubauoffensive läuft auf Hochtouren. Durch die Vereinbarung zwischen dem Land Berlin und den sechs landeseigenen Wohnungsunternehmen „400.000 bezahlbare Wohnungen im Landeseigentum“ und die Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“, die wir in diesem Jahr unterzeichnet haben, haben wir unser Neubauziel niedergeschrieben und bestätigt: Bis 2026 wird die GESOBAU insgesamt 12.500 neue Wohnungen bauen und ankaufen.

Insgesamt sechs Neubauvorhaben mit rund 320 Wohnungen werden wir innerhalb des Jahres 2017 abgeschlossen haben. Dies umfasst auch unser Projekt „Uferhöfe“ im Herzen des Stadtteils Gesundbrunnen mit 180 Wohnungen. Die Arbeiten an vier Neubauprojekten, beispielsweise in der Kastanienallee (48 Wohnungen) und Mühlenstraße (28 Wohnungen), haben 2017 erfolgreich begonnen. Für 2018 wiederum ist der Baubeginn von insgesamt 12 Neubauprojekten geplant. Für eine Reihe weiterer Wohnungen liegen uns bereits Baugenehmigungen vor; diese werden wir in den kommenden Jahren umsetzen. Weitere Projekte befinden sich noch in der Planungsphase.

Ab 2018 werden wir nicht nur, wie bisher, ein Drittel, sondern die Hälfte aller unserer neugebauten Wohnungen für durchschnittlich 6,50 €/m² vermieten. Die andere Hälfte der Wohnungen bieten wir für im Durchschnitt unter 10 €/m² an.

NETTOKALTMieten 2016 IN MIETPREISKLASSEN



Bei unseren Neubauprojekten achten wir gemäß der Förderrichtlinie des Landes Berlin grundsätzlich darauf, Menschen in verschiedensten Lebenslagen und sozialen Verhältnissen attraktiven Wohnraum zur Verfügung stellen zu können. Daher bieten wir einen generationsübergreifenden Wohnungsmix mit 1- bis 4-Zimmer-Wohnungen an. Die überproportionale Zunahme der Bevölkerung in höheren Altersgruppen berücksichtigen wir zudem durch den Bau barrierearmer oder -freier Wohnungen in jedem neuen Gebäude. Zusätzlich setzen wir in mehreren Projekten Seniorenkonzepte mit Gemeinschaftsflächen um und integrieren Gewerbeeinheiten mit seniorenbezogenen Dienstleistungen. ➡ G4-EC8

Mehr Wohnraum für Berlin

AUSGEWÄHLTE NEUBAUPROJEKTE



Am 01. Juni haben wir in der Kopenhagener Straße mit dem Pankower Stadtrat für Stadtentwicklung und Bürgerdienste, Vollrad Kuhn, der kompletten Baumannschaft und weiteren geladenen Gästen Richtfest gefeiert. Bis Dezember 2017 werden dort 119 neue Wohnungen fertiggestellt.



Am 20. Juli fand das Richtfest für unseren Neubau in der Stendaler Straße statt. Bis Januar 2018 werden dort 112 neue Wohnungen, von rund 2.400 geplanten Wohnungen im Bezirk Marzahn-Hellersdorf, fertiggestellt. Mit dabei waren der Staatssekretär für Wohnen, Sebastian Scheel, und die Bezirksbürgermeisterin Dagmar Pohle.

01:
Am Schloßpark 30/32
26 Wohneinheiten
Baubeginn: 2015

02:
Bizetstraße 36/38
22 Wohneinheiten
Baubeginn: 2016

03:
Blankenburger Straße 28, 34
58 Wohneinheiten
Baubeginn: 2018

04:
Elisabeth-Christinen-Straße 18-28
20 Wohneinheiten
Baubeginn: 2015

05:
Gounodstraße 25
21 Wohneinheiten
Baubeginn: vsl. 2018

06:
Grainauer Straße 17
196 Wohneinheiten
Baubeginn: 2017

07:
Hedwigstraße 3-5
22 Wohneinheiten
Baubeginn: 2017

08:
Idunastraße 11
170 Wohneinheiten
Baubeginn: 2018

09:
Kastanienallee 21
57 Wohneinheiten
Baubeginn: 2017

10:
Kastanienallee 105
48 Wohneinheiten
Baubeginn: 2016

11:
Klothildestraße 12/13
22 Wohneinheiten
Baubeginn: 2015

12:
Kopenhagener Straße 101
119 Wohneinheiten
Baubeginn: 2016

13:
Langhansstraße 27-29
37 Wohneinheiten
Baubeginn: 2018

14:
Mendelstraße 6-22,
Bleicheröder Straße 2-4,
Harzburger Str. 1/2/7/8
351 Wohneinheiten
Baubeginn: 2016

15:
Mühlenstraße 24b
107 Wohneinheiten
Baubeginn: vsl. 2018

16:
Mühlenstraße 41
28 Wohneinheiten
Baubeginn: 2017

17:
Rolandstraße 69-73
52 Wohneinheiten
Baubeginn: 2015

18:
Schloßallee 4
42 Wohneinheiten
Baubeginn: vsl. 2018

19:
Stendaler Str. 73-77
112 Wohneinheiten
Baubeginn: 2016

20:
Stiftsweg 4-43,
Wolfshagener Straße 106-114
174 Wohneinheiten
Baubeginn: 2018

21:
Thurbrucher Steig 16-21
24 Wohneinheiten
Baubeginn: 2017

22:
Treskowstraße 7-9
46 Wohneinheiten
Baubeginn: vsl. 2018

23:
Uferhöfe (Uferstraße 19)
180 Wohneinheiten
Baubeginn: 2015

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT UNSERER MIETER

Bei allen unseren Neubauten und Modernisierungsmaßnahmen achten wir auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mieter. Dies beinhaltet die Verwendung von Materialien, die für unsere Mieter gesundheitlich unbedenklich sind, beispielsweise in der Fassadendämmung und den Einbau von Schallschutzfenstern zum Lärmschutz. In unseren Vertragsbedingungen haben wir festgeschrieben, dass alle von uns verbauten Materialien in Deutschland zugelassen sein und das Gütezeichen einer amtlich anerkannten Güteschutzgemeinschaft tragen müssen. Bei Gewinnung, Verarbeitung, Funktion und Beseitigung müssen sie zudem umweltschonend sein. Bei Bauteilen mit besonderen energetischen Anforderungen verlangen wir Prüfbescheide von unseren Lieferanten. Weiterhin führen wir in unseren Beständen regelmäßige Begehungen im Rahmen der Verkehrssicherung durch und prüfen die Wasserleitungen auf Legionellen.

In unserem Mietermagazin „Hallo Nachbar“ veröffentlichen wir zudem Hinweise zum Thema sicheres Wohnen. Dabei geht es beispielsweise um Fluchtwege, Brandschutzvorgaben oder den Schutz vor Einbrüchen.

Weiterhin achten wir strikt auf die Sicherung der Privatsphäre unserer Mieter. Unsere Mitarbeiter werden jährlich zum Thema Datenschutz geschult und auf die allgemein geltenden Datenschutzregeln im Unternehmen hingewiesen. Auch in Verträge mit unseren externen Partnern integrieren wir entsprechende Klauseln.

Bezahlbare Mieten durch aktive Stadtpolitik

Nicht nur durch die 2014 gestartete Neubauoffensive sichern wir erschwinglichen Wohnraum für die breite Bevölkerung. Gemeinsam mit dem Senat und den anderen Landeseigenen der Stadt Berlin haben wir in diesem Jahr weitere Maßnahmen ergriffen:

Im April dieses Jahres haben wir die Kooperationsvereinbarung „Leistbare Mieten, Wohnungsneubau und soziale Wohnraumversorgung“ unterzeichnet. Durch diese bestätigen wir zum einen unser Ziel, neuen Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten zu schaffen. Zum anderen stellt sie eine sozial ausgerichtete Bestandsbewirtschaftung in den Fokus. Ein zentraler Aspekt der Kooperationsvereinbarung ist der umfassende Schutz unserer Mieter bei Mieterhöhungen nach Modernisierungen oder bei Neuvermietungen. Die diesbezüglich geltenden Regeln wurden verschärft, während die städtischen Wohnungsbauunternehmen in ihrer zentralen Rolle bei der Gestaltung des Berliner Wohnungsmarktes gestärkt werden.

60 % der jährlich zur Wiedervermietung kommenden Wohnungen werden an Menschen mit einem Wohnberechtigungsschein vergeben. Ein Viertel dieser Wohnungen ist dabei besonderen Bedarfsgruppen, beispielsweise Obdachlosen, Geflüchteten oder Studierenden, vorbehalten. Die durch diese Maßnahmen entstehenden zusätzlichen Kosten werden von den Landeseigenen getragen.



26 familienfreundliche Wohnungen sind im Schloßpark bezugsfertig.

Es profitiert aber nicht nur der einzelne Mieter von diesen Maßnahmen, sondern auch die Stadt Berlin. Sie lebt von ihrem einzigartigen sozialen und kulturellen Charakter, der nur durch eine derartige, weitgreifende Wohnungspolitik langfristig bewahrt wird. ... G4-EC8



Nur wenn unsere Mieter zufrieden sind, bleiben sie langfristig bei uns wohnen und füllen unsere Quartiere mit Leben.

Mieterzufriedenheit im Fokus

Über 100.000 Menschen sind in GESOBAU-Wohnungen zuhause. Nur wenn sie zufrieden sind, bleiben sie langfristig bei uns wohnen und füllen unsere Quartiere mit Leben. Wir analysieren daher regelmäßig ihre Anforderungen und überprüfen unsere Prozesse. 2017 haben wir unsere Service- und Kommunikationsleistungen stark verbessert und beispielsweise die Bearbeitungszeiten von Mieteranliegen reduziert und die Kommunikation in den sozialen Medien verstärkt. Zudem haben wir die Beratung und Betreuung unserer Mieter bei Modernisierungsvorhaben intensiviert und unsere Mitarbeiter im Umgang mit sensiblen Themen wie Umsetzwohnungen geschult. In diesem Jahr haben wir angefangen, die Mieterpartizipation bei Neubau- und Modernisierungsprojekten zu erhöhen und werden dies auch 2018, beispielsweise durch Bürgerdialoge, weiter verfolgen.

Alle zwei Jahre fragen wir zudem unsere Mieter, wie zufrieden sie mit der Arbeit der GESOBAU und mit ihrer Wohnsituation sind. Auch 2017 haben wir eine Mieterbefragung durchgeführt und dabei wichtige Erkenntnisse gewonnen, über die wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht berichten werden.

Partizipation

Der Druck, Lösungen für die Bebauung innerstädtischer Flächen zu finden, nimmt aufgrund des dynamischen Bevölkerungswachstums in Berlin deutlich zu. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Beteiligung der Berliner Bürger bei Themen der Stadtentwicklung zunehmend an Bedeutung. Denn: Wenn sie ihre Sichtweisen und Ideen einbringen können und diese auch berücksichtigt werden, entstehen aus unserer Sicht Ergebnisse, die in der Bevölkerung akzeptiert werden. Daher haben wir verschiedene partizipative Maßnahmen initiiert, die den Bürgern die Möglichkeit geben, sich aktiv in Entscheidungsprozesse einzubringen. ... G4-So1



Durch die Diskussionen identifizieren wir gemeinsame, aber auch unterschiedliche Sichtweisen und können auf dieser Basis Leitlinien und Kriterien für die Partizipation der Bürger im Wohnungsbau erarbeiten.

Entwicklung von Partizipationskriterien durch Trialoge

Um die Akzeptanz der Bürger gegenüber Bauvorhaben zu stärken und diese zügig realisieren zu können, haben wir 2017 gemeinsam mit der gemeinnützigen HUMBOLDT-VIADRINA Governance Platform und den anderen fünf landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften Berlins das Format der Trialoge angewandt. Gemeinsam mit Vertretern aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik diskutierten wir in insgesamt vier Veranstaltungen von April bis September über Qualitätskriterien und Standards für Partizipation und die Mindestanforderungen für Beteiligungsverfahren.

Die Diskussionen dienen dazu, die Herausforderungen und Chancen von Partizipation genau zu verstehen und ein gemeinsames Problemverständnis zu entwickeln. Durch die Diskussionen identifizieren wir gemeinsame, aber auch unterschiedliche Sichtweisen und können auf dieser Basis Leitlinien und Kriterien für die Partizipation der Bürger im Wohnungsbau erarbeiten.

Am 26. und 27. April fanden die ersten beiden Trialoge der Reihe „Partizipation im Wohnungsneubau“ statt, am 26. Juni der Dialog „Zugang zu Partizipation und Strukturen für Beteiligung“. Der letzte Dialog fand am 26. September zum Thema „Leitlinien und Kriterien für Partizipation“ statt, bei dem die bisherigen Ergebnisse intensiv diskutiert und abschließende Leitlinien und Leitkriterien für Partizipation formuliert wurden.

Mieterdialog bei der Modernisierung der Gerichtshöfe

Die Gerichtshöfe in Berlin-Mitte sind ein lebendiger Kunst- und Kulturstandort. Bereits seit den 80er-Jahren vermieten wir die Räumlichkeiten an Kunstschaaffende, die in den Gebäuden nicht nur arbeiten, sondern auch wohnen. Aus Altersgründen müssen diese Gebäude nun modernisiert werden; ergänzend zu den bestehenden Bauten soll ein Neubau mit rund 150 neuen Wohnungen entstehen.

Eine von uns beauftragte Machbarkeitsstudie hat gezeigt, dass die Gerichtshöfe ein idealer Ort für das Zusammenleben und Arbeiten von Studierenden und Kreativen sind. Dies soll in den Planungen berücksichtigt werden und gleichzeitig der einzigartige soziale und kulturelle Charakter der Höfe dabei bewahrt werden. Aus diesem Grund erarbeiten wir gemeinsam mit den ansässigen Künstlern und Gewerbetreibenden ein Konzept, das möglichst viele Interessen bei den bevorstehenden Veränderungen berücksichtigt. Denn uns ist wichtig, dass unsere bisherigen Mieter am Standort verbleiben, während wir unserer Aufgabe, dringend benötigten neuen Wohnraum zu schaffen, nachkommen können.

Das Konzept erarbeiten wir, beginnend im Juli 2017, in einer Reihe von Workshops, die auf Wunsch unserer Mieter durch einen externen Mediator begleitet werden.



In einem Workshop haben wir die Struktur für eine erfolgreiche Zusammenarbeit entwickelt.

Ein Jahr Mieterrat bei der GESOBAU

Vor über einem Jahr wurden die sieben Mitglieder des GESOBAU-Mieterrats erstmalig in ihr Amt gewählt. Seitdem hat sich einiges getan: Beispielsweise haben wir Ideen für die Zusammenarbeit zwischen der GESOBAU, dem Mieterrat und dem Mieterbeirat entwickelt und umgesetzt.

Der Mieterrat hat in den letzten Monaten seine Fokusthemen ausgearbeitet und sich als Ansprechpartner der Mieter für quartiersübergreifende, strategische Themen etabliert. Um einen Überblick über seine aktuellen Themen und Ideen zu erhalten, hat der Mieterrat eine Mietersprechstunde organisiert, die am 06. Juli 2017 erstmalig im Stadtteilzentrum Pankow stattfand.

Im Mai 2017 gab es bereits einen Wechsel im Gremium. Gerhard Voß ist von seinem Amt zurück getreten und wurde durch Peter Schürmann ersetzt.

WWW.MIETER-RAT.DE

Auch wir als Unternehmen haben die Aufgabe, interne Prozesse für die Zusammenarbeit mit den Mieterräten zu etablieren und zu definieren, wie die Zusammenarbeit ausgestaltet sein soll. Um herauszufinden, wie das neue Gremium uns als Unternehmen verändern wird, welchen Einfluss es auf unsere Arbeit nehmen kann und vor allem, wie wir den größtmöglichen Nutzen für alle Beteiligten (Belegschaft, Aufsichtsrat, Mieter, Mieterbeiräte, Mieterräte, Anteilseigner) generieren können, haben wir bereits im Oktober 2016 einen Workshop mit unseren Mitarbeitern durchgeführt. Dabei wurde deutlich, dass eine transparente und respektvolle Kommunikation die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist. Die Beschäftigten waren sich einig, dass für die zukünftige Zusam-



Gemeinsam haben wir klare Kommunikationswege und Zuständigkeiten festgelegt.



menarbeit und eine sinnvolle Integration des Mieterrats und des Mieterbeirats in die GESOBAU-Unternehmensprozesse eine klare Struktur und eine Abgrenzung der Aufgabenbereiche notwendig sind.

Im Juli 2017 haben wir mit dem Mieterrat und den Mieterbeiräten einen Workshop durchgeführt und die Struktur gemeinsam erarbeitet. Die Workshop-Teilnehmer definierten einheitliche Prozesse, grenzten Zuständigkeiten ab und legten Kommunikationswege fest. Dabei konnte jeder Teilnehmende Erfahrungen aus seinem Wohngebiet einbringen und auch Erwartungen und Bedürfnisse kommunizieren. Die Ergebnisse wurden intern bei der GESOBAU diskutiert und dienen nun als gemeinsame Grundlage für die zukünftige Zusammenarbeit.

Mit Kirsten Huthmann (Mieterrat & Interne Kommunikation) hat der GESOBAU-Mieterrat bei uns im Unternehmen eine zentrale Ansprechpartnerin. Sie koordiniert alle Anfragen und leitet sie zur Weiterbearbeitung beziehungsweise Beantwortung an die verantwortlichen Abteilungen weiter. Vier Mal im Jahr versenden wir zudem einen Newsletter und halten damit den Mieterrat über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden.

UNSER MIETERRAT

- ... Gerhard Voß (bis April 2017)
(Wahlbezirk 1 – Märkisches Viertel-Zentrum und Reinickendorf)
- ... Peter Schürmann (seit Mai 2017)
(Wahlbezirk 1 – Märkisches Viertel-Zentrum und Reinickendorf)
- ... Gerhard Florschütz
(Vorsitzender)
(Wahlbezirk 2 – Märkisches Viertel-Ost)
- ... Horst Laser
(Wahlbezirk 3 – Märkisches Viertel-Nord)
- ... Dr. Heike Külper
(Mitglied im Aufsichtsrat)
(Wahlbezirk 4 – Pankow)
- ... Filiz Igret-Hunold
(Wahlbezirk 5 – Pankow Süd und Weißensee »Am Steinberg«)
- ... Nico Jedamczyk
(Wahlbezirk 6 – Weißensee, Biesdorf und Hellersdorf)
- ... Solveig Wojtecki
(Gast im Aufsichtsrat)
(Wahlbezirk 7 – Wedding, Wilmsdorf und Westend)



Im Mai 2017 wurde die Musterwohnung Pflege@Quartier eröffnet.

Digitalisierung

Wir sind überzeugt, dass wir die Möglichkeiten der Digitalisierung zum Vorteil unserer Mieter und unseres Unternehmens nutzen können. So können wir nicht nur unsere Mieter besser untereinander vernetzen und den Austausch zwischen den Generationen fördern, sondern auch den Wohnkomfort im Alter heben. Als Vermieter können wir unser Angebot zielgruppengerecht ausbauen und dadurch unsere Attraktivität am Markt steigern.

Nie wieder Schlüssel suchen. Bei Einsatz des „Schlüsselfinders“ gibt der Anhänger ein Tonsignal.



Selbständig Wohnen im Alter durch Pflege@Quartier

Im Alter noch so selbständig wie möglich wohnen: das wünschen sich viele unserer Mieter. Deshalb haben wir gemeinsam mit der AOK Nordost, der Technischen Hochschule Wildau und Bewohnern im Märkischen Viertel im Rahmen des Projekts „Pflege@Quartier“ Lösungen für das Wohnen im Alter entwickelt. Anhand der alltäglichen Bedürfnisse älterer und pflegebedürftiger Menschen haben wir technische Lösungen und Hilfen für das eigene Zuhause erarbeitet, die einfach und kostengünstig umgesetzt werden können, sodass die Mieter so lange wie möglich in ihren eigenen vier Wänden wohnen bleiben können.



**Aktuell werden
30 Wohnungen
mit der technischen
Infrastruktur und den
assistiven Produkten
ausgestattet.**



FÜR INTERESSIERTE

- ... Besichtigung der Musterwohnung
jeden Mittwoch von 10 bis 14 Uhr
oder nach Vereinbarung
- ... Finsterwalder Straße 27 / 5. OG

Seit Mai 2017 können Interessierte sich diese Lösungen in unserer Musterwohnung im Märkischen Viertel anschauen und ausprobieren. Ob ein Willkommenslicht im Flur, Sensoren zur Sturzerkennung oder die Alles-aus-Steuerung am Bett, die alle technischen Geräte in der Wohnung abstellt: Die eingebauten Sensoren sind intelligent und geben dem Mieter ein Gefühl der Sicherheit.

Unsere Mieter waren nach anfänglicher Skepsis von den Lösungen so begeistert, dass aktuell rund 30 Wohnungen mit der technischen Infrastruktur und den assistiven Produkten ausgestattet werden. Dafür bewerben konnten sich Bewohner des Märkischen Viertels über 65, die einen Pflegegrad haben.

Im September dieses Jahres wurde unser Modellvorhaben mit dem Telematik Award 2017 in der Kategorie „Immobilien-Telematik“ prämiert. Die Mediengruppe Telematik-Markt.de zeichnete damit die Innovationsleistung der GESOBAU und ihrer Partner bei der Entwicklung von Lösungen für die Herausforderungen des demografischen Wandels aus.

Das Projekt wird noch bis Anfang 2018 gefördert. Danach soll es eine attraktive Vermietungsvariante im Portfolio der GESOBAU sein, die eigenständig Erträge erwirtschaftet. ... **G4-EC7**

Senioren im Netz

Seit Juni gibt es unser Seniorennetzwerk, ein Informations- und Interaktionsnetzwerk, das von, für und mit älteren Bewohnern des Märkischen Viertels auf Initiative des Vereins Netzwerk Märkisches Viertel aufgebaut wurde. Es soll Senioren fit für die digitale Zukunft machen. Durch verschiedene Angebote wollen wir ihre Medienkompetenz stärken und den Austausch mit den jüngeren Generatio-



Die „Cyber Seniors“ treffen sich einmal wöchentlich zum Training an Handy, Tablet und co.



nen im Viertel fördern. Denn gerade für Menschen, die nicht mehr gut zu Fuß sind, sind neue Medien und digitale Angebote eine Möglichkeit, soziale Kontakte zu pflegen und Hilfestellung für den Alltag zu finden.

Das Projekt „Digital mobil im Märkischen Viertel“ umfasst mehrere Bausteine mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen, die ein eigenständiges Leben im Alter mit Unterstützung digitaler Lösungen fördern. So gibt es beispielsweise ein Trainingsprogramm, bei dem Senioren lernen mit Tablets oder Handys im Internet zu surfen und Apps zu benutzen. Die „Cyber Seniors“ sind eine Gruppe, die sich einmal wöchentlich zu solchen Schulungen trifft und Informationen zum Viertel und Veranstaltungen auf der Webseite WWW.SENIORENNETZ.BERLIN/MV bereitstellt. Wer selbst kein Internet zu Hause hat, kann zwei betreute Anlaufpunkte im Märkischen Viertel aufsuchen und dort die Technik ausprobieren. Auch die Wohnungen des Projekts Pflege@Quartier sind Teil dieser Initiative.

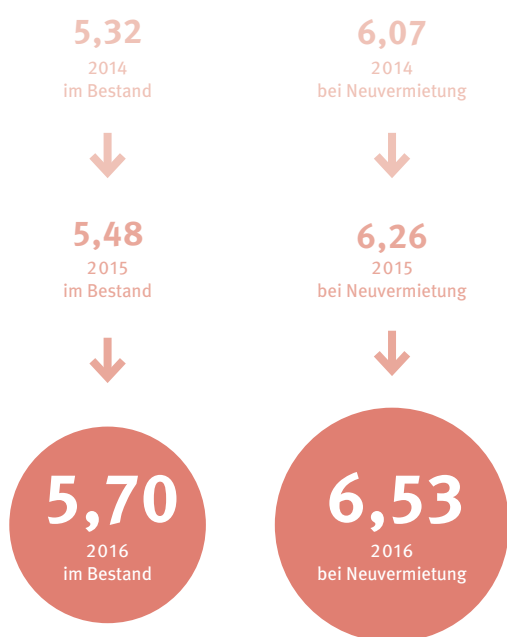
Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Deutschen Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung und durch die GESOBAU. ... G4-EC7

Kostenlos Surfen im Märkischen Viertel

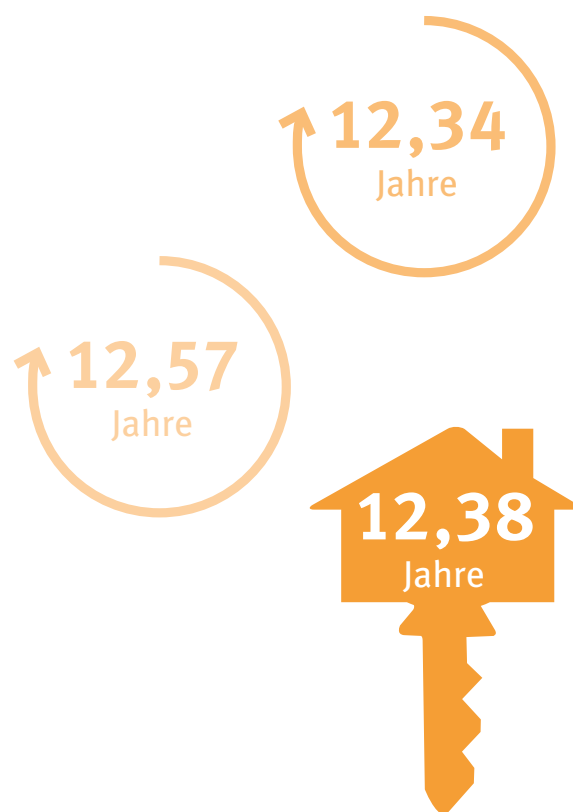
Das Märkische Viertel gehört nun zur Smart City Berlin. Bewohner und ihre Gäste können über die neuen WLAN-Hotspots das kostenlose „GESOBAU free Wi-Fi MV“ nutzen. Die Hotspots befinden sich an zentralen Punkten im Viertel, wie beispielsweise dem Märkischen Zentrum, dem Ribbeck-Haus und am Geschäftssitz der GESOBAU am Wilhelmsruher Damm.

WICHTIGE ZAHLEN IM ÜBERBLICK

...❖ Durchschnittliche Nettokaltmiete in € pro m² im Bestand und bei Neuvermietung (2014/2015/2016)



...❖ Durchschnittliche Wohndauer (2014/2015/2016)



...❖ Anzahl barrierearmer und -freier Wohnungen (2014/2015/2016)





**Geschäftsbedingungen
akzeptiert – und schon
kann 24 Stunden lang
innerhalb aller Hotspots
losgesurft werden.**

Die Nutzung des WLANs ist ohne vorherige Registrierung und der Angabe eines Benutzernamens oder Passworts möglich. Es müssen nur die Geschäftsbedingungen akzeptiert werden und schon kann 24 Stunden lang innerhalb aller Hotspots losgesurft werden. Danach ist eine erneute Bestätigung der Geschäftsbedingungen notwendig. G4-EC7

Die derzeit verfügbaren Hotspots werden im Laufe des Jahres durch weitere Hotspots ergänzt.

NACHHALTIGKEITSPROGRAMM DER GESOBAU – MARKT

Ziel	Maßnahme	Bis	Status
Verbesserung der Wohnqualität: Digitalität im Produkt	Umsetzung des Projektes „Pflege@Quartier“ in Kooperation mit der AOK Nordost (siehe Dimension Gesellschaft)	I/2018	→
	Installation von 20 WLAN-Hotspots an öffentlichen Orten des Märkischen Viertels	IV/2017	→
	Installation von 40 WLAN-Hotspots an Orten weiterer GESOBAU-Bestände (Streubesitz)	IV/2017	→
Verbesserung der Servicequalität	Durchführung von regelmäßigen Mieterbefragungen (alle 2 Jahre)	fortlaufend	→
Anpassung an den demographischen Wandel	Ausbau von 200 zertifizierten „Komfort 50+“-Wohnungen im Märkischen Viertel	II/2016	✓
Bereitstellung von Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten	Erhöhung unseres Bestandes um 12.500 Wohnungen durch Neubau und Zukauf	IV/2026	→
	Baubeginn 12 Neubauprojekte	IV/2018	→
	Abschluss von sechs Neubauprojekten	IV/2017	✓
	Abschluss von drei Neubauprojekten	IV/2016	✓
	Marke MV: Verstetigung der Maßnahmen (Logo-Präsenz, Neuausrichtung VIERTEL BOX, Veranstaltungen)	IV/2017	→
Sicherung der hohen Investitionen in die energetische Komplettmoderni- sierung des Märkischen Viertels durch imagefördernde Maßnahmen	Teilnahme des Märkischen Viertels am Lichtkunstfestival „FESTIVAL OF LIGHTS 2016“	IV/2016	✓
	Verstetigung des Engagements durch erneute Teilnahme am Lichtkunstfestival „FESTIVAL OF LIGHTS“	IV/2017	✓

Umwelt

Der Immobiliensektor ist für einen wesentlichen Teil der jährlich freigesetzten Treibhausgasemissionen weltweit verantwortlich. Denn nicht nur während der Nutzungsphase werden Emissionen durch den Energieverbrauch für Heizung oder Strom freigesetzt, sondern auch während der Bau- oder Umbaumaßnahmen. Die GESOBAU investiert daher in Maßnahmen zur langfristigen Reduzierung der Klimawirkung ihres Bestandes, beispielsweise durch energetische Modernisierungen, den Bau energieeffizienter Gebäude oder die Förderung von erneuerbaren Energien, und in Maßnahmen zum Schutz der Umwelt im Berliner Stadtgebiet. Dadurch schaffen wir nicht nur einen ökologischen, sondern auch einen ökonomischen Mehrwert für uns und unsere Mieter.

Umwelt- und Klimaschutz 50

Umweltschutz bei Bauvorhaben 51

Abfall- und Wertstoffmanagement 52

Unsere aktuellen Umweltprojekte 53

Mieterstrom in Pankow 53

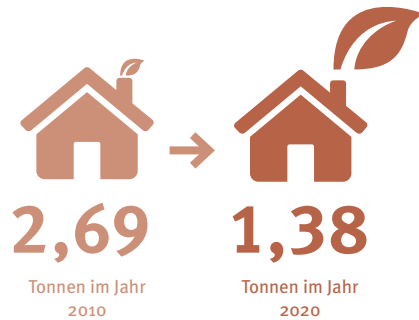
Stadtbaumpflanzung in Pankow 54

Wichtige Zahlen im Überblick 55

Umwelt- und Klimaschutz

Ein großer Teil des Energieverbrauchs und damit der jährlich freigesetzten Treibhausgasemissionen in Deutschland entfällt auf Immobilien. Wohnungsbaunternehmen wie die GESOBAU verfügen im Rahmen von Neubau- und Modernisierungstätigkeiten in ihren Beständen über einen großen Hebel um diese langfristig zu senken.

❖ Ziel: Senkung der durchschnittlichen CO₂-Emissionen pro Wohnung



Seit 2011 gilt die Klimaschutzvereinbarung 2020 zwischen dem Land Berlin und den städtischen Wohnungsunternehmen. Kernelement der Vereinbarung ist der „CO₂-Deckel“ für jede Wohnung in öffentlicher Hand. Die GESOBAU hat sich dabei dazu verpflichtet die durchschnittlichen CO₂-Emissionen pro Wohnung und Jahr von 2,69 Tonnen (Basisjahr 2010) auf lediglich 1,38 Tonnen im Jahr 2020 zu senken. Dieses Ziel haben wir stets vor Augen und unseren Bestand dahingehend in den letzten Jahren nach und nach energetisch modernisiert.

Weiterhin arbeiten wir mit engagierten Partnern daran unseren Mietern zunehmend Strom aus erneuerbaren Energiequellen, beispielsweise durch Photovoltaikanlagen auf Gebäudedächern (s. Mieterstrom in Pankow, S. 53) oder Blockheizkraftwerke (s. NHB 2015, S. 45), zur Verfügung stellen zu können und informieren durch regelmäßige Tipps im Mietermagazin

und in den sozialen Medien zu umweltfreundlichem Verhalten im Alltag. Dies reduziert nicht nur die CO₂-Emissionen, sondern ermöglicht unseren Mietern zudem bei ihren Nebenkosten zu sparen.

❖ G4-EN19

Den Einfluss unserer eigenen Geschäftstätigkeit behalten wir dabei auch im Blick. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Geschäftsprozesse ressourceneffizient zu gestalten, beispielsweise durch die Einführung des Projektes „Papierloses Büro“, und nutzen seit einigen Jahren ausschließlich Ökostrom für unsere Geschäftsgebäude. Auch beim Bau unserer neuen Geschäftsstelle beziehen wir ökologische Aspekte in die Planungen mit ein, so erarbeiten wir beispielsweise ein neues Mobilitätskonzept für unsere Mitarbeiter. ❖ G4-EN6

Umweltschutz bei Bauvorhaben

Bei all unseren Bauvorhaben, ob Neubauten oder Modernisierungen, stehen mehrere Aspekte im Fokus, die den Erfolg eines jeden Projekts begründen. Im Vordergrund stehen dabei die Wirtschaftlichkeit hinsichtlich Investitions- und Lebenszykluskosten und die Optimierung der Betriebskosten, die ein bezahlbares Mietniveau nach Projektabschluss sicherstellen. Von großer Bedeutung für uns ist jedoch auch die Nachhaltigkeit der verbauten Materialien. Diese überprüfen wir vorab darauf, ob sie unserem ökologischen Anspruch und unseren Vorgaben in Bezug auf Langlebigkeit entsprechen. Wir vereinbaren mit unseren Auftragnehmern die Verwendung von umweltverträglichen, lösemittelarmen Oberflächenbehandlungs-, Anstrich- und Klebstoffen und Lacken, die vorzugsweise das Umweltzeichen „Blauer Engel“ tragen. Wir verpflichten sie dazu, Baustoffe einzusetzen, die eine hohe Gesundheits- und Umweltverträglichkeit aufweisen und sowohl stofflich als auch energetisch wiederverwendbar sind. Holzprodukte müssen nachweislich aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung stammen. Weiterhin achten wir darauf, dass unseren Mietern durch unsere Maßnahmen ein sparsamer Umgang mit Energie in ihrem Wohnalltag ermöglicht wird. ❖ G4-EN27

Bei Neubauten sind wir zum einen an die Vorgaben der Energieeinsparverordnung gebunden, durch die wir eine hohe Energieeffizienz der Gebäude sicherstellen. Zum anderen achten wir darauf, die Baukosten auf einem moderaten Level zu halten, um die geplanten Mieten ganz im Sinne unseres Auftrags niedrig halten können. Energetische Modernisierungen planen wir grundsätzlich unter der Maßgabe der Verringerung des Energieverbrauchs. In jedem Fall müssen diese Maßnahmen langfristig wirtschaftlich vertretbar und ökologisch sinnvoll sein. Eine Wirtschaftlichkeitsprüfung, bei der wir

die energetischen Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf das Klima, die Baukosten und die spätere Miete hin untersuchen, führen wir daher vor jedem Bauvorhaben durch. Im Nachhinein evaluieren wir die durch die Projekte erzielten Energieeinsparungen standardmäßig und nutzen die daraus gewonnenen Erkenntnisse für nachfolgende Projekte. ... G4-EN7, G4-EN27

Abfall- und Wertstoffmanagement

Unsere Mieter können durch eine strikte Mülltrennung nicht nur die Umwelt schonen, sondern auch ihre Mietnebenkosten senken. Dafür stehen in allen Gebäuden der GESOBAU braune, graue, blaue und gelbe Tonnen auf Müllplätzen oder in Müllräumen zur Verfügung. Müllschlucker, die in einigen Gebäuden noch vorhanden sind, schließen wir außerdem nach und nach, da sie nicht nur eine



25%

Einsparung der
Müllkosten

... Trennung des
Hausmülls

Durch das Projekt „Bio-Logisch“
motivieren wir unsere Mieter zu
mehr Mülltrennung.

Trennung der verschiedenen Müllsorten verhindern, sondern durch Müllreste auch hygienische Probleme und unangenehme Gerüche entstehen. Unser Ziel ist, den Müllanteil, der in die graue Restmülltonne wandert, immer weiter zu reduzieren und die Wertstofftrennung immer leichter und attraktiver für unsere Mieter zu machen. Bis zu 25% der Müllkosten können durch die Trennung des Hausmülls eingespart werden.

Im September dieses Jahres haben wir in Zusammenarbeit mit der Berliner Stadtreinigung das Projekt „Bio-Logisch“ in den Tegeler Höfen gestartet. Wir möchten unsere Mieter motivieren, der Mülltrennung noch mehr Aufmerksamkeit zu schenken und so die Füllquote für die Biotonnen zu erhöhen. Auf diese Weise fördern wir den Kreislaufgedanken: wird die Biotonne richtig befüllt, kann aus den Essensresten klimafreundliches Biogas gewonnen werden. Interessierte konnten sich am Infomobil der Stadtreinigung vor unserem Service-Büro in der Bollestraße zum Thema Umweltschutz und Abfalltrennung informieren. Das Projekt wird zukünftig auf weitere Bestände ausgeweitet. ... G4-EN27

Unsere aktuellen Umweltprojekte

Im Rahmen unseres ökologischen Engagements setzen wir auch konkrete Umweltprojekte um, die über die Maßnahmen in unserem Bestand hinausgehen. Im Fokus stehen dabei vor allem Projekte, die einen konkreten Mehrwert für unsere Mieter oder die Stadt Berlin erbringen.

Mieterstrom in Pankow

WIE DAS MIETERSTROM-MODELL FUNKTIONIERT:

... Die GESOBAU stellt geeignete Dachflächen zur Verfügung, auf die die Berliner Stadtwerke Photovoltaikanlagen installieren. Über diese wird „Grün-Strom“ gewonnen und ohne Umwege über die Netze direkt in die Häuser geleitet. Leitungsverluste bleiben somit gering und es wird keine Förderung nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) in Anspruch genommen. Das wirkt sich auch positiv auf die Stromkosten unserer Mieter aus.

Im Pankeviertel steht nun eine der größten Mieterstrom-Photovoltaikanlagen Deutschlands. Auf insgesamt 14 Dächern in fünf benachbarten Straßen haben die Berliner Stadtwerke im Rahmen des Projektes „berlinStrom“ 24 Photovoltaikanlagen installiert. Die Module haben insgesamt eine Fläche von 4.800m², was etwa der Größe eines Fußballfeldes entspricht. Die Anlage produziert rund 520.000 kWh Strom im Jahr und deckt damit rund 50% des Strombedarfs der 1.120 Haushalte. Durch den klimafreundlichen Strom werden rund 290 Tonnen CO₂ im Jahr eingespart.

Dieses Projekt ist deutschlandweit das erste zwischen rein kommunalen Partnern, den Berliner Stadtwerken und der GESOBAU. Für uns ist es, ganz im Sinne unserer Nachhaltigkeitsstrategie, ein wichtiger Schritt zur flächendeckenden und vor allem kostengünstigen Versorgung unserer Mieter mit grünem Strom.

Der Erfolg spricht für sich: bereits ein Viertel der Bewohner im Pankeviertel nutzen den Strom, der auf ihrem Dach produziert wird.

Mieterstromprojekte wie das der GESOBAU tragen damit nicht nur zur bundesweiten Energiewende bei, sondern auch zur Klimastrategie des Landes Berlin. Denn nur durch Projekte, die die Eigenversorgung des Landes fördern und gleichzeitig CO₂-Emissionen reduzieren, erreicht Berlin sein anspruchsvolles Ziel: die Entwicklung zu einer klimaneutralen Stadt bis 2050.

Zusammen mit unserem Partner, den Berliner Stadtwerken, prüfen wir auch unsere anderen Quartiere auf ihre Eignung für weitere Mieterstromprojekte.



Im Juni 2017 haben wir die Mieterstromanlage im Pankeviertel feierlich eingeweiht. (v. l. Andreas Irmer, Katrin Lompscher und Jörg Franzen)



Insgesamt 5 ungarische Eichen sind nun „Stadtbäume für Berlin“. (v. l. Stefan Tidow, Vollrad Kuhn, Jörg Franzen)

Stadtbaumpflanzung in Pankow

Seit einigen Jahren werden in den Berliner Straßen mehr Bäume gefällt als neu gepflanzt. Neben Krankheiten, Überalterung oder Schädlingsbefall sind auch Neubauprojekte häufige Gründe für die Fällungen. Um diesem Verlust der grünen Infrastruktur entgegenzuwirken, hat der Berliner Senat 2012 das Projekt „Stadtbäume für Berlin“ ins Leben gerufen. Rund 6.400 Bäume, die nun wieder für saubere Luft sorgen, Schatten spenden und vielen Tieren und insbesondere Insekten einen Lebensraum bieten, wurden bislang im Rahmen dieser Kampagne gepflanzt.

Auch die GESOBAU unterstützte 2017 dieses wichtige Projekt, durch das Berlin seinen grünen Charakter behält, mit einer Spende von fünf Ungarischen Eichen. Diese wurden bei der diesjährigen Frühjahrspflanzung, bei der insgesamt 700 Bäume in Pankow, Lichtenberg, Marzahn-Hellersdorf, Reinickendorf und Treptow-Köpenick gepflanzt werden, eingesetzt.

Den ersten dieser Bäume haben Staatssekretär Stefan Tidow, Bezirksstadtrat Vollrad Kuhn und unser Vorstandsvorsitzender Jörg Franzen am 19. April in der Tschaikowskistraße in Pankow gepflanzt.

WICHTIGE ZAHLEN IM ÜBERBLICK

Anteil modernisierter
denkmalgeschützter Häuser
(2014/2015/2016)

48%

50%

50%



Modernisierungszustand der Gebäude (in %)

	2016	2015	2014
Gebäude komplett modernisiert	58	57	50
Gebäude teilweise modernisiert	22	23	29
Gebäude nicht modernisiert	20	20	21

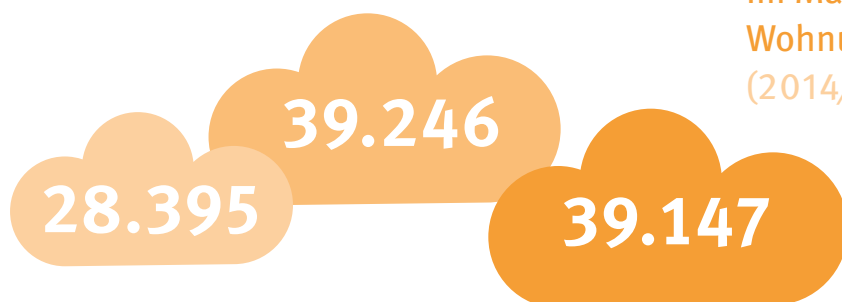
Wohnungen < 150 kWh/(m²a)
(2014/2015/2016)

24.124

26.201



Eingesparte CO₂-Emissionen
im Märkischen Viertel pro
Wohnung (in Tonnen pro Jahr)
(2014/2015/2016)



NACHHALTIGKEITSPROGRAMM DER GESOBAU – UMWELT

Ziel	Maßnahme	Bis	Status
Durchschnittliche CO ₂ -Emission je Wohnung 1,38 Tonnen	Klimaschutzvereinbarung 2020	IV/2020	→
26.000 Wohnungen mit einem Energieaufwand kleiner/gleich 150 kWh/(m²a)	Energetische Modernisierung	IV/2016	☑
30.000 Wohnungen mit einem Energieaufwand kleiner/gleich 150 kWh/(m²a)	Energetische Modernisierung	IV/2018	→
Ausbau des internen Umwelt-managements	Initiative papierloses Büro: Ausschließliche Zulassung von digitalen Angeboten im Rahmen des Verfahrens der elektronischen Vergabe bei EU-weiten Vergabeverfahren ab einem geschätzten Auftragswert von 100.000 €	I/2016	☑
Förderung der Elektromobilität	Implementierung weiterer Carsharing-Stationen in unseren Beständen	IV/2018	→
	Prüfung und Inbetriebnahme von BHKWs in unseren Beständen	I/2017	☑
	Kooperation mit der Berliner Stadtwerke GmbH zur Einführung eines Mieterstrommodells	IV/2016	☑
Förderung Erneuerbarer Energien	Ausbau des Mieterstrommodells im Pankeviertel mit der Installation von Photovoltaikanlagen auf insgesamt 14 Dächern im GESOBAU-Bestand	IV/2016	☑

☑ erfolgt → in Umsetzung ● geplant

Gesellschaft

Berlin ist Heimat für viele Menschen: Menschen, die dort aufgewachsen sind, Menschen, die für Studium oder Job zuziehen, aber auch Menschen, die geflüchtet sind und in Berlin Sicherheit suchen. Unsere Quartiere spiegeln diese soziale und kulturelle Vielfalt wider. Für uns als städtisches Wohnungsunternehmen entsteht daraus im Sinne der kommunalen Daseinsvorsorge eine Verantwortung, die Nachbarschaften mitzugestalten und zu fördern. Wir unterstützen daher Projekte, die Integration, das Miteinander der Generationen und Kulturen sowie Bildung durch attraktive Angebote fördern.

Integration 58

Veranstaltungsreihe „Herkommen. Ankommen. Willkommen. Unsere neuen Nachbarn“ 59

„Zwischen Himmel und Erde“ in Reinickendorf 59

10. Jubiläum der Nachbarschaftsetage 60

Kultursponsoring 61

Das FESTIVAL OF LIGHTS 61

Die „Lichtergalerie“ – Soziale Kunst der Hoffnung und des friedlichen Zusammenlebens 62

Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und Wissenschaft 63

Dr. House – die Therapie für Häuser und ihre Bewohner 63

Gastprofessur „Urbane Resilienz und Digitalisierung“ 64

Wichtige Zahlen im Überblick 65



Eindrucksvolle Fotos zeigten die Erfahrungen junger syrischer Flüchtlinge.

Integration

Mehr als 100.000 Menschen aus über 110 Nationen leben in unseren Quartieren. Die alltägliche Begegnung von Einheimischen und Migranten bietet großes Potenzial für das Gelingen von Integration, lässt jedoch aufgrund der heterogenen Mieterstrukturen in den Quartieren der GESOBAU auch Raum für soziale Konflikte. Sich ändernde Bedürfnisse und steigende soziale Unsicherheiten erschweren die Bildung stabiler Nachbarschaften. Für uns sind Investitionen in das Miteinander daher genauso wertvoll wie die in unsere Bestände.



Die „Kirchenmäuse“ freuen sich über ihre neue Spielmöglichkeit.



Veranstaltungsreihe „Herkommen. Ankommen. Willkommen. Unsere neuen Nachbarn“

2017 haben wir unsere Veranstaltungsreihe „Herkommen. Ankommen. Willkommen. Unsere neuen Nachbarn“ fortgeführt. Vom 22. Februar bis 23. März luden die VIERTEL BOX und viele weitere Einrichtungen im Märkischen Viertel zu Veranstaltungen unter dem Motto „Ohne Nachbarschaft ist alles nichts“ ein und schafften Orte der Begegnung für alte und neue Nachbarn.

Eröffnet wurden die Thementage mit der Ausstellung „I escaped miserable Syria“, die mit eindrucksvollen Fotos die Erfahrungen junger syrischer Flüchtlinge in Camps an der türkischen Grenze zeigte. Viel geredet und gelacht wurde beim gemeinsamen Frühstück und gemeinsamen Kochveranstaltungen, die dieses Jahr einen kulinarischen Einblick in die syrische Küche gaben. Außerdem haben Groß und Klein gemeinsam darüber diskutiert, wie sie in einer wachsenden Nachbarschaft leben wollen, damit sie sich zuhause fühlen.

Auch dieses Jahr waren die Thementage wieder ein voller Erfolg. Den engagierten Helfern danken wir ganz herzlich für ihren Einsatz.

„Zwischen Himmel und Erde“ in Reinickendorf

Das Märkische Viertel hat einen neuen Klettergarten – gebaut von Geflüchteten in Reinickendorf unter professioneller Anleitung lokaler Firmen. Das Projekt „Zwischen Himmel und Erde“ will auf diese Art und Weise nicht nur einen Beitrag zur Integration leisten, sondern Geflüchteten auch eine Zukunftsperspektive in Deutschland eröffnen.

Initiiert wurde das Projekt vom Integrationsbeauftragten in Reinickendorf, Oliver Rabitsch, der damit Vorurteile in der Bevölkerung abbauen und Geflüchtete mit ihren Nachbarn in Kontakt bringen möchte. Weitere Unterstützer waren schnell gefunden: beispielsweise der Geschäftsführer des Diakonischen Werks Reinickendorf, Thomas Maier, und Ute Strelow von der Evangelischen Apostel-Petrus-Kirchengemeinde, die einen bisher ungenutzten Teil ihres Geländes für den Bau zur Verfügung stellte. Die neuen Klettergeräte sind nicht nur für die dort ansässige Kita „Kirchenmäuse“ toll, sondern bieten allen Kindern im Märkischen Viertel aufregende Spielmöglichkeiten.



21 Geflüchtete bauten unter professioneller Anleitung unseren neuen Niedrigseilgarten.

Und auch die 21 Geflüchteten, die an dem Projekt teilgenommen hatten, profitierten in doppelter Hinsicht: Sie konnten ihre Zeit sinnvoll einsetzen und haben für ihre Arbeit im Viertel sehr viel Lob und Anerkennung erhalten. Auch nach dem Ende der Bauarbeiten treffen sich die Beteiligten noch regelmäßig zum Kochen und Quatschen. Zehn Mitgliedern des Teams wurde außerdem im Anschluss an das Projekt von vier Firmen eine Praktikumsstelle angeboten. So haben sie ein Stück Normalität in ihrem Leben wiedererlangt.

Das einzigartige Integrationsprojekt der GESOBAU und ihrer Partner wurde dafür in diesem Jahr mit dem 3. Platz des BBU ZukunftsAwards des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V. (BBU) ausgezeichnet. Besonders gewürdigt wurde dabei die aktive Einbindung der Geflüchteten in ihre Nachbarschaft, durch die sie nicht nur neue Kontakte knüpfen konnten, sondern auch potenzielle Arbeitgeber trafen.

Der große Erfolg gibt den Initiatoren des Projekts recht: Wirkliche Integration ist nur durch direkten Dialog und Austausch möglich. Die nächsten Projekte sind deshalb schon geplant.

10. Jubiläum der Nachbarschaftsetage

Am 24. Mai 2017 feierte die Nachbarschaftsetage der GESOBAU ihr zehnjähriges Bestehen und lud die Bewohner des Märkischen Viertels und viele andere Gäste zu einer kleinen Feierstunde mit Speis und Trank ein.

Die Nachbarschaftsetage wurde 2007 im Rahmen des Integrationsprojekts „Gut miteinander wohnen“ der GESOBAU ins Leben gerufen und ist seitdem aus dem Viertel nicht mehr wegzudenken. Sie hat sich als Nachbarschaftstreffpunkt etabliert, der den Austausch und das Miteinander der unterschiedlichen Kulturen, Konfessionen und Generationen des Märkischen Viertels nachhaltig und gelungen fördert.

Nachbarschaftsarbeit, freiwilliges Engagement, Partizipation und kleinräumliche Netzwerke stärken das Zusammenleben im Quartier: fünf feste Mitarbeiter, die „Integrationslotsen“, und zahlreiche Ehrenamtliche unterstützen rund 500 Frauen und Männer monatlich in den Bereichen Sprachmittlung, Antragstellung und Konflikte und begleiten sie bei Bedarf zu Behörden, Ärzten oder Ämtern. Auch helfen sie bei persönlichen und nachbarschaftlichen Anliegen und koordinieren Freizeitaktivitäten vor allem für Kinder und Jugendliche: Nachbarschaftsfeste, Ferienprogramme oder das VIERTEL KINO finden regelmäßig statt.



**Seit 2007 wurden
ca. 28.000 Anträge
ausgefüllt, 20.000 Briefe
geschrieben und 43.000
weitere Anliegen durch
die Nachbarschaftsetage
bearbeitet.**

Seit 2007 wurden ca. 28.000 Anträge ausgefüllt, 20.000 Briefe geschrieben und 43.000 weitere Anliegen bearbeitet. Rund 10.000 Mal waren die Lotsen als Unterstützung bei Ämtern, Behörden, Ärzten und weiteren Dienstleistern unterwegs. Von großem Wert ist dabei die sprachliche Vielfalt unserer Lotsen, die Deutsch, Englisch, Französisch, Polnisch, Türkisch, Arabisch, Kroatisch, Ungarisch, Russisch und Senegalesisch sprechen.

Das Projekt „Gut miteinander wohnen“ möchte durch seine Aktivitäten Impulse für ein gutes Miteinander im Quartier geben und die Beziehungen zwischen den Bewohnern stärken. Besonders vor dem Hintergrund der starken Migrationsbewegungen nach Berlin ist diese Arbeit wichtig, um soziale und kulturelle Konflikte, die durch die gesellschaftlichen Veränderungen entstehen, durch Partizipation, Bildung und gemeinsame Aktivitäten gar nicht erst entstehen zu lassen. Denn wer sein Wohnumfeld aktiv mitgestaltet, fühlt sich dafür nicht nur verantwortlich, sondern identifiziert sich auch stärker damit.

Kultursponsoring

Seit vielen Jahren engagieren wir uns für das kulturelle Leben in den Stadtteilen, in denen wir aktiv sind. Durch Kooperationen, Spenden und Sponsorings unterstützen wir Initiativen in unseren Quartieren, die einem Großteil unserer Mieter Zugang zu kulturellen Aktivitäten bieten. Sie ermöglichen uns, die kulturelle Vielfalt unserer Mieter darzustellen und sie miteinander in den Dialog zu bringen. So schaffen wir lebendige Quartiere und stärken den Zusammenhalt der Nachbarschaften.



**10 Tage lang
verzauberten
Lichtinstallationen
das Märkische
Viertel**

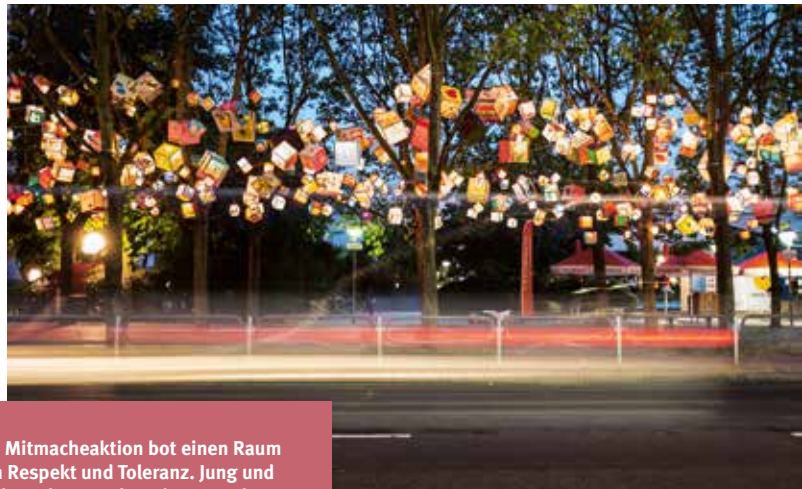


Das FESTIVAL OF LIGHTS

Im Oktober 2017 fand im Märkischen Viertel zum zweiten Mal das FESTIVAL OF LIGHTS statt. Zehn Tage lang verzauberten bunte Lichtinstallationen, Projektionen und Mitmachaktionen unter dem Motto „Creating Tomorrow“ das gesamte Viertel und zeigten auf eine kreative Art und Weise, wie Menschen unterschiedlicher Kulturen gemeinsam die Zukunft gestalten können.

Ein umfangreiches Rahmenprogramm für Jung und Alt rundete das Festival ab: Ein besonderes Highlight dabei waren die Eröffnungs- und Abschlussveranstaltungen sowie der zauberhafte Zirkusabend, bei dem Feuerspucker und Illusionisten die Besucher begeisterten. Für unsere jungen Gäste war vor allem der große Laternenumzug ein tolles Ereignis, bei dem sie mit ihren selbstgebastelten Laternen durch das Viertel zogen. Und auch das Bemalen der Glas-Dias in unserer VIERTEL BOX war wieder besonders spannend. Die individuell gestalteten Dias wurden an die Fassade des gegenüberliegenden Hochhauses projiziert und ließen sie in neuem Glanz erstrahlen. Beim Nachhaltigkeitsabend konnten die Besucher des Festivals ihre Ideen für einen nachhaltigeren Alltag formulieren und an einem Wunschbaum aufhängen, während das Projekt heureka! den Kindern die Thematik spielerisch näher brachte.

Für eine tolle Stimmung und sportliche Aktivität der Besucher sorgte „Let’s Dance. Die After-Work-Party“. Zum Abschluss des Festivals trat das Vater-Sohn-Duo „Thet à Thet“ auf und untermalte die faszinierenden Illuminationen mit wunderbarer Musik.



Die Mitmacheaktion bot einen Raum von Respekt und Toleranz. Jung und Alt bastelten rund zwei Monate lang ausgefallene Leuchtkörper.

Die „Lichtergalerie“ – Soziale Kunst der Hoffnung und des friedlichen Zusammenlebens

Am 11.8.2017 wurde die Ausstellung des Integrationsprojektes „Lichtergalerie“ – Soziale Kunst der Hoffnung und des friedlichen Zusammenlebens im Märkischen Viertel feierlich eröffnet. Hunderte Leuchtkörper wurden in speziellen Formationen als Lichtergalerie ausgestellt und zierten als Symbol gegen Vorurteil und Ablehnung die VIERTEL BOX gegenüber vom Märkischen Zentrum. Sie zeigten den Besuchern, dass aus guten nachbarschaftlichen Beziehungen schöne und kreative Dinge entstehen können.

Die GESOBAU hat das Projekt, das unter der Schirmherrschaft von Dr. Wolfgang Thierse steht, gemeinsam mit ihren Partnern, dem Bezirksamt Reinickendorf, dem Diakonischen Werk Reinickendorf, der Apostel Petrus Gemeinde und dem Integrationsbeauftragten Oliver Rabitsch, initiiert und mit professioneller künstlerischer Unterstützung durch das Künstlerduo Sofia Camargo und Thomas E.J. Klasen umgesetzt.

Die beiden Künstler waren von Anfang an begeistert von der Idee, durch die Mitmach-Kunstaktion ganz unterschiedliche Menschen in einem Raum von Respekt und Toleranz zusammenzubringen. Unter ihrer Anleitung bastelten junge und alte Bewohner des Märkischen Viertels mit ganz unterschiedlichem sozialen und kulturellen Hintergrund, mit und ohne Fluchterfahrung, rund zwei Monate lang in offenen Workshops gemeinsam die Leuchtkörper.

Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und Wissenschaft

Die Anforderungen an Wohnungsunternehmen steigen: Neue Gesetze und Regularien zum Umwelt- und Klimaschutz wirken sich auf die Themen Neubau und Modernisierung aus, gleichzeitig verändern sich auch Anforderungen unserer Mieter an ihre Wohnungen und das Wohnumfeld. Um auch in Zukunft den vielfältigen Ansprüchen gerecht zu werden, arbeiten wir eng mit Institutionen aus Bildung und Wissenschaft zusammen und entwickeln gemeinsam Lösungen für das Wohnen von morgen.

Dr. House – die Therapie für Häuser und ihre Bewohner

Wie können moderne Modernisierungskonzepte für Gebäude der GESOBAU aussehen, die auch die Mieter zufriedenstellen? Dieser Frage widmeten sich Studenten der Studiengänge Regenerative Energien und Kommunikationsdesign der Hochschule für Wirtschaft und Technik (HTW) in Berlin. In sechs Teams entwickelten sie über mehrere Wochen hinweg Konzepte für die Modernisierung von zwei Mehrfamilienhäusern (Projekt Müllerstraße, Projekt Neue Hochstraße/Schönwalder Straße) der GESOBAU im Wedding. Die entwickelten Ideen waren genauso innovativ wie sinnvoll: Photovoltaik auf dem Dach, Mineralwolle für die Dämmung der Fassade, Geothermie zum Heizen im Keller oder beispielsweise eine App, die stromsparendes Verhalten bei Mietern fördert.



6 Teams stellten ihre Modernisierungskonzepte vor.

Doch vor den Teams lag viel Arbeit: Die Studenten analysierten die technischen und baurechtlichen Rahmenbedingungen, untersuchten Energieverbräuche, dimensionierten verschiedene Heizungs- und Lüftungsanlagen, sprachen mit Mietern, planten begrünte Dachflächen und Innenhöfe und entwickelten smarte Anwendungen zum Energiesparen. Außerdem führte jedes Team eine Kostenanalyse durch, denn die Ideen sollten trotz moderner Technik nicht zu signifikanten Mietsteigerungen führen.

Die Ergebnisse können sich sehen lassen: Wir müssten mindestens eine Million Euro investieren und können dadurch, je nach Konzept, bis zu 56% des Energiebedarfs der Gebäude einsparen. Eine Menge, die sich sehen lassen kann.

Anfang Februar präsentierten die Studierenden ihre Konzepte vor einer siebenköpfigen Jury: fünf GESOBAU-Mitarbeiter, Annett Keith, Geschäftsführerin des Berliner Energieinstituts, und Ingo Wiederoder, Kommunikationsexperte der Agentur Areal 17. Die Jury war von den innovativen und hervorragend ausgearbeiteten Ideen der Studierenden begeistert. Die Konzepte der beiden Siegerteams überzeugten neben den innovativen Aspekten auch durch ihre Realisierbarkeit.

Gastprofessur „Urbane Resilienz und Digitalisierung“

Die GESOBAU finanziert gemeinsam mit der HOWOGE eine Gastprofessur am Einstein Center Digital Future (ECDF). Dadurch stärken wir unsere Verbindungen zur Spitzenforschung und können die Ergebnisse für unser Unternehmen und die Entwicklung unserer Quartiere nutzen.

Für vorerst drei Jahre wird Prof. Jochen Rabe als Gastprofessor das Fachgebiet „Urbane Resilienz und Digitalisierung“ am ECDF leiten. Im Zentrum seiner Forschung wird stehen, inwieweit digitale Technologien und Systeme die Wandlungsfähigkeit unserer städtischen Quartiere beeinflussen werden. Er hat in den vergangenen Jahren Smart-City-Projekte in Berlin umgesetzt und berät international bei der Entwicklung ganzheitlicher, zukunftsorientierter Konzepte für Städte, Infrastruktur und Gebäude.

Das Einstein Center Digital Future ist ein Public-Private-Partnership und versteht sich als hochschulüber-

„Die Forschung an den Themen Urbane Resilienz und Digitalisierung hilft uns dabei, zukunftsfähige Wohnkonzepte für Vermieter und Mieter zu entwickeln.“

PROF. JOCHEN RABE,
GASTPROFESSOR AM ECDF



❖ Kernthemen
der Forschung
sind u. a.:

- Smart Housing
- Smart Mobility
- Personalisierte Medizin
- Wearable Technologies

greifender Nukleus für Forschung im Bereich Digitalisierung unserer Gesellschaft. Mit über 50 Professuren und der Zusammenarbeit zahlreicher Universitäten, wissenschaftlicher Institute, Unternehmen und Ministerien ist es ein für Berlin einzigartiges wissenschaftliches Vorhaben. Seit der Eröffnung des ECDF am 3. April dieses Jahres fördert es interdisziplinäre Spitzenforschung und bietet Wissenschaftlern die Möglichkeit zum fachübergreifenden Austausch.

Geforscht wird beispielsweise in den Bereichen Smart Housing, Smart Cities, Smart Mobility, Digitale Bildung, Bioinformatik, Personalisierte Medizin, Identitätsmanagement, IT-Sicherheit, Internet der Dinge oder Wearable Technologies. Auch die Themengebiete Wasser- und Abwassersysteme 4.0, Digitalisierung und Arbeitswelt sowie Digitalisierung und multikulturelle Aspekte werden abgedeckt.

WICHTIGE ZAHLEN IM ÜBERBLICK

Geförderte Initiativen 2016

SPENDEN & SPONSORING

ALBA Basketball Berlin e.V. Alba macht Schule // Ausstellung „Heimat-Los“ Kirschendieb und Perlentaucher // Der Christliche Verein Junger Menschen (CVJM) e.V. // Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V. // Flamingo Baseball // 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

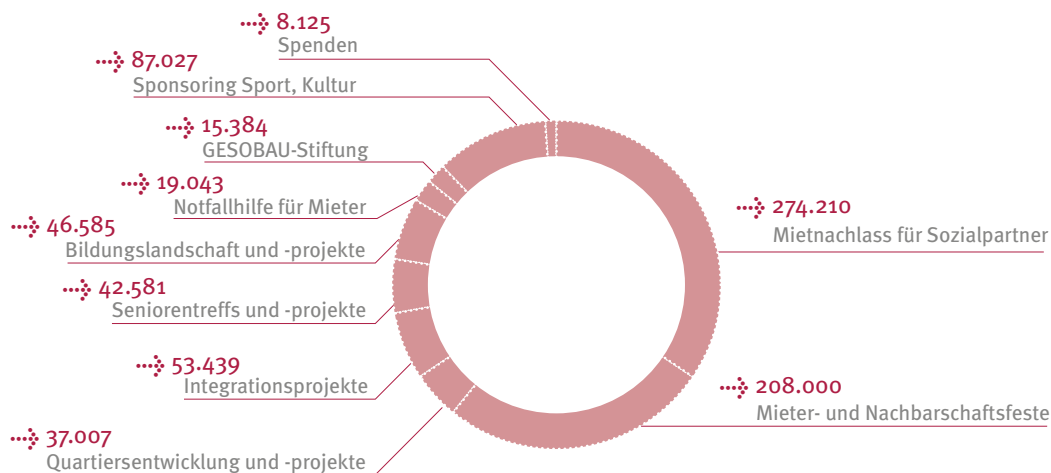
GESOBAU-STIFTUNG

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, Heinersdorf-Pankow

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. // 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. // Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin e.V. // Kompetenzzentrum Großsiedlungen e.V. // Netzwerk Märkisches Viertel e.V. // NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge // Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. // VBKI, Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e.V. // vhw, Bundesverband für Wohneigentum, Wohnen und Stadtentwicklung e.V. ➡ G4-65

SPENDEN UND SPONSORINGS IN €



NACHHALTIGKEITSPROGRAMM DER GESOBAU – GESELLSCHAFT

Ziel	Maßnahme	Bis	Status
Verstetigen des Engagements in den Quartieren, Gesellschaftliche Teilhabe von Kindern und Jugendlichen	Diverse Projekte soziales Management, Stadtteilstefte, Seniorenarbeit, Mietsubvention für Vereine und Initiativen	fortlaufend	→
	Weiterentwicklung des interaktiven Parcours WOHNOPOLY in Smart-Home-Musterwohnung mit Karuna e. V.	IV/2016	☑
Förderung von Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	Kooperation mit der Sarah Wiener Stiftung, Tanz ist Klasse e. V., ALBA macht Schule e. V., Die Füchse Berlin	I/2018	→
	Neustrukturierung/Verstetigung der „Bildungslandschaft Märkisches Viertel“	IV/2016	☑
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	→
Gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen	Umsetzung des Projektes „Pflege@Quartier“ in Kooperation mit der AOK Nordost	I/2018	→
	Eröffnung zweier weiterer Senioreninfotheken in unseren Beständen	I/2018	→
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	→
	Azubi-Projekt „Zeitspenden für Flüchtlinge“ einführen	IV/2017	☑
	Wohn-, Sozial- und Mietberatung für Flüchtlinge und Zuwanderer einführen	I/2017	☑

☑ erfolgt → in Umsetzung ● geplant

Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter sind die Grundlage unseres Erfolgs. Nur mit einem gut ausgebildeten, engagierten Team können wir unsere Unternehmensziele erreichen und weiterhin erfolgreich sein. Daher nehmen wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber ernst und bieten unseren Mitarbeitern sichere Beschäftigungsverhältnisse, langfristige Perspektiven sowie weitere umfassende Leistungen. Mit unserem Angebot stellen wir sicher, dass die GESOBAU als Arbeitgeber langfristig attraktiv ist und dass Leistungsfähigkeit und -bereitschaft unserer Mitarbeiter erhalten bleiben.

Unser Personalmanagement 68

Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern 70

Attraktive Leistungen erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit 71

Vereinbarkeit von Familie und Beruf 71

Gesundheit und Arbeitssicherheit 72

Mitarbeiterbefragungen 72

Aus- und Weiterbildung 73

Berufseinstieg bei der GESOBAU 73

Unser Weiterbildungsprogramm 74

Individuelle Entwicklungsplanung 74

Vielfalt und Chancengleichheit 75

Soziale Vielfalt 75

Chancengleichheit 76

Wahrung der Mitarbeiterrechte und Mitbestimmung 76

Wichtige Zahlen im Überblick 77

Unser Personalmanagement

Unsere Mitarbeiter repräsentieren die GESOBAU nach außen – durch ihren täglichen Kontakt mit unseren Mietern, unseren Dienstleistern, dem Senat und anderen Stakeholdergruppen. Daher beruhen unsere Attraktivität als Vermieter, der Erfolg unserer Dienstleistung sowie unsere Reputation in der Berliner Bevölkerung wesentlich auf den Fähigkeiten, der Motivation und dem Einsatz unserer Mitarbeiter.

**Neue Denkweisen
und Fähigkeiten
sind notwendig
um mit aktuellen
Entwicklungen
Schritt zu halten.**



Unsere Auszubildenden arbeiten eigenständig und lösungsorientiert – alleine und im Team.

Mit den Veränderungen in den gesellschaftlichen Strukturen und den damit verbundenen Herausforderungen für die Wohnungswirtschaft nehmen die Anforderungen an uns als Unternehmen und insbesondere an unsere Beschäftigten zu: Neue Denkweisen und Fähigkeiten sind notwendig, um mit den Entwicklungen, die sich beispielsweise aus der Digitalisierung, den veränderten Kundenbedürfnissen oder dem demografischen Wandel ergeben, Schritt zu halten. Prozesse und Arbeitsabläufe werden zunehmend automatisiert und müssen entsprechend angepasst werden. Zudem wird die Zahl qualifizierter Bewerbungen von Fach- und Führungskräften und Auszubildenden im Vergleich zu den Vorjahren geringer. Auf der anderen Seite nimmt die Anzahl geflüchteter Menschen, die häufig über ausreichende Qualifikationen verfügen, zu. Für die GESOBAU ergibt sich daraus die Notwendigkeit, die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeiter kontinuierlich weiterzuentwickeln, durch innovative Rekrutierungsstrategien der zukünftigen Situation am Arbeitsmarkt gerecht zu werden und durch gezielte Maßnahmen Geflüchtete in das Arbeitsleben zu integrieren.

Aber auch die Ansprüche, die Mitarbeiter und Bewerber an die GESOBAU als Arbeitgeber stellen, verändern sich. Unsere Attraktivität wird heute nicht mehr nur an dem Gehalt, das wir zahlen, gemessen, sondern auch an den Leistungen, die wir darüber hinaus bieten. Neben Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind hier gesundheitsfördernde Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie von großer Bedeutung.

Gut ausgebildete, engagierte Mitarbeiter zu rekrutieren und zu halten ist somit eine Aufgabe, die zum langfristigen Erfolg unseres Unternehmens beiträgt. Unser Personalmanagement ist ein wichtiges Instrument im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. 2017 haben wir daher unser Bewerbermanagement weiter digitalisiert, das Weiterbildungsprogramm für alle Mitarbeiter fortgeführt und das Projekt „Elektronische Personalakte“ konzipiert. Weiterhin haben wir seit

2016 12 Flüchtlinge im Rahmen von Praktika oder Aushilfstätigkeiten temporär beschäftigt oder in einen Ausbildungsplatz übernommen. Diese Aktivitäten wollen wir auch 2018 fortführen und die Digitalisierung des Personalbereichs der GESOBAU weiter voranbringen.

Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern

Eine zentrale Herausforderung und wesentliches Ziel unseres Personalmanagements ist es, Mitarbeiter zu gewinnen, die uns langfristig dabei unterstützen, unsere Unternehmensziele zu erreichen. Denn nur wenn wir die richtigen Personen für die richtigen Stellen finden, können wir auch weiterhin so erfolgreich arbeiten.

Durch gezielte Fragestellungen und Aufgaben stellen wir sicher, dass der Bewerber zum Unternehmen und zu unserer Kultur passt.

Aufgrund der steigenden Zahl an Bauprojekten ist für uns aktuell die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern im Bereich Neubauvorhaben von großer Bedeutung. Darüber hinaus geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich auch im Unternehmen weiterzuentwickeln: Vakante Führungspositionen besetzen wir, wo möglich, mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen. Dafür setzen wir auf eine gezielte Entwicklungsplanung, die schon früh die Übernahme von Verantwortung fördert, sowie auf eine umfassende Mitarbeiterentwicklung, um potenzielle Verantwortungsträger an Leitungsaufgaben heranzuführen. Außerdem versuchen wir, so viele Auszubildende wie möglich, bei entsprechender Leistung, in feste Arbeitsverhältnisse zu übernehmen.

Ist es uns nicht möglich, eine Stelle intern zu besetzen, rekrutieren wir entsprechend qualifizierte Talente extern. Dies tun wir sowohl on- als auch offline. Unsere Stellenausschreibungen schalten wir vor allem auf Online-Jobportalen und auf unserer Karrierewebsite, um eine möglichst große Reichweite zu erzielen. Außerdem nehmen wir an verschiedenen Veranstaltungen, beispielsweise den Azubimessen *stuzubi* und *vocation*, teil und arbeiten eng mit der Agentur für Arbeit zusammen. Für potentielle Bewerber haben wir auf unserer Karriereseite zusätzliche Informationen zu unserer Unternehmenskultur veröffentlicht. Uns ist wichtig, einen offenen und ehrlichen Eindruck von der zu besetzenden Position und der GESOBAU als Unternehmen zu vermitteln. Ausgewählte Bewerber lernen in den Vorstellungsgesprächen daher nicht nur direkte Vorgesetzte kennen, sondern häufig auch die potenziellen neuen Kollegen und den Arbeitsplatz. Durch gezielte Fragestellungen und Aufgaben stellen wir sicher, dass der Bewerber zum Unternehmen und zu unserer Kultur passt. ... **G4-EC6**

Haben wir die richtigen Talente gefunden, ist es für uns wichtig, sie auch im Unternehmen zu halten. Verbindlichkeit spielt dabei für uns eine große Rolle: Insgesamt rund 96% unserer Mitarbeiter haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Fluktuationsquote betrug 2016 nur 6,84%. ... **G4-LA1**

Weiterhin bieten wir ein umfassendes Angebot an Zusatzleistungen (s. Attraktive Leistungen erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit, S. 71), um die Mitarbeiterbindung zu stärken.

Attraktive Leistungen erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit

Zufriedene Mitarbeiter bleiben länger im Unternehmen. Ein Arbeitsumfeld, das es ihnen ermöglicht, Beruf und Familie zu vereinbaren, ihre Gesundheit zu erhalten und zu fördern und ihnen die Gelegenheit gibt, ihre Meinung zu äußern – und diese auch einbezieht, ist dafür eine wesentliche Voraussetzung.



... Mitarbeiter in Elternzeit (2015/2016)



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beruf und Familie zu vereinbaren ist für viele Arbeitnehmer heute ein wichtiger Faktor bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes. Die GESOBAU verfolgt eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die die unterschiedlichen Bedürfnisse, die sich aus den verschiedenen Lebensphasen ergeben, in ihre Personalplanungen einbezieht.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, berufliche und private Verpflichtungen im Alltag zu vereinbaren. So haben sie zum Beispiel die Möglichkeit, verschiedene Arbeitszeitmodelle in Anspruch zu nehmen, Teilzeitvereinbarungen zu treffen, ein Sabbatical oder Home Office zu vereinbaren.

Darüber hinaus arbeiten wir seit einigen Jahren mit dem pme Familienservice zusammen: In herausfordernden familiären Situationen können sich unsere Beschäftigten an den Familienservice wenden, der beispielsweise Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige organisiert, ein Lebenslagen-Coaching bietet oder sogar Unterstützung für Haushalt und Garten bereitstellt. Die modularen Dienste des pme Familienservice ermöglichen es uns, unseren Mitarbeitern vielfältige Unterstützung mit einheitlichen Qualitäts- und Servicestandards aus einer Hand anzubieten.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter zudem bei einem reibungslosen Übergang in die Elternzeit und bei der Rückkehr in den Beruf. Aktuell entwickeln wir einen Leitfaden für werdende Eltern, der diese auf wichtige Themen vor und nach der Geburt vorbereitet. Neben Hinweisen zu organisatorischen Aufgaben soll er die jungen Eltern bestmöglich dabei unterstützen, Familienleben und Beruf optimal zu vereinbaren.



**Unser Ziel ist,
das Gesundheits-
bewusstsein aller
unserer Mitarbeiter
durch ein vielfältiges
und spannendes
Angebot
zu stärken.**

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Nur wer gesund ist, kann auch eine gute Leistung erbringen. Die GESOBAU betreibt ein umfassendes Gesundheitsmanagement, um die Leistungsfähigkeit der Menschen, die für uns arbeiten, langfristig sicherzustellen und den Krankheitsstand niedrig zu halten. Dies beinhaltet auch Konzepte zur Reduktion von Gefahren und Risiken, die im Arbeitsalltag entstehen.

Die Arbeitsgruppe „GESOvital“ ist für die Entwicklung und Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen verantwortlich. Unser Ziel ist dabei vor allem, das Gesundheitsbewusstsein aller unserer Mitarbeiter durch ein vielfältiges und spannendes Angebot zu stärken. Besonders der Mangel an Bewegung durch Bürotätigkeiten und psychische Belastungen sind Herausforderungen, die wir durch ein Angebot für alle Arbeitnehmergruppen angehen.

Im Rahmen von „GESOvital“ können unsere Mitarbeiter den Betriebsarzt besuchen, Massagen buchen oder die Leistungen des pme Familienservice (s. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, S. 71) in Anspruch nehmen, um einen besseren Fokus auf die eigene Gesundheit und eine gute Work-Life Balance zu legen. Weiterhin gibt es regelmäßig Workshops und Vorträge zu gesunder Ernährung, Rückenfitness und Stressprävention. Führungskräfte schulen wir zudem zum Thema „Gesundheitsorientierte Führung“, um sie für psychische und physische Belastungen ihrer Mitarbeiter zu sensibilisieren.

Die Sicherheit unserer Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag, ob im Büro oder unterwegs in den Quartieren, hat für uns höchste Priorität. Ein Arbeitsschutzausschuss koordiniert die dafür notwendigen Maßnahmen. Durch verschiedene Betriebsvereinbarungen stellen wir zudem sicher, dass alle geltenden Gesetze und Regelungen zum Arbeitsschutz angewendet und eingehalten werden. In all unseren Verwaltungsgebäuden befinden sich beispielsweise Aushänge zur Brandschutzordnung und zum richtigen Verhalten im Brandfall sowie Hinweise zu Erste-Hilfe-Maßnahmen. Alle von der GESOBAU ergriffenen Maßnahmen und die rechtlichen Bestimmungen sind zudem Teil unserer Online-Schulungen zur Arbeitssicherheit. ... G4-LA8

Mitarbeiterbefragungen

Wir führen regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durch und ermitteln dadurch ihre Anliegen und Möglichkeiten zur Verbesserung des Arbeitsalltags. Wir sind überzeugt, dass die Motivation und das Engagement unserer Mitarbeiter durch die Möglichkeit einer aktiven Mitgestaltung im Unternehmen gefördert werden. Auf Basis der Befragungsergebnisse entwickeln wir Verbesserungsmaßnahmen mit dem Ziel, die Zufriedenheit der Mitarbeiter im Unternehmen kontinuierlich zu steigern.

Dass sich unser Engagement auszahlt, zeigt sich auch im Vergleich mit anderen Unternehmen. Auch 2017 haben unsere Mitarbeiter uns ihr Vertrauen ausgesprochen und die GESOBAU beim Arbeitgeberwettbewerb „Great Place to Work“ als besten Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg in unserer Größenkategorie gewählt.

Die nächste Mitarbeiterbefragung findet 2018 statt.

Aus- und Weiterbildung

Die Herausforderungen und Veränderungen in der Wohnungsbranche stellen laufend neue Anforderungen an unsere Mitarbeiter. Damit sie in diesem anspruchsvollen Umfeld auch weiterhin herausragende Leistungen erbringen, haben wir ein zielgruppengerechtes und kompetenzorientiertes Aus- und Weiterbildungsprogramm entwickelt.

Unsere Azubis übernehmen von Anfang an Verantwortung für eigene Aufgaben.



Ziel ist, das individuelle Potenzial zu identifizieren und es voll auszuschöpfen indem wir unsere Angestellten dabei unterstützen, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Durch die Förderung eigener Fach- und Führungskräfte wirken wir zudem dem Fachkräftemangel entgegen und stärken den internen Wissens- und Kompetenzaufbau. So können wir nicht nur die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter steigern, sondern auch unsere Prozesse effizienter gestalten und gezielt auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen.

2017 haben wir uns besonders darauf fokussiert, interkulturelle Weiterbildungen anzubieten und den Bekanntheitsgrad der GESOBAU als Ausbildungsunternehmen, auch bei geflüchteten Menschen, zu steigern. 2018 werden wir weiter Schulungen zu den Themen interkulturelle Kommunikation und Integration anbieten und die Seminare im Rahmen des Gesundheitsmanagements fortführen.

Berufseinstieg bei der GESOBAU

Die GESOBAU bildet aktuell 38 Auszubildende als Immobilienkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Büromanagement oder als Veranstaltungskaufmann/-frau aus. Von Anfang an erhalten sie einen guten Einblick in die täglichen Abläufe und bearbeiten im Rahmen ihrer individuellen Fähigkeiten Aufgaben eigenverantwortlich. Jeder Auszubildende wird zudem von Beginn an von einem Mentor aus der Führungsebene begleitet und betreut. Auch gute Leistungen werden bei uns besonders gefördert. So können leistungsstarke Auszubildende beispielsweise an unseren deutschlandweiten Azubi-Austauschprogrammen teilnehmen oder ein Berufspraktikum bei einem Partnerunternehmen in London absolvieren.

Auszubildende mit einem guten Abschluss haben die Chance, in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Unsere Übernahmequote lag 2016 bei 80%.

Zudem beschäftigen wir seit Beginn des Sommersemesters 2017 wieder zwei neue Studenten des Dualen Studienganges BWL mit Fachrichtung Immobilienwirtschaft, den wir in Kooperation mit der Berufsakademie Leipzig anbieten. Während des dreijährigen Bachelorstudiums verbringen die aktuell insgesamt acht Studierenden abwechselnd 12 Wochen am Stück bei der GESOBAU und in der Berufsakademie. So können sie ihr theoretisches Wissen direkt durch die Arbeit in verschiedenen Abteilungen der GESOBAU umsetzen und anwenden.

Unser Weiterbildungsprogramm

Ein zentraler Aspekt unseres Personalmanagements ist die gezielte Fort- und Weiterbildung unserer Beschäftigten. Darüber hinaus trägt sie zur Stärkung der Bindung qualifizierter Mitarbeiter bei.

Ziel unserer Personalentwicklungsmaßnahmen ist es, unsere Mitarbeiter bei ihren Aufgaben zu unterstützen und ihnen die dazu notwendigen Instrumente an die Hand zu geben. Dafür bieten wir ihnen ein umfassendes Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Schwerpunkte bilden einerseits rechtlich notwendige Schulungen, beispielsweise zur Spielplatzsicherheit oder Verkehrssicherheitsschulungen, andererseits schulen wir unsere Belegschaft auch zu gesundheitlichen Themen.



... Azubi-Übernahmequote (2016/2017)

77%



80%

... Weiterbildungsinvestitionen (2016/2017) in €/Mitarbeiter

550,80



541,70

Weiterhin werden vor allem Studiengänge und Weiterbildungen im Bereich Immobilienmanagement und Immobilienökonomie sowie Seminare zu relevanten Fachthemen und Soft Skills, beispielsweise Rhetorik und Präsentation, in Anspruch genommen.

... G4-LA10

Individuelle Entwicklungsplanung

Einen wichtigen Beitrag zur individuellen Förderung unserer Beschäftigten leistet die individuelle Entwicklungsplanung, die sich jeder Mitarbeiter, ob Auszubildender oder Führungskraft, im Jahresgespräch aufzeigen lassen kann. Dabei legen wir neben Arbeitsschwerpunkten auch kurz- und langfristige Ziele fest und vereinbaren konkrete, zielgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen.

In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen überprüfen wir die getroffenen Vereinbarungen und ob der eingeschlagene Weg noch den persönlichen Interessen entspricht. Dabei sprechen wir auch über die Arbeitssituation und die Zufriedenheit jedes Einzelnen. So können wir nicht nur die persönliche Beziehung zu unseren Mitarbeitern stärken, sondern auch die individuelle Laufbahn gezielt fördern. ... G4-LA11

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir sind überzeugt, dass Vielfalt in der Belegschaft uns als Unternehmen nach vorne bringt und einen Wettbewerbsvorteil darstellt. Deshalb fördern wir Vielfalt aktiv und achten stets darauf, dass alle Mitarbeiter die gleichen Chancen und Möglichkeiten im Unternehmen haben.

Soziale Vielfalt

Gerade die soziale Vielfalt erachten wir in unserer Belegschaft als besonders wertvoll. Unterschiedliche Sichtweisen, Denkansätze und Kompetenzen, bedingt durch individuelle kulturelle, soziale oder religiöse Hintergründe, fördern Innovationsfähigkeit und Kreativität und damit auch unsere Fähigkeit, Lösungen zu entwickeln. Unser Ziel ist es, mehr Mitarbeiter mit internationalem Hintergrund zu gewinnen. Besonders im Kontakt mit unseren Mietern, die aus über 110 Nationen stammen, ist eine solche Diversität von großem Vorteil.

SPRACHEN, DIE U. A. BEI UNS IM UNTERNEHMEN GESPROCHEN WERDEN:

- | | |
|---------------|------------------|
| ...↗ Deutsch | ...↗ Französisch |
| ...↗ Türkisch | ...↗ Italienisch |
| ...↗ Arabisch | ...↗ Russisch |
| ...↗ Englisch | ...↗ Spanisch |

Trotzdem stellt die gezielte Suche nach Bewerbern mit Migrationshintergrund auch die GESOBAU vor eine Herausforderung: Eines der häufigsten Hindernisse für die Aufnahme in ein Beschäftigungsverhältnis stellen nicht ausreichende Sprachkenntnisse bei Bewerbenden dar.

Als Unternehmen legen wir größten Wert darauf, unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist. Unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder Weltanschauung sollen alle Mitarbei-

ter Respekt, Toleranz und Wertschätzung erfahren. Grundsätzlich dulden wir keine Form von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung. Dieser Verantwortung kommen wir über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus nach, beispielsweise durch eine umfangreiche Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen, und ahnden Vorfälle mit angemessener Strenge. Zu dieser Haltung haben wir uns durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt auch öffentlich bekannt.

Chancengleichheit

Durch gezielte Maßnahmen arbeiten wir daran, die traditionellen Rollenverteilungen aufzubrechen. Dabei ist die gezielte Förderung von Frauen in unserer Belegschaft genauso wichtig wie die Schaffung stärkerer Anreize für Männer, familienfreundliche Angebote in Anspruch zu nehmen.



In Fachbereichen und Führungsebenen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, wollen wir den Frauenanteil schrittweise auf 50% anheben.

2010 haben wir den Frauenförderplan der GESOBAU entwickelt, mit dem wir das Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern bei uns im Unternehmen sicherstellen. Zwar ist der Frauenanteil in der Belegschaft schon erfreulich hoch, dennoch gibt es weiterhin Fachbereiche und Führungsebenen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind. In diesen wollen wir den Frauenanteil schrittweise auf 50% anheben.

Unsere Weiterbildungsangebote sind stets so gestaltet, dass auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter teilnehmen können. Mitarbeiter, die aufgrund von Elternzeit oder Pflegezeit abwesend sind, haben ebenfalls die Möglichkeit, die Angebote der GESOBAU zu nutzen. Inwieweit Weiterbildungsmaßnahmen während dieser Abwesenheiten in Anspruch genommen werden können, prüfen wir von Fall zu Fall.

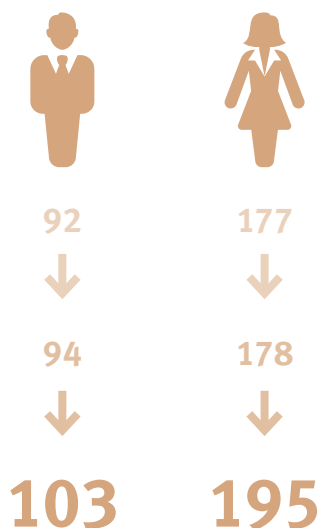
Alle Angestellten der GESOBAU werden nach einem hauseigenen Tarifvertrag vergütet. Dieser stellt neben einem leistungsgerechten Gehalt und einem erfolgsabhängigen Prämienanteil die Gleichbehandlung aller sicher und honoriert Berufserfahrung vor Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit.

Wahrung der Mitarbeiterrechte und Mitbestimmung

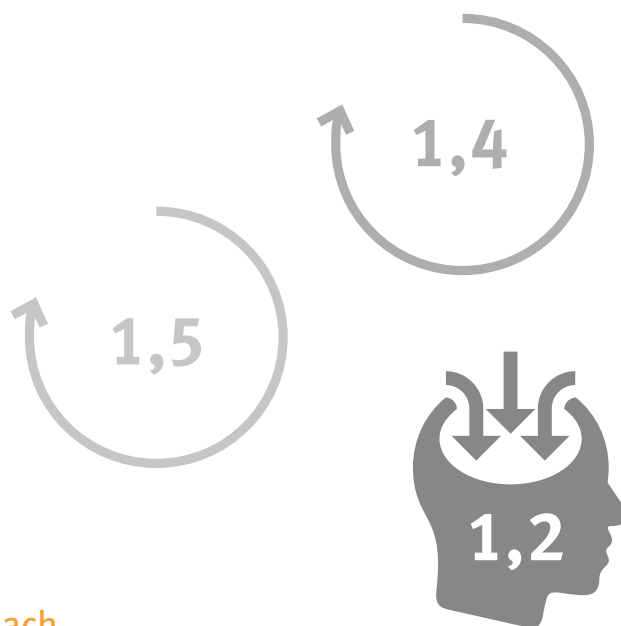
Die GESOBAU verfügt über einen Aufsichtsrat, dem drei Arbeitnehmer angehören, und einen Betriebsrat, in dem sich neun Mitarbeiter, inklusive einer freigestellten Betriebsratsvorsitzenden, um die vielfältigen Belange ihrer Kollegen kümmern. Dadurch wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer und Arbeitgebervertreter vertrauensvoll und konstruktiv zusammenarbeiten können. Signifikante betriebliche Veränderungen kommunizieren wir selbstverständlich innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Fristen. ... G4-LA4

WICHTIGE ZAHLEN IM ÜBERBLICK

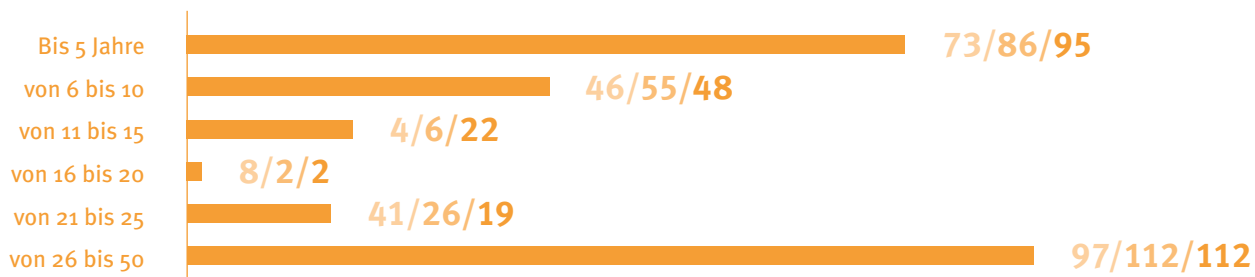
❖ Mitarbeiter nach Geschlecht (2014/2015/2016)



❖ Weiterbildungstage pro Mitarbeiter (2014/2015/2016) ❖ G4-LA9



❖ Betriebszugehörigkeit in Jahren nach Anzahl der Personen (2014/2015/2016)



❖ Mitarbeiter in Teilzeit (2014/2015/2016) in %



NACHHALTIGKEITSPROGRAMM DER GESOBAU – MITARBEITER

Ziel	Maßnahme	Bis	Status
Erhöhung des Gesundheitsstands	Weiterführung der erfolgreichen Maßnahmen unseres Gesundheitsmanagements „GESOvital“	fortlaufend	→
	Übernahmequote Auszubildende: mindestens 25%	fortlaufend	→
Vielfalt in der Belegschaft	Umsetzen der Frauenförderziele	fortlaufend	→
	Erstellung eines Leitfadens für die Betreuung von Azubis	II/2016	☑
Qualität der Ausbildung steigern	Einführung eines Schulungsprogramms für Ausbildungsbeauftragte	I/2016	☑
Qualität der Einarbeitung neuer Mitarbeiter steigern	Erstellung eines Leitfadens zur Einführung neuer Mitarbeiter	IV/2018	●
Digitales Personalwesen fördern	Erarbeitung und Umsetzung einer Strategie zur Digitalisierung im Personalwesen	II/2019	●

☑ erfolgt → in Umsetzung ● geplant

Über diesen Bericht

Dies ist der siebte Nachhaltigkeitsbericht, den die GESOBAU AG veröffentlicht. Er zeigt auf, welche Maßnahmen wir ergreifen, um unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt, der Gesellschaft und unseren Mitarbeitern gerecht zu werden und welche Fortschritte wir in unseren fünf Handlungsfeldern (Unternehmen, Markt, Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeiter) erzielt haben. Dazu beschreiben wir in diesen fünf Dimensionen unsere Initiativen, Maßnahmen und Prozesse und führen die in den vorherigen Berichten dargestellten Kennzahlenreihen fort.

Berichtszeitraum und Berichtsgrenzen

Die Kennzahlen beziehen sich in der Regel auf die Jahre 2013–2016, im redaktionellen Teil endet der Berichtszeitraum am 01.10.2017. Die in diesem Bericht veröffentlichten Daten und Fakten gelten für die Aktivitäten der GESOBAU AG. Die Geschäftsfelder unserer hundertprozentigen Tochtergesellschaften aktiva Haus- und Wohnungseigentumsverwaltung GmbH, GESOBAU Geschäftsführung GmbH, berlinwohnen Messdienste GmbH sowie berlinwohnen Hausmeister GmbH werden nicht gesondert dargestellt. Wir werden auch in Zukunft einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen und die bisherigen Kennzahlen darin fortschreiben.  **G4-28, G4-30**

Der jüngste vorherige Bericht wurde im Jahr 2016 veröffentlicht.  **G4-29**

Prüfung des Berichts

Eine externe Prüfung der Berichtsinhalte durch einen unabhängigen Dritten hat nicht stattgefunden. Der Bericht wird intern durch die Fachabteilungen geprüft und vom Vorstand freigegeben.  **G4-33, G4-48**

Berichtsinhalte

Bei der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts haben wir uns an die G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) gehalten. Eine Umstellung auf die GRI Standards wird im nächsten Berichtszeitraum stattfinden.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit der Option „Umfassend“ erstellt und beinhaltet die branchenspezifischen Ergänzungen für die Immobilienwirtschaft CRESS (Construction and Real Estate Sector Supplement). ... G4-32

Dieser Bericht wurde für alle für uns relevanten Stakeholder-Gruppen erstellt: für Mieter und Anteilseigner, für Mitarbeiter und den Aufsichtsrat, für Partner und Dienstleister, für die interessierte Öffentlichkeit, für Journalisten und Branchenvertreter und für weitere Stakeholder aus Politik, Verwaltung, Gesellschaft, Wirtschaft und Verbänden.

Wir wählen für unsere Nachhaltigkeitsberichte Inhalte, die mit den Berichterstattungsgrundsätzen von G4 übereinstimmen. Das heißt: sie sind aktuell, über die Jahre hinweg vergleichbar, klar und detailliert erläutert und bilden ein differenziertes Bild unserer Leistungen ab.

Wir ermitteln Themen, die wir für unsere primären Stakeholder als relevant und wesentlich erachten. Dafür setzen wir uns mit den zukünftigen Entwicklungen und Trends, die Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit und unsere Stakeholder haben, auseinander, analysieren ihre Auswirkungen und initiieren darauf aufbauende Maßnahmen und Projekte. Damit deckt unser Nachhaltigkeitsbericht all die Themen ab, die entweder bedeutende wirtschaftliche, soziale oder ökologische Auswirkungen der GESOBAU widerspiegeln oder die maßgeblichen Einfluss auf unsere Stakeholder haben könnten.

Erhebungsmethodik

Die Erfassung der Informationen erfolgte zum einen in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsausschuss, der aus den Nachhaltigkeitspaten aller Abteilungen besteht: Unternehmenskommunikation und Marketing, Personal, Technik, Finanz- und Rechnungswesen, Revision und Compliance, IT, Portfoliomanagement und Einkauf, und zum anderen mit unseren beiden Geschäftsbereichen, denen die kaufmännische Verwaltung der Bestände obliegt. Die Daten zur Kennzahlenaktualisierung wurden durch schriftliche Abfrage auf elektronischem Weg erhoben. Die dargestellten Kennzahlen sind Werte, die aus unseren internen Datenerfassungssystemen generiert wurden. 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-Indikatoren 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 2014 bis 2016.

1 Unternehmenskennzahlen

MARKTANTEIL DER GESOBAU

	absolut	in %
Mietwohnungen in Berlin gesamt	1.608.500	
davon privat	1.126.698	70
davon kommunale Wohnungen	290.755	18
davon GESOBAU	rd. 42.000	2,6
davon genossen- schaftliche Wohnungen	191.047	12

NETTOKALTMieten 2016 IN MIETPREISKLASSEN

Nettokaltniete	Wohnungen in %
unter 5,00 €/m ²	15
5,00 bis 5,99 €/m ²	48
6,00 bis 6,99 €/m ²	26
7,00 bis 7,99 €/m ²	8
8,00 bis 8,99 €/m ²	2
9,00 bis 9,99 €/m ²	0
über 10,00 €/m ²	1

2 Umweltkennzahlen

ENERGIEVERBRAUCH IN DER HAUPTGESCHÄFTSSTELLE DER GESOBAU G4-EN3

	Einheit	2016	2015	2014
Energieverbrauch gesamt	kWh	1.210.538	1.148.501	1.122.807
davon Heizung	kWh	906.470	826.029	792.168
davon Öko-Strom	kWh	304.068	322.472	330.619

ENERGIEBEDARF DER VERMIETETEN FLÄCHEN* G4-EN4

	Einheit	2016	2015	2014
Rechnerischer Primärenergiebedarf	MWh	315.955	322.718	329.779
Rechnerischer Primärenergiebedarf pro Quadratmeter	kWh/m²	108	111	112

* Da alle Mieter ihren Strom selbst beziehen, wird der Primärenergiebedarf ausschließlich für Heizung und Warmwasser ausgewiesen.

ENERGIEINTENSITÄT* G4-EN5

	Einheit	2016	2015	2014
Energieintensität Hauptgeschäftsstelle und Bestand	kWh/m²	115	111	139

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

WASSERVERBRAUCH UND ABWASSER IN DER HAUPTGESCHÄFTSSTELLE DER GESOBAU

	Einheit	2016	2015	2014	GRI G4
Wassernutzung gesamt*	m³	2.729	2.014	1.600	G4-EN8
davon Kaltwasser	m³	2.575	1.875	1.500	
davon Warmwasser	m³	154	139	100	
Abwassereinleitungen** gesamt	m³	2.729	2.014	1.600	G4-EN22
Wasserintensität	l/m³	603	445	354	CRE2

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

** Das Abwasser wird in das öffentliche Abwassernetz geleitet und in städtischen Kläranlagen wieder aufbereitet.  G4-EN10

INDIREKTE CO₂-EMISSIONEN GESCHÄFTSBETRIEB DER GESOBAU UND VERMIETETE FLÄCHEN (SCOPE 2)* ... G4-EN16

	Einheit	2016	2015	2014
Indirekte CO ₂ -Emissionen gesamt	t CO ₂ /a	75.526	74.652	74.754

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

CO₂-INTENSITÄT* ... G4-EN18

	Einheit	2016	2015	2014
CO ₂ -Intensität Hauptgeschäftsstelle und Bestand	kg CO ₂ /m²	25,8	26	27

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

ABFALL* ... G4-EN23

	Einheit	2016	2015	2014
Hausmüll	€	4.283.268,10	4.230.594,02	3.914.379,33
Müllwerker	€	257.913,95	287.357,45	232.708,29
gelbe Tonne plus	€	0,00	0,00	0,00
Papierrecycling	€	166.127,14	146.389,33	25.524,44
Bio-Müll	€	68.966,06	63.814,95	71.613,71
Summe	€	4.776.275,25	4.728.155,75	4.244.225,77

* Es können aktuell nur die Abfallkosten erhoben werden. Zurzeit ist der Aufwand der Erhebung des Gesamtgewichts des Abfalls zu hoch. Zwischen den einzelnen Posten sind Verschiebungen möglich.

3 Mitarbeiterkennzahlen

GESAMTZAHL DER MITARBEITER NACH ARBEITSVERTRAG UND GESCHLECHT* G4-10

	2016	2015	2014
Gesamtzahl Mitarbeiter**	298	287	268
davon weiblich	195	193	194
Angestellte	233	224	206
davon weiblich	163	160	146
Gewerbliche Arbeitnehmer	15	15	19
davon weiblich	2	2	2
Außertarifliche Angestellte	12	12	11
davon weiblich	4	4	4
Auszubildende	38	36	32
davon weiblich	26	27	24
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	245	237	221

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

GESAMTZAHL DER MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSART UND GESCHLECHT G4-10

	Einheit	2016	2015	2014
Mitarbeiter in Vollzeit	%	84,20	85,70	86,21
Mitarbeiter in Teilzeit	%	15,80	14,30	13,79

PERSONALFLUKTUATION ... G4-LA1

	2016	2015	2014
Neu eingestellte Mitarbeiter	15	19	17
davon weiblich	6	11	13
bis 30 Jahre	3	3	15
davon weiblich	0	1	12
30 bis 50 Jahre	11	13	1
davon weiblich	6	8	1
über 50 Jahre	1	3	1
davon weiblich	0	2	0
Abgänge	10	16	23
davon weiblich	8	8	9
bis 30 Jahre	0	2	8
davon weiblich	0	2	3
30 bis 50 Jahre	3	7	1
davon weiblich	2	1	0
über 50 Jahre	7	7	14
davon weiblich	6	5	6
Fluktuationsquote in %	6,84	5,83	7,21

MITARBEITER IN ELTERNZEIT ... G4-LA3

	2016	2015	2014
Gesamtzahl Mitarbeiter in Elternzeit	5	6	4
davon weiblich	3	4	4
Mitarbeiter, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	5	5	4
davon weiblich	3	3	4
Rückkehrquote in %	100	83	100
Mitarbeiter, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren	5	5	3
davon weiblich	3	3	3
Verbleibquote in %	100	100	100

MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTERSGRUPPE* ... G4-LA12

zum 31. Dezember	2016	2015	2014
Gesamtzahl Mitarbeiter	298	287	268
davon weiblich	195	193	194
davon weiblich in %	65,44	67,25	72,39
davon weibliche Führungskräfte in %	53,33	54,84	56,25
bis 30 Jahre	77	74	64
davon weiblich	53	52	45
30 bis 50 Jahre	115	112	104
davon weiblich	71	73	66
über 50 Jahre	106	102	101
davon weiblich	71	68	66

* Mitarbeiter ohne Aushilfen

MITARBEITER MIT BEHINDERUNG

	2016	2015	2014
Mitarbeiter mit Behinderung	9	11	12
Mitarbeiter mit Behinderung in %	3,02	3,83	4,46

ARBEITSSICHERHEIT ... G4-LA6

	2016	2015	2014
Krankenstand in %	5,08	4,55	3,97
davon Unfälle in %	0,12	0,09	0,19
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0

INVESTITIONEN IN AUS- UND WEITERBILDUNG

	Einheit	2016	2015	2014
Gesamtinvestitionen in Ausbildung	€	628.617,00	584.142,60	536.291
Gesamtinvestitionen in Weiterbildung*	€	158.499,16	151.695,06	183.679,70
Weiterbildungsinvestitionen pro Mitarbeiter	€	541,70	550,80	677,6

* Die Weiterbildungsinvestitionen sind exklusive Ausbildungskosten.

GRI Content Index

Die in diesem Index dargestellten Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016. Die Seitenangaben beziehen sich auf den vorliegenden Bericht. Verweise gibt es auch zu vorherigen Nachhaltigkeitsberichten (NB 2011–2016) sowie Geschäftsberichten (GB 2014–2016).

DIESE SIND ONLINE EINSEHBAR:

WWW.GESOBAU.DE/UNTERNEHMEN/NACHHALTIGKEIT/NACHHALTIGKEITSBERICHTE

WWW.GESOBAU.DE/UNTERNEHMEN



ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

INDIKATOR	Kurzbeschreibung des Indikators	Seite/Anmerkung
Strategie und Analyse		
G4-1	Erklärung des höchsten Erscheinungsträgers	S. 14
G4-2	Chancen/Risiken	S. 25–26
Organisationsprofil		
G4-3	Name der Organisation	S. 20
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 20
G4-5	Hauptsitz der Organisation	S. 20
G4-6	Länder der Geschäftstätigkeit	S. 20
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 21
G4-8	Bediente Märkte	S. 20
G4-9	Größe der Organisation	S. 20
G4-10	Gesamtzahl der Beschäftigten nach Art	S. 21, S. 85
G4-11	Arbeitnehmer mit Kollektivvereinbarungen	Alle Mitarbeiter mit Ausnahme der höchsten Führungsebene und dem Vorstand fallen unter Kollektivvereinbarungen.
G4-12	Beschreibung der Lieferkette	S. 31
G4-13	Veränderungen während des Berichtszeitraums (Größe, Struktur und Eigentumsverhältnisse oder Lieferkette)	S. 21
G4-14	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	S. 25 f.
G4-15	Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen, die befürwortet oder unterstützt werden	S. 22
G4-16	Liste der Mitgliedschaften in Verbänden	S. 65

INDIKATOR	Kurzbeschreibung des Indikators	Seite/Anmerkung
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-17	Liste aller Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss oder in gleichwertigen Dokumenten aufgeführt sind	S. 21
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung von Aspekten	S. 29
G4-19	Wesentliche Aspekte	S. 30
G4-20	Abgrenzung der wesentlichen Aspekte innerhalb der Organisation	S. 30
G4-21	Abgrenzung der wesentlichen Aspekte außerhalb der Organisation	S. 30
G4-22	Auswirkungen von und Gründe für Neuformulierungen von Informationen	Es gibt keine wesentlichen Neuformulierungen von Informationen.
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte	Es gibt keine wesentlichen Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte.
Einbindung von Stakeholdern		
G4-24	Liste eingebundener Stakeholdergruppen	S. 28
G4-25	Ermittlung und Auswahl der eingebundenen Stakeholder	S. 29
G4-26	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	S. 29
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen von Stakeholdern	S. 31
Berichtsprofil		
G4-28	Berichtszeitraum	S. 80
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	S. 80
G4-30	Berichtszyklus	S. 80
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	S. 98
G4-32	Gewählte „In-Übereinstimmung“-Option, GRI-Index	S. 80
G4-33	Externe Prüfung des Berichts	S. 80
Unternehmensführung		
G4-34	Führungsstruktur der Organisation	S. 21, S. 22
G4-35	Prozess zur Delegation von Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen	S. 26
G4-36	Position auf Vorstandsebene oder Positionen mit Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen	S. 26
G4-37	Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und dem höchsten Kontrollorgan	Es existieren keine standardisierten Konsultationsverfahren.
G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	S. 21, S. 22 Geschäftsbericht 2016, S. 21 f.
G4-39	Angabe, ob der Vorsitz des Kontrollorgans einer Führungskraft unterliegt	Der Vorsitz des höchsten Kontrollorgans unterliegt nicht einer Führungskraft.
G4-40	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und dessen Komitees	S. 22 Geschäftsbericht 2016, S. 21

INDIKATOR	Kurzbeschreibung des Indikators	Seite/Anmerkung
G4-41	Verfahren zur Vermeidung und Behebung von Interessenkonflikten	Geschäftsbericht 2016, S. 36 ff.
G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans und der wichtigsten Führungskräfte bei der Entwicklung, der Bewilligung und der Aktualisierung der Absichtserklärungen, Wertaussagen oder Leitbilder, Strategien, Richtlinien und Ziele	Nachhaltigkeitsbericht 2016, S. 17 ff.
G4-43	Maßnahmen zur Verbesserung der kollektiven Nachhaltigkeitskenntnisse des höchsten Kontrollorgans	S. 26
G4-44	Verfahren zur Beurteilung der Leistung des höchsten Kontrollorgans im Hinblick auf den Umgang mit wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen	Es bestehen diesbezüglich keine standardisierten Verfahren.
G4-45	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Ermittlung und Verwaltung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 29
G4-46	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Effizienz der Risikomanagementverfahren	S. 22 Geschäftsbericht 2016, S. 28 ff.
G4-47	Häufigkeit der Überprüfung der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen durch das höchste Kontrollorgan	S. 22 Geschäftsbericht 2016, S. 28 ff.
G4-48	Höchstes Komitee oder die höchste Position, die formell den Nachhaltigkeitsbericht der Organisation prüft und bewilligt	Der Vorstandsvorsitzende prüft und bewilligt den Nachhaltigkeitsbericht.
G4-49	Mitteilungsverfahren kritischer Anliegen an das höchste Kontrollorgan	S. 24
G4-50	Art und Gesamtzahl der kritischen Anliegen, die dem höchsten Kontrollorgan mitgeteilt wurden	Es gab im Berichtszeitraum keine kritischen Anliegen.
G4-51	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte	Geschäftsbericht 2016, S. 37
G4-52	Festlegung der Vergütung	Geschäftsbericht 2016, S. 56 f.
G4-53	Einholung von Meinungsäußerungen der Stakeholder bezüglich der Vergütung	Es werden diesbezüglich keine Meinungen von Stakeholdern eingeholt.
G4-54	Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau der Jahresvergütung aller Beschäftigten	6,42:1
G4-55	Verhältnis der prozentualen Steigerung der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau der prozentualen Steigerung der Jahresvergütung aller Beschäftigten	0,924:1

Ethik und Integrität

G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen der Organisation	Nachhaltigkeitsbericht 2016, S. 17 ff.
G4-57	Interne und externe Verfahren, zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten	S. 22, S. 24 Geschäftsbericht 2016, S. 36 ff.
G4-58	Interne und externe Verfahren für die Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten	S. 24

INDIKATOR	Kurzbeschreibung des Indikators	Seite/Anmerkung
-----------	---------------------------------	-----------------

Spezifische Standardangaben

Kategorie: Wirtschaftlich

Wesentlicher Aspekt: Wirtschaftliche Leistungen

G4-DMA	Allgemeine Angaben zum Managementansatz	S. 21
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht 2016, S. 25 ff.
G4-EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation	S. 25
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	Geschäftsbericht 2016, S. 47
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung	Subventionen (IBB): 1.803.236,10 € Zuschüsse zum Programm Pflege@Quartier: 40.042,40 € Neubauförderfonds: Im Kalenderjahr 2016 wurden keine neuen Zuschüsse an die GESOBAU ausgezahlt.

Wesentlicher Aspekt: Marktpräsenz

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 35
G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten	Kein wesentlicher Anteil der Belegschaft wird auf Grundlage von Löhnen vergütet, die Gegenstand von Mindestlohnregeln sind. Die Mitarbeiter werden nach Tarifvertrag bezahlt.
G4-EC6	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte an Hauptgeschäftsstandorten	S. 70

Wesentlicher Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 35 ff.
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkungen von Infrastrukturinvestitionen und unterstützten Dienstleistungen	S. 45, S. 46, S. 48
G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	S. 37, S. 40

Wesentlicher Aspekt: Beschaffung

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 31 ff.
G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	S. 33

Kategorie: Ökologisch

Wesentlicher Aspekt: Materialien

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 39, S. 51
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Derzeit ist der Aufwand zur Ermittlung aller eingesetzten Materialien bei Bauprojekten zu hoch.
G4-EN2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamt Materialeinsatz	Derzeit ist der Aufwand zur Ermittlung aller eingesetzten Materialien bei Bauprojekten zu hoch.

INDIKATOR	Kurzbeschreibung des Indikators	Seite/Anmerkung
Wesentlicher Aspekt: Energie		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 49, S. 51
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 51, S. 83
G4-EN4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 51 f., S. 83
G4-EN5	Energieintensität	S. 83
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 51 f.
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 52
CRE1	Energieintensität von Gebäuden	Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Hauptgeschäftsstelle): 200,35 kWh/m²a Für die Berechnung nutzen wir die Methodik des CO ₂ -Monitoring des BBU (Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V.).
Wesentlicher Aspekt: Wasser		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 49
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	S. 83
G4-EN9	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen	Es werden keine Wasserquellen durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigt.
G4-EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des wieder zugeführten und wiederverwendeten Wassers	S. 83
CRE2	Wasserintensität von Gebäuden	S. 83
Wesentlicher Aspekt: Emission		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 49, S. 51
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Es werden keine wesentlichen direkten THG-Emissionen (Scope 1) verursacht.
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	S. 84
G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Derzeit ist der Aufwand zur Erhebung aller Scope-3-Emissionen zu hoch.
G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	S. 84
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	S. 51
CRE3	Treibhausgasintensität der Gebäude	14,93 kg CO ₂ /m² Die Berechnung basiert auf standortbezogenen Daten, die durch direkte Messung erhoben werden.
CRE4	Treibhausgasintensität aus Baustellenaktivitäten	Zurzeit ist der Aufwand zu hoch, die Treibhausgasintensität aus Baustellenaktivitäten zu erheben.
G4-EN20	Emissionen Ozon abbauender Stoffe	Bei der Geschäftstätigkeit der GESOBAU werden keine ozonabbauenden Substanzen, NO _x , SO _x oder andere wesentlichen Luftemissionen freigesetzt.
G4-EN21	NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	
Wesentlicher Aspekt: Abwasser und Abfall		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 49, S. 51, S. 52
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	S. 83
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	S. 84

INDIKATOR	Kurzbeschreibung des Indikators	Seite/Anmerkung
G4-EN24	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen	Bei der Geschäftstätigkeit der GESOBAU kommt es nicht zu signifikanten Verschmutzungen.
G4-EN25	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls	Bei der Geschäftstätigkeit der GESOBAU wird kein gefährlicher Abfall transportiert, importiert, exportiert oder behandelt.
G4-EN26	Durch Abwassereinleitungen und Oberflächenabfluss belastete Gewässer und Lebensräume	Es werden keine Gewässer oder Lebensräume durch das Abwasser der GESOBAU belastet.

Wesentlicher Aspekt: Produkte und Dienstleistungen

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 51
G4-EN27	Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	S. 51, S. 52
G4-EN28	Prozentsatz der zurückgenommenen verkauften Produkte und deren Verpackungsmaterialien nach Kategorie	Die GESOBAU ist ein Dienstleistungsunternehmen. Wir verkaufen bzw. verpacken keine Produkte.

Wesentlicher Aspekt: Compliance

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 23 f.
G4-EN29	Geldwert erheblicher Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	Es wurden im Berichtsjahr diesbezüglich keine signifikanten Bußgelder erhoben. Es gab keine Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsmechanismen vorgebracht wurden.

Wesentlicher Aspekt: Bodendegradation, Verschmutzung und Sanierung

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

Wesentlicher Aspekt: Insgesamt

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 49
G4-EN31	Die gesamten Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz nach Art	Die Gesamtaufwendungen für Umweltschutz werden aktuell nicht zentral erfasst.

Wesentlicher Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 31 f.
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	S. 31
G4-EN33	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 31

Wesentlicher Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich ökologischer Aspekte

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 31 f.
G4-EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen	Wir berichten nicht über die Anzahl der formellen Beschwerden bzgl. ökologischer Auswirkungen. Wir berichten über die Gesamtzahl der bei den Compliance-Stellen/Ansprechpartnern registrierten Meldungen. Wir verfolgen die Bearbeitung dieser Meldungen und ergreifen entsprechende Maßnahmen gemäß unserer Unternehmensregelungen (u. a. Compliance-Regeln) sowie gesetzlichen Verpflichtungen.

INDIKATOR	Kurzbeschreibung des Indikators	Seite/Anmerkung
-----------	---------------------------------	-----------------

Kategorie: Gesellschaftlich**Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung****Wesentlicher Aspekt: Beschäftigung**

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 68 f.
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	S. 70, S. 86
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden	Alle betrieblichen Leistungen, die den Vollzeitbeschäftigten gewährt werden, gelten auch für Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigte.
G4-LA3	Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	S. 86

Wesentlicher Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 76
G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen zu betrieblichen Veränderungen	S. 76

Wesentlicher Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 72
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten: 12,46 %
G4-LA6	Krankenstand, Verletzungen, Abwesenheit, Todesfälle etc.	S. 87
G4-LA7	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	Es gibt keine Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung.
CRE6	Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme	Unser Arbeitssicherheitsmanagement inklusive des Arbeitsschutzausschusses (ASA) wird bezugnehmend auf den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) realisiert.
G4-LA8	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	S. 72

Wesentlicher Aspekt: Aus- und Weiterbildung

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 73
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	S. 77
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	S. 74
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	S. 74

Wesentlicher Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 75
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter anhand von Diversitätsindikatoren	S. 87

INDIKATOR	Kurzbeschreibung des Indikators	Seite/Anmerkung
Wesentlicher Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 76
G4-LA13	Verhältnis der Vergütung von Frauen und Männern	Alle Mitarbeiter werden nach Tarif bezahlt. Das Gehalt für Männer und Frauen ist das gleiche.
Wesentlicher Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 31 ff.
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	S. 31, S. 33
G4-LA15	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 31, S. 33
Wesentlicher Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Arbeitspraktiken		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 23 f.
G4-LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Wir berichten nicht über die Anzahl der formellen Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken. Wir berichten über die Gesamtzahl der bei den Compliance-Stellen/ Ansprechpartnern registrierten Meldungen. Wir verfolgen die Bearbeitung dieser Meldungen und ergreifen entsprechende Maßnahmen gemäß unserer Unternehmensregelungen (u. a. Compliance-Regeln) sowie gesetzlichen Verpflichtungen.
Unterkategorie: Menschenrechte		
Wesentlicher Aspekt: Gleichbehandlung		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 75, S. 76
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Es gab im Berichtszeitraum keine Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen.
Wesentlicher Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 75 f.
G4-HR4	Gefährdung von Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen	Es wurden keine Geschäftsstandorte und Lieferanten ermittelt, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird.
Wesentlicher Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 31 ff.
G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	Unsere Lieferanten werden zurzeit nicht explizit anhand von Menschenrechtskriterien überprüft.
G4-HR11	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 33
Wesentlicher Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 31 ff.
G4-HR12	Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen	Es wurden im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Beschwerden eingereicht.

INDIKATOR	Kurzbeschreibung des Indikators	Seite/Anmerkung
Unterkategorie: Gesellschaft		
Wesentlicher Aspekt: Lokale Gemeinschaften		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 41
G4-SO1	Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzung und Förderprogramme	S. 41
G4-SO2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	Unsere Geschäftstätigkeit ist mit keinen erheblichen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften verbunden.
CRE7	Freiwillige/Unfreiwillige Umsiedlung von Personen	Freiwillige Umsetzungen im Zuge von Modernisierungen: 78
Wesentlicher Aspekt: Korruptionsbekämpfung		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 22 ff.
G4-SO3	Überprüfung auf Korruptionsrisiken	100 % unserer Geschäftsstandorte werden auf Korruptionsrisiken geprüft.
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 23
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsvorfälle gemeldet.
Wesentlicher Aspekt: Politik		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 22 ff.
G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	Es werden keine Spenden auf politischer Ebene geleistet.
Wesentlicher Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 22 ff.
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	Im Berichtszeitraum wurden diesbezüglich keine Verfahren eingeleitet.
Wesentlicher Aspekt: Compliance		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 23 f.
G4-SO8	Geldwert erheblicher Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Es wurden im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Bußgelder verhängt.
Wesentlicher Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 31 ff.
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden	Unsere Lieferanten werden zurzeit nicht explizit zu gesellschaftlichen Auswirkungen überprüft.
G4-SO10	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette	S. 31

INDIKATOR	Kurzbeschreibung des Indikators	Seite/Anmerkung
Wesentlicher Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 31 ff.
G4-SO11	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft	Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden diesbezüglich eingereicht.
Unterkategorie: Produktverantwortung		
Wesentlicher Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 39
G4-PR1	Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	Das Produkt Wohnung erfährt während seiner gesamten Lebensdauer eine fortwährende Überprüfung auf Funktionsfähigkeit, Sicherheit, Verkehrssicherheit sowie Kundenzufriedenheit.
G4-PR2	Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten	Es gab diesbezüglich keine Vorfälle.
Wesentlicher Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 39
G4-PR3	Produkt- und Dienstleistungsinformationen	Für alle Wohnungen der GESOBAU sind Energieausweise zu erstellen und den Mietern zur Verfügung zu stellen. Dies gewährleisten wir vollumfänglich.
G4-PR4	Nichteinhaltung von Vorschriften zur Kennzeichnung von Produkten	Es gab im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Verstöße.
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	Nachhaltigkeitsbericht 2016, S. 40
CRE8	Nachhaltigkeitszertifizierungen	Zurzeit wird bei keinem unserer Neubauprojekte eine Nachhaltigkeitszertifizierung umgesetzt.
Wesentlicher Aspekt: Marketing		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 35
G4-PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	Die GESOBAU ist ein Wohnungsbauunternehmen und verkauft keine verbotenen oder umstrittenen Produkte.
G4-PR7	Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	Es gab im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Verstöße.
Wesentlicher Aspekt: Schutz der Kundendaten		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 39
G4-PR8	Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden	Es gab im Berichtszeitraum diesbezüglich keine begründeten Beschwerden.
Wesentlicher Aspekt: Compliance		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	S. 22 ff.
G4-PR9	Bußgelder zur Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Es wurden im Berichtszeitraum diesbezüglich keine Bußgelder verhängt.

Ausblick 2018:



Wir gehen online!

Unser nächster Nachhaltigkeitsbericht erscheint Ende 2018 und wird erstmals als Online-Bericht veröffentlicht.

Kontakt und Impressum

GESOBAU AG
Wilhelmsruher Damm 142
13439 Berlin
WWW.GESOBAU.DE

Konzeption und Inhalte

Saskia Lössl, Nachhaltigkeitsreferentin GESOBAU AG,
Birte Jessen, Leiterin Unternehmenskommunikation und
Marketing GESOBAU AG, in Zusammenarbeit mit dem
Nachhaltigkeitsausschuss der GESOBAU AG

Text und Gestaltung

Berichtsmanufaktur GmbH
Poststraße 17
20354 Hamburg
WWW.BERICHTSMANUFAKTUR.DE

Fotografie

Markus Altmann: Cover, S. 2–14 // Thomas Rafalzyk: S. 20,
62 (links) // Thomas Bruns: S. 34, 36, 40, 45 // Christian
Kruppa: S. 38–39 // Juliane Eirich: S. 42–43 // Christoph
Schieder: S. 44, 58 (oben), 61 (links), 62 (rechts), 73 //
André Wunstorf: S. 46, 54 // Berliner Stadtreinigung: S. 52
// Benjamin Pritzkeleit: S. 53 // Katrin Starke: S. 58 (unten),
59 // Lia Darjes: S. 61 (rechts), 69, 74 // HTW Berlin/Adina
Herde: S. 63

Druck

oeding print GmbH, Braunschweig

Ansprechpartnerin G4-31

GESOBAU AG
Saskia Lössl
Nachhaltigkeitsreferentin
Telefon: 030 4073-1566
E-Mail: kommunikation@gesobau.de

DIESER NACHHALTIGKEITSBERICHT WURDE NACHHALTIG PRODUZIERT.

Dieses Papier wurde aus 100 Prozent FSC-zertifizierten Recyclingfasern gewonnen und mit den Umweltzertifikaten Blauer Engel, FSC® und EU-Blume ausgezeichnet. Der Druck des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte klimaneutral. Die bei der Produktion angefallene Menge CO₂ (1.736 kg) wird durch ein Klimaschutzprojekt im Bereich Waldschutz in Rostock zu 100 Prozent kompensiert.

ClimatePartner-ID 11339-1711-1008



ClimatePartner[®]
klimaneutral

Druck | ID 11339-1711-1008

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

Herausgeber

GESOBAU AG
Wilhelmsruher Damm 142
13439 Berlin

Telefon 030 4073-0
Telefax 030 4073-1358

E-Mail info@gesobau.de
www.gesobau.de