Im Dialog mit der Stadt

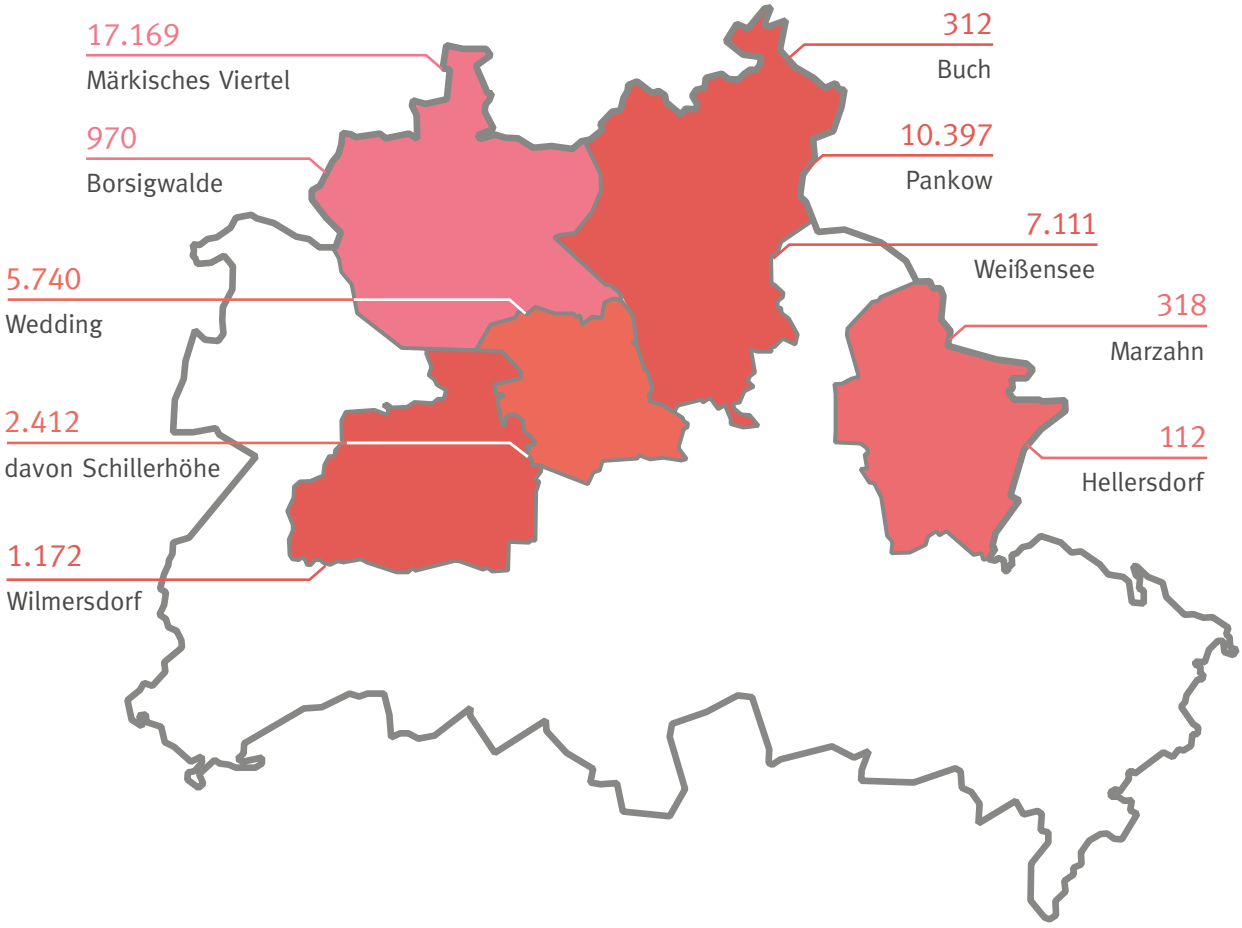
Nachhaltigkeitsbericht 2015

GESOBAU

Die GESOBAU auf einen Blick

Die GESOBAU AG ist eines von sechs städtischen Berliner Wohnungsunternehmen. Derzeit bewirtschaftet das landeseigene Unternehmen mit Tochtergesellschaften einen Bestand von rund 41.000 eigenen Wohnungen, vornehmlich im Berliner Norden. Zu ihren Beständen gehören Gründerzeithäuser in Pankow, Plattenbauten in Weißensee sowie Altbauten im Wedding und in Wilmersdorf. Markanteste Einzelbestandsmarke ist die 60er-Jahre-Großsiedlung „Märkisches Viertel“, deren Umbau zur Niedrigenergiesiedlung kurz vor dem Abschluss steht. Kerngeschäfte der GESOBAU sind die Bewirtschaftung von Wohnungen und ihre Vermietung an breite Schichten der Bevölkerung. Seit 2014 baut die GESOBAU wieder neu und erweitert dadurch sowie durch Ankauf ihren Wohnungsbestand, der bis 2026 auf ca. 52.000 Wohnungen anwachsen wird.

Mieteinheiten nach Berliner Bezirken und Ortsteilen



	2014	2013	
Umsatzerlöse	228,8	228,0	Mio. Euro
Verwaltete eigene Wohnungen	37.083	37.060	Anzahl
Operatives Ergebnis (EBIT)	53,4	32,4	Mio. Euro
Bilanzgewinn	15,2	8,4	Mio. Euro
Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit	91,2	77,2	Mio. Euro
Anlagevermögen	1.335,2	1.199,6	Mio. Euro
Eigenkapital	326,9	295,9	Mio. Euro
Eigenkapitalquote	21,8	21,9	Prozent
Bilanzsumme	1.499,6	1.352,5	Mio. Euro
Mitarbeiter zum 31. Dezember	269	274	Anzahl

Über den Bericht

Sie halten den fünften Nachhaltigkeitsbericht der GESOBAU AG in den Händen. Er führt unsere jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung fort, die 2011 mit der Veröffentlichung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts begann. Ziel dieses Berichts ist es, Sie über den Fortschritt in unseren fünf Handlungsfeldern zu informieren: Unternehmen, Markt, Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeiter. Dazu beschreiben wir in diesen fünf Dimensionen unsere Initiativen, Maßnahmen und Prozesse, führen die in den vorherigen Berichten dargestellten Kennzahlenreihen fort und ergänzen diese um neue Kennzahlen.

Berichtszeitraum und Berichtsgrenzen

Die Kennzahlen beziehen sich in der Regel auf die Jahre 2011 – 2014, im redaktionellen Teil endet der Berichtszeitraum am 01.10.2015. Die in diesem Bericht veröffentlichten Daten und Fakten gelten für die Aktivitäten der GESOBAU AG. Die Geschäftsfelder unserer Tochtergesellschaften aktiva Haus- und Wohnungseigentumsverwaltung GmbH, GESOBAU Wohnen GmbH & Co. KG sowie berlinwohnen Hausmeister GmbH werden nicht gesondert dargestellt. Wir werden auch in Zukunft einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen und die bisherigen Kennzahlen darin fortschreiben.

Die GESOBAU berichtet erstmals in Übereinstimmung mit dem neuen Berichtsstandard der GRI, G4, gemäß der Option „Umfassend“.

Berichtsinhalte

Dieser Bericht wurde für alle für uns relevanten Stakeholdergruppen erstellt: für Mieter und Anteilseigner, für Mitarbeiter und Aufsichtsrat, für Partner und Dienstleister, für die interessierte Öffentlichkeit, Journalisten, Branchenvertreter und weitere Stakeholder aus Politik, Verwaltung, Gesellschaft, Wirtschaft und Verbänden. Wir wählen für unsere Nachhaltigkeitsberichte 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.
Erstmals haben wir dafür in diesem Jahr einen Stakeholderdialog in Form von Experteninterviews durchgeführt. Die Ergebnisse sind ab Seite 12 dargestellt und gingen in die Themenwahl für unsere fünf Handlungsfelder ein.
Bei der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts haben wir uns an die Report-Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) gehalten. Erstmals richten wir uns nach dem aktuellsten Berichtsstandard der GRI, G4, und geben Auskunft über alle geforderten Standardangaben und Indikatoren gemäß der Option „Umfassend“ sowie der branchenspezifischen Ergänzung für die Immobilienwirtschaft CRESS (Construction and Real Estate Supplement). Darüber hinaus haben wir erstmals auch für uns relevante Kennzahlen der GdW-Arbeitshilfe 73 aufgenommen. Den umfassenden GRI-Index finden Sie als Anhang zu diesem Bericht auf unserer Website unter www.gesobau.de/unternehmen/nachhaltigkeit/.

Erhebungsmethodik

Die Erfassung der Informationen erfolgte zum einen in Zusammenarbeit mit dem GESOBAU-Nachhaltigkeitsausschuss, der aus Nachhaltigkeitspaten aller Abteilungen besteht: Unternehmenskommunikation und Marketing, Personal, Technik, Finanz- und Rechnungswesen, Revision und Compliance, IT, Portfoliomanagement, Einkauf; 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.

Managementansatz und Wesentlichkeit

Der Managementansatz der GESOBAU beruht auf unserem Selbstverständnis, einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten und negative Auswirkungen möglichst gering zu halten. Dies ist eng mit unserem öffentlichen Auftrag der kommunalen Daseinsvorsorge und Entwicklung verbunden.
Wir wenden einen einheitlichen Managementansatz an, der grundsätzlich auf alle wesentlichen GRI-Aspekte Anwendung findet.
Die unterschiedlichen Aspekte und Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeitsmanagements werden konkret und operativ in den jeweiligen Abteilungen bearbeitet; in der Kommunikationsabteilung werden alle diese bereichsspezifischen Aktivitäten des Unternehmens zusammengeführt. Ein Nachhaltigkeitsausschuss mit Vertretern aller Abteilungen befördert die Kommunikation untereinander. Unsere ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielsetzungen sind fest in prämienrelevanten Unternehmens-, Team- und Mitarbeiterzielen verankert – bis hin zum Vorstand. Mit Hilfe einer Balanced Scorecard werden diese Ziele auf Basis konkreter Kennzahlen handhab- und messbar gemacht.
Im Zuge des von uns durchgeführten Stakeholderdialoges haben wir wesentliche Aspekte für unser Nachhaltigkeitsmanagement und die Nachhaltigkeitsberichterstattung ermittelt. Die identifizierten Themen, dargestellt in der Materialitätsmatrix auf Seite 12, sind jeweils für alle Einheiten des Unternehmens relevant.

Inhalt

Unternehmen

6 Durch nachhaltiges Handeln sichern wir den Erfolg unseres Unternehmens. Christian Wilkens und Jörg Franzen

8 Viele Ideen in der Pipeline Interview mit Jörg Franzen und Christian Wilkens

10 Im Dialog mit unseren Stakeholdern

12 Materialitätsmatrix

14 Stakeholderdialogpartner Andreas Schubert

16 Stakeholderdialogpartner Barbara John

18 Stakeholderdialogpartner Frank Bielka

20 Interne Nachhaltigkeitsorganisation

21 Auszeichnungen

22 Unsere Grundwerte

24 Compliance-Management

25 Ausblick

Markt

26 Den Blickwinkel ändern und dabei das Ziel im Auge behalten – das lerne ich hier. Ken Uhden

28 Unsere Neubauoffensive

32 Berliner Wohnungsmarkt

36 Rahmenvertrag für Modernisierung

38 Unsere Lieferkette

39 Ausblick

Umwelt

40 Ökologie steht jeden Tag neu auf meiner Agenda. Georg Unger

42 Energetische Modernisierung des Märkischen Viertels

45 Nachhaltige Wärmeversorgung

46 Solarstrom-Projekte

48 Ein verbrauchsabhängiges Abfallsystem

50 Aspekte nachhaltigen Bauens

51 Ausblick

Gesellschaft

52 Fürs gute Klima in der Nachbarschaft bin ich täglich auf den Beinen. Monika Awater

54 Flüchtlingshilfe

56 Schutz der Kinder

58 Modellprojekt Quartierspflege

60 Soziales Engagement

62 Die Dachmarke „MV bewegt“

64 Kultur im Kiez mit der VIERTEL BOX

65 Ausblick

Mitarbeiter

66 Natürlich stellen wir auch die Frage: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren? Katrin Irmer

68 Unser Gesundheitsmanagement

70 Fokusgruppe „Arbeitsfähigkeit“

72 Landpartie mit Gesundheitsfokus

74 Mitarbeiterzufriedenheit

75 Frauenförderplan und Fördermaßnahmen

78 Ausbildung

79 Ausblick

Anhang

80 GESOBAU-Nachhaltigkeitsprogramm

83 GRI-Index

84 Impressum

Top-Themen unserer Stakeholder:

Wirtschaftliche Stabilität
Compliance-Management
Transparentes Handeln

Die GESOBAU-Vorstände Christian Wilkens und Jörg Franzen planen ein Stück Berlin

Unternehmen

„Durch nachhaltiges Handeln sichern wir den Erfolg unseres Unternehmens.“

Nachhaltigkeitsaspekte beeinflussen unsere unternehmerischen Entscheidungen auf allen Ebenen. Wirtschaftliche Stabilität, Compliance-Management und Transparenz sind die Leitpunkte unseres Handelns. So sichern wir die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Viele Ideen in der Pipeline

Interview mit Jörg Franzen und Christian Wilkens

Kostengünstig bauen, energieeffizient bewirtschaften, bezahlbar vermieten: Das Spannungsfeld für städtische Wohnungsbaugesellschaften steigt immens.

Herr Franzen, Herr Wilkens, 2015 kann aus gutem Grund als dynamisches Jahr bezeichnet werden: Mietenvolksentscheid, Flüchtlinge und Neubauprojekte – das sind gewaltige Herausforderungen.

Jörg Franzen Auf politischer Ebene wurde wegen des Mietenvolksentscheids ein Kompromiss geschlossen, nun kommt das neue Wohnraumversorgungsgesetz. Sozialverträgliches und bezahlbares Wohnen und der Erhalt der unternehmerischen Strukturen der städtischen Wohnungsbaugesellschaften bringen Vorteile für alle Seiten – und selbstverständlich auch Veränderung. Darauf müssen wir uns einstellen. Es hat lange gedauert, nun sollte man keine Zeit mehr verlieren und sich auf den dringend erforderlichen Wohnungsbau konzentrieren.
Christian Wilkens Der ökonomische Spielraum wird sich verändern. Wir müssen die Aufgabe stemmen, energieeffizient und mit nachhaltigen Baustoffen zu bauen und trotzdem bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Zudem werden sich Mieterstrukturen in unseren Beständen verändern, was neue zivilgesellschaftliche Prozesse auf den Plan ruft. Gleichwohl setzt Berlin die richtigen Signale: Wir wünschen lebendige Innenstädte in guter sozialer Mischung. Das heißt, innovative Wohnformen zu konzipieren, in denen sich verschiedene Menschen wohlfühlen. Ich denke da auch an die Flüchtlinge, denen wir ein neues Zuhause bieten wollen.

Lassen sich diese großen Themen denn überhaupt nachhaltig umsetzen?

Jörg Franzen Ja, natürlich. Eine Nachhaltigkeitsstrategie ist nur dann erfolgreich, wenn sie täglich gelebt wird. Sie ist kein aktueller Trend, sondern seit 2010 explizit Bestandteil der GESOBAU-Grundwerte. Nachhaltiges Handeln wird als dauerhafter Prozess und positiver Beitrag zum ökonomischen Erfolg des Unternehmens betrachtet. Das heißt, jedes wesentliche GESOBAU-Projekt muss sich am Merkmal Nachhaltigkeit messen lassen.
Christian Wilkens Unser Ziel ist es, Branchenvorreiter zu bleiben. Dafür müssen wir anpassungsfähig auf den Markt reagieren, am runden Tisch diskutieren, Strukturen verändern, neue Wege finden. Stichwort Partizipation – hier stehen wir noch am Anfang. Der richtige Umgang in einer Beteiligungsgesellschaft und der Einsatz der Instrumente müssen noch eingeübt werden. Doch wir sind bereits auf einem guten Weg.

Berlins Innenstadt verdichtet sich. Kriegsbedingte Baulücken werden geschlossen und Brachflächen als Bauland genutzt. Wie viel Potenzial gibt es noch?

Christian Wilkens Berlin wird immer attraktiver – viele lebendige Zentren, das eigenständige Leben in den Kiezen sind das Besondere an dieser Stadt. Ob Weißensee oder Wittenau, es lebt sich überall wie mittendrin. Aus diesem Grund sind auch sogenannte Randbezirke gefühlt nah am Puls der Stadt, und diese Gegenden erfreuen sich steigender Beliebtheit bei jungen Familien und Kreativen. Das unterscheidet uns hier von Hamburg oder München. Berlin bietet nach wie vor Möglichkeiten – wir sprechen von Stadtraum im Wandel –, wenn auf den Standorten ehemaliger Kasernen, Kliniken oder großer Gewerbehöfe

> **Eine Nachhaltigkeitsstrategie ist nur erfolgreich, wenn sie täglich umgesetzt wird. Sie ist kein aktueller Trend, sondern seit 2010 explizit Bestandteil der GESOBAU-Grundwerte.**

Christian Wilkens, Vorstand, und Jörg Franzen, Vorstandsvorsitzender der GESOBAU AG

smarte Wohnformen entstehen. Klimagerecht bauen heißt auch Flächen sparen, kurze Wege für die Bewohner schaffen und weltoffene Mischungen fördern.

Jörg Franzen Wir entwickeln bezahlbare Wohnkonzepte für Berlin und modernisieren unseren Bestand nachhaltig mit großem Engagement weiter. Insgesamt planen wir für die Modernisierung unserer Bestände weitere 530 Millionen Euro bis 2020 ein. Die GESOBAU-Neubauoffensive ist das ambitionierteste Vorhaben in den nächsten fünf Jahren: Bis 2020 werden rund 600 Millionen Euro in Zukäufe und Neubauprojekte investiert, um mehrere tausend Mietwohnungen für Berlin bereitzustellen.

Wagen Sie einen Blick in die Zukunft in Bezug auf Nachhaltigkeit?

Jörg Franzen Die Herausforderungen sind uns ja hinreichend bekannt: Klimawandel, Ökonomie, sozialer und demografischer Wandel. Was sich verändert, sind die Parameter und ihre Beziehung zueinander: Zeit, Raum und Beteiligung. Eine große und zunehmende Herausforderung ist im Bereich der Partizipation zu sehen, sprich Anwohner, Nachbarn, die Öffentlichkeit. Bürgerinitiativen können Bauvorhaben verzögern. Weil der Mensch eben für sich allein oft etwas anderes beansprucht, als für alle gut ist. Wir werden in Zukunft noch mehr konstruktive, zielorientierte Gespräche führen, um sinnvolle Kompromisse mit politischen und zivilgesellschaftlichen Partnern der Stadt zu generieren und für ein jeweiliges Projekt die qualitativ beste Lösung zu finden.

Christian Wilkens Dialog ist wichtig. Zuhören, verstehen, überprüfen und Handlungswege bestimmen. Der Austausch mit unseren Stakeholdern ist von wesentlicher Bedeutung und wird weiter ausgebaut werden. Die GESOBAU-Grundwertediskussion wird unter den gegebenen Aspekten neu geführt. Viele Ideen sind in der Pipeline.

> **Dialog ist wichtig. Zuhören, verstehen, überprüfen und Handlungswege bestimmen. Der Austausch mit unseren Stakeholdern ist essentiell und wird weiter ausgebaut.**

Fragen, zuhören, überprüfen

Im Dialog mit unseren Stakeholdern

Lösungswege aus den aktuellen Herausforderungen, wie beispielsweise den Folgen des Klimawandels oder der soziodemografischen Entwicklung, diskutierten wir im Sommer 2015 mit unseren Anspruchsgruppen. Um eine strategische Auswahl der Stakeholder zu gewährleisten, scannten wir zunächst unsere Bezugsgruppen über ein Stakeholdermapping.

Dialogform: Gespräch und Fragebogen

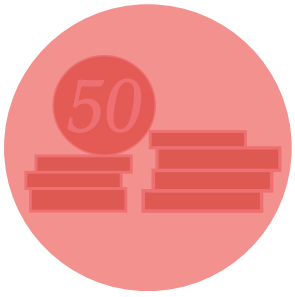
Zwölf externe und drei interne Stakeholder wurden als Interviewpartner ausgewählt und standen uns im Zeitraum Anfang Juli bis Mitte August 2015 für Interviews zur Verfügung. Zudem wurde Jörg Franzen, Vorsitzender des Vorstandes der GESOBAU, zu seinen Einschätzungen befragt. Die bis zu 60-minütigen Gespräche wurden persönlich auf Basis eines strukturierten Interviewleitfadens geführt.
Wir möchten die Perspektiven und Präferenzen unserer Stakeholder verstehen, damit wir sie entsprechend vertreten und umsetzen können. Diese qualitativen Informationen helfen uns dabei, darüber hinaus liefern sie uns wichtige Impulse zur Entwicklung und Umsetzung konkreter Nachhaltigkeitsmaßnahmen für die nächsten Jahre. So sind wir in der Lage, sowohl Trends als auch Dilemmata zu identifizieren und uns kompetent und konstruktiv den zukünftigen Anforderungen zu stellen.
Vor der Befragung skizzierten wir die möglichen relevanten Themen. Sie bilden die Basis des Bewertungsbogens, den unsere Stakeholder im Anschluss oder im Vorfeld des Gesprächs ausfüllten. Auch alle zehn Mitglieder des internen Nachhaltigkeitsausschusses haben den Fragebogen beantwortet.

GRI-Leitlinien

Die externen Anforderungen durch weiterentwickelte Standards und Initiativen auf nationaler und internationaler politischer Ebene steigen. Die frühzeitige und systematische Einbindung von Stakeholdern wird dabei als ein immer wichtiger werdender Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements definiert.
Dieses Verständnis spiegelt sich auch in der GESOBAU-Nachhaltigkeitsberichterstattung wider: Die neuen G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) – des von uns angewendeten Berichtsstandards – stellen die Einbindung von Stakeholdern in den Mittelpunkt des Prozesses. Mit ihnen ermitteln wir die Wesentlichkeit der Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Unsere Herausforderungen heute und morgen

Ökologisch
Klimaschutz,
Energiewende,
Emissions- und
Verbrauchsreduzierung,
intelligente Mobilität



Ökonomisch
Veränderte Beteiligungs- und
Planungskultur,
öffentlicher Auftrag nach
Wirtschaftlichkeitsprinzip,
kommunaler Daseinsvorsorge
und Entwicklung

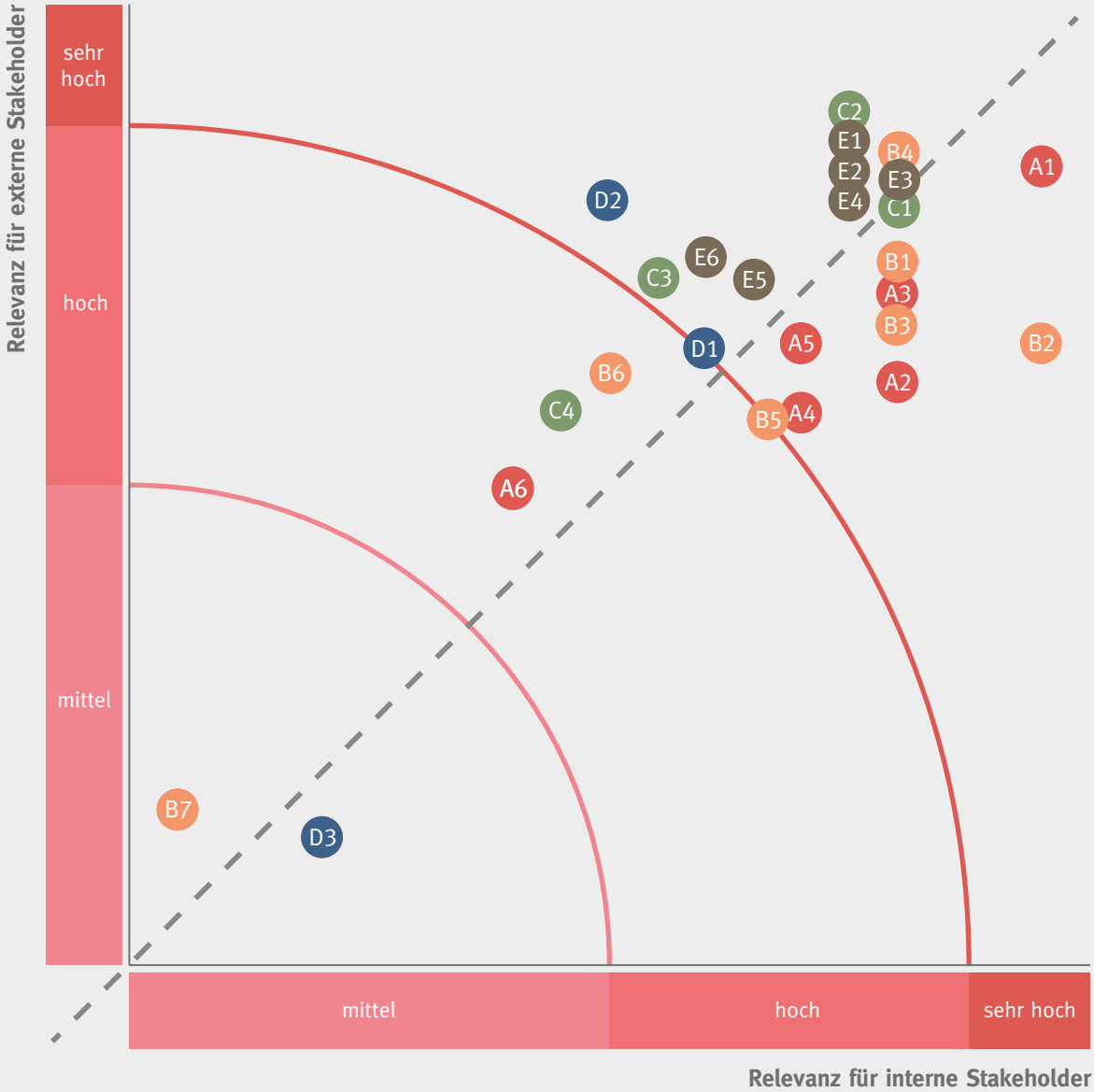
Befragte Stakeholdergruppen

*Unabhängig von diesem Stakeholderdialog befragen wir regelmäßig unsere größte Stakeholdergruppe, die Mieter. 2015 wurden 3.000 zufällig und repräsentativ ausgewählte Mieter schriftlich interviewt. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts lagen die Ergebnisse noch nicht vor.

Sozial
Schere zwischen Arm und Reich, Veränderung der Gesellschaft durch Migration, ungleicher Zugang zu Bildung und wachsende Vielfalt an Lebensstilen

Demografisch
Höheres Durchschnittsalter, höhere Bevölkerungsdichte in Ballungsräumen, steigender Fachkräftemangel und Wunsch nach neuen Wohnformen

Relevante Themen für interne und externe Stakeholder



Die Ergebnisse unserer Stakeholderinterviews

A Unternehmen
- A1. Wirtschaftliche Stabilität
- A2. Transparentes Handeln
- A3. Compliance-Management
- A4. Nachhaltige Beschaffung
- A5. Nachhaltigkeitsmanagement und Stakeholderdialog
- A6. Bürgerschaftliche Mitbestimmung und 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 zum 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

Welche Themen sind heute und in Zukunft für unsere Unternehmungen von Bedeutung? Um heute zu erkennen, was für uns morgen wichtig wird, analysieren wir aktuelle Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich ihrer Bedeutung. In einer Materialitätsanalyse erheben und bewerten wir Maßnahmen und Ziele, die wir im Ergebnis in einer Matrix dokumentieren.

Wesentliche Themen werden identifiziert

In einer Materialitätsmatrix werden relevante Themen von externen und internen Stakeholdern gegenübergestellt. Diese Matrix bietet die Möglichkeit, die Relevanz von nachhaltigkeitsspezifischen Themen aus Stakeholdersicht abzubilden und zu vergleichen.
Auf der x-Achse werden die Werte der internen Stakeholder, auf der y-Achse die Werte der externen Stakeholder abgebildet. Die Werte ergeben sich aus dem Durchschnitt der Angaben – ermittelt aus einem Bewertungsbogen. Die Befragten konnten ihre Einschätzungen der Relevanz zu einzelnen Themenbereichen der fünf Handlungsfelder angeben und dabei Punkte von 1 bis 5 vergeben. Der Wert 1 steht für geringe Relevanz, der Wert 5 für höchste Relevanz.
Der Nullpunkt der Matrix ist im Punkt (3/3), da kein Mittelwert unter dem Wert 3 liegt. Dies resultiert aus der Vorauswahl jener relevanten Themen, die anschließend auf dem Bewertungsbogen abgefragt wurden.

Wie ist die Matrix zu lesen?

Themen, die auf der Winkelhalbierenden liegen, sind für interne und externe Stakeholder von gleicher Wichtigkeit. Liegt ein Thema oberhalb der Winkelhalbierenden, so wird es von den externen Stakeholdern als relevanter angesehen als von den internen Stakeholdern. Liegt das Thema unterhalb der Winkelhalbierenden, so wird es von den internen Stakeholdern als bedeutender angesehen als von den externen Stakeholdern.
Je weiter sich ein Thema im oberen rechten Bereich befindet, umso relevanter wird es von externen und internen Stakeholdern eingeschätzt. Laut Wesentlichkeitsmatrix sind dies die Top-Themen für beide Stakeholdergruppen: wirtschaftliche Stabilität, angemessene Mieten, Chancengleichheit und energieeffizientes Modernisieren.

Schlüssel zur Nachhaltigkeit: Werteorientierte Unternehmensführung

Andreas Schubert, Partner und Geschäftsführer von Great Place to Work®

Gelebte Werte im Unternehmen bilden eine solide Grundlage für nachhaltige Personalarbeit. Grundlage eines nachhaltigen unternehmerischen Agierens muss zweifelsohne ein wirksames Wertesystem sein, welches die Grundlage und Orientierung des Handelns in ökonomischen, ökologischen und sozialen Belangen bietet. Starke Multiplikatoren dafür sind naturgemäß Führungskräfte, die mit ihrer Vorbildfunktion Werteorientierung im beruflichen Alltag ihrer Mitarbeiter glaubhaft vermitteln können. Nur ein von allen Verantwortlichen getragenes Wertesystem ist in hohem Maße identitätsstiftend und leistet so einen signifikanten Beitrag zu einer nachhaltig positiven Unternehmensentwicklung.

Gute Arbeitsplatzkultur als Resultat starker Unternehmenswerte

Gelebte Werte, die eine hohe Mitarbeiterorientierung integrieren, führen zu einer erlebbar positiven Arbeitsplatzkultur. Diese wiederum fördert ein hohes Maß an Engagement und Identifikation für die eigene Tätigkeit und das Unternehmen. Das Ergebnis ist der „großartige Arbeitsplatz“, ein „Great Place to Work“ für Mitarbeiter, Führungskräfte und Unternehmensleitung gleichermaßen. Die „Great Place to Work®“-Forschung zeigt, dass eine großartige Kultur dadurch geprägt ist, dass die Mitarbeiter den Menschen vertrauen, für die sie arbeiten, stolz auf das sind, was sie und das Unternehmen insgesamt leisten, und Freude an der Zusammenarbeit mit den Kollegen haben.

> **Lebendige Werte wirken mit der resultierenden guten Arbeitsplatzkultur nach innen und mittels der hohen Strahlkraft einer besonderen Arbeitgeberattraktivität ebenso nach außen.**

Ein nachhaltiges Agieren des Unternehmens fördert Vertrauen, Identifikation und Teamgeist der Beschäftigten. Eine besondere Rolle dabei nimmt ein klares Bekenntnis zu einer sozialen Verantwortung ein, welche in Unternehmen oftmals in CSR-Projekten Ausdruck findet. Hier bietet sich für alle Mitarbeiter Raum zum gemeinnützigen Engagement, welches eine werteorientierte Unternehmensphilosophie auf vielfältige Art erlebbar macht. Dieses so geschaffene Bewusstsein überträgt sich auch in den beruflichen Alltag und stärkt den Willen aller Akteure, nachhaltig und vertrauenswürdig zu agieren.

Unternehmenswerte wappnen für unternehmerische Herausforderungen

Lebendige Werte wirken mit der resultierenden guten Arbeitsplatzkultur nach innen und mittels der hohen Strahlkraft einer besonderen Arbeitgeberattraktivität ebenso nach außen. Dieses begünstigt attraktive Arbeitgeber aller Branchen und Unternehmensgrößen, denn im „War for talents“ machen glaubwürdige Werte oftmals den entscheidenden Unterschied. Als Resultat einer nachhaltigen Personalpolitik stellt eine hohe Arbeitgeberattraktivität einen erheblichen Wettbewerbsvorteil dar und sichert so auch den langfristigen Bestand eines Unternehmens. In diesem Sinne wünscht Great Place to Work® der GESOBAU weiterhin gutes Gelingen in der attraktiven Gestaltung ihrer Personalarbeit, einem wichtigen Baustein zur Förderung des unternehmerischen Erfolgs und der Nachhaltigkeit.

Gute Nachbarschaft schenkt Lebensqualität

Prof. Barbara John, Vorsitzende des Paritätischen Landesverbands und ehemalige Ausländerbeauftragte des Berliner Senats

Jeder ist Nachbar, jeder hat Nachbarn. Doch nur selten kann sich jemand seine Nachbarschaft selbst aussuchen. Ob im eigenen Haus auf dem Land oder im Mietshaus in der Stadt – Konflikte unter Nachbarn sind unerfreulich und kosten Kraft. Und: Keiner will sie. Eine Studie der Bausparkasse unter 2000 Personen zwischen 16 und 69 Jahren ergab, dass eine eindeutige Mehrheit von 93 Prozent sich Frieden und gute Nachbarschaftsbeziehungen wünscht. Der Wille ist da, die Frage bleibt: Was tun wir dafür?

Gemeinsam leben kann man nur gemeinsam lernen

Ein freundliches „Hallo“, wenn man sich im Treppenhaus oder Fahrstuhl trifft, ist schon ein guter Anfang, dazu ein Lächeln, und die Stimmung hebt sich sofort. Kleine Gesten – aber mit großer Wirkung! Man muss nicht gleich mit frischgebackenem Kuchen vor der Tür stehen und Einlass begehren, aber ein wenig Aufmerksamkeit verschenken – das kann der Smalltalk übers Wetter oder den ARD-Tatort sein – kostet kein Geld und stärkt den Gemeinschaftssinn. Jeder Einzelne kann mit etwas mehr Hilfsbereitschaft und Verständnis für den anderen seinen eigenen latenten Sorgen und Ängsten den Nährboden entziehen. Denn: Gemeinsam leben kann man nur gemeinsam lernen. Gerade in den letzten Monaten zeigte sich, wie groß die Bereitschaft, der Wunsch und das Wollen der Menschen ist, zu helfen. Hier in Berlin gründen sich dort, wo ein Flüchtlingsheim hinkommt, gleichzeitig Unterstützergruppen. Lehrer, die sich um Deutschkurse kümmern, Nachbarn, die Kleider- und Sachspenden sortieren, Sportvereine, die Kinder zum Training abholen.

Nachbarschaft kann man auf die Beine stellen, wenn man nur will. Das Integrationsprojekt im Märkischen Viertel hat in den letzten Jahren für seine unterschiedlichsten Mietergruppen viel erreicht und eine Kultur guter Nachbarschaftlichkeit entwickelt.

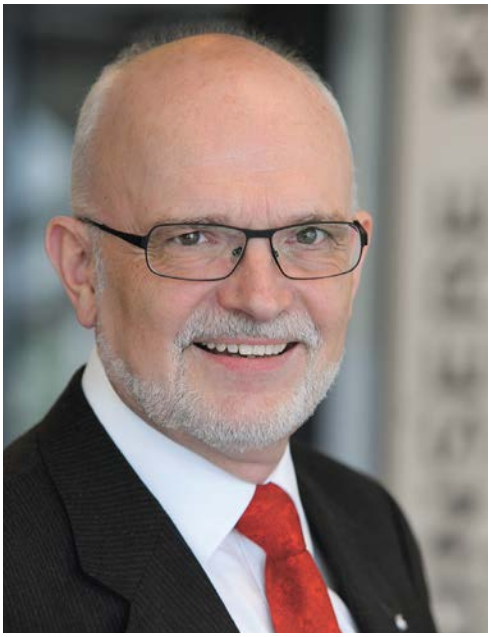
Vor allem aber müssen auch die Menschen einbezogen werden, die als Einwanderer schon lange hier leben. Sie können hervorragend dabei helfen, Formulare auszufüllen, Bewerbungen zu formulieren oder an Behörden zu schreiben, damit die Neuankömmlinge schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Integration bedeutet Zusammenhalt und Zugehörigkeit

Vier schöne Wände und ein Dach überm Kopf sind das Allerwichtigste, keine Frage. Doch das ist nicht ausreichend. Wir Menschen brauchen Wärme. Ein gutes Wohnumfeld und ein nachbarschaftliches Miteinander sind wesentlich für einen stabilen Kiez. Die Umgebung dafür muss vorbereitet werden. Ich sage ganz deutlich: Die Zivilgesellschaft muss und darf hier nicht die Aufgaben der Politik übernehmen. Der Bund, die Länder, die Städte und Kommunen müssen den Rahmen für private Maßnahmen schaffen und die Strukturen und materiellen Mittel dafür bereitstellen. Nur wenn die Quartiere stimmen, wenn Kontakte zwischen den Mietparteien geknüpft werden und wir alle im Dialog miteinander sind, kann dieses große und großartige Vorhaben funktionieren. Ein vorsorgliches Zuhören und gemeinsames Planen sind dabei essentiell. Wie können wir Strukturen schaffen, um die positive Willkommensstimmung, die derzeit in Deutschland herrscht, zu erhalten? Wie können wir den Menschen helfen, sich im Miteinander selbst zu helfen? Integration bedeutet Zusammenhalt und Zugehörigkeit. Das ist das Thema für die nächsten Jahre und Jahrzehnte.

Berlin 2050: Mein Blick in die Zukunft

Frank Bielka, Neubaubeauftragter der Stadt Berlin, Ex-Bezirksbürgermeister, fünffacher Staatssekretär und ehemaliger Vorstand der degewo AG



Wie muss eine Stadt sein, in der sich die Menschen wohlfühlen? Wie sehen Wohnkonzepte der Zukunft aus? Und wie können sie gelingen? Vielleicht liegt es an meinem Alter, an der Berufserfahrung oder schlicht an meiner Chuzpe, aber solche Fragen werden aktuell häufig an mich herangetragen.
Nun, ich wage gern eine Prognose. Denn in meiner Vorstellung hat es Berlin im Jahr 2050 geschafft, so beweglich zu bleiben, wie Berlin schon immer war und sein musste – wiewohl aus seiner Geschichte heraus oft auch unfreiwillig.

Die Stadt ist das Ziel

Berlin wächst stetig und wird weiter wachsen, das hat nichts Bedrohliches. Während die Bevölkerungszahl in den ländlichen Regionen stagniert und mancherorts sogar schon rückläufig ist, werden in der Zukunft immer mehr Menschen an die Tore der Großstädte klopfen. Wer nicht öffnen kann, weil Wohnungen in begehrten Innenstadtlagen unbezahlbar geworden oder einfach nicht mehr zu bekommen sind, wird kreatives Potenzial verlieren. Wir brauchen Menschen, die verändern wollen: die Jungen, die Euphorischen, die Talentierten und Unternehmerischen. Nur so bleibt die Stadt attraktiv. Erinnern wir uns: Für das pulsierende Berlin waren Künstler und Kreative schon immer der Sauerstoff seiner berühmten Luft. Die überbordende Vielfalt in allen Bereichen der Kultur belebte die Metropole während der Weimarer Republik, zwischen Krieg und Frieden, in Auf- und Rückbauzeiten. Gerade weil sich Berlin verändern kann, bleibt diese Stadt ein aussichtsreicher Lebensraum für weitere Generationen.

Berlin hat die große Chance, vieles richtig zu machen, was andere Städte in den Nachkriegsjahren versäumt haben oder nicht besser wussten. Gehen Sie nach Büroschluss mal in die City von Frankfurt am Main.

Wie muss das aussehen?

Ich denke, es geht nicht darum, mit großem Ehrgeiz heute die Wohnanlagen für die nächsten 30 Jahre zu planen. Vier Zimmer, Küche, Bad, Kinder, Schlafen – das ist wohl kalter Kaffee. Kluge Konzepte sind flexibel. Wir werden Grundrisse brauchen, die wandlungsfähig sind, wenn beispielsweise junge Erwachsene ausziehen oder die Älteren ein Zimmer für die häusliche Pflegekraft bereiten wollen. Wir wünschen uns auch Arbeitsbereiche, die wohlintegrierbar sind, wenn Homeoffice oder Freelancen ins Haus stehen. Was passiert denn heute, wenn Eltern mit drei Kindern sich trennen und sich nicht zwei 5-Zimmer-Wohnungen leisten können? Wir müssen Wohneinheiten kreieren, die an die Bedürfnisse der Lebensphasen ihrer Bewohner anpassbar sind. Mehrgenerationenhaus, kombiniertes Wohnen und Arbeiten im Loft, Cluster-Wohnungen; die Begriffe kreisen längst schon in den Köpfen der Architekten und ihrer Kunden.

Unsere vielleicht dringlichste Herausforderung für die nächsten 20 Jahre ist der Klimawandel. Daher muss auch die Infrastruktur weiterentwickelt werden. Wenn das selbstfahrende Auto kommt und der Klimawandel gestoppt werden soll, was können die Städte leisten? Kurze oder keine Wege vom Wohnen zum Arbeiten. Oder gar gänzlich autofreie Kieze? Wer an morgen denkt, muss zugestehen, dass auch die Diskussion um ein Tempolimit in der Innenstadt wieder auf die Agenda rücken sollte. Man muss kein grüner Realpolitiker sein, um zu sehen: Es pressiert!

Berlin muss jedes Jahr 10.000 bis 15.000 neue Wohnungen bauen, um Neuberlinern ein Dach überm Kopf zu bieten. Über verschüttete Milch soll man zwar nicht weinen, aber natürlich ist es klug, sie aufzuwischen und ein frisches Glas zu füllen.

Ich möchte daher Mut machen und alle Beteiligten dazu einladen, auch über die Teilbebauung des Tempelhofer Feldes neu nachzudenken. In dieser zentralen Lage tausende günstige Wohnungen zu schaffen, ist eine unvergleichliche Chance für die Berliner. Zumal es innovative, gute Ideen gibt, hier auf wenig Fläche viel Wohnraum entstehen zu lassen. Professor Brandlhuber zum Beispiel wagt mit seinem Architekturbüro den Weg einer Überbauung des kompletten Flughafenriegels mit bis zu acht Geschossen. Wie beim Bikinihaus am Zoo gäbe es einen offenen Luftraum zwischen Flughafendach und Wohnanlage, der einen gebührenden Abstand zum denkmalgeschützten Gebäude hielte. Im Flughafengebäude könnten Kitas, ein Supermarkt, Bioläden und Cafés entstehen – Tempelhof würde auch für die Nachbarschaft interessant werden und kein Wohnsilo aus den 60er Jahren sein. Schlussendlich würde die künftige Nutzung eines Hangars durch die Volksbühne den Ort nachhaltig verändern.

Wir sollten uns gemeinsam in einem dialogischen Prozess zurück an den runden Tisch begeben – Planer, Politiker, Nachbarn, Mieter und deren Vertreter – und uns am Ende über das gute und funktionale Ergebnis zusammen freuen.

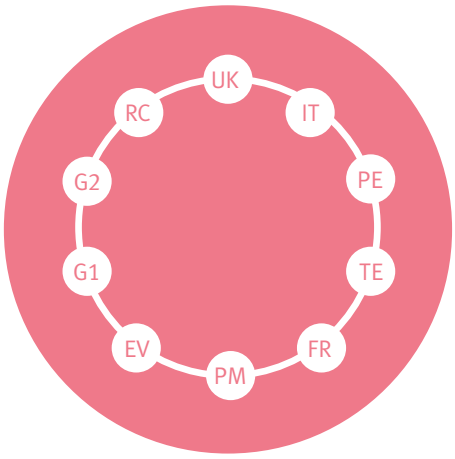
Interne Nachhaltigkeitsorganisation

Vorstandsvorsitzender
Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit

Leiterin Unternehmens-kommunikation/Marketing/ Nachhaltigkeit
Operative Verantwortung und Koordination des Themas Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeitsreferentin
Nachhaltigkeitsbeauftragte
Fachliche Zuarbeit und Prüfung

Nachhaltigkeitsausschuss



UK Unternehmenskommunikation und Marketing
IT Informationstechnologie
PE Personal
TE Technik
FR Finanz- und Rechnungswesen
PM Portfoliomanagement
EV Einkauf
G1 Geschäftsbereich 1
G2 Geschäftsbereich 2
RC Revision und Compliance

Nachhaltigkeit zeichnet sich aus

Die GESOBAU beteiligt sich regelmäßig an ausgewählten Wettbewerben der Wohnungswirtschaft. Die dort erhaltenen Auszeichnungen motivieren uns in unserem täglichen Tun.

2015

German Awards for Excellence
Ehrung mit einem Award in der Kategorie Compliance für den Aufbau unseres umfassenden Compliance-Managementsystems.

Reinickendorfer Ausbildungsbuddy 2015
3. Preis unter den ausbildungsfreundlichsten Unternehmen Reinickendorfs.

iF Design Award 2015
Die Markenkommunikation rund ums Märkische Viertel wurde in der Kategorie „Corporate Design, Communication – 3.04 Corporate Identity“ ausgezeichnet.

Great Place to Work
2. Platz beim Wettbewerb „Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg 2015“ in der Größenklasse 250 bis 500 Mitarbeiter sowie Auszeichnung mit dem Sonderpreis der Kategorie „Ausbildung“.

2014

Red Dot Award
Die Markenkommunikation zum Märkischen Viertel wurde beim Red Dot Award, Communication Design 2014, mit dem Qualitätssiegel Red Dot ausgezeichnet.

Marken Award der Immobilienbranche 2014
In der Kategorie „Beste Projektmarke“ für die Markenkommunikation rund ums Märkische Viertel.

Deutscher Design Club e.V. „Gute Gestaltung“
Das neue Brand Design fürs Märkische Viertel wird in der Kategorie Corporate Design mit Gold geehrt.

FOX AWARDS 2014
Unsere Mieterzeitschrift „Hallo Nachbar“ erhält den FOX AWARD SILBER für den Inhalt sowie eine zweite Silbermedaille für die Gestaltung, den FOX VISUALS.

Reinickendorfer Bauherrenpreis
Belobigung in der Kategorie „Außergewöhnliche Initiativen“ für die Neugestaltung der Fassade der Wohnhausgruppe 910 „als Kunst im Stadtraum“.

2013

GESOBAU-Facebook-Auftritt
Dr. ZitelmannPB. GmbH verleiht den 1. Platz im Teilsegment Wohnungsunternehmen und den 2. Platz im Gesamtranking der Immobilienunternehmen Deutschlands für den GESOBAU-Facebook-Auftritt.

Great Place to Work
Auszeichnung beim „Great Place to Work“-Wettbewerb „Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg 2013“ als einer der fünf besten Arbeitgeber bei Unternehmen mit 250 bis 500 Mitarbeitern.

1. Platz BBU-Wettbewerb 2013
In der Kategorie „Zukunft macht Unternehmen“ für vorbildliche Nachhaltigkeit in der Wohnungswirtschaft.

Das, was zählt

Unsere umfassende Grundwertediskussion hat begonnen

Grundwerte bilden nicht nur die Basis des menschlichen Zusammenlebens, sie sichern auch den fairen geschäftlichen Umgang, unsere Handlungen und Entscheidungen miteinander und untereinander.

Das betrifft unseren Umgang mit unseren Kunden, dem Anteilseigner und der Öffentlichkeit sowie mit Kollegen und Führungskräften. Vereinzelt haben wir in den vergangenen Jahren konkrete Grundwerte benannt; ein aktueller, weitreichender Konsens aller Kolleginnen und Kollegen über die gemeinsamen Werte unseres Unternehmens fehlte jedoch.
Deswegen ging zum Jahresbeginn unser großangelegtes Projekt „Unsere Werte“ an den Start. Das Ziel: eine Grundwerteerklärung formulieren, die als Grundlage für das bestehende Wertemanagement und dessen weitere Umsetzung dienen soll.
Die Auftaktveranstaltung fand im Januar 2015 unter Teilnahme aller Kolleginnen und Kollegen statt. Im Anschluss wurden in sämtlichen Teams und Bereichen die wichtigsten Grundwerte identifiziert, die anschließend in bereichsübergreifende Workshops mündeten. 120 Kolleginnen

Durchblick für alle: Eingangsbereich der GESOBAU-Geschäftsstelle am Wilhelmsruher Damm

und Kollegen fassten dort noch einmal unsere wesentlichsten Grundwerte zusammen, die die Integration eines ethisch fundierten Wertemanagements in unser Compliance-Management markieren. Die Arbeitsgruppe „GESOwerte“ arbeitet momentan an der Aufbereitung und Kommunikation dieser Werte.

Demokratisch ermittelte Grundwerte: 120 Mitarbeiter der GESOBAU stellen die wesentlichen Werte und Prinzipien des Unternehmens zu einem ethischen Kodex zusammen.

Handlungsempfehlungen für die Mitarbeiter

Mit Bravour bestanden: die zweite Stufe des Compliance-Management-Audits

Wir freuen uns, dass unser Unternehmen nach der Erstzertifizierung im vergangenen Jahr auch 2015 wieder das Audit zum Compliance-Management erfolgreich absolviert hat. Damit honorierte die Initiative Corporate Governance (ICG) die gelungene Umsetzung unseres Wertemanagements in den Geschäftsprozessen. Voraussetzung für das Testat war eine zweite Überprüfung, die im September 2014 stattfand. Der Fokus lag diesmal auf der Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus der ersten Zertifizierung sowie auf unseren aktuellen Aktivitäten zu den Themen Compliance und Wertemanagement. Die wichtigsten Module bildeten dabei die Aspekte Fairness, Nachhaltigkeit, Leistungsbereitschaft, Qualitätsorientierung sowie unternehmerische Verantwortung – dies alles unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen der Immobilienwirtschaft. Unser Unternehmen berichtete über die gestartete Grundwertediskussion und stellte unsere neue Compliance-Risikomatrix vor, die eine bessere Risikobewertung und -kontrolle ermöglicht. Im Unterschied zur Erstauditierung kommunizierte die ICG nicht nur mit Führungskräften und Stabstellen der ersten Ebene, sondern auch mit Gruppen- und Kundencenterleitern aus den operativen und strategischen Bereichen. Im kommenden Jahr werden auf der dritten Audit-Stufe schlussendlich auch unsere Mitarbeiter interviewt.

Wie Vorstand und Aufsichtsrat zusammenarbeiten

Vorstand und Aufsichtsrat bilden die höchste Ebene eines Unternehmens. Ihre gute Zusammenarbeit ist entscheidend dafür, dessen Interessen durchzusetzen. Wie gestaltet sich diese Kooperation bei der GESOBAU?

Unser Aufsichtsrat besteht aus neun Mitgliedern. Sechs werden von den Anteilseignern berufen, drei von den Arbeitnehmern gewählt. Der Aufsichtsrat tagt viermal jährlich. Der Vorstand nimmt stets daran teil, berichtet zu den einzelnen Tagesordnungspunkten und Beschlussvorlagen und beantwortet die Fragen der Aufsichtsratsmitglieder.

Mit Gisela von der Aue, Justizsenatorin a. D., wurde 2015 erstmals eine Frau zur Aufsichtsratsvorsitzenden der GESOBAU bestellt. Ihre Aufgabe besteht unter anderem darin, sich regelmäßig mit dem Vorstand zu treffen und aktuelle Themen zu erörtern. Dabei spielen Fragen der Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle. Außerhalb dieser Treffen informiert der Vorstand die Aufsichtsratsvorsitzende mündlich und schriftlich über aktuelle Entwicklungen.

Der Aufsichtsrat hat aus dem Kreis seiner Mitglieder mit dem Personalausschuss und dem Finanz- und Grundstücksausschuss zwei Gremien gebildet, die seine Arbeit vorbereiten und ergänzen. Der Personalausschuss besteht aus drei Mitgliedern, der Finanz- und Grundstücksausschuss aus fünf. In beide Ausschüsse ist ein Vertreter der Arbeitnehmer entsandt. Die Arbeitnehmervertreter besuchen ihrerseits regelmäßig Tagungen, auf denen sie sich mit anderen Arbeitnehmervertretern austauschen. Außerdem nehmen sie zyklisch an Weiterbildungsseminaren teil.

Ausblick

Wir setzen unsere Grundwertediskussion und den Stakeholderdialog fort. Unser Augenmerk gilt der abschließenden Auditierung unseres Compliance-Managements im dritten Quartal 2016.
Daneben ist es weiterhin unser Ziel, verbindliche Nachhaltigkeitsstandards für unsere Branche mitzugestalten.

Top-Themen unserer Stakeholder:

Angemessene Mieten
Kundenservice und Beratung für Mieter
Effiziente Bestandsbewirtschaftung

Markt

„Den Blickwinkel ändern und dabei das Ziel im Auge behalten – das lerne ich hier.“

Als kommunales Wohnungsunternehmen sind unser Kerngeschäft die Bewirtschaftung von bezahlbaren Wohnungen und ihre Vermietung an breite Schichten der Bevölkerung. Unsere Mieter stehen im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns.
Der Nachhaltigkeitsfokus richtet sich auf effiziente Bestands-bewirtschaftung, Service für die Bewohner und angemessene Mieten.

Berufsakademie-Student bei der GESOBAU: Ken Uhden

Kaufen oder bauen?

Unser Fokus liegt auf dem Neubau von Wohnraum

Berlin wächst. In den Jahren 2011 bis 2014 hat die deutsche Hauptstadt rund 175.000 Bewohner hinzugewonnen. Bis 2025 sollen deshalb etwa 120.000 neue Wohnungen gebaut werden, darauf hatte sich im Juli Berlins Bürgermeister Michael Müller (SPD) gemeinsam mit Vertretern der Wohnungswirtschaft im Bündnis für Wohnungsneubau in Berlin verständigt. Wohnraum, der breiten Schichten der Bevölkerung zugutekommen und gleichzeitig bezahlbar sein soll.

Bezahlbare Neubauten für Berlin

Als städtisches Wohnungsunternehmen ist die GESOBAU eine der wichtigsten Partnerinnen für bezahlbares Wohnen in Berlin. Wir leisten aktiv unseren Beitrag, um die steigende Nachfrage nachhaltig und vielfältig für alle Berlinerinnen und Berliner zu bedienen. Als größte Vermieterin im Norden der Stadt werden wir in den nächsten zehn Jahren von rund 39.500 Wohnungen per 31.12.2014 auf rund 52.000 Wohnungen wachsen. Ein Drittel des Mehrvolumens wird durch den Ankauf von Bestandswohnungen erfolgen. Zwei Drittel dieser Wohnungen entstehen im Neubau – teilweise auch durch weitere Projektankäufe. Der Schwerpunkt unserer Neubauoffensive liegt im Bezirk Pankow, wo bereits die Hälfte unserer Wohnungsbestände liegt und für die Zukunft der höchste Einwohneranstieg erwartet wird. Aber auch in Reinickendorf, Hellersdorf und Mitte errichten wir neue Mietwohnungen.

Grün umkranzt: Neue Mietwohnungen in Niederschönhausen

Hier werden nicht nur Zeichen, sondern auch viele lange Zimmermannsnägel gesetzt

Mehrere Bauprojekte in Pankow

„Wo, wenn nicht in Pankow? Wer, wenn nicht wir?“, hob der Pankower Bezirksstadtrat Jens-Holger Kirchner bei einem der zahlreichen Spatenstiche im Kiez hervor. Das Neubauprojekt Pankower Gärten in Niederschönhausen hat eine urbane Lage mit guter Verkehrsanbindung. Hier sollen zum Jahresende hundert Neubauwohnungen fertig werden. Die Wohnungen bieten eine vielfältige Mischung, so dass sich unterschiedliche Zielgruppen wohlfühlen werden. Die Wohnungsgröße reicht von zwei Zimmern mit 52 Quadratmetern bis zu fünf Zimmern mit 145 Quadratmetern, die bauliche Spannweite von Doppelhaushälften bis zu Kompaktwohnungen für Einzelpersonen oder Paare. Die Wohnungen sind größtenteils barrierearm und schwellenfrei.
Daneben sind in Pankow noch weitere Bauprojekte an den Start gegangen, unter ihnen die Florastraße 75 und die Klothildestraße 12/13. In Ersterer entsteht auf dem Grundstück der GESOBAU ein fünfgeschossiger Wohnungsneubau mit 18 Mietwohnungen und einer Wohnfläche von insgesamt 1.324 Quadratmetern. Ähnlich groß wird in der Klothildestraße gebaut: Im Dezember 2016 werden auf vier Etagen 22 bezugsfertige Wohnungen zur Neuvermietung bereitstehen. Beide Neubauvorhaben sind Lückenschlüsse und orientieren sich in Fassadengestaltung, Gebäudehöhe und -tiefe an den umliegenden Zeilen. Sie greifen den Baustil der Nachbarschaft auf, der meist durch Altbauten der Gründerzeit und Bauten aus den 30er und 60er Jahren geprägt ist.

Neubauprojekte in Pankow:

- Am Schloßpark 30/32: 26 Wohnungen
- Elisabeth-Christinen-Straße 18 – 28: 20 Wohnungen
- Florastraße 75: 18 Wohnungen
- Pankower Gärten: 100 Wohnungen
- Klothildestraße 12/13: 22 Wohnungen
- Rolandstraße 69 – 73: 52 Wohnungen
- Thulestraße: 107 Wohnungen
- Streustraße 117 – 120: 41 Wohnungen

> **Wo, wenn nicht in Pankow?
> Wer, wenn nicht wir?**

Wohnwünsche werden wahr oder: Wo ist der passende Grundriss für mich?

Unser bisher größtes Projekt: die Uferhöfe

Auf einem rund 6.200 Quadratmeter großen Areal entlang der Uferstraße in Mitte, Ortsteil Gesundbrunnen, baut die GESOBAU die Uferhöfe. Hier entstehen drei Mehrfamilienhäuser mit 180 Mietwohnungen sowie zwei Anwohnertiefgaragen mit insgesamt 65 Stellplätzen. Die Wohnungen in den vier- bis siebengeschossigen Gebäuden sind mit einer Loggia, einem Balkon oder einem Mietergarten ausgestattet. Die 1,5- bis 4,5-Zimmer-Wohnungen wenden sich an Single- und Seniorenhaushalte ebenso wie an Klein- und Großfamilien.

Das größte der drei Häuser besteht aus drei Flügeln, so dass es einen offenen Hof bildet. Erfreulich für die künftigen Bewohner ist die unmittelbare Nähe zur U-Bahn und zum Volkspark Humboldthain. Der Einzugstermin für die ersten Mieter liegt nach momentanem Planungsstand zwischen Oktober 2016 und März 2017.

Bis 2026 bringt die GESOBAU 12.500 neue Mietwohnungen auf den Berliner Wohnungsmarkt.

Bezugsfertig: Der Neubau in Alt-Wittenau bietet 68 neue Wohnungen von 31 bis 79 Quadratmetern

Neubau auch in Reinickendorf

Im September 2014 setzten wir auch in Alt-Wittenau den ersten Spatenstich für 68 neue Wohnungen. Auf dem Gelände der alten GESCHI-Bäckerei ist eine Mischnutzung von Gewerbe und Wohnungen entstanden. Auch hier sind bezahlbare Mieten unser oberstes Ziel, und sie können durch die Förderung aus dem Neubaufonds des Senats auch realisiert werden: 17 von 68 Wohnungen, also exakt ein Viertel, werden wir mit einer Bindungsdauer von 20 Jahren plus einer zehnjährigen Nachwirkungsfrist zu einer Nettokaltmiete von durchschnittlich 6,50 Euro pro Quadratmeter anbieten.

Wichtig ist eine gute Infrastruktur. Die ist in Alt-Wittenau gegeben: Einkaufsmöglichkeiten, Schule, Kita und Bushaltestellen befinden sich in unmittelbarer Nähe. Vermietungsstart war im Oktober 2015. Die ersten Mieter ziehen im Dezember ein.

Unsere Neubauoffensive im Netz

Unsere Stakeholder in Politik und Gesellschaft wie auch Wohnungssuchende finden auf einer eigenen Website alle Informationen zur Neubauoffensive der GESOBAU. Nach und nach werden hier unsere Neubauprojekte vorgestellt. So finden sich neben exemplarischen Grundrissen, Modellansichten in Bild und Film sowie Beschreibungen des Wohnumfelds der zukünftigen Häuser in Pankow, Reinickendorf und Mitte auch Angaben zum Baubeginn, zur Baufertigstellung und zur Mietenstruktur. Mietsuchende, die sich für eine Wohnung der GESOBAU-Neubauoffensive interessieren, können auf der Website sehen, welche noch frei sind, sich das entsprechende Wohnungsexposé herunterladen und Kontakt zur Vermietung aufnehmen.

www.gesobaut.de

Gefordert und gefördert

Die GESOBAU und der Berliner Wohnungsmarkt

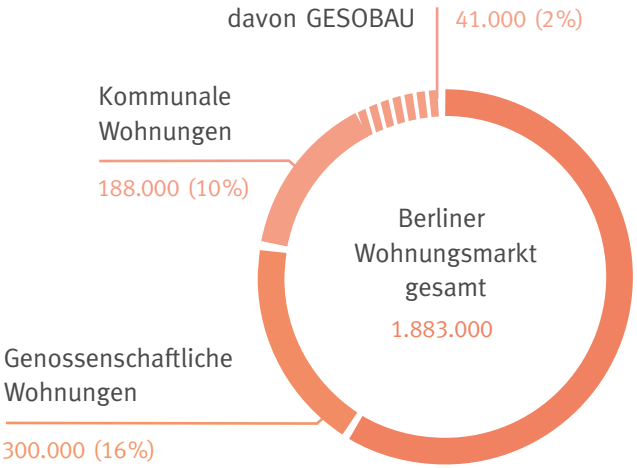
Von Paris, London oder Madrid schaut man mit Staunen auf unseren vielfältigen Wohnungsmarkt, auf dem große kommunale Wohnungsunternehmen Stabilität und bezahlbare Mieten für breite Schichten der Bevölkerung garantieren. Mit dem Berliner Mietspiegel haben wir ein brauchbares Instrument, den Mietanstieg zu bremsen und die Mieten insgesamt auf einem verträglichen Niveau zu halten. Dessen im Mai 2015 veröffentlichte neue Ausgabe verzeichnet zwar einen Anstieg der durchschnittlichen Nettokaltmiete um 30 Cent auf 5,84 Euro pro Quadratmeter in den vergangenen zwei Jahren, jedoch bilden diese Angaben lediglich den Durchschnittswert aller Berliner Vermieter ab – privater wie auch kommunaler. Tatsächlich beträgt die Durchschnittsmiete aller städtischen Wohnungsunternehmen zusammen lediglich 5,50 Euro pro Quadratmeter, die der GESOBAU sogar nur 5,43 (Stand: April 2015). Die kommunalen Wohnungsunternehmen wirken – solange sie Teil des Mietspiegelsystems bleiben – mietpreisdämpfend für das gesamte Stadtgebiet.

Bezahlbare Mieten für alle

Um möglichst vielen Menschen mit geringeren Einkommen die Chance auf bezahlbare Wohnungen in der Innenstadt zu bieten, haben die städtischen Wohnungsunternehmen mit dem Berliner Senat 2012 das „Bündnis für soziale Wohnungspolitik und bezahlbare Mieten“ geschlossen. Die Regelungen sehen beispielsweise vor, dass eine bestimmte Anzahl der städtischen Wohnungen bei Neuvermietungen an Haushalte mit Anspruch auf einen Wohnberechtigungsschein (WBS) vergeben werden. Die geförderten Wohnungen liegen nicht in einem bestimmten Haus oder Kiez, sondern inmitten aller Bestände.
Bei Neubauprojekten wird diese Strategie ebenfalls verfolgt: Ein Anteil von je nach Projekt circa 30 Prozent wird gefördert – entweder durch den Neubaufonds des Berliner Senats oder durch die GESOBAU selbst – und an WBS-Berechtigte vermietet. Dabei gilt: So differenziert wie das Wohnungsangebot selbst gestaltet sich auch die Mietenpolitik der GESOBAU, sie orientiert sich an Lage, Ausstattung und Zustand der einzelnen Wohnung.

Berlin legt vor: Das Bündnis für bezahlbare Mieten

Marktanteil



Durchschnittliche Wohndauer

Durchschnittsmiete (netto, kalt) im Bestand 2014

Durchschnittsmiete (netto, kalt) bei Erstvermietung 2014

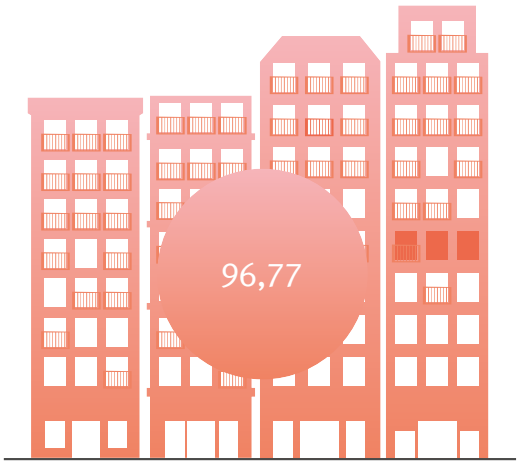
Begegnung der Generationen: Mieter beim offenen Boule-Treff der VIERTEL BOX

Die soziale Quartiersentwicklung kommt hinzu

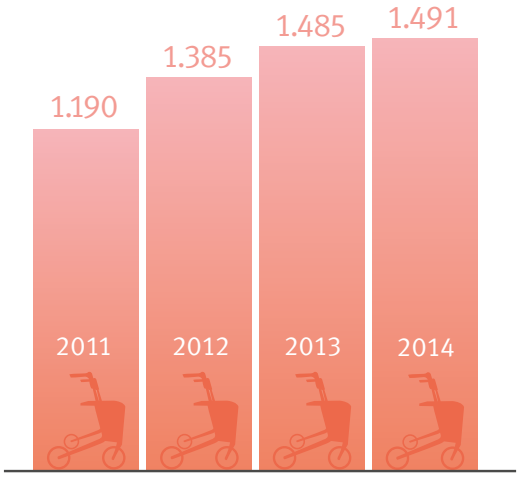
Daneben verfolgen die Städte mit ihren kommunalen Wohnungsunternehmen auch den Erhalt lebenswerter Quartiere. Das hat in der Hauptstadt in den vergangenen Jahrzehnten dafür gesorgt, dass sich gemischte Quartiere entwickeln und entfalten konnten, unterschiedlichste Nachbarn friedlich zusammenleben. Dass dies funktioniert, ist kein Selbstläufer, sondern auch das Ergebnis des sozialen Auftrags städtischer Wohnungsunternehmen. Wir wirken mit Nachbarschaftsprojekten, Bewohnerpartizipation und vielfältigen Angeboten für alle Zielgruppen aktiv für ein gutes Miteinander und gegen die Bildung sozialer Brennpunkte. Erst durch das soziale Engagement vor Ort können lebenswerte Kieze bestehen bleiben und eine stabile und kontinuierliche Weiterentwicklung der Stadt befördern.

www.gut-miteinander-wohnen.de

Vermietungsquote 2014 in Prozent



Barrierearme Wohnungen



Sozialverträglich modernisieren

Unser Beispiel Pankow

Runder Tisch mit Ecken und Kanten

Neben unserer Neubautätigkeit betreiben wir schrittweise die Modernisierung unseres Bestandes. Als städtisches Unternehmen gehen wir dabei sozialverträglich vor.

Im Februar 2014 unterzeichneten das Bezirksamt Pankow, die unabhängige Mieterberatung Prenzlauer Berg GmbH und die GESOBAU einen Rahmenvertrag zur sozialverträglichen Durchführung der Modernisierung.
Der Vertrag umfasst all unsere Häuser in Pankow, die 2014 und 2015 modernisiert wurden. Auf Basis dieser Vereinbarung wurden mit circa 90 Prozent unserer Mieter individuelle Modernisierungsvereinbarungen abgeschlossen.
Das Bezirksamt trägt als Auftraggeber der Mieterberatung wesentlich zur Wahrung der Unabhängigkeit der Mieterberatung bei und agiert als Moderator bei Konflikten, so dass am Ende ein Einvernehmen zwischen Mietern und der GESOBAU in Form einer beidseitig unterzeichneten Modernisierungsvereinbarung erzielt werden kann. Ausgehend von der Erkenntnis, dass eine umfangreiche Modernisierung für viele Mieter selbst bei herabgesetzter Modernisierungsumlage von neun Prozent nicht zahlbar wäre, wurden im Rahmenvertrag verschiedene Kappungsgrenzen der Mieterhöhung geregelt. Der Vorteil gegenüber bisherigen Förderinstrumenten ist dabei die Einführung einer einkommensabhängigen Miete nach Modernisierung.
Die Berücksichtigung individueller Erfordernisse steht auch bei den übrigen Regelungen im Vordergrund: So haben wir sowohl die Bedürfnisse der Mieter während der Bauphase aufgenommen als auch die Bereitstellung von Ersatzwohnraum während der Bauarbeiten sowie die Übernahme der anfallenden Kosten in den Modernisierungsvereinbarungen festgeschrieben.

> **Die Mietverzichte haben dazu beigetragen, dass keine Verdrängung durch die Modernisierung stattfindet.**

Die Vereinbarungen im Detail

Haushaltsgespräche

Im Juli 2015 wurden die Ergebnisse der Rahmenvereinbarung vorgestellt: Mit 255 Mietparteien führten wir umfangreiche Haushaltsgespräche und schlossen in 14 Häusern 218 Vereinbarungen ab. Wir besprachen zunächst die Lebenssituation der Mieter und suchten dann nach Lösungen, wie deren spezielle Situation berücksichtigt werden könnte. Das Spektrum der Lösungsmöglichkeiten reichte von der vorübergehenden Bereitstellung einer Umsetzwohnung bis zur Unterbringung der Haustiere in einer Tierpension. Daneben wurden auch die finanzielle Lage der Haushalte und die Hilfsmechanismen des Vertrages erörtert. Eine finanzielle Härte stellten wir bei 88 Haushalten fest (40,37 Prozent).

30-Prozent-Regelung

Bei einem durchschnittlichen Erwerbs- oder Renteneinkommen prüften wir, ob die 30-Prozent-Regelung des Vertrages zur Anwendung kommen kann. Dabei wird das Nettohaushaltseinkommen mit der Warmmiete nach Modernisierung abgeglichen, um die Mietbelastungsquote zu ermitteln. Liegt diese über 30 Prozent und ist gleichzeitig die Wohnfläche angemessen, wird die Modernisierungsumlage entsprechend abgesenkt oder gänzlich erlassen. Bei 42 Haushalten kam es zu einer solchen Mietenreduzierung.

Transferleistungen

Empfänger staatlicher Transferleistungen, von ALG II oder Grundsicherung, sollen – angemessene Wohnfläche vorausgesetzt – nicht mehr Miete zahlen, als die Leistungsstelle gewährt. Hier berücksichtigten wir die Höchstsätze der Wohnaufwendungenverordnung (WAV). Diese Regelung fand bei 25 Haushalten Anwendung. Bei vier Haushalten wurden die WAV-Höchstsätze mit den Modernisierungsumlagen zwar nicht erreicht, jedoch konnten wir diese Mieter dafür vertraglich vor weiteren Mieterhöhungen im Bindungszeitraum schützen.

Kulanzregelungen

Ließen sich die Regelungen des Vertrages nicht anwenden, weil die Wohnfläche oder Zimmerzahl nicht den Kriterien entsprach, haben wir die sozialen Besonderheiten der Haushalte und deren besondere Lebensumstände berücksichtigt. In diesen Fällen prüften wir die Möglichkeit einer Kulanzregelung, die beim Zusammentreffen mehrerer Umstände entsprechend weitreichender ausfällt. Im Laufe des Verfahrens konnten wir insgesamt 21 Kulanzregelungen treffen.

Mieten nach Modernisierung

Im Durchschnitt lag die Bestandsmiete vor Modernisierung bei 4,41 Euro pro Quadratmeter. Die angekündigten Mieten nach Modernisierung lagen im Durchschnitt bei 6,50 Euro pro Quadratmeter, jedoch konnten wir sie durch den Rahmenvertrag auf durchschnittlich 5,78 Euro senken. Dies entspricht auch in etwa der Miete nach Modernisierung für belegungsgebundenen Wohnraum nach dem Programm „Soziale Stadterneuerung“, die sich aus Mietspiegelmittelwerten errechnet (Mietspiegel 2013).

Positives Fazit

Im Abschlussbericht zog die Mieterberatung Prenzlauer Berg ein positives Fazit: „Die Ergebnisse belegen, dass die Bestimmungen des öffentlich-rechtlichen Vertrages zielgenau zur Anwendung kamen. Insbesondere die umfangreichen und zum Teil erheblichen Mietverzichte des Vermieters haben dazu beigetragen, dass keine Verdrängung durch die Modernisierung stattfindet.“

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Die Pflichten unserer Zulieferer und Dienstleister

Als großes Wohnungsbauunternehmen können wir nicht alle Leistungen und Maßnahmen des täglichen Betriebs selbst erbringen, sondern sind auf die Zusammenarbeit mit Ausführenden und Zulieferern angewiesen.

Dafür ist vor allem der Unternehmensbereich Einkauf zuständig, dem fast die gesamte Abwicklung der Lieferungen und Leistungen an die GESOBAU obliegt. Hierfür arbeiten die Mitarbeiter des Bereichs Einkauf eng mit den anderen Abteilungen im Unternehmen sowie den externen Planungsbüros zusammen. Abhängig von der Höhe eines Auftrages gibt es verschiedene Abläufe, wie die zu beschaffenden Waren oder Leistungen eingekauft werden. Während Aufträge im Rahmen der Freihändigen Vergabe bis zu einer gewissen Höhe durch die Abteilungen selbst abgewickelt werden können, müssen alle weiteren Leistungen weitgehend formalisierte Ausschreibungsverfahren durchlaufen. Hier gilt dann unsere spezielle Geschäftsanweisung Einkauf/Vergabe, die alle Verfahren zur Beschaffung, Ausschreibung und Vergabe von Bauleistungen, Liefer-/Dienstleistungen und freiberuflichen Leistungen regelt. Bei den folgenden Punkten spielen Nachhaltigkeitsaspekte eine besonders wichtige Rolle.

Verhaltensgrundsätze

Wir folgen der Prämisse, dass die Vergabe von Lieferungen und Leistungen transparent, ohne Diskriminierung und erst nach Vergleich von Leistungen mehrerer Anbieter erfolgt.

Einkaufsverfahren

Bei der Verfahrensart für Beschaffungsvorgänge richten wir uns stets nach der Art der zu beschaffenden Leistung und nach dem finanziellen Volumen des Auftrages oder Vertrages. Zudem haben wir für jeden Beschaffungszweig genaue Wertgrenzen definiert. Die Ausschreibungsunterlagen enthalten dabei zahlreiche Anforderungen zur Nachhaltigkeit, beispielsweise zum Umwelt- und Gesundheitsschutz, zur Eindämmung illegaler Betätigung im Baugewerbe, zur sachgerechten Entsorgung von Bauabfällen, zur Frauenförderung sowie zu Tariftreue und Mindestlohn. In den Bewerbungsbedingungen weisen wir darauf hin, dass bei ansonsten gleichwertigen Angeboten Ausbildungsbetriebe bevorzugt werden. Außerdem nehmen wir bei bestimmten Größenordnungen eine Abfrage im Korruptionsregister vor. All diese Anforderungen sind Grundlage für einen Vertragsschluss.
Nachhaltigkeitsaspekte, die für die Ausführung bestimmter Leistungen besondere Bedeutung haben, sind nicht nur Gegenstand des Ausschreibungsverfahrens, sie werden auch in dem jeweiligen Vertrag über die Leistungserbringung festgeschrieben. So ist beispielsweise vertraglich geregelt, dass eine Druckerei, die die GESOBAU mit Druckerzeugnissen beliefert, FSC-zertifiziert sein muss und entsprechende Produkte anbietet. In Verträgen über Grünflächenpflege sind üblicherweise Regelungen zum Lärmschutz enthalten. Wann immer wir einen Bedarf an weiteren Regelungen zu Nachhaltigkeitsaspekten erkennen, lassen wir diese in die Ausschreibungs- und Vertragsgestaltung einfließen.

Unsere Vorgaben, die je nach Art des Vergabeverfahrens und nach Auftragswert greifen

Umweltschutz

Unsere Auftragnehmer verpflichten sich, bei ihren Leistungen und auch bei Zulieferungen oder Nebenleistungen Dritter im Rahmen der wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten umweltfreundliche Produkte und Verfahren einzusetzen.

Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, den Auftrag ausschließlich mit Waren auszuführen, die nachweislich unter bestmöglicher Beachtung der in den ILO-Kernarbeitsnormen festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind. Diese Normen enthalten unter anderem Richt-

linien zum Entgelt männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, über die Abschaffung der Zwangsarbeit, zu Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf oder über das Mindestalter für die Beschäftigung.

Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträge

Hier verpflichtet sich unser Auftragnehmer, seine Beschäftigten nach Tarifvertrag zu bezahlen, mindestens aber ein Stundenentgelt von 8,50 Euro zu bezahlen. Verstoßen der Auftragnehmer oder einer seiner Nachunternehmer schuldhaft gegen die Verpflichtungen, sind Vertragsstrafen fällig. Wir oder ein von uns beauftragter Dritter dürfen zu Kontrollzwecken Einblick in die Entgeltabrechnungen der ausführenden Unternehmen nehmen, weiterhin in die Unterlagen über die Abführung von Steuern und Beiträgen an in- und ausländische Sozialversicherungsträger und Sozialkassen des Baugewerbes sowie in die zwischen den ausführenden Unternehmen geschlossenen Binnenverträge.

Gegen Schwarzarbeit

Per Gesetz sind wir zwecks Eindämmung illegaler Betätigung im Baugewerbe dazu verpflichtet, bei Verträgen über Bauleistungen 15 Prozent von jedem vom Auftragnehmer in Rechnung gestellten Bruttoentgelt an das für den Auftragnehmer zuständige Finanzamt abzuführen, wenn der Auftragnehmer keine Freistellungsbescheinigung seines Finanzamts vorlegt. Betroffen sind alle Zahlungen, also auch Abschlags- und Vorauszahlungen.

Abfallwirtschaftliche Rahmenbedingungen

Wir achten bei unserer Auftragsvergabe darauf, dass unsere Auftragnehmer die Regelungen des Kreislaufwirtschaftsgesetzes (KrWG) und die weiteren Vorschriften – insbesondere das Gesetz zur Sicherung der umweltverträglichen Beseitigung von Abfällen – einhalten.

Entsorgung von Bauabfällen

Wir verlangen vom Bieter vollständige Angaben zur Entsorgung der anfallenden Bauabfälle und zum Entsorgungsweg. Die Entgelte für die Entsorgung von Bauabfällen sind von ihm in die Einheitspreise der Leistungspositionen einzukalkulieren.

Ausblick

Wir sind bestrebt, die Mieten für unsere Wohnanlagen sozial zu halten, ohne dabei die Wirtschaftlichkeit zu vernachlässigen. Service und Beratung für unsere Mieter wollen wir ausbauen. Wir verfolgen eine effiziente Bestandsbewirtschaftung und erarbeiten neue Wohnkonzepte, die dem demografischen und sozialen Wandel Rechnung tragen.

Top-Themen unserer Stakeholder:

Energieeffizientes Modernisieren
Nachhaltiges Bauen
Mieterinformationen zum Energiesparen

Umwelt

„Ökologie steht jeden Tag neu auf meiner Agenda.“

Als städtisches Unternehmen setzen wir auf ein stadtgerechtes Umweltmanagement. Umweltaspekte beeinflussen unsere unternehmerischen Entscheidungen auf allen Ebenen. Wir investieren in Klima-, Ressourcen- und Naturschutz und sind davon überzeugt, dass wir mit einem ökologischen auch einen ökonomischen Mehrwert erzielen.

GESOBAU-Leiter Technik Georg Unger

Auf der Zielgeraden

Der Umbau des Märkischen Viertels zur Niedrigenergiesiedlung steht vor dem Abschluss

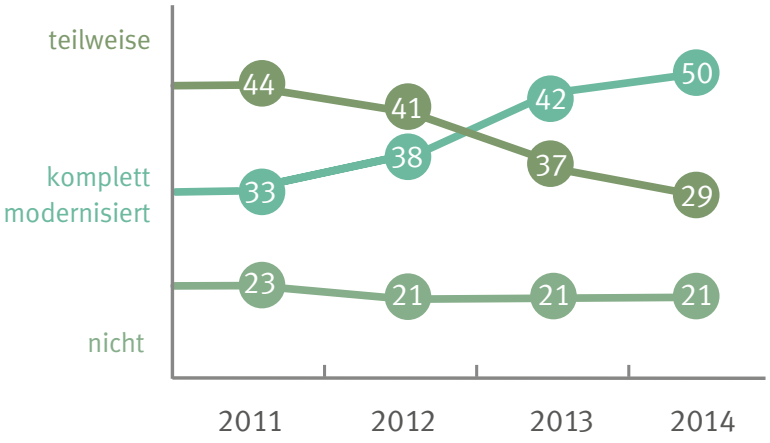
Mittlerweile geht die energetische Modernisierung des Märkischen Viertels ins siebte und letzte Jahr, insgesamt investiert die GESOBAU hier mehr als eine halbe Milliarde Euro. Mit Stand Oktober 2015 können wir auf 10.152 fertiggestellte Wohnungen verweisen – von geplanten 13.500.

Das Konzept für diese Modernisierung war 2010 in der Kategorie „Deutschlands nachhaltigste Zukunftsstrategie“ mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis ausgezeichnet worden. Geplant wurde damals, bis zum Jahr 2015 den Kohlenstoffdioxid-Ausstoß von 43.000 Tonnen um mehr als zwei Drittel auf 11.000 Tonnen zu senken und den verbleibenden Energiebedarf durch das siedlungseigene Heizkraftwerk abzudecken. Mitte 2014 hat der Energieversorger Vattenfall das Biomasse-Heizkraftwerk an der Wallenroder Straße 2 im Märkischen Viertel in Betrieb genommen, das seitdem rund 30.000 Haushalte umweltfreundlich mit Wärme versorgt.
Das Ergebnis der Modernisierung zeigt, dass sich die Anstrengungen gelohnt haben und das gesteckte Ziel erreicht wurde: Der Energiebedarf der Häuser hat sich halbiert. Gleichzeitig bieten wir unseren Mietern jetzt einen hohen Wohnkomfort auf dem neuesten Stand der Technik: Unwirtschaftliche Heizungsanlagen wurden ausgetauscht, Elektroleitungen erneuert und Versorgungsstränge saniert, alle Wohnungen bekamen neue Bäder. Die Gebäude erhielten eine Wärmedämmung, einen frischen Fassadenanstrich und neue Hauseingänge, meist auch neue Doppelglasfenster. „Wir sind stolz darauf, dass wir unser Versprechen, das wir den Mieterinnen und Mietern zu Beginn der Modernisierung gegeben haben, auch einhalten konnten: Trotz umfangreicher Baumaßnahmen an den Gebäuden ist nach der Modernisierung die Warmmiete im Durchschnitt kaum gestiegen“, erklärt

Neue Fenster und gedämmte Fassaden: Hier bleibt die Wärme im Haus

Trotz umfangreicher Baumaßnahmen ist nach der Modernisierung die Warmmiete kaum gestiegen.

Modernisierungszustand der Gebäude in Prozent



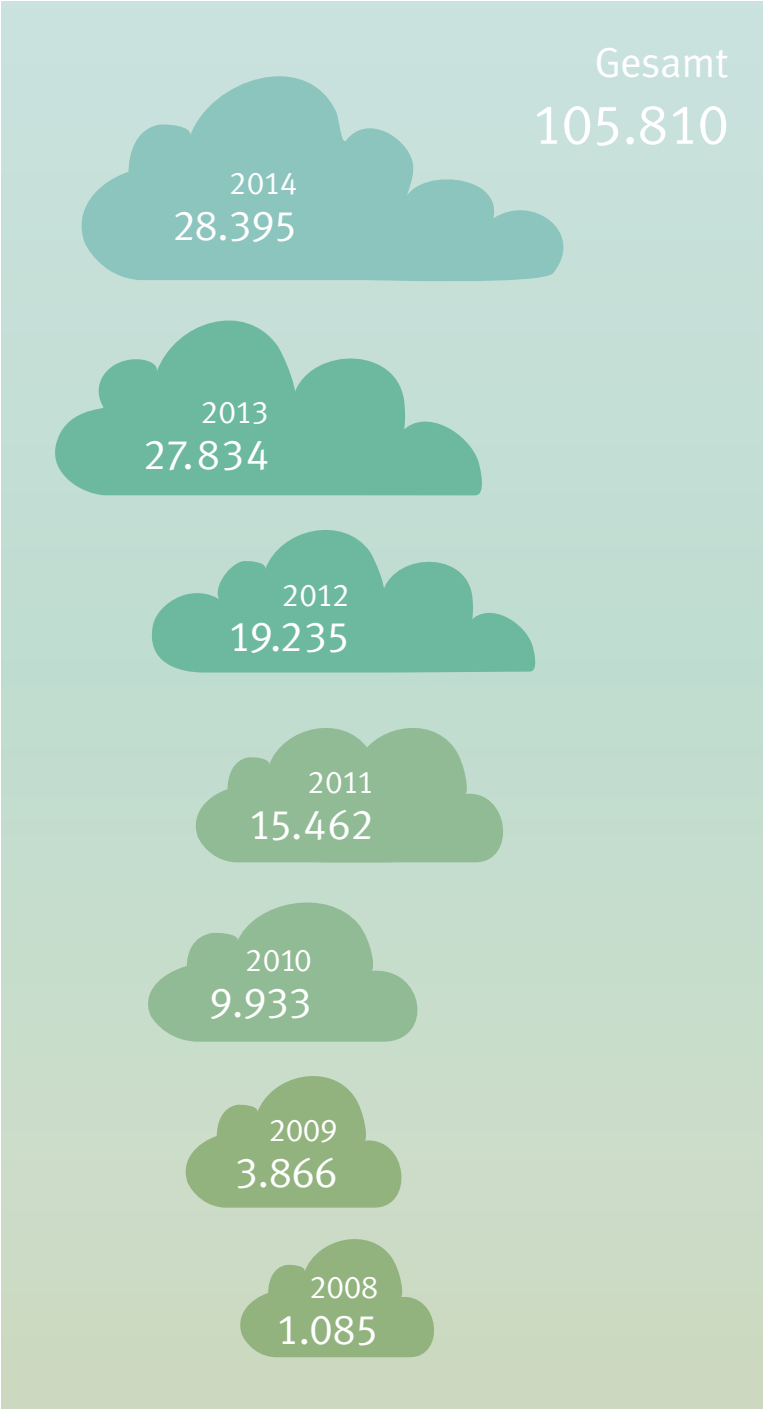
Georg Unger, der bei der GESOBAU für die technische Umsetzung des Vorhabens zuständig ist.

Bei allem Erfolg zeigt sich der Leiter Technik der GESOBAU auch selbstkritisch: „Was wir zunächst völlig unterschätzt hatten, war die nötige Betreuung der Mieterinnen und Mieter im Zusammenhang mit den Bauarbeiten in bewohnten Wohnungen. Viele wollten während der Modernisierung ausziehen, so dass wir ausreichend Umsetzwohnungen bereitstellen mussten. Dadurch waren auch mehr Leerwohnungen zu modernisieren als ursprünglich geplant. Wir haben aber die Chance genutzt, bei diesen Wohnungen in die Grundrisse einzugreifen und sie barrierearm mit einem Standard zu gestalten, den wir ‚Komfort 50+' nennen."

Um bestehende Ängste bei den Mietern abzubauen, Transparenz zu schaffen und einer Mieterfluktuation vorzubeugen, startete bereits ein Jahr vor Beginn der Bauarbeiten unser individueller Modernisierungsservice. Dieser operierte zweifach: zum einen als mobiles Betreuungsteam, zum anderen durch die Infobox am Wilhelmsruher Damm. Hier wie dort wurden gesundheitliche oder finanzielle Themen besprochen und Fragen zu Lärm, Baugerüsten oder Umsetzwohnungen beantwortet. Das aus sieben Mitarbeitern bestehende OSA-Team – die Abkürzung steht für Optimierung Sanierungsablauf – war ausschließlich für die Mieter und ihre Anliegen da, mit festen persönlichen Ansprechpartnern während der gesamten Modernisierung.

Mittlerweile sind diese Anlaufschwierigkeiten fast vergessen, die Modernisierung ist auf der Zielgeraden angekommen.

*Eingesparte CO_2-Emissionen nach energetischer Modernisierung im Märkischen Viertel (t/a)**



*beinhaltet die Modernisierungsmaßnahmen sowie erste Effekte der Inbetriebnahme des Biomasse-Heizkraftwerkes im MV.

Grüner Strom für smarte Mieter

Blockheizkraftwerk sorgt für nachhaltige Wärmeversorgung in Weddinger Wohnungen

Mit der Neuvergabe der Wärmeversorgung und der Errichtung einer Erdgas-Brennwertkesselanlage mit anliegendem Blockheizkraftwerk setzt die GESOBAU nunmehr auch im Ortsteil Gesundbrunnen auf eine umweltfreundliche und kostensparende Energieversorgung.

Kooperationspartner bei diesem Projekt ist die Berliner Energieagentur GmbH (BEA). Das neue Blockheizkraftwerk wandelt den eingesetzten Brennstoff hocheffizient in Wärme und Strom um. Das ist nicht nur umweltfreundlich, sondern gibt 250 Haushalten in vier Wohnanlagen auch größere Kostensicherheit. Die Anlage in der Koloniestraße 45 wird Ende 2015 in Betrieb gehen. Damit stellt die GESOBAU in Sachen Wärmeversorgung die Weichen für die nächsten 15 Jahre.

Aufgrund der geringeren Energielieferungskosten und der Betriebsführung durch einen spezialisierten Energiedienstleister profitieren die Mieter auch finanziell von der neuen Wärmeversorgung. Der Klimaschutzeffekt ist beträchtlich: Die CO_2-Einsparung beträgt jährlich um die 295 Tonnen.

„In der Energieversorgung von Wohnhäusern liegt nach wie vor ein erheblicher Hebel zur CO_2-Einsparung. Der Bau der umweltfreundlichen Kraft-Wärme-Kopplungsanlage in unseren Beständen in Berlin-Mitte bildet damit einen weiteren Baustein zur Erfüllung unserer Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin“, sagt Jörg Franzen, Vorstandsvorsitzender der GESOBAU.

Den Zuschlag für die Errichtung und den Betrieb des neuen Kraftwerks hat die BEA im Rahmen eines europaweiten Ausschreibungsverfahrens erhalten. Im Konzept ist auch die Belieferung von Mietern mit kostengünstigem Strom enthalten. BEA-Geschäftsführer Michael Geißler: „Gerade die steigenden Stromkosten sind für viele Mieter ein Thema. Aber Energieeffizienz spart Verbrauch und Kosten ein. Über 3.000 Haushalte in Berlin beziehen bereits unseren in Blockheizkraftwerken oder Solaranlagen vor Ort erzeugten BEA-Kiezstrom. Jetzt können auch die Mieter der GESOBAU in der Koloniestraße von diesem preisgünstigen und umweltfreundlichen Angebot profitieren.“

Viel positive Energie für die Berliner Luft

Jetzt fließt der erste Mieterstrom von einem GESOBAU-Dach

Berliner Stadtwerke und Wohnungsgesellschaften starten Solarstrom-Projekte

Solarstrom, made in Berlin? Was wie eine Zukunftsvision anmutet, wird in diesen Monaten Wirklichkeit. Um langfristig die Strompreise in der Stadt zu senken, haben die neu gegründeten kommunalen Berliner Stadtwerke im Verbund mit der GESOBAU sowie der städtischen Schwester STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH sogenannte Mieterstrom-Projekte zur standortgleichen Erzeugung und Nutzung von Ökostrom vereinbart. Baustart für das Vorhaben war im August 2015. Bis zum Oktober entstand auf dem Dach eines Mietshauses an der Pankower Rolandstraße eine 800-Quadratmeter-Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 100 kWp, deren Strom den dortigen Mietern zugutekommt. Darüber hinaus wurden mit beiden Gesellschaften je zwei Folgeprojekte im Wedding, in Pankow, in Lichtenrade und im Baumschulenweg vereinbart. Im Ergebnis wollen die Berliner Stadtwerke in den kommenden anderthalb Jahren 18.100 Quadratmeter Kollektorfläche mit einer Gesamtleistung von 2.253 kWp errichten. Die drei landeseigenen Gesellschaften gehen damit gemeinsame Schritte zur Erreichung der Berliner Klimaziele, denn der jetzt fixierte Anlagenpark erspart der Berliner Luft pro Jahr einen CO_2-Ausstoß von 1.088 Tonnen. Das entspricht in etwa der CO_2-Menge, die ein Quadratkilometer Wald pro Jahr bindet.

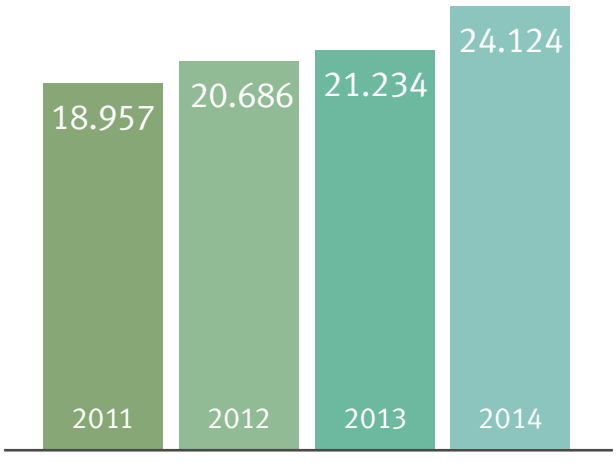
Positive Klimabilanz, weniger Stromkosten: Mit Hilfe von Photovoltaikanlagen wird der grüne Strom vom Dach direkt in das lokale Übertragungsnetz gespeist.

Schöne Aussichten für GESOBAU-Mieter

Beim Mieterstrom-Modell der Berliner Stadtwerke GmbH wird die Energie direkt auf dem Dach eines Wohnhauses erzeugt und ohne lange Übertragungsnetze direkt vor Ort genutzt. Die Wohnungsbaugesellschaften stellen die Dachflächen bereit, die Stadtwerke bauen die Photovoltaikanlage und beschaffen den für die Vollversorgung notwendigen Grünstrom durch Zukauf beziehungsweise mit Anlagen an anderer Stelle. Das Mieterstrom-Modell funktioniert unabhängig vom Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) und damit vom Netzeinspeiseentgelt. Der Vorteil für die Mieter liegt neben der Klimabilanz ihres Stroms auch in dessen Preis, der sich unter dem Basistarif des Berliner Grundversorgers im mittleren Preissegment des grünen Stroms bewegen wird. „Die Kooperation mit der GESOBAU und der STADT UND LAND ist der Auftakt einer Reihe weiterer Projekte, mit denen die Berliner Stadtwerke Erzeugungskapazitäten für Öko-Strom aufbauen, den wir dann den Berlinerinnen und Berlinern anbieten werden“, erklärt Jörg Simon, Vorstandsvorsitzender der Stadtwerke-Muttergesellschaft Berliner Wasserbetriebe. GESOBAU-Vorstandsvorsitzender Jörg Franzen betont: „Für uns ist neben dem konkurrenzfähigen Preis für nachhaltigen Strom auch die autarke Erzeugung auf dem eigenen Wohnhausdach wichtig, die einen besonderen Anreiz für die Bewohner darstellt.“

> **Für uns ist neben dem konkurrenzfähigen Preis für nachhaltigen Strom auch die autarke Erzeugung auf dem eigenen Wohnhausdach wichtig.**

Wohnungen mit einem Energiefaktor unter 150 kW/h



Das faire Müllsystem

In Gesundbrunnen testet die GESOBAU ein verbrauchsabhängiges Abfallsystem

Seit der Verpackungsverordnung von 1991 sortieren die meisten Deutschen ihren Müll, das praktische Farbleitsystem ist inzwischen fast überall etabliert. Der Haken: Nicht jeder Abfall passt problemlos in Blau, Grün oder Gelb – es bleibt ein Rest, und der ist kostspielig. Wir haben uns Gedanken darüber gemacht, wie wir unsere Mieter beim Mülltrennen unterstützen und gleichzeitig die Entsorgungskosten senken können. Einen starken und kompetenten Partner für dieses Ziel haben wir mit der Innotec Abfallmanagement GmbH gefunden, die inzwischen 227 GESOBAU-Haushalte betreut.

Im Moment gilt: Während die Abholung der farbigen Wertstoffbehälter kostenlos ist, verschlingen die Restmülltonnen Gebühren, die sich in den Betriebskosten aller Mieter eines Hauses niederschlagen. Je mehr unsortierter Müll anfällt, desto tiefer müssen die Bewohner also in die Tasche greifen. Als ungerecht empfinden das vor allem diejenigen, die akkurat trennen und nur eine minimale Menge Restmüll produzieren. Seit Anfang 2014 testen wir in der Neuen Hochstraße/Schönwalder Straße sowie am Gartenplatz ein verbrauchsabhängiges Abfallsystem. Für das dreijährige Pilotprojekt richteten wir in den zwei unterschiedlich großen Wohnanlagen neue Müllschleusen ein. Die alten Müllabwurfschächte wurden geschlossen, die Bewohner erhielten einen Chip, der die Benutzung der Schleuse ermöglicht und das entsorgte Müllvolumen pro Wohnung misst. Die Idee: Jeder zahlt nur so viel Gebühr, wie er selbst an Hausmüll verursacht. Damit niemand das System missbraucht, wurde ein Mindestmüllvolumen von 30 Litern pro Haushalt und Woche festgelegt, das jeder Mieter bezahlen muss. Zudem ist von montags bis sonntags ein Innotec-Mitarbeiter vor Ort, der nachsortiert und mit den Bewohnern das Gespräch sucht, deren Müllaufkommen auffällig gering oder hoch ist und im Missverhältnis zur Personenanzahl im Haushalt steht. Auf diese Art soll das neue System mehr Gebührengerechtigkeit herstellen.

Ein neues Abfallsystem verbessert die Mülltrennung und senkt die Gebühren.

Moderne Müllschleusen verringern Kosten und schonen die Umwelt

Die Müllschleusen sind per Chip sehr einfach zu bedienen

Rechtzeitig vor Einführung des neuen Abfallsystems erhielten die angeschlossenen Haushalte ausführliches Informationsmaterial über die Vorteile der verbesserten Abfalltrennung. Sämtliche Materialien waren mindestens dreisprachig verfasst: deutsch, türkisch und russisch. Zusätzlich führten Mitarbeiter vor Ort Beratungen durch. Doch kann auch bei umfassender Beratung nicht jeder Haushalt erreicht und zu einer besseren Abfalltrennung motiviert werden. Damit das Falschbefüllen von Abfallbehältern trotzdem die Ausnahme bleibt, sortiert Innotec mehrmals wöchentlich nach und entfernt sperrige Wertstoffe aus dem Restmüll.

Das Zwischenfazit ist erfreulich: „Die Schleusen werden gut angenommen, das Feedback der Mieter ist positiv“, so Michel Altmann, Einsatzleiter der Innotec Abfallmanagement GmbH. Auch die Zahlen sprechen für sich. Insgesamt konnte 2014 das Restmüllvolumen von durchschnittlich 126 auf 39 Liter pro Haushalt und Woche reduziert werden. Dies bedeutet – bezogen auf den Ausgangsbestand – eine Reduktion um mehr als zwei Drittel. Besonders vorteilhaft: Die haushaltsbezogenen Abfallgebühren sanken von durchschnittlich 146,65 Euro auf 45,12 Euro pro Wohneinheit. Insgesamt reduzierten sich die jährlichen Entsorgungsgebühren von vormals 33.289,36 auf 10.242,88 Euro. Daneben führt die Verbesserung der Abfalltrennung und daraus resultierende getrennte Entsorgung und Verwertung der Abfallfraktionen zu spürbaren CO_2-Einsparungen.

Ein Haus fürs Leben

Die wesentlichen Aspekte nachhaltigen Bauens

Überall im Bestandsgebiet der GESOBAU rollen die Bagger. Neben Schnelligkeit ist uns der nachhaltige Wohnungsbau wichtig

Holz und Zement, Fenster und Wärmedämmung, Wandfarben und Bodenbeläge – wenn wir über Nachhaltigkeit im Wohnungsbau sprechen, geht es um mehr als nur eine langlebige Immobilie.

Vielmehr existiert eine ganze Reihe von Aspekten, die wir beim Errichten von Neubauten im Auge behalten müssen und die sich in den Bauleistungsbeschreibungen unserer Projekte widerspiegeln. Zu diesen Aspekten gehören:

- eine hohe Wirtschaftlichkeit hinsichtlich der Investitions- und Lebenszykluskosten
- die Nachhaltigkeit der Materialien
- die Optimierung der Betriebskosten
- die nachhaltige Bewirtschaftung der Gebäude
- Barrierefreiheit

Die folgenden Punkte reflektieren unsere vielfältigen Überlegungen, die wir vor jedem Bauprozess anstellen. Nur im Zusammenspiel all dieser Maßnahmen und Richtlinien kann das gewünschte Ziel erreicht werden.

Wichtige Aspekte nachhaltigen Wohnungsbaus

Wir sorgen dafür, dass ein Teil der Wohnungen barrierefrei errichtet wird. Sowohl Wohn- und Schlafräume als auch eine Toilette, ein Bad sowie die Küche oder Kochnische sollen mit dem Rollstuhl zugänglich sein. Alle übrigen Wohnungen führen wir zumindest barrierearm aus, so dass auch ältere und beeinträchtigte Menschen sie nutzen können.

Bei den Wohnflächen achten wir neben einer natürlichen Belichtung der einzelnen Wohn- und Schlafräume auf einen Raumzuschnitt, der eine flexible und mieterindividuelle Nutzung ermöglicht. Idealerweise sollte es möglich sein, nebeneinander angeordnete und kleinere Wohnungen im nächsten Lebenszyklus zu einer großen zu vereinen.
Bezüglich Konstruktion, Bauweise und Materialien müssen sich die neuen Gebäude als wirtschaftlich und wertbeständig erweisen. Die Menge der verwendeten Materialien soll weder monoton noch ausufernd vielfältig sein. Wir vereinbaren mit unseren Auftragnehmern, umweltverträgliche, lösemittelarme Oberflächenbehandlungs-, Anstrich- und Klebstoffe sowie Lacke vorzugsweise mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ zu verwenden. Sie sollen Baustoffe einsetzen, die eine hohe Gesundheits- und Umweltverträglichkeit aufweisen sowie stofflich und energetisch wiederverwertbar sind. Umgekehrt dürfen beispielsweise Holz- und Holzprodukte, die nicht nachweislich aus legaler und nachhaltiger Waldbewirtschaftung stammen, weder für Bauteile noch Baunebenprodukte verwendet werden.
Im Hinblick auf die spätere Bauunterhaltung ist die Langlebigkeit der eingesetzten Materialien für uns von besonderer Bedeutung. Bei Außenwänden achten wir darauf, dass ein möglichst geringer Energiebedarf entsteht und ein sparsamer Umgang mit Energie möglich ist. Zu diesem Zweck sind ökologisch und ökonomisch sinnvolle Fensterkonstruktionen zu wählen. Größere Fensteröffnungen ordnen wir nach Möglichkeit in den Hauptwohnräumen und sonnenzugewandten Seiten an, so dass das Tageslicht optimal ausgenutzt wird.
Auch für die technischen Anlagen, zum Beispiel Aufzüge, verfolgen wir das Ziel, den Energiebedarf gering zu halten. Zum Beleuchten verwenden wir energiesparende Leuchtmittel, die langlebig, kostengünstig, einfach zu beschaffen und leicht auswechselbar sind.
Generell gilt für alle Neubauten die Maßgabe, zentrale Wärmeversorgungsanlagen aufzubauen. In die Überlegungen zu Wärmeversorgungskonzepten beziehen wir alternativ zur Fernwärme folgende Technologien beziehungsweise regenerative Energien ein:

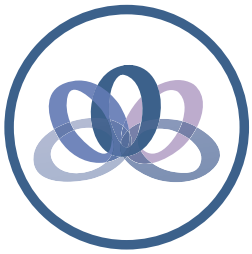
- BHKW-Anlagen
- Mikrogasturbinen
- Geo- oder solarthermische Anlagen
- Luft-, Sole- oder Wasserwärmepumpen

Ausblick

Wir setzen unseren umweltbewussten Kurs im Wohnungsbau fort. Wir realisieren unsere innovativen Ideen in Versuchsprojekten an ausgewählten Standorten. Dabei arbeiten wir mit unseren Partnern in engem Dialog, um neue Potenziale zur Steigerung der Wertschöpfungskette zu erschließen und verstärkt Ressourcen zu schonen.

Top-Themen unserer Stakeholder:

Senioren-, Bildungs- und Integrationsprojekte
Quartiersentwicklung und -projekte



Gesellschaft

„Fürs gute Klima in der Nachbarschaft bin ich täglich auf den Beinen.“

Wir wollen einen Beitrag zur interkulturellen Verständigung leisten – für unsere Mieter und die gesamte Stadt. Wir sind davon überzeugt, dass gesellschaftliches Engagement für jedes Unternehmen entscheidend ist, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Zu unserem Verständnis von Nachhaltigkeit gehören durchdachte Quartiersentwicklung und auf Dauer angelegte soziale Projekte. Hinzu kommt Hilfe für Menschen in akuter Not.

Monika Awater, Projektassistentin Sozialmanagement bei der GESOBAU

Offene Türen für Menschen in Not

Die GESOBAU engagiert sich für die angekommenen Flüchtlinge

Das Thema Flüchtlinge ist vielleicht die größte politische und gesellschaftliche Herausforderung für Deutschland seit der Wiedervereinigung. Wie verhalten wir uns gegenüber Menschen, die uns um Aufnahme bitten, weil in ihrem Heimatland Krieg und Not herrschen?

Flüchtlinge sind willkommen! Die GESOBAU hilft dabei, Menschen Schutz vor Krieg und Verfolgung zu geben.

Die GESOBAU setzt sich ausdrücklich für eine Willkommenskultur gegenüber allen Geflüchteten ein, die nach Deutschland kommen – ob mit oder ohne Asylberechtigung. Als städtisches Wohnungsunternehmen sind wir in der Lage, ganz praktisch zu helfen. Wir prüfen unseren Bestand auf geeignete Wohnungen, Häuser und Grundstücke, die wir als kurzfristige Notaufnahmelager oder Flüchtlingsunterkünfte und für langfristiges Wohnen herrichten und anbieten können.
Doch es geht auch darum, den Geflohenen – zumindest vorübergehend – eine Heimat zu bieten: nebenan im Flüchtlingsheim, wo sich Ehrenamtliche engagieren. Nebenan in der Wohnung, wo die neuen Nachbarn herzlich aufgenommen werden. Nebenan im Mietertreffpunkt, wo ab sofort auch ein Sprachkurs Platz findet. Zu diesem Zweck stehen wir in engem Austausch mit Flüchtlingsheimen und Integrationsbeauftragten der Bezirke, organisieren Sachspenden, passen die Angebote unserer sozialen Einrichtungen an und unterstützen entsprechende Initiativen in der ganzen Stadt.

Flüchtlinge bekommen umfangreiche Hilfe

Darüber hinaus haben wir unsere bestehenden Netzwerke und Einrichtungen wie die Nachbarschaftsetage im Märkischen Viertel, das Ribbeck-Haus, die VIERTEL BOX und die Nachbarschaftsetage in der Hansastraße in Weißensee entsprechend ausgestattet und vernetzt. Ziel ist es, den geflüchteten Menschen Hilfe beim Einleben und Zurechtkommen in einer für sie fremden Kultur anzubieten.

Quartiersentwicklerin Helene Böhm mit Jens Braun von der Fahrradwerkstatt in der Flüchtlingsnotunterkunft Berlin-Karlshorst. Die GESOBAU spendete zum Projektstart 50 funktionstüchtige Fahrräder

Konkret helfen

Doch unser Engagement ist weiter gefasst, denn es geht um viel mehr: um Akzeptanz und Integration, um gute Nachbarschaft und friedliches Miteinander. Um dies zu erreichen, braucht es starke Partner, die zusammenarbeiten. Die GESOBAU hat deshalb einen eigenen Maßnahmenkatalog entwickelt, der auf unterschiedlichen Ebenen ansetzt, Mitarbeiter und soziale Akteure einbindet und unsere Bestände zu Integrationskernen werden lässt. Konkret geht es darin um:

- Beschaffung von Praktikumsplätzen, gegebenenfalls Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten
- Hilfe bei der Vermittlung von Anfragen zu Wohnraum
- Teilnahme an Runden Tischen
- Projektförderung durch die GESOBAU-Stiftung
- Aufrufe zu Sachmittelspenden in der Belegschaft
- Unterstützung und Förderung zur Erprobung beziehungsweise Implementierung von Nachbarschaftskonzepten für eine nachhaltige Willkommenskultur
- Vermittlung von Angeboten über eigene soziale Medien
- Zusammenarbeit mit Notunterkünften, Gemeinschaftseinrichtungen, Erstaufnahmeeinrichtungen in unseren Beständen Pankow, Wedding und Reinickendorf

Die GESOBAU arbeitet hierfür eng mit den bezirklichen Integrationsbeauftragten, engagierten Trägern, Flüchtlingswohnheimen und ihren Betreibern zusammen, etwa in der Mühlenstraße in Pankow und im Marie-Schley-Haus in Reinickendorf. Mit all diesen Maßnahmen hoffen wir, einen spürbaren Beitrag zur Integration der Flüchtlinge in unserer Stadt zu leisten.

> **Herrenlose oder von Bürgern gespendete Fahrräder werden aufbereitet und Flüchtlingen zur Verfügung gestellt – das läuft sehr gut.**

Zum Schutz unserer Kinder

Kooperation mit einem Rechtsmediziner und den Jugendämtern

Kinder sind die schutzbedürftigsten Mitglieder unserer Gesellschaft und sollten ohne Diskriminierung, Vernachlässigung und Angst vor Gewalt aufwachsen.

Prof. Dr. Michael Tsokos wird Schirmherr der GESOBAU-Kinderschutzkampagne.

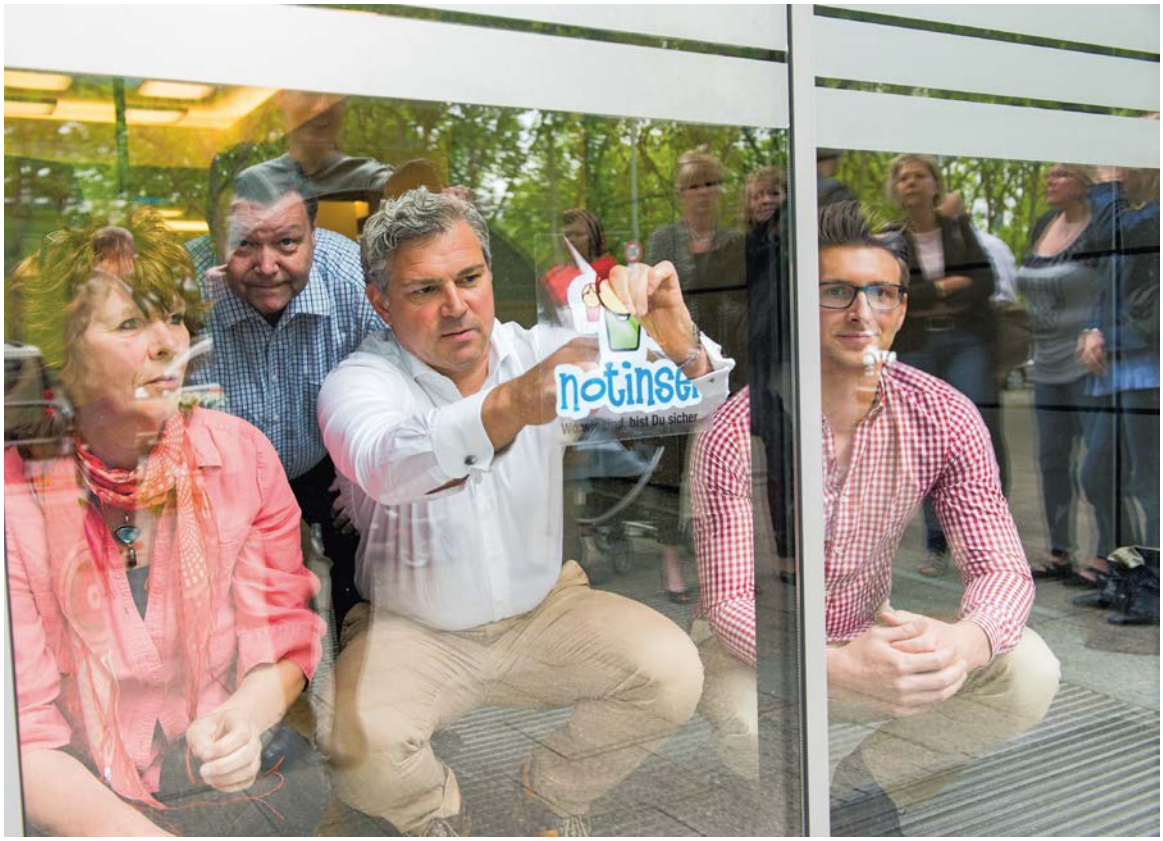
Leider ist das noch nicht überall eine Selbstverständlichkeit: 160 Kinder, oft noch Säuglinge, sterben jährlich in Deutschland an den Folgen von Misshandlungen, 4.500 werden lebensgefährlich verletzt. „Die Täter stammen oft aus dem nahen Umfeld der Kinder, sind überforderte Eltern, hilflose Lebensgefährten“, sagt Rechtsmediziner Prof. Dr. Michael Tsokos von der Berliner Charité. 2014 eröffnete er die erste Gewaltschutzambulanz Deutschlands. „Beim Thema Kinderschutz braucht es eine Kultur des Handelns. Es ist nicht nur wichtig hinzusehen, sondern man muss auch wissen, wie man reagieren sollte.“ Alle im Umfeld eines Kindes müssten die Augen offen halten und sich über Beobachtungen austauschen, fordert er in seinem Buch „Deutschland misshandelt seine Kinder“.

Als Reaktion auf das Buch hat sich die GESOBAU entschlossen, in ihren Beständen noch gezielter als bisher auf das Wohl Heranwachsender zu achten und präventive Ansätze des Kinderschutzes zu fördern. „Letztlich waren es die Zahlen, die Professor Tsokos vorgelegt hat, die uns nachdenklich gemacht haben“, sagt GESOBAU-Prokurist Lars Holborn. „In unserem Wohnungsbestand bilden wir den statistischen Querschnitt der Bevölkerung ab. Da können wir uns ausmalen, dass es auch bei uns Fälle von Kindesmisshandlung geben kann.“

Für dieses Ziel hat sich unser Unternehmen starke Partner gesucht und Kooperationsvereinbarungen mit den Jugendämtern der Bezirke Mitte, Reinickendorf und Pankow abgeschlossen. Denn nur durch eine enge Verzahnung und ein abgestimmtes Handeln zwischen den unterschiedlichen Akteuren ist es möglich, wichtige Prozesse zum Schutz und Wohlergehen von Kindern und Jugendlichen nachhaltig zu fördern.

Intern haben wir das Projektteam „Kinderschutz“ initiiert und in sieben Kundencentern Kinderschutzbeauftragte benannt. Damit steht je Kundenzentrum ein Kollege als Ansprechpartner für seine Kollegen zur Verfügung. Zusätzlich haben wir im Zuge der Kooperationen damit begonnen, Hausmeister und Mitarbeiter im Kundenservice zu schulen. Denn oft sind es genau diese beiden Mitarbeitergruppen, die von Mietern informiert werden, wenn ein Kind aus dem Haus häufig schreit oder wiederholt blaue Flecken hat.

GESOBAU-Quartiersentwicklerin Helene Böhm freut sich darüber, dass die Schulungen von den GESOBAU-Mitarbeitern gut angenommen wurden. Es gehe nicht darum, überforderte Eltern anzuschwärzen. „Wir wollen gestressten Eltern Tipps geben, an wen sie sich mit ihren Problemen wenden können, und Hilfe vermitteln.“ Was aber nicht ausschließt, dass im Notfall auch Jugendamt oder Polizei eingeschaltet würden. „Ziel ist, unsere Mitarbeiter zu sensibilisieren und in Krisensituationen Hilfe zu vermitteln.“



Die GESOBAU-Zentrale im Märkischen Viertel wird zur Notinsel für Kinder und Jugendliche: Prof. Dr. Michael Tsokos bringt gemeinsam mit den GESOBAU-Kinderschutzbeauftragten den ersten Notinsel-Aufkleber im GESOBAU-Bestand an

Notinseln – Ein Zeichen für den Kinderschutz

Kinder in akuten Notsituationen können sich seit Mai vertrauensvoll an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GESOBAU und den von ihr beauftragten Sicherheitsdienst SECURITAS wenden. Gemeinsam mit Rechtsmediziner Michael Tsokos, unseren Kinderschutzbeauftragten und Sozialarbeitern sowie der Stiftung Hänsel+Gretel wurden dazu sogenannte Notinseln eingerichtet, die als Schutzräume und Zufluchtsorte für Kinder in Not dienen. Der Aufkleber „Notinsel – Wo wir sind, bist du sicher“® weist auf den jeweiligen Hilfepunkt hin. Mit der Einrichtung dieser Notinseln in unseren Geschäftsstellen wollen wir gesellschaftlich ein weiteres Zeichen für den Kinderschutz und mehr Kinderfreundlichkeit setzen.

Beim Thema Kinderschutz brauchen wir eine Kultur des Handelns.

Selbstbestimmt leben – selbstbestimmt wohnen

Unser Modellprojekt „Pflege@Quartier“

„Senioren willkommen“-Wettbewerb: Quartiersentwicklerin Helene Böhm (r.) mit preiswürdigen Mietern des MV

Die Lebenswirklichkeit von Senioren befindet sich im Wandel: Durch gesunde Ernährung und bewusstere Lebensweise erhöht sich die Lebenserwartung, gleichzeitig schreitet der medizinische Fortschritt voran. Menschen, die auch im hohen Alter oder mit Beeinträchtigungen in der eigenen Wohnung bleiben wollen, können dies heute auch. Fest steht: Die Wahl zu haben über den eigenen Lebensraum ist ein wichtiger Ausdruck von Selbstbestimmung.

Modellversuch für drei Jahre

Hier setzt unser Projekt „Pflege@Quartier“ an. Gemeinsam mit der AOK Nordost wird die GESOBAU im Märkischen Viertel exemplarisch herausfinden, ob und wie moderne Technik dazu beitragen kann, Mobilität und kognitive Fähigkeiten der Mieter zu erhalten und Pflegebedürftigkeit zu verzögern. In dem Projekt, das von 2015 bis 2018 durch den GKV-Spitzenverband gefördert wird, soll dafür ein methodisch und wissenschaftlich fundiertes Konzept entwickelt und erprobt werden. Angehörige ebenso wie Krankenkassen, Ärzte, professionelle Pflegedienste, Nachbarschaftshilfen und das Quartiersmanagement werden in das Projekt einbezogen. Die GESOBAU hatte sich 2014 für die Teilnahme am Modellvorhaben „Neue Wohnkonzepte“ des GKV-Spitzenverbandes beworben und wurde deutschlandweit unter 230 Projektanträgen für eine Teilnahme ausgewählt.

Digitale Gesundheitsassistenten

Aus technischer Sicht wird bei dem Projekt auf Ansätze aus dem Bereich Ambient Assisted Living (AAL) zurückgegriffen, auf Deutsch: umgebungsunterstütztes Leben. Technikorientierte Systeme wie AAL-Systeme oder aber auch Telemonitoring-Systeme sollen ältere oder beeinträchtigte Menschen eng mit den Pflegediensten vernetzen und so optimal versorgen. Die Mieter können durch den Einsatz von assistiven Systemen zu Hause aktiv darin unterstützt werden, ihre Gesundheit aufrechtzuerhalten oder sogar zu verbessern.

Das Modellvorhaben »Pflege@Quartier« bietet der GESOBAU die Möglichkeit, gemeinsam mit qualifizierten Partnern wie dem Netzwerk Märkisches Viertel e.V. neue Versorgungskonzepte zu erproben. Die AOK Nordost kann bereits auf einige Erfahrungen mit digitalen Gesundheitsassistenten zurückblicken und sieht in dem Vorhaben ein großes Innovationspotenzial. Soziale, gesundheitliche, technische und wohnungswirtschaftliche Komponenten finden im Vorhaben gleichermaßen Berücksichtigung.

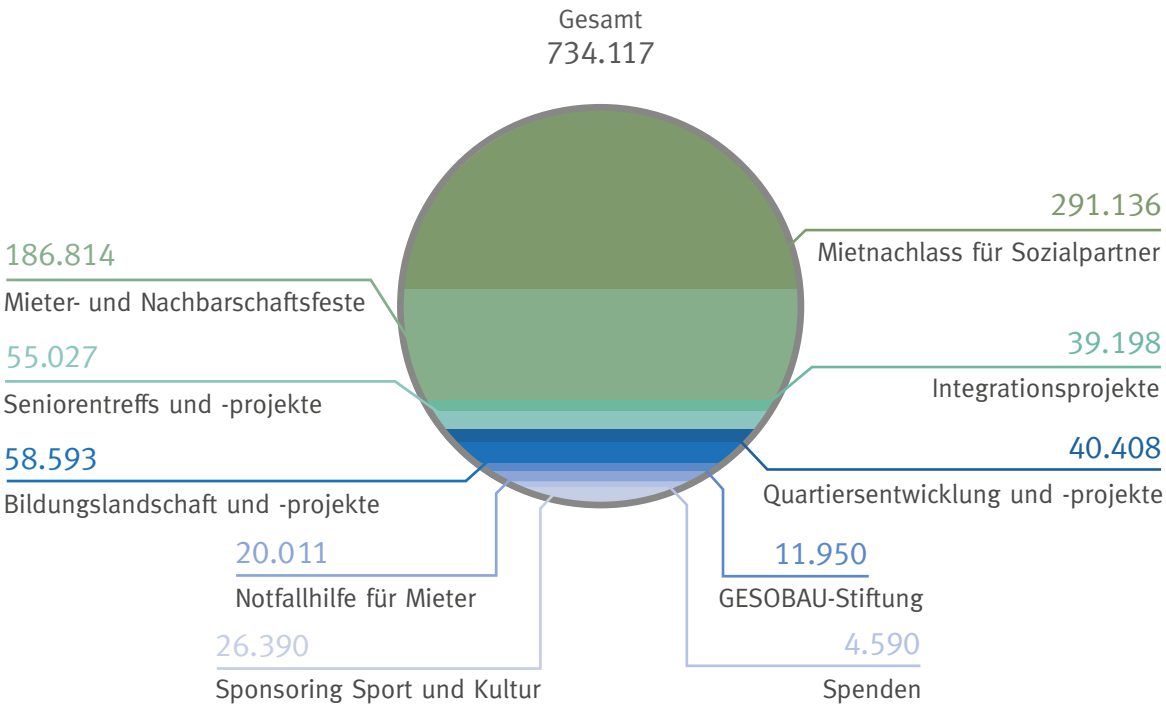
Netzwerk Märkisches Viertel e.V. mit dem StadtPflegeCOMPASS ausgezeichnet

Im Juni erhielt das Netzwerk Märkisches Viertel e.V. die Auszeichnung StadtPflegeCOMPASS. Honoriert wurde damit sein Engagement, den Bewohnerinnen und Bewohnern im Märkischen Viertel trotz altersbedingter Probleme ein selbständiges Leben in der eigenen Wohnung zu ermöglichen. Der mit 1.000 Euro dotierte Preis wurde 2015 zum zweiten Mal an vier kommunale Projekte vergeben, die den Bürgern ein selbstbestimmtes Altern ermöglichen und Pflegebedürftigkeit vermeiden oder zeitlich hinauszögern. Uwe Brockhausen, Bezirksstadtrat für Wirtschaft, Gesundheit und Bürgerdienste, hob hervor: „Mehr als 8.000 Seniorinnen und Senioren leben im Märkischen Viertel und können die Angebote des Netzwerks Märkisches Viertel e.V. nutzen sowie sich über die gut ausgebaute Dienstleistungsstruktur in verschiedenen Lebensbereichen freuen. Dies wäre ohne die sehr gute Zusammenarbeit zwischen der GESOBAU, dem Pflegestützpunkt Reinickendorf, dem Bezirksamt Reinickendorf sowie den zahlreichen Mitgliedern des Netzwerks nicht möglich gewesen.“

Die Initiatoren des Preises sind das Gesunde-Städte-Netzwerk und die COMPASS Pflegeberatung. Eine unabhängige Jury – bestehend aus Pflegeexperten, Projekthelfern und Vertretern der beiden Initiatoren – prämierte aus 44 Einreichungen das Netzwerk Märkisches Viertel e.V. als eines von vier kommunalen Projekten. Die GESOBAU ist Gründungsmitglied des 2003 ins Leben gerufenen Netzwerks und arbeitet aktiv in dessen Vorstand.

> **Mehr als 8.000 Seniorinnen und Senioren leben im Märkischen Viertel und können die Angebote des Netzwerks Märkisches Viertel e.V. nutzen.**

Investitionssummen sozialer Projekte 2014 in Euro



Sozialpartner und geförderte Initiativen 2014

Kooperationspartner

ALBA BERLIN Basketball e.V.
Ausbildungsplatzpaten Reinickendorf
Bürgernetzwerk Bildung e.V.
KARUNA e.V.
Mendelschule, Pankow
Naturfreundejugend MV
Sarah Wiener Stiftung
Tanz ist Klasse e.V.
Freiwilliger Besuchsdienst MV e.V.
Netzwerk MV e.V.
Volksolidarität e.V.
AWO-Mitte e.V.
comX
Gangway e.V.
Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
Konfliktagentur Wedding
Ostkreuz gGmbH
Albatros gGmbH/Pegasus GmbH
Mama Afrika e.V.

Sponsoring

MSV Normannia 08 e.V.
Baseball Berlin Flamingos e.V.
SV Blau-Gelb e.V.
Atrium Jugendkunstschule
TSV Berlin 1896 Wittenau e.V.
Schiller-Bibliothek

Initiativen

Ehrenamtliches Schlichtungsbüro
Netzwerk Märkisches Viertel
Senioren-Infothek im MV
Berliner Jugendkulturservice
Familienfarm Lübars
Kindertag für Vorschüler
Bildungslandschaft MV
Lange Tafel e.V.

Institutionen und Projekte der GESOBAU-Stiftung

Anna-Lindh-Grundschule, Wedding
Teamsport + Events e.V., Reinickendorf
Platanus-Schule, Pankow
Töpfergruppe Ribbeck-Haus
Charlie-Chaplin-Grundschule
Albert-Gutzmann-Schule, Wedding
Labyrinth Kindermuseum, Wedding
Chronisch besser Leben e.V., Weißensee
Verein „Paddel-Kids“, 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.
CDP – Carbon Disclosure Project gGmbH
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
Initiative mehrwert
Initiative Reinickendorf e.V.
Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin e.V.
Kompetenzzentrum Großsiedlungen e.V.
Netzwerk Märkisches Viertel e.V.
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
VBKI, Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e.V.
vhw, Bundesverband für Wohneigentum, Wohnen und Stadtentwicklung e.V.

Mit Schrittzähler und Mauszeiger

Die Dachmarke „MV bewegt“ bündelt sportliche Aktivitäten im Märkischen Viertel

Volle Konzentration aufs Ziel

Unsere Kampagne „Märkisches Viertel bewegt“

Tag für Tag kommen auf den zahlreichen Sportanlagen Berlins Alt und Jung, Amateur und Profi, Fußballer und Leichtathlet zusammen, um gemeinsam Sport zu treiben. In den seltensten Fällen heißt das Ziel Olympia, viele finden im Sportverein ihren persönlichen Ausgleich zum Alltag, ein zweites Zuhause und vor allem ihr soziales Netzwerk. Denn wo Menschen über den Sport in einem Wohngebiet zusammenkommen, stärkt das automatisch den sozialen Zusammenhalt und die Identifikation mit dem Kiez. Kaum ein Ortsteil in Berlin bietet sportlich ein so vielfältiges Angebot wie das Märkische Viertel. Ball-, Tanz- oder Kampfsport – hier ist fast alles vorhanden. Die GESOBAU hat 2015 gemeinsam mit zehn Sportvereinen und Partnern aus dem Märkischen Viertel die Dachmarke „Märkisches Viertel bewegt“ gegründet. In der Initiative engagieren sich seit dem Frühjahr die GESOBAU-Kooperationspartner TSV Berlin-Wittenau 1896 e.V., MSV Normannia 08 e.V., Berlin Flamingos e.V., FACE Evangelisches Familienzentrum, Tanz ist KLASSE! e.V., ALBA BERLIN Basketballteam, VfB Hermsdorf e.V., Sensei Kampfsport e.V., Teamwork Sport+Event e.V. sowie das Indoor BeachCenter Berlin. Als Schirmherren der Initiative fungieren Klaus Böger, Präsident des Landessportbundes Berlin, und Frank Balzer, Bezirksbürgermeister von Reinickendorf. Klaus Böger konstatierte: „Wenn Menschen in einem Wohngebiet über den Sport zusammenkommen, stärkt das den sozialen Zusammenhalt enorm.“ Auch ALBA-Vizepräsident und Ex-Basketballprofi Henning Harnisch sowie Enorbel Márquez-Ramirez, Sportdirektor der Berlin Flamingos, machen sich für die Bündelung sportlicher Ressourcen im Märkischen Viertel stark. Ein eigens für die Dachmarke entwickeltes Logo flankiert die Kampagne und symbolisiert die Vielfalt der Sportarten im Märkischen Viertel. Es ist angelehnt an das 2014 durch die GESOBAU entwickelte Logo und die Markenbildung zum 50. Jubiläum des Märkischen Viertels. Die Zusammenarbeit wird über das Jahr 2015 hinaus fortgesetzt. Bewegungsförderung, Gesundheit und Bildung stehen im kommenden Jahr als Themen auf der Agenda des Sportnetzwerks. Ein gemeinsames Sportforum für Nachbarn und Flüchtlinge ist im Gespräch.

> **Jede Weltumrundung beginnt mit dem ersten Schritt.**

Das Märkische Viertel kann auch Sand, Meer und Palmen

In 185 Tagen um die Welt

Den Kern der Kampagne bildete in diesem Jahr ein ambitioniertes Ziel mit dem Titel „In 185 Tagen um die Welt“. Zwischen dem 3. März und dem 5. September wurden Sportevents, Bewegungs- und Freizeitangebote im Märkischen Viertel genutzt, um symbolisch die Welt zu umrunden. Ob die „Milchzahnathleten“ oder die Radfahrer des TSV Wittenau, Schüler der ALBA-Grundschulliga, Seniorensportler und -spaziergänger oder GESOBAU-Mitarbeiter, jeder konnte mit einem Schrittzähler, der den Vereinen vom Landessportbund zur Verfügung gestellt wurde, seine Kilometer beitragen. „Das Märkische Viertel spielt dabei als Standortfaktor eine große Rolle“, erklärte Jörg Franzen, Vorstandsvorsitzender der GESOBAU: „Die mehr als 4.000 aktiven Vereinsmitglieder allein im MV und in der angrenzenden Region sprechen für sich. Hier haben schon so einige Profisportler ihre Laufbahn begonnen – dieses Potenzial möchten wir in Form der gemeinsamen Dachmarke nutzen und freuen uns darauf, uns für den Breitensport mit dem Märkischen Viertel in Bewegung zu setzen. Jede Weltumrundung beginnt mit dem ersten Schritt.“ Die letzten Schritte der diesjährigen Weltumrundung wurden im Rahmen der Straßenlaufnacht von Reinickendorf am 5. September gelaufen.

Eine interaktive Website für die Kampagne

Bereits im April brachte die GESOBAU die Kampagne „Märkisches Viertel bewegt“ auch ins Internet. Das Webangebot wendet sich mit spezifisch aufbereiteten Inhalten an Sportbegeisterte und -interessierte aller Altersgruppen und stellt in filmisch umgesetzten Porträts Sportakteure aus dem Märkischen Viertel vor. Herzstück der neuen Seite ist ein interaktiver Sportkalender, der einen Überblick rund um das gemeinsame Ziel „In 185 Tagen um die Welt“ gibt. Besonders oft klickten die Besucher auf den interaktiven Schrittzähler. Der zählte die Schritte aller Veranstaltungsteilnehmer im Märkischen Viertel und zeigte die verbleibende Zeit zur Erfüllung des Laufziels sowie die noch fehlende Schrittzahl an. Auch nach dem Finale gibt die Seite einen Einblick in die sportliche Vielfalt im Viertel.

In 73.846.153 Schritten um die Welt – sportliches Ziel der Kampagne „Märkisches Viertel bewegt.“

Echte Kiezkultur: Filme und Fotos in der Helga-Reidemeister-Ausstellung

Die VIERTEL BOX profiliert sich als kultureller Hotspot

Unser Kommunikations- und Veranstaltungszentrum VIERTEL BOX stand unseren Mietern und Besuchern auch 2015 wieder mit vielfältigen Aktivitäten offen. Neben unseren langfristigen Angeboten wie Urban Patterns, Heimspiel oder Music in the Box moderierten wir die regelmäßigen Arbeits- und Netzwerktreffen der türkischen Seniorinnen und Senioren, des Frauenbeirats oder der Bildungslandschaft MV. Interne Programmkooperationen erfolgten unter anderem mit der GESOBAU-Nachbarschaftsetage und dem Nachbarschaftsgarten „Willkommen in Beettinchen“.
In diesem Jahr erhielten thematische Aktivitäten im Außenraum größeres Gewicht, um die Vielgestaltigkeit des Viertels zu zeigen, den Nachbarschaftssinn zu stärken und Vereinzelung entgegenzuwirken. So widmeten sich die thematischen Stadtspaziergänge „Walks & Talks“ der städtebaulichen Planung, der Architektur und dem Landschaftsraum des Märkischen Viertels und ließen die Bewohner zu Touristen im eigenen Kiez werden. Aber auch Kultur, Philosophie und Literatur hielten per VIERTEL BOX Einzug ins Quartier. Im Rahmen der Reinickendorfer Sprach- und Lesetage im Juli rückten wir mit einer Lesung samt Diskussion, Stadtführungen und Kiezerkundungen für alle Altersgruppen den Reichtum der Sprache und den Spaß am Lesen in den Mittelpunkt des kulturellen Geschehens.
Unsere ersten beiden Kooperationen mit international renommierten Berliner Institutionen trugen im Herbst Früchte: Die Ausstellung „Helga Reidemeister und das Märkische Viertel. Frühe Filme und Fotografien 1966 – 1979“ entstand im Verbund mit der Deutschen Kinemathek – Museum für Film und Fernsehen und wurde von einem umfangreichen Rahmenprogramm begleitet. In unserer Präsentation „Schwebender über einer Grenze“ zeigten wir in Zusammenarbeit mit der Roger Loewig Gesellschaft eine Lithografienauswahl des Malers, Zeichners und Dichters Roger Loewig, für den das Märkische Viertel von 1972 bis 1997 Lebenswelt und Arbeitshintergrund war.
Auch in den beiden nächsten Jahren bleibt die VIERTEL BOX als Kulturstandort auf dem Stadtplatz bestehen – als Anlaufstelle und Koordinator zwischen den Netzwerken innerhalb und außerhalb des Viertels. Mit Leuchtturmprojekten will sie Strahlkraft im gesamten Stadtgebiet entwickeln. Ihr Fokus wird sich darauf richten, die gut angenommenen Angebote zu verstetigen und gegebenenfalls an bestehende Initiativen zu übergeben.

Sehen und gesehen werden: Etablierte Künstler und Nachwuchsmusiker treffen in der VIERTEL BOX aufeinander

Ausblick

Wir sehen uns weiter in der Verantwortung, Strukturen und Angebote zu schaffen, die eine gute Quartiersentwicklung fördern. Dies kann nur durch die Zusammenarbeit unterschiedlichster Akteure gelingen. Unter dem Motto „Wir helfen euch, es selbst zu tun“ unterstützen wir soziale Projekte oder bringen neue Ideen auf den Weg. Dabei arbeiten wir eng mit bürgerschaftlichen Initiativen und den Bezirken zusammen. Wir sind überzeugt: Partizipation stärkt unsere Gesellschaft.

Top-Themen unserer Stakeholder:

Chancengleichheit
Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskultur
Aus- und Weiterbildung

Mitarbeiter

„Natürlich stellen wir auch die Frage: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?“

Wir profitieren jeden Tag neu vom Fachwissen und Engagement unserer Mitarbeiter. Dafür bieten wir sichere Arbeitsplätze mit langfristigen Perspektiven, professionelle Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit und eine positive Unternehmenskultur. Zum Erhalt der Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft kümmern wir uns um gesundheitsfördernde Maßnahmen.

Katrin Irmer, Personalreferentin der GESOBAU

Zwischen Konzentration und Entspannung

Gesundheitsmanagement ist für uns eine strategische Kerngröße

Stets in ihrer Mitte: GESOBAU-Mitarbeiter stärken ihr Wohlbefinden

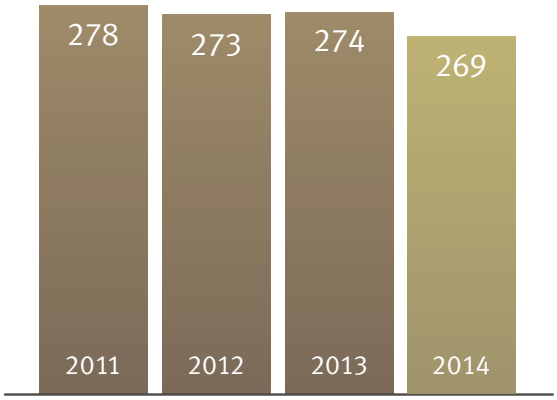
Gesundheitsförderung und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit über ein langes Arbeitsleben sind heute nicht mehr nur Sache jedes einzelnen Arbeitnehmers. Auch Unternehmen können einiges tun, um gesundheitsbewusstes Verhalten zu fördern und die Verhältnisse rund um den Arbeitsplatz zu verbessern. Bei der GESOBAU gibt es eine ganze Reihe konkreter gesundheitsfördernder Maßnahmen, die unsere Mitarbeiter gesund und langfristig arbeitsfähig halten sollen.

Zusammengefasst und intern vermarktet werden sie unter dem Namen GESOvital: Der Betriebsarzt kommt regelmäßig ins Haus, ein Team von Masseuren bietet seine Dienste an, unsere Kooperation mit dem pme Familienservice sichert GESOBAU-Mitarbeitern unkomplizierte Unterstützung bei privaten Notfällen. Auch Kurse zur Rückenfitness werden seit einigen Jahren bei uns organisiert und finanziell gefördert.

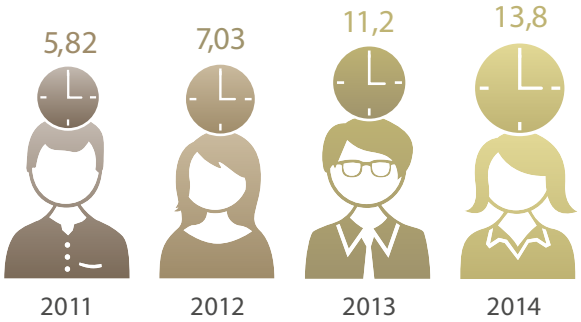
Unsere Mitarbeiter schätzen diese Angebote. Gesundheitsmaßnahmen gehören für sie zu den wertvollsten Ressourcen eines Arbeitsplatzes bei der GESOBAU, gleichauf mit

dem flexiblen Arbeitszeitmodell. Bei internen Umfragen werden die Angebote der Gesundheitsförderung am häufigsten hervorgehoben. Für uns ein Zeichen, dass die GESOBAU-Mitarbeiter an Gesundheit und Vorsorge überdurchschnittlich stark interessiert sind.
Zwischen 2013 und 2015 kooperierte die GESOBAU mit der Techniker Krankenkasse Berlin, um das Gesundheitsmanagement fachlich und inhaltlich besser aufzustellen. In diesem Rahmen haben wir viel umgesetzt: etwa ein Rückencoaching am Arbeitsplatz, bei dem der Dozent sowohl über richtiges Sitzen aufklärte als auch Bildschirme, Sitzpositionen am Schreibtisch, Lampen und Equipment am Arbeitsplatz individuell ergonomisch einstellte. Auch das Thema gesunde Ernährung wurde in einer Reihe von Vorträgen eingeführt und in Workshops vertieft. Während die Führungskräfte in gesundheitsbewusster Führung und zum Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern geschult wurden, gab es für die Auszubildenden zielgruppenspezifische Trainings zu Ernährung und Bewegung. Eine Fokusgruppe aus Mitarbeitern aller Bereiche beschäftigte sich damit, wie die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter bis ins Alter gefördert und erhalten werden kann.

Anzahl Mitarbeiter



Anzahl Mitarbeiter in Teilzeit in Prozent



Von den Mitarbeitern für die Mitarbeiter

Unsere Fokusgruppe „Arbeitsfähigkeit“ hat das gesamte betriebliche Umfeld im Blick

Im November 2014 bildete die GESOBAU eine Mitarbeitergruppe, deren Teilnehmer repräsentativ alle Bereiche vertreten. Diese Gruppe beschäftigte sich mit Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz und erarbeitete in einem Workshop all jene Faktoren, die Mitarbeiter langfristig arbeitsfähig erhalten können.

Belastungsfaktoren erkennen, analysieren und step-by-step reduzieren

Als positive Ressourcen wurden unter anderem genannt:

- Flexible Arbeitszeiten ohne Kernzeit
- Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit der Kollegen
- Gute Stimmung und offener Umgang
- Arbeitsklima, Arbeitsmittel, Arbeitsplatz
- Wertschätzung
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Weiterbildung

Als Belastungen wurden genannt:

- Zeit- und Termindruck
- fehlerhaftes Zeitmanagement und falsche Prioritätensetzung
- Steigende Arbeitsmenge

Außerdem wurden räumliche Belastungen genannt wie der Lärmpegel in größeren Büros, die Licht- und klimatischen Verhältnisse sowie die Beanspruchung durch einseitig sitzende Tätigkeit.
Im Rahmen von Führungskräfterunden haben wir uns in den letzten Monaten mit diesen und weiteren Belastungsfaktoren beschäftigt. Erste Lösungsansätze werden gegenwärtig in den entsprechenden Abteilungen in Zusammenarbeit mit GESOvital erarbeitet und geprüft.

Bewegung tut gut, sich bewegen lassen aber auch

Unsere Workshop-Reihe „Gesunde Ernährung“

Von Ende 2014 bis Mitte 2015 organisierte die GESOBAU für ihre Mitarbeiter elf Workshops zu Themen wie „Gesundes Essen am Arbeitsplatz“ oder „Gewicht reduzieren und halten“. Die jeweils dreistündigen Workshops gaben den Beteiligten zahlreiche Anregungen für eine gesunde Versorgung im Büro.

Hilfe für Mitarbeiter in schwierigen Lebenslagen

Gute Mitarbeiter zu finden ist in Zeiten des Fachkräftemangels eine Herausforderung. Sie langfristig motiviert und leistungsbereit im Unternehmen zu halten ebenso. Unser Partner, der pme Familienservice, bietet unseren Mitarbeitern mit einem breitangelegten Programm Unterstützung für alle besonderen Lebenssituationen an: von der Betreuung von Kindern oder älteren Angehörigen bis hin zum Lebenslagen-Coaching. Die modularen Dienste des pme Familienservice ermöglichen es uns, unseren Mitarbeitern vielfältige Unterstützung mit einheitlichen Qualitäts- und Servicestandards aus einer Hand anzubieten.

www.familienservice.de

Bewegungsmultiplikatoren gehen mit gutem Beispiel voran

Im Frühjahr 2015 schulten wir 26 Mitarbeiter zu Bewegungsmultiplikatoren. Diese motivieren ihre Kollegen seitdem zu regelmäßigen Bewegungspausen und geben darüber hinaus Ratschläge in Sachen gesundheitsgerechter Arbeitsplatz. Das Bewegungsprogramm beinhaltet aktivierende und entspannende Ausgleichsübungen, die sich einfach ausführen und wiederholen lassen. Die Mitarbeiter haben Spaß bei den Bewegungspausen und lockern ihre verspannten Muskelgruppen; durch die Freude beim gemeinsamen Bewegen werden Teamgeist und Kommunikation gefördert.

Seminare für den Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern

Nicht jeder Mitarbeiter verfügt über dieselbe Belastungsfähigkeit; mancher schlägt sich mit persönlichen Problemen herum oder ist größeren nervlichen Belastungen ausgesetzt. Im Februar, Mai und November wurden daher alle Führungskräfte und der Betriebsrat in Seminaren zum Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern geschult. Ziel war es, dass die beteiligten Führungskräfte am Ende wissen:

- woran sie psychisch auffällige Mitarbeiter erkennen
- welche organisationalen und externen Unterstützungsangebote möglich sind
- welche konkreten Verhaltensmöglichkeiten in der Rolle als Führungskraft existieren
- wie sie die Auffälligkeiten konkret ansprechen und mit gegebenenfalls auftretenden emotionalen Reaktionen umgehen
- wie sie einen Beitrag zur Handlungssicherheit, zur Qualität der Betreuung und zum gelebten betrieblichen Gesundheitsmanagement leisten können

Viele Führungskräfte fühlten sich anschließend besser darauf vorbereitet, psychische Belastungen bei Mitarbeitern frühzeitig zu erkennen und Hilfsmaßnahmen einzuleiten.

Unter freiem Himmel

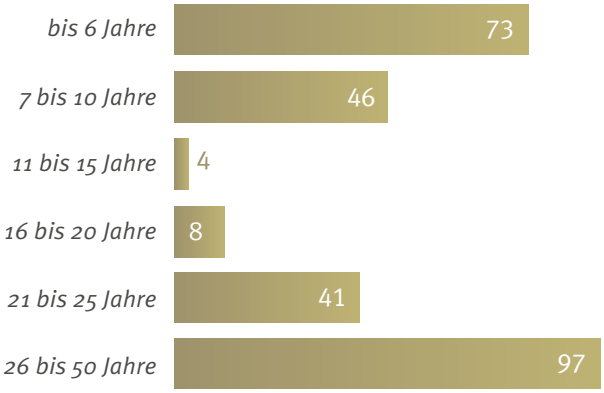
Die GESOBAU-Landpartie mit Gesundheitsfokus

Am 4. Juni 2015 wurde der Dorfanger von Alt-Lübars im Norden Berlins zum Handlungsort eines ganz besonderen Gesundheitsereignisses: Zwischen Kirche, Gemeindehaus und alter Dorfschule versammelten sich unsere Mitarbeiter zur ersten GESOBAU-Landpartie. Zur Auswahl standen Schnupperangebote in Entspannungs- und Ausgleichstechniken: Business-Yoga, Umgang mit akutem Stress, fernöstliche Meditationstechnik und Kurzentspannung. Im Garten der Alten Dorfschule konnte man schmackhafte Obst- und Gemüse-Smoothies kosten, sich zu Vital-Messgeräten beraten lassen oder einen Logiktest absolvieren.
Die GESOBAU-Landpartie war vorläufiger Höhepunkt eines breitangelegten Maßnahmenpakets der betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Feedback der Mitarbeiter zu diesem Gesundheitstag war einhellig positiv: Der inspirierende Begegnungsort, die gemeinschaftlichen Konzentrationsübungen auf der Wiese, Entspannungstechniken, die tatsächlich im Alltag angewendet werden können, und Kurzmassagen unter freiem Himmel – all dies wurde begeistert angenommen.

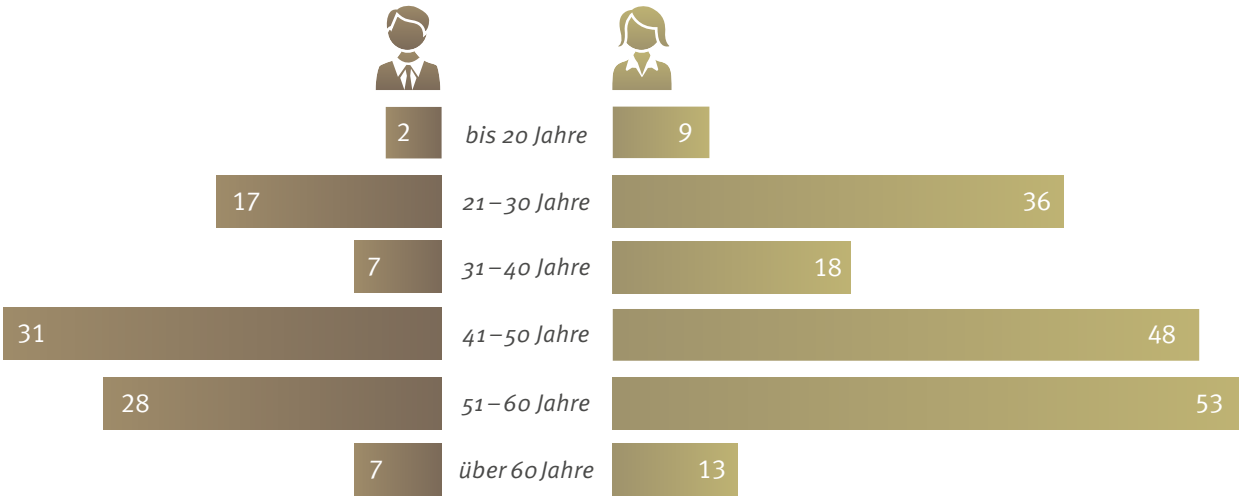
Der Weg ist das Ziel: Grüne Smoothies und gesunde Snacks

Qigong unter freiem Himmel: Die fernöstliche Geist- und Körpertechnik entspannte mit Blick auf das Tegeler Fließ gleich doppelt

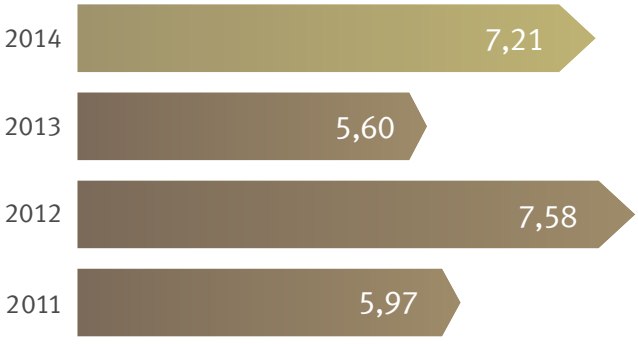
Betriebszugehörigkeit 2014



Altersstruktur



Fluktuation in Prozent



Ausgezeichneter Arbeitgeber

So zufrieden sind die Mitarbeiter mit dem Unternehmen

Große Urkunde für großartigen Arbeitsplatz

Die GESOBAU zählte auch 2015 wieder zu den Siegern des „Great Place to Work®“-Wettbewerbs „Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg“.

Beim regionalen Wettbewerb in der Größenklasse „Unternehmen mit 250 bis 500 Mitarbeitern“ erreichten wir den 2. Platz – Ausdruck und Belohnung dafür, dass Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist in unserem Unternehmen fest verankerte Werte sind. Insgesamt hatten sich 37 Unternehmen aller Branchen und Größenklassen um den regionalen Titel beworben.
Zusätzlich erhielt die GESOBAU den Sonderpreis in der Kategorie Ausbildung. Der Preis, der unter der Schirmherrschaft der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg (UVB) erstmals vergeben wurde, lobte unser gutes Lehrprogramm. Eine große Anerkennung für uns als kommunaler Ausbilder und ganz besonders für Ausbildungsleiterin Petra Ebert.
Die Bewertungsgrundlage für den Wettbewerb war eine Online-Mitarbeiterbefragung, in der unsere Mitarbeiter elementare Arbeitsplatzthemen wie Vertrauen, Identifikation, Teamgeist, berufliche Weiterbildung, Vergütung, Gesundheitsmanagement und Work-Life-Balance beurteilten.

In vielen Bereichen große Wertschätzung

So bestätigten unsere Mitarbeiter mehrheitlich, dass sie viel Verantwortung erhalten und ihnen seitens der Führungskräfte vertraut wird. Sie sind der Meinung, dass sie hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit sowie die notwendigen Mittel und die Ausstattung bekommen, um ihre Arbeit gut und flexibel zu erledigen. Unsere Mitarbeiter finden, dass sie unabhängig von Alter, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung fair sowie unabhängig von ihrer Position im Unternehmen als vollwertiges Mitglied behandelt werden. Sie nehmen die GESOBAU als weltoffen und multikulturell orientiert wahr. Die meisten Mitarbeiter begrüßen die Dienstleistungen unseres Unternehmens und würden die GESOBAU auch als Arbeitgeber weiterempfehlen. Neue Mitarbeiter fühlen sich bei der GESOBAU willkommen, es herrscht eine freundliche Arbeitsatmosphäre und die Mitarbeiter kümmern sich umeinander.
In den offenen Kommentaren heben unsere Mitarbeiter das Gesundheitsmanagement und das flexible Arbeitszeitmodell hervor. Bei der Frage, was ihren Arbeitgeber im Besonderen ausmacht, nannten die meisten Mitarbeiter den Begriff Nachhaltigkeit.
Neben den vielen positiven Bewertungen gab es natürlich auch Bereiche, in denen Kritik oder Verbesserungswünsche geäußert wurden. Probleme sehen unsere Mitarbeiter vorrangig in Sachen moderne Büros sowie bei der Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Führungskräften.
Diese Themen stehen nun weit vorn auf der Agenda, um hier künftig noch bessere Rahmenbedingungen für die Arbeit zu schaffen. So befassen wir uns im Projekt GESOraum aktuell damit, neue Büros zu konzipieren. Weiterhin bauen wir in mehreren Bereichen gezielt Personal auf, um die anstehenden Herausforderungen insbesondere bei der Bestandserweiterung, aber auch in der laufenden Kundenbetreuung meistern zu können.
Weitere zentrale Handlungsfelder sind für uns die Verbesserung der internen Kommunikation und Erreichbarkeit – sowohl zwischen Mitarbeitern und Führungskräften, als auch bereichsübergreifend – sowie die Publikation der Ergebnisse der Grundwertediskussion und ihre nachhaltige Verankerung im Unternehmen.

Frauen an die Spitze!

Mit unserem Frauenförderplan stellen wir die Weichen für die Zukunft

Der Begriff Work-Life-Balance wird gesellschaftlich breit diskutiert. Wir setzen uns dafür ein, dass sich Arbeits- und Privatleben unserer Mitarbeiter harmonisch ergänzen. Doch für Frauen gibt es noch immer besonders große Hindernisse, gerade wenn sie Führungspositionen anstreben.

In unserem Unternehmen gilt: Bei Stellenbesetzungen haben entsprechend qualifizierte Frauen die gleichen Chancen wie Männer, insbesondere in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen. Unser Frauenförderplan richtet sich an alle Mitarbeiterinnen der GESOBAU AG, der aktiva Haus- und Wohnungseigentumsverwaltung GmbH, der berlinwohnen Hausmeister GmbH und der GESOBAU Wohnen GmbH & Co. KG.

Die Geschlechterverteilung bei der GESOBAU

Insgesamt ist die Geschlechterverteilung in unserem Unternehmen ausgewogen. Mit 61,9 Prozent der Gesamtbeschäftigten (Stand: Januar 2015) – inklusive der Tochterunternehmen – ist der Anteil von Frauen schon jetzt überdurchschnittlich hoch. Auch bei der Besetzung der Führungspositionen zeigt sich bereits ein erfreulich hoher Anteil. Von den Gruppenleitern sind knapp zwei Drittel weiblich. Auf der Abteilungsleiterebene ist eine Geschlechterparität zwar noch nicht ganz erreicht, konnte aber in den vergangenen Jahren gesteigert werden: Bei den Führungskräften auf Abteilungsleiterebene stehen 54,5 Prozent Männern 45,5 Prozent Frauen gegenüber. Bei den Leitern/Leiterinnen Objektbetreuung kommt jedoch lediglich eine Frau auf vier männliche Kollegen. Hier müssen die Weichen für die Zukunft noch besser eingestellt werden.

Gleichberechtigung umsetzen und Chancen nutzen, beispielsweise auch für mehr Frau am Bau

Unser Beitrag zur Kampagne „Frauen an die Spitze!“
Im März 2012 unterzeichneten die Berliner Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen Dilek Kolat und der Präsident der IHK zu Berlin Dr. Eric Schweitzer die gemeinsame Erklärung „Frauen an die Spitze!“. Mit dieser Kampagne wurde ein gemeinsames Bündnis zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen im Berufsleben geschaffen. Im Mai 2014 haben auch wir diese Erklärung unterzeichnet und damit unser Ziel, die Karrierechancen von Frauen im Berufsleben zu verbessern, unterstrichen. Wir fühlen uns verpflichtet, eine Unternehmenskultur der Gleichberechtigung zu fördern und bedarfsgerechte Instrumente zur Frauenförderung zu entwickeln.

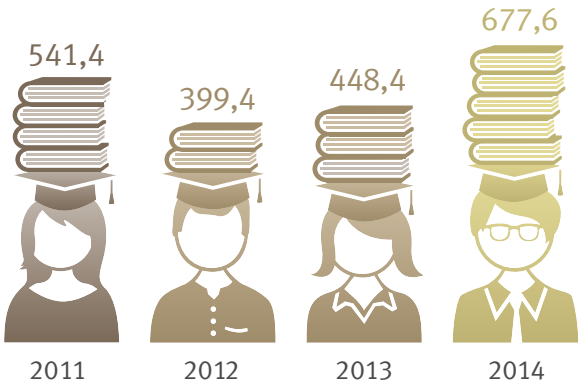
> **Wir haben uns die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt.**

Aktuelle Maßnahmen im Überblick

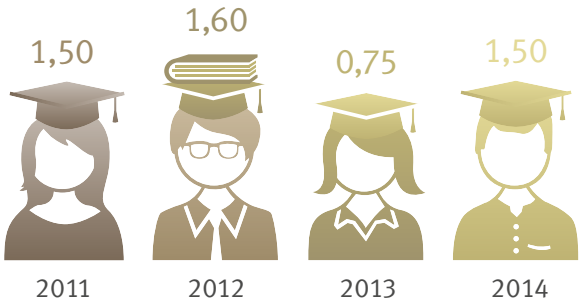
Unterrepräsentanzen
In Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, streben wir eine schrittweise Erhöhung des Frauenanteils auf 50 Prozent an. Alle betreffenden internen und externen Stellenausschreibungen werden daher aktuell um folgenden Passus ergänzt: „Wir haben uns Chancengleichheit und die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen mit der jeweiligen Qualifikation ausdrücklich erwünscht.“

Weiterbildungsmaßnahmen
Frauenförderung ist ein wichtiger Teil der Personalentwicklung. Die GESOBAU gestaltet Weiterbildungsangebote stets so, dass die Teilnahme daran auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter möglich ist. Falls diese aufgrund von Elternzeit oder Pflegezeit nicht anwesend sind, werden sie auf Wunsch regelmäßig über Qualifizierungsangebote informiert. Mitarbeiterinnen, die frauenspezifische Weiterbildungen wünschen, wenden sich an ihre Führungskräfte, damit diese schnell reagieren können.

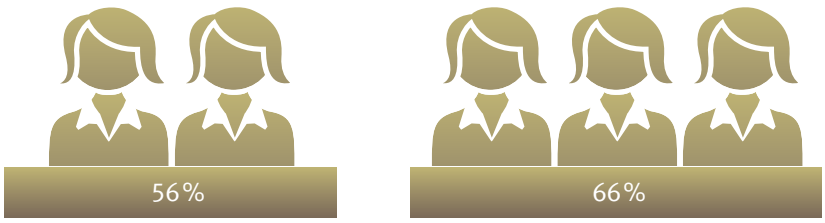
Investitionen in Weiterbildung pro Mitarbeiter in Euro (ohne Ausbildungskosten)



Weiterbildungstage pro Mitarbeiter



Frauenquote 2014



Führungskräfte *Insgesamt*

Elternzeit und Wiedereinstieg

Wir prüfen, inwieweit Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit in Anspruch genommen werden können. Wir halten während der Abwesenheitszeiten Kontakt und binden Mitarbeiter in Elternzeit in betriebliche Veranstaltungen – Frauenversammlung, Betriebsversammlung, Mitarbeiterevents – ein. Mit Müttern und Vätern, die in den beruflichen Alltag zurückkehren, führen wir Gespräche, um entstandene Informationslücken zu schließen.

Gut vorbereitet in die Familienzeit

Wir entwickeln derzeit einen Leitfaden für werdende Eltern, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine anstehende Familienzeit gut vorzubereiten. Er umfasst Themen, die vor und nach der Geburt von Bedeutung sind. So bekommen unsere Mütter und Väter in spe einen ersten Überblick über die wichtigsten organisatorischen Aufgaben, die vor ihnen liegen. Um eine optimale Vereinbarkeit von Kindererziehung, Familienleben und Beruf gewährleisten zu können, ist es wichtig, den Übergang in die Elternzeit und die Rückkehr in den Beruf frühzeitig und sinnvoll zu planen. Der Leitfaden soll die werdenden Eltern dabei bestmöglich unterstützen.

Betriebliche Ausbildungsbeauftragte

Diejenigen aus der Belegschaft, die sich besonders für die Ausbildung und Entwicklung unserer jungen Mitarbeiter einsetzen, sollen selber natürlich auch unterstützt werden. Daher werden seit 2015 unsere betrieblichen Ausbildungsbeauftragten in „Train the Trainer“-Seminaren gezielt gefördert.

Coaching ab dem ersten Tag

Wir machen uns für die Ausbildung stark

Die Ausbildung unseres Nachwuchses genießt bei uns eine hohe Priorität und floss dieses Jahr sogar in die Unternehmensziele ein.

Ausbildung mit Hand und Köpfchen

Mit Beginn des Ausbildungsjahres 2015/2016 beschäftigen wir 36 Auszubildende und Studierende – zuvor waren es durchschnittlich 33. Diesen 36 Lernenden stehen aktuell 45 Ausbildungsbeauftragte in allen Bereichen gegenüber. Sie vermitteln das nötige Fachwissen, fördern soziale Kompetenzen, sind Mentor, Coach und Anlaufstelle für alle Fragen. Ohne ihr Engagement würde die Ausbildung bei der GESOBAU auf diesem Niveau nicht funktionieren. Doch wir haben uns weitere Ziele gesetzt, um die Ausbildung unseres Nachwuchses weiter zu verfeinern. 2015 standen ein Leitfaden für die Einführung der Azubis in neue Abteilungen sowie ein Schulungsplan für Ausbildungsbeauftragte auf der Agenda. Mit beidem wollen wir die Lehrstandards im Unternehmen weiter vereinheitlichen.

Leitfaden für die Betreuung von Azubis

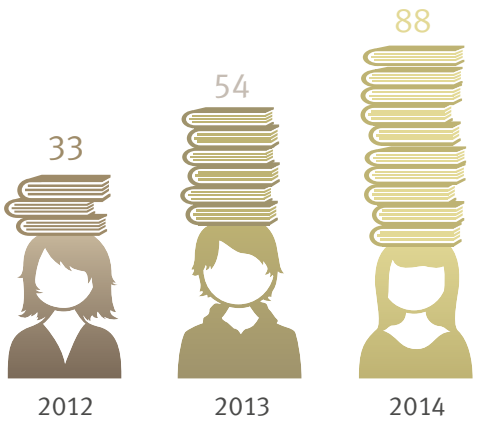
Unsere Ausbildungsbeauftragten beeinflussen die Einstellung der Auszubildenden und Studenten zu Vorgesetzten und Kollegen, legen den Grundstein für Arbeitseinstellung, Motivation und Leistungsbereitschaft. Der neue Leitfaden widmet sich den wichtigen ersten Schritten, denen sich unsere Azubis bei jedem Abteilungswechsel aufs Neue stellen müssen. Da geht es um die Vorstellung des Einsatzbereichs, die individuelle Einführung am Arbeitsplatz, aber auch um allgemeine Informationen wie Krankmeldungs- und Vertretungsregelungen sowie den kollegialen Umgang miteinander. Darüber hinaus enthält der Leitfaden praktische Hinweise für eine erfolgreiche Ausbildung, sprich das Vermitteln von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen. Ein detaillierter lehrjahresbezogener Ausbildungsplan ermöglicht es dem Ausbildungsbeauftragten, den jeweils erreichten Ausbildungsstand zu überprüfen. Anhand konkreter Beurteilungskriterien kann er schließlich im Gespräch mit dem Auszubildenden dessen Leistungen und Verhalten angemessen bewerten.

Neues Schulungsprogramm für Ausbildungsbeauftragte

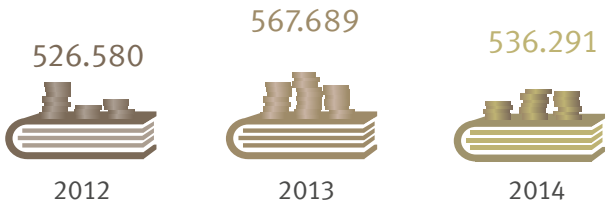
Aber auch unsere Ausbilder sollen fachlich nicht auf der Stelle treten. Mit regelmäßigen Schulungen und Workshops wollen wir ihre Qualifikation erhöhen und ihre Position im Unternehmen stärken. Das Schulungsprogramm der GESOBAU für den Herbst stand unter dem Schwerpunkt Beurteilung:

- Typische Beurteilungsfehler
- Beurteilungen sind keine Kritikgespräche
- Angemessen beurteilen
- Lerntypen erkennen und angemessen ausbilden

Anteil übernommener Azubis in Prozent



Gesamtinvestitionssumme Ausbildung in Euro



Ausblick

Auch in Zukunft fördern wir durch gezieltes Diversity-Management die Vielfalt unserer Mitarbeiterschaft. Die Gesundheitsförderung im Unternehmen werden wir auf nachhaltigen Wegen verstetigen. Wir arbeiten an der internen Organisationsstruktur des Gesundheitsmanagements und implementieren strukturierte Prozesse beim betrieblichen Eingliederungsmanagement.

GESOBAU-Nachhaltigkeitsprogramm

Ziel	Maßnahme	Bis	Status
Unternehmen			
Nachhaltigkeit als grundlegende Strategie der GESOBAU tiefer bei allen Stakeholdern implementieren	Durchführung eines Stakeholderdialogs	I/2016	☑
	Erarbeitung eines unternehmensweiten Grundwertestandards unter Einbindung der kompletten Belegschaft	I/2016	→
	Online-Nachhaltigkeitsschulungen aller Mitarbeiter	I/2015	☑
Nachhaltigkeitsstandards in Deutschland mitgestalten (GRI; Deutscher Nachhaltigkeitskodex)	Mitarbeit bei der Entwicklung eines Branchenverständnisses für CSR bei der Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft (ICG)	II/2016	→
	2. Entsprechenserklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex	IV/2015	▲
	Mitarbeit bei der Weiterentwicklung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex	IV/2014	☑
	Mitarbeit bei der Entwicklung einer wohnungswirtschaftlichen Branchenergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex	IV/2014	☑
Sicherung eines hohen Standards der Regelkonformität im Unternehmen	Abschlussauditierung Compliance-Management-System	III/2016	▲
	2. externe Auditierung Compliance-Management-System	IV/2014	☑
	Online-Compliance-Schulungen aller Mitarbeiter	IV/2014	☑
	Transparenzregeln für Sponsoring	I/2014	☑
Markt			
Verbesserung der Wohnqualität: Digitalität im Kundenservice	Ausbau Online-Mieterservice: Mietsachen klären, Qualitätskontrolle der Handwerker	III/2014	☑
Verbesserung der Wohnqualität: Digitalität im Produkt	Umsetzung des Projektes „Pflege@Quartier“ in Kooperation mit der AOK Nordost (siehe Dimension Gesellschaft)	I/2018	→
Anpassung an den demografischen Wandel	Ausbau von 200 zertifizierten „Komfort 50+“-Wohnungen im Märkischen Viertel	II/2016	→
	Einrichtung eines Umzugsservice für Senioren	II/2014	☑
Bereitstellung von Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten	Erhöhung unseres Bestandes um 12.500 Wohnungen durch Neubau und Zukauf	IV/2026	→
	Baubeginn von 27 Neubauprojekten	IV/2016	→
	Bereitstellung eines Extrakontingents an Studentenwohnungen im Zuge des „Bündnisses für soziale Wohnungspolitik und bezahlbare Mieten“	IV/2014	☑
Verringerung der Fluktuation	Gründung einer Hausmeistergesellschaft und Einsatz von Hausmeistern im MV	II/2014	☑
Sicherung der hohen Investitionen in energetische Komplettmodernisierung Märkisches Viertel durch imagefördernde Maßnahmen	Marke MV: Einführung neues Corporate Design, Eröffnung VIERTEL BOX, Beginn Videoporträts	IV/2014	☑
	Marke MV: Verstetigung der Maßnahmen (Logo-Präsenz, VIERTEL BOX, Videoprojekt)	IV/2017	→
	50 Jahre, 50 Aktionen im Jubiläumsjahr	IV/2014	☑

☑ erledigt → läuft ▲ geplant

Ziel	Maßnahme	Bis	Status
Umwelt			
Durchschnittliche CO2-Emission je Wohnung 1,38 Tonnen	Klimaschutzvereinbarung 2020	IV/2020	→
Verbrauchskenndatenreduzierung um durchschnittlich 50% bei komplettmodernisierten Projekten im MV	Sicherstellung KfW-Effizienzhaus 100	IV/2015	☑
24.500 Wohnungen mit einem Energieaufwand kleiner/gleich 150 kWh/(m²a)	Energetische Modernisierung	IV/2015	☑
22.900 Wohnungen mit einem Energieaufwand kleiner/gleich 150 kWh/(m²a)	Energetische Modernisierung	IV/2014	☑
Ausbau des internen Umweltmanagements	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 Euro	IV/2016	→
	Initiative papierloses Büro: Anbindung von zwei weiteren Dienstleistern an elektronische Rechnungslegung	IV/2014	☑
Förderung der Elektromobilität	Prüfung und Implementierung von Carsharing-Stationen in unseren Beständen	IV/2016	→
Förderung Erneuerbarer Energien	Prüfung und Inbetriebnahme von BHKWs in unseren Beständen	I/2017	→
	Kooperation mit den Berliner Stadtwerken GmbH zur Einführung eines Mieterstrommodells	IV/2016	→
Gesellschaft			
Verstetigen des Engagements in den Quartieren (gesichertes Budget)	Diverse Projekte für soziales Management, Stadtteilfeste, Seniorenarbeit, Mietsubventionen für Vereine und Initiativen	fortlaufend	→
Gesellschaftliche Teilhabe von Kindern und Jugendlichen	Weiterentwicklung des interaktiven Parcours WOHNOPOLY in Smart-Home-Musterwohnung mit Karuna e.V.	IV/2016	→
Förderung von Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	Kooperation mit Sarah Wiener Stiftung, Tanz ist Klasse e.V., ALBA macht Schule e.V.	IV/2016	→
	Neustrukturierung und Verstetigung der „Bildungslandschaft Märkisches Viertel“	II/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	→
	Initiierung einer Präventivkooperation gegen Gewalt an Kindern mit Bezirksämtern und Rechtsmedizin	III/2015	☑
Gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen	Umsetzung des Projektes „Pflege@Quartier“ in Kooperation mit der AOK Nordost	I/2018	→
Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten	Umsetzung von Integrationsmaßnahmen in den Beständen der GESOBAU, Kooperation mit Integrationsbeauftragten der Bezirke Pankow, Mitte und Reinickendorf sowie mit Mieterbeiräten und Nachbarschaftsinitiativen	fortlaufend	→

GESOBAU-Nachhaltigkeitsprogramm

☑ erledigt → läuft ▲ geplant

Ziel	Maßnahme	Bis	Status
Mitarbeiter			
Kontinuierliche Erhöhung des Gesundheitsstands	Interne Weiterentwicklung unseres Gesundheitsmanagements „GESOvital“ nach Abschluss der TK-Kooperation	IV/2016	→
	BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) – Prozess neu aufsetzen	II/2016	→
	Gesundheitsmanagement: Kooperation mit der Techniker Krankenkasse	II/2015	☑
	Gesundheitsmanagement: Maßnahme verhaltens- und verhältnisbedingte Prüfung der Arbeitsplätze	IV/2014	☑
Vielfalt in der Belegschaft	Übernahmequote Auszubildende: mindestens 25 Prozent	fortlaufend	→
	Standardprozesse weiterentwickeln für die Integration der Frauenförderziele in die Geschäftsabläufe	fortlaufend	→
Qualität der Ausbildung steigern	Erstellung eines Leitfadens für die Betreuung von Auszubildenden	II/2016	→
	Schulungsprogramm für Ausbildungsbeauftragte einführen	fortlaufend	→

GRI-Index

Bei der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts sind wir erstmals den neuen G4-Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) gefolgt. Wir geben Auskunft über alle geforderten Standardangaben und Indikatoren gemäß der Option „Umfassend“ sowie der branchenspezifischen Ergänzung für die Immobilienwirtschaft CRESS (Construction and Real Estate Supplement). Außerdem haben wir erstmalig auch für uns relevante Kennzahlen der GdW-Arbeitshilfe 73 aufgenommen.

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/anwendung/dnkdatenbank.html.

Den ausführlichen G4-Content-Index mit Anmerkungen und Erläuterungen zu allen Leistungsindikatoren und Managementansätzen finden Sie im Internet unter www.gesobau.de/unternehmen/nachhaltigkeit/ oder verlinkt im Code.

Impressum

GESOBAU AG
Wilhelmsruher Damm 142
13439 Berlin

Konzeption und Inhalte
Kirsten Huthmann, Saskia Lössl, GESOBAU AG,
in Zusammenarbeit mit der AG Nachhaltigkeit der GESOBAU AG

Text und Gestaltung
terz – Agentur für nachhaltige Kommunikation
Brunnenstraße 188 – 190
10119 Berlin
www.terz.de

Fotografie
Karen Bartsch, Berliner Wasserbetriebe (Dennis Krischker), Thomas Bruns, Lia Darjes, Ingo Drumm, emotion works, Getty Images, Great Place to Work® Deutschland, Jochen Hähnel, Innotec Abfallmanagement GmbH, Christian Kruppa, Britta Leuermann, Alex Masshold, Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt, Katrin Starke, Walter Weber

Druck
Spreedruck Berlin

Ansprechpartnerin
Saskia Lössl
Nachhaltigkeitsreferentin
GESOBAU AG
Telefon: (030) 4073-1566
E-Mail: saskia.loessl@gesobau.de

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nachhaltig produziert:

100% RECYCLED
Aus Recyclingmaterial
FSC® C125128
FSC www.fsc.org

ClimatePartner°
klimaneutral
Druck | ID 11669-1511-1002

Dieses Recycling-Papier wurde zu 100 Prozent aus Altpapier gewonnen und mit den Umweltzertifikaten Blauer Engel, FSC®-Recycling und EU-Blume ausgezeichnet.

Der Druck des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte klimaneutral. Die bei der Produktion angefallene Menge CO2 (1.756 kg) wird durch ein Klimaschutzprojekt im Bereich Biomasse im brasilianischen Staat Alagoas zu 100 Prozent kompensiert.

ClimatePartner-ID 11669-1511-1002

GESOBAU AG
Wilhelmsruher Damm 142
13439 Berlin
www.gesobau.de