



NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2024



HILFSWERK-SIEDLUNG GMBH
Evangelisches
Wohnungsunternehmen
in Berlin

GOTT, DER HERR, NAHM
ALSO DEN MENSCHEN
UND SETZTE IHN IN DEN
GARTEN VON EDEN,
DAMIT ER IHN BEBAUE
UND HÜTE.

GENESIS 2, 15

INHALT

5	ÜBER DIESEN BERICHT
6	VORWORT
8	DIE HWS IM PORTRÄT
9	WER WIR SIND
10	DIE HWS IN ZAHLEN
12	UNSERE STRATEGISCHE AUSRICHTUNG
13	NACHHALTIGKEIT STRATEGISCH ANGEHEN
14	ZIELVERFOLGUNG IM EINKLANG MIT DEN SDGS
16	FORTSCHRITTE AUF UNSEREM WEG ZUR NACHHALTIGKEIT
16	UNSERE WESENTLICHEN THEMEN
18	ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG
19	RELEVANZ FÜR DIE IMMOBILIENWIRTSCHAFT
19	VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT RESSOURCEN
20	ENERGIE UND EMISSIONEN
24	MIT DIGITALEN TECHNOLOGIEN DIE ENERGIEEFFIZIENZ STEIGERN
26	BIODIVERSITÄT IM GEBÄUDEBESTAND
27	NACHHALTIGES WALDMANAGEMENT
28	VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITER*INNEN
29	WIE WIR MITEINANDER ARBEITEN
30	VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE
31	GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ
32	RAUM FÜR MITGESTALTUNG
34	ZUKUNFTSFÄHIGKEIT DURCH KONTINUIERLICHE WEITERBILDUNG
35	AUSBILDUNG NEUER FACHKRÄFTE
36	VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MIETER*INNEN
37	DAS BREITE MIETANGEBOT DER HWS
38	BEREITSTELLUNG VON BEZAHLBAREM WOHNRAUM
39	WOHNRAUM GERECHT VERTEILT – WOHNFLÄCHENSUFFIZIENZ
40	PARTNERSCHAFTEN FÜR GESELLSCHAFTLICHEN MEHRWERT
42	VERANTWORTUNG FÜR UNSERE GESCHÄFTSTÄTIGKEITEN
43	WAS UNS AUSMACHT: UNSERE UNTERNEHMENSKULTUR
44	WEGWEISER UNSERES HANDELNS: UNSER LEITBILD
45	UNSERE ORGANISATIONSSTRUKTUR
46	INTERNES KONTROLLSYSTEM
47	VERANTWORTUNG IN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN
48	ZUSAMMENARBEIT MIT POLITIK, VERBÄNDEN UND VEREINEN
50	INDEX
55	IMPRESSUM

ÜBER DIESEN BERICHT

ERSTER NACHHALTIGKEITSBERICHT DER HILFSWERK-SIEDLUNG GMBH

Mit diesem Bericht legt die Hilfswerk-Siedlung GmbH (HWS) erstmals umfangreich dar, wie sie ihrer Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und gute Unternehmensführung gerecht wird.

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir unseren Stakeholdern, insbesondere Mieter*innen, Mitarbeiter*innen, Gesellschaftern, Kooperationspartnern, kirchlichen Trägern sowie der interessierten Öffentlichkeit, einen umfassenden Einblick in unser Engagement, unsere Maßnahmen und Fortschritte im Bereich der ökologischen, sozialen und unternehmerischen Nachhaltigkeit geben. Als evangelisches Immobilienunternehmen verbinden wir hierbei die ökonomischen, sozialen und ökologischen Herausforderungen mit unserem kirchlichen Auftrag.

BERICHTSSTANDARD UND WESENTLICHKEIT

Dieser erste Bericht orientiert sich am Freiwilligen Europäischen Berichtsstandard für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed micro-, small- and medium-sized undertakings (VSME)). Hierbei wurde ein besonderer Fokus auf die Berichterstattung relevanter Kennzahlen gelegt. So berichten wir sowohl in Anlehnung an den aktuellen VSME-Standard bereits entsprechende Kennzahlen des Basismoduls als auch darauf aufbauend die Inhalte des umfassenden Moduls (Comprehensive Module). Weiterhin berichten wir für die Immobilienwirtschaft relevante Kennzahlen aus der branchenspezifischen Ergänzung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) bzw. der Arbeitshilfe 73 des GdW Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW). Wir bekennen uns zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex und haben unsere DNK-Erklärung in der Datenbank des DNK veröffentlicht.

Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der HWS zu identifizieren, wurde eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese bildet die Grundlage für den vorliegenden Bericht und fokussiert die besonders relevanten Themen.

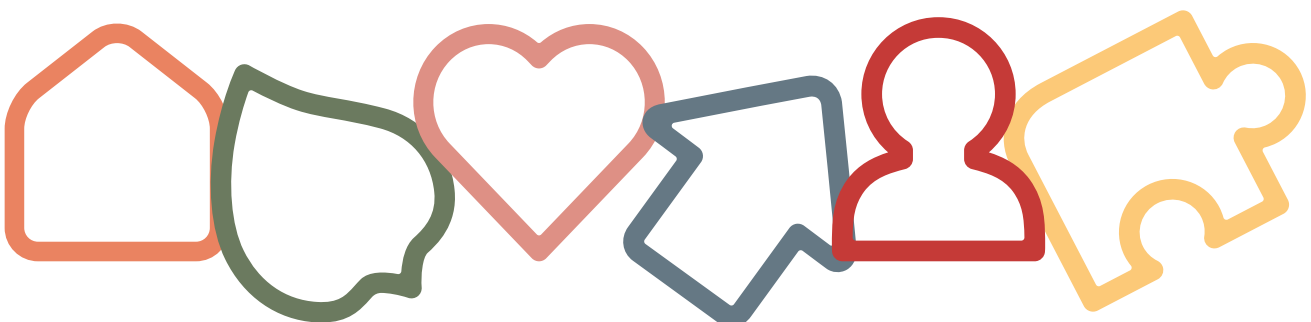
BERICHTSZEITRAUM UND BERICHTSGRENZE

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Kalenderjahr 2024 und umfasst die Geschäftstätigkeit der HWS mit Sitz in Berlin als Immobilienunternehmen (NACE-Code: 68.20.1) ohne weitere Tochtergesellschaften. Berücksichtigt wird der Eigenbestand der von uns verwalteten Immobilien sowie unser nachhaltig bewirtschafteter Forst.

WIR SIND DNK-ANWENDERIN.
HIER GEHT ES ZU UNSERER VOLLSTÄNDIGEN DNK-ERKLÄRUNG:



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2024



VORWORT

LIEBE LESER*INNEN,

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den ersten Nachhaltigkeitsbericht der HWS. Mit diesem Bericht bilden wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten gebündelt ab. Dabei möchten wir sichtbar machen, was uns schon lange bewegt: Wie wir als evangelisches Wohnungsunternehmen unseren Beitrag zu einer zukunftsfähigen, sozial gerechten und ökologisch verantwortungsvollen Gesellschaft leisten – und Nachhaltigkeit künftig noch systematischer und strategischer in unserem Unternehmen verankern wollen.

Wir verstehen Nachhaltigkeit nicht als kurzfristigen Trend, sondern als Ausdruck unserer Haltung und unseres Selbstverständnisses. Als kirchliches Unternehmen stehen wir in einer besonderen Verantwortung gegenüber den Menschen, für die wir Wohnraum schaffen und erhalten, gegenüber unseren Kolleg*innen, die mit uns arbeiten und nicht zuletzt gegenüber der Schöpfung. Im Berichtsjahr haben wir diesen Anspruch weiter konkretisiert und unser Engagement in der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf eine neue Grundlage gestellt. Mit diesem Bericht möchten wir Sie auf unserem Weg mitnehmen.

Unser christliches Menschenbild, das auf Nächstenliebe, Solidarität und Gerechtigkeit beruht, bildet seit jeher die Grundlage unseres sozialen Engagements. Sei es durch die Unterstützung von wohnungslosen Menschen, faire Mietkonditionen, niedrigschwellige Hilfs- und Beratungsangebote, enge Kooperationen mit sozialen und kirchlichen Trägern oder durch das bewusste Gestalten lebendiger Nachbarschaften. So ist Nachhaltigkeit für uns keine neue strategische Zielgröße, sondern tief in unserer Identität verwurzelt.

Im Jahr 2024 haben wir begonnen, Nachhaltigkeit im Unternehmen messbar zu machen. Ein bereichsübergreifendes Projektteam unterstützt uns dabei, transparent über unsere Aktivitäten zu berichten. Ein zentrales Element auf diesem Weg war die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse. In einem intensiven, mehrstufigen Prozess haben wir herausgearbeitet, welche ökologischen, sozialen und unternehmerischen Themen für unser Unternehmen besonders relevant sind. Die Ergebnisse der Analyse bilden die Grundlage für die Inhalte dieses Berichts und markieren den Startpunkt einer kontinuierlichen Weiterentwicklung und strukturierten Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Unser Ziel ist es, mit diesem Bericht Transparenz über unser Handeln und unsere Fortschritte zu schaffen. Außerdem wollen wir bestehende Herausforderungen offen ansprechen. Die Rahmenbedingungen für die Wohnungswirtschaft haben sich spürbar verschärft. Hohe Baukosten, zunehmende regulatorische Anforderungen und ein weiterhin wachsender Bedarf an bezahlbarem Wohnraum stellen unsere Branche vor große Herausforderungen. Diese Entwicklungen erschweren es, unsere sozialen und ökologischen Ziele bei wirtschaftlicher Stabilität in gewohnter Qualität zu verwirklichen. Gleichzeitig möchten wir ein Signal senden: Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und wollen als Teil der Wohnungswirtschaft aktiv dazu beitragen, unsere Gesellschaft sozialer zu gestalten. Dabei orientieren wir uns an den Standards des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie am Europäischen Berichtsstandard VSME für kleine und mittlere Unternehmen. So berichten wir unsere Inhalte nicht nur transparent, sondern auch vergleichbar und strukturiert.

Nachhaltigkeit verstehen wir dabei als gemeinsame Gestaltungsaufgabe, getragen von Dialog, Beteiligung und Innovationsbereitschaft. Wir laden Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten. Denn wir sind überzeugt: Unsere christlichen Werte, verbunden mit unternehmerischem Handeln, bilden ein starkes Fundament für verantwortungsvolles Wachstum und gesellschaftlichen Wandel.

Wir danken allen, die uns im Jahr 2024 unterstützt, begleitet und inspiriert haben.

Lassen Sie uns gemeinsam weiter daran arbeiten, Zukunft zu gestalten – im Sinne der Menschen, der Umwelt und kommender Generationen.

HERZLICHST

Dorit Brauns
Lena Karohs
Jörn von der Lieth



LENA KAROHS
GESCHÄFTSFÜHRERIN

DORIT BRAUNS
STELLVERTRETENDE GESCHÄFTSFÜHRERIN

JÖRN VON DER LIETH
GESCHÄFTSFÜHRER

DIE HWS IM PORTRÄT

ALS EVANGELISCHES WOHNUNGSUNTERNEHMEN MIT SITZ IN BERLIN ENGAGIEREN WIR UNS SEIT UNSERER GRÜNDUNG IM JAHR 1952 FÜR SOZIALEN, BEZAHLBAREN UND ZUKUNFTSFÄHIGEN WOHNRAUM.

GETRAGEN VON EINEM KLAREN GESELLSCHAFTLICHEN AUFTRAG, SCHAFFEN WIR WOHNRAUM UND SOZIALE TEILHABE UND ERMÖGLICHEN DIE UMSETZUNG VON NACHHALTIGKEIT – EIN AUFTRAG GANZ IM SINNE UNSERES ZIELS „SCHÖPFUNG BEWAHREN“.



WER WIR SIND

Wir sind das Immobilienunternehmen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO), mit der wir eng zusammenarbeiten. Mit rund 10.000 eigen- und fremdverwalteten Einheiten mit Schwerpunkt in Berlin und einem starken kirchlichen Netzwerk leisten wir einen wichtigen Beitrag zur sozialen Wohnraumversorgung im Berliner Raum. Dabei wird nicht nur verwaltet, sondern aktiv gestaltet: Wir sind Bauherrin, Bestandshalterin und soziale Akteurin in einem und übernehmen Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette.

Unsere Geschäftsaktivitäten erstrecken sich von der vorgelagerten Wertschöpfungskette mit der Beschaffung von Ressourcen und der Beauftragung von Dienstleistungsunternehmen über den eigenen Geschäftsbetrieb mit klassischer Wohnungsbewirtschaftung und Projektplanung bis hin zur nachgelagerten Wertschöpfungskette, zu der auch der Energieverbrauch im Gebäudebestand zählt.

Zu unseren Geschäftskunden zählen Immobilieneigentümer, kirchliche Träger, Stiftungen und weitere Institutionen, die auf unsere immobilienwirtschaftliche und soziale Kompetenz vertrauen. Darüber hinaus arbeiten wir für die Umsetzung unserer Projekte eng mit Auftragnehmern wie Handwerksbetrieben, technischen Dienstleistern und Lieferanten zusammen. Unser Produktportfolio umfasst überwiegend Wohnungen, ergänzt durch Reihenhäuser, Gewerbeeinheiten und Stellplatzflächen. Zu den größten Wohnanlagen gehören die Großsiedlungen in der Gropiusstadt mit rund 1.500 Wohnungen, in Zehlendorf Süd mit rund 900 Wohnungen und in Spandau mit rund 500 Wohnungen.

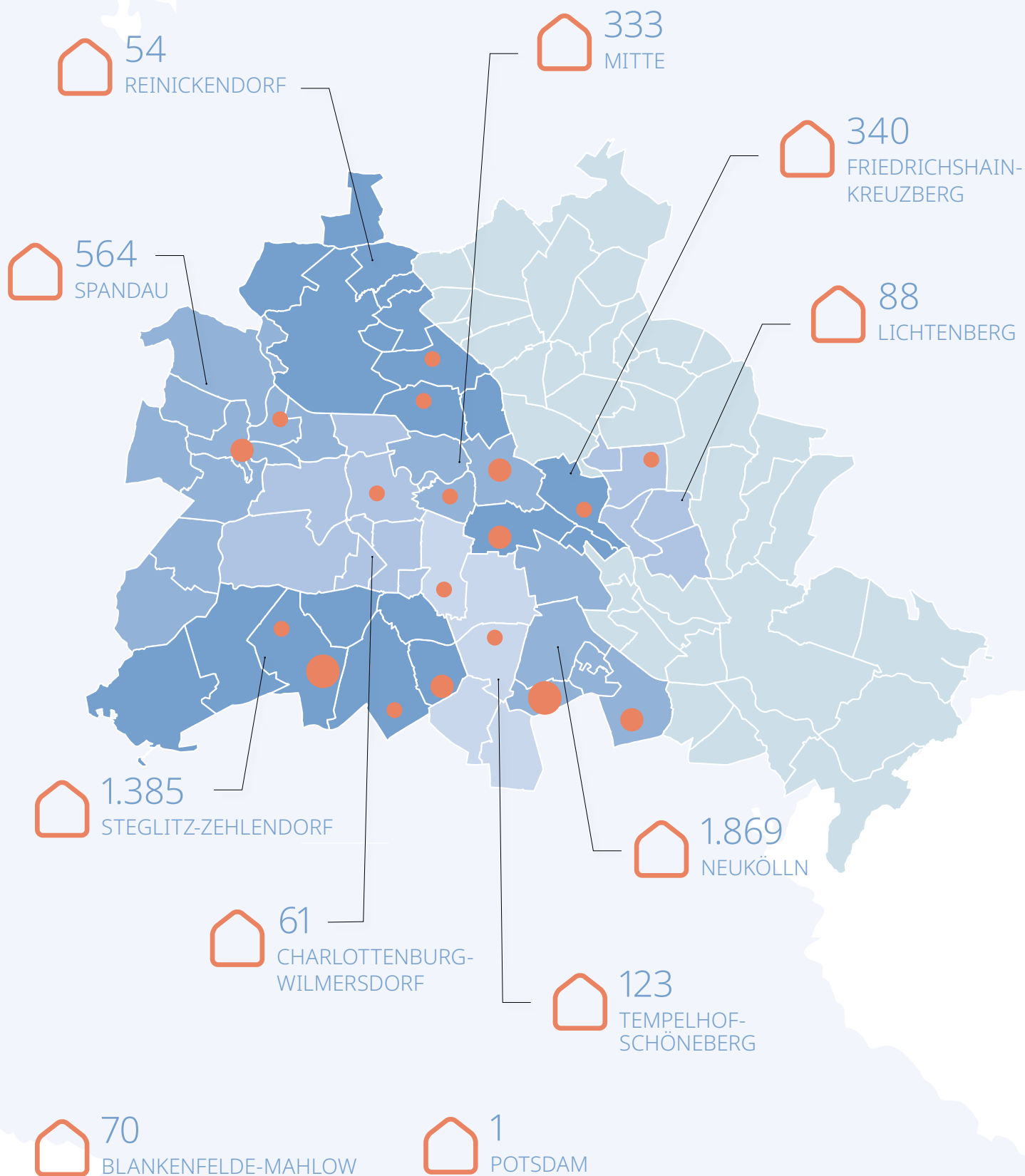
In Kooperation mit Partnern wie der Berliner Stadtmission ermöglichen wir sowohl Sozialprojekte als auch ambulante Wohnhilfen und engagieren uns im Netzwerk Nachbarschaft in der Gropiusstadt. Die Wohnprojekte orientieren sich hierbei an den realen Bedürfnissen von Mieter*innen. Wir schaffen Wohnraum für breite Schichten der Bevölkerung.



HILFSWERK-SIEDLUNG GMBH
Evangelisches
Wohnungsunternehmen
in Berlin



DIE HWS IN ZAHLEN



UNSERE WOHN- UND GEWERBEEINHEITEN

196,4 MIO. €
BILANZSUMME

10,2 MIO. €
INSTANDHALTUNGS-AUFWAND
IM GEBÄUDEBESTAND

42 %
EIGENMITTEL-
QUOTE

44,9
MIO. €

UMSATZ-
ERLÖSE

5
AUSZUBILDENDE
UND DUALE
STUDENT*INNEN

Ø **9,55**
JAHRE
BETRIEBS-
ZUGEHÖRIGKEIT

40
MITARBEI-
TER*INNEN



311.821 m²
WOHNFLÄCHE*

*INKL. STUDIERENDENWOHNEN

4.827
WOHNEINHEITEN*

Ø
66 m²
WOHN-
FLÄCHE*

* EXKL.
STUDIERENDEN-
WOHNEN

2.223 WOHNEINHEITEN
VERWALTET FÜR
DRITTE



*INKL. STUDIERENDENWOHNEN

0,25 %
LEERSTANDSQUOTE
UNSERER WOHNHEITEN*

*EXKL. STUDIERENDENWOHNEN

Ø
7,49 €/m²

NETTOKALT-
MIETE IN
UNSEREN
WOHNEINHEI-
TEN*

*EXKL. STUDIERENDEN-
WOHNEN

5.894 m²
GEWERBEFLÄCHEN

61
GEWERBE-
EINHEITEN

4,98 %
FLUKTUATION IN UNSEREN
WOHNEINHEITEN*

*EXKL. STUDIERENDENWOHNEN

15
FREMD-
VERWAL-
TUNGEN

16,4 %
SOZIAL GEFÖRDERTE
WOHNEINHEITEN

27,85 MWh
PRODUZIERTER
PV-STROM IN UNSERER
GESCHÄFTSSTELLE

283 HEKTAR
PEFC-ZERTIFIZIERTER
WALD



100 %
ÖKO-
STROM

90 %
ELEKTRO- UND
HYBRIDFAHR-
ZEUGE

121,4
kWh/m²
ENERGIEVERBRAUCH IM
GEBÄUDEBESTAND (2023)

16,06 kg CO₂/m²
EMISSIONEN IM
GEBÄUDEBESTAND (2023)

UNSERE STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG – FÜR UNSERE MITARBEITER*INNEN UND MIETER*INNEN, FÜR DIE UMWELT UND FÜR DIE GESELLSCHAFT. EINE SOLCH GROSSE AUFGABE LÄSST SICH NICHT OHNE STRATEGIE BEWÄLTIGEN. DESHALB VERFOLGEN WIR EINEN KLAREN, LANGFRISTIG AUSGERICHTETEN KURS, DER WIRTSCHAFTLICHE TRAGFÄHIGKEIT MIT SOZIALER UND ÖKOLOGISCHER VERANTWORTUNG VERBINDET. UNSERE STRATEGIE GIBT UNS ORIENTIERUNG IN EINEM DYNAMISCHEN UMFELD UND STELLT SICHER, DASS WIR UNSERE UNTERNEHMERISCHEN ENTSCHEIDUNGEN GEMÄSS UNSERES KIRCHLICHEN AUFTRAGS WERTEBASIERT, VORAUSSCHAUEND UND WIRKUNGSVOLL TREFFEN KÖNNEN.



NACHHALTIGKEIT STRATEGISCH ANGEHEN

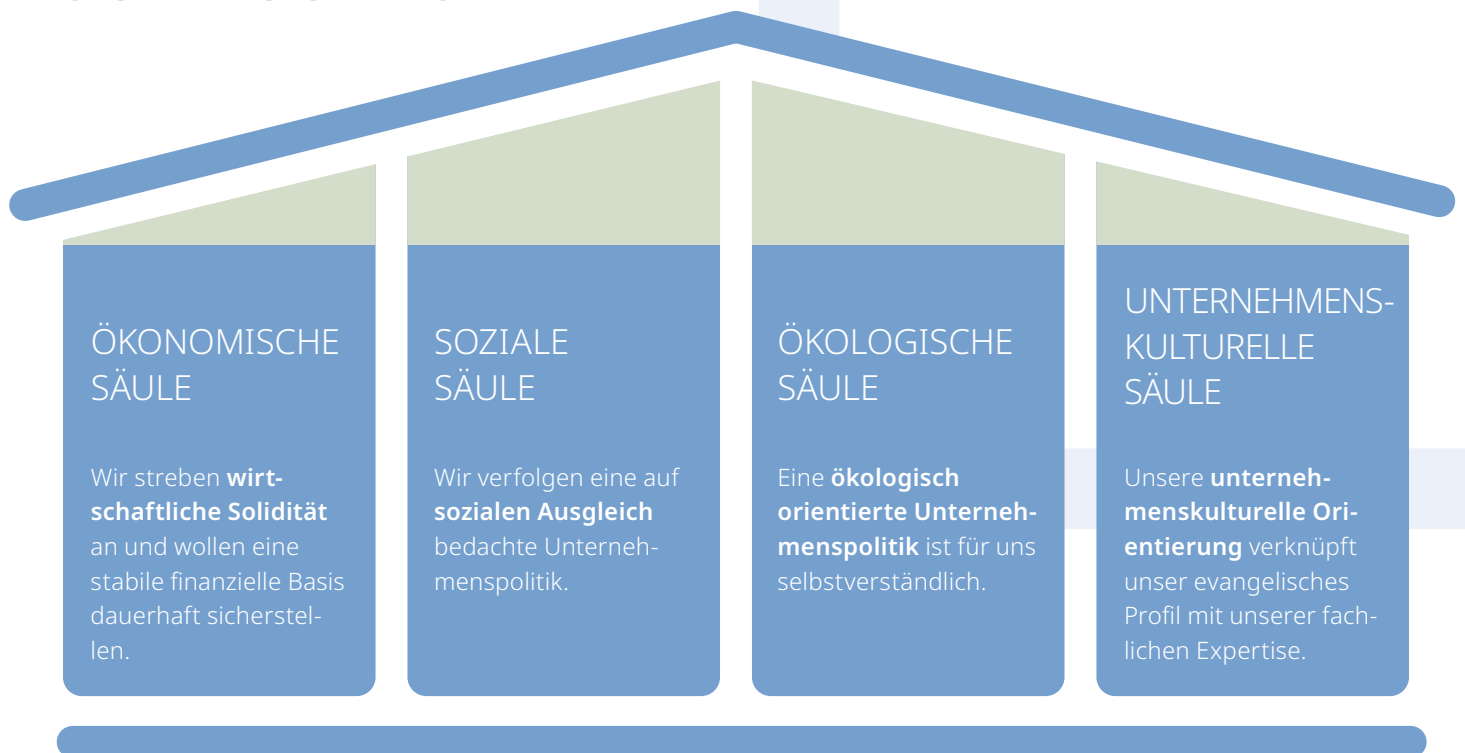
Die Grundlage unserer strategischen Ausrichtung bildet unser werteorientiertes „Vier-Säulen-Modell“. Unserem Gesellschaftszweck dienend, beschreibt es die vier zentralen Dimensionen unseres unternehmerischen Handelns: ökonomisch, sozial, ökologisch und unternehmenskulturell. Aufgrund unseres religiösen Selbstverständnisses und der unternehmenskulturellen Besonderheiten haben wir die drei klassischen Nachhaltigkeitsdimensionen (Environment, Social, Governance – ESG) um die unternehmenskulturelle Dimension erweitert.

Unsere vier Nachhaltigkeitsdimensionen sind eng miteinander verknüpft. So verbinden wir Wirtschaftlichkeit mit der Verantwortung gegenüber unseren Mitmenschen, der Schöpfung sowie unseren Gesellschaftern. Unser Anspruch

ist es, ökologische Zielsetzungen mit bezahlbarem Wohnraum zu verbinden.

Die vier Säulen stehen gleichberechtigt nebeneinander und ergänzen sich gegenseitig. Aus ihnen leiten sich unsere strategischen Handlungsfelder ab: wirtschaftliche Solidität, sozialer Ausgleich, ökologische und unternehmenskulturelle Orientierung. Sie bilden das Gerüst für unsere Zielsetzungen und die dazugehörigen Maßnahmen.

UNSER VIER-SÄULEN-MODELL



Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und bildet die Grundlage für operative Entscheidungen in allen Unternehmensbereichen. Die aus dem Vier-Säulen-Modell abgeleiteten strategischen Ziele der HWS werden regelmäßig überprüft, aktualisiert und durch Kennzahlen messbar gemacht. Die Fortschritte in der Zielerreichung werden intern analysiert und fließen in die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens ein.

Zur Zielerreichung setzen wir zudem auf den aktiven Dialog mit unseren Geschäftspartnern, Handwerksbetrieben und weiteren Dienstleistern. Aktuelle Herausforderungen wie die Kostenentwicklung von Materialien sprechen wir offen an und entwickeln gemeinsam tragfähige Lösungen, die ökologisch, sozial und wirtschaftlich umsetzbar sind. Unsere Mitgliedschaften in Fachverbänden und Initiativen fördern den fachlichen Austausch und treiben Innovationen für eine nachhaltige Transformation der Branche voran.

ZIELVERFOLGUNG IM EINKLANG MIT DEN SDGS

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen sind unser Kompass für das Streben nach einer gerechteren, nachhaltigeren und lebenswerteren Welt. Mit unserem Beitrag zeigen wir, dass globale Verantwortung vor Ort beginnt und vor allem konkretes Handeln entscheidend ist. Wir haben dabei jene Ziele identifiziert, auf die wir mit unserer Geschäftstätigkeit besonderen Einfluss nehmen können.

Für uns sind insbesondere Ziele wie keine Armut (SDG 1), menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8), nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13), Leben an Land (SDG 15) und Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung (SDG 17) von zentraler Bedeutung. In diesem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir aufzeigen, wie wir durch verantwortungsvolles Handeln, innovative Lösungen und eine enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern zur Erreichung der globalen Ziele beitragen und gleichzeitig die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens stärken.



VOM WERTEBASIERTEN HANDELN ZUR DATENBASIS: NACHHALTIGKEIT MESSBAR MACHEN

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht heben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement auf eine neue Stufe, indem wir erstmals über alle unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten gebündelt und transparent berichten. Gleichzeitig bauen wir aktuell unser Datenmanagement für ein gezieltes Nachhaltigkeitscontrolling auf. In diesem Zusammenhang haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und dabei wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert. Die Ergebnisse fließen in unsere langfristige Strategie ein und bilden die Grundlage für künftige Ziele und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit.

Lena Karohs
Geschäftsführerin

1 KEINE ARMUT



Mit unserer Unterstützung einkommensschwacher Haushalte durch bezahlbaren Wohnraum tragen wir zur Armutsbekämpfung und dem SDG 1 „Keine Armut“ bei. Durch sozial orientierte Kooperationen eröffnet die HWS auch wohnungslosen Menschen den Zugang zu Wohnraum und vermittelt individuelle Mietschuldenberatung für Personen, die durch Mietschulden von Wohnungsverlust bedroht sind.

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiter*innen stabile und zukunftsorientierte Arbeitsplätze. Wir setzen auf eine familienfreundliche Personalpolitik mit flexiblen Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten und einem Eltern-Kind-Zimmer. Vielfältige Mitgestaltungsprojekte sowie Aus- und Weiterbildungsangebote fördern eine wertschätzende und zukunftsorientierte Arbeitskultur. Damit leisten wir unseren Beitrag zum SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“.

11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



Unser Einsatz für bezahlbaren Wohnraum, sozial durchmischte Quartiere und den gezielten Abbau von Barrieren im Gebäudebestand stärkt die soziale Integration und den Zusammenhalt. Wohnflächensuffizienz und faire Vergaberichtlinien helfen uns, Wohnraum gerecht zu verteilen. Um SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ zu erreichen, arbeiten wir zudem daran, die CO₂-Emissionen unseres Gebäudebestands fortlaufend zu reduzieren und so zur Schaffung von nachhaltigen Städten beizutragen.

13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Auch für SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ arbeiten wir bereits an der Reduktion von CO₂-Emissionen und erweitern diese Maßnahmen fortlaufend: Die Umstellung von Heizungssystemen und Energieträgern sowie der Einsatz von Photovoltaik und Wärmepumpentechnik sind zentrale Bausteine unserer Klimastrategie. Darüber hinaus leisten wir mit klimaangepasstem Waldmanagement einen konkreten Beitrag zur CO₂-Bindung und zur Schöpfungsbewahrung.

15 LEBEN AN LAND



Unser unternehmenseigener Forst trägt außerdem zum SDG 15 „Leben an Land“ bei: Durch die nachhaltige Bewirtschaftung leisten wir einen aktiven Beitrag zum Schutz, zur Wiederherstellung und zur Förderung nachhaltiger Landökosysteme. Wir bewirtschaften unseren Forst naturnah und nach dem PEFC-Standard.

17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

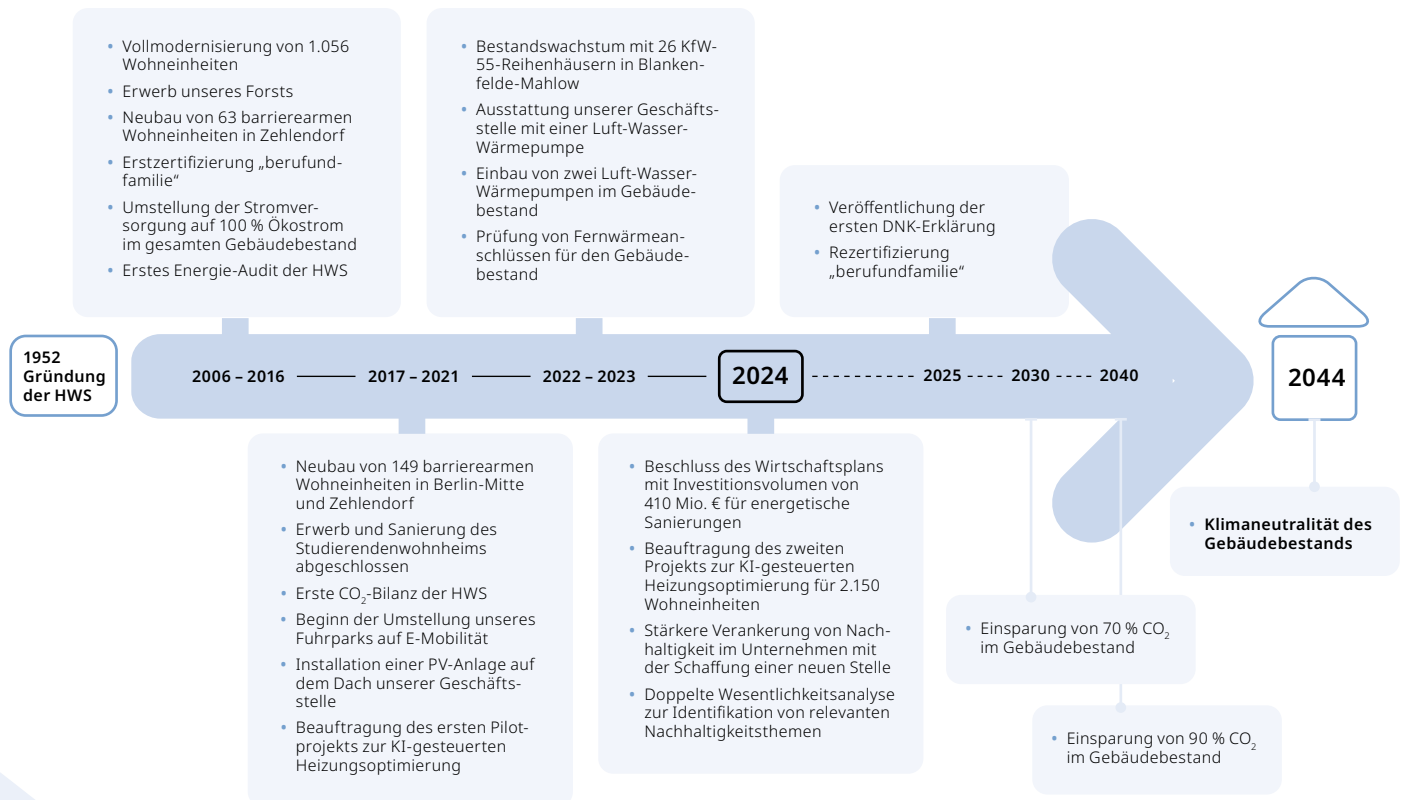


Für einen wirksamen Hebel zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele setzen wir auf vertrauensvolle Partnerschaften und verfolgen damit SDG 17 „Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung“. Insbesondere im sozialen Bereich wird die Zusammenarbeit mit den oftmals langjährigen Kooperationspartnern sehr geschätzt und erlaubt es uns, gegenseitig von unserer Expertise zu profitieren. Auch im Bereich der Hausbewirtschaftung sind Partnerschaften zur Erreichung der Klimaschutzziele unerlässlich.

FORTSCHRITTE AUF UNSEREM WEG ZUR NACHHALTIGKEIT

Mit unserer Unternehmensstrategie und unserem Bekenntnis zu den Sustainable Development Goals verankern wir ökologische, soziale, unternehmensführende und -kulturelle Verantwortung umfassend in unserem Handeln. Die bislang

erreichten Meilensteine spiegeln unser Engagement wider. Sie zeugen von unserem Bestreben, Schritt für Schritt die Transformation zu einer nachhaltigeren und gerechteren Gesellschaft zu gestalten.



UNSERE WESENTLICHEN THEMEN

Um unsere Strategie im Bereich ESG weiterzuentwickeln, haben wir im Berichtsjahr 2024 einen neuen Meilenstein erreicht. Wir haben erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und eine fundierte Grundlage für die strategische Weiterentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit zu schaffen.

Die Analyse erfolgte in einem mehrstufigen Verfahren unter Einbindung aller relevanten Fachbereiche. Berücksichtigt wurden dabei sowohl tatsächliche als auch potenzielle positive und negative Auswirkungen, Risiken und Chancen. Orientiert haben wir uns an den Anforderungen der europäischen Richtlinie für Nachhaltigkeitsberichterstattung, der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).



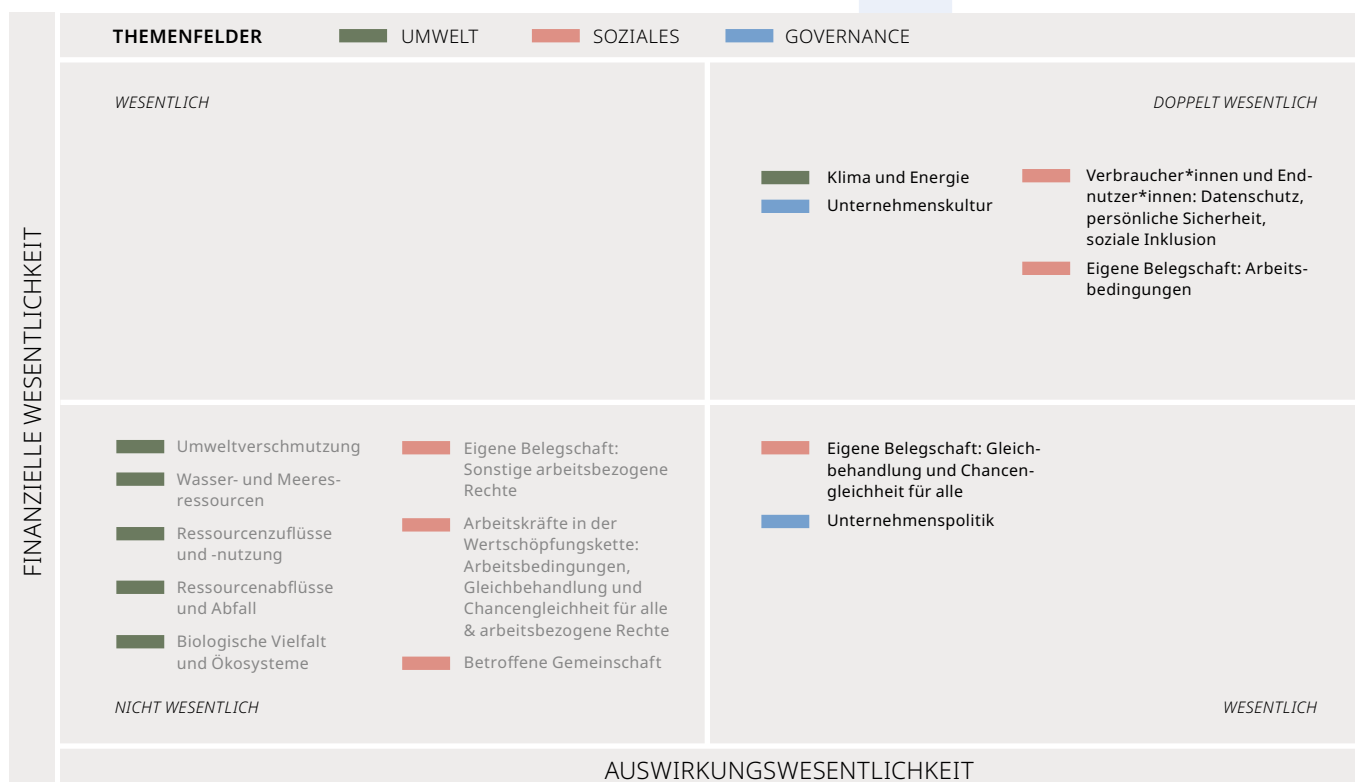
Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt zwei Perspektiven: zum einen, wie Unternehmensaktivitäten die Umwelt und Gesellschaft beeinflussen (Auswirkungswesentlichkeit), zum anderen, wie Nachhaltigkeitsthemen das Unternehmen als finanzielle Chancen und Risiken betreffen können (finanzielle Wesentlichkeit). Ein Thema gilt als wesentlich, wenn es aus einer oder beiden Perspektiven relevant ist.

Das Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sind sechs Nachhaltigkeitsthemen, die entweder aus einer oder aus beiden Perspektiven wesentlich für uns sind. Im Bereich **Klima und Energie** haben wir wesentliche Auswirkungen identifiziert, die negative Auswirkungen auf das Klima haben: Hier emittieren wir durch die Bewirtschaftung unseres Gebäudebestands CO₂. Um diesen Effekt zu reduzieren, erfassen wir die entstehenden CO₂-Emissionen seit 2019 systematisch und setzen Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen entsprechend unserem Klimapfad um. Dabei können steigende Bau- und Energiekosten auch finanzielle Auswirkungen für uns haben, was von uns als Risiko identifiziert wurde.

Bei den sozialen Auswirkungen haben wir die **Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft** als wesentlich erkannt: Als verlässliche Arbeitgeberin sorgen wir für faire Bezahlung und schaffen gute Arbeitsbedingungen. Unsere Mitarbeiter*innen profitieren von sozialer Absicherung, flexiblen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie vielfältigen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung. Wir fördern aktiv **Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Belegschaft** und legen großen Wert auf Mitbestimmung durch unsere Mitarbeiter*innen. Die Zufriedenheit steigern wir durch regelmäßige Befragungen und daraus abgeleitete Maßnahmen.

Auch gegenüber unseren Mieter*innen, **den Verbraucher*innen und Endnutzer*innen**, übernehmen wir Verantwortung. Mit der Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwohl. Soziale Inklusion wird durch barrierearme Bauweise in unseren Neubauprojekten gefördert. Zudem stellen wir Flächen oder finanzielle Mittel für soziale Projekte zur Verfügung und machen unseren Mieter*innen gezielte Unterstützungsangebote. Durch Wohnflächensuffizienz sorgen wir für eine bedarfsgerechte und faire Wohnflächen- und Mietregelung.

Unsere **Unternehmenskultur** ist geprägt von offener Kommunikation, einem gemeinsamen Leitbild und klaren Werten. Dies stärkt die Identifikation der Mitarbeiter*innen und fördert ihre Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit. In unserer **Unternehmenspolitik** verfolgen wir einen werteorientierten Ansatz. Durch unsere Zusammenarbeit mit Verbänden fördern wir soziale Gerechtigkeit und Teilhabe in der Wohnungswirtschaft. Die Einhaltung evangelischer Werte, ethischer Standards und gesetzlicher Vorgaben ist für uns selbstverständlich, sie sichert Compliance und schafft Vertrauen für unsere Geschäftspartner.



Eigene Belegschaft: Sonstige arbeitsbezogene Rechte

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette: Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle & arbeitsbezogene Rechte

Betroffene Gemeinschaft

WESENTLICHKEITSMATRIX

ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

WO GEBÄUDE STEHEN, SOLL AUCH ZUKUNFT WACHSEN. DAS GILT FÜR UNSEREN GEBÄUDEBESTAND EBENSO WIE FÜR UNSERE GESCHÄFTSSTELLE. UNSER ZIEL IST ES, DIE SCHÖPFUNG ZU BEWAHREN – DURCH DEN SCHONENDEN UMGANG MIT RESSOURCEN, ABER AUCH DURCH DEN ERHALT DER ARTENVIELFALT UND DEN SCHUTZ NATÜRLICHER LEBENSÄUME. DIE ZUNEHMENDE ENERGIEVERSORGUNG AUS ERNEUERBAREN QUELLEN, DER EINSATZ DIGITALER TECHNOLOGIEN ZUR ENERGIEEINSPARUNG, DAS AUFWERTEN VON GRÜNFLÄCHEN UND DIE BEWIRTSCHAFTUNG UNSERES EIGENEN FORSTS TRAGEN DAZU BEI.



RELEVANZ FÜR DIE IMMOBILIENWIRTSCHAFT

Die Immobilienwirtschaft steht im Zentrum der klimapolitischen Transformation. Rund ein Drittel der CO₂-Emissionen in Deutschland entfällt auf Heizung und Warmwasserbereitung im Gebäudesektor. Als Wohnungsunternehmen sehen wir uns daher in der Verantwortung, den Energieverbrauch unseres Gebäudebestands zu senken, die damit verbundenen CO₂-Emissionen konsequent zu reduzieren und den Einsatz erneuerbarer Energien zu fördern – hin zu einem klimaneutralen Gebäudebestand.

Die größte Herausforderung dabei ist es, die ökologische Transformation in Einklang mit sozialer Verantwortung zu bringen. Steigende Baukosten, Rohstoffknappheit und begrenzte Handwerkskapazitäten erschweren die wirtschaftliche Tragfähigkeit von energetischen Sanierungen bei gleichzeitiger Sicherung von bezahlbarem Wohnraum.



VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT RESSOURCEN

Unsere Geschäftstätigkeit konzentriert sich auf die Bereitstellung von Wohnraum. So entsteht der Ressourcenverbrauch im laufenden Gebäudebetrieb überwiegend durch Energie- und Stromverbrauch in den vermieteten Einheiten. Der Großteil des Energiebedarfs entfällt dabei auf die Wärmeversorgung, die derzeit noch überwiegend durch fossile Energieträger wie Erdgas oder Heizöl sichergestellt wird. Auch der Stromverbrauch für den Betrieb der Gebäudetechnik sowie der Wasserverbrauch beanspruchen Ressourcen. Insbesondere im Bereich Energie sehen wir es als unsere Aufgabe, den Verbrauch und die CO₂-Emissionen nachhaltig zu reduzieren. Deshalb setzen wir auf den vermehrten Einsatz erneuerbarer Energien, optimieren die Heizsysteme

und führen energetische Sanierungsmaßnahmen an den Gebäuden durch. Auch bei den in der Instandhaltung und Modernisierung unserer Gebäude eingesetzten Baumaterialien achten wir auf einen sparsamen Umgang. Dabei arbeiten wir seit vielen Jahren vertrauensvoll mit erfahrenen Geschäftspartnern zusammen. Anfallende Abfälle lassen wir fachgerecht durch beauftragte Unternehmen entsorgen. Unser Ziel ist es, ökologisch verantwortungsvoll zu handeln und unseren Beitrag zur Reduktion von Emissionen und Umweltbelastungen zu leisten – heute und in Zukunft.

ENERGIE UND EMISSIONEN

Der Energieverbrauch und die damit verbundenen CO₂-Emissionen stellen zentrale Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit dar. Als Unternehmen der Wohnungswirtschaft tragen wir daher eine besondere Verantwortung für den effizienten Einsatz von Energie und die Reduktion von CO₂-Emissionen. Diese entstehen bei uns überwiegend im

Gebäudebestand durch das Heizen, die Warmwasserbereitung und den Stromverbrauch. Die Energieverbrauchsdaten erfassen wir systematisch über Zähler und Versorgerabrechnungen. Somit wissen wir genau, wie viel Energie verbraucht wird und wo wir CO₂-Emissionen am effektivsten reduzieren können.

ENERGIEEINSATZ IN UNSEREM GEBÄUDEBESTAND

Der Gesamtenergieverbrauch der HWS belief sich im Jahr 2023* auf 38.181 MWh. Hierbei unterscheiden wir zwischen dem Energieverbrauch in den Bestandsgebäuden und dem in unserer Geschäftsstelle. Diese Verbräuche umfassen Hausstrom, Fernwärme und Brennstoffe wie beispielsweise Gas und Öl. Für die kommenden Jahre planen wir gezielte Maßnahmen im Bereich der technischen Heizungsoptimie-

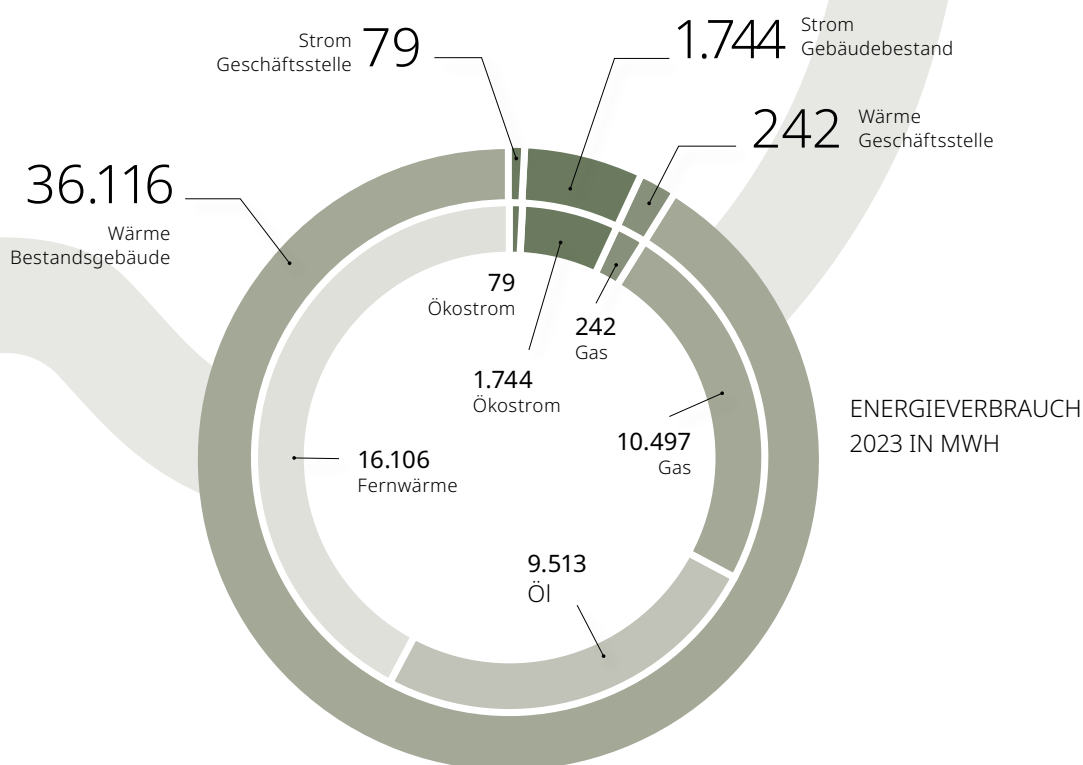
rung, um den Verbrauch von fossilen Energieträgern weiter zu reduzieren, und zwar durch den Ausbau der Fernwärmeanschlüsse und die Umstellung auf erneuerbare Energieträger. Die bezogene Fernwärme wird aus effizienter Kraft-Wärme-Kopplung erzeugt und beinhaltet bereits jetzt einen großen Anteil an erneuerbaren Energieträgern.

100 %

ÖKOSTROM IM GEBÄUDEBESTAND

ENERGIEINTENSITÄT IM
GEBÄUDEBESTAND 2023

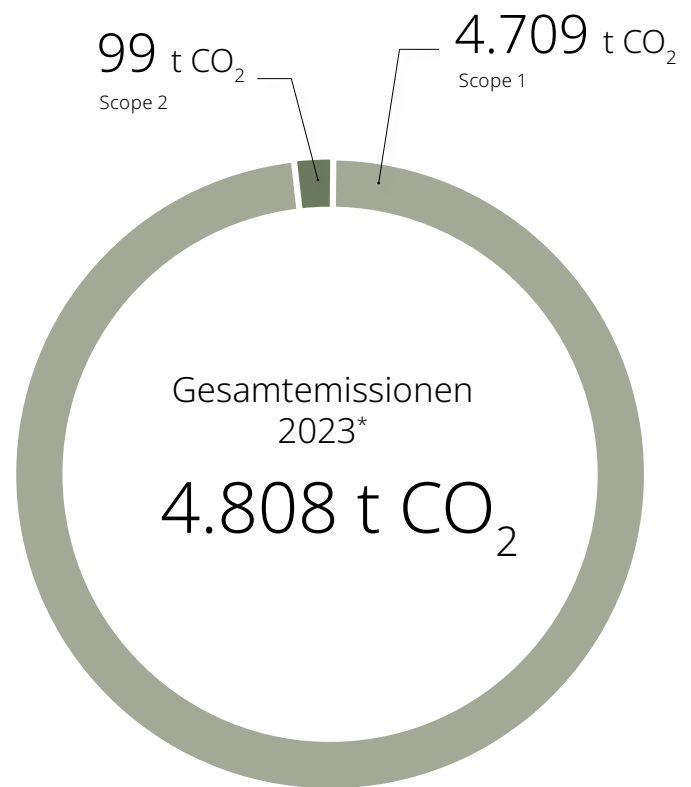
121,4 kWh/m²



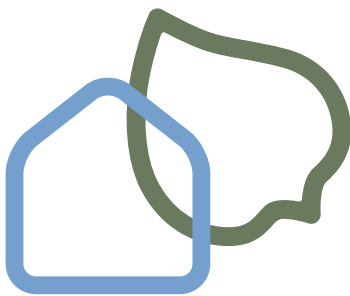
UNSERE CO₂-BILANZ

Der wesentliche Teil unserer CO₂-Emissionen entsteht aus den Energieverbräuchen im Gebäudebestand. Hier besteht ein direkter Zusammenhang: Werden fossile Energieträger eingesetzt, sei es zur Energieerzeugung vor Ort oder in den Kraftwerken eines Energieversorgers, entstehen CO₂-Emissionen. Für eine vollständige Dekarbonisierung der Energieversorgung des Gebäudebestands müssen wir unsere CO₂-Emissionen kontinuierlich reduzieren.

Um zu entscheiden, welche Maßnahmen wir umsetzen müssen, um diese Emissionen am wirkungsvollsten zu senken, ist es wichtig, deren Höhe und die entsprechenden Emissionsquellen genau zu kennen. So können wir den Fokus unserer Klimastrategie gezielt auf die Emissionsschwerpunkte legen. Bereits seit 2019 erfassen wir daher jährlich unsere CO₂-Emissionen im Rahmen einer CO₂-Bilanz. Im Jahr 2023 beliefen sich die Gesamt-CO₂-Emissionen der HWS auf 4.808 t CO₂ (Scope 1 und 2). Dabei betrugen die direkten Emissionen (Scope 1), die insbesondere durch die Wärmeerzeugung aus fossilen Brennstoffen entstehen, 4.709 t CO₂ und die indirekten Emissionen, die insbesondere durch Fernwärme und Strom verursacht werden, 99 t CO₂. Ein Anteil von etwa 1,2 Prozent der Gesamt-CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) entfiel auf unsere Geschäftsstelle.



*Die hier dargestellten Emissionen beziehen sich ausschließlich auf energiebezogene Emissionsquellen (Scope 1 und 2).



CO₂-INTENSITÄT IM
GEBÄUDEBESTAND 2023**

16,06 kg CO₂/m²



SYSTEMATISCHES EMISSIONSMANAGEMENT MIT IGIS^{SIX}

Zur strukturierten Erfassung, Bewertung und kontinuierlichen Steuerung der Energieverbräuche und CO₂-Emissionen nutzt die HWS das Tool IGIS^{six} der iwB Immobilienwirtschaftliche Beratung GmbH. Dieses speziell für die Immobilienwirtschaft entwickelte Werkzeug erlaubt eine objektbezogene Erhebung und Analyse sämtlicher relevanter Daten – von Verbrauchswerten über bauliche Merkmale bis hin zu Energiequellen.

Hiermit werden die Emissionen je nach Energieträger und Herkunft exakt berechnet, was eine transparente, belastbare CO₂-Bilanzierung über alle Objekte hinweg ermöglicht. Darüber hinaus bietet das System den Mehrwert, dass sich emissionsmindernde Maßnahmen direkt in IGIS^{six} erfassen und dokumentieren lassen. Auf der Plattform wird die Emissionsbilanz entsprechend aktualisiert und Fortschritte beim Klimaschutz werden nachvollziehbar gemacht – objektweise wie auch im Gesamtportfolio.

**Die Verbrauchswerte für das Jahr 2024 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die Abrechnungsperiode noch nicht beendet war.

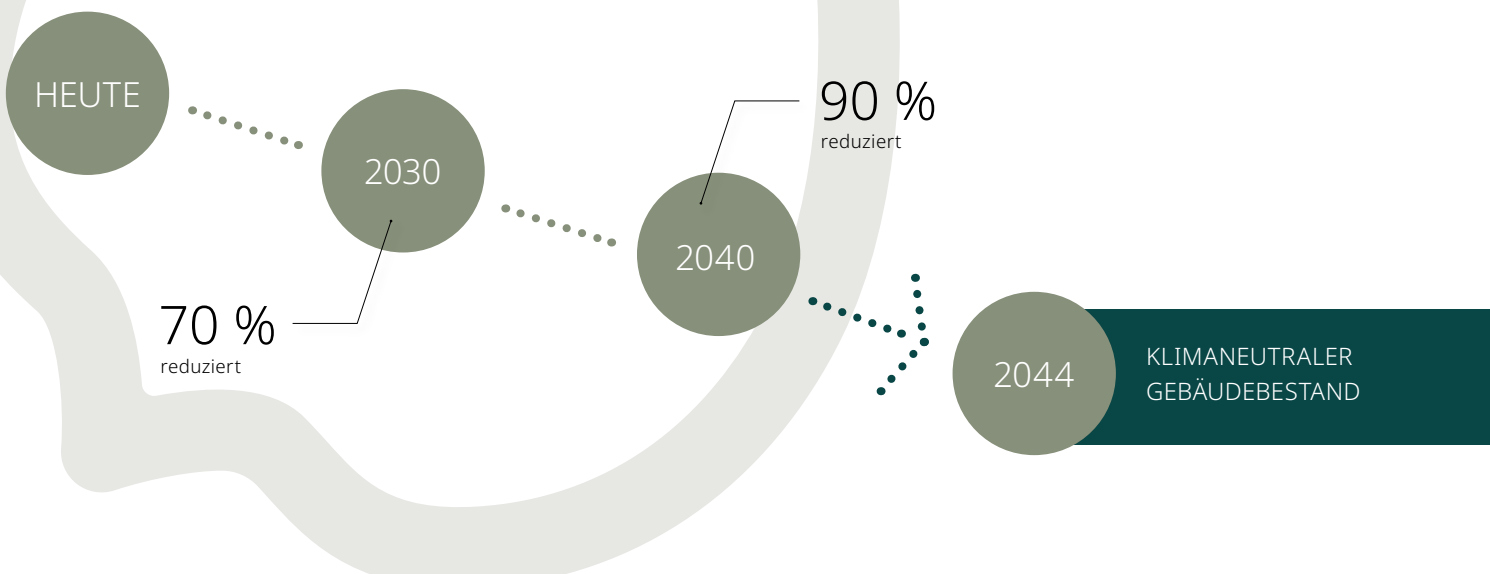
UNSER KLIMAPFAD

Es ist unser Ziel, bis zum Jahr 2044 einen klimaneutralen Gebäudebestand zu bewirtschaften. So möchten wir ein Jahr vor der nationalen Zielsetzung Klimaneutralität in unseren Gebäuden erreichen. Analog zum Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz verfolgen wir dabei Zwischenziele zur Emissionsminderung. Bis zum Jahr 2030 sollen im Vergleich zum Referenzjahr 1990 unsere CO₂-Emissionen um mindestens 70 Prozent gesunken sein. Bis zum Jahr 2040 sind 90 Prozent Reduktion im Vergleich zu 1990 das Ziel.

Um diese Zielsetzung zu erreichen, haben wir im Jahr 2022 einen Klimapfad entwickelt. Darin berücksichtigen wir sowohl die baulichen Gegebenheiten als auch zukünftige Entwicklungen der Energieversorgung, insbesondere die

städtischen Ambitionen und das Fernwärmekonzept der Stadt Berlin.

Auf der Basis aktueller Energieverbräuche, prognostizierter Verbräuche nach Umsetzung geplanter Maßnahmen sowie der Lebenszyklen wesentlicher Bauteile wurden verschiedene Szenarien erstellt. Diese erlauben eine realistische Einschätzung der zu erwartenden Emissionen in den kommenden Jahren sowie der nötigen Investitionskosten. Aus den erstellten Szenarien leiten wir anschließend geeignete Maßnahmen ab. Der besondere Vorteil: Sobald wir die Gebäudeausstattung verbessern, fließen die aktualisierten Gebäudedaten direkt in unser System ein und der Klimapfad wird dynamisch angepasst.

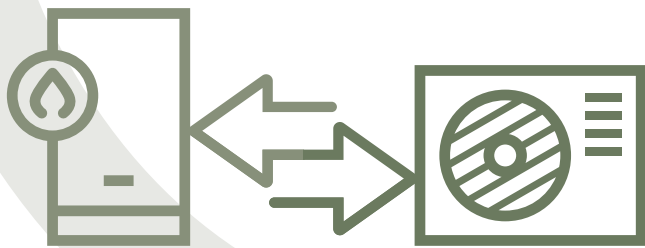


WIR MACHEN DEN GEBÄUDEBESTAND ZUKUNFTSFÄHIG – SCHRITT FÜR SCHRITT, GEBÄUDE FÜR GEBÄUDE.

Mit einem geplanten Investitionsvolumen von ca. 410 Mio. € setzen wir ein klares Zeichen für eine klimagerechte Weiterentwicklung unseres Gebäudebestands. Auch in einem herausfordernden Marktumfeld bekennen wir uns zu Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung. Wir gehen diesen Weg entschlossen im Sinne unserer Mieter*innen, der Umwelt und unseres kirchlichen Auftrags.

Dorit Brauns
Stellvertretende Geschäftsführerin

Unsere Investitionen und Maßnahmen erfolgen differenziert und objektspezifisch. Wir kombinieren unterschiedliche Maßnahmen, je nach Gebäudestruktur und Emissionsreduktionspotenzial. Die Reduktion der Emissionen kann durch den Wechsel zu emissionsärmerer Wärmeerzeugung oder durch die Verringerung des Energieverbrauchs erfolgen. An erster Stelle steht der konsequente Energieträgerwechsel: So schließen wir Bestandsgebäude an Fernwärme an oder installieren zunehmend Wärmepumpen, wo kein Anschluss an das Fernwärmenetz umsetzbar ist. Im Jahr 2024 konnten wir den Austausch einer Gasheizung gegen eine Wärmepumpe sowie den Ersatz einer Ölheizung durch ein hybrides System aus Wärmepumpe und Holzpelletheizung umsetzen. Für den Betrieb der Wärmepumpen beziehen wir ausschließlich Ökostrom. Unser Geschäftsgebäude sowie zwei Bestandsgebäude sind bereits mit PV-Anlagen ausgestattet. Durch energetische Sanierungen verbessern wir zudem dauerhaft die Effizienz von Gebäudehülle und Anlagentechnik.



Um sicherzustellen, dass wir die wirkungsvollsten und zielführendsten Maßnahmen umsetzen, arbeiten wir eng und kontinuierlich mit den regionalen Energieversorgern zusammen. Auch unsere Mitgliedschaft in Verbänden wie dem Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V. (BBU) schafft wertvolle Orientierung bei branchenrelevanten Entwicklungen. Der regelmäßige Austausch stellt sicher, dass wir aktuelle Entwicklungen in den Klimaszenarien der Stadt Berlin und der Energiebranche frühzeitig in unsere Planungen integrieren und geeignete Maßnahmen ableiten können.

ZUR UMSETZUNG UNSERER
KLIMASTRATEGIE PLANEN WIR
BIS 2044 INVESTITIONEN VON

410 MIO. €

INSTANDHALTUNGSINTENSITÄT

32,08 €/m²

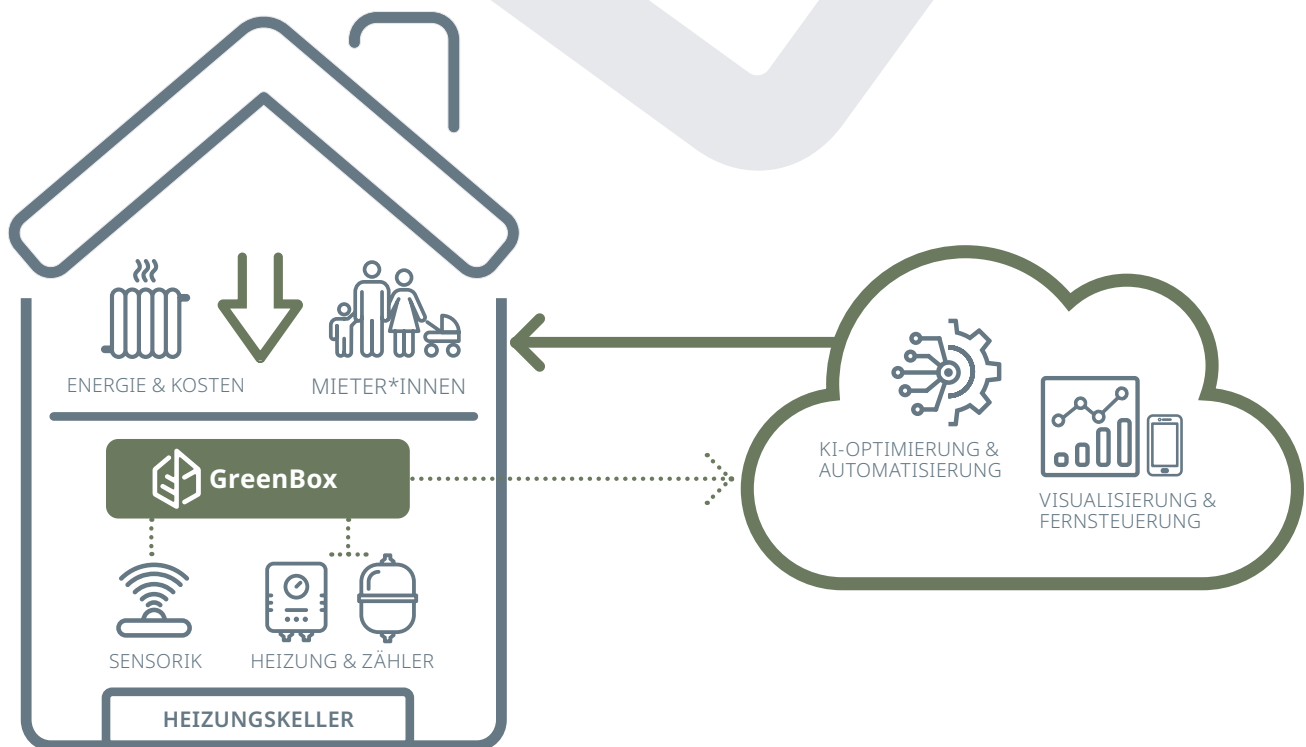
MIT DIGITALEN TECHNOLOGIEN DIE ENERGIEEFFIZIENZ STEIGERN

Neben der Umstellung der Energieträger sind digitale Technologien für die Zukunft der Wohnungswirtschaft entscheidend. Ob in der energetischen Optimierung von Gebäuden, in der modernen Bestandsbewirtschaftung oder in der Kommunikation mit Mieter*innen und Mitarbeiter*innen – digitale Technologien eröffnen neue Handlungsspielräume für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Wohnungswirtschaft. So kann beispielsweise durch die Erfassung von Ressourcenverbräuchen und die Optimierung von Energieflüssen Energie eingespart werden, was die CO₂-Emissionen senkt. Wir werden dabei den steigenden Anforderungen an Transparenz und Innovation gerecht und setzen gezielt auf Digitalisierung, um unsere ökologische Wirksamkeit, die wirtschaftliche Effizienz und unseren sozialen Anspruch im Sinne unseres kirchlichen Auftrags miteinander zu verbinden.



Im Rahmen von Pilotprojekten nutzen wir digitale Technologien im Gebäudebestand. Ein konkretes Beispiel ist die Zusammenarbeit mit der Green Fusion GmbH. Gemeinsam setzen wir auf den sogenannten Energiespar-Autopiloten, eine digitale Lösung zur automatisierten Optimierung von Heizungsanlagen. Die Lösung funktioniert mit verschiedenen Heizungssystemen und erkennt über KI-gestützte Analysen mögliche Störungen oder Einsparpotenziale in Echtzeit. Der TÜV-zertifizierte Energiespar-Autopilot erfüllt gesetzliche Vorgaben und ersetzt die verpflichtende Heizungsprüfung. Die Umsetzung erfolgt in drei aufeinander abgestimmten Schritten: Analyse des Portfolios, technische Bestandsaufnahme und anschließende digitale Optimierung. Ziel ist es, den Energieverbrauch, die CO₂-Emissionen und die Heizkosten deutlich zu senken.

Um darüber hinaus ein ressourcenbewusstes Nutzungsverhalten unserer Mieter*innen zu fördern, erproben wir als Gründungsmitglied der KlimaHeroes-Initiative gemeinsam mit vier weiteren Wohnungsunternehmen in ausgewählten Wohneinheiten den Einsatz von smarten Thermostaten und überprüfen derzeit die Effizienz dieser Maßnahme.



FUNKTIONSWEISE GREEN FUSION-ENERGIESPAR-AUTOPILOT



NACHHALTIGKEIT BRAUCHT TECHNOLOGIE – UND DIE BEREITSCHAFT, SIE EINZUSETZEN.

Künstliche Intelligenz bietet große Chancen, auch für die energetische Optimierung unserer Bestände. Daher freut es mich besonders, dass wir die intelligente Heizungsoptimierung mit dem Einsatz KI-gestützter Software realisieren. Ein erwünschter Nebeneffekt: Die CO₂-Emissionen werden reduziert. Dies trägt zu unserem Klimapfad und unserer ökologischen und sozialen Verantwortung bei.

Philipp Knauer
Abteilungsleiter Hausbewirtschaftung



In einer Wohnanlage mit drei baugleichen Gebäuden testen wir verschiedene Maßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung: Im ersten Gebäude kommt der KI-gestützte Energiespar-Autopilot zum Einsatz, durch den wir die Heizungsanlage optimieren und den allgemeinen Energieverbrauch des Gebäudes senken können. Im zweiten Gebäude haben wir digitale Thermostate verbaut. Über die Thermostate können die Mieter*innen die Heizkörper in ihrem Wohnraum bedarfsgerecht steuern und gleichzeitig ihre Heizkosten senken. Im dritten Gebäude kombinieren wir beide Maßnahmen. So können wir alle drei Varianten unter realen Bedingungen miteinander vergleichen.

Wir sind gespannt, welche Option sich als effizienteste herausstellt und die Verbräuche unserer Mieter*innen am stärksten reduziert.

BIODIVERSITÄT IM GEBÄUDEBESTAND

Der Erhalt der Biodiversität im urbanen Raum ist Teil der Verantwortung, die wir als Immobilienunternehmen wahrnehmen, auch wenn unser Gebäudebestand außerhalb biodiversitätssensibler und schutzbedürftiger Gebiete liegt. Unsere Außenanlagen bieten konkrete Möglichkeiten, Naturflächen ökologisch aufzuwerten und die Artenvielfalt zu fördern. So achten wir bei der Bepflanzung auf eine bunte Mischung aus heimischen Pflanzen und Baumarten sowie Strukturelemente. Wildblumenwiesen beispielsweise schaffen wichtige Lebensräume und Nahrungsquellen für Wildbienen, Käfer und Schmetterlinge. Darüber hinaus geben wir unseren Mitarbeiter*innen im Rahmen einer Bienen-Arbeitsgruppe die Möglichkeit, den richtigen Umgang mit diesen zu erlernen und ein Bewusstsein für ihre Rolle im Ökosystem zu entwickeln. Interessierten Mitarbeiter*innen stellt die HWS einen Bienenplatz in der Wohnanlage in Zehlendorf-Süd zur Verfügung.

Stadtbäume spielen in Zeiten des Klimawandels eine immer bedeutendere Rolle – für Menschen und Tiere gleichermaßen. Wo immer möglich, sichern wir deshalb den Bestand von rund 2.500 Bäumen in unseren Wohnanlagen. Schließlich schaffen Bäume nicht nur Lebensräume für Insekten, Vögel und andere Tiere, sondern übernehmen essenzielle Funktionen für das Stadtklima: Sie spenden Schatten, verbessern das Mikroklima, reinigen die Luft und erhöhen das Wohlbefinden der Anwohner*innen. Im Berichtsjahr haben wir 100 zusätzliche Bäume in unseren Wohnanlagen gepflanzt.



BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ: UNSERE MASSNAHMEN IM ÜBERBLICK

Unser Ziel ist es, unsere CO₂-Emissionen zu minimieren und den betrieblichen Alltag so klimaverträglich wie möglich zu gestalten. Zur Senkung unseres Energie- und Ressourcenverbrauchs ergreifen wir unterschiedliche Maßnahmen:

ENERGIEVERSORGUNG UND -EFFIZIENZ

- Bezug von 100 % Ökostrom
- Eigene Stromerzeugung durch eine PV-Anlage mit einer Leistung von 35,24 kWp (dadurch produzierter PV-Strom 2024: 27,85 MWh)
- Einsatz einer energieeffizienten Luft-Wasser-Wärmepumpe als Hybridsystem mit der vorhandenen Gasheizung
- Regelmäßige Energie-Audits zur Identifikation weiterer Einsparpotenziale

MOBILITÄT

- 90 % der Fahrzeuge im Fuhrpark mit Elektro- oder Hybridantrieb
- Kompensation von Dienstreisen mit Pkw und Flugzeug über die Klima-Kollekte

RESSOURCENVERBRAUCH

- Verwendung von Recyclingpapier (Blauer Engel)
- Konsequente Trennung der Abfälle

VERHALTEN UND BEWUSSTSEIN

- Effiziente Flächennutzung und Beleuchtungskonzept
- Förderung eines energie- und ressourcenschonenden Arbeitsalltags
- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für nachhaltiges Verhalten

NACHHALTIGES WALD-MANAGEMENT

Seit 2009 ist die HWS Eigentümerin von Waldflächen in Brandenburg. Das Konzept der Nachhaltigkeit ist dabei handlungsleitend: nur so viel entnehmen, wie der Wald verträgt. Unsere rund 300 Hektar große Waldfläche ist PEFC-zertifiziert* und verbindet forstwirtschaftliche Nutzung mit dem Schutz ökologischer Vielfalt. So bauen wir ein resilientes Ökosystem auf.

Brandenburgs Wälder bestehen überwiegend aus Monokulturen der Gemeinen Waldkiefer, die auf nährstoffarmen Sandböden wachsen. Lange Trockenperioden, die durch den Klimawandel verstärkt werden, setzen zunehmend auch der Kiefer zu. Sie leidet unter Wassermangel und wird anfälliger für Pilze und Schadinsekten wie zum Beispiel den Kiefernspinner.

Wir möchten unseren Kiefernwald stabiler machen und entwickeln ihn deshalb zu einem klimaangepassten Mischwald mit widerstandsfähigen Bäumen. Auch die Einbringung seltener Baum- und Straucharten sind Teil unserer Strategie, um die Artenvielfalt in unserem Wald zu erhöhen. Im Berichtsjahr 2024 sind wieder neue Bäume bei uns im Forst eingezogen. Unsere Mitarbeiter*innen pflanzten im Rahmen unserer regelmäßigen Forsttage Roteichen, Esskastanien, Mammutbäume und Mehlbeeren.

Auch Mikrohabitate leisten einen wichtigen Beitrag zur Resilienz und zur Förderung der Biodiversität im Wald. Deshalb sind wir besonders stolz darauf, rund 1.500 sogenannte Habitatbäume – also Biotopbäume mit Höhlen, Rissen oder Totholzstrukturen – in unserem Forst zu erhalten. Sie bieten Lebensraum für eine Vielzahl unterschiedlicher Tierarten und leisten somit einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Biodiversität im Wald.

WALDFLÄCHE

283 HEKTAR



ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG BEGINNT DORT, WO MAN SELBST GESTALTEN KANN.

Bei der Bewirtschaftung des Forsts steht neben der Entwicklung eines naturnahen Waldes ein schonender Umgang mit dem Waldboden im Mittelpunkt, um ihn als Wasser-, Nährstoffspeicher und Lebensraum zu erhalten. Einen Teil der Waldfläche überlassen wir vollständig der natürlichen Entwicklung. Hier können die Bäume alt werden und es gibt einen höheren Anteil von Totholz und Habitatstrukturen. Auch in den bewirtschafteten Waldflächen werden Biotopbäume belassen und eine natürliche Waldverjüngung gefördert und zum Teil aktiv angepasste Baumarten eingebracht. So entsteht langfristig ein vielfältiger, stabiler Wald, der besser mit dem Klimawandel umgehen kann – und in dem sich Tiere, Pflanzen und Menschen gleichermaßen wohlfühlen.

Christoph Zabel

Förster und Baumkontrolleur



* Die PEFC-Zertifizierung (Programme for the Endorsement of Forest Certification; Programm zur Anerkennung von Forstzertifizierungssystemen) beruht auf dem deutschen Standard für nachhaltige Waldbewirtschaftung, der u. a. Anforderungen an Biodiversität, Klimaschutz, Sozialstandards und gesetzliche Konformität stellt und regelmäßig von einer unabhängigen Prüfstelle kontrolliert wird.

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITER*INNEN

GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNGEN, WIE DER DEMOGRAFISCHE WANDEL UND DER ZUNEHMENDE FACHKRÄFTEMANGEL, DIE DIGITALISIERUNG UND EINE SICH VERÄNDERNDE ARBEITSWELT STELLEN WOHNUNGSUNTERNEHMEN VOR NEUE AUFGABEN. IN EINEM UNTERSTÜTZENDEN, WERTSCHÄTZENDEN UND VIELFÄLTIGEN ARBEITSUMFELD KÖNNEN WIR SOZIALE VERANTWORTUNG NACH AUSSEN GLAUBWÜRDIG LEBEN UND WIRKSAME IMPULSE SETZEN.

GLEICHZEITIG ERWARTEN WIR VON UNSEREN MITARBEITER*INNEN, DASS SIE DEN IN UNSEREM LEITBILD VERANKERTEN WERTEN ENTSPRECHEND HANDELN. WIR GESTALTEN UNSERE ARBEITSBEDINGUNGEN NACH DEN UNTERSCHIEDLICHEN BEDÜRFNISSEN, DIE SICH AUS VERSCHIEDENEN LEBENSPHASEN UNSERER MITARBEITER*INNEN ERGEBEN. WAS EINE MODERNE ARBEITSWELT HEUTE VORAUSSETZT, BEHALTEN WIR DABEI STETS IM BLICK: FLEXIBILITÄT, SINNSTIFTUNG UND DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN.



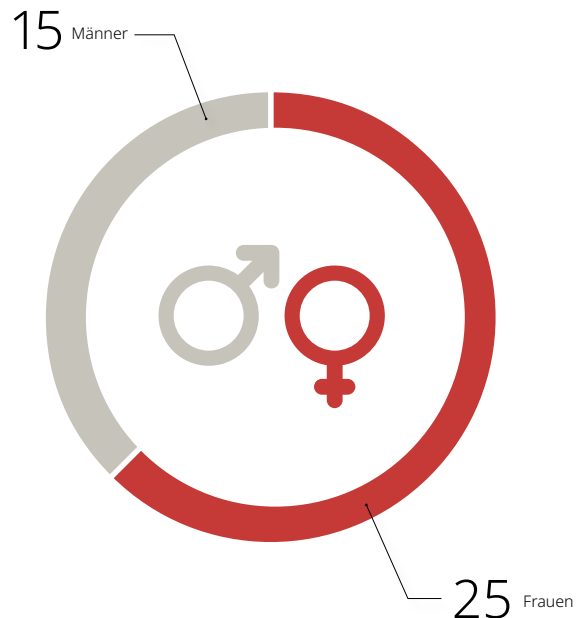
WIE WIR MITEINANDER ARBEITEN

Das 40-köpfige Team der HWS besteht aus 25 Frauen und 15 Männern. Wir bieten ihnen spannende Tätigkeiten und ein Arbeitsumfeld, in dem sie sich wohlfühlen und entfalten können. Dabei ist für uns klar: Alle sollen die gleichen Chancen haben – unabhängig von Alter, Herkunft, Familienmodell, persönlicher Lebenssituation oder Geschlecht. Mit einer ausgewogenen Repräsentation der Geschlechter in Führungspositionen haben wir bereits einen wichtigen Meilenstein erreicht. Unsere Führungskräfte entwickeln gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen Lösungen, um berufliche Anforderungen mit familiären oder privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen einen modernen Arbeitsplatz mit entsprechender Ausstattung und Diensthandy, Fahrzeuge mit Elektro- oder Hybridantrieb für dienstliche Fahrten und eine wettbewerbsfähige tarifliche Vergütung. Der weit überwiegende Teil unserer Belegschaft, ausgenommen die Führungskräfte, ist tarifvertraglich abgesichert. Dies entspricht 78 Prozent unserer Beschäftigten. Darüber hinaus profitieren unsere Beschäftigten von Sonderzahlungen sowie leistungsgerechter Vergütung. Freiwillige Zusatzleistungen wie eine betriebliche Altersvorsorge und eine zusätzliche Unfallversicherung runden unser Angebot ab. Um in Zeiten dynamischer Rahmenbedingungen noch mehr Sicherheit zu bieten, streben wir für unsere Mitarbeiter*innen stets ein langfristiges Arbeitsverhältnis an. Neben der Vergütung und sozialen Absicherung sorgen attraktive Arbeitszeiten mit einer 37-Stunden-Woche, Gleit- und Teilzeitmodellen und 30 Urlaubstagen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

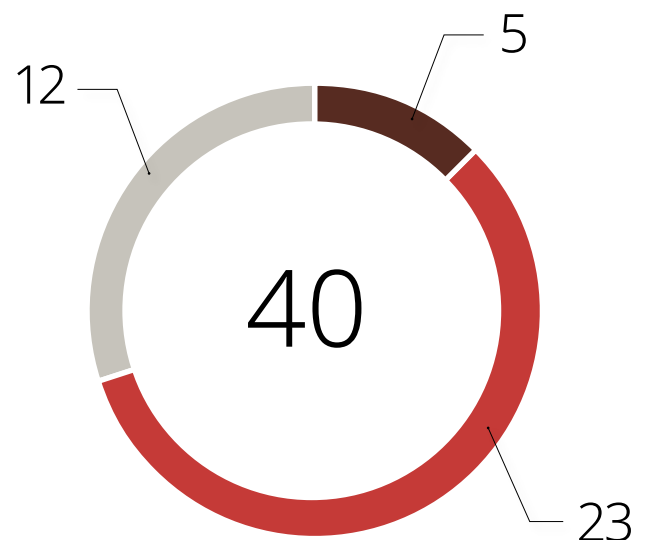
Für den Zusammenhalt im Team bieten wir abwechslungsreiche Aktivitäten an, zum Beispiel die Entspannung vom Arbeitsalltag bei gemeinsamen Waldtagen im unternehmenseigenen Forst, beim Yoga oder Stand-up-Paddling sowie beim Imkern. Auch auf Betriebsausflügen, der alljährlichen Weihnachtsfeier oder beim monatlichen gemeinsamen Mittagessen „Happy Start“ lässt sich unser Miteinander immer wieder neu erleben und schafft Raum für Austausch abseits des Arbeitsplatzes.

Außerdem möchten wir unseren Mitarbeiter*innen den Zugang zum Berliner Wohnungsmarkt erleichtern und berücksichtigen ihre Bedarfe bei der Wohnungsvergabe. Dass unsere Mitarbeiter*innen zufrieden sind und das Arbeitsumfeld bei der HWS schätzen, zeigt sich auf vielfältige Weise. Wiederholte Auszeichnungen wie „Leading Employers“ sowie die positiven Rückmeldungen aus internen Umfragen sind für uns ein wertvolles Zeichen der Anerkennung. Am deutlichsten aber zeigt sich die Zufriedenheit in unserer niedrigen Mitarbeiter*innenfluktuationsrate von unter fünf Prozent und einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von fast 10 Jahren.



Anzahl Mitarbeiter*innen

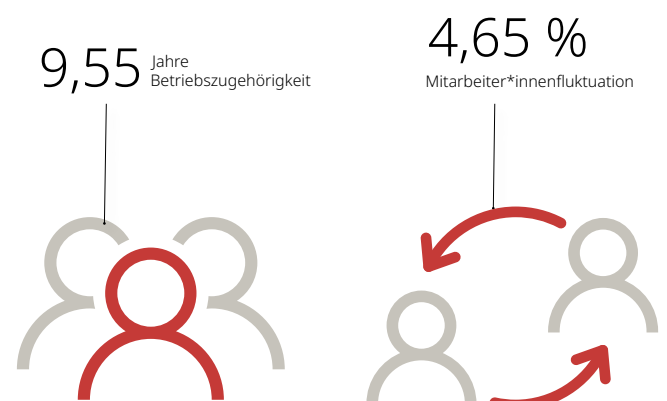
exkl. Auszubildende, Duale Student*innen



Altersstruktur

exkl. Auszubildende, Duale Student*innen

- <30 Jahre
- 30-50 Jahre
- >50 Jahre



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE



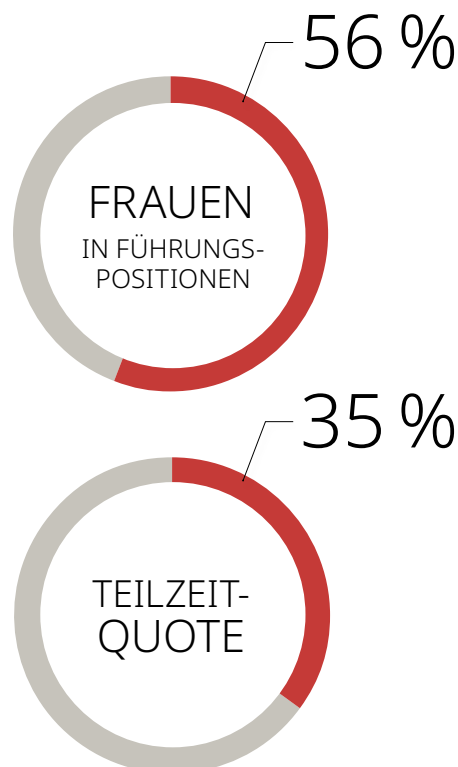
ELTERN-KIND-BÜRO

Aus unserem christlichen Menschenbild heraus liegt es uns am Herzen, alle Menschen mit ihren vielfältigen Lebensaufgaben im Blick zu behalten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dabei ein wesentlicher Ausdruck gelebter Fürsorge und Wertschätzung – besonders dann, wenn Mitarbeiter*innen Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige tragen. Viele unserer Kolleg*innen stehen täglich vor der Herausforderung, Berufliches und Privates in Einklang zu bringen. Mit einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik möchten wir sie bestmöglich dabei unterstützen. Seit 2009 sind wir mit dem Zertifikat berufundfamilie der Hertie-Stiftung ausgezeichnet. Unsere interdisziplinäre Leitbildgruppe aus engagierten Mitarbeiter*innen, treibt seitdem die Entwicklung familienbewusster Maßnahmen voran. Flexible Arbeitszeiten und Urlaubsplanung sind zu einem festen Bestandteil der HWS-Arbeitskultur geworden. Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle erleichtern unseren Mitarbeiter*innen die Betreuung ihrer Angehörigen. Wo immer es die betrieblichen Abläufe zulassen ermöglichen wir Teilzeitarbeit, auch auf Führungsebene. Aktuell sind 35 Prozent unserer Belegschaft in Teilzeit angestellt. Für den Fall von Betreuungsengpässen steht ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung.

Für die Rezertifizierung des audits berufundfamilie im Jahr 2025 ist es uns ein Anliegen, bewährte Strukturen weiter zu festigen und gleichzeitig neue Impulse zu setzen. Die HWS-Leitbildgruppe steht dafür in engem Austausch mit den Kolleg*innen, nimmt deren Erfahrungen und Bedürfnisse auf und bietet als vertrauensvolle Anlaufstelle Orientierung bei Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; beispielsweise bei der Kinderbetreuung, bei Pflegeaufgaben oder der individuellen Gestaltung von Arbeitszeitmodellen.



Ergänzend holt die Leitbildgruppe über die regelmäßigen Vereinbarkeitsbefragungen gezielt weitere Rückmeldungen aus der Belegschaft ein. Die Ergebnisse der internen Umfrage aus dem Jahr 2024 bestätigen den eingeschlagenen Kurs. Gleichzeitig bringt die Vernetzung im bundesweiten Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wertvolle Anregungen von außen. Dadurch kann die Leitbildgruppe sowohl interne als auch externe Impulse zu aktuellen Themen aufgreifen und in unsere Personalpolitik einfließen lassen. So entstehen praxisnahe Lösungen, die sich an den Lebensphasen und Bedürfnissen unserer Kolleg*innen orientieren – denn wir sehen unsere Mitarbeiter*innen als Menschen mit vielfältigen Lebensrealitäten.



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Der Schutz der Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen haben für uns oberste Priorität. Jährliche Schulungen zur Arbeitssicherheit durch einen externen Sicherheitsbeauftragten sind selbstverständlich. Weniger selbstverständlich ist das große Engagement unserer Mitarbeiter*innen bei den Themen Erste Hilfe und Brandschutz. Hier sind wir besonders stolz darauf, dass wir Ersthelfer*innen und Brandschutzhelfer*innen ausbilden können und dabei die gesetzlichen Anforderungen übertreffen.

Weiterhin werden regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durch unseren Arbeitsschutzausschuss (ASA) aktualisiert und ergänzt. Das Arbeitsumfeld wird dabei ganzheitlich unter die Lupe genommen, angefangen im Innenbereich bei der Ergonomie im Büro bis draußen zum Forstbetrieb in der Natur. Gefährdungen können vielfältig sein. Neben den physischen Gefährdungen, die bekanntermaßen zu Arbeitsunfällen führen können, muss der Blick auch für psychische Belastungen geschärft sein.

Unsere arbeitssichernden Maßnahmen zahlen sich aus: 2024 gab es keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle oder Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen.

Aufbauend auf den arbeitssichernden Maßnahmen haben wir ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt. Damit fördern wir die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen und wirken möglichen Belastungen am Arbeitsplatz entgegen. Gerade in unserer heutigen digitalisierten und beschleunigten Arbeitswelt können ständige Erreichbarkeit, hohe Termindichte und viele parallele Aufgaben eine Herausforderung für das psychische Wohlbefinden darstellen. Hier müssen wir mit geeigneten Maßnahmen von Anfang an gegensteuern.

Unser Angebot reicht von Seminaren zu Ergonomie und zum gesunden Arbeiten am Bildschirm bis hin zu Yogakursen in Kleingruppen. Geeignete Sport- und Entspannungsangebote im Rahmen unserer jährlichen unternehmensweiten Weiterbildungsveranstaltung oder die Teilnahme an Sportveranstaltungen wie dem B2Run sorgen ebenfalls für einen Ausgleich. Zur individuellen Gesundheitsvorsorge haben alle unsere Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, einen freiwilligen betriebsärztlichen Gesundheitscheck zu machen. Unser Gesundheitsmanagement unterstützt eine bewusste Auseinandersetzung mit körperlichem und mentalem Wohlbefinden. Gerade im Bereich Gesundheitsschutz ist man nie am Ziel – die geringe Krankheitsquote von knapp 1,8 Prozent zeigt, dass sich unser bisheriges Engagement bemerkbar macht.



1,8%
KRANKHEITSQUOTE



MITARBEITER*INNEN BEIM B2RUN

RAUM FÜR MITGESTALTUNG

Die Unternehmenskultur der HWS lebt von Mitbestimmung, aktiver Gestaltung und der bereichsübergreifenden Teilhabe aller Mitarbeiter*innen. Wir stärken damit die Identifikation mit dem Unternehmen. Zahlreiche Ideen, die einst von Einzelnen angestoßen wurden, sind heute gelebte Praxis und aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Dies zeigt, wie wichtig interne Impulse für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens sind.

Um frischen Ideen Raum zu geben, findet regelmäßig der „Ideenworkshop“ statt: Er bietet Mitarbeiter*innen aus allen Abteilungen die Gelegenheit, sich kreativ einzubringen. Bewusst ohne die Beteiligung von Führungskräften entwickeln sie in diesem geschützten Rahmen eigenverantwortlich Anregungen und Lösungsansätze – etwa zur Verbesserung interner Abläufe, zur Förderung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit oder zu Themen, die ihnen persönlich am Herzen liegen. Die gesammelten Vorschläge

werden über die Abteilungsleitungen in die Geschäftsleitungsrunde eingebracht. Dort tauschen sich die Führungskräfte aus, bevor die Umsetzungsmöglichkeiten der Vorschläge im Rahmen des Formats „Schön, hier zu kommunizieren“ mit der gesamten Belegschaft besprochen werden. Dieses Format wird ebenfalls dafür genutzt, um monatlich Projekte oder Arbeitsbereiche vorzustellen. Das schafft Transparenz, gegenseitiges Verständnis und fördert den Wissenstransfer in unserem Unternehmen.

Ergänzt wird dieser Dialog durch unser modernes Intranet, das aktuelle Informationen und Updates zum Nachlesen für alle zugänglich macht. Auch die Aktualisierung unseres Leitbilds verlief in einem gemeinschaftlichen Prozess. Mehr dazu ist im Kapitel Unternehmenskultur nachzulesen (Wegweiser unseres Handelns: Unser Leitbild, Seite 44).



Neben den direkten Beteiligungsformaten führen wir regelmäßige Befragungen zur Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit durch. Dazu zählen sowohl interne Befragungen zum Thema Beruf und Familie durch die Leitbildgruppe als auch externe Umfragen, etwa im Rahmen der „TOP JOB“-Zertifizierung. Ob anonym über standardisierte Fragebögen oder persönlich im Rahmen regelmäßiger Kommunikationszeiten oder Jahresgespräche – unsere Mitarbeiter*innen haben vielfältige Möglichkeiten, sich einzubringen. Die individuellen Rückmeldungen sind für uns eine zentrale Grundlage zur

gezielten Weiterentwicklung unserer Arbeitsbedingungen, um gemeinsam noch besser zu werden. Unser Anspruch ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Menschen langfristig wohlfühlen, ihre Potenziale entfalten können und gern bei uns arbeiten.

**TOP
JOB**



SCHÖN, HIER ZU ARBEITEN

Mit unserem Beteiligungsformat „Schön, hier zu arbeiten“ schaffen wir regelmäßig Raum für partizipative Unternehmensprojekte. Unsere Mitarbeiter*innen sind eingeladen, sich an Projekten zu beteiligen und so gemeinsam zukunftsfähige Arbeitsbedingungen zu gestalten. Im Rahmen des Projekts „Büroumbau“ werden die Büroflächen umfangreich modernisiert, um ein attraktives

Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei werden die Arbeitsplätze an ergonomischen Anforderungen ausgerichtet.

Bei unseren Projekten gilt dabei immer: Lösungen sollen alle Blickwinkel im Unternehmen einbeziehen und im Dialog mit der Belegschaft entwickelt werden.



ZUKUNFTSFÄHIG DURCH KONTINUIERLICHE WEITERBILDUNG

Lebenslanges Lernen ist in Zeiten eines tiefgreifenden technologischen und strukturellen Wandels wichtiger denn je. Wir sehen es deshalb als Chance, das Thema als festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu etablieren. Wir möchten all unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit geben, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, neue Kompetenzen zu erwerben und ihre Stärken im beruflichen Alltag einzubringen. Gleichzeitig fördern wir die Fähigkeit, sich flexibel und selbstbewusst auf die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt einzustellen.

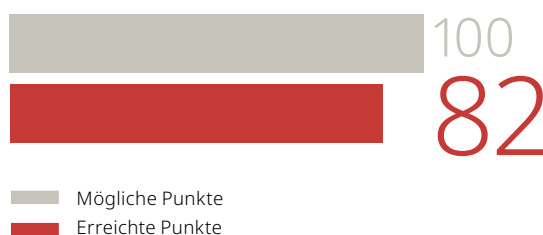
Dafür stellen wir ein überdurchschnittlich breites Schulungs- und Weiterbildungsangebot mit internen und externen Formaten bereit. Dieses ist inhaltlich bewusst ganzheitlich ausgerichtet: Neben immobilienwirtschaftlichem Fachwissen umfasst es auch methodische und soziale Kompetenzen sowie Inhalte zur persönlichen Weiterentwicklung. Die Vermittlung der Inhalte erfolgt in klassischen Präsenzveranstaltungen, E-Learning-Formaten oder interaktiven Workshops sowie in unserer anderthalbtägigen unternehmensweiten Mitarbeiter*innenschulung. Damit das Weiterbildungsangebot der HWS effizient und bedarfsgerecht bleibt, befragen wir die Teilnehmer*innen im Anschluss an jede Schulung. So können wir das Angebot kontinuierlich verbessern.

Möchten Mitarbeiter*innen zukünftig Führungsaufgaben übernehmen und anspruchsvollere Aufgaben als Herausforderung annehmen, stehen ihnen durch unser Potenzialträger*innen-Programm viele Türen offen. Das Erkennen und Fördern von Talenten erfolgt bei uns auf der Grundlage von individueller Leistung und Engagement. So schaffen wir klare Perspektiven und motivieren zu persönlicher Weiterentwicklung. Im Berichtsjahr hat einer unserer Mitarbeiter am Potenzialträger*innen-Programm teilgenommen.

Im Jahr 2024 wurden unsere Weiterbildungsangebote sehr gut angenommen, was sich unter anderem in durchschnittlich 23 absolvierten Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter*in widerspiegelt. Diese positive Resonanz zeigt sich auch in den Ergebnissen der letzten Mitarbeiter*innenbefragung aus dem Jahr 2023 im Rahmen der „TOP JOB“-Zertifizierung: Unsere Belegschaft ist durchweg zufrieden mit den Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangeboten, wir erhalten in der Gesamtbewertung 82 von 100 möglichen Punkten. Für uns ist das ein klares Zeichen, diesen Bereich weiter auszubauen und hier noch besser zu werden.

Ø 22,9 STUNDEN
WEITERBILDUNG/ MITARBEITER*IN

Gesamtbewertung der „TOP-JOB“-Umfrage

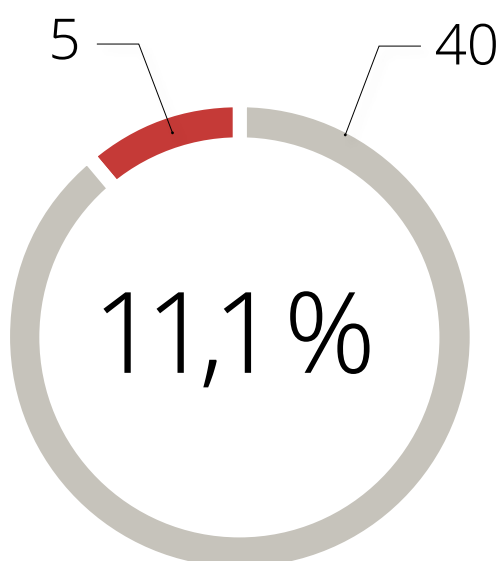


AUSBILDUNG NEUER FACHKRÄFTE

Neben Weiterbildungs- und Entwicklungsangeboten für Beschäftigte liegt ein Augenmerk in unserer Personalpolitik auf der gezielten Nachwuchsförderung. Bereits seit 1980 bilden wir engagierte junge Talente zu Immobilienkaufleuten aus. Zusätzlich sind wir Praxispartner für das Duale Studium der Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Immobilienwirtschaft der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels erfüllt es uns mit besonderer Freude und Stolz, dass wir über unseren Bedarf hinaus junge Menschen für eine Ausbildung in unserem Haus begeistern können. Unsere Auszubildenden erhalten in drei abwechslungsreichen Jahren fundierte Einblicke in alle zentralen Bereiche der Immobilienwirtschaft. Begleitet werden sie dabei von erfahrenen Azubi-Pat*innen, die sie im Arbeitsalltag unterstützen. Vom ersten Tag an sind unsere Nachwuchstalente ein fester Teil des Teams. Sie werden ermutigt, sich aktiv einzubringen und Verantwortung zu übernehmen, sei es im Rahmen von Projekten, im direkten Austausch mit unseren Mieter*innen oder bei internen Veranstaltungen.

Aktuell werden drei Auszubildende und zwei Duale Student*innen bei uns ausgebildet. Das entspricht einer Ausbildungsquote von etwa elf Prozent, bezogen auf die Gesamtbelegschaft. Wir sehen das als ein starkes Zeichen für die Attraktivität unseres Ausbildungsangebots und als eine bewusste Investition in die Zukunft unseres Unternehmens.



Ausbildungsquote

- Auszubildende und Duale Student*innen
- Mitarbeiter*innen



WARUM WIR AUSBILDEN? WEIL JUNGE MENSCHEN UNSERE ZUKUNFT SIND!

Immer wieder erleben wir, wie innovativ und kreativ junge Menschen sind und wie selbstverständlich sie sich engagieren und einbringen. Wir freuen uns jedes Jahr aufs Neue auf die Auszubildenden, die bei uns starten. Denn das bedeutet auch für uns einen kleinen Neustart: alte Muster hinterfragen, neue Perspektiven einnehmen und Dinge besser machen – mit einem frischen, jungen Blick. Dafür sind wir dankbar und genau deshalb sind wir gern Ausbildungsunternehmen.

Fabian Mayer

Stabsstellenleiter Personal & Unternehmenskommunikation
HWS-Ausbildungsbeauftragter

Unser Anspruch ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem junge Menschen nicht nur fachlich fundiert ausgebildet, sondern auch in ihrer Persönlichkeit gestärkt und auf eine verantwortungsvolle Tätigkeit in der Immobilienbranche vorbereitet werden – im besten Fall direkt bei der HWS. Dass sich unser Engagement auch über das Unternehmen hinaus bemerkbar macht, zeigen zahlreiche Auszeichnungen.



VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MIETER*INNEN

NEBEN UNSEREN MITARBEITER*INNEN GEHÖREN AUCH UNSERE MIETER*INNEN ZU DEN ZENTRALEN STAKEHOLDERN UNSERES TÄGLICHEN HANDELNS, SIE NEHMEN IM BEREICH DER SOZIALEN NACHHALTIGKEIT EINE SCHLÜSSELROLLE EIN. SIE GESTALTEN DAS LEBEN IN DEN STADTBEZIRKEN BERLINS MIT UND SIND EIN WESENTLICHER TEIL DER SOZIALEN GEMEINSCHAFT, DIE WIR MITDENKEN UND STÄRKEN MÖCHTEN.

UNSER ZIEL IST ES, WOHNRAUM NICHT NUR ZU VERWALTEN, SONDERN IHN BEWUSST SO ZU GESTALTEN UND ZU VERGEBEN, DASS ER DEN VIELFÄLTIGEN BEDÜRFNISSEN DER MENSCHEN GERECHT WIRD – BEZAHLBAR, LEBENSWERT, NACHHALTIG UND ANPASSUNGSFÄHIG AN VERSCHIEDENE LEBENSLAGEN.



DAS BREITE MIETANGEBOT DER HWS

Ob zum Wohnen, Arbeiten oder für Hilfsangebote, die HWS bietet Raum für ganz unterschiedliche Lebensbereiche: für Familien ebenso wie für soziale Einrichtungen, für kreative Projekte genauso wie für pflege- oder hilfsbedürftige Menschen. Unser Mietangebot ist dafür breit aufgestellt und schafft Orte der Begegnung und Unterstützung. Es variiert in Lage, Baualter, Größe und Preissegment und reicht von energieeffizienten Neubauten, über Reihenhäuser bis zu barrierearmen Senior*innenwohnungen. Ergänzt wird der Wohnungsbestand durch Gewerbeeinheiten und Stellplatzflächen.

Diese bauliche Vielfalt bildet die Grundlage für eine sozial durchmischte Mieterschaft. Ein Beispiel hierfür ist die Demenz-Wohngemeinschaft in Berlin-Zehlendorf. Dort wurde neuer, bedarfsorientierter Wohnraum geschaffen, in dem sich auch Menschen mit Demenz respektiert und gut aufgehoben fühlen. Dank des Evangelischen Diakonissenhauses Berlin Teltow Lehnin (EDBTL) ist eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung in den 12 Wohneinheiten sichergestellt.

Auch junge Menschen schätzen das Leben in Gemeinschaft und sind auf bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Unser traditionsreiches Wohnheim für Studierende, das Theologische Konvikt, vereint diese beiden Aspekte seit vielen Jahren und bietet etwa 100 Studierenden aller Fachrichtungen und Konfessionen ein Zuhause.

LEERSTANDSQUOTE*

0,25 %

*Bereinigt um Studierendenwohnen

4.888

WOHN- UND GEWERBE-
EINHEITEN IM EIGENBESTAND



BEREITSTELLUNG VON BEZAHLBAREM WOHNRAUM

Ein wesentlicher Bestandteil unseres breiten Mietangebots besteht darin, auch einkommensschwächeren Menschen die Anmietung bezahlbaren Wohnraums zu ermöglichen. Im Sinne unseres Leitbilds setzen wir uns dafür ein, all unseren Mieter*innen ein sicheres und stabiles Zuhause zu bieten und sozial gerechten Wohnraum in Berlin und im Umland zu schaffen.

Ein Beispiel findet sich in Blankenfelde: Hier haben wir 26 Mietreihenhäuser fertiggestellt und mit einer seriellen Bauweise Zeit und Baukosten gespart. Das Ergebnis: bezahlbarer Wohnraum für Familien. Der Verband Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen (BBU) zeichnete in 2024 das Projekt mit dem Qualitätssiegel „Gewohnt gut – fit für die Zukunft“ aus. Das ist für uns eine besondere Ehre, denn in den 16 Jahren seit Vergabe des Siegels wurde mit der HWS erstmals ein Berliner Unternehmen für ein Neubauprojekt ausgezeichnet.



Verband Berlin-Brandenburgischer
Wohnungsunternehmen e.V.

ANTEIL SOZIAL GEFÖRDERTER
WOHNEINHEITEN

16,39 %



DURCHSCHNITTSMIETE
IM BESTAND*

7,49 EUR/m² mtl.

*Bereinigt um Studierendenwohnen



WOHNRAUM GERECHT VERTEILT – WOHNFLÄCHENSUFFIZIENZ

Um Wohnraum nicht nur bezahlbar zu gestalten, sondern ihn auch fair zu verteilen, vergeben wir ihn nach sozialen Kriterien. Die steigende Nachfrage nach Wohnraum bei gleichzeitig begrenzter Fläche und steigenden Baukosten verschärft den angespannten Wohnungsmarkt und macht einen bewussten Umgang mit dem verfügbaren Wohnraum erforderlich. Deshalb setzen wir auf innovative Ansätze wie das Konzept der Wohnflächensuffizienz. Aus unserem Anspruch heraus, ökologisch verantwortlich und sozial ausgewogen zu vermieten, entstand die sogenannte Kopf-Raum-Regelung. Diese kommt bei Neuvermietungen sowie Wohnungswechseln zum Einsatz und sieht vor, dass sich die Anzahl der vermieteten Zimmer an der Zahl der im Haushalt lebenden Personen orientiert. Eine Person gleich ein Zimmer, so lautet die Formel. Ausnahmen gelten für Allein-erziehende, so dass sowohl Elternteil als auch Kinder genug Privatsphäre haben. Gerade in angespannten Wohnungsmärkten, wo Wohnraum knapp ist, trägt dies aus unserer Sicht zu mehr Fairness bei.

Kleinere Wohnflächen entlasten aber nicht nur finanziell, sie sind auch ökologisch sinnvoll, etwa wegen ihres geringeren Heizenergiebedarfs. Darüber hinaus berücksichtigen wir bei der Wohnungsvergabe immer die individuelle Wohnkostenbelastung der potenziellen Mieter*innen. Idealerweise sollte die Gesamtmiete rund 30 Prozent des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens entsprechen.

Die Umsetzung der Kopf-Raum-Regelung und anderer Maßnahmen ist keine leichte Aufgabe. Deshalb haben wir uns gemeinsam mit sechs weiteren Wohnungsunternehmen am bundesweiten Werkstattprozess der ProPotsdam GmbH zur Wohnflächensuffizienz beteiligt. In Dialogrunden tauschten wir Erfahrungen zu Wohnungsvergabe und Wohnungswechseln aus und sammelten Lösungsvorschläge. Moderne Grundrisskonzepte, flexible Raumnutzungen und intelligente Ausstattungslösungen ermöglichen eine kompakte Gestaltung von Wohnraum, die den vielfältigen Bedürfnissen, Gewohnheiten und Lebensrealitäten der Menschen gerecht wird. Zugleich schaffen sie neue Räume des Zusammenlebens, die Gemeinschaft fördern können.

DURCHSCHNITTliche WOHN-
FLÄCHE/WOHNEINHEIT

65,77 m²

MIETER*INNEN-
FLUKTUATIONSQUOTE*

4,98 %

*Bereinigt um Studierendenwohnen

WOHNFLÄCHENSUFFIZIENZ



PARTNERSCHAFTEN FÜR GESELLSCHAFTLICHEN MEHRWERT

Die Zusammenarbeit mit sozialen Institutionen ist uns ein wichtiges Anliegen. Durch sie können wir uns im Rahmen unseres Kerngeschäfts wirksam gesellschaftlich einbringen.

Wohnungslose Menschen haben es sehr schwer, eine Wohnung zu finden. Deshalb reicht unser Engagement über unseren eigenen Mieter*innenkreis hinaus.

LANGJÄHRIGE VERTRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT

Seit 2019 kooperieren wir mit der Wohnungslosenhilfe des Vereins Berliner Stadtmission und vermieten Wohnungen an Menschen, die sich in Betreuung der Berliner Stadtmission befinden. Die Berliner Stadtmission begleitet die Mieter*innen auch nach dem Einzug. Darüber hinaus unterstützen wir weitere Vereine und Projekte – beispielsweise solche, die sich im Rahmen der „Housing First“-Initiative für die Bekämpfung von Wohnungslosigkeit und gegen Diskriminierung auf dem

Wohnungsmarkt engagieren. Das „Housing First“-Konzept stellt eine Alternative zu herkömmlichen Notunterkünften und vorübergehenden Unterbringungen dar und schafft Wohnperspektiven für Menschen, die auf dem regulären Wohnungsmarkt kaum Chancen haben. Wir freuen uns sehr, mit unserer Unterstützung zum Erfolg dieser Initiativen beizutragen.



Die Berliner Stadtmission ist ein gemeinnütziger Verein unter dem Dach der EKBO. Getragen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, ist die Berliner Stadtmission seit 1877 in Berlin und Umgebung tätig. Ihr Ziel ist es, Menschen in Notlagen zu unterstützen – unabhängig von Herkunft, Religion oder sozialem Status. Zu ihren über 90 Projekten und Angeboten gehören unter anderem Wohnungslosenhilfe, Notübernachtungen, Kleiderkammer, soziale Beratung und Seelsorge. Darüber hinaus engagiert sich die Stadtmission auch in Bereichen wie Familien- und Jugendarbeit, Seniorenbetreuung und Begegnung sowie Integration und Inklusion.



LA VIDA – ZIK ist Teil eines sozialen Unternehmensverbundes und richtet sich gezielt an Menschen mit chronischer Krankheit, psychischen Erkrankungen und Suchtproblemen, um sie vor Wohnungslosigkeit zu bewahren und ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Der Träger verfolgt mit „Housing First“ einen Ansatz, der erstmals in den USA entwickelt wurde und inzwischen auch in Deutschland etabliert ist. Das Prinzip beruht darauf, dass Menschen zunächst geeigneten Wohnraum erhalten, um mit dieser Stabilität besser gesundheitliche und finanzielle Herausforderungen bewältigen zu können. Die Berliner Landesregierung stärkt Housing First als festen Bestandteil ihres Masterplans zur Überwindung von Wohnungs- und Obdachlosigkeit bis 2030.

UNTERSTÜTZUNG IN FINANZIELLEN NOTLAGEN

Sollten unsere Mieter*innen in Zahlungsschwierigkeiten geraten, vermitteln wir eine Mietschuldenberatung, die eine sichere und vertrauensvolle Anlaufstelle darstellt. Die Beratung ist für unsere Mieter*innen kostenfrei und wird individuell auf den jeweiligen Bedarf zugeschnitten. Das Angebot reicht von telefonischen Beratungsgesprächen über Hausbesuche bis hin zur Unterstützung bei der Budgetplanung. Darüber hinaus begleiten die Berater*innen bei Behördengängen, helfen beim Ausfüllen von Anträgen und prüfen gemeinsam mit den Betroffenen mögliche Ansprüche auf staatliche Leistungen. Wo immer möglich, werden Ermessensspielräume genutzt, um den Verbleib in der Wohnung zu sichern. Dass der Anteil offener Mietforderungen bei lediglich 0,5 Prozent liegt, zeigt, wie wirkungsvoll dieses Unterstützungsangebot ist und welch hohen Stellenwert Prävention für uns hat.

ANTEIL OFFENE
MIETFORDERUNGEN

0,51 %



EINSATZ FÜR UKRAINISCHE GEFLÜCHTETE

Im Jahr 2022 wurden viele Familien durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine aus ihrer Heimat vertrieben. Wir wussten: Hier können wir helfen. Kurzerhand haben wir einen Teil unserer Geschäftsstelle in eine Wohngemeinschaft für geflüchtete ukrainische Frauen und ihre Kinder umgewandelt. Um ihnen eine schnelle Integration zu ermöglichen, organisierten wir gemeinsam mit der benachbarten

Kirchengemeinde wöchentliche Deutschkurse, Hilfe bei bürokratischen Angelegenheiten und weitere begleitende Angebote. Heute leben alle Familien in Wohnungen aus unserem Bestand. Wir freuen uns, dass wir ihren Neuanfang in Deutschland begleiten konnten. Erneut haben wir bewiesen: Wir übernehmen soziale Verantwortung.

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE GESCHÄFTSTÄTIGKEITEN

SEIT ÜBER 70 JAHREN VERBINDEN WIR UNSER EVANGELISCHES PROFIL MIT IMMOBILIENWIRTSCHAFTLICHEM KNOW-HOW. UNTER DEM BEGRIFF UNTERNEHMENSFÜHRUNG VERSTEHEN WIR EINE TRANSPARENTE UND VERTRAUENSVOLLE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT, DIE DEN FOKUS AUF UNSERE MITARBEITER*INNEN, MIETER*INNEN, ANSPRUCHSGRUPPEN UND NICHT ZULETZT DIE UMWELT RICHTET. ORIENTIERUNG FÜR UNSER TÄGLICHES HANDELN GIBT UNS DABEI UNSER LEITBILD.



WAS UNS AUSMACHT: UNSERE UNTERNEHMENSKULTUR

Christlich-diakonische Werte prägen unser tägliches Handeln. Nachhaltigkeit denken wir daher konsequent über das klassische Drei-Säulen-Modell hinaus: Ökologische, ökonomische und soziale Aspekte ergänzen wir um eine vierte Dimension – die unternehmenskulturelle Orientierung (siehe Kapitel Unsere strategische Ausrichtung). Unser tägliches Handeln ist geprägt von Offenheit, Verantwortung und einem respektvollen Miteinander.

Wir verbinden eine evangelische Wertorientierung mit immobilienwirtschaftlicher Fachkompetenz und richten unser Tun konsequent an diesem Anspruch aus. Diese Kultur tragen wir auch nach außen: Wir verstehen uns als zuver-

lässige Partnerin kirchlicher und sozialer Akteure und setzen gemeinsam mit unseren Gesellschaftern innovative Projekte um. Ein Beispiel hierfür ist das Immobilienportal der EKBO, das eine zentrale, transparente und effiziente Vermittlung kirchlicher Immobilien ermöglichen soll. Auch bei der Weiterentwicklung des kirchlichen Portfoliomanagements unterstützen wir kirchliche Akteure mit unserer Expertise.

Diese gelebte Unterstützung, sowohl extern als auch intern, macht unsere Unternehmenskultur aus. Greifbar haben wir diese Kultur und diese Werte in unserem Leitbild ausformuliert.



WEGWEISER UNSERES HANDELNS: UNSER LEITBILD

Unser Leitbild ist wegweisend für unsere unternehmerischen Tätigkeiten und Ausdruck unseres gemeinsamen Verständnisses von Verantwortung, Haltung und Zukunftsgestaltung. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen, ökologische Anforderungen und die Erwartungen unserer Anspruchsgruppen verändern sich stetig. Diesen Entwicklungen passen wir uns zeitgemäß an, indem wir unser Leitbild regelmäßig prüfen und bei Bedarf aktualisieren. Im Jahr 2023 haben wir die Aktualisierung unseres Leitbilds angestoßen. In zahlreichen Terminen arbeiteten Vertreter*innen aller Bereiche der HWS gemeinsam an einer Neufassung. Die Leitbildgruppe war die zentrale Anlaufstelle und treibende Kraft während des gesamten Prozesses. Das vollständige Leitbild ist auf unserer Unternehmenswebsite zu finden.

WER WIR SIND

Eine leistungsfähige und moderne Dienstleisterin, die gemeinsam mit Partnern aus Kirche und Diakonie lebenswerte Räume schafft, Nachbarschaften stärkt und Menschen ein langfristiges, sicheres Zuhause bietet

WAS UNS VERPFLICHTET

Unser christliches Menschenbild

WOFÜR WIR STEHEN

Für eine positive gesellschaftliche Entwicklung durch Nachhaltigkeit und Innovation

WIE WIR ARBEITEN

Vertrauensvoll, verantwortungsbewusst, gemeinschaftlich und transparent

WOHIN WIR UNS ENTWICKELN

Zu einem Unternehmen, das Wandel und christlichen Ursprung vereint und so zukunftsfähig Wohnraum mit dem Gedanken der Nächstenliebe und der Bewahrung von Gottes Schöpfung bereitstellt



UNSER LEITBILD – GEMEINSAM GESTALTET FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

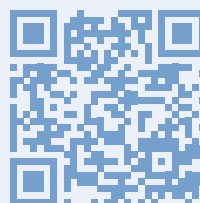
Für unsere Leitbildgruppe war es von oberster Priorität, dass sich alle Mitarbeiter*innen mit dem aktualisierten Leitbild identifizieren können. Wir haben alle Kolleg*innen eingeladen, mitzureden, mitzudenken und eigene Ideen und Herzensthemen einzubringen. Dadurch ist aus dem Vorhaben, unser Leitbild zu überarbeiten, ein echtes Gemeinschaftsprojekt geworden. Das Ergebnis spiegelt uns und unser Handeln wider.

Frank Schnegelsberg

Mitglied der Leitbildgruppe

HIER GEHT ES ZU UNSEREM VOLLSTÄNDIGEN LEITBILD:

WWW.HWS-BERLIN.DE/HWS/UNSER-LEITBILD/



UNSERE ORGANISATIONSSTRUKTUR

Unsere Organisationsstruktur folgt den Prinzipien klarer Zuständigkeiten, kurzer Entscheidungswege und einer wertebasierten Führungs- und Arbeitskultur. Wir sind eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Sitz in Berlin. Zu den Gesellschaftern gehören die EKBO (83,85 Prozent), das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. (8,54 Prozent), die Stiftung Kronenkreuz c/o Diakonie Deutschland Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (6,0 Prozent) sowie die Evangelische Kirchengemeinde St. Nikolai in Berlin-Spandau (1,61 Prozent). Seit unserer Gründung im Jahr 1952 verfolgen wir vorrangig das Ziel, eine sozial verantwortbare Wohnungsversorgung sicherzustellen und tragen mit unserer Tätigkeit zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags bei.

Die vier Gesellschafter bilden die oberste Entscheidungsebene und wählen den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat, der sich im Berichtsjahr aus vier Männern und drei Frauen zusammensetzt, begleitet die strategische Entwicklung der HWS. Die Geschäftsführung besteht aus der Geschäftsführerin Lena Karohs und dem Geschäftsführer Jörn von der Lieth. Gemeinsam verantworten sie die strategische Ausrichtung des Unternehmens und stehen dabei in enger Abstimmung mit dem Aufsichtsrat.



NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT: VERANTWORTLICHKEITEN UND PROZESSE

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit ist in der Geschäftsführung verankert. Um das Thema auch operativ in die Organisation zu integrieren, wurde die Abteilung IT & Datenmanagement geschaffen. Sie bildet die Schnittstelle zwischen der Geschäftsführung und unseren Fachabteilungen und ist unter anderem für die Koordination der Nachhaltigkeitsberichterstattung und den Aufbau

des dazugehörigen Datenmanagements verantwortlich. Ein interdisziplinäres Projektteam begleitet diesen Prozess fachlich. Damit stellen wir sicher, dass das Thema Nachhaltigkeit nicht isoliert bearbeitet wird, sondern von Beginn an in alle relevanten Unternehmensprozesse eingebettet ist und bei wichtigen Entscheidungen berücksichtigt wird.



WERTE SCHAFFEN RAUM: NACHHALTIGKEIT AUS CHRISTLICHER VERANTWORTUNG

Unser unternehmerisches Handeln ist getragen vom christlichen Menschenbild und dem Vertrauen auf unsere gemeinsame Verantwortung. In enger Verbundenheit mit unseren Gesellschaftern stehen wir für eine wertorientierte, vorausschauende und transparente Unternehmensführung. So gestalten wir nachhaltigen und sozialen Wohnraum – für jetzige und kommende Generationen.

Jörn von der Lieth
Geschäftsführer

INTERNES KONTROLLSYSTEM

Wir verfügen über ein internes Kontrollsystem, das Maßnahmen und Kontrollen zur Erkennung und Abwehr von Risiken beinhaltet. Ein wesentlicher Aspekt dieses Systems ist die Einhaltung gesetzlicher Regelungen.

Unser internes Kontrollsystem umfasst prozessintegrierte Maßnahmen und organisatorische Steuerungsinstrumente, das Risikomanagementsystem und Kontrollen sowie prozessunabhängige Maßnahmen wie die interne Revision. Zusätzlich erfolgt eine jährliche Prüfung durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer.

Zu unseren Maßnahmen gehören unter anderem eine zehnjährige Finanz- und Erfolgsplanung, die aus Objektanalysen abgeleitet ist, ein umfassendes Finanzierungs-, Darlehens- und Beleihungsmanagement sowie eine regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat, etwa in Form von Quartals- und Risikoberichten. Damit können alle relevanten Risiken frühzeitig erkannt und entsprechende Gegenmaßnahmen vorbereitet werden. Wir haben zudem eine interne Revision, die von der Stabstelle Portfoliomanagement & Innenrevision sowie von einem externen Wirtschaftsprüfer im Rahmen eines mehrjährigen Revisionsplans durchgeführt wird.



COMPLIANCE UND DATENSCHUTZ

Regelkonformes und integriertes Verhalten ist für uns von höchster Wichtigkeit. Compliance bedeutet für uns nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sie ist Ausdruck eines transparenten und wertebasierten Handelns. Die Einhaltung gesetzlicher und interner Regelungen wird durch unsere Unternehmensprozesse sichergestellt. Verantwortlichkeiten sind eindeutig definiert und Entscheidungswege werden nachvollziehbar dokumentiert. Interne Kontrollen und Schulungen stellen sicher, dass allen unseren Mitarbeiter*innen die geltenden Regelungen bekannt sind.

Dazu zählen beispielsweise regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung für den verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten. Der Schutz dieser sensiblen Daten hat für uns höchsten Stellenwert. Unsere Datenschutzmaßnahmen entsprechen den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Wir stellen sicher, dass personenbezogene Daten nur im notwendigen Umfang und ausschließlich zu klar definierten Zwecken erhoben, verarbeitet und gespeichert werden.

Um im Verdachtsfall auf mögliches Fehlverhalten und Compliance- oder Datenschutzverstöße aufmerksam zu machen, können Mitarbeiter*innen das anonym nutzbare Hinweisgebersystem verwenden und potenzielle Missstände über eine Onlineplattform an eine externe Ombudsperson melden. Damit setzen wir das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) freiwillig um, obwohl dieses erst für Unternehmen ab 50 Beschäftigten gesetzlich verpflichtend ist.

Im Berichtsjahr 2024 gingen keine Hinweise über das Hinweisgebersystem ein und es wurden keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen bekannt – weder in unserem Unternehmen noch in der Wertschöpfungskette. Verstöße gegen Anti-Korruptions- und Bestechungsgesetze sind ebenfalls nicht bekannt geworden.



VERANTWORTUNG IN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Auch unsere Geschäftspartner entlang der Wertschöpfungskette sollen verantwortungsbewusst, rechtskonform und werteorientiert handeln. Sämtliche Dienstleistungsverträge enthalten klare Regelungen zur Verhinderung von Korruption und Vorteilsnahme, insbesondere das ausdrückliche Verbot der Annahme von Geld und sonstigen Geschenken. Unsere Vertragspartner verpflichten sich zur Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Vorgaben, etwa des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der Bekämpfung von Schwarzarbeit sowie der

sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen einschließlich der ordnungsgemäßen Beitragsabführung. Zudem verpflichten sich unsere Partner, die jeweils geltenden Tarifverträge oder Mindestlohnregelungen einzuhalten und die entsprechenden Beiträge an die Sozialkassen zu entrichten.

In Einheitspreisabkommen (EPAs) achten wir zudem auf die Wahrung von Grundwerten. Generell gilt: Wir arbeiten nicht mit Unternehmen zusammen, die den christlichen Werten der HWS entgegenstehen.



ZUSAMMENARBEIT MIT POLITIK, VERBÄNDEN UND VEREINEN

Wir sehen unsere Aufgabe nicht nur in der Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums, sondern auch in der aktiven Mitgestaltung lebendiger Quartiere – sowohl auf kommunaler und politischer Ebene als auch durch unsere Mitgliedschaften und die Unterstützung lokaler Initiativen und Vereine für ein besseres Miteinander. Auf regionaler Ebene pflegen wir regelmäßigen Austausch mit den Verbänden der Wohnungswirtschaft, insbesondere dem Verband Berlin-Brandenburgi-

scher Wohnungsunternehmen e. V. (BBU). Unsere Geschäftsführung ist hier in mehreren Gremien vertreten. Über den BBU sind wir auch in das Berliner Bündnis für bezahlbares Wohnen eingebunden. Darüber hinaus beteiligt sich die HWS am Nationalen Aktionsplan gegen Wohnungslosigkeit, in dem sie in der Facharbeitsgruppe „Wohnraumversorgung“ mitwirkt.

MITGLIEDSCHAFTEN IN VERBÄNDEN (AUSWAHL)



Einen wesentlichen Beitrag zum Gemeinwohl und der Quartiersentwicklung sehen wir in der Pflege langjähriger sozialer Kooperationen sowie im Aufbau neuer Partnerschaften, insbesondere mit sozialen und kirchlich-diakonischen Einrichtungen. Uns ist es dabei besonders wichtig, dass diese Partner in unserem eigenen Bestand Raum finden, ihre Arbeit wirkungsvoll umzusetzen. Deshalb stellen wir Initiativen und sozialen Vereinen, die das Miteinander im Quartier stärken, geeignete Flächen zu fairen Konditionen

zur Verfügung und fördern ihr Engagement durch gezielte Spenden. Wir kooperieren mit insgesamt 16 verschiedenen kirchlichen, diakonischen und sozialen Trägern, darunter Nachbarschaftsinitiativen, Senior*innen-, Kinder- und Jugendinitiativen sowie Initiativen für wohnungslose Menschen und kulturelle Vereine.

UNTERSTÜTZTE INITIATIVEN UND VEREINE

- VEREIN FÜR BERLINER STADTMISSION
- DIAKONIE-STATION FRIEDRICHSFELDE
- DIAKONISCHES WERK BERLIN
STADTMITTE E. V.
- KITA ERDMÄNNCHEN GMBH
- EVANGELISCHES DIAKONISSENHAUS
BERLIN TELTOW LEHNIN
- EVANGELISCHES JOHANNESSTIFT SBR
- GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT
BERATUNG + LEBEN GMBH DER
IMMANUEL ALBERTINEN DIAKONIE
- GESUNDHEITZENTRUM
GROPIUSSTADT E. V.
- GEBEWO - DIENSTE - BERLIN - GGMBH
- HOUSING FIRST (LA VIDA GGMBH - ZIK)
- HOUSING FIRST FÜR FRAUEN (SOZIALDIENST
KATHOLISCHER FRAUEN E. V.)
- HOUSING FIRST QUEER (SCHWULENBERATUNG
BERLIN GGMBH)
- KITA MIETERINITIATIVE HWS
GROPIUSSTADT E. V.
- KOMPAXX E. V.
- THESSA E. V.
- WERKSTADT KULTURVEREIN BERLIN E. V.



KOOPERATION ALS SCHLÜSSEL FÜR LEBENSWERTE NACHBARSCHAFTEN

Unsere Partner und auch viele Mieter*innen engagieren sich mit vielfältigen Angeboten für ein lebendiges nachbarschaftliches Miteinander. Ein besonders gelungenes Beispiel ist das „Netzwerk Nachbarschaft in der Lipschitzallee“. Seit vielen Jahren gestalten dort engagierte Menschen Freizeitangebote für Kinder, betreiben einen offenen Nachbarschaftstreff im „Waschhaus-Café“ und bieten Raum für kreative Arbeit in den Ateliers für Kunschtchaffende.

Julia Kiebgis

Abteilungsleiterin Hausbewirtschaftung

VSME: STANDARD FÜR FREIWILLIGE NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG FÜR KMU (STAND 12/2024)

VSME*		Seite	Kommentar
ALLGEMEINE INFORMATIONEN			
B1 – 24a	Modulauswahl	5	Option B: Basismodul und Zusatzmodul
B1 – 24b	Ausgelassene Angaben		Keine Auslassung von Angaben
B1 – 24c	Berichtsrahmen	5	HWS Eigenbestand
B1 – 24e	Rechtsform	5	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)
B1 – 24e	NACE-Code	5	68.20.1
B1 – 24e	Bilanzsumme	11	196,4 Mio. €
B1 – 24e	Umsatz	11	44,9 Mio. €
B1 – 24e	Anzahl Mitarbeiter*innen	11, 29	40 (Kopf)
B1 – 24e	Standorte und Geoposition		Geoposition Geschäftsstelle: 52°26'18.0"N, 13°13'9.0"E
B1 – 25	Nachhaltigkeitszertifikate		Keine Nachhaltigkeitszertifizierung
C1 – 47a	Produkte und Dienstleistungen	8 ff.	
C1 – 47b	Märkte	8 ff.	
C1 – 47c	Geschäftsbeziehungen	8 ff., 47, 48 f.	
C1 – 47d	Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie	12 f., 14 f.	
B2 – 26a	Nachhaltigkeitspraktiken	12 f., 14. f., 16 f.	
B2 – 26b	Nachhaltigkeitsstrategien	12 ff., 22 f.	Zusätzlich: Unternehmenswebsite und DNK-Erklärung
B2 – 26d	Nachhaltigkeitsziele	12 f., 14 f., 22 f.	
B2 – 26 c	Zukünftige Initiativen	12 f., 14 f., 22. f.	
C2 – 48	Beschreibung der Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen	12 f., 14 f., 19, 22 f., 24 f., 26, 27, 34, 35, 39, 40 f.	
C2 – 49	Verantwortlichkeit	55	

*Nicht zutreffende Angaben sind im Index nicht aufgeführt.

UMWELT

B3 – 29	Energieverbrauch	20	38.181 MWh (2023)
B3 – 30a	Scope-1-THG-Emissionen	21	4.709 t CO ₂
B3 – 30b	Scope-2-THG-Emissionen	21	99 t CO ₂
B3 – 31	Treibhausgasintensität	21	0,11 kg CO ₂ /€ Umsatz
C3 – 54a	Reduktionsziel und Maßnahmen zur Zielerreichung	22 f.	
C3 – 55	Übergangsplan	22 f.	
B5 – 33	Gebiete mit schutzbedürftiger Biodiversität	26	Keine
B6 – 35	Wasserentnahme		679 m ³
B7 – 38a	Abfallaufkommen		Es fallen lediglich Haushaltsabfälle an.
B7 – 38b	Recycling		Es fallen lediglich Haushaltsabfälle an.
C4 – 57	Klimabedingte Risiken		Keine klimabedingten Gefahren oder Übergangsereignisse ermittelt

SOZIALES

B8 – 39a	Art des Arbeitsvertrags	29	35 unbefristete und 5 befristete Mitarbeiter*innen
B8 – 39b	Geschlechterverteilung	29	25 weibliche und 15 männliche Mitarbeiter*innen
B8 – 40	Fluktuationsrate	29	4,65 %
B9 – 41a	Meldepflichtige Arbeitsunfälle	31	0
B9 – 41b	Todesfälle	31	0
B10 – 42a	Mindestlohn	29	Tarifvertrag mit Entgelt über gesetzlichem Mindestlohn
B10 – 42c	Abdeckung von Tarifverträgen	29	
B10 – 42d	Weiterbildungsstunden	34	22,9 Std.
C5 – 59	Geschlechterverhältnis in Führungspositionen	30	1,25 (5 weiblich : 4 männlich)

C6 – 61a	Verhaltenskodex für eigene Mitarbeiter*innen		Nein
C6 – 61c	Beschwerdemechanismus eigene Mitarbeiter*innen	46	Ja
C7 – 62a	Bestätigte Vorfälle Menschenrechtsverletzung unter eigenen Mitarbeiter*innen	46	Keine
C7 – 62c	Bestätigte Vorfälle Menschenrechtsverletzung in der Wertschöpfungskette	46	Keine

GOVERNANCE

B11 – 43	Verurteilungen und Geldstrafen wegen Verstößen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	46	Keine Verurteilungen oder Geldstrafen
C8 – 64	Ausschluss von den EU-Referenzbenchmarks		Kein Ausschluss
C9 – 55	Geschlechterverhältnis im Leitungsorgan	45	0,75 (3 weiblich : 4 männlich) im Aufsichtsrat

GDW ARBEITSHILFE 73: NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG IN DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT

GdW		Seite	Kommentar
EF NACHHALTIGES ERTRAGS- UND FINANZMANAGEMENT			
EF6	Eigenmittelquote	11	42,2 %
EF NACHHALTIGES ERTRAGS- UND FINANZMANAGEMENT			
MB3	Vermietungsquote		6,07 % inkl. Studierendenwohnen 100,00 % Studierendenwohnen 5,11 % exkl. Studierendenwohnen
MB4	Durchschnittsmiete im Bestand	11	7,49 €/m ² (monatlich)
MB5	Durchschnittsmiete bei Erstvermietung		Keine Erstvermietung im Jahr 2024
MB9	Mieterfluktuation	11, 39	4,98 % (bereinigt um Studierendenwohnen)

BM | NACHHALTIGES BESTANDSMANAGEMENT

BM4	Instandhaltungsintensität	23	32,08 €/m ²
BM5/6	Energieintensität des Gebäudebestands	11, 20	121,4 kWh/m ² a
BM8/9	CO ₂ -Intensität im Gebäudebestand	11, 21	16,06 kg CO ₂ /m ² a

PE | NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT

PE1	Anzahl der Mitarbeiter*innen	11, 29	40 (Kopf)
PE3	Anteil weiblicher/männlicher Mitarbeiter*innen	29	62,5 % Mitarbeiterinnen und 37,5 % Mitarbeiter
PE7	Teilzeitquote	30	35 %
PE8	Ausbildungsquote	35	11,1 %
PE11	Abwesenheitsquote		1,8 %
PE12	Mitarbeiterfluktuation	29	4,65 %

QM | NACHHALTIGES QUARTIERSMANAGEMENT

QM4	Soziale Kooperationen	49	16
-----	-----------------------	----	----

GP | NACHHALTIGES MANAGEMENT UNTERNEHMENSINTERNER GESCHÄFTSPROZESSE

GP1	Energieverbrauch	20	38.181 MWh (2023)
GP4	CO ₂ -Emissionen des Unternehmens	21	4.808 t CO ₂ (2023)

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

Hilfswerk-Siedlung GmbH
Evangelisches Wohnungsunternehmen in Berlin
Kirchblick 13, 14129 Berlin
Telefon: 030 816 003-0
www.hws-berlin.de

HANDELSREGISTER

Amtsgericht Charlottenburg, HRB 5011 B

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Jörn von der Lieth, Lena Karohs

VORSITZENDER DES AUFSICHTSRATS

Wolf-Christian Maßner

ANSPRECHPARTNERINNEN

Hilfswerk-Siedlung GmbH
Evangelisches Wohnungsunternehmen in Berlin
Luisa Lengauer, Maxi Pettenkofer
nachhaltigkeitsbericht@hws-berlin.de

KONZEPT UND REDAKTION

Hilfswerk-Siedlung GmbH
Good Response GmbH

GESTALTUNG

neuzzeit Agentur für Kommunikation und Design GmbH

LEKTORAT

Jenny Menzel, Null Fehler

BILDNACHWEISE

Hilfswerk-Siedlung GmbH (S. 9, 18, 27 unten, 31); Hilfswerk-Siedlung GmbH, Fotograf Christian Sommer (S. 7), Fotograf Konstantin Gastmann (S. 19, 37, 38 oben, 41, 46), Fotograf Lukas Schramm (S. 12, 14, 22, 23, 25 unten, 26, 27 oben, 30, 32, 33, 35, 43, 44, 45, 47, 49); Freepik Company S.L. (S. 8, 34, 36, 42); [istock.com/Jacob Wackerhausen](https://www.istock.com/Jacob-Wackerhausen) (S. 28); Green Fusion GmbH (S. 25 oben); Deutsche Reihenhaus AG (S. 38 unten)

Dieser Bericht wurde auf Circleoffset Premium White Papier gedruckt, das zu 100 % aus Recyclingpapier besteht und Blauer Engel- und FSC®-zertifiziert ist.



KONTAKT

Hilfswerk-Siedlung GmbH
Evangelisches
Wohnungsunternehmen in Berlin
Kirchblick 13, 14129 Berlin

Telefon 030 816003-0
E-Mail kundenservice@hws-berlin.de
Internet hws-berlin.de



HILFSWERK-SIEDLUNG GMBH
Evangelisches
Wohnungsunternehmen
in Berlin