

Die Wohnungswirtschaft

DW

73. Jahrgang

02 / 2020

Moderne
Büro- und
Arbeitswelten
Seite 44



Thema des Monats

8

Studie untersucht
Zusammenleben im Quartier

30

New Work – nicht mit
Patentrezepten umsetzbar

20

Sanierung und Weiterentwicklung
historischer Bauten



HAUFE.

MUT IST DER ANFANG JEDER GROSSEN GESCHICHTE

Talent Empowerment by Haufe



Haufe Talent Management goes Talent Empowerment

Mut ist die Voraussetzung für Veränderung. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter in den Fokus stellen und den Mut haben, sie zu befähigen, schaffen den Freiraum für Wachstum – für persönliches Wachstum und das der Organisation.

Jetzt mehr erfahren unter:
haufe.de/mut

EDITORIAL

New Work

Fachkräftemangel, fehlender Nachwuchs und Berufsbilder, die sich rapide ändern – Digitalisierung und demografischer Wandel sorgen nicht nur in der Wohnungswirtschaft für Herausforderungen. Verantwortliche aus dem Personalbereich und

der Unternehmensführung reagieren: mit Konzepten und Modellen wie „Arbeit 4.0“ und „New Work“.

Aber was steckt eigentlich hinter diesen Ansätzen, die typischerweise ein Bild vom stylischen Großraumbüro, am besten noch mit Kickertisch in der Ecke, vor dem inneren Auge entstehen lassen? Und wie „new“ können sie sein, wenn zum Beispiel eins der ersten Großraumbüros auf einen Entwurf des US-amerikanischen Architekten Frank Lloyd Wright zurückgeht – und dieser aus dem Jahr 1936 stammt? Ist letztendlich gar nichts dran an „New Work“? Böse Zungen behaupten ohnehin, viel mehr als der Kickertisch und ein bisschen Homeoffice steckten nicht dahinter.

In unserem Thema des Monats begeben wir uns ab Seite 30 auf die Suche nach Antworten. Antworten auf die Fragen: Was ist New Work – und was ist es nicht? Wofür braucht die Wohnungswirtschaft New Work – und wie setzt sie das Konzept möglicherweise bereits um? Die Beiträge machen deutlich, dass der Ansatz mehr ist als bloße Kosmetik für Arbeitsplatz und Büro. Stattdessen geht es um das grundlegende, umfassende Überdenken von Unternehmenskultur, Hierarchien und Prozessen. Das ist neu – und das ist Arbeit.

Viel Spaß bei der Lektüre!

Ihre Redaktion der DW Die Wohnungswirtschaft



Nikola Schellig, Annika Klaußmann und Olaf Berger



Ihr kompetenter Partner
in der Wohnungs- und
Immobilienwirtschaft



Entwurf Neubau: GRAFT GmbH



Leistungsprofile
Einzel-/Generalplanung
Bau-/Projektmanagement
Consulting
Gutachten/Studien



Entwurf: H-Architekten, Kiel



»Gebäude
und Wohnumfeld
im Zeitalter der
Digitalisierung –
das Gesamtkonzept
muss stimmen!«

Sie möchten weitere Informationen?!
Wir freuen uns auf Sie.

iwb Ingenieurgesellschaft mbH

wowi@iwb-ingenieure.de
www.iwb-ingenieure.de



Inhalt

30



12



Alternative Wohnformen für individuelle Bedürfnisse bietet die Schloss Tempelhof eG in Kreßberg. Die Gemeinschaft der Mitglieder steht an oberster Stelle

STADT UND QUARTIER

- 04 **Meldungen**
- 08 **Mehr Engagement für Wohnquartiere erforderlich**
Studie über das Zusammenleben im Quartier
- 12 **Eine Genossenschaft zeigt, was Gemeinschaft bedeutet**
Schloss Tempelhof

BAUEN UND TECHNIK

- 16 **Meldungen**
- 20 **Herausforderung: Erhalt und Weiterentwicklung**
Sanierung historischer Bausubstanz
- 24 **Produkte**

MARKT UND MANAGEMENT

- 26 **Meldungen**
- 30 **NewWorkismus – wenn ein Prinzip Ideologie wird**
New Work
- 32 **Talent Management statt Kickertisch**
Arbeitswelt im Wandel
- 34 **„Die Jüngeren wünschen sich Selbstverwirklichung durch das eigene Tun“**
Interview mit Sandra Balicki
- 36 **Drei Handlungsfelder für eine agile Transformation**
Auf Herausforderungen reagieren
- 40 **Ein Siegel für alle Fälle oder für jeden Fall ein Siegel?**
Arbeitgebersiegel
- 44 **New Work ist mehr als New Design**
Moderne Büro- und Arbeitswelten
- 48 **Potenzial erkannt – theoretisch**
Arbeitsplatzmodelle
- 52 **Mehr Zufriedenheit im Arbeitsalltag**
Effizientes Arbeiten – HWS Berlin setzt auf SAM-Konzept



THEMA DES MONATS

New Work

Im Zuge der Digitalisierung und der damit einhergehenden Transformation der Unternehmen wird häufig von New Work gesprochen. Aber was ist das eigentlich und passt das Konzept überhaupt zur Wohnungswirtschaft? Wenn ja, wie können Wohnungsunternehmen die „neue Arbeit“ etablieren und was gilt es zu beachten? Diese und weitere Fragen beleuchtet unser Thema des Monats.

- 54 **Was sind die zukünftigen Unternehmenstrends?**
Bilanz- und Steuerwissen – Aktuelles aus den Prüfungsorganisationen des GdW
 - 56 **Stellenmarkt**
- URTEILE**
- 61 **Mietrecht**
 - 62 **WEG-Recht**
- 64 **Letzte Seite, Impressum**

20



Das Plato-Wild-Ensemble in Regensburg aus den 1920er Jahren zeigt, wie der Spagat zwischen Denkmalschutz und Wirtschaftlichkeit gelingt

Partner der
Wohnungswirtschaft

Blome GmbH & Co.KG



...einfach gute Bäder!

Modernisieren im Bestand
– alles aus einer Hand!

Von der Einzelmodernisierung
bis zur Quartiersentwicklung.

Weitere Informationen:
www.blome.org



Ralf Gehrke



Thomas Diehl



Michael Werdich

Veränderungen bei Blome

Unser langjähriger Mitarbeiter Ralf Gehrke hat sich beruflich verändert. Wir bedanken uns bei ihm für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und wünschen ihm alles Gute!

Das bisher von Herrn Gehrke betreute Ruhrgebiet hat unser Mitarbeiter Thomas Diehl übernommen. Um Thomas Diehls bisherigen Einsatzort, das Rhein-Main-Gebiet, kümmert sich nun Michael Werdich. Beide sind langjährige, erfahrene Projektleiter unseres Hauses und freuen sich auf die Zusammenarbeit mit ihren neuen Kunden!

Stadt und Quartier



Die Gewofag baut 374 Wohnungen in unterschiedlichen Fördermodellen für mehr als 1.000 Menschen sowie soziale Einrichtungen im neuen Stadtquartier an der Ludlstraße in Hadern. Der Realisierungsentwurf stammt von Alleswirdgut Architektur ZT GmbH Wien München, der städtebauliche Entwurf von Lorber Paul Architekten. Insgesamt investiert die kommunale Wohnungsbau-gesellschaft rund 120 Mio. € in das neue Quartier. Die ersten Wohnungen sollen noch in diesem Jahr fertiggestellt werden.



Neue Ideen für alte Brache

Das Gelände am alten Güterbahnhof südlich des Duisburger Hauptbahnhofs liegt seit Jahren brach. Nun soll das rund 30 ha große Areal mit neuen Ideen wiederbelebt werden. Hierzu holten sich die Duisburger Wohnungsbau-gesellschaft Gebag und die Stadt rund 200 Bürger ins Boot, die sich an Themeninseln kreativ zu den unterschiedlichen Planungsaspekten einbringen konnten. Es ging dabei um das Wohnen, die soziale Infrastruktur, die Baukultur und den Städtebau, aber auch um Themen wie Mobilität und Umwelt sowie um die Teilhabe im Quartier.

Derzeit werden die vielfältigen Ideen auf ihre Machbarkeit geprüft. Anschließend sollen die erarbeiteten Ideen in einem Workshop konkretisiert werden. Ein darauf folgender städtebaulicher Planungswettbewerb soll bis 2021/2022 abgeschlossen sein, sodass voraussichtlich 2023/2024 mit der Bautätigkeit begonnen werden kann.

Die Gebag hatte das Gelände 2018 erworben. Gemeinsam mit der Stadt soll das Areal unter Einbezug der Bürger behutsam entwickelt und gestaltet werden. „Wir haben hier eine Jahrhundertchance, ein neues Stück Duisburg zu erschaffen“, sagte Gebag-Geschäftsführer Bernd Wortmeyer.

Neu: Bundespreis Stadtgrün

Erstmals hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat den Bundespreis Stadtgrün ausgelobt. Damit würdigt es außergewöhnliches Engagement für urbanes Grün, vielfältige Nutzbarkeit, gestalterische Qualität, innovative Konzepte und integrative Planungsansätze. Städte, Gemeinden, Planer, Bürger, Initiativen und Vereine können sich bis zum 9. April in den Kategorien „Gebaut“, „Gepflegt“, „Genutzt“ und „Gemanagt“ bewerben. Weitere Informationen gibt es unter www.bundespreis-stadtgruen.de.

18.400 m²

Geschossfläche für die Kultur- und Kreativwirtschaft entstehen in Potsdam. Das Konzept „Village“ des Berliner Architekturbüros Glockenweiß GmbH konnte das Gremium, dem die Sanierungsträger Potsdam GmbH angehört, durch sein Raum- und Gebäudekonzept für eine flexible Nutzung überzeugen. Ab Frühjahr 2021 sollen die Baumaßnahmen beginnen.



Bernd Rubelt (Landeshauptstadt Potsdam), Sigrun Rabbe, Bert Nicke (beide Sanierungsträger Potsdam) und Christopher Weiß (Glockenweiß GmbH)

Hotel Mama für Ihre Daten.



Verleihen Sie Ihrem Unternehmen Flügel, ohne dass Daten oder Prozesssicherheit aus dem Nest fallen: mit WOWIPOINT, dem webbasierten ERP-System für die Wohnungswirtschaft.

Erfahren Sie mehr unter www.wowi.digital/wowipoint

DR. KLEIN

Einfach Wowi. Einfach Wow!

Quartier der Zukunft in Hanau

Auf dem 50 ha großen, ehemaligen US-Militärgelände „Pioneer Park“ in Hanau-Wolfgang entwickelt der eigens von der Stadt Hanau und der DSK|GIB Gruppe gegründete Projektentwickler LEG Hessen-Hanau GmbH ein neues Stadtquartier mit mehr als 1.600 Wohneinheiten, einer Kita, einer inklusiven Grundschule, einem Hotel sowie einer Senioren-Wohneinrichtung. Die Versorgung des neuen Quartiers mit Energie, Breitbandinternet und Mobilität soll nahezu klimaneutral erfolgen und damit Maßstäbe für die Stadt und die gesamte Rhein-Main-Region setzen. Gemeinsam mit sieben Bau-trägern und Privatinvestoren werden die Baumaßnahmen umgesetzt. In elf Neubauten will die Stadt über die LEG 143 Mietwohnungen realisieren und damit bezahlbaren Wohnraum in Hanau sicherstellen. Darüber hinaus entwickelt die LEG im „Triangle Housing“ 370 Eigentumswohnungen in 17 kernsanierten Bestandsgebäuden, die zur Eigennutzung unter dem üblichen Marktpreis angeboten werden sollen.

Die Pioneer-Kaserne im Hanauer Stadtteil Wolfgang wurde Mitte der 1930er Jahre von der Wehrmacht gebaut und zuletzt von der US-Armee genutzt. Die Fächerform hat bis heute Bestand und soll auch bei der Neubebauung aufgegriffen werden. Die ersten Bewohner sollen bereits im ersten Halbjahr dieses Jahres einziehen können. Die Gesamtinvestitionssumme beläuft sich auf rund 500 Mio. €.



Die LEG Hessen-Hanau GmbH entwickelt das Areal der ehemaligen Pioneer-Kaserne zu einem neuen Stadtquartier



In Braunschweig entwickelt die Kappe Projektentwicklung GmbH ein neues Quartier für Wohnen, Arbeiten, Gewerbe und Parken

Konversion in Braunschweig

Die Kappe Projektentwicklung GmbH realisiert auf einem rund 20.000 m² großen Areal des ehemaligen „Praktiker“-Baumarktes an der Kurzekampstraße/Ecke Berliner Straße in Braunschweig das Wohnviertel „Quartier Berliner Straße“, das unterschiedliche Wohnformen vom Mikroappartement über Mehrzimmerwohnungen bis hin zu Serviced Apartments vereinen soll. 20 % der ersten 100 Wohnungen in drei Gebäudekomplexen sind Sozialwohnungen. Neben den Wohnungen entstehen in dem neuen Quartier Bürogebäude, Gewerbeflächen und ein Parkhaus.

20

Mitbewerber hat die Gesobau hinter sich gelassen

Mit dem innovativen Pilotprojekt „Pflege@Quartier“ hat das landeseigene Wohnungsunternehmen damit den Sonderpreis Digitalisierung beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2020 für sich entscheiden können. Das Wohn- und Versorgungskonzept im Märkischen Viertel in Berlin vernetzt AAL-Technologien mit im Quartier vorhandenen Dienstleistungen.



Die Wohnkompanie entwickelt für die Nassauische Heimstätte das Goethequartier in Offenbach. Auf 1,8 ha entstehen 327 Mietwohnungen, Einzelhandels-, Gewerbe- und Lagerflächen sowie eine Kita, die in diesem Jahr bezogen werden sollen. Das Quartier soll ein Aushängeschild für die Stadt werden.



WOWIPOINT: Das ERP- System für sicheres Wachstum.



Mit WOWIPOINT profitieren Sie von höchster Prozess-, Daten- und Performance-Sicherheit:

- Serverhousing im Hochsicherheitsrechenzentrum in Leipzig
- Historisierung aller Tätigkeiten
- Datenschutzkonform nach DSGVO

Erfahren Sie mehr unter
www.wowi.digital/wowipoint

Wohnbau Frankfurt ehrt Mitglieder

Die schönsten Balkone und Vorgärten in Frankfurt (Oder) haben Angelika Riehl, Maik Urban und Irmgard Müller. Sie haben den Balkon- und Vorgartenwettbewerb 2019 der Wohnbau Frankfurt für sich entschieden und können sich über Gutscheine des Partnerunternehmens Piepenbrock Technischer Gebäudeservice GmbH freuen. Mit dem Wettbewerb zeichnet das Wohnungsunternehmen Beiträge für ein attraktives Wohnumfeld zum Wohle der Genossenschaftsmitglieder und der Stadt Frankfurt (Oder) aus.



von links: Dr. Michaela Schmitz-Schlär (Vorstandsvorsitzende Wohnbau Frankfurt), Ronny Wassilick, Maik Urban, Angelika Riehl, Irmgard Müller, Kathrin Hildebrandt (Niederlassungsleiterin, Piepenbrock Technischer Gebäudeservice GmbH Frankfurt (Oder)), Hannelore Dohne (Seniorenteam)

1.400 Wohnungen im neuen Ludwigshöhviertel

Die Bauverein AG hat mit den Rückbauarbeiten im Ludwigshöhviertel in Darmstadt begonnen: Auf dem insgesamt 34 ha großen Areal der ehemaligen Cambrai-Fritsch-Kaserne werden nicht genutzte Gebäude auf einer Fläche von 125.000 m² abgerissen und durch Neubauten ersetzt. Zusammen mit einigen erhaltenen Gebäuden bilden sie künftig einen neuen Stadtteil für 3.000 Menschen. An der Heidelberger Straße werden Mobilität, Energie und das Zusammenleben unterschiedlicher Bewohnergruppen von Anfang an zusammengedacht. Insgesamt entstehen 1.400, hauptsächlich Mietwohnungen auf 15 ha sowie Gemeinschaftseinrichtungen, eine Grundschule und mehrere Kitas. Die restlichen 19 ha des Geländes sind als Biotop, Wald- oder Artenschutzfläche ausgewiesen.



DR. KLEIN

Einfach Wowi. Einfach Wow!

STUDIE ÜBER DAS ZUSAMMENLEBEN IM QUARTIER

Mehr Engagement für Wohnquartiere erforderlich

Wie wird das Zusammenleben in Wohnquartieren wahrgenommen? Welche Schwierigkeiten sehen Bewohner? Welche Handlungserfordernisse ergeben sich für Wohnungsunternehmen? Rund 20 Jahre nach der vom GdW beauftragten Grundlagenstudie „Überforderte Nachbarschaften“ gibt die neue Studie „Herausforderung: Zusammenleben im Quartier“ im Auftrag des GdW Antworten.

Die Frage, was in den Wohnquartieren los ist, beschäftigt die Wohnungsunternehmen des GdW Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. zunehmend. Die vom Verband

bei der Minor – Wissenschaft Gesellschaft mbH in Auftrag gegebene Studie „Herausforderung: Zusammenleben im Quartier“ ermöglicht erstmals einen genaueren Blick auf die Situation in den Quartieren aus der Perspektive der Wohnungsunternehmen, die mit den seit geraumer Zeit ansteigenden Problemen des Zusammenlebens kämpfen müssen.

Auf der Basis einer einmaligen, umfangreichen bundesweiten Datensammlung im Jahr 2018 – 234 Quartiere mit mehr als 885.000 Wohnungen wurden betrachtet – liegen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft nun Erkenntnisse über unterschiedliche Quartierstypen mit entsprechenden spezifischen Bedarfen vor. Die Studie unterscheidet dabei zwischen schrumpfenden Räumen und Ballungsräumen, Groß-, Mittelstädten und Landgemeinden sowie neuen und alten Bundesländern.

Konfliktgründe und Konflikttypen

Eines der zentralen Anliegen von Studienautoren und -auftraggebern war es, Aussagen über die Situation sowie die Entwicklung von (gewalthaften) Konflikten zu erhalten. Angesichts des öffentlichen Diskurses über vermeintlich vorherrschende (inter-)kulturelle Konflikte kann dies auch zur Versachlichung von Debatten beitragen.

Die Häufigkeit und Art der Konflikte, die von den Wohnungsunternehmen genannt werden (siehe Abbildung auf der nachfolgenden Seite 9), ermöglicht einen differenzierten Blick auf die Situation in den Quartieren.



Dr. Anne von Oswald

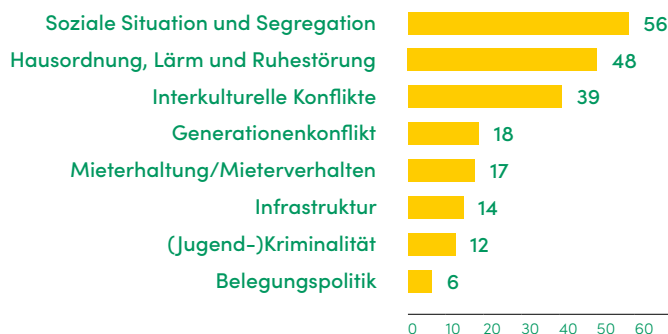
Sozialwissenschaftlerin
Minor – Wissenschaft
Gesellschaft mbH
BERLIN

Als ersten Grund für Konflikte im Quartier benannten die Wohnungsunternehmen die soziale Situation und die Konzentration von durch Armut bedrohten Menschen. An zweiter Stelle folgen Verstöße gegen die Hausordnung, Probleme mit der Müllentsorgung und allgemein eine mangelnde Rücksichtnahme gegenüber Nachbarn. Als dritter Grund werden interkulturelle Konflikte beziehungsweise unterschiedliche Wertvorstellungen sowie die festgestellte „Perspektivlosigkeit vieler Zugewandelter“ und die Unterkünfte für geflüchtete Menschen als Konfliktgründe genannt (siehe Abbildung auf dieser Seite unten).

Dass die Wohnungsunternehmen erst an dritter Stelle interkulturelle Konflikte, unterschiedliche Wertvorstellungen und die Situation geflüchteter Menschen als Gründe benennen, ist bedeutsam und hilft (Vor)Urteile über bestimmte Wohngebiete und ihre Bewohner gerade zu rücken. Auffällig ist ferner, dass fast ein Viertel aller Wohnungsunternehmen häufig Sachbeschädigungen in ihren Quartieren

Konfliktgründe im Quartier

n = 234



Offene Eingabe, eigene Sortierung nach Themenbereichen, dargestellt ab 10 Nennungen

feststellt. Obwohl Körperverletzung in über 58 % selten und in nur 2,6 % der Quartiere häufig vorkommt, ist die Tatsache, dass es überhaupt in dieser Größenordnung zu körperlichen Übergriffen kommt, besorgniserregend. Wenngleich 70 % der Befragten Wohnungsunternehmen in ihren Quartieren keine gewalthaften Konflikte gegenüber ihren Mitarbeitern feststellen, sind es immerhin noch knapp 30 %, die sich damit zumindest auseinandersetzen müssen. Die Mehrzahl gewalthafter Konflikte kommt hingegen innerhalb der Bewohnerschaft vor und wird in über 5 % der Fälle sogar als häufig beschrieben.

Begegnungsorte für ein nachbarschaftliches Miteinander

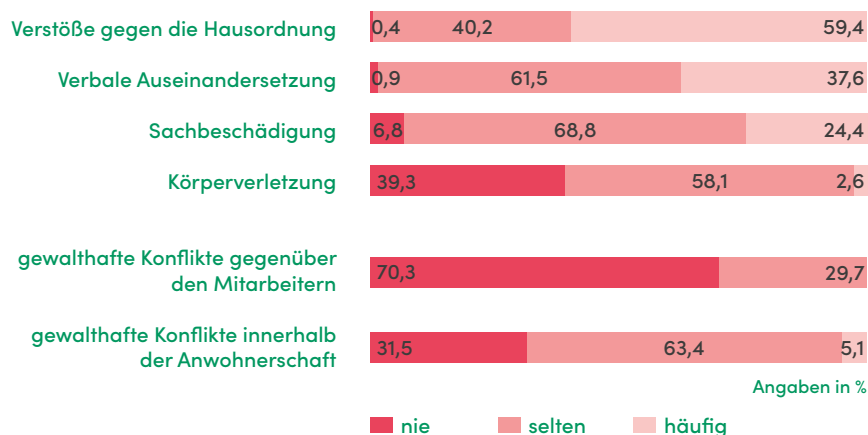
Aus der Stadtforschung und den sozialwissenschaftlichen Diskursen um das Quartiersmanagement und die Ausgestaltung des Bund-Länder-Förderprogramms „Soziale Stadt“ ist bekannt, dass Quartiere bzw. die Nachbarschaften sogenannte endogene (Erneuerungs)Kräfte ausbilden können. Allerdings benötigen die in den Quartieren bestehenden endogenen Ressourcen exogene Unterstützung in Form von Orten bzw. Räumen, finanziellen Mitteln und personellen Ressourcen.

Was vor diesem Hintergrund aus Sicht der Wohnungsunternehmen nötig ist, um das Zusammenleben im Quartier zu verbessern, lässt sich nicht mit einem Satz zusammenfassen. Die Befragungsergebnisse belegen jedoch, dass der Bedarf an Quartiersarbeit stark gestiegen ist. Vor allem der Ausbau von Begegnungsorten und Freizeitangeboten im Quartier, von Sozial- und Jugendarbeit sowie von Maßnahmen zur Förderung nachbarschaftlichen Miteinanders werden angemahnt und empfohlen. Dabei werden insbesondere solche Maßnahmen genannt, mit denen die gesellschaftliche Teilhabe durch Bildung und Arbeit gestärkt und Armut bekämpft wird.

Die Befähigung der Bewohner zur aktiven Gestaltung des Zusammenlebens im Quartier – mit Unterstützung von lokalen Vereinen, Kirchen und Bildungseinrichtungen – ist von Bedeutung. Zur langfristigen Einbindung und Aktivierung aller Quartiersakteure sind Räume bzw. Treffpunkte vor Ort unabdingbar. Einzelne Leuchtturmprojekte allein würden dem dokumentierten, erheblichen Bedarf nicht gerecht. Stattdessen braucht es strukturelle Neuerungen in der Vernetzung und Kooperation.

Wahrgenommene Häufigkeit von Konflikttypen im Quartier

n = 234



Eigene Darstellung nach eigener Berechnung

Gesellschaftliche Herausforderungen werden in den Quartieren konkret. Ihre Bewältigung geht weit über die Verantwortung der Wohnungsunternehmen hinaus.

Ganzheitlicher lokaler Entwicklungsansatz notwendig

Gesellschaftliche Herausforderungen werden – so zeigt sich – in den Wohnquartieren konkret. Ihre Bewältigung geht weit über die gesellschaftliche Verantwortung der Wohnungsunternehmen hinaus. Dafür bedarf es – getragen vom politischen Willen – jeweils eines ganzheitlichen lokalen Entwicklungsansatzes, der alle relevanten Akteure auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene sowie Wohlfahrtsverbände, Religionsgemeinschaften und zivilgesellschaftliche Akteure für die Weiterentwicklung des Quartiers auf den Plan ruft und bisherige sektorale Politikansätze überwindet. Die Bearbeitung von Strukturdefiziten in den untersuchten Quartieren ist mit erheblichen Investitionen verbunden, die weit über die derzeitigen punktuellen Lösungen der Probleme hinausgehen. Dabei geht es auf lokaler Ebene um:

- den Ausbau von schulischen und außerschulischen Bildungseinrichtungen und den Übergang zwischen Schule und Arbeit im Quartier,
- die gezielte Bekämpfung von Arbeitslosigkeit durch die Stärkung von lokalen Beschäftigungsangeboten im Quartier,
- die gezielte Stärkung von Begegnungsstätten, Nachbarschaftstreffs, Jugend- und Freizeitangeboten,
- die systematische Unterstützung, Begleitung sowie Stärkung von Ehrenamt und Stärkung der Teilhabe und des Engagements von Bewohnern,
- die Entwicklung und Umsetzung diversitäts- und diskriminierungssensibler Angebote sowie
- den Ausbau von sogenannten Lotsenprogrammen, wie zum Beispiel „Integrationslotsen“ oder „Stadtteilmütter und -väter“.

Maßnahmen zur Verbesserung des Zusammenlebens aus Sicht der Wohnungsunternehmen

n = 234



Offene Eingabe, max. drei Nennungen möglich

Einrichtung einer Fachstelle „Zusammenleben im Quartier“

Vom GdW und seinen Regionalverbänden fordern die Wohnungsunternehmen mehr Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Fortbildungen zur Professionalisierung. Es wurde die Einrichtung einer Fachstelle „Zusammenleben im Quartier“ mit unter anderem folgenden Aufgaben empfohlen:

- Beratungsangebote zum Quartiersmanagement,
- Beratung und Unterstützung von Aktivitäten der Jugendarbeit,
- Beratung und Unterstützung im Bereich interkulturelle Öffnung und Diversity-Management,
- Fortbildungsangebote zur Entwicklung oder Stärkung von diversitätssensiblen Sozialkompetenzen,
- Beratung über Fördergelder und -programme,
- Entwicklung eines Analysetools für die Quartiere zur Verbesserung des Zusammenlebens.

„Was ist los in unseren Quartieren?“

Der GdW hat die Studie der Wohnungswirtschaft zum Zusammenleben in Deutschland beim Minor Projektkontor in Auftrag gegeben und im November 2019 offiziell vorgestellt.

Die vollständige Studie steht zum Download bereit unter: web.gdw.de/uploads/pdf/Pressemeldungen/GDWS_Endbericht_druck_190826c.pdf

Forderungen an Bund, Länder, Landkreise und Kommunen

Zur Verbesserung des Zusammenlebens im Quartier richteten Studienautoren und -auftraggeber sechs Empfehlungen an Landkreise, Kommunen und Länder:

- Förderung von Bildungseinrichtungen,
- Stärkung der Sprach- und Integrationskurse,
- Öffnung der Schulen als Orte der Begegnung, der Integration und des sozialen Lernens,
- kommunale Stärkung der Kinder- und Jugendarbeit,
- Honorierung von ehrenamtlicher Tätigkeit,
- verstärkte Unterstützung von Initiativen für Demokratie, Toleranz, Vielfalt und gegen Antisemitismus, Extremismus und Rassismus.

Mit Blick auf die fortschreitende soziale Polarisierung, die Überalterung sowie die Integrationsarbeit und Unterbringung von Geflüchteten und Neuzugewanderten besteht auf lokaler Ebene ein hoher Bedarf an Finanzierung. Dafür sind zusammenfassend folgende Empfehlungen und Forderungen an die Bundespolitik festzuhalten:

- ein direkt für die Wohnungswirtschaft zugängliches Förder- beziehungsweise Zuschussprogramm für die Quartiersarbeit,
- die Förderung einer Fachstelle „Zusammenleben im Quartier“,

- flexible Förderprogramme und/oder die Öffnung der Bund- und Länderprogramme für die Wohnungswirtschaft,
- Unterstützung der Wohnungsunternehmen bei ihrem Engagement in der Jugendarbeit,
- Zukunftsstrategien für schrumpfende Kommunen und Quartiere sowie stark belastete Quartiere in Ballungsräumen,
- ein Innovationsprogramm zur Finanzierung von Forschung und Modellprojekten zur Stärkung des Zusammenlebens und der Teilhabe im Quartier.

Mehr Engagement seitens der Politik notwendig

Erfolgreiches Zusammenleben im Quartier erfordert ein vernetztes Quartiersmanagement sowie eine erhöhte und langfristig angelegte kommunale und bundesweite Investition in die Quartiersarbeit. Problematische Entwicklungen werden an erster Stelle auf die Konzentration von Armutsfaktoren im Quartier zurückgeführt, die lokal gelöst werden müssen, aber bundesweiter Unterstützung bedürfen.

Mit der Verfestigung der Prekarisierung und der Armutsgefährdung in bestimmten Stadtteilen und Quartieren entsteht ein hohes Konfliktpotenzial, das durch Neuzuwanderung noch zusätzlich stark belastet wird und zu überforderten Nachbarschaften führen kann.

Einerseits muss mit eindeutig qualitativ besseren Angeboten in Bildung, Ausbildung und Sozialarbeit reagiert werden, um den höheren Anforderungen gerecht zu werden. Andererseits geht es weit darüber hinaus und bedarf einer verantwortungsbewussten politischen Haltung, sich in den Städten eindeutig gegen Segregationstendenzen zu stellen. Dafür bedarf

es erheblicher Investitionen, die mit einer besseren räumlichen Verteilung preiswerten Wohnraums in allen Stadtteilen zusammenhängen.

Erfolge im Quartier sind letztendlich gesamtgesellschaftliche Erfolge in der Einwanderungsgesellschaft. Die Wohnungswirtschaft ist zu großen Teilen bereit, sich dieser Herausforderung mit Unterstützung von Zivilgesellschaft, Kommunen, Ländern und Bundesregierung zu stellen.

Erwartungen der Wohnungsunternehmen an die Kommunen

n = 220



Offene Eingabe, eigene Sortierung nach Themenbereichen, dargestellt ab 10 Nennungen

ALHO Modulbau



MODULARES BAUEN IST
INDIVIDUALITÄT IN SERIE!

Modulbau – die Vielfalt der
Gestaltungsmöglichkeiten spricht
dafür!

Das beweist der **Siegerentwurf** von
ALHO und Koschany + Zimmer
Architekten KZA im europaweiten
Wettbewerb „**Serielles und modulares
Bauen**“ des GdW.

Fixe Kosten. Fixe Termine. Fix fertig.
www.alho.com

KREATIVER BAUEN

Mit der ALHO
MODULBAUWEISE



bautech

BESUCHEN SIE UNS AUF DER
BAUTECH IN BERLIN!
Vom 18. - 21. Februar 2020
Stand 4402 in Halle 4.2

ALHO
MODULARE GEBÄUDE

SCHLOSS TEMPELHOF

Eine Genossenschaft zeigt, was Gemeinschaft bedeutet

Sanierung von Bestandsgebäuden, sparsamer Umgang mit Wohnfläche, Förderung der Gemeinschaft: Das sind Themen, mit der sich in der heutigen Zeit viele Wohnungsgenossenschaften und -gesellschaften befassen. Einen sehr konsequenten Ansatz verfolgt die Schloss Tempelhof eG.

Zwölf Jahre ist es her, als Agnes Schuster und einige Mitstreiter ein ehrgeiziges Projekt in Angriff nahmen. Eine Wohnform jenseits der Vereinzelung und des Konkurrenzkampfes schwebte ihnen vor, ein Miteinander, das auf einem engen Austausch von Menschen unterschiedlicher Auffassungen und Erfahrungen beruht. „Wir wollten“, blickt Schuster heute zurück, „einen Ort schaffen, an dem Grund und Boden der Spekulation entzogen sind, an dem in Verbundenheit ein kraftvolles Mehrgenerationenleben entsteht und wo wir ein ökologisch, ökonomisch und sozial tragfähiges Projekt auf die Beine stellen können.“

Gefunden hat die Initiative diesen Ort in der Nähe von Schwäbisch Hall, und zwar in der zwischen Stuttgart und Nürnberg gelegenen Gemeinde Kreßberg: eine 32 ha große Anlage mit einem ehemaligen Schloss und 15 weiteren größeren Gebäuden, die einst als Einrichtung für körperlich und geistig Behinderte, als Altenheim und als sogenannte Kinderbesserungsanstalt gedient hatte. Nachdem sich die Evangelische Kirche aus dem Areal zurückgezogen hatte, stand es zum Verkauf. Die engagierte Gruppe um Agnes Schuster wurde darauf aufmerksam, indem sie im Internet die Begriffe „Dorf kaufen“ eingab, und erwarb 2010 den Komplex für 1,5 Mio. € von einem Makler.

Der Spekulation entzogen

Zum Tragen kam dabei ein Modell, das man auch von alternativen Projekten in Großstädten kennt:

Eigentümerin von Grund und Boden ist eine Stiftung, nämlich die Grund-Stiftung am Schloss Tempelhof. Sie hat das Areal im Erbbaurecht für 99 Jahre an die Genossenschaft Schloss Tempelhof eG vergeben, welche die Gebäude nutzt und verwaltet. Damit ist eines der zentralen Anliegen – nämlich, die Siedlung der

Spekulation zu entziehen – sichergestellt. Dritte Säule des Gesamtkonzepts ist der Verein Schloss Tempelhof e. V., der als Träger der sozialen Projekte und Organisationen im Dorf fungiert. Prüfungsorganisation der Genossenschaft ist der Prüfungsverband der kleinen und mittelständischen Genossenschaften eG (PkmG).

Mittlerweile leben am Tempelhof rund 100 Erwachsene und 50 Kinder. Dabei wohnt nur ein kleiner Teil in konventionellen Wohnungen, während die Mehrzahl in Wohngemeinschaften oder alternativen

Wohnformen – zum Beispiel in Jurten oder Bauwagen – zuhause ist. Das hängt damit zusammen, dass die Genossenschaft die vorgefundenen Gebäude nutzt, die ursprünglich längst nicht alle für Wohnzwecke vorgesehen waren. Neubauten hat die Genossenschaft bisher erst zwei errichtet: eine staatlich genehmigte Schule für 80 Schüler sowie ein aus recyceltem Material errichtetes Gemeinschaftshaus (das sogenannte Earthship) für diejenigen Mitglieder, die auf knapper Fläche in einer Jurte oder einem Bauwagen wohnen. Es dient ihnen als Aufenthaltsraum außerhalb der eigenen Wohnfläche.



Christian Hunziker

freier
Immobilienjournalist
BERLIN



Ein intensives Gemeinschaftsleben macht den Kern der Genossenschaft Schloss Tempelhof aus

Gemeinschaft im Zentrum

Dabei steht für die Genossenschaft das Gemeinschaftsgefühl im Mittelpunkt. „Unser Konzept ist, dass wir zusammen wohnen und arbeiten“, sagt Mitgründerin Agnes Schuster. Deutlich wird dieser Anspruch auch in den „Gemeinsamen Spielregeln für die Umsetzung unserer Vision und Werte“, die sich die Genossenschaft gegeben hat. „Ich erkenne an, dass ich in einer Gemeinschaft lebe und dass diese nur durch meine Mitarbeit, meine Fähigkeit zur Kommunikation und zur Teamarbeit funktioniert“, heißt es darin beispielsweise. Oder: „Ich unternehme jegliche Anstrengungen, um Streitigkeiten zu lösen.“

Zu diesem hohen Anspruch gehört, dass man nicht einfach so Mitglied der Genossenschaft werden kann. Interessenten müssen zunächst ein Probejahr



Die Genossenschaft in der Nähe von Schwäbisch Hall nutzt die vorgefundene Gebäudesubstanz. Die Sanierungskosten beziffert sie auf 600 bis 900 €/m²

(die sogenannte Annäherungsphase) absolvieren. Danach entscheiden beide Seiten, ob sie zueinander passen. Und selbst dann kann es geschehen, dass man wieder auseinandergeht: Manche Mitglieder hätten die Gemeinschaft wieder verlassen, berichtet Agnes Schuster. „Wir entscheiden im Konsens. Manchen ist das zu zeitintensiv und zu anstrengend.“

Impulse für das Tagesgeschäft

Gut möglich, dass dieser hohe Anspruch Verantwortlichen von klassischen Wohnungsbaugenossenschaften und -gesellschaften leicht esoterisch und schwer umsetzbar vorkommt. Und doch gibt es einige Ansätze in der Siedlung Tempelhof, die auch für das wohnungswirtschaftliche Tagesgeschäft interessant sind. Das betrifft beispielsweise die vieldiskutierte Frage, wie günstiger Wohnraum geschaffen werden kann. Die Genossenschaft hat für die Sanierung des vorgefundenen Bestands im Durchschnitt lediglich 600 bis 900 €/m² ausgegeben. Entsprechend niedrig ist das Nutzungsentgelt, das die Mitglieder bezahlen: Es beträgt je nach Zustand des Wohnraums zwischen 2 €/m² (für unsanierte Flächen) und 6 €/m².

Bemerkenswert ist auch der Umgang mit der Wohnfläche: Im Durchschnitt stehen jedem Bewohner von Tempelhof 24 m² zur Verfügung – das ist nur gut die Hälfte der 46,5 m², die laut Umweltbundesamt in Deutschland durchschnittlich pro Kopf bewohnt werden. Ergänzt wird der private Wohnraum allerdings durch zusätzliche Flächen wie das Gemeinschaftshaus. Das erinnert an den Sharing-Ansatz, >



Der Gebäudebestand des kleinen Dorfes ist über mehrere Epochen hinweg gewachsen. 1,5 Mio. € bezahlte die Genossenschaft für die gesamte Anlage

wie ihn mittlerweile viele private Projektentwickler verfolgen, indem sie kompakte Einzelwohnungen durch Gemeinschaftsküchen und Aufenthaltsräume ergänzen, aber auch an Gemeinschaftsflächen, wie sie Wohnungsgenossenschaften schon vor Jahrzehnten angeboten haben.

Ein dritter Punkt: In Tempelhof gelingt es offenbar, den vorhandenen Wohnraum entsprechend den Bedürfnissen der Bewohner zu verteilen. Während andernorts Versuche, ältere Menschen zum Umzug zu bewegen und so größere Wohnungen für Familien freizumachen, krachend gescheitert sind (vgl. DW 7/2019), scheint das sogenannte Wohnungskarussell in Krefeld deutlich besser zu funktionieren. „Alle Mitglieder haben Wohnrecht auf Lebenszeit, aber nicht Anrecht auf eine bestimmte Wohnung“, erläutert Agnes Schuster. Wenn mehrere Personen Anspruch auf dieselbe Wohnung erheben, dann gelte es, „aufeinander zu hören und herauszufinden, wer die Wohnung am dringendsten braucht. Auf diese Weise haben wir bisher immer eine einvernehmliche Lösung gefunden.“

Nach Angaben der Genossenschaft gibt es innerhalb der Siedlung denn auch recht viele Umzüge – etwa, wenn sich Paare trennen oder wenn Mitglieder eine neue Partnerschaft eingehen. Am geringsten ist die Fluktuation demnach bei den wenigen Einzimmerappartements. Auch sonst ist es nicht so, dass die Genossenschaftsmitglieder alles miteinander machen. „Jeder Bewohner bleibt für seine Ökonomie selber verantwortlich“, sagt Agnes Schuster. Etwa 60 der 100 Erwachsenen erwirtschaften demnach ihr Einkommen durch die Siedlung selber, indem sie zum Beispiel in der Küche oder in der Gärtnerei arbeiten. Andere Mitglieder führen auf dem Gelände ihren eigenen Betrieb oder sind außerhalb des Dorfes angestellt.

„Es geht darum, in der Gemeinschaft soziale Kompetenz und Konfliktfähigkeit zu lernen.“

Mitgründerin
Agnes Schuster

32.000 € Genossenschaftseinlage

Wie aber finanziert sich das alles? Hauptsächlich durch die Einlagen der Genossen. Jedes wohnende Mitglied muss 32.000 € einbringen. Hinzu kommen investierende Mitglieder, die nicht selber in der Siedlung wohnen, aber für mindestens fünf Jahre Geld anlegen. Dieses Geld wird die Genossenschaft auch zukünftig brauchen – denn ihr Ziel ist es, auf 200 bis 300 Bewohner zu wachsen. Um ihnen allen Wohnraum zur Verfügung stellen zu können, werden wei-



Wohnen am Tempelhof heißt nicht zwangsläufig Wohnen in konventionellen Einheiten. Auch in Bauwagen und Jurten fühlen sich Genossenschaftsmitglieder wohl

tere Neubauten erforderlich sein, wie Agnes Schuster sagt. Aber auch dann soll gelten, was die Mitgründerin so formuliert: „Der entscheidende Punkt ist für uns die Gemeinschaftsbildung. Es geht darum, in der Gemeinschaft soziale Kompetenz und Konfliktfähigkeit zu lernen. Denn für ein sinnvolles Leben ist es wichtig, dass ich Verbundenheit und Selbstwirksamkeit erlebe.“

Weitere Informationen: www.schloss-tempelhof.de

HINTERGRÜNDE, BEISPIELE, LÖSUNGSANSÄTZE

NEU!

ISBN
978-3-648-13029-2
Buch: **59,95 €** [D]
eBook: **53,99 €** [D]



ISBN
978-3-648-10735-5
Buch: **59,95 €** [D]
eBook: **53,99 €** [D]

ISBN
978-3-648-12166-5
Buch: **29,95 €** [D]
eBook: **25,99 €** [D]



ZWISCHEN STREITENDEN VERMITTELN, AUSGLEICHEN UND SCHLICHTEN

Streitigkeiten in Wohnungsbeständen sind nicht immer vermeidbar. Dieses Buch beschreibt die Beilegung von Streitfällen in Mehrfamilienhäusern, Wohnanlagen und -siedlungen. Es zeigt die Möglichkeiten einvernehmlicher, außer- und vorgerichtlicher Streitbeilegung durch angeleitete Verhandlungen. Mit zahlreichen Fallbeispielen.

- + **Streitgegenstände und Beschwerdegründe**
- + **Mediation: Grundlagen, Begrifflichkeiten, Einsatzgebiete**
- + **Fallentwicklung, Ergebnisse und Vereinbarungen**
- + **Handlungsempfehlungen für das richtige Vorgehen bei der Vermittlung**

Jetzt versandkostenfrei bestellen:
www.haufe.de/fachbuch
0800 50 50 445 (Anruf kostenlos)
oder in Ihrer Buchhandlung

Bauen und Technik



Zukunftsfähiges Neubaukonzept

Inklusive, neue Wohnungen hat die Neues Heim – Die Baugenossenschaft in Stuttgart-Rot geschaffen. Ein neuer, durch unterschiedliche Geschosshöhen aufgelockerter Baukörper in der Fleiner Straße ersetzt einen 1950 entstandenen, fast 100m langen Zeilenbau. Statt vormals 60 stehen hier heute 75 Wohnungen mit deutlich mehr Wohnfläche als zuvor. Unter anderem drei Wohngemeinschaften der Diakonie Stetten für Erwachsene mit geistigen Behinderungen werden in dem Neubau ein Zuhause finden. Auch auf ein zeitgemäßes Energieversorgungskonzept hat die Neues Heim Wert gelegt: Die nach EnEV 2016 erstellten Gebäude arbeiten mit einer bivalenten Pellet- und Gasbrennwertheizungsanlage. Energetische Besonderheit ist die dezentrale Warmwasserbereitung mit Wohnungswasserstationen, die unmittelbar warmes Wasser zur Verfügung stellen. Diese Bauart ermöglicht den Verzicht auf die Legionellenprüfung. Für den genossenschaftseigenen Regiebetrieb entstanden zudem Lagerflächen, Büros und Garagen mit einem separaten Eingang.

Über 500 Aussteller präsentieren vom 10. bis zum 13. März 2020 auf der SHK in Essen Innovationen und Trends aus den Bereichen Sanitärobjekte und -installationen, Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik sowie digitalem Gebäudemanagement.



Ratgeber für die Altbausanierung

Altbausanierung – Ratgeber für die Praxis
Richtig planen und ausführen
Verlagsgesellschaft Rudolf Müller
GmbH & Co. KG.
ISBN Buch: 978-3-481-03940-0

Für die fachgerechte Altbausanierung sind Kenntnisse über die Statik und die vorhandene Bausubstanz ebenso unabdingbar wie die Wahl des richtigen Sanierungsverfahrens und eine zutreffende Kalkulation der Kosten. In zweiter Auflage liefert das Buch „Altbausanierung – Ratgeber für die Praxis“ für Baupraktiker, Planer und Bauherren Lösungen zu typischen Problemfeldern in der Sanierung. Es gibt Hinweise für die Schadensdiagnose, die Durchführung der Maßnahmen sowie eine Übersicht von Sanierungsverfahren. Autor Robert Graefe beschreibt typische Konstruktionsmerkmale von Bauwerken verschiedener Altersstufen, häufige Schadensbilder und Sanierungsfelder nach Bauteilen. Sanierungsmaßnahmen werden unter Berücksichtigung aktueller Normen, Regelwerke und Rechtsvorschriften im Detail vorgestellt und erläutert. Bilder, Zeichnungen und nützliche Kostenkennwerte komplettieren das 288 Seiten umfassende Buch.

Hessen bekommt Typengenehmigung

Anfang des Jahres 2019 wurde die Typengenehmigung in die Musterbauordnung aufgenommen. Sie regelt das serielle und modulare Bauen von Wohnungen. Nach Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein integriert nun Hessen die Genehmigungspraxis in die Landesbauordnung. Ein Gesetzentwurf liegt vor. Die Förderung von seriellem und modularem Bauen werde helfen, den Wohnungsbau zu beschleunigen, sagte der hessische Wirtschaftsminister Tarek Al-Wazir. Mit der Aufnahme von Typengenehmigungen in die Landesbauordnung würden Genehmigungsverfahren vereinfacht. Der Verband der Südwestdeutschen Wohnungswirtschaft begrüßte die Gesetzesinitiative. Unerfahren ist die hessische Wohnungswirtschaft im Umgang mit seriellen Bauprojekten nicht: Im hessischen Idstein hat die Kommunale Wohnungsbau GmbH Rheingau-Taunus im vergangenen Jahr das erste Bauvorhaben auf Grundlage der GdW-Rahmenvereinbarung zum seriellen und modularen Bauen abgeschlossen.



21 neue Wohnungen für Studierende in Bielefeld

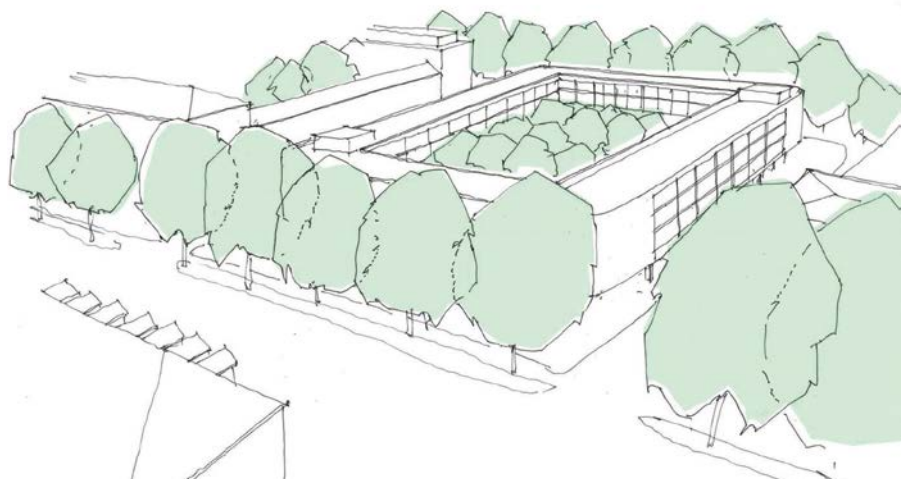
Die BGW Bielefelder Gesellschaft für Wohnen und Immobiliendienstleistungen mbH reagiert auf die steigende Studierendenzahl in der ostwestfälischen Kreisstadt. Sie investiert im Zuge einer Nachverdichtung einer bereits bestehenden Studentenwohnanlage aus den 1980er Jahren etwa 3,7 Mio. € in den Bau von 21 Wohnungen für Studierende. Die insgesamt 44 Zimmer in unmittelbarer Nachbarschaft von Universität und Fachhochschule werden an Wohngemeinschaften vermietet. Neben diesem gezielten Angebot an Studentenwohnungen vermietet die BGW aktuell Altbestände mit geringer Wohnfläche an etwa 400 Studierende.

8.000

neue Wohnungen wollen die Mitgliedsunternehmen des vdw Niedersachsen Bremen bis 2022 errichten.

Erst Schwimmbad, dann Parkplatz

Die kommunale Münchener Gewofag Holding GmbH wird am Reinmarplatz in Nymphenburg einen Parkplatz mit 144 Wohnungen überbauen. Vorbild ist das mehrfach ausgezeichnete Gewofag-Pilotprojekt am Dantebad. Die Parkplatzüberbauung wird als vierseitige Blockrandbebauung mit Innenhof realisiert. Der Stelzenbau wird über einen Betontisch verfügen, auf dem die vier Wohngeschosse in Holzmodulbauweise erstellt werden. Das Gebäude umfasst eine Geschossfläche von gut 3.000 m². Die 144 Wohneinheiten entstehen als Ein- bis Fünfstückerwohnungen. Geplant sind zudem nutzbare Dachterrassen sowie ein umfangreiches Mobilitätskonzept.





Mit den Bauarbeiten begann die Genossenschaft im Mai 2019

Die Neue Lübecker Norddeutsche Baugenossenschaft schafft modernen Wohnraum in Scharbeutz:

Im Herbst 2020 sollen 15 neue Wohnungen in maritimer Lage fertiggestellt werden. Bei einer Investitionssumme von rund 3,3 Mio. € entstehen Ein- bis Dreizimmerwohnungen mit Wohnflächen zwischen 44 und 73 m². Sie sind barrierearm per Aufzug zu erreichen und mit Terrassen oder Balkonen ausgestattet. Die Ostsee liegt in fußläufiger Entfernung: Rund 15 Minuten dauert der Gang bis zur Promenade und ans Meer.

GAG bringt 6.500 m² in Köln-Rodenkirchen auf Vordermann

Nach gut zwei Jahren hat die Kölner GAG Immobilien AG die Modernisierung eines Teils der ihrer Bestände im Stadtteil Rodenkirchen abgeschlossen.

Die 1960 errichteten, dreigeschossigen Gebäude an der Mainstraße und der Siegstraße wurden in zwei Bauabschnitten auf den neuesten Stand gebracht. Im Mittelpunkt der Arbeiten an den 93 frei finanzierten Wohnungen stand eine energetische Modernisierung. Beispielsweise erhielt die Außenfassade der Häuser ein Wärmedämmverbundsystem, die obersten Geschossdecken und die Kellerdecken wurden ebenfalls gedämmt. Außerdem wurden die Elektrosteigeleitungen erneuert sowie eine kontrollierte Wohnraumlüftung installiert.



Luxus-Wohnen im Spreewald

600 m² Wohnfläche mit Sonnenterrassen, In- und Outdoor-Pools und beheizten Wintergärten sowie acht Eigentumswohnungen können die 27 Pinguine im Spreewelten Bad in Lübbenau/Spreewald ihr Eigen nennen. Mehr als 1 Mio. € hat die Spreewelten GmbH, Tochter der WIS Wohnungsbaugesellschaft im Spreewald mbH in die neue Luxus-Wohnanlage investiert.

5

Schritte zur Solaranlage?

Wer mit dem Gedanken spielt, die Energiewende durch Solarenergie zu unterstützen, findet in einem neuen Leitfaden der Naturstrom AG erste Handlungsempfehlungen in Form von „fünf Schritten zur Solaranlage“.

Die Broschüre kann auf www.naturstrom.de heruntergeladen werden.



100 % Ökostrom

Zum 1. Januar 2020 hat die Bochumer VBW Bauen und Wohnen GmbH komplett auf Ökostrom umgestellt. Alle Geschäftsstellen sowie der Allgmeinstrom von rund 12.600 Wohneinheiten beziehen nun klimafreundlichen Strom über die Stadtwerke Bochum. Erzeugt wird der Strom in norwegischen Wasserkraftwerken. Insgesamt 2.200 Stromzähler in den VBW-Gebäuden sind in die neue Ökostrom-Regelung einbezogen. Bei einem Jahresverbrauch von rund 2,3 Mio. kW/h sollen so nach Unternehmensangaben pro Jahr etwa 660 t CO₂ eingespart werden.



Klimaneutrales Heizöl

Die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte|Wohnstadt will ihren Gebäudebestand bis 2050 klimaneutral gestalten. Um auch kurzfristig eine Lösung für die mit Heizöl beheizten Häuser zu finden, sollen diese ab sofort nur noch klimaneutralisiertes Heizöl zu beziehen. Ein entsprechendes Zertifikat erhielt die Unternehmensgruppe vom Mineralölvertrieb Mobene und NatureOffice, einer Beratungsagentur für Klimaschutzprojekte.



GWG-Gruppe kauft Projekt in Wiesbaden

Die GWG-Gruppe, eine Tochtergesellschaft der R+V Versicherungsgruppe, kauft das Wohnprojekt „Roomy“ des Projektentwicklers Wilma Wohnen Süd (Frankfurt) in Wiesbaden. Bis zum Frühjahr 2022 sollen 72 Wohnungen mit einer Fläche von 4.153 m² fertiggestellt werden.

Bad Homburger Inkasso

IHR PARTNER IM FORDERUNGSMANAGEMENT.

Ihre Mieter sind mit Mietzahlungen oder Forderungen aus Betriebskostenabrechnungen im Rückstand? Als marktführendes Kompetenzzentrum der Sparkassen-Finanzgruppe bieten wir Ihnen passgenaue Lösungen für laufende und beendete Mietverhältnisse. Dabei profitieren Sie von unserer Rahmenvereinbarung mit dem GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V.

Ein Anruf genügt: Wir beraten Sie gern.

Bad Homburger Inkasso GmbH
Konrad-Adenauer-Allee 1-11 • 61118 Bad Vilbel
Tel. 06101 98911-313 • Fax 06101 98911-508
vertrieb@bad-homburger-inkasso.com
www.bad-homburger-inkasso.com

 **Finanzgruppe**



Fair. Seriös.
Professionell.

SANIERUNG HISTORISCHER BAUSUBSTANZ

Herausforderung: Erhalt und Weiterentwicklung

Wie kann ein historisches Bauwerk energetisch modernisiert werden, ohne dass das architektonische Erscheinungsbild leidet? Das untersuchten Wissenschaftler am Beispiel einer Genossenschaftssiedlung aus den 1920er Jahren in Regensburg. Hier gelingt der Spagat zwischen Denkmalschutz, Wirtschaftlichkeit und sozialer Verantwortung. Die Studie ist Blaupause für den Umgang mit dem Architekturerbe.



Die Häuser des Baublocks II des Plato-Wild-Ensembles entstanden im Jahr 1926

Neben Kunst und Kultur entfaltete sich in den Goldenen 1920ern auch das Genossenschaftsprinzip zu voller Blüte. Die Ausgangslage war denkbar unerfreulich: Nach Ende des Ersten Weltkriegs herrschten in Deutschland Arbeitslosigkeit, Wohnungsnot und Ebbe in den kommunalen Kassen. Einen Ausweg aus der Misere bot der genossenschaftliche Wohnungsbau; bevorzugt in preisgünstiger städtischer Randlage. Die allerorten aus dem Boden sprießenden Baugenossenschaften ermöglichten vielen „kleinen Leuten“ sicheres, preiswertes, aber auch qualitätvolles Wohnen. In vielen Städten entstanden damals Kleinwohnsiedlungen mit großzügigen Grünanlagen und liebevoll strukturierten Fassaden, die bis heute das Stadtbild prägen.

Will man eine solche Siedlung energetisch sanieren, werden jedoch gestaltende Elemente, die der Fassade ihren Charakter verleihen, zum Störfall. Denn horizontal umlaufende Gesimsbänder, erhaben auf der Fassade sitzende Lisenen oder gar aus der Fluchtlinie des Baukörpers hervorspringende Gebäudeteile lassen sich nicht einfach mit den heute üblichen Dämmplatten überkleben. Meist greifen Bauherren zum preisgünstigen Wärmedämmverbundsystem (WDVS), für das Styroporplatten auf die Außenwände geklebt, verputzt und gestrichen werden. Dem fallen gliedernde und schmückende Details zum Opfer, werden abgeschlagen oder verschwinden hinter der Dämmschicht. Für das architektonische Erscheinungsbild von Wohnsiedlungen, die den Geist der Zwischenkriegszeit atmen, ist das mitunter der Todesstoß.

Studie

Dass es auch anders geht, zeigt eine Forschungsarbeit der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg (OTH) am Beispiel des in den 1920er Jahren erbauten Plato-Wild-Ensembles. Die vom Regensburger Bauverein errichtete Siedlung besteht aus sieben Häuserblöcken mit 160 Wohnungen und wurde als Blockrandbebauung um grüne Innenhöfe angelegt. Einheitliche Walmdächer und hervorspringende, die Fassade rhythmisierende Gebäudeteile erzeugen in Verbindung mit dem umlaufenden Natursteinsockel ein homogenes Gesamtbild. Dank massiver Bauweise



Hartmut Netz
freier Journalist
MÜNCHEN



Das Doppelhaus in der Neumannstraße von der Hofseite aus gesehen. Die Walmdächer sind ein typisches Merkmal und verbindendes Element der Siedlung



Architektonische Details prägen die Fassaden. Aus bauhistorischer Sicht verbietet sich damit der Einsatz eines Wärmedämmverbundsystems

sind die Häuser auch nach 100 Jahren im Kern noch gut erhalten, doch Brand-, Schall-, Feuchte- und Wärmeschutz lassen, gemessen am Stand der Technik, zu wünschen übrig. In vielen anderen Wohnsiedlungen aus der Zwischenkriegszeit dürfte es ähnlich aussehen. Mit den in der Studie präsentierten Ansätzen wollen die OTH-Forscher Wege aufzeigen, wie sich solche Siedlungen sanieren lassen, ohne die historische Bausubstanz zu beeinträchtigen. >

Lösungsansätze

Um das Erscheinungsbild der Fassaden zu erhalten, sieht die OTH-Studie vor, die Außenwände mit einer Innendämmung aus Calcium-Silikat-Platten zu versehen, deren Fähigkeit, Feuchtigkeit zu puffern und abzugeben, zu einem behaglichen Raumklima beiträgt. Der Wärmeschutz des Ensembles ließe sich durch den Einbau neuer Fenster weiter optimieren. Die Studie schlägt vor, die vorhandenen Kastenfenster mit Doppelverglasung, die den heutigen Energie-



Studie „Renarhis“
Zukunft Bauen. Forschung für die Praxis
Bestellbar unter
www.bbsr.bund.de

standards nicht mehr genügen, gegen hölzerne Sprossenfenster mit Dreifachverglasung auszutauschen und damit Wärmeschutz und Denkmalpflege unter einen Hut zu bringen. Zudem diskutieren die Wissenschaftler Lösungsansätze für eine denkmalgerechte Nachverdichtung durch Ausbau der Dachgeschosse. Wohnungsgrundrisse werden, wo nötig, den Erfordernissen der demografischen Entwicklung angepasst.

Energieversorgung

Doch wie versorgt man ein Ensemble wie die Plato-Wild-Siedlung, das teils mit Etagenheizungen, teils

INTERVIEW MIT OLIVER STEFFENS

„Ein Spagat zwischen drei Polen“



Der Bauphysiker Oliver Steffens leitet die Fakultät Allgemeinwissenschaften und Mikrosystemtechnik an der OTH. Er baute dort das Kompetenzzentrum „Nachhaltiges Bauen“ auf. Der Experte für die energetische Sanierung historischer Stadtquartiere erläutert die Erkenntnisse aus dem Projekt „Regenerative Energieversorgung als Schwerpunkt einer nachhaltigen Restaurierung historischer Stadtquartiere“.

Altbauten werden heute meist mit einer von außen angebrachten Wärmedämmverbundfassade energetisch saniert. Nicht so in Ihrer Studie. Warum?

Die Plato-Wild-Siedlung ist ein historisches Ensemble aus den 1920er Jahren mit reichhaltig strukturierten Fassaden. Solche Fassaden verlieren viel von ihrer architektonischen Formensprache, wenn man sie mit einem WDVS einhaust. Unser Ziel war jedoch, bei der Sanierung möglichst viel von der historischen Bausubstanz zu erhalten.

Ihr Konzept soll Architektur erhalten, Wohnungen mit grüner Energie versorgen und zugleich stabile Mieten garantieren. Wie passt das unter einen Hut?

Ja, es ist ein Spagat zwischen drei Polen, bei dem Kompromisse unvermeidlich sind. Wichtig dabei ist, dass die Studie nicht die reine Energieeinsparung in den Blick nimmt, sondern den CO₂-Ausstoß. Das Konzept sieht eine nur sparsame Außendämmung

vor. Daraus folgen vergleichsweise hohe Wärmeverluste, die sich mit regenerativen Energien jedoch auf ökologischem Wege ausgleichen lassen. Aus denkmalpflegerischen Aspekten ist der Einsatz von beispielsweise Photovoltaik allerdings stark eingeschränkt. **Und wie lässt sich eine Genossenschaftssiedlung aus den 1920er Jahren mit regenerativer Energie versorgen?**

Als günstigstes Energiesystem hat sich ein Blockheizkraftwerk kombiniert mit einem Hackschnitzelvergaser herauskristallisiert. Damit lässt sich Wärme preiswerter erzeugen als mit Erdgas oder mit der derzeitigen Heiztechnik der Siedlung. Allerdings braucht man einen Vorratsbunker für die Hackschnitzel, der regelmäßig beliefert werden muss. Bei der Wahl eines CO₂-freien Energiesystems haben wir an die Zukunft gedacht – der Gebäudebestand in Deutschland soll ja bis 2050 klimaneutral sein.

Warum berücksichtigt die Studie neben architektonischen, energetischen und bauphysikalischen Aspekten auch soziale Aspekte?

Die Sanierung eines Stadtquartiers kann nur erfolgreich sein, wenn man die Bewohner von Anfang an einbezieht. Sie müssen vom Nutzen des Ganzen überzeugt sein und dürfen keine Angst vor Mietsteigerungen haben. Insbesondere Genossenschaften, auf die

das Konzept der Studie zugeschnitten ist, sind da speziell. Die Bewohner von Genossenschaftssiedlungen haben ein Dauernutzungsrecht. Dadurch fühlen sie sich nicht nur als Mieter, sondern auch als Eigentümer.

Sie betonen eine gewisse Allgemeingültigkeit der Studie. Die Ergebnisse sollen auf andere Siedlungen anwendbar sein. Wie das?

Der Endbericht der Studie (siehe Kasten) ist als Leitfaden angelegt, der verschiedene Vorgehensweisen vorstellt, wie man so ein Projekt angehen kann. Ein wichtiger Baustein sind die bauphysikalischen Analysen zum Feuchte-, Wärme- und Schallschutz. Außerdem werden verschiedene Versorgungskonzepte durchgespielt und mehrere Ansätze für die Berechnung der Wirtschaftlichkeit gezeigt. Dadurch ist eine Art Ablaufschema entstanden, das sich auf andere historische Stadtquartiere dieser Zeit übertragen lässt. **Wie groß ist denn das Potenzial dafür?**

12 bis 13 % des deutschen Gebäudebestandes ist in der Zwischenkriegszeit gebaut worden, vieles davon als Genossenschaftssiedlung im Stile der Plato-Wild-Siedlung. Das ist ein schönes Stück vom Kuchen, den zu sanieren sich lohnt.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Hartmut Netz.

Nachhaltige Erneuerung historischer Stadtquartiere

Die Studie „Renarhis (Regenerative Energieversorgung als Schwerpunkt einer nachhaltigen Restaurierung historischer Stadtquartiere) ist als Band 3 der Schriftenreihe „Zukunft Bauen. Forschung für die Praxis“ erschienen, die vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung in Bonn herausgegeben wird.

per Gaskessel im Keller beheizt wird, zentral und auf ökologische Weise mit Energie? Die Studie mag sich da nicht festlegen, hängt die Wahl des passenden Energiesystems doch auch immer von den örtlichen Gegebenheiten ab. Stattdessen werden drei verschiedene regenerative Energiesysteme – eines davon mit Holzpellet-Kessel, die beiden anderen mit Blockheizkraftwerk – hinsichtlich Funktionalität und Wirtschaftlichkeit durchgespielt und mit einer konventionellen Erdgasheizung verglichen. Für alle vier Varianten ist der Bau einer Heizzentrale im Innenhof nötig, die die dort erzeugte Wärme über im Erdreich verlegte Rohre an die einzelnen Häuser verteilt.

Übertragbarkeit

Die Erkenntnisse, die die OTH-Wissenschaftler bei der Analyse des Plato-Wild-Ensembles gewonnen haben, wenden sie aktuell auf die energetische Modernisierung einer anderen Regensburger Genossenschaftssiedlung an. Die Margaretenau im Westen der Stadt stammt aus der gleichen Bau-Epoche wie die Plato-Wild-Siedlung und besticht durch eine ähnlich homogene und detailverliebte Architektur mit großzügigen Grünanlagen. Beide Siedlungen wurden nach dem Gartenstadt-Prinzip errichtet, das als Reaktion auf miserable Lebens- und Wohnverhältnisse in den Städten Genossenschaftsmitgliedern gesundes Wohnen und den Zugang zum eigenen Garten auf gemeinschaftlichem, dauerhaft der Spekulation entzogenem Grund ermöglichte. Eine schöne Idee, zu deren Weiterleben die Studie der OTH Regensburg beitragen kann. —

„Es ist ein Ablaufschema entstanden, das sich auf andere historische Stadtquartiere übertragen lässt.“

Bauphysiker
Oliver Steffens



Detailaufnahme eines Hauseingangs, wie er für Genossenschaftssiedlungen der Zwischenkriegszeit typisch ist



Umlaufende Gesimse und Natursteinsockel symbolisieren den genossenschaftlichen Zusammengehörigkeitsgedanken

Produkte

Mieter-App bietet Chatbot-Funktion

Die Deutsche Immobilien IT & Marketing GmbH (DIT) hat ihre für Wohnungsunternehmen vorgesehene Mieter-App in den Funktionen erweitert. Sie bietet nun unter anderem einen Chatbot, der sich um einfache Anliegen kümmert. Die Nutzer schreiben ihre Anliegen auf, das System erkennt gezielt Schlagworte, analysiert selbstständig einfache Sachverhalte und erstellt Antworten. Mit einem neuen Umfragetool ist es zudem möglich, nach der Meinung der Mieter zu fragen. Eine weitere Besonderheit ist die Integration vielfältiger Smart-Home-Lösungen und die Koppelung mit digitalen Schließsystemen.

Leicht nachrüstbare Fußbodenheizung



Workshops zum Einbau von Flächenheizungen bietet der Hersteller Kermi an

Ob Neubau oder Renovierung – Flächenheizungen sind gefragt. Auswahl, Planung und Einbau im Bestand stellen Installateure vor vielerlei Herausforderungen. Der Heizsystemhersteller Kermi bietet mit dem Dünnschichtsystem x-net C15 eine neue Lösung. Ein selbstklebendes Noppenelement lässt sich auf unterschiedlichen Bodenbelägen verlegen und erspart so Abbruch- und Stemmarbeiten. Durch Ausparungen im Noppenelement verbindet sich die Vergussmasse dauerhaft mit dem Untergrund. Da dabei die Heizungsrohre nur gering überdeckt werden, ist das System nach Angaben des Herstellers energieeffizient und reaktionsschnell. Für den Einbau des Systems und zu anderen Themen bietet der Hersteller Seminare an. Weitere Informationen: www.kermi.de/kermicampus-seminare

Gitter ermöglichen sichere Belüftung



Eine sichere Lüftung ermöglichen die Renson-Lüftungsgitter

Sie sehen aus wie Fensterläden, die zur Seite geschoben sind: die einbruchhemmenden und durchsturzsicheren Lüftungsgitter der Firma Renson. Die Gitter sind eine Lösung, mit der eine intensive und sichere Belüftung von Räumen möglich ist. Tagsüber schützt das Gitter vor dem maximal bis zum Boden reichenden Fenster vor Sonne, Regen und ungebetenen Einblicken, nachts bei geöffnetem Fenster vor Mücken und ungebetenen Gästen. Die Gitter aus Aluminiumprofilen mit Lamellen sind in der höchsten Sicherheitsklasse eingestuft und sorgen so in oberen Geschossen zugleich für eine Absturzicherung.

Über 450 Aussteller präsentieren ihre Produkte und Dienstleistungen vom 18. bis 21. Februar auf der Bautec in Berlin. Erwartet werden auf der Messe für Bauen und Gebäudetechnik auf dem Berliner Messegelände über 30.000 Besucher.

Klicksystem verdeckt Rohre und Leitungen

Auf Putz verlegte Heizungsrohre und Elektroleitungen lassen sich bei Renovierungsarbeiten oftmals nicht vermeiden und beeinträchtigen dann das stimmige Gesamtbild einer Wohnung. Die Simplex Armaturen & Systeme GmbH (Argenbühl-Eisenharz) hat nun ein einfach zu montierendes Klicksystem entwickelt, bei dem Sockelleisten in sechs Dekore ohne Kleben an federbelastete Befestigungsschellen an der Wand angebracht werden. Simplex liefert bei dem System von der Befestigungsschelle über die Anschlussarmatur bis hin zur Leiste alles aus einer Hand.



Mit einem Klicksystem werden Sockelleisten montiert, die Rohre und Leitungen verdecken

Schnelle und feste Schiefermontage

Schiefer hat als Baustoff für das Dach und die Fassade bis heute nichts an seinem optischen Reiz verloren. Der Naturstein lässt sich von klassischen Formaten bis hin zu modernen Deckarten und aufwändigen Ornamenten verwenden. Um einen wirtschaftlichen Einsatz zu ermöglichen, hat die Primero-Schiefer GmbH das System Primero-Fix entwickelt. Dabei werden die Steine mit einem speziellen Schieferdübel ausgestattet, der werkseitig in die vorgelochten Steine eingefügt ist. Bei der Befestigung der Schiefer mit einem ebenfalls dafür entwickelten Druckluft- oder Paslod-Haftnagler versenkt sich dann ein Nagelkopf in den Dübel und ermöglicht so dauerhaften Halt des Schiefers an Dach oder Fassade.

8.–13. 3. 2020

Frankfurt am Main

20
JAHRE



100 % biologisch: Die neue Maxit-Strohdämmplatte für Wärmeverbundsysteme kommt ohne künstliche Bindemittel und Chemiezusätze aus

Strohdämmplatte als Mineralwoll-Ersatz


Wer die Fassade seines Hauses dämmt, will damit in der Regel nicht nur Heizkosten sparen. Auch der Umweltschutz ist ein wichtiges Argument. Der fränkische Baustoffhersteller Maxit hat nun eine neue, umweltfreundliche Lösung präsentiert: eine 100 % biologische Strohdämmplatte für Wärmedämmverbundsysteme, die ohne kunststoffbasierte Bindemittel und sonstige Chemiezusätze auskommt. Das Unternehmen aus Azendorf hat sowohl das Bindemittel als auch das Verfahren der Herstellung selbst entwickelt. Dabei werden das Stroh und das Bindemittel unter Wärmezufuhr zu Platten gepresst. Diese werden dann anschließend bei Umgebungsluft getrocknet. Maxit nutzt mit dem Stroh ein Material, das als Nebenerzeugnis der Landwirtschaft jederzeit verfügbar ist und dessen Dämmleistung schon seit Jahrhunderten geschätzt wird. Neben ihrer Ökobilanz punktet diese Strohdämmung mit einer sehr hohen thermischen Speicherfähigkeit. Sie nimmt tagsüber Wärme auf, die in den kühleren Abend- und Nachtstunden wieder abgegeben wird. Dadurch, dass die Wand länger warm bleibt, ist sie nach Darstellung des Herstellers auch trockener, bietet Algen und Pilzen weniger Wachstumsgrundlage und wirkt so einer Fassadenverschmutzung entgegen. Die Montage der neuen Dämmplatten unterscheidet sich kaum von gängigen Mineralwoll-Systemen: Sie erfolgt mit Kleberauftrag im Punkt-Wulst-Verfahren und Dübeln im Plattenstoßbereich.

light+building

Effizienz trifft
Gebäudetechnik:
vereint nachhaltig.

Wertsteigerung, Kostensenkung und effektiveres Bauen: Entdecken Sie zukunftsgestaltende Lösungen wie vorausschauende Wartung – am Hotspot für die gesamte Immobilienwirtschaft.

Connecting. Pioneering. Fascinating.

 messe frankfurt

Markt und Management



Die Nassauische Heimstätte | Wohnstadt will ihren Bestand klimaneutral gestalten. Dafür nutzt sie Mittel, die sie über die Platzierung „Grüner Schuldscheine“ einwirbt. Für die entsprechend erneuerte Frankfurter Adolf-Miersch-Siedlung aus den 1950er Jahren gab es das Gold-Zertifikat der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen

„Grüner Schuldschein“ für nachhaltige Projekte

Als eines der ersten deutschen Wohnungsunternehmen hat die Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte | Wohnstadt ein grünes Schuldscheindarlehen sowie grüne Namensschuldverschreibungen am Kapitalmarkt platziert. Bei dem neuen Schuldschein ist das Unternehmen verpflichtet, das Geld für nachhaltige Projekte zu verwenden. Die Unternehmensgruppe nutzt die insgesamt gewonnenen Kapitalmittel in Höhe von 180 Mio. € für die energetische Modernisierung ihrer Wohnungen. Ziel ist es, bis 2050 alle Wohnungen klimaneutral zu gestalten.

Chefwechsel bei Altenaer Baugesellschaft

Seit Jahresbeginn ist Manfred Haupt neuer Vorstand der Altenaer Baugesellschaft AG (ABG). Der 57-Jährige hat bisher unter anderem bei der Deutschen Krankenversicherung und beim Baukonzern Bilfinger gearbeitet. Haupt tritt die Nachfolge von Joachim Effertz an, der in gleicher Aufgabe zur Lüdenscheider Wohnstätten AG wechselt.



Manfred Haupt

40

Neugründungen von Genossenschaften und kommunalen Wohnungsunternehmen hat der VdW Bayern seit 2015 verzeichnet.



Christian Zeigermann

GWV: Neue Geschäftsführung

Führungswechsel bei der Gebäude- und Wohnungsbaugesellschaft Wernigerode mbH (GWV): Kirsten Fichtner hat die Geschäftsführung an Christian Zeigermann übergeben. Zeigermann kommt von der Stadt Halle. Dort war der Architekt als Schulbaukoordinator tätig. Zuvor hatte er bei der HWG Hallesche Wohnungsgesellschaft mbH Halle/Saale den Bereich Investitionen verantwortet.

Degewo AG setzt auf zentrale Servicenummer

Seit Jahresbeginn hat die Berliner Degewo AG den Kundenservice neu organisiert. Unter dem Motto „Mieterkummer? Servicenummer“ bietet das Unternehmen mit seinen 75.000 Wohnungen in Berlin eine zentrale Kundenberatung als erste Anlaufstelle an. Ziel ist es, den Mietern noch effizienter Lösungen bei Problemen, Reparaturen oder Anfragen zu bieten. Zudem wurde die Bestandsbewirtschaftung neu aufgestellt. Die nun vier statt bisher fünf Kundencenter sind regionaler an die Bezirke, in denen die Degewo Wohnungen vermietet, angebunden.

Abschied mit Spende für DESWOS-Projekt

Ein Wunsch mit positiven Folgen: Zum Abschied in den Ruhestand hatte Dr. Axel Viehweger um Spenden für ein Frauenprojekt der DESWOS Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen in El Salvador gebeten.

Mit Erfolg. Dr. Viehweger, der 18 Jahre an der Spitze des Verbandes Sächsischer Wohnungsgenossenschaften (VSWG) stand, konnte einen Scheck über 21.685 € an Astrid Meinicke, stellvertretende Leiterin der DESWOS, übergeben. Mit dem Geld wird die Frauengenossenschaft Association Cooperativa de Ahorro y Crédito Mujeres Solidarias (ACAMS) unterstützt, die das Dorf Cinquera wiederaufleben lässt. Dort leben viele Menschen bis heute in einfachen Hütten. Mit dem Geld sollen für 50 Familien Häuser mit sicheren Kochherden gebaut werden.



Dr. Axel Viehweger (3. v. l.) übergab den Scheck an Astrid Meinicke sowie Uwe Menges (DESWOS-Verwaltungsratsmitglied und Vorstand der Gemeinnützigen Baugenossenschaft Rüsselsheim) und Thomas Meißner (EBZ-Alumni und Vorstandsmitglied der Wohnungsgenossenschaft Vorgebirgspark)



Prof. Dr. Daniel Kaltfofen

Neuer EBZ-Rektor

Prof. Dr. Daniel Kaltfofen ist neuer Rektor der EBZ Business School – University of Applied Sciences in Bochum. Der Wirtschaftswissenschaftler kennt als langjähriges Rektoratsmitglied der Hochschule BiTS in Iserlohn und deren Nachfolgeeinrichtungen die Entwicklungen und Herausforderungen des privaten Hochschulsektors aus erster Hand. Er verfolgt zudem die Branche seit vielen Jahren insbesondere aus der Finanzperspektive und hat sich intensiv mit Smart-City-Konzepten auseinandergesetzt. Kaltfofen folgt Prof. Dr. Sigrid Schaefer, die sich nach mehr als sieben Jahren wieder stärker der Forschung in den zukunftsbezogenen Themenfeldern der Immobilienwirtschaft widmen möchte.



"KLIPP UND KLAR!"



AIBATROS

#SUPERKRÄFTE

**INES P. –
DANK AIBATROS®
PROJEKTBÄNDIGER**

PROJEKTPLANUNG:

- Objektübergreifende Planung von Maßnahmen mit Status, Kosten und Zeitrahmen
- Stetige Projektverfolgung durch Soll-Ist-Abgleich



Fraunhofer
eine Ausgründung des
IBP

„Digitales Wohnen“ wird „opaleicht“ gemacht

Einen besonderen Ansatz für die Digitalisierung hat die **Wohnbau GmbH Prenzlau** gewählt. Während Unternehmen bei Onlinethemen zumeist auf Begriffe wie „modern und dynamisch“ setzen, hat das brandenburgische Unternehmen für ihren neuen digitalen Mieterservice die Kunstfigur Opa Friedrich kreiert. Mit dem Slogan „Digitales Wohnen ist opaleicht“ wird seit Januar allen Mietern die Möglichkeit gegeben, ihre persönlichen Daten und Verträge online zu verwalten oder auch Reparaturmeldungen online abzugeben. Dabei wird den Kunden auch verdeutlicht, dass sie als „Opa Friedrich“ nichts kaputt machen können, wenn sie sich durch den Service durchklicken. Abofallen, Viren und sonstige Gefahren seien bei dem neuen Service, der auch als App auf dem Handy angeboten wird, ausgeschlossen.



„Digitales Wohnen“ mit Opa Friedrich bietet die Wohnbau Prenzlau

53 % der Wohnungen in Berlin werden laut BBU-Marktmonitor 2019 von Singlehaushalten bewohnt.



Vollständig modernisieren will die Hanova Wohnen GmbH die Wohnanlage am Canarisweg

Hanova kauft Wohnungen

216 Wohnungen hat die Hanova Wohnen GmbH von der Vonovia SE gekauft. Die Anlage im Stadtteil Hannover-Mühlenberg mit Drei- bis Fünfeinhalb-Zimmer-Wohnungen soll vollständig modernisiert werden. Bis 2025 sind Investitionen von bis zu 15 Mio. € vorgesehen. Mit dem Erwerb durch das Tochterunternehmen will die Landeshauptstadt das sozial benachteiligte Quartier stabilisieren und einen Weiterverkauf der Einheiten mit Spekulationsabsichten verhindern. Geplant ist, die Quartiersarbeit, die von der Hanova erbracht wird, auszuweiten. Über den Kaufpreis wurde Stillschweigen vereinbart.

Haufe Kongress für die Wohnungswirtschaft 2020

Vom 6. bis zum 8. Mai ist es wieder soweit: Dann treffen sich die Trendsetter und Macher der Wohnungswirtschaft aus ganz Deutschland zum Haufe Kongress in Bad Nauheim.



Auch in diesem Jahr warten wieder ganzheitliche Denkanstöße aus allen Richtungen – gemäß dem Motto „360° Wohnungswirtschaft. Innovation leben. Gemeinsam erfolgreich.“ Das Kongressmotto wird durch eine gelungene Mischung aus Vorträgen zu innovativen Zukunftsthemen, Workshops zu technischen Neuerungen sowie Erfahrungsberichten aus der Branche erlebbar. Darüber hinaus ist der Kongress eine Plattform für den intensiven Austausch mit Kollegen aus der Wohnungswirtschaft. Die weitläufigen Kuranlagen des Hotel Dolce bieten wieder das passende Ambiente. Ein Highlight ist der Vortrag von Kai Gondlach. Der Zukunftsforscher aus Leipzig spürt kontinuierlich die Trends und Disruptionen der kommenden Jahre auf – ganz ohne Kristallkugel, sondern mit wissenschaftlicher Methodik. In Bad Nauheim wird er über seine Gespräche mit den wichtigsten Innovationsentscheidern der Welt und die Trends berichten. Das Programm der zweitägigen Veranstaltung ist unter www.haufe-kongress.de zu sehen. Dort ist auch bereits jetzt die Anmeldung für den Kongress möglich.

BRINGT ZUSAMMEN. UND PERSÖNLICH WEITER.

DAS NETZWERK FÜR EXPERTEN 21. – 24.04.2020

Erbbau-Kongress zu bezahlbarem Wohnen

Bezahlbares Wohnen auf Erbbaurechtsgrundstücken – dieses Thema steht im Mittelpunkt des 7. Kongresses des Deutschen Erbbaurechtsverbandes in Mannheim. Der Verband lädt am 2. und 3. März zu Vorträgen und Gesprächen ein.

Weitere Infos und Anmeldung unter www.erbbaurechtsverband.de.



Theresa Alter und Hannes Grothe, hier mit HWG-Personalleiter Thomas Girod (rechts), bei der IHK-Bestenehrung 2019

Seit Jahren beste Ausbildung

Nachwuchsförderung vom Feinsten: Die Hallesche Wohnungsgesellschaft mbH (HWG) ist von der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau für besondere Verdienste in der Berufsausbildung mit einer Urkunde ausgezeichnet worden. Seit vielen Jahren stellt die HWG die besten Auszubildenden im Kammerbereich. Mit Theresa Alter und Hannes Grothe konnte die HWG gleich zwei Jahrgangsbester präsentieren. Beide Immobilienkaufleute wurden in den Bereichen Vermietung beziehungsweise Wohnungsverwaltung unbefristet übernommen.

KPMG-Studie zur Digitalisierung in der Wohnungswirtschaft

„Digitalisierung in der institutionellen Wohnungswirtschaft“ – mit dieser Studie will die KPMG die zentralen Themen bei der digitalen Transformation in der Branche ermitteln. Teilnahme unter https://surveys.kpmg.de/digi_wohnen.



DIE FACHMESSE FÜR SANITÄR,
HAUS- UND GEBÄUDETECHNIK

Messezentrum
Nürnberg
ifh-intherm.de



NEW WORK

NewWorkismus – wenn ein Prinzip Ideologie wird

Die Diskussion um den Sinn und die Notwendigkeit von New Work wird verständlicher, wenn man den Überlegungen die Erkenntnis zugrunde legt, dass wir uns in einem epochalen Umbruch der Menschheitsgeschichte befinden, dem Übergang von der Industriegesellschaft des 19. und 20. Jahrhunderts in das Informationszeitalter.

Nicht nur Arbeit, auch Gesellschaft und Privatleben ändern sich in einer Dynamik, die den menschlichen Instinkt, auf Bewährtes zu setzen, harten Prüfungen unterzieht.

Eigenverantwortung und Selbstorganisation

Die Tendenz, dass revolvierende Tätigkeiten, die auf kausalen Zusammenhängen basieren, den Menschen zunehmend abgenommen und von Robotern und Algorithmen ausgeführt werden, fordert in Unternehmen Mitarbeiter neuen Typs. Sie müssen im Sinne von Vision und Strategie der Organisation eigenverantwortlich Rollen erfüllen können, die der zunehmend komplexen, volatilen und mehrdeutigen Anforderungswelt situativ gerecht werden. Denn es gilt, Unsicherheiten in allen Prozessebenen nicht als Störung, sondern als Normalität zu betrachten.

Ausgehend von der systemtheoretischen Betrachtung, dass nicht das Individuum an sich, sondern ein Erwartungsbündel der Organisation die Rolle eines Mitarbeiters in Unternehmen bestimmt – also das erwünschte Verhalten nur zu einem gewissen Teil von menschlichen Charaktereigenschaften determiniert wird – ist es Aufgabe der Organisation, die Bedingungen zu schaffen, die es Individuen ermöglichen, Rollenerwartungen auch zu erfüllen. Die Besetzung der Positionen mit den passenden Individuen ist Aufgabe der Leadership-Rolle, die ebenfalls ein Erwartungsbündel ist. Bob Chapman, CEO der Barry-Wehmiller Group mit 11.000 Mitarbeitern, beschreibt die Grundlage für Leadership im Sinne der Neuen Arbeit in seinem Buch „Everybody matters“ so: „Jeder will Dinge besser machen. Vertraue darauf. Leader sind überall. Finde sie. Menschen erreichen jeden Tag gute Dinge, große und kleine. Feiere sie. Einige Leute wünschten, Dinge wären anders. Höre ihnen zu. Jeder ist wichtig. Zeige ihnen das.“

Der Sinn in der Arbeit als treibendes Element

Wie es John Strelecky in „The Big Five for Live“ erzählt, geht es darum, ein Organisationsdesign zu schaffen, das es ermöglicht, den Zweck der Existenz (ZdE) des Unternehmens mit dem ZdE jedes einzelnen Mitarbeiters in Einklang zu bringen. Man kann das intrinsische Motivation nennen, die Mitarbeiter dazu bringt, ihre Aufgaben (Rollenerwartungen) mit Freude, Lust und Leidenschaft selbstverständlich zu erfüllen, ohne dass individuelle Steuerung, Kontrolle oder Incentives notwendig sind. Das ist, meines Erachtens, das richtige Verständnis des Begriffs New Work.

New Work wird jedoch oft als Containerbegriff für eine Vielzahl von Methoden, Maßnahmen oder Produkten verwendet, die in dem Versuch, die Anforderungen der Wertschöpfung des 21. Jahrhunderts mit Methoden der betriebswirtschaftlichen Steuerung des 20. Jahrhunderts zu lösen, ihre beabsichtigte

Wirkung jedoch verfehlen. Warum? Weil damit meist lediglich die tayloristischen Strukturen der internen Referenzierung mit modern klingenden Surrogaten ersetzt werden. Ich spreche mich keineswegs gegen emphatische Führung, Tischkicker für mehr Pausenspaß, moderne Arbeitswelten für die Förderung kreativer Arbeit oder Homeoffice für das bessere Work-Life-Blending aus. Aber das hat alles genauso wenig mit dem Grundgedanken von New Work zu tun, wie die oft eingesetzten Werteappelle.

Ralf Haase

RALF HAASE
Personalberatung KG
BERLIN

Es geht bei New Work um das, wofür Unternehmen wirklich existieren und wofür Mitarbeiter brennen, weil sie das tun, was sie wirklich wollen. Das gemeinsame

Interesse von arbeitenden Menschen schweißt sie zu sozialen Systemen zusammen, die als Organisationsform des Unternehmens existieren, um Kundenprobleme zu lösen und Mehrwerte zu schaffen.

Darauf baut der Grundgedanke Frithjof Bergmanns auf. Der geistige Vater des New-Work-Gedankens schlägt vor, „Arbeit so zu organisieren, dass sie nichts Gezwungenes ist, sondern man Arbeit tut, die man wirklich, wirklich will.“

Ohne positives Menschenbild chancenlos

Das ist die eine Seite der Medaille. Die andere – und sie hängt New Work wie eine Bleikugel am Bein – ist die Unterstellung einer falschen Ausgangslage. Die Philosophie der Neuen Arbeit unterstelle nämlich, so Bergmann, „die meisten Menschen wüssten genau, was sie wollen, streben danach, erreichen es aber nicht.“ Es sei falsch, dass „man sich nicht eingesteht, dass die meisten Menschen keine Ahnung haben, was sie wirklich wollen. Sie sind arm an Begierde“.

Daraus erwächst das Totschlagargument, das vielen Unternehmenslenkern zur Verweigerung von New Work-Themen dient: „Mit meinen Leuten geht das nicht!“ Was oberflächlich betrachtet zunächst zu stimmen scheint. Viele Menschen sind (noch) nicht bereit, selbstbestimmt und eigenverantwortlich zu arbeiten. Und bei manchem wird vermutlich die Lebensarbeitszeit nicht ausreichen, um jemals den eigenen ZdE mit der Arbeit vereinen zu können.

Es wird klar, New Work ist nicht mit Patentrezepten erreichbar. Im Gegenteil – es muss Entstehendes zugelassen und wertgeschätzt werden, damit sich eine neue Arbeitskultur entwickeln kann. Best Practices, Blaupausen und Cargo-Kulte, vereint auf dem Holzweg des Change Managements, sind Phänomene des NewWorkismus, einer Ideologie, die das Patriarchat der Betriebswirtschaft durch das der vorgeblichen Methodenkompetenz für New Work ersetzt.

Der positive Umgang mit Überraschungen und Mehrdeutigkeit, die Fähigkeit, neue Entwicklungen nicht als Störungen, sondern als Chancen zu verstehen, die Arbeit mit mehr Sinn zu füllen, Kundenprobleme kreativer zu lösen und dem ZdE näher zu kommen, sind Schlüssel zu einer Zusammenarbeit des 21. Jahrhunderts, die wir New Work nennen. —

**New Work ist
nicht mit
Patentrezepten
zu erreichen.
Im Gegenteil.**

NEW WORK

Talent Management statt Kickertisch

New Work, no work? Ganz im Gegenteil: Bei der Neuen Arbeit stehen weder Kickertische noch das Arbeiten im Homeoffice im Mittelpunkt. Es geht um Verantwortung – und Vertrauen. Damit ist das Konzept längst nicht nur für Start-ups interessant.

Ein Begriff geistert seit einigen Jahren durch die Diskussionen um Unternehmensführung, Management und Führung: New Work. Und wie das so ist mit Begriffen in aufgeheizten Debatten – jeder versteht irgendetwas anderes darunter.

Viele verkürzen New Work mittlerweile auf den notorischen Kickertisch, eventuell wird auch das Bällebad genannt. Und häufig assoziieren die Kritiker New Work mit Rumhängen, Nichtstun, Verantwortungslosigkeit oder mangelnder Disziplin. Weil niemand führe, so der Vorwurf, weil klare Ansagen fehlten.

Höchste Zeit, ein wenig Licht ins Dunkel beziehungsweise Ordnung ins Begriffs-Chaos zu bringen. „New Work“ ist ursprünglich ein Konzept des Sozialphilosophen Frithjof Bergmann, der in den 1970er Jahren im Angesicht der ersten schweren Wirtschaftskrise nach dem Zweiten Weltkrieg nach Wegen suchte, der abhängigen Erwerbsarbeit einen neuen Sinn zu geben. Seine Überlegungen sind auch heute hochspannend und lohnen der Lektüre. Was heute unter New Work verstanden und diskutiert wird, hat zwar noch Verbindungen zu Bergmanns Ideenwelt, ist aber doch eine eigenständige Antwort auf die Herausforderungen der Gegenwart.

Altbekannte neue Herausforderungen

Diese Herausforderungen sind sattsam bekannt. Die Digitalisierung stellt seit Jahren erfolgreiche Geschäftsmodelle in Frage. Sicher geglaubte Märkte verändern sich, der Wettbewerb verschärft sich. Gestern noch gesicherte Wahrheiten sind heute obsolet. Einige Branchen durften dies bereits schmerzhaft erfahren: Die deutsche Autoindustrie und mit ihr der Maschinenbau haben vor zwei, drei Jahren Rekordergebnisse eingefahren und bauen im Moment zehntausende Stellen ab. Langfristige Planung ist schwierig geworden, weil wir schlicht nicht mehr wissen können, ob die Märkte, in denen wir uns bewegen, in drei Jahren noch so aussehen wie heute. Quasi über Nacht können



Christoph Pause

Chefredakteur
New Management
Haufe Group
FREIBURG

branchenfremde Kleinunternehmen die Spielregeln auf Märkten radikal und nachhaltig verändern. Die deutsche Finanzwirtschaft hat bis heute noch keine Antwort auf Paypal, Apple Pay und Google Pay gefunden. Die wenigen Versuche, diesen Wettbewerbern etwas Eigenes entgegenzusetzen, sind gescheitert. Nicht zuletzt, weil die Entwicklung der Angebote viel zu lange gedauert hat. Und diese Angebote haben bei Kunden am Ende nicht mehr als ein Achselzucken hervorgerufen. Weil sich Kundenerwartungen und Kundenverhalten an Einkauf- und Nutzererfahrungen orientieren, die Menschen bei Amazon, Google oder anderen Unternehmen machen und auf bestehende Geschäftsbeziehungen übertragen.

Die Wohnungswirtschaft ist im Vergleich dazu noch von größeren Umbrüchen verschont geblieben. Das liegt auch in der Natur ihres Produktes: Wohnen ist ein Menschenrecht, es wird immer ein Bedarf an bezahlbarem Wohnraum bestehen. Das macht Wohnen zu einem hohen Sozialgut und, das haben die vergangenen Jahre gezeigt, zu einem Politikum. Ein starkes Wachstum in der PropTech-Szene setzt die Branche zusätzlich unter Druck – zwar wird der Kern ihres Geschäfts gleich bleiben, aber die fortschreitende Innovationsgeschwindigkeit im immobilienwirtschaftlichen Geschäft wird den Unternehmen noch einiges abverlangen.



Flexibel genug sein, um Kundenbedürfnisse zu antizipieren – für viele Unternehmen eine der größten Herausforderungen

Diese Veränderungen bei Wettbewerbern und Kunden – die ihre Wurzeln in Globalisierung und Digitalisierung haben – zwingen Unternehmen dazu, ihr Kerngeschäft so effizient und erfolgreich wie möglich zu managen, aus dem Bestand weiter zu wachsen und gleichzeitig massiv in innovatives, vielleicht disruptives Zukunftsgeschäft in neuen Geschäftsfeldern zu investieren. Mit anderen Worten: Unternehmen müssen zur selben Zeit das Standardgeschäft mit etablierten Prozessen und klar definierten Verantwortlichkeiten führen und mit völlig anderen Methoden, Strukturen, Führungsstilen und Unternehmenskulturen Produkte entwickeln, die mit dem Kerngeschäft wenig oder nichts zu tun haben. Der Managementdenker John Kotter hat einmal von den „zwei Betriebssystemen“ gesprochen, andere sprechen von Ambidextrie.

Auf dem Weg zu einer neuen Unternehmenskultur

Die tradierte Welt mit klar definierten Strukturen, Abteilungen, Bereichen, Zuständigkeiten und Arbeitsteilung innerhalb von Unternehmen, gepaart mit festgelegten Hierarchien und Verantwortungen, kommt ins Wanken. Wir wissen das alles, denn wir können es jeden Tag beobachten. Und doch gelingt es vielen Unternehmen nur schwer und unter großen Schmerzen, sich auf die neuen Anforderungen einzustellen. Und flexibel und schlank genug zu sein, um Veränderungen bei Kundenbedürfnissen schnell zu begegnen, sie im besten Fall sogar zu antizipieren.

Ein wesentlicher Grund dafür liegt in den genannten Strukturen und Organisationsdesigns, die die Unternehmenskultur maßgeblich bestimmen. Mit allen Folgen, die das zeitigt. Hierarchien und klare Berichtslinien, Arbeitsteilung und durchgestylte Prozesse waren hilfreich, um althergebrachte Routinen effizient abzuwickeln. Zu dem Preis, dass schnelles Handeln und Denken in „Permanent Beta“ nicht möglich waren. Sie waren ja auch nicht nötig. Heute ist das anders. Erfolgreiche Organisationen müssen sich jeden Tag neu um volatile Kundenbedürfnisse formieren. Das geht nicht mit starren Strukturen, in denen „Oben“ sagt, wo es lang geht, und „Unten“ versucht, so effizient wie möglich ans Ziel zu gelangen. Allein schon, weil „Oben“ gar nicht mehr überblicken kann, was genau eigentlich zu tun ist. Nah an den Kunden, nah am Markt sind die Teams und Menschen, die jeden Tag mit Kunden und Markt zu tun haben. Und die müssen eigenständig und schnell entscheiden können. „Man muss Hierarchien aufbrechen und Verantwortungen ganz kleinteilig hineinschieben bis in die jeweiligen Bereiche, in denen sie unmittelbar wirksam sind“, erklärt der Digitalisierungs-Vordenker Sascha Lobo in einem Interview.

Es geht darum, Verantwortung für Entscheidungen dahin zu verlagern, wo die Entscheidungen getroffen werden.



Nicht ein, sondern gleich zwei Betriebssysteme brauchen Unternehmen, um erfolgreich das Kerngeschäft zu managen und gleichzeitig Antworten auf die Fragen einer möglicherweise disruptiven Zukunft zu finden

Verantwortung übernehmen, Talente fördern

Nur: Hierarchie hatte und hat ihren Sinn. Vor allem verteilt sie Verantwortung. Wer übernimmt diese Verantwortung, wenn klassische Hierarchien abgebaut werden? Und wie können Mitarbeiter in diesem Umfeld die psychologische Sicherheit finden, die sie brauchen, um mutig in unbekanntes Gelände aufzubrechen? Sie benötigen einen Korridor, innerhalb dessen sie sich frei bewegen können, um erfolgreich an der Zukunftsfähigkeit der Unternehmen zu arbeiten.

Darum geht es bei New Work: Verantwortung für Entscheidungen dorthin zu verlagern, wo die Entscheidungen tatsächlich getroffen werden. Und wo sie wirksam werden. Und das sind immer häufiger Teams, in denen die Mitglieder eigenverantwortlich und selbstorganisiert daran arbeiten, die selbst gesteckten Ziele zu erreichen. Die natürlich immer in Beziehung stehen zu den Unternehmenszielen und der Unternehmensstrategie. Doch sie kommen nicht mehr von oben, sondern sind gemeinsam erarbeitet. Echte Teamziele, hinter denen dann auch alle stehen. Und die auch alle erreichen wollen. Weil es ihre Ziele sind.

Verantwortung und Eigenständigkeit jedes Einzelnen: Das ist New Work. Die Basis dafür ist gegenseitiges Vertrauen. Und Zutrauen. Damit es gelingt, müssen Unternehmen ihre Mitarbeiter dazu befähigen. In dieser volatilen, weitgehend unberechenbaren, auf jeden Fall schwer planbaren Umwelt ist Talent Management so wichtig wie nie zuvor. Denn auch wenn Robotik und Künstliche Intelligenz an Bedeutung gewinnen, bis auf Weiteres steht für uns fest: Humans needed! Der Mensch bleibt Dreh- und Angelpunkt, der Kern des Unternehmenserfolgs. Unternehmen müssen alles tun, um Mitarbeiter zu finden, für sich zu gewinnen, zu halten und zu fördern. Der Schlüssel zum Erfolg heißt Talent Management. Und der Kickertisch ist dabei völlig zweitrangig. —

INTERVIEW MIT SANDRA BALICKI

„Die Jüngeren wünschen sich Selbstverwirklichung durch das eigene Tun“



New Work ist in großen Teilen der Wohnungswirtschaft noch nicht angekommen. Über die Herausforderungen und Chancen neuer Arbeitsmodelle und den eigenen Change-Prozess im Unternehmen berichtet Sandra Balicki, Prokuristin Personal und Organisationsentwicklung bei der Kaifu-Nordland eG.

Frau Balicki, als Personalleiterin und Vorsitzende des VNW-Fachausschusses Personal ist Ihnen New Work kein Fremdbegriff. Auf den Laien wirken diese beiden Worte allerdings eher schwammig. Was verbirgt sich dahinter?

Die unterschiedlichen Zusammenhänge, in denen der Begriff New Work verwendet wird, beschreiben kein einzelnes universelles Konzept. Meistens bezeichnet New Work heute konkrete, aber auch sehr unterschiedliche Arbeitsmodelle, alternative Arbeitsformen und Führung, die den sich verändernden Bedürfnissen der Arbeitnehmer angepasst und dabei auf die immer flexibler werdenden Wertschöpfungsprozesse ausgerichtet sind.

Nach Frithjof Bergmann, auf den der Begriff zurückgeht, ist nicht der Mensch das Mittel für die Arbeit, sondern die Arbeit dient als Mittel für den Menschen, der sich frei entfalten und entwickeln kann und soll.

Was genau bedeutet das für die Wohnungswirtschaft?

Konkret bedeutet es, dass sich die Anforderungen an die Wohnungsunternehmen als Arbeitgeber ändern – das taten sie schon immer, aber heute eben schneller und offensichtlicher. Die freie Entfaltung bis hin zur Selbstverwirklichung durch das tägliche Tun, Beteiligung an Veränderungen und Verantwortungsübernahme für die eigene Arbeit sind genau das, was sich heute

vor allem die jüngeren Generationen wünschen – mehr als die Jahrgänge zuvor. Wir haben in den Unternehmen einen Generationenmix – da liegt es nahe, dass sich auch die Sichtweisen und Einstellungen vermischen: der neue „freie Geist“ der heutigen Bewerber und Mitarbeiter von morgen steckt an – und das im besten Sinne. Gleichzeitig wird das „gläserne“ Unternehmen auch von außen, beispielsweise in den sozialen Netzwerken und Arbeitgeber-Bewertungsplattformen, gemessen.

Ebenfalls stellt uns das Tagesgeschäft in enger werdenden Märkten vor neue Herausforderungen. Mittlerweile bauen Unternehmen wie Google und Facebook in Amerika Wohnungen und in Deutschland entdeckt Aldi, dass man die Dächer der Supermärkte ebenfalls für Wohnraum nutzen kann. Die Zusammensetzung der Akteure auf dem Immobilienmarkt ändert sich und wir werden zukünftig mit bisher bran-

chenfernen, finanzstarken Unternehmen in Konkurrenz um qualifizierte Mitarbeiter stehen. Deshalb ist es umso wichtiger, dass wir unser Geschäftsmodell und die Arbeitgebermarke weiterentwickeln – tun wir dies nicht, werden wir langfristig von anderen abgehängt, die heute noch nicht mal auf unserem Radar sind.

Zusätzlich kämpft die Branche mit einem durch den aktuellen politischen Diskurs entstandenen Imageproblem. Deshalb werden die Kommunikation und eine klare Positionierung immer wichtiger. Unsere Mitarbeiter sind in diesem Kontext als Sprachrohr zu externen Stakeholdern besonders relevant. Zudem unterliegen die Arbeitsplätze starken Veränderungen durch die zunehmende Digitalisierung und Themen der Nachhaltigkeit rücken immer mehr in den Fokus. Wir sind gut beraten, Mitarbeiterpotenziale durch die Schaffung von Freiräumen entfalten zu lassen.

Übertragen bedeutet dies, dass wir uns heute bereits durch die Anwendung von New Work als attraktiven Gegenpol zu den neuen Playern von morgen auf dem Markt positionieren müssen, um qualifiziertes Personal gewinnen und binden zu können.

Wie löst man diese Herausforderungen als Unternehmen?

Es kommt einerseits darauf an, die richtigen Mitarbeiter zu gewinnen, mit denen man das Unternehmen gemeinsam weiterentwickeln und die beschriebenen Herausforderungen bewältigen kann. Andererseits müssen Unternehmen alle Mitarbeiter mitnehmen und bei den sich ständig ändernden Anforderungen einbinden und unterstützen.

New Work fordert geeignete Maßnahmen und Instrumente, die den Mitarbeiter im Fokus haben – von der Arbeitsplatzausstattung und -flexibilität bis zur Führungs- und Unternehmenskultur. Dadurch positionieren sich Unternehmen heute als attraktive Arbeitgeber – und dies wird zukünftig elementar für die Bewältigung unseres Kerngeschäfts.

Bei New Work wird die Wohnungswirtschaft bisher allerdings nicht unbedingt als Vorreiter wahrgenommen ...

Was das angeht, stehen wir in Konkurrenz zu anderen Unternehmen oder Start-ups aus der Immobilienwirtschaft, aber vor allem auch aus anderen Branchen.

„New Work bezeichnet konkrete, sehr unterschiedliche Arbeitsmodelle, alternative Arbeitsformen und Führung.“

Es gibt durchaus Wohnungsunternehmen, die innovativ und sehr gut aufgestellt sind, nur die Masse ist es eben noch nicht. Dazu kommt, dass die Unternehmen in Struktur und Größe nicht homogen sind und dadurch haben wir insgesamt ein Präsenzproblem.

Unsere Ausgangsposition ist grundsätzlich gut. Wir haben attraktive Rahmenbedingungen und vor allem: sinnhafte Arbeit. Dies wurde erst jüngst in der Arbeitgeberattraktivitätsstudie der EBZ Akademie bestätigt (siehe DW 11/2019). In der Wohnungswirtschaft bedienen wir im Kerngeschäft ein wichtiges Grundbedürfnis des Menschen – mit bewährten Heran-

gehensweisen, die auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgerichtet sind. Nun gilt es, diese durch Antworten auf die neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes zu ergänzen – passend zur Unternehmensstrategie.

Wir sind oft zu bescheiden und müssen uns deutlicher positionieren und zeigen, was wir zu bieten haben. Ehrlich nach dem Motto: Tue Gutes und rede darüber.

Schon vor einigen Jahren haben Sie gemeinsam mit dem VNW die Kampagne „Die Wohnungswirtschaft als attraktiver Arbeitgeber“ angeschoben. Was war das Ziel und wie geht es damit weiter?

Die Kampagne soll die Antwort auf das eben angesprochene Präsenzproblem der Wohnungswirtschaft sein. Wir beschäftigen uns im Fachausschuss Personal des VNW seit Jahren mit diesem Thema, verfolgen die Entwicklungen des immer enger werdenden Arbeitsmarktes und werden nicht müde, den Fokus auf den Megatrend demografischer Wandel mit all seinen Auswirkungen zu legen. Wir tun Gutes, sind aber zu still. Wir zeigen uns kaum – man kennt uns zu wenig. Heute sind Arbeitgeber-Kampagnen vieler Branchen omnipräsent – in fast jeder Innenstadt, an jedem Bahnhof, auf Werbeflächen an Bussen oder in den sozialen Netzwerken.

Vor einigen Jahren haben wir die Seite „www.arbeiten-in-der-wohnungswirtschaft.de“ nebst Marketingmaterial entwickelt. Da der Druck im Kampf um die Mitarbeiter von morgen laufend steigt, bekamen unsere Bemühungen im letzten Jahr neue Bedeutung. Wir haben in Workshops der Fachausschüsse Personal sowie Marketing & Kommunikation den Status quo bestimmt, unsere Anforderungen zusammengetragen und die Positionierung der Wohnungswirtschaft als attraktiver Arbeitgeber definiert. Diese Ergebnisse dienen als Grundlage der Entwicklung einer bundesweiten Kampagne des GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. In 2020 soll diese Kampagne unter Beteiligung aller Gremien entwickelt und gestartet werden. Frei nach Raiffeisen „Was einer allein nicht schafft, das schaffen viele“: Mit einem einheitlichen Auftritt aller Wohnungsunternehmen unter einem Dach

wollen wir Präsenz und Breitenwirkung am Arbeitsmarkt schaffen.

Sie stecken mit Ihrer Genossenschaft mitten in einem Change-Prozess. Inwiefern spielt der „New Work“-Begriff in diesem Prozess eine Rolle?

In der Vergangenheit hat unsere Genossenschaft, geprägt durch politische und gesellschaftliche Veränderungen, viele Hürden genommen und sich beständig weiterentwickelt. Um die Zukunftsfähigkeit zu gewährleisten, wurde durch den Vorstand der

„Wir sind oft zu bescheiden und müssen zeigen, was wir zu bieten haben.“

Kaifu die Unternehmensstrategie um die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber und die Optimierung und Flexibilisierung interner Prozesse erweitert. Daraus entsteht sukzessive auch eine neue Unternehmenskultur. In diesem Zusammenhang beschäftigen wir uns auch mit dem Megatrend New Work. Wir stellen den Mitarbeiter in den Fokus und entwickeln geeignete Instrumente der Beteiligung und Weiterentwicklung. Durch ein neues Prozess- und Projektmanagement analysieren wir unsere Organisation, leiten entsprechende Veränderungen ein und stellen uns damit zukunftsfähig auf.

Bei solchen Veränderungen durchläuft man unterschiedliche Phasen, welche ein hohes Maß an Flexibilität, Energie und Disziplin erfordern. Um immer auf Kurs zu bleiben und sich stetig kalibrieren zu können, haben wir uns in einem gemeinsamen „Kompass“, unser Leitbild, auf ein einheitliches Vorgehen und Miteinander verständigt. Es dient der Umsetzung der Unternehmensstrategie, an der sich die neue Personalstrategie ausrichtet und die eine zentrale Rolle im gesamten Veränderungsprozess einnimmt.

Wir stehen hierbei am Anfang, haben schon einiges erreicht, aber auch noch viel vor uns. Nichts ist so beständig wie die Veränderung – sie wird uns dauerhaft beschäftigen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen stellte Annika Klaußmann. —

AUF HERAUSFORDERUNGEN REAGIEREN

Drei Handlungsfelder für eine agile Transformation

Die Wohnungswirtschaft steht vor Herausforderungen: Marktumfeld wie auch Rahmenbedingungen beginnen sich mit zunehmendem Tempo zu wandeln. Was können Wohnungsunternehmen von anderen Branchen lernen? Ein Blick auf den Weiterbildungsanbieter EBZ-Akademie.



Die Wohnbau Westmünsterland eG hat einen Kreativraum eingerichtet – ein Ort zum Brainstormen, Arbeiten in der Gruppe, aber auch für die kreative Pause und den Austausch zwischen den Mitarbeitern

Für die EBZ-Akademie wird es immer wichtiger, neben der Konzentration auf das operative Geschäft und dessen Effizienzsteigerung auch die Fähigkeit zu besitzen, Veränderungen im Marktumfeld zu reflektieren. Sie muss in der Lage sein, Bedrohungen für ihre Geschäftsfelder frühzeitig zu erkennen und darauf flexibel zu reagieren. Deshalb hat sie sich vor zwei bis drei Jahren auf den Weg gemacht, traditionelle Organisationsstrukturen um agile Managementkonzepte zu ergänzen – obwohl in der Vergangenheit mit den alten Strukturen hohe Wachstumsraten erzielt wurden.

Agilität kann als Fähigkeit eines Unternehmens beschrieben werden, beweglich und wendig nur schwer vorhersehbare Veränderungen im Unternehmenskontext reagieren zu können – und dabei stets die Kundenbedürfnisse im Auge zu behalten. Agile Unternehmen zeichnen sich in der Regel durch Geschwindigkeit (Schnelligkeit der Reaktionen), Veränderungsfähigkeit (schnelle Anpassung von Organisationsstrukturen), Kundenzentriertheit (Prozesse mit kurzen Zyklen und Iterationen) und ein agiles Mindset (Wertschätzung, Augenhöhe, Beteiligung, Vertrauen, Transparenz, Offenheit, Reflexion) aus. Die konkrete Ausgestaltung von Agilität wird immer von der konkreten Unternehmenssituation abhängen und daher im Einzelfall leicht variieren.

Die im Folgenden beschriebenen drei Handlungsfelder waren für die EBZ-Akademie als Einstieg zentral, um sich in Richtung einer agilen Organisation zu entwickeln, und lassen sich ohne Weiteres von Wohnungsunternehmen adaptieren.

Handlungsfeld: Organisationsstrukturen

Unternehmen sind – je nach Größe – in der Regel in Bereiche, Abteilungen und Teams gegliedert. Diese Strukturen haben sich in der Vergangenheit bewährt, neigen aber zu einer gewissen Intransparenz und tendieren zu „Silodenken“. Bei bereichsübergreifenden Projekten und Prozessen verursachen sie häufig Schnittstellenprobleme. Deshalb wurden die klassischen Organisationsstrukturen um Projekt-, Prozess- und Netzwerkstrukturen ergänzt.



Rüdiger Grebe
Leiter
EBZ-Akademie
BOCHUM



An der roten Projektwand der EBZ-Akademie treffen sich die Mitarbeiter zum wöchentlichen Stand-up. So erhalten alle einen unkomplizierten Überblick über den Status der aktuellen Projekte

AUFBAU EINES PROJEKTÜROS

Innovationen, IT-Projekte und größere Kundenaufträge laufen auch in der EBZ-Akademie meist über Projekte. Um Projektmanagementkompetenzen auf persönlicher und organisationaler Ebene zu stärken, wurde der aus der IT-Welt bekannte Scrum-Ansatz übernommen. Die häufig teamübergreifenden Projekte werden nun über ein sogenanntes Projektbüro gesteuert, das ein klares Rollenkonzept mit Auftraggebern, Projektleitern und Projektmitgliedern vorgibt. Die Projektaufträge werden schriftlich fixiert (Projektziele, Rollen, Meilensteine, Ressourcen) und für alle Mitarbeiter sichtbar an einer zentralen Projektwand veröffentlicht.

Jede Woche gibt es ein kurzes Stand-up von circa 15 Minuten, bei dem sich Auftraggeber und Projektleiter auf den aktuellen Projektstand bringen. Die Projektarbeit selbst findet meist in einer speziellen Kollaborations- und Projektmanagementsoftware statt. Nach Projektende gibt es neben der Projektabnahme ein Reflexionsgespräch („Lessons Learned“) mit allen Beteiligten.



Madeleine Thon
Teamleiterin Organisationsentwicklung und Projektmanagement
EBZ-Akademie
BOCHUM

AUFBAU EINES PROZESSTEAMS

Prozesse sind heute häufig digital und teamübergreifend. Klassische Teamverantwortlichkeiten stoßen da schnell an Grenzen. Deshalb wurde mit der Einführung einer ERP-Software ein Prozessteam etabliert, das sich aus Mitarbeitern unterschiedlicher Bereiche zusammensetzt und nach Abschluss der Einführungsphase weiter bestehen geblieben ist. Das Prozessteam trifft sich wöchentlich und nimmt eine laufende Prozessoptimierung >



Die Arbeit mit neuen Kollaborationstools erleichtert die Abstimmung der aktuellen Themen. Kollegen im Homeoffice können so in die Gespräche integriert werden

(inklusive IT-Unterstützung) vor, dokumentiert und überwacht die Prozesse und führt laufend Schulungen mittels Stand-ups, Lernvideos und anderer Lernmittel durch.

ENTWICKLUNG VON NETZWERKSTRUKTUREN

Um die erwähnten klassischen, also hierarchischen, Unternehmensstrukturen aufzuweichen und eine abteilungs- und teamübergreifende Netzwerkstruktur zu fördern, wurden kreative Veranstaltungsformate geschaffen. Dazu gehört zum Beispiel „Lunch & Learn“, ein gesponsortes gemeinsames Pizzaessen in der Mittagspause. Beliebt ist auch der „Open Friday“, bei dem alle zwei bis drei Monate ein Vormittag geblockt wird, um Mitarbeitern die Möglichkeit zum Austausch zu geben. Neu im „Programm“ ist WOL – Working out Loud. Dieser aktuelle Ansatz dient der Vernetzung von Mitarbeitern und soll die persönliche Vernetzungskompetenz fördern.

Handlungsfeld: Kommunikation und Kollaboration

Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten und Projektarbeit setzen sich immer stärker durch. Sie verändern die Kommunikation und Zusammenarbeit in Unternehmen. Verstärkt und unterstützt wird dieser Trend durch das Aufkommen von IT-Tools für den

EBZ-Akademie

Innerhalb des EBZ -Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft verantwortet die EBZ Akademie die Produktsegmente Beratung (Organisations- und PE-Beratung), Training (Inhouse-Trainings, Seminare, Lehrgänge) sowie Dialog (Arbeitskreise, Tagungen). Ende 2019 waren 30 festangestellte Mitarbeiter und circa 100 freiberufliche Trainer/Dozenten für die EBZ Akademie tätig – vor sechs Jahren waren es noch halb so viele Mitarbeiter.

digitalen Arbeitsplatz (Cloudtechnologie, Laptops und mobile Endgeräte, digitale Kollaborations- und Projekttools etc.). Deren Einsatz ermöglicht, dass von 30 Mitarbeitern der EBZ Akademie aktuell 15 mobil arbeiten. Die vier angestellten Trainer und Berater arbeiten ausschließlich mobil, elf weitere Mitarbeiter bis zu zwei Tage in der Woche.

Von Beginn an wurde mit verschiedenen Softwarelösungen experimentiert – anfangs jedoch waren

die Resultate nicht zufriedenstellend. Mit der Kollaborationsplattform Teams von Microsoft Office 365 wurde eine adäquate Lösung gefunden. Teams erlaubt virtuelle Arbeitsgruppen, Videokonferenzen und Chats und ist das zentrale Kommunikationsmedium geworden.

Neben dem Trend zur digitalen Kommunikation und Kollaboration behält die Face-to-Face-Kommunikation ihre Bedeutung. Daher galt es, bewusst Räume für den persönlichen Austausch zu schaffen, wie zum Beispiel zentrale Kaffeestationen oder Kreativräume: Diese sind längst kein Thema mehr ausschließlich für Start-up-Unternehmen, wie zahlreiche Beispiele auch aus der Wohnungswirtschaft zeigen. Auch die Bedeutung von gemeinsamen Aktivitäten wächst: Ob Volleyball, Kinoabend oder ein gemeinsames Gartenfest – das gemeinsame Erlebnis stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl und prägt die Kultur innerhalb des Unternehmens.

Handlungsfeld: Lernende Organisation

Learning Analytics, adaptive Lernsysteme mit künstlicher Intelligenz, Lernen mit Augmented Reality und Virtual Reality sind Schlagworte, die für viele noch weit weg erscheinen – im Gegensatz zu Bildungsanbietern aus der Industrie 4.0. Aber unabhängig davon, wann und in welcher Intensität diese Art des Lernens von den Kunden aus der Immobilienwirtschaft eingefordert wird, stehen die genannten Begriffe als Synonym dafür, wie stark sich die Weiterbildung verändern wird und wie mit der erforderlichen wendigen und flexiblen Reaktionskompetenz (Agilität) darauf einzugehen ist. Die „lernende Organisation“ wird als zentraler Schlüssel hierfür gesehen. Es gilt, Rahmenbedingungen und eine Kultur zu entwickeln, in der das permanente Beschäftigen mit neuen Themen zum Normalfall wird – und somit in die DNA der Organisation eingeht. Damit dies auch gelingt, sind folgende Punkte wichtig:

AUFBAU EINER LERNKULTUR

Es muss klar sein, dass Lernen und die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen vom Unternehmen und von der jeweiligen Führungskraft gewollt sind sowie in der täglichen Arbeit und in Feedbackgesprächen eingefordert werden. Sinnvoll ist auch, gemeinsam mit den Mitarbeitern und dem Team bindende Regeln für eine Kultur des Lernens zu entwickeln.

DIE ROLLE DER FÜHRUNGSKRAFT IM LERNPROZESS

Modernes Lernen ist immer auch ein arbeitsintegriertes Lernen. Deshalb kommt der Führungskraft eine besondere Rolle zu. Sie sollte Ermöglichungsräume für Lernen am Arbeitsplatz schaffen und die Mitarbeiter im Lernprozess unterstützen (Führungskraft als Lerncoach oder „Enabler“).

JUST-IN-TIME BEREITSTELLUNG VON WISSEN

Die Mitarbeiter benötigen einen einfachen Zugriff auf das benötigte Wissen. „Digital Workspaces“, zum Beispiel auf Sharepoint-Basis, bieten hierfür einen guten ersten Ansatz, Wissensmanagementsysteme sind dann der nächste sinnvolle Schritt – aber immer auch eine Frage der Unternehmensgröße. Darüber hinaus bieten Lernmanagementsysteme (LMS) die Möglichkeit, eingekaufte oder selbstproduzierte Lernvideos und E-Learnings für das Lernen am Arbeitsplatz bereitzustellen. Die EBZ-Akademie arbeitet hier mit dem LMS-Moodle und geht aktuell die ersten Schritte mit LMS365, einem LMS, dass sich ganz in die Landschaft von Microsoft Office 365 einfügt. Lernen wird damit zum integrierten Bestandteil der Arbeit.

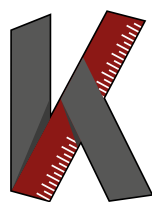
**Es bedarf
Geduld, Aus-
dauer und
Arbeit an der
Unternehmens-
kultur, um
Agilität aus-
zubilden.**

Fazit

Die Beschreibung, was Agilität ist, mag auf einen Bierdeckel passen. Aber die Entwicklung von Agilität im Unternehmenskontext bedeutet viel Geduld, Ausdauer und harte Arbeit an der Kultur und den Strukturen des Unternehmens. Deshalb ist es wichtig, frühzeitig damit anzufangen und die Zeit zu nutzen, solange das Geschäftsumfeld noch stabil und überschaubar ist.



Die HWG eG aus Hattingen widmete sich 2019 in einem Workshop dem Thema „New Work“, um neue Arbeitsmethoden bestmöglich in die Prozesse zu integrieren



KÜCHENTHAL
IMMOBILIENCONSULTING
PROJEKTMANAGEMENT GMBH

Rahmenvertragspartner großer Wohnungsbaugesellschaften

Bauleitung/Projektleitung Ihrer Projekte – gesamter Wirtschaftseinheiten, Quartiere
Angebots-/ Rechnungsprüfung und Freigabe auf Ihren internen (SAP) Systemen
Wir integrieren uns, als temporärer Teil Ihrer Bauabteilung, in Ihr System.

ARBEITGEBERSIEGEL

Ein Siegel für alle Fälle oder für jeden Fall ein Siegel?

Die Anzahl an Arbeitgebersiegeln ist schwer überschaubar. Nahezu unmöglich ist ihre Vergleichbarkeit. Trotzdem setzen Wohnungsunternehmen darauf und lassen sich Zertifizierungen etwas kosten – auch, um sich im Kampf um Fachkräfte von Mitbewerbern abzuheben.

Am Anfang stand die Idee, das Thema Beruf und Familie stärker im Unternehmen sichtbar zu machen. Vereinbarkeitsfragen wurden in der Öffentlichkeit breit diskutiert, die Bremer Gewoba Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen wollte mitziehen. Es habe zwar viele Angebote gegeben, allerdings seien die weder transparent noch strukturiert gewesen, sagt Maike Scherbaum-Sell, Familienbeauftragte des Wohnungsunternehmens mit etwa 42.000 Wohnungen im Bestand. Mit Zustimmung des Betriebsrats entschied sich die Unternehmensführung für verbindliche Regelungen mit Hilfe eines Siegels. Die Gewoba wählte die Zertifizierer von „audit berufundfamilie“ aus, eine Service GmbH, die aus der gemeinnützigen Hertie-Stiftung hervorgegangen ist.

Dieses erste Audit liegt etwa 15 Jahre zurück, mittlerweile hat sich die Gewoba regelmäßig nach-zertifizieren lassen – und ist dem Siegel treu geblieben, obwohl die Auswahl in der Zwischenzeit ins Unüberschaubare gewachsen ist. Mindestens ein Dutzend Anbieter offerieren Beratung, Qualifizierung und Zertifizierung mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten und verschiedenen Methoden; von der Mitarbeiterbefragung bis hin zu qualitativen Interviews mit Führungskräften oder Umfragen unter Studierenden sind den Vorstellungen keine Grenzen gesetzt. Dazu kommen lokale und regionale Siegel,

beispielsweise werden auch in der Heimat der Gewoba, Bremen, die besten Arbeitgeber ausgezeichnet, Ähnliches winkt in Hamburg. Selbst Branchenexperten wie der Bildungsreferent beim Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen e. V., Andreas Daferner, oder Vertreter des GdW Bundesverbandes deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. sagen, es sei schwer, einen Überblick zu erhalten – geschweige denn, Vergleichbarkeit herzustellen.

Die Qual der Wahl

Das Siegel der Gewoba etwa versteht sich als strategisches Managementinstrument mit dem Fokus auf eine familienfreundliche Personalpolitik; der Ablauf ähnelt einer Beratung, vom Einstiegsgespräch über diverse Workshops bis hin zur Zertifikatsvergabe mit dem Ziel, nachvollziehbare Standards und Strategien in das Unternehmen einzuziehen. Bei Re-Audits, die alle drei Jahre fällig werden, gehe es vorrangig um das Überprüfen und gegebenenfalls um ein Nachjustieren von Maßnahmen, erklärt Scherbaum-Sell.

„Greatplacetowork“, einer der weiteren maßgeblichen Siegel-Verleiher, gründet auf einer anonymen und nach Unternehmensaussagen repräsentativen Mitarbeiterbefragung. Im Zentrum stehen die Kultur am Arbeitsplatz und damit verbunden das Thema Vertrauen. Auch Angaben und Aussagen der Unternehmensführung zu Maßnahmen im Bereich Arbeitskultur und Mitarbeiterbindung fließen ein, werden beim anschließenden Wettbewerb zwischen den Firmen allerdings nur zu einem Viertel gewichtet.



Kristina Pezzei
freie Journalistin
BERLIN



Gute Arbeitsatmosphäre: Check. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Check. Ausgewogene Vergütung: Check. Arbeitgebersiegel sind für Unternehmen auch ein Mittel, sich gegenüber Bewerbern zu positionieren

Nach Unternehmensangaben beteiligen sich Firmen und Organisationen aus privater, öffentlicher und gemeinnütziger Wirtschaft in mehr als 60 Ländern an dem Ranking. Aus der Wohnungswirtschaft ist unter anderem die Berliner Gesobau AG dabei, genauso wie der Brandenburger landeseigene Unternehmensverbund Propotsdam.

Als „Qualitätsführer“ sieht sich eine weitere Branchengröße, das Zentrum für Arbeitgeberattraktivität (Zeag) mit seinem Siegel „Top Job“: Man habe nicht nur einen hohen Qualitätsanspruch an die Methodik, sondern auch an die Verlässlichkeit der Empfehlung, die mit der Auszeichnung verbunden sei, sagt eine Sprecherin. Gewürdigt würden Unternehmen, die langfristig ein „bester Arbeitgeber“ sein könnten. Zeag setzt ebenfalls mit einem Kulturaudit und einer Mitarbeiterbefragung an, auch hier wird die Meinung von Beschäftigten stärker als andere Aspekte gewichtet. Das Zeag-Audit umfasst mehrere Themenbereiche (anders als etwa das „audit berufundfamilie“) und liefert neben einer Analyse Handlungsempfehlungen, alles mit einem Zuschnitt auf mittelständische Unternehmen. Als Unterkategorien hat der Anbieter regionale und branchenspezifische Siegel entworfen. Aus der Wohnungswirtschaft ist beispielsweise die GWG Wohnungsgesellschaft Reutlingen mbH vertreten.

Auch das Bundesarbeitsministerium fördert mit dem Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ein Siegel. Hinter dem Angebot steht die Initiative Neue Qualität der Arbeit, die sich der Unternehmenskul-

tur in Firmen, Verwaltungen und Verbänden verschrieben hat. Als Alleinstellungsmerkmal sieht eine Ministeriumssprecherin die sozialpartnerschaftliche Trägerschaft – als einziges Audit werde es von Politik, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit getragen. Außerdem sei es unternehmensspezifisch ausgerichtet, es gehe also nicht um allgemeingültige Ziele oder Standards. Bei dem Zertifikat werden wie bei „Top Job“ mehrere Themen beleuchtet, die für die Personalpolitik wichtig sind, darunter Führung, Kommunikation, Diversity, Gesundheit und Wissenstransfer.

Bei der Entscheidung für ein Arbeitgebersiegel haben Unternehmen mittlerweile die Qual der Wahl.

Große Auswahl, kleine Preise?

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) sieht in letzterem Audit eine Unterstützung für Arbeitgeber beim Wandel durch Digitalisierung. Es gebe eine große Nachfrage nach konkreter Begleitung in Unternehmen und Verwaltungen, sagte er bei der jüngsten Verleihung. Der Minister lieferte damit einen Hinweis auf die Motivation von Unternehmen, trotz der Kosten an solchen Zertifizierungen teilzunehmen. Die Preise für Audit-Prozesse und das Erlangen eines Zertifikats unterscheiden sich von Anbieter zu Anbieter und orientieren sich am Umfang der Leistungen (ob man sich etwa nur beraten lässt oder den Weg bis zum Zertifikat geht) und der Unternehmensgröße; in >

Wandel der Arbeitswelt

Arbeitgebersiegel sind eine von zahlreichen Antworten auf die Fragen, die der Strukturwandel in der Arbeitswelt – oft als New Work oder Arbeit 4.0 bezeichnet – hervorruft. In seinen „Unternehmenstrends 2030“ widmet sich auch der GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen diesem Thema und betrachtet es im Kontext des akuten Fachkräftemangels in der Branche. Für die Unternehmen gelte es, so die Autoren, auf die Anforderungen der neuen Arbeitnehmergeneration zu reagieren: auf den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten, eigenverantwortlichen Aufgaben und Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung. Diese Faktoren spielen auch im Zertifizierungsprozess der Arbeitgebersiegel eine Rolle.

der Regel geht es im niedrigen vierstelligen Bereich los und entfaltet viel Luft nach oben.

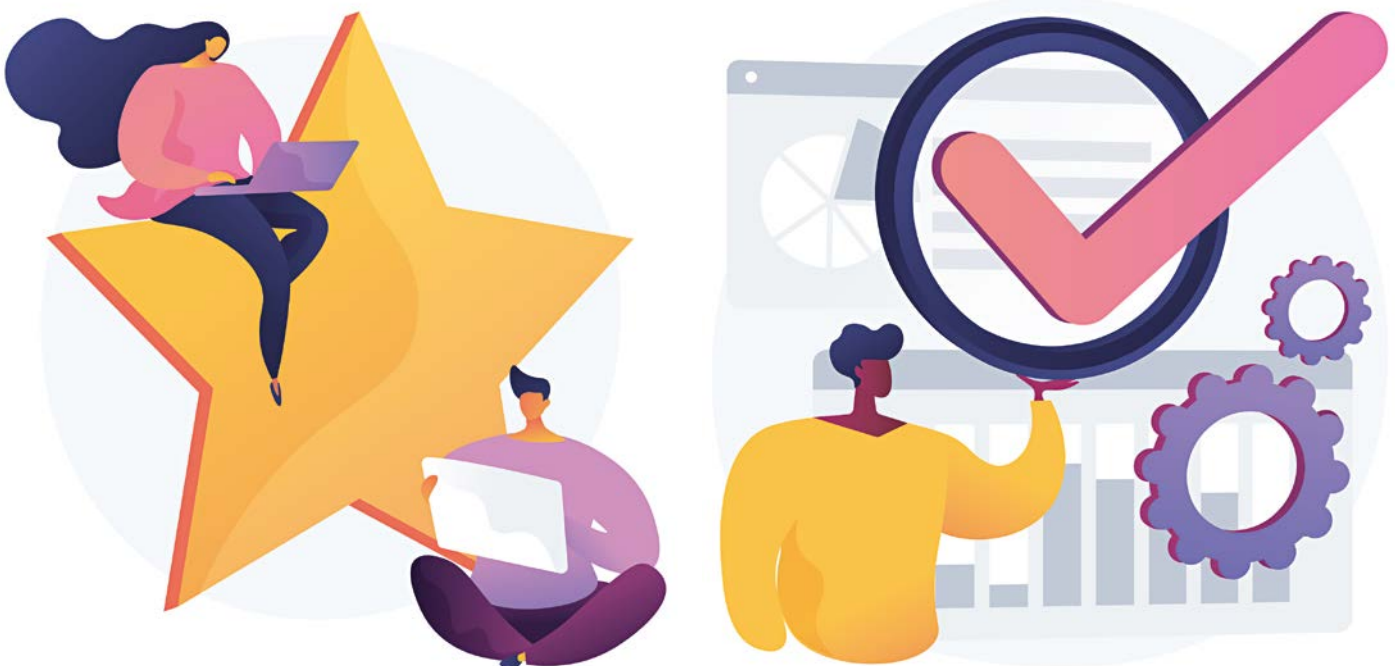
Arbeitgebersiegel als Aushängeschild für Bewerber

Unternehmen bestätigen diese Erwartungen an die interne Entwicklung. „Durch die Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage erhalten wir Aufschluss über den aktuellen Stand der Arbeitgeberattraktivität und Firmenkultur aus Sicht der Mitarbeitenden“, heißt es etwa von der der GWG Reutlingen. Man schaffe einen Mehrwert, auf dessen Grundlage neue Ziele definiert werden könnten.

Für die mittelständisch geprägte, kleinteilig organisierte Wohnungswirtschaft kann der mit einem Siegel verbundene Zertifizierungsprozess eine der wenigen Möglichkeiten überhaupt sein, Feedback zum firmeninternen Handeln und zur Strategie zu erhalten. Umso souveräner können Unternehmen in einem zweiten Schritt ihre Qualitäten nach außen darstellen – was angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in der Wohnungswirtschaft an Bedeutung gewinnt.

Eine Sprecherin der GWG Reutlingen erklärt dazu, Bewerber würden die Zertifizierung durch „Top Job“ positiv wahrnehmen. Ihre Kollegin von der Berliner Gesobau AG spricht von einer „positiven Innen- und Außenwirkung“ auch in Bezug auf neu zu gewinnende Mitarbeiter. „Zudem wird die Zertifizierung von vielen Arbeitnehmern zur Beurteilung eines möglichen zukünftigen Arbeitsplatzes herangezogen.“

Scherbaum-Sell von der Bremer Gewoba bestätigt diese Aussagen. Durch die langjährige Teilnahme am Audit sind die Bremer mittlerweile in einer Art Dialogprozess angekommen. Es geht nicht mehr vorrangig darum, Neues einzuführen, sondern bestehende Strukturen und Prozesse im Unternehmen zu leben. Trotz des Standards lässt sich die Gewoba regelmäßig ein Nach-Auditieren kosten, auch wegen des Fachkräftemangels in der Branche. Bewerber fragten nach der Auszeichnung, sagt Scherbaum-Sell und bilanziert: „Das Siegel hilft.“



Nach dem Siegel ist oft vor dem Siegel: Wer sein Audit behalten möchte, muss sich regelmäßig neu zertifizieren lassen

Digitalen Vorsprung erleben.

„DIE SCHNELLSTE
SOLLSTELLUNG,
DIE ICH JE
ERLEBT HABE.“

Sebastian Niesen, Inhaber der Niesen Hausverwaltungen e.K.

www.axera.de



Ab sofort gewinnen Wohnungsunternehmen mit Haufe axera mehr Freiräume denn je, weil zeitraubende Routinen in den Hintergrund rücken.

Denn Haufe axera setzt mit seiner Cloud neue Maßstäbe bei Performance, IT-Sicherheit und Datenschutz.

Mehr Informationen unter:

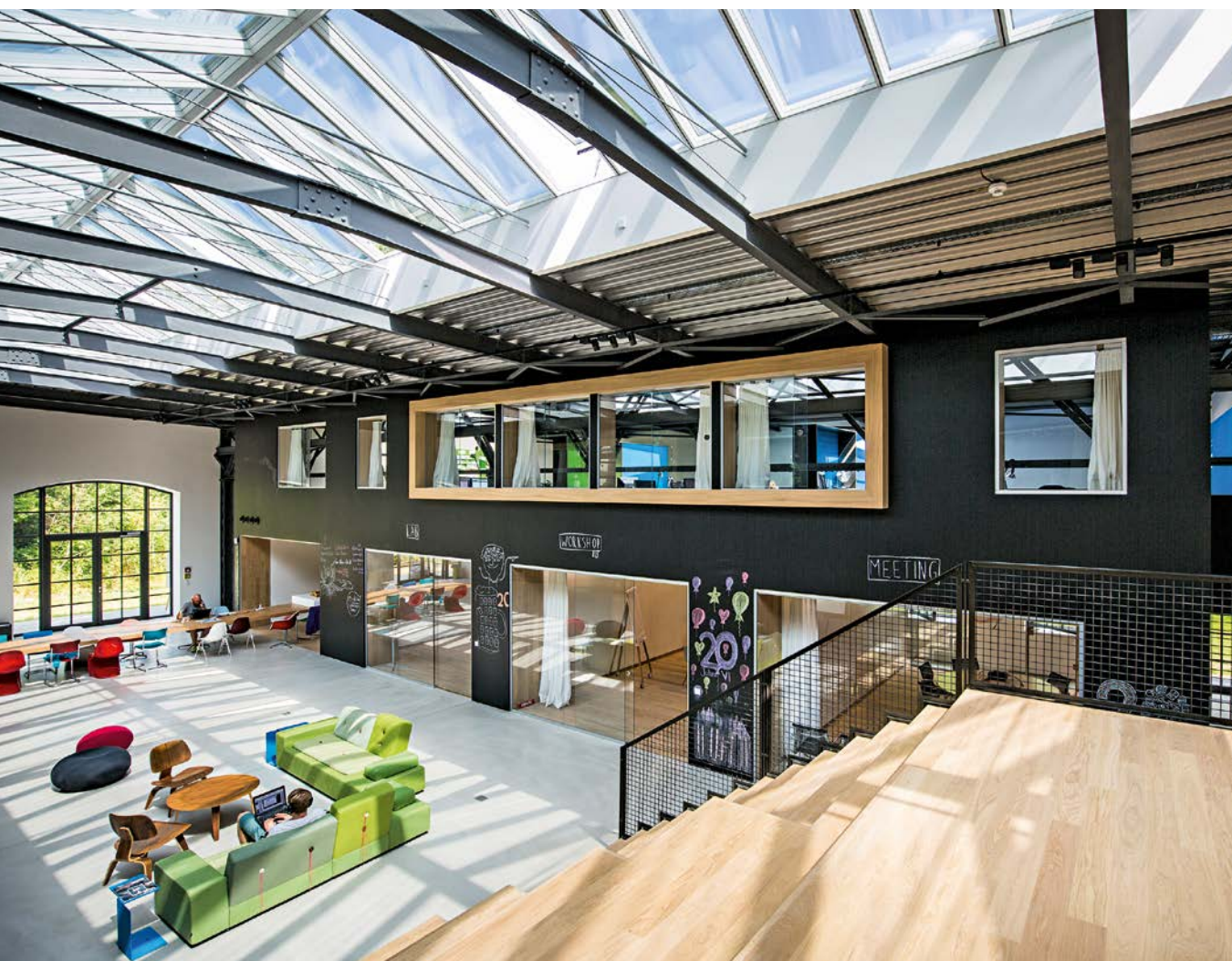
www.axera.de/digitaler-vorsprung

Haufe
axera

MODERNE BÜRO- UND ARBEITSWELTEN

New Work ist mehr als New Design

Schaukel am Schreibtisch, Telefonboxen, Rückzugsräume: Die Transformation der Bürowelten wird 2020 anhalten. Architekturbestimmende Determinanten bleiben Themen wie Agilität, Beschleunigung und Digitalisierung. Damit kommt das Thema New Work auch in den Bürostuben der Wohnungswirtschaft an.



Die Mischung macht's: Kommunikations- und Rückzugsräume gehen auf Mitarbeiterbedürfnisse ein – wie hier im ehemaligen Thalkirchner Bahnhof

Die aktuellen Trends zum Thema Arbeitsplatz der Zukunft zeigen, dass moderne Bürowelten auch 2020 einem Wandel unterliegen werden. Eine wesentliche Rolle spielen dabei nicht nur Entwicklungen wie der demografische Wandel, die Verbreitung neuer Technologien, ökonomische Unsicherheiten oder der Klimawandel – ein weiterer Faktor ist die sogenannte Neue Arbeit. So sind laut einer aktuellen Studie des Digitalverbandes Bitkom 92 % der Beschäftigten in Deutschland gegenüber New-Work-Konzepten aufgeschlossen.¹ Der Arbeitsplatz spiegelt diese Entwicklungen: Er wird zunehmend kreativer, digitaler und flexibler.

Das Bürodiesign passt sich an

Vor diesem Hintergrund lohnen sich Investitionen in moderne Arbeitswelten für Unternehmen besonders: Aktuellen Studien zufolge sorgen sie nicht nur für zufriedener und motivierte Mitarbeiter, sondern sind auch ein Hebel für den Erfolg.² Inspirierende und auf neue Arbeitsmethoden ausgerichtete Umgebungen zahlen sich im wahrsten Sinn des Wortes aus, weil sie bei den Mitarbeitern Kreativität und Agilität fördern. Zudem identifizieren sich Mitarbeiter stärker mit dem Unternehmen und haben mehr Spaß an ihren Tätigkeiten. Selbst die Führungsebenen traditioneller Branchen wie dem Bankwesen haben, wie die IT- oder Kreativbranche, das Büro als Management-Werkzeug erkannt.

Eine positive Wechselwirkung zwischen der Zufriedenheit mit der Büroumgebung und verschiedenen Erfolgs-Indizes hat auch die „Office Analytics“-Studie des Fraunhofer-Instituts festgestellt. Demnach lassen sich signifikante Zusammenhänge zwischen Wohlbefinden, Motivation, Mitarbeiterbindung sowie der Performance am Arbeitsplatz verzeichnen, wenn Personen mit ihrer Büroumgebung zufrieden sind: Sie arbeiten motivierter und bringen sich stärker ein. Belegungsdichte, Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmenserfolg bilden somit bei der modernen Bürogestaltung ein kausales Geflecht.

Modernes Büro, qualifizierte Bewerber?

Wer qualifizierte Fachkräfte gewinnen möchte, muss diesen heute auch eine entsprechende Umgebung



Kai Oppel

Inhaber und
Senior PR-Berater
Scrive Public Relations
MÜNCHEN



Moderne Bürowelten schaffen neue räumliche Angebote – für das kurze Telefonat zwischendurch...



... oder das gemeinsame Mittagessen mit den Kollegen

bieten. Waren es früher vor allem Start-up-Unternehmen, die es aus Kostengründen in Bürogemeinschaften zog, so mieten heute selbst große Firmen zunehmend Flexible-Work-Space-Flächen an, um Projektgruppen eine adäquate Atmosphäre zu ermöglichen. Die großen Technologiekonzerne gelten zwar als Vorreiter für modernes Arbeitsplatzmanagement, aber auch der deutsche Mittelstand hat die Zeichen der Zeit erkannt und setzt auf Agilität bei der Gestaltung des zeitgemäßen Arbeitsplatzes. In anderen Worten: Es werden personell und räumlich flexible Strukturen geschaffen, um in der Arbeit besser mit Veränderungen und Unerwartetem proaktiv umzugehen. Das erlaubt, möglichst flache Hierarchien und projektübergreifende Teams aufzubauen. Großraum statt Einzelbüro lautet immer öfter die >



Trotz aller Vorteile birgt das Arbeiten im Großraumbüro auch einige Herausforderungen. Ruheräume bieten Mitarbeitern die Möglichkeit, sich zurückzuziehen

bindung an öffentliche Verkehrsmittel sind die am häufigsten genannten Wünsche der Nachwuchskräfte.

Die Architektur am Mitarbeiter orientiert planen

Wer nun meint, mit modernen Büros und Arbeitsplätzen ließe sich an das Thema Neue Arbeit ein Haken machen, liegt falsch. New Work in sogenannten benutzerzentrierten Objekten funktioniert laut dem deutschlandweit tätigen Architektur- und Beratungsbüro CSMM nur, wenn Mitarbeiter und

Arbeitsprozesse im Vorfeld genau beobachtet und analysiert werden. Einige Unternehmen beschäftigen heute deshalb sogenannte Experience Manager. Diese befassen sich vorrangig mit der Identifikation der individuellen Bedürfnisse und Probleme der Mitarbeiter. Verbesserungsmaßnahmen werden anhand von Wünschen und Mitarbeiterfeedbacks abgeleitet. „Da das Wohlbefinden der Mitarbeiter in den Vordergrund rückt, sollten die Geschäftsleitungen bei Immobilienentscheidungen die Personalabteilungen und die Mitarbeiter zwingend einbeziehen“, erklärt Malte Tschörtner, geschäftsführender Gesellschafter von CSMM.



Neue Möbel, Neue Arbeit? Ganz so einfach ist es nicht. Um Mitarbeiterbedürfnisse zu ermitteln, beschäftigen einige Unternehmen mittlerweile sogenannte Experience Manager

Das Büro als Treffpunkt und Kommunikationsort

Ähnlich sieht dies auch das Münchener Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF): Trotz rasant fortschreitender Digitalisierung und dem Einzug von Homeoffice-Modellen bleiben das Büro und seine Gestaltung essenzieller Ankerpunkt für jeden Mitarbeiter – als Treffpunkt und Kommunikationsort, aber auch gleichzeitig als „soziale Heimat“ für jeden Arbeitnehmer. Sogenannte Kommunikationsflächen können dieses Bedürfnis stillen. Aber auch der verstärkt digital stattfindenden Kommunikation muss ein moderner Arbeitsplatz Rechnung tragen: Damit Mitarbeiter in Meetings an verschiedenen Standorten in Echtzeit miteinander kommunizieren können, müssen technisch leistungsfähige Konferenz- und Gemeinschaftsräume geschaffen werden.

Rückzugsorte zum konzentrierten Arbeiten dürfen dennoch nicht zu kurz kommen. „Durch die Digitalisierung ist ein Teil der Arbeit zwar nicht mehr sichtbar, aber dennoch immanent. Hier braucht es

Devise. Und auch gesundheitliche Aspekte spielen eine Rolle: Ergonomische Möbel gelten in vielen Büros mittlerweile als unerlässlich – und das nicht nur für ältere Mitarbeiter.

Diese Trends sind – auch für die Wohnungswirtschaft – gerade im vielfach beschworenen Kampf um qualifizierte Fachkräfte von Bedeutung, denn attraktive Arbeitsbedingungen geben bei Bewerbern mittlerweile nicht selten den Ausschlag bei der Entscheidung für ein Unternehmen beziehungsweise einen Arbeitgeber. Und die Zielgruppe ist anspruchsvoll: Moderne IT-Infrastruktur, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit sowie Restaurants und eine gute An-

Rückzugsräume, die Kommunikation und Denken entweder strukturieren oder befreien. Es geht um das Wechselspiel von Kommunikation und Ruhe, das sich in der Gestaltung strukturell abbilden muss“, erklärt Architekt Tschörtner. Denn noch herrscht hier eine Lücke zwischen Bedarf und Angebot: Laut der Bitkom-Befragung verfügen nur 31% der Büroarbeiter über solche Möglichkeiten.

Das Gebot der Stunde: Flexibilität

Die New-Work-Entwicklung beeinflusst auch die Immobilienbranche – sei es bei der Planung beziehungsweise Modernisierung des eigenen Unternehmensstandorts oder beim Bau von Büroobjekten. In beiden Fällen lautet das Stichwort Flexibilität: Flexible Flächen, etwa durch mobile Wände oder versetzbare Abtrennungen, ermöglichen es, auf Veränderungen des Personal- und Immobilienmarktes zu reagieren. Damit erfüllen die modernen – neudeutsch – Spaces nicht nur ein wichtiges Kriterium des New-Work-Kon-

„Es geht um das Wechsel- spiel von Kom- munikation und Ruhe.“

Architekt
Malte Tschörtner

zepts, sondern befriedigen gleichzeitig zwei große Bedürfnisse aus Arbeitnehmer und -gebersicht: Sie ermöglichen Zusammenarbeit und Austausch in dynamischen Teams und steigern die Mitarbeiterzufriedenheit.



Zum „zweiten Wohnzimmer“ machen Gemeinschaftsflächen das Büro nicht, trotzdem spielen Kommunikationsräume eine wichtige Rolle

¹ Vgl. „New Work: Wie arbeitet Deutschland?“, Bitkom (September 2019).
² Vgl. „Culture First!“, Capgemini Consulting (Oktober 2017).

PARTNERSCHAFTLICH. FLEXIBEL. NAH. IHR SPEZIALIST FÜR DIE WOHNUNGSWIRTSCHAFT.

Die DZ HYP ist ein nachhaltig agierender Partner für die deutsche Wohnungswirtschaft. Genossenschaftlichen, kommunalen, kirchlichen und weiteren Wohnungsunternehmen bieten wir individuelle Finanzierungslösungen mit langfristigen Zinsbindungen. Wir stehen Ihnen bei allen Neubau-, Modernisierungs- und Sanierungsvorhaben zur Seite – schnell, individuell und verantwortungsvoll. Profitieren Sie von unserem umfassenden Leistungsspektrum als ganzheitlich aufgestellter Immobilienspezialist.

dzhyp.de

 Premium
Fördermitglied
im GdW

ARBEITSPLATZMODELLE

Potenzial erkannt – theoretisch

Die Büroarbeitswelt verändert sich: Hierarchien lösen sich auf, Arbeitsmodelle werden flexibel, neue Formen der Zusammenarbeit entstehen. Auch Wohnungsunternehmen erproben derzeit die Einführung neuer Arbeitskonzepte und -plätze. Die Routine zu verlassen ist jedoch nicht einfach.

Man stelle sich Folgendes vor: Ein Arbeitstag, der mit dem knappen Gruß eines Pförtners beginnt. Eine metallene Stechuhr, die Arbeitsbeginn und -ende registriert. Und ein Großraumbüro, in dem von 9 bis 17 Uhr in Reih' und Glied getippt, gerechnet und telefoniert wird. Von vielen solcher Dinge, die früher zum Arbeitsalltag gehörten, distanzieren sich heute immer mehr Unternehmen. Studien zeigen, dass sie mittlerweile gut daran tun, auf ganz andere Arbeitskonzepte zu setzen, wollen sie Personal finden und an sich binden. Gerade jüngere Mitarbeiter stehen Modellen wie „work from anywhere“ oder auch Homeoffice aufgeschlossen gegenüber, während feste Arbeitszeiten auf viele eher abschreckend wirken.¹

New Work: Eigenständig und flexibel arbeiten

Die neuen Arbeitswelten stehen im Zusammenhang mit dem Begriff „New Work“, den der austroamerikanische Sozialphilosoph Frithjof Bergmann zu Beginn der 1980er Jahre prägte. Vor über 30 Jahren entwickelte der Wissenschaftler das Konzept der „Neuen Arbeit“ aus der Frage heraus, welche Konsequenzen die Globalisierung und die Digitalisierung auf die Arbeitswelt haben. Er kam zu der Erkenntnis, dass im Zuge des Wandels der Industrie- und Wissensgesellschaft die bisherigen hierarchischen Arbeitsstruk-



Dagmar Hotze
freie Journalistin
STENDAL

turen veraltet seien. Von zentraler Bedeutung wären stattdessen Selbständigkeit, die Teilhabe an der Gesellschaft und das Vorhandensein von Freiräumen für Kreativität und die Entfaltung der Persönlichkeit.

Auslaufmodell Präsenzkultur

In Unternehmen, die Arbeit bereits nach diesem Prinzip organisieren, spielt dann meistens auch die vielfach beschworene Work-Life-Balance eine Rolle: diverse Arbeitszeitmodelle, Betriebs-Kitas oder etwa Homeoffice sollen dafür sorgen, dass Mitarbeiter ihren Alltag komfortabler gestalten können – und produktiver sind.

Ebenfalls ein Zeichen der neuen Arbeitswelten ist die dezentrale Verteilung physischer Arbeitsplätze. Saßen früher noch alle Mitarbeiter an einem Standort, so ist neben dem Arbeiten zu Hause mittlerweile auch das Arbeiten in Coworking-Büros eine Option. Die in San Francisco vor rund 15 Jahren ersonnene Idee beruht auf der Erkenntnis, dass zuhause zu arbeiten auf Dauer keinen Spaß macht. Im Betrieb wiederum wird die Arbeit durch externe Einflüsse unterbrochen. Es entstand die Idee, einen hybriden, „dritten“ Ort zu schaffen. In Deutschland gibt es mittlerweile Hunderte dieser Gemeinschaftsbüros, von regionalen Anbietern wie CoWorkLand bis zu transnationalen Ketten wie Mindspace und WeWork.

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Im Mittelstand spielen New-Work-Konzepte laut der Deloitte-Studie „Arbeitswelten 4.0 im Mittelstand“

THEMA DES MONATS



Flexibel einsetzbar: Die neue „Bobbekisch“ der BG Langen dient sowohl als Besprechungs- als auch Pausenraum

bisher kaum eine Rolle. Lediglich 20 % der Unternehmen überdenken ihre Aufbauorganisation und nur 27 % hinterfragen ihre Arbeitsprozesse. Das ist bei der Baugenossenschaft Langen eG (BG Langen), die rund 1.800 Wohnungen im Raum Rhein/Main bewirtschaftet, anders. Hier ist „Neues Arbeiten“ ein Top-Thema. „Insbesondere unter dem Aspekt, ein interessanter

Coworking: Vor- und Nachteile

Für Coworking-Nutzer

Vorteile

- Alternative zum Homeoffice
- Bessere Abgrenzung von Berufs- und Privatleben
- Neue Kontakte knüpfen
- Wissen austauschen

Nachteile

- Störende Geräuschkulisse
- Viele Ablenkungsmöglichkeiten

Für Unternehmen

Vorteile

- Moderne Arbeitskultur
- Flexibles Arbeiten
- Erweiterung des Netzwerkes
- Weniger Kosten durch Reduzierung der Arbeitsfläche im Betrieb

Nachteile

- Weniger Kontrolle über Mitarbeiter
- Zusatzkosten durch Miete für Coworking-Fläche, sofern Büroflächen im Unternehmen weiterhin vorgehalten werden



BG-Langen-Vorstand Stephan Langner (links) und Vorstandsvorsitzender Wolf-Bodo Friers in der „Bobbekisch“

Arbeitgeber zu sein“, sagt Wolf-Bodo Friers, der als Vorstandsvorsitzender die Unternehmenssteuerung und Betriebsorganisation verantwortet. Flexible Arbeitszeiten erlauben den Mitarbeitern bereits seit Jahren, in Absprache mit dem jeweiligen Team, zu kommen und zu gehen, wann sie möchten. Als Nächstes soll Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden. Ebenfalls auf der Agenda steht „New Pay“, ein auf moderne Arbeitsmodelle abgestimmtes Gehaltssystem. Zum Pausieren lädt die „Bobbekisch“ (hessisch für Puppenküche) ein, ein für etwa 50.000 € um- >



Scheint – dem Wandel der Arbeitswelt sei Dank – ein Revival zu erleben: der Sitzsack

gestalteter Raum mit Coworking-Space-Atmosphäre, in dem auch Meetings stattfinden können.

Trotz der prinzipiellen Offenheit aller gegenüber neuen Arbeitsmodellen, sei es mühsam, Tradiertes zu überwinden, so Friers. Mal lähme die Routine, mal wäre der Betriebsrat wenig experimentierfreudig. Und nicht jede neue Idee funktioniert: Die Reduzierung der Arbeitszeit auf eine 4-Tage-Woche, ein von der TU Darmstadt begleitetes Experiment, habe sich beispielsweise als wenig vorteilhaft erwiesen. So sei auch Coworking noch kein Thema, weil selbst die Auszubildenden immer noch auf einen eigenen Raum bestünden, berichtet Friers. Für 2020 hat er sich vorgenommen, im Selbstversuch in freie Büros zu wechseln. Theoretisch habe er dafür die Ausrüstung, aber die Macht der Gewohnheit, nun ja. Umso mehr von Bedeutung ist das Modell Homeoffice: Gleich drei Mitarbeiterinnen gehen in Elternzeit und möchten von zuhause aus arbeiten. „Für uns als kleines Unternehmen also ein wichtiges Thema“, sagt Friers, denn noch sei Heimarbeit nicht förmlich geregelt, sondern werde lediglich im Einzelfall gewährt.

Coworking als Impulsgeber für Kooperationen?

Auch für die Baugenossenschaft Kulmbach und Umgebung eG, die knapp 1.300 Wohnungen im Bestand hat, ist Homeoffice von großer Relevanz. „Schon aufgrund des Fachkräftemangels müssen wir umdenken, denn qualifiziertes Personal zu verlieren, können wir uns nicht leisten“, mahnt Vorstand Udo Petzoldt, „zumal die Digitalisierung uns neue Möglichkeiten bietet“. Wie sein Kollege in Hessen tüftelt auch er an der praktischen Einführung von Heimarbeitsplätzen,

um den Mitarbeitern die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen oder das tägliche Pendeln zu ersparen. Und obwohl Petzoldt der Idee vom Arbeiten in Coworking-Büros bisher eher wenig abgewinnt, so sieht er in der dezentralen Organisation von Arbeit(splätzen) doch auch eine Chance: Die Möglichkeit, mit vor Ort vertretenen (Wohnungs-) Unternehmen beziehungsweise Institutionen in Kontakt zu kommen und zu kooperieren. Hierfür sind seine Überlegungen denn auch sehr real. Warum nicht eine Einkaufsgemeinschaft für Produkte und Dienstleistungen rund um das Bauen und Wohnen bilden, überlegt er. „Unsere Branche muss hier deutlich innovativer werden und mehrdimensional denken!“ Andere würden schließlich auch neue Wege in der Zusammenarbeit gehen.

Homeoffice ebnet Weg für moderne Arbeitskonzepte

Auch wenn New-Work-Konzepte bisher eher zögerlich verbreiten: Die Transformation der Arbeitswelt ist in der Wohnungswirtschaft angekommen und Führungsverantwortliche der Branche haben das Potenzial erkannt. Dass sie ihren Mitarbeitern zukünftig diverse Arbeitsmodelle anbieten werden, dürfte nur eine Frage der Zeit sein – insbesondere im Hinblick auf flexible Arbeitsplatzkonzepte. Zumal ein ortsungebundenes Modell in den Betrieben bereits auf dem

Vormarsch ist, wie die beiden Beispiele stellvertretend zeigen: Homeoffice. Diesen Trend bestätigte jüngst auch eine repräsentative Umfrage des Digitalverbands Bitkom, wonach fast jeder zweite Erwerbstätige einen gesetzlichen Anspruch auf Heimarbeit fordert. Höchste Zeit also, Lösungen für die Flexibilisierung der Arbeit zu finden, die mit dem Arbeits- und Datenschutz sowie den Rechten des Betriebsrats konform gehen. Andernfalls könnte es sein, dass der Nachwuchs ausbleibt und sich die vorhandenen Fachkräfte umorientieren.

„Coworking ist bei uns noch kein Thema, weil selbst die Azubis auf einen eigenen Raum bestehen.“

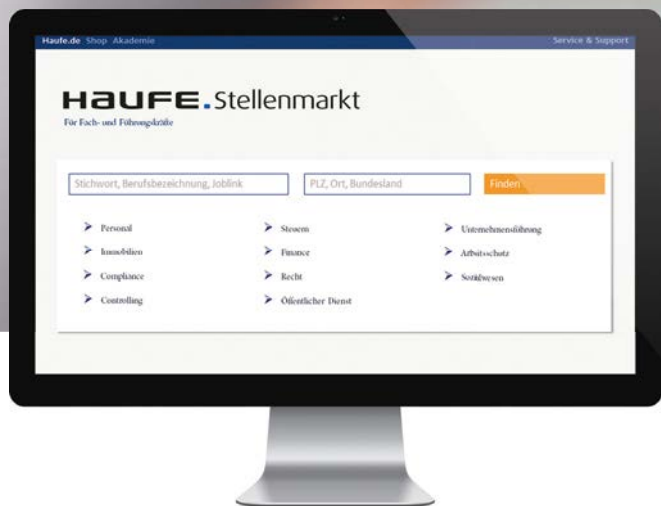
Vorstandsvorsitzender
BG Langen
Wolf-Bodo Friers



Die „Bobbekisch“ wird ihrem Namen gerecht

¹ Vgl. „New Work: Wie arbeitet Deutschland?“, Bitkom (September 2019); „Die Zukunft der Arbeit“, ZIA (März 2019).

WIR SCHAFFEN PERSPEKTIVEN – FÜR IHREN ERFOLG



DER HAUFE STELLENMARKT FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Unter www.stellenmarkt.haufe.de finden Sie die passenden Jobs in den Bereichen Immobilien, Wohnungswirtschaft, Finanzierung u.v.m.



Suchen Sie hier:
www.stellenmarkt.haufe.de

EFFIZIENTES ARBEITEN – HWS BERLIN SETZT AUF SAM-KONZEPT

Mehr Zufriedenheit im Arbeitsalltag

Standardisierung spart Zeit – auch bei der persönlichen Arbeitsorganisation? Die Hilfswerk-Siedlung GmbH Evangelisches Wohnungsunternehmen in Berlin (HWS) hat neue Standards eingeführt. Das Ziel: mehr Zeit für die Mitarbeiter, mehr Überblick und mehr Freiraum bei der Arbeitsorganisation.

Auslöser für den Ansatz einer neuen Organisation an den Arbeitsplätzen war der Besuch der HWS-Geschäftsführung bei einer VNW-Veranstaltung in Rostock. Dort stellte die Firma Königsweg ihr SAM-Konzept vor. SAM steht für „Schreibtisch- und Aufgabenmanagement-Konzept“. Für die HWS-Geschäftsführung war umgehend klar, dass eine Optimierung und Vereinheitlichung des Aufgabenmanagements mit SAM ein logischer nächster Schritt im Zuge der Neugestaltung der Kernprozesse des Unternehmens auf ein modernes, workflowbasiertes Arbeiten ist.

Im Januar 2018 startete die SAM-Einführung mit einem eintägigen Workshop für alle Führungskräfte. Drei Wochen später folgten dann jeweils zweistündige Coachings an den Arbeitsplätzen der Führungskräfte. Die Teilnehmer zeigten sich erstaunt, wie schnell sich die Veränderungen positiv bemerkbar machten. Für die SAM-Entwickler, die ihr Konzept seit sechs Jahren bis heute in 22 Unternehmen – davon 18 Unternehmen der Wohnungsbranche – eingeführt haben, ist das keine Überraschung, weil Menschen auch im Arbeitsleben grundsätzlich ein Bedürfnis nach Vereinfachung, Struktur und Klarheit haben. Wenn dann das Interesse des Einzelnen genauso groß ist wie das des Unternehmens, ergeben sich daraus schnell Synergien.



Dorit Brauns
Stellvertretende
Geschäftsführerin
Hilfswerk-Siedlung
GmbH
BERLIN

Für jeden Mitarbeiter angepasst

Die SAM-Einführung startete mit dem Aufräumen der Schreibtische. Das Ergebnis: Die aussortierten Gegenstände der Führungskräfte fühlten ein kleines Zimmer. Im zweiten Schritt wurden die Gewohnheiten unter die Lupe genommen, zum Beispiel die Angewohnheit, unangenehme Dinge zurück in den Posteingang zu legen, Vorgänge auszudrucken, damit man sie nicht vergisst, oder E-Mails zu lesen, ohne sie zu bearbeiten. Dann folgte das praktische Training mit dem Ziel an, Sachverhalte in Ruhe zu durchdenken, um beim nächsten Schritt klarer zu sehen beziehungsweise zu formulieren. Hintergrund dafür ist, dass es oft unklare Aufgabenbeschreibungen sind, die für zusätzlichen Zeitaufwand beim gedanklichen Rekonstruieren der Aufgabe sorgen – für den Mitarbeiter und gegebenenfalls noch mehr für seine

Vertretung. In mehreren Etappen wurden alle HWS-Mitarbeiter in Gruppen von maximal zehn Teilnehmern sowie individuell am Arbeitsplatz geschult. Dabei wurde das SAM-Konzept, das im Kern aus zehn Regeln (siehe Kasten) besteht, an die Bedürfnisse des Mitarbeiters und sein spezifisches Aufgabengebiet angepasst. Marco Nadig, Abteilungsleiter Rechnungswesen/Finanzen bei der HWS, ist zufrieden: „Ich habe das Gefühl, noch effizienter zu arbeiten. Dadurch, dass man viele Aufgaben nur einmal anfasst und direkt entscheidet, was zu tun ist, kann ich viele Dinge schneller abhaken.“



Anja König
Inhaberin
Beratungsagentur
Königsweg
BOITZENBURGER
LAND

Vertraulichkeit ist gegeben

Seit der Einführung hat sich bei der HWS in Sachen Schreibtisch- und Aufgabenmanagement viel verändert. Die meisten Mitarbeiter standen der Umstellung aufgeschlossen gegenüber, zumal die Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangingen. Die Erwartungen waren teilweise hoch, wurden jedoch bald von der Tatsache eingeholt, dass für jeden eine Menge „Umbau-Arbeit“ anstand und dass ein noch so gutes Konzept einem die Arbeit nicht abnimmt. Für die Akzeptanz sorgten bei den Mitarbeitern vor allem die individuellen Arbeitsplatzcoachings. Neben der konkreten Hilfestellung ist es für viele Mitarbeiter befreiend, auch Unsicherheiten zeigen zu können. Dabei war selbstverständlich, dass die im Coaching besprochenen Themen nicht nach außen getragen werden. Alle anderen für alle Mitarbeiter relevanten Themen wurden mit konkreten Empfehlungen für die HWS in einem Abschlussbericht zusammengefasst.

Weniger Überstunden seit Einführung

Wie fällt die Bilanz aus? Dem zusätzlichen Zeitaufwand in der Umstellungsphase folgte bei fast allen Mitarbeitern ein spürbarer Zeitgewinn. Die Zahl der Überstunden ist nach der SAM-Einführung gesunken und viele Mitarbeiter spürten, dass ihre Effizienz höher wurde und sie abends das Gefühl haben, leichter abschalten zu können. Suchzeiten reduzierten sich deutlich, die Einarbeitung neuer Mitarbeiter und Besprechungen mit Mitarbeitern und die Arbeitsplatzvertretungen sind einfacher geworden. Nicht zuletzt sind auch der Platzbedarf und der Büromaterialverbrauch gesunken. Ganz nebenbei fallen die aufgeräumten Schreibtische auch Besuchern sofort ins Auge. Fabian Mayer, kaufmännischer Projektmanager in der HWS-Unternehmensentwicklung: „Das SAM-Konzept hilft mir total, den Überblick zu behalten. Ich habe jetzt keine Sorge mehr, dass mir etwas durchrutschen könnte.“

Die 10 SAM-Regeln

Das Schreibtisch- und Aufgabenmanagement-Konzept (SAM) basiert im Kern auf 10 Regeln:

1. Verschaffen Sie sich Platz auf und unter dem Tisch!
2. Alles landet zuerst im Eingangskorb!
3. Unterlagen, die Sie bearbeiten müssen, landen im Kurzparker!
4. Unterlagen, die Sie häufiger benötigen, landen im Dauerparker!
5. Fassen Sie alles nur einmal an und entscheiden Sie sofort!
6. Erledigen Sie 2-Minuten-Aufgaben und 2-Minuten-Mails sofort!
7. Aufgaben, für die Sie länger brauchen oder die im Moment nicht durchführbar sind, tragen Sie in Outlook ein!
8. E-Mails, für die Sie länger brauchen, wandeln Sie in eine Outlook-Aufgabe um!
9. Versehen Sie jede Aufgabe mit einer Kategorie!
10. Nutzen Sie das SAM-Dashboard für Ihren Überblick!



Vorher – nachher: Bei der HWS sehen die Schreibtische heute anders als 2018 (Foto oben) aus

Nachhaltigkeit ist sichergestellt

Um die Nachhaltigkeit der neuen Arbeitsorganisation sicherzustellen und dem Verhalten, dass der Mensch schnell in alte Gewohnheiten verfällt, entgegenzuwirken, hat die HWS nach knapp zwei Jahren eine Evaluation und ein Auffrischungscoaching vorgenommen. Zudem wurde festgelegt, dass die Firma Königsweg neue Mitarbeiter in das SAM-System einarbeitet und zweimal im Jahr eine „SAM-Sprechstunde“ anbietet, in der aktuelle Themen aufgegriffen und Mitarbeiter individuelle Arbeitsplatzcoachings reservieren können. Fazit: Das Ziel der HWS, eine einheitliche, effiziente und zugleich individuelle Arbeitsorganisation einzuführen, ist erreicht und die künftige Umsetzung gesichert.

BILANZ- UND STEUERWISSEN – AKTUELLES AUS DEN PRÜFUNGSORGANISATIONEN DES GDW

Was sind die zukünftigen Unternehmenstrends?

Wie wirken sich Digitalisierung, Klima- und demografischer Wandel auf die Geschäftsmodelle von Wohnungsunternehmen aus? Die GdW-Studie „Unternehmenstrends 2030“ wirft einen Blick auf Entwicklungen und Herausforderungen in der Wohnungswirtschaft.

Megatrends wie Digitalisierung, Zukunft der Arbeit oder Klimawandel werden die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in der Zukunft massiv beeinflussen. Das zeigt die Studie „Unternehmenstrends 2030“, die die Forschungs- und Beratungsinstituten Analyse & Konzepte und InWis im Auftrag des GdW anfertigten. Die Studie stellt auf Basis einer Unternehmensbefragung dar, wie die Branche derzeit aufgestellt ist und welche Entwicklungen zukünftig eine Rolle spielen werden. Die Kernfrage: Welche Herausforderung wird in den nächsten zehn Jahren die größte sein?

Digital – alles andere als egal

Das Urteil fällt klar aus. Laut Befragung hat ein Großteil der Unternehmen die Digitalisierung als größte Aufgabe der kommenden Dekade ausgemacht. Der Vormarsch neuer Technologien führt auch in der Immobilienwirtschaft zu einem mitunter radikalen Wandel der Unternehmensorganisation und der etablierten Prozesse. Wohnungsinteressenten erleben bereits heute den Erstkontakt per Chatbot, Wohnungsabnahmen finden digital per Tablet statt. Obwohl die Digitalisierung analoger Prozesse Kosten und Zeit spart, wird die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie im Unternehmen zukünftig immer mehr Mitarbeiterkapazitäten binden.



**WP/StB
Ingeborg Esser**
Hauptgeschäftsführerin GdW,
Vorstand
GdW Revision AG
BERLIN



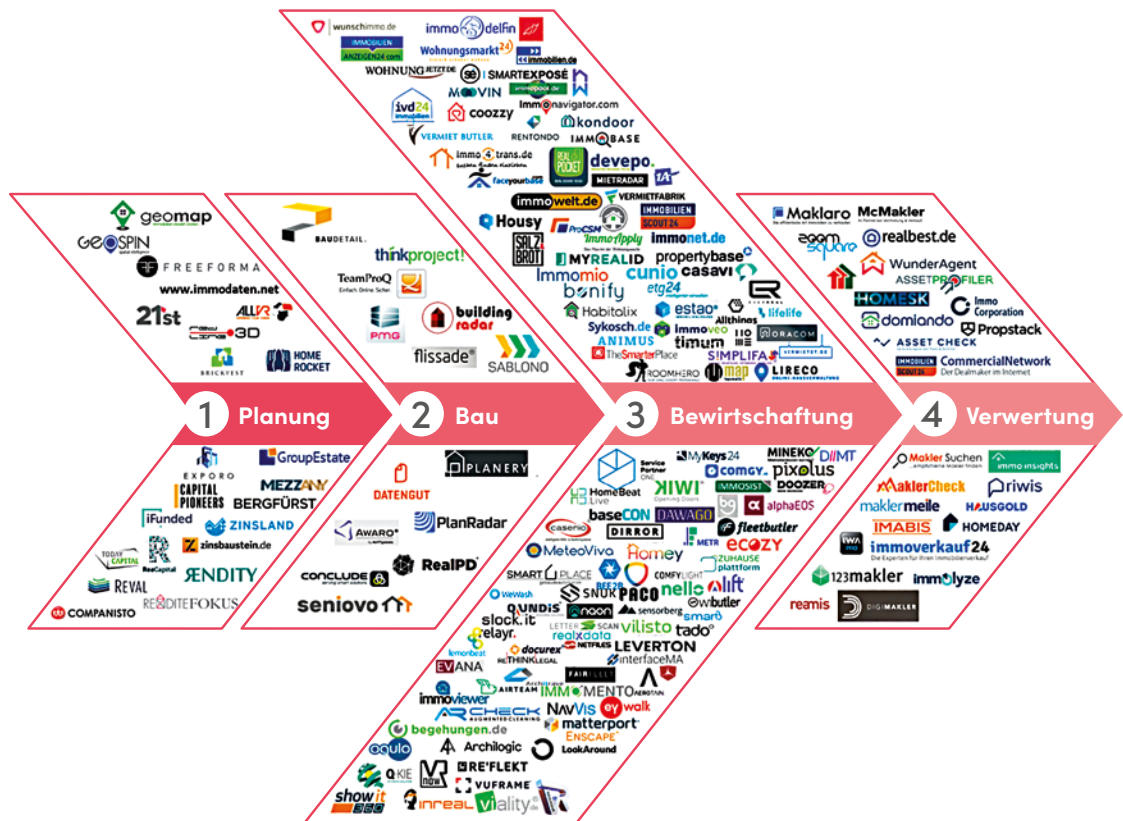
**WP Christian
Gebhardt**
Referatsleiter Betriebswirtschaft, Rechnungslegung und Förderung GdW,
Vorstand
GdW Revision AG
BERLIN

Technik transformiert Tätigkeiten

Der digitale Wandel nimmt laut Studie jedoch nicht nur auf der Unternehmensseite immer mehr Raum ein, sondern transformiert auch die Nachfrageseite. Viele Menschen wünschen sich mehr digitale Features für die eigenen vier Wände und sind bereit, für ein Plus an Technik tiefer in die Tasche zu greifen. Dass die Ansprüche der Kunden steigen, erfordert von jedem Unternehmen ein Update der eigenen Marketingstrategie. Denn digitale Bürger brauchen digitale Angebote. Das Produkt Wohnen muss der Moderne entsprechend angepasst werden, inklusive sorgfältiger Preisbestimmung und einer Neuorganisation der Kommunikationswege mit den Mietern. Eine allgemeingültige Anleitung für jedes Unternehmen zur Digitalisierung der Prozesse kann es logischerweise nicht geben. Die Studie empfiehlt jedoch, der eigentlichen Prozessoptimierung eine umfassende Lagebeurteilung sowie die Formulierung einer Digitalisierungsstrategie voranzustellen.

Nachhaltigkeit ist Trumpf

Ein weiteres wichtiges Ergebnis der Studie: In Zeiten, in denen der Bedarf nach Wohnraum größer ist als je zuvor, ist sich die Wohnungswirtschaft ihrer großen Verantwortung bewusst. Nachhaltige Unternehmensführung und nachhaltiges Bestandsmanagement gelten in der Branche als Schlüsselemente für den Unter-



Der PropTech- und FinTech-Markt verändert und vergrößert sich in hohem Tempo. Eine Zusammenarbeit mit FinTech- oder PropTech-Unternehmen kann Impulse für die Geschäftsprozesse von Wohnungsunternehmen liefern

nehmenserfolg. Das äußert sich nicht nur bei den Themen Energieeffizienz und Klimaschutz, sondern auch in der Stadt- und Quartiersentwicklung sowie beim Schaffen und Erhalten bezahlbaren Wohnraums. Die nächsten zehn Jahre werden laut Befragung stark von den Herausforderungen Mobilität und Klimawende geprägt sein.

Schwierigkeit demografischer Wandel

Die Branche steht vor der Herausforderung, trotz demografischen Wandels einen hohen Personalbedarf in unterschiedlichen Funktionen abzudecken. Neue Organisationsmodelle, digitale Transformation, gestiegene Kundenbedürfnisse und mehr gesetzliche Vorschriften erhöhen der Befragung zufolge die Anforderungen an und den Druck auf das Personal in der Immobilienwirtschaft. Die nachrückende Arbeitnehmergeneration hat zudem ganz andere Wertvorstellungen als ihre Vorgänger. Dabei setzen sie neue Prioritäten beim Verhältnis von Erwerbsarbeit, Freizeit und Familie. Stichwort: Work-Life-Balance.

Faktoren PropTech und FinTech

Die Studie macht kein akutes Disruptionsrisiko für das Kerngeschäft der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft aus – das Vermieten von Wohn- und Geschäftsräumen. Dennoch ergibt sich aus der Be-

fragung das Potenzial der vielen neuen FinTech- und PropTech-Unternehmen, die Impulse für die Branche setzen können. Geschäftsprozesse in der Immobilienwirtschaft können durch externe Expertise optimiert und Wertschöpfungsketten im Zuge der Digitalisierung neu konfiguriert werden, so die Studie.

Fazit

Die „Unternehmenstrends 2030“ liefern den handelnden Akteuren in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft wichtige Orientierungspunkte und Impulse. Die Ergebnisse sollen als Anstoß für Diskussionen zur Weiterentwicklung der Branche dienen. Das gilt insbesondere für die Bereiche, in denen ein gemeinsames Vorgehen vorteilhaft sein kann und Handlungs- und Kooperationsmöglichkeiten ausgelotet werden sollten.

Weitere Informationen: www.gdw-pruefungsverbaende.de



GdW-Branchenbericht 8: „Unternehmenstrends 2030“

Zu beziehen zum Preis von 50 € unter: bestellung@gdw.de.

PropTech und FinTech

Der Begriff FinTech leitet sich von der Bezeichnung Financial Technology ab. Dabei handelt es sich um einen Sammelbegriff für moderne Technologien im Bereich Finanzdienstleistungen. Mit PropTech (Property Technology) werden digitale Dienstleistungen und Technologien aus der und für die Immobilienbranche bezeichnet.

DER STELLENMARKT FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Buchungsschluss für die nächste Ausgabe ist am **07. Februar 2020**.

ZIELGRUPPE PERSONAL

Mitarbeiter Immobilienverwaltung

(m/w/d)
IUNworld GmbH
Ismaning
Job-ID 011791032

Bankkaufmann Baufinanzierung

Stuttgart (m/w/d)
Interhyp Gruppe
Stuttgart
Job-ID 011427110

Immobilienpezialist (m/w/d)

International
Kaufland Dienstleistung GmbH & Co. KG
Heilbronn
Job-ID 012008798

Objektmanagerinnen/Objektmanager (w/m/d)

Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW
Düsseldorf
Job-ID 012008665

Betriebskostenabrechner (w/m/d)

WBM Wohnungsbaugesellschaft
Berlin-Mitte mbH
Berlin
Job-ID 012010554

Anwendungstechniker (m/w/d) für Betonlichtschächte

MEA Bautechnik GmbH, Geschäftsbereich
MEA Bausysteme
Aichach
Job-ID 011806721

Immobiliengutachter (m/w/d)

FA|KT Valuation Chartered Surveyors
Hamburg
Job-ID 011980389

Immobilienkaufmann (m/w) für die Hausverwaltung

AWO München-Stadt
München
Job-ID 009658634

Haustechniker (w/m/d) Elektrotechnik

synexs GmbH
Köln
Job-ID 012010674

Immobilienkaufmann (m/w/d) als Objektverwalter

KHV Kölner Hausverwaltung GmbH
Köln-Mülheim
Job-ID 011784210

Meisterin/Meister oder Technikerin und Techniker Versorgungstechnik, Gebäudetechnik (w/m/d)

Landeshauptstadt München
München
Job-ID 012010832

Ingenieurinnen/Ingenieure (m/w/d) Fachrichtung Bauingenieurwesen

Eisenbahn-Bundesamt
verschiedene Standorte
Job-ID 012010412

Job-ID eingeben und bewerben!

Einfach auf www.stellenmarkt.haufe.de
die gewünschte Job-ID eintippen und
Sie gelangen direkt zu Ihrem gewünschten
Stellenangebot.



Sie möchten eine Stellenanzeige aufgeben?

Ihr Ansprechpartner:
Michaela Freund
Tel. 0931 2791-777
stellenmarkt@haufe.de

Bekanntmachung

Jahresabschluss zum 31. Dezember 2018



Die Gesellschaft hat

- den Jahresabschluss
- den Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers
- den Lagebericht
- den Bericht des Aufsichtsrates
- die Verwendung des Ergebnisses
- die Liste der Gesellschafter nach § 40 GmbH-Gesetz

am 20. November 2019 beim elektronischen Bundesanzeiger eingereicht.

Sankt Augustin, im Januar 2020

Gemeinnützige Wohnungsbaugesellschaft
für den Rhein-Sieg-Kreis mbH

Die Geschäftsführung**Bekanntmachung zur Wahl der Vertreter zur Vertreterversammlung der Wohnungsbaugenossenschaft Frankfurt (Oder) eG 2020**

Der Wahlvorstand gibt den Mitgliedern der Wohnungsbaugenossenschaft Frankfurt (Oder) eG Folgendes bekannt, dass die im April 2020 durchzuführende Wahl der Vertreter zur Vertreterversammlung der Wohnungsbaugenossenschaft Frankfurt (Oder) eG ausschließlich in Form der Briefwahl durchgeführt wird. Die Stimmabgabe erfolgt bis zum 24.04.2020 um 13:00 Uhr, eingehend bei der Genossenschaft. Die Stimmzettel werden den wahlberechtigten Genossenschaftsmitgliedern bis zum 03.04.2020 mit Erläuterungen vom Wahlvorstand übermittelt. Es sind insgesamt 52 Vertreter nebst Ersatzvertreter zu wählen.

Jedes Mitglied kann Kandidaten zur Wahl vorschlagen (Selbstvorschlag ist möglich). Die Wahlvorschläge sind ab sofort und bis zum 20.03.2020 um 13:00 Uhr dem Wahlvorstand einzureichen. Weitere Einzelheiten der Wahl werden durch den Wahlvorstand im Verwaltungsgebäude der Wohnungsbaugenossenschaft Frankfurt (Oder) eG bekanntgegeben.

Frankfurt (Oder), 19.12.2019

Der Wahlvorstand Wohnungsbaugenossenschaft
Frankfurt (Oder) eG | Sophienstraße 40 |
15230 Frankfurt (Oder)



WohnBau Frankfurt

gez. Peter Klösel | Vorsitzender des Wahlvorstandes

GEBAG Duisburger Baugesellschaft mbH

Wir, die GEBAG, sind das Immobilienunternehmen der Stadt Duisburg mit mehr als 12.100 eigenen Wohnungen, die kontinuierlich zeitgemäß modernisiert werden. Unseren Bestand erweitern wir durch umfangreiche Neubaumaßnahmen, hauptsächlich im Segment des bezahlbaren Wohnens, sowie Gebäude im Rahmen der Infrastruktur, wie z.B. Kindergärten.

Daneben engagieren wir uns im Bereich der Flächenentwicklung für die Stadtentwicklung Duisburgs. Zu den wesentlichen Flächen zählen u.a. die Fläche des ehemaligen Güterbahnhofes in der Duisburger Innenstadt mit ca. 30 ha sowie im Duisburger Süden mit 6-Seen-Wedau mit ca. 60 ha und eine ca. 17 ha große Fläche Am Alten Angerbach.

Wir suchen Verstärkung für unsere herausragenden und spannenden Projekte als größter Flächenentwickler in NRW!

Folgende Stellen sind zu besetzen:

- Projektleitung (w/m/d) Neubau- und Großmodernisierungsmaßnahmen
- Teamleitung (w/m/d) Neubau- und Großmodernisierungsmaßnahmen
- Teamleitung (w/m/d) Architektur
- Mitarbeiter/-in (w/m/d) Vertrieb von unbebauten Grundstücken
- Assistenz (w/m/d) der Geschäftsführung
- Mitarbeiter/-in (w/m/d) Finanzbuchhaltung
- Mitarbeiter/-in (w/m/d) Mietbuchhaltung

Die detaillierten Stellenausschreibungen sind veröffentlicht auf unserer Internetseite www.gebag.de.

**Gemeinnützige Baugenossenschaft Speyer eG**

Wir sind eine im Jahr 1919 gegründete Baugenossenschaft mit über 6.000 Mitgliedern und einer Bilanzsumme von 65 Mio. Euro, die rund 2.100 Wohnungen aus eigenem und fremdem Bestand verwaltet. Gemäß unserem Leitbild fühlen wir uns der sozialen Wohnungsvergorgung und der demokratischen Selbstverwaltung unserer Mitglieder verpflichtet.

Wir suchen zum nächstmöglichen Termin einen hauptamtlichen

Technischen Vorstand (m/w/d) Baugenossenschaft

Mit Ihrem kaufmännischen Kollegen und einem nebenamtlichen Vorstandsmitglied sind Sie verantwortlich für die operative Führung und Vertretung der Genossenschaft und übernehmen die strategische und unternehmerische erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens.

Insbesondere sind Sie für die Planung und Umsetzung aller Bau-, Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Vorgaben zuständig. Dabei setzen Sie sowohl innovative städtebauliche als auch architektonische und energetische Impulse, die dem langfristigen Werterhalt unseres Bestandes dienen.

Ihre Qualifikation:

- Abgeschlossenes Studium Bauingenieurwesen oder Architektur oder eine vergleichbare Qualifikation
- Mehrjährige Berufserfahrung mit nachweislichen Erfolgen im (kommunalen) Wohnungsbau oder in der Wohnungswirtschaft
- Führungserfahrung z. B. in der Leitung der Technikabteilung o. Ä.
- Erfahrung im technischen Projektmanagement
- Wertorientiertes Führungsverständnis und hohe soziale Kompetenz
- Sehr gute kommunikative Fähigkeiten sowie Team- und Kooperationsfähigkeit

Wir bieten eine der Position angemessene außertarifliche Vergütung in Anlehnung an den Tarif der Wohnungswirtschaft sowie eine attraktive zusätzliche Altersversorgung und weitere Sozialleistungen.

Interessiert? Dann senden Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen (PDF-Dateien) mit Eintrittswunsch und Gehaltsvorstellung bis **spätestens 01. März 2020** an die von uns beauftragte Personalberatung

Personal-Plus, z. Hd. Frau Ulrike Schmatz
Anthoniweg 1, 34131 Kassel
Tel. 0561-574 33 02
info@personal-plus.de – www.personal-plus.de

Personal-Plus ⁺
Beratung | Coaching | Training



Die Wohnungsbaugenossenschaft Schwedt eG mit rund 4.300 Mitgliedern und einem Wohnungsbestand von über 4.500 Wohnungen ist die größte Genossenschaft in der Uckermark und hat sich zu einem modernen, nach genossenschaftlichen Grundsätzen geführten, Dienstleistungsunternehmen entwickelt.

Im Zuge einer altersbedingten Nachfolgeregelung suchen wir zum **1. Mai 2020** einen

Abteilungsleiter Mitglieder- und Mieterservice (m/w/d)

Ihre Aufgaben:

- Fachliche und disziplinarische Führung sowie Qualifizierung und Entwicklung des Teams
- Kontrolle und Steuerung des Personaleinsatzes und organisationsrelevanter Themen
- Verwaltung des Wohnungsbestandes unter Anwendung des Genossenschaftsgesetzes, der Satzung der WOBAG und des Mietrechts
- Durchsetzung der Beschlüsse der Vertreterversammlung und des Vorstandes sowie interner Anweisungen
- Operative Fachaufgaben (Markt- und Konkurrenzanalysen, Vorbereitung von Vermarktungsmaßnahmen, Sicherstellung der Bedienung von Laufkundschaft sowie Bewertung, Freigabe und Sicherstellung der Dienstleistungssteuerung)
- Controllingaufgaben (Leerstand, Fluktuation, Zensus, regionale Entwicklung etc.)

Ihre Qualifikationen:

- Fundierte wohnungswirtschaftliche und kaufmännische Ausbildung oder vergleichbare Berufsentwicklung
- Mindestens fünf Jahre Berufserfahrung
- Erste Erfahrungen in der Mitarbeiterführung
- Sehr gute immobilienwirtschaftliche Markt- und Branchenkenntnisse
- Kenntnisse im Vertrags-, Miet-, Erb- und Genossenschaftsrecht werden vorausgesetzt
- Analytisches und unternehmerisches sowie wirtschaftliches Denken und Handeln
- Durchsetzungsvermögen, Leistungsbereitschaft, Organisationsfähigkeit, Teamfähigkeit
- Sehr gute EDV-Kenntnisse und Softwareaffinität

Die Vergütung erfolgt nach dem Tarif der Wohnungswirtschaft.

Sie besitzen ein hohes Maß an sozialer Kompetenz, ein sicheres Gespür für genossenschaftliche Werte und haben sich in unseren Anforderungen wiedererkannt?

Dann senden Sie Ihre ausführlichen Bewerbungsunterlagen bitte im pdf- oder docx-Format bis zum **15.02.2020** an: bewerbung@wobag-schwedt.de



Die Baugenossenschaft 1894 Gießen eG widmet sich mit ihren rund 1.200 Wohnungen seit über 125 Jahren einer existenziell wichtigen Aufgabe: Wir schaffen, erhalten und vermieten qualitativ hochwertigen Wohnraum zu bezahlbaren Konditionen in und um Gießen.

Werden Sie auch Teil unseres Teams als:

Mitarbeiter (m/w/d) für die Bereiche Mieten und Betriebskosten

Ihre Aufgabenschwerpunkte

- Mietbuchhaltung mit Sollstellung und Abbuchung
- Mahn- und Klagewesen
- Mieterhöhungen
- Prüfung und Verbuchung von Betriebskostenrechnungen
- Erstellung von Betriebskostenabrechnungen
- Mitarbeit beim Jahresabschluss

Ihr Profil

- immobilienwirtschaftliche Ausbildung oder vergleichbare Ausbildung mit Berufserfahrung in der Wohnungswirtschaft
- sicherer Umgang mit den gängigen MS-Office-Produkten sowie Kenntnisse in Wodis Sigma wünschenswert
- selbstständiges Arbeiten und Belastbarkeit
- Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Organisationsgeschick und Flexibilität
- souveränes und freundliches Auftreten

Wir bieten

- weitgehend selbstständige Tätigkeit in einem kollegialen Arbeitsumfeld
- interessantes und abwechslungsreiches Aufgabengebiet
- flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege
- zusätzliche Altersversorgung
- flexible Arbeitszeiten

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen mit Gehaltswunsch und frühestmöglichem Eintrittstermin. Bitte richten Sie diese per E-Mail an **bewerbung@bg1894.de**. Für weitere Auskünfte steht Ihnen Frau Doris Saar unter der Telefonnummer (0641) 952 00 12 gerne zur Verfügung.

Die Informationspflicht gemäß DSGVO finden Sie in der Datenschutzerklärung auf unserer Homepage unter <https://www.bg1894.de/datenschutz>.

Baugenossenschaft 1894 Gießen eG
Hölderlinweg 7b | 35396 Gießen

**Die Wohnungsgenossenschaft „Einheit“ Hennigsdorf eG sucht zum
1. Januar 2021 ein hauptamtliches Vorstandsmitglied (m/w/d)**

Die Wohnungsgenossenschaft „Einheit“ Hennigsdorf eG ist mit ca. 5 000 Wohnungen das größte Wohnungsunternehmen der Stadt Hennigsdorf im Norden von Berlin. Unsere rund 60 voll-/teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/-innen bewirtschaften die Bestandsobjekte und betreuen unsere ca. 5 400 Mitglieder.

Wir suchen im Rahmen einer altersbedingten Nachfolge zum 01.01.2021 einen

Technischen Vorstand (m/w/d).

In enger Zusammenarbeit mit Ihrer kaufmännischen Vorstandskollegin übernehmen Sie die Gesamtverantwortung für die zukünftige Weiterentwicklung unserer Genossenschaft mit den Schwerpunkten technische Bestandserhaltung, Neubau, Modernisierung und Immobilienmanagement.

Darüber hinaus repräsentieren Sie das Unternehmen nach außen wie nach innen, setzen sich für die Belange seiner Mitglieder ein und pflegen mit den Organen der Genossenschaft eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit.

Sie verfügen über den Abschluss eines bautechnischen oder wohnungswirtschaftlichen Fach- oder Hochschulstudiums oder einen vergleichbaren Abschluss, Berufserfahrung in der Wohnungswirtschaft, unternehmerisches Denken sowie Entscheidungsstärke und Leitungskompetenz.

Ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten, hohe Leistungsbereitschaft, Identifikation mit dem Genossenschaftsgedanken und eine motivierende, wertschätzende Führung der Mitarbeiter/-innen sollten für Sie selbstverständlich sein.

Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung. Bitte senden Sie die vollständigen Unterlagen mit Angabe Ihrer Gehaltsvorstellungen bis zum **29. Februar 2020** an:

Wohnungsgenossenschaft „Einheit“ Hennigsdorf eG

Aufsichtsratsvorsitzende, Frau Nolte

Parkstraße 60

16761 Hennigsdorf

oder per E-Mail an:

bewerbung@wg-hennigsdorf.de



Der Bauverein ist eine im Jahre 1904 gegründete Vermietungsgenossenschaft mit ca. 1.000 eigenen Wohnungen und zurzeit 2.482 Mitgliedern. Zweck unserer Genossenschaft ist die Förderung unserer Mitglieder durch eine gute, sichere und sozial verantwortbare Wohnungsversorgung. Dies erreichen wir durch Instandhaltung, Modernisierung und zukunftsorientierte Erweiterung unseres Wohnungsbestandes. Zum weiteren Ausbau des Unternehmenserfolges wird eine unternehmerisch denkende und verantwortungsvolle Führungspersönlichkeit zum nächstmöglichen Zeitpunkt gesucht.

Vorstandsmitglied (m/w/d) Dipl.-Kaufmann/-frau oder Dipl.-Betriebswirt/-in

Als zukünftiger hauptamtlicher Vorstand tragen Sie mit unserem Vorstandsvorsitzenden (Dipl.-Ing.), der am 30.06.2021 in den Ruhestand geht, und einem nebenamtlichen Vorstandsmitglied gemeinsam die Gesamtverantwortung für die kaufmännischen und technischen Belange der Bauverein Moers eG. Ihr Aufgabengebiet umfasst aufgrund unserer Firmengröße (sieben Voll- und vier Teilzeitkräfte) das gesamte wohnungswirtschaftliche Spektrum mit folgenden Aufgabenschwerpunkten:

Ihre Aufgaben:

- Rechnungswesen, Controlling sowie die Bilanzierung, betriebliche Wirtschaftsplanung und Finanzierung
- Umsetzung der Maßnahmen des Instandhaltungsplanes
- Begleitung von Neubauprojekten in allen Leistungsphasen und deren Abrechnung

Wir erwarten von Ihnen

- abgeschlossenes Hochschulstudium zum Dipl.-Kaufmann/-frau oder Betriebswirt/-in (Master) oder ein vergleichbares immobilienwirtschaftliches Studium mit entsprechender Zusatzqualifikation sowie mehrere Jahre Berufs- und Führungserfahrung
- Verantwortungsbewusstsein und eine wertschätzende Haltung gegenüber unseren Mitgliedern und Mitarbeitern
- eine hohe Sozialkompetenz
- unternehmerische Grundhaltung, strategische Kompetenzen sowie Entscheidungsstärke und Umsetzungsorientierung

Sollten Sie sich durch die anspruchsvollen und vielseitigen Aufgaben angesprochen fühlen, freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Ihre aussagekräftigen schriftlichen Unterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Zeugniskopien, Gehaltsvorstellung sowie möglicher Eintrittstermin) richten Sie bitte bis zum **29.02.2020** an den Aufsichtsrat der Genossenschaft.

Bauverein Moers eG, z.Hd. Frau Elke Schulz, Aufsichtsratsvorsitzende
Homberger Straße 117F, 47441 Moers, fon 02841-998910, fax 02841-9989126
reuschel@bauverein-moers.de, **www.bauverein-moers.de**



Gemeinnütziger Bauverein eG, Andernach

Wir sind eine im Jahr 1919 gegründete Vermietungsgenossenschaft mit einem Wohnungsbestand von rund 760 Wohnungen in Andernach und Bad Neuenahr-Ahrweiler.

Die Tätigkeit des Unternehmens liegt schwerpunktmäßig in der Bewirtschaftung, Instandhaltung und Modernisierung des Wohnungsbestandes.

Zur Verstärkung unseres kleinen Teams suchen wir zum nächstmöglichen Termin einen

Mitarbeiter (m/w/d) für den Bereich Mieten- und Betriebskosten.

Ihr Profil

- abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung und evtl. Berufserfahrung aus der Immobilienbranche wäre optimal
- gute Kenntnisse im MS-Office und ERP-System, idealerweise mit Wodis Sigma
- selbstständige, engagierte und verantwortungsbewusste Arbeitsweise
- hohe Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit
- sicheres Auftreten im Umgang mit Kunden

Wir bieten Ihnen eine Vollzeitstelle (39 Std./Woche) mit gleitender Arbeitszeit und tariflicher Vergütung nach dem Tarif der Wohnungswirtschaft sowie eine zusätzliche Altersvorsorge.

Bei uns finden Sie eine gute Perspektive für Ihre Zukunft. Werden Sie ein Teil unseres motivierten Teams und bewerben Sie sich mit Ihren aussagekräftigen Unterlagen an:

Gemeinnütziger Bauverein eG

z. Hd. Frau Frank
Karolingerstraße 48
56626 Andernach
info@bauverein-andernach.de

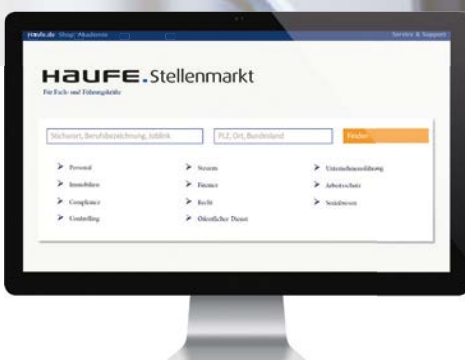
Gemeinnütziger Bauverein eG
Andernach



gut und sicher wohnen

HAUFE.Stellenmarkt

WIR SCHAFFEN PERSPEKTIVEN – FÜR IHREN ERFOLG



DER HAUFE STELLENMARKT FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Unter www.stellenmarkt.haufe.de finden Sie die passenden Jobs in den Bereichen Immobilien, Wohnungswirtschaft, Finanzierung u.v.m.

Suchen Sie hier: www.stellenmarkt.haufe.de



Urteile

MIETRECHT

- 61 **Abstandszahlung** und Vermieterwechsel
- 61 **Kosten des Wachschatzes** und Sicherheitsdienstes
- 62 **Schlüsselverlust** in einer Wohnungsanlage
- 62 **Zahlungsverzug** und Kündigung

WEG-RECHT

- 62 **Beseitigung des Treppenlifts** zur Unzeit
- 63 **Verwalterpflichten** bei Instandhaltung und Instandsetzung
- 63 **Betretungsrecht** zu „gefangenen“ Gemeinschaftsflächen
- 63 **Unzulässige Delegation** auf Verwalter; Bestimmtheitsgrundsatz



RA Heiko Ormanschick

MIETRECHT
kanzlei@ormanschick.de
www.ormanschick.de



RiAG Dr. Olaf Riecke

WEG-RECHT
olaf@riecke-hamburg.de
www.riecke-hamburg.de

Abstandszahlung und Vermieterwechsel

Aus dem Urteil

Tritt der Erwerber in die Zahlungsverpflichtung des Veräußerers ein?

Bedeutung für die Praxis

Wird eine vermietete Wohnung an einen Dritten veräußert, tritt der Erwerber in die sich aus dem Mietverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten ein. Betroffen sind nur solche Rechte und Pflichten, die als mietrechtlich zu qualifizieren sind oder die in untrennbarem Zusammenhang mit dem Mietvertrag stehen. Der Erwerber tritt deshalb nicht in Rechte und Pflichten ein, die außerhalb des Mietverhältnisses liegen, selbst wenn sie als zusätzliche Vereinbarungen im Mietvertrag geregelt sind. Für die Frage, welche Rechte und Pflichten § 566 BGB unterfallen, ist daher auf den materiellen Gehalt der jeweiligen Vertragsbestimmung abzustellen. Bei der Frage, in welchem Umfang ein Rechtserwerb stattfindet, ist zu berücksichtigen, dass die Norm als Ausnahmeregelung restriktiv auszulegen ist. Eine Entschädigung für die Verkürzung der Mietzeit ist für sich allein genommen keine Leistung oder Verpflichtung aus dem auslaufenden Mietverhältnis. Danach liegt eine mietrechtliche Qualifizierung bei einer solchen Abstandszahlung fern. Dieses gilt selbst dann, wenn die Vertragsparteien zwischen der vorzeitigen Vertragsbeendigung und der Abstandszahlung einen rechtlich untrennbaren Zusammenhang herstellen. HO

OLG Jena, Urteil vom 30.8.2019, 4 U 858/18
BGB § 566

Kosten des Wachschatzes und Sicherheitsdienstes

Aus dem Urteil

Besteht eine Umlagefähigkeit auf den Wohnungsmieter?

Bedeutung für die Praxis

Umlagefähige Betriebskosten sind solche Kosten, die dem Eigentümer durch das Eigentum am Grundstück oder durch den bestimmungsgemäßen Gebrauch des Gebäudes, der Nebengebäude, Anlagen, Einrichtungen und des Grundstücks laufend entstehen. Kosten, die durch das rechtswidrige Verhalten eines Mieters oder eines Dritten verursacht werden, sind keine Betriebskosten. Die Kernfrage ist, wann Kosten durch den bestimmungsgemäßen Gebrauch des Gebäudes entstehen, also unmittelbar mit der Bewirtschaftung des Gebäudes zusammenhängen. Steht für den Eigentümer im Vordergrund, mit der Bewachung Schäden am Grundstück oder Gebäude zu verhindern, geht es ihm vorrangig um den Schutz seines Eigentums. Garten- oder Parkflächen, die durch bauplanerische Bestimmungen oder durch den Vermieter selbst für die Nutzung der Öffentlichkeit gewidmet sind, fehlt der erforderliche Bezug zur Mietsache. Dann können die Kosten des Wachschatzes und Sicherheitsdienstes nicht als Betriebskosten den Wohnraummieter angelastet werden. Dieses gilt auch dann, wenn einzelne Tätigkeiten des Sicherheits- und Wachdienstes, wie stichprobenartige Kontrollgänge in den Treppenhäusern oder Streifgänge durch das Quartier, auch dem einzelnen Wohnraummieter zugutekommen. HO

LG München I, Urteil vom 17.4.2019,
14 S 15269/18 | BGB § 556; BetrKV § 2 Nr. 17

Schlüsselverlust in einer Wohnungsanlage

Aus dem Urteil

Der vorzunehmende Abzug „neu für alt“ kann der Höhe nach geschätzt werden.

Bedeutung für die Praxis

Der Verlust des Wohnungsschlüssels einer Schließanlage kann aus Sicherheitsgründen den Austausch der gesamten Schließanlage erforderlich machen, falls eine missbräuchliche Verwendung des nicht auffindbaren Schlüssels durch Unbefugte zu befürchten ist. Auch die Kosten für die Lieferung einer provisorischen Schließanlage sind nach Abwägung des Einzelfalles erstattungsfähig. Allerdings ist ein Abzug „neu für alt“ gerechtfertigt. Wird eine gebrauchte Sache durch eine neue ersetzt, kann dies zu einer Wertsteigerung führen, die die Schadensersatzpflicht mindert, soweit hierdurch eine messbare Vermögensmehrung eingetreten ist und sich diese Werterhöhung für den Geschädigten wirtschaftlich günstig auswirkt. Schließanlagen unterliegen einer mechanischen Abnutzung, die im Einzelnen nicht genau ermittelt werden kann. Der dafür gerechtfertigte Abzug ist nach § 287 ZPO deshalb zu schätzen. Hinzu kommt ein weiterer zu schätzender Abzug für die Abnutzung infolge bisheriger Nutzung. Der Schätzung zugrunde zu legen sind der Anschaffungspreis und eine regelmäßige Nutzungsdauer von 20 bis 25 Jahren. Dem erkennenden Gericht erschien ein linearer Abzug von 4 % der Anschaffungskosten pro Nutzungsjahr angemessen. HO

Zahlungsverzug und Kündigung

Aus dem Urteil

Zahlungsverzug aufgrund einer Depression des Mieters vorwerfbar?

Bedeutung für die Praxis

Der Mieter hat eine Pflichtverletzung (hier: Nichtzahlung der Miete) unter anderem dann nicht zu vertreten, wenn er die ihm obliegende Sorgfalt beachtet hat. Ein Verschulden kann entfallen, wenn der Mieter sich in einem Zustand der Schuldunfähigkeit befand. Maßstab ist insoweit § 827 BGB. Eine schwere psychische Belastung mit einhergehender medikamentöser Behandlung stellt keine Rechtfertigung für einen kündigungserheblichen Zahlungsrückstand dar, es sei denn, der Mieter befindet sich in einem Zustand der Schuldunfähigkeit. Vorwerfbar ist einem Mieter bei Kenntnis der Erkrankung und ihrer Folgen, dass er sich nicht um adäquate Hilfen bemüht hat, um abzuwenden, dass Vertragspartner, die dafür nicht einzustehen haben, die Folgen seiner Erkrankung treffen. Es ist ihm zuzumuten, sich (hier: über Jahre) eben nicht nur in die nach seinem Vorbringen unzureichende hausärztliche Behandlung zu begeben. Für Phasen, in denen er nicht in der Lage ist, seine Angelegenheiten zu regeln, sieht der Sozialstaat vielfältige Möglichkeiten vor. Diese Aufgabe zu bewältigen oder Hilfestellung zu erbringen, obliegt keinem Vertragspartner einer kranken Person, auch nicht dem Vermieter. HO

Beseitigung des Treppenlifts zur Unzeit

Aus dem Urteil

Die Wohnungseigentümer verhalten sich im Einzelfall treuwidrig, wenn sie den Rückbau eines Treppenlifts beschließen, sofern in absehbarer Zeit aufgrund altersbedingter Behinderungen der anfechtende alte Mitwohnungseigentümer ohne Hilfe dieses Treppenlifts keinen Zugang mehr zur eigenen Wohnung im 3. OG haben wird.

Bedeutung für die Praxis

1. Bereits die Durchführung einer baulichen Veränderung des Treppenhauses zum Zwecke der Herstellung eines barrierefreien Zugangs zu einer Wohnungseigentumseinheit hat unter Berücksichtigung der Interessen sämtlicher Eigentümer zu erfolgen. Im Zweifel wird auch unter Ansehung der gesetzgeberischen Wertung des § 554a BGB (gilt direkt nur für Mietrechtsverhältnisse) dabei das Interesse auf Herstellung eines barrierefreien Zugangs überwiegen, zumal diese regelmäßig nur vorübergehender Natur ist; dabei gilt die Installation eines Treppenlifts als eine niederschwellige Maßnahme (BGH, Urteil vom 13.1.2017, V ZR 96/16, ZMR 2017, 319; Gellwitzki, WuM 2018, 330).
2. Diesem Anspruch steht indes hier der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung wegen eines naheliegenden erneuten Anspruchs auf Duldung des Treppenlifts entgegen (§ 242 BGB). Denn in Ansehung des hohen Lebensalters (87 Jahre) des Miteigentümers muss jederzeit damit gerechnet werden, dass in seiner Person ein solcher Bedarf erneut entsteht.

Dies bedeutet nicht, dass jeder Eigentümer gleichsam prophylaktisch einen Anspruch auf eine bauliche Maßnahme zur Herstellung eines barrierefreien Zugangs durchsetzen kann. OR

Verwalterpflichten bei Instandhaltung und Instandsetzung

Aus dem Urteil

Der Verwalter – auch der sogenannte Bauträgerverwalter – muss zur Vorbereitung der Beschlussfassung über Maßnahmen der Instandhaltung und Instandsetzung des Gemeinschaftseigentums die verschiedenen Handlungsoptionen aufzeigen; dabei hat er die Wohnungseigentümer auf mögliche Gewährleistungsansprüche und auf eine drohende Verjährung dieser Ansprüche hinzuweisen.

Bedeutung für die Praxis

Der Verwalter ist weder berechtigt noch verpflichtet, eine Maßnahme der Instandhaltung und Instandsetzung, die weder dringlich ist (vgl. § 27 Abs. 1 Nr. 3 WEG) noch zu den laufenden Maßnahmen zählt (vgl. § 27 Abs. 3 Nr. 3 WEG), ohne Beschlussfassung der Wohnungseigentümer zu ergreifen. Ihn trifft aber die Pflicht, den Zustand des Gemeinschaftseigentums zu kontrollieren, die Wohnungseigentümer ausreichend zu unterrichten und sie in die Lage zu versetzen, einen sachgerechten Beschluss über das weitere Vorgehen zu fassen. Den daraufhin gefassten Beschluss hat der Verwalter gemäß § 27 Abs. 1 Nr. 1 WEG als Vollzugsorgan durchzuführen.

Da die Wohnungseigentümer zumeist nicht über technisches Fachwissen verfügen, muss der Verwalter zur Vorbereitung der Beschlussfassung die verschiedenen Handlungsoptionen aufzeigen.

Zu den Pflichten des Verwalters aus § 27 Abs. 1 Nr. 2 WEG gehört es, Instandsetzungsarbeiten am Gemeinschaftseigentum wie ein Bauherr zu überwachen. Dies gilt auch für Mangelbeseitigungsmaßnahmen. OR

Betretungsrecht zu „gefangenen“ Gemeinschaftsflächen

Aus dem Urteil

Ein Wohnungseigentümer hat im Regelfall kein Betretungsrecht für Freiflächen, an denen ein Sondernutzungsrecht besteht, um „gefangene“ Gemeinschaftsflächen nutzen zu können.

Bedeutung für die Praxis

Das Sondernutzungsrecht an einem Gartenteil gibt dem Begünstigten das Recht, diese Teilfläche des Gemeinschaftseigentums wie ein Alleineigentümer zu gebrauchen und die Vorteile daraus zu ziehen, negativ enthält es das Recht, die übrigen Wohnungseigentümer von dem Mitgebrauch und den damit verbundenen Gebrauchsvorteilen auszuschließen.

Sind keine Nutzungsbeschränkungen für dieses Sondernutzungsrecht in der Gemeinschaftsordnung enthalten und gibt es eine weitere sondernutzungsfreie Fläche, die über gemeinschaftliche Fläche nicht zu erreichen ist, besteht in der Regel allenfalls ein Notwegerecht der übrigen Eigentümer für Notfälle (Rettungsweg).

Zweifelhaft ist schon, ob in einem Falle, in welchem ein Sondernutzungsrecht ohne eine entsprechende Beschränkung entstanden ist, überhaupt ein über § 14 Nr. 4 WEG hinausgehendes – insoweit der Gemeinschaft zustehendes – Betretungsrecht einzelner Eigentümer besteht. Prophylaktisch und/oder gar zeitlich unbeschränkt kann ein entsprechender Anspruch („Durchgangsrecht“) nicht geltend gemacht werden.

Eigentümer können gegebenenfalls – in einem gesonderten Verfahren – den Sondernutzungsberechtigten zur Mitwirkung an einer Änderung der Gemeinschaftsordnung in Anspruch nehmen. OR

Unzulässige Delegation auf Verwalter; Bestimmtheitsgrundsatz

Aus dem Urteil

Die Übertragung der den Eigentümern zustehenden Kompetenz auf die WEG-Verwaltung, selbst nach Maßgabe von § 21 Abs. 3 und 5 Nr. 2 WEG über die Vornahme („Ob“) und den Umfang („Wie“) von Instandsetzungsarbeiten am gemeinschaftlichen Eigentum zu entscheiden, ist grundsätzlich unzulässig. Selbst wenn der angegriffene Beschluss betragsmäßige Höchstgrenzen vorsieht, wird damit gleichwohl der Eigentümerversammlung die grundsätzliche Verantwortung für Entscheidungen über das „Ob“ und „Wie“ von Instandsetzungsmaßnahmen entzogen; zumindest wenn keine gegenständliche Begrenzung enthalten ist.

Bedeutung für die Praxis

Allgemein und blankettartig formulierte Beschlüsse wie „Die Verwaltung darf zukünftig Aufträge für Instandsetzungsarbeiten von bis zu 1.000 € (inkl. MwSt.) je Einzelfall ohne vorherige Zustimmung der Eigentümergemeinschaft erteilen, höchstens jedoch bis zu 3.000 € jährlich“ sind zumindest anfechtbar.

Eine Beschlussfassung über Instandsetzungsmaßnahmen muss auf ein präzise bezeichnetes Dokument (zum Beispiel Kostenvoranschlag) Bezug nehmen. Formulierungen wie „Tischlerei ... soll beauftragt werden, sämtliche Fenster im Hause, und zwar einschließlich Bodenfenster, zu warten ...“ genügen nicht.

Dass der Auftrag zum Beispiel zur Fensterwartung zwischenzeitlich erledigt worden ist, beseitigt das Rechtsschutzbedürfnis für die Anfechtung des Beschlusses nicht. Dieses besteht auch nach Vollzug eines angefochtenen Beschlusses fort. OR

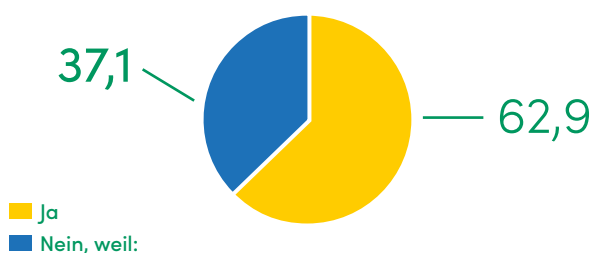
ZAHL DES MONATS

37,1%

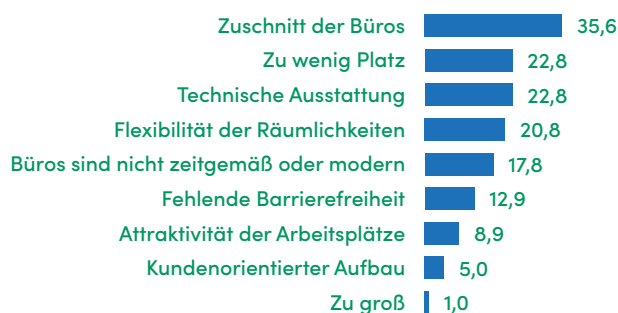
der Wohnungsunternehmen gehen davon aus, dass ihre Büros zukünftigen Anforderungen nicht gerecht werden. Das geht aus den „Unternehmenstrends 2030“ hervor, die Analyse & Konzepte immo.consult zusammen mit dem Forschungsinstitut InWis 2019 im Auftrag des GdW erstellt hat. Am häufigsten gibt der Zuschnitt der Büros den Ausschlag, um über eine neue Gestaltung nachzudenken – gefolgt von zu wenig Platz und der technischen Ausstattung. 20,8% der Unternehmen, die über eine Veränderung der Büroräume nachdenken, wünschen sich mehr Flexibilität. So könnten Menschen, die in Teilzeit arbeiten, sich einen Schreibtisch teilen. Gruppen und Einzelpersonen könnten ihren Arbeitsort projektbezogen wählen.

Erfüllung zukünftiger Anforderungen an Büroräume

„Wenn Sie Ihre heutigen Büroräume betrachten, werden sie zukünftigen Anforderungen gerecht?“



Gefilterte Ergebnisse – offene Frage – Mehrfachnennungen möglich



Angaben in %

Quelle: Analyse & Konzepte/InWis: GdW Unternehmenstrends 2030

Impressum



Olaf Berger



Annika Klaußmann



Nikola Schellig



Grit Schaarschmidt



Heike Tiedemann



Monika Glück

DAS DW-TEAM

Olaf Berger (OB), Redakteur, 040-211165-35, olaf.berger@diewohnungswirtschaft.de

Annika Klaußmann (AK), Redakteurin, 040-211165-59, annika.klaussmann@diewohnungswirtschaft.de

Nikola Schellig (NSch), Redakteurin, 040-211165-44, nikola.schellig@diewohnungswirtschaft.de

Grit Schaarschmidt, Redaktionsassistentin, 040-211165-32, grit.schaarschmidt@diewohnungswirtschaft.de

Heike Tiedemann, Verkaufsleitung Hamburg, 040-211165-41, heike.tiedemann@diewohnungswirtschaft.de

Monika Glück, Grafikerin, 0931-2791-620, monika.glueck@haufe-lexware.com

HERAUSGEBER UND VERLAG

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

Ein Unternehmen der Haufe Group

Standort Hamburg, Hüfnerstraße 28, 22083 Hamburg

Geschäftsführung: Isabel Blank, Sandra Dittert, Jörg Frey, Birte Hackenjos, Dominik Hartmann, Markus Reithwiesner, Joachim Rotzinger, Christian Steiger, Dr. Carsten Thies

Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe, Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg, Registergericht Freiburg, HRA 4408

Komplementäre: Haufe-Lexware Verwaltungs GmbH, Sitz und Registergericht Freiburg, HRB 5557; Martin Laqua, USt-IdNr. DE812398835

Redaktionsanschrift: DW Die Wohnungswirtschaft Hüfnerstraße 28, 22083 Hamburg, Fax: 040-211165-3332, redaktion@diewohnungswirtschaft.de, www.diewohnungswirtschaft.de

Veröffentlichungen: Zum Abdruck angenommene Beiträge und Abbildungen gehen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen in das Veröffentlichungs- und Verbreitungsrecht des Verlages über. Überarbeitungen und Kürzungen liegen im Ermessen des Verlages. Für unaufgefordert eingesandte Beiträge übernehmen Verlag und Redaktion keine Gewähr. Für mit Namen gekennzeichnete Beiträge übernimmt der Einsender die Verantwortung. Honorare für Veröffentlichungen werden nur an Inhaber der Rechte gezahlt.

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages strafbar. Das gilt auch für das Erfassen und Übertragen in Form von Daten. Die allgemeinen Geschäftsbedingungen stehen vollständig unter www.haufe.de.

Partner in Österreich: Robert Koch, Wohnen Plus, Singerstraße 8/10 · A-1010 Wien

Partner in der Schweiz: Daniel Krucker, Verlag wohnen, Bucheggstraße 109 · Postfach · CH-8042 Zürich

MEDIA SALES (PRINT/ONLINE)

Heike Tiedemann, 040-211165-41, heike.tiedemann@haufe.de
Michael Reischke, 0931-2791-543, michael.reischke@haufe.de
Klaus Sturm, 0931-2791-733, klaus.sturm@haufe.de

DW-STELLENMARKT

Michaela Freund, 0931-2791-777, stellenmarkt@haufe.de

BUCHUNGEN/DISPOSITION/DRUCKDATEN

Tel. 0931-2791-770, Fax 0931-2791-477, daten@haufe.de

Für Anzeigen gilt die Preisliste ab 1.1.2020.

www.mediacycenter.haufe.de

ABONNENTENSERVICE UND VERTRIEB

Aboverwaltung: Telefon (kostenfrei): 0800-7234249, Fax (kostenfrei): 0800-5050446, Zeitschriften@haufe.de

Bezugspreise: Jahresabonnement (Print mit Onlinekomponente) 141,00 €, einschließlich 7 % Mehrwertsteuer. Einzelheft 15,20 €. Abonnementskündigungen sind mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende möglich und schriftlich an den Verlag zu richten (Preise ab dem 1.1.2020).

Erscheinungsweise: monatlich

Druck: Rewi Druckhaus, Reiner Winters GmbH, Wiesenstr. 11, 57537 Wissen, ISSN 0939-625X





Essen-Nord
FREUDE AM WOHNEN

BEREICHSLIMITER WOHNUNGSVERWALTUNG UND BEWIRTSCHAFTUNG, ppa.

(UNBEFRISTET IN VOLLZEIT)

für unsere Wohnobjekte in Essen, Düsseldorf, Ratingen, Dortmund und Dülmen

IHRE AUFGABEN

- Fachliche und disziplinarische Führung sowie Entwicklung der Kundenbetreuer
- Planung und Koordination der anfallenden Aufgaben im Verantwortungsbereich Wohnungsverwaltung und Bewirtschaftung
- Vorhandene Prozesse im Bereich Wohnungsverwaltung und Bewirtschaftung analysieren und optimieren sowie Strategieentwicklung
- Analyse der Kundenbedürfnisse mit anschließender Handlungsempfehlung zur Optimierung der Dienstleistungsqualität
- Führung und Organisation des Mahn- und Klagewesens
- Führung und Organisation des Mitgliederwesens
- Bereichsübergreifende Projektarbeit
- Umsetzung von Sonderprojekten aus dem IT-Bereich

IHR PROFIL

- Erfolgreich abgeschlossenes Studium z. B. mit dem Schwerpunkt Real Estate Management o. ä. und/oder mehrjährige vergleichbare Führungs- und Berufserfahrung in der Immobilienwirtschaft
- Sehr ausgeprägte Hands-on-Mentalität sowie die Fähigkeit, geplante Vorhaben praktisch umsetzen zu können
- Ausgeprägte Kommunikations-, Motivations-, Organisations- und Teamfähigkeit
- Unternehmerisches und betriebswirtschaftliches Denken und Handeln sowie ausgezeichnete Markt- und Branchenkenntnisse
- Gute Kenntnisse im Mietrecht
- Hohe IT-Affinität, gute Kenntnisse in MS Office-Anwenderprogrammen und in ERP-Systemen (z.B. Wodis Sigma/GAP Immotion)
- Strukturierte und lösungsorientierte Arbeitsweise
- Souveränes und freundliches Auftreten
- Führerschein (Klasse B)

WIR BIETEN

Leitung eines motivierten Teams von 6 Fachkräften | Den Hintergrund eines traditionsreichen und innovativen Unternehmens in einem hervorragenden wirtschaftlichen Umfeld | Einen anspruchsvollen Aufgaben- und Verantwortungsbereich an einem attraktiven Standort in Essen | Flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege | Zukunftssicheren Arbeitsplatz in einem sehr guten Marktumfeld | Unbefristeten Arbeitsvertrag mit flexiblen Arbeitszeiten | Eine leistungs- und positionsgerechte Vergütung | Vielfältige Sozialleistungen sowie persönliche und fachliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten | Sonstige betriebliche Leistungen, z. B. betriebliche Krankenzusatzversicherung, Altersversorgung, Gesundheitsmanagement u. a.

WER SIND WIR UND WAS MACHT UNS AUS?

Wir sind ein genossenschaftliches Wohnungsunternehmen mit rund 3.700 eigenen Wohnungen und gewerblichen Einheiten an den Standorten Essen, Dortmund, Düsseldorf, Dülmen und Ratingen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten mit Engagement unseren sozialen und genossenschaftlichen Auftrag.

Unsere Mieter sind Mitglieder unserer Genossenschaft, denen wir attraktive Wohnungen und den dazugehörigen Mieterservice bieten. Nähere Informationen zu uns erhalten Sie unter www.essen-nord.de.

Sie haben sich für uns entschieden? Dann senden Sie uns bitte Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins als PDF-Datei bis spätestens **2. März 2020** an: pulido@essen-nord.de.

Wir freuen uns über Ihr Interesse an der Wohnungsgenossenschaft Essen-Nord eG. Bei Fragen steht Ihnen der Vorsitzende des Vorstandes, Herr Juan-Carlos Pulido, unter der Rufnummer 0201-63402-55 gerne zur Verfügung.

Ausschreibung DW-Zukunftspreis der Immobilienwirtschaft 2020

Bezahlbares Bauen und Wohnen



Bewerben Sie sich hier unter
www.dw-zukunftspreis.de



Zukunftspreis der
Immobilienwirtschaft

DW|2020