

VerbandsMagazin

Themen, Trends und Fakten der Wohnungs- und
Immobilienwirtschaft – VdW Rheinland Westfalen



16 SOMMERTOUR MIT GDW-
PRÄSIDENT AXEL GEDASCHKO

30 NOVELLE DER LANDES-
BAUORDNUNG BESCHLOSSEN

4 SCHWERPUNKT –
PERSONAL UND ORGANISATION
Wie der Nachwuchs unsere
Unternehmen verändert

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die männliche Personenbezeichnung gewählt. Die Angaben beziehen sich jedoch auf beide Geschlechter.

LIEBE LESER >> Die Wohnungswirtschaft im Westen macht sich für Menschen und Mieter stark, die bezahlbar, gut und sicher leben wollen. Um dieser verantwortungsvollen Aufgabe auch künftig gerecht zu werden, braucht die Branche gut ausgebildeten Nachwuchs. Dafür setzt sich der VdW Rheinland Westfalen ein. Unter dem Motto „Wert(e)voller als du denkst“ ist zum Beispiel die Azubi-Kampagne der Wohnungswirtschaft schon seit Jahren erfolgreich auf Messen und in den Medien vertreten. Die Kampagne hat dem Ausbildungsberuf der Immobilienkaufleute Bekanntheit und ein Gesicht verschafft.



Die Wohnungswirtschaft kämpft um *kluge Köpfe*

Die renommierte Unternehmensberatung McKinsey & Company prägte im Jahr 1997 einen Begriff, der heute, über 20 Jahre später, aktueller ist als je zu vor: Die Rede ist vom „War for Talents“. Dieser bildhafte Terminus beschreibt den sich verstärkenden Wettbewerb einzelner Unternehmen, aber auch ganzer Branchen um die besten Mitarbeiter. Auch die Wohnungswirtschaft steht in diesem Wettbewerb.

Ursächlich für dieses Phänomen ist einerseits der demografische Wandel, der sich beispielsweise in der Zahl der Erwerbstätigen in NRW niederschlägt: In Nordrhein-Westfalen gab es im Jahr 2005 ca. 8,86 Millionen Erwerbspersonen, so das Statistische Bundesamt. Bereits bis zum Jahr 2020 könnte die Erwerbspersonenzahl um mehr als eine halbe Million unter dem Ausgangsniveau liegen, im Jahr 2030 um knapp 1,4 Millionen, so die Prognosen.

Hinzu kommen für den Arbeitsmarkt und die Unternehmensumwelt prägende Mega-

themen wie die Digitalisierung. Sie steigert Geschwindigkeit und Komplexität in den Unternehmen, bringt neue Fachaufgaben und Berufsbilder hervor und verändert gleichzeitig grundlegend das menschliche Informations- und Kommunikationsverhalten. Diese Veränderungen erfordern auf Unternehmens- und Mitarbeiterseite ganz neue Qualitäten, die es grundsätzlich und für die erfolgreiche Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern zu identifizieren und entwickeln gilt.

Nicht zuletzt bewegt sich die neue Generation der Auszubildenden und damit der Fach- und Führungskräfte von morgen in einem Wertekosmos, der sich deutlich von den Vorgängergenerationen unterscheidet. Wer künftig die Besten aus dieser Kohorte für sich gewinnen will, wird seine Unternehmensorganisation und seine Organisationsstrukturen und -prozesse an den Bedürfnissen der „Generation Z“ und denen bestehender Belegschaften ausrichten müssen. Für diesen Spagat sind Flexi-

bilität, Offenheit und Veränderungsfreude gefragt. Besser heute als morgen lohnt sich die Erkenntnis: Wandel wird auch für die Wohnungswirtschaft der Regelfall sein.

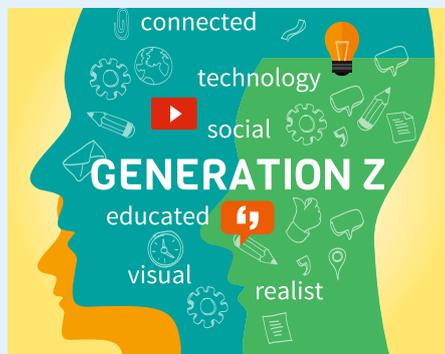
Lesen Sie in diesem VerbandsMagazin, wie sich die Mitgliedsunternehmen und -genossenschaften des VdW Rheinland Westfalen auf die aktuellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt einstellen, wie die „Generation Z“ tickt und ob Agilität eine Lösung für komplexe Anforderungen in Wohnungsunternehmen sein kann.

Ihr

Alexander Rychter

Verbandsdirektor/Vorstand des
VdW Rheinland Westfalen

- 4 Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Wie der Nachwuchs unsere Unternehmen verändert



SCHWERPUNKTTHEMA

- 4 **Wie der Nachwuchs unsere Unternehmen verändert**
Zwischen Wunsch und Wirklichkeit
- 7 **Vielfältige Tools für das eigene Ausbildungsmarketing**
Die Azubikampagne des GdW und seiner Regionalverbände
- 8 **Agilität für Wohnungsunternehmen**
Konkrete Lösungsansätze für komplexe Anforderungen
- 10 **Ausbildung weiterdenken**
Rheinwohnungsbau GmbH
- 12 **„Wir dürfen nicht davon ausgehen, dass unser Angebot ein ‚Selbstläufer‘ ist“**
Kurz nachgefragt – Sabine Thiede, Abteilungsleiterin Ausbildung, Vonovia SE, Bochum
- 14 **„Hochschulen und Arbeitgeber sollen und müssen die Studierenden in ihrer Entwicklung unterstützen“**
Kurz nachgefragt – Jörg Schmitz, Geschäftsführer Studierendenwerk Köln, und Jana Thomas, Medizinstudentin

- 16 Sommertour mit GdW-Präsident Axel Gedaschko



AKTUELLES

- 16 **Keine Notlösung, sondern vollwertige Alternative**
Sommertour mit GdW-Präsident Axel Gedaschko
- 22 **Bezahlbares Wohnen in Europa: Wie machen es die Nachbarn?**
European Summer School
- 23 **Europäische Kommission veröffentlicht Entwürfe für den Haushalt und die Förderperiode 2021 – 2027**
EU-Strukturpolitik

AKTUELLES NRW

- 24 **NRW-Ministerin Ina Scharrenbach besucht Kölner Quartiere**
Gut gebaute Projekte
- 26 **Sommerprogramm der Parteien und Fraktionen**
Wohnungspolitischer Austausch
- 28 **Rückblick Sommerfest der Wohnungswirtschaft im Westen mit feierlicher Eröffnung des neuen EBZ Real Estate Innovation Centers**
Mehr Raum für Lehre und Forschung
- 30 **Novelle der Landesbauordnung am 12. Juli 2018 beschlossen**
Gesetz zur Modernisierung des Bauordnungsrechts in Nordrhein-Westfalen – Baurechtsmodernisierungsgesetz (BauModG NRW)

- 24 NRW-Ministerin Ina Scharrenbach besucht Kölner Quartiere



- 31 **Der Schlüssel liegt im Mieterkeller**
5. NRW.BANK Stadtwerke Forum 2018
- Förderangebot des Landes ab Oktober 2018**
Förderung „Umsetzungskonzepte Elektromobilität“

AKTUELLES RLP

- 32 **Menschenrecht Wohnen, eine Positionierung**
Parlamentarischer Abend dreier Verbände/Institutionen
- Veränderte Vorschriften bringen Verbesserungen ab dem 1. August 2018**
Soziale Wohnraumförderung in Rheinland-Pfalz

VDW-ARBEITSKREISE

- 33 **Compliance-Organisation – Zusammenarbeit von Pflichtenträgern**
Arbeitskreis Compliance – Best-Practice-Beispiel

VERBAND UND GREMIEN

- 34 **Neue Arbeitshilfen**
Wirtschaftsprüfung und -beratung

34
Aktion Stadtradeln 2018 in
Düsseldorf



38
NRW-Ministerin besucht
„Cranachhöfe“



46
Gesamtenergieeffizienz von
Gebäuden und Gebäudeenergie-
gesetz



34 **Aktion Stadtradeln 2018 in Düsseldorf**
Klimaschutz und Radverkehr

35 **„Ein guter Kompromiss zwischen ein-
facher Handhabung und Genauigkeit“**
Interview mit Frank Esser, Vorstandsvor-
sitzender der Mülheimer Wohnungsbau
eG (MWB) und Vorsitzender des VdW-
Arbeitskreises Steuern und Bilanzierung

ARBEITSGEMEINSCHAFTEN

36 **Wohnungsbau muss Priorität haben**
Sommerlounge der Köln AG

**Wandersitzung 2018 als Auftakt der
Arbeitsgemeinschaft Südwestfalen**
Vier Arbeitsgemeinschaften bündeln
ihre Kräfte

AUS DEN UNTERNEHMEN

38 **Zweifacher Grund zum Feiern**
Beamtenwohnungsverein
Gelsenkirchen eG

**Hoher Besuch bei hohen
Temperaturen**
NRW-Ministerin besucht
„Cranachhöfe“

39 **Dreierbündnis realisiert Mieterstrom**
HWG eG mit Pilotprojekt

40 **Spatenstich für Neubau und
energetische Sanierung**
Gemeinnützige Wohnungs-Genossen-
schaft e.G. Neuss (GWG)

40 **Termine 2018**

STEUERN

41 **Teilnahme eines städtischen
Bediensteten an einer Betriebs-
prüfung**
Verfahrensrecht

**Verlängerung der Billigkeitsre-
gelung bei der vorübergehenden
Unterbringung von Bürgerkriegs-
flüchtlingen und Asylbewerbern**
Vermietungsgenossenschaften

42 **Zinssatz von sechs Prozent pro
Jahr doch nicht verfassungsgemäß?**
Abgabenordnung

43 **Gesetzentwurf über eine Pflicht
zur Anzeige nationaler Steuerge-
staltungen**
Finanzministerkonferenz

**Unvermutet angefallene Kosten
zur Wiederherstellung des zeitge-
mäßigen Zustands eines Mietobjekts
als „anschaffungsnahe Herstel-
lungskosten“**
Einkommensteuer

**Gleichmäßige Verteilung der
Arbeitnehmerzuzahlung**
Lohnsteuer

RECHT

44 **Grundstücksbezogenheit der
Verwirkung von Nachbarrechten**
Öffentliches Baurecht

45 **WEG-, Miet- oder Sondereigentums-
verwalter als Auftragsverarbeiter?**
Neues Gutachten zur Datenschutz-
Grundverordnung

46 **Wirkung der Entlastung**
Genossenschaftsrecht

TECHNIK UND MULTIMEDIA

46 **Gesamtenergieeffizienz von Gebäu-
den und Gebäudeenergiegesetz**
Energetische Richtlinien und Gesetze

48 **Wohnungswirtschaft: Auf dem Weg
zum digitalen Vermieter?**
Digitalisierungsstudie

49 **Neue App für Wohnungs-
unternehmen**
Neue Kooperation zwischen
GdW und Allthings

50 **FÜR SIE GELESEN**

51 **SEMINARE**

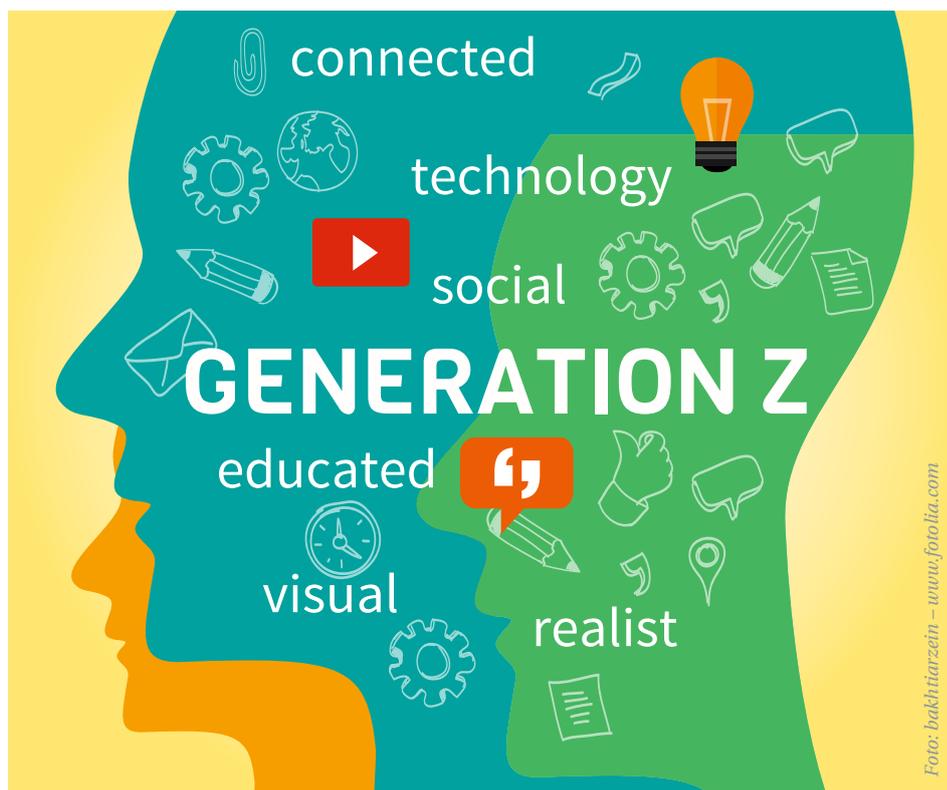
Wie der Nachwuchs unsere Unternehmen verändert

ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT >> „Da ist etwas in Bewegung.“ Diese Aussage gilt hoffentlich grundsätzlich und dauerhaft für jedes Unternehmen. Wer will schon Stillstand? Die Feststellung scheint seit einiger Zeit aber noch eine tiefere Bedeutung zu haben. Viele Unternehmen stellen fest, dass es unterschiedliche neue Einflüsse durch sich wandelnde Rahmenbedingungen, Erwartungen und Anforderungen zu geben scheint, die aber oft noch schwer greifbar und damit schlecht analysierbar sind. Im aktuellen Schwerpunkt soll der Versuch unternommen werden, einen Einblick in anstehende Veränderungen im Personalbereich und die Auswirkungen auf die Unternehmen zu geben. Dabei steht besonders der Nachwuchs im Fokus.

Die sogenannte Generation Z ist derzeit ein häufig diskutiertes Thema. Es scheint, wir hatten uns gerade erst mit der Generation Y arrangiert, nun haben es Arbeitgeber bereits mit der nächsten Generation und wieder anderen Wertvorstellungen und Ansprüchen zu tun, die für viele, die sich um Unternehmensprozesse und -ziele Gedanken machen, erst einmal besorgniserregend wirken. Viele fragen sich, ob es überhaupt möglich und realistisch ist, die Arbeitswelt für die Generation Z attraktiv zu gestalten. Sollte man dieses Ziel verfolgen? Oder verwandelt man damit ein produktives Unternehmen in einen „Ponyhof“? Ob man nun eine solch skeptische Meinung hat oder die neue Generation, ob Y oder Z, eher als Hoffnungsträger sieht, da sie Veränderungsprozesse anstößt, spielt im Grunde keine große Rolle. Denn fest steht eines: Wir haben nur diesen Nachwuchs und der ist für die Wohnungswirtschaft immens wichtig.

Stigmatisierung unerwünscht

Es versteht sich von selbst, dass nicht alle jungen Menschen gleich sind, nur weil sie, wie im Falle der Generation Z, in den Jahren von 1991 bis in die 2000er geboren wurden. Das sind lediglich fiktive Hilfsmittel zur Eingrenzung und Definition. Es ist aber erwiesen, dass die Verhaltensweisen jedes Menschen geprägt sind von den individuellen Erfahrungen in der Jugend. Gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Bedingungen prägen diese Erfahrungen und erzeugen eine bestimmte Sichtweise auf die Welt, bringen bestimmte Wertvorstellungen hervor. Es lassen sich also bezüglich der



unterschiedlichen Generationen sicherlich Tendenzen erkennen, was Wertvorstellungen, Ziele und Überzeugungen betrifft.

Individuelle Förderung erwünscht

Diese fließen unter anderem in das Arbeitsleben ein und zwingen somit auch den Arbeitgeber, sich ernsthaft damit auseinanderzusetzen, um gute Mitarbeitende zu finden und zu binden. Diese Auseinandersetzung darf nicht erst in einigen Monaten oder so-

gar Jahren erfolgen, sondern muss jetzt sein. Es ist unbedingt notwendig, eine persönliche Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeitern zu kultivieren, um herauszufinden, wo die ganz persönlichen Stärken und Schwächen liegen. Nur so kann ein individueller Weg aufgezeigt werden, bei dem die Potenziale gezielt für das Unternehmen genutzt werden können. Individuelle Förderung und regelmäßiges Feedback sind dabei die zentralen Stichworte, die von der

neuen Generation eingefordert werden und die auch jedes Unternehmen gewinnbringend nutzen sollte, auch wenn dies zunächst nach kostenintensiver Mehrarbeit klingt.

Neue Wege der Kommunikation

Im Sinne dieser persönlichen Kommunikation haben nicht wenige Unternehmen bereits Abstand genommen von der Anforderung von formalen Bewerbungen über die Unternehmenshomepage und erst recht hat die Stellenausschreibung in Tageszeitungen lange ausgedient. Unternehmen folgen ihren potenziellen Bewerbern in die Social Media und auf WhatsApp oder Instagram und holen sie so dort ab, wo sie sich wie selbstverständlich und gerne aufhalten. Größere Unternehmen nutzen außerdem inzwischen auch Influencer als glaubwürdige Markenbotschafter für die junge Zielgruppe. Manche haben bereits entdeckt, dass auch die eigenen Mitarbeitenden Markenbotschafter sein können. Hier ist der Aspekt der Authentizität besonders wichtig, denn Umfragen haben gezeigt, dass Influencer bei jungen Menschen besonders glaubwürdig erscheinen.

Wir sind damit unweigerlich beim Thema der Digitalisierung angelangt. Die Generation Z, das sind die sogenannten Digital Natives. Aber steckt hinter dieser Etikettierung auch ein wirkliches technisches Verständnis, das uns als Wirtschaftsunternehmen zugutekommen könnte? Oder ist eher das Gegenteil der Fall und jungen Menschen fällt es sogar schwer, aufgrund der Flut an medialen Möglichkeiten noch richtig von falsch zu unterscheiden und die im Arbeitsleben so wichtige Fokussierung auf Essenzielles ist nicht mehr möglich? Haben junge Menschen noch ein Gefühl für die Risiken, die mit der Nutzung unterschiedlichster digitaler Netzwerke einhergehen können – Stichwort Datenschutz und Betriebsinterna? Fest steht jedenfalls, dass junge Mitarbeitende von ihrem arbeitgebenden Unternehmen erwarten, dass es die aktuellen Medien und technischen Möglichkeiten zur Verfügung stellt.

Zukunftsvisionen

Es wird schon deutlich, dass sich die Arbeitswelt auf einige neue Einflüsse einstellen muss. Wie werden wir zukünftig arbeiten? Eine im März 2018 veröffentlichte Studie der Hochschule Niederrhein hat sich mit dieser Frage beschäftigt. Befragt wurden deutschlandweit rund 600 Beschäftigte aller Generationen, Funktionen und Unter-

nehmensgrößen. Die Befragten glauben mehrheitlich, dass die Digitalisierung die Arbeitswelt prägen wird, die Unternehmen weitgehend virtuelle Organisationen sein und die Menschen ortsungebunden arbeiten werden. Damit einher geht die Überzeugung der Mehrheit der Befragten, dass die Grenze zwischen Privatleben und Arbeit weiter verschwimmen wird. Außerdem erwarten die Befragten, dass qualitative Aspekte der Arbeit wie Eigenverantwortlichkeit und Selbstverwirklichung deutlich wichtiger werden.

Strategien entwickeln – jetzt

Im Hinblick auf diese erwarteten Veränderungen drängen sich schnell einige Fragen auf: Wie flexibel und agil kann und muss die Wohnungswirtschaft in Zeiten der Digitalisierung werden, weil sich Rahmenbedingungen und die Vorstellung unserer Mitarbeitenden immer schneller wandeln? Wie kann ein agiles Unternehmen entstehen, das sich flexibel an aktuelle Anforderungen anpassen kann? Wie können notwendige Mitarbeiterkompetenzen erfasst und ausgebildet werden? Mit diesen einleitenden Fragen und der Vorstellung eines neuen Tools der EBZ-Akademie zur Kompetenzanalyse beschäftigt sich der erste Fachartikel unseres Schwerpunktes. Im Anschluss kommen Unternehmen zu Wort, die berichten, vor welchen Herausforderungen sie aktuell stehen und wie sie damit umgehen. Um es vorwegzunehmen: Es ist bei allen Herausforderungen unerlässlich, für jedes Unternehmen einen passgenauen, individuellen Weg zu finden – im Unternehmenskontext und ganz individuell für jeden Mitarbeitenden. Der Blick auf andere Unternehmen auch außerhalb der eigenen Branche ist dabei hilfreich, um Anregungen zu erhalten und eine eigene Strategie zu entwickeln. Fest steht dabei aber auch, dass dies nicht auf die lange Bank geschoben werden kann und die Erarbeitung einige Anstrengungen erfordern wird.

Eine Übersicht auf der folgenden Seite zeigt solche Merkmale der neuen Generation Ihrer potenziellen zukünftigen Mitarbeitenden, für die jedes Unternehmen Strategien entwickeln sollte. Auch wenn diese Merkmale schwer zu erfassen, zu deuten und noch schwerer zu gestalten sind, kann die Zusammenstellung eine Orientierung geben, welche Tendenzen mit der Generation Z in Verbindung gebracht werden und welche Auswirkungen diese Merkmale auf die Unternehmen haben können.

Der Verband möchte seinen Mitgliedsunternehmen und -genossenschaften eine möglichst gute Unterstützung bei der Erarbeitung von Lösungsstrategien für die beschriebenen Herausforderungen bieten. Denn jede Generation bringt eine Vielzahl von Potenzialen ins Unternehmen, die es herauszustellen und zu fördern gilt. Der vorliegende Schwerpunkt kann dabei wertvolle Anstöße geben. Darüber hinaus haben Mitgliedsunternehmen und -genossenschaften seit nunmehr fast zehn Jahren die Möglichkeit, die Azubikampagne aktiv für das eigene Ausbildungsmarketing zu nutzen. Seit Jahren bedienen GdW und Regionalverbände mit der Kampagne die von der Zielgruppe genutzten Medien. Damit stehen viele kostengünstige Tools für das eigene Recruiting zur Verfügung. Mehr Infos finden Sie auf Seite 7. Außerdem findet am 21. und 22. Februar 2019 in Hannover das 7. Forum Personal statt, das sich mit Veränderungsprozessen, der neuen Generation und den Auswirkungen auf die Arbeitswelt befassen wird.

NI

■ Weitere Informationen zur Generation Z auf der nachfolgenden Seite.



7. FORUM PERSONAL



Das nächste Forum Personal findet am 21. und 22. Februar 2019 in Hannover statt. Vorstände sowie Geschäftsführer haben dann wieder die Gelegenheit zum fachlichen Austausch. Dieses Mal werden Veränderungen und ihre Ursachen in der Arbeitswelt beleuchtet. In Kürze erhalten Mitgliedsunternehmen den Einladungsflyer mit allen wichtigen Infos und der Anmelde-möglichkeit. Die Organisatoren freuen sich auf Ihre Teilnahme!

Die Generation neuer Werte und Erwartungen – eine Auswahl von Tendenzen, für die ein Unternehmen Strategien entwickeln sollte, um vielfältige Potenziale zu fördern

Merkmal	Erklärung	Konsequenzen für das Unternehmen	Handlungsansätze
flatterhaft	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptmerkmal der Generation Z • Beschreibt geringe emotionale Bindung/Verbindlichkeit zum Arbeitgeber • Bei gleichzeitiger Suche nach Adockmöglichkeiten und Sicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Scheinbar vollkommen überraschende Arbeitgeberwechsel • Zusagen zählen unter Umständen weniger 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige individuelle Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden • Aufbau einer Vertrauensbasis
realistisch	<ul style="list-style-type: none"> • Generation Z ist geprägt von Wirtschafts- und Europakrise, Terrorgefahr und dem Scheitern von Bildungsreformen • Daraus resultiert ein nüchterner Realismus ohne Vertrauen und emotionale Bindung in Menschen und Organisationen außerhalb der Familie und eines engen Freundeskreises • Gefühl der Ungewissheit und der Unbeeinflussbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Identifikation mit dem Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Informationsweitergabe durch die Führung und Einbindung in Entscheidungsprozesse • Übergabe von Verantwortung an Mitarbeitende bereits in der Ausbildung • Entwicklung des Gefühls der sinnhaften Tätigkeit
wenig intrinsisch motiviert	<ul style="list-style-type: none"> • Gefühl der Unbeeinflussbarkeit und Ohnmacht führt zu geringer Motivation, Dinge aus eigenem Antrieb anzugehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen erhält keine Anreize durch Mitarbeitende • „Arbeit nach Vorschrift“ • Keine Innovationsfähigkeit • Change-Prozesse werden schwieriger 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Informationsweitergabe durch die Führung und Einbindung in Entscheidungsprozesse • Übergabe von Verantwortung an Mitarbeitende auch bereits in der Ausbildung • Entwicklung des Gefühls der sinnhaften Tätigkeit
potenziell medial manipuliert	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Medien sind im Alltag der Generation Z allgegenwärtig • Digitale Kompetenz sinkt (keine Überprüfung des Inhalts auf Plausibilität, ständiger Konsum) 	<ul style="list-style-type: none"> • Konzentrationsschwäche und fehlende Hinterfragung von Inhalten führt zu höherer Fehleranfälligkeit • schnelle Aufnahmefähigkeit der Mitarbeitenden, Fähigkeit zum Multi-Tasking • Erwartung der Verfügbarkeit von modernen Medien und aktueller Technik am Arbeitsplatz 	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot von Fortbildungen zur digitalen Kompetenz (z. B. Seminar „Azubi-Digital“ des EBZ) • Kritikfähigkeit fördern • Projekte kleinteiliger und in kürzeren Abschnitten gestalten • Personalmarketing auf Social Media und digitale Plattformen spezialisieren
bekommen vermittelt, etwas besonders zu sein	<ul style="list-style-type: none"> • Vom Elternhaus immer umsorgt, behütet, gepflegt • Fachkräftemangel suggeriert, dass sich Bewerber ihren Arbeitgeber aussuchen und damit Ansprüche stellen können 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerber und Mitarbeitende stellen Ansprüche an die Unternehmen, die für Führungskräfte häufig überzogen scheinen oder die tatsächlich schwer umsetzbar sind 	<ul style="list-style-type: none"> • Klarstellung von Standpunkten und Aufzeigen von individuellen Möglichkeiten im Bewerbungsgespräch • Regelmäßige persönliche Mitarbeiterentwicklungsgespräche durchführen: Karriere- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzeigen • Entscheidungen begründen und erklären
anarchistisch	<ul style="list-style-type: none"> • Frei nach dem Motto: „Don't manage me!“ • Vorgesetzte sind häufig suspekt aufgrund von Leistungsstreben • Fachliche Qualifikation von Führungskräften wird genau hinterfragt • Führungskräfte müssen sich den Respekt der Generation Z (immer wieder) „verdienen“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Führung wird anspruchsvoller 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauensverhältnis aufbauen • Kleinteilige, kurzfristige Führung • Regelmäßige Mitarbeiterentwicklungsgespräche durchführen (regelmäßiges Feedback für und von Mitarbeitenden) • Sinnhafte Entscheidungen sachlich und konsequent mitteilen und ggf. begründen
behütet	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern versuchen, Schwierigkeiten abzuhalten, eigene Auseinandersetzung findet weniger statt • Überforderung soll vermieden werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbereitschaft nimmt ab • Risiken werden umgangen • Verantwortung wird abgegeben 	<ul style="list-style-type: none"> • frühe Verantwortungsübertragung zur Ermöglichung der Erfahrung von Erfolgen
wollen strikte Trennung von Arbeit und Privatem	<ul style="list-style-type: none"> • Generation Z sieht am Beispiel der Eltern Auswirkungen von Überarbeitung und fehlenden Nutzen • Nicht erstrebenswert • Wollen arbeiten um zu leben, nicht umgekehrt 	<ul style="list-style-type: none"> • Präsenzpflcht eher negativ • Wunsch nach strikten Grenzen der Arbeitszeit • Gefahr der geringeren Flexibilität und Agilität des Unternehmens • Präsenzpflcht eher negativ, genauso wie angewiesenes Homeoffice 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Versendung mehr von Mails nach Feierabend, in Urlaubszeiten oder an Wochenenden (weder vom Chef an Mitarbeitenden noch umgekehrt) • Tragfähige Vertretungsregelungen einführen • Ausgleich von Mehrarbeit in Freizeit • Regeln sollten für alle Mitarbeitende (junge und ältere) gleichermaßen gelten

DIE AZUBIKAMPAGNE DES GDW UND SEINER REGIONALVERBÄNDE

Vielfältige Tools für das eigene Ausbildungsmarketing



- Die Mitgliedsunternehmen des VdW Rheinland Westfalen können die verschiedenen Materialien der Azubikampagne nutzen und mit ihrem Unternehmenslogo individuell gestalten.

Ihre Ansprechpartnerin:

Nadine Ibing
Berufliche Bildung und Personalentwicklung
Telefon: 0211 16998-21
E-Mail: n.ibing@vdw-rw.de

Weitere Infos und Bestellmöglichkeiten unter www.immokaufleute.de



EBZ Stellenbörse für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft



Stellenangebote

Mit unserer Stellenbörse möchten wir eine Plattform bieten, auf der Unternehmen und qualifizierte Fachkräfte zueinander finden und miteinander in Kontakt treten können. Anders als etablierte Plattformen richtet sich die EBZ Stellenbörse an eine branchenspezifische Zielgruppe. Vermeiden Sie somit Streuverluste und erreichen Sie potentielle Bewerber/-innen.

Jetzt registrieren!

Fakten & Zahlen

- differenzierte Umkreissuche
- 29.865 Nutzer im Jahr*
- 180.000 Seitenaufrufe*
- regional und deutschlandweit
- branchenspezifisch
- Social Media-Verbreitung
- regelmäßige Newsletter
- auf Ihre Anforderungen angepasst

*Quelle: Google Analytics 2017

Ansprechpartnerin:
Nina Mangelmann · T +49 234 9447-518 · Stellenboerse@e-b-z.de

www.ebz-stellenboerse.de

Agilität für Wohnungsunternehmen

KONKRETE LÖSUNGSANSÄTZE FÜR KOMPLEXE ANFORDERUNGEN >> Herausforderungen und Wandel gab es schon immer, aber aktuell scheinen die Veränderungszyklen kürzer und die Anforderungen komplexer zu werden. Die Vielfalt der Themen löst zum Teil große Verunsicherung aus und noch nicht jeder kann die damit verbundenen Chancen für unsere Branche erkennen. Eine Chance für uns alle ist es sicher, tradierte Organisationsformen und hierarchisches Führungsverständnis auf den Prüfstand zu stellen und eine attraktive und tragfähige Arbeitswelt 4.0 für die Wohnungswirtschaft zu gestalten. Denn das ist wichtig, um für unsere vielfältigen Mitarbeitergenerationen und für Bewerber auch in Zukunft attraktive Arbeitgeber zu sein.

Wie aber können Wohnungsunternehmen ihre Organisation sinnvoll und angemessen umstellen, damit Innovationsfreude und Veränderungslust entsteht und die Mitarbeitenden ihre ganz persönlichen Stärken und Kompetenzen an den richtigen Stellen gewinnbringend einsetzen können?

Begriffe wie agile Methoden, agile Führung und agile Organisationen sind derzeit in allen Medien sowie auf Kongressen und Netzwerkveranstaltungen unserer Branche zu finden und kommen wie ein Heilsversprechen aus aller Munde. Doch wie viel Agilität brauchen wir, und gibt es da vielleicht Abhängigkeiten von Vision, Strategie und Zielen der verschiedenen Wohnungsunternehmen?

„Agilität ist die Fähigkeit einer Organisation, flexibel, aktiv, anpassungsfähig und mit Initiative in Zeiten des Wandels und der Unsicherheit zu agieren.“ (Quelle: onpulsion) In Unternehmen bedeutet das:

- 1. Proaktives Denken in Zukunftsbildern:** Mögliche Zukunftsszenarien werden vorgedacht und Pläne dafür entwickelt, die bei Bedarf schnell umgesetzt werden können.
- 2. Konzentrieren auf die eigenen Stärken:** Die im Unternehmen vorhandenen Kompetenzen werden sichtbar gemacht und interne Ressourcen werden voll ausgeschöpft.
- 3. Externer Austausch und Vernetzung mit Kunden, Lieferanten und Stakeholdern:** Über Kontakte und Bindungen gelangen wertvolle Inputs für mögliche Veränderungen in das Unternehmen.



Foto: EBZ

4. Agile Unternehmensstrukturen:

Das Unternehmen ist durch seine Strukturen auf schnelles Reagieren eingestellt.

(Auszug aus dem Praxispapier „Agile Unternehmen“ der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP))

Die EBZ-Akademie hat die vier vorgenannten Eckpunkte agiler Unternehmen in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Sascha Armutat, Professor für Personalmanagement und Organisation an der Fachhochschule Bielefeld, untersucht und wissenschaftlich begleiten lassen. Gemeinsam wurde erarbeitet, dass Agilität um jeden Preis nicht das Ziel für jedes Wohnungsunternehmen darstellen kann,

sondern dass das Maß von Agilität vom sog. „digitalen Reifegrad“ des Unternehmens abhängt und dieser zunächst bestimmt werden sollte.

Der Haupttreiber zur Notwendigkeit der Bestimmung eines „Reifegrades“ ist dabei die Digitalisierung, die aktuell den größten Einfluss und nachweisbare Auswirkungen auf die Zusammenarbeit in den Unternehmen hat. Durch die Digitalisierung verändern sich die (Organisations-)Strukturen, Führungs- und Lernkultur müssen sich anpassen, von den Mitarbeitenden werden andere Kompetenzen gefordert.

EBZ-Reifegrad- und Kompetenzmodell

Wie sehr sich die Arbeitswelt in den Wohnungsunternehmen durch fortschreitende Digitalisierung verändern kann, beschreibt das von uns neu entwickelte EBZ-Reifegrad- und Kompetenzmodell. Es hilft Unternehmen der Wohnungswirtschaft dabei, ihren Status quo im Prozess der Digitalisierung zu bestimmen, sich strategisch zu positionieren und Ansatzpunkte für die Erreichung des angestrebten Reifegrades zu finden. Der Grundgedanke des Modells ist einfach: Die Digitalisierung in Unternehmen beschreibt im Kern den Grad, in dem die Datentechnologien das unternehmerische Gesamtsystem beeinflussen. Die Beeinflussung zeigt sich insbesondere in folgenden Wesenselementen:

- **Strategie:** Wie stark ist die Digitalisierung in der Unternehmensstrategie verankert?
- **Produkte und Services:** In welchem Umfang wird das Leistungsportfolio des Unternehmens von digitalen Leistungen geprägt?
- **Kundenbeziehungen:** Wie digitalisiert erfolgt das Kundenmanagement?
- **Geschäftsprozesse:** Mit welcher Intensität werden die Geschäftsprozesse digital abgebildet?
- **Know-how:** Wie stark wird die Belegschaft qualitativ und quantitativ durch Träger digitaler Kompetenzen geprägt?
- **Stellenwert Unternehmensleitung:** Welchen Stellenwert hat das Thema in der Unternehmensleitung?

Kombiniert man die unterschiedlichen Ausprägungen dieser Aspekte des unternehmerischen Gesamtsystems, dann lassen sich vier Reifegrade der Digitalisierung ausmachen:

Reifegradphasen

- **Reifegrad 1:**
Digitale Experimentierphase
- **Reifegrad 2:**
Digitale Projektphase
- **Reifegrad 3:**
Digitale Transformationsphase
- **Reifegrad 4:**
Digitalisiertes Unternehmen

Reifegrade der Digitalisierung und ihre Konsequenzen für die Organisationsstruktur, das Führungsverständnis, die Mitarbeiterkompetenzen und die Lernkultur

Ein zentraler Gedanke des EBZ-Reifegrad- und Kompetenzmodells besteht nun darin,

dass Unternehmen der Wohnungswirtschaft auf jeder Stufe der Digitalisierung erfolgreich sein und sich zugleich Voraussetzungen für den nächsten Digitalisierungsschritt schaffen können. Dazu müssen sie ihre Organisationsstrukturen, ihr Führungsverständnis, ihre Lernkultur und die Kompetenzprofile ihrer Mitarbeitenden an den Erfordernissen ausrichten, die sich mit den jeweiligen Reifegraden ergeben:

- 1. Organisationsstruktur:** Während erfolgreiche Unternehmen in der digitalen Experimentierphase durch klassische, eher hierarchische Organisationsstrukturen geprägt sind, bekommen mit zunehmendem Reifegrad agile und ambidextre Strukturen ein erfolgsrelevantes Gewicht, die die Primärorganisation überlagern: Prozesse, Projekte und Netzwerke haben den Vorrang.
- 2. Führungsverständnis:** Es verändert sich von einem hierarchisch-institutionellen Verständnis über eine ambidextre (beidhändige) Führung zu einer eher rollenorientierten, agilen Deutung von Mitarbeiterführung spätestens ab der reifen digitalen Transformation.
- 3. Lernkultur:** Bei der Lernkultur verändert sich die Bedeutung des selbstgesteuerten Lernens gegenüber dem vorgebenden, angebotsorientierten Lernen. Während Unternehmen in der Phase der experimentellen Digitalisierung mit Letzterem ihre Mitarbeiter auf die Herausforderungen klassischer Unternehmenstätigkeit vorbereiten können, brauchen Unternehmen ab der Phase der digitalen Transformation ein alltagsintegriertes, agiles Lernen, das die Mitarbeiter im Prozess der Arbeit selbst steuern.
- 4. Kompetenzen:** Damit erlangen für die Mitarbeitenden zunehmend agile Kompetenzen wie Reflexionskompetenz, Verknüpfungskompetenz und digitale, arbeitsbezogene Kompetenzen Bedeutung, um Leistung auf den veränderten Arbeitsplätzen zeigen zu können.

Hat ein Wohnungsunternehmen mit dem EBZ-Reifegradmodell seinen Reifegrad der Digitalisierung bestimmt (ein Selbstcheck steht in Kürze auf der Akademie-Homepage kostenlos zur Verfügung), ist es in der Lage, konkrete führungsbezogene, organisationale, lernkulturelle und kompetenzbezogene

Konsequenzen für die Organisations- und Personalentwicklung zu identifizieren.

Es geht nicht darum, dass jeder Mitarbeiter alle nötigen Kompetenzen hat, sondern dass dieses Kompetenzspektrum insgesamt im Unternehmen vorhanden ist.

Wer den ersten Schritt zur Kompetenzanalyse-/entwicklung tun möchte, sollte auf jeden Fall bei den Führungskräften anfangen und je nach Vorerfahrung und bisheriger Führungskultur mit einer Entwicklung zunächst der transformationalen Führungskompetenzen unternehmensweit starten. Dies ist die wichtigste Voraussetzung für alle weiteren Schritte in Richtung Innovationskultur und Transformation.

Projektstrukturen, ein neues Verständnis von Selbstverantwortung, Selbststeuerung und partizipativer Teamarbeit sowie ein damit verändertes Rollenverständnis von Mitarbeitenden und Führungskräften werden dann die nächsten Schritte in Richtung Innovationsfähigkeit und Agilität sein.

i

GASTBEITRAG



Foto: Nippold-Rothes

Elke Nippold-Rothes
Stellv. Leiterin EBZ-Akademie und Beraterin für Personal- und Organisationsentwicklung

RHEINWOHNUNGSBAU GMBH

Ausbildung weiterdenken

Die Rheinwohnungsbau GmbH (RWB) ist einer der führenden Wohnungsanbieter in Düsseldorf. Mit ca. 60 Mitarbeitenden verwaltet das Unternehmen einen Wohnungsbestand von rd. 6.200 Wohnungen, entwickelt zukunftsfähigen Wohnraum, schafft stabile Bewohnerstrukturen und engagiert sich für ein harmonisches Miteinander in den Quartieren. Um dies zu leisten, sind Teams gefragt, die sich kompetent und engagiert einsetzen.

Modernes Ausbildungskonzept

Deshalb legen die Verantwortlichen viel Wert auf eine umfangreiche Ausbildung ihrer Mitarbeitenden und setzen alles daran, um junge Talente langfristig an das Unternehmen zu binden. Dazu gehören z. B. Kooperationen mit Partner-Unternehmen, um den Auszubildenden einen Einblick in sämtliche Bereiche des Berufsbildes zu geben, sowie zukünftig regelmäßige Feedbackgespräche

zwischen Azubi, Ausbildungsbeauftragten und Ausbildungsleitung. Diese sollen dazu dienen, Stärken und Schwächen frühzeitig zu erkennen und den Mitarbeiter individuell zu fördern. „In unserer schnelllebigen Zeit ist ein starrer Ausbildungsrahmenplan schnell veraltet. So ist es Aufgabe der Unternehmen, das Ausbildungskonzept auch an den aktuellen Gegebenheiten der Branche zu orientieren“, so Franziska Klingen, Ausbildungsleiterin bei der Rheinwohnungsbau GmbH.

Kooperation zwischen Ausbildungsunternehmen

Um den Veränderungen gerecht zu werden, wird bei der RWB eine Menge getan. „Wir gestalten die Ausbildung attraktiv, indem wir z. B. mit anderen Unternehmen einen Azubi-Austausch organisieren. So erhalten unsere Auszubildenden auch wertvolle Einblicke in Tätigkeitsbereiche des Berufsfeldes, die wir nicht abbilden können – beispielsweise das Bauträgersgeschäft oder die WEG-Verwaltung“, so Thomas Hummelsbeck, Geschäftsführer bei der Rheinwohnungsbau GmbH. Auch der Austausch zwischen Alt und Jung wird gefördert. Denn die Integration neuer, junger Mitarbeitender in vorhandene Teams kann selbst dann erfolgreich sein, wenn sich Wertvorstellungen und Arbeitsauffassungen – vor allem generationenbedingt – stark unterscheiden. „Zum Beispiel mit der Onboarding-Strategie: Der/die Mitarbeitende durchläuft alle Abteilungen für einige Tage, um einen Überblick über alle Prozesse zu erhalten“, so Valbona Elshani, Referentin der Geschäftsführung bei der Rheinwohnungsbau GmbH.

Valbona Elshani

ist Referentin der Geschäftsführung und zuständig für die Personalentwicklung bei der Rheinwohnungsbau GmbH. 2014 schloss sie die Ausbildung zur Immobilienkauffrau ebenfalls bei der Rheinwohnungsbau GmbH ab. Derzeit absolviert sie neben ihren beruflichen Aufgaben ein Bachelorstudium im Bereich Medienmanagement und Kommunikation an der IST Hochschule für Management.



Veränderte Ansprüche von Bewerbern

Digitalisierung, der demografische Wandel sowie die voranschreitende Globalisierung lassen sich nicht wegdiskutieren – sie verändern Arbeitsprozesse und Dienstleistungsgedanken auf der ganzen Welt. Im Zuge dessen haben sich auch die Vorstellungen und Ansprüche der heutigen Bewerber gewandelt. Wer jetzt ins Berufsleben eintritt, gehört zur sog. „Generation Z“. Und dieser Generation geht es nicht mehr ausschließlich darum, um jeden Preis Karriere zu machen und möglichst frühzeitig eine Führungsposition zu übernehmen. Viele streben ein duales Studium an, möchten im Anschluss an die Ausbildung noch studieren oder sich weiter fortbilden, ohne direkt „Chef zu werden“.

Neues Förderprogramm „Projekt- und Expertenkarrieren“

Auch aus diesem Grund beteiligt sich die RWB an dem aktuellen Förderprogramm der EBZ-Akademie „Projekt- und Expertenkarrieren“. Weil es nicht für jeden Mitarbeitenden eine Führungsposition geben kann – und auch nicht jeder eine übernehmen möchte – werden hier alternative Karrierewege aufgezeigt. „Sechs unserer Mitarbeitenden wurden in den Bereichen Kommunikation, Projekt- und Change-Management unterrichtet und haben eigene Projekte entwickelt. Das Besondere an diesem Förderprogramm ist die interdisziplinäre Arbeit, da unterschiedliche Fachbereiche an dem jeweiligen Vorhaben beteiligt sind. Erste Ergebnisse des Förderprogramms gibt es bereits: Im Rahmen einer nachhaltigen Personalstrategie wurden zwei Stabsstellen eingerichtet: „Franziska Klingen ist seit dem 1. August 2018 Ausbil-





Thomas Hummelsbeck

ist Geschäftsführer der Rheinwohnungsbau GmbH. Dem Unternehmen gehört er seit Ende 2002 an, in der Wohnungswirtschaft ist er bereits seit 32 Jahren tätig. Außerdem ist Hummelsbeck Vorstandsvorsitzender des KSD Katholischer Siedlungsdienst e.V.

„Verantwortung, Selbstständigkeit und Kommunikation sind aus meiner Sicht die Kompetenzen, die wir bei Auszubildenden entwickeln müssen.“

dungsleiterin bei der RWB und Valbona Elshani führt das Projekt Personalentwicklung als Stabsstelle fort“, so Hummelsbeck.

Feedback als Entwicklungstreiber

Den individuellen Weg zu finden, ist sogar für die Mitarbeitenden selbst eine anspruchsvolle Aufgabe. Wie werden eigentlich Kompetenzen entwickelt? Hummelsbeck berichtet dazu: „Unsere Mitarbeitenden werden individuell gefördert. Ein wichtiges Instrument sind hierbei die jährlichen Mitarbeiterdialoge: Mitarbeiter und Führungskraft erhalten eine strukturierte Vorlage mit Fragen zur Einschätzung der eigenen Person, aber auch zur Einschätzung des Arbeitsplatzes. Das Besondere daran ist, dass auch die Führungskraft bewertet wird und ein Feedback bekommt.“

RWB – Great Place to Work

Die RWB kommt mit ihrem Konzept bei den Mitarbeitenden gut an. In diesem Jahr ist das Unternehmen mit dem Titel „Deutschlands

beste Arbeitgeber“ (Great Place to Work) ausgezeichnet worden. Dabei hat sich gezeigt, dass besonders der Faktor Vertrauen geschätzt wird – und zwar das Vertrauen der Geschäftsleitung darauf, dass die Mitarbeitenden ihre Aufgaben umsetzen, ohne dabei ständig kontrolliert zu werden. Auch die Fehlerkultur und die attraktiven Sozialleistungen wurden als sehr gut bewertet.

Nachhaltige Personalstrategie als Zukunftsaufgabe

„Aus unserer Sicht ist es im Sinne eines erfolgreichen Personalmarketings für Wohnungsunternehmen und -genossenschaften unerlässlich, eine nachhaltige Personalstrategie zu fahren, die das Recruiting von Auszubildenden und von jungen, neuen Mitarbeitenden gleichermaßen beinhaltet. Dazu braucht es eine starke Arbeitgebermarke, die auch schon auf der Unternehmens-Homepage sichtbar ist. Und natürlich Fort- und Weiterbildungen, die wir in unserem Unternehmen in aller Regel finanzieren“, so Hummelsbeck. „Verantwortung, Selbstständigkeit und Kommunikation sind aus meiner Sicht die Kompetenzen, die wir bei Auszubildenden entwickeln müssen. Also ruhig schon zu Beginn der Ausbildung Verantwortung z. B. für kleinere Projekte übertragen. Sie darin bestärken, Eigeninitiative zu entwickeln, aktiv auf Kollegen zuzugehen und von deren Wissen und Erfahrungen zu profitieren.“

RWB 



Franziska Klinge

ist Mitarbeiterin im Bereich Kundenbetreuung und Vermietung und außerdem seit Sommer 2018 Ausbildungsleiterin bei der Rheinwohnungsbau GmbH. Sie schloss im Jahr 2014 die Ausbildung zur Immobilienkauffrau bei der Rheinwohnungsbau GmbH ab und absolvierte im letzten Jahr erfolgreich den Fachschullehrgang Staatlich geprüfter Betriebswirt am EBZ.



KURZ NACHGEFRAGT >> Sabine Thiede, Abteilungsleiterin Ausbildung, Vonovia SE, Bochum

„Wir dürfen nicht davon ausgehen, dass unser Angebot ein ‚Selbstläufer‘ ist“

Bereits seit 1999 Mitarbeiterin bei Vonovia SE, ist Sabine Thiede seit 2012 Abteilungsleiterin des Bereiches Ausbildung mit sechs Mitarbeitenden bei Vonovia SE, Europas größtem Immobilienunternehmen mit rd. 400.000 eigenen Wohnungen, die von rd. 9.500 Mitarbeitenden bewirtschaftet werden, darunter insgesamt rd. 350 gewerbliche und 150 kaufmännische Auszubildende in einer Vielzahl an Berufsbildern deutschlandweit an 20 Standorten. Außerdem werden duale Studiengänge angeboten.

VM: Frau Thiede, welche Herausforderungen sind bezüglich der Organisation und des Qualitätsmanagements für die Ausbildung bei Vonovia die größten?

Sabine Thiede: Als Unternehmen haben wir durch unser Wachstum und viele neue Berufsbilder, die wir ausbilden, in den letzten Jahren eine sehr dynamische Entwicklung gehabt. Unser Angebot wird immer breiter und der Bedarf an jungen Nachwuchstalente reißt nicht ab. Es ist uns wichtig, langfristig zu denken und die Auszubildenden möglichst bei uns zu behalten. Damit das gelingt, müssen wir immer wieder selbstkritisch sein. Dafür

müssen wir uns auch mit Unternehmen anderer Branchen messen und neue Trends schnell erkennen und bewerten.

VM: Haben sich die Vorstellungen und Ansprüche der Bewerber und Auszubildenden in den vergangenen Jahren geändert? Inwiefern? Gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen?

Sabine Thiede: Über die Jahre merken wir schon, dass das Selbstbewusstsein und die Ansprüche vieler Bewerber zunehmen. Viele lernen schon in der Schule, dass Fachkräfte dringend gebraucht werden und es der Wirtschaft gut geht. Themen wie flexibles Arbeiten, Work-Life-Balance, sinnerfülltes



Tun und Kommunikation auf Augenhöhe sind vielen Bewerbern wichtig. Und das gilt für alle Berufsbilder.

VM: Wie schätzen Sie die neue Generation Z ein? Wo liegen aus Ihrer Sicht Potenziale?

Sabine Thiede: Ich kann in meinem Job noch viele Gespräche mit jungen Menschen selbst führen. Begriffe wie „Generation Z“ sind für mich immer etwas schwierig, da sie als Sammelbegriffe für sehr unterschiedliche junge Menschen genutzt werden. Natürlich merken wir, dass die heutigen Jugendlichen fast alle mit Social Media großgeworden sind und Digitalisierung für sie selbstverständlich ist. Aber wir stellen auch fest, dass es eben ganz unterschiedliche junge Leute sind, die sich bei uns bewerben. Die Kunst besteht darin, genau diese Unterschiede festzustellen und individuelle Talente zu fördern. Wichtig finde ich, dass sich Unternehmen auf neue Denkansätze der jungen Generation einlassen sollten. Die neuen technischen Möglichkeiten haben die Informationsbeschaffung und die Wissensweitergabe völlig verändert. Das führt auch dazu, dass die Älteren von den Jüngeren lernen.

VM: Wie versucht Vonovia, den genannten Veränderungen gerecht zu werden? Gibt es konkrete Instrumente/ eine Strategie?



Sabine Thiede im „Dialog mit der Jugend“

Sabine Thiede: Wir wollen uns als Arbeitgeber stetig entwickeln, nicht nur bezüglich Bewerbern und Nachwuchstalenten, sondern aller Mitarbeiter. Insbesondere für junge Leute spielen bei uns Kontakt- und Kommunikationswege eine besondere Rolle. So arbeiten wir derzeit an einer neuen Karriere-Website mit schnelleren Möglichkeiten, eine Bewerbung einzuschicken. Auch Erzählformate wie Video werden für uns wichtiger.

VM: Welche Kompetenzen müssen zukünftig aus Ihrer Sicht verstärkt entwickelt werden? Wie sollte dabei die Rolle der Ausbildungsunternehmen und des Berufskollegs gestaltet werden?

Sabine Thiede: Aktuell merken wir, dass etwas in Bewegung ist. Digitalisierung, vernetztes Denken, Innovationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen. Wir stellen auch fest, dass vermeintliche Basiskompetenzen wie grundlegende Rechenkenntnisse, Konzentrationsfähigkeit, Durchhaltevermögen und die Fähigkeit zur Kritik und Selbstkritik zum Teil Defizite aufweisen. Ein regelmäßiger Austausch mit unseren Bildungspartnern ist wichtig, um auf Veränderungen gut reagieren zu können und um Praxis und Theorie besser zu verzahnen.

VM: Vonovia hat als großes Unternehmen natürlich vielfältige Möglichkeiten, Karrierewege anzubieten. Den individuell passenden Weg zu finden ist, sogar für die Mitarbeitenden selbst, eine anspruchsvolle Aufgabe. Welche Instrumente nutzt Vonovia diesbezüglich zur Kompetenzanalyse? Wie werden Kompetenzen entwickelt?

Sabine Thiede: Hier gibt es verschiedene Hebel. Eine wichtige Rolle spielt Führung: Führungskräfte sind dazu angehalten, ihre Mitarbeiter individuell zu fördern. Die Palette der Maßnahmen reicht von Fortbildungen über Studiengänge bis hin zu Job-Rotation oder mehr Projektverantwortung. Wir wollen den Mitarbeitern gerne eine nachhaltige Entwicklung anbieten. Dabei spielen regelmäßige Beurteilungen und Feedback eine Rolle – nicht immer ist eine angedachte Maßnahme zielführend. Kritische Reflexion und passgenaue Lösungen sind bei

der langfristigen Förderung von Talenten unerlässlich.

VM: Wie schätzen Sie die Nachfrage der Bewerber sowie der Azubis bei Vonovia nach einem Studium (Duales Studium/berufsbegleitendes Studium) ein? Hat die Nachfrage zugenommen? Wie attraktiv sind Führungskräftepositionen vor Fachkräftelaufbahnen?

Sabine Thiede: Wie gesagt, gibt es glücklicherweise ganz unterschiedliche Typen von Bewerbern. Klar haben wir einige Auszubildende, die schnell Führungskräfte werden wollen. Andere wollen sich lieber eine Expertise aufbauen und Spezialist für ein Thema werden. Die meisten kaufmännischen Azubis streben ein Studium an, u. a. um beruflich aufzusteigen, aber auch um sich einfach weiterzubilden. Grundsätzlich stellen wir fest, dass dem Großteil der Bewerber abwechslungsreiche Aufgaben, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, ein wertschätzendes Miteinander und insbesondere die Übernahme und damit Jobsicherheit sehr wichtig sind. Oft sind das aber auch Themen, die sich in den ersten Berufsjahren entwickeln. Das wollen wir durch regelmäßige Gespräche und Beurteilungen herausfinden.

VM: Wie kann aus Ihrer Sicht eine bestmögliche Integration neuer junger Mitarbeitender in vorhandene Teams erfolgen, auch dann, wenn sich Wertvorstellungen und Arbeitsauffassungen (generationenbedingt) stark unterscheiden?

Sabine Thiede: Ein Leitbild und gemeinsame Werte helfen, ein kollektives Grundverständnis zu entwickeln. Durch Führung und Vorbildfunktion muss das auch gelebt werden. Gleichzeitig geht es nicht darum, Werte zu diktieren. Wir wollen frische Ideen ins Unternehmen bringen, voneinander profitieren und einen respektvollen Umgang miteinander pflegen. So entsteht für uns eine funktionierende Unternehmenskultur. Natürlich werden bestimmte Punkte von jungen Mitarbeitern anders interpretiert als von denen, die schon viele Jahre dabei sind. Und das ist genau richtig so. Insofern ist Integration in diesem Zusammenhang etwas,



Foto: Vonovia SE

was von beiden Seiten erfolgt. Und damit machen wir gute Erfahrungen.

VM: Was ist aus Ihrer Sicht unerlässlich für Wohnungsunternehmen und -genossenschaften im Umgang mit Bewerbern im Sinne eines erfolgreichen Personalmarketings zur Sicherstellung des Nachwuchses gerade im Hinblick auf die genannten Herausforderungen?

Sabine Thiede: Wir dürfen nicht davon ausgehen, dass unser Angebot ein „Selbstläufer“ ist. Die Branche entwickelt sich gut und Immobilienberufe haben eine gewisse Anziehungskraft. Aber das kann sich ändern. Und damit sollten wir uns auseinandersetzen. Wir als großes Immobilienunternehmen erhalten noch relativ viele Bewerbungen, allerdings sind Bewerberanzahl und Bewerberqualität rückläufig, da immer mehr Jugendliche Abitur machen und studieren gehen. Insbesondere im gewerblichen Bereich wird es von Jahr zu Jahr schwieriger, ausreichend qualifizierte Bewerbungen zu erhalten. Auch die Herausforderung, die jungen Leute im eigenen Unternehmen zu entwickeln, indem man sie fordert und fördert, wird sicherlich steigen. Man muss mehr tun, um gute Auszubildende zu gewinnen und sie dann auch langfristig im Unternehmen zu halten. Dazu gehören ein attraktives Gehalt, das Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten und ein wertschätzender Umgang.

Als Branche sollten wir uns offen und selbstkritisch mit diesen Veränderungen auseinandersetzen und uns gemeinschaftlich engagieren. Ein gutes Instrument dafür ist die Azubikampagne des GdW und seiner Regionalverbände.

KURZ NACHGEFRAGT >> Jörg Schmitz, Geschäftsführer Studierendenwerk Köln, und Jana Thomas, Medizinstudentin

„Hochschulen und Arbeitgeber sollen und müssen die Studierenden in ihrer Entwicklung unterstützen“

Nicht nur Arbeitgeber stehen vor verschiedenen Fragestellungen die junge Generation betreffend. Ein Studium ist für viele junge Erwachsene ein essenzieller Entwicklungsschritt. Das Kölner Studierendenwerk ist dabei ein wichtiger Dienstleister für Studieninteressierte und Studierende und setzt sich kontinuierlich mit den Anforderungen der jungen Menschen auseinander, um ein dauerhaft attraktives Angebot zu schaffen.

Jörg Schmitz, studierter Soziologe und Arbeitswissenschaftler, ist seit 2014 Geschäftsführer des Kölner Studierendenwerks AöR. Zu den beruflichen Stationen gehörten außerdem Managementaufgaben im Deutschen Roten Kreuz und in diakonischen Unternehmen.

Die 24-jährige Jana Thomas, Medizinstudentin im 9. Semester und seit 2014 Parlamentarierin im Studierendenparlament der Universität zu Köln, war bis 2017 Sozialreferentin im AstA. Seitdem betreut sie die Projekte Wohnen, Notschlafstelle und Fairtrade-University. Seit April 2017 ist sie Mitglied im Verwaltungsrat des Kölner Studierendenwerks und Teil des Ausschusses Wohnen im Deutschen Studentenwerk.

Die 680 Mitarbeitenden des Kölner Studierendenwerks unterstützen täglich 86.000 Studierende von sieben Kölner Hochschulen mit Mensen, Kaffeebars, Studierendenwohnheimen, Kindertagesstätten, Psychologischer und Sozialberatung, BAföG-Studienfinanzierung sowie internationalen und kulturellen Veranstaltungen. Es ist damit das größte der insgesamt zwölf Studierendenwerke in NRW. Das Werk reagiert kontinuierlich auf die Anforderungen und Bedürfnisse der

Studierenden und gibt dabei Studierenden selbst die Möglichkeit, aktiv an der Gestaltung mitzuwirken.

VM: Herr Schmitz, was sind derzeit die größten Herausforderungen als Geschäftsführer eines der größten Studierendenwerke in Deutschland?

Jörg Schmitz: Die Erweiterung unseres Wohnungsbestandes und die Erhaltung unserer über 80 Bestandsimmobilien ist eine zentrale ökonomische und strategische Herausforderung. Obwohl wir stolz sind, mittlerweile über 5.000 Wohneinheiten zu haben, decken diese bei Weitem nicht den Bedarf an günstigem Wohnraum für Studierende. Deshalb versuchen wir, unseren Wohnungsbestand auszuweiten und modern zu halten. Nachverdichtungen, Aufstockungen und Grundstücksankäufe schaffen die Grundlage für die Erweiterung unserer Kapazitäten. Jenseits dieses zentralen Themas will das Kölner Studierendenwerk die Digitalisierung seiner Geschäftsprozesse für mehr Kundennähe und Qualität unserer Dienstleistungen nutzen.

amt“ für Studierende. Rd. 20.000 Studierende erhalten derzeit BAföG-Leistungen von uns. Studierenden mit kleinen Kindern helfen wir außerdem mit unseren vier Kitas bei der Bewältigung ihrer Doppelrolle als Eltern und Studierende. Komplexe Fragen und Krisen bearbeiten wir mit den Studierenden in unserer psychologischen Beratung und der Sozialberatung.

VM: Wird sich Ihre Arbeit aus Ihrer Sicht in Zukunft verändern? Wie? Was werden die Hauptaufgaben sein?

Jörg Schmitz: Das Portfolio eines Studierendenwerks wird bleiben. Gleichzeitig verändert sich unsere Zielgruppe ja ständig. Bald wird die Generation Z an die Hochschulen kommen und damit auch in unsere Wohnheime einziehen. Schon die Generation Y war ganz selbstverständlich digital unterwegs. Und trotzdem waren „analoge Events“ wie ein internationales Kochfestival sehr angesagt. Vielleicht wird sich dies wandeln und solche Veranstaltungen von vornherein viel stärker auch in einen digitalen

Dialog eingebettet sein. Es ist auch gut möglich, dass die nächste Generation die Akzente in der Schnittstelle zwischen Studium und Freizeit wieder etwas anders setzt.

werk[®] KÖLNER
STUDIENDEN
WERK

VM: Sie stellen nicht nur Wohnraum für Ihre Studierenden zur Verfügung, sondern bieten auch eine ganze Palette sozialer Leistungen und Unterstützung an. Welche Angebote sind das?

Jörg Schmitz: Wir betreiben an sieben Kölner Hochschulen die Mensen, Bistros und Kaffeebars mit insgesamt 17 Standorten und 30.000 Mahlzeiten pro Tag. Das Studierendenwerk ist mit dieser Kapazität wahrscheinlich der größte Caterer im Raum Köln. Darüber hinaus sind wir auch das „Sozial-

VM: Haben Sie in den letzten Jahren Veränderungen bezüglich der Anfragen festgestellt? Welcher Art?

Jörg Schmitz: Die Digital Natives haben uns in den letzten Jahren vor große Herausforderungen gestellt, aber auch wertvolle Veränderungsimpulse gesetzt. Ich denke da z. B. an unsere Online-Bewerbung für Wohnheimplätze mit einem smarten Rückmeldesystem, die wir vor einigen Jahren entwickelt und eingeführt haben. Und wir stellen nun unsere Verwaltungshelfer für die

Zimmerabnahme bei Auszügen mit Tablet-computern aus.

VM: Herr Schmitz und Frau Thomas, was ist Ihnen/den Studierenden aus Ihrer Sicht ganz persönlich besonders wichtig, wenn es um das Studium an sich geht und bezüglich Ihres/des zukünftigen Arbeitsplatzes? Was sind Ihre/die persönlichen Wertvorstellungen (von Studierenden)?

Jana Thomas: Ich denke, den meisten Studierenden ist wichtig, dass sie an der Universität gut ausgebildet werden. Dazu gehört eine gute Qualität der Lehre und genügend Seminar-, Lern- sowie Praktikumsplätze. Ebenso gehört aber eine ausreichende Lebensqualität dazu, beispielsweise bezahlbarer Wohnraum. Auch ist die Vernetzung der Studierenden untereinander wichtig, wie etwa für Lerngruppen und auch das kulturelle und sportliche Angebot. Letztendlich beeinflusst die Lebensqualität stark das Studium.

Für den späteren Arbeitsplatz gilt Ähnliches, vor allem das Bedürfnis nach Sicherheit, eine gute Zusammenarbeit mit Arbeitskollegen und die Möglichkeit sich weiterzuentwickeln. Die Wertvorstellungen sind sehr individuell. Je nach Studiengang vermutlich am meisten folgende: Toleranz, Wunsch nach Anerkennung, Nachhaltigkeit, Freiheit, Unabhängigkeit und Verantwortung.

Jörg Schmitz: Auch wenn Soziologen stets nach typischen Merkmalen einer Generation suchen, ist dies dennoch eine erhebliche Vereinfachung der Realität. Persönlich nehme ich in meinem Umfeld wahr, dass das erfolgreiche Studium im Vordergrund steht. Mein Eindruck ist, dass Studierende von heute sich vielleicht etwas mehr als in der Vergangenheit auf das strategische Ziel „Studienabschluss“ konzentrieren. Aber die Verpflichtungen der Studierenden sind seit der Einführung der Bachelor-/Masterstudiengänge gestiegen. Freiheitsgrade im Studium wurden eingeschränkt. Hinzu kommt eine zunehmende Internationalisierung der Studiengänge, die ein, zwei Auslandssemester fast schon zum Normal-



Foto: Martina Goyert, Köln

Jörg Schmitz, Geschäftsführer
Kölner Studierendenwerk

fall macht. All dies muss gemanagt werden und wir versuchen, den Studierenden mit unseren Dienstleistungen den Rücken hierfür freizuhalten.

VM: Was glauben Sie, welche Kompetenzen in Zukunft besonders wichtig sein werden, sowohl im Studium als auch im Arbeitsverhältnis?

Jana Thomas: Ich denke, vor allem Flexibilität wird (leider) noch stärker eingefordert wie auch die ständige Erreichbarkeit. Ich wünsche mir, dass Studierende hier nicht über ihre eigenen Grenzen hinausgehen. Im Studium oder zuvor erworbene Kompetenzen wie Verantwortungsbewusstsein sowie ein Bewusstsein in puncto Nachhaltigkeit werden außerdem wichtig sein.

Jörg Schmitz: Zunehmende Bedeutung wird die interkulturelle Kompetenz bekommen. Und wer hierfür Kompetenzen mitbringt, kann in der globalisierten Arbeitswelt einen Platz finden.

VM: Glauben Sie, dass das Studium (Sie) ausreichend auf das Arbeitsleben vorbereitet?

Jana Thomas: Ich denke, das kommt auf den Studiengang und die Hochschule an. Gerade im Medizinstudium kann man, glaube ich, nicht ausreichend genug vorbereitet werden, denn der Arztberuf ist ein ständiges Lernen und gerade in den ersten Jahren als



Foto: Jana Thomas

Jana Thomas, Medizinstudentin an der
Universität zu Köln

Assistenzarzt werden wir ja auch weiter ausgebildet.

Jörg Schmitz: Dies hängt stark von der Strukturierung der einzelnen Studiengänge ab.

VM: Glauben Sie, dass die meisten jungen Studierenden die notwendigen Kompetenzen bereits mitbringen? Inwiefern können und müssen die Hochschule und der Arbeitgeber bei der Kompetenzentwicklung unterstützen?

Jana Thomas: Die Hochschulen und Arbeitgeber sollen und müssen die Studierenden in ihrer Entwicklung unterstützen. Die Arbeitgeber im Allgemeinen tragen eine Verantwortung für ihre Arbeitnehmer. Dazu gehört auch, dass sich diese weiterentwickeln können. Gerade im Bereich der Nachhaltigkeit entwickeln sich auch die Hochschulen weiter, sodass hier das Angebot wächst und mehr Studierende mitnimmt.

Jörg Schmitz: Ich erlebe die Hochschulen als engagiert, die interkulturelle Kompetenz ihrer Studierenden zu stärken. Das integrierte Auslandssemester oder mehrsprachige Studiengänge fallen z. B. in diesen Kontext. Allerdings darf diese Kompetenzentwicklung nicht erst mit dem Studium beginnen. Hier ist auch das Schulsystem in der Pflicht.

Keine Notlösung, sondern vollwertige Alternative

SOMMERTOUR MIT GDW-PRÄSIDENT AXEL GEDASCHKO >> Bereits zum fünften Mal besuchte Axel Gedaschko, Präsident des GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen, am 18. und 19. Juli 2018 den VdW Rheinland Westfalen im Rahmen seiner Sommertour. Diesmal stand die Rundreise unter dem Motto „Wohnen jenseits von Schwarmstädten – Zukunftschancen für Wohnungsteilmärkte in metropolen Verflechtungsräumen“ und griff damit das hochaktuelle Thema der Entlastungsräume auf, die als Notlösung für all die Wohnungssuchenden dienen sollen, die in den begehrten Stadtlagen keine bezahlbaren Wohnungen mehr finden. Dass es sich in Wirklichkeit um vollwertige Alternativen mit hoher Lebensqualität handelt, war nach der zweitägigen Bereisung allen Teilnehmern endgültig klar. Auf dem Reiseplan standen Projekte von insgesamt elf Mitgliedsunternehmen und -genossenschaften am Niederrhein und im nördlichen Ruhrgebiet.



Den wohnungspolitischen Auftakt der ambitionierten zweitägigen Reise bildete ein Gespräch mit der nordrhein-westfälischen Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung Ina Scharrenbach in Düsseldorf. Neben aktuellen landespolitischen Entwicklungen stand vor allem auch die Rolle Nordrhein-Westfalens bei der Verhandlung wohnungspolitischer Themen auf Bundesebene im Mittelpunkt, insbesondere der für Herbst geplante „Wohnungsgipfel“ der Bundesregierung mit Beteiligung von Bundeskanzlerin Angela Merkel und das daraus folgende Maßnahmenpaket. Anschließend ging es fußläufig zum Gespräch mit den bau- und wohnungspolitischen Fachsprechern der im nordrhein-westfälischen Landtag vertretenen demokratischen Parteien.



■ Mehr auf den nachfolgenden Seiten. >>



Wohnungspolitischer Reiseauftakt mit Ina Scharrenbach, Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung in NRW...



Fotos: Roland Baerge

... und den bau- und wohnungspolitischen Fachsprechern der Regierungs- und Oppositionsparteien



1. Reisetag: 18. Juli 2018

Neuss, Gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft e. G. Neuss

An der ersten Projektstation in Neuss präsentierte die Genossenschaft in ihrem Quartierstreffpunkt an der Viktoriastraße zunächst aktuelle Neubau- und Modernisierungsprojekte. Zwischen 2013 und 2020 planen die Neusser 400 neue Wohnungen an verschiedenen Standorten im Stadtgebiet, interessante Optionen für alle, die auf dem Düsseldorfer Wohnungsmarkt erfolglos bleiben, die Rheinmetropole ist nur einen Steinwurf entfernt. Gemeinsam mit Bürgermeister Reiner Breuer ging es dann ins umliegende Stadionviertel. Hier konnte ein teilgeförderter Ersatzneubau aus geförderten Miet-Einfamilienhäusern und Bestandssanierung direkt in Augenschein genommen werden.

Mönchengladbach-Rheydt, Kreisbau AG Mönchengladbach

Weiter ging es an den Niederrhein. Das kommunale Wohnungsunternehmen Kreisbau AG baut hier im Rahmen einer Aufwertungsmaßnahme auf einer kommunalen Fläche ein studentisches Wohnprojekt, das sich an die Studierenden der nahe gelegenen Fachhochschule richtet und gleichzeitig zur Stärkung der unmittelbar angrenzenden Innenstadt beitragen soll. Insgesamt entstehen an dem integrierten Standort 5.000 Quadratmeter Wohnfläche.

Nettetal, Baugesellschaft Nettetal Gemeinnütziges Wohnungsunternehmen AG

In Nettetal, im deutsch-niederländischen Grenzgebiet, präsentierte die Baugesellschaft Nettetal gleich zwei Kooperations-

projekte in unmittelbarer Nachbarschaft. Im Ortsteil Kaldenkirchen suchen viele Studierende der nahe gelegenen Fontys Universität (Venlo) nach günstigen Wohnungen und pendeln dann täglich ins Nachbarland. In Kooperation mit der Universität hat das kommunale Unternehmen dann studentisches Wohnen im Passivhausstandard umgesetzt. Es ist gleichzeitig das erste Mehrfamilienhaus mit diesem energetischen Standard in Nettetal. Wenige Meter entfernt befindet sich ein integratives Wohnprojekt, das sich baulich gut in das kleinteilig gewachsene Wohngebiet einfügt. In Zusammenarbeit mit dem Betreiber Deutsches Ordenshilfswerk wurden hier 14 Bewohnerzimmer und eine Wohnung als Gruppenwohnprojekt für behinderte Menschen realisiert.



Krefeld, Wohnstätte Krefeld

Anschließend ging es zur Baustellenbesichtigung des Verwaltungsneubaus der Wohnstätte Krefeld. Auch hier verbindet das kommunale Unternehmen einen Neu-





bau mit einer Quartiersaufwertung und schafft in dem Zusammenhang auch noch vier Wohneinheiten in der Innenstadt. Besonders wertvoll ist die Integration der denkmalgeschützten historischen Fassade

der ehemaligen Werkkunstschule. Bei der Planung wurde besonderen Wert auf optimalen thermischen Komfort und eine gute Tageslichtverfügbarkeit gelegt. Ein Ausstellungsbereich für lokale Künstler und Projek-

te unterstreicht den historischen Charakter des Gebäudes.

Moers, Vivawest Wohnen GmbH

Den Abschluss des ersten Tages bildete die Entwicklung des Quartiers „Eicker Wiesen“. Über 600 Wohneinheiten werden in der Großwohnsiedlung aus den 1970er-Jahren klima- und generationengerecht, teilweise mit Mitteln der öffentlichen Wohnraumförderung, saniert. Auch die parkähnlichen Freiräume werden dabei teilweise neu gestaltet, Mietergärten und neue Balkone unterstreichen die Orientierung zum Freiraum. Das Projekt ist zudem als „Klimaschutzsiedlung NRW“ anerkannt und als Pilotprojekt „Audit Generationengerechtes Wohnen im Quartier“ zertifiziert.

Abendlicher Ausklang

Beim Ausklang des Abends im Bochumer Exzenterhaus gab es noch ausreichend Gelegenheit, die Eindrücke des Tages bei einem imposanten Ausblick über das Ruhrgebiet Revue passieren zu lassen. >>



2. Reisetag: 19. Juli 2018

Moers, Wohnungsbau Stadt Moers GmbH

Der zweite Tag der Sommertour startete früh bei der Wohnungsbau der Stadt Moers. Das Unternehmen übernahm die denkmalgeschützte Cecilienschule und richtete neben 13 großzügigen Wohneinheiten auch eine Senioren-Wohngemeinschaft ein. Beim Rundgang mit lokalen Politikvertretern konnten die Tour-Teilnehmer auch die besonders gelungene integrierte Pflegeeinrichtung besichtigen, die zusätzlich als Pflegestützpunkt für die Nachbarschaft dient und besonders alltagsnah eingerichtet ist. Direkt auf dem Schulhof wurden zudem zwölf öffentlich geförderte Zweiraum-Wohnungen errichtet.

Kamp-Lintfort, Grafschaft Moers Siedlungs- & Wohnungsbau GmbH

Eine Konversionsfläche der besonderen Art bebaute die Grafschaft Moers Siedlungs- und Wohnungsbau GmbH in Kamp-Lintfort. Auf dem ehemaligen Gelände der katholischen Kirchengemeinde St. Paulus wurde zunächst im Rahmen eines Architektenwettbewerbs und unter Beteiligung der Bevölkerung eine sozialadäquate Nachfolgenutzung gesucht. Die Grafschaft Moers konnte auf dem 6.000 Quadratmeter großen und gut integrierten Grundstück in Folge 42 frei finanzierte und barrierefreie Wohneinheiten unterschiedlichster Größe sowie eine Pflegeeinrichtung realisieren. Die Blockrandbebauung um einen halböffentlichen Innenhof sowie die Laubengangschließung lassen viel Platz zur Begegnung und zum Aufenthalt im Freien. Der ehemalige Kirchturm konnte als prägendes Element erhalten werden.

Voerde, Wohnbau Dinslaken GmbH

Zu einem gänzlich außergewöhnlichen Projekt hatte die Wohnbau der Stadt Dinslaken nach Voerde eingeladen. Durch die Initiative des kommunalen Unternehmens ist es gelungen, einen positiven Beitrag zur Verminderung der CO₂-Bilanz des Stadtteils Friedrichsfeld zu leisten. Das Unternehmen wollte für die eigenen Wohnungsbestände ein Biomasse-Heizwerk bauen und hat hierfür noch einen Sportverein, die Kommune, (private) Immobilienbesitzer und Gewerbetreibende aus dem angrenzenden Industrie- und Gewerbegebiet gewinnen können. Das erfolgreiche Projekt gewinnt weiter Fernwärmeabnehmer und wurde mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung und des NRW-Landesprogramms „progres.nrw“ gefördert.



Herten, Hertener Wohnstätten Genossenschaft eG

Wie man die Herausforderungen eines entspannten Wohnungsmarktes meistert, zeigte die Hertener Wohnstätten Genossenschaft eG. In Herten steht die Bestandsentwicklung im Vordergrund. Beim Ersatzneubau am Grünkie hatte sich die Genossenschaft im Jahr 2013 nach einer Objektanalyse entschieden, die acht Bestandsgebäude aus den 1960er-Jahren vom Markt zu nehmen und das Gelände maßvoll neu zu entwickeln. Dazu mussten 24 der 48 Mietparteien umgesiedelt werden. Zunächst entstand auf dem Grundstück ein barrierearmes Sechsfamilienhaus, in einem zweiten Bauabschnitt wurden 2017 zwei Gebäude mit neun Familienwohnungen fertiggestellt. Zwei weitere Bauabschnitte mit 16 seniorengerechten



Wohnungen und einem zentralen Fahrradhaus sowie sechs weiteren barrierefreien Genossenschaftswohnungen sind geplant. Für sechs Wohneinheiten wurden großzügige Gärten angelegt.

Herne, Wohnungsgenossenschaft Herne-Süd eG

Nur wenige Kilometer entfernt hat die Wohnungsgenossenschaft Herne-Süd eG die Strünkeder Höfe an dem Standort neu gebaut, an dem 1927 die ersten Genossenschaftshäuser errichtet wurden. Nun stehen an gleicher Stelle insgesamt vier moderne fünfgeschossige Mehrfamilienhäuser im KfW 55-Standard und mit hochwertiger Klinkerfassade. Das Leuchtturmprojekt strahlt positiv auf das gesamte Viertel aus, der Wohnungsmix aus senioren- und rollstuhlge-

rechten Wohnungen, Familienwohnungen und Penthousewohnungen erweitert das Angebot im Quartier. Hochgärten über den Tiefgaragen und ein Spiel- und Aufenthaltsplatz sorgen für eine hohe Freiraumqualität. Mit dem Einsatz von Erdwärmepumpen und Photovoltaikanlagen entsprechen die Strünkeder Höfe auch energetisch hohen Ansprüchen.

Bochum, Vonovia SE

Zum Abschluss der zweitägigen Reise stand ein modularer Neubau in Stahl-Hybrid-Bauweise von Vonovia SE in Bochum auf dem Programm. Im Stadtteil Weitmar integrierte das Großunternehmen drei Mehrfamilienhäuser als Nachverdichtungsmaßnahme mit insgesamt 2.840 Quadratmetern Wohnfläche in einen eigenen Bestand. Die Maßnahme

ergänzt den Wohnungsmix im Quartier um rollstuhlgerichte Wohnungen und Penthousewohnungen mit modernen Grundrissen. Bei der frei finanzierten Maßnahme wird eine Miete von 9,50 Euro/m² anvisiert.

Die besuchten Quartiere begeisterten durch zukunftsweisende und überzeugende Lösungen, ausgerichtet an den individuellen Bedürfnissen vor Ort. Den Abschluss der zweitägigen Rundreise bildete dann die Eröffnung des Sommerfestes des EBZ und des neuen Real Estate Innovation Centers auf dem Campus des EBZ in Bochum (siehe Seite 28).

KS/ON



EUROPEAN SUMMER SCHOOL

Bezahlbares Wohnen in Europa: Wie machen es die Nachbarn?

Wie lässt sich bezahlbares Wohnen finanzieren? Das ist eine von vielen Fragen, mit denen sich die Wohnungswirtschaft in ganz Europa auseinandersetzt. Jedes Land arbeitet für sich an Lösungen und entwickelt neue Instrumente. Bei der European Summer School vom 16. bis 20. Juli 2018 im EBZ beleuchteten rd. 25 junge Nachwuchskräfte aus sechs europäischen Ländern Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Handlungsoptionen.

Wohnungswirtschaft funktioniert in den einzelnen europäischen Ländern unterschiedlich; eine EU-übergreifende Definition von „social housing“ gibt es nicht. In Deutschland sind die Rahmenbedingungen für den sozialen Wohnungsbau klar festgelegt. Dieser nimmt im gesamten Wohnungsbestand jedoch einen immer geringeren Anteil ein – auch im europäischen Vergleich (Platz 15 mit 3,9 Prozent). Hier liegen die Niederlande an der Spitze mit einem 30-Prozent-Anteil im gesamten Wohnungsbestand, gefolgt von Österreich (24 Prozent) und Dänemark (20 Prozent).

Die Teilnehmer der European Summer School lernten die verschiedenen Finanzierungssysteme in allen beteiligten Ländern kennen und bewerteten unterschiedliche Instrumente. Italien sahen sie dabei als positives Beispiel. Dort etablierte eine private, gemeinnützige Stiftung unabhängig von Regierungsprogrammen ein Finanzierungsmodell für sozialen Wohnungsbau basierend auf einem ethischen Immobilienfonds (private und öffentliche Investitionen) und



Freundlicher Empfang der European Summer School im Ministerium

öffentlich-privaten Partnerschaften (Public Private Partnerships, PPP). Als innovatives Finanzierungsinstrument aus Großbritannien bewerteten die Teilnehmer die sog. „performance bonds“, bei welchen die Höhe der Zinssätze an das Erreichen der strategischen Ziele des Unternehmens gekoppelt werden. Aus Deutschland gilt vor allem das Wohngeld als „Best Practice“.

Kritisch gesehen wurde hingegen, dass die Mietpreisbindung für Sozialwohnungen in Deutschland zeitlich begrenzt ist. Gleiches gilt für die Usufruct-Modelle aus Frankreich, bei denen gefragte Grundstücke zu reduzierten Preisen zunächst 15 bis 20 Jahre als sozialer Wohnungsbau dienen, dann jedoch uneingeschränkt vom Investor genutzt werden können. Solche Lösungen seien nicht nachhaltig.

Neben Fachvorträgen von hochkarätigen Experten und interaktiven Workshops besuchten die Teilnehmer das Landesministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung und lernten das deutsche Genossenschaftsmodell am Beispiel der Düsseldorfer Bau- und Spargenossenschaft eG kennen. Zudem besichtigten sie das Neubauprojekt „Kastanienhöfe“.

Auch die städtische Dimension wurde während der European Summer School thematisiert. Im Mittelpunkt stand dabei der Zusatz „Co-“: Co-Governance, Co-Design, Co-Creation und schließlich Co-City, das gemeinsame Gestalten städtischer Lebensräume und Nachbarschaften. Als „Best Practice“ wurde u. a. das Projekt „Starters Up!“ des niederländischen Wohnungsunternehmens Eigen Haard identifiziert. Es unterstützt Wohnungslose, aber auch junge Menschen, die es schwer haben, im Hotspot Amsterdam eine Wohnung zu finden.



Projektbesichtigung „Kastanienhöfe“ bei der Düsseldorfer Bau- und Spargenossenschaft eG

Die European Summer School wurde veranstaltet von der EBZ Business School, der EFL European Federation for Living und Housing Europe, dem europäischen Verband des öffentlichen, kooperativen und sozialen Wohnungswesens sowie der IWO – Initiative Wohnungswirtschaft Osteuropa, mit der freundlichen Unterstützung der EFL Expertise B.V. Die nächste European Summer School wird im Sommer 2019 stattfinden.

EU-STRUKTURPOLITIK

Europäische Kommission veröffentlicht Entwürfe für den Haushalt und die Förderperiode 2021 – 2027

Am 29. Mai 2018 hat die Europäische Kommission ihre Vorstellungen für den mehrjährigen Finanzrahmen und die Schwerpunkte der künftigen Struktur- und Investitionsfonds für die neue Förderperiode 2021 – 2027 vorgestellt. Auch wenn insbesondere unter den Gesichtspunkten des Brexits und den Europawahlen 2019 noch Veränderungen zu erwarten sind und die europäischen Richtlinien auf nationaler Ebene in den Programmen der Bundesländer umgesetzt werden müssen, so geben die Kommissionsentwürfe bereits eine erste Richtung vor.

Ende Mai hat die Europäische Kommission ihre Vorstellungen für den mehrjährigen Finanzrahmen und die Schwerpunkte der künftigen Struktur- und Investitionsfonds vorgestellt. Zwei Prämissen sind dabei besonders zu berücksichtigen:

Der erklärte Austritt Großbritanniens aus der EU führt zu Kürzungen der Finanzmittel und die Wahlen zum Europäischen Parlament im Mai 2019 mit anschließender Neukonstituierung der Kommission erzeugen Zeitdruck bei den Verhandlungen über die Kommissionsvorschläge.

Der finanzielle Rahmen sieht für die Strukturfonds insgesamt ca. 330 Milliarden Euro vor (- 13 Prozent). Davon sollen auf Deutschland etwa 16 Milliarden Euro entfallen. Bei den für Stadtentwicklung und Wohnen einsetzbaren Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und Sozialfonds (ESF) sind entsprechende Kürzungen zu erwarten.

Weitere spürbare Einschnitte sind bei den Förderhöchstätzen festzustellen. Wie bisher richtet sich die Förderintensität nach drei Regionalkategorien: Weniger entwickelte Regionen, Übergangsregionen und weiter entwickelte Regionen. Die westdeutschen Bundesländer – und damit auch NRW – zählen zur Gruppe der (wirtschaftlich) stärkeren Regionen; hier sinkt der Höchstfördersatz (= Kofinanzierung durch die EU) von bisher 50 Prozent auf nunmehr 40 Prozent der förderfähigen Kosten. Für Interreg-Programme zur sog. territorialen Zusammenarbeit ist der maximale Fördersatz 70 Prozent.



Foto: areporter / www.shutterstock.com

Die Förderung aus den Strukturfonds soll auf die folgenden fünf Politikziele ausgerichtet werden:

1. ein intelligenteres Europa durch Innovation, Digitalisierung, wirtschaftlichen Wandel sowie Förderung von KMU;
2. ein grüneres, CO₂-freies Europa, das das Übereinkommen von Paris umsetzt und in die Energiewende, in erneuerbare Energien und in die Bekämpfung des Klimawandels investiert;
3. ein stärker vernetztes Europa mit strategischen Verkehrs- und Digitalnetzen;
4. ein sozialeres Europa, das die europäische Säule sozialer Rechte umsetzt und hochwertige Arbeitsplätze, Bildung, Qualifizierung, soziale Inklusion und den gleichberechtigten Zugang zu medizinischer Versorgung fördert;
5. ein bürgernahes Europa durch Unterstützung lokaler Entwicklungsstrategien und einer nachhaltigen Stadtentwicklung in der gesamten EU.

Der Schwerpunkt der Investitionen wird sehr deutlich auf den Zielen 1 und 2 liegen. Je nach dem relativen Wohlstand der Mitgliedsstaaten werden 65 – 85 Prozent der EFRE- und Kohäsionsfondsmittel diesen Prioritäten zugewiesen. Mit Punkt 5 wird das Thema „Nachhaltige Stadtentwicklung“ erstmals zu einem Kernziel europäischer

Strukturpolitik gemacht. Mindestens sechs Prozent der Fördermittel sind dafür vorgesehen. Gleichzeitig entfällt die bisher geltende Einschränkung für die Förderung von Maßnahmen im Wohnungsbau auf Vorhaben zur Verbesserung der Energieeffizienz im europäischen Recht.

Positiv ist, dass eine einfachere und flexiblere Kohäsionspolitik angestrebt wird. Im Verlauf der letzten Jahre sind die kohäsionspolitischen Vorschriften auf der EU- und auf nationaler Ebene immer zahlreicher und komplexer geworden. Die Kommission schlägt daher vor, die Vorschriften schlanker zu halten und ein Regelwerk zu etablieren, das noch halb so umfangreich ist wie das bisherige.

Es bleibt die Frage, welche Konsequenzen daraus bei der nationalen Umsetzung in Deutschland mit den Programmen der Bundesländer gezogen werden. In den kommenden Monaten werden sich zunächst das Parlament und der Rat zu den Entwürfen der Kommission entsprechend positionieren. Es wird das ehrgeizige Ziel verfolgt, eine Einigung über die Rechtstexte bis März 2019 zu erzielen, da nach diesem Zeitpunkt das Parlament seine Arbeit bis zur Neuwahl einstellen wird und danach die Kommission personell neu besetzt wird.

LW

NRW-Ministerin Ina Scharrenbach besucht Kölner Quartiere

GUT GEBaute PROJEKTE >> Köln wächst: Die Bevölkerungsprognose der Stadt Köln erwartet bis zum Jahr 2020 über 1,032 Millionen wohnberechtigte Menschen für die Domstadt. Vor allem bezahlbare Wohnungen werden dringend benötigt. Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (MHKBG NRW) unterstützt den Bau durch Förderprogramme wie beispielsweise die Wohnraumförderung: Im Zeitraum von 2018 bis 2022 stehen insgesamt vier Milliarden Euro für den geförderten Wohnungsbau zur Verfügung. Drei gelungene Beispielprojekte für quartiersbezogene Lösungen aus der Arbeitsgemeinschaft Kölner Wohnungsunternehmen e. V. (kölN ag) sah sich NRW-Ministerin Ina Scharrenbach am 4. Juli 2018 vor Ort an.

Die Beispiele in Köln zeigten die Projektvielfalt und wie auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Familien sowie älteren, sozial benachteiligten oder Menschen mit Behinderungen eingegangen werden kann. Die Vertreter der gastgebenden Wohnungsunternehmen und -genossenschaften nutzten den Besuch der Ministerin, um über die Herausforderungen des Kölner Wohnungsmarktes, Fragen der Quartiersentwicklung und wohnungspolitische Rahmenbedingungen zu diskutieren.

Grüner Weg

Zum Auftakt der eintägigen Bereisung ging es nach Köln-Ehrenfeld, die GAG Immobilien AG stellte bei einem Quartiersrundgang das u. a. mit dem Bauherrenpreis 2018 ausgezeichnete Projekt „Grüner Weg“ vor. Auf Gewerbebrachflächen entwickelte das größte Immobilienunternehmen im Kölner Raum ein vielfältiges, innenstadtnahes und gemischtes Quartier aus frei finanzierten und öffentlich geförderten Wohnungen sowie Büro- und Gastronomieflächen. In 15 Häusern wurden 240 unterschiedlich große

Wohnungen realisiert, viele davon rollstuhlgerecht. Ergänzt werden diese durch eine Kindertagesstätte, eine betreute Wohngemeinschaft für Demenzpatienten und das Kölner Künstler Theater. Herausforderungen bei der Realisierung des Neubaus lagen u. a. in der erforderlichen Dichte und Heterogenität am Standort. Das Mischgebiet erforderte innovative, aktive und passive Schallschutzmaßnahmen unter besonderer Berücksichtigung vorhandener Bebauung. Drei Büros entwickelten Städtebau und Architektur und gaben jedem einzelnen Haus eine eigene Handschrift.

Ossendorfer Gartenhöfe

Ganz andere Voraussetzungen gelten für die „Ossendorfer Gartenhöfe“. DIE EHRENFELDER Gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft eG verfügt am Standort Köln-Ossendorf über 307 bewohnte Wohneinheiten aus den 1930er-Jahren. Der bauliche Zustand ist schlecht: Den Gebäuden fehlt ein hinreichender und zeitgemäßer Schall-, Brand- und Wärmeschutz, die Grundrisse entsprechen nicht mehr den heutigen Wohn-



Allgegenwärtiges Wahrzeichen: der Kölner Dom

bedürfnissen. Schritt für Schritt wird die Genossenschaft nun die Bestandsgebäude abreißen und bis zum Jahr 2021 durch Ein- bis Fünzimmerwohnungen mit Wohnflä-



Jörn Rickmann (Abteilungsleiter Bauplanung) erläuterte Ausgangslage und Details des Projekts



Die GAG Immobilien AG zeigte zeitgemäßes „Urban Living“



Bestandersatz im großen Stil: die „Ossendorfer Gartenhöfe“



Bis 2021 sollen die 435 Wohnungen im Kölner Westen fertig sein

chen von 41 bis 113 Quadratmetern ersetzen, ein Drittel davon öffentlich gefördert. Hinzu kommen eine Demenzwohngemeinschaft für neun Personen und Mehrzweckräume für die Quartiersarbeit. Erfolgsfaktoren für den Ersatzneubau in bewohntem Zustand ist die frühzeitige Mieterbeteiligung in Form eines Mieterrats sowie ein aufwendiges Umzugsmanagement.

anton+elisabeth

Zum Ausklang der Bereisung ging es nach Köln-Sülz. Auf einem ehemaligen Kinderheimgelände investiert die GWG Köln-Sülz eG auf insgesamt drei Baufeldern. Das Gelände inklusive eines Kirchengebäudes ist bislang ein prägendes Element im Stadtteil. Seine sehr gute Lage sowie die immer mehr werdende attraktive Bebauung werden es auch künftig zu einem Blickfang in einem der beliebtesten „Veedel“ im Kölner Stadtgebiet machen. Die Besonderheiten des Quartiers „anton+elisabeth“ liegen in einem breiten Nutzungsmix. Die Wohneinheiten – davon über die Hälfte öffentlich gefördert – bestehen aus altengerechten Wohnungen, Kleinwohnungen, Studentenappartements, Familien-



Die profanisierte Waisenhauskirche „Zur Heiligen Familie“ wird künftig zur Begegnungsstätte

wohnungen und Gruppenwohnungen für Senioren und Menschen mit körperlicher und geistiger Einschränkung. Ein REWE-Markt, mehrere Arzt-, Physio- und Yogapraxen, eine



Martin Frysch, Vorstand der GWG Köln-Sülz eG, erklärt die Idee zu „anton+elisabeth“

Tagespflegeeinrichtung, eine Kindertagesstätte, ein Restaurant, eine Vinothek und eine Versammlungsstätte in der Kirche runden das vielfältige Quartier ab. KS

i DIE QUARTIERE IM ÜBERBLICK:

GAG Immobilien AG

- Quartier: „Grüner Weg“
- Inhaltlicher Fokus: mehrfach preisgewürdigtes, urbanes Entwicklungskonzept auf einer ehemaligen gewerblichen Brache in Köln-Ehrenfeld
- Projektinfos: <https://goo.gl/ZqSVyy>

DIE EHRENFELDER Gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft eG

- Quartier: „Ossendorfer Gartenhöfe“
- Inhaltlicher Fokus: Bestandsersatzprojekt; frei finanzierte und öffentlich geförderte Wohnungen in Köln-Ossendorf
- Projektinfos: <https://goo.gl/BCMwZz>

Gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft Köln-Sülz eG

- Quartier: „anton+elisabeth“
- Inhaltlicher Fokus: Umbau- und Neubauprojekt im Denkmalschutz, frei finanzierte und öffentlich geförderte Wohnungen mit Gewerbe und Umnutzung einer Kirche in Köln-Sülz
- Projektinfos: <https://goo.gl/Yd9yye>

WOHNUNGSPOLITISCHER AUSTAUSCH

Sommerprogramm der Parteien und Fraktionen

Wohnungspolitik ist mittlerweile wieder ein überparteilich zentrales Politikfeld. Um den Austausch zu den Positionen des Verbandes und den noch bestehenden Herausforderungen zu pflegen, nutzt der Verband die Gelegenheit, auch bei den Parteitagen und Sommerfesten der Parteien mit Abgeordneten und Delegierten ins Gespräch zu kommen.

Frühlingsempfang Landtagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen

Am 4. Mai 2018 veranstalteten Bündnis 90/Die Grünen einen Frühlingsempfang im Foyer des Landtags. Neben den Fraktionsvorsitzenden Monika Düker und Arndt Klocke sprach die neue Vorsitzende der Bundespartei Annalena Baerbock zu den geladenen Gästen aus Parteien, Verbänden und Institutionen.

Landesparteitag CDU

Am 9. Juni 2018 fand der mittlerweile 41. Landesparteitag der CDU in Bielefeld statt. Ministerpräsident und CDU-Landesvorsitzender Armin Laschet eröffnete die Veranstaltung und zog Bilanz über ein Jahr Regierungsverantwortung von CDU und FDP in NRW – auch zu wohnungs- und baupolitischen Entscheidungen. Thematisch rückten die Christdemokraten das Thema Digitalisierung in den Mittelpunkt: Sie soll dem Menschen dienen, nicht umgekehrt.

Landesdelegiertenkonferenz Bündnis 90/Die Grünen

Bereits am 15. und 16. Juni 2018 fand die Landesdelegiertenkonferenz von Bündnis 90/



Die Grünen in Troisdorf statt. Der Landesvorstand wurde neu gewählt. Mona Neubaur und Felix Banaszak wurden als Landesvorsitzende im Amt bestätigt. Zudem wurde ein neuer Grundsatz-Beschluss „Wohnen in NRW: Bezahlbar – Ökologisch – Sozial“ mit anschließender Aussprache gefasst. Der VdW Rheinland Westfalen nutzte die Gelegenheit zum Gespräch mit zahlreichen Landtags- und Bundestagsabgeordneten.

Landesparteitag der NRWSPD

Beim Landesparteitag der NRWSPD am 23. Juni in Bochum stand die Neuwahl des Landesvorstands an. Neuer Landesvorsitzender ist der Bundestagsabgeordnete Sebastian Hartmann aus dem Rhein-Sieg-Kreis. Er übernahm den Vorsitz vom ehemaligen Bauminister Michael Groschek.

Sommerfest des Landes NRW in Berlin

Das jährliche Sommerfest des Landes fand in der Landesvertretung in Berlin statt. Neben Vertretern der nordrhein-westfälischen Landesregierung und des Landtags NRW finden sich auch immer viele Mitglieder des Bundestags und der Bundesregierung ein. Neben verschiedenen Landeseinrichtungen und Stiftungen präsentieren sich auf dem Fest auch nordrhein-westfälische Wohnungsunternehmen wie beispielsweise Vonovia SE und VIVAWEST.

Sommerfest der FDP-Landtagsfraktion

Am 4. Juli 2018 fand unter dem Motto „engagiert! GEMEINSAM für NRW“ das Sommerfest der FDP-Landtagsfraktion im Düsseldorf Landtag statt. Nach Eröffnung von Fraktionschef Christof Rasche richtet Ministerpräsident Armin Laschet das Wort an die rund 1000 Teilnehmer, das Ehrenamt stand im Mittelpunkt des gesamten Abends.

Sommerfest der SPD-Landtagsfraktion

Das Sommerfest der SPD-Landtagsfraktion eröffneten in diesem Jahr erstmals der neue Fraktionsvorsitzende Thomas Kutschatay und die Parlamentarische Geschäftsführerin Sarah Phillip. Am 10. Juli 2018 wurde gleich neben dem Landtagsgebäude miteinander angestoßen.

Sommerfest des Landes NRW in Brüssel

Am 28. August 2018 feierte die Vertretung des Landes NRW in Brüssel ihr Sommerfest. Eine Vielzahl von NRW-Vertretern tauschte sich vor allem zu europäischen Themen aus.

Sommerfest der CDU-Landtagsfraktion

Am 4. September 2018 ließen die Gäste im Landtag die vergangenen 431 Tage der neuen NRW-Koalition politisch Revue passieren.

ON/KS 





MEHR RAUM FÜR LEHRE UND FORSCHUNG

Rückblick Sommerfest der Wohnungswirtschaft im Westen mit feierlicher Eröffnung des neuen EBZ Real Estate Innovation Centers

Im Rahmen des Sommerfestes am 19. Juli 2018 netzwerkten Gäste aus Politik, Wohnungswirtschaft und Industriepartner in angenehmer Atmosphäre am EBZ in Bochum. Ein besonderes Highlight war die Einweihung des neuen EBZ Real Estate Innovation Centers.

Das kontinuierliche Wachstum des EBZ in den letzten Jahren machte einen Erweiterungsbau in Bochum notwendig. Der Ursprung des heutigen EBZ Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft liegt im Ausbildungswerk der Wohnungswirtschaft, das 1957 in Hösel/Ratingen gegründet wurde. Als die Raumkapazität für die wachsende Zahl der Bildungsteilnehmer nicht mehr ausreichte, zog das Bildungszentrum im Jahr 1997 nach Bochum. Auch hier stieg die Nachfrage an Bildungsangeboten und spätestens mit der Gründung der EBZ Business School – University of Applied Sciences im Jahre 2008 war eine Erweiterung der Bildungsinfrastruktur notwendig.

Branche benötigt Fachkräfte für Lösung wohnungspolitischer Herausforderungen

Bei der Diskussionsrunde sprachen Ina Scharrenbach, Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, Gunther Adler, Staatssekretär im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Thomas Eiskirch, Oberbürgermeister der Stadt Bochum, Axel Gedaschko, GdW-Präsident, Alexander Rychter, Verbandsdirektor des VdW Rheinland Westfalen, sowie Klaus Leuchtman über wohnungspolitische Herausforderungen.



Klaus Leuchtman, Vorstandsvorsitzender des EBZ, Thomas Eiskirch, Oberbürgermeister der Stadt Bochum, Alexander Rychter, Verbandsdirektor des VdW Rheinland Westfalen, Ina Scharrenbach, Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, Axel Gedaschko, Präsident des GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen, bei der feierlichen Eröffnung des EBZ Neubaus (v. l.)

Themen waren die Schaffung lebenswerter Quartiere, bezahlbarer Wohnraum, aber auch Mobilität. In diesem Zusammenhang hoben die Akteure den Stellenwert von Bildung, Personalentwicklung und Forschung hervor.

EBZ Neubau als Reallabor

Aus dem Ausbildungswerk der Wohnungswirtschaft ist in den vergangenen 60 Jahren der Thinktank der Branche und der Treiber für Personalentwicklung, Forschung und Bildung innerhalb der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft entstanden.

Der EBZ Neubau ist mit neuester Anlagentechnologie ausgestattet. Umfangreiche Monitoringfunktionen und Möglichkeiten zur Steuerung der Anlagentechnik wur-

den implementiert. Ineinandergreifen und Wirkungsgrade werden in einem Projekt erforscht.

Der Neubau des Bildungszentrums für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft ist in 16 Monaten Bauzeit fertiggestellt worden. Das EBZ hat für dieses neue Projekt auf dem EBZ-Campus mehr als elf Millionen Euro investiert. Neben Veranstaltungs- und Seminarräumen für EBZ-Bildungsteilnehmer bietet es Büroräume für 80 der insgesamt 300 Mitarbeiter auf einer Baugrundstücksfläche von rd. 8.000 Quadratmetern. Die Planung erfolgte durch das Architekturbüro Gerber Architekten aus Dortmund und die externe Projektsteuerung übernahm Drees & Sommer.

LW/DANISCH





**EBZ Business
School**
University of Applied Sciences

Wohnen kann man studieren.

**Hamburg, München,
Bochum, Berlin,
Wiesbaden.**



GESETZ ZUR MODERNISIERUNG DES BAUORDNUNGSRECHTS IN NORDRHEIN-WESTFALEN – BAURECHTSMODERNISIERUNGSGESETZ (BAUMODG NRW)

Novelle der Landesbauordnung am 12. Juli 2018 beschlossen

Nachdem durch Beschluss des Landtags Nordrhein-Westfalen vom 21. Dezember 2017 das Inkrafttreten der am 15. Dezember 2016 beschlossenen neugefassten Landesbauordnung (Bauordnung 2016), mit Ausnahme des am 28. Juni 2017 in Kraft getretenen Bauproduktenrechts, um ein Jahr bis zum 1. Januar 2019 aufgeschoben wurde, hatte die Landesregierung Gelegenheit, die Regelungen der Bauordnung erneut zu überprüfen. Entscheidungen und Vorgaben, die das Bauen in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren deutlich verteuert haben, wurden auf den Prüfstand gestellt. Ziel war es, ein gutes Klima für den dringend erforderlichen Neubau zu schaffen.

Am 12. Juli 2018 hat der Landtag das Gesetz zur Modernisierung des Bauordnungsrechts in Nordrhein-Westfalen – Baurechtsmodernisierungsgesetz (BauModG NRW) nun beschlossen.

Das BauModG NRW tritt im Wesentlichen am 1. Januar 2019 in Kraft. Die bis zum 31. Dezember 2018 vollständigen und ohne erheblichen Mängel eingereichten Bauvorlagen werden nach der Bauordnung der aktuellen Fassung, die ab dem 1. Januar 2019 vollständig und ohne erhebliche Mängel eingereichte Bauvorlagen werden nach dem BauModG NRW beschieden (§ 90 Abs. 4 BauModG NRW).

Das BauModG NRW bringt zahlreiche für Bauwirtschaft und Behörden maßgebliche Änderungen mit sich. Die wesentlichsten Änderungen werden nachstehend kurz dargestellt:

1. Anpassung des Abstandsflächenrechts an die Musterbauordnung

Die Abstandsflächen sind, verglichen mit der aktuellen Fassung der Bauordnung, erheblich reduziert.

2. Novellierte Regelungen zur Barrierefreiheit

Zur Gewährleistung sozialer Mindeststandards in Bezug auf die Anforderungen an die Barrierefreiheit sind die Anforderungen an die Barrierefreiheit neu gefasst.



Gebäude mit mehr als drei oberirdischen Geschossen müssen gemäß § 39 BauModG NRW grundsätzlich Aufzüge in ausreichender Zahl aufweisen. Zudem muss bei Gebäuden mit mehr als fünf oberirdischen Geschossen davon grundsätzlich mindestens ein Aufzug Krankentragen und Lasten aufnehmen können und Haltestellen in allen Geschossen haben.

Die in der Bauordnung 2016 erstmals eingeführte starre R-Quote wurde nicht in das BauModG NRW übernommen. Enthalten sind jedoch Regelungen zur Barrierefreiheit. In Gebäuden der Gebäudeklassen 3 bis 5 müssen die Wohnungen gemäß § 49 BauModG NRW grundsätzlich barrierefrei und eingeschränkt mit dem Rollstuhl nutzbar sein. Welche Anforderungen an die Barrierefreiheit in diesem Sinne konkret gestellt werden, soll in der (abgeschwächten) DIN 18040 verbindlich geregelt werden.

3. Erleichterung beim Bauen mit Holz

Das BauModG NRW enthält eine Ausweitung der Möglichkeiten des Bauens mit Holz auch in den Gebäudeklassen 4 und 5.

4. Novellierte Stellplatzregelung

Gemäß § 48 BauModG NRW erlässt das Ministerium eine Rechtsverordnung, in der die Zahl der notwendigen Stellplätze festgesetzt ist. Die Kommunen können unter Berücksichtigung der jeweiligen örtlichen Verkehrsverhältnisse selbst Stellplatzsatzungen erlassen. Veränderungsprozesse im Mobilitätsverhalten sowie etwaige Hemmnisse

bei der Nachverdichtung können so flexibel gelöst werden.

5. Abweichungsmöglichkeiten zur Schaffung oder Erneuerung von Wohnraum

Auf Hinweise des Verbandes ist in § 69 Abs. 1 BauModG NRW nun erstmals eine Abweichungsmöglichkeit von Anforderungen der Bauordnung oder aufgrund dieses Gesetzes erlassener Vorschriften zur Schaffung oder Erneuerung von Wohnraum eingeführt.

6. Umsetzung der SEVESO-III-Richtlinie

Zur Umsetzung der SEVESO-III-Richtlinie sind insbesondere die Anforderungen der Richtlinie an die Öffentlichkeitsbeteiligung in § 72 BauModG NRW aufgenommen.

Zusammengefasst ist festzustellen, dass die novellierten Vorschriften gute Rahmenbedingungen für den dringend erforderlichen Wohnungsneubau schaffen.

Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen hat nun eine Baukostensenkungskommission gegründet. Am 25. Juli 2018 fand unter der Leitung von Ministerin Ina Scharrenbach die konstituierende Sitzung der Baukostensenkungskommission statt. Neben weiteren Vertretern der Praxis ist auch der Verband Mitglied. Ziel der Kommission ist es, sich inhaltlich mit den untergesetzlichen Vorschriften auseinanderzusetzen, die im Nachgang zur Neufassung der Landesbauordnung zu regeln sind. ES

5. NRW.BANK STADTWERKE FORUM 2018

Der Schlüssel liegt im Mieterkeller

Am 29. Juni 2018 fand das mittlerweile 5. NRW.BANK Stadtwerke Forum statt. Die Fachveranstaltung, die sich einmal im Jahr mit energiewirtschaftlichen Themen und kommunalen Unternehmen auseinandersetzt, stand in diesem Jahr ganz im Zeichen der Digitalisierung. NRW-Wirtschaftsminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart skizzierte die „Digitalstrategie“ der Landesregierung. Im Rahmen einer Talkrunde loteten VdW-Verbandsdirektor Alexander Rychter und Peter Neuhaus, Hauptabteilungsleiter Vertrieb der Kölner RheinEnergie AG, Chancen, Risiken und Potenziale in der Partnerschaft von Wohnungswirtschaft und Stadtwerken aus.



Nicht immer einer Meinung: VdW-Verbandsdirektor Alexander Rychter (l.) und Peter Neuhaus, Hauptabteilungsleiter Vertrieb der Kölner RheinEnergie AG (r.)



Hochkarätige Gäste wie NRW-Wirtschaftsminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart (2. v. l.) setzen interessante Impulse

Dass Kooperationen sinnvoll sind, darüber bestand bei den Diskutanten Einigkeit. Schließlich vertreten Wohnungswirtschaft und Stadtwerke gleichermaßen komplexe, aber durchaus unterschiedliche Arbeitsschwerpunkte, die sich im besten Fall sinnvoll zugunsten des Mieters ergänzen. Wem aber die Hoheit zu Zugängen und Daten obliegt, wurde hingegen kontrovers diskutiert.

Kommunalwerke agieren am Markt als wirtschaftlich handelnde Unternehmen. Insofern besteht ihr Bestreben ganz natürlich in einer kontinuierlichen Erweiterung ihrer Wertschöpfungskette und der Suche nach neuen Geschäftsfeldern. In diesem Zusammenhang

zeigte Neuhaus sein Zukunftsszenario, in dem die RheinEnergie AG ein multioptionales Siedlungsmanagement mit Siedlungsmonitor, Mobilitäts-Hub, virtuellem Kraftwerk und Energie-Apps betreibt – neben den traditionellen Versorgungsleistungen. Über die gewonnen Mieterdaten „aus dem Mieterkeller“ sollen Angebote optimiert und auf Bedürfnisse passgenau zugeschnitten werden. VdW-Verbandsdirektor Alexander Rychter sensibilisierte für die Rolle der Wohnungswirtschaft, die über den bloßen Steigbügelhalter für Wertschöpfungspotenziale hinausgehen muss. Die Mieter sind in erster Linie Kunden von Wohnungsunternehmen und -genossenschaften. KS

FÖRDERUNG „UMSETZUNGSKONZEPTE ELEKTROMOBILITÄT“

Förderangebot des Landes ab Oktober 2018

Das nordrhein-westfälische Wirtschaftsministerium bündelt unter der Dachmarke „ElektroMobilität NRW“ die Aktivitäten des Landes NRW zum Thema. Eine spezielle Förderung wird zum Oktober 2018 ins Leben gerufen und ergänzt das bisherige Angebot: „Umsetzungskonzepte Elektromobilität für die Wohnungswirtschaft“.

Damit werden interessierte Unternehmen bei konkreten Fragestellungen rund um die Elektromobilität unterstützt.

Das Angebot richtet sich beispielsweise an Vermieter, die ihren Mietern Stellplätze mit Lademöglichkeiten für Elektroautos zur Verfügung stellen möchten oder über E-Carsharing für Mieter in einem Quartier nachden-

ken. Auch bei der geplanten Anschaffung von einem oder mehreren Elektroautos für das eigene Unternehmen stehen die Experten mit Rat und Tat zur Seite.

Konkrete Informationen zur Förderung werden Anfang Oktober auf den Seiten von ElektroMobilität NRW veröffentlicht. Die Landesförderprogramme für den Ausbau privater und öffentlicher Ladeinfrastruktur bleiben verfügbar. MWIDE/KS

ElektroMobilität NRW

■ Mehr Infos unter <https://www.elektromobilitaet.nrw.de/>

PARLAMENTARISCHER ABEND DREIER VERBÄNDE/INSTITUTIONEN

Menschenrecht Wohnen, eine Positionierung

Erstmals haben sich die Architektenkammer Rheinland-Pfalz, die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege und die Arbeitsgemeinschaft rheinland-pfälzischer Wohnungsunternehmen zusammengetan und eine gemeinsame Positionierung für mehr bezahlbaren Wohnraum unter dem Motto „Menschenrecht Wohnen“ erarbeitet. Diese Positionierung stellten die drei Institutionen im Rahmen eines Parlamentarischen Abends am 5. September, 17.00 Uhr, im Zentrum Baukultur öffentlich vor.

Hendrik Hering, Präsident des rheinland-pfälzischen Landtags, sprach ein Grußwort. Die Vorsitzenden der drei Institutionen, Gerold Reker, Präsident der Architektenkammer Rheinland-Pfalz, Thomas Will, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft rheinland-pfälzischer Wohnungsunternehmen, und Hans-Jürgen Eberhardt, Vorsitzender LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz e. V., stellten die formulierten Positionen kurz vor. RS

- Eine ausführliche Nachberichterstattung zur Veranstaltung folgt in der Ausgabe 10/2018 des VerbandsMagazins.

Anmeldung
Um Anmeldung bis spätestens **27. August 2018** wird gebeten (Zentrum Baukultur Rheinland-Pfalz, E-Mail: info@zentrumbaukultur.de, Fax: 06131 / 3 27 42-29). Bitte geben Sie Ihren Namen, Ihre Adresse, Telefonnummer und E-Mailadresse an.

Die Arbeit des Zentrums Baukultur baut auf die Hilfe der Kooperationspartner, Sponsoren und Freunde. Getragen wird es von der Stiftung Baukultur Rheinland-Pfalz, der Architektenkammer Rheinland-Pfalz, dem Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz und der Investitions- und Struktur-Agentur Rheinland-Pfalz (ISA). Kooperationspartner des Zentrums sind der Verband der Wohnung- und Immobilienwirtschaft Rheinland Westfalen (VdW RWL e.V.), die IBS Landesbausparkasse Südwest und die VHV Allgemeine Versicherung AG. Für Ihre Unterstützung danken wir der Informationszentrum Beton GmbH, der BVG-Grundstückswertungsgesellschaft der Stadt Mainz mbH und der AS Architekten-Service GmbH sowie vielen weiteren Freunden und Unterstützern.

Datenschutzhinweis: Vor dem Hintergrund der DSGVO teilen wir Ihnen mit, dass die Anmelde- und Kontaktdaten der Teilnehmer zur Erfassung der Teilnehmerzahl verarbeitet werden. Die Liste der angemeldeten Teilnehmer erhalten auch unsere jeweiligen Veranstaltungspartner. Für die Berichterstattung über unsere Veranstaltungen werden dort Foto- und/oder Tonaufnahmen gemacht, auf denen Sie eventuell zu sehen hören sind. Mit Ihrer Teilnahme erklären Sie sich hiermit einverstanden. Vor Ort können Sie durch Tragen eines Stickers entscheiden, ob Sie in die Veröffentlichung dieses Bild- oder Tonmaterials einwilligen oder nicht. Ihre Einwilligung können Sie jederzeit für die Zukunft widerrufen. Weitergehende Datenschutz-Hinweise halten wir für Sie bei der Veranstaltung bereit.

Im Juli 2018 macht das 28 Sommerpaare

Nächster Termin
14. Jg. August 2018 | Planen in Gruppen - Wohnprojekttage | Symposium
des Döckhoves

Parlamentarischer Abend
Menschenrecht Wohnen
Eine Positionierung
Mittwoch, 5. September
2018, 17 Uhr

Zentrum Baukultur im Brückenturm | Rheinstr. 55 | 55116 Mainz
www.zentrumbaukultur.de | info@zentrumbaukultur.de

Foto: Robert Engelhardt, Berlin, CC BY-NC 3.0 DE

SOZIALE WOHNRAUMFÖRDERUNG IN RHEINLAND-PFALZ

Veränderte Vorschriften bringen Verbesserungen seit dem 1. August 2018

Seit dem 1. August 2018 kommen in Rheinland-Pfalz veränderte Verwaltungsvorschriften zur sozialen Wohnraumförderung zur Anwendung. Sie bringen neben einer Reihe von redaktionellen Änderungen auch substantielle Verbesserungen.

Bedeutsam für die soziale Mietwohnraumförderung ist eine gutachterlich belegte Veränderung der Gebietskulissee mit den Fördermietenstufen. Insgesamt ist eine Höherstufung für 17 Gebietskörperschaften vorgenommen worden, darunter auch für die Stadt Koblenz.

Die von der Landesbauordnung abweichende Regelung zur Barrierefreiheit von zu fördernden Wohnungen im Erdge-

schoss wurde aufgehoben. Die Norm DIN 18040 Teil 2 unter Beachtung des Merkzeichens „R“ (Anforderungen an Wohnungen für eine barrierefreie und uneingeschränkte Rollstuhlbenutzung) ist künftig entsprechend der bauordnungsrechtlichen Bestimmungen bei der Planung von zu fördernden Wohnungen zugrunde zu legen.

Auch gibt es ein neues Zusatzdarlehen für die Schaffung von zu fördernden barrierefreien Wohnungen, die nach der Landesbauordnung nicht verpflichtend sind, in Höhe von 50 Euro je Quadratmeter förderungsfähiger Wohnfläche.

Zudem werden die Tilgungszuschüsse für die Förderung des Baus von Mietwohnungen in den Fördermietenstufen 1 und 2 auf den Aus-

bau, die Umwandlung, den Umbau sowie die Erweiterung ausgedehnt. Schließlich ist es künftig möglich, in Gemeinschaftswohnungen für betreute Wohngruppen bis zu 50 Prozent der Wohnplätze auch mit dem nicht begünstigten Personenkreis zu belegen. Damit wird die Möglichkeit eröffnet, solche Wohngruppen einkommengemischt zu belegen.

Einige der vorgenannten positiven Veränderungen gehen auf die frühzeitige und intensive Mitwirkung der rheinland-pfälzischen Wohnungswirtschaft zurück, die sich bereits im Vorfeld mit Änderungsvorschlägen und Überprüfungen, z. B. der Gebietskulissee, eingebracht hat. RS

ARBEITSKREIS COMPLIANCE – BEST-PRACTICE-BEISPIEL

Compliance-Organisation – Zusammenarbeit von Pflichtenträgern

Das zweite Treffen des Arbeitskreises „Compliance“ in diesem Jahr fand am 17. Juli bei der Antoniter Siedlungsgesellschaft mbH im Ev. Kirchenverband Köln und Region statt. Neben einem Kurzvortrag zum Thema Tax-Compliance und einem ersten Erfahrungsaustausch zu den Erfahrungen mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) beschäftigten sich die Teilnehmer schwerpunktmäßig mit dem Thema „Compliance-Organisation – Zusammenarbeit von Pflichtenträgern“.

In Abhängigkeit von der jeweiligen Rechtsform sowie der Geschäftsbereiche eines Wohnungsunternehmens können verschiedene Pflichtenträger existieren. Das Best-Practice-Beispiel stellt die Pflichtenträger der Spar- und Bauverein eG Dortmund dar.

Neben den typischen wohnungswirtschaftlichen Geschäftsbereichen betreibt die Spar- und Bauverein eG eine Spareinrichtung für ihre Mitglieder und deren Angehörige. Aufgrund dieses Geschäftsbereichs gilt die

Genossenschaft als Kreditinstitut und muss den Vorschriften des Kreditwesengesetzes (KWG) Folge leisten sowie die „Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)“ der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) erfüllen.

Aufstellung Pflichtenträger

Der erste Pflichtenträger in der Genossenschaft ist der Vorstand. Gemäß § 25 h Abs. 7 KWG ist zudem eine sog. „Zentrale Stelle“ einzurichten, welche die Funktion des Geldwäschebeauftragten und die Pflichten zur Verhinderung strafbarer Handlungen wahrnimmt. Die MaRisk fordern darüber hinaus die Einrichtung einer Compliance-Funktion, einer Internen Revision sowie einer Risikocontrolling-Funktion. Diese Funktionen werden bei der Spar- und Bauverein eG mit eigenen Mitarbeitern besetzt.

Da dem Thema Datenschutz nicht zuletzt durch das Inkrafttreten der DSGVO eine große Bedeutung beigemessen wird, wurde zudem ein externer Datenschutzbeauftragter bestellt,

der ebenfalls als Pflichtenträger zur Sicherstellung der Compliance angesehen wird.

Somit sind in der genossenschaftlichen Compliance-Organisation sechs Pflichtenträger aufgestellt.

Berichterstattung / Kommunikation

Die untenstehende Übersicht stellt die Berichtswege zwischen den Pflichtenträgern dar.

Zusätzlich zu der formal festgelegten, schriftlichen Berichterstattung erfolgt eine transparente und regelmäßige Kommunikation zwischen Vorstand und Pflichtenträgern sowie der Pflichtenträger untereinander.

In Abhängigkeit vom Sachverhalt kann es zu Überschneidungen der jeweiligen Verantwortungsbereiche der Pflichtenträger kommen, die eine zielgerichtete Abstimmung der Beteiligten unter Berücksichtigung der jeweiligen Blickwinkel erforderlich macht.



Pflichtenträger	Berichterstattung an	Turnus
Vorstand	Aufsichtsrat	Quartalsbericht / anlassbezogen / ad hoc
	Pflichtenträger	regelmäßiger Jour fixe (außer Datenschutz) / anlassbezogen
Zentrale Stelle	Vorstand	Jahresbericht / ad hoc / anlassbezogen
	Interne Revision	Jahresbericht / ad hoc / anlassbezogen
Compliance-Funktion	Vorstand	Jahresbericht / ad hoc / anlassbezogen
	Aufsichtsrat	Jahresbericht
	Interne Revision	Jahresbericht
Interne Revision	Vorstand	Quartalsbericht / Jahresbericht / unverzügliche Berichterstattung bei besonders schwerwiegenden Mängeln
	Aufsichtsrat	Quartalsbericht / Jahresbericht / unverzügliche Berichterstattung bei besonders schwerwiegenden Mängeln
Risikocontrolling-Funktion	Vorstand	Quartalsbericht / Jahresbericht / je nach eingestufte Risikoart können zudem monatliche, wöchentliche, tägliche Berichterstattungen erforderlich sein
Datenschutzbeauftragter	Vorstand	Jahresbericht / ad hoc
	Compliance	Jahresbericht / ad hoc

i ARBEITSKREISBERICHT



Foto: Spar- und Bauverein eG Dortmund

Sonja Köllerwirth
 Zentrales Controlling, Compliance und Risikomanagement, Spar- und Bauverein eG, Dortmund

WIRTSCHAFTSPRÜFUNG UND -BERATUNG

Neue Arbeitshilfen

Auf seiner Homepage stellt der VdW Rheinland Westfalen seinen Mitgliedern neben Fachinformationen auch praxisnahe Arbeitshilfen zur Verfügung. Sie können kostenlos im Mitgliederbereich der Homepage des VdW im Bereich Wirtschaftsprüfung und -beratung eingesehen und heruntergeladen werden. Auf der Homepage findet sich neben einer kurzen Beschreibung jeweils ein Link zum Download. Eine Anleitung zum Umgang mit den Arbeitshilfen findet sich unter den einzelnen Punkten in der Auflistung oder integriert in den Berechnungsmappen.

Neben den schon bekannten Arbeitshilfen stehen ab sofort drei neue Hilfsmittel zur Verfügung:

1. Ermittlung eines überschlägigen Beteiligungswertes: Dieses Excel-Modell dient der überschlägigen Ermittlung des Wertes einer Beteiligung, um die Gefahr einer außerplanmäßigen Abschreibung des Beteiligungswertes abzuschätzen.
2. Unterstützung des Beleihungswertmanagements: Mit diesem Hilfsmittel für kleine Unternehmen kann ein erster Überblick

über die verfügbaren Beleihungsreserven eines Wohnungsunternehmens gewonnen werden. Hierzu werden überschlägige Beleihungswerte der Wohneinheiten geschätzt, von denen ggf. bestehende Grundbuchbelastungen abgezogen werden, sodass sich im Ergebnis eine Indikation für die freien Beleihungsreserven je Einheit ergibt. Diese Erkenntnisse können sowohl als Basis für die Nutzung freier Beleihungsreserven als auch für die Verhandlung mit Banken über die Freigabe bestehender Grundschulden dienen.

3. Ein drittes Hilfsmittel, welches vom Arbeitskreis Steuern und Bilanzierung zur Verfügung gestellt wurde, dient der Objektbewertung im Anlagevermögen unter Anwendung des Discounted-Cashflow-Verfahrens (DCF). Die Bewertung beruht auf der Diskontierung prognostizierter Zahlungsströme mit einem risikoadäquaten Zinssatz auf den Bewertungsstichtag, um so den Wert einer Immobilie zu ermitteln. Hiermit kann einerseits eine Approximation des Marktwertes einer Immobilie erfolgen, andererseits kann die Ermittlung des beizulegenden Wertes der einzelnen Vermögensgegenstände auf dieser Bewertung aufbauen.

Da das Risiko der unsachgemäßen Anwendung oder einer Veränderung der bereitgestellten Arbeitshilfen selbst bei größter Sorgfalt besteht, bietet der VdW Rheinland Westfalen die bereitgestellten Arbeitshilfen ohne Gewähr an. CO



ANSPRECHPARTNER

Eine auf die Bedürfnisse der Mitgliedsunternehmen und -genossenschaften zugeschnittene Erweiterung und Fortentwicklung der Auswahl an Arbeitshilfen ist geplant.

Folgende Ansprechpartner stehen Ihnen für Fragen zur Anwendung, Anregungen und Rückmeldungen zur Verfügung:

Christian Obert
E-Mail: c.obert@vdw-rw.de
Telefon: 0211 16998-12

Björn Schulte
E-Mail: b.schulte@vdw-rw.de
Telefon: 0211 16998-0

KLIMASCHUTZ UND RADVERKEHR

Aktion Stadtradeln 2018 in Düsseldorf

Die Landeshauptstadt Düsseldorf nahm in diesem Jahr zum fünften Mal am bundesweiten Kommunalwettbewerb für Klimaschutz und Radverkehr teil. Ziel des Wettbewerbs ist, dass in Teams organisierte Radfahrer in einem bestimmten Aktionszeitraum weitestgehend aufs Auto verzichten und stattdessen möglichst viele Kilometer auf dem Fahrrad zurücklegen. Hierzu meldeten sich zahlreiche Teams aus Ämtern und Verwaltung, Unternehmen, Vereinen und Verbänden sowie Schulen an. Auch der VdW war in diesem Jahr erstmals mit einem Team von Mitarbeitern vertreten, die durch die tägliche Fahrt ins Verbandshaus und Fahrradtouren

ein für den Einstand beachtliches Ergebnis erzielen konnten.

Das Team des VdW trug damit ein Stück weit dazu bei, dass Düsseldorf in diesem Jahr ein gutes Ergebnis einfahren konnte.



STADTRADELN
Radeln für ein gutes Klima

Die Landeshauptstadt hat dabei fast alle Zahlen des Vorjahres übertroffen. 298 Radfahrteams mit 5.615 aktiven Radlern legten im Aktionszeitraum vom 17. Juni bis 7. Juli 2018 insgesamt 1.148.854 Kilometer zurück, wie die „Stadtradeln“-Koordination des Umweltamtes mitteilte.

Für das nächste Jahr ist eine erneute Teilnahme durch den VdW beabsichtigt. Mitgliedsunternehmen und -genossenschaften, die ebenfalls gerne teilnehmen würden, können über die Homepage der Aktion (<https://www.stadtradeln.de/home/>) prüfen, ob sich ihre jeweilige Kommune an dieser beteiligt. ST

INTERVIEW MIT >> Frank Esser, Vorstandsvorsitzender der Mülheimer Wohnungsbau eG (MWB) und Vorsitzender des VdW-Arbeitskreises Steuern und Bilanzierung

„Ein guter Kompromiss zwischen einfacher Handhabung und Genauigkeit“

VM: Was war ausschlaggebend für die Entwicklung des Tools „Objektbewertung im Anlagevermögen“?

Frank Esser: Immobilienbewertung ist ein Thema, über das wir im VdW-Arbeitskreis Steuern und Bilanzierung wiederholt diskutiert haben. Uns wurde klar, dass viele Kolleginnen und Kollegen gerne eine Arbeitshilfe zu ihrer Verfügung hätten, mit der sie zu einer verlässlichen Einschätzung kommen können.

Es geht um die schnelle und möglichst unkomplizierte Bewertung einzelner Immobilien, beispielsweise um zu eruieren, ob ein zum Verkauf stehendes Objekt attraktiv ist und ob eine detailliertere Prüfung Sinn macht. Das Tool eignet sich jedoch auch zur grundlegenden bilanziellen Bewertung.

VM: Wie ist der Arbeitskreis bei der Entwicklung vorgegangen?

Frank Esser: Wir haben damit begonnen, die komplexen Tools des VdW Rheinland Westfalen zu prüfen. Der Verband ist hier

sehr professionell aufgestellt. Im nächsten Schritt haben wir diskutiert, wie diese sehr ausdifferenzierten Werkzeuge dergestalt verändert und auch vereinfacht werden können, dass sie die von uns angestrebte schnelle, unkomplizierte Bewertung ermöglichen.

Die Ergebnisse haben wir in den heimischen Unternehmen dem Praxistest unterzogen. Hier möchte ich ausdrücklich allen Kolleginnen und Kollegen danken, die das möglich gemacht haben, und auch dem VdW Rheinland Westfalen, Dr. Daniel Ranker und Jürgen Gnewuch für die sehr gute Zusammenarbeit.

VM: Welche Herausforderungen gab es bei der Entwicklung zu meistern?

Frank Esser: Es war eine Herausforderung für uns, einen Kompromiss zu finden zwischen einfacher Handhabung und Genauigkeit des Tools. Es gibt viele Einzelfaktoren, die in die Bewertung von Immobilien einfließen. Wir haben diskutiert, welche dieser Einzelfaktoren für eine grundlegende Bewertung Beachtung finden müssen, und welche



Foto: MWB

sekundäre Bedeutung haben und von uns nicht abgebildet werden sollten, damit sich die Komplexität nicht zu sehr erhöht.

Uns ist wichtig, dass der ersten Einschätzung, die unser Tool liefert, immer eine tiefergehende Bewertung folgen muss. So kann das Tool eine ausführliche Analyse vorbereiten und den Mitgliedsunternehmen des VdW Rheinland Westfalen hoffentlich Zeit und Aufwand ersparen.



Fotos: Landeshauptstadt Düsseldorf/Daniel Young

Eröffnung der Stadtradeln-Wochen durch den Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Düsseldorf Thomas Geisel



Foto: VdW RW

Radelten für das VdW-Team: Achim Palm, Lisa Wilczek, Dirk Fenk, Katrin Stamm und Sebastian Tackenberg (v. l.)

SOMMERLOUNGE DER KÖLN AG

Wohnungsbau muss Priorität haben

Sommerliche Temperaturen, heiße Themen: Bei der traditionellen Sommerlounge der köln ag am 4. Juli 2018 im „Club Astoria“ stand der Wohnungsbau in Köln im Mittelpunkt. Neben zahlreichen Vertretern der Wohnungswirtschaft waren mit den Ehrengästen Ina Scharrenbach, Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, und Henriette Reker, Oberbürgermeisterin von Köln, auch zwei prominente Politikerinnen dabei.

Ina Scharrenbach hatte zuvor bei einer von der köln ag und dem Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (VdW) Rheinland Westfalen organisierten Rundfahrt gelungene Beispiele für quartiersbezogenen Wohnungsbau in Köln besucht. Allesamt errichtet von Mitgliedern der köln ag.

Kölns Oberbürgermeisterin Henriette Reker betonte die kommunalen Bemühungen zur Schaffung des dringend benötigten bezahlbaren Wohnraums. Dazu zählte sie das „Kölner Bündnis für Wohnen“, das

auch die köln ag unterzeichnet hat, und die Priorisierung von 15 Bauvorhaben, denen mit hoher Dringlichkeit zur Realisierung verholfen werden soll. Durch Aufnahme des Projekts „Digitalisierung und Beschleunigung von Baugenehmigungsprozessen“ in die gesamtstädtische Verwaltungsreform erwarte sie wichtige Impulse für die gesamte Bautätigkeit in Köln, insbesondere auch für den Wohnungsbau.

Kathrin Möller, Vorsitzende der köln ag, würdigte die Bemühungen von Stadt und Land, nahm aber beide Seiten noch stärker in die Pflicht bei der Schaffung von bezahlbarem Wohnraum: „Der Wohnungsbau, und vor allem der Bau von preisgünstigen Wohnungen, muss Priorität haben.“ Neben den entsprechenden rechtlichen Vorgaben müsse diese Priorität auch bei der Bereitstellung von Grundstücken und der Beschleunigung der Genehmigungsverfahren erkennbar sein. „Angesichts des prognostizierten Bevölkerungswachstums in Köln ist der Wohnungsbau eine große Herausforderung, die wir nur meistern können, wenn alle Beteiligten entschlossen an einem Strang ziehen“, betonte Möller.

KÖLN AG



VIER ARBEITSGEMEINSCHAFTEN BÜNDELN IHRE KRÄFTE

Wandersitzung 2018 als Auftakt der Arbeitsgemeinschaft Südwestfalen

Gemeinsam erreicht man mehr. Mit dieser Zielsetzung haben sich die vier regionalen Arbeitsgemeinschaften aus dem Sieger- und Sauerland zur einer Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossen: der Arbeitsgemeinschaft Südwestfalen. Zum Auftakt der gemeinsamen Arbeit lud der VdW Rheinland Westfalen am 5. und 6. Juli 2018 zur Wandersitzung ins hochsauerländische Hallenberg ein und setzte damit die alljährliche Tradition der Wandersitzungen fort. Die knapp 16 Kilometer lange Wanderung über den Hallenberger Grenzweg und einen Abschnitt des Sauerländer-Höhenflugs bot, neben tollen Aussichten sowie dem ein oder anderen kulinarischen Highlight, vor allem eines: viel Zeit für den gemeinsamen Austausch und zum Kennenlernen.

Am Folgetag fand auf Einladung des Landesbetriebes Wald und Holz Nordrhein-Westfalen eine Besichtigung des Holzkompetenz-zentrums in Olsberg statt. Der VdW Rheinland Westfalen arbeitet



seit einigen Jahren eng mit dem Landesbetrieb im Hinblick auf die Verwendung des Baustoffes Holz im Wohnungsneubau sowie bei der Nachverdichtung und Bestandsaufstockung zusammen. In der im März 2018 vorgestellten neuen Broschüre des Landesamtes zum Thema Bauen mit Holz in NRW werden zahlreiche Projektbeispiele von Mitgliedsunternehmen des Verbandes vorgestellt.

SG

PYUR – Ihr Partner für die Digitalisierung.



Wir begleiten Sie mit modernsten, zukunftsorientierten Lösungen beim digitalen Wandel.

- Leistungsstarke Technologien – eigene Glasfasernetze (FTTB und FTTH)
- Smart Metering – automatisierte Messleistungen, effiziente Datenanalysen
- Quartiers-WLAN, Sicherheitskonzepte, digitale Mieterkommunikation

Wir entwickeln maßgeschneiderte Lösungen. Ganz nach Ihrem Bedarf. Starten Sie mit uns in das digitale Zeitalter.

pyur.com/wohnungswirtschaft

PYUR

BEAMTENWOHNUNGSVEREIN GELSENKIRCHEN EG

Zweifacher Grund zum Feiern

Den eigenen Geburtstag und die Einweihung eines Bauprojekts feierte der Beamtenwohnungsverein Gelsenkirchen am 7. Juli 2018. Knapp 90 Mitglieder der jetzt 110 Jahre alten Genossenschaft, geladene Gäste und Vertreter aus der Politik kamen zu den Feierlichkeiten im neugestalteten Gartenbereich der modernisierten Wohnanlage am Diesingweg in Gelsenkirchen-Buer zusammen.

Wo früher noch 24 Mietergärten in harmonischem Einklang mit Wäscheleinen und Rasenflächen ein friedliches Dasein fris-

teten, lockt heute ein abwechslungsreicher und offener Begegnungsort mit Spielflächen, Wegen, Treffpunkten und Gartenparzellen, die dem Bedürfnis nach einem ganz privaten Garten Rechnung tragen.

Doch neben der grundlegenden Überarbeitung und Umgestaltung der Außenanlagen stand vor allem die Energieeffizienz im Mittelpunkt der umfangreichen Modernisierungsmaßnahme der Anfang der 1950er-Jahre für Postbeamte errichteten Häuser. Ungedämmte Dächer, Fassaden, Kellerdecken und undichte Fenster wurden

auf den neuesten Stand gebracht und eine Fernwärme-Zentralheizung installiert. Der Primärenergiebedarf konnte so von rund 280 kWh pro Quadratmeter auf ca. 30 kWh reduziert werden. Bereits Mitte 2015 startete die traditionsreiche Gelsenkirchener Genossenschaft mit intensiven Gesprächen, Ideen und Planungen. Die Ergebnisse wurden ab Ende 2015 in mehreren Treffen mit Mietern diskutiert und verfeinert. So sind beispielsweise Garten-, Fassaden- und Treppenhausgestaltung das direkte Ergebnis der Mieterbeteiligung.

Auch wenn der Beamtenwohnungsbau Gelsenkirchen eG seine Hauptaufgabe in der Verwaltung und Instandhaltung des hochwertigen und teilweise denkmalgeschützten Bestands sieht: Künftig sollen auch neue Gebäude errichtet werden. Die Errichtung eines Mehrfamilienhauses im Neubaugebiet „Am Buerschen Waldbogen“ ist bereits in Planung.

KS/BEAMTENWOHNUNGSVEREIN EG



Foto: Beamtenwohnungsverein eG

NRW-MINISTERIN BESUCHT „CRANACHHÖFE“

Hoher Besuch bei hohen Temperaturen

Das Thermometer zeigte deutlich über 30 Grad, als Ina Scharrenbach, Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen am 3. August 2018 die Baustelle der Essener Allbau GmbH besuchte. Sie würdigte die Arbeit der Beschäftigten, die bei großer Hitze in Essen-Holsterhausen ihre Arbeit für die „Cranachhöfe“, einem Quartier mit frei finanzierten und öffentlich geförderten Wohnungen, Gewerbe und einer Kindertagesstätte, verrichten.

„Ich habe die Baustelle in Essen besucht, um einfach nur Danke zu sagen. Die Mitarbeiter der Baufirmen stehen stellvertretend für all die vielen Beschäftigten, die täglich einen guten Job machen, aber meistens nicht im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses stehen.“ Die Bauministerin verteilte alkoholfreie Getränke und Brezeln als kleine Stärkung für die Beschäftigten, die an diesem

Tag bei hochsommerlichen Rekordtemperaturen am Neubau arbeiteten.

„Die Cranachhöfe sind ein gelungenes Beispiel für die Kombination von barrierefreien Stadtwohnungen, gefördertem Wohnraum sowie Einzelhandels- und Gastronomienutzungen. Ich war ja schon vor einigen Wochen beim Richtfest hier, jetzt kann ich sagen: Das Projekt macht Fortschritte – und das liegt auch daran, dass hier Hand in Hand vorgegangen wird“, würdigte Scharrenbach das Projekt.

Die Bauarbeiten für das Stadtteilentwicklungsprojekt der Allbau GmbH, Essens größtem Wohnungsanbieter, gehen zügig voran. Die Cranachhöfe sind mit einer Investitionssumme von 54 Millionen Euro das zweitgrößte Neubauprojekt in der fast 100-jährigen Geschichte der Allbau GmbH. Es soll Mitte 2019 fertiggestellt sein. MHKBG/KS



Fotos: MHKBG 2018/Helber

Ina Scharrenbach gab die Getränke persönlich aus



Dankbar für eine Abkühlung: das Baustellenteam der „Cranachhöfe“

HWG EG MIT PILOTPROJEKT

Dreierbündnis realisiert Mieterstrom

Günstiger Sonnenstrom direkt vom Dach – für die Mitglieder des Hattinger Mietervereins WiWoZu e.V. ist das Wirklichkeit geworden. Möglich macht es die Zusammenarbeit mit dem Vermieter, der hwg eG, und der NATURSTROM AG. Gemeinsam verwirklichten sie eines der in NRW nach wie vor seltenen Mieterstromprojekte.

„In unserem Wohnprojekt wollten wir von Anfang an nicht nur gemeinschaftliches Wohnen umsetzen, sondern auch umwelt-

und klimafreundlich leben“, erzählt Rolf Novy-Huy von WiWoZu – kurz für „Wir wohnen zusammen“. Mieterstrom passe deshalb hervorragend zum Mehrgenerationenhaus. Anfang 2015 hörte sich Novy-Huy um, ob sich eine Photovoltaikanlage auf dem Hausdach lohnen würde. Die damals stark abgesenkten Einspeisetarife für Sonnenstrom sowie die Tatsache, dass Mieter Solarstrom vom Dach nicht so leicht selbst verbrauchen können wie Eigenheimbesitzer, schienen ihm jedoch einen Strich durch die Rechnung zu machen. Im intensiven Austausch brachten dennoch

der WiWoZu e.V., die hwg als Hauseigentümerin sowie der Öko-Energieversorger NATURSTROM das Mieterstrom-Projekt auf den Weg.

64 PV-Module hat die NATURSTROM AG, Eigentümerin der Anlage, nun auf dem Dach des Mehrfamilienhauses installiert und dafür einen Pachtvertrag mit der hwg geschlossen. Bei einer Leistung von 17 Kilowatt peak erzeugt die Solaranlage ca. 16.000 Kilowattstunden Sonnenstrom pro Jahr. Rund 70 Prozent davon fließen direkt in die Steckdosen der Mieter, Überschussmengen an sonnigen Mittagen ins öffentliche Netz. Für dunkle Stunden und Tage liefert die NATURSTROM AG ergänzend Ökostrom aus dem Netz. Alle 15 Wohneinheiten haben sich für diesen Mix aus hausgemachtem und Netz-Ökostrom entschieden.

„Das Mehrgenerationenhaus am Südring ist ein Leuchtturmprojekt, das für innovatives und zeitgemäßes Wohnen steht“, sagt Erika Müller-Finkenstein, Vorstandsvorsitzende der hwg eG. Für die Wohnungsgenossenschaft stehen seit jeher der soziale und ökologische Mehrwert im Vordergrund. 2009 begann der Bau des Mehrfamilienhauses. Die letzten Mieter konnten 2011 einziehen.

TL



Rolf Novy-Huy wirft einen Blick aus der Dachluke über die PV-Anlage

Anzeige

Aus Siemens wird Bosch.
Die Elektro-Warmwassergeräte von Bosch im neuen Gewand – mit bewährter Technologie.



Warmwasser, wenn es gebraucht wird.

In nahezu allen Haushalten oder gewerblich genutzten Objekten ist höchster Warmwasserkomfort gefordert. Wir bieten Ihnen mit unseren Elektro-Warmwasserbereitern für jede Anwendung die richtige Lösung.

Ihr Ansprechpartner:
 Wolfgang Theisinger
 Mobil: 01 72 / 7 57 68 41
 Wolfgang.Theisinger@de.bosch.com



www.junkers.com

GEMEINNÜTZIGE WOHNUNGS-GENOSSENSCHAFT E.G. NEUSS (GWG)

Spatenstich für Neubau und energetische Sanierung

Den symbolischen Beginn der Abbrucharbeiten an der Römer-/Ecke Fesserstraße vollzogen am 11. Juli 2018 Staatssekretär Dr. Jan Heinisch, Landrat Hans-Jürgen Petruschke, Bürgermeister Reiner Breuer, VdW-Verbandsdirektor Alexander Rychter sowie die GWG-Vorstandsmitglieder Stefan Zellnig und Ulrich Brombach.

Die Neusser GWG wird auf einem ehemals gewerblich genutzten Grundstück an der Fesserstraße 40 Genossenschaftswohnungen in vier Mehrfamilienhäusern sowie eine Wohngruppe für an Demenz erkrankte Menschen errichten. Zusätzlich entstehen in einem früheren Bürogebäude zwölf weitere Wohnungen. Um die Neubaumaßnahme realisieren zu können, erwarb die GWG im Jahr 2015 zusätzlich ein benachbartes ehemaliges Bürogebäude mit rund 1.000 qm Nutzfläche auf einem rund 2.800 qm großen Grund-

stück. Im Zuge der Gesamtmaßnahme soll dieses Gebäude nun zu einem Mehrfamilienhaus mit zwölf Genossenschaftswohnungen umgebaut werden. Darüber hinaus wird die Genossenschaft in den benachbarten Bestandsgebäuden an der Römerstraße weitere 32 Wohnungen energetisch sanieren.

Das Bauprojekt an der Römer-/Ecke Fesserstraße ist eines von mehreren, das die Neusser Genossen in diesem Jahr auf den Weg bringen möchten. Ulrich Brombach, Vorstandsmitglied der GWG, verdeutlicht: „Wir kommen von einem Bestand mit rund 3.300 Wohnungen vor fünf Jahren. Mit unseren bereits fertiggestellten und noch konkret geplanten Maßnahmen nähern wir uns in 2020 der Marke von 3.800 Wohnungen, ein Plus von fast 15 Prozent.“ Die aktuell erhöhte Neubauaktivität ist Teil einer auf Langfristigkeit ausgelegten Unternehmensstrategie. CG



Die Mauer muss weg: Staatssekretär Dr. Jan Heinisch, GWG-Vorstand Stefan Zellnig, Kreis-Gesundheitsdezernent Karsten Manckowsky, Architekt Johannes Gritzmann, Landrat Hans-Jürgen Petruschke, stv. GWG-Aufsichtsratsvorsitzender Dr. Horst Ferfers, VdW Verbandsdirektor Alexander Rychter, Bürgermeister Reiner Breuer, GWG-Vorstand Ulrich Brombach (v. l.)

Termine 2018



Foto: Olivier Le Moal - www.fotolia.com

Termine Verband

Stuzubi	Samstag, 15. September 2018	Düsseldorf
VdW-Verbandstag	Dienstag/Mittwoch, 18./19. September 2018	Bochum
VdW-Mitgliederversammlung	Mittwoch, 19. September 2018	Bochum
Genossenschaftsrecht für Aufsichtsräte	Dienstag, 25. September 2018	Bochum
Gemeinsame Sitzung des Fachausschusses für Planung und Technik des VdW sw und Arbeitskreis „Energie, Umwelt, Bautechnik und Normung“ des VdW RW	Dienstag/Mittwoch, 25./26. September 2018	Gelsenkirchen
Arbeitsgruppe Datenschutz	Donnerstag, 27. September 2018	Essen
Stuzubi	Samstag, 29. September 2018	Köln
Treffpunkt Regionale Arbeitsgemeinschaften	Dienstag, 2. Oktober 2018	Bochum
EXPO REAL	Montag - Mittwoch, 8. - 10. Oktober 2018	München
Sitzung des Arbeitskreises „Wohneigentumsverwaltung“	Donnerstag, 11. Oktober 2018	Düsseldorf

VERFAHRENSRECHT

Teilnahme eines städtischen Bediensteten an einer Betriebsprüfung



Das Finanzamt darf mit der Prüfungsanordnung die Teilnahme eines kommunalen Bediensteten an der Betriebsprüfung anordnen (Finanzgericht (FG) Düsseldorf, Urteil vom 19. Januar 2018 - 1 K 2190/17 Abgabenordnung (AO); Revision anhängig, Bundesfinanzhof-Az. IIIR 9/18).

Das beklagte Finanzamt ordnete die Durchführung einer steuerlichen Außenprüfung bei dem klagenden Unternehmen an, die sich u. a. auf die Gewerbesteuer bezog. Die Prüfungsanordnung enthielt die Mitteilung, dass die Stadt A mitgeteilt habe, von ihrem Recht auf Teilnahme an der Außenprüfung Gebrauch zu machen. Dadurch erhalte sie die Möglichkeit, ihre Beteiligungsrechte im Zusammenhang mit der Ermittlung der Besteuerungsgrundlagen für Zwecke der Gewerbesteuer geltend zu machen. Diese beschränkten sich auf die Anwesenheit des Gemeindebediensteten, der lediglich ein Auskunftsrecht gegenüber dem Betriebsprüfer der Finanzverwaltung besitze. Aktive Mitwirkungsrechte habe der Gemeindebedienstete nicht. Dagegen wandte sich das betroffene Unternehmen mit Einspruch bzw. Klage und machte geltend, es fehle an einer gesetzlichen Ermächtigung zur Anordnung der Teilnahme eines Gemeindebediensteten; ggf. müsse die Gemeinde ihr Teilnahmerecht selbst geltend machen.

Hierzu führte das FG Düsseldorf u. a. aus:

Rechtsgrundlage für die Anordnung ist § 21 Abs. 3 Finanzverwaltungsgesetz (FVG). Danach wird den Gemeinden das Recht auf

Teilnahme an Außenprüfungen der Landesfinanzbehörden für den Bereich der Realsteuern gewährt.

Daraus folgt die Pflicht des Steuerpflichtigen, die Anwesenheit des Gemeindebediensteten zu dulden und diesem Zutritt zu seinen Geschäftsräumen zu gewähren.

Zudem war das beklagte Finanzamt für den Erlass der Teilnahmeanordnung sachlich zuständig. Wie bereits das Bundesverwaltungsgericht entschieden hat, ordnet die Finanzbehörde im Rahmen der Prüfungsanordnung auch den Teilnahmewunsch der Gemeinde gegenüber dem Steuerpflichtigen an.

Schließlich ist die Teilnahmeanordnung materiell rechtmäßig. Insbesondere der Schutz des Steuergeheimnisses steht einer Teilnahme des Gemeindebediensteten nicht entgegen, da vorliegend keine „Konkurrenzsituation“ zwischen dem betroffenen Unternehmen und der Stadt A gegeben ist, sondern ein staatliches Über-/Unterordnungsverhältnis. Das Interesse des Steuerpflichtigen an der Vertraulichkeit seiner Daten wird ausreichend geschützt

Die Entscheidung des FG Düsseldorf hat für die Betriebsprüfungspraxis große Bedeutung, da die Städte vermehrt dazu übergegangen sind, sog. Gewerbesteuerprüfer einzuschalten. Die Gewerbesteuer ist die wichtigste originäre Einnahmequelle der Gemeinden in Deutschland. Das Urteil ist auf der Homepage des FG Düsseldorf veröffentlicht.

VERMIETUNGS-GENOSSENSCHAFTEN

Verlängerung der Billigkeitsregelung bei der vorübergehenden Unterbringung von Bürgerkriegsflüchtlingen und Asylbewerbern

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit Schreiben vom 31. Juli 2018 die Billigkeitsmaßnahme bei der Unterbringung von Flüchtlingen und Asylbewerbern bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

Bei Vermietungsgenossenschaften ist grundsätzlich nur die Überlassung von eigenen Mietwohnungen an Genossenschaftsmitglieder ertragsteuerbefreit.

Im Zusammenhang mit der Flüchtlingskrise und der Notwendigkeit der schnellen Unterbringung von Flüchtlingen hatte das BMF mit Schreiben vom 20. November 2014 für die Jahre 2014 bis 2018 die Billigkeitsregelung geschaffen, die Steuerfreiheit auch dann zu gewähren, wenn

- juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Kommunen, Städte) für die Bürgerkriegsflüchtlinge und Asylbewerber Genossenschaftsanteile erwerben und halten und
- der Miet- und Nutzungsvertrag zwischen Kommune und Genossenschaft abgeschlossen wird.

Die Billigkeitsregelung vom 20. November 2014 wäre zum 31. Dezember 2018 ausgelaufen. Das BMF ist – nach nunmehr erfolgter Erörterung mit den obersten Finanzbehörden der Länder – damit dem Antrag des GdW Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. auf Verlängerung gefolgt. JG



ABGABENORDNUNG

Zinssatz von sechs Prozent pro Jahr doch nicht verfassungsgemäß?

Der Bundesfinanzhof (BFH) zweifelt an der Verfassungsmäßigkeit von Nachzahlungszinsen für Verzinsungszeiträume ab dem Jahr 2015. Der IX. Senat hat mit Beschluss vom 25. April 2018 (IX B 21/18) in einem summarischen Verfahren die Aussetzung der Vollziehung gewährt.

Die Entscheidung ist zu §§ 233a, 238 Abgabenordnung (AO) ergangen. Danach betragen die Zinsen für jeden Monat 0,5 Prozent einer nachzuzahlenden oder zu erstattenden Steuer.

Im Streitfall setzte das Finanzamt die von den Antragstellern für das Jahr 2009 zu entrichtende Einkommensteuer zunächst auf 159.139 Euro fest. Im Anschluss an eine Außenprüfung änderte das Finanzamt im November 2017 die Einkommensteuerfestsetzung auf 2.143.939 Euro. Nachzuzahlen war eine Steuer von 1.984.800 Euro.

Das Finanzamt verlangte zudem in dem mit der Steuerfestsetzung verbundenen Zinsbescheid für den Zeitraum vom 1. April 2015 bis 16. November 2017 Nachzahlungszinsen in Höhe von 240.831 Euro. Die Antragsteller begehren die Aussetzung der Vollziehung des Zinsbescheids, da die Höhe der Zinsen

von 0,5 Prozent für jeden Monat verfassungswidrig sei. Das Finanzamt und das Finanzgericht lehnten dies ab, der BFH sah das jedoch anders.

Der BFH hat dem Antrag stattgegeben und die Vollziehung des Zinsbescheids in vollem Umfang ausgesetzt. Nach dem Beschluss bestehen für Verzinsungszeiträume ab dem Jahr 2015 schwerwiegende Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Zinshöhe (§ 233a AO i. V. m. § 238 Abs. 1 S. 1 AO).

Der BFH begründet dies mit der realitätsfernen Bemessung des Zinssatzes, die den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG)) verletze. Der gesetzlich festgelegte Zinssatz überschreite den angemessenen Rahmen der wirtschaftlichen Realität erheblich, da sich im Streitzeitraum ein niedriges Marktzinsniveau strukturell und nachhaltig verfestigt habe.

Eine sachliche Rechtfertigung für die gesetzliche Zinshöhe bestehe bei der gebotenen summarischen Prüfung nicht. Aufgrund der auf moderner Datenverarbeitungstechnik gestützten Automation in der Steuerverwaltung könnten Erwägungen wie Praktikabilität und Verwaltungsvereinfachung

einer Anpassung der seit dem Jahr 1961 unveränderten Zinshöhe an den jeweiligen Marktzinssatz oder an den Basiszinssatz i. S. d. § 247 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) nicht mehr entgegenstehen.

Der Sinn und Zweck der Verzinsungspflicht bestehe darin, den Nutzungsvorteil wenigstens zum Teil abzuschöpfen, den der Steuerpflichtige dadurch erhalte, dass er während der Dauer der Nichtentrichtung über eine Geldsumme verfügen könne. Dieses Ziel sei wegen des strukturellen Niedrigzinsniveaus für den Streitzeitraum so nicht erreichbar. Es bestünden überdies schwerwiegende verfassungsrechtliche Zweifel, ob der Zinssatz dem aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) folgenden Übermaßverbot entspreche. Die realitätsferne Bemessung der Zinshöhe wirke in Zeiten eines strukturellen Niedrigzinsniveaus wie ein rechtsgrundloser Zuschlag auf die Steuerfestsetzung.

Der Gesetzgeber sei im Übrigen von Verfassungswegen gehalten zu überprüfen, ob die ursprüngliche Entscheidung zu der in § 238 Abs. 1 S. 1 AO geregelten gesetzlichen Höhe von Nachzahlungszinsen auch bei dauerhafter Verfestigung des Niedrigzinsniveaus aufrechtzuerhalten sei oder die Zinshöhe herabgesetzt werden müsse. Dies habe er selbst auch erkannt, aber gleichwohl bis heute nichts getan, obwohl er vergleichbare Zinsregelungen in der AO und im Handelsgesetzbuch (HGB) dahin gehend geändert habe.

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat nun auf die Entscheidung reagiert und weist mit Schreiben vom 14. Juni 2018 die Finanzämter an, Aussetzung der Vollziehung zu gewähren, wenn die Zinsen ab April 2015 entstanden sind und zwar unabhängig von der Steuerart und dem Besteuerungszeitraum.

Es ist zu überlegen, Einspruch gegen Zinsbescheide einzulegen und zumindest das Ruhen des Verfahrens zu beantragen.

Für Zinszeiträume ab 2015 kann Aussetzung der Vollziehung beantragt werden. 



Foto: Oliver Raupach

FINANZMINISTERKONFERENZ

Gesetzentwurf über eine Pflicht zur Anzeige nationaler Steuergestaltungen

Die Finanzminister der Länder haben am 21. Juni 2018 in Berlin einen Gesetzentwurf über eine Pflicht zur Anzeige nationaler Steuergestaltungen vorgelegt, der unter Federführung von Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz zuvor in einer länderübergreifenden Arbeitsgruppe erarbeitet worden war.

Die Anzeigepflicht soll u. a. für die Ertragsteuern, die Erbschaft- und Schenkungsteuer sowie für die Grunderwerbsteuer gelten.

Anzeigepflichtig sind laut Gesetzentwurf nationale Steuergestaltungen, die dazu dienen, den deutschen Steueranspruch zu verringern, die Entstehung des Steueranspruchs in andere Besteuerungszeiträume zu verschieben oder Ansprüche auf Steueranrechnung bzw. -erstattung zu begründen. In erster Linie sind die Anbieter entsprechend der Steuergestaltungen (Intermediäre), nachrangig der Steuerpflichtige selbst, anzeigepflichtig.

Um die Anzeigepflicht auf bedeutsame und haushaltsrelevante Steuergestaltungen zu beschränken, ist eine Anzeige u. a. nicht erforderlich,

- wenn die Steuergestaltung bereits nachweislich bekannt ist,
- es im Einzelnen zu einem Steuervorteil führt, dessen Barwert insgesamt 50.000 Euro nicht übersteigt,
- die Summe der positiven Einkünfte des Steuerpflichtigen in zwei den vergangenen drei Jahren nicht mehr als 500.000 Euro betragen hat oder
- die Steuergestaltung ihrer Ausgestaltung nach nicht auf Großbetriebe oder Konzerne zugeschnitten ist.

Die Anzeige muss eine abstrakte Beschreibung der Gestaltung und der steuerlichen Auswirkungen enthalten; eine Namensnennung des die Gestaltung nutzenden Steuerpflichtigen ist nicht vorgesehen. Sie soll innerhalb von 30 Arbeitstagen nach Eintritt des anzeigepflichtigen Ereignisses elektronisch an das Bundeszentralamt für Steuern übermittelt werden. Im Anschluss wird entschieden, ob Gesetze im Hinblick auf möglicherweise bestehende bzw. unbeabsichtigte Lücken angepasst werden müssen.

Wer die Pflicht zur Anzeige von Steuergestaltungen verletzt, kann zur Zahlung einer

Geldbuße von bis zu 100.000 Euro verpflichtet werden.

Die Pflicht zur Anzeige von nationalen Steuergestaltungen ergänzt die EU-Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 2011/16/EU bezüglich des verpflichtenden automatischen Informationsaustauschs im Bereich der Besteuerung über meldepflichtige grenzüberschreitende Modelle (ABIEU 2018 Nr. L139 S. 1), die am 25. Juni 2018 in Kraft getreten, bis zum 31. Dezember 2019 in nationales Recht umzusetzen und ab dem 1. Juli 2020 anzuwenden ist. Jeder Mitgliedstaat muss zudem Maßnahmen ergreifen, um Intermediäre und relevante Steuerpflichtige zur Vorlage von Informationen über meldepflichtige grenzüberschreitende Gestaltungen zu verpflichten, deren erster Schritt zwischen dem 25. Juni 2018 und dem 1. Juli 2020 umgesetzt wurde. Die Intermediäre und die relevanten Steuerpflichtigen müssen, sofern betroffen, bis zum 31. August 2020 Informationen über diese meldepflichtigen grenzüberschreitenden Gestaltungen vorlegen.

Wir werden über die weitere Entwicklung des Gesetzentwurfes berichten. 

EINKOMMENSTEUER

Unvermutet angefallene Kosten zur Wiederherstellung des zeitgemäßen Zustands eines Mietobjekts als „anschaffungsnahe Herstellungskosten“

Der IX. Senat des Bundesfinanzhofs (BFH) hatte darüber zu entscheiden, ob unvermutete Aufwendungen für Renovierungsmaßnahmen, die lediglich dazu dienen Schäden zu beseitigen, welche aufgrund des langjährigen vertragsgemäßen Gebrauchs der Mietsache durch den Nutzungsberechtigten entstanden sind, sofort als Werbungskosten abgezogen werden können oder als anschaffungsnahe Herstellungskosten i. S. d. § 6 Abs. 1 Nr. 1a S. 1 Einkommensteuergesetz (EStG) zu beurteilen (d. h. zu aktivieren) sind und somit lediglich im Rahmen der Abschreibung (AfA) zu berücksichtigen sind. Der IX. Senat des BFH hat entschieden, dass Aufwendungen für

Instandsetzungs- und Modernisierungsmaßnahmen, die – wie im Streitfall – unvermutet innerhalb von drei Jahren nach der Anschaffung entstehen, zu den (fiktiven) Herstellungskosten eines Gebäudes nach § 6 Abs. 1 Nr. 1a S. 1 i. V. m. § 9 Abs. 5 S. 2 EStG gehören, wenn die Aufwendungen ohne Umsatzsteuer 15 Prozent der Anschaffungskosten des Gebäudes übersteigen. Weiter hat der IX. Senat des BFH entschieden, dass auch Kosten für Instandsetzungsmaßnahmen zur Beseitigung „verdeckter“ – im Zeitpunkt der Anschaffung des Gebäudes jedoch bereits vorhandener – Mängel den anschaffungsnahe Herstellungskosten i. S. v. § 6 Abs. 1 Nr. 1a S. 1 EStG zuzuordnen sind. 

LOHNSTEUER

Gleichmäßige Verteilung der Arbeitnehmerzuzahlung

Entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung (vgl. Richtlinie 8.1 Abs. 9 Nr. 4 Sätze 2 und 3 Lohnsteuerrichtlinien) ist eine in einer Summe erfolgende Zuzahlung eines Arbeitnehmers zur Anschaffung eines ihm auch zur Privatnutzung überlassenen betrieblichen Kfz auf die Nutzungsdauer des Kfz gleichmäßig zu verteilen.

Die Zuzahlung mindert den monatlichen geldwerten Vorteil aus der privaten Kfz-Nutzung bereits auf der Einnahmenseite, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer die Dauer der Nutzungsüberlassung ausdrücklich vereinbart wurde (Parallelenentscheidung, in – 9 K 210/17 –). 

ÖFFENTLICHES BAURECHT

Grundstücksbezogenheit der Verwirkung von Nachbarrechten



Foto: hcast – www.fotolia.com

Mitunter kommt es vor, dass sich Grundstückseigentümer an der Art und Weise, Höhe oder Gestaltung des Zauns/der Mauer/der (grenznahen) Bepflanzung des Nachbarn oder ähnlichen Einwirkungen stören. Doch nicht immer geht ein Nachbar auch unmittelbar dagegen vor. Sollte das Grundstück verkauft werden, stellt sich dann die Frage, ob der neue Eigentümer gegen diese Einwirkungen noch vorgehen kann oder ob etwaige Einwirkungsmöglichkeiten bereits verwirkt sind.

In einer jüngeren Entscheidung hat das Obergerverwaltungsgericht Schleswig (OVG Schleswig, Beschluss vom 25. Mai 2018, Az. 1 LA 44/17, BeckRS 2018, 12799) nun entschieden, dass wenn der Eigentümer eines Grundstücks subjektive Nachbarrechte verwirkt hat, sich auch der Käufer des Grundstücks diese Verwirkung entgegenhalten lassen muss. Der Neueigentümer rückt in die Rechtsstellung des Alteigentümers ein.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Klägerin ist seit November 2011 Eigentümerin des mit einem Wohnhaus bebauten Grundstücks. Das Grundstück liegt in demselben Planumgriff des Bebauungsplans wie das nördlich benachbarte, durch einen ca. 1,50 Meter breiten Fußweg getrennte und ebenfalls mit einem Wohnhaus bebaute Grundstück. Die Einfriedungen sind nach Ziffer 10 der textlichen Festsetzungen des Bebauungsplanes mit Bepflanzungen vorzunehmen, die durch Maschendrahtzäu-

ne mit einer Höhe von maximal 1,20 Meter an den seitlichen und hinteren Grundstücksgrenzen ergänzt werden können. Schon im Jahr 2007 errichtete der Nachbar entlang der seitlichen Grenze eine ca. zwei Meter hohe und rd. 26 Meter lange hölzerne Sichtschutzwand. Die Klägerin stellte im Jahr 2011 einen Antrag auf Einschreiten der Bauaufsichtsbehörde. Die Bauaufsichtsbehörde lehnte den Antrag ab. Die Klägerin klagte gegen den ablehnenden Bescheid.

Das Gericht bestätigte jedoch die Rechtmäßigkeit der Ablehnung. Zwar sei die Sichtschutzwand formell und materiell rechtswidrig und verletze die Klägerin auch in ihren Rechten, da die Abstandsflächen der hölzernen Sichtschutzwand auf dem Grundstück der Klägerin liegen. Die Klägerin könne diese Rechtsverletzung aufgrund materieller Verwirkung indessen nicht mehr geltend machen. Sie könne nicht mit dem Einwand durchdringen, selbst erst 2011 Eigentümerin des Nachbargrundstücks geworden zu sein, denn für die Verwirkung grundstücksbezogener Nachbarrechte sei hier maßgeblich, dass die Voreigentümer während der Errichtung des Zaunes im Jahr 2007 keine Einwände erhoben hätten und die Beigeladene angesichts dessen im Vertrauen auf das Einverständnis der seinerzeitigen Nachbarn den Zaun fertiggestellt habe. Die nachbarlichen Abwehrrechte seien bereits vor deren Eigentumserwerb verwirkt gewesen. Die materielle Verwirkung eines subjektiv-öffentlichen Nachbarrechts unterliege einer

grundstücksbezogenen Wertung. Ein Eigentumswechsel ist insofern unerheblich, als der neue Eigentümer in die Rechtsstellung des früheren einrückt.

Die Entscheidung stellt demnach noch einmal fest, dass formelle und materielle Abwehrrechte von Nachbarn dinglich sind, d. h. auf die beteiligten Grundstücke bezogen. Eine zum materiellen Rechtsverlust führende Verwirkung setzt voraus, dass ein längerer Zeitraum seit der Möglichkeit der Geltendmachung nachbarlicher Abwehrrechte verstrichen ist und besondere Umstände hinzutreten, die die verspätete Geltendmachung als Verstoß gegen Treu und Glauben erscheinen lassen. Wie lange der Nachbar untätig sein darf, ohne sein Abwehrrecht zu verwirken, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalles ab. Im Falle einer Rechtsnachfolge rückt der neue Eigentümer in die Rechtsstellung des früheren Eigentümers.

Bei der Ermessensentscheidung der Bauaufsichtsbehörde ist jedoch auch immer die Schwere der Rechtsverstöße zu berücksichtigen. Abhängig davon, kann die Bauaufsichtsbehörde trotz verwirkter subjektiver Abwehrrechte des betroffenen Nachbarn Maßnahmen ergreifen. Im öffentlichen Interesse bestehende hoheitliche bauaufsichtliche Befugnisse unterliegen, anders als subjektive Rechte, nämlich nicht der Verwirkung.

NEUES GUTACHTEN ZUR DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG

WEG-, Miet- oder Sondereigentumsverwalter als Auftragsverarbeiter?

Um zu klären, ob WEG-, Miet- und Sondereigentumsverwalter nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) als Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter gelten, hat der Dachverband Deutscher Immobilienverwalter (DDIV) bei der Kanzlei Groß Rechtsanwälte Berlin eine entsprechende gutachterliche Stellungnahme im Auftrag gegeben. Nach diesem Gutachten sind WEG-, Miet- und Sondereigentumsverwalter Verantwortliche im Sinne der DSGVO und keine Auftragsverarbeiter für die Eigentümer.

Sind WEG-, Miet- oder Sondereigentumsverwalter selbst Verantwortliche im Sinne der DSGVO oder Auftragsverarbeiter für die Eigentümer, sodass eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden muss? Diese Frage stellt sich derzeit vielen unserer Mitgliedsunternehmen.

Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist, wer allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet. Er hat die Freiheit, über das „Wie“ und das „Warum“ der Erhebung und Verarbeitung zu bestimmen.

Ein Auftragsverarbeiter gemäß Art. 4 Nr. 8 DSGVO und Art. 28 DSGVO hingegen nimmt die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten gemäß den Weisungen des Auftraggebers auf Grundlage eines Vertrages vor. Bei der Auftragsdatenverarbeitung darf es sich nur um eine datenverarbeitende Hilfsfunktion handeln. Das bedeutet, dass keine Leistungen erbracht werden, die über die bloße Datenverarbeitung hinausgehen.

Der WEG-Verwalter hat eine Reihe gesetzlicher Aufgaben zu erfüllen, woraus eine eigene Verantwortlichkeit zur Verarbeitung der insoweit erforderlichen Daten resultiert. Laut dem Bayerischem Landesamt für Datenschutzaufsicht könne bereits deswegen der WEG-Verwalter kein weisungsgebundener Auftragsverarbeiter sein.

Für Miet- und Sondereigentumsverwalter sowie Fremdverwaltung existieren zwar keine gesetzlich geregelten Aufgaben, allerdings ist der wesentliche Inhalt und Zweck in der Regel die selbstständige Bewirtschaftung einer Immobilie in kaufmännischer und technischer Hinsicht. Die Aufgaben und Befugnisse, die einem Verwalter im Rahmen eines Mietverwal-

tungsvertrages auferlegt werden, haben in wesentlichen Punkten Inhalte, die denen eines WEG-Verwalters ähneln. Somit gehen die Leistungen über die bloße Datenverarbeitung hinaus und begründen bereits eine Stellung als Verantwortlicher und nicht als Auftragsverarbeiter.

Der Stellungnahme zufolge spricht eine Reihe weiterer Aspekte für seine Stellung als Verantwortlicher: Der Mietverwalter hat eigene Entscheidungskompetenz, hat den unmittelbaren Kontakt zum Mieter und zu den beauftragten Dienstleistern, nimmt die Dienste von Subunternehmen in Anspruch und nimmt in aller Regel auch beratende Tätigkeiten gegenüber den Eigentümern wahr. Daher könne grundsätzlich nur von der Stellung als Verantwortlicher im Sinne der DSGVO ausgegangen werden. *CM*



WEITERE INFORMATIONEN

Siehe hierzu: <http://t1p.de/8zaw>

Die vollständige Stellungnahme der Kanzlei Groß Rechtsanwälte Berlin kann bei den Landesverbänden des DDIV abgerufen werden.



GENOSSENSCHAFTSRECHT

Wirkung der Entlastung

Eindeutig im Genossenschaftsgesetz (GenG) geregelt ist, wer für die Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats einer Genossenschaft zuständig ist. Die Mietglieder- oder Vertreterversammlung muss gemäß § 48 Abs. 1 GenG hierüber Beschluss fassen. Auf eine solche Beschlussfassung – nicht aber auf die Entlastung selbst – hat jedes Organmitglied einen Anspruch.

Nicht gesetzlich festgelegt ist allerdings, welche Wirkung die Entlastung hat. Rückfragen hierzu in der Mitgliederversammlung sind daher ebenso verbreitet wie die Befürchtung, durch eine Entlastung generell auf sämtliche Ansprüche der Genossenschaft gegen das entlastete Organmitglied zu verzichten.

Für Aktiengesellschaften stellt das Aktiengesetz (AktG) klar, dass die Hauptversammlung durch die Entlastung die Verwaltung der Gesellschaft durch die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats billigt. Einen Verzicht auf Ersatzansprüche enthält die Entlastung hingegen gemäß § 120 Abs. 2 AktG nicht. Bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung geht die herrschende Meinung hingegen davon aus, dass der Entlastungsbeschluss eine begrenzte Verzichtswirkung hat.

Ob sich die Entlastungswirkung – ähnlich wie bei der Aktiengesellschaft – auf eine Billigung der Geschäftsführung und den Ausspruch des Vertrauens für die künftige Arbeit beschränkt oder – ähnlich wie bei der GmbH – auch eine Verzichtswirkung beinhaltet, ist umstritten. Die wohl herrschende Meinung

geht von einer Verzichtswirkung hinsichtlich etwaiger Haftungstatbestände aus. Sie soll allerdings nur insoweit eintreten, als die Mitgliederversammlung die Ersatzansprüche kannte oder bei sorgfältiger Prüfung hätte erkennen müssen. Eine wesentliche Rolle spielt daher auch, welche Informationen der Mitgliederversammlung (beispielsweise durch den Bericht des Vorstands oder Aufsichtsrates sowie den verlesenen Teil des Prüfungsberichts) zur Verfügung standen. Festzuhalten bleibt, dass die Entlastung bei Genossenschaften nach der vorherrschenden Auffassung eine Verzichtswirkung haben kann. Allerdings ist die weitere Hürde hierfür – also das Erkennen oder Erkennenmüssen der Ansprüche durch die Mitgliederversammlung – äußerst hoch. ST

ENERGETISCHE RICHTLINIEN UND GESETZE

Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden und Gebäudeenergiegesetz

Die im Rahmen des sog. Winterpakets novellierte Richtlinie über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden 2018/844/EU wurde am 19. Juni 2018 im EU-Amtsblatt veröffentlicht und trat am 9. Juli 2018 in Kraft. Die Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie bis zum 10. März 2020 umsetzen. Dies betrifft vor allem Anforderungen an Leerrohre für Elektromobilität bei neuen Gebäuden und größere Renovierungen. Ob einzelne Punkte der Gebäuderichtlinie bereits mit dem geplanten Referentenentwurf des Gebäudeenergiegesetzes (GEG) umgesetzt werden, ist derzeit nicht absehbar. Der Entwurf des GEG soll Anfang September ins Kabinett eingebracht werden und weitgehend dem Entwurf von 2017 entsprechen.

Der GdW hat für die Gebäuderichtlinie in Zusammenarbeit von Berliner und Brüsseler Büro erfolgreiche Politikberatung für Rat und Parlament umgesetzt: Die Vorschläge des GdW wurden angenommen. Die novellierte

Gebäuderichtlinie muss von den Mitgliedstaaten zeitnah umgesetzt werden. Sie wirkt sich nicht direkt auf die Wohnungswirtschaft aus, aber indirekt über die in den nächsten Jahren von der Bundesrepublik zu ändernden Vorschriften. Die Änderungen müssen bis 10. März 2020 abgeschlossen und an die EU gemeldet sein. Eine nächste Novelle der Gebäuderichtlinie ist erst für nach dem Jahr 2026 geplant.

Im Einzelnen muss die Bundesrepublik Deutschland folgende Dinge ändern bzw. einführen:

Die Mitgliedstaaten müssen spätestens für Baugenehmigungen, die ab 10. März 2021 eingereicht werden, folgende Anforderungen zur Erleichterung der späteren Einrichtung von Ladepunkten für Elektrofahrzeuge vorsehen:

- Für neue Wohngebäude mit mehr als zehn Stellplätzen sind Leerrohre vorzu-

sehen, wenn der Parkplatz sich innerhalb des Gebäudes befindet oder an das Gebäude angrenzt.

- Für größere Renovierungsmaßnahmen an Gebäuden mit mehr als zehn Stellplätzen sind Leerrohre vorzusehen, wenn der Parkplatz sich innerhalb des Gebäudes befindet oder an das Gebäude angrenzt und die Renovierungsmaßnahmen den Parkplatz oder die elektrische Infrastruktur des Gebäudes umfassen. Eine „größere Renovierung“ ist laut Richtlinie die Renovierung eines Gebäudes, bei der:
 - a) die Gesamtkosten der Renovierung der Gebäudehülle oder der gebäudetechnischen Systeme 25 Prozent des Gebäudewerts – den Wert des Grundstücks, auf dem das Gebäude errichtet wurde, nicht mitgerechnet – übersteigen oder
 - b) mehr als 25 Prozent der Oberfläche der Gebäudehülle einer Renovierung unterzogen werden.



Foto: FLEX20 – www.istockphoto.com

- Es sollen Systemanforderungen an gebäudetechnische Systeme gestellt werden, die anzuwenden sind, wenn dies technisch, funktionell und wirtschaftlich realisierbar ist. Bei Installation, Ersetzung oder Modernisierung eines gebäudetechnischen Systems soll zukünftig der veränderte Teil bewertet, dokumentiert und an den Gebäudeeigentümer übermittelt werden.
- Bis 31. Dezember 2019 wird die Kommission eine Definition und eine Berechnungsmethode für einen „Intelligenzfähigkeitsindikator“ (Smart Readiness Indicator) vorlegen. Dabei handelt es sich um ein optionales gemeinsames System zur Bewertung der Intelligenzfähigkeit von Gebäuden. Es geht um die Fähigkeit eines Gebäudes, den Betrieb an den Bedarf der Bewohner und des Netzes anzupassen und seine Gesamtenergieeffizienz zu verbessern. Die Mitgliedstaaten müssen den Indikator anschließend testen.

Weitere interessante Punkte sind:

- Die Definition des gebäudetechnischen Systems wird erweitert um „Gebäudeautomatisierung und -steuerung“ und „Elektrizitätserzeugung am Gebäudestandort“.
- Neu eingefügt wurde eine Definition „System für die Gebäudeautomatisierung und -steuerung“.

- Die Mitgliedstaaten müssen eine langfristige Renovierungsstrategie vorlegen, mit welcher der kosteneffiziente Umbau bestehender Gebäude in Niedrigstenergiegebäude erleichtert wird. Zu dieser Strategie muss eine öffentliche Anhörung erfolgen, bevor sie bei der Kommission eingereicht wird.

Bei einigen Punkten bleibt abzuwarten, wie diese in Deutschland umgesetzt werden. Beispielsweise sollen sich die Mitgliedstaaten im Fall von größeren Renovierungen für hocheffiziente alternative Systeme einsetzen, sofern dies technisch, funktionell und wirtschaftlich realisierbar ist. Auch die Umsetzung des Artikels zur Inspektion von Heizungsanlagen bleibt abzuwarten. Die Mitgliedstaaten können (müssen aber nicht) Anforderungen an Wohngebäuden stellen hinsichtlich einer Überwachung der Systemeffizienz und von Steuerungen, die einen optimalen Betrieb gewährleisten. Vermutlich wird das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) dazu eine Studie beauftragen, um das Kosten-/Nutzen-Verhältnis zu analysieren.

Primärenergie bleibt Leitgröße für die Gesamtenergieeffizienz, den Mitgliedstaaten wird aber erlaubt, zusätzlich den Indikator CO₂-Emissionen zu verwenden. Beim Primärenergiefaktor wurde explizit die Möglichkeit aufgenommen, gelieferte erneuerbare Energie und vor Ort erzeugte erneuerbare

Energie anzurechnen. Die Dämmstoffindustrie hatte auf EU-Ebene versucht, dies zu verhindern.

Die Vorschläge des GdW in der Stellungnahme vom 27. März 2017 wurden angenommen, die Politikberatung von Rat und Parlament war erfolgreich. Die Vorschläge betrafen hinsichtlich Elektromobilität Leerrohre statt Vorverkabelung, nur für Parkplätze im und am Haus und nur bei Renovierung der Elektroinstallation. Weitere Vorschläge betrafen die Bewertung der geänderten Teile eines Systems statt des Gesamtsystems nach Änderung, den Verzicht auf Energieausweis-Datenbanken, die Freiwilligkeit der Anwendung von Intelligenzindikatoren und die Einführung der Zielgröße CO₂. CO₂-Minderung kann durch verschiedene Kombinationen aus Verringerung des Energieverbrauchs und Einsatz CO₂-armer Energieträger erreicht werden.

Auswirkungen auf das GEG

Ob einzelne Punkte der Gebäuderichtlinie bereits mit dem geplanten Referentenentwurf des Gebäudeenergiegesetzes GEG umgesetzt werden, ist derzeit nicht absehbar. Folgendes kann zum Stand des GEG berichtet werden:

- Die vorliegenden Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen bestätigen, dass derzeit keine Verschärfung der Anforderungen möglich ist. Mit Blick auf die EU bestätigen sie, dass das Niedrigstenergiegebäude in Deutschland wie im Koalitionsvertrag vorgesehen mit der derzeit geltenden Anforderung definiert werden kann.
- Es ist geplant, das GEG etwa so wie voriges Jahr vorgelegt ins Verfahren zu bringen, einschließlich der geplanten Flexibilisierungen. Fragen der Anforderungsmethodik können erst in einer nächsten Novelle diskutiert werden.
- Es ist vorgesehen, bereits mit dieser Novelle die Treibhausgasemissionen im Energieausweis zur Information ausweisen zu lassen.
- Der Kabinettsbeschluss soll direkt nach der Sommerpause erfolgen. Dies würde bedeuten, dass die Verbändebeteiligung im August erfolgen müsste.

Der VdW Rheinland Westfalen wird über die aktuellen Entwicklungen über Rundschreiben und im VerbandsMagazin informieren.

DIGITALISIERUNGSSTUDIE

Wohnungswirtschaft: Auf dem Weg zum digitalen Vermieter?

Die Wohnungswirtschaft sieht ihr Kerngeschäft durch die Digitalisierung nicht gefährdet. Gleichzeitig arbeitet sie daran, selbst digitale Strukturen zu schaffen. Diese werden zunächst vor allem den Vermietungsprozess verändern. Zu diesen Ergebnissen gelangt die Studie „Digitale Agenda 2025“, die das Beratungsunternehmen Analyse & Konzepte im Auftrag des Verbands der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in Niedersachsen und Bremen (vdw) und des Verbands Norddeutscher Wohnungsunternehmen (VNW) erstellt hat.

Die Grundlage der Studie bildeten eine Onlinebefragung unter den Mitgliedsunternehmen des vdw und des VNW sowie zahlreiche Expertengespräche. Eine Erkenntnis daraus ist, dass sich die Wohnungsunternehmen trotz der Digitalisierung nicht um ihr Geschäftsmodell – die Vermietung von Wohnraum – sorgen. Dies mag ein Grund dafür sein, dass sie vergleichsweise wenig Zeit in die Digitalisierung investieren: 46 Prozent

der Befragten beschäftigen sich maximal zwei Stunden pro Woche damit.

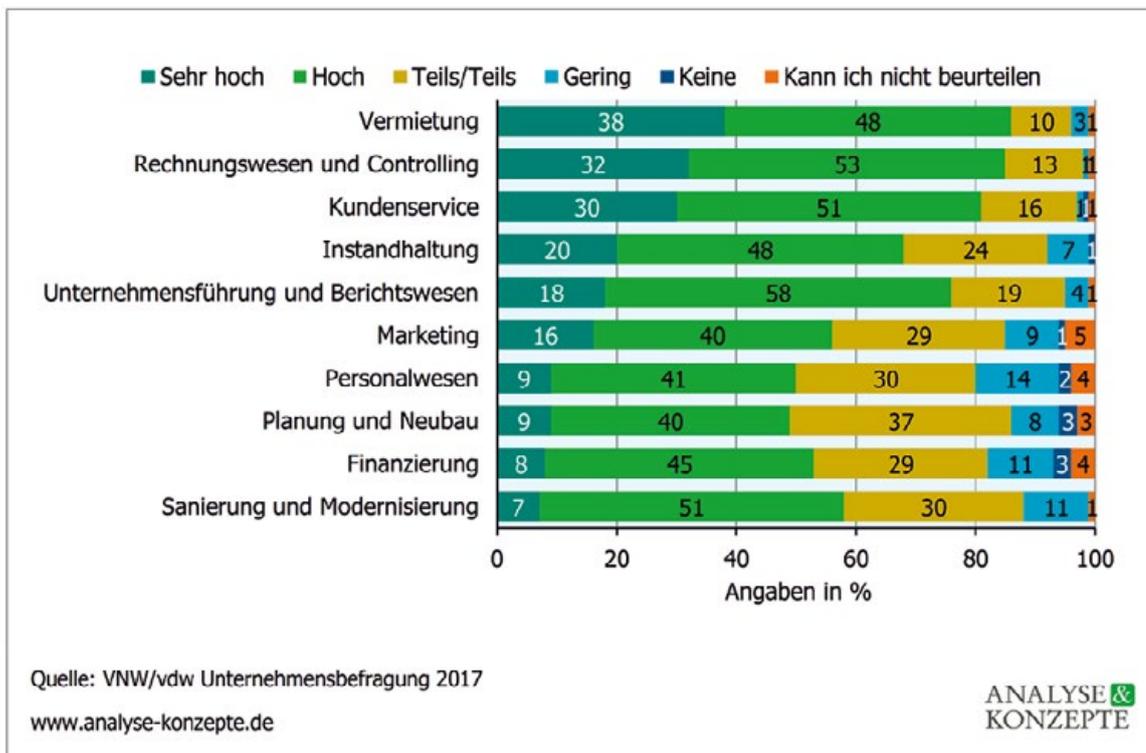
Bei einem Drittel der Wohnungsunternehmen liegen schon heute alle wichtigen Daten und Informationen in digitaler und auswertbarer Form vor. Weitere 50 Prozent der Befragten wollen diesen Status innerhalb der nächsten fünf Jahre erreichen. Ebenfalls die Hälfte der Wohnungsunternehmen möchte in fünf Jahren alle Unternehmensbereiche digital miteinander vernetzt haben. Dies ist aktuell erst bei zwölf Prozent der befragten Unternehmen der Fall.

Den höchsten Digitalisierungsgrad erreichen Wohnungsunternehmen heute im Bereich „Rechnungswesen und Controlling“. Allerdings gehen die Wohnungsunternehmen davon aus, dass in Zukunft die Vermietung hier auf Platz eins liegen wird: 86 Prozent der Befragten prognostizieren, dass der Digitalisierungsgrad der Vermietung künftig hoch oder sehr hoch sein wird.

Mieterakten und Vermietungsprozess werden digital

Schon jetzt haben 21 Prozent aller Wohnungsunternehmen digitale Mieterakten, auf die unterschiedliche Personen im Unternehmen zugreifen können. Weitere 62 Prozent arbeiten an einer entsprechenden Umstellung oder planen sie zumindest. 19 Prozent der Befragten vermarkten ihre Wohnungen bereits heute komplett online. Gut die Hälfte (51 Prozent) der Wohnungsunternehmen hat dies in Zukunft vor. Auch der Mieterwechsel wird künftig sehr viel häufiger digital funktionieren. 76 Prozent der Wohnungsunternehmen arbeiten darauf hin oder setzen dies bereits um.

Die stärksten Treiber für die Digitalisierung in der Wohnungswirtschaft sind die Kunden. Daneben wirken die Entwicklung auf dem Wohnungsmarkt, die eigenen Mitarbeiter und der Wettbewerb als Motor. Als Hürden erweisen sich vor allem eine fehlende Digitalisierungsstrategie des Unternehmens sowie



Zukünftiger Digitalisierungsgrad

Wie groß ist der Anteil folgender wohnungswirtschaftlicher Aufgaben, der zukünftig in Ihrem Unternehmen digital bearbeitet wird?

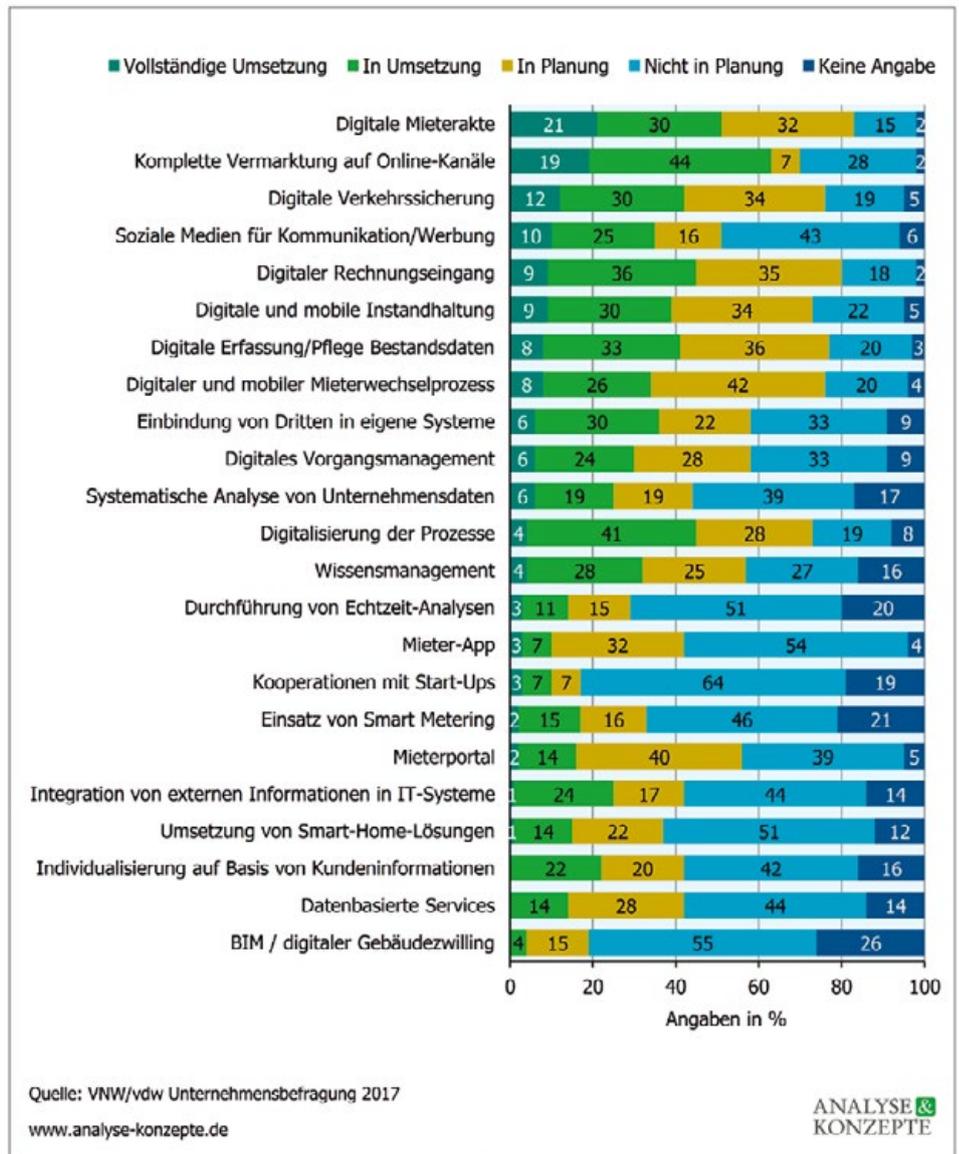
die personellen Ressourcen und der geringe Reifegrad der benötigten Technik. „Wir leben im digitalen Zeitalter. Das gilt auch für die Wohnungswirtschaft“, sagt Michael Deeg, Senior Berater bei Analyse & Konzepte. „Bei unserer Untersuchung haben wir festgestellt, dass die Unternehmen noch viel Potenzial bei der Digitalisierung und Automatisierung bestehender Prozesse haben. Zweitens gibt es bisher kaum Aktivitäten, um selbst neue, digitale Geschäftsmodelle zu entwickeln. Gerade in diesem Bereich kann es noch spannende Entwicklungen geben.“ *LW*

i ÜBER DIE STUDIE
„DIGITALE AGENDA 2025“

Die Studie „Digitale Agenda 2025“ wurde vom vdw und dem VNW in Auftrag gegeben. Sie liefert eine Bestandsaufnahme der Digitalisierung in der norddeutschen Wohnungswirtschaft. Ausgangspunkt war eine umfassende Marktrecherche, die die Basis für den konzeptionellen Rahmen der Studie lieferte. Im zweiten Schritt wurden insgesamt 19 Experteninterviews mit Vertretern der Wohnungsunternehmen durchgeführt. Die Ergebnisse der Gespräche flossen in die Entwicklung des Online-Fragebogens ein. Die Feldphase der Online-Befragung fand im September und Oktober 2017 statt. Insgesamt wurden 390 Mitgliedsunternehmen angeschrieben, von denen 128 den Fragebogen ausfüllten. Die Rücklaufquote beträgt damit rd. 33 Prozent. Um die Ergebnisse einzuordnen, wurde außerdem ein Experten-Workshop durchgeführt.

Stand der Entwicklung digitaler Angebote

Im Folgenden haben wir einige Ansätze für die Entwicklung von digitalen Angeboten zusammengestellt. Wieweit haben Sie diese in Ihrem Unternehmen bereits umgesetzt?



NEUE KOOPERATION ZWISCHEN GDW UND ALLTHINGS

Neue App für Wohnungsunternehmen

Der GdW und das deutsch-schweizerische Unternehmen Allthings haben eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Gemeinsam wird eine eigene GdW-Edition der digitalen Allthings Kommunikations- und Serviceplattform für Wohnimmobilien entwickelt, die von Mitgliedsunternehmen und -genossenschaften genutzt werden kann. Das 2013 gegründete Software-Unternehmen Allthings rüstet Gebäude, Quartiere und

ganze Portfolios mit einer eigenen maßgeschneiderten Service-App aus. Mieter erhalten Zugang zu vielfältigen digitalen Services, welche die Servicequalität erhöhen, die Kommunikation mit der Hausverwaltung und innerhalb der Nachbarschaft vereinfachen und die Transparenz über das Geschehen in Gebäuden steigern. Die Plattform ist modular aufgebaut und kann daher flexibel um beliebige Dienste von Dritten erweitert werden.

Gemeinsam mit dem GdW wird eine eigene Edition der Plattform zusammengestellt mit für die Wohnungswirtschaft typischen Funktionen und Services: Die App wird gemeinsam vermarktet und zielgruppenspezifisch weiterentwickelt, um so der deutschen Wohnungswirtschaft ein digitales Paket mit passenden Kommunikations-, Mehrwert- und Effizienzdiensten für das Wohnen der Zukunft anbieten zu können. *GDW/LW*

WOLFGANG SONNE/REGINA WITTMANN (HG.)

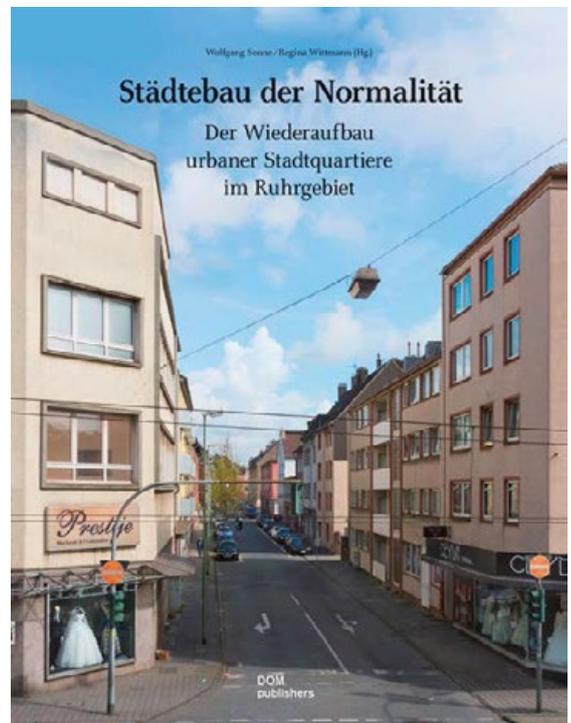
Versteckter Reiz des Ruhrgebietes

Der Städtebau des Wiederaufbaus nach dem Zweiten Weltkrieg ist im Ruhrgebiet vor allem mit Arbeitersiedlungen, bürgerlichen Vorortsiedlungen und Industrieanlagen verbunden. Doch auch in dieser Region gab es in der Nachkriegszeit eine Richtung, die einer explizit urbanen Vorstellung folgte. Diese Stadtviertel prägen noch heute die Struktur vieler Ruhrgebietsstädte entscheidend – und gehören zu den beliebtesten Quartieren.

Das Buch untersucht anhand von vier Essays und elf Fallstudien verschiedene Quartiere in Duisburg, Oberhausen, Mülheim, Essen, Bochum, Witten und Dortmund. Diese meist aus den Stadterweiterungen des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts hervorgegangenen Quartiere, bestehend aus Straßen, Plätzen und Blockrandbebauungen mit gemischten Nutzungen, waren nach dem Krieg zwar vielfach beschädigt, aber keineswegs ausgelöscht. Sie wurden als dichte und gemischte Stadtquartiere nach städtebaulichen Gesichtspunkten wieder aufgebaut. Sie stehen für einen absichtsvoll normalen Städtebau, der bislang weitgehend unbeachtet geblieben ist.

DOM PUBLISHERS/KS

- Wolfgang Sonne/Regina Wittmann (Hg.) Städtebau der Normalität – Der Wiederaufbau urbaner Stadtquartiere im Ruhrgebiet, 240 x 300 mm, 320 Seiten, ca. 350 Abbildungen, Hardcover mit Schutzumschlag, ISBN 978-3-86922-616-3 (deutsch), EUR 98,00 / CHF 116,60, August 2018. DOM publishers, Berlin.
<https://dom-publishers.com/products/stadtebau-der-normalitat>



DÄUBLER/WEDDE/WEICHERT/SOMMER

Kompaktcommentar zur EU-Datenschutz-Grundverordnung und BDSG-neu

Seit dem 25. Mai ist die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung in Kraft. In ganz Europa gilt ein neues Datenschutzrecht. Das bisherige Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) hat seine Gültigkeit verloren und wurde durch die DSGVO und ein deutsches Anpassungsgesetz (BDSG-neu) ersetzt.

Was besagen diese neuen Regelungen? Was ist bei ihrer Anwendung zu beachten? Welche Änderungen gelten im Beschäftigtendatenschutz? Und wie können die Interessen von Beschäftigten beim Datenschutz durchgesetzt werden?

Der Kompaktcommentar erläutert das gesamte neue Datenschutzrecht und hilft, die oft komplizierten Vorschriften zu verstehen und richtig anzuwenden. Dabei haben die



Autoren immer die betriebliche Praxis im Blick.

Vorteile auf einen Blick:

- Kompakte Einführung in das neue Datenschutzrecht
- Hinweise für die betriebliche Praxis
- Kommentierung aller datenschutzrechtlichen Vorschriften: EU-DSGVO, BDSG-neu, TMG, UKlaG, SÜG
- Empfehlungen zum Beschäftigtendatenschutz für Betriebsräte und Personalräte

LW

- Bestellung:
1. Auflage 2018 (Juni 2018)
Reihe: Kompaktcommentar
Verlag: Bund-Verlag, Frankfurt
ISBN: 978-3-7663-6615-3

SEMINARE IM SEPTEMBER UND OKTOBER 2018



Foto: kasto - unuu.fotolia.com

17.09.2018	Bochum	50er- bis 80er-Jahre-Bauten? Erfolgreich modernisieren und bewirtschaften	N. N.	2
17.09.2018	Hannover	Einführung in die wohnungswirtschaftliche Rechnungslegung – Modul 1: Grundlagen des Rechnungswesens	Gerhard Viemann, Norbert Schmidt, Oliver Könemund	3
17.09. – 18.09.2018	Hamburg	Wohnungswirtschaftliche Grundlagen für Neu- und Quereinsteiger	Kerstin Bonk	4
17.09. – 18.09.2018	Hamburg	Seminarreihe Hausmanagement: Rund ums Gebäude	N. N.	4
18.09.2018	Hamburg	Altersgerechtes Wohnen – aus mietrechtlicher Sicht	Mario Viehweger	4
18.09.2018	Hannover	Einführung in die wohnungswirtschaftliche Rechnungslegung – Modul 2: Ausgewählte wohnungswirtschaftliche Bilanzierungsfragen	Gerhard Viemann, Norbert Schmidt, Oliver Könemund	3
18.09.2018	Bochum	Interkulturelle Kompetenzen kompakt – Methodenkoffer zur erfolgreichen Gestaltung der Integrationsarbeit im Quartier	Nazife Sarcan	2
18.09.2018	Bochum	Das Prinzip der Kostenmiete für preisgebundenen Wohnraum	Marina Hoffmeister, Jürgen Jankowski	2
19.09.2018	Lübeck	Die Wohnungsvorabnahme, Abnahme und Übergabe	Prof. Dr. Matthias Neu	4
19.09. – 20.09.2018	Hamburg	Kleiner Asbestschein – Sachkundenachweis	N. N.	4
20.09.2018	Hannover	Aktuelles Arbeitsrecht	Prof. Dr. Michael Worzalla	3
20.09.2018	Bochum	Verkehrssicherungspflichten für Hausmeister	Gotthard Grieseler	2
20.09.2018	Bochum	Hausbewirtschaftungsprozesse aus Sicht der Finanzbuchhaltung	Prof. Dr. Dirk Wenzel	2
24.09.2018	Hannover	Effizienter Umgang mit säumigen Mietern	Anja König	3
24.09.2018	Frankfurt	Forderungsmanagement in der Wohnungswirtschaft kompakt	Volker Bussler	2
25.09.2018	Hannover	Wiederkehrende Problemstellungen im Wohn- und Gewerberaummietrecht	Mario Viehweger	3
25.09.2018	Münster	Aktuelles Genossenschaftsrecht für Aufsichtsräte	Sebastian Tackenberg, Cindy Merz	1
25.09.2018	Frankfurt	Grundlagen der Betriebskostenabrechnung? Intensivkurs für Vermieter und Verwalter	Achim Dohmeier, Thorsten Wenning	2

SEMINARE IM SEPTEMBER UND OKTOBER 2018

26.09.2018	Hannover	Außenanlagen und Verkehrswege betreuen – was verlangt die Verkehrssicherungspflicht?	Erhard Abitz	3
26.09.2018	Bochum	Rohdiamant Baurecht – So schaffen Sie Baurecht für Ihr Investitionsprojekt!	Dr. Michael Terwiesche	2
26.09.2018	Frankfurt	Bilanzpolitik in HGB-Jahresabschlüssen? Gestaltungsspielräume aktiv nutzen	Frank Wetzel	2
26.09.2018	Bochum	Wohnungseigentum (energetisch) modernisieren – Von der Planung bis zum Abschluss	Guido Hubatsch, Massimo Füllbeck	2
27.09.2018	Hannover	Praxisworkshop: Briefe und E-Mails besser schreiben	Dr. Cathrin Christoph	3
27.09.2018	Bochum	Wie verhalte ich mich gegenüber aggressiven Mietern/Mietinteressenten? Ein Deeskalationstraining mit einem Polizeitrainer!	Evelyn Meyer-Lentge, Oliver Quambusch	2
27.09.2018	Bochum	Businessknigge für kaufmännische Azubis in der Immobilienwirtschaft	Achim Dohmeier	2
01.10.2018	Bochum	Professionelle Präsentationen	Enisa Romanic	2
01.10.2018	Hamburg	Training für Auszubildene und Berufseinsteiger	Janis Bailitis	4
01.10. – 04.10.2018	Hannover	Vorbereitungslehrgang für die IHK-Prüfung der Immobilienkaufleute im Bereich „Spezielle Betriebswirtschaftslehre“	Heike David	3
08.10. – 09.10.2018	Hannover	Vorbereitungslehrgang für die IHK-Prüfung der Immobilienkaufleute im Bereich „Rechnungswesen“	Heike David	3
09.10.2018	Bochum	Mein Mieter ist verstorben! Was passiert jetzt mit meiner Wohnung?	Detlef Wendt	2
09.10.2018	Bochum	Grundlagen der Betriebskostenabrechnung – Intensivkurs für Vermieter und Verwalter	Achim Dohmeier, Thorsten Wenning	2
10.10.2018	Hannover	Vorbereitungslehrgang für die IHK-Prüfung der Immobilienkaufleute im Bereich „Wirtschafts- und Sozialkunde“	Heike David	3
10.10.2018	Hannover	Den Empfang sicher im Griff: Professionelle Kommunikation am Tresen – Ein Praxisworkshop	Natascha Gawlitza-Zorn	3
10.10.2018	Hotel Stadtpalais, Köln	Wohnungsabnahme und -übergabe – Rechtssicherheit auch bei bösen Überraschungen	Detlef Wendt	2
10.10.2018	Bochum	Überzeugend präsentieren und professionell moderieren – Praxisworkshop Wohnungswirtschaft	Andrea Bolz	2
10.10.2018	Bochum	Projektmanagement für Azubis	Achim Dohmeier	2
10.10.2018	Bochum	Englisch für Vermieter mit Hand und Fuß	Mark Pedigrew	2
11.10.2018	Hannover	Simulierte Abschlussprüfung im Anschluss an die Vorbereitungslehrgänge	Heike David	3
11.10.2018	Bochum	Kommunikation mit schwierigen Mietern	Achim Dohmeier	2
11.10.2018	Bochum	Jahresabrechnung und Wirtschaftsplan rechtssicher und professionell erstellen	Massimo Füllbeck	2
12.10.2018	Bochum	Excel für Auszubildende	Bettina Klare	2
15.10.2018	Frankfurt	Kundenorientierte Kommunikation Modul 1: Kommunikation im direkten Kundenkontakt	Christiane Meinicke	2
15.10.2018	Bochum	Vorbereitung von Aufsichtsratssitzungen, richtiges Protokollieren und erfolgreiches Veranstaltungsmanagement	Tanja Bögner	2
15.10.2018	Hannover	Einführung in die wohnungswirtschaftliche Rechnungslegung – Modul 3: Jahresabschlussanalyse	Norbert Schmidt, Oliver Könemund	3

Für Fragen zu Veranstaltungen stehen zur Verfügung:

- 1** Nadine Ibing
Telefon 0211 16998-21
 2 Andrea Bohn
Telefon 0234 9447-510
 3 Karsten Dürkop
Telefon 0511 1265-126
 4 Andreas Daferner
Telefon 040 52011-218

Wir sind eine der gesündesten Wohnungsgenossenschaften in Deutschland mit rund 3.000 Wohnungen im Großraum Köln und einem sehr guten Ruf bei Mieterschaft und externen Geschäftspartnern. In den kommenden Jahren möchten wir an die 100 Millionen Euro in den regionalen Wohnungsbau investieren. Die Finanzierung hierzu ist mit einem wesentlichen Eigenkapitalanteil gesichert.

Im Rahmen der altersbedingten Nachfolgeregelung suchen wir ab 2019, gerne auch früher, einen

mitarbeitenden Vorstand

für eine möglichst langfristige vertrauensvolle Zusammenarbeit, wie diese in den letzten 100 Jahren in unserer Traditions-Genossenschaft prägend war.



Ihre Aufgaben: Ihre Hauptverantwortung wird - neben der wohnungswirtschaftlichen Verwaltung - zunächst im Zukauf von Grundstücken und Wohnobjekten liegen, die Ihr technischer Vorstandskollege in eine nachhaltige Bebauung und Bestandsoptimierung umsetzen wird. Hierbei werden Sie durch engagierte fachlich kompetente Mitarbeiter/innen unterstützt und können auf eine verständnisvolle Mieterschaft vertrauen.

Ihr Profil:

- Sie sind entweder ein gestandener Vorstand/ Geschäftsführer (m/w) in einem vergleichbaren Wohnungsunternehmen, haben eine fundierte Berufserfahrung im wohnungswirtschaftlichen Umfeld, oder kommen aus der zweiten Reihe und verfügen über hervorragende praktische wohnungswirtschaftliche Fachkenntnisse, die Sie jetzt um Führungsaufgaben erweitern möchten.
- Sie bringen zudem eine ausgeprägte unternehmerische Denkweise mit und verfügen über eine hohe Identifikation und Leidenschaft für die gestellte Aufgabe.
- Ein entsprechendes Verantwortungsbewusstsein, gepaart mit sozialer Kompetenz und Führungsfähigkeiten, sollte bei Ihnen ebenfalls selbstverständlich sein.
- Zudem gehören gute betriebswirtschaftliche Kenntnisse im Finanz-/ Rechnungswesen zu Ihrem Repertoire.

Die ausgeschriebene Position ist nicht alltäglich.

Miteinander vereinbaren wir eine faire Vergütung + Erfolgsbonifikation.

Ihre überzeugende Bewerbung, die selbstverständlich strengste Vertraulichkeit erfährt, richten Sie bitte an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates:

Herrn Heino Thoms
Kölner Wohnungsgenossenschaft eG
Schlesischer Platz 1 A
50737 Köln

Mail: thoms@koelner-wohnungsgenossenschaft.de
Tel.: 0177-7409034

Wir freuen uns, Sie in Kürze kennenzulernen.

IMPRESSUM

- Herausgeber:** Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Rheinland Westfalen e.V.
Goltsteinstr. 29, 40211 Düsseldorf, Tel.: +49 (211) 16998-0, Fax: +49 (211) 16998-50
E-Mail: info@vdw-rw.de, <http://www.vdw-rw.de>
- Verantwortlich für den Inhalt:** Alexander Rychter
- Redaktion:** Katrin Stamm (*KS, Leitung*)
Jürgen Gnewuch (*JG*), Christina Göbel (*CG*), Svenja Grzesiok (*SG*), Nadine Ibing (*NI*), Cindy Merz (*CM*),
Marcel Middeke (*MM*), Oliver Niermann (*ON*), Christian Obert (*CO*), Hans-Joachim Palm (*HP*), Frederik R. Ruhrort (*FRR*),
Roswitha Sinz (*RS*), Eva Stelzner (*ES*), Sebastian Tackenberg (*ST*), Lisa Wilczek (*LW*)
Gastautoren: Sonja Köllerwirth (*SK*), Tim Loppe (*TL*)
- Layout & Gestaltung:** Statement GmbH – Agentur für Marketing- und Designlösungen, Saarbrücken, Köln, Berlin
<http://www.agentur-statement.de>
- Druck:** Krüger Druck und Verlag
- Erscheinungsweise:** 10 x jährlich
- Auflage:** ca. 1.500 – 2.000 Exemplare
- Anzeigen:** Statement GmbH – Agentur für Marketing- und Designlösungen, Saarbrücken, David Biskupek, Tel.: +49 (681) 99281-40
Der Bezugspreis ist für die Mitglieder der Verbände im Mitgliedsbeitrag enthalten.



Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Rheinland Westfalen e. V.
Tel.: 0211 16998-0, Fax: 0211 16998-50, E-Mail: info@vdw-rw.de
www.vdw-rw.de