

**Inhalt »** Mitgliederbefragung: Die Wohnstätten Wanne-Eickel eG erzielt Bestnoten » „Autobahn Arbeitgebermarke“: Interview mit Sandra Balicki, Personalleiterin der Wohnungsbaugenossenschaft KAIFU-NORDLAND eG » Florian Ebrecht vom Spar- und Bauverein eG Dortmund ist „Student des Jahres“ » „Wer die Wahl hat, hat die Qual“ oder „am Anfang war der Verband“ – Ein Beitrag von Prof. Dr. Jürgen Keßler

## Sehr geehrte Damen und Herren,

Gedenktage bieten die Chance, jungen Menschen die Bedeutung der Geschichte für ihr eigenes Leben und die eigene Zeit deutlich zu machen. Die Genossenschaftswelt will den 200. Geburtstag Friedrich Wilhelm Raiffeisens deshalb nutzen, um einen großen Vordenker und Gestalter zu feiern. Ein Jubiläum, das auch für uns Wohnungsbaugenossenschaften und damit auch für die Marketinginitiative von großer Bedeutung ist, wird doch damit wieder an die starke Idee „Was einer allein nicht schafft, das schaffen viele“ erinnert, mit der der Reformator und Gründungsvater der Genossenschaften bis heute Menschen und Märkte bewegt.

Getreu diesem Motto nehmen wir dieses Jubiläumsjahr beispielsweise zum Anlass, fast 1.000 Wohnungsbaugenossenschaften anzuschreiben. Mit fünf guten Gründen, warum es sich lohnt, bei unserem deutsch-

landweiten Netzwerk mitzumachen, sprechen wir die Unternehmen an. Wir wollen ihnen zeigen, wie sehr es sich lohnen kann, die genossenschaftliche Idee gemeinsam voranzubringen. Außerdem werde wir dieses Jahr dafür nutzen, um sowohl auf unserer Website, bei Facebook als auch in diesem Newsletter die Genossenschaften und damit die beteiligten Personen in den Mittelpunkt zu rücken.

Über unser gemeinsames Netzwerk machen wir einerseits die Vorzüge genossenschaftlichen Wohnens bekannter, andererseits nutzen wir diese Plattform aber auch, um uns als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. Denn Mitarbeiter begeistern sich für Unternehmen, die sie fördern, die Perspektiven entwickeln und die Nachwuchskräften eine Chance geben. Hier können wir Genossenschaften einiges bieten. Ich freue mich, dass wir mit dem EBZ einen starken Partner an unserer Seite haben, der



**Christa Kolb-Schwenk**, geschäftsführender Vorstand der Spar- und Bauverein Leichlingen eG, Vorstandsvorsitzende der Marketinginitiative der Wohnungsbaugenossenschaften Deutschland e.V. sowie stellv. Vorsitzende des Fördervereins für die Aus- und Fortbildung im EBZ.

uns bei der Personalentwicklung unterstützt.

**Christa Kolb-Schwenk**

Besuchen Sie:  
[www.wohnungsbaugenossenschaften.de](http://www.wohnungsbaugenossenschaften.de)  
oder [www.facebook.com/Wohnungsbaugenossenschaften.Deutschland/](https://www.facebook.com/Wohnungsbaugenossenschaften.Deutschland/)

## Mitgliederbefragung: Barometer für strategische Unternehmensentscheidungen und wichtiges Kundenbindungsinstrument



Vorstand der Wohnstätten Wanne-Eickel eG  
Gunna Wiatr, Hans-Joachim Hess,  
Frank Militzer.

**Für den nachhaltigen Erfolg und die zukünftige Entwicklung einer Wohnungsbaugenossenschaft bildet die Zufriedenheit der Bewohner das entscheidende Kriterium. Mitgliederbefragungen decken Wünsche der Bewohner aber auch Handlungspotenziale der Genossenschaft auf. Die Wohnstätten Wanne-Eickel eG beauftragt seit 2006 die InWIS Forschung & Beratung GmbH mit der Durchführung dieser**

**Erhebungen. Die Ergebnisse wurden bei strategischen Entscheidungen berücksichtigt. Mit Erfolg: Bei der letzten Umfrage erhielt die Wohnungsbaugenossenschaft Bestnoten von ihren Mitgliedern.**

Die fast 117 Jahre alte Wohnungsbaugenossenschaft hat einen Bestand von rund 2.000 Wohnungen und zählt rund 3.900 Mitglieder. Vor zwölf Jahren entschloss sich der Vorstand der Genossenschaft

zum ersten Mal dazu, eine Mitgliederbefragung durchzuführen. „Das Wohlergehen unserer Mitglieder steht für uns im Vordergrund und die Mitgliederbefragung ist ein fabelhaftes Instrument, um Auskunft darüber zu erhalten“, erklärt Gunna Wiatr, Vorstandsmitglied der Genossenschaft. „Dabei haben wir uns entschlossen, den Fokus auf die in unseren Beständen wohnenden Mitglieder zu legen und diese zu befragen“, ergänzt Wiatr.



„Unsere Befragung misst die Gesamtzufriedenheit der Nutzer in den einzelnen Gebieten. Die Analyse ist aufgeteilt in drei Teilbereiche: 1. Wohnung/Wohngebäude, 2. Wohnumfeld und 3. Service/Kundenorientierung. Durch Kopplung der Zufriedenheit mit Umzugsabsichten werden die Kundenbindung berechnet und darauf aufbauend Empfehlungen zur Verbesserung der Kundenbindung abgeleitet“, erklärt Björn Eisele, Leiter des Fachbereichs Markt- und Meinungsforschung bei InWIS. „Den Fragenkatalog entwickeln wir anhand der Bedürfnisse des Unternehmens und stimmen ihn im Vorfeld ab. Die Mitglieder bekommen den Fragebogen zugesandt, haben vier Wochen für die Beantwortung der Fragen Zeit und senden diesen anschließend an uns zurück. Innerhalb von circa vier Wochen präsentieren wir

dem Unternehmen die Auswertung mit Handlungsempfehlungen“, so der Experte.

#### **Umfrage deckte Handlungspotenziale auf**

Die erste Erhebung im Jahre 2006 brachte hervor, dass die Mitglieder unzufrieden mit den Treppenhäusern waren. Daraufhin startete die Wohnstätten Wanne-Eickel eG ein umfangreiches Sanierungsprogramm, welches die Mitglieder in der Befragung von 2012 mit positiven Noten würdigten. Gleichzeitig ergab sie aber, dass sich die Nutzer barriereärmere Objekte wünschten. Auch diesem Wunsch nahm sich die Genossenschaft an und integrierte Aufzüge in diejenigen Wohnbestände, die über zwei Etagen hoch sind. Weitere Modernisierungen und Instandhaltungen ließen die Zufriedenheit der Nutzer mit dem Zustand ihrer Wohnungen steigen. Viele von

ihnen wären außerdem bereit, für neue Fenster, den Anbau eines Balkons oder ein modernisiertes Bad eine höhere Nutzungsgebühr zu bezahlen, so ein weiteres Resultat.

Die Umsetzung der Verbesserungswünsche in der Unternehmenspraxis und das damit verbundene Engagement der Mitarbeiter würdigten die Mitglieder bei einer erneuten Befragung im Jahre 2017 mit großem Lob. 92% der Befragten würden die Genossenschaft weiterempfehlen. 91% gaben an, die Freundlichkeit der Mitarbeiter besonders zu schätzen. 90% der Nutzer lobten die Schnelligkeit von Reparaturausführungen, die Einhaltung der Termine und die Erreichbarkeit der Mitarbeiter. „Alle Ergebnisse der Analysen werden in einem Datensatz zum Unternehmensvergleich gesammelt. Bei den Befragungen nutzen

wir ein Indexmodell mit den drei genannten Teilbereichen. Dies erleichtert den Vergleich. Insgesamt befinden sich derzeit 70 Unternehmen mit insgesamt 80.000 Befragten im Datensatz. Die Wohnstätten Wanne-Eickel eG erzielte ein exzellentes Ergebnis, das Beste überhaupt – besonders im Bereich Service und Kundenorientierung“, hebt Björn Eisele die außergewöhnliche Leistung der Genossenschaft hervor.

#### **Wunsch nach mehr Sicherheit**

Einbrüche in der Nachbarschaft und Unbekannte im Treppenhaus haben die Nutzer sensibler werden lassen, so ein anderes Ergebnis der Befragung. „Viele Befragten äußerten den Wunsch nach sichereren Wohnungseingangstüren. Um dem Wunsch der Nutzer gerecht zu werden, hat der Vorstand ab 2018 einen jährlichen Etat in Höhe von 25.000 Euro zur Förderung von Sicherheitsmaßnahmen aufgelegt“, erklärte Gunna Wiatr.

„Unser Handeln ist an den Ergebnissen der Befragung ausgerichtet und der stetige Zuspruch unserer Mitglieder ist uns Ansporn und Motivation zugleich. Wir werden auch in Zukunft Mitgliederbefragungen durchführen, da sie für uns ein wichtiges Kundenbindungsinstrument sind – die nächste ist für das Jahr 2023 geplant“, so Wiatr abschließend.



Ob integrierte Aufzüge oder sichere Wohnungseingangstüren – stetig setzt die Wohnstätten Wanne-Eickel eG die Wünsche ihrer Mitglieder um.

## Endstation Fachkräftemangel oder Autobahn Arbeitgebermarke?



**Sandra Balicki**, Personalleiterin der Wohnungsbaugenossenschaft KAIFU-NORDLAND eG und Vorsitzende des Fachausschusses Personal im VNW Hamburg

**Laut EBZ Personalentwicklungsstudie klagt jedes zweite Unternehmen darüber, keine qualifizierten Mitarbeiter mehr finden zu können. Wohnungsgenossenschaften trifft es besonders hart. Sandra Balicki, Personalleiterin der Wohnungsbaugenossenschaft KAIFU-NORDLAND eG und Vorsitzende des Fachausschusses Personal im VNW Hamburg, sieht in der Stärkung der Arbeitgebermarke eine Lösung. Im Interview erläutert die Expertin, wie speziell Wohnungsgenossenschaften bei Fachkräften punkten können.**

**Die Stärkung einer Arbeitgebermarke hört sich zunächst nach Arbeit an. Welchen Nutzen haben die Wohnungsunternehmen und Genossenschaften davon?**

Es geht heute neben dem Kerngeschäft um weit mehr. Die Wohnungswirtschaft ist von den Megatrends wie Digitalisierung, Individualisierung und Arbeitswelt 4.0 erfasst. Die Unternehmen müssen sich mit Themen wie der Weiterentwicklung ihres Woh-

nungsbestandes, Integration und Quartiersmanagement, Vernetzung sowie Partizipation auseinandersetzen. Parallel dazu hat der demografische Wandel Einzug in die Abteilungen gehalten. Die jetzigen Fachkräfte verlassen in absehbarer Zeit die Unternehmen. Diese wiederum brauchen fortlaufend eine gewisse Personalstärke und Quantität, damit das Kerngeschäft läuft und weiterentwickelt wird. Und wer verantwortet diese Aufgabe; wer setzt sie um?! Die Ressource Personal wird in solch anspruchsvollen Zeiten immer wichtiger.

Doch die Rekrutierung neuer Mitarbeiter gestaltet sich nicht mehr so problemlos wie früher. Die Branche ist längst im Kampf um die klugen Köpfe angekommen und steht dabei in Konkurrenz mit anderen Branchen. Höchste Zeit, sich um die Arbeitgebermarke Gedanken zu machen, denn die Arbeitgeberattraktivität ist für die Öffentlichkeitswirkung wichtig und spielt eine entscheidende Rolle bei der Personalrekrutierung. Daher

mein Appell: Eine positive Präsenz vor Ort zeigen und die Wahrnehmung für sich als Arbeitgeber heben.

Human Resources ist der Schlüssel und Treiber für die Weiterentwicklung und somit auch das Weiterbestehen von Unternehmen – und das grundsätzlich als strategischer Partner der Unternehmensleitungen. Das betrifft die grundsätzliche Ausrichtung des Unternehmens, Ziele und Richtungen wie auch die Unternehmenskultur – da sprechen wir noch nicht über einzelne Bereiche wie die Personalentwicklung, die unabdingbar ist, um das Unternehmen innovativ und zukunftssicher aufzustellen und voranzutreiben.

**„Great Place to Work“ krönt jährlich die besten Arbeitgeber. Das kleinste, in diesem Jahr ausgezeichnete Unternehmen, hat 63 Mitarbeiter. Ist Arbeitgeberattraktivität überhaupt ein Thema für Wohnungsgenossenschaften, die durchschnittlich weniger Mitarbeiter haben?**

Gerade weil wir so klein sind, ist es aus mehreren Gründen von so großer Bedeutung! Denn die Themen sind letztendlich die gleichen: Ebenso wie große Unternehmen müssen sich kleine um den Bestand, das Kerngeschäft und ihre Mitglieder als besondere Kunden kümmern und brauchen dazu eben die passenden Mitarbeiter. Personalmangel trifft kleine Unternehmen noch stärker, z.B. weil es hier weniger Möglichkeiten für die Umverteilung der Aufgaben gibt. Gleichzeitig müssen sie sich aber beim Personalrecruiting mit den großen Unternehmen behaupten.

Speziell für Genossenschaften hat die Auswahl der Mitarbeiter einen hohen Stellenwert und gestaltet sich anspruchsvoll. Sie benötigen Fachkräfte, die neben dem fachlichen Know How über das Wissen um die spezielle Rechtsform verfügen und gleichzeitig die genossenschaftlichen Werte begreifen, teilen und verfolgen. Dieser Fokus macht die Bewerberauswahl außergewöhnlich.





### Was macht Arbeitgeber attraktiv? Was verstehen Sie unter „Investitionen in die Arbeitgebermarke“?

Im Grunde genommen ist der erste Schritt recht einfach: Arbeitnehmer sind zufrieden, wenn sie vom Arbeitgeber gesehen werden, wenn sie sich in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen, wenn ihre Sorgen und Nöte berücksichtigt werden. Zufriedene Mitarbeiter sind engagierter, gesünder, flexibler und innovativer – und das wiederum zahlt auf den Unternehmenserfolg ein!

Des Weiteren gibt es zahlreiche Themen und Maßnahmen, die zwar Zeit, Geld und auch Mühen bedeuten, aber als wichtige Investitionen in die Arbeitgebermarke zu werten sind. Von immer größerer Bedeutung für Mitarbeiter sind Entwicklungschancen. Die Möglichkeit, eine kontinuierliche Weiterbildung zu erfahren, macht Arbeitgeber für Arbeitnehmer interessant.

Rund 70% der Beschäftigten werten dies als die attraktivste Eigenschaft von Unternehmen – dies ergab die Studie „Attraktive Arbeitgeber 2018“ von berufsstart.de. Optimal ist dabei eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung, die sich an den jeweiligen Lebensstationen bzw. -situationen der Beschäftigten orientiert.

Speziell die Work-Life-Balance hat in Vergangenheit an Bedeutung gewonnen, allem voran flexible Arbeitszeiten und -orte.

Darüber hinaus legen attraktive Arbeitgeber Wert auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und lassen dies die Beschäftigten spüren – sei es durch ergonomische Arbeitsplätze als auch durch die Unterstützung einer guten Gesundheit am Arbeitsplatz. Das Tüpfelchen auf dem „i“ sind die Angebote, die über das hinausgehen, was verpflichtend und normal ist. Dazu gehören ein Kümmern und vielleicht das Schlie-

ßen der einen oder anderen Lücke – zwischen präventiv und kurativ – in unserem Gesundheitssystem wie zum Beispiel durch Gesundheitscheckups. Aber auch Mitarbeiterunterstützungsprogramme (EAP employee assistance programs) sind eine nutzbringende Zusatzleistung. Und natürlich zählen bedarfsgerechte Sozialleistungen zu besonders wichtigen Themen, wie z.B. der betrieblichen Altersvorsorge, zu einem attraktiven Gesamtpaket.

### Sind Wohnungsgenossenschaften denn attraktive Arbeitgeber? Mit welchen Vorteilen können sie glänzen und Arbeitnehmer von sich überzeugen?

Allem voran mit dem Inhalt unserer Arbeit. In unserer Gesellschaft geht es immer mehr um Partizipation, Teilhabe und Sinnhaftigkeit im Dasein und Tun. Arbeitnehmern ist die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit zunehmend wichtiger. Die

Wohnungswirtschaft ist ein besonders attraktiver Arbeitgeber, weil die Branche nichts Geringeres leistet als den Menschen das Grundbedürfnis Wohnen zu erfüllen. Speziell Genossenschaften tragen noch weit darüber hinaus zum Wohlbefinden der Mitglieder bei und bieten häufig quasi Rund-um-sorglos-Pakete.

Zudem sind viele Genossenschaften tarifgebunden, garantieren darüber hinaus Sozialleistungen und bieten sehr attraktive Arbeitsbedingungen an.

Das sind entscheidende Vorteile, die es unbedingt stärker nach außen zu kommunizieren gilt.

### Was hingegen sind „Todsünden“? Was vergrault Arbeitnehmer?

1. Schlechtes Arbeitsklima
2. Schlechte Bezahlung
3. Keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Wenn im Unternehmen nicht miteinander, sondern gegeneinander gearbeitet wird, sind Mitarbeiter schnell bereit, sich einen neuen Arbeitgeber zu suchen. Ebenso wirkt sich eine nicht auf die Mitarbeiter orientierte Führung negativ aus. Die Rolle der Führung und das Führungsverständnis haben sich in jüngster Vergangenheit stark geändert. Gerade in heutigen Zeiten schneller Veränderungen ist es essentiell, Mitarbeiter mitzunehmen, ihnen eine Richtung und Vision an die Hand zu geben. Speziell die Generation Y – aber auch alle anderen Generationen durchmischt in unseren Belegschaften – hinterfragt das Arbeitsumfeld und Arbeitsgebiet. Wenn die Führung nicht kooperativ ist und die Mitarbeiter nicht an der Unternehmensstrategie teilhaben können, dann wirken diese auch nicht mit. Sie gehen, wenn sie das Gefühl haben, schlecht geführt zu werden und sie gehen, wenn ihnen das Gefühl vermittelt wird, dauerhaft nicht beachtet zu werden.

Das Schöne aber ist: Sie werden in den Erfolg einzahlen, neue Ideen ins Unternehmen tragen, sich gewinnbringend mit hohem Engagement einsetzen, wenn die Führungsriege Partizipation im Unternehmen lebt.

**Haben Sie für Wohnungsgenossenschaften Verbesserungstipps oder gar eine „Top-3-Liste“ mit Maßnahmen, die sie zu den beliebtesten Arbeitgebern werden lassen?**

Kurz und kompakt formuliert:

1. Reden Sie mit Ihren Mitarbeitern! (Schaffen Sie Leitlinien für ein kooperatives Miteinander und eine positive Unternehmenskultur. Dazu gehören eine gute Führung, Offenheit und Ehrlichkeit und Partizipation

- im Grundsatz sowie geeignete Instrumente, die dies kontinuierlich am Leben halten.)
2. Fördern und fordern Sie Ihre Mitarbeiter! (Betreiben Sie eine strategische, vor allem auch qualitative Personalbedarfsplanung und eine entsprechende kontinuierliche Personalentwicklung.)
3. Fragen Sie, was Ihre Mitarbeiter brauchen und schaffen Sie attraktive Rahmenbedingungen! (Investieren Sie in bedarfsgerechte Sozialleistungen, betriebliche Altersvorsorge bis hin zu flexiblen Arbeitsbedingungen.)

**Wie findet eine Wohnungsgenossenschaft heraus, ob Arbeitgeberattraktivität ein Thema ist, mit dem sie sich beschäftigen sollte?**

„Erhalten wir noch ausreichend Bewerbungen von qualifizierten Interessierten?“ Eine Analyse und ehrliche Antwort auf die Frage gibt Aufschluss darüber, ob Handlungsbedarf besteht. Grundvoraussetzung dafür ist natürlich eine gewisse Arbeitgeberpräsenz auf dem Arbeitsmarkt. Wie ist unser Ruf? Heute muss bedacht werden, dass sich potenzielle

Arbeitnehmer über Arbeitgeberbewertungsplattformen im Internet wie zum Beispiel kununu.de über Unternehmen informieren. Ein Blick in solche Portale kann ebenfalls Aufschluss geben, denn hier wird außen kommuniziert, was innen wahrgenommen wird. Und selbstverständlich ist die genaue Analyse der Mitarbeiterfluktuation unerlässlich.

**Was tun, wenn trotz aller Bemühungen ein gut qualifizierter und wertvoller Mitarbeiter die Genossenschaft verlassen möchte?**

Natürlich kann man nicht jeden halten. Es gibt aber durchaus Handlungsoptionen, um Mitarbeiter weiterhin für das Unternehmen zu begeistern. Dabei muss Karriere nicht nur als eine Tätigkeit in einer Führungsposition verstanden werden. Die Herausforderungen der Branche sind groß und es bietet sich an, qualifizierten Fachkräften verantwortungsvolle Aufgaben in „Zwischenpositionen“ zu übertragen. Auch vielfältige flexible Arbeitsformate bieten attraktive Positionen – neben den vertikalen sind immer mehr auch die horizontalen Laufbahnen gefragt.

Sollten sich Mitarbeiter dennoch für einen Arbeitgeberwechsel entscheiden, sind Austrittsinterviews empfehlenswert. Im offenen Dialog können hier die Gründe für den Arbeitgeberwechsel erörtert werden, sodass mögliche Verbesserungspotenziale von Arbeitgeberseite erkannt und Hürden und Probleme behoben werden können.

Grundsätzlich hat sich die durchschnittliche Verweildauer der Arbeitnehmer im Unternehmen in der Vergangenheit verkürzt. Fachkräfte verspüren heute stärker den Drang, den Arbeitgeber zu wechseln, um etwas Neues kennenzulernen, sich selbst zu verwirklichen oder auch passendere Arbeitsumfelder zu finden. Das bedeutet aber nicht, dass sie nicht nach einigen Jahren wieder zurückkehren möchten. Deshalb ist eine gute Kontakthaltung mit ehemaligen Mitarbeitern empfehlenswert. Von den gewohnten linearen Lebensläufen haben wir uns verabschiedet; bunte Erwerbsbiografien erfordern unsere Flexibilität und unsere dauerhafte Präsenz. Wir dürfen als Arbeitgeber nicht in Vergessenheit geraten – so kommen Ehemalige gegebenenfalls wieder!



## Marketinginitiative der Wohnungsbaugenossenschaften Deutschland e.V.

### DIE WOHNUNGSBAU GENOSSENSCHAFTEN



### DEUTSCHLAND

Genossenschaftliches Wohnen bietet zahlreiche Vorteile. Um diese bekannter zu machen, wurde im Jahr 2006 die Marketinginitiative der Wohnungsbaugenossenschaften Deutschland gegründet. Unter dem Siegel der „Bauklötzchen“ haben sich in Deutschland über 400 Genossenschaften mit knapp 800.000 Wohnungen zusammengeschlossen. Fünf Gründe, warum es sich lohnt bei dieser Initiative mitzumachen:

#### 1. Gemeinsamer Markenauftritt

Mit dem einheitlichen „Bauklötzchen“-Logo und dem Claim „Dein Zuhause.“ zeigen die Wohnungsbaugenossenschaften in ihrer Außenkommunikation, dass sie Teil einer großen Gemeinschaft sind, die für moderne Dienstleistungen, größtmögliche Kundenorientierung und guten Service rund ums Wohnen stehen.

#### 2. Starke Gemeinschaft

Durch die anteilige Finanzierung unseres deutschlandweiten Netzwerkes können Projekte umgesetzt werden, die überregionale Strahlkraft haben.

#### 3. Inspiration und Dialog

Ein wesentlicher Baustein unserer gemeinsamen Aktivitäten sind die verschiedenen und regelmäßigen Veranstaltungen, die wir als Marketinginitiative anbieten können.

#### 4. Mehrwert für Mitglieder

Die Marketinginitiative macht ihren Mitgliedsmitgliedern

ten ganz konkrete Angebote, die diese als Service wiederum an ihre Mitglieder weitergeben und so die Mitgliederbindung fördern können.

Als Beispiel sei hier die gemeinsame Gästewohnungspool genannt: 83 Genossenschaften bieten in 43 Regionen ihre Gästewohnungen auch den Mitgliedern der anderen Genossenschaften an und bietet diesen auf Reisen ein preisgünstiges und „genossenschaftliches“ Zuhause.

#### 5. Gemeinsam mehr erreichen

Wie gut die Zusammenarbeit auch untereinander funktioniert, zeigt das Beispiel der regionalen Arbeitsgemeinschaften Baden-Württemberg, Rheinland-West-

falen und Stuttgart, die gemeinsame eine Kampagne entwickelt haben, um insbesondere die junge Zielgruppe anzusprechen und mit den genossenschaftlichen Themen vertraut zu machen.



## „Wer die Wahl hat, hat die Qual“ oder „am Anfang war der Verband“

Richtet man das Augenmerk auf die Prüfung der Genossenschaften und die Abweichungen vom Prüfungsregime der Kapitalgesellschaften (AG und GmbH), so zeigen sich sowohl in der Person des Prüfers als auch im Hinblick auf dessen Auswahl und den Umfang der Prüfung bemerkenswerte Unterschiede.

Diese prägen bereits die Gründung der eG. So ist gemäß § 11 Abs. 2 Nr. 3 GenG der Anmeldung der Genossenschaft zum Genossenschaftsregister die Be-

scheinigung eines Prüfungsverbands beizufügen, „dass die Genossenschaft zum Beitritt zugelassen ist, sowie eine gutachterliche Äußerung des Prüfungsverbandes, ob nach den persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen, insbesondere der Vermögenslage der Genossenschaft, eine Gefährdung der Belange der Mitglieder oder der Gläubiger der Genossenschaft zu besorgen ist“. Auch über ihre Gründung hinaus muss die Genossenschaft nach § 54 Satz 1 GenG einem Verband angehören, dem das Prüfungsrecht verliehen ist, durch diesen wird die

Genossenschaft geprüft (§ 55 Abs.1 Satz 1 GenG). Während sich bei AG und GmbH die Prüfung auf den Jahresabschluss und gegebenenfalls den Lagebericht beschränkt, sind bei Genossenschaften „zwecks Feststellung der wirtschaftlichen Verhältnisse und der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung die Einrichtungen, die Vermögenslage sowie die Geschäftsführung der Genossenschaft (...) zu prüfen“. Nur bei Genossenschaften, deren Bilanzsumme 1,5 Millionen Euro und deren Umsatzerlöse 3 Millionen Euro übersteigen ist (auch) der Jahresabschluss unter



Prof. Dr. Jürgen Keßler, Inhaber der Stiftungsprofessur für Wohnungsgenossenschaften und genossenschaftliches Prüfwesen der EBZ Business School

Einbeziehung der Buchführung und des Lageberichts zu prüfen. Der gegenüber den Kapitalgesellschaften ausgeweitete Ansatz der genossenschaftlichen Verbandsprüfung und die durch die Prüfungsverbände gewährleistete Dauerbetreuung ihrer Mitglieder haben in der Vergangenheit entscheidend zur Insolvenzfähigkeit der Genossenschaften beigetragen, die sich insbesondere deutlich von der mitunter prekären Insolvenzanfälligkeit der GmbH unterscheidet. Dass der Gesetzgeber im Rahmen der Genossenschafts-Novellen 2006 und 2017 die Größenkriterien für die Prüfung des Jahresabschlusses wiederholt deutlich angehoben hat, erweist sich insofern als kontraproduktiv

und der Reputation der Genossenschaften abträglich. Die seitens der Prüfungsverbände erbrachte Betreuungsleistung hat regelmäßig zur Folge, dass das Mitgliedschaftsverhältnis im Prüfungsverband sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und abweichend von den Kapitalgesellschaften ein häufiger Prüferwechsel nicht in Betracht kommt. Zwar kann die Mitgliedschaft im Verband gemäß § 39 Abs. 2 BGB mit einer Höchstfrist von 2 Jahren zum Jahresende gekündigt werden, doch muss die Genossenschaft im Lichte der gesetzlichen Pflichtmitgliedschaft einem anderen Verband beitreten. Darüber hinaus ist es zulässig, dass die Genossenschaft die Mit-

gliedschaft in einem weiteren Prüfungsverband erwirbt, ohne aus dem bisherigen Verband auszuschneiden. Damit stellt sich notwendig die Frage, welchem der Verbände die Pflichtprüfung obliegt. Nach der Auffassung des OLG Schleswig (Urteil vom 14.09.2016) kam der Genossenschaft insofern ein Wahlrecht zu. Demgegenüber ging das OLG Jena in seinem Urteil vom 10.12.2014 ebenso wie der BGH in seiner Revisionsentscheidung vom 10.01.2017 zutreffend davon aus, dass sich die Verpflichtung der Genossenschaft, die Prüfung durch den bisherigen Verband zu dulden, bereits aus dessen Satzung ergibt. Mit dem 22.07.2017 in Kraft getretenen „Gesetz

zum Bürokratieabbau und zur Transparenz in Genossenschaften“ (BGBl. I S. 2434) hat der Gesetzgeber nun durch die Neuregelung des § 55 Abs.4 GenG endgültige Klarheit geschaffen: „Gehört die Genossenschaft mehreren Verbänden an, wird die Prüfung durch denjenigen Verband durchgeführt, **bei dem die Genossenschaft die Mitgliedschaft zuerst erworben hat**, es sei denn, dieser Verband, die Genossenschaft und der andere Verband, der künftig die Prüfung durchführen soll, einigen sich darauf, dass der andere Verband die Prüfung durchführt“.

Fiat iustitia!

Student des Jahres 2018

## Florian Ebrecht (Spar- und Bauverein eG Dortmund) ausgezeichnet

**Der immobilienmanager Award in der Kategorie „Student des Jahres“ ging an Florian Ebrecht, Prokurist bei der Spar- und Bauverein eG Dortmund. Die gesamte EBZ Business School gratulierte ihrem Absolventen.**

Einmal im Jahr ehrt der Immobilien Manager Verlag in vierzehn Kategorien die besten Projekte, Köpfe und Dienstleistungen der Immobilienwirtschaft und macht so auf die gesellschaftliche Bedeutung der Branche aufmerksam. Florian Ebrecht, Absolvent der EBZ Business School, durfte sich über die Auszeichnung als „Student des Jahres“ freuen. Die Jury würdigte „einen jungen Mann mit ungewöhnlichem Lebenslauf, der einen beeindruckenden Weg vom Elektrotechniker zum Mas-

terabsolventen und junger Führungskraft mit Prokura und Personalverantwortung gemeistert hat. Sowohl seinen Bachelor- als auch seinen Masterabschluss absolvierte er dabei berufsbegleitend.“ Ebrecht absolvierte von 2011 bis 2014 den Bachelor of Arts Real Estate sowie von 2014 bis 2016 den Master of Science Projektentwicklung.

„Ich möchte mich herzlich bei meinem Vorgesetzten Franz-Bernd Große-Wilde, Vorstandsvorsitzender der Spar- und Bauverein eG Dortmund, sowie bei der EBZ Business School für die Unterstützung bedanken“, so der Preisträger“, so der Preisträger.

Florian Ebrecht, Mitglied der Immobilienhochschule und Prokurist bei der Spar- und Bauverein eG Dortmund.



So sehen strahlende Preisträger aus: Florian Ebrecht, Student des Jahres 2018.

EBZ gratuliert

## 125. Geburtstag der Spar- und Bauverein eG Dortmund

Am 4. März 2018 ist die Spar- und Bauverein eG 125 Jahre alt geworden. Geboren aus der Initiative einer kleinen engagierten Gruppe, entwickelte sich das Unternehmen zur größten Wohnungsbaugenossenschaft mit eigener Spareinrichtung in Nordrhein-Westfalen. Um das gebührend zu feiern, richtete die Genossenschaft zum Jubiläum im März zwei große Festakte aus.

Am 2. März 2018 fand im historischen Ambiente der Alten Kaue der Zeche Adolf von Hanseemann die Geburtstagsfeier für Mitarbeiter, Mitgliedervertreter, Gesamtvorstand und Aufsichtsrat sowie ausgewählte Branchenvertreter statt. Ehrengäste waren neben dem Oberbürgermeister Ullrich Sierau auch Axel Gedaschko, Präsident des GdW – Bundesverband der deutschen Wohnungs-

und Immobilienunternehmen e.V. Berlin, Dr. Jan Heinisch, Staatssekretär im Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau- und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, sowie Alexander Rychter, Verbandsdirektor des VdW Rheinland Westfalen e.V. Der festliche Nachmittag beinhaltete unter anderem eine Talkrunde zu den aktuellen Herausforderungen der Wohnungsbaugenossenschaft in der heutigen Zeit sowie mehrere Show- und Musikacts.

Am 20. März 2018 feierten Vorstand und Mitarbeiter der Genossenschaft im Westfälischen Industrieklub e.V. am Alten Markt in Dortmund das 125-jährige Bestehen: Eingeladen waren langjähri-

ge Geschäftspartner aus der Region – Architekten, Bauunternehmen, Maler, Dachdecker, Heizungsinstallateure und viele Handwerksbetriebe mehr. In seiner Ansprache würdigte der Vorstandsvorsitzende Franz-Bernd Große-Wilde den „wichtigen Beitrag zur positiven Unternehmensentwicklung, den die Anwesenden teilweise seit Jahrzehnten leisten“.



Prof. Dr. Sigrid Schaefer, Rektorin der EBZ Business School, sowie Klaus Leuchtman, Vorstandsvorsitzender des EBZ, gratulierten Franz-Bernd Große-Wilde, Vorstandsvorsitzender der Spar- und Bauverein Dortmund eG, zum 125. Jubiläum

## Unsere Veranstaltungen für Genossenschaften

**25. Juni 2018 in Bochum**

Kompetenzkonflikte zwischen Vorstand und Aufsichtsrat erkennen und lösen

**4. September 2018 in Frankfurt**

Das Genossenschaftsmitglied als Mieter – Aktuelle Urteile und relevante Rechtsprechung

**12. November 2018 in Bochum**

Genossenschaften im Umbruch – Restrukturierung, Bestandsveräußerungen und Rückbau

Weitere Informationen finden Sie unter [www.ebz-akademie.de](http://www.ebz-akademie.de).

## Ihre Meinung ist uns wichtig!

Wie gefällt Ihnen der EBZ-Genossenschaftsnewsletter und Themen sollen wir in den nächsten Ausgaben aufgreifen?

Wir freuen uns über Ihr Feedback und über Leserbriefe. Bitte senden Sie diese an: [m.danisch@e-b-z.de](mailto:m.danisch@e-b-z.de)

**Impressum:** EBZ - Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft,

Springorumallee 20, 44795 Bochum

T +49 234 9447 609 | F +49 234 9447 666

[www.e-b-z.de](http://www.e-b-z.de)

**Redaktion:** Margarethe Danisch | Nadine Przystow

**Bildquellen:** EBZ; EBZ Business School; Fotolia; Wohnstätten Wanne-Eickel eG. Studioline; Spar- und Bauverein Leichlingen eG; immobilienmanager/Axel Schulten;

Spar- und Bauverein Dortmund eG