

Inhalt der Ausgabe

- Genossenschaftsstipendium erneut ausgelobt
- Personalentwicklung - Müssen wir mehr tun?
- Von Müttern und Töchtern
- EBZ Personalentwicklungsstudie
- „Mit dem EBZ haben wir einen starken Partner an unserer Seite“
- Management in Wohnungsgenossenschaften – Neuer EBZ Arbeitskreis

Genossenschaftsstipendium erneut ausgelobt

Um Genossenschaften bei der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung zu unterstützen, vergibt die EBZ Business School – University of Applied Sciences gemeinsam mit dem Verein Wohnen in Genossenschaften zum zweiten Mal ein Stipendium für ein Studium mit dem Schwerpunkt „Wohnungsgenossenschaften“ an der immobilienwirtschaftlichen Hochschule.

„Schon heute müssen junge Potenzialträger auf die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben vorbereitet werden, damit sie diese erfolgreich meistern können“, erklärt Franz-Bernd Große-Wilde, Vorstandsvorsitzender des Vereins Wohnen in Genossenschaften. „Somit ist es Nachwuchsförderung, die den Grundstein für den Erfolg der Unternehmen legt. Gerade Führungskräfte benötigen Fachkompetenzen und Spezialwissen rund um die besondere Unternehmensform Genossenschaft. Mit dem Stipendium geben wir den Genossenschaften die Chance, ihre Mitarbeiter zu fördern.“

Das Stipendium gilt für den Bachelorstudiengang Real Estate bzw. Real Estate Distance Learning mit dem Schwerpunkt „Wohnungsgenossenschaften“ (siehe Seite 5) an der EBZ Business School. Die Inhalte der Studienvertiefung entwickelte die immobilienwirtschaftliche Hochschule gemeinsam mit Genossenschaften und Verbänden.

„Die Komplexität in der Wohnungswirtschaft steigt sprunghaft an. Wir sehen dies z.B. im Bereich Digitalisierung und den Möglichkeiten, innovativer Technologien. Deshalb werden qualifizierte Fachkräfte für die Wohnungsgenossenschaften immer wichtiger. So war die erneute Auslobung des Stipendiums ein konsequenter Schritt, um die Unternehmen bei der

Nachwuchsförderung und Personalentwicklung zu unterstützen“, erklärt Klaus Leuchtman, Vorstandsvorsitzender des EBZ.

Das Stipendium wird zum Wintersemester 2016/2017 vergeben. Es umfasst 2/3 der Studiengebühren und hat somit einen Wert von bis zu 15.000 Euro in Abhängigkeit von der Organisationsform. Ein Teil dieses Stipendiums wird aus Mitteln des Vereins finanziert. 1/3 der Studiengebühren trägt entweder der Arbeitgeber bzw. der/die Studierende selber.



Fördern auch Sie Ihre Talente! Potenzialträger aufgepasst!

Interessierte können ihre Bewerbungen an **Frau Dr. Lieselotte Steveling**, Leiterin der Studienorganisation der EBZ Business School, E-Mail: I.steveling@ebz-bs.de richten.

- Kurzes Motivationsschreiben
- Tabellarischer Lebenslauf
- Zeugniskopien
- Weitere Bescheinigungen

Das Auswahlkomitee ist der Vorstand des Vereins Wohnen in Genossenschaften e.V.

Sehr geehrte Damen und Herren,

erst kürzlich im VerbandsMagazin 4/2016 des VdW Rheinland Westfalen haben wir einen Schwerpunkt den Wohnungsgenossenschaften in unseren Ländern gewidmet. Unter der Überschrift „Die stillen Helden der Städte“ haben wir beleuchtet, wie viel auch gerade diese wohnungswirtschaftliche Unternehmensform für ihre Städte und Gemeinden, für ihre Wohn- und Stadtquartiere tut. Die Beispiele befassten sich etwa mit Wohnungsneubau, mit demografiegerechtem Umbau, energetischer Modernisierung, mit Quartiers- und Bestandserneuerung und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts in den Nachbarschaften.

Fach- und Führungskräfte prägen die Wohnungsgenossenschaften. Sie schaffen Innovation und stoßen all jene Projekte an. Das Internationale Jahr der Genossenschaften 2012 hat dazu beigetragen, dass an sie heute mehr Erwartungen denn je gerichtet werden. Beim Wohnungsneubau etwa sollen sie Quantität bei weiterhin hoher Qualität erzielen. Von ihnen wird erwartet, dass sie trotz erheblich gestiegener Baukosten möglichst bezahlbares Wohnen anbieten, die Energiewende im Gebäudebereich weiter voran treiben und ihre Bestände auf die zunehmende Alterung unserer Gesellschaft vorbereiten.

Damit sie diesen Erwartungen gerecht werden können, benötigen sie die richtigen Bildungsangebote. Eine fundierte Ausbildung wie auch vielfältige Möglichkeiten sich zu spezialisieren und sich weiter zu entwickeln sind für den langfristigen Erfolg entscheidend. Mit wie viel Engagement man sich am EBZ dafür einsetzt, zeigt auch wieder ein Blick in die aktuelle Ausgabe von Skills eG. Daher wünsche ich Ihnen eine besonders informative, abwechslungsreiche Lektüre.



Alexander Rychter, Verbandsdirektor des VdW Rheinland Westfalen

Personalentwicklung – Müssen wir mehr tun?

Neubau, Modernisierung und altengerechtes Wohnen – für uns Genossenschaften sind das die Themen, die in den nächsten drei Jahren besonders wichtig sind. So die Ergebnisse der Personalentwicklungsstudie des EBZ. Doch mit wessen Hilfe sollen wir diese Vorhaben erfolgreich angegangen werden? Welche Rolle nimmt der entscheidenden Faktor „Mitarbeiter“ dabei ein?

Ob Notrufarmbanduhren oder die Kommunikation zwischen Arzt und Mieter über Streaming mit Hilfe von technischen Endgeräte – im Bereich altengerechtes Wohnen schreiten die Entwicklungen rasant voran. Neubau und Modernisierung sind umfassende Themen, bei denen mietrechtliche und technische Aspekte ebenso wie die stetig steigenden Kundenwünsche berücksichtigt werden müssen.

Mit den Veränderungen und Anforderungen steigt auch der Weiterbildungsbedarf, so die Prognosen der Wohnungs- und Immobilienunternehmen, die für die EBZ Personalentwicklungsstudie befragt wurden. Gleichzeitig klagt die Branche über den Fachkräftemangel. Jedes zweite Unternehmen sieht es als schwierig an, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. 67 % sagen gleichzeitig, dass die wachsenden Erwartungen der Kunden mehr Personal erfordern.

Die Unternehmen vermissen bereits jetzt bei ihren gegenwärtigen Mitarbeitern besonders unternehmerisches Denken (48 %) und die Bereitschaft zum eigenverantwortlichen Handeln (34 %). Auch Bewerbern mangelt es an unternehmerischen Denken (63 %), Kundenorientierung (42 %) sowie Teamfähigkeit (32 %). Von Führungskräften wird mehr Bereitschaft zum eigenverantwortlichen Handeln verlangt.

Die Mehrheit, der Unternehmen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (64 %) sagen aus, dass die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter für sie die Themen mit der höchsten Priorität sind. Die Relevanz von strukturierter Personalentwicklung scheint das TOP Thema der Branche zu sein. Wir Wohnungsgenossenschaften hingegen priorisieren andere als die oben beschriebenen Themen. Doch ohne qualifizierte Mitarbeiter laufen wir Gefahr, den anstehenden Neubau, die Modernisierungen und den altengerechten Umbau nicht umsetzen zu können.



Ulrich Bimberg, Vorstandsvorsitzender der Spar- und Bauverein Solingen eG, Präsident des VdW Rheinland Westfalen und Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungsgenossenschaften

So klagen laut Studie 62 % der Genossenschaften darüber, dass es für sie besonders schwierig ist, qualifizierte Mitarbeiter für den Bereich Technik zu finden. Um den Bedarf nach technischem Fachwissen zu ergänzen und zu vertiefen, eignen sich Weiterbildungen, wie z.B. der Lehrgang „Technik für Immobilienkaufleute“.

Im Bereich Personalentwicklung haben wir mit dem EBZ einen verlässlichen Partner an unserer Seite mit zahlreichen Instrumenten, die die Unternehmen beim Aufbau einer strategischen Personalentwicklung unterstützen. Die Experten prüfen, welche Weiterbildungen für die Mitarbeiter sinnvoll sind und welche den Unternehmensbedürfnissen entsprechen. Sie sorgen dafür, dass der nachhaltige Erfolg der Bildungsmaßnahmen sichergestellt ist und beraten bei Fördermöglichkeiten.

Gut zu wissen: das Stipendium für den Bachelorstudiengang Real Estate bzw. Real Estate Distance Learning unterstützt die Unternehmen bei der Ausbildung von Fach- und Führungskräften (Lesen Sie mehr auf S.1).

Personalentwicklung ist und bleibt ein wichtiges Thema. Und Personalentwicklung ist Chefsache!

EBZ Personalentwicklungsstudie

Das EBZ führt seit 2005 eine Personalentwicklungsstudie durch, die Auskunft über die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Führungskräfte und Mitarbeiter in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft gibt.

Die Ergebnisse der Befragung liefern wichtige Benchmark-Informationen zur Standortbestimmung der Branche. Die Daten sind von großer Bedeutung für die zukünftige Entwicklung. Gerne stellen wir daher diese Daten den Unternehmen, aber auch der Öffentlichkeit zur Verfügung. Möchten Sie die Benchmark-Ergebnisse erhalten, so wenden Sie sich an m.danisch@e-b-z.de.

Für das EBZ ist die Studie ein wichtiges Instrument, um Wünsche, Präferenzen und Trends hinsichtlich beruflicher Aus- und Weiterbildungsangebote zu ermitteln. Sie gibt uns Aufschlüsse, über die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen der Unternehmen. Die Ergebnisse der Studie fließen in unsere Bildungsangebote und Curricula ein und helfen uns dabei, passgenaue Angebote zu machen, die für die Unternehmen von hohem Nutzen sind. Als kleiner Dank für Ihre Unterstützung verlosen wir unter allen Einsendungen Preise.



Stephanie Hollo, Prokuristin der Baugenossenschaft Selbsthilfe eG. Sie gewann den ersten Preis und damit einen EBZ-Bildungsgutschein im Wert von 2.000 Euro.

„Der demographische Wandel betrifft nicht nur die Mieterstruktur der Wohnungswirtschaft, sondern auch die Personalstruktur der einzelnen Unternehmen. Daher ist es immer wichtiger den jungen und motivierten Mitarbeitern, welche am Markt äußerst spärlich gesät sind, die Chance zu geben, sich ausreichend schulen und fortbilden zu können. Dies vermittelt nicht nur Wertschätzung, sondern sorgt auch für eine starke Bindung an das Unternehmen.“

Von Müttern und Töchtern

Zahlreiche Wohnungsgenossenschaften verfügen über Tochtergesellschaften, meist in der Rechtsform der GmbH. Handelt es sich um Vermietungsgenossenschaften, so liegen die Gründe primär in den Anforderungen des Steuerrechts (§ 5 Abs.1 Nr. 10 KStG, § 3 Nr. 15 GewStG), insbesondere in der Zehnprozentgrenze des § 5 Abs. 1 Nr. 10 Satz 2 KStG), soweit es das Nichtmitgliedergeschäft und nicht begünstigte Nebengeschäfte betrifft. So weit, so gut.

Weit weniger Beachtung erfahren mitunter die Vorgaben des GenG selbst. So erstreckt sich der die Geschäftstätigkeit der Genossenschaft prägende und zugleich beschränkende Fördergrundsatz gem. § 1 Abs.2 GenG auch auf die Tochtergesellschaften. Eine Beteiligung seitens der Genossenschaft ist folglich (nur) zulässig, „wenn sie

1. der Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft der Mitglieder der Genossenschaft oder deren sozialer oder kultureller Belange oder
2. ohne den alleinigen oder überwiegenden Zweck der Genossenschaft zu bilden, gemeinnützigen Bestrebungen zu dienen bestimmt ist“.

Als Unternehmensgegenstand der Tochtergesellschaft kommen somit keineswegs Betätigungen beliebiger Art in Betracht, vielmehr müssen diese – wie die Geschäftstätigkeit der „Muttergenossenschaft“ selbst – zugunsten der Mitglieder unmittelbar oder zumindest mittelbar förderwirksam sein. Die alleinige Bestimmung zur Kapitalanlage oder zur Erwirtschaftung von Kapitalrenditen reicht folglich nicht aus, wie sich bereits aus der allseits anerkannten



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

Unzulässigkeit von Dividendengenossenschaften ergibt. Maßgeblich ist insofern das auf eine „gute, sichere und sozial verantwortbare Wohnungsversorgung“ (§ 2 Abs.1 GdW-MusterS) gerichtete Förderinteresse der Mitglieder. Dies rechtfertigt zwar die Übernahme von Aufgaben „im Bereich des Städtebaus und der Infrastruktur“, wenn und soweit diese der Erschließung und Verbesserung des Wohnumfeldes der Mitglieder dienen (§ 2 Abs.2 Satz 2 GdW-MusterS), ist jedoch nicht geeignet, eine beliebige Ausweitung des Nichtmitgliedergeschäfts durch die Tochtergesellschaft zu legitimieren. Nach Sinn und Zweck dient das Nichtmitgliedergeschäft lediglich der Kapazitätsauslastung bzw. der Erzielung von Größenvorteilen (economies of scale) und damit zur Verbesserung der Marktstellung der

Genossenschaft. Insofern kann die Genossenschaft auch durch ihre Tochtergesellschaften „Bauten in allen Rechts- und Nutzungsformen bewirtschaften, errichten, erwerben, vermitteln, veräußern und betreuen“ (§ 2 Abs.2 Satz 2 GdW-MusterS). Dies rechtfertigt jedoch nicht die Erweiterung der Geschäftstätigkeit auf solche Geschäftsfelder, die bei verständiger wirtschaftlicher Betrachtung keinen unmittelbaren oder mittelbaren Bezug zum genossenschaftlichen Fördergrundsatz mehr aufweisen.

Hierauf zu achten, liegt vordringlich im organschaftlichen Pflichtenkreis von Vorstand und Aufsichtsrat, die im Rahmen ihrer Geschäftsführung bzw. deren Überwachung den zwingenden Vorgaben Fördergrundsatzes verpflichtet sind. Auch den Mitglieder und Vertretern kommt entsprechend § 131 Abs. 1 Satz 2 AktG ein Auskunftsrecht hinsichtlich der „rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen“ der Genossenschaft zu den Tochtergesellschaften zu, „wenn und soweit dies zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist“. Diese Einhaltung des Fördergrundsatzes entspricht zugleich auch dem Aufgabenbereich der Prüfungsverbände; dient die genossenschaftliche Pflichtprüfung als Geschäftsführungsprüfung (§ 53 Abs.1 Satz 1 GenG) doch vordringlich der Gewährleistung und Sicherung des genossenschaftlichen Förderzecks zugunsten der Mitglieder.

Fiat iustitia!

Internationaler Genossenschaftstag am 2. Juli 2016

Seit 93 Jahren feiern Genossenschaften weltweit am 1. Samstag im Juli den Internationalen Genossenschaftstag. Er soll das öffentliche Bewusstsein für die genossenschaftlichen Besonderheiten und Erfolge stärken und die Zusammenarbeit des Genossenschaftssektors mit der gesamten Gesellschaft fördern. Jeder Genossenschaftstag steht unter einem anderen Motto, das eine besondere Leistung hervorhebt. Das Motto in diesem Jahr lautet „Genossenschaften: Die treibende Kraft für eine nachhaltige Zukunft!“

Damit wird der genossenschaftliche Beitrag zur Erreichung der Ziele nachhaltiger Entwicklung der Vereinten Nationen hervorgehoben. Sie sind als wirtschaftlich bedeutende Akteure auf den unterschiedlichsten Märkten weltweit aktiv. Zugleich sind sie mit ihren lokalen Gemeinschaften eng verbunden, den Bedürfnissen ihrer Mitgliedern verpflichtet und tragen damit zu einer sozial und ökologisch verantwortlichen Entwicklung bei. Ein Grund zu feiern!

So sehen das auch die Wohnungsgenossenschaften in Deutschland und begehen diesen besonderen Tag auf vielfältige Art und Weise. Wir möchten von Ihnen wissen: Wie feiert Ihre Genossenschaft den Internationalen Genossenschaftstag? Wir freuen uns auf Ihre Fotos und Berichte! Senden Sie diese an m.danisch@e-b-z.de

„Mit dem EBZ haben wir einen starken Partner an unserer Seite“



Erika Müller-Finkenstein,
Vorstandsvorsitzende hwg eG

„Das Fördern unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für uns oberste Priorität. Nach einer Phase der unternehmerischen Neuausrichtung mit Konsequenzen im Personalbereich sind heute die richti-

gen Führungsmenschen mit den richtigen Mitarbeitern an ihrem Platz“, erklärt Erika Müller-Finkenstein, Vorstandsvorsitzende der hwg eG in Hattingen.

„Das gesamte hwg-Team hat das Thema ‚strukturierte Personalentwicklung‘ inzwischen mit größter Motivation in den Arbeitsalltag integriert. Punktuelle Einzelförderungen gehören der Vergangenheit an. Insbesondere das rechtzeitige Erkennen und gezielte Fördern von Potenzialträgern sind für uns erheblich einfacher geworden und daher von unschätzbarem Wert“, erläutert sie. „Denn den Erfolg unseres Unternehmens führen wir zum wesentlichen Teil auf die Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurück.“

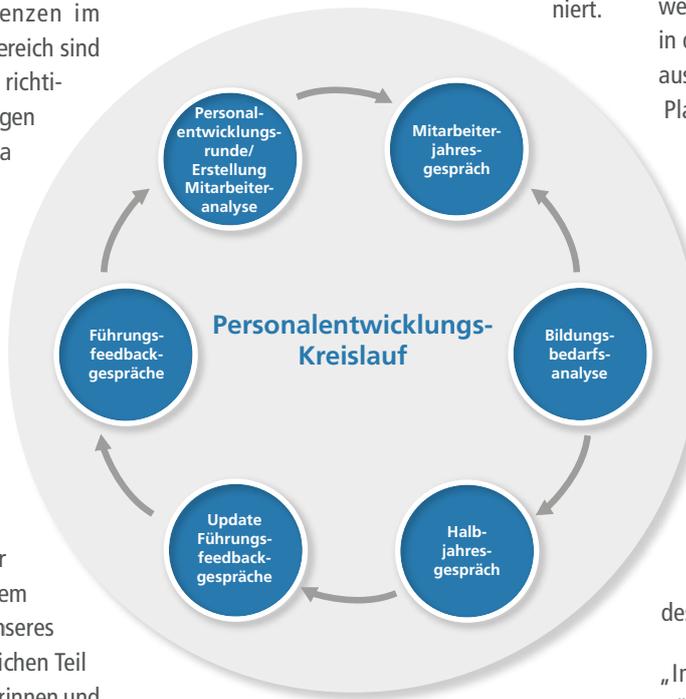
Die Wohnungsgenossenschaft ist mit rund 4.100 Wohnungen und zwei Servicegesellschaften einer der größten Wohnraum-Anbieter im Ennepe-Ruhr-Kreis.

Führungskräftetraining – Für den Unternehmenserfolg

Im Rahmen dieser Unternehmensumstrukturierung nahm die hwg für das Führungskräftetraining die kompetente Unterstützung des EBZ in Anspruch. Das Führungskräftetraining erstreckte sich über einen Zeitraum von 18 Monaten, in denen die interne Kommunikation besonders stark in den Fokus rückte. Im ersten Schritt wurden mit Unterstützung einer EBZ Trainerin die Kompetenzen der Führungskräfte erarbeitet sowie verbindliche Führungsgrundsätze entwickelt.

Der richtige Umgang mit Feedback, sowohl von den Vorständen an ihre Führungskräfte und diese an ihre Mitarbeiter als auch umgekehrt, erfordert ein hohes

Maß an Feingefühl und Einschätzungsvermögen. Der dazu erforderliche Selbstbild-/Fremdbildabgleich, das gegenseitige Einschätzen von Kompetenzen und das Entwickeln eines Stärken/Schwächenprofils wurde in mehreren Workshops unter der Leitung der EBZ Trainerin Elke Nippold-Rothes, sowohl mit der Führungsmannschaft als auch mit allen Mitarbeitern, erfolgreich trainiert.



Während der anschließend durchgeführten Mitarbeiteranalysen diskutierten Vorstand und Führungskräfte die Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Mitarbeiter.

„Mit dem Strukturieren dieses Prozesses haben wir einen systematischen Personalentwicklungskreislauf im Unternehmen etabliert. Zu Beginn des Geschäftsjahres führen wir mithilfe eines gemeinsam erarbeiteten Gesprächsbogens Mitarbeiterjahresgespräche, legen Zielvereinbarungen fest und definieren den individuellen Bildungsbedarf“, so die Vorstandsvorsitzende.

„Am Ende eines Geschäftsjahres wird erneut in einer Personalentwicklungsrunde jeder Mitarbeiter von den Vorständen und Führungskräften mithilfe dieses Gesprächsbogens analysiert, die Mitarbeiter-Entwicklung definiert und in die sich jährlich wiederholenden Mitarbeiterjahresgespräche integriert. Einmal initiiert, ist der Kreislauf leicht

zu befolgen und fügt sich nahezu mühelos in den Unternehmenszyklus ein.“

Strukturierte Personalentwicklung – Mit System zum Unternehmenserfolg

„Für uns war die EBZ Bildungspartnerschaft ein zusätzlicher Pluspunkt. Besonders interessant und wertvoll ist für uns die Bildungsbedarfsanalyse, die in diesem Angebot kostenfrei enthalten ist. Davon ausgehend, berät uns das Bildungszentrum bei der Planung von Fortbildungen und unterstützt damit unseren Unternehmenserfolg“, erklärt Heike Pfeiffer, Personalreferentin und Ausbilderin der hwg eG.

Im Zuge des Weiterbildungsreportings legt das EBZ Bildungshistorien und -statistiken der Mitarbeiter für die hwg eG an. So erhält das Unternehmen die größtmögliche Transparenz über ihre Investitionen.

„Auch der Rabatt von 7 % auf Weiterbildungsangebote des EBZ ist für uns attraktiv, zumal wir von Azubi-Seminaren bis hin zu Führungskräftetrainings gern auf die Unterstützung des EBZ zurückgreifen“, so Heike Pfeiffer.

„Im Rahmen der Bildungspartnerschaft unterstützen wir die Unternehmen beim Aufbau einer strategischen Personalentwicklung und beraten sie bei der Auswahl der passenden Aus- und Weiterbildungsangebote“, sagt Rüdiger Grebe, Leiter der EBZ Akademie.

„Dank der Bildungspartnerschaft können wir nun konkret nachvollziehen, dass wir unsere Mitarbeiter effektiv und effizient weiterbilden und unsere Ressourcen bestmöglich nutzen“, so Erika Müller-Finkenstein abschließend.



Management in Wohnungsgenossenschaften Unser Arbeitskreis am 01. und 02. September

Die EBZ Arbeitskreise sind ganz besondere und einmalige Veranstaltungen. Sie wenden sich an die jeweiligen Experten der Unternehmen, die sich über ihr Fachgebiet intensiv austauschen wollen. Hier wird auf Augenhöhe über sehr konkrete Fragestellungen diskutiert. Bei regelmäßigen überregionalen Treffen halten die Teilnehmer Vorträge aus der Praxis für die Praxis und teilen ihre Erfahrungen über Bundesgrenzen hinweg.

In Zusammenarbeit mit der Stiftungsprofessur für Wohnungsgenossenschaften und genossenschaftliches Prüfungswesen an der EBZ Business School bietet die EBZ Akademie erstmalig einen Arbeitskreis zum Thema Management in Wohnungsgenossenschaften an.

Die Themen des ersten Treffens sind u.a.:

- Wohnungsgenossenschaften im Wandel – Fit für das 21. Jahrhundert
- Mitgliederkommunikation 2.0: Digitalisierung der Mitgliederkommunikation
- Hochwertiger Neubau versus günstige Mieten – Erfahrungen bei Neubauprojekten und Modernisierungen
- Nachfolgeregelungen bei Aufsichtsratsmitgliedern
- Vorstellung des Entwurfs zur Genossenschaftsnovelle uvm.

Ihre Ansprechpartnerin **Franziska Jellema**

Email: f.jellema@e-b-z.de

Telefon: + 49 234 9447 582



Genossenschaften studieren

Für eine nachhaltige Entwicklung müssen die Unternehmen schon heute an die Ausbildung ihrer Fach- und Führungskräfte von morgen denken, um die zukünftigen Anforderungen zu meistern.

An der EBZ Business School ist in Zusammenarbeit mit den Genossenschaften und ihren Verbänden die Stiftungsprofessur für Genossenschaften und genossenschaftliches Prüfungswesen geschaffen worden. Gemeinsam mit den zehn Stiftungsgebern konzipierte die Hochschule unter Leitung von Prof. Dr. Jürgen Keßler die Studienvertiefung „Wohnungsgenossenschaften“. Genossenschaftsspezifische Lehrinhalte wurden dabei ins Curriculum des berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs Real Estate bzw. Real Estate Distance Learning (Fernstudium) integriert. In Kooperation mit den Verbänden der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft wird Genossenschaften die

Möglichkeit gegeben, talentierte Potenzialträger gezielt auf die besonderen Anforderungen der Führung genossenschaftlicher Unternehmen vorzubereiten.

Die Vertiefung behandelt aktuelle Fragestellungen der genossenschaftlichen Forschung. Hier erlernen die Studierenden die notwendigen Kompetenzen, um praxisrelevante Probleme mit wissenschaftlichen Methoden zu lösen.

Immobilienwirtschaftliches und genossenschaftliches Wissen werden so miteinander verknüpft, dass es den spezifischen Anforderungen des Managements der genossenschaftlichen Wohnungswirtschaft entspricht. Auch der weiterführende Studiengang Master of Arts Real Estate Management bietet eine an den Bedürfnissen von Genossenschaften orientierte Vertiefung.

Unsere Bildungsangebote speziell für Genossenschaften:

Marketing für Wohnungsgenossenschaften

Seminar am 06.07.2016 in Bochum

Kompetenzkonflikte zwischen Vorstand und Aufsichtsrat erkennen und lösen

Seminar am 31.08.2016 in Frankfurt am Main

Management in Wohnungsgenossenschaften

Arbeitskreis am 01.- 02.09.2016 in Düsseldorf

Studienstart B.A. Real Estate und B.A. Real Estate Distance Learning

Oktober 2016

Junge Mitglieder gewinnen

Seminar am 27.10.2016 in Bochum

Den Genossenschaftsgedanken stärken – Besonderheiten im Überblick

Seminar am 23.11.2016 in Bochum

Das Genossenschaftsmitglied als Mieter – Aktuelle Urteile und relevante Rechtsprechung

Seminar am 06.12.2016 in Frankfurt am Main

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

IMPRESSUM

EBZ - Europäisches Bildungszentrum der
Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

Springorumallee 20, 44795 Bochum

Fon: +49 234 9447 609 | Fax: +49 234 9447 666

Web: www.e-b-z.de | www.ebz-business-school.de

Redaktion: Margarethe Danisch, Katja Lepper

Grafik: Jasmine Bienek

Bilder: EBZ, EBZ Business School, Fotolia,
VdW Rheinland Westfalen, Christa Kastner
und hwg eG.

Fach- oder Sozialkompetenz? EBZler haben beides!



Petra Eggert-Höfel,
Vorstandsvorsitzende der Bau- und Siedlungsgenossenschaft für den Kreis Herford eG

EBZler lernen smarter.

„Mieter sind Menschen. Deshalb ist es wichtig, dass Mitarbeiter in unserer Branche neben Fachwissen auch Sozialkompetenzen aufweisen. Das EBZ vermittelt ihnen beides“, erklärt Petra Eggert-Höfel. Als Diplomierte Wohnungs- und Immobilienwirtin der EBZ Business School kennt sie die Mehrwerte der EBZ-Bildungsangebote.

EBZ
GRUPPE