

**Protokoll der
37. Tagung
des Arbeitskreises
„Personal und Organisation“
der Arbeitsgemeinschaft großer
Wohnungsunternehmen (AGW)
am 29./ 30.09.2014
in Dortmund**

Arbeitsgemeinschaft großer Wohnungsunternehmen (AGW)

Arbeitskreis „Personal und Organisation“

37. Tagung am 29./ 30.09.2014 in Dortmund

Tagesordnung

1. Vorstellung der DOGEWO21 durch Herrn Andreas Laske
2. Aktuelle Stunde „Was steht bei uns an?“
(Moderator: Manfred Lork, NEULAND Wohnungsgesellschaft mbH)
3. Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung (Teil 1); Ein Vortrag zu Instrumenten der Mitarbeiterbindung
(Referentin: Patricia Will, AGV Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e. V.)
4. Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung (Teil 2); Ein Bericht zum Home Office am Beispiel einer Einzelvertragsvereinbarung
(Referentin: Patricia Will, AGV Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e. V.)
5. Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung (Teil 3); Ein Bericht aus der Praxis zu den Themen Heimarbeitsplatz und Lebensarbeitszeitkonten am Beispiel einer Betriebsvereinbarung
(Referent: Michael Hennes, GEWOBA AG Wohnen und Bauen)
6. Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung (Teil 4); Ein Bericht aus der Praxis zu den Themen flexible Arbeitszeitgestaltung und Sabbaticals
(Referent: Carsten Müller, SAGA Siedlungs-AG)
7. Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung (Teil 5); Ein Bericht aus der Praxis zu betrieblichen Arbeitszeitmodellen am Beispiel einer Betriebsvereinbarung
(Referentin: Karin Raule-Rohr, GBG-Mannheimer Wohnungsbaugesellschaft mbH)
8. Vorbereitung der nächsten Arbeitskreissitzung
(Moderatorin: Sophia Eltrop, HOWOGE Wohnungsgesellschaft mbH)

TOP 1

Vorstellung der DOGEWO21 durch Herrn Andreas Laske

Moderator: Manfred Lork, NEULAND Wohnungsgesellschaft mbH

Herr Andreas Laske stellt die DOGEWO Dortmunder Gesellschaft für Wohnen mbH anhand eines Films, der anlässlich des hundertjährigen Bestehens erstellt wurde, sowie der beigefügten Präsentation vor.

TOP 2

Aktuelle Stunde „Was steht bei uns an?“

Moderator: Manfred Lork, NEULAND Wohnungsgesellschaft mbH

Der Vorsitzende des Arbeitskreises Manfred Lork begrüßt die Teilnehmer und stellt das Programm der Sitzung vor.

Im Anschluss begrüßt Herr Lork die neuen Teilnehmer im Arbeitskreis und bittet die Neuzugänge

- Frau Beate Wick von der Volkswohnung GmbH, Karlsruhe
- Herr Georg Kuthe von der Aachener Siedlungs- und Wohnungswirtschaft mbH, Köln und
- Herr Peter Bohlmann von der Bauverein AG, Darmstadt

sich kurz vorzustellen.

Die Teilnehmer berichten und diskutieren unter der Moderation von Manfred Lork, über aktuelle Themen der Personalbereiche (Personalcontrolling, Probezeitgespräche, Rente mit 63, Personalbenchmark, betriebliches Gesundheitsmanagement) in ihren Unternehmen. Es wird auch auf die letzte Tagung zurückgeblickt, in der das Thema Low Performer im Mittelpunkt stand. Der gemeinsame Rückblick ergab, dass das Thema in einer anderen Tagung unter einem anderen Begriff (z.B. Personalführung) noch einmal aufgegriffen wird.

TOP 3

Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung (Teil 2)

Referentin: Patricia Will, AGV Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e. V.

Frau Will stellt zunächst sich selbst vor. Anschließend erfolgt die Vorstellung diverser Instrumente zur Mitarbeiterbindung anhand einer Präsentation. Altersteilzeit wird in diesem Vortrag ausgeklammert.

Geringfügige Beschäftigte müssen ihre Arbeitszeit erfassen. Die Aufbewahrungspflicht erstreckt sich über einen Zeitraum von zwei Jahren.

Die Präsentation ist dem Protokoll beigelegt.

TOP 4

Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung (Teil 2)

Referentin: Patricia Will, AGV Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e. V.

Im 2. Teil stellt Frau Will das Home Office anhand einer Einzelvertragsvereinbarung vor.

Die Präsentation ist dem Protokoll beigelegt.

TOP 5

Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung (Teil 3)

Referent: Michael Hennes, GEWOBA AG Wohnen und Bauen

Die stellvertretende Vorsitzende des Arbeitskreises Sophia Eltrop eröffnet die Sitzung am 30. September 2014 mit einem Rückblick auf den vorherigen Tag und begrüßt alle Teilnehmer. Frau Hahn hat sich bereit erklärt, dem Arbeitskreis die Ergebnisse der statistischen Analyse des HR-Benchmarks, an dem sich 15 Unternehmen beteiligen, in der nächsten Tagung zur Verfügung zu stellen.

Das Thema „Low Performer“ (Personalführung) soll in einer der nächsten Tagungen wieder aufgegriffen werden. Weiterhin wurden die Themen „Rente mit 63“, Gesundheitsmanagement (Steigerung der Resilienzfähigkeit) und innovative Arbeitszeitmodelle diskutiert. Frau Eltrop leitet die an dem heutigen Tag folgenden Präsentationen ein.

Herr Hennes von der GEWOBA AG Wohnen und Bauen stellt die Betriebsvereinbarung „Lebensarbeitszeitkonto“ anhand der beigefügten Präsentation vor.

Die GEWOBA hat das vorgestellte Modell bereits 10 Jahre im Betrieb. Das Modell lässt bis zu 30 Überstunden und bis zu 20 Minusstunden zu. Überschreitet ein Mitarbeiter diesen Rahmen, so wird ein Gespräch zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter geführt. Der administrative Aufwand wird nicht als hoch eingestuft. Der Betriebsrat hat laut Betriebsvereinbarung Zugriff auf das Zeiterfassungskonto. Die Überstunden können abgebaut werden, indem der Mitarbeiter diese für die Weiterbildung, die Rente oder aus anderen persönlichen Gründen verwendet. Sabbaticals bietet die GEWOBA nicht an. Die Insolvenzsicherung des Lebensarbeitszeitkontos erfolgt durch eine Bürgschaft.

Dann stellt Herr Hennes die Betriebsvereinbarung „Heimarbeitsplatz“ anhand der beigefügten Präsentation vor.

Die GEWOBA bietet dieses Modell seit ungefähr 10 Jahren im Betrieb an. Die Arbeitsplatzausstattung erfolgt überwiegend eigenständig durch die Mitarbeiter. Hierzu erhält jeder Mitarbeiter, der einen Heimarbeitsplatz eingerichtet hat, 50,00 € pro Monat als Entschädigung (Reinigung, DSL-Anschluss, etc.). Ungefähr 30 Mitarbeiter nehmen dieses Modell in Anspruch. Hierdurch hat die GEWOBA Einsparungen von insgesamt zwei Arbeitsplätzen. Es gab bisher keine Rückabwicklungen. Die Effizienz der Arbeit Zuhause ist deutlich höher als im Büro. Die Abwesenheit eines gesamten Bereichs wird durch die Betriebsvereinbarung ausgeschlossen. Diese regelt, dass eine qualifizierte Besetzung jeden Bereichs gegeben sein muss.

TOP 6

Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung (Teil 4)

Referent: Carsten Müller, SAGA Siedlungs-AG

Das Handout zur Präsentation der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Sabbaticals in der SAGA ist dem Protokoll beigefügt.

Im Jahr 2002 wurde eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung abgeschlossen. Die SAGA hat keine elektronische Zeiterfassung im Einsatz, verfügt aber über ein Ampelkonto. Der Arbeitszeitrahmen ist von Montag bis Freitag von 7:00 bis 20:00 Uhr und Samstag von 7:00 bis 16:00 Uhr. Die Präsenzzeiten sind von Montag bis Donnerstag von 10:00 bis 15:00 Uhr und Freitag von 10:00 bis 13:00 Uhr. Kurzpausen zum Beispiel für das Rauchen oder Frühstücken müssen abgezogen werden. Es können durchgängig maximal 10 Arbeitstage Zeitausgleich in Anspruch genommen werden. Die Mitarbeiter kombinieren gerne den Zeitausgleich mit dem Urlaub, um diesen zu verlängern. Seit Einführung der Betriebsvereinbarung hat die SAGA nur noch 1,5 Überstunden pro Kopf pro Jahr.

Sabbaticals werden in Form von maximal drei Monaten gewährt. Die drei Monate setzen sich aus einem Monat Urlaub aus dem aktuellen Jahr, einen Monat Urlaub aus dem darauffolgenden Jahr sowie aus einem Monat des Abbaus von Überstunden. Im Falle einer längeren Auszeit scheint eine Vertragsauflösung verbunden mit einer Widereinstellungszusage eine sinnvollere Variante zu sein.

Die Teilnehmer des Arbeitskreises sehen Sabbaticals zwiespältig. Diskutiert wurde zum Einen, dass das mittlere Management den Mehraufwand durch den Personalausfall oft kompensieren muss, zum Anderen kann sich auch die Wohnungswirtschaft nicht davor verschließen, als attraktiver Arbeitgeber der Belegschaft entsprechende Instrumente anzubieten. Es ist auch erkennbar, dass die Zielgruppe sehr klein bleiben wird, aber auch, dass die Nachfrage steigend ist.

Die Nassauische Heimstätte bietet fünfjährige Sabbaticals an. In den ersten vier Jahren vor der Freistellung werden 80 % des Entgeltes ausgezahlt. Im fünften Jahr, dem Jahr der Freistellung, werden weiterhin 80 % des Entgeltes ausgezahlt. Die Sabbaticals werden mit einer Bürgschaft gegen Insolvenz gesichert. Frau Hubert merkt an, dass sie in ihrem Unternehmen wahrnimmt, dass junge Teams eine längere Auszeit eines Mitarbeiters besser auffangen. Viele Mitarbeiter haben das System noch nicht in Anspruch genommen, aber sie stellen das Angebot in Vorstellungsgesprächen vor und die Möglichkeit eines Sabbaticals nutzen zu können, kommt bei den Bewerbern gut an.

TOP 7

Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung (Teil 5)

Referentin: Karin Raule-Rohr, GBG-Mannheimer Wohnungsbaugesellschaft mbH

Frau Raul-Rohr stellt die Betriebsvereinbarung der GBG anhand der beigefügten Präsentation vor.

Die Führungskräfte der GBG haben eine Sonderregelung. Je nach Vertrag sind 10 – 20 Stunden pro Monat werden pauschal abgegolten.

Mitarbeiter der GBG, die aus Eigeninitiative eine Fortbildung absolvieren wollen, erhalten einen Fortbildungszuschuss von 50% der Fortbildungskosten. Geht das Unternehmen auf den Mitarbeiter zu, werden die Kosten vollständig übernommen. Die bezahlte Freistellung der Mitarbeiter erfolgt zu 50 % (z. B. Freitag = bezahlte Freigestellung, Samstag = Freizeit des Mitarbeiters).

TOP 8

Vorbereitung der nächsten Arbeitskreissitzung

Moderatorin: Sophia Eltrop, HOWOGE Wohnungsgesellschaft mbH

Frau Eltrop nimmt viele neue Impulse mit und bedankt sich abschließend für die Offenheit und aktive Teilnahme der Teilnehmer des Arbeitskreises.

Frau Hubert ist voraussichtlich das letzte Mal dabei. Frau Eltrop bedankt sich bei Frau Hubert für ihre langjährige Teilnahme am Arbeitskreis und wünscht ihr für die Zukunft alles Gute.

Frau Eltrop verweist auf die Themenliste, die um das Thema „psychische Belastung, Berufsgenossenschaften“ ergänzt wird. Dieses könnte ein Thema für die Herbsttagung sein.

Die nächste Sitzung wird im April 2015 in Rostock stattfinden. Am ersten Tag werden InWIS und Frau Hahn von der Allbau die Ergebnisse des HR-Benchmarks präsentieren. Am zweiten Tag soll das Thema „elektronische Bewerberakte“ auf der Agenda stehen. Hierzu sollen zwei Firmen ihre Produkte im Arbeitskreis vorstellen. Eine Firma soll eine Cloud-Variante präsentieren. Herr Müller von der SAGA hat seine Unterstützung bei der Firmenfindung zugesagt.

Herr Lork wird die NEULAND zum Jahresende verlassen. Zukünftig wird Organisation des Arbeitskreises Personal und Organisation die VBW Bochum übernehmen. Frau Eltner und Frau Henkel werden aber noch die notwendigen Vorbereitungen für den Termin im April 2015 treffen.

Der Termin des Arbeitskreises Personal und Organisation soll mit dem Termin des AGVs abgestimmt werden, da es Teilnehmer gibt, die an beiden Tagungen teilnehmen. Die Tagung soll weiterhin an einem Montag und Dienstag stattfinden, wobei der Sonntag als Anreisetag dient.

Die Herbsttagung soll am 28. und 29. September 2015 in Mannheim stattfinden. Frau Raule-Rohr hat die GBG als Gastgeberunternehmen angeboten.

Die nächste Arbeitskreissitzung findet am 27. und 28. April 2015 statt. Gastgeber ist die WIRO in Rostock.