

**Protokoll**  
**der 16. Tagung des**  
**Arbeitskreises „Personal und**  
**Organisation“**  
**der Arbeitsgemeinschaft Großer**  
**Wohnungsunternehmen**  
**(AGW)**  
**vom 02./03.04.2003**  
**in Kiel**

## TOP 1

### Begrüßung und Einführung

Der Vorsitzende des Arbeitskreises, Herr Peter H. Richter, begrüßte die Teilnehmer und stellte den stellvertretenden Geschäftsführer Herrn Görge sowie den Personalleiter Herrn Erhardt vom gastgebenden Unternehmen LEG Schleswig-Holstein vor.

## TOP 2

### Vorstellung der Landesentwicklungsgesellschaft Schleswig-Holstein

Herr Görge stellte den Unternehmensverbund der LEG Schleswig-Holstein mit einem Film vor. Die LEG ist zu über 50 % im Besitz des Landes Schleswig-Holstein und (neben kleineren kommunalen Beteiligungen) zu fast 50 % im Besitz der LEG Beteiligungsgesellschaft (Hamburger Landesbank und B&L Immobilien AG). Sie bildet mit ihren 4 Tochtergesellschaften (Landgesellschaft S.-H., IVWG S.-H., Entwicklungsgesellschaft Schwerin und Heimstätten Gesellschaft Lübeck) den LEG Unternehmensverbund.

Die Bewirtschaftung eigenen Immobilienbestandes mit rund 22.400 WE in 60 Standorten, die Projektentwicklung (Neu- und Umbau von Wohn-, Gewerbe- und sonstigen Immobilien, z.B. Seniorenwohnungen, Kindergärten etc.; Kauf und Verkauf), Stadtentwicklung/-erneuerung, Facility-Management, Flächenmanagement und ländliche Strukturentwicklung zählen u.a. zum umfangreichen Leistungsspektrum der LEG.

## TOP 3

### Einführung von Wissensmanagement bei der WBG Nürnberg Gruppe Referent: Herr Schönsteiner, WBG Nürnberg Gruppe

Herr Schönsteiner, Abteilungsleiter KBI/Informationstechnologie und Organisation, erklärte die Gründe für die Einführung einer Unternehmenswissensdatenbank. Er stellte kurz die Vorgehensweise und die EDV-Werkzeuge (Intranet, Orgtool, Outlook) dar und erläuterte die Chancen und Risiken bzw. mögliche Stolpersteine bei der Einführung. Hierauf entspann sich eine lebhafte Diskussion u. a. zu den Themen (Mitarbeiter-)Datenschutz, Beteiligung des Betriebsrates, Informationspflichten der Mitarbeiter etc.

Herr Schönsteiner führte dann den konkreten Projektstand mit den diversen Anwendungsmöglichkeiten am Bildschirm vor.

Unterlagen zum Vortrag von Herrn Schönsteiner finden Sie in der Anlage.

## TOP 5

### Potenzialanalyse bei der GWH Frankfurt Referent: Herr Hoffmann/GWH Frankfurt

Herr Hoffmann erläuterte, dass bei der GWH (rd. 400 Mitarbeiter) mehrere Führungskräfte-Positionen zu besetzen waren bzw. sind. Es wurde entschieden, die interne Entwicklung von Führungskräfte-Nachwuchs zu fördern, dies sollte aber keinen Automatismus für eine interne Nachfolgeentscheidung zur Folge haben.

Die GWH hat in Zusammenarbeit mit einer Unternehmensberatungsfirma ein konkretes Anforderungsprofil für Führungskräfte erarbeitet und inzwischen 5 Führungsnachwuchs-Assessment-Center durchgeführt. Bisher haben 50 MA an den ACs teilgenommen und anschließend jeweils ein persönliches Feedback erhalten.

21 von diesen 50 MA wurden in 2 Führungsnachwuchskreise aufgenommen. Seminarreihen zu Themen wie Führung, Selbstmanagement, Teambildung und Kommunikation etc. wurden für diese Mitarbeiter entwickelt und durchgeführt. 8 Teilnehmer sind inzwischen bereits Führungskräfte, 2 stehen kurz davor.

Die Maßnahmen waren sehr erfolgreich für das Unternehmen, denn 8 von 9 vakanten Führungspositionen konnten intern besetzt werden. Neben den Weiterentwicklungsperspektiven für die eigenen Mitarbeiter ist auch eine deutliche Ersparnis an Aufwendungen für externe Stellenbesetzungen zu verzeichnen.

Unterlagen zum Vortrag von Herrn Hoffmann finden Sie in der Anlage.

Herr Richter bedankte sich bei den Referenten für ihre Beiträge und ganz besonders bei der LEG Schleswig-Holstein für die erwiesene Gastfreundschaft.

Der nächste Arbeitskreis Personal und Organisation wird in Dortmund stattfinden. Inzwischen wurde als Termin der 01./02. September 2003 festgelegt.

  
Richter