

Luise 2.0

Stufenplan Büro

Stand 12.01.2024

Anmerkung: Der Organisationsentwicklungsprozess ist fluide und wird stetig aktualisiert und ergänzt.

Schritt 1: Anpassung der Bürogehälter

Durch die notwendigen Neueinstellungen und einen anstehenden Generationenwechsel lässt sich eine kurzfristige Anpassung der Löhne im Büro in Anlehnung an die Tarife der Immobilienwirtschaft (www.berlin.de) zur Gleichbehandlung aller Angestellten nicht mehr vermeiden. Neueinstellungen zu untertariflichen Konditionen erscheinen zum jetzigen Zeitpunkt vor dem Hintergrund eines sog. "Arbeitsnehmermarktes" nicht realisierbar. Die Bezahlung der aktuellen Besetzung des Büros (Buchhaltung, Immobilienverwaltung, Hilfskraft sowie für 2 Instandhaltungsstellen) soll sich gemäß Budgetantrag lediglich an der tariflichen Entlohnung orientieren und nur etwa 92 % des Tariflohnes für die Immobilienwirtschaft betragen. Eine Stelle (Immobilienverwaltung) muss noch belegt werden; dabei steht es noch nicht fest, in welcher Tarifgruppe diese Person einzuordnen sein wird. Das Gesamt-Budget muss deshalb noch nicht zwingend ausgeschöpft werden. Der entstehende finanzielle Mehraufwand für die Genossenschaft wird voraussichtlich bis zu 75.000 € pro Jahr betragen. Dieser Betrag ergibt sich aus den zu erwartenden erhöhten Personalkosten abzüglich der Ersparnisse aus nicht mehr anfallenden Rechnungen unserer früheren Buchhalterin. Die Finanzierung dieser Personalkosten erfolgt aus aktuell vorhandenem Kapital; zudem werden bis 2027 jährliche Darlehensrückzahlungen in Höhe von ca. 92.000 € auslaufen. Die angeglichenen Gehälter sollen rückwirkend ab Januar 2024 gezahlt werden. Das Gehalt für die Immobilienverwaltung fällt derzeit noch nicht an.

Timing: Die Anpassung der Gehälter sollen in erster und zweiter Lesung in den Aufsichtsratssitzungen im Januar und Februar 2024 beschlossen werden.

Ausblick Schritt 2: Vorstandsmodell und -vergütung*

Neben der Vergütung des bestehenden dreiköpfigen geschäftsführenden Vorstandes muss die Führungsebene vor allem mittelfristig auch strukturell überdacht werden. Um die Luise in die Zukunft zu führen hinterfragen wir die bestehende Ordnung und öffnen uns neuen Konzepten, die attraktiver und effektiver sind und zu unserem Organismus passen. Hier besteht noch erhöhter Diskussionsbedarf und es ist eine Reflexion der Erfahrungen der letzten Jahre nötig.

Timing: Ein Entwurf soll in der Aufsichtsratssitzung im April nach dem Workshop „Vorstandsmodell und -vergütung“ vorgestellt werden.

Ausblick Schritt 3: Personelle Erweiterung

Mit dem bestehenden Personalschlüssel von 4,3 Vollzeitäquivalenten und den zukünftigen Herausforderungen lassen sich unsere 21 Häuser nicht mehr zeitgemäß verwalten. Eine erste angedachte Ergänzung umfasst zwei entsprechend ausgebildete Mitarbeiter:innen in Teilzeit für die Bereiche Haustechnik und Kommunikation. Die Jobbeschreibungen befinden sich in der Ausarbeitung.

Timing: Die Ausschreibungen sollen Mitte des Jahres erfolgen.

***Am 24.02.24 findet von 12 bis 16 Uhr ein Workshop „Vorstandsmodell und -vergütung“ in den Räumen der Luise statt. Die Leitung haben Ina Rathfelder und Ute Großmann (mpr). Aufsichtsrät:innen, die sich für das Thema interessieren, sind hiermit herzlich eingeladen!**

Ragnar, Stephan und Uta
Vorstand der Luisenstadt eG

**Faire Mieten, faire Löhne.
Organisationsentwicklung 2023/2024
gefördert von INQA-Coaching**



Luisenstadt eG