



Projektentwickler, Bauingenieure, Vertriebsfachleute – die Immobilienbranche sucht hoch qualifizierte Fachkräfte.
Foto: Fotolia

Baumeister-Wissen ist gefragt

Immobilienbranche. Der Wohnungsbau-Boom stellt viele Unternehmen vor Probleme. Sie haben nicht genug hoch qualifiziertes Personal, was auch am Image der Branche liegen könnte.

Viele Unternehmen der Immobilienbranche suchen Fach- und Führungskräfte. Das ist in Baden-Württemberg nicht anders als in Hessen oder Hamburg, in Stuttgart nicht anders als in Berlin oder München. Vor allem der Wohnungsbau-Boom stellt viele Unternehmen vor Personalprobleme. Es fehlt an Projektentwicklern und Kaufmännischen Leitern, Bauingenieuren, erfahrenen Vertriebsfachleuten und SAP-Koryphäen mit Erfahrung in der Immobilienbranche.

Allein die Drees & Sommer AG, Projektentwickler mit Hauptsitz in Stuttgart, 38 Standorten weltweit und rund 1500 Mitarbeitern sucht nach eigenen Angaben derzeit etwa 200 Mitarbeiter. „Der Fachkräftemangel ist auch bei uns angekommen“, konstatiert Vorstand Dierk Mutschler. Zwar spüre man bei Drees & Sommer, „dass Berufseinsteiger und erfahrene Kräfte mit tiefgreifendem technischen Know-how bevorzugt bei rein technisch orientierten Unternehmen arbeiten wollen“. Doch in der Immobilienbranche sei neben einem ausgeprägten Technikverständnis auch ein „umfassendes Baumeister-Wissen“ erforderlich: „Die Mitarbeiter müssen wissen, wie auf einer Baustelle gearbeitet wird, wissen, was zu tun ist – und dies in allen Bereichen: von der Beratung über die Planung bis hin zur Umsetzung und zum Betrieb.“ Das Unternehmen stellt momentan neue Mitarbeiter in allen Bereichen ein. Den größten Bedarf gebe es an Technical Project-Managern, die Immobilienprojekte begleiten, sowie an Consultants für die Prozessberatung.

Eine kleine Umfrage im April unter den Größen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in Baden-Württemberg – von Patrizia über Colliers International bis zur LBBW – hat gezeigt, dass viele Betriebe zwar Personal suchen, aber ungern darüber sprechen. Oft wird nur hinter vorgehaltener Hand bestätigt, dass fehlende Fachkräfte sich als Wachstumsbremse herausstellen.

NACHWUCHSFÖRDERUNG UND MITARBEITERBINDUNG

Was aber tun die Unternehmen gegen den Mangel an guten Mitarbeitern? Deutschlands Bauunternehmen wollen die Ausbildung verstärken. Laut einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelstages will jeder zweite Betrieb dieses Segments mehr Nachwuchsförderung betreiben. Außerdem sollen Mitarbeiter durch Weiterbildung an das Unternehmen dauerhaft gebunden werden. Auch durch bessere Bezahlung will man seine Attraktivität steigern.

Drees & Sommer knüpft an Universitäten und Hochschulen Kontakte zu Studierenden, die als Praktikanten oder Werkstudenten ins Haus geholt werden. So lernen sich beide Seiten kennen – ein Flirt vor einer möglichen späteren „Ehe“. Mutschler: „Viel funktioniert auch über den persönlichen Kontakt. So halten wir unsere Mitarbeiter an, Augen und Ohren in den Projekten of-

fen zu halten und bei qualifizierten Fachkräften Interesse für eine berufliche Laufbahn bei uns zu wecken.“

Stichwort Ausbildung: die Anforderungen an die beruflichen Qualifikationen von Beschäftigten in der Immobilienwirtschaft haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Das gilt sowohl für Bauunternehmen als auch für Makler und Wohnungsverwalter, für Projektentwickler und Immobilienfinanziers. Das beginnt bei der Technik an und in den Gebäuden, geht über das Mietmanagement und endet bei gesetzlichen Vorgaben. Hinzu kommen erhebliche neue Anforderungen hinsichtlich ökologischer Fragen.

Die immer weiter auseinandergehende Schere zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt setzt die Unternehmen unter Handlungsdruck. Der Wettbewerb um die Talente wird härter. Deshalb fordern Großunternehmen und Verbände, das Image der Branche und der Ausbildungswege zu verbessern. Der GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen beispielsweise hat schon vor Jahren eine Ausbildungskampagne gestartet, mit der das Ansehen der Branche aufpoliert werden sollte. Der Erfolg war jedoch überschaubar.

Eine Umfrage der Zeppelin-Universität in Friedrichshafen hat ergeben, dass für viele Studierende, die sich mit dem Gedanken tragen, in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Karriere zu machen, neben dem Gehalt Kriterien wie „flache Hierarchien“, „internationale Ausrichtung“ oder „reizvolle Aufgaben“ bei der Auswahl des Arbeitgebers wichtig sind. Das bestätigt Personalberater Michael Harter, Geschäftsführer der Westwind Real Estate Executive Search: „Gerade den wirklich guten Leuten sind das

berufliche Umfeld und die Inhalte des Jobs wichtig.“ Harter registriert seit Monaten eine höhere Nachfrage nach Personal im Bereich „Projektentwicklung Wohnen“ als im Bereich „Gewerbe“. Das sei vor fünf Jahren noch „genau andersherum“ gewesen.

Die im Stuttgarter Raum besonders stark mittelständisch geprägte Immobilienbranche biete „viele spannende Positionen“. Das zehnköpfige Westwind-Team habe hier in letzter Zeit „vergleichsweise viele Geschäftsführer, Kaufmännische Leiter

und Vertriebsleiter für regionale Projekte“ erfolgreich vermittelt.

Auch eine besonders „exotische“ Anfrage kam aus Stuttgart: „Das war eine Geschäftsführerposition in Moskau, für die wir in Russland und Deutschland 120 potenziellen Kandidaten mit Moskau-Erfahrung interviewt haben.“ Apropos Kandidaten: der auf die deutschsprachige Immobilienwirtschaft spezialisierte Westwind-Headhunter betont, dass es in Baden-Württemberg viele „hoch qualifizierte, vergleichsweise stark unternehmerisch geprägte Fachführungskräfte“ gebe. Die meisten von ihnen würden es vorziehen, ihre Karriere in einem mittelständischen Immobilienunternehmen im „Ländle“ zu starten als in einem Großunternehmen in Frankfurt oder München.
Jürgen Hoffmann