IMMO ZEIT

IMMOEBS

April 2014
23. Jahrgang

Im Interview
Professor Dr. Tom Geurts

Jobmotor Real Estate Industry –
Entwicklungen und Perspektiven 2014
Thomas Flohr

Neugier und Eigenverantwortung
als Schlüssel zum Erfolg
Dr. Ingo-Hans Holz

Matchen Anforderungen der Unternehmen
mit »Forderungen« des Nachwuchses
Birgit Rüdiger

Generation Z:
Überraschend anders
Professor Dr. Christian Scholz

NACHWUCHS

SPIE

SPIE als führender, unabhängiger europäischer Multiserviceanbieter für Service-, Energie- und Kommunikationsdienstleistungen entwickelt, errichtet, betreibt und wartet umweltfreundliche und energiesparende Anlagen für Unternehmen und öffentliche Auftraggeber. Dabei haben wir neben der Wirtschaftlichkeit immer auch die Energieeffizienz im Blick. So sparen unsere Kunden bereits heute schon über 100.000 Tonnen CO_2-Emissionen pro Jahr ein.

www.spie.de

SPIE, gemeinsam zum Erfolg

EDITORIAL

Liebe Alumni,

die erste Ausgabe der IMMOZEIT in diesem Jahr widmet sich dem Thema »Nachwuchs«.

In unseren Schwerpunktartikeln wagen wir zunächst den Blick über den großen Teich. In einem Interview sprachen wir mit Professor Tom Geurts von der George Washington University über Megatrends und ihre Auswirkung auf die Immobilienbranche und darüber, welche Konsequenzen dies auf die nächste Generation der Nachwuchskräfte haben wird.

Wie sich Unternehmen in Zukunft aufstellen müssen, um Arbeitskräfte aus der »Generation Y« zu gewinnen und ihren Anforderungen gerecht zu werden, darüber haben uns wir mit Thomas Flohr von Heuer Human Resources unterhalten. Er schildert die Herausforderungen, die ein spürbarer Wertewandel für künftige Führungskräfte mit sich bringen wird.

Natürlich lassen wir auch Immobilienunternehmen zu Wort kommen:

So schildert Dr. Ingo-Hans Holz, Vorstand unseres Fördermitglieds BEOS AG, wie schon frühzeitig der Kontakt zu talentierten Nachwuchskräften aufgebaut wird, wie sich Teamspirit fördern lässt und welche Anforderungen an jeden Einzelnen im Team gestellt werden.

Birgit Rüdiger, Leiterin Human Resources bei der DIC AG mit mittlerweile 250 Mitarbeitern, erläutert uns die Personalpolitik ihres Unternehmens. Dabei geht es vor allem darum, wie talentierte junge Nachwuchskräfte langfristig gebunden werden können.

Last, but not least lernen wir »Die wunderbare Welt der Emily« kennen, die uns Professor Christian Scholz näher bringt. Emily erklärt uns, wie sie sich den Berufsalltag vorstellt. Dabei wird sie die eine oder andere Illusion, die wir gemeinhin haben, über Bord werfen.

Natürlich haben wir auch unsere Hochschulen zum Thema Nachwuchs befragt und dazu mit Markus Amon als Vertreter der IREBS Immobilienakademie ein Interview geführt. Professor Nico Rottke stellt in seinem Beitrag fest, dass Ausbildungsstätten wie Seismographen wirken: Sie müssen Strukturtrends aufgrund ihres zyklischen Vorlaufcharakters erkennen und vorwegnehmen, um sich im Wettbewerb durchsetzen zu können.

Ein herzliches Dankeschön an alle Autoren, die an der Entstehung dieser neuen IMMOZEIT beteiligt waren. Wie immer ist die IMMOZEIT auf umweltfreundlichem Recycle-Papier gedruckt worden, das »nachwächst«.

Bedanken möchten wir uns auch bei allen Fördermitgliedern, bei den Arbeitskreisleiterinnen und -leitern für ihr Engagement, bei dem Team der Geschäftsstelle und bei all denen, die unseren Verein unterstützen.

Um auch künftig die Themen zu behandeln, die Ihnen am Herzen liegen und die Sie interessieren, freuen wir uns, wenn Sie uns Ihre Meinung und Anregungen zur IMMOZEIT an immozeit@immoebs.de senden!

Vorwort

»Netzgemüse«, so lautet die liebevolle Bezeichnung einer neu heranwachsenden »Generation Y«, die schon heute die Arbeitskultur vieler Unternehmen komplett umkrempelt. Was erwarten Unternehmen und Führungskräfte von dieser Generation? Und umgekehrt, was erwartet diese Generation heute eigentlich von einem Arbeitgeber?

Die Generation »why« hinterfragt grundsätzlich gerne alles, ohne aber dabei als Revoluzzer das Handeln der Eltern zu verurteilen. Im Gegenteil: Schon seit ihrer Kindheit sind es die »Ypsies« gewohnt, dass Entscheidungen gemeinsam diskutiert und besprochen werden, dass Erklärungen statt Ansagen gemacht werden. Und dies erwarten sie eben auch von ihrem Arbeitgeber. Auch Hierarchien stellen sie folgerichtig erst einmal in Frage.

Aufgewachsen mit schier grenzenlosen Möglichkeiten, betreiben diese Young Professionals von klein auf eine Art »biographisches Selbstmanagement«. Dementsprechend sind die Lebensläufe voll mit Praktika, Auslandsaufenthalten und sozialen Engagements. Durch diese prägenden Erfahrungen entwickeln sich weltoffene Persönlichkeiten, die mit unterschiedlichsten Themen und Problemstellungen oft sehr spielerisch umgehen. Sie haben – wenn auch noch sehr jung – die Wiedervereinigung erlebt, haben die Türme des World Trade Center einstürzen sehen und die Finanzkrise verfolgt. Unübersichtliche Krisen im Irak, in Iran oder aktuell in der Ukraine waren und sind allgegenwärtig. Aus ihrem Blickwinkel ist die Jetztzeit von einer unglaublichen Dynamik, wenn nicht einer großen Unsicherheit geprägt, wodurch sich für diese Generation ein anderes Wertemodell entwickelt hat. Dieses unterscheidet sich deutlich von dem vergangener Generationen. Das Berliner Trendence Institut hat in einer Studie belegt: Status und Prestige rangieren weit abgeschlagen hinter Themen wie flexibler Arbeitszeit, Work-Life-Balance, Corporate Social Responsibility oder Mitsprache.

Nichtsdestotrotz ist die neue Generation ehrgeizig und zielorientiert. Doch will sie dabei selbst bestimmen, wie sie ihre Ziele erreicht, wie und wann sie arbeitet. Der Frust vorangegangener Generationen, für die die Arbeit an erster Stelle stand und die dafür oft mit nicht mehr intakten Familien, Burnouts oder frühen Herzinfarkten belohnt wurden, ist für sie ein abschreckendes Beispiel.

Viele Unternehmen stehen dieser Generation eher skeptisch gegenüber. Sie haben Angst vor einer Generation von »Freizeitoptimierern«, die sich nicht mehr 50 bis 60 Stunden pro Woche ganz und gar dem Unternehmen widmen wollen. Arbeitgeber fürchten eher einen Kontrollverlust durch das Zulassen flexibler Arbeitszeitmodelle. Oft können sie kein wirkliches Verständnis für die Bedürfnisse dieser Generation aufbringen.

Weil vergangene Generationen völlig anders sozialisiert wurden, entstehen Spannungen: In der Vergangenheit musste man sich Position und Status hart erarbeiten. Heute sind es die Unternehmen, die um die besten Mitarbeiter ringen. Es ist daher unumgänglich, dass sich Arbeitgeber auf die Wünsche dieser dynamischen Generation einlassen. Wir werden viel von ihren Werten lernen können – zum Wohle der Wirtschaft und zum Wohle unserer Unternehmen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Ihr Holger Matheis

INHALT 1/2014

Schwerpunktthema Nachwuchs

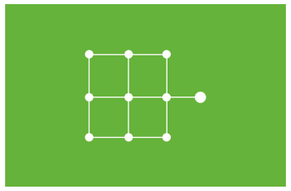
7 **Im Interview**
Professor Dr. Tom Geurts

13 **Jobmotor Real Estate Industry – Entwicklungen und Perspektiven 2014**
Thomas Flohr

17 **Neugier und Eigenverantwortung als Schlüssel zum Erfolg**
Dr. Ingo-Hans Holz

21 **Matchen Anforderungen der Unternehmen mit »Forderungen« des Nachwuchses**
Birgit Rüdiger

25 **Generation Z: Überraschend anders**
Professor Dr. Christian Scholz



Lifelong Learning

31 Unternehmen managen Immobilienwerte – An welchen Werten orientiert sich das Management?
Bernd Heuer

33 Nachwuchs für die Immobilienwirtschaft: Wie die Generation Y uns vor nie gekannte Herausforderungen stellt
Professor Dr. Nico Rottke

35 Nicht die Unternehmen wählen den Mitarbeiter aus, sondern der Mitarbeiter wählt das Unternehmen aus
Im Gespräch mit Markus Amon

37 IMMOEBS im Gespräch mit gif und RICS
Jörg Lammersen, Professor Dr. Matthias Thomas und Martin Eberhardt

41 Immobilienwirtschaft auf Wachstumskurs – Neuauflage des Gutachtens »Wirtschaftsfaktor Immobilien 2013«

43 Preisverleihung IMMOEBS Master-Award
Dr. Caroline Wagner

44 Masterarbeit
Lisa Meisel

Netzwerk

47 WISAG
Fördermitglieder-Firmenportrait

49 Schindler
Fördermitglieder-Firmenportrait

51 DTZ
Fördermitglieder-Firmenportrait

IMMOEBS Veranstaltungen

55 AK Berlin-Brandenburg

59 AK Nord

61 AK Rhein-Main

65 AK Stuttgart

67 AK Luxembourg

69 AK München

73 AK Rhein-Ruhr

79 AK Österreich

81 AK Nürnberg

82 17. IMMOEBS-Golftrophy 2013

83 Networking rund um die EXPO REAL

Intern

85 Ankündigung: IMMOEBS ImmobilienForum 2014

87 Übersicht über die Vorstände und AK-Leiter

89 Impressum

TITELTHEMA

NACH-WUCHS

7 Im Interview
Professor Dr. Tom Geurts

13 Jobmotor Real Estate Industry – Entwicklungen und Perspektiven 2014
Thomas Flohr

17 Neugier und Eigenverantwortung als Schlüssel zum Erfolg
Dr. Ingo-Hans Holz

21 Matchen Anforderungen der Unternehmen mit »Forderungen« des Nachwuchses
Birgit Rüdiger

25 Generation Z: Überraschend anders
Professor Dr. Christian Scholz

IM INTERVIEW PROFESSOR DR. TOM GEURTS

I: Holger Matheis FRICS,
Dr. Barbara Hermes

»DIE BESSERE VERFÜGBARKEIT VON INFORMATIONEN ÜBER DIE IMMOBILIENMÄRKTE SOWIE VON KAPITAL FÜR FINANZTRANSAKTIONEN WIRD MITTELGROSSE ANBIETER IM IMMOBILIENSEKTOR VOM MARKT VERDRÄNGEN.«

Globalisierung, Nachhaltigkeit, demographischer Wandel und Digitalisierung sind die Megatrends unserer Zeit. Sie haben das Umfeld, in dem alle Branchen – auch die Immobilienbranche – agieren, massiv verändert. Derzeit revolutioniert insbesondere die zunehmende Digitalisierung ganze Wirtschaftszweige. Allerdings scheint die Immobilienwirtschaft digitalen Innovationen noch sehr zurückhaltend gegenüberzustehen. Verändert das Web 2.0 nicht insbesondere die Geschäftsmodelle und Geschäftsmöglichkeiten in der Immobilienbranche?

Es stimmt – diese Megatrends verändern schon seit geraumer Zeit das Umfeld in allen Wirtschaftszweigen, doch für Immobilien gelten zwei ganz einfache Besonderheiten: 1) Sie sind unbeweglich bzw. »immobil« und 2) sie weisen eine lange Lebensdauer auf. Diese beiden Aspekte wirken sich sehr stark auf das Zusammenspiel zwischen der Immobilienbranche und anderen Wirtschaftszweigen aus und sie bestimmen ebenso, welche Einflüsse die von Ihnen genannten Megatrends auf den Immobiliensektor haben. Die Immobilienbranche reagiert auf Veränderungen in den empfänglicheren Bereichen der Wirtschaft, da die Immobilienwirtschaft die Gesamtwirtschaft versorgt und nicht anders herum. Aber natürlich betreffen diese Trends auch in gewisser Weise den Immobiliensektor. Lassen Sie mich nachfolgend erläutern, was diesbezüglich bereits geschehen ist und was in der Zukunft zu erwarten ist.

Die Globalisierung verändert die Risikoprofile und Renditemöglichkeiten in der Immobilienwirtschaft. Dies erkläre ich im Detail in meinem in Kürze von der Oxford University Press herausgegebenen neuen Buch »Global Real Estate Capital Markets: Analyzing Risk and Return«. Bereits im Jahr 2005 habe ich im Rahmen einer Gastvorlesung an der Technischen Universität Berlin angekündigt, dass die Globalisierung die Immobilienbranche verändern wird: Die bessere Verfügbarkeit von Informationen über die Immobilienmärkte sowie von Kapital für Finanztransaktionen wird mittelgroße Anbieter im Immobiliensektor vom Markt verdrängen. Nur die Firmen mit klarer Ausrichtung und Spezialisierung auf lokale Immobilienmärkte sowie aufgrund ihrer globalen Präsenz groß gewordene

GLOBALISIERUNG

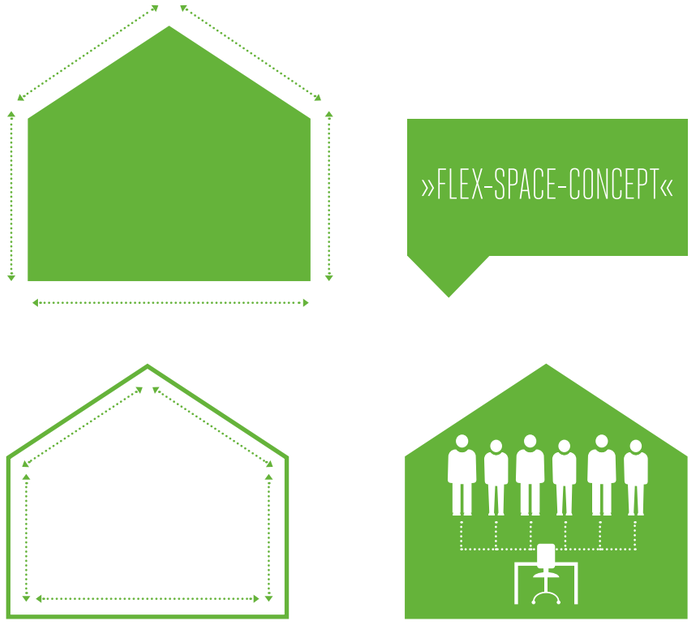
NACHHALTIGKEIT

DEMOGRAPHISCHER WANDEL

DIGITALISIERUNG

und breit aufgestellte Unternehmen mit Zugang zu den günstigsten Kapitalquellen (unabhängig von der geographischen Herkunft des Kapitals) werden in Verbindung mit der schnell voranschreitenden Globalisierung im Wettbewerb bestehen können. Was ich damals jedoch noch nicht in der vollen Tragweite wahrgenommen hatte, war zum einen die Tatsache, dass diese Unternehmen heute mit ganz neuen Risiken konfrontiert sind, aber was noch wichtiger ist, dass die Weltwirtschaft heute ein größeres Systemrisiko trägt, das große Verwerfungen auslösen kann, wie etwa die globale Rezession, von der wir uns langsam erholen. Auch zu den Risiken, mit denen die Unternehmen zu kämpfen haben sowie zu dem systemischen Risiko für die Weltwirtschaft äußere ich mich detailliert in meinem noch in diesem Jahr erscheinenden neuen Buch. Schließlich ist die jüngste Rezession aus der Immobilienwirtschaft entsprungen, und die eingangs erwähnte »Immobilität« und die lange Lebensdauer von Immobilien können als Katalysatoren angesehen werden.

Die Nachhaltigkeit hat den Immobiliensektor ebenfalls beeinflusst. Die Tatsache, dass die Weltbevölkerung schneller wächst als die verfügbaren Ressourcen, macht den effizienteren Einsatz dieser Ressourcen in derart langlebigen Vermögenswerten schlichtweg unverzichtbar. Vor dem Hintergrund der Langlebigkeit von Immobilien müssen alle beim Bau und der Bewirtschaftung von Immobilien eingesetzten Ressourcen effizienter genutzt werden. Die in den vergangenen rund zehn Jahren entwickelten neuen Technologien, wie etwa zur Speicherung und Wiederverwendung von Wasser sowie die höhere Energieausbeute durch Wärmedämmung und energiesparendere Geräte, haben die Gebäudeeffizienz bereits verbessert. Diese Technologien werden jedoch ständig weiter entwickelt, so dass heute als »State-of-the-Art« geltende Gebäude schnell wieder eine veraltete Technik aufweisen. Es ist sogar zu erwarten, dass das Entwicklungstempo weiter zulegt, so dass die Veralterung moderner Gebäude schneller eintreten könnte als dies früher der Fall war. Eine der größten Herausforderungen liegt darin, Gebäude so zu bauen, dass zukünftige Veränderungen leichter vorgenommen werden können. Eine Bauausführung nach den modernsten ökologischen und umweltfreundlichen Standards und dies als Erfolg darzustellen, ist ein eigentlich überholtes Modell. Ein wahrhaft nachhaltiges Gebäude optimiert seine Vielseitigkeit über seinen gesamten Lebenszyklus. Ein guter und effizienter Anfang ist das sogenannte »Flex Space«-Konzept für multifunktionale und flexibel nutzbare Gebäude, wie etwa für die Leichtindustrie und Büroräume. Unternehmen erkennen allmählich, dass Büroräume häufig nicht ausreichend genutzt werden, da ihre Mitarbeiter viel auf Reisen sind (sowohl beruflich als auch im Urlaub) und/oder auch von unterwegs aus arbeiten. Leerstehende Büroräume verursachen hohe Kosten und könnten produktiver genutzt werden, wie etwa als Flächen für andere gewerbliche Zwecke im gleichen Unternehmen. Erfolgreiche Beispiele finden sich bei Dienstleistern aus den Bereichen Mechanik, EDV, Sanitär- und Elektroinstallationen. Die Flächen, die ausschließlich für Büroarbeiten genutzt werden, sind zwar funktional wichtig und unterstützen die administrativen und operativen Aufgaben eines Unternehmens, doch sind sie für die Geschäftsführung nicht von entscheidender Bedeutung. Flexibel nutzbare Gewerbeflächen hingegen ermöglichen es Firmen, mehr Flächen



für wesentliche gewerbliche Tätigkeiten zu nutzen. Hierbei kommt es auf die zusätzliche Flexibilität in Bezug darauf an, wie Gewerbeflächen genutzt und für die jeweilige Nutzung (auch vorübergehend) angepasst werden können. Ein anderes Beispiel betrifft reine Büroräume. Immer mehr Unternehmen (insbesondere Startups) teilen sich bestimmte Bürofunktionen, wie z. B. ein gemeinsames Sekretariat und Besprechungsräume. Diese »Corporate Suites« oder Bürocenter bieten flexible Büroräumlichkeiten, die mit dem Unternehmen nach Bedarf mitwachsen.

Die Reaktion des Immobiliensektors auf den **demographischen Wandel** ist eng mit der gerade behandelten Nachhaltigkeit verknüpft. So ist es etwa wahrscheinlich, dass der Großteil der Bevölkerung im Alter vorzugsweise so lange wie möglich unabhängig im eigenen Zuhause leben möchte. Auf diesen Wandel sollte sich die Immobilienbranche vorab vorbereiten. Sicher ist es kostengünstiger, die unvermeidlich abnehmende Mobilität der zukünftigen Bewohner einer Immobilie bereits in der Planungsphase zu berücksichtigen, als eine Wohnimmobilie erst später entsprechend umbauen zu müssen. Ferner gibt es in vielen Industrienationen zu wenige Seniorenwohnheime oder Einrichtungen

»WAHRHAFTE NACHHALTIGKEIT BEDEUTET SOMIT, DEM SICH ABZEICHNENDEN WANDEL PROAKTIV ZU BEGEGNEN UND NICHT EINFACH NUR AUF DIE AKTUELLE SITUATION ZU REAGIEREN.«

für betreutes Wohnen. Dies liegt hauptsächlich an den damit verbundenen Bau- und Bewirtschaftungskosten. Wahrhafte Nachhaltigkeit bedeutet somit, dem sich abzeichnenden Wandel proaktiv zu begegnen und nicht einfach nur auf die aktuelle Situation zu reagieren.

Die Digitalisierung hat die Immobilienbranche ebenfalls verändert, vor allem hinsichtlich der Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von Informationen für Bauträger, Betreiber und Investoren gleichermaßen, aber auch in Bezug auf die Nutzung von Immobilien vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung der anderen Wirtschaftszweige. Die Digitalisierung hat die Lage im Einzelhandel unbeständiger gestaltet. Aufgrund eines effektiveren Marketings ändern sich die Vorlieben der Verbraucher immer schneller. Dies wiederum führt zu noch mehr »Just-in-Time«-Prozessen, die in der Konsequenz eine flexiblere Nutzung von Immobilien erfordern. Das beste Beispiel sind die »Pop-up-Stores«. Diese Ladengeschäfte werden nur wenige Wochen lang betrieben und verkaufen entweder nur eine einzige Marke oder ein Produkt, bis sie dann wieder schließen. Die Räumlichkeiten, in denen Pop-up-Stores betrieben werden, müssen ebenfalls flexibel umgestaltbar sein, um die Umbauzeiten für das nächste Projekt so kurz wie möglich zu halten. Die Veränderungen im Einzelhandel betreffen aber nicht nur die Ladengeschäfte. Vielmehr betreffen sie die gesamte Lieferkette im Einzelhandel. Speziell Logistikzentren müssen auf die schnellen Veränderungen des Verbraucherverhaltens im Einzelhandel entsprechend reagieren können. Für das Produkt Immobilie, das unbeweglich und langlebig ist, stellen sich signifikante Herausforderungen hinsichtlich Bewirtschaftung, Erhaltung und Neupositionierung. Klug und flexibel agierende Bauunternehmen und Investoren begegnen diesen Veränderungen proaktiv und werden dadurch wahrscheinlich auch in Zukunft erfolgreicher sein.

1

»DIE ANZAHL DER MIKROINVESTOREN BEI EINEM VORHABEN SOLLTE BEGRENZT SEIN, UM DESSEN EFFEKTIVITÄT NICHT ZU BEEINTRÄCHTIGEN.«

2

»DIE RENDITEN MÜSSEN SO HOCH SEIN, DASS SIE AUCH DIE DURCH DIESE FINANZIERUNGSFORM AUSGELÖSTEN ZUSÄTZLICHEN KOSTEN MEHR ALS ABDECKEN.«

Ist man im anglo-amerikanischen Sprachraum Deutschland hier voraus?

Die Antwort ist ein klares »Nein«, der anglo-amerikanische Sprachraum ist speziell Deutschland nicht voraus. Ich reise mehrmals im Jahr mit meinen Studenten nach Europa (nach Amsterdam und Berlin), um ihnen die »Best Practices« in diesen Ländern zu hautnah zu vermitteln. Ich bin der festen Überzeugung, dass der anglo-amerikanische Raum von Westeuropa, insbesondere von Deutschland, eine Menge lernen kann. In Bezug auf die effektive Ermittlung und Lösung räumlicher Einschränkungen sollten die USA ihren Blick nach Europa richten und sich die dicht bevölkerten europäischen Städte zum Beispiel nehmen, in denen Bauvorhaben häufig zusätzliche durch behördliche oder den Denkmalschutz betreffende Auflagen erschwert werden. Die Amerikaner sind allgemein nicht unbedingt bekannt für ihren effizienten Ressourceneinsatz, und meine Studenten sind in Europa immer wieder fasziniert davon, was sich alles realisieren lässt. Bei dieser Betrachtung darf man allerdings nicht außer Acht lassen, dass die Preise für Grundstücke, Baumaterialien und die Lohnkosten in den USA allgemein niedriger sind. Deshalb stellen mehr Effizienz und proaktives Handeln einen deutlich geringeren finanziellen Anreiz dar als in Europa. Langfristig kann dies durchaus die Wettbewerbsfähigkeit der USA belasten.

Die Digitalisierung eröffnet neue Märkte. So werden in zahlreichen Branchen Projekte zwischenzeitlich durch Crowdinvesting – eine Finanzierungsform, bei der sich zahlreiche Personen (Mikroinvestoren) mit typischerweise geringen Geldbeträgen über das Internet an Projekten oder jungen Unternehmen beteiligen – finanziert. Ist dies auch für die Finanzierung von Immobilien(projekten) ein denkbarer Weg?

Ja, mittlerweile werden verschiedene Immobilienprojekte bereits auf diese Art finanziert. Ich bezweifle jedoch, dass dies den Immobilienmarkt revolutionieren wird. Ich denke, diese Finanzierungsform wird sich auf kleine Vorhaben beschränken, die eine potenziell hohe wirtschaftliche Rendite versprechen, wie Sanierungsprojekte oder gentrifizierte Wohnviertel. Die Begründung für meine Meinung ist einfach: Es ist schon sehr teuer und zeitaufwändig, Mikroinvestoren zu finden. Viel aufwändiger noch ist es, sich mit den unzähligen von ihnen gestellten Fragen auseinanderzusetzen, die einzelnen Konten zu verwalten und die Gelder zuzuordnen. Ich komme somit zu folgendem Fazit: 1) Die Anzahl der Mikroinvestoren bei einem Vorhaben sollte begrenzt sein, um dessen Effektivität nicht zu beeinträchtigen, und 2) die Renditen müssen so hoch sein, dass sie auch die durch diese Finanzierungsform ausgelösten zusätzlichen Kosten mehr als abdecken. Die behördlichen Vorschriften schreiben für die Investoren, die sich an Crowdfunding-Projekten beteiligen möchten, bestimmte Voraussetzungen vor. So müssen sie etwa über alternative Anlageformen (wie z. B. Immobilien) Bescheid wissen und über ausreichend finanzielle Mittel verfügen, um potenzielle Verluste tragen zu können. Ein gutes Beispiel für ein Projekt, das diesem Anforderungsprofil perfekt entspricht, wäre ein eher kleines Vorhaben wie beispielweise die Sanierung eines Gehäuses, für das nur eine begrenzte Anzahl an geeigneten Investoren benötigt wird. Dabei würde in den ersten Jahren kein bzw. lediglich nomineller Cashflow fließen, wobei die Auszahlungen erst nach Verkauf des sanierten Objekts zustande kommen. Im Gegensatz dazu erfordern große Bauvorhaben mit konstanteren Cashflows schlichtweg zu viele Mikroinvestoren und zu hohen zusätzlichen Verwaltungsaufwand, um sich für ein Crowdfunding zu eignen. Allein die anfallenden Kosten für die Buchhaltung, Prüfung und für juristische Angelegenheiten würden die Renditen aufzehren. Andererseits darf ein Projekt auch nicht zu klein oder zu knapp kalkuliert sein, da die Renditen in diesem Fall möglicherweise nicht einmal die administrativen Kosten decken. Der Einfluss von Crowdinvesting auf die Branche wird somit gering ausfallen, wenngleich diese Finanzierungsform für Early Adopter eine durchaus interessante und gewinnbringende Beteiligungsmöglichkeit darstellen kann.

Welche weiteren digitalen Einflüsse sind auf die Immobilienbranche noch denkbar?

Die Immobilienbranche wird stark dadurch beeinflusst, dass immer mehr und bessere Informationen immer schneller zur Verfügung stehen und sich somit die Transparenz erhöht. In meinen Vorlesungen und Vorträgen weise ich immer darauf hin, dass ein Informationsvorsprung neben technischem Vorsprung der Schlüssel für erfolgreiche Immobilieninvestitionen ist. Anders als bei Aktien und Anleihen, wo im Prinzip alle Marktteilnehmer Zugang zu den gleichen Informationen besitzen und wo der Insiderhandel verboten ist, ist im Immobiliensektor immer derjenige erfolgreich, der einen Informationsvorsprung besitzt, vorausgesetzt, dass alle sonstigen Voraussetzungen für einen Transaktionsabschluss erfüllt sind. Doch da heute mehr und bessere Informationen allen schneller zur Verfügung stehen, ist es schwieriger geworden, einen verlässlichen Informationsvorsprung zu erzielen. Direkte Immobilieninvestitionen werden Investitionen in anderen Finanzinstrumenten dahingehend immer ähnlicher, dass die damit verbundenen Risiken und möglichen Renditen im Markt besser eingepreist sind. Die Datenanbieter haben viel dafür unternommen, allen Marktteilnehmern bessere Einblicke in die relevanten Zahlen zu Angebot und Nachfrage nach Immobilien und zu Finanzierungskonditionen zu bieten. Dadurch können Investoren Immobilienzyklen einerseits besser verstehen und ermitteln, doch ist diese Entwicklung gleichermaßen ein Nachteil für alle Marktteilnehmer außer die wirklich lokalen Nischenanbieter, die den Markt viel besser kennen als nicht ortsansässige Investoren. Im Zuge des weiteren Wandels in der Immobilienbranche werden die großen institutionellen Investoren, welche die verfügbaren Daten effizienter und effektiver verarbeiten können, den Mittelstand aus dem Markt drängen.

Lassen Sie und auf den Schwerpunkt dieser Ausgabe der IMMOZEIT zu sprechen kommen – den Nachwuchs. Mit den sogenannten »Generation Y« tritt nun eine Generation in das Berufsleben ein, die in digitalen Welten und sozialen Netzwerken aufgewachsen ist. Wie unterscheidet sie sich zu den vorherigen Generationen? Wie will diese Generation arbeiten? Welche Forderungen stellt sie?

Diese neue Generation gibt sich nicht damit zufrieden, von 9.00 bis 17.00 Uhr an einem festen Arbeitsplatz zu arbeiten. Sie fordert zeitliche und räumliche Flexibilität. Für sie ist die direkte persönliche Interaktion weniger wichtig und sie hält kurze und schnell kommunizierte »Informationspakete« für ein besseres Kommunikationsmittel. Dabei kommt es ihr wenig gelegen, dass die meisten Unternehmen diesem Konzept nicht wirklich offen gegenüberstehen, sondern

»IM ZUGE DES WEITEREN WANDELS IN DER IMMOBILIENBRANCHE WERDEN DIE GROSSEN INSTITUTIONELLEN INVESTOREN, WELCHE DIE VERFÜGBAREN DATEN EFFIZIENTER UND EFFEKTIVER VERARBEITEN KÖNNEN, DEN MITTELSTAND AUS DEM MARKT DRÄNGEN.«

vielmehr weiter die direkte Überwachung der Aufgaben und Tätigkeiten ihrer Mitarbeiter bevorzugen. Die Führungskräfte der mittleren und höheren Ebenen vorheriger Generationen wollen sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter die Arbeiten ausführen, die sie ausführen sollen. Wenngleich es ironisch klingen mag: Effizientes Arbeiten wird dabei selten belohnt. Ein Mitarbeiter, der seine Arbeit schnell und präzise erledigt, erhält mehr Arbeit, da Führungskräfte es per se nicht mögen, wenn ihre Mitarbeiter untätig sind. Gleichzeitig bleiben die Mitarbeiter unbehelligt, die langsamer arbeiten und dadurch immer beschäftigt erscheinen. Führungskräfte haben immer noch ein Problem damit, wenn ein Mitarbeiter früher als erwartet mit seiner Arbeit fertig ist und sich dann »während der Arbeitszeit« mit anderen Dingen beschäftigt, die nichts mit seiner Arbeit zu tun haben. Deshalb geben Führungskräfte stets einen Zeitplan vor oder überprüfen die Produktivität ihrer Mitarbeiter auf andere Weise. Leider stehen die Wünsche der neuen Generation häufig im Gegensatz zu den Vorstellungen der vorherigen Generationen. Aus diesem Grund sehe ich in absehbarer Zukunft keine Veränderungen, außer für den Fall, dass bestehende Führungskräfte durch Vertreter der neuen Generation (Digital Natives) ersetzt werden, oder bis es sich in der Arbeitswelt bei den größten Arbeitgebern nicht mehr um traditionelle Unternehmen sondern innovative Startups handelt.

Diese Generation wird im Jahr 2020 die Hälfte der erwerbstätigen Bevölkerung weltweit ausmachen. Wie und wie weit werden die »Digital Natives« die Arbeitswelt umgestalten?

Diese Frage baut auf meiner Antwort auf die vorherige Frage auf. Im Jahr 2020 werden viele der Führungskräfte im mittleren Management Vertreter der neuen Generation sein. Die Frage, die sich dann stellen wird, lautet: Werden diese Führungskräfte, die bis dahin gereift sind und private Angelegenheiten während ihrer Arbeitszeit erledigt haben, nicht hinterfragen, was ihre Mitarbeiter tun, wenn sie gerade nicht unter direkter Beaufsichtigung stehen? Da sie sich jetzt für die Produktivität ihrer Mitarbeiter verantworten müssen, werden sie wahrscheinlich ebenfalls genauer kontrollieren wollen, welchen Tätigkeiten die Personen nachgehen, die für sie arbeiten. Ich komme also zu dem Ergebnis, dass die neue Generation in einem sehr ähnlichen Arbeitsumfeld arbeiten wird wie die Generationen davor.

Was können die – eher traditionellen – Immobilienunternehmen tun, um diese Generation für sich zu begeistern und auch langfristig an sich zu binden?

Immobilienunternehmen sind in der Tat eher traditionell, was aber eine logische Konsequenz des Produkts ist, mit dem sie handeln. Ein Schlüssel für den Erfolg im Immobiliengeschäft ist es, im Vergleich zu seinen Wettbewerbern einen Informationsvorsprung zu besitzen. Der Wert liegt dabei darin, aus diesem Informationsvorsprung auch Kapital zu schlagen. Im Gegensatz zu Aktien und Anleihen spiegeln sich im Preis einer Immobilie nicht zwingend präzise die (im Markt verfügbaren) Informationen zu Chancen und Risiken der Immobilie wider. Somit gilt es, sich einen Informationsvorsprung zu verschaffen. Lässt sich dieser Informationsvorsprung jedoch zu leicht erlangen, dann ist er von geringem Nutzen, da alle anderen Marktteilnehmer schnell nachziehen können. Wer erfolgreich sein will, muss Networking betreiben, persönliche Gespräche führen, Zusammenhänge herstellen und fehlende Puzzleteile finden und aus den einzelnen Puzzleteilen ein Gesamtbild erstellen können. Auch wenn sich die Methode der Kommunikation ändert, das Ziel und die Bedeutung bleiben gleich.

Ich bin der festen Überzeugung, dass Networking und der Aufbau vertrauensvoller Beziehungen für den Erfolg im Immobiliengeschäft unabdingbar sind und bleiben werden. Diesbezüglich werden Immobilienunternehmen meiner Ansicht nach auch zukünftig traditionell bleiben. Die Personen, denen es gelingt, sich an die immer neuen Technologien anzupassen und dadurch noch effektiver Networking betreiben und einen Informationsvorsprung erlangen können, werden bei Immobilienunternehmen auf großen Anklang stoßen.

Herr Professor Geurts, Sie lehren nicht nur an der George Washington University, sondern auch an der Homburg Academy, die ihre Programme als e-Learning-Kurse anbietet. Wie sind Ihre Erfahrungen? Welche Auswirkungen wird e-Learning auf die Aus- und Weiterbildung haben?

Ich glaube, die von Ihnen erwähnten »Digital Natives« sind zunehmend an e-Learning-Modellen interessiert. Deshalb bin ich als Academic Director an der Homburg Academy tätig. In dieser Funktion habe ich mich beratend zu den Lehrinhalten und Lehrmethoden eingebracht. Die Studenten lernen dabei im Vergleich zu traditionellen Akademien und/oder Universitäten zwar eigenständiger, doch ist die wöchentliche virtuelle Kommunikation mit Blickkontakt zwischen Dozent und Student weiterhin ein wichtiges Element. Für Studenten, die für ihr Studium mehr Flexibilität benötigen, ist e-Learning eine echte Chance. Für sie gelten deutlich weniger Einschränkungen in Bezug auf Ort und Zeit. Die aufgezeichneten Vorlesungen können sie sich so oft sie wünschen und genau dann ansehen, wenn es in ihren Berufsalltag passt.

»LEIDER STEHEN ALSO DIE WÜNSCHE DER NEUEN GENERATION HÄUFIG IM GEGENSATZ ZU DEN VORSTELLUNGEN DER VORHERIGEN GENERATIONEN.«

»ICH BIN DER FESTEN ÜBERZEUGUNG, DASS NETWORKING UND DER AUFBAU VERTRAUENSVOLLER BEZIEHUNGEN FÜR DEN ERFOLG IM IMMOBILIENGESCHÄFT UNABDINGBAR SIND UND BLEIBEN WERDEN.«

Aus meiner Erfahrung mit zahlreichen e-Learning-Kursen weiß ich aber auch, wie zeitaufwändig diese Bildungsmethode sein kann. Ein Student, der beispielsweise eine Frage per E-Mail an seinen Professor schickt, erwartet eine Antwort innerhalb eines angemessenen Zeitraums, um frustrationsfrei weiterlernen zu können. In einem Vorlesungssaal erhält der Student hingegen direkt eine Antwort, und was noch viel wichtiger ist, die anderen Studenten haben an der Kommunikation teil und können ebenfalls davon profitieren. Andererseits ermöglichen die modernen Medien Kommunikationen über unterschiedlichste Kanäle, von Blogs bis hin zu virtuellen Online-Diskussionsforen. In einer Diskussionsrunde können sich Studenten über eine private Chat-Funktion direkt untereinander austauschen, ohne die laufende Vorlesung zu stören. Das »Zuflüstern« einer Frage an einen Kommilitonen ist dank moderner Technik heute kein Problem mehr. Ähnlich wie auch am Arbeitsplatz gilt die Kommunikation untereinander als produktiv und gern gesehen.

Die von der Homburg Academy geschaffene Bildungsplattform bietet eine gute Mischung aus beiden Welten – dem eigenständigen Lernen, das bei den »Digital Natives« auf hohes Interesse und großen Anklang stößt, in Kombination mit wöchentlichen virtuellen Sprechstunden, während denen die Studenten mit ihren Professoren kommunizieren können und direkt erfahren, welche Fragestellungen und Anliegen ihre Kommilitonen haben. Die Entwicklung in diesem Bereich geht ständig weiter durch neue Kommunikationsmethoden, den verbesserten Einsatz bestehender und neuer Technologien, durch die etwa Folienpräsentationen, interaktive Multimedia-Quizrunden und aufgezeichnete Vorlesungen mittels immer besser werdender Kommunikations-Tools integriert werden können. Dies alles gestaltet den virtuellen Vorlesungssaal abwechslungsreicher, steigert das Interesse und trägt mit dazu bei, dass unterschiedliche Lehr- und Lernansätze berücksichtigt werden.

Herr Professor Geurts, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Übersetzung von:
wordfactory®
Jordanweg 11
D-94486 Osterhofen
hollenberg@wordfactory.de
www.wordfactory.de

Dr. Geurts ist Associate Professor für Finance and Real Estate an der George Washington University. Dort hält er verschiedene Vorlesungen zum Immobilien- und Finanzwesen für Diplom- und postgraduale Studiengänge. Dr. Geurts lehrt ferner in den Bereichen Immobilienmarktanalyse, Finanzen sowie Risiko- und Portfoliomanagement an verschiedenen anderen Universitäten, darunter die University of California in Riverside, das Marist College und seit kurzem auch die New York University. An letzterer war er zuvor bereits Director of Academic Affairs des Schack Institute of Real Estate. Dr. Geurts tritt regelmäßig als Gastredner bei Seminaren und Konferenzen auf und hält jährliche Vorlesungen an der Universität von Amsterdam in den Niederlanden, an der Technischen Universität Berlin und der Homburg Academy in Charlottetown, Kanada, wo er Chairman des Academic Advisory Board ist.

Dr. Geurts ist zudem Fellow der Royal Institution of Chartered Surveyors (FRICS), Chairman des Education Committee der American Real Estate Society Conference, und er wurde zum Honorarprofessor der Technischen Universität Berlin ernannt. Die Studenten der NYU haben ihn 2006 mit dem Teaching Award ausgezeichnet. 2013 sprachen ihm die Studenten der George Washington University den AMBA Teaching Award zu.

Die Ergebnisse seiner durch zahlreiche Stipendien und Auszeichnungen unterstützten Forschungsarbeit sind in verschiedenen renommierten Fachpublikationen veröffentlicht worden, darunter Quarterly Review of Economics and Finance, Journal of Real Estate Portfolio Management, Multinational Business Review, Journal of Real Estate Research, und das Journal of Real Estate Finance and Economics. Aktuell arbeitet Dr. Geurts an seinem Buch Global Real Estate Capital Markets: Analyzing Risk and Return, das 2014 von der Oxford University Press herausgegeben werden soll.

Dr. Geurts ist von der Pennsylvania State University, wo er seinen Ph.D. in Real Estate Finance erlangt hat, das Philip H. Sieg Fellowship zuerkannt worden. Er besitzt zudem zwei Master-Abschlüsse der Universität von Amsterdam in Volkswirtschaft und in Politikwissenschaft und einen Bachelor-Abschluss in Bauingenieurwesen des Higher Technical College im niederländischen Zwolle. In der Wirtschaft war Dr. Geurts als Director of Research bei Newmark, dem zweitgrößten Immobilienunternehmen in New York City, tätig, und er zählte zu den Gründungsgesellschaftern der Cadence Capital Group, einem Unternehmen, das im Boutique-Stil in der Kapitalberatung und Vermögensverwaltung im Immobiliengeschäft tätig ist.

JOBMOTOR REAL ESTATE INDUSTRY – ENTWICKLUNGEN UND PERSPEKTIVEN 2014

A: Thomas Flohr

In der Real Estate Industry plant jedes zweite Unternehmen im Jahr 2014 Neueinstellungen, und die Branche liegt damit ca. 20 % über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Die Professionalisierung der Industrie und die Diversifizierung der Berufsbilder mit entsprechenden Personalbedarfen sind in allen Bereichen der Branche präsent. Neben etablierten Playern kommen neue, dynamisch wachsende Marktteilnehmer der deutschen und internationalen Real Estate Industry hinzu und gleichzeitig lassen sich die positiven Entwicklungen des Jahres 2013 auch für den Ausblick auf 2014 prognostizieren.

Die Real Estate Industry – eine Branche mit hervorragenden Karriereperspektiven für Nachwuchs- und Führungskräfte

Immobilienunternehmen tauchen bei der Analyse von Ranglisten der beliebtesten Arbeitgeber nur selten auf. Die Real Estate Industry (Immobilienwirtschaft) ist eine gesamtwirtschaftlich bedeutende Industrie, die jedoch weitestgehend intransparent ist und von den öffentlichen Statistiken nur in Teilbereichen erfasst wird. Wir ermittelten Ende 2013 und prognostizieren für 2014 einen gestiegenen Bedarf an Nachwuchskräften sowie Führungskräften der ersten, zweiten und dritten Managementebene, aber auch bei verantwortungsvollen Spezialistenaufgabenstellungen ohne Personalverantwortung, insbesondere in den Segmenten des technischen Asset Managements, der Projektentwicklung, der Wohnungswirtschaft, bei Immobilienkapitalanlagegesellschaften und auch bei Immobiliendienstleistern fest.

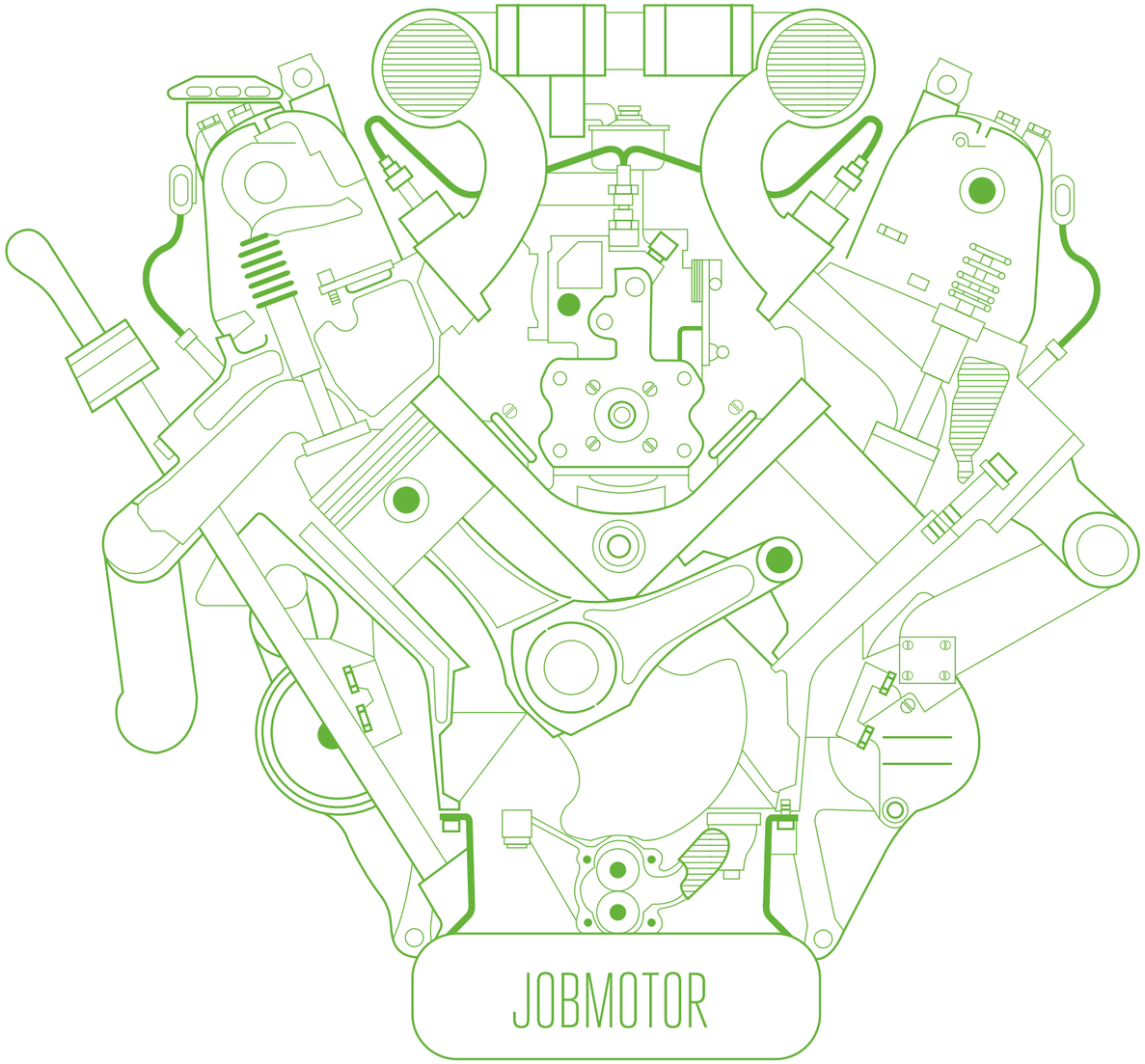
»DAS WACHSTUM DES BENÖTIGTEN PERSONALS LIEGT SOMIT IN DER IMMOBILIENWIRTSCHAFT DEUTLICH ÜBER DEM VOM INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT IN KÖLN (IW) ERMITTELTEN PERSONALBEDARF, DER GESAMTWIRTSCHAFTLICH BEI CA. 29 % ALLER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN AUSGEWIESEN WURDE.«

Das Wachstum des benötigten Personals liegt somit in der Immobilienwirtschaft deutlich über dem vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) ermittelten Personalbedarf, der gesamtwirtschaftlich bei ca. 29% aller befragten Unternehmen ausgewiesen wurde.

In welchen Sektoren der Real Estate Industry wird Personal benötigt und welche Entwicklungen sind in den einzelnen Sektoren absehbar?

In der Wohnungswirtschaft findet zurzeit ein Generationswechsel auf allen Unternehmensebenen statt. Es bestehen in privaten sowie bei öffentlichen und kommunalen Wohnungsunternehmen und den wohnwirtschaftlichen Dienstleistern gerade jetzt hervorragende Ein- und Aufstiegsperspektiven.

Durch erfolgreiche Börsengänge und die Investitionsbereitschaft angelsächsisch geprägter, internationaler Investoren hat die Wohnungswirtschaft in den vergangenen Jahren eine



»IN DEN LETZTEN JAHREN SIND DIE BERUFSBILDER DES ASSET- UND INVESTMENT MANAGEMENTS, ABER AUCH DES PORTFOLIO- UND RISIKOMANAGEMENTS UND DIE AUFGABENSTELLUNGEN DER IMMOBILIENINVESTMENTANALYSTEN ENTSTANDEN.«

enorme Professionalisierung und Diversifizierung der Anforderungen und damit verbunden auch der Berufsbilder vollzogen und ist weitestgehend mit der Gewerbeimmobilienwelt gleichgezogen. In der Wohnungswirtschaft sind Berufsbilder wie Immobilien Portfolio Manager, Asset Manager, Fundraising Spezialisten und Transaktionsmanager entstanden. Grundsätzlich ist ein Trend zur Diversifizierung der Berufsbilder der Wohnungswirtschaft mit entsprechenden Personalbedarfen bei Führungskräften und Spezialisten zu verzeichnen.

In der Gewerbeimmobilienwelt steht das aktive Management von Büro-, Einzelhandels-, Industrie- und gewerblich genutzten Spezialimmobilien im Fokus. In den letzten Jahren sind die Berufsbilder des Asset- und Investment Managements, aber auch des Portfolio- und Risikomanagements und die Aufgabenstellungen der Immobilieninvestmentanalysten entstanden.

Sicherlich auch hier als Ergebnis einer zunehmenden Professionalisierung der Branche durch internationale Investoren und Marktteilnehmer und einer stärkeren Verknüpfung zwischen Immobilien- und Kapitalmärkten. Bedarfe bestehen grundsätzlich in allen Fach- und Führungspositionen rund um das Bestandsmanagement und Transaktionsprozesse für Gewerbeobjekte, wie im An- und Verkauf, aber auch wieder in der Projektentwicklung (Revitalisierungen im Bestand sowie Neubauten). Wie in der Wohnungswirtschaft sind die Berufsbilder disziplinübergreifend und komplex. Führungspositionen des Asset Managements verbinden analytische Kompetenzen mit dem Fachwissen eines Projektentwicklers, Vermieters sowie Risikomanagers in einem kaufmännischen und/oder technischen Gesamtkontext. Grundsätzlich ist eine Entwicklung zu bereichs- und disziplinübergreifenden Profilen im Gewerbeimmobiliensegment seit Jahren zu beobachten.

Auch bestehen zurzeit im Segment der Spezialimmobilien, wie Pflegeheime, Logistik-/Light Industrial-Objekte und insbesondere im Handelsimmobiliensegment, hervorragende Entwicklungsperspektiven.

Der Trend zur Professionalisierung macht auch vor den Zentralfunktionen des Personal-, Finanz- und Rechnungswesens, des Controllings und den Finanzierungsabteilungen nicht halt. Diese Zentralfunktionen sind insbesondere für den Quereinstieg in die Branche hervorragend geeignet.

Erstmalig seit ca. fünf Jahren personalisieren auch die Immobilienfinanzierer (Banken) wieder Führungsfunktionen, zum Beispiel mit dem Fokus auf internationale, institutionelle Immobilienkunden und bauen komplexe Strukturen auf.

Durch die Nachhaltigkeitsdiskussion, die aus dem Marketingstatus mittlerweile in der Real Estate Industry inhaltlich angekommen ist, treten neue Marktteilnehmer der Bauzulieferindustrie und der Energiewirtschaft in den Markt, die wiederum Organisationseinheiten mit Personal aufbauen. Darüber hinaus haben Family Offices die Immobilienwirtschaft seit Jahren als interessante Investmenttargets identifiziert und benötigen qualifizierte Führungskräfte.

Nicht zuletzt besteht ein enormer Boom der immobilienwirtschaftlichen Dienstleister mit Nachfrage nach kaufmännisch und technisch ausgebildeten Professionals.

»UNTERNEHMEN DES FACILITY MANAGEMENTS UND DER GEBÄUDETECHNIK SIND WAHRE JOBMOTOREN, ABER AUCH IM-MOBILIENBERATER UND MAKLER, GUTACHTER UND MARKTFORSCHER, IMMOBILIENPROJEKTSTEUERER UND IMMOBILIENBEWERTER SUCHEN AUF BREITER FRONT HOCH MOTIVIERTE SPEZIALISTEN SOWIE TEAMLEADER.«

Wie decken Unternehmen diese Bedarfe und auf welche Situationen treffen die Gesellschaften im Kandidatenmarkt?

Die gestiegene Nachfrage steht einem begrenzten Angebot geeigneter Kandidaten im Nachwuchs-, Spezialisten- und Führungskräftesegment gegenüber. Während vor einigen Jahren noch Insertionen in Print- und Internetmedien die Rekrutierungsmethodiken bis zur Ebene der Führungskräfte bestimmten und die Direktansprache geeigneter Kandidaten (Headhunting) Führungskräftepositionen vorbehalten war, werden mittlerweile auch Nachwuchs- und Spezialistenpositionen in der direkten Ansprache über soziale Netzwerke und das Telefon bearbeitet.

Fachdisziplinübergreifende Anforderungen stellen insbesondere auch die Soft Skills der Bewerber in den Vordergrund. Diesen Entwicklungen versuchen die Unternehmen mit diversifi-zierten Assessment Centern Rechnung zu tragen, bei denen fachliche und persönlichkeits-spezifische Qualifikationen erhoben und bewertet werden.

Bei den fachlichen Qualifikationen achten Unternehmen bei Einstellungen auf möglichst gute Grundqualifikationen, erworben bei renommierten Unternehmensadressen der Industrie, eine breite fachliche Ausrichtung, möglichst unterschiedlicher Disziplinen und sehr gute englische Sprachkenntnisse in Wort und Schrift sowie idealerweise das Beherrschen einer weiteren Fremdsprache.

Bei der Rekrutierung von Führungskräften spielen eine potenzialorientierte Auswahl unter genauer Analyse der Soft Skills, Internationalität, interkulturelle Kompetenzen sowie fachdisziplinübergreifende Führungserfahrungen eine entscheidende Rolle. Die Bedeutung von Referenzen und konkreten Erfolgsnachweisen nimmt zu. Unternehmen möchten ihre Führungskräfte noch intensiver kennen lernen und entwickeln vor Unterschrift eines Arbeitsvertrages gemeinsam mit den Führungskräften entsprechende Businessmodelle mit der Einschätzung der Führungskraft zu eigengeneriertem Umsatz in der Business Unit bzw. der Erreichung der strategischen Geschäftsfeldziele.

Der Personalmarkt als Kandidatenmarkt mit Herausforderungen des Wertewandels

Während berufserfahrene Spezialisten und Führungskräfte von Anfang 40 und älter weitestgehend verlässliche Gesprächspartner im Rekrutingprozess sind, stellen Unternehmen in der sogenannten Generation Y, also den nach dem Jahr 1985 geborenen, Werteveränderungen fest, die die Unsicherheiten des Rekrutierungsprozesses erheblich erhöhen.

Die Generation Y wird jedoch wegen des demografischen Wandels auch in der Immobilienwirtschaft dringend benötigt und ist heiß umworben. Der Nachwuchs ist knapp, kein Unternehmen unserer Industrie kann es sich leisten, die Führungskräfte von morgen zu verärgern. Nur weiß niemand, ob diese überhaupt Chefs werden wollen, also Karriere machen möchten. Um eine gut bezahlte Top-Position in einer der ersten Adressen der Immobilienwirtschaft hätten die Mitarbeiter und jungen Nachwuchskräfte sich vor ca. fünf Jahren gerissen. Heute überlegen die Kandidaten: Passt das in mein Lebenskonzept? Was sagt mein Partner dazu? Habe ich noch Zeit für die (junge) Familie, für Sport, Musik und für mich? Wenn zu viele dieser Fragen mit nein beantwortet werden, sind auch ein Top-Salär, eine erste Adresse der Branche oder die schnelle Erreichung einer Führungsposition nicht mehr interessant. Die Meinungen zu den Überlegungen der Generation Y sind gespalten: Handelt es sich hier um saturierte Persönlichkeiten, die aus der Erbengeneration kommend, kein Interesse mehr an einer gut bezahlten Karriere haben oder haben wir es mit intelligenten Nachwuchskräften zutun, die nur das einfordern, was viele Ältere auch gerne hätten, nämlich ein erfülltes Leben neben der Arbeit und die sogenannte optimale Work-Life-Balance. Fest steht: Karriere um jeden Preis ist für die Generation der 18- bis 29-jährigen unvorstellbar. Die Arbeit steht nicht mehr an erster Stelle, Freizeit, Hobby, Familie und Freunde sind von hoher Bedeutung.

Zwei Drittel der Zielgruppe, so belegen Umfragen, sind nicht mehr bereit, berufliche Ziele über private Belange zu stellen.

Die Selbstverwirklichung, Mitbestimmung der eigenen Ziele und die Verwirklichung in Unternehmen, die Betonung positiver Unternehmenswerte, eine angenehme Arbeitsatmosphäre, flexible Arbeitszeiten und das Arbeiten von zu Hause, ggf. Sabbaticals, also die Möglichkeit eine unbezahlte Auszeit zu nehmen, gewinnen rasant an Bedeutung.

Die Unternehmen der Immobilienwirtschaft müssen also umdenken und sich auf die jungen Leistungsträger einstellen. Sie ist die Generation, die mit der »Work-Life-Balance-Welle« groß geworden ist. Behütet, in Wohlstand aufgewachsen und international ausgebildet – ein Umfeld, in dem die einzelne Persönlichkeit im Mittelpunkt steht und eine Vielzahl von Optionen verfolgen kann. Unternehmen haben bei Einstellung dieser Persönlichkeiten Herausforderungen zu lösen, stets möglichst positives Feedback zu geben und sinnvolle, abwechslungsreiche Projekte in einem selbstbestimmten, idealerweise kleinen Team bearbeiten zu lassen.

Auch überdurchschnittliche Leistungen mit 12 Stunden-Tagen und mehr sind so möglich. Ist das Ziel jedoch erreicht, dann wird darauf geachtet, dass auch einmal ein Tag Auszeit genommen werden kann. Nachwuchskräfte haben hier eine erstaunliche Balance zwischen Karriere und Privatleben entwickelt, nicht zuletzt, da sie ja bei ihren Eltern auch die Kehrseite des wirtschaftlichen Erfolges (Herzinfarkt in jüngeren Jahren, Vater stand der Familie sehr selten zur Verfügung, hat keine weiteren Interessen außer Beruf etc.) kennen gelernt haben. Auch monetäre Anreize und Statussymbole, wie der Firmenwagen oder sonstige Dokumentationen des wirtschaftlichen Erfolges, treten in den Hintergrund. Wichtig sind, die Sinnhaftigkeit der Arbeit, gesellschaftliches Engagement und die qualitativ hochwertige Zeit mit dem geschätzten Umfeld. Auch hier spielt ein Wertewandel zum ressourcenschonenden Umgang bei den gebildeten, intelligenten, jungen Führungskräften eine große Rolle.

»SELBSTVERWIRKLICHUNG, MITBESTIMMUNG DER EIGENEN ZIELE, DIE VERWIRKLICHUNG IN UNTERNEHMEN, DIE BETONUNG POSITIVER UNTERNEHMENSWERTE, ANGENEHME ARBEITSATMOSPHÄRE, FLEXIBLE ARBEITSZEITEN, ARBEITEN VON ZU HAUSE UND EINE UNBEZAHLTE AUSZEIT ZU NEHMEN, GEWINNEN RASANT AN BEDEUTUNG.«

Im engen Kontext mit diesen Entwicklungen eines sich immer stärker formierenden Kandidatenmarktes sind die Unternehmen gefordert, ihre Arbeitgebermarke durch ein systematisches Employer Branding zu stärken, insbesondere in einer Industrie, die nicht zu den Wirtschaftszweigen mit dem besten Image gehört. Die Immobilienwirtschaft kann vielfältig im Themenfeld des Employer Brandings aus nationalen und internationalen Wirtschafts- und Organisationsstrukturen, zum Beispiel der Automobil- und Konsumgüterindustrie, lernen. Diese Wirtschaftszweige sind es bereits langjährig gewöhnt, sich mit geeigneten Marketingmaßnahmen bei den internationalen Top-Talenten zu positionieren und haben ein diversifiziertes Marketingsystem der Arbeitgebermarke entwickelt.

»DIE BESTEN EINKOMMENSPERSPEKTIVEN BESTEHEN ZURZEIT IM ASSET- UND INVESTMENT MANAGEMENT.«

Einkommensperspektiven 2014

Zurzeit befindet sich die Real Estate Industry in einer Situation, in der die Führungskräfte, Spezialisten und Nachwuchsmanager eine vergleichsweise gute Marktstellung gegenüber den Unternehmen haben. Im Branchenvergleich zu anderen Industrien ist aufgrund der bearbeiteten Immobilienwerte in den meisten Positionen der Wohn- und Gewerbeimmobilienwirtschaft sowie in den Dienstleistungsstrukturen eine deutlich überdurchschnittliche Gehaltshöhe und eine besonders dynamische Einkommensentwicklung in den letzten Jahren zu verzeichnen. Dies gilt für Einstiegsgehälter, die Vergütung von Spezialisten ohne Führungsverantwortung sowie auch bei den Gehältern der Führungskräfte bis zum Vorstand/Geschäftsführung. Die Industrie hat neben fixen Jahresgrundgehältern längst die Möglichkeiten variabler Vergütungen auf der Basis von Leistungsbeurteilungen erkannt.

In der Regel liegen die variablen Vergütungen bei durchschnittlich 20% des Jahresgrundgehaltes. Bei einem Stellenwechsel können durchschnittlich Steigerungen von 10% auf das Jahresgesamtgehalt realisiert werden. Ein echter »Hebel« wird in der Regel über die variable Vergütung in einem unternehmerischen Umfeld realisiert. Eine Diversifizierung der Erfolgskomponenten bei Führungskräften ist zu beobachten.

Neben der »company performance« werden »activity-based boni«, »personal-based boni« sowie »long-term incentive plans« vereinbart, nicht zuletzt auch, um qualifizierte Führungskräfte an das Unternehmen zu binden. Modelle, die langjährig in Kapitalanlagegesellschaften bekannt sind, werden zum Teil bereits von mittelständischen Strukturen übernommen und adaptiert.

Spezialisten der Branchen ohne Personalverantwortung mit einer ca. drei- bis fünfjährigen, einschlägigen Berufserfahrung liegen in Gehaltsbändern zwischen TEUR 58 bis 90 p.a., hier wieder stark in Abhängigkeit des Aufgabenspektrums und der Teilbranche der Real Estate Industry und realisieren bereits die oben beschriebenen Tantiememodelle.

Auch das Vergütungsspektrum von Führungskräften der Branche ist in einem breiten Gehaltsband zwischen TEUR 75 bis ca. TEUR 200 p.a. zzgl. einer variablen Vergütung zu sehen.

Geschäftsführungs- und Vorstandsgehälter sind in Abhängigkeit von Verantwortungsumfang, Portfoliogrößen und Sektoren der Immobilienwirtschaft frei verhandelbar und in der Regel ab ca. TEUR 180 p.a. mit diversen Erfolgskomponenten versehen.

Seit 1992 ist Thomas Flohr als Unternehmens- und Personalberater auf die Bau-, Immobilien- und Finanzwirtschaft spezialisiert und Geschäftsführender Gesellschafter der Bernd Heuer & Partner GmbH in Düsseldorf und Berlin mit Kernkompetenzen im Executive Search, der Interim Management Beratung sowie der Durchführung von Management Audits.

NEUGIER UND EIGENVERANTWORTUNG ALS SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

A: Dr. Ingo-Hans Holz

»DASS BESONDERS JUNGE FACHKRÄFTE ANDERE ERWARTUNGEN AN IHREN BERUF HABEN, ZEIGT EIN BLICK AUF DIE GENERATION Y, DIE NACH 1980 GEBORENEN, DIE DERZEIT INS BERUFSLEBEN EINTRETEN.«

Gut ausgebildet, motiviert, belastbar und flexibel – die Vorstellungen von Unternehmen, was ein Bewerber mitbringen muss, um sich für eine Stelle zu qualifizieren, haben sich seit Jahrzehnten kaum verändert. Doch während viele Firmen auf der Stelle treten, hat sich – für sie offenbar unbemerkt – auf der Bewerberseite ein beachtlicher Wandel vollzogen. Ob Baby-Boomer, »Generation X« oder »Generation Y«, die unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmergenerationen scheinen nur wenige Arbeitgeber zu interessieren. Die meisten Stellenausschreibungen skizzieren ein standardisiertes Profil des potenziellen Mitarbeiters und gleichen nicht selten Forderungskatalogen. Dass besonders junge Fachkräfte andere Erwartungen an ihren Beruf haben, zeigt ein Blick auf die Generation Y, die nach 1980 Geborenen, die derzeit ins Berufsleben eintreten. Dabei handelt es sich um eine vergleichsweise gut ausgebildete Gruppe, oft mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, deren Mitglieder zudem ausgesprochen technologieaffin sind. Und sie bringen Einstellungen mit, die nicht recht mit der althergebrachten Unternehmenskultur in vielen Firmen zusammenpassen wollen: den ausgeprägten Wunsch nach Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung, das Bedürfnis nach einem Gleichgewicht zwischen Beruf und Freizeit sowie den Drang, eigenverantwortlich an Projekten zu arbeiten. Unternehmen, die diese Bedürfnisse nicht spiegeln können, werden sehr viel stärker unter dem Fachkräftemangel leiden als jene, die sich den neuen Bedingungen gegenüber offen zeigen – ohne dabei die hohen Anforderungen des Unternehmens an seine Mitarbeiter zu verwässern.

Die BEOS hat ihren Mitarbeiterstamm seit ihrem Bestehen kontinuierlich auf inzwischen mehr als 60 Kolleginnen und Kollegen ausgebaut. Das ist nicht etwa gelungen, weil die Anforderungen an die Mitarbeiter gering wären – ganz im Gegenteil. Die BEOS verlangt jedem einzelnen von ihnen viel ab. Beispiel Projektmanager: Dessen Kernaufgabe besteht bei der BEOS darin, ein Projekt vom ersten Tag an zu begleiten und zu gestalten. Auf seiner Markt-, Umfeld-, Konkurrenz- und SWOT-Analyse sowie dem Konzept zur Finanzierung basiert die Akquisition. Nach dem Ankauf gilt es, die analysierten Chancen durch entsprechendes Assetmanagement auszuschöpfen. Auch dafür zeichnet der jeweilige Projektmanager verantwortlich; dabei ist er natürlich in ein Team eingebettet. Das Bestreben des Projektmanagers hat – im klassischen Sinne einer Projektentwicklung – schlussendlich dem Verkauf des Objekts zu gelten, und dieses muss dem Investor gefallen. Die BEOS fordert

»BESONDERE AUFMERKSAMKEIT WIRD DABEI JENEN GEWIDMET, DIE VOR ALLEM EINES AN DEN TAG LEGEN: NEUGIER. DIESE EIGENSCHAFT GEHT HÄUFIG MIT EINEM GESPÜR FÜR MÖGLICHKEITEN UND POTENZIALE EINHER ODER ANDERS AUSGEDRÜCKT: DER FÄHIGKEIT DES WAHRNEHMENS.«

ihren Projektmanagern folglich sowohl die Fähigkeiten eines Projektentwicklers als auch die eines Assetmanagers ab. Nach unserer Erfahrung wachsen junge Arbeitnehmer, die gerade ihren Abschluss in einem immobilienwirtschaftlichen Studiengang gemacht haben, am besten in dieses Berufsfeld hinein, in dem beide Disziplinen gleichermaßen gefragt sind.

Beim Werben um Talente frühzeitig aktiv werden

Doch zu warten, bis Studierende ihren Abschluss haben und sich selbst auf Jobsuche begeben, birgt das Risiko, dass Talente von anderen Unternehmen erfolgreich umworben werden. Die BEOS knüpft daher früher an. Im Rahmen der Lehrtätigkeit der Vorstände und aller Führungskräfte kommt die BEOS schon früh mit potenziellen Arbeitnehmern in Kontakt. Seminare, Halbjahresarbeiten und Praktika in unserem Unternehmen erlauben es, die Fähigkeiten der Studenten frühzeitig zu erkennen und zu fördern. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei jenen gewidmet, die vor allem eines an den Tag legen: Neugier. Diese Eigenschaft geht häufig mit einem Gespür für Möglichkeiten und Potenziale einher oder anders ausgedrückt: der Fähigkeit des Wahrnehmens. Dieser misst die BEOS große Bedeutung bei. Sie ist Teil eines Dreiklangs aus »Wahrnehmen«, »Verstehen« und »Gestalten«, den die BEOS entwickelt hat, um ihr Profil als Arbeitgeber zu schärfen, ihre Anforderungen und gleichsam ihr Angebot an potenzielle Mitarbeiter zu kommunizieren. »Verstehen« meint dabei die Kapazität und Erfahrung, um Situationen richtig zu bewerten, Lösungen aufzuzeigen und Konsequenzen abzuschätzen.

»DIESER MISST DIE BEOS GROSSE BEDEUTUNG BEI. SIE IST TEIL EINES DREIKLANGS AUS »WAHRNEHMEN«, »VERSTEHEN« UND »GESTALTEN«, DEN DIE BEOS ENTWICKELT HAT, UM IHR PROFIL ALS ARBEITGEBER ZU SCHÄRFEN, IHRE ANFORDERUNGEN UND GLEICHSAM IHR ANGEBOT AN POTENZIELLE MITARBEITER ZU KOMMUNIZIEREN.«

Das »Gestalten« als weiteres wichtiges Element in diesem Dreiklang zielt auf eine Handlungsorientierung, auf ein Machertum. Vereinfacht gesagt: Neben analytischen Fähigkeiten ist es bei der BEOS essentiell, Impulse zu setzen, Dinge nicht nur zu durchdringen, sondern aktiv anzugehen – und zwar sowohl im kollegialen Miteinander als auch an den Kundenbedürfnissen orientiert.

Nicht ohne Grund folgt die BEOS dem Leitmotiv »weiter denken«. Wir fördern eigenständiges, kritisches und lösungsorientiertes Denken. Das Geschäftsfeld der BEOS – Unternehmensimmobilien – erfordert dies zwingend. Als unabhängiger Projektentwickler und Asset Manager entwickelt und managt die BEOS gemischt genutzte Gewerbeobjekte aus den Bereichen Büro, Produktion, Service und Logistik für institutionelle Investoren. Die Nutzer von Unternehmensimmobilien kommen aus den unterschiedlichsten Branchen und sind überwiegend mittelständisch geprägt. Und so facettenreich die Nutzer, so vielfältig sind auch ihre Ansprüche an die von ihnen genutzten Flächen. Das Leitmotiv »weiter denken« ist die Basis, dem gerecht zu werden. Es ist tief in der Unternehmenskultur verankert, prägt alle Strukturen und Prozesse. Das Ziel sind spezifische wertoptimale Lösungen, die sich an den Bedürfnissen der Mieter orientieren. Davon profitieren die Nutzer der Unternehmensimmobilien, die Verkäufer von Gewerbearealen und die Investoren gleichermaßen.

Um besagte Strukturen und Prozesse kennenzulernen, werden neue Kollegen bei der BEOS mit allen Abläufen vertraut gemacht und durchlaufen alle unsere Fachbereiche. Ihren Einstand geben sie folglich im Büro in Berlin, dem Hauptsitz der BEOS. Anschließend – beziehungsweise vor Vertragsunterzeichnung – können sie in der Regel zwischen einem unserer Standorte wählen. Ob Berlin, Hamburg, Frankfurt, Köln oder München – unser Werben um die besten Kräfte scheitert nicht am Standort des Unternehmens, wie es bei anderen mittelständischen Unternehmen durchaus zu beobachten ist.

Wissen zugänglich machen

Für den langfristigen Erfolg reicht Neugier allein zugegebenermaßen nicht, fachliche Qualifikationen sind unabdingbar. Die BEOS beschreitet hier verschiedene Wege, um das Fachwissen ihrer Mitarbeiter permanent auszubauen, und fördert die Wissenskultur ihrer Mitarbeiter – sie müssen sich selbst um fachliche Weiterbildung bemühen und das erworbene Wissen weitergeben. Im Rahmen der »BEOS Academy« werden den Mitarbeitern Optionen zur Weiterbildung geboten. Nicht nur neue Mitarbeiter werden dabei kontinuierlich zu verschiedenen Themen geschult und schulen selbst Kollegen, gleiches gilt auch für langjährige Mitarbeiter. Das Spektrum reicht von mehrstündigen Schulungen bis hin zu ganztägigen Seminaren, von Themen wie Budgetplanerstellung bis hin zu aktuellen steuerlichen Änderungen oder Finanzierungsstrukturen bei Fonds.

Ein weiterer Baustein für die interne Wissensweitergabe ist das Intranet »BEOS Wissen«. Es basiert auf der Softwarelösung SharePoint und dient dazu, alle Erfahrungen, Erfolge und gleichsam Misserfolge für alle Mitarbeiter vom ersten Tag an zugänglich zu machen. So können erfolgreiche Strategien weiterverfolgt und die Wiederholung von Fehlern in bestimmten Situationen verhindert werden. Das Intranet dient zudem nicht nur dazu, Transparenz herzustellen, sondern auch dazu, in der täglichen Arbeit erforderliche Materialien bereitzustellen, zum Beispiel Musterverträge und -kalkulationen. Das Intranet ist an allen BEOS-Standorten zugänglich und ein wichtiges Instrument für den Austausch der Mitarbeiter, der ohnehin regelmäßig zwischen den Standorten stattfindet. Es ist jedoch nicht nur das fachliche Know-how, das wir fördern. Auch die vielbeschworenen Softskills dürfen nicht vernachlässigt werden. Die BEOS arbeitet dafür mit externen Beratern zusammen. Bei verschiedenen ganz- oder mehrtägigen Intensivseminaren, an denen jeder Mitarbeiter ungefähr fünf Mal im Jahr teilnimmt, geht es neben gruppendynamischen Aspekten wie Teambuildingmaßnahmen auch darum, die Mitarbeiter auf alltägliche Situationen vorzubereiten. Konfliktmanagement gehört ebenso zu den Seminarinhalten wie Vertragsführung oder Motivations- sowie Effizienzförderung.

»WIR FÖRDERN EIGENSTÄNDIGES, KRITISCHES UND LÖSUNGSORIENTIERTES DENKEN.«

»OB FRAU ODER MANN – FÜR MITARBEITER, DIE BEISPIELSWEISE DURCH IHRE FAMILIENPLANUNG STUNDENMÄSSIG KÜRZER TRETEN WOLLEN ODER MÜSSEN, WERDEN DIE GLEICHEN VORAUSSETZUNGEN UND MÖGLICHKEITEN GESCHAFFEN WIE FÜR JENE, DIE VOLLZEIT BEI DER BEOS ARBEITEN.«

Verantwortung übernehmen (lassen)

Um die Motivation der Mitarbeiter auf hohem Niveau zu halten und im Bedarfsfall zu erhöhen, reichen Seminare von Zeit zu Zeit naturgemäß nicht aus. Motivation steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Wertschätzung der Mitarbeiter untereinander und durch Vorgesetzte, den Arbeitsbedingungen sowie dem daraus resultierenden Zugehörigkeitsgefühl zu einem Unternehmen. Letzteres entsteht in besonderem Maße, indem Verantwortung an den einzelnen Mitarbeiter übertragen wird. Das ist nicht damit zu verwechseln, einen Mitarbeiter mit seiner Arbeit und den daran geknüpften Herausforderungen allein zu lassen. Es geht vielmehr darum, die Möglichkeit zu schaffen, eingebettet in ein Team, eigenverantwortlich Projekte zu begleiten. Für eine solche Strategie ist Vertrauen eine wichtige Voraussetzung. Es kann beispielsweise dadurch zum Ausdruck kommen, dass Mitarbeiter auch von zu Hause arbeiten können – und ihnen dafür vom ersten Tag an die entsprechende Technik wie iPhones gestellt wird, oder dass ihnen auch bei Teilzeitlösungen nicht minder verantwortungsvolle Aufgaben übertragen werden wie einer Vollzeitkraft.
Apropos Teilzeit: Auch mit ihrer ausgeprägten Familienorientierung ist die BEOS vielen anderen Unternehmen voraus. Teilzeit bedeutet bei uns nicht, einer Vollzeitkraft »zuzuarbeiten«.
Ob Frau oder Mann – für Mitarbeiter, die beispielsweise durch ihre Familienplanung stundenmäßig kürzer treten wollen oder müssen, werden die gleichen Voraussetzungen und Möglichkeiten geschaffen wie für jene, die Vollzeit bei der BEOS arbeiten. Ohne dass wir eine Quote festgelegt hätten, zeigt sich übrigens ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Angestellten in unseren Büros. Die Familienfreundlichkeit endet zudem nicht bei der Arbeitsorganisation: Sommerfeste mit den Familien der Mitarbeiter oder »Family Days« stärken auch außerhalb des Büros und standortübergreifend den Zusammenhalt.

Von den eigenen Mitarbeitern ausgezeichnet

Durch teaminterne und externe Fortbildungen, eine Unternehmenskultur, in der wir uns mit Respekt und auf Augenhöhe begegnen, durch unkomplizierte Entscheidungsstrukturen und regelmäßige Coachings und Feedbackgespräche schafft die BEOS eine hohe Zufriedenheit und eine lange Verweildauer der Mitarbeiter im Unternehmen.

Auch Anreize finanzieller Natur dürfen nicht verachtet werden. Die Mitarbeiter können beispielsweise in ein BEOS-internes Beteiligungsmodell investieren. Auf diese Weise erhöht sich das Verantwortungsgefühl für den Verlauf der Projekte; die Mitarbeiter werden dafür sensibilisiert, Abläufe stetig weiter zu optimieren und Kosten zu senken. Mit anderen Worten: Die Effizienz steigt.

Eine ausführliche Analyse der Personalarbeit bei der BEOS im Rahmen des Arbeitgeber-Wettbewerbs »Top Job« bestätigt uns in unserem Vorgehen: Die BEOS AG wurde hier 2013 als einziges Berliner Unternehmen und als einziges Immobilienunternehmen mit einem Award ausgezeichnet. Damit gehören wir zu den besten Arbeitgebern im Mittelstand – von unseren Mitarbeitern dazu gewählt. Grund genug für uns, uns auch am nächsten Arbeitgeber-Wettbewerb zu beteiligen und für Mitarbeiter und potenzielle Nachwuchskräfte noch attraktiver zu werden, um die besten Talente langfristig an uns zu binden.

Dr. Ingo-Hans Holz ist Jahrgang 1964. BWL-Studium und Promotion an der Universität Mannheim. Nach einer zweijährigen Tätigkeit als Consultant fünf Jahre für den Deutsche Bank Konzern in den Bereichen Immobilienanlage und Projektentwicklung im In- und Ausland tätig. 1997 dann Gründung der BEOS Projektentwicklung GmbH in Berlin, heute BEOS AG.

Er hat einen Lehrauftrag an der Technischen Universität Berlin und ist Dozent an der NYU New York University, Schack Institute of Real Estate.

**Beim bundesweiten Wettbewerb »Entrepreneur des Jahres 2007« war Dr. Holz Finalist.
Im Jahr 2013 wurde die BEOS AG mit dem TOP JOB Award als eines der besten mittelständischen Unternehmen ausgezeichnet.**

Birgit Rüdiger

MATCHEN AN-FORDERUNGEN DER UNTERNEHMEN MIT »FORDERUNGEN« DES NACHWUCHSES

»DIE MITARBEITER SIND DAS WICHTIGSTE KAPITAL UNSERES UNTERNEHMENS.«

»Die Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital unseres Unternehmens« ist ein Bekenntnis, das wir in zahlreichen Geschäftsberichten nachlesen können und das viele Unternehmenslenker gerne abgeben. Man kann die Bedeutung dieser Aussage nicht oft genug unterstreichen. Ein Blick auf die Personalkosten in der Gewinn- und Verlustrechnung ist ein objektiver Gradmesser dafür. Wie sich dieser Anspruch in der Wirklichkeit abbilden lässt, muss jedes Unternehmen für sich spezifisch herausarbeiten.

Die DIC folgt in ihrer Personalpolitik dieser Erkenntnis. Das Unternehmen, das 1998 praktisch als Immobilien-Startup begann, ist heute mit rund 250 Mitarbeitern eines der großen börsennotierten Immobilienunternehmen im SDAX in Deutschland ohne die Spezifika eines Großkonzerns. Es setzt auf schlanke Strukturen und permanenten Ideenaustausch. Dabei sollen die Mitarbeiter ihre Ideen und ihr Leistungspotenzial entfalten und weiterentwickeln können. Dazu hat die DIC sukzessive ein professionelles Personalmanagement aufgebaut. Die Entwicklung des Unternehmens steht exemplarisch für die Entwicklung der Immobilienbranche in den vergangenen 15 bis 20 Jahren, die heute für viele junge Nachwuchskräfte und Akademiker zu einem attraktiven Betätigungsfeld geworden ist.

Prototyp der Immobilienbranche: DIC

In der Unternehmensgruppe DIC finden sich sehr viele der Aufgaben, die die Immobilienwirtschaft kennt. Die DIC hat daher ein breit gefächertes Angebot an unterschiedlichen Arbeitsplätzen zu besetzen: Das beginnt beim technischen und kaufmännischem Property-Management, geht über die Portfolio-Steuerung, das

»DIE ENTWICKLUNG DES UNTERNEHMENS STEHT EXEMPLARISCH FÜR DIE ENTWICKLUNG DER IMMOBILIENBRANCHE IN DEN VERGANGENEN 15 BIS 20 JAHREN, DIE HEUTE FÜR VIELE JUNGE NACHWUCHSKRÄFTE UND AKADEMIKER ZU EINEM ATTRAKTIVEN BETÄTIGUNGSFELD GEWORDEN IST.«

Asset Management (z. B. Objektstrategien) und das Vermietungsmanagement bis hin zu den An- und Verkaufstätigkeiten, der Projektentwicklung, dem Fonds-Management aber auch zum Kapitalmarktgeschäft und zum Finanzierungsbereich sowie anderen üblichen Steuerungsaufgaben bei der Unternehmensführung. Gerade diese Vielfalt, aber auch die geografische Präsenz mit sechs Niederlassungen in Deutschland mit zahlreichen regionalen Spezialisten bieten Berufsanfängern attraktive Einstiegsmöglichkeiten. Hinzu kommt, dass die DIC traditionell ihren Führungskader auch aus dem eigenen Hause rekrutiert und oftmals gar nicht extern suchen muss. Drei der heutigen Vorstandsmitglieder bei der DIC haben ihre Karriere zuvor maßgeblich im Unternehmen durchlaufen.

Die Mitarbeiter in ihrer Gesamtheit bilden letztlich das Leistungspotential und das Profil eines Unternehmens. Daraus resultiert als erste Pflicht der Führungsmannschaft, sich persönlich um die Beschäftigten und vor allem den Nachwuchs zu kümmern. Neben der kontinuierlichen Weiterqualifikation der Mitarbeiter und ihrer Bindung an das Unternehmen sollte die Rekrutierung eines qualifizierten Nachwuchses und erfahrener Spitzenkräfte ganz oben auf der Prioritätenliste stehen. Dies aus drei Gründen:

- Heute könnten die Unternehmen in der Regel mehr qualifizierte Kräfte einstellen als sie am Markt finden; man muss also aktiv werden und attraktiv als Arbeitgeber sein, um gut qualifizierte Menschen für sich zu interessieren und als Mitarbeiter zu gewinnen. Inzwischen besteht ein intensiver Wettbewerb um die guten Nachwuchskräfte und die erfahrenen Spezialisten.

- Gute Nachwuchskräfte und hoch qualifizierte Fachkräfte zeichnen sich nicht zuletzt auch dadurch aus, dass sie einen aktiven Beitrag leisten, hilfreiche Impulse bei der kontinuierlichen Anpassung an die Veränderungen der Märkte zu geben, auf die sich jedes Unternehmen einstellen muss.

- Und last but not least ist es eine Binsenweisheit, dass gute Qualität auch wieder gute Qualität nachzieht. Aus langjähriger Erfahrung wissen wir, dass wir beim Recruiting-Prozess auf einen Aspekt besonders achten müssen: Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter und insbesondere der Nachwuchskräfte spielen für unser Unternehmen eine zentrale Rolle, reichen aber für ein erfolgreiches Recruiting allein nicht aus. Wir haben erst dann die richtigen Mitarbeiter, wenn es auch passt: Die Vorstellungen und Wünsche der Beschäftigten müssen mit der Unternehmenskultur

zusammenpassen, der Unternehmensgeist mit der Einstellung und dem Arbeitsverhalten im Einklang stehen. Es ist noch gar nicht so lange her, da reichte es für sehr bekannte Marken und Konzerne – sei es BMW, Siemens oder auch BASF – aus, ein gutes Image zu haben, um den Nachwuchs automatisch für sich zu interessieren. Diese Zeiten sind vorbei. Der Wettbewerb um die guten Nachwuchskräfte fordert inzwischen von allen Unternehmen spezifisches Know-how und klare Strategien, will man erfolgreich sein und sich nicht mit der zweiten oder dritten Wahl begnügen.

Strategie der Rekrutierungspolitik:

Was gerne übersehen wird: Auch eine erfolgreiche Personalrekrutierung will strategisch angelegt sein. Und eine kluge Strategie orientiert sich an den klassischen Marketing-Methoden:

Im ersten Schritt analysiert man die Vorstellungen der Nachwuchskräfte. Die Wünsche und Bedürfnisse der jungen Job-Sucher sind heute andere als gestern. »Sicherheit« und »Weiterentwicklung« spielen eine ganz zentrale Rolle. Sie legen Wert darauf, dass der Job einen Sinn ergibt und wollen bei Unternehmen beschäftigt sein, die ein gutes Ansehen in der Öffentlichkeit haben. Die Job-Sucher erwarten Struktur, Perspektive und Klarheit am Arbeitsplatz.

Eine weitere Herausforderung ist auch das veränderte Kommunikationsverhalten. Die regionale oder überregionale Tageszeitung spielt heute bei der Job-Suche nur noch eine untergeordnete Rolle. Die Firmenseiten im Internet, Jobsuchmaschinen oder soziale Netzwerke wie Facebook oder XING: Dort suchen die Bewerber die gewünschten Informationen. Wer erfolgreich ein spezifisches Unternehmensprofil in der Personalrekrutierung aufbauen will, der muss darauf Rücksicht nehmen. Auf der anderen Seite muss jedes Unternehmen sehr klar formulieren, welche spezifischen Anforderungen es an seine Bewerber stellt.

Im zweiten Schritt haben wir unseren Personalrekrutierungsprozess ausgebaut und nutzen ergänzend eignungsdiagnostische Instrumente, um Fehlbesetzungen möglichst zu vermeiden. Dazu zählen auch ausführliche Interviews im Bewerbungsprozess, um einen unverfälschten und persönlichen Eindruck von den Kandidaten zu erhalten.

»AUCH EINE ERFOLGREICHE PERSONALREKRUTIERUNG WILL STRATEGISCH ANGELEGT SEIN. UND EINE KLUGE STRATEGIE ORIENTIERT SICH AN DEN KLASSISCHEN MARKETING-METHODEN.«

Personalentwicklung:

Leistungsfähige Mitarbeiter zu begeistern ist eine der wichtigsten Aufgaben des Personalmanagements. Um für talentierte und qualifizierte Kandidaten attraktiv zu sein, investieren wir in die Positionierung der DIC als exzellenten Arbeitgeber. So können wir flache Hierarchien, frühzeitige Übernahme von Verantwortung und reichhaltige Entscheidungskompetenzen bieten. Um dies bekannt zu machen, intensivieren wir unter anderen Kooperationen mit ausgesuchten Lehrinstituten mit Immobilienschwerpunkt. Dort halten beispielsweise unsere Führungskräfte Vorträge und pflegen engen Kontakt zu Lehrstühlen.

Wir führen in regelmäßigen Abständen firmenspezifische Weiterbildungsprogramme, z. B. ein Intensivstudium mit dem Abschluss Immobilien Manager (ebs), durch. Diese Programme sind auf die Wissensvermittlung für Fach- und Führungskräfte fokussiert.

Zu einem weiteren festen Bestandteil ist die Präsenz mit einem Stand sowohl auf dem IZ-Karriereforum in Frankfurt/Main als auch auf der Expo Real in München geworden.

»EINE BESONDERE BEDEUTUNG HABEN IN UNSEREM HAUS INDIVIDUELLE ENTWICKLUNGSPLÄNE, DIE DEN MITARBEITERN DIE ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN IHRES BERUFLICHEN WERDEGANGS UND DEN WEG DORTHIN AUFZEIGEN.«

Für Berufseinsteiger sind es Trainee- und Mentoring-Programme, über die jeder Einsteiger eine konkrete Vorstellung über seine berufliche Zukunft erfährt.

Zusammengefasst lässt sich sagen: Ein Unternehmen, dem es gelingt, ein motivierendes und positives Arbeitsklima zu schaffen, schafft nicht nur die besten Voraussetzungen für einen guten Geschäftserfolg, sondern realisiert damit auch das beste Mitarbeiterbindungsprogramm. Es ist erwiesen, dass der Wohlfühlfaktor im Beruf sich nicht nur leistungssteigernd auswirkt, sondern von vielen Mitarbeitern letztlich als wichtiger angesehen wird als eine maximal hohe Vergütung.

Personalmarketing:

Wer es geschafft hat, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, zieht auch die Aufmerksamkeit von gut qualifizierten jungen Berufseinsteigern auf sich. Trotzdem: Von ganz alleine passiert das nicht. Hier setzt ein modernes Personalmarketing ein, das drei zentrale Funktionen erfüllen muss:

– Erstens: Es muss die richtigen Zielgruppen identifizieren.

»ES LOHNT SICH DAHER GERADE AUCH BEIM PERSONAL-RECRUITING DAFÜR ZU SORGEN, DASS DIE WEBSITE MODERN, ANSPRECHEND UND VOR ALLEM AUSSAGEKRÄFTIG IST.«

– Zweitens: Es muss die Botschaften formulieren, die den potenziellen Bewerbern die Attraktivität sowie die spezifischen Anforderungen des Unternehmens glaubhaft vermitteln.

– Drittens: Es muss die richtigen Kommunikationswege beschreiten, mit potenziellen Interessenten ins Gespräch zu kommen. Die DIC nutzt einen breiten Instrumenten-Mix für ihr Personalmanagement: Praktika im Unternehmen für Schüler und Studenten sowie die Förderung von Abschlussarbeiten sind ein probates Mittel, um mit überschaubarem Einsatz zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen. Schon sehr frühzeitig kommt ein persönlicher Kontakt zwischen dem Unternehmen und einem potenziellen späteren Mitarbeiter zustande. Man lernt sich in einer Art Probezeit kennen und kann entscheiden, ob man auch zueinander passt. Schüler und Studenten, die gute Erfahrungen in einem Praktikum gemacht haben, entscheiden sich sehr häufig nach der Ausbildung für einen Berufsstart in diesem Unternehmen. Insofern hat das Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil und gleichzeitig ein geringeres Risiko, einen falschen Griff getan zu haben.

Die Online-Präsenz, sprich die Website eines Unternehmens, spielt für die Kommunikation mit dem Nachwuchs eine zentrale Rolle. Die Website ist für alle Bewerber in 99 Prozent der Fälle der erste Kontakt; und die Website sagt unendlich viel über das Unternehmen aus: ob es modern ist oder nicht, welche Wertschätzung die Mitarbeiter haben, wie transparent es ist, wie kundenorientiert, etc. Es lohnt sich daher gerade auch beim Personal-Recruiting dafür zu sorgen, dass die Website modern, ansprechend und vor allem aussagekräftig ist.

Für die direkte Ansprache von potenziellen Bewerbern spielen zwei Wege eine besondere Rolle: Man muss dorthin gehen, wo man die künftigen Mitarbeiter findet. Im realen Leben sind das Messeveranstaltungen für Studenten und Universitätsabsolventen. Und auch in diesem Bereich gewinnt das virtuelle Leben eine wachsende Bedeutung: Die sozialen Netzwerke wie Facebook oder Xing darf man nicht unterschätzen und schon gar nicht ausklammern. Dass man Bewerbungen auch online akzeptiert und nicht auf die alte Papierform besteht, sollte inzwischen Standard sein. Und dass man auf Anfragen per Mail schnell reagiert, was heißt spätestens am nächsten Tag zumindest mit einem Zwischenbescheid, sollte Selbstverständlichkeit sein.

Für den Kommunikationserfolg ist es wichtig, ein präzises und leicht vermittelbares Profil

»DAS ›MATCHEN‹ FUNKTIONIERT NUR, WENN DIE POTENZIELLEN BEWERBER NICHT NUR EINE AHNUNG DAVON HABEN, OB DER KÜNFTIGE ARBEITGEBER IHREN VORSTELLUNGEN AUCH ENTSPRICHT. SIE SOLLTEN AUCH EINE VORSTELLUNG DAVON HABEN, WAS DAS UNTERNEHMEN EIGENTLICH SUCHT.«

des Unternehmens zu formulieren und dann zu kommunizieren. Ein solches Profil dient dazu, dem Bewerber eine Antwort auf die Frage zu geben: Warum soll ich mich dort bewerben? Es transportiert also die großen Vorteile und Attraktivitätsattribute des Unternehmens. Und es zeigt die berühmten Alleinstellungsmerkmale auf, also die Eigenschaften, die es von der Konkurrenz positiv abhebt.

Fazit:

Das »Matchen« funktioniert nur, wenn die potenziellen Bewerber nicht nur eine Ahnung davon haben, ob der künftige Arbeitgeber ihren Vorstellungen auch entspricht. Sie sollten auch eine Vorstellung davon haben, was das Unternehmen eigentlich sucht. Abseits der fachlichen Kompetenz bilden dabei Leidenschaft für die Branche, hohe Motivation, Dinge selbst zu gestalten, eine Kernidentität aber auch Veränderungsbereitschaft wichtige Faktoren. Der kluge Bewerber studiert daher zunächst einmal die Website des Unternehmens. Bei der DIC finden sich gerade im Personalbereich zahlreiche Indizien. Trotzdem soll hier auch angesprochen werden, was interessierte Bewerber alles tun können, um die Chancen auf ihren Traumjob zu erhöhen: Jedes Unternehmen sieht es gerne, wenn junge Leute neben dem Studium auch Praxiserfahrung durch Praktika oder als Werkstudent gesammelt haben. Das belegt deren Interesse sowie die Einsatzbereitschaft. Gute Noten bei den abgeschlossenen Ausbildungswegen spielen immer noch eine nicht unwesentliche Rolle. Sich im Studium ins Zeug zu legen, lohnt sich auch im Beruf. Sprachkenntnisse schaffen für den Bewerber immer Wettbewerbsvorteile. Ein fließendes Englisch wird heute neben der Muttersprache oftmals als Standard erwartet. Weniger gängige Sprachen wie Chinesisch oder Russisch zeichnen den Bewerber aus und nutzen, wenn das Unternehmen solche Sprachkenntnisse auch einsetzen kann. »Reisen bildet«: Der heutige Student sollte wenigstens ein Semester im Ausland verbracht haben. Die Themenwahl bei Abschlussarbeiten oder auch Dissertationen kann ebenso beim Berufseinstieg helfen, wenn das Unternehmen von den Erkenntnissen profitiert oder wenn der Bewerber damit zeigen kann, wie sehr er sich für die Branche und die Unternehmenstätigkeit interessiert.

Schließlich zeigen interessante Hobbies oder andere Freizeitbeschäftigungen, dass der Bewerber über seinen Tellerrand hinausschauen kann und ein breites Interessensspektrum mitbringt, ebenfalls ein attraktiver Pluspunkt.
Wir stellen uns den anspruchsvollen Herausforderungen im Personalmanagement und sind dabei permanent in der Weiterentwicklung. Nur durch eine professionelle Personalarbeit bleiben wir eine attraktive Unternehmensadresse und werden auch zukünftig freie Positionen mit den besten Bewerbern besetzen können.

Birgit Rüdiger ist Leiterin »Human Resources« der Deutschen Immobilien Chancen Gruppe und seit 2001 im Unternehmen tätig.

GENERATION Z: ÜBERRASCHEND ANDERS

A: Professor. Dr. Christian Scholz

Nennen wir sie Emily. Mit ihren 26 Jahren hat sie einen Job, bei dem sie durchaus gutes Geld verdient, das sie aber ohne schuldhaftes Zögern auch rasch wieder ausgibt: Freizeit, Kleidung, Reisen, Wohnungseinrichtungen und viele andere Dinge sind wichtig für Emily. Natürlich hat sie auch ein Smartphone, das sie locker in der Hand trägt, am selben Handgelenk baumelt die Shoppingbag.

Wie denkt Emily?

Emily ist alles andere als ein lustiges Kind der vielzitierten Konsumgesellschaft: Denn Emily ist geprägt von einer verkorksten Bildungsreform und spürbaren Bildungsdefiziten, von ökologischen Katastrophen sowie von der Permanenz unserer Währungs- und Wirtschaftskrise. In ihrem persönlichen Umfeld erlebt Emily die aktuelle Arbeitswelt mit Entlassungen, Leiharbeit und mit befristeten Verträgen auf Teilzeitbasis. Emily kennt Gleichaltrige, die gerade die Brutalität der Arbeitslosigkeit erleben und die ihr durchaus klar machen, dass die Arbeitswelt ganz sicher etwas anderes ist als ein Vergnügungspark.

Wichtig sind Emily vor allem ihr Privatleben und ihre Freunde. Deshalb kennen nur wenige ihrer Arbeitskollegen ihre private Handynummer und deshalb bleiben abends und an den Wochenenden berufliche E-Mails grundsätzlich ungelesen – und das, obwohl Emily als Digital Native mit moderner Kommunikationstechnologie auf »Du-und-Du« ist.

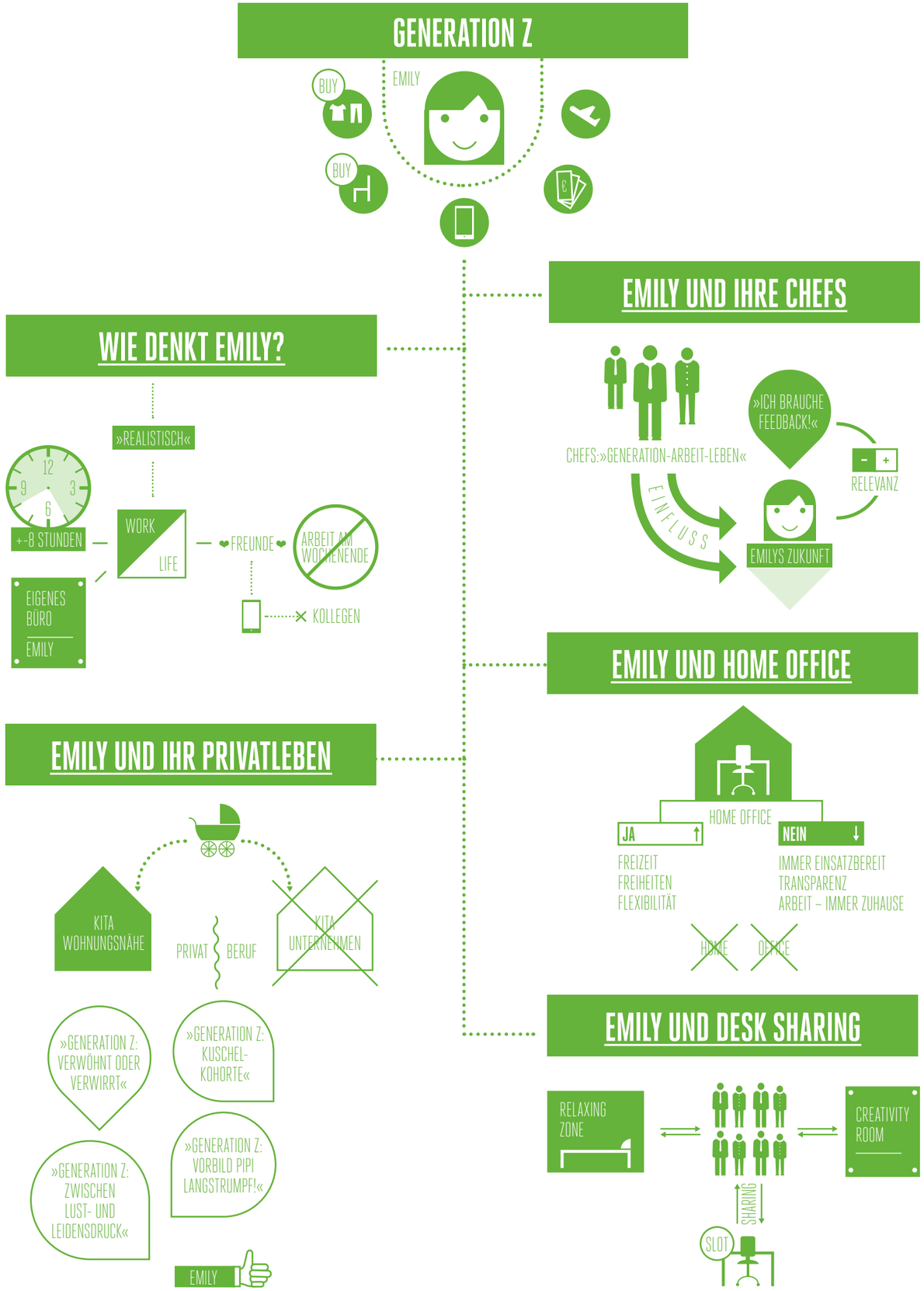
Für Emily ist ihr Job Mittel zum Zweck: Emily macht ihn gerne, begrenzt ihn aber kategorisch auf den Zeitraum zwischen 9 und 17 Uhr. Außerhalb dieses Zeitraumes versucht sie, überhaupt nicht an Job und Firma zu denken. Emily besteht auf einer klaren Trennung zwischen »Work« und »Life«. Dabei geht es ihr auch nicht um eine »Balance« zwischen Work und Life, sondern um eine klare Abgrenzung in zwei vollkommen getrennte Welten. Trotzdem möchte Emily sich während ihrer Zeit im Unternehmen wohl fühlen. Deshalb besteht sie fast schon dickköpfig auf ihr eigenes kleines Büro: Hier kann sie in Ruhe arbeiten, denn auch wenn sie ein kühl-distanziertes Verhältnis zu ihrem Unternehmen hat – oder besser gesagt generell zu allen Unternehmen – arbeitet Emily gerne und versucht, den ihr gestellten Aufgaben in den existierenden Grenzen gerecht zu werden.

Emily und ihre Chefs

Zu ihren Führungskräften hat Emily aus zwei Gründen ein ambivalentes Verhältnis: Zum einen gehören sie zu einer anderen Generation, mit der Emily möglichst nichts zu tun haben will. Diese Generation mit ihrem Leistungsstreben und ihrem Motto »Arbeit=Leben« ist ihr suspekt. Emily versteht nicht, warum sich andere Generationen dauernd für irgendetwas »verantwortlich« fühlen, gleichzeitig aber kein Problem damit zu haben scheinen, dass Regenwälder abgeholzt und Naturschutzgebiete zu Erdölproduktionsstätten werden.

Zum anderen sind Führungskräfte für Emily Personen, die zumindest teilweise Einfluss auf ihren Arbeitsplatz und vor allem auf ihre Zukunft haben. Das muss Emily akzeptieren und das akzeptiert sie auch. Während also ihre älteren und leistungsorientierten Kollegen Hierarchien generell negativ sehen, will Emily immer wieder »Feedback«, das sie als unverbindliches Informationsangebot zur Kenntnis nimmt. Gibt also die Führungskraft das Feedback »Ihre Leistung ist mangelhaft«, so überlegt sich Emily in Ruhe, ob sie dieses Feedback überhaupt annehmen und als relevant einstufen will – oder ob sie es als irrelevant für sich selber löscht.

Natürlich stellt Emily als typische Vertreterin ihrer Generation grundsätzlich immer und überall ihre eigene Interessenlage in den Mittelpunkt. So protestiert sie lautstark, wenn ihr Chef einen gemeinsamen Cafeteria-Besuch am Mittag zur Besprechung von Arbeitsinhalten »missbraucht«: Emily hat Anspruch auf eine richtige Pause und auf richtige Erholung ohne störende Gedanken



WENN EMILY IN DEN MEDIEN BESCHREIBUNGEN IHRER GENERATION WIE »KUSCHEL-KOHORTE«, »WOLLEN DIE AUCH ARBEITEN?«, »VERWÖHNT ODER VERWIRRT«, »ZWISCHEN LUST- UND LEIDENSDRUCK« UND »VORBILD PIPI LANGSTRUMPF« LIEST, KANN SIE NUR ZUSTIMMEN: EMILY IST VERTRETERIN EINER NEUEN DENKHALTUNG, DIE MAN MIT »GENERATION Z« BESCHREIBEN KANN.
UND EMILY IST STOLZ DARAUF.

an die Arbeit. Deshalb geht sie ausschließlich mit ihren gleichaltrigen Kollegen Mittagessen, wo sie dann – anders als mit ihren etwas älteren Kollegen – entspannen und über Privates plaudern kann. In diesem Punkt bleibt Emily hart, vor allem, seit sie weiß, dass Arbeitszeitordnung und Betriebsrat auf ihrer Seite stehen.

Emily und ihr Privatleben

Vereinnahmen von privater Freizeit durch das Unternehmen stört Emily. Deshalb hat sie sich auch schon vorsorglich überlegt, den Kitaplatz des Unternehmens nicht anzunehmen, wenn sich wie geplant im nächsten Jahr ihre Familie vergrößern wird: Diese Firmen-Kita bietet unmittelbar in der Nähe des Arbeitsplatzes von Emily eine flexible Nutzung für Mitarbeiterkinder von 7 Uhr bis 19 Uhr. Aber Emily braucht und will dieses »großzügige« Angebot überhaupt nicht: Ihr ist ein Kitaplatz in der Nähe ihrer Wohnung lieber, denn dann gibt es eine klare Trennung zwischen »Beruf« und »Privat«. Zusätzlich übt das »Kindabholen« Druck auf das Einhalten des Dienstschlusses aus.

Wenn Emily in den Medien Beschreibungen ihrer Generation wie »Kuschel-Kohorte«, »Wollen die auch arbeiten?«, »Verwöhnt oder verwirrt«, »Zwischen Lust- und Leidensdruck« und »Vorbild Pipi Langstrumpf« liest, kann sie nur zustimmen: Emily ist Vertreterin einer neuen Denkhaltung, die man mit »Generation Z« beschreiben kann. Und Emily ist stolz darauf.

Emily und Home Office

Für Unternehmen ist Home Office derzeit eine faszinierende Idee, weil es sich betriebswirtschaftlich rechnet: Man spart Bürofläche, Mitarbeiter werden nicht durch Plaudern abgelenkt und man kann gerade Routinetätigkeiten gut abwickeln, gleichzeitig auch automatisiert gut kontrollieren. Zudem kann man elegant die Arbeitszeit ausweiten und flexibilisieren.
Deshalb hat Emily auch eine klare Meinung zum Thema »Home Office«: Wenn es darum geht, an einem schönen Frühlingstag zu Hause zu bleiben, lange zu frühstücken und dann im Liegestuhl die erste Grundtönung für den anstehenden Sommerurlaub zu bekommen, dann findet sie Home Office gut. Bei einem Salat mit Schafskäse und Mineralwasser ist Emily auch durchaus kreativ und hat auch kein Problem damit, beim Espresso kurz die E-Mails durchzusehen und sie mit der Bitte um Erledigung an andere Kollegen zu schicken. Diese Home Office-Tage genießt Emily.

Ansonsten aber lehnt Emily das Home Office kategorisch ab: Computersysteme, die Arbeit verteilen und ein Workstream-Controlling, bei dem auch noch transparent ist, ob und was sie arbeitet, das ist nicht die Arbeitswelt für Emily. Sie hat erkannt, dass Heimarbeitsangebote für Unternehmen nicht etwa freundlich-altruistisches Gutmenschentum darstellen, sondern klares unternehmerisches Kalkül. Emily wird alleine schon beim Gedanken schlecht, zu Hause einen Schreibtisch stehen zu haben, auf dem das Wort »Beruf« steht. Die Generation Z will nicht jedes Mal, wenn sie am Schreibtisch oder am Arbeitszimmer vorbeikommt, an ihren Arbeitgeber erinnert werden – wobei sie bereits die Bezeichnung Arbeit-»geber« stört.

Emily will eine klare Trennung und keine berufliche Arbeit zu Hause: Sich nach Rosamunde Pilcher am Sonntag-Abend noch einmal an Firmenunterlagen zu setzen, kommt für jemanden aus der Generation Z ebenso wenig in Frage, wie nach Heidi Klums Germanys Next Topmodel an etwas anderes zu denken, als an neue Kleider und an die optimale Laufbewegung. Deshalb würde Emily am Abend auch keine dienstlichen Anrufe beantworten – falls sie diese überhaupt registrieren würde – und kann sich auch nicht vorstellen, am Samstagvormittag eine E-Mail von ihrem Chef zu lesen.

Kurz gesagt: Allein schon die Wortkombination »Home« und »Office« ist für Emily eine absolute Zumutung. Deshalb gibt sie auch ein großes »LIKE« für Marissa Mayer von Yahoo. Sie wird von so ziemlich allen Kommentatoren und Forschern für ihre Entscheidung kritisiert, Heimarbeitsplätze abzuschaffen und Mitarbeiter wieder ins Büro zu holen. Reflexartig wird fehlendes Vertrauen beklagt und ein Rückschritt in die Steinzeit konstatiert. Emily findet es gut und findet es noch besser, dass sich Marissa Mayer modisch gestylt auf dem Cover der Vogue räkelt: Hier vergisst Emily sogar für einen Moment, das Marissa Mayer nicht unbedingt zur Generation von Emily gehört.

Emily und Desk-Sharing

Gegenwärtig wird viel diskutiert über den Arbeitsplatz der Zukunft, eine Diskussion, die Emily nur am Rande wahrnimmt und die sie eigentlich auch nicht interessiert: Denn Emily möchte ihr Büro behalten – so wie es ist, allenfalls erweitert um eine bequeme Liege zur Entspannung.

Geht es nach aktuellen Zukunftskonzepten, so könnte Emily in die »Relax-Zone« gehen: Dort stehen Liegen, dort gibt es gedämpftes Licht und einen leise plätschernden Springbrunnen. Allerdings werden dafür das eigene Büro und der eigene Schreibtisch eingespart. Stattdessen gilt das Prinzip »Desk-Sharing«: Je nachdem, was ein Mitarbeiter an diesem Tage arbeiten und mit wem er zusammensitzen möchte, kann er sich einen entsprechenden »Slot« buchen. Schaut

er also nur mal kurz ins Büro, dann reicht ein kleiner Tisch, will er viel arbeiten, bekommt er einen größeren Schreibtisch.

Wichtig sind dabei auch die kleinen Roll-Container, in dem die eigenen Bleistifte und die Visitenkarten deponiert sind: Diese Roll-Container kann man dann morgens zu seinem Arbeitsplatz rollen und ihn damit zu seinem »eigenen« Arbeitsplatz machen. Dann brauchen nur noch der Laptop in die standardisierte Docking-Station gesteckt und der standardisierte Bildschirm eingeschaltet zu werden, und fertig ist die optimale Arbeitsatmosphäre. Zu erwähnen sind auch noch die ergonomisch gestylten Stühle und die »Creativity Rooms« – alternativ für sechs oder 12 Personen – in denen man über Produkte und Dienstleistungen der Zukunft nachdenken kann.

Emily weiß: Unternehmen erfinden diese neuen Konzepte nicht, um den Mitarbeiter glücklich zu machen. Am Ende steht das Ziel der erhöhten Produktivität und das permanente Bestreben, Kosten zu sparen, wenn sich durch weniger Arbeitsplätze insgesamt Raum-, Energie-, Ausstattungs- und Reinigungskosten reduzieren lassen. Emily weiß auch, dass ihr das absolut nicht gefällt: Soll sie wirklich jeden Tag aufs Neue über ein »Buchungssystem« wie im Hotel einen Arbeitsplatz »buchen«, dem dann jegliches »Persönliche« fehlt und wo man ständig wechselnde Personen um sich hat? Die Generation Z möchte ihr eigenes kleines Reich auch am Arbeitsplatz, in dem sie ihre Arbeitsaufgaben erfüllen kann und das sie selbstverständlich mit niemandem sonst teilen möchte.

Für die Generation Z ist dieser Bereich im Unternehmen der Bezugspunkt und dieser entsteht durch Nähe, durch Interaktion und Zusammenhalt. Daher will sich Emily auch nicht ständig auf andere Kollegen einstellen, die ihr vielleicht gegenübersitzen. Auch wenn sie eine klare Trennung zwischen »Beruf« und »Privat« anstrebt, sind Kollegen wichtig, wobei Emily die Kategorie »Kollege« ausschließlich auf Gleichgesinnte aus der Generation Z anwendet.

Vorbereitung auf Emily?

Damit wird eines ganz klar: Wir brauchen hochprofessionelle Personalabteilungen, die klare Akzente setzen und professionelle Lösungen liefern. Denn erfolgreicher Umgang mit der Generation Z verlangt weitreichende Veränderungen bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehung.

Auf der Liste der zu verändernden Personalarbeit stehen Führung, Arbeitsplatzgestaltung, aber auch Talentmanagement, Vergütung und Anreizsysteme, Personalentwicklung und Personaleinsatz, Recruiting und Bindung, Employer Branding, Unternehmenskultur, Nachhaltigkeit und gesellschaftspolitische Verantwortung, Auslandseinsatz, Mobilität und Mehrarbeit sowie unternehmensseitiger Umgang mit Social Media.

Natürlich kann man weder bei der Generation Z noch bei irgendeiner anderen »Generation« exakt vom Geburtsdatum auf ein spezifisches Wertemuster schließen. Trotzdem verändern sich regelmäßig Verhaltensweisen, weshalb Unternehmen gut daran tun, sich zumindest mit der Möglichkeit derartiger Veränderungen vertraut zu machen. Sicherlich hatten wir immer schon »Generation«: so die Babyboomer mit Aufbruchswillen und Pflichtgefühl (geboren ab 1950), die etwas verlorene und resignative Generation X (geboren ab 1965) und die leistungsorientierte, clevere Generation Y (geboren ab 1980), die Karriere machen will und sich dementsprechend auch massiv im Job einsetzt.

Die meisten Unternehmen sind allerdings gegenwärtig erst dabei, sich mental und in ihrer Personalarbeit auf die Vertreter der Generation Y einzustellen. Unternehmen investieren beeindruckende Summen in die Gestaltung von Bürostrukturen und vergessen dabei, auf die Bedürfnisse der neuen Generation einzugehen, beziehungsweise schaffen sogar ein kontraproduktives Arbeitsumfeld. Emily wünscht sich weder ein tagtägliches Home Office, noch einen täglich wechselnden Arbeitsplatz mit immer anderen Kollegen um sich herum – die dann vielleicht auch noch der »leistungsorientierten« Generation angehören. Denn angesichts des Mangels an Fach- und Führungskräften, der Veränderungen der globalen Wirtschaftsordnung auf Extremwettbewerb und des anstehenden Wandels der Unternehmen in Richtung Nachhaltigkeit kann man diese neue Generation dummerweise nicht einfach ignorieren.

DAMIT WIRD EINES GANZ KLAR: WIR BRAUCHEN HOCHPROFESSIONELLE PERSONALABTEILUNGEN, DIE KLARE AKZENTE SETZEN UND PROFESSIONELLE LÖSUNGEN LIEFERN. DENN ERFOLGREICHER UMGANG MIT DER GENERATION Z VERLANGT WEITREICHENDE VERÄNDERUNGEN BEI DER GESTALTUNG DER ARBEITSBEZIEHUNG.

Überall ist Emily

Gefährlich ist auch die Annahme, dass diese Generation Z nur einen kurzen Zeitraum überdauern und auch nur eine kleine Gruppe von Personen umfassen wird. Genau das Gegenteil ist der Fall: Die Impulse, die zur Generation Z geführt haben, greifen auf andere Generationen über und zeigen sich bereits an vielen Stellen: Immer mehr Väter beschließen, in Elternzeit zu gehen, immer mehr Anträge auf Urlaub werden mit Maximaldauer gestellt und es entstehen immer mehr Betriebsvereinbarungen über Lesen sowie Versenden von E-Mails außerhalb der Arbeitszeit.

Zudem werden andere Generationen durch die Generation Z angesteckt. Die Vertreter dieser Generationen werden dann nicht mehr so hart arbeiten wie vorher und weniger schnell an Burnout oder anderen psychischen Störungen erkranken. Dafür gibt es ein neues Entdecken der Freizeit und der Familie durch beide Elternteile, eine Akzeptanz von Verantwortung für die bisher sträflich vernachlässigte Umwelt sowie das ganz wichtige Wort »Fairness«. Und das ist doch letztlich ein durchaus positiver Ausblick in die Zukunft der Arbeitswelt.

Also: Auch die Generation Y und die Babyboomer entdecken den Reiz des neuen Wertesystems: Sie wollen sich ebenfalls wie Pipi Langstrumpf und wie Emily ihre eigene kleine Welt bauen.

Univ.- Prof. Dr. Christian Scholz (Jg. 1952) wurde nach Ausbildung an der Universität Regensburg 1986 als Hochschullehrer nach Saarbrücken an die Universität des Saarlandes berufen.

Dort gründete er den ersten Universitätslehrstuhl in Deutschland, der die Bezeichnung »Personalmanagement« im Titel führt. In dieser Zeit entstand das inzwischen in der 6. Auflage erschienene Lehrbuch »Personalmanagement«.

Seit 1999 ist ein großer Tätigkeitsbereich die Erforschung der Arbeitswelt »unter realistischen Annahmen«. Wichtigstes Ergebnis: Die Trendstudie »Spieler ohne Stammplatzgarantie – Darwiportunismus in der neuen Arbeitswelt« (2003). Zusammen mit der Deutschen Kammerphilharmonie Bremen entwickelte er das »5-Sekunden-Modell«, das inzwischen zu einem allgemeingültigen Denkansatz für Hochleistungsteams wurde.

Diese Aktivitäten sowie seine Vordenkerfunktion, die durchaus wegweisende Debatten sowie kontroverse Diskussionen auslöste, brachten ihm bereits sechsmal in Folge einen Platz in der von der Fachzeitschrift Personalmagazin gewählten Liste der 40 führenden Köpfe im Personalwesen ein.

IMMO ZEIT

ZEIT FÜR EINE ANZEIGE.

Hier erreichen Sie die Immobilienprofis, auf die es ankommt.

Sichern Sie sich jetzt Ihren Anzeigenplatz in der nächsten IMMOZEIT! Frühbucher erhalten 10 Prozent Rabatt.

IMMOEBS e. V.
Geschäftsstelle
Adolfsallee 35
65185 Wiesbaden
Tel. 0911-580 867-0
info@immoebs.de

IMMOEBS

Wir verändern Immobilien

Dürfen wir vorstellen: **DGIM**, Ihr zuverlässiger und kompetenter Property Manager für Ihr Immobilienportfolio.

Unser Beratungs- und Betreuungssystem kann viel für Sie bewegen.

Bei uns erhalten Sie nicht nur das Leistungsversprechen, sondern wir werden Sie mit unserer Erfahrung und unserem umfangreichen KNOW-HOW mehr als überzeugen.

Einige unserer Kompetenzen liegen in den folgenden Bereichen:

- **Individuelles Property Management**
- **Kostenoptimierte Systeme**
- **Kaufmännische und technische Betreuung**
- **Schnelle Vermietungen bei Leerständen**

Entdecken Sie mit uns gemeinsam weitere enorme Potenziale Ihrer Immobilie.

DGIM

DGIM Deutsche Gesellschaft für Immobilienmanagement mbH
BERLIN | HAMBURG | HEIDELBERG | KÖLN | MÜNCHEN | WIESBADEN
www.dgim.net

LIFE-LONG LEARNING

31 Unternehmen managen Immobilienwerte – An welchen Werten orientiert sich das Management?
Bernd Heuer

33 Nachwuchs für die Immobilienwirtschaft: Wie die Generation Y uns vor nie gekannte Herausforderungen stellt
Professor Dr. Nico Rottke

35 Nicht die Unternehmen wählen den Mitarbeiter aus, sondern der Mitarbeiter wählt das Unternehmen aus
Im Gespräch mit Markus Amon

37 Im Gespräch:
Jörg Lammersen,
Professor Dr. Matthias Thomas
und Martin Eberhardt

41 Immobilienwirtschaft auf Wachstumskurs – Neuauflage des Gutachtens »Wirtschaftsfaktor Immobilien 2013«

43 Preisverleihung IMMOEBS Master-Award
Dr. Caroline Wagner

44 Masterarbeit
Lisa Meisel

UNTERNEHMEN MANAGEN IMMOBILIENWERTE – AN WELCHEN WERTEN ORIENTIERT SICH DAS MANAGEMENT?

A: Bernd Heuer

Immobilienvermögen im Spiegel des Zeitgeistes

Das Immobilienvermögen ist in Deutschland in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. Mit 18,2 Billionen Euro wird es zurzeit angegeben. An der gebauten Umwelt (Städte, Quartiere, Immobilien, Gebäude) sind viele Generationen beteiligt. Gestern, heute wie auch morgen entscheiden Grundstückseigentümer, Investoren, Bauherren und Gebäudenutzer in Zusammenarbeit mit öffentlicher Hand und Politik über Immobilienwerte.

Immobilienvermögen ist Spiegelbild des Zeitgeistes, dem u. a. Architekten folgen. So formulierte der bekannte Architekturkritiker Vittorio Magnago Lampugnani: Das Neue ist kein absoluter Wert, es definiert sich durch ein Altes, von dem es sich unterscheidet. Die Moderne, welche die Erneuerung auf ihre Fahnen geschrieben hat, ist ein ebenso relativer Wert. Was vor einem halben Jahrhundert modern war, ist heute oft antiquiert, umgekehrt ist das, was damals antiquiert war, heute nicht selten modern.

Den aktuellen Zeitgeist beschreibt Christoph Ingenhoven: Wir müssen Weltmeister der interkulturellen interdisziplinären Arbeiten werden, wenn wir die Themen lösen wollen, die sich durch 50 Jahre Wachstum und in teils gedankenloser Fastfood-Architektur sowie in dem anhaltenden Bevölkerungswachstum aufgetürmt haben.

Nicht nur für die Professionals haben sich die Rahmenbedingungen verändert, auch Bürger/innen fordern nachhaltige Städte und Gebäude, z. B. berichtet eine Spezialausgabe des Feuilletons der FAZ, dass rund 70 % der Befragten meinen, dass die Gesellschaft viel zu viel Energie und Rohstoffe verbraucht und über ihre Verhältnisse lebt. Die FAZ titelt ihren Beitrag:

»WIR MÜSSEN ANFANGEN MIT DER RESSOURCENEFFIZIENZ, ENERGIE EINSPAREN, REDUZIERUNG DER LUFTVERSCHMUTZUNG, VERBESSERUNG DER WASSERQUALITÄT.«

Die notwendigen schnellen Veränderungen in den Verhaltensweisen der Menschen bei der Stadtgestaltung brauchen wohl aber ihre Zeit. Im Faust formuliert Goethe bereits:

»DES MENSCHEN TÄTIGKEIT KANN ALLZU LEICHT ERSCHLAFFEN, ER LIEBT SIE BALD, DIE UNBEDINGTE RUHE, DRUM GEB' ICH GERN IHM DEN GESELLEN ZU, DER REIZT UND WIRKT UND MUSS ALS TEUFEL (MEPHISTO) SCHAFFEN.«

Herausforderung für die Immobilienwirtschaft

Die jüngst vorgelegte Untersuchung Wirtschaftsfaktor Immobilie 2013 mit dem Untertitel: Gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Immobilienwirtschaft, die die Branchen Architektur/Ingenieurbüros, Bauwirtschaft, Immobilienfinanzierung, Kapitalanlage-, Beteiligungsgesellschaften, Hausmeisterdienste, Gebäudereinigung und sonstige Dienstleister umfasst, steht für einen Umsatz von 452 Mrd. EUR und 2,8 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Das sind 19 % der Gesamtwirtschaft. Hinzuzurechnen sind die Bauzulieferindustrie und die vielfältigen Aufgabenfelder des Bauhandwerkes. Die Immobilienwirtschaft ist die größte Branche der Volkswirtschaft und ist tragender Wirtschaftsfaktor von Städten und Kommunen. Partner, um Immobilienwerte mit der öffentlichen Hand zu steigern.

Von Unternehmen werden Innovationen zur Umsetzung der Nachhaltigkeit gefordert. Die strategischen Grundlagen für ein Veränderungsmanagement sind bereits Anfang des 20. Jahrhunderts von Professor J.A. Schumpeter geschaffen worden. Im Mittelpunkt steht dabei der dynamische Unternehmer, der reagieren muss: Der Innovator betritt ein wirtschaftliches Neuland, das er selber gestalten und ausbauen muss, wo er neue Wege finden muss und wo er die Fehlerquellen nicht kennen, nur sich vorstellen kann. Er muss also auch risikofreudig sein. Schumpeter meint, dass Innovationen sich nur durchsetzen lassen, wenn alte Strukturen zerstört werden bzw. in neue einmünden.

Unternehmer/innen übernehmen die Rolle als Vordenker, Visionär und Macher. Sie leiten Produkt- und Prozessinnovationen ein. Die Immobilienwirtschaft braucht Persönlichkeiten vom Format Karl Friedrich Schinkel (1781–1841), der als preußischer Baumeister, Architekt und Stadtplaner bereits in Ressourceneffizienz plante und baute. Mit der Schinkelschen Bauakademie realisierte er ein Hightec-Zentrum für die Immobilienwirtschaft, in der die Führungskräfte der Branchen der damaligen Zeit zusammen kamen. Mit dem seit vielen Jahren diskutierten Wiederaufbau der Schinkelschen Bauakademie könnte an das Konzept wieder angeknüpft werden. Die größte Branche der Volkswirtschaft muss sich ein Wissenszentrum schaffen, von dem z. B. die CO_2-neutrale, energieeffiziente und klimaangepasste Stadt, globale Impulse für die nachhaltige Stadtentwicklung, nachhaltige Mobilität, Morgenstadt etc. in Zusammenarbeit mit Ministerien, Instituten (Fraunhofer Allianz Bau) etc. ausgehen.

Paradigmenwechsel auf der Grundlage Baukultur = Prozesskultur

Die Bundesstiftung Baukultur, gegründet 2007, initiiert unter der Leitung des neuen Vorstandsvorsitzenden Reiner Nagel, u. a. Dozent im agenda4-Studiengang REM an der TU Berlin und früher Führungskraft im Senat für Stadtentwicklung von Berlin, die Plattform Baukultur = Prozesskultur, auf der Gedanken- und Lösungsansätze für interdisziplinäre Stadt- und Projektentwicklung behandelt werden sollen.

Ergänzt werden diese Zielvorstellungen durch die Erweiterung der bisher üblichen formellen Beteiligungsverfahren durch informelle. Das heißt, für die Kommunen stellt sich die Frage nach einer sinnvollen Einbindung des Bürgers bei der Stadtgestaltung.

97 % aller Kommunen – so eine Forsa-Umfrage aus dem Jahre 2011 – wollen diesen Weg zukünftig intensivieren. Der Paradigmenwechsel bei der Stadt-, Quartiers-, Projekt- und Immobilienentwicklung hat sich bereits Anfang der 90er Jahre angekündigt und wurde verstärkt durch den internationalen Berliner Kongress Urban 21 (Berliner Erklärung 2000), weiterentwickelt zur Leipzig-Charta, in dessen Schlussresolution eine neue Projektorganisation gefordert wurde. Diese vor 10 Jahren von »oben« formulierte Forderung konnte bisher, da eine interdisziplinäre, auf den Stakeholder ausgerichtete Aus- und Weiterbildung von Architekten, Ingenieuren, Ökonomen, Ökologen, Soziologen und Juristen, die in einem Team unter Einbeziehung des Bürgers arbeiten, nicht bestand, aufgrund mangelnder Angebote nicht umgesetzt werden.

Investitionen in Bildung, Aus- und Weiterbildung

Vor ca. 10 Jahren wurden die ersten Recherchen zur Ermittlung des Wirtschaftsfaktors Immobilie gestartet. Der Startschuss erfolgte durch die gif (Gesellschaft für immobilienwirtschaftliche Forschung e. V.). Die Investitionen für die Verbesserung der Markttransparenz, die die Verbände der Immobilienwirtschaft gemeinsam entwickelten und einbrachten, müssen weiter fortgeschrieben werden. Eine weitere Investition sollte folgen. Eine umfassende Analyse der Aus-, Weiter- und Fortbildungseinrichtungen und Studiengänge für die Fachbereiche Architektur, Bauingenieurwesen, Ökologie, Ökonomie, Soziologie und Jura.

Angesichts der vorhandenen Strukturen bei der Wirtschaft, repräsentiert durch Verbände, Kammern etc., und in den Hochschulen vorhandenen Dekanate und Fachbereiche erscheint dieser Ansatz heute eine Sisyphusarbeit zu sein.

Nachdem wesentliche Erkenntnisse aus dem Bologna-Prozess mit der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen gesammelt wurden, ist es ein idealer Zeitpunkt, dieses Projekt zu starten und es innerhalb der nächsten zwei Jahre zu realisieren. Diese geschaffene Transparenz wäre nicht nur für die Wirtschaft und die Wissenschaft wertvoll, sondern trägt dazu bei, die Attraktivität der Aus- und Weiterbildung zu steigern, junge Menschen schon früh über Karrierechancen zu informieren und sie für eine berufliche Perspektive in der Immobilienwirtschaft zu interessieren.

Für die Zukunft unserer Städte und Regionen steht die Weiterentwicklung der Lebensqualität im Mittelpunkt. Die Unternehmen und die Hochschulen brauchen dafür nicht nur gut ausgebildete, sondern auch gebildete, an Werten orientierte Menschen. Menschen, die nicht nur bestimmte Dinge glauben, wünschen und fühlen, sondern auch die Frage stellen, woher sie kommen, welchen Ursprung sie haben und auf welchen Gründen sie beruhen. Neugierige Menschen sind besonders geeignet, um die Zukunft unserer Städte in interdisziplinär besetzten Teams zu erforschen und zu gestalten.

Wettbewerb um Talente

Aus-, Weiterbildung und Fortbildung fußen auf einer umfassenden Bildung der Menschen. Sie basieren – so die Gebrüder Wilhelm und Alexander Humboldt – auf einem Prozess, der die Anregung und Aktivierung aller Kräfte des Menschen beinhaltet.

Die Vermittlung von Werten beginnt bei Kindern und Jugendlichen – so eine Untersuchung, die herausgefunden hat, dass zu 81 % die Bildung von Werten durch Eltern und Lehrern/innen erfolgt.

Können Werte trainiert werden, was Eltern und Schule vielleicht nicht geleistet haben?

In einem Aufsatz der Bundeszentrale für Politische Bildung vom 19. August 2013 wird auf die Frage »Gibt es noch Werte?« wie folgt formuliert:

»WERTE SIND ZIELVORSTELLUNGEN, DIE UNSER PRAKTISCHES HANDELN BEEINFLUSSEN. SIE HABEN EINE GEWISSE STABILITÄT, KÖNNEN SICH ABER IM VERLAUF EINES LEBENS ÄNDERN. SIE SIND FÜR DAS ZUSAMMENLEBEN VON MENSCHEN VON GROSSER BEDEUTUNG. OFT GLEICHEN SIE DEN ZENTRALEN WERTEVORSTELLUNGEN VON UNTERSCHIEDLICHEN PERSONEN.«

Die »durchlebte« Finanzkrise, ergänzt durch dramatische Umwälzungen in den Immobilienmärkten, ging zu Lasten der Glaubwürdigkeit nicht nur der Marktwirtschaft, sondern insbesondere der Finanz- und Immobilienwirtschaft. Das Image der Berufe der Immobilienwirtschaft hat weiter darunter gelitten.

Die Kauf- und Investitionsbereitschaft der Nachfrager ist auf einem hohen Niveau. Es äußerten sich 50 % der Befragten, dass sie eine selbstgenutzte Immobilie erwerben wollen, eine hohe Quote. Die Erwartungen an Wertentwicklungen sind hoch.

Die Nachfrage nach Talenten, d. h. gut ausgebildeten Führungsnachwuchskräften, bei denen nicht nur allein fachliche Kompetenz im Vordergrund steht, sondern die von den Unternehmen formulierten Corporate bzw. Sustainability Governance gelebt werden, ist groß. Die Immobilienwirtschaft ist nicht nur ein bedeutender Teil der Volkswirtschaft, sondern auch verantwortlich für Immobilienwerte. Sie entwickeln und managen Projekte, die für die Enkelgeneration gebaut werden. Immobilien werden nur Vermögen, wenn die besten Teams Verantwortung für Zukunft denken, planen, bauen und managen.

Die Karrierechancen für Führungsnachwuchskräfte in Unternehmen sind außergewöhnlich hoch. Der Paradigmenwechsel Baukultur = Prozesskultur schafft die Grundlage für die Zukunft der Branche, wenn die Realisierung Lebensqualität Stadt im Mittelpunkt steht.

Bernd Heuer ist Geschäftsführender Gesellschafter der BERND HEUER Benchmark21 GmbH, Sprecher des agenda4-Beirates und Ehrenmitglied von IMMOEBS.
www.heuer-benchmark21.com
www.agenda4-online.de

NACHWUCHS FÜR DIE IMMOBILIENWIRTSCHAFT: WIE DIE GENERATION Y UNS VOR NIE GEKANNTE HERAUSFORDERUNGEN STELLT

A: Professor Dr. Nico Rottke FRICS

»THE RESULT [OF AN ACADEMIC PROGRAM] SHOULD BE A REAL ESTATE ENTREPRENEUR WITH THE CREATIVITY OF LEONARDO DA VINCI, THE SENSITIVITY FOR THE NATURAL WORLD OF JOHN MUIR, AND THE POLITICAL HUMANITY WITH CASH MANAGEMENT FOR PROFIT OF JAMES ROUSE. [...] OF COURSE, THE GRADUATE STUDENT SHOULD BE SOMETHING MORE.«

Wofür steht der Begriff des Nachwuchses? Ist dies in der Biologie das Entstehen von Individuen einer neuen Generation, so sprechen wir in der Arbeitswelt gemäß Duden von jungen, heranwachsenden Kräften eines bestimmten Arbeits- oder Fachbereiches. In der Immobilienwirtschaft gelten die »ewigen« Worte Jim Graaskamps (1974), nach denen

Doch gibt es rein zahlenmäßig in den meisten industrialisierten Ländern – und dies gilt in Deutschland mit der zweitältesten Bevölkerung der Welt uneingeschränkt – immer weniger junge Menschen, von denen immer flexibler immer höhere Leistung für immer mehr verrentete Menschen eingefordert wird. Doch wo findet sich der Iuvenis, der bereit ist, diesen heterogenen Gesellschaftsbeitrag zu leisten?

Es lohnt sich ein Blick auf die komplexen Anforderungen an frisch Graduierte, das vorhandene Studienangebot, die Unternehmensreaktionen auf das sich ändernde Umfeld und die Rekrutierungsstrategien von modernen Personalabteilungen. Aber auch die Perspektive der »Gen-Y« selbst und die Rolle der Ausbildungsinstitutionen darf nicht fehlen.

Anforderungen und Studienangebot

Die Anforderungen an Graduierte sind in einer immer vernetzteren komplexen Arbeitswelt in unserer multidisziplinären Industrie kaum zu leisten. Der Graaskamp'sche multidisziplinäre Unternehmer wird gefordert mit Fähigkeiten in den Bereichen Kreativität, Umweltverständnis und Finance. International sowie geistig und räumlich flexibel soll er sein sowie bereit zur ständigen akademischen Weiterbildung. Dass die heutige Generation junger Manager dem einen Riegel vorschiebt und bspw. in der regionalen Mobilität eingeschränkter ist als Generationen zuvor und ebenso ein gewisses Maß an Work-Life-Balance einfordert, zeigen aktuelle Studien sehr deutlich, bspw. von Odgers Berndtson.

Im Angebot können national und international Business-School-Programme von den deutlich längeren Tech-School-Programmen unterschieden werden. Die Entwicklung in Deutschland gleicht sich dabei immer mehr der der anglo-amerikanischen Welt an mit berufsbegleitenden Studiengängen im zeitlich deutlichen Nachgang zum Bachelor-Abschluss. Dieses »Zweitstudium on the job« spart dem Jungmanager Zeit und beschleunigt seine Karriereentwicklung. Dabei verschwinden die Grenzen zwischen Universität, Fachhochschule und Berufsakademie, da die mittlerweile nicht mehr neue Bologna-Welt bewusst auf Durchlässigkeit setzt. Dies hat in der Immobilienwirtschaft zu einem Run auf Universitätsabschlüsse geführt, die sich in den Wettbewerb begeben mit den in Deutschland beliebten Zertifikatsabschlüssen, bspw. dem Immobilienökonom der diversen Anbieter. Wesentlich relevanter als noch zu den Anfangsjahren der immobilienwirtschaftlichen Bildung werden nationale und internationale Akkreditierungen und Rankings. Studierende betreiben quer durch Europa und die Welt mit der neu gewonnen Freiheit »Credit-Hopping«.

Umfeld und Unternehmensreaktionen

Das Umfeld ist von hohen Änderungsraten selbst bei langfristigen, irreversiblen Strukturentwicklungen, sogenannten Megatrends, geprägt. Da für die Immobilienwirtschaft der umbaute Raum selbst zählt, in dem Menschen über 90% ihrer Zeit verbringen, ist es nicht weiter verwunderlich, dass die großen Megatrends sämtlich einen Einfluss auf die Immobilienwirtschaft haben. Man denke nur an die bereits kurzfristigen Folgen für die Immobilienwirtschaft von Strukturveränderungen, die bspw. ausgelöst werden durch Entwicklungen bei Demografie, Digitalisierung, Ressourcenknappheit, Nachhaltigkeit, Globalisierung oder dem medialen Overkill.

Doch wie reagieren die Unternehmen? Vor allem aufgrund der sich abzeichnenden dramatischen Veränderungen in der Demografie ist der sogenannte »war for talents« keine Zukunftsfiktion mehr, sondern tägliche Realität. Dies äußert sich in einer höheren Wertschätzung der Ressource des »Humankapitals« und einer höheren Spezialisierung. Diese findet in der Folge statt gepaart mit dem Bedürfnis der Zeitersparnis. Dies äußert sich entweder in maßgeschneiderter Corporate Education für die wesentlichen Nachwuchskräfte oder aber die bereits zuvor skizzierte berufsbegleitende Weiterbildung an der Hochschule vor Ort. »Sabbaticals« kommen in Mode, ebenso eine Flexibilisierung der Rahmenbedingungen, die sich bspw. in der Familien- und neuerdings auch Väterfreundlichkeit des Arbeitsplatzes äußert.

CFO ASKS CEO: »WHAT HAPPENS IF WE INVEST IN DEVELOPING OUR PEOPLE AND THEN THEY LEAVE US?« CEO: »WHAT HAPPENS IF WE DON'T, AND THEY STAY?« (PETER BAEKLUND.COM)

Rekrutierung von Personal

Unternehmen reagieren aktiv auf den demografischen Wandel: Die deutsche Vergreisungsrate ist die höchste in den kommenden sieben Jahren. Demografischer Wandel passiert jetzt, nicht in der Zukunft. Personalabteilungen setzen immer früher an am Studierenden mit dem Kampf um die Besten schon zu Studienbeginn – ähnlich der Jugendförderung im internationalen Profifußball. Dies führt zu immer tiefer gehenden Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen, um die wichtigste Ressource, das Personal, frühestmöglich zu identifizieren und langfristig zu sichern.

Anforderungen der Gen Y an die Berufswelt

Doch was sind die Anforderungen des so umworbenen Nachwuchses selbst? Ist er sich seiner künftigen Premiumstellung bewusst? In welcher Gestalt weiß er sie zu nutzen?

In den letzten 70 Jahren hat die deutsche Gesellschaft einen radikalen Wertewandel in der Maslow'schen Bedürfnispyramide erlebt weg vom Sicherheitsdenken, das auf einen gesicherten Arbeitsplatz sowie Familien- und Altersabsicherung bezogen war, hin zur Idee der persönlichen Selbstverwirklichung außerhalb der Arbeit in der digitalen Spaßgesellschaft. Die Unternehmenswelt steht nun vor der Herausforderung, diese neuen »digital natives« der Gen Y zu integrieren: Auch die Immobilienwirtschaft muss es leisten, eine gemeinsame »Arbeits- und Erlebniswelt« sowohl für den 50jährigen Vorgesetzten als auch für seinen 20jährigen Mitarbeiter zu schaffen: Tradition im Zellenbüro trifft auf multimediale, nachhaltige Google-Arbeitsplätze mit Hängematte und Wohnzimmeratmosphäre.

Diese Veränderung und die Vorteile, sich hier in Bezug auf Arbeitsplatzflexibilität und -konfiguration an die »Spitze der Bewegung« zu setzen, haben bisher die wenigsten Unternehmen genutzt. Dies wird erst geschehen, wenn im Bewerbungsgespräch sich immer häufiger Potenzialträger aufgrund von Firmenkultur und Arbeitsatmosphäre sowie -rahmenbedingungen trotz hoher Qualifikation sogar für geringer vergütete Arbeitsplätze entscheiden werden.

Rolle der Universität

Welche Rolle spielt die Universität durch ihr Programmangebot? Ausbildungsstätten sind wie Seismographen, die Strukturtrends aufgrund ihres zyklischen Vorlaufcharakters erkennen und vorwegnehmen müssen, um sich selbst im Wettbewerb durchzusetzen.

Das moderne Angebot zielt daher nicht mehr – wie noch in den 90ern oder in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends – auf Fach- und Methodenwissen alleine. Es wird verknüpft mit Angeboten um persönliche Kompetenzen des Führungs- und Verhaltenswissens. Es ist in der Spezialisierung fundiert, schafft aber zugleich die multidisziplinäre Verknüpfung mit einer immobilienwirtschaftlichen Disziplin, die eigentlich keine eigenständige ist, sondern sich eher aus einem Dutzend Disziplinen zusammensetzt und von jeder einen Teilbereich für sich vereinnahmt.

Hochschulen müssen Flexibilität bieten – und zwar »vom ersten Tag an« durch das europaweit mögliche Sammeln von Credit-Punkten, dem Aussetzen und Aufnehmen des Studiums nach Erbringen von Modulleistungen und einem internationalen Umfeld, das sich an die stete Internationalisierung, auch der Immobilienwirtschaft, anpasst. Traditionelle Standorte rücken in den Hintergrund, ungehinderter digitaler Datenzugriff auf alle relevanten Datenbanken und Informationen steht im Vordergrund und wird Alleinstellungsmerkmal. Lehrmethoden müssen sich dem Freizeitverhalten der Studierenden anpassen und werden im Unterricht adaptiert, bspw. durch »teaching by iPad«, Smartphone-Spontanabstimmungen, Videoeinspielungen, Skype-Konferenzen, etc.

Ist dies alles »besser als früher«? Nein, das ist es nicht. Es ist nur konsequent anders; denn anders sind auch die heute 20jährigen, die nicht mehr wissen, was ein Scheibentelefon ist, die Michael Groß nicht haben im Fernsehen Olympia-Gold gewinnen sehen (und ihn nicht einmal von Namen her kennen) und die an Selbstwertgefühl gewinnen sowie ihre Entscheidungen als richtig empfinden, wenn ein Großteil ihrer »Freunde« auf Facebook ihre Aussagen »liken«.

»LEHRMETHODEN MÜSSEN SICH DEM FREIZEITVERHALTEN DER STUDIERENDEN ANPASSEN UND WERDEN IM UNTERRICHT ADAPTIERT, BSPW. DURCH »TEACHING BY IPAD«, SMARTPHONE-SPONTANABSTIMMUNGEN, VIDEOEINSPIELUNGEN, SKYPE-KONFERENZEN, ETC.«

Professor Dr. Nico B. Rottke FRICS CRE ist Leiter des Real Estate Management Institutes an der EBS Universität für Wirtschaft und Recht.
www.ebs-remi.de

»NICHT DIE UNTERNEHMEN WÄHLEN DEN MITARBEITER AUS, SONDERN DER MITARBEITER WÄHLT DAS UNTERNEHMEN AUS.« IM GESPRÄCH MIT MARKUS AMON MRICS

I: Holger Matheis FRICS,
Dr. Barbara Hermes

»RICHTIG IST AUCH, DASS DIE DIENSTLEISTUNGSBRANCHE IMMOBILIENWIRTSCHAFT DAS THEMA ERKANNT HAT UND SICH PROFESSIONELL UM DIE MITARBEITER DER ZUKUNFT BEMÜHT.«

IMMOZEIT: Aus der Neuauflage des Gutachtens »Wirtschaftsfaktor Immobilien 2013« geht hervor, dass die Immobilienwirtschaft ein wesentlicher Stabilitätsanker der deutschen Wirtschaft ist und bleibt. Dennoch findet man in den einschlägigen Ranglisten der beliebtesten Arbeitgeber nur selten den Namen eines Immobilienunternehmens. Ist der Grund hierfür die eher mittelständisch geprägte Branchenstruktur, oder stellt sich die Immobilienwirtschaft nicht attraktiv genug dar?

Amon: Die Gründe hierfür sind sicherlich sowohl in der kleinteiligen Branchenstruktur als auch in der Tatsache zu suchen, dass die Immobilienwirtschaft sich erst seit kurzem als Branche organisiert. Eine Kampagne zur Erhöhung der eigenen Branchenattraktivität wie wir sie z. B. aus der chemischen oder der pharmazeutischen Industrie kennen, hat es in der Immobilienwirtschaft bisher nicht gegeben. Deshalb haben wir im Ausschuss für Bildung und Forschung des ZIA dieses Thema aufgegriffen und wollen mit einer eigenen Homepage www.gestalte-unsere-zukunft.de die Branche gegenüber jungen Menschen attraktiv darstellen. Auf Basis der gif Berufsbilder wollen wir dort jungen Menschen in deren Sprache die Immobilienwirtschaft mit ihren Aufgabenbereichen attraktiv darstellen. Dies ist ein erster Schritt in Richtung Branchenkampagne.

»EINE KAMPAGNE ZUR ERHÖHUNG DER EIGENEN BRANCHENATTRAKTIVITÄT WIE WIR SIE Z. B. AUS DER CHEMISCHEN ODER DER PHARMAZEUTISCHEN INDUSTRIE KENNEN, HAT ES IN DER IMMOBILIENWIRTSCHAFT BISHER NICHT GEGEBEN.«

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung wird schon seit geraumer Zeit vom »War for Talents« gesprochen. Wie geht die Immobilienbranche mit dem Fachkräftemangel um?

Die zumindest gewerbliche Immobilienwirtschaft kommt aus einer Zeit, in der einerseits gut ausgebildete Immobilientalents Mangelware waren und andererseits das angelsächsische Prinzip des Hire-and-Fire zum Entstehen branchenspezifischer Personalberatungsunternehmen führte. Diese Zeiten sind definitiv vorbei. Immer mehr Universitäten bringen Jahr für Jahr bestens ausgebildete Immobilientalents auf den Markt. Daneben ist festzustellen, dass auch die bodenständige Ausbildung zum Immobilienkaufmann enorm an Qualität gewonnen hat. Die Immobilienbranche hat die Fährte längst aufgenommen und reagiert darauf z. B. mit eigenen Personalentwicklungsprogrammen oder auch mit Kampagnen sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen. Ich verweise hier auf die äußerst erfolgreiche Kampagne der ECE.

In seinem Beitrag »Jobmotor Real Estate Industry – Entwicklungen und Perspektiven 2014« prognostiziert Herr Flohr der Immobilienwirtschaft einen steigenden »Bedarf an Nachwuchskräften sowie Führungskräften der ersten, zweiten und dritten Managementebene, aber auch bei verantwortungsvollen Spezialistenaufgabenstellungen ohne Personalverantwortung, insbesondere in den Segmenten des technischen Asset Managements, der Projektentwicklung, der Wohnungswirtschaft, bei Immobilienkapitalanlagegesellschaften und auch bei Immobiliendienstleistern«. Bemühen sich Immobilienunternehmen ausreichend um die Mitarbeiter, die sie in Zukunft benötigen?

Die Marktbeobachtung von Thomas Flohr, den ich persönlich sehr schätze, ist sicherlich richtig. Richtig ist auch, dass die Dienstleistungsbranche Immobilienwirtschaft das Thema erkannt hat und sich professionell um die Mitarbeiter der Zukunft bemüht. Ich beobachte, dass in vielen Immobilienunternehmen das Thema »Human Resources« wesentlich professioneller als noch vor zwanzig Jahren gehandhabt wird. Weitere Indizien sind die Gründung unternehmenseigener Bildungsakademien, der Besuch von Karrieremessen oder auch insbesondere das Sponsoring von Universitäten. Eines ist vollkommen klar: In Dienstleistungsunternehmen hängt der unternehmerische Erfolg u. a. von der Qualifikation der Mitarbeiter ab. Diese evidente Sachlogik hat die Branche erkannt.

Was kann ein Unternehmen mit systematischer Weiterbildung erreichen und mit welchen Überlegungen beginnt eine systematische Weiterbildung? Wo besteht aus Ihrer Sicht der größte Bedarf?

Weiterbildung ist ein weites Feld und reicht von Inhalten »wie telefoniere ich richtig« über fachliche Immobilienkenntnisse bis hin zu Themen »wie verhandle ich mit internationalen Geschäftspartnern vor Ort«. Für mich sind an dieser Stelle zwei Themen wichtig:

Weiterbildung ist nur so gut wie sie als wichtiger Baustein in die definierte Personal- und Unternehmensstrategie eines Immobilienunternehmens passt. Dies sehe ich als Grundvoraussetzung damit die geplante Weiterbildungsmaßnahme den gewünschten Erfolg bringt. Weiterbildungsunternehmen, zumindest solche, die sich inhaltlich mit dem Immobilienmarkt beschäftigen, können dabei ein wichtiger Sparringspartner für den jeweiligen Human Resources Manager sein.

Der größte Bedarf bzw. aus meiner Sicht die größte Notwendigkeit besteht darin, die fachlichen Skills nicht zu vernachlässigen. Immer wieder stelle ich fest, dass sich einseitig nur auf Soft Skills kapriziert wird. Sicherlich ist eine gute Kommunikation förderlich, aber Kommunikation ohne fundierte Inhalte läuft ins Leere. Daneben ist das Thema Sprache einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren in der Immobilienbranche. Diese Branche tickt nun

»DER GRÖSSTE BEDARF BZW. AUS MEINER SICHT DIE GRÖSSTE NOTWENDIGKEIT BESTEHT DARIN, DIE FACHLICHEN SKILLS NICHT ZU VERNACHLÄSSIGEN.«

mal angelsächsisch und so wie die Mediziner Latein als Fachsprache nutzen ist Englisch die Fachsprache der Immobilienprofessionals. Hier meine ich haben wir in Deutschland trotz eines guten Englischstandards noch hohen Nachholbedarf. Die Weiterbildung muss sich darauf einstellen.

Zur Zeit betritt die Generation Y – die nach 1980 Geborenen – den Arbeitsmarkt. Sie gilt als hervorragend ausgebildet, aber mit einer grundlegend anderen Einstellung zur Arbeit und zu Arbeitsverhältnissen. Einiges weist darauf hin dass diese Generation eher auf Fachkarrieren, als auf Führungskarrieren setzt. Welche Möglichkeiten haben Immobilienunternehmen, diese Generation an sich zu binden?

Ich denke, das ist die größte Herausforderung der Zukunft, der sich nicht nur Immobilienunternehmen stellen müssen. Hinzu kommt die soziodemografische Entwicklung, die der Generation Y einen großen Freiheitsgrad mit Blick auf die Wahl des Arbeitsplatzes gewährleistet. Sofern sich diese Generation überhaupt binden lässt, ist festzustellen: Nicht die Unternehmen wählen den Mitarbeiter aus, sondern der Mitarbeiter wählt das Unternehmen aus. Damit gewinnt das Thema Standort enorm an Bedeutung.

Themen wie z. B. Familie, Sport und eigene Entwicklung rücken in den Vordergrund, das Thema vernünftiges Gehalt wird ebenso wie technisch optimale Voraussetzungen zur Aufgabenerfüllung vorausgesetzt. Ein großes Büro als Zeichen der eigenen Stellung ist unwichtig.

Unternehmen, die Immobilientalents nur über das Thema Gehalt locken wollen, haben die Zeichen der Zeit nicht erkannt.

Kennzeichnend für diese Generation ist ihre grundsätzlich andere Herangehensweise an neue Medien. Welche Auswirkung wird dies auf die Aus- und Weiterbildung haben? Ist die klassische Form der Wissensvermittlung überhaupt noch zeitgemäß?

Wie schon gesagt ist Weiterbildung ein weites und vor allem differenziertes Feld. Klar ist, dass auch Weiterbildung die Nutzung neuer Medien unbedingt einbinden muss. Allerdings sollte man dabei nicht das Kind mit dem Bade ausschütten. Aus meiner Sicht muss je nach Weiterbildungsart und –ziel der richtige Mix zwischen eher klassischer, d. h. präsenzorientierter Wissensvermittlung und dem Einsatz neuer Medien i. S. Blended Learning gefunden werden. Bildung und insbesondere Weiterbildung ist heute ein Wettbewerbsmarkt wie jeder andere Markt auch. Der Wettbewerb führt viele der Anbieter heraus aus dem geschützten universitären Umfeld hin zu professionellen Bildungsunternehmen. Das Einbinden neuer Medien in die Wissensvermittlung wird damit auch zum Erfolgsfaktor.

»AUS MEINER SICHT MUSS JE NACH WEITERBILDUNGSART UND –ZIEL DER RICHTIGE MIX ZWISCHEN EHER KLASSISCHER, D. H. PRÄSENZORIENTIERTER WISSENSVERMITTLUNG UND DEM EINSATZ NEUER MEDIEN I. S. BLENDED LEARNING GEFUNDEN WERDEN.«

Markus Amon MRICS ist Studienleiter und Geschäftsführer der IREBS Immobilienakademie und Mitglied im ZIA-Ausschuss für Bildung und Forschung. www.irebs-immobilienakademie.de

IMMOEBS IM GESPRÄCH MIT GIF UND RICS: JÖRG LAMMERSEN, PROFESSOR DR. MATTHIAS THOMAS MRICS UND MARTIN EBERHARDT FRICS

I: Jörg Lammersen
F: Dr. Caroline Wagner

Lammersen:
Herr Eberhardt, Ende August wurden Sie auf der konstituierenden Sitzung zum neuen Vorstandsvorsitzenden der RICS Deutschland gewählt. Welche Herausforderungen sehen Sie? Welche Ziele haben Sie sich gesetzt?

Eberhardt:
In den letzten Jahren floss bei der RICS viel Energie in den Aufbau einer weltweit schlagkräftigen Organisationsstruktur. Dies brachte unter dem Schlagwort »New Governance« viele Veränderungen auch für die RICS Deutschland mit sich. Jetzt sind die Bauarbeiten abgeschlossen und wir widmen uns wieder vorrangig den Fachthemen. Im Vordergrund steht das Setzen von internationalen, professionellen Standards. Hierzu zählen vor allem weltweit geltende Aus- und Weiterbildungsstandards sowie ethische Richtlinien bei der Berufsausübung. Aktuell stehen Projekte wie die globale Harmonisierung von Flächendefinitionen (International Property Measurement Standards) oder internationale Standards bei Maklerdienstleistungen (Real Estate Agency & Brokerage Standards) im Fokus.

Herr Professor Thomas, im letzten Jahr wurden vier neue Mitglieder in den Vorstand der gif e. V. gewählt. Damit ist der Generationswechsel im Vorstand vollzogen – welche Ziele wird die gif e. V. in Zukunft verfolgen?

Thomas:
Ziel der gif ist die Förderung immobilienwirtschaftlicher Forschung und Lehre in allen relevanten Fachrichtungen sowie die Verdeutlichung der Bedeutung der Immobilienwissenschaft in der Öffentlichkeit. Dieses Ziel ist unabhängig von handelnden Vorstandsmitgliedern. Insbesondere wollen wir als wieder- bzw. neugewählter Vorstand die Attraktivität der gif bei jungen Menschen wie Studierenden, Doktoranden und Berufseinsteigern durch die Schaffung neuer und erweiterter Angebote erhöhen.

Wenngleich unter dem Dach der IRES International Real Estate Society in den internationalen Austausch von Forschungsergebnissen eingebunden, so ist die gif doch ein nationaler Verband. Herr Professor Thomas, genügt es, ein Verband »nur« in Deutschland zu sein oder verliert man den Anschluss? Eine Frage, die sich auch IMMOEBS stellt.

Thomas:
Die Gesellschaft für immobilienwirtschaftliche Forschung ist kein Verband, d. h. die gif betreibt im Rahmen des politischen Willensbildungsprozesses keinen Lobbyismus für Partikularinteressen immobilienwirtschaftlicher Akteure. Die Stärke der gif ist unser gelebter Neutralitätsanspruch durch eine intensive Theorie-Praxis-Verschränkung. Die Aktivitäten der gif waren in der Vergangenheit und werden auch in der Zukunft nicht durch Staatsgrenzen limitiert. So wie sich die Mitglieder der gif nicht nur auf Deutschland erstrecken, wirken gif Arbeitskreise im Rahmen der Setzung globaler Standards erfolgreich mit, der gif Forschungspreis wird seit vielen Jahren international ausgeschrieben, die Einbindung der gif in die International Real Estate Society ebenso wie in die European Real Estate Society ermöglicht unseren Mitgliedern zudem den internationalen Austausch auf Konferenzen in Europa und der ganzen Welt.

Die RICS richtet sich hingegen immer stärker nach Europa und dem Hauptsitz in Brüssel aus – wie kann auf Dauer gewährleistet werden, dass der Verband gleichzeitig auch nationale Bedürfnisse vertritt?

Eberhardt:
Ich teile diese Beobachtung nicht. Wir sind ein weltweit tätiger Berufsverband für Immobilienexperten. In der Internationalität liegt eine unserer Stärken. Da viele für uns relevante Themen durch die Europäische Kommission entschieden werden, freuen wir uns über die Anerkennung, die die RICS Europe in Brüssel genießt. Deutschland ist ein sehr starker und aktiver Nationalverband. Wir finden in Brüssel viel Gehör und nicht umsonst wurde mein Vorgänger Jörn Stobbe im Herbst letzten Jahres zum Vorsitzenden von RICS Europe gewählt. Dennoch – die RICS Deutschland findet in ihren starken Regionalgruppen und aktiven Professional Groups statt. Das werden wir auch weiter so handhaben.

»WIR WOLLEN AUCH ZUKÜNFTIG IN EINER ALLIANZ MIT ANDEREN IMMOBILIENVERBÄNDEN DIE TRANSPARENZ, INTEGRITÄT UND PROFESSIONALITÄT DES IMMOBILIENSEKTORS STÄRKEN.«

Warum sind Institutionen wie die gif e. V. und die RICS für die deutsche Immobilienwirtschaft so wichtig?

Thomas:
Schätzungen zeigen dass in Europa die Zahl der in der Immobilienwirtschaft Beschäftigten höher ist als bspw. die Zahl der in der Automobilwirtschaft Beschäftigten. Allein in Deutschland wird die Bruttowertschöpfung der Immobilienwirtschaft auf 434 Mrd. Euro geschätzt. Dies entspricht einem Anteil von knapp 19 % der gesamten Bruttowertschöpfung in Deutschland. Die gif fördert die Schaffung von Transparenz und Standards durch Forschungsförderung in diesem bedeutenden Wirtschaftszweig, mit dem sich in Deutschland erst seit zwei Jahrzehnten wissenschaftlich auseinandergesetzt wird.

Eberhardt:
Die Immobilienwirtschaft ist für unsere Volkswirtschaft von großer Bedeutung. Sie hat sich in den letzten Jahren, insbesondere was die Fachkompetenzen oder Standards anbelangt, sehr positiv entwickelt. Hier haben gif und RICS, neben vielen anderen, einiges geleistet. Doch die Herausforderungen nehmen nicht ab. Wir wollen auch zukünftig in einer Allianz mit anderen Immobilienverbänden die Transparenz, Integrität und Professionalität des Immobiliensektors stärken.

Die gif e. V. hat im vergangenen Jahr ihr 20jähriges Bestehen gefeiert, die RICS wird dieses Jahr das 20jährige Jubiläum begehen – inwieweit haben sich die Aufgabenbereiche seit der jeweiligen Gründung verändert oder erweitert? Gibt es einem Wandel bei den Interessen und Bedürfnissen der Mitglieder?

Thomas:
Die Professionalisierung der Immobilienwirtschaft in den letzten 20 Jahren hat sich in einem verändertem Angebot der gif niedergeschlagen. Galt es in der Startphase, Aufbauarbeit durch die Schaffung von Arbeitskreisen zu leisten, eine wissenschaftliche Zeitschrift, wie die ZIÖ, und den gif Forschungspreis zu etablieren, ist der Fokus der gif nun insbesondere ausgerichtet auf

- den Ausbau der Forschungsförderung,
- die Stärkung der Zusammenarbeit mit Hochschulen und
- die Weiterentwicklung der gif Arbeitskreise zu Kompetenzzentren.

Eberhardt:
Vor 20 Jahren wurden wesentliche Grundlagen für eine Professionalisierung unserer Branche geschaffen. Nun spezialisiert sich die Immobilienwirtschaft zunehmend. Zudem setzt sich der Trend zur Internationalisierung fort – man beachte zum Beispiel die asiatischen Investoren, die vermehrt ihren Blick auf die europäischen Märkte richten. Die Anforderungen an die Immobilienexperten verändern sich und steigen. Hier findet die RICS Antworten. Aber das ist nicht neu. Schon seit dem Gründungsjahr 1868 finden wir Antworten auf neue Herausforderungen.

Wie sah die Mitgliederentwicklung in den vergangenen Jahren aus? Welche Altersstruktur haben die RICS Deutschland bzw. die gif e. V.? Konkret – wie viel Prozent Ihrer Mitglieder

»ARBEITEN UND LEBEN, ALSO BÜRO UND WOHNEN, ABER AUCH FREIZEITNUTZUNGEN RÜCKEN IMMER MEHR ZUSAMMEN UND VERSCHWIMMEN IN IHREN GRENZEN. DARAUF MÜSSEN AUCH GEBÄUDE UND FLÄCHENGRUNDRISSE REAGIEREN.«

»DAS THEMA IMMOBILIE RÜCKT IMMER MEHR IN DEN FOKUS GESELLSCHAFTLICHER UND POLITISCHER INTERESSENLAGEN. VIELE ZIELE VON ÖFFENTLICHKEIT UND POLITIK SIND SEHR VERSTÄNDLICH, WIE ZUM BEISPIEL BEZAHLBARER WOHNRAUM.«

zählen zu der sogenannten Generation Y, den nach 1980 Geborenen?

Eberhardt:
Wir wachsen stetig um rund 100 Mitglieder im Jahr. Der Zuwachs erfolgt in der Regel über jüngere Absolventen RICS-akkreditierter Studiengänge, aber auch viele »gestandene« Professionals suchen über die Senior Expert- bzw. Senior Professional-Route den Zugang zu uns. Der Anteil der sogenannten Generation Y beträgt ca. 15 %, wir arbeiten daran, diesen weiter zu erhöhen.

Thomas:
Im Herbst 1993 wurde die gif auf Initiative von Karl-Werner Schulte mit 27 Mitgliedern in Oestrich-Winkel gegründet. Im Jahr 2003 hatte die gif rund 600 Mitglieder. Seitdem hat sich die Anzahl der Mitglieder mehr als verdoppelt. Der aktuelle Mitgliederstand liegt bei knapp 1.400, dabei sind 31 % der gif Mitglieder jünger als 40 Jahre und ca. 7 % der Mitglieder jünger als 30 Jahre alt.

Diese Generation gilt als hoch qualifiziert, selbstbewusst und extrem anspruchsvoll. Einiges deutet darauf hin, dass diese Generation die Arbeitskultur in den Unternehmen radikal umkrempeln wird.

»PROJEKTBEZOGENE ZUSAMMENARBEIT WIRD AN BEDEUTUNG GEWINNEN MIT DARAUS RESULTIERENDEN FLEXIBLEN ARBEITSFORMEN.«

Welche Auswirkungen sehen Sie für die Immobilienbranche?

Thomas:
Projektbezogene Zusammenarbeit wird an Bedeutung gewinnen, mit daraus resultierenden flexiblen Arbeitsformen. Dies schlägt sich in offenem Wissensmanagement, flachen Organisationen, gelebter Work-Life-Balance und hierarchieloser Kommunikation in den Unternehmen nieder. Arbeiten und Leben, also Büro und Wohnen, aber auch Freizeitnutzungen rücken immer mehr zusammen und verschwimmen in ihren Grenzen. Darauf müssen auch Gebäude und Flächengrundrisse reagieren. Ein aus meiner Sicht besonders gelungenes Beispiel dafür, wie die Immobilienwirtschaft Bestandsgebäude diesen Anforderungen angepasst hat, ist der Merchandise Mart in Chicago.

Eberhardt:
Ja, die Anforderungen jüngerer Mitarbeiter ändern sich. Darauf hat sich die Immobilienwirtschaft einzustellen. Nicht nur Vergütungssysteme und Incentives werden anders nachgefragt, sondern auch die Vorstellungen an das Arbeitsumfeld und die Form des Arbeitens unterliegen einem Wandel.

Warum sollten Immobilienunternehmen der Generation Y besondere Aufmerksamkeit zukommen lassen?

Eberhardt:
Demographische Effekte machen auch vor der Immobilienbranche nicht Halt. Die Akquisition und das Halten von qualifizierten Kräften wird zunehmend zur unternehmerischen Herausforderung. Da ist es mit Sicherheit ein Wettbewerbsvorteil, wenn Betriebe ihre jüngeren Mitarbeiter bei der Qualifikation zum Chartered Surveyor unterstützen.

Thomas:
Wer der Generation Y nicht seine besondere Aufmerksamkeit widmet, gefährdet die Zukunftsfähigkeit seiner Organisation.

Welche konkreten Angebote machen RICS Deutschland und gif e. V. dieser Generation?

Eberhardt:
Die Generation Y gilt als ehrgeizig, sucht Freude und Sinn in der Arbeit, setzt auf Transparenz und grenzüberschreitende Vernetzung. Auf diese Generation wirken die Werte und Zielsetzungen der RICS – Professionalität, Internationalität, Integrität – durchaus anziehend.

Thomas:
Das Angebot der gif an Studierende ist altersunabhängig. Dieses Angebot reicht von der Nutzung des gif Online-Wissenspools, der Förderung von Forschungsprojekten und -aufenthalten, der datenbankbasierten Unterstützung bei der Suche nach dem richtigen Hochschulangebot für Studienanfänger bis hin zur Möglichkeit sich in den Arbeitskreisen zu engagieren und mit Hochschullehrern und Praktikern u. a. auch beim Doktorandenkolloquium in den Dialog zu treten.

Im November haben sich CDU, CSU und SPD auf einen gemeinsamen Koalitionsvertrag mit dem Titel »Deutschlands Zukunft gestalten« verständigt. Welche Auswirkungen sehen Sie für die deutsche Immobilienwirtschaft?

Eberhardt:
Das Thema Immobilie rückt immer mehr in den Fokus gesellschaftlicher und politischer Interessenlagen. Viele Ziele von Öffentlichkeit und Politik sind sehr verständlich, wie zum Beispiel bezahlbarer Wohnraum. Dennoch betrachte ich die jüngsten Markteingriffe mit Sorge. Die Immobilienwirtschaft ist so komplex wie ein Ökosystem. Denn wenn die Politik an einer Stelle mit guten Absichten eingreift, so kann es anderer Stelle zu erheblichen Kollateralschäden kommen. Es ist zu befürchten, daß die Mietpreisbremse den Mietwohnungsbau abbremst und den Wohnungsmangel der Metropolen verschärft.

Thomas:
Als rein persönlicher Kommentar gehe ich davon aus, dass die Mietpreisbremse mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit insbesondere in den Ballungsräumen nicht zu einer Erhöhung des Angebotes an – wie im Koalitionsvertrag als Ziel formuliert – gutem und bezahlbarem Wohnraum führen und sich als Investitionshemmnis erweisen wird. Es kommt nun auf die genaue Ausgestaltung des Instruments im Detail an.

Herr Professor Thomas, Herr Eberhardt, ich danke Ihnen für das Gespräch.

IMMOBILIENWIRTSCHAFT AUF WACHSTUMSKURS – NEUAUFLAGE DES GUTACHTENS »WIRTSCHAFTSFAKTOR IMMOBILIEN 2013« ZUR GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN BEDEUTUNG DER IMMOBILIENWIRTSCHAFT

Die deutsche Immobilienwirtschaft ist und bleibt ein wesentlicher Stabilitätsanker der deutschen Wirtschaft. Die Branche wächst seit 2008 um durchschnittlich zwei Prozent pro Jahr und hat damit entscheidend zur schnellen Erholung nach dem Konjunktureinbruch beigetragen. Die hohe Stabilität liegt unter anderem an der soliden Immobilienfinanzierung. Das geht neben vielen anderen Fakten aus der Neuauflage des Gutachtens »Wirtschaftsfaktor Immobilien 2013« hervor, das im Auftrag der gif Gesellschaft für Immobilienwirtschaftliche Forschung e. V. und des Deutschen Verbandes für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e. V. erarbeitet wurde.

Eine enorme Herausforderung für die Branche ist der regional differenzierte Bevölkerungsrückgang. Zudem reagiert die Branche sensibel auf politische Maßnahmen, die wie z. B. eine restriktive Mietendeckelung zu unerwünschten Nebeneffekten am Wohnungsmarkt führen können. Das in Gebäuden und bebauten Grundstücken gebundene Nettoanlagevermögen hat sich zwischen 2006 und 2011 von 9 auf 10,1 Billionen Euro erhöht und trägt damit maßgeblich zum wachsenden Vermögen in Deutschland bei. Im Jahr 2011 verbuchte die Branche nach der weiten Definition, also inklusive Bauwirtschaft, Immobilienfinanzierung sowie Architekten und Planern, eine Bruttowertschöpfung von 434 Milliarden Euro. Das entspricht 19 Prozent der Gesamtwirtschaft. Und auch in der engeren Abgrenzung, die unternehmerisch tätige Vermieter, Vermittler, Verwalter, Makler wie auch Immobilienhändler sowie Privatvermieter und Selbstnutzer einbezieht, liegt die Bruttowertschöpfung bei stolzen 264 Milliarden Euro. Die Immobilienwirtschaft ist damit größer als der Fahrzeugbau (rd. 81 Mrd. Euro), die Gesundheitswirtschaft (164 Mrd. Euro) oder der gesamte Handel (226 Mrd. Euro).

»DAS IN GEBÄUDEN UND BEBAUTEN GRUNDSTÜCKEN GEBUNDENE NETTOANLAGEVERMÖGEN HAT SICH ZWISCHEN 2006 UND 2011 VON 9 AUF 10,1 BILLIONEN EURO ERHÖHT UND TRÄGT DAMIT MASSGEBLICH ZUM WACHSENDEN VERMÖGEN IN DEUTSCHLAND BEI.«

2011 betrug der Umsatz der 286.000 Unternehmen mit insgesamt 435.000 Erwerbstätigen 152 Milliarden Euro. Zusätzlich erzielten private Kleinvermieter weitere 47 Milliarden Euro Umsatz. Die Zahlen verdeutlichen auch, dass die Branche sehr kapital- und wettbewerbsintensiv ist. Sie reicht von Privatpersonen über Einzelunternehmen bis hin zu gut 350 Großunternehmen mit mehr als 25 Millionen Jahresumsatz.

Volatile Transaktionsvolumen bei zuletzt steigenden Preisen

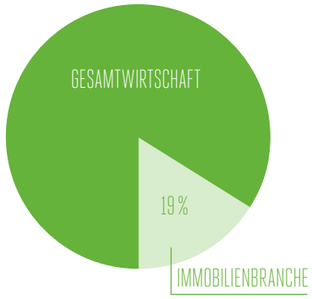
Die Immobilientransaktionen waren seit 2008 durch eine hohe Volatilität gekennzeichnet. So erhöhte sich das Transaktionsvolumen im Vorfeld der Finanzkrise auf einen Rekordwert von fast 200 Milliarden Euro, ehe es 2009 auf rund 135 Milliarden Euro zurückging und sich im Jahr 2012 auf knapp 170 Milliarden Euro stabilisierte. Gleichzeitig steigen nach gut 15-jähriger Stagnation seit ca. vier Jahren die Preise und Mieten für Wohnungen vor allem in Metropolen sowie gefragten Groß- und Mittelstädten deutlich an. Dies spiegelt die dortige Angebotsknappheit wider. »Eine spekulative Übertreibung ist allenfalls für wenige Toplagen in besonders gefragten Stadtteilen zu vermuten. Eine Entwicklung wie im Vorfeld der Finanzkrise in den USA, Spanien oder Irland ist für Deutschland auszuschließen«, so Prof. Dr. Tobias Just, Professor für Immobilienwirtschaft an der International Real Estate Business School (IREBS) an der Universität Regensburg. Auch für die Gewerbeimmobilienmärkte sind keine Überhitzungssignale festzustellen.

Solide Immobilienfinanzierung und differenzierte Anlagemöglichkeiten

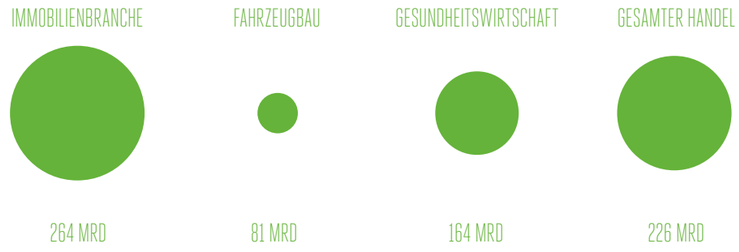
Die vergleichsweise hohe Preisstabilität des deutschen Immobilienmarktes gründet sich unter anderem auf die solide Immobilienfinanzierung. Die Vielfalt an Anbietern – von Sparkassen und Genossenschaftsbanken über Regional-, Kredit- und Großbanken bis hin zu Bausparkassen, Hypothekenbanken und weiteren Spezialfinanzierern – sichert einen breiten Zugang zur Finanzierung. Zum anderen zeichnet sich die Kreditgestaltung durch lange Zinsbindungen, eine konservative Wertermittlung sowie eine hohe Eigenkapitalquote aus. Und auch beim anhaltend niedrigen Zinsniveau lässt sich kein Trend zu einer riskanteren Finanzierung erkennen. »Damit der Immobilienmarkt auch in Zukunft so stabil bleibt, muss jedoch kritisch darauf geachtet werden, wie sich der Finanzierungsmarkt aufgrund der neuen Finanzmarktregulierung besonders durch Basel III ändert«, sagt Professor Michael Voigtländer, Leiter des Kompetenzfeldes Immobilienökonomik beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

Für den Bereich der Immobilienanlagen unterstreicht die Studie die wichtige Funktion indirekter Immobilienanlagen, die das Spektrum der Anlagemöglichkeiten für institutionelle und

ANSICHT IN BEZUG AUF DIE GESAMTWIRTSCHAFT (2011)



IMMOBILIENBRANCHE IM VERGLEICH (2011 / IN EUR)



»DERZEIT SIND NUR WENIGE WOHNUNGEN ALTERSGERECHT. WEIL STATIONÄRE PFLEGEPLÄTZE OFT TEURER SIND ALS DER VERBLEIB IN DER EIGENEN WOHNUNG, SOLLTE DER STAAT ÜBER FÖRDERPROGRAMME MEHR ANREIZE FÜR DEN UMBAU DES BESTANDS SETZEN.«

private Investoren ergänzt. Die Attraktivität liegt vor allem in der vergleichsweise schwankungsarmen Rendite, die mit denen anderer Anlagegüter gering korreliert. Prof. Dr. Matthias Thomas, Präsident der gif Gesellschaft für Immobilienwirtschaftliche Forschung e. V., weist auf die zunehmende Regulierung indirekter Immobilienanlagen hin, die die Vielfalt der Anlagevehikel limitiere und potenziell die Finanzierungsfähigkeit der Immobilienbranche einschränke.

Herausforderung Demographie

Christian Huttenloher, Generalsekretär des Deutschen Verbandes, weist insbesondere auf den demographischen Wandel als eine große Herausforderung für die Immobilienwirtschaft hin. »Derzeit sind nur wenige Wohnungen altersgerecht. Weil stationäre Pflegeplätze oft teurer sind als der Verbleib in der eigenen Wohnung, sollte der Staat über Förderprogramme mehr Anreize für den Umbau des Bestands setzen«, so Huttenloher. Zudem muss der Bevölkerungsrückgang berücksichtigt werden, der manche Regionen bereits heute stark betrifft. Die Wohnungsnachfrage insgesamt wird allerdings erst nach 2030 abnehmen, da der Anstieg der Wohnfläche pro Kopf den Rückgang der Bevölkerung noch kompensiert. In Schrumpfungsregionen wird es aber trotz teils sinkender Mieten zunehmenden Wohnungsleerstand geben. Das verursacht negative externe Effekte und erhöht die Gefahr der Zersiedelung, wodurch die Infrastrukturkosten pro Kopf weiter steigen.

Nebeneffekte politischer Maßnahmen beachten

Deutschlands Wohnungsmarkt ist in einer stabilen Verfassung, weil die Balance zwischen Mietern und Vermietern, zwischen Investoren und Kreditgebern und zwischen staatlicher Fürsorge und privatem Engagement weitgehend gewahrt ist. Jens-Ulrich Kießling, stellvertretender Vorsitzender der BID Bundesarbeitsgemeinschaft Deutschland und Präsident des IVD, warnt daher vor unerwünschten und gesamtwirtschaftlich schädlichen Eingriffen in den Wohnungsmarkt. »Steuer- und wirtschaftspolitische Maßnahmen können oft ungewollte und kontraproduktive Wirkungen entfalten. Eine rigide Mietpreisgrenze beispielsweise richtet sich langfristig gegen die Mieter, obwohl diese davon profitieren sollen. Sie kann zu einem Angebotsrückgang bei gleichzeitig auftretendem Nachfrageüberhang führen und dadurch den Wohnungsmangel in den nachgefragten Ballungsräumen verschärfen.«
Das Gutachten wurde auf Initiative der gif Gesellschaft für Immobilienwirtschaftliche Forschung e. V., des Deutschen Verbandes, der BID sowie zahlreicher weiterer Akteure der Immobilienwirtschaft von einem wissenschaftlichen Konsortium erarbeitet und ist eine Weiterführung des Gutachtens »Wirtschaftsfaktor Immobilien« aus dem Jahr 2009. Das Konsortium setzt sich zusammen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln, dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) und der International Real Estate Business School (IREBS) an der Universität Regensburg. Inhaltlich und finanziell wirkten unter anderem die Bundesvereinigung der Spitzenverbände der Immobilienwirtschaft (BID), Haus und Grund Deutschland sowie die Bundesgeschäftsstelle der Landesbausparkassen mit.

Das Gutachten kann im gif-Onlineshop bestellt werden. Für IMMOEBS-Mitglieder gilt ein Vorzugspreis von 49,00 EUR zzgl. 7 % MwSt. Bestellungen unter Hinweis auf die IMMOEBS-Mitgliedschaft bitte an info@gif-ev.de richten.

IMMOEBS FÖRDERT BRANCHEN-NACHWUCHS

A: Dr. Caroline Wagner
F: Andreas Fuchs (Gruppenfoto), Dr. Caroline Wagner

Verleihung des IMMOEBS Master-Awards an der Universität Regensburg

Am 30. November 2013 war es wieder so weit: 27 frischgebackene Absolventen des Master-Studiengangs »Immobilienwirtschaft« am IRE|BS Institut für Immobilienwirtschaft drängten sich im historischen Gewölbe des Hauses Heuport in Regensburg. Neben der allgemeinen Freude über den erfolgreichen Studienabschluss konnte eine Absolventin besonders jubeln: Lisa Meisel nahm als beste Absolventin ihres Jahrgangs den mit 1.500,00 € dotierten IMMOEBS Master-Award mit nach Hause.

Das Preisgeld stellt zwar eine willkommene Auszeichnung der Studienleistung dar, doch hält IMMOEBS eine wesentlich nachhaltigere Starthilfe für die Karriere bereit, wie Lisa Meisel in ihrer Dankesrede hervorhob: »Ich bin bereits seit Beginn 2013 bei Ernst & Young tätig. Mit der Absolventenfeier heute liegt mein Studium nun endgültig hinter mir – umso wichtiger ist es, dass Institutionen wie IMMOEBS uns eine Möglichkeit bieten, auch weiterhin miteinander in Kontakt zu bleiben.«

Tatsächlich wird Karriereförderung im IMMOEBS Netzwerk mit über 2.500 Professionals aus der Immobilienbranche groß geschrieben. Nicht nur die Verleihung des Master-Awards, sondern auch spezielle Veranstaltungsformate – zum Beispiel Speed-Networking-Events – bedienen die Interessen und Bedürfnisse von Young Professionals und erleichtern dem immobilienwirtschaftlichen Nachwuchs den Einstieg ins Berufsleben.

Der IMMOEBS Master-Award wird auch am Real Estate Management Institute der European Business School in Wiesbaden an den Jahrgangsbesten im Master-Studiengang »Real Estate« verleihen.

A: Lisa Meisel

Land Value and Housing Externalities

Das Ziel der Masterarbeit ist es, empirisch die Auswirkungen von externen Effekten, insbesondere von baulichen Investitionen, auf die Werte von Wohnimmobilien in der Nachbarschaft zu analysieren. Hierfür wird zunächst ein Modell der Autoren Rossi-Hansberg, Sarte and Owens (2010) beschrieben, welche ebendiese Effekte anhand eines Revitalisierungsprogramms in Richmond, Virginia, untersuchten. Die Autoren kamen zu dem Ergebnis, dass die Immobilienpreise in Bezirken mit staatlichen Förderprogrammen stärker gestiegen sind als in Bezirken ohne Subventionen. Während einer sechsjährigen Projektlaufzeit führte jeder Dollar, der von öffentlichen Geldern in den Wohnungsbau investiert wurde, zu einem Anstieg der Grundstückswerte von rund $2 bis $6. Der Preisanstieg war umso größer, je näher die Grundstücke am Fördergebiet lagen. Das genannte Modell dient anschließend als Grundlage für eigene Analysen, um herauszufinden, ob die Ergebnisse aus Richmond auch in Deutschland zu beobachten sind. Dafür werden mehrere Sanierungsgebiete, welche zwischen 1999 und 2006 in Berlin eingerichtet wurden, untersucht. Eine detailliertere Analyse wird für den Stadtteil Friedrichshain durchgeführt, da der Bezirk in diesen Jahren einen umfangreichen Strukturwandel erlebt hat. Auf Basis von Kaufpreisen von Mehrfamilienhäusern aus den Jahren 1990 bis 2012, die vom Berliner Gutachterausschuss zur Verfügung gestellt wurden, werden verschiedene Regressionsanalysen durchgeführt. Bei dieser Analyse können zwar keine durchweg positiven Effekte auf die Immobilienpreise des Bezirks infolge von Förderprogrammen festgestellt werden, allerdings ist dennoch zu beobachten, dass sich die Preisentwicklung positiver gestaltet, je näher die Objekte an den Fördergebieten liegen. Das Ausmaß und die Tragweite dieser Effekte zu identifizieren, ist nicht nur aus wirtschaftlichen Gründen von Bedeutung, sondern auch in Bezug auf politische und soziale Aspekte, z. B. bei der Umsetzung der richtigen politischen Instrumente, die das Wohlergehen einer Stadt oder eines Bezirks verbessern könnten. Aus diesem Grund sollte noch mehr zu diesem Thema geforscht werden, um geeignete Prognosen treffen zu können und die richtigen Handlungsweisen für ein optimales Ergebnis zu identifizieren.

Bilder

links
Absolventen des Masterstudiengangs »Immobilienwirtschaft«, Universität Regensburg

rechts oben
Elena Letzner, Vorstand IMMOEBS e. V. mit Absolventin Lisa Meisel (v. l.)

rechts unten
Absolventin Lisa Meisel

NETZ-WERK

47 WISAG
Fördermitglieder-Firmenportrait

49 Schindler
Fördermitglieder-Firmenportrait

51 DTZ
Fördermitglieder-Firmenportrait

WISAG
FACILITY SERVICE HOLDING

Fördermitglieder-Firmenportrait

Integrierte Lösungen aus einer Hand

Die WISAG Facility Service Holding zählt als Komplettdienstleister seit Jahrzehnten zu den führenden Facility-Service-Anbietern in Deutschland. Das Kerngeschäft des Unternehmens sind technische und infrastrukturelle Services für Gewerbe-, Infrastruktur- und Wohnimmobilien sowie für Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens.

Mit mehr als 120 Niederlassungen ist die WISAG Facility Service in ganz Deutschland vertreten. Darüber hinaus bietet der Immobilienspezialist mit eigenen Gesellschaften in Österreich, der Schweiz, Luxemburg und Polen sowie über das Partnernetzwerk der European Customer Synergy (ECS) auch europaweit seine Services an.

Das Portfolio

Die einzelnen Dienstleistungsbereiche zählen zu den jeweils wichtigsten Anbietern ihrer Branche:
> Facility Management
> Gebäudetechnik
> Gebäudereinigung
> Sicherheit & Service
> Catering
> Garten- & Landschaftspflege
> Consulting & Management

Synergieeffekte optimal nutzen

80 bis 90 Prozent der Gesamtkosten im Lebenszyklus einer Immobilie sind Betriebskosten. Das ganzheitliche Facility Management der WISAG ermöglicht Einsparungen von bis zu 20 Prozent. Dabei bringen die Immoblienexperten Qualität, Wirtschaftlichkeit und Ökologie in Einklang und sichern den Werterhalt von Liegenschaften. Mit Know-how und Erfahrung entwickeln sie ein individuelles, ganzheitliches Bewirtschaftungsmodell, das die Steigerung der Energieeffizienz und die Bündelung von Dienstleistungen genauso umfasst wie das Qualitätscontrolling und die Optimierung bestehender Verträge. So entsteht für Kunden ein passgenaues Immobilienkonzept.

Gelebte Unternehmenswerte

Wertschätzung, Einsatz, bunt – so heißen die Werte der WISAG. Sie bilden die Grundlage für die nachhaltig erfolgreiche Entwicklung des 1965 gegründeten Familienunternehmens. Mit rund 13.000 Kunden und mehr als 27.400 Mitarbeitern erzielte die WISAG Facility Service im Jahr 2012 einen Umsatz von rund 753 Millionen Euro. Ein besonderes Merkmal des Unternehmens ist die hohe Eigenleistungsquote, die seit vielen Jahren bei fast 90 Prozent liegt.

Kontakt
WISAG Facility Service Holding GmbH & Co. KG
Herriotstraße 3
D-60528 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 50 50 44 0
Fax +49 69 50 50 44 203
anja.almbanis@wisag.de
www.wisag.de

SCHINDLER AUFZÜGE UND FAHRTREPPEN

Fördermitglieder-Firmenportrait

Schindler Aufzüge und Fahrtreppen GmbH

Eine Milliarde Menschen fahren täglich mit Aufzügen, Fahrtreppen und Fahrsteigen von Schindler. Mit seinen Produkten ist der Schindler Konzern überall auf der Welt präsent. 1874 von Robert F. Schindler gegründet, ist Schindler mit Hauptsitz im schweizerischen Ebikon bei Luzern zu einem modernen, weltweit führenden Konzern für Aufzüge und Fahrtreppen herangewachsen. Seit 1906 ist Schindler in Deutschland mit Firmensitz in Berlin vertreten. Heute tragen mehr als 47.000 Menschen in 100 Ländern dazu bei, dass die Aufzugsnutzer schnell und sicher vorankommen.

Alles aus einer Hand

Ob ein Neubau geplant, ein Gebäude nachgerüstet oder eine vorhandene Anlage modernisiert werden soll, immer ist ein Schindler Spezialist in der Nähe des Planers. Ein fester Ansprechpartner begleitet die Realisierung jedes Projektes Schritt für Schritt – von der Beratung des Bauherrn, Architekten und Fachplaners bis zur zügigen Montage und zeitgenauen Inbetriebnahme.

Die Produktpalette reicht von Personenaufzügen für Wohngebäude, Geschäftsgebäude und Hochhäuser bis hin zu Spezial- und Lastenaufzügen, die etwa in Krankenhäusern, Schiffen und Bahnhöfen eingesetzt werden können. Darüber hinaus werden Fahrtreppen und Fahrsteige als Innenanlagen und für den Betrieb im Freien angeboten.

Effizient durch PORT

Doch nicht nur bei Neuanlagen ist Schindler der erste Ansprechpartner, auch die Modernisierung von Aufzügen und Fahrtreppen, die bereits in die Jahre gekommen sind, gehört zum Leistungsspektrum. Das Modernisierungsangebot umfasst die Installation von Schindler Ersatzanlagen mit und ohne Maschinenraum sowie von Aufzugskomponenten wie Antrieb, Steuerung, Kabinen- und Stockwerktableaus, Schacht- und Kabinentüren, Bremssysteme.

Mit dem ausgeklügelten Verkehrsmanagementsystem PORT leitet Schindler die Nutzer schnell und sicher durchs Gebäude. Indem das System Fahrgästen mit einem gemeinsamen Ziel denselben Aufzug zuweist, werden Zwischenstopps vermieden und alle kommen schneller an. Wenn zudem noch jeder Passagier über ein Identifikationsmedium – wie zum Beispiel eine Karte – verfügt, kann auch der Zutritt individuell geregelt werden. Das erhöht die Orientierung und Sicherheit in einem Gebäude.

Verfügbarkeit und Sicherheit

Um den sicheren und reibungslosen Betrieb der Anlagen zu gewährleisten, bietet Schindler einen umfangreichen Service. Regelmäßige, fachmännische Wartung und Inspektion gehören ebenso zum Leistungsumfang wie verschiedene Zusatzoptionen – eine garantierte 99,5 prozentige Verfügbarkeit der Aufzüge etwa oder ein 24-Stunden-Notrufsystem auf Basis des Mobilfunknetzes.

Das Serviceangebot von Schindler gilt nicht nur für Schindler Anlagen, sondern ebenso für Aufzüge und Fahrtreppen anderer Hersteller. Alle Arbeitsschritte – von der Produktentwicklung und Konzeption bis zur Produktion, Montage und Wartung – liegen bei Schindler in einer Hand.

Kontakt
Schindler Aufzüge und Fahrtreppen GmbH
Hanauer Landstraße 523
60386 Frankfurt

Telefon: +49 69 42 09 31 00
Telefax: +49 69 42 09 32 74
juergen.blank@de.schindler.com
www.schindler.de

Geschäftsleitung Region Mitte:
Jürgen Blank

DTZ
ZADELHOFF TIE LEUNG GMBH

Fördermitglieder-Firmenportrait

DTZ – internationaler Immobiliendienstleister

DTZ ist einer der international führenden Immobiliendienstleister. Für Immobiliennutzer und Investoren bieten wir weltweit umfassende Branchen- und Propertylösungen. DTZ steht Ihnen als Vermietungsagentur und Makler zur Seite und liefert integriertes Property und Facility Management, Full-Service-Dienstleistungen für den gesamten Transaktionsprozess von Immobilien, Bewertung, Building Consultancy und Projektmanagement. Zudem bietet DTZ seinen Kunden Forschungs- und Beratungsdienste, die sich sowohl durch globale als auch lokale Marktkenntnisse auszeichnen. Prognosen und Trendanalysen helfen, die langfristig besten Entscheidungen zu treffen – für andauernden Erfolg bis weit in die Zukunft.

DTZ beschäftigt insgesamt 47.000 Mitarbeiter in 208 Büros in 52 Ländern weltweit. In Deutschland, einem der wichtigsten Märkte von DTZ in Europa, sind wir seit 1979 vertreten. Über 240 Mitarbeiter betreuen von 6 Standorten – Frankfurt, Berlin, Hamburg, Düsseldorf, München und Leipzig – bundesweit das nationale und internationale Kundenklientel.

Professionelles Property Management

Der Fachbereich DTZ Property Management bietet umfassendes und professionelles Immobilienmanagement von Gewerbeimmobilien und vertritt treuhänderisch die Interessen der Kunden. Dabei übernehmen wir das Management der Miet- & Eigentümerflächen im Leerstand und im Betrieb sowie die Koordination, Steuerung und Kontrolle der Dienstleistungen und Vermietungsaktivitäten auf Objekt- & Portfolioebene.

Als Schnittstelle zwischen der Eigentümer-, Vermieter- und Mieterpartei übernehmen wir die Zielsetzung unserer Auftraggeber durch entsprechende Dienstleistungserbringung sowie der damit verbundenen Aufgabe des Risiko- und Strategiemanagements. Auch die Projektsteuerung im Rahmen der Ziel- & Anforderungsperspektiven für die Wert- und Kostenoptimierung Ihrer Immobilien ist in unserem Kundenmanagement enthalten.

So identifizieren wir Möglichkeiten, um aus einem Einzelobjekt bzw. Portfolio Zusatzwerte zu generieren. Hierbei stehen die jeweiligen portfolio- und objektbezogenen Vorgaben zu Cash-Flow und Renditezielen unserer Kunden im Vordergrund. Wir managen die laufenden Kosten und leisten Beratung bei der Entwicklung einer Immobilienstrategie, welche die Effizienz maximiert und zur Erreichung übergeordneter Unternehmensziele beiträgt.

Mit über 100 Mitarbeitern des Fachbereichs Property Management betreuen wir für unsere nationalen und internationalen Kunden deutschlandweit die Immobilien unterschiedlicher Objektnutzungsarten der Bereiche Office, Logistik und Retail, die insgesamt eine vermietbare Fläche von mehr als 2.100.000 m² umfassen. Dazu stehen erfahrene Immobilienexperten – bestehend aus Center Managern, einem Retail Vermietungsteam, technischen und kaufmännischen Property Managern sowie den Experten des Shared Service Centers – zur Verfügung.

Das Shared Service Center ist eine zentrale Einheit des DTZ Property Managements. Durch die Bündelung von administrativen und oft repetitiven Leistungen und Kernprozessen in unserem Shared Service Center und die dadurch mögliche Automatisierung und strenge Prüfung entlasten wir die operativ tätigen Teams der Center Manager sowie der technischen und kaufmännischen Property Manager. Wir schaffen damit Freiräume zur Betreuung der einzelnen Objektstandorte.

Peter Gollas
Director Property Management

oben links
Sony Center, Berlin – Standort des Sony Center Teams der DTZ, des Berliner Property Management Teams sowie des zentralen Shared Service Centers des Fachbereichs.

oben rechts
FünfHöfe, München

unten
MyZeil, Frankfurt a. M.

Kontakt
DTZ Zadelhoff Tie Leung GmbH
Bürohaus an der Alten Oper
Neue Mainzer Straße 69-75
60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 92 10 00
info.germany@dtz.com
www.dtz.com

Büro Berlin:
Sony Center am Potsdamer Platz
Kemperplatz 1
10785 Berlin
Tel. +49 30 20 17 050

VERAN-STALTUNGEN

55 AK Berlin-Brandenburg

59 AK Nord

61 AK Rhein-Main

65 AK Stuttgart

67 AK Luxembourg

69 AK München

73 AK Rhein-Ruhr

79 AK Österreich

81 AK Nürnberg

82 17. IMMOEBS-Golftrophy 2013

83 Networking rund um die EXPO REAL

AK BERLIN-BRANDENBURG

A: Jenniffer Solomon
F: Jürgen Sendel,
AK Berlin-Brandenburg,
Daniel Libeskind

12. Juni 2013

Immobilienwirtschaftliche Bootsfahrt

Wie es bereits Tradition ist, gab es auch 2013 in Berlin eine immobilienwirtschaftliche Bootsfahrt, die großzügig von der Michel LLP sowie der Strabag Residential Property Services GmbH unterstützt wurde. Die Fahrt auf der MS Brasil startete an der Friedrichstraße und führte durch die historische Innenstadt entlang des Reichstagufers, zur Weidendammbrücke und zum Spreedreieck. Mehr als 150 Teilnehmer freuten sich über das tolle Wetter und genossen die vielen guten Gespräche und die Stärkung von Leib und Magen.

Mit freundlicher Unterstützung von Michel LLP, STRABAG Residential Property Services GmbH.

26. Juni 2013

Besichtigung des neuen Standortes des Mercedes-Benz Vertriebs Deutschland

Thomas Felgenhauer und Friedrich Kittelberger von der DAIMLER Real Estate GmbH ermöglichten den IMMOEBS-Mitgliedern im Juni eine exklusive Besichtigung der noch im Endausbau befindlichen Büroräume des neuen Standortes des Mercedes-Benz Vertriebs Deutschland, der sich in unmittelbarer Nähe der O2-World befindet.

Mit freundlicher Unterstützung der DAIMLER Real Estate GmbH.

21. August 2013

PREMIERE! Sommergrillfest der IMMOEBS

Burkhardt Scheven, Stephan Arden und Rainer Beckmann hatten die wunderbare Idee, ein sommerliches Grillfest mit und für die IMMOEBS zu veranstalten und zu sponsern. Das Fest wurde im Garten des »Café am Neuen See« mit über 70 Teilnehmern und unter Begleitung eines Saxophonspielers gefeiert. Es wurde beschlossen, diese Veranstaltung unbedingt zur Tradition werden zu lassen.

Mit freundlicher Unterstützung der Scheven Group.

18. September 2013

Wohnungswirtschaftlicher Herbstdialog

Wie jedes Jahr im Herbst, führte auch 2013 Thilo von Stechow (IMMOEBS e. V.) eine sehr gut besuchte und intensive wohnungswirtschaftliche Podiumsdiskussion. In der »Schmiede«, auf dem EUREF-Gelände, wurde hitzig darüber diskutiert, wohin die Wohnungsmarktregulierung noch führen könnte. Nach Schilderung des Marktes aus eigener Sicht diskutierten die folgenden Teilnehmer:

- Jörg Widhalm, Bereichsleiter, Berliner Volksbank eG
- Christoph Beck, Vorstand, degewo AG
- Jürgen Leibfried, Geschäftsführer, Bauwert Investment Group GmbH & Co. KG
- Peter Strieder, Partner, Ketchum Pleon GmbH
- Axel von Goldbeck, Geschäftsführer, ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V.

Im Anschluss wurde die Debatte leidenschaftlich am Buffet weitergeführt, zu dem die Berliner Volksbank eG und STRABAG Residential Property Services GmbH einluden.

Mit freundlicher Unterstützung von Berliner Volksbank eG und STRABAG Residential Property Services GmbH.

5. November 2013

8. Immobilienkonferenz Berlin der BCCG und IMMOEBS e. V.

Das Thema der 8. Immobilienkonferenz lautete »Mietpreisbremse, Vermögensabgabe, Modernisierungsumlage… – Auswirkungen der Bundestagswahl 2013 auf die Märkte«.

Selbst in turbulenten Zeiten von Eurokrise, Energiewende und demografischem Wandel ist die Immobilienbranche ein stabilisierender Anker der deutschen Wirtschaft. Die aktuellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen sind jedoch erheblich und haben auch Einfluss auf die Immobilienbranche. Im vergangenen Bundestagswahlkampf wollten die Parteien vor allem mit mieterfreundlichen Themen beim Wähler punkten. Doch nicht nur die Umsetzung von Mietpreisbremse, Vermögenssteuer und eingeschränkten Modernisierungsumlagen könnte zur schwerwiegenden Belastung für die Branche werden.

Die 8. Immobilienkonferenz Berlin thematisierte die Herausforderungen der politischen Rahmenbedingungen für Eigentümer, Investoren, Makler und die Branche insgesamt.

Nach der Begrüßung durch Dr. Christian Schede, Managing Partner, OLSWANG Germany LLP und Thilo von Stechow, Bereichsvorstand, GSW Immobilien AG und Arbeitskreisleiter, IMMOEBS AK Berlin/Brandenburg, analysierte Prof. Manfred Güllner, Geschäftsführer forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH, in seinem Impulsvortrag die neuen Rahmenbedingungen für die Märkte aus der Sicht der Bürger.

Im Anschluß bewertete Dr. Andreas Mattner, Präsident Zentraler Immobilien Ausschuss e. V. (ZIA), die ökonomischen Auswirkungen für die Immobilienwirtschaft im Lichte der Wahlergebnisse in seinem Vortrag: »Immobilienwirtschaft und Koalitionsvertrag: Anreiz oder Hemmschuh für die Branche?«.

Unter der Moderation von Dr. Christian Schede, Managing Partner, OLSWANG Germany LLP diskutierten die oben genannten Vertreter aus Wirtschaft und Politik über die Zukunft der Immobilienpolitik unter der neuen Bundesregierung bei der Fragestellung »Wachstum adé – oder Konjunkturimpulse?«

27. Januar 2014

Januar-Veranstaltung: Neujahrsempfang

Hierbei gewährte uns Herr von Stetten, der für die Veranstaltung extra die parallel laufenden Koalitionsverhandlungen verlassen hatte, Einblick in die aktuellen Vereinbarungen der neuen Regierung.

- Dr. Christian Glock, Mitglied der Geschäftsführung, Bilfinger Hochbau GmbH
- Prof. Manfred Güllner, Geschäftsführer, forsa Gesellschaft für Sozialforschung mbH
- Dr. Andreas Mattner, Präsident, Zentraler Immobilien Ausschuss e. V. (ZIA)
- Christian Freiherr von Stetten, Mitglied des Deutschen Bundestags CDU/CSU Fraktion
- Thomas Zinnöcker, Vorsitzender der Geschäftsführung, GAGFAH Group

Mit freundlicher Unterstützung von OLSWANG LLP, BF.direkt, forsa, ZIA.

Als Key-Note-Speaker gelang es uns dieses Jahr, den weltberühmten New Yorker Architekten Daniel Libeskind, zu gewinnen, der im historischen Humboldt Carré eine beeindruckende Präsentation seiner internationalen Projekte unter dem Titel »Dreams that money can buy« für die 400 Teilnehmer darbot. Ein kleines Beispiel ist hier mit seiner Erlaubnis abgebildet.

Zuvor führte Christian Schulz-Wulkow (IMMOEBS e. V.) ein Gespräch über aktuelle Entwicklungen und Erwartungen für das Jahr 2014 mit Jan Bettink, Berlin Hyp AG und Dr. Jan Kehrberg von GSK Stockmann + Kollegen.

Mit freundlicher Unterstützung von Berlin Hyp AG und GSK Stockmann + Kollegen.

AK NORD

A: Vanessa Reps, Jan Schöniger
F: AK Nord, Bilder Neujahrsempfang: Peter Vogel, Hamburg

10. September 2013

Lunch-Veranstaltung: »Studentisches Wohnen aus Bankensicht – Droht ein weiterer Schweinezyklus?«

Keynote: Oliver Waldeck, Abteilungsleiter Kundenbetreuung Nord HSH Nordbank AG

Referent: Immo Neufeldt, Relationship Manager HSH Nordbank AG

Mit über 60 Besuchern war die Lunchveranstaltung im Hause der HSH Nordbank ein voller Erfolg. Es wurde nicht nur Studentenfutter gereicht. Nach dem fundierten Vortrag mit Umfragen im Publikum entwickelte sich im Anschluss eine sehr rege und inspirierende Diskussion. FAZIT: Man muss schon sehr ins Detail gehen, um dieses »Hype«-Thema zu durchleuchten. Aber es ist sehr spannend!

Mit freundlicher Unterstützung der HSH Nordbank AG.

24. September 2013

Interne Mitgliederveranstaltung: 1. IMMOEBS-Speed-Networking im AK Nord

Moderation: Jan Schöniger, BEOS AG

Am Dienstag, den 24. September 2013 fand das erste Speed-Networking-Event auf Einladung des Arbeitskreises Nord in Hamburg statt. Nicht zuletzt aufgrund der begrenzten Teilnehmerzahl konnten besonders intensive Gespräche geführt werden. Einen besonderen Reiz machte dabei die Zusammensetzung der teilnehmenden IMMOEBS-Mitglieder aus. So trafen erfahrene »alte Hasen« auf »young professionals« der Immobilien-Branche und tauschten sich rundenweise über die Erfolgsfaktoren im Beruf, Karrierechancen, persönliche Herausforderungen und die Bedeutung des IMMOEBS-Netzwerkes aus. Alle Teilnehmer waren sich am Ende des Abends einig: Dieses Format sollte eine regelmäßige Fortsetzung finden!

19. Februar 2014:

Neujahrsempfang Arbeitskreis Nord: Jahresauftaktveranstaltung im 20. Stock des Atlantic-Hauses

Begrüßung: Gero Bergmann, Vorstand Berlin Hyp AG

Keynote: Prof. Dr. Tobias Just, Geschäftsführer IRE|BS Immobilienakademie

»2014: Europa zwischen Dauerkrise, wirtschaftlicher Erholung und Spekulationsgerüchten«

Mit freundlicher Unterstützung der Berlin Hyp AG.

AK RHEIN-MAIN

A: Udo Grützmacher,
Manfred Benkert, Jörg Philippsen
F: Alexander Sell, Uwe Dettmar,
Udo Grützmacher

22. Mai 2013

Europaviertel

Unter der Schirmherrschaft von aurelis Real Estate GmbH & Co KG, NH ProjektStadt sowie NAI apollo Living GmbH wurden das Europaviertel samt verteiltem Handout bei leichtem Regen begangen, laufende Projekte/Objekte sowie das Gesamtareal vorgestellt und kritisch von den Teilnehmern auf die Nachhaltigkeit einer Entwicklung eines ganzen Stadtviertels hin diskutiert. Nach einem hochinteressanten Rundgang haben sich alle Teilnehmer und Redner im Cube 43 zusammengefunden. Unser mobiler Grillservice und die Damen vom Cube 43 hatten uns bestens versorgt, obwohl das Wetter zum Abend hin etwas ungemütlich wurde. Gerne hätten wir noch ein Minigolftunier veranstaltet. Insgesamt eine tolle Veranstaltung.

14. Juni 2013

Real Estate Summer Night – Frankfurt vom Main aus betrachtet

Eine Mitgliederversammlung einmal anders und der Auftakt ins Homecoming-Weekend, so könnte man die zweite Real Estate Summer Night des AK Rhein-Main bezeichnen. Ein besonderes Happening, welches von mal zu mal immer besser wird. Dies erkannte auch Petrus, der uns mit dem Wetter hold war. Ca. 230 Gäste folgten der Einladung und es musste weder jemand hinterher schwimmen, noch gerettet werden. Und wie wir aus zuverlässigen Kreisen hörten, füllten sich nach dem Anlegen des Schiffes die Lokalitäten der näheren Umgebung rasant. Und das Datum für die Real Estate Summer Night 2014 steht auch bereits zum Vormerken fest: 26. Juni 2014.

Mit freundlicher Unterstützung von REAG Real Estate Advisory Group, 3M, Savills, Armstrong, Hochtief Solutions AG/HTP Rhein-Main, WISAG, Corpus Sireo Asset Management Commercial, DG HYP.

26. Juni 2013

Mietrecht

Von CGW Rechtsanwälte GbR aus Göttingen wurde in einem Tagungsraum des Garden Tower die »praktische Anwendbarkeit der Vorschriften der neuen §§ 555a ff. BGB im Gewerbemietrecht« und »Sicherungsinstrumente des gewerblichen Vermieters nach neuem Mietrecht« den zahlreichen Teilnehmern in erfrischender und gut verständlicher Form, auch für Nichtjuristen, perfekt nahe gebracht. Nach den beiden Vorträgen gab es ein Get-together im 22. Stockwerk bei bester Aussicht über Frankfurt am Main mit tollem Catering. Hier konnte man einiges lernen.

18. September 2013

Besichtigung TaunusTurm

Wenn ein das Stadtbild prägendes, sehr attraktives neues Hochhaus entsteht, ist es nicht selbstverständlich, dieses einmal im Rohbau zu erleben.

Dank des Bauherren TishmanSpeyer wurde uns dies ermöglicht!
Es war auf jeden Fall eine besondere Begehung – so konnten unsere Mitglieder die Premium-Immobilie TaunusTurm, die Aussicht und das sehr gute Catering erleben.

Mit freundlicher Unterstützung von TishmanSpeyer bei der Ausrichtung und Durchführung dieser Exkursion.

6. Oktober 2013

Oktoberfest

Zum Warm-up der Expo Real traf sich der AK Rhein-Main zum vierten Mal auf Einladung der DGIM Deutsche Gesellschaft für Immobilienmanagement mit ihrem geschäftsführenden Gesellschafter und IMMOEBS-Mitglied Thomas Kott im Armbrustschützenzelt am Vortag der Immobilienmesse.

11. November 2013

Martinsgansessen

Kommt ein Vogel geflogen …
… und lecker war er! Dieses mal in neuer Location, der Salzkammer, damit wir noch mehr Plätze zur Verfügung hatten. Schön zu sehen, wie langsam, aber sicher eine Tradition entsteht, die immer mehr Anklang findet. Besonders erfreulich hierbei die Zusammenführung von den jungen Jahrgängen, neuen Fördermitgliedern wie Schindler und gestandenen IMMOEBSlern. Eine ideale Gelegenheit für Fachgespräche, Personalrekrutierung, Geschäftsanbahnungen und die Freude, zu bestimmten Anlässen und noch vor dem Weihnachtsendspurt in entspannter Atmosphäre lieb gewonnene Menschen wiederzusehen.

4. Dezember 2013

Fachmarktzentren und ihre Zukunftspotenziale

Von IMMOEBSlern für IMMOEBSler. Die beiden Mitglieder des Arbeitskreises Oliver Strumpf (Corpus Sireo Investment Management S.a.r.l.) und Jörg Wege (MEC Metro-ECE Centermanagement GmbH & Co. KG) nahmen sich der Asset-Klasse Fachmarktzentren an. Nach einem Sektempfang hielt Jörg Wege, Head of Strategic Development M&A der MEC, einen Vortrag über die Entwicklungspotentiale von Fachmarktcentern in Deutschland. Die Basis des Vortrages war der zur Expo Real 2014 vorgelegte, erste und nicht nur deshalb viel beachtete Marktbericht »Fachmarktzentren in Deutschland«.

Anschließend präsentierte Oliver Strumpf, bei der CORPUS SIREO Investment Management verantwortlich für die Produktentwicklung sowie die Vertriebsaktivitäten, im zweiten Vortragsteil die Definition der Assetklasse RetailCenter. Nach dem Vortragsteil luden beide Unternehmen die 80 geladenen Gäste zu einem Get-together mit Buffet ein und standen interessierten Teilnehmern noch lange am Abend für Rückfragen und Gespräche zur Verfügung.

Mit freundlicher Unterstützung von Corpus Sireo Investment Management S.a.r.l. und MEC Metro-ECE Centermanagement GmbH & Co. KG.

18. Dezember 2013

1. Wiesbadener Immobilienstammtisch

Auf Initiative des AK-Mitglieds Helmut Gaadt (Hofheimer Wohnungsbaugesellschaft) fand wenige Tage vor Weihnachten, in der Landeshauptstadt Wiesbaden, der erste Immobilienstammtisch statt. Die Netzwerkveranstaltung im Wiesbadener »Sherry & Port«, angedacht für unsere Mitglieder, die nicht im Ballungsraum Frankfurt beheimatet sind, wurde mit großer Begeisterung aufgenommen und wird deshalb in Zukunft regelmäßig in einem vierteljährlichen Rhythmus stattfinden. Die Veranstaltung wurde von der WISAG Facility Management Hessen GmbH & Co. KG finanziell unterstützt. Sechs Tage vor Weihnachten verließ sodann jedes Mitglied die Veranstaltung auch mit einem wunderschönen Weihnachtsgeschenk.

30. Januar 2014

Neujahrsempfang in Frankfurt Immobilienbranche im Aufwind 450 Gäste beim IMMOEBS Neujahrsempfang im Frankfurter Hof

Die Immobilienbranche boomt, daran ließ der Neujahrsempfang des AK Rhein-Main im Frankfurter Hof keinen Zweifel. Das Alumni-Netzwerk IMMOEBS e. V. hatte in Zusammenarbeit mit der DG HYP zum Neujahrsempfang geladen und über 450 Gäste kamen zum traditionellen Stelldichein der Branche am Jahresbeginn.

Dr. Georg Reutter, Vorsitzender des Vorstands DG HYP, begrüßte die Gäste mit einem Rückblick auf ein in vielerlei Hinsicht überraschendes Jahr 2013. »Der Aktienmarkt hat sich für alle überraschend gut entwickelt und auch die Zinsen sind von einem geringen Niveau spürbar gestiegen«. Insgesamt könne sich das Jahr 2013 in der historischen Nachbetrachtung als erstes Jahr nach der Krise entpuppen, so Reutter. Auch 2014 sieht er in einem positiven Licht: »Der Run auf Real Estate Assets wird weiter anhalten.«

Dr. Andreas Mattner, Präsident ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss, teilte diese positive Einschätzung, ging in seinem Impulsvortrag »2014 – Wandel in Deutschland, Europa mit Folgen für die Immobilienbranche?« gleichwohl auf die immer wieder neuen Herausforderungen ein, mit denen sich die Immobilienwirtschaft aus Brüssel und Berlin konfrontiert sehe. »Regulierungen, die eigentlich den Finanzmarkt treffen sollen, sind häufig mit beträchtlichen Kollateralschäden für die Immobilienbranche verbunden«. Hinzu kommt laut Mattner, dass die Regierung in Berlin gerne noch eine Schippe drauflege, etwa im Fall der umstrittenen AIFM-Richtlinie. Offene Fonds sollten komplett vom Markt verschwinden, geschlossene Fonds nahezu ausgehöhlt werden. Den Anstrengungen des ZIA sei es geschuldet, dass das Gesetz 2013 schließlich »in einer halbwegs verdaulichen Form« in Kraft getreten ist. Entsprechend lautete Mattners Botschaft an die zukünftige Arbeit der Großen Koalition: »Bei allem Regulierungswillen darf man nicht vergessen: Wirtschaftlichkeit ist Trumpf, sonst funktioniert es nicht. Die Immobilienbranche kann sich auf vieles einstellen, sie braucht aber verlässliche Rahmenbedingungen.« Damit zielte Mattner auch auf das Thema Steuererhöhungen. Diese seien zwar nicht im Koalitionsvertrag vorgesehen, vor dem Hintergrund teurer Regierungsvorhaben (Stichwort »Mütterrente«) warnte der Präsident des ZIA aber vor »Steuererhöhungen durch die Hintertür«. Viele Gäste nutzten das anschließende Get-together, um neue Kontakte zu knüpfen.

Mit freundlicher Unterstützung der DG HYP.

AK STUTTGART

A: Michael Einsele,
Michael Settele
F: AK Stuttgart

14. Oktober 2013

CMS Hasche Sigle: Ausnahmen und Befreiungen von Festsetzungen des Bebauungsplans – Möglichkeiten, Grenzen und Besonderheiten

Markus Höninger, Architekt, HHK Planungsgesellschaft mbH
Dr. Ursula Steinkemper, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Verwaltungsrecht, CMS Hasche Sigle

24. Oktober 2013

3. KulinarImmo

Ganz schwäbisch stand auf der Rezeptliste von Spitzenkoch Jörg Ilzhöfer. Mit selbstgemachten Maultaschen und rosa gebratenem Kalbsfilet an handgeschabten Spätzle vom Brett war die passende Grundlage gelegt, sich dem interessanten Tischgespäch zu widmen. Jörg Philippsen regte Gedanken an zum Thema »Zukunftsfähige Vermietungskonzepte für problembehaftete Gewerbeflächen«.

11. Dezember 2013

Weihnachtsfeier in der Sporeralm

Ein rustikaler Netzwerkabend mit Hüttenatmosphäre mitten im Herzen von Stuttgart. Mit über 80 Gästen ging unser Veranstaltungsjahr 2013 zu Ende.

Mit freundlicher Unterstützung der BF. direkt AG.

21. Januar 2014

3. Neujahrsempfang der Immobilienwirtschaft

Bereits zum dritten Mal hatte die DG HYP eingeladen. Dieser Einladung sind über 300 Gäste gefolgt, um zu Beginn des neuen Jahres 2014 den Gedankenaustausch zu pflegen und das persönliche Gespräch zu suchen. Im Namen aller Immobilienverbände begrüßte Michael Einsele die anwesenden Gäste und bedankte sich beim Vorstandsvorsitzenden der DG HYP Herrn Dr. Georg Reutter für die Einladung zum Empfang. Dr. Reutter ging in seiner Ansprache auf das für die DG HYP gute Geschäftsjahr mit einem Neugeschäftsvolumen von rund 5,4 Mrd. € ein. Mit Dr. phil. Jochen Wagner, Studienleiter der evangelischen Akademie in Tutzing, hatten die Verantwortlichen für den Neujahrsempfang einen »Glücksgriff« getan. Sein Gastvortrag lautete: »Inteam (-Arbeit) – Ethik – vom guten Leben zwischen Konkurrenz und Kooperation«. Für seine gekonnten und tiefsinnigen Ausführungen erntete Dr. Wagner dankbaren Applaus. Nach dem offiziellen Empfang bedankte sich Harald Alber in seiner Funktion als Leiter des Immobilienzentrums Stuttgart der DG HYP bei allen Rednern und lud zum kalt-warmen Buffet ein.

AK LUXEMBOURG

A: Sandra Müller FRICS
F: Oliver Minaire,
AK Luxembourg

3. Juli 2013

Summer Party 2013

23. September 2013

LuxReal CIGDL FORUM – From Macro to Micro

Dr. Andreas Höfert, Chief Economist at UBS Wealth Management in New York, shared his views on developments in the European economy and implications for real estate investments.

Dr. Julien Licheron from Luxembourg and a Research Fellow at CEPS/INSTEAD presented ongoing research results relating to the Luxembourg real estate market.

The evening event was introduced by Sandra Müller, President of LuxReal, together with Jean-Paul Scheuren, President of CIGDL and Jorgen Hansen, Executive Director at UBS. During the opening speech Sandra Müller highlighted the current disconnect between real estate investment and office leasing markets around the world as investors seek the safety of real estate. She framed the forum by asking the questions: Where does the European economy go from here and are European property prospects looking up?

The first presentation was given by Dr. Andreas Höfert, Chief Economist at UBS Wealth Management in New York, who shared his views on developments in the European economy and implications for real estate investments. He stressed the fact that the euro crisis is a complex combination of sovereign debt crises, banking crisis and political uncertainties. The eurozone crisis could be resolved by creating a »true« monetary and fiscal union as well as leveling the playing field in terms of competitiveness and labor laws in all eurozone countries. Dr. Höfert summarized the current disjointed European macroeconomic and real estate situation through an analysis of local housing markets. The crashes in Spain and the Netherlands, the correction in the UK and Ireland, the stagnation in France, Italy and Germany, and finally the near overheating in Norway and Switzerland perfectly illustrate the spectrum of macro situations currently existing across Europe. The paradox of the financial crisis of 2007/2008 and the subsequent eurozone crisis is that real estate as the asset class at the root of those crises could be contributing to their resolution. Real estate protects investors against inflation and acts as an instrument that could contribute to solving the public debt situation. Dr. Höfert went on to explain how prime real estate does not crash to the same extent as other asset classes, but he added a word of caution: real estate does not protect from financial repression, another instrument that could be used to solve the public debt situation.

Dr. Julien Licheron from Luxembourg and a Research Fellow at CEPS/INSTEAD presented ongoing research results relating to the Luxembourg real estate market. He pointed out that there is no empirical support for a current housing bubble in Luxembourg, while there were signs of overvaluation from 2003 to 2009. Residential real estate prices seem to be in line with economic fundamentals driving the housing market. The comparatively high prices currently witnessed in the residential real estate market are attributed to strong housing demand and the limited supply of new dwellings in Luxembourg. However, he suggested that the macroeconomic issue of a housing bubble should not overshadow the lack of affordable housing for specific household subsets, mainly tenants within the private market.

8. Januar 2014

New Year's Reception

Outlook 2014 – Real Estate Markets executive briefing by Romain Muller, Managing Director at Jones Lang LaSalle

Outlook 2014 – Real Estate Fund Industry executive briefing by Stéphane Haot, Group CCO at SGG

This striking hotel gazes magnificently over Luxembourg's picturesque historic centre.

250 guests joined us on the 8th floor for LuxReal New Year's Cocktail 2014 at Coco Mango Bar, enjoyed the panoramic views of Luxembourg and OUTLOOK 2014.

AK MÜNCHEN

A: Carl Otto Stinglwagner FRICS
F: AK München

24. April 2013

Arbeitskreis München gemeinsam mit der LHI Leasing GmbH

Gemeinsam mit dem AK München lud die LHI Leasing GmbH am 24. April 2013 in das Lehel Carré ein. Rund 100 Mitglieder fanden den Weg in die Gewürzmühlstraße. Die Begrüßung erfolgte traditionell durch den Arbeitskreisleiter. Herr Stinglwagner wies auf die künftigen Veranstaltungen hin, wie beispielsweise den gemeinsamen Arbeitskreis mit Taylor Wessing, auf das Sommerfest sowie auf die Immobilienexkursion nach Kiew. Oliver Porr, Geschäftsführer der LHI Leasing GmbH, begrüßte seinerseits die Gäste und stellte den Vortragenden des Abends Herrn Dr. Lars Schöne, Bereichsleiter Assetklasse Immobilien, vor.

Der modifizierte Entwurf für das AIFM-Umsetzungsgesetz, der die europäische Richtlinie über die Verwaltung alternativer Investmentfonds in Deutschland umsetzt und auch darüber hinausgehende Produktregulierungen vornimmt, liegt nunmehr vor. Zwar ist das Gesetzgebungsverfahren noch nicht abgeschlossen und es können noch weitere Änderungen folgen, aber sicher ist schon jetzt: LHI ist bereits in der Umsetzung einer eigenen Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG).

LHI wird eine solche KVG selbst intern ausgründen und den dafür erforderlichen Erlaubnisantrag bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) stellen. Ein Argument für die Gründung einer eigenen KVG ist die damit verbundene Kopplung der Strukturierungs- sowie Assetkompetenz. Mit der LHI KVG sind neben der notwendigen Zuverlässigkeit und fachlichen Eignung der Geschäftsleiter, dem Nachweis ausreichender Mittel zum Geschäftsbetrieb und der Darlegung eines Geschäftsplanes nebst Organisationsstruktur umfangreiche Organisationspflichten des Verwalters verbunden. Während der Laufzeit des Fonds übernimmt LHI KVG die Kommunikation mit der BaFin, das Fonds- sowie Assetmanagement, die Fondsbuchhaltung, das Controlling, Risikomanagement und beauftragt die zukünftig notwendige Verwahrstelle.

Die notwendige Lizenzierung der alternativen Asset Manager durch die BaFin, das einheitliche Level-Playing-Field für alle Fondsarten mit gleichen Anforderungen an ein Risikomanagement sowie die Einführung der Verwahrstelle für die geschlossenen Fonds werden sicherlich zu einer weiteren Professionalisierung der Branche beitragen. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen.

Mit freundlicher Unterstützung der LHI Leasing GmbH.

11. Juni 2013

Zu Gast bei Deloitte & Touche GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Am 11. Juni 2013 war der AK München zu Gast bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte. Traditionell war es Herrn Stinglwagner als Arbeitskreisleiter vorbehalten, die Begrüßung zu übernehmen. Er stellte die neuen Mitglieder vor und wies auf künftige Veranstaltungen, wie zum Beispiel auf das beliebte Beachvolleyballturnier sowie die Immobilienexkursion nach Kiew, hin. Herr Müller, Deloitte Industry Leader Real Estate, hieß seinerseits die Gäste willkommen und stellte die Vortragenden des Abends Prof. Just (IREBS), Frau Strobl (Deloitte) sowie Frau Schrader (Deloitte) vor.

Wohl wenige Themen sind derzeit derart im Fokus des Interesses wie die Eurokrise. Als Ausgangspunkt sah Prof. Just dabei die steigende Haushaltsverschuldung der meisten Länder und stellte die Frage, welches Land denn noch fähig sei, Geld zu verleihen. In diesem Zusammenhang ging der Redner auch auf den Europäischen Stabilitätsmechanismus ein und erläuterte, dass es sich dabei letztlich um die in breiten Teilen der Bevölkerung abgelehnten »Euro-Bonds« handele. Die Frage, ob in absehbarer Zeit eine starke Rezession droht, beantwortete Prof. Just mit Hilfe der Analyse von Frühindikatoren und stellte klar, dass dies wohl zunächst nicht droht.

Frau Strobl warf in ihrem Vortrag über den Hotelmarkt die Frage auf,

2. Juli 2013

Zu Gast bei Taylor Wessing München

ob sich Deutschland in diesem Markt als Klassenprimus zählen kann. Bei der Vorstellung der größten Hotelketten der Welt entstand zunächst der Eindruck, dass man dies verneinen muss: Unter den größten Hotelketten der Welt befindet sich kein einziges deutsches Unternehmen und selbst im europaweiten Ranking ist nicht eine deutsche Kette vertreten. Dieser erste Eindruck wurde allerdings in großen Teilen im Laufe des Vortrags revidiert. U. a. wurde aufgezeigt, dass der deutsche Hotelmarkt weniger stark von der Krise getroffen wurde und sich wesentlich schneller erholte als andere Märkte.

Frau Schrader stellte in ihrem Vortrag die wesentlichen Änderungen für die Immobilienwirtschaft, die im Zuge der Einführung des IFRS 13 entstanden, vor. Zweck der Gesetzesänderung ist laut Schrader die Vereinheitlichung der vormals unterschiedlichen Regelungen zur Ermittlung des »fair value«. Dabei ist das Konzept des »highest and best use« maßgeblich. Vor dem Hintergrund des rechtlich/technisch/wirtschaftlich Machbaren kann sich so ein abweichender »fair value« ergeben und ist somit als Bruch zu den bisherigen Regelungen im IAS 40 anzusehen.

Mit freundlicher Unterstützung der Deloitte & Touche GmbH.

Zum Thema »Wohnungsbau in München und Umgebung« lud die Rechtsanwaltskanzlei Taylor Wessing gemeinsam mit dem AK München am 2. Juli 2013 in ihre Räumlichkeiten ein. Herr Stinglwagner begrüßte die rund 80 Teilnehmer und Herr Dr. Brandenburg, Rechtsanwalt bei Taylor Wessing, stellte die Vortragenden des Abends Frau Dr. Tanja Brunner, Herrn Wolfgang Schaller und Herrn Dr. Adrian Birnbach vor.

Die Frage »Kommunale überörtliche Planung: Gibt es sowas?« stellte Frau Dr. Brunner den Zuhörern zu Beginn ihrer Präsentation und ging in diesem Zusammenhang auf die prekäre Wohnraumsituation in München ein. So fehlen nach aktuellen Hochrechnungen ca. 59.000 Wohneinheiten bis zum Jahr 2030. Laut Frau Dr. Brunner gibt es in Hannover, Stuttgart und in der Region Frankfurt-Rhein-Main bereits erfolgreiche Beispiele zur Bekämpfung der Wohnungsnot, was die Frage aufwarf, ob diese Modelle auch auf die bayerische Landeshauptstadt übertragbar seien. Sofern nicht gesetzlich vorgegeben, schätzte Frau Dr. Brunner die Erfolgsaussichten als eher gering ein, da Gemeinden in der Regel Industrieansiedlungen präferieren.

Die »Rechtlichen Besonderheiten beim Handel mit Wohnimmobilien« klärten Herr Schaller und Herr Dr. Birnbach in einem gemeinsamen Vortrag, beginnend mit einer grundsätzlichen Abgrenzung der Begriffe Wohnungs- und Gewerbemietvertrag. Den Hauptunterschied zwischen beiden Vertragsarten sahen die Redner vorrangig in dem ausgeprägten Mieterschutz im Bereich Wohnen, welcher sich unmittelbar auf den Handel mit dieser Immobilienart auswirkt.

Herr Alexander Reissl, Stadtrat und Fraktionsvorsitzender der SPD, fand die einleitenden Worte zu der mit Spannung erwarteten Podiumsdiskussion. Herr Reissl sah die Herausforderung der Stadtplanung im Wesentlichen in der steigenden Bevölkerung im Stadtgebiet und betrachtete es als elementar, dass gewisse Bevölkerungsschichten nicht aus der Stadt hinausgedrängt werden. Herr Reissl sah keine Möglichkeit, dass das Umland in der Lage ist, die Wohnungsnot in München zu lindern und begründete dies durch die starken Bevölkerungszuwächse der angrenzenden Gemeinden selbst.

An der Podiumsdiskussion nahmen neben Herrn Reissl und Herrn Dr. Brandenburg auch Herr Andreas Eisele (Präsident des BFW Landesverbandes Bayern Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen e. V.) und Herr Prof. Dr. Ottmann (Gesellschafter der Firmengruppe Südhausbau und Lehrbeauftragter der TU München) teil; Herr Stinglwagner übernahm die Moderation. Kontrovers wurden die sich ergebenden Fragestellungen aufgegriffen und diskutiert. Im Vordergrund standen dabei die Mietpreisentwicklung, das Wachstum auf dem Wohnungsmarkt, die Wohnraumbeschaffung und die Baulandausweisung. Auch die Verdichtung des innerstädtischen Wohnraums wurde oftmals sowohl vom Podium als auch von den Zuhörern aufgegriffen.

Mit freundlicher Unterstützung von Taylor Wessing.

22. November 2013

Zu Gast bei der HypoVereinsbank

Am 22. November 2013 lud die HypoVereinsbank den AK München zu einem Zinsfrühstück in ihre Räumlichkeiten ein.

Begrüßt wurden die Teilnehmer durch Frau Elfriede Rodinger, die im Namen des Gastgebers den Arbeitskreis willkommen hieß. Auch Herr Stinglwagner als Arbeitskreisleiter begrüßte die Teilnehmer und freute sich über das zahlreiche Erscheinen.

Der Hauptredner des Zinsfrühstücks war Herr Kornelius Purps, Fixed Income Strategist bei der HypoVereinsbank. Sein gleichsam interessanter, wie auch kurzweiliger Vortrag trug den Titel »Und nun Europa? In welche Richtung geht's denn jetzt?«. Damit griff Herr Purps das immer noch aktuelle Thema der Krise in Europa auf, betonte aber, dass diese an Schärfe verloren hat. Vielmehr wies er auf den ungewöhnlichen Umstand hin, dass zurzeit das Wirtschaftswachstum höher liegt als das generelle Zinsniveau und stellte zunächst die offene Frage, ob dies in Zukunft so weiter gehen würde. Obwohl er selbst auf die Unsicherheiten von Prognosen in diesen stürmischen Zeiten hinwies, traute sich Herr Purps dennoch eine Prognose darüber abzugeben.

In einem kurzen historischen Abriss zeigte er, dass während die Konjunktur mal bergauf, mal bergab geht, das generelle Zinsniveau seit 20 Jahren stetig sinkt und heute ein Niveau erreicht, was man sich in früheren Zeiten nicht hätte vorstellen können. Beinahe beim Nullpunkt angelangt, steigt die Unsicherheit. Obwohl die Debatte vielschichtig und die Indikatoren widersprüchlich sind, sieht Herr Purps grundsätzliche Anzeichen für eine Trendwende auch am Zinsmarkt. Insofern geht er nicht davon aus, dass das ungewöhnliche Verhältnis zwischen Wachstum und Zinsniveau langfristig anhält. Er erwartet eine Normalisierung der Situation.

Auch insgesamt betonte Herr Purps, dass die Zeichen im Moment recht positiv stünden. Die Konjunktur zieht wieder an und es könnten mehr Investitionen in den nächsten Monaten erwartet werden. Für das Jahr 2014 gab er den Tipp, grundsätzlich positiv zu planen und von Wachstum auszugehen. Aber Herr Purps sah auch eine Reihe von Risikofaktoren, welche vom politischen Umfeld über ein Inflationsrisiko bis hin zur noch nicht nachhaltig gelösten Eurokrise reichen. Nichts davon sieht er im Moment als akute Probleme an, allerdings betonte er die schwer abschätzbaren Folgen, sollte sich die Situation plötzlich verändern. Man sollte also immer noch vorsichtig sein und die Risiken nicht unterschätzen. Dennoch fiel das generelle Fazit von Herrn Purps positiv aus.

Mit freundlicher Unterstützung der HypoVereinsbank.

15. Januar 2014

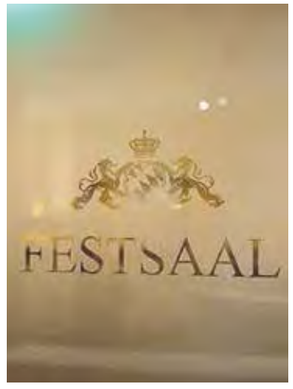
3. Neujahrsempfang des AK München gemeinsam mit der DG HYP und der GSK

Am 15. Januar 2014 lud der AK München seine Mitglieder zum traditionellen Neujahrsempfang in den Festsaal des Hotels Bayerischer Hof in München ein. Unter der Schirmherrschaft der IMMOEBS wurde der Neujahrsempfang bereits zum dritten Mal mit der DG HYP und zum zweiten Mal mit der Rechtsanwaltskanzlei GSK ausgerichtet. Der Einladung folgten rund 400 Gäste und nutzten den ersten Gedankenaustausch im Jahr 2014.

Nach der Begrüßung durch Carl O. Stinglwagner (STIWA), Dr. Georg Reutter (DG HYP) sowie Dr. Dirk Brückner (GSK) stand Prof. Dr. Markus Gabriel vom Institut für Philosophie der Universität Bonn mit seinem spannenden Vortrag im Mittelpunkt.

Prof. Gabriel begeisterte mit seinen Ausführungen zum Thema »Bauen, Wohnen, Denken – Martin Heidegger und die Immobilienbranche« und eröffnete dadurch für viele Zuhörer einen ganz neuen, philosophischen Blick auf die Branche. Prof. Gabriel begann mit der Feststellung, dass wir Begrifflichkeiten verwenden und mit ihnen umgehen, ohne genau zu definieren, was eigentlich damit gemeint ist. Er veranschaulichte dies mit dem unterhaltsamen Beispiel des Wiener Schnitzels, von dem jeder im Grunde weiß, was es ist, ohne es gleichzeitig eindeutig und vollständig definieren zu können. Dies gelte auch im Alltag des Immobilienwesens. In den Themenblöcken Wohnung und Gewohnheit sowie Geld und Werte zeigte Prof. Gabriel eindrücklich, dass im Umgang mit Immobilien, sowohl von Fachleuten wie auch von Laien, Begriffe ganz selbstverständlich benutzt werden, ohne dass es sofort zu Unklarheiten kommt, da die Themen oftmals im Zentrum des Alltags stehen. Gleichzeitig machte Prof. Gabriel aber auch deutlich, dass es sowohl bei Philosophen als auch Nicht-Philosophen eben genau bei diesen »Alltäglichkeiten« viel zu diskutieren und zu entdecken gibt.

Im Anschluss ließen die Teilnehmer den Abend im festlichen Ambiente des Bayerischen Hof ausklingen.



AK RHEIN-RUHR

A: Bodo Dicke, Raoul P. Schmid, Glikeria Schmid IRE|BS, Maike Dünn
F: AK Rhein-Ruhr, Susanne Weiland, Berlin Hyp LBB Landesbank Berlin, Maxus

2. Juli 2013

IMMOEBS on Board 2013

Wie kombiniert man zwei Veranstaltungsformate – eine Podiumsdiskussion und ein Sommerfest? Ganz einfach: Man lädt alle Teilnehmer auf ein Schiff und legt ab …
… gesagt getan!

Ab 18:00 Uhr wurde die Gangway der MS RheinFantasie geöffnet und unsere rund 250 angemeldeten Mitglieder und Gäste konnten sich an Bord akkreditieren.

Die Service-Crew hatte aufgrund der unerwartet sommerlichen Temperaturen alle Hände voll zu tun und versorgte uns mit einem standesgemäßen Willkommenscocktail, um die Wartezeit bis zum Auslaufen zu verkürzen.

Um 19:15 Uhr hieß es Leinen los und Ablegen. Auf dem Hauptdeck hatten sich bereits alle Gäste versammelt und erwarteten gespannt den Beginn unserer Podiumsdiskussion mit dem Thema »Poliert das Betongold! Refurbishment: Chancen und Risiken«.

Teilnehmer der Expertenrunde waren:

- Robert Kellershohn, Managing Director, Savills Immobilien Beratungs-GmbH
- Andrea Kolander, Leiterin Geschäftsstelle Düsseldorf, Berlin Hyp
- Rolf Müller, Leiter Niederlassung Rhein-Ruhr, HOCHTIEF Projektentwicklung GmbH
- Dr. Markus Wiedenmann, Geschäftsführer, Art-Invest Real Estate Management GmbH & Co. KG
- Moderation: Christof Hardebusch, Chefredakteur, immobilienmanager

Mit freundlicher Unterstützung der Sponsoren Art-Invest, Berlin Hyp, HOCHTIEF Projektentwicklung, IQ Real Estate und Savills.

Die Videos von dieser und weiteren Veranstaltungen finden Sie auf dem neuen YouTube-Channel von IMMOEBS oder unter www.my-immoebs.de – Netzwerk – Veranstaltungsvideos – »OnBoard2013«

---

15. Juli 2013

»RETT-Blocker blockiert?« zu Gast bei CBH in Köln

Am 7. Juni 2013 hatte der Bundesrat das Gesetz zur Beschränkung von Grunderwerbsteuer-Vermeidungsmodellen angenommen. Was ändert sich durch diese grunderwerbsteuerliche Neuregelung zur Vermeidung von RETT-Blocker-Strukturen bei ab dem 7. Juni 2013 verwirklichten Anteilsgeschäften?

Was versteht man unter dem Grunderwerbsteuer-Vermeidungsmodell mittels »Blocker-KG-Strukturen«?

Was will der Gesetzgeber mit der verabschiedeten Gesetzesänderung erreichen?

Welche Folgen hat die sogenannte »ANTI-RETT-BLOCKER-VORSCHRIFT« in der Praxis?

Rechtsanwalt Dr. Eike Najork, LL.M. und Rechtsanwältin Doris Deucker von der Kanzlei Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner, Köln stellten uns im Pullman Cologne die neue Rechtslage anhand von Fallbeispielen vor und zeigten aktuelle Fallstricke auf.

Mit freundlicher Unterstützung der Praxisgruppe Immobilienwirtschaftsrecht von Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner, Köln.

16. Juli 2013

Exkursion zum Carlswerk bei BEOS in Köln-Mülheim

Wenn Sie seinerzeit das Kontaktstudium Immobilienökonomie (KIÖ) absolviert hatten, haben Sie damals wahrscheinlich auch bei der Ausgabe des Projektarbeitsthemas gedacht, dass die Aufgabe der Vorjahre bedeutend einfacher gewesen wäre … und Ihr Thema eben besonders ausgefallen und schwierig sei …

Für den 11. Jahrgang Rhein-Ruhr und natürlich auch für den Parallel-Jahrgang in Berlin hatte sich die IREBS diesmal ein Thema einfallen lassen, mit dem in der Branche nicht viele Professionals in immobilienwirtschaftliche Berührung kommen, nämlich »Transformationsimmobilien in der Stadt«. Als Referenzprojekt war u. a. das Carlswerk in Köln (www.carlswerk.de) angegeben.

Kurzerhand organisierte deshalb die Arbeitskreisleitung mit Unterstützung unseres Vorstandsmitglieds Holger Matheis von der BEOS AG eine Studentenexkursion zu diesem Spezialthema, dem von BEOS entwickelten »Carlswerk« in Köln.

Auf einen rund 60minütigen Vortrag über die Entwicklungsphasen des Carlswerks, bei dem die Studenten auf ihre zahlreichen Fragen höchst hilfreiche Antworten erhielten, folgte eine beeindruckende Besichtigung.

Das Carlswerk liegt im rechtsrheinischen Stadtteil Köln-Mühlheim und verfügt über eine Fläche von ca. 126.000 m² mit über 20 Gebäuden aus über 100 Jahren Bauzeit. Nach über 130 Jahren entsteht in diesem traditionsreichen Mülheimer Industrieareal ein neuer, spannender Gewerbecampus. Auf dem Grundstück findet sich in historischer Architektur eine attraktive Mischung aus Medien, Menschen und Kultur. Seit der Übernahme des Grundstücks 2008 von nkt cables durch die BEOS AG wurden die Gebäude zu hochwertigen Bürolofts und flexiblen Hallen- und Lagerflächen für Gewerbe, Dienstleistungen und Produktion umgebaut.

Ganz herzlich bedanken wir uns bei unserem Vorstandsmitglied Holger Matheis für die Unterstützung und bei unserem Mitglied Daniel Fielitz für die Ausrichtung und Durchführung dieser Exkursion.

10. September 2013

»Immobilien an der Börse – Wie kommt man aufs Parkett und was folgt danach?«

In den vergangenen 12 Monaten hatte sich im Umfeld des Kapitalmarkts und des Immobilienmarkts viel getan – wir brachten Sie mit unserem Seminar auf den neuesten Stand. Im Kranhaus in Köln – hoch über dem Rhein mit Blick auf das Siebengebirge – erhielten wir von Dr. Thorsten Kleine, Freshfields Bruckhaus Deringer LLP, aktuelle Informationen und Handlungsempfehlungen u. a. zu den folgenden Themen:

- Wer schafft denn jetzt den Sprung an die Börse?
- Sind es Immobilien, große Wohnungsunternehmen, andere Bestandshalter oder eventuell Property Management-Unternehmen?
- Was sind die Gründe für einen Börsengang?
- Was sind die Erfolgsvoraussetzungen für einen Börsengang?
- Wie funktioniert ein Börsengang und wie lange dauert es, um an die Börse zu kommen?
- Was ist die kritische Größe für einen erfolgreichen Börsengang?
- Was »kostet« der Börsengang?
- Was sind die Folgepflichten nach einem erfolgreichen Börsengang?

Ganz herzlich bedanken wir uns bei Dr. Thorsten Kleine, Freshfields Bruckhaus Deringer LLP, für die Unterstützung und Ausrichtung dieser Veranstaltung.

15. Oktober 2013

Projekt MIK – Mies in Krefeld

Vor über 80 Jahren entwarf der berühmte Architekt Ludwig Mies van der Rohe (* 27. März 1886 in Aachen; † 17. August 1969 in Chicago) im Rahmen eines Wettbewerbs ein Clubhaus für den neu gegründeten Krefelder Golf Club. Es wurde aufgrund der Weltwirtschaftskrise nie gebaut.

Gemeinsam mit Christiane Lange, der Kuratorin des Mies van der Rohe in Krefeld e. V., hatten wir die Gelegenheit, das »MIES 1:1 Das Golfclub Projekt« – das ungewöhnliche Ausstellungsprojekt, das vom 26. Mai bis zum 27. Oktober 2013 auf dem Krefelder Egelsberg zu sehen war, zu besichtigen.

Das nie realisierte Golfclubhaus von 1930 wurde als begehbares Modell im Maßstab 1:1 am Originalstandort errichtet. 2013 wurde dieser Entwurf, unter der künstlerischen Leitung des belgischen Architekten Paul Robbrecht, am ursprünglich vorgesehenen Standort am Krefelder Stadtrand verwirklicht, nach den Originalplänen als begehbares Architekturmodell im Maßstab 1:1.

Wir bedanken uns herzlich bei unserem Ehrenmitglied Bernd Heuer für die Initiierung dieser Veranstaltung.

13. November 2013

Globales Corporate Real Estate Transaction Management

In den letzten drei Jahrzehnten hat sich Corporate Real Estate Transaction Management sehr stark entwickelt.

»Anfänge in den 1980er Jahren, Entwicklung, Trends und Erfolgsfaktoren« hieß das Thema des Abends im TechnologiePark Köln.

Diana C. Golob und David O'Neill – seit den 1980er Jahren in diesem Bereich tätig – begleiten Transaktionen weltweit für die Mandanten von Ostendorf Morris, Ohio's largest independently-owned full service commercial real estate brokerage company. Als internationaler Partner für Corpus Sireo Asset Management unterstützt Ostendorf Morris deren außerdeutsche Aktivitäten.

Diana C. Golob, Senior Vice President, und David O´Neill, MRICS SIOR MCR, Partner, blickten in ihrem englischsprachigen Vortrag zurück, stellten die aktuelle Situation im Herbst 2013 vor und wagten eine spannende Prognose für die Zukunft.

Ganz herzlich bedanken wir uns bei unserem Mitglied Martin Schachner-Blume FRICS für die Organisation dieser Veranstaltung und bei Alexander Lickfett FRICS, Geschäftsführer, CTP Asset Management Services GmbH, der uns Räume und Catering zur Verfügung stellte.

15. November 2013

3. Grünkohlessen Rhein-Ruhr

Zu Grünkohl und Pinkel lud der 11. Jahrgang des Kontaktstudiums Immobilienökonomie der IRE|BS Immobilienakademie Standort Essen ein.

Dies war bereits das dritte Zusammentreffen aller Ehemaligen, das mit Unterstützung des AK Rhein-Ruhr durchgeführt werden konnte. Das Gut des Bauern Kammesheidt in Essen-Kettwig war bestens vorbereitet und empfing die Gaste mit Sekt, Bier und allem, was das Herz begehrt.

Wer sich selber ein Bild machen möchte, sollte sich schon mal den 14. November 2014 vormerken, denn an diesem Termin wird voraussichtlich das vierte »offizielle Grünkohlessen« beim Bauer Kammesheidt, Kamisheide 50 in 45133 Essen stattfinden.

Ganz herzlich bedanken sich die Arbeitskreisleiter bei unseren Mitgliedern Maike Dünn und Christian Reichardt für die Organisation dieses tollen Abends.

Glänzende Kinderaugen in Gladbeck: IMMOEBS'ler sammeln für das Kinder-, Jugend- und Kulturhaus »Maxus«

Die Veranstalter des Grünkohlessens hatten ihre Einladung zum Anlass genommen, Spenden für das Kinder-, Jugend- und Kulturhaus »Maxus« in Gladbeck zu sammeln. Insgesamt haben die Teilnehmer der IMMOEBS Veranstaltung 400,00 € gespendet. Die Kinder und Jugendlichen von »Maxus« waren begeistert und fanden schnell Verwendung für diese Finanzspritze. Von dem Geld wurden Bastel- und Malmaterialien, Bälle für die Sportangebote und viele weitere Kleinigkeiten bestellt.

Aktionen wie diese zeigen, dass manchmal auch kleine Dinge Großes bewirken können.

28. November 2013

Immobilien-Update mit KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bei dieser Veranstaltung in Düsseldorf wurden aktuelle Themen der Immobilienbranche in 6 Vorträgen aus den Bereichen Bilanzierung, Steuern und Recht sowie aus dem regulatorischen Umfeld behandelt und sowohl aus der Perspektive des Beraters als auch aus der Sichtweise der Vertreter der Rechtsprechung und Verwaltung erörtert.

- Die neue wirtschaftliche Betrachtungsweise im GrEStG
- ED/2013/6 Leases – Was ändert sich für die Immobilienbranche?
- Energieeinsparungsgesetz und Energieeinsparverordnung/Novelle 2013
- Aktuelle Offenlegungsfälle aus der Umsatzsteuerpraxis
- Immobilienunternehmen im Anwendungsbereich der EMIR-Verordnung
- Umgang mit Transaktionskosten bei der Ermittlung des Fair Values nach IFRS 13. Mit dem IFRS 13 werden Interpretationsspielräume jedoch deutlich geringer.

Die Spezialisten zeigten die Unterschiede zwischen den Regelungen des IAS 40 und des IFRS 13 auf und gingen dabei zugleich auf Bewertungsprämissen, auch im Zusammenhang mit den derzeit geltenden RETT-Blocker-Strukturen, ein.

Mit freundlicher Unterstützung der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

29. Januar 2014

Neujahrsempfang in Düsseldorf

Durch die großzügige Unterstützung der BerlinHyp AG konnte auch in diesem Jahr wieder ein fulminanter Neujahrsempfang des Arbeitskreises Rhein-Ruhr stattfinden.

Für die rund 300 Gäste wurden das »Quartier Bohème« in der Düsseldorfer Altstadt reserviert. Ab 18:30 Uhr trafen Mitglieder, Förderer und Freunde der IMMOEBS ein.

Nach diesmal nicht ganz so kurzer – aber dafür umso launigerer – Begrüßung durch die Arbeitskreisleitung Bodo Dicke und Raoul P. Schmid gratulierte Jörg Lammersen, unser Vorstandsvorsitzender, den beiden Arbeitskreisleitern zur beachtlichen 100. Veranstaltung seit Übernahme der AK-Leitung im Jahr 2007.

Anschließend fesselte unser Ehrenmitglied Jan Bettink, Vorstandsvorsitzender der Berlin Hyp AG, die Zuhörer mit kritischen wie optimistischen Gedanken zum Thema des Abends: »Immobilien – feste Burg in stürmischen Zeiten?«

Über den weiteren recht ausgelassenen Verlauf des Abends und das erwartungsgemäß späte Ende der Veranstaltung wollen wir nicht berichten – die Impressionen der nebenstehenden Fotogalerie sollen an dieser Stelle genügen …

Ganz herzlich bedanken wir uns bei unserem Ehrenmitglied Jan Bettink und für die Unterstützung der Berlin Hyp AG.

Save the Date

8. Mai 2014, 17.00 Uhr
3. Gemeinsames Frühlingsfest, 2014 mit Minigolf-Trophy von ImmoFrauen, RICS und IMMOEBS im Café Südpark Düsseldorf

2. Juli 2014, 18.00 Uhr
IMMOEBS onBoard 2014, Köln

AK ÖSTERREICH

A: Alexandra Ehrenberger MRICS, Rainer Altmann MRICS
F: AK Österreich

27. Juni 2013

Begehung der Microsoft-Zentrale im Euro Plaza

Unter dem Motto »Das neue Arbeiten. People-Place-Technology« hat der AK Wien am 27. Juni 2013 die Microsoft Österreich-Zentrale in dem etablierten Business-District »Euro Plaza« besichtigt. Das Microsoft Osterreich-Headquarter wurde 2012/2013 umfassend neugestaltet. Im Zuge des Umbaus wurde eine kühne Vision gelebte Wirklichkeit: Das neue Gestaltungskonzept basiert weitgehend auf flexiblen und gemeinschaftlich nutzbaren Arbeitsplätzen (siehe www.dasneuearbeiten.at). Home-Office, Tele-Arbeitsplätze, Video-Konferenzen sind bei Microsoft Österreich die gelebte Praxis. Fix zugeteilte Arbeitsplätze und Einzelbüros sind hingegen die Ausnahme. Die interessante Führung durch das bemerkenswerte Gebäude wurde von 16 Mitgliedern besucht und hat großen Anklang gefunden.

16. Oktober 2013

Besichtigung des DC-Towers, Wiens höchster Büroturm

Am 16. Oktober 2013 fand unter dem Titel »Vienna's Highest Level, Architektur auf höchstem Niveau« eine Besichtigung von Wiens höchstem Bürogebäude statt.

Mit seinen 260 Metern ist der DC Tower I nicht nur das höchste Gebäude Österreichs, sondern auch ein faszinierendes modernes Wahrzeichen der Stadt (siehe www.dctowers.at). Der von Dominique Perrault entworfenen DC Tower wird die Wiener Skyline entscheidend prägen.

Die Führung führte bis in das oberste Stockwerk und sogar auf die Dachterrasse. Der Ausblick war überaus spektakulär und beeindruckend! Im Anschluss lud die IMMOEBS Wien zu einer »Baustellenjause« im 50. Stock mit Drinks & Snacks. Die Teilnehmerzahl war mit 20 Personen begrenzt und wurde voll ausgeschöpft. Die Resonanz der Teilnehmer war überaus positiv.

9. Januar 2014

Neujahrsempfang

Am 9. Januar 2014 fand in den Art Deco-Räumlichkeiten des Novomatic Forums der Neujahrsempfang der österreichischen Immobilienvereine bereits zum dritten Mal statt. Es kamen über 450 Mitglieder der verschiedenen Vereine. Die meisten Vertreter der Immobilienverbände nutzen den Abend, moderiert vom Immobilienjournalisten Heim Rollet, um Forderungen an die neue Bundesregierung zu formulieren.

Der Leiter des Arbeitskreises Österreich, Rainer Altmann MRICS, Immobilienökonom (ebs), betonte, dass die von IMMOEBS vertretenen Alumnis dank ihrer internationalen Erfahrung und Ausbildung bedeutende Beiträge in der Immobilienwirtschaft leisten. Als deutscher Verein nehme man aber Abstand davon, Forderungen zu stellen. Vielmehr erinnerte er alle Anwesenden an die Wort John F. Kennedys »Do not ask what your country can do for you, ask what you can do for your country«.

Obwohl IMMOEBS jener Mit-Veranstalter mit den wenigsten Mitgliedern in Österreich ist, waren dessen Mitglieder überproportional am Podium vertreten: Neben Rainer Altmann vertrat Dr. Eugen Otto FIABCI, Herwig Teufelsdorfer immQu, und Peter Höflechner RICS Österreich.

AK NÜRNBERG

A: Eduard Paul MRICS
F: Christiane Dierenbach

Rückblick Nürnberger Immobilienforum 2013: Bedarfsgerechte Wohnformen für den »Dritten Lebensabschnitt«

Wir werden immer älter und bleiben dabei immer fitter. Trotzdem steht für jeden von uns früher oder später die Frage in Haus, wie wir im Alter wohnen möchten und welche Konstellationen in welcher Situation Sinn machen. Im Rahmen des »Nürnberger Immobilienforums« hat der AK Nürnberg genau dieses Thema aufgegriffen und aktuelle Trends im Bereich Seniorenwohnen vorgestellt.

Am Beispiel der Wohnanlage »Seepark Mögeldorf« wurde den Veranstaltungs-Teilnehmern von der Nürnberger KIB Gruppe und der Seleco GmbH ein zukunftsorientiertes Konzept vorgestellt, das derzeit Maßstäbe setzt und gleichermaßen durch optimale Standortwahl und hochwertiges Dienstleitungsangebot überzeugt.

Um nicht nur graue Theorie zu präsentieren, fand die Veranstaltung direkt vor Ort in der Wohnanlage statt, wo alle Teilnehmer die Räumlichkeiten bei der ausführlichen Objektbegehung hautnah erleben konnten. Ganz besonders positiv fielen hier das behagliche Ambiente und die unglaublich liebenswerte Ausstrahlung der Mitarbeiter (Dank an Frau Susanne Goerke vom Seepark Mögeldorf plus Team) auf.

Sowohl das Projekt- als auch das Seepark-Management erörterten in drei kurzweiligen Fachvorträgen viele interessante Aspekte, die den nachhaltigen Wandel der Wohnformen für den »Dritten Lebensabschnitt« als Chance für die gesamte Immobilienwirtschaft begreifen ließen.

Während der gesamten Veranstaltung war für das Wohl der Teilnehmer bestens gesorgt: Kleine Köstlichkeiten aus der Gourmetküche und musikalische Begleitung lieferten einen gelungenen Rahmen für viele anregende Gespräche rund ums Thema und darüber hinaus.

Der Arbeitskreisleiter Eduard Paul MRICS bedankt sich nochmals ganz herzlich bei Referenten Norbert Grund MRICS (KIB), Günter Beucker und Frau Susanne Goercke (Seepark Mögeldorf) und den Teilnehmern und freut sich bereits heute auf ein baldiges Wiedersehen.

17. IMMOEBS-GOLFTROPHY 2013 GOLFCLUB WINSTONGOLF, GNEVEN/VORBECK

A: Jörg Lammersen
F: Jörg Lammersen

Der eine oder andere der 30 Teilnehmer der diesjährigen IMMOEBS-Golftrophyhat sich sicherlich mit der Ankündigung der Veranstaltung die Frage gestellt »Wo liegt Gneven/Vorbeck?«. Um es kurz zu machen: WINSTONgolf, eine der spektakulärsten neueren Golfanlagen in Deutschland, liegt in Mecklenburg-Vorpommern rund 20 km von Schwerin entfernt. Sie verfügt über zwei vollständige 18-Loch-Plätze sowie einen 9-Loch-Kurzplatz nebst Übungsanlagen. Während der sogenannte »Links Course« – mehrfach als bester neuer Platz prämiert – im Stil eines offenen schottischen Golfplatzes mit vielen Bunkern und Hügeln aufwändig angelegt wurde, war der Austragungsort für die diesjährige IMMOEBS-Golftrophy am 31. August 2013 der Open Course. Dieser Golfplatz nach klassischem Design, der in der Folgewoche auch Austragungsort der diesjährigen Senior Open war, wurde im Vorgriff auf dieses sehr bekannte Turnier mit Golflegenden wie Bernhard Langer (Deutschland), Barry Lane (England), Peter Fowler (Australien), Gary Wolstenholme (England), Anders Forsbrand (Schweden) oder Des Smyth (Irland) optimal und perfekt hergerichtet. Die Greens waren pfeilschnell und für viele der Teilnehmer war ein sonst sicherlich unüblicher Drei-Putt oftmals schon ein gutes Ergebnis.

Hotel der Veranstaltung war in diesem Jahr das Schloss Basthorst, eine in rund 15 Minuten Entfernung gut erreichbare Hotelanlage. Hier hatten sich einige Teilnehmer am Vorabend bereits zu einem Willkommensdrink an der Bar getroffen.

Während die 25 Turnierspieler nach einer Ansprache durch Jörg Lammersen ab 10:00 Uhr auf die Runde geschickt wurden, absolvierten 4 Golfinteressierte einen dreistündigen Schnupperkurs mit anschließendem Kurzturnier auf dem »Kranich-Platz«. Ab 14:30 Uhr kam es dann zu einem gemeinsamen Treffen aller Teilnehmer auf der Terrasse des Golfclubs und zu einem regen Austausch über die jeweiligen Erfahrungen.

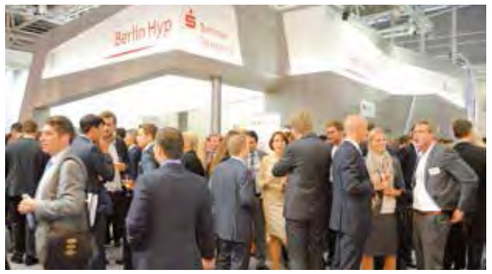
Die Abendveranstaltung begann um 18:30 Uhr mit einem Sektempfang im Restaurant des Golfclubs, an den sich das Abendessen mit Siegerehrung anschloss. Bester (Brutto-) Spieler des Tages war Christian Wilhelm, der auf dem Par 72-Platz eine sensationelle 81er Runde im gemeinsamen Flight mit Jochen Vogler und Jörg Lammersen im 1. Flight beendet hatte. Der Wanderpreis, die IMMOEBS-Golftrophy, wurde Christian Schulz-Wulkow überreicht, der als bester Nettospieler (Ergebnis unter Berücksichtigung seiner Spielvorgabe) die nachfolgend Platzierten teilweise deutlich distanzierte. Bilder der Veranstaltung können unter www.immoebs.de eingesehen werden.

IMMOEBS dankt an dieser Stelle ausdrücklich dem Hauptsponsor dieser Veranstaltung, der Kanzlei FPS Rechtsanwälte und Notare, für ihre großzügige Unterstützung. Ohne diese hätte die Golftrophy 2013 kein so erfolgreicher, sportlicher und geselliger Tag werden können.

oben links
Christian Wilhelm (1. Brutto), Christian Schulz-Wulkow (1. Netto & Gewinner Wanderpreis »IMMOEBS-Golftrophy«) (v. l.)

unten links
Initiatoren der Golftrophy: Dr. M. Thomas, Jörg Lammersen, M. Bobber, J. Vogler (v. l.)

Ausblick:
Die nächste Golftrophy findet wieder gemeinsam mit FPS Rechtsanwälte und Notare am 30. August 2014 vor den Toren der ehemaligen Kulturhauptstadt Weimar im Golfresort Weimarer Land statt. Auch diese Anlage wurde – wie 2011/12 der Golfplatz Winston – vom GOLF MAGAZIN als »Bester neuer Golfplatz Deutschlands 2013« ausgezeichnet. Für weitergehende Informationen und Anmeldungen wenden Sie sich bitte an die IMMOEBS Geschäftsstelle.



NETWORKING RUND UM DIE EXPO REAL DINNER DER EHREN- UND FÖRDERMITGLIEDER | EXPO REAL GET-TOGETHER

A: Dr. Caroline Wagner
F: Svetlana Gippert, Dr. Caroline Wagner

Die EXPO REAL taucht als Pflichttermin im Kalender wohl jedes Immobilienprofis in Deutschland und Europa auf. Doch Mitglieder und Freunde von IMMOEBS dürfen sich – neben dem üblichen Messetrubel – jedes Jahr auf besondere Highlights freuen.

Bereits am Vorabend von Europas größter Gewerbeimmobilienmesse kamen am 6. Oktober 2013 die Ehren- und Fördermitglieder von IMMOEBS sowie die Vertreter der Hochschulen zum jährlichen Dinner zusammen. Die Abendveranstaltung in geselliger Runde mit dem IMMOEBS Vorstand und den regionalen Arbeitskreisleitern war geprägt von interessanten Gesprächen und einer regen Teilnahme im klassischen Ambiente des Münchner Spatenhauses.

Am Folgetag, dem Messemontag der EXPO REAL 2013, bot das IMMOEBS Get-together wieder beste Gelegenheit zum Netzwerken. Der Sektempfang hat sich seit Jahren als beliebter Treffpunkt der Branche etabliert und bringt Freunde, Geschäftspartner und alte Studienkollegen zusammen. So kamen am 7. Oktober 2013 rund 350 IMMOEBS'ler auf den Stand der Berlin Hyp, um den ersten Messetag bei einem Glas Sekt entspannt ausklingen zu lassen. Bei den Gründen für die Teilnahme war man sich einig: »Was ich an dem Sektempfang von IMMOEBS auf der EXPO ganz besonders schätze, ist, dass man immer wieder die Leute trifft, mit denen man zusammen studiert hat, die aber mittlerweile in ganz Deutschland – oder darüber hinaus – verstreut leben«, so Jan Schöniger, Senior Projektmanager BEOS AG. Dem schloss sich Anna Fominykh, Senior Finance Manager DIC AG, an und ergänzte: »Viele Kollegen, die man das Jahr über nicht sieht, trifft man hier wieder. Es ist wie eine Big Family!«

Wir im Vorjahr war IMMOEBS auf dem Stand des Fördermitglieds Berlin Hyp zu Gast. Jan Bettink, Vorsitzender des Aufsichtsrats Berlin Hyp, betonte in seiner Begrüßungsansprache die Qualität des Netzwerks und die gute Kooperation: »Wir schätzen die vertrauensvolle Zusammenarbeit ebenso wie die große Aktivität von IMMOEBS. Mit den vielfältigen Veranstaltungen leistet der Verein einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Branche.«

INTERN

85 Ankündigung: IMMOEBS ImmobilienForum 2014

87 Übersicht über die Vorstände und AK-Leiter

89 Impressum

IMMOEBS IMMOBILIENFORUM 2014

IMMOBILIENUNTERNEHMEN IM DIGITALEN ZEITALTER – ANGEKOMMEN ODER ABGEHÄNGT?

FREITAG, 23. MAI 2014 9.00 – 17.00 UHR KALKSCHEUNE, BERLIN-MITTE

Der digitale Wandel ist keine Zukunftsmusik, sondern längst schnell wachsende Realität: Social Media mit Facebook, Twitter & Co., Crowdfunding, Cloud Computing, Smart-TV … Wer als Unternehmen diesen rasanten Zug verpasst, ist schnell abgehängt. Was heißt das für die Immobilienwirtschaft? Wie müssen sich Immobilienunternehmen aufstellen, um in der digitalen Welt erfolgreich in die Zukunft zu gehen? Welche Trends sind wichtig – oder unumgänglich – für unsere Branche? Und was bedeutet es für die Führung eines Unternehmens, wenn die Generationen Y und Z, die sog. Digital Natives, als Kunden und Mitarbeiter auf dem Vormarsch sind?

Hören Sie von hochkarätigen Experten, welche Veränderungen für Sie und Ihr Unternehmen erfolgversprechend sein können. Im zweiten Teil des Programms haben Sie die Gelegenheit, in Impulsgruppen mitzudiskutieren. Wir freuen uns auf Sie und Ihren Diskussionsbeitrag!

Mit freundlicher Unterstützung von

Berlin Hyp

BERND HEUER KARRIERE

FPS Ihre Karriere. Ihr Partner.

WISAG

Medienpartner

immobilien managerverlag

DIE REFERENTEN

Dr. Willms Buhse
doubleYUU GmbH & Co. KG,
Geschäftsführer

Am Erfolg junger Internet-Unternehmen muss sich heute auch die traditionelle Wirtschaft messen lassen. Erfolgsmuster der digitalen Welt in die tägliche Unternehmenspraxis übertragen kann nur, wer beide Welten kennt. Das hat Dr. Willms Buhse zu einem der gefragtesten Impulsgeber in den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft gemacht. Seine Leidenschaft ist seine Berufung: Aus Enterprise 2.0 und Digital Leadership Muster abzuleiten und zu übertragen, die jedem Unternehmen helfen, auch in Zukunft erfolgreich zu sein.

Volker Wohlfarth
Immobilien Scout GmbH,
Geschäftsleiter Brand- und Anbietermarketing

Noch nie waren Informationen sowohl im privaten wie im geschäftlichen Umfeld so zugänglich wie heute. Sind Themen wie Informationstransparenz, Big Data und Always-On schon in der Immobilienbranche angekommen? Welche Chancen und welche Risiken bringt der digitale Wandel mit sich? Volker Wohlfarth steuert die Internet-Marke ImmobilienScout24 in ein neues Zeitalter. Er zeigt, wie die digitale Realität bei ImmobilienScout24 inzwischen aussieht und wie die Immobilienbranche diese gewinnbringend einsetzen kann.

Alexandra Götze
Business & Personal Coaching

Im Herbst 2010 trifft Alexandra Götze – zu diesem Zeitpunkt 16 Jahre Führungskraft im globalen Beratungskonzern Accenture – auf ein Team junger Menschen, welches sie erahnen lässt, dass diese Generation, kombiniert mit den aktuellen Herausforderungen des Arbeitsmarktes, einen Paradigmenwechsel der bisherigen Führungsvorstellungen vieler Manager erforderlich macht. Als Business Coach arbeitet Frau Götze heute mit Führungskräften des mittleren Managements am eigenen Rollenverständnis: Weg von Tools & Techniken – hin zum sozialen Kapital!

DAS PROGRAMM

Vortrag
Enterprise 2.0 – Die digitale Zukunft Ihres Unternehmens

Impulsgruppe
Fit für die digitale Zukunft – Potenziale und Herausforderungen für Sie und Ihr Unternehmen

Vortrag
Digital = Real?! – Wachstumsperspektiven für die Immobilienwirtschaft

Impulsgruppe
Digital Branding und Social Media – Gestaltung meiner Unternehmensmarke online und offline

Vortrag
MERKwürdig führen – Die neue Führungsverantwortung zwischen Babyboomern und der Generation Y

Impulsgruppe
Mitarbeiter gewinnen und halten – Neue Wege und Denkweisen im Recruiting

DER VORSTAND

1. Vorsitzender

Jörg Lammersen

c/o TLG IMMOBILIEN GmbH
Karl-Liebknecht-Str. 33
10178 Berlin
joerg.lammersen@tlg.de

2. Vorsitzender

Peter Jagel FRICS

c/o JAGEL Immobiliensachverständige
Oberanger 34–36
80331 München
jagel@jagel-sachverstaendige.de

Schatzmeister

Ralf Pilger MRICS

c/o WISAG Facility Management
Hessen GmbH & Co. KG
Rebstöcker Str. 35
60326 Frankfurt am Main
ralf.pilger@wisag.de

Schriftführerin

Elena Letzner

c/o PAMERA Asset Management GmbH
Wöhlerstraße 10
60323 Frankfurt am Main
letzner@pamera.de

Beisitzer

Marko Bussat FRICS

c/o realeis
real estate investment solutions
Abeggstraße 21a
65193 Wiesbaden
T +49 611 16 85 73 39
F +49 611 33 45 79 8
M +49 177 32 58 75 9

Beisitzer

Holger Matheis FRICS

c/o BEOS AG
Kurfürstendamm 188
10707 Berlin
T +49 (0)30 28 00 99 0
F +49 (0)30 28 00 99 66
holger.matheis@beos.net

Beisitzerin

Anne-Kathrin Kaellner

Reitmorstr. 43a
80538 München
akk@kaellner.com

DIE LEITER DER ARBEITSKREISE

Arbeitskreis Berlin-Brandenburg

Christian Schulz-Wulkow
c/o Ernst & Young Real Estate GmbH
Friedrichstraße 140
10117 Berlin
T +49 (0)30 25 47 12 12 35
F +49 (0)30 25 47 12 12 14
christian.schulz-wulkow@de.ey.com

Arbeitskreis Berlin-Brandenburg

Jenniffer Solomon
c/o CR Investment Management
Zoofenster
Hardenbergstraße 28a
10623 Berlin
T +49 (0)30 85 61 62 27 2
F +49 (0)30 85 61 62 22 2
jenniffer.solomon@de.crmanagement.eu

Arbeitskreis Berlin-Brandenburg

Thilo von Stechow MRICS
c/o GSW Betreuungsgesellschaft für
Wohnungs- und Gewerbebau mbH (BWG)
Heerstraße 24, 14052 Berlin
T +49 (0)30 25 34 28 88
F +49 (0)30 25 34 28 49
thilo.stechow@gsw.de

Arbeitskreis Rhein-Main

Manfred Benkert
c/o Benkert + Partner
Rahmhofstraße 2
60313 Frankfurt am Main
T +49 (0)69 29 72 35 73 0
F +49 (0)69 29 72 35 75 0
mbe@benkertpartner.com

Arbeitskreis Rhein-Main

Udo Grützmacher
Bergstraße 26
65779 Kelkheim
T +49 (0)69 26 38 20 59
udo.gruetzmacher@t-online.de

Arbeitskreis Rhein-Main

Jörg Philippsen
c/o Klaar Kiming Consult GmbH
Frohsinnstraße 13
63739 Aschaffenburg
T +49 (0)48 44 99 49 1
F +49 (0)48 44 99 49 9
jph@klaar-kiming.de

Arbeitskreis Stuttgart

Michael Einsele
c/o FECO Pfeiffer & Einsele Financial &
Estate Concept GmbH
Neckarsteige 28, 72622 Nürtingen
T +49 (0)7022 310 58
F +49 (0)7022 367 09
michael.einsele@feco.biz

Arbeitskreis Stuttgart

Michael Settele
c/o IMMOconsult-Stuttgart
Onstmettinger Weg 15, 70567 Stuttgart
T +49 (0)711 717 135
F +49 (0)711 717 135
M +49 (0)173 66 45 278
michael.settele@immoconsult-stuttgart.de

Arbeitskreis Nord

Vanessa Reps
c/o PMC Immobilienmanagement GmbH
Bergstraße 16
20095 Hamburg
T +49 (0)40 303 751 611
vanessa.reps@pmc-immobilien.de

Arbeitskreis München

Carl Otto Stinglwagner FRICS
c/o STIWA Immobilienmanagement &
Consulting Chartered Surveyors GmbH
Keltenring 17, 82041 Oberhaching
T +49 (0)89 66 66 810
F +49 (0)89 6 66 68 155
stinglwagner@stiwa.de

Arbeitskreis Nürnberg

Eduard Paul MRICS
c/o NCGroup Real Estate Valuation GmbH
Augustinerstr. 1, 90403 Nürnberg
T +49 (0)911 93 30 230
F +49 (0)911 93 30 275
epaul@ncgroup.de

Arbeitskreis Rhein-Ruhr

Raoul P. Schmid
c/o HOCHTIEF Projektentwicklung GmbH
Alfredstraße 236, 45133 Essen
T +49 (0)201 82 41 986
F +49 (0)201 82 49 19 86
M +49 (0)172 24 03 467
raoul-p.schmid@hochtief.de

Arbeitskreis Rhein-Ruhr

Bodo Dicke
c/o BNP Paribas Real Estate GmbH
Benrather Straße 18–20
40213 Düsseldorf
T +49 (0)211 52 00 10 30
F +49 (0)211 52 00 11 29
Bodo.Dicke@bnpparibas.com

Arbeitskreis Österreich

Rainer Altmann MRICS
c/o Hotelerrichtungs- &
Hotelbetriebs GmbH
Schubertring 5–7
1010 Wien, Österreich
T +43 (1)205 11 60 15 29
r.altmann@amascon.at

Arbeitskreis Österreich

Alexandra Ehrenberger MRICS
c/o EHL Immobilien GmbH
Prinz-Eugen-Straße 8–10
1040 Wien
T +43 (1)512 76 90-710
F +43 (1)512 76 90-790
a.ehrenberger@ehl.at

Arbeitskreis Luxembourg

Sandra Müller MRICS
c/o MEAG Luxembourg S.à.r.l.
Rue Notre Dame 15
2240 Luxembourg
Luxembourg
T +352 26 20 20 60
SMueller@meag.com

IMMOEBS e.V. JAHRESÜBERSICHT 2014

Netzwerk

Mai

- ***22.05.2014***
  XXIV. Mitgliederversammlung, BERLIN
- ***23.05.2014***
  XXIII. ImmobilienForum, BERLIN

August

- ***30.08.2014***
  18. **IMMO**EBS-Golftrophy GolfResort Weimarer Land

Oktober

- ***06. - 08.10.2014***
  EXPO REAL, München
  06.10.2014
  IMMOEBS Get Together

Seminarprogramm

Mai

- ***09. - 10.05.2014***
  Fachseminar „Bautechnik“ MÜNCHEN
- ***14. - 16.05.2014***
  Seminar „Souverän reden und überzeugen“ GUMMERSBACH

September

- ***07. - 10.09.2014***
  Seminar „Real Estate English – Markets and Transactions“ CAMBRIDGE, ENGLAND
- ***10. - 13.09.2014***
  Seminar „Real Estate English – Development and Asset Management“ CAMBRIDGE, ENGLAND
- ***19. - 20.09.2014***
  Fachseminar „Bautechnik“ DÜSSELDORF

November

- ***06.11.2014***
  Fachseminar „Finanzierung“ FRANKFURT
- ***14. - 15.11.2014***
  Seminar „English for Real Estate“ STUTTGART
- ***24. - 26.11.2014***
  Seminar „Professionell verhandeln“ GUMMERSBACH

FÜR UNSERE MITGLIEDER

Weitere Informationen zu unseren Veranstaltungen finden Sie online unter *www.immoebs.de* oder unter *www.my-immoebs.de*.

IMMOEBS e.V. | Adolfsallee 35 | 65185 Wiesbaden
Tel. +49. (0)611. 58 08 67 0 | Fax +49. (0)611. 58 08 67 20
E-Mail info@immoebs.de

Stand 01/2014 · Änderungen aus aktuellem Anlass vorbehalten.

IMPRESSUM

Herausgeber
Verein der Ehemaligen und Förderer der Post-Graduate- und Masterstudiengänge zur Immobilienökonomie an der European Business School und der Universität Regensburg (IMMOEBS) e. V.

Redaktion
Svetlana Gippert
Geschäftsführerin IMMOEBS e. V., Wiesbaden
Holger Matheis FRICS
IMMOEBS e. V. Vorstand, Berlin
Dr. Barbara Hermes
Berlin

Konzeption, Gestaltung und Produktionsabwicklung
großgestalten Kommunikationsdesign
Zülpicher Straße 205, 50937 Köln
www.großgestalten.de

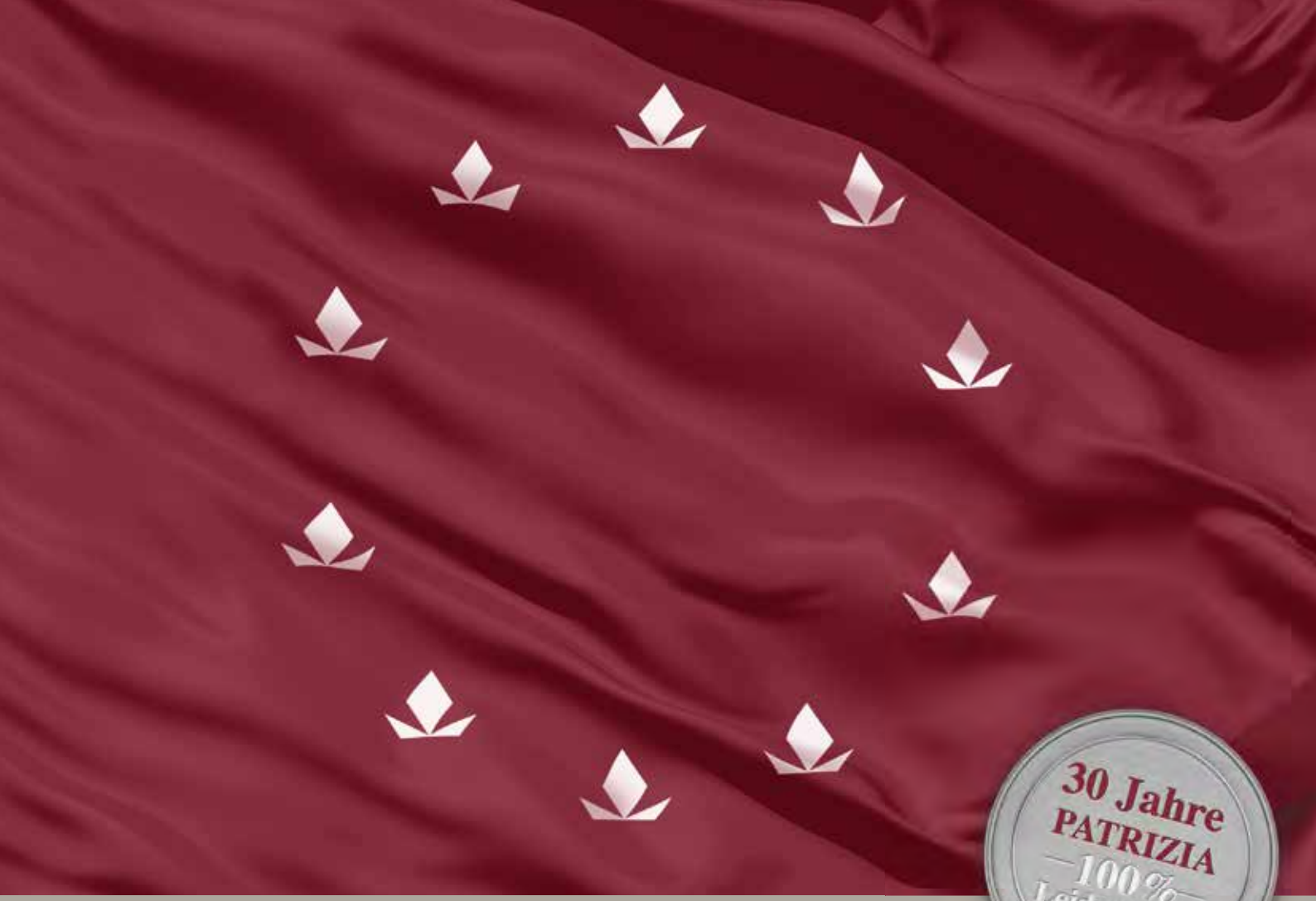
Mit Namen gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Vereins als Herausgeber und der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen. Wenn bei Beiträgen keine Kontaktdaten der Autoren aufgeführt sind, können diese über das IMMOEBS-Mitgliederverzeichnis abgefragt werden. Diese Publikation und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Wir bedanken uns für das veröffentlichte Bildmaterial sowie die Tabellen und Charts, die uns freundlicherweise von den entsprechenden Firmen, Autoren und IMMOEBS-Mitgliedern zur Verfügung gestellt wurden.

Lektorat
Euro-Sprachendienst Jellen
Markt 71, 53757 St. Augustin

Druck
Media Cologne
Kommunikationsmedien GmbH, Hürth

Vertrieb
Nur über IMMOEBS e. V., Adolfsallee 35, 65185 Wiesbaden

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C006038



UNITED REAL ESTATES OF PATRIZIA

IMMOBILIEN SIND UNSERE WELT

Europaweit vernetzt, regional vertreten – die PATRIZIA überwindet Grenzen. So sind wir ganz nah im Markt und haben zugleich immer das große Ganze im Blick. Das ist in unserem Fall ein Immobilienvermögen von insgesamt mehr als 13 Milliarden Euro Wohn- und Gewerbeimmobilien in 10 EU-Staaten. Tendenz: steigend.

GREAT PLACE TO WORK® DEUTSCHLANDS BESTE ARBEITGEBER 2014

www.patrizia.ag

Kontakt:

PATRIZIA Immobilien AG

PATRIZIA Bürohaus

Fuggerstraße 26

86150 Augsburg

+49 821 50910-000

E-Mail: immobilien@patrizia.ag

PATRIZIA
WERTE ENTSCHEIDEN