

Gehaltsentwicklungen für Young Professionals in der Immobilienwirtschaft

Wie haben sich die Gehälter in den unterschiedlichen Branchenzweigen in den letzten Jahren entwickelt? Welche Auswirkungen hat die momentane Krise, und was bringt die Zukunft? Auch wenn insbesondere für Absolventen und Young Professionals die Gehaltsfrage nicht an oberster Stelle für die Auswahl eines Unternehmens bzw. einer Position stehen sollte, bleibt die Frage „Was kann ich verdienen?“ stets aktuell.

.....
 von Thomas Körzel

Viele Untersuchungen stellen fest, dass Arbeitszufriedenheit weniger durch die Höhe des Gehalts als durch Faktoren wie Verantwortungsübernahme, Anzahl der Freiheitsgrade, Umgang mit Fehlern, offene Kommunikation, Feedback von Vorgesetzten und Kollegen abhängt. Wenn darüber hinaus Unternehmensfaktoren wie flexible Arbeitszeiten, Angebote der Personalentwicklung, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie Einsätze an unterschiedlichen Standorten etc. dazukommen, wird die Höhe des Gehalts oftmals für die Wertigkeit und als Vergleichsmaßstab gegenüber Kollegen, Freunden etc. genutzt.

Young Professionals – Gewinner der Boomphase

Die zunehmende Professionalisierung und Internationalisierung in allen Teilbereichen der Immobilienwirtschaft hat in den letzten Jahren auch die Vergütungssituation

für Absolventen und Young Professionals mit zwei bis drei Jahren Berufserfahrung verändert. Zunehmende Dynamik brachten die Verkäufe von Wohnungs- und Gewerbeportfolios in den Jahren 2006 bis 2008 in unsere Branche und in die an den Transaktionsprozess angrenzenden Bereiche wie Bewertung, Beratung, Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen etc. Das resultierte in einem Personalengpass insbesondere bei Bewertern, Beratern, Investmentmaklern, aber auch im Asset- und Property-Management sowie im gesamten Transaktionsbereich. In den Hochphasen versuchten insbesondere internationale Unternehmen ganze Teams abzuwerben oder Spitzenleute mit hohen Gehältern zu locken. Gelang dies nicht und/oder waren die Unternehmen nicht in der Lage, dieses Rennen mitzumachen, wurden Nachwuchskräfte verpflichtet, die gerade ihre ersten beruflichen Schritte machten. Dies führte wiederum dazu, dass Unternehmen, denen diese Mitarbeiter abhanden kamen, sich ebenfalls mit weniger berufserfahrenen Spezialisten verstärken mussten und aufgrund der Gesamtsituation hohe Gehälter für diese Zielgruppe zahlten.

Im Asset-Management etwa konnte es dazu kommen, dass Mitarbeiter mit ein bis zwei Jahren Berufserfahrung die Verantwortung für ein Teilportfolio übernahmen und mit Gehältern im Fixbereich jenseits der 60.000 Euro vergütet wurden und Bonuszahlungen in Größenordnungen von 20% bis 30% sowie weitere Incentives wie Pkw etc. zur Verfügung gestellt bekamen.

Diese Entwicklung erfasste auch die anderen Teilbereiche, die mit den Transaktionen einhergingen. Die Gehälter wurden gezahlt, in dem Glauben, dass sich die aufgestellten Businesspläne eins zu eins umsetzen ließen. Die jüngste Entwicklung belehrte uns alle eines Besseren bzw. Schlechteren. Im Rahmen unserer Rekrutierungsprojekte haben wir folgende Gehälter in den einzelnen Branchensegmenten ermittelt.

aus dem

**IZ-Karrierefürer 2009/10
für die Immobilienwirtschaft**

www.iz-jobs.de

www.immobilien-zeitung.de

Gehälter für Young Professionals mit zwei bis vier Jahren Berufserfahrung in den Jahren 2008 bis 2009

Positionsbezeichnung	Gesamtjahresgehalt in Euro	davon variabel in %
Fondsmanager	60.000 - 100.000	10 - 20
Asset-Manager	55.000 - 80.000	10 - 25
Property-Manager	35.000 - 60.000	10
Wirtschaftsprüfer/ Unternehmensberater	60.000 - 80.000	10 - 20
Projektentwickler	40.000 - 70.000	10 - 20
Projektmanager/ Projektsteuerer	50.000 - 70.000	10
Researcher	50.000 - 60.000	5 - 10
Makler	30.000 - 80.000	bis zu 50
Facility-Manager	40.000 - 65.000	10
Analysten (Banken, Fondsgesellschaften)	65.000 - 100.000	10 - 20

© IZ-Karrierefürer 2009/10

Anmerkungen:

Gerade in den ersten drei bis vier Berufsjahren entwickeln sich die Gehälter sehr dynamisch. Man kann davon ausgehen, dass innerhalb von fünf Jahren sich das Gehalt im positiven Fall verdoppelt. Von daher sind die hier angegebenen Gehaltsspannen für Young Professionals zwischen zwei und vier Jahren Berufserfahrung relativ groß. Der untere Bereich bezieht sich somit eher auf Mitarbeiter mit zwei Jahren Berufserfahrung, der Maximalbereich auf Mitarbeiter mit drei bis vier Jahren Berufserfahrung.

Insgesamt haben sich aufgrund der wirtschaftlichen Situation die Gehälter bei Absolventen und Young Professionals ab Mitte 2008 ein Stück weit normalisiert und wieder das Niveau von 2006 erreicht. Hierbei sind jedoch segmentspezifische Gehaltsunterschiede zu beobachten. So sind insbesondere bei Beratern und anderen Dienstleistern, beispielsweise Bewertern, die Gesamtgehälter drastisch zurückgegangen, da diese teilweise über hohe variable Anteile erzielt worden sind. Ebenfalls stark rückläufig ist der Asset-Management- und Transaktions-Bereich. Die eher operativen und technischen Funktionen wie im Facility-Management, im Projektmanagement oder der Projektsteuerung haben sich dagegen sehr viel weniger verändert oder gar nicht verändert. Es ist jedoch davon auszugehen, dass aufgrund des demografischen Wandels diese Zurückhaltung nur mittelfristig anhält. Mit anziehendem Wirtschaftsklima wird der Engpass bei jungen Leuten wieder auftreten und somit die Spirale sich erneut nach oben bewegen.

Wirtschaftsstudium wird honoriert

Bezüglich der Studienabschlüsse ergibt sich ein fast unverändertes Bild. Ein Wirtschaftsstudium führt in der Regel zu einem höheren Einstiegsgehalt und vielfach einer stärkeren Gehaltsentwicklung auch in den Folgejahren. Ob die Ursache dieser Entwicklung das eigentliche Studienfach ist oder möglicherweise Menschen mit einer hohen Karriereorientierung sich häufiger für ein Wirtschaftsstudium entscheiden, bleibt hierbei offen. Letztendlich finden sich in der Immobilienwirtschaft zu einem größeren Teil studierte Wirtschaftswissenschaftler wieder gefolgt von Ingenieuren, insbesondere Bauingenieuren, und Architekten und

Juristen. Darüber hinaus gibt es aufgrund der Heterogenität der Immobilienwirtschaft auch viele „Exoten“ mit verschiedenen anderen Studienabschlüssen.

Je kundennäher und vertriebsorientierter die Aufgabe ist, desto stärker hat sich die Wirtschaftskrise auch auf die Gehälter ausgewirkt. Die Gehaltsdifferenz zwischen jungen Fach- und Führungskräften mit bzw. ohne Studienabschluss ist weiterhin bedeutsam und hat sich tendenziell eher vergrößert (ca. 20% bis 25%). Nichtsdestotrotz haben Mitarbeiter mit einer kaufmännischen oder technischen Ausbildung und fachspezifischen Weiterbildungen ebenfalls gute Entwicklungsmöglichkeiten und holen in sechs bis acht Berufsjahren oftmals auf.

Incentives - das zweite Gehalt

Neben den Gehältern bieten Unternehmen mehr und mehr zusätzliche Möglichkeiten in Form von Incentives, um so Personal zu gewinnen und zu halten. Hier wurde in den letzten Jahren ein Strauß an Möglichkeiten auch für junge Leute geboten. An erster Stelle steht hierbei ein Firmenfahrzeug zur privaten Verwendung. Diese Möglichkeit nutzen vor allem Unternehmen für Mitarbeiter in Akquisitions-/Vertriebspositionen. Darüber hinaus ist das Thema Vermögensbildung und Altersvorsorge zu nennen, schließlich gerade in Maklerbereichen auch besondere Events, Reisen, Veranstaltungen etc. für besondere Leistungen. In inhabergeführten mittelständischen Organisationen werden besondere Leistungen häufiger mit Prämien und Tantiemzahlungen außerhalb der Reihe belohnt. Gemäß der Motivationsforschung sind sicherlich das wirksamste Mittel, um die Zufriedenheit und Motivation und damit die Bindung der Mitarbeiter zu stärken.

Auswirkungen der Krise

Was bedeutet nun die Krise für junge Menschen, die sich gerade auf dem Weg in ihre berufliche Karriere gemacht haben oder den ersten beruflichen Schritt hinter sich haben?

Aus unserer Sicht ist die Erfahrung, sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu behaupten, wichtig und prägend und somit zumindest mittelfristig als positiv zu bewerten. Negativ ist es selbstverständlich für diejenigen, die ihren Job verloren haben, da wie immer in solchen Krisen oftmals das Prinzip des „Last in - first out“ vollzogen wird. Ein längerfristiger Karriereknick ist bei leistungsstarken und vor allem leistungswilligen Mitarbeitern und Nachwuchskräften jedoch nicht anzunehmen. Eine Kündigung in dieser Zeit wird entsprechend bewertet und sicherlich nicht den Kandidaten an-

gelastet. Wie auf jede Krise bislang neues Wachstum erfolgte, werden neue berufliche Möglichkeiten für diese Personengruppe entstehen. Dies ist für den Einzelnen im Moment nur ein schwacher Trost, da zudem zurzeit die Prognosen mit hoher Unsicherheit belastet sind.

Chancen durch Weiterbildung

Die zunehmende Internationalisierung und Vernetzung sowie Professionalisierung der Branche macht Weiterqualifizierung zur ersten Mitarbeiterpflicht. Es gibt mittlerweile eine Vielzahl von Weiterbildungs- und Studiengängen, die auf die Immobilienwirtschaft bezogen sind und hohes fachliches Know-how bieten sowie den Aufbau eines funktionierenden Netzwerks ermöglichen. Unabdingbar sind für alle Wirtschaftszwei-

ge, auch für die, die sich zurzeit noch stark national agierend sehen, englische Sprachkenntnisse sowie zumindest die Kenntnis von internationalen Verfahren z.B. in der technischen und ökonomischen Bewertung. Karriereperspektiven entstehen gegenwärtig insbesondere im Asset- und Property-Management. Gerade jetzt ist es an der Zeit, sich intensiv mit den verkauften oder nicht verkauften Beständen zu beschäftigen, Konzepte und Ideen zu entwickeln und diese mit realen Marktkennziffern zu bewerten.

Wer hier erfolgreich agiert, wird seinem Unternehmen einen monetären Nutzen bringen und hat somit eine gute Verhandlungsposition, um auch sein eigenes Portemonnaie zu füllen. Darüber hinaus sehen wir gute Karriereperspektiven für Mitarbeiter im technischen Immobilienbereich, die sich mit Energieeffizienz und Nachhaltigkeit beschäftigen und hier Qualifikationen erlangen. Das Thema Energieeffizienz ist

schon seit einigen Jahren in gesetzlichen Regelungen eingebracht, aber noch nicht in vielen Entscheidungsköpfen der Immobilienwirtschaft angekommen. Hier entsteht in Zukunft ein Personalengpass von Mitarbeitern mit entsprechendem Know-how. Gute Karriereperspektiven bestehen für generalistische Mitarbeiter in der Immobilienwirtschaft, die sich beispielsweise mit Projektentwicklungen im Bestand auseinandersetzen oder die von der Analystenseite sich mit Renditeberechnungen, Cashflows, Businessplänen etc. beschäftigen, sowie für Mitarbeiter mit einer Kombination von finanztechnischen und immobilienökonomischen Kompetenzen. Auch wenn zurzeit für Absolventen und Young Professionals sich der Himmel sehr grau zeigt, sehen wir aufgrund der demografischen Faktoren, aber auch der Beschäftigung mit den Märkten und Assets gute Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung innerhalb der nächsten zwölf Monate.

Der Autor: **Thomas Körzel**

Inhaber des
Dipl.-Psychologe Thomas Körzel - Büro für
Karrierecoaching, Essen

Von 1999 bis 2009 war er als Personalberater
für Bernd Heuer & Partner Human
Resources tätig, seit 2006 zudem
als Geschäftsführer.

Bild: Thomas Körzel

