

## *Pressemitteilung*

### **Modernisierungsdefizit verschärft Personalmangel im Property und Asset Management**

- Imageproblem: Immobilienwirtschaft gilt als „zu konservativ“
- Personal gewinnt, wer in die Digitalisierung investiert
- Empathie und Leistungsanerkennung als Basis für langfristige Zusammenarbeit

**Berlin, 28. Februar 2025** – Personalmangel zählt zu den drängendsten Problemen im Property Management und macht auch vor dem Asset Management nicht halt. Unternehmen finden sich immer häufiger in einer Abwärtsspirale wieder: Mitarbeiter sind überlastet, unzufrieden, arbeiten fehlerhaft und kündigen letztlich, weil der Druck zu groß wird. Aufgrund mangelnder Fachkräfte sinken zudem die Umsätze, da weniger Aufträge angenommen werden können. Außerdem geht es nicht mit der Digitalisierung voran, weil entsprechende personelle Kapazitäten fehlen. Am Ende kann sogar die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auf dem Spiel stehen. Gibt es in dieser Gemengelage aus Problemen probate Lösungen, die aus der Misere führen?

Auf Einladung von Rueckerconsult diskutierten vier Expertinnen und Experten im Rahmen der Online-Panel-Reihe „Asset und Property Management konkret“, wie Personalmangel in diesen Bereichen gemanagt werden kann: **Doreen von Bodecker**, Geschäftsführerin von Cobalt Deutschland, **Carolin Brandt**, Managing Director of Asset Management bei HIH Real Estate, **Marc Mockwitz**, Geschäftsführender Gesellschafter von Cloudbrixx, und **Thomas Junkersfeld**, Geschäftsführer von B&L Property Management.

Als Grundlage dienten die vom Personaldienstleister Cobalt aufbereiteten aktuellen Zahlen und Erkenntnisse zum Thema, die Doreen von Bodecker präsentierte: Danach prognostiziert das Institut der deutschen Wirtschaft (IW), dass bis zum Jahr 2030 bis zu fünf Millionen Fachkräfte fehlen könnten. Laut Human Resources Monitor (HR Monitor 2023) des Europäischen Bildungszentrums der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (EBZ) fehlen mit Blick auf die Immobilienwirtschaft vor allem technische Fachkräfte (90 % Mangel) und kaufmännische Positionen (75 %) wie WEG-Verwalter und Property Manager. Von Bodecker berichtet, mit welchen Erwartungen an ihren künftigen Arbeitgeber Kandidaten in einen Bewerbungsprozess gehen und stellt Maßnahmen vor, die Arbeitgeber ergreifen können, um für Bewerber attraktiver zu werden und Mitarbeiter zu halten.

## **Fachkräfte anwerben, aber auch halten**

Für Thomas Junkersfeld von B&L Property Management ist die Einstellung von Fachpersonal zu einem unkalkulierbaren Faktor geworden: „Im vergangenen Jahr hatten bei uns fünf Bewerber bereits ihre Arbeitsverträge unterschrieben, dann aber ihre Stellen gar nicht erst angetreten – im Einzelfall gar, ohne sich abzumelden.“ Dies sei ein Indiz dafür, welche Auswahlmöglichkeiten Fachkräfte heutzutage besäßen und wie sehr die Unternehmen untereinander konkurrierten. Daher ist er überzeugt: „Personal gewinnen wird, wer in die Digitalisierung investiert, da die jungen Leute nicht mehr mit veralteten Systemen arbeiten wollen. Aber auch Empathie, Wertschätzung und insbesondere die Führungskultur werden die bestimmenden Themen der Zukunft sein.“

Carolin Brandt, die für die HIH Real Estate das Asset Management verantwortet, nimmt verstärkt wahr, dass es vor allem im Property Management an Fachpersonal mangelt. „Wenn wir mit einem Property Manager zusammenarbeiten, der die Betreuungsquote deutlich nach oben schrauben muss, weil er keine Fachkräfte hat, werden die Aufgaben nicht so erledigt, wie wir das als Auftraggeber erwarten“, so Brandt. „Ich beobachte in der täglichen Praxis aber auch, dass die Personalfluktuationsrate in den Partnerunternehmen deutlich geringer ist, in denen es eine empathische Führung gibt, die versucht, einen optimalen Mix aus Arbeit, Anerkennung und Freizeit zu praktizieren. Davon profitieren wir dann auch als Auftraggeber.“

Marc Mockwitz vom Softwareentwickler Cloudbrixx berichtet, dass er mit seinem Team täglich damit beschäftigt sei, Personal zu finden, zu begeistern, zu motivieren und zu halten. „Das kostet Zeit und Geld. Aber wie alle Proptechs wollen auch wir wachsen und brauchen dafür mehr Mitarbeitende“, erklärt Mockwitz. „Gleichzeitig haben wir das Ziel, unsere Kunden aus der Immobilienwirtschaft und deren Arbeitsplatzangebot attraktiver für deren Mitarbeitende zu machen. Dafür arbeiten wir stetig an der Verbesserung unserer Software, damit die Menschen effizient digital arbeiten können und ein Arbeitsschritt ausreicht, wo ansonsten drei nötig wären.“

## **Zu konservativ, zu langweilig?**

Ein weiterer Diskussionspunkt: Hat die Immobilienwirtschaft und vor allem das Property Management ein Imageproblem? Doreen von Bodecker weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass es hierzulande kaum eine Branche gibt, die so stark von eigentümergeführten Unternehmen geprägt ist wie die Immobilienwirtschaft. Zwanzig Prozent der Führungsebene

sei älter als 60 Jahre. „Damit geht auch ein leicht angestaubtes Image einher, das häufig von der Generation der Unternehmensgründer ausgestrahlt wird, die oft noch in alten Strukturen verhaftet und zu wenig offen für Neuerungen sind“, so von Bodecker.

Carolin Brandt bestätigt: „Die Branche ist konservativ – sowohl in ihrem Erscheinungsbild als auch in ihrer Entwicklung. Bis der strenge Dress-Code aufgelockert und Home-Office eingeführt wurde, hat es länger gebraucht als in anderen Branchen.“ Andererseits schrecke das aber Interessenten nicht unbedingt ab. „Was vielmehr unattraktiv erscheint, etwa beim Property Management, ist die reine Verwaltungsarbeit. Die Gestaltungsmöglichkeit dieser Managementposition wird von vielen als zu gering eingeschätzt. Das wird mit purer Langeweile verbunden.“

Marc Mockwitz plädierte in diesem Zusammenhang dafür, die Digitalisierung voranzutreiben, um administrative Arbeiten zu vereinfachen und mehr Zeit für interessante inhaltliche Arbeit zu ermöglichen. „Wir müssen die Leute wieder begeistern für die Vielfältigkeit der Branche. Einen Immobilienbestand zu transformieren und jeden Schritt begleiten zu können, ist faszinierend. Das sollten wir künftig mehr in den Vordergrund stellen, wenn wir um Mitarbeitende werben.“

Analog zu erfolgreichen Kampagnen des Facility Managements, das demonstriert habe, dass es dabei um mehr als beispielsweise die Reinigung von Gebäuden geht, müssten auch die vielen Facetten des Property-Manager-Jobs stärker aufgezeigt werden, kamen die Panel-Teilnehmer überein.

„Insgesamt werden im Wettbewerb der Unternehmen um Fachkräfte diejenigen erfolgreich sein, die sich für neue Technologien öffnen, ihren Mitarbeitenden mit Empathie begegnen und Leistungen anerkennen, das Gleichgewicht zwischen Arbeitsalltag und Freizeit schaffen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten bieten“, so das Fazit von Thomas Junkersfeld.

**Hinweis Bildmaterial:**

*Die Nutzung der übersandten Fotos ist im Rahmen der Berichterstattung über die beteiligten Unternehmen gestattet. Bitte geben Sie folgende Quellen an: Cobalt (Doreen von Bodecker), B&L Gruppe (Thomas Junkersfeld), HIH Real Estate (Carolin Brandt), Cloudbrixx (Marc Mockwitz).*

**Download Porträts:**

Doreen von Bodecker: [https://www.rueckerconsult.de/download\\_file/05f03b66-4b84-4f2a-84b4-d1b8c4d31410/628](https://www.rueckerconsult.de/download_file/05f03b66-4b84-4f2a-84b4-d1b8c4d31410/628)

Carolin Brandt: [https://www.rueckerconsult.de/download\\_file/9cd50aec-5e5e-41e9-8767-f340d99e75a0/628](https://www.rueckerconsult.de/download_file/9cd50aec-5e5e-41e9-8767-f340d99e75a0/628)

Thomas Junkersfeld: [https://www.rueckerconsult.de/download\\_file/fffce0ca-857d-4cab-b723-afc2bed55714/628](https://www.rueckerconsult.de/download_file/fffce0ca-857d-4cab-b723-afc2bed55714/628)

Marc Mockwitz: [https://www.rueckerconsult.de/download\\_file/b629a5d4-85a8-4caf-9ef8-a7b8182e4412/628](https://www.rueckerconsult.de/download_file/b629a5d4-85a8-4caf-9ef8-a7b8182e4412/628)

## **Pressekontakt**

c/o RUECKERCONSULT GmbH

Dr. Kathrin Dräger / Christian Döring

Tel.: +49 761 42 99 14 07 / +49 30 28 44 987 41

Mail: [draeger@rueckerconsult.de](mailto:draeger@rueckerconsult.de) / [doering@rueckerconsult.de](mailto:doering@rueckerconsult.de)

## **Über Cobalt**

Cobalt ist die führende Personalberatung für die Immobilien- und Baubranche in Deutschland. Das Unternehmen rekrutiert in den verschiedensten Spezialisierungen innerhalb der Branche (Immobilienwesen, Technisches Bau- und Immobilienwesen, Finanzwesen & Personal, Recht) und auf allen Fach- und Führungsebenen in Festanstellung sowie Interim Management. Für Cobalt steht dabei im Fokus, langfristige Verbindungen zu knüpfen und beratend zur Seite zu stehen. Der Mensch steht bei Cobalt im Mittelpunkt. Das inhabergeführte Unternehmen wurde 2001 in London gegründet und ist heute mit über mehr als 140 Mitarbeitenden an 9 Standorten in Deutschland, UK und den USA aktiv. Seit 2008 ist Cobalt in Deutschland mit seiner Zentrale in Berlin vertreten – weitere Niederlassungen befinden sich in Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Deutschland sind aktuell circa 90 Mitarbeitende für Cobalt tätig.

[www.cobaltrecruitment.de](http://www.cobaltrecruitment.de)

## **Über die B&L Gruppe**

Die inhabergeführte B&L Gruppe aus Hamburg steht seit über 50 Jahren für hochwertige und nachhaltige Immobilienprojekte im gesamten Bundesgebiet. Die Schwerpunkte liegen aktuell auf modernen Quartiersentwicklungen mit Büros, Wohnungen, Einzelhandel und Hotelnutzung in den Metropolen Berlin, Düsseldorf, Frankfurt a.M. und Hamburg. Das KII in Düsseldorf wurde in 2021 mit dem renommierten Immobilien-Manager Award ausgezeichnet und in 2022 mit DGNB-Platin zertifiziert. Der Firmensitz der B&L Gruppe befindet sich in dem ebenfalls von ihr realisierten Quartier Holzhafen Hamburg. Die B&L Gruppe zählt als Anbieter attraktiver Immobilieninvestments bei privaten und institutionellen Anlegern zu den ersten Adressen in Deutschland.

[www.bl-gruppe.de](http://www.bl-gruppe.de)

## Über HIH Real Estate

Die HIH-Gruppe ist der führende Anbieter von ganzheitlichem Immobilien-Investmentmanagement in Deutschland. Unsere Leistungspalette deckt den gesamten Lebenszyklus einer Immobilie ab und reicht von der Projektentwicklung über die Strukturierung von Immobilieninvestments bis zum Asset und Property Management. Wir überzeugen durch maßgeschneiderte Investmentlösungen und eine effiziente Fondsadministration. Unsere Kunden profitieren von dem umfangreichen Leistungsangebot der einzelnen Unternehmen, den kurzen Entscheidungswegen und der engen Zusammenarbeit innerhalb der HIH-Gruppe. Mit rund 72,5 Mrd. Euro betreutem Immobilienvermögen und 876 Mitarbeitenden an neun Standorten finden, entwickeln und steuern wir Gewerbeimmobilien europaweit.

[www.hih.de](http://www.hih.de)

## Über Cloudbrixx

Die 2015 gegründete Cloudbrixx GmbH bietet mit ihrer SaaS-Lösung eine modulare Cloudsoftware für das Grundstücks- und Liegenschaftsmanagement. Die Kernfunktionen bilden das Budget- und Kostencontrolling, um alle Maßnahmen durchzuführen, welche während der Bau- bzw. Bestandphase einer Immobilie anfallen und mit Klein-, Liefer-, Handwerker-, Dienstleister, Bau- oder Planeraufträgen zusammenhängen. Alle haustechnischen Anlagen werden inventarisiert, Wartungen und Prüfungen werden per Wartungskalender geplant und durchgeführt. Alle Ergebnisse werden revisionssicher dokumentiert, sodass die Anforderungen der Betreiberverantwortung stets erfüllt sind. Somit bringt Cloudbrixx alle Projektbeteiligten Portfolio-, Asset-, Property- & Facility-Manager auf einer zentralen digitalen Plattform unternehmensübergreifend zusammen.

Kunden von Cloudbrixx sind Eigentümer bzw. Eigentümervetreter. Die Nutzer der Software sind Asset-, Property-, Facility Manager und Projektentwickler.

<https://cloudbrixx.de/>