

Dr. Heinz Schannath

## Stellenmarkt Immobilienfondswirtschaft – Bewerbermarkt ade?

Die institutionelle Immobilienwirtschaft befindet sich seit der Zinswende im Jahre 2023 im Krisenmodus. „Frisches“ institutionelles Kapital für neue Immobilieninvestments steht nicht zur Verfügung. Institutionelle Investoren kämpfen mit ihren Bestandsfonds-/objekten und mit risikoreichen Immobilieninvestitionen aus der Vergangenheit. Neue Projektentwicklungen sind zum Erliegen gekommen. Besserung wird – pessimistisch – frühestens 2030 erwartet. Aus einem Bewerbermarkt wurde ein Arbeitgebermarkt, Home-Office-Tage und flexibles Arbeiten sind schwieriger verhandelbar und der Wunsch der Generation Z nach „Maybe“-Tagen wird als Running Gag belächelt.

### Stellenbesetzungen Immobilienfondswirtschaft

Mit dem 2023-Zinsschock einhergehend sind Stellenbesetzungen in der Immobilienfondswirtschaft zu einem raren Gut geworden, ganz zu schweigen, was das Schaffen neuer Stellen betrifft. Da kein „frisches“ institutionelles Kapital vorhanden ist, werden neue Immobilienvehikel nur in homöopathischen Dosen aufgelegt, was direkte Auswirkungen auf den diesbezüglichen Stellen-

markt hat. Das betrifft insbesondere Investment-/Transaktionsmanager, Projektentwickler, Fonds-/Portfoliomanager, aber insbesondere Institutional Sales Manager. Der klassische „Domino-Effekt“ früherer Jahre – Abwerbung, Nachbesetzung, neue Vakanz – diese Dynamik ist nahezu zum Stillstand gekommen. Wo Veränderung stattfindet, geschieht sie intern: Investmentmanager wechseln ins Asset Management, oftmals ohne echte Perspektive oder Zufriedenheit in der neuen Rolle.

### Auswirkungen auf den Bewerbermarkt

Konnten wir vor der Zinswende noch von einem Bewerbermarkt in der Immobilienfondswirtschaft sprechen, wenn auch der Begriff „Fachkräftemangel“ fehl am Platze war, ist daraus ein Arbeitgebermarkt geworden – zudem mit einer minimalen Dynamik. Viele Unternehmen frieren Rekrutierungsprozesse ein oder verschieben sie endlos. Bewerber wiederum bleiben lieber in sicheren Positionen, statt sich auf einen Wechsel einzulassen. Wer aktiv sucht, braucht Geduld und sollte strategisch vorgehen.



## Generation Z und „Maybe“-Tage

Was sind eigentlich „Maybe“-Tage? Personalverantwortliche wurden in der Vergangenheit im Rahmen von Bewerbergesprächen – insbesondere mit Gen-Z-Kandidaten – nicht nur auf möglichst viele Home-Office-Tage angesprochen, sondern bisweilen auf „Maybe“-Tage. Diese entstammen der New-Work-Debatte. Gemeint sind kurzfristig und ohne Begründung frei verfügbare Tage, an denen Mitarbeitende morgens spontan sagen dürfen: „Heute lieber nicht“ – bezahlt oder unbezahlt, je nach Regel im Unternehmen. Ihr Ursprung geht zurück auf ein in UK/US schon in der Vergangenheit etabliertes Konzept der sogenannten „Duvet Days“ („no-questions-asked“-Tage), vertraglich geregelte, kurzfristig freie Tage ohne Nachweis, i.d.R. 1-2 Tage pro Jahr. In der aktuellen Situation in der Immobilienfondswirtschaft wohl eher undenkbar, sollte man glauben.

## Personalparallele „KAGB-Einführung“ und der graue Kapitalmarkt

Schauen wir zurück ins Jahr 2014, dem Jahr, als das Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB) Gültigkeit erlangte, und zuvor unregulierte geschlossene Publikumsfonds der investmentrechtlichen Regulierung unterworfen wurden. Die Folge war, dass zahlreiche Anbieter – mit samt ihrer Beschäftigten – vom Markt verschwanden. Eine „übersprungene“ Mitarbeitergeneration in diesem Segment ist bis heute spürbar. Auch wenn die Immobilienbaisse in der institutionellen Immobilienwirtschaft bei pessimistischer Betrachtung noch bis 2030 andauern wird, wird der Mitarbeiteraderlass aufgrund des demographischen Wandels vermutlich weniger stark ausgeprägt sein.

## Fazit

Der Personalmarkt der institutionellen Immobilienwirtschaft bleibt auf absehbare Zeit arbeitgeberdominiert. Für Bewerber bedeutet das: reduzierte Verhandlungsmacht bei Home-Office-Quoten, Arbeitszeiten und Zusatzleistungen, längere Entscheidungs- und Einstellungsprozesse sowie erhöhte Bedeutung interner Weiterentwicklung und Netzwerkpflege. Mittelfristig wird sich die Situation entspannen, da der demographische Wandel seine Spuren hinterlassen und somit der Bedarf nach gut ausgebildeten Fachkräften wieder steigen wird.



**Dr. Heinz Schannath**

Geschäftsführender Inhaber  
Dr. Schannath Executive Search

Weitere Angaben zum Unternehmen **S. 152**