

Ausbildung

Erfolgreicher Nachwuchs dank privater Berufsschule

Qualifizierten Nachwuchs zu bekommen und zu halten ist und bleibt eine große Herausforderung für die Branche. Zum einen wirkt sich der demografische Wandel aus. Laut einer Umfrage des GdW Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen haben 38 Prozent seiner Mitglieder bereits Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Zum anderen hat die Immobilienwirtschaft im Vergleich zur Automobilindustrie mit einem relativ reizlosen Image zu kämpfen, beobachten die Autoren. Die BBA – Akademie der Immobilienwirtschaft e.V. in Berlin will deshalb während der Ausbildung verstärkt langfristige Perspektiven vermitteln. Im Vordergrund steht dabei die enge Verzahnung mit Unternehmen. (Red.)

Im Spätsommer 2013 befragte der GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen seine 3 000 Mitgliedsunternehmen nach den derzeitigen und künftigen Herausforderungen und Maßnahmen in der Personalentwicklung. Als Kernproblem kristallisierte sich heraus, dass sich aufgrund der allgemein bekannten demografischen Entwicklung ein Fachkräftemangel abzeichnet.

In den kommenden fünf Jahren werden 9 700 Stellen neu zu besetzen sein – 5 300 Stellen davon altersbedingt, so die Umfrageergebnisse. Die überwiegende Zahl der offenen Stellen (2 500) wird im kaufmännischen Bereich anfallen, was

lösbar erscheint. Größere Sorge bereitet die Stellenbesetzung in den technischen Abteilungen: 40 Prozent der befragten Mitglieder erwarten in diesem Bereich einen Fachkräftemangel. Bezogen auf den gesamten Personalbestand fällt diese Prognose mit 30 Prozent zwar etwas niedriger aus. Das bildet allerdings keinen Anlass zur Entwarnung. Denn in den vergangenen Jahren hatten:

- 38 Prozent der Befragten bereits Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen.
- 32 Prozent von ihnen teilweise und sechs Prozent von ihnen große Schwierigkeiten, die Stellen adäquat zu besetzen.
- Bei 67 Prozent der Unternehmen fehlte es an qualifizierten Bewerbern.
- In acht Prozent der Fälle lagen gar keine Bewerbungen vor.
- Insgesamt fehlten in 75 Prozent aller Fälle geeignete oder interessierte Bewerber.

die Pharmaindustrie, aber auch der Finanzsektor gelten als attraktiver, da sie mit Personalentwicklungskonzepten und einem guten Image locken. Gut ausgebildeten jungen Menschen wird nicht nur eine Ausbildung, sondern auch eine mittel- wenn nicht gar langfristige Perspektive geboten – ein gewichtiger Grund, an dem der Rekrutierungshebel anzusetzen wäre. Folglich sollten Jugendlichen bereits in den Schulen angemessene und konkrete Angebote für die berufliche Ausbildung gemacht werden. Das bestätigen auch die Ergebnisse der 16. Shell-Jugendstudie aus 2010: Heutige Nachwuchskräfte fordern von ihren Arbeitgebern attraktive Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten. Für 60 Prozent von ihnen ist dies ausschlaggebend bei der Wahl ihres künftigen Arbeitsplatzes.

Ausbildung als Rekrutierungsmittel

Der Verband der Berlin Brandenburgischen Wohnungsunternehmen (BBU) hat in Kooperation mit dem Landesverband freier Wohnungsunternehmen in Berlin und dem immobilienwirtschaftlichen Bildungsträger BBA – der Akademie der Immobilienwirtschaft e.V. (BBA) 2010 die Initiative ergriffen und in Berlin eine private Berufsschule gegründet mit dem Ziel, eine attraktive Ausbildung zu gewährleisten. Diese Berufsschule bietet Unternehmen die Möglichkeit, die Inhalte der fachtheoretischen Ausbildung mitzugestalten.

Ausbildung ist eine berufliche Weichenstellung für die Zukunft. Dieser Gedanke ist keineswegs neu, aber dennoch wert, betont zu werden. Zwar gibt es in der Immobilienwirtschaft immer mehr Quereinsteiger. Jedoch gilt nach wie vor der Grundsatz: Wer bei einem Unternehmen eine Ausbildung durchläuft, bleibt – wenn auch nicht dem Unternehmen – so doch der Branche treu. Diese Investition zahlt sich folglich aus.

Allerdings zeigt sich, dass die Jungen im Alter von bis zu 35 Jahren in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft gerade einmal 18 Prozent ausmachen. Wohingegen der Anteil dieser Altersgruppe bei den deutschen Erwerbstätigen insgesamt

Die Autoren

Dr. Hans-Michael Brey



Geschäftsführender Vorstand,
BBA – Akademie der Immobilienwirtschaft e.V., Berlin

Christine Reinhold



Schulleiterin, Berufsschule der BBA – Akademie der Immobilienwirtschaft e.V., Berlin

Interessante Perspektiven vermitteln

Nun mag es sein, dass die Wohnungswirtschaft mit einem relativ drögen Image kämpft. Doch sind Themenvielfalt, geregelte Arbeitszeiten, ein stabiles Einkommen und hohe Arbeitsplatzsicherheit nicht Faktoren, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden? Was kann getan werden, damit Auszubildende sich für die Branche interessieren und dann auch dort bleiben? Um diese Frage zu beantworten, hilft ein Blick „über den Tellerrand“: Branchen wie die Auto- oder

Ergebnis aus der IHK-Abschlussprüfung Sommer 2013						
	Immobilienwirtschaft	Kaufmännische Steuerung und Dokumentation	Wirtschafts- und Sozialkunde	Kunden- gespräch	Gesamt	Bestehens- quote
	von 100 Punkten					in Prozent
BBA	76	87	83	79	81	94,0
IHK Berlin*	70	74	78	63	71	77,4
IHK Brandenburg*	70	70	75	79	74	90,9
IHK bundesweit*	72	73	76	75	74	91,0

Quelle: Prüfungsstatistik der IHK

29 Prozent beträgt. Die Jugendarbeitslosigkeit geht hierzulande seit einigen Jahren zurück und der Kampf um talentierte Bewerber zieht an. Für Unternehmen besteht folglich akuter Handlungsbedarf.

Veränderungen beruflicher Herausforderungen

Hinzu kommt, dass ein Mix unterschiedlicher Unternehmensformen und -größen die deutsche Wohnungswirtschaft prägt. Große, in prosperierenden Regionen angesiedelte Unternehmen bilden eine Familie mit teilweise kleinteiligen oder in schwierigen Märkten agierenden Betrieben. Experten erwarten – insbesondere für kleinere Unternehmen – einen Professionalisierungsdruck infolge steigender Ansprüche an die Erneuerung der Wohnungsbestände, sich immer rascher verändernder Rahmensetzungen durch die Bundes- und Europapolitik, sich wandelnder Mieterbedürfnisse und wachsender Anforderungen von Finan-

zierungspartnern. Die Ausbildung sollte daher so ausgerichtet werden, dass die Mitarbeiter von morgen bereit und in der Lage sind, fachlich flexibel reagieren zu können.

War es in der Vergangenheit üblich, dass Mitarbeiter ein klar abgegrenztes und sich kaum veränderndes Tätigkeitsfeld beherrschen mussten, so werden kaufmännische Angestellte in Zukunft in der Lage sein müssen, sich schnell auf veränderte Bedingungen einzustellen. Jeder Einzelne ist gefordert, in wechselnden Teams zu arbeiten und früh für anstehende Aufgaben sowie für sein soziales und betriebliches Umfeld Verantwortung zu übernehmen.

Ziel muss es sein, die Mitarbeiter zu motivieren, ein Leben lang lernen zu wollen. Mehr noch, es muss angesichts der Entwicklungen zu den heutigen Zielen gehören, über kontinuierliches Lernen in und von Organisationen Wissen auf- und auszubauen sowie die benötigten Innovationen freizusetzen. Nur so werden die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von

Unternehmen gestärkt und Arbeitsplätze zukunftsfähig. Unternehmen die dies als Aufgabe erkannt haben, sind bereit, in die Ausbildung zu investieren. Die private Berufsschule der BBA startete 2010 mit zwei Klassen (50 Schülern). Im Schuljahr 2014/2015 werden bereits vier neue Klassen aus der Taufe gehoben und insgesamt 220 Berufsschüler ausgebildet.

Berufsschule als Partner der Branche

Die Ausbildung zum Immobilienkaufmann in der Berufsschule ist Teil eines integrierten Bildungskonzeptes des Trägers: Von der Basisqualifikation bis hin zum Master of Business Administration, Tagungen und Lehrgängen für Branchenspezialisten. Aus- und Weiterbildung wird als Teil des beruflichen Alltags wahrgenommen und sichert den Unternehmen die Fachkräfte. Entscheidend für die Wahl der Berufsschule ist die Qualität der Angebote. Eine gute Berufsschule zeichnet sich deshalb durch drei Aspekte aus:

- 1) Die Struktur der Lernfelder orientiert sich an Geschäftsprozessen der Immobilienwirtschaft. Die Lernfelder werden durch exemplarische Handlungssituationen untersetzt. Ergänzend zum Rahmenlehrplan werden die Unterrichtsinhalte in einem Stoffverteilungsplan miteinander vernetzt.
- 2) Lehrkräfte treffen sich in Konferenzen und gemeinsamen Qualifizierungsmaßnahmen. Dadurch wird eine engverzahnte Abstimmung zwischen den Beteiligten des berufsübergreifenden und berufsbezogenen Bereichs sowie der in einem Lernfeld unterrichtenden Lehrkräfte ermöglicht.
- 3) Regelmäßig Treffen zwischen den Ausbildungsverantwortlichen in den Unternehmen und den Verantwortlichen der Berufsschule sichern die enge Verzahnung und Weiterentwicklung der Qualität ab.

In den vergangenen drei Jahren hat sich in den Unternehmen ein entsprechender Mentalitätswandel vollzogen: Von einer Berufsschule als notwendiges Übel innerhalb der beruflichen Ausbildung hin zu einer Schule als verlässlichen Partner und als Teil der Branche. Das beweisen die erfreulichen Prüfungsergebnisse der Abschlussprüfung 2013.