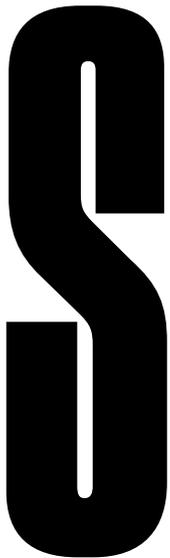


POKERN MIT VERDECKTEN KARTEN

Immobilienfachleute sind gefragter denn je. Das spiegelt sich auch in den Gehältern wider. Arbeitgeber haben zudem mit den gegenwärtigen wirtschaftlichen Unwägbarkeiten zu kämpfen. Im Feilschen um EIN NEUES GEHALTSNIVEAU liegen die besseren Karten aufseiten der Arbeitssuchenden – scheinbar! Denn bei genauerer Betrachtung zeigen sich regionale und sektorale Unterschiede. Und: Geld ist nicht genug! Eine Analyse.



Seit jeher war die deutsche Immobilien- und Baubranche geprägt von vorrangig konservativen Finanzierungsstrukturen. Ein hoher Eigenkapitalanteil war die Grundvoraussetzung für viele finanzierende Banken, um ihr Geld zu verleihen. Die Branche war regional aufgestellt, bewegte sich fokussiert national und der Anteil internationaler Marktteilnehmer war überschaubar. Nicht zuletzt als Folge der „Lehman-Pleite“ fand das Auge der internationalen Investoren die passenden Real Estate Investments in Deutschland und kam auf den Markt.

IST DER GEHALTSBOOM IN DER IMMOBILIENBRANCHE VORBEI?

Die Immobilienbranche wandelte sich und war auf einmal mehr als der althergebrachte Objektverwalter in einem inhabergeführten Traditionsunternehmen – es gab abwechslungsreiche, verantwortungsvolle Jobmodelle mit spannenden und immer internationaleren Aufgaben, hervorragenden Entwicklungsmöglichkeiten, gutem Verdienst und einem sicheren Arbeitsplatz. Es wurden neue Stellen mit neuen Inhalten geschaffen, die ausbildenden Institute zogen ebenfalls nach, und man konnte eine vorher nicht dagewesene Diversifikation an Positionen in der Branche beobachten. Personal

musste her! Welches in der benötigten Menge und teilweise mit den benötigten Kenntnissen (noch) nicht am Markt verfügbar war.

Diese stark arbeitnehmergeprägte Personalbeschaffungssituation führte in den vergangenen zehn Jahren vor und auch während der Pandemie zu einer sich stetig nach oben entwickelnden Gehaltsspirale. Je nach Größe und Art des Immobilien- und Bauunternehmens im Verhältnis zur Dringlichkeit der Personalbeschaffung – und diese war sehr oft sehr dringlich – gingen die Unternehmen bei Neueinstellungen in den Gehaltsforderungen mit. Insbesondere in der Projektentwicklung und in klassischen Hochbaufunktionen, wie dem Bauleiter, konnte in den letzten Jahren ein Gehaltsanstieg um bis zu 30 Prozent, in der Immobilien-

verwaltung um bis zu 20 Prozent im deutschlandweiten Querschnitt dokumentiert werden (Quelle: Cobalt Dtl. Datenbank, Vermittlungen 2012-2021).

Die aktuellen Krisen, die sich seit Mitte 2022 auch in der deutschen Immobilien- und Bauwirtschaft stark bemerkbar machen, könnten der Auslöser für einen Wechsel auf einen Arbeitgeber-dominierten Personalmarkt und ebenfalls ein Ende der sich nach oben entwickelnden Gehaltsniveaus sein. Dies kann aber bisher nur in Teilen beobachtet werden. Kandidatenseitig herrscht weiter eine begrenzte Anzahl von Wechselwilligen vor, jedoch zeigen sich erste Veränderungen. Die aktuelle wirtschaftliche Situation hielt Arbeitnehmer von einem Wechsel, wenn er nicht notwendig war, bis Ende H1 2023 ab. →

TEXT

Nicole Schwan,
Doreen von
Bodecker

DIE MEISTGESUCHTEN JOBS 2023

Real Estate

- Asset Manager (m/w/d)
- Property Manager (m/w/d)
- Projektentwickler (m/w/d)

Construction & Technical Real Estate

- Techn. Asset Manager (m/w/d)
- Projektleiter (m/w/d)
- Techn. Property Manager (m/w/d)

Finance, Banking & HR

- Financial Controller (m/w/d)
- Leiter Buchhaltung (m/w/d)
- Leiter Controlling (m/w/d)

Legal

- Syndikusrechtsanwalt (m/w/d)
- Legal Council (m/w/d)
- Head of Legal (m/w/d)

ALL IN!
*Je größer der
Fachkräfte-
mangel in einem
Teilbereich der
Branche, desto
besser die
Verhandlungs-
position der
Bewerber*



So begründen über 80 Prozent der angesprochenen potenziell passenden Kandidatinnen und Kandidaten ihr fehlendes Interesse an einer Vermittlung mit der Angst, in der Probezeit den Job zu verlieren, und grundsätzlicher Risikovermeidung (Quelle: Cobalt Dtl. Datenbank, 2023).

Seit einigen Monaten steigt die Wechselbereitschaft jedoch an. Hier wirkt die wirtschaftliche Stagnation vielerorts entgegengesetzt: Wenn das eigene Unternehmen jede fachliche und gehaltliche Entwicklungsperspektive aus wirtschaftlichen Gründen auf Eis gelegt hat und der subjektiv gefühlte „Leidensdruck“ überhandnimmt, bewirbt sich der Mitarbeitende extern. Die Top 3 der am meisten gewünschten Positionen unter den klassischen kaufmännischen Immobilienpositionen, unter bau- und technischen Positionen sowie unter den finanzwirtschaftlichen und rechtlichen Positionen zeigt die Aufzählung auf Seite 12.

WENIGER WECHSELWILLIGE

Auf Arbeitgeberseite kann von einem starken Konsolidierungsdrang seit 2022 gesprochen werden. In diesem Zusammenhang hört man auch immer wieder vom „Befreien vom personellen Speckgürtel“ hinter vorgehaltener Hand. Wie Abbildung 1 zeigt, konnte im Asset Management in einem Großteil von Deutschland weiterhin ein leichter Anstieg in den Gehältern beobachtet werden.

Positionen in der Vermietung und im Transaction/Investment Management werden im Asset Management zusammengeführt. So werden Personalkosten eingespart, jedoch erfolgt eine gehaltliche Aufwertung im Asset Management. Im Property Management verändern sich die Gehälter in einigen Regionen von Deutschland bereits nach unten (Abbildung 2).

Abbildung 3 zeigt, dass die Gehälter im Bereich Bau- und Projektleitung stark von den aktuellen Entwicklungen beeinflusst werden. Noch gibt es zwar Regionen mit großer Nachfrage an Kandidaten in diesem Bereich, aber vielerorts sinkt neben der Nachfrage auch das Gehalt auf ein „normales“ Level. Dahingegen ist das Techni-

Gehaltsentwicklung von 2022 zu 2023

Jahresbruttogehalt in Euro nach Berufsfeldern und Bundesländern

Abb. 1: Asset Manager

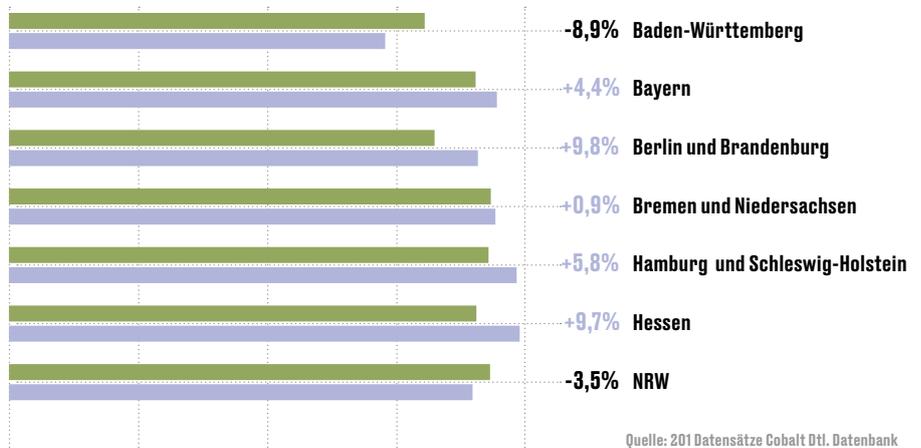
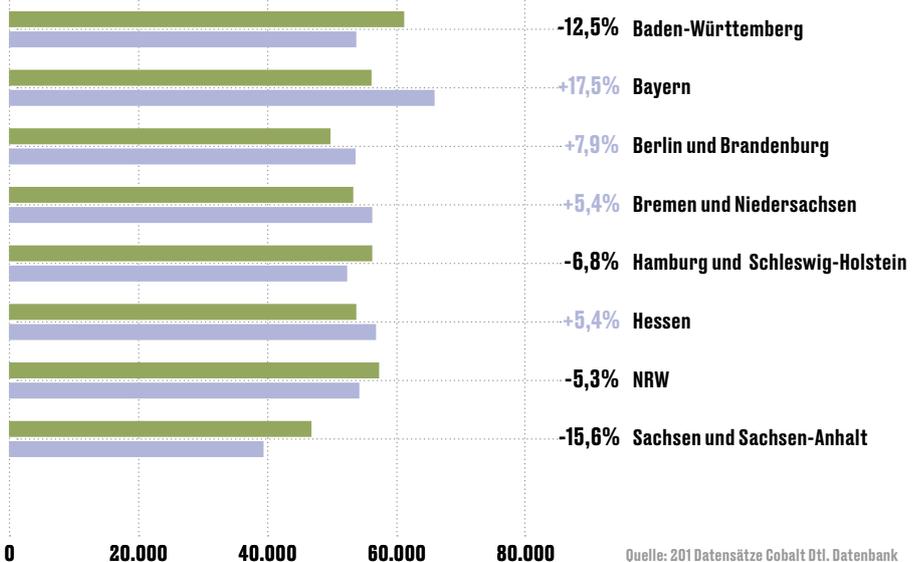


Abb. 2: Property Manager



sche Property Management von den Veränderungen noch nicht flächendeckend betroffen, und die Gehälter konnten, basierend auf dem weiterhin bestehenden Bedarf in der Bewirtschaftung von Objekten, teils leicht ansteigen.

REKRUTIERUNG DAUERT LÄNGER

Ein Trend zu Generalisten könnte entstehen, so wie es bedingt durch die Finanzkrise von 2008 bis ca. 2013 der Fall war. Im Unterschied zur Vergangenheit

jedoch ist die bereits beschriebene Diversifikation unter den Positionen in der Branche bereits zu weit fortgeschritten, sodass sich die Spezialisierungen langfristig durchsetzen werden. Bei Positionen, die Unternehmen extern besetzen müssen, wird sehr genau auf fachliche und persönliche Eignung geachtet. Man spürt den intensiven Wunsch nach Sicherheit, die richtige Entscheidung zu treffen, unabhängig von der hierarchischen Einordnung von Positionen. Im Vergleich zu →

Abb. 3: Bau- und Projektleiter

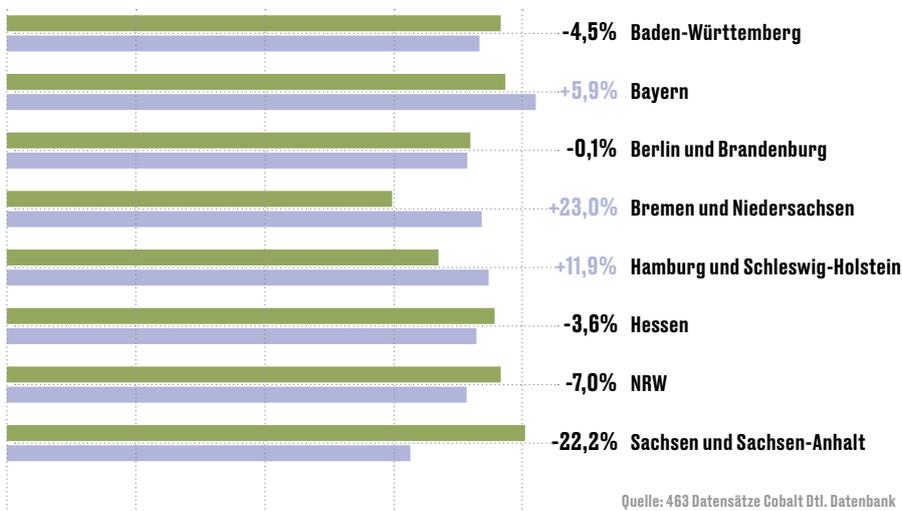


Abb. 4: Technical Property Manager

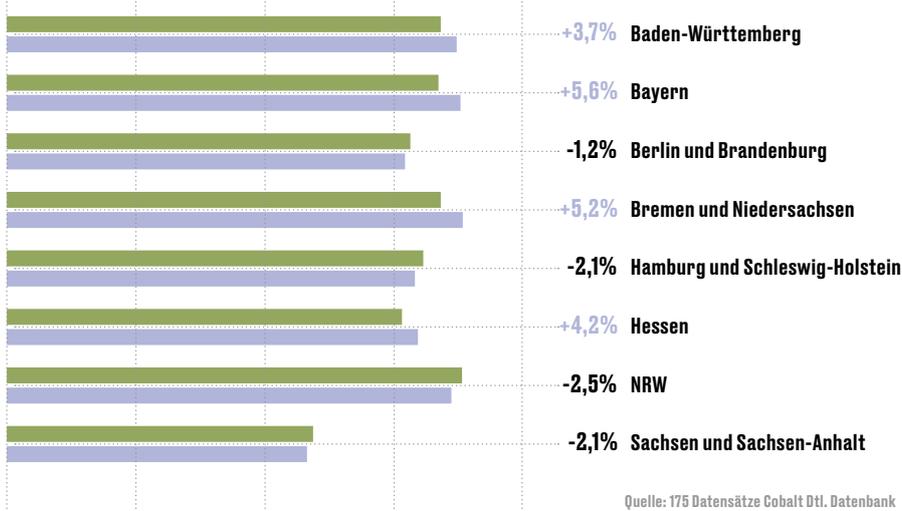
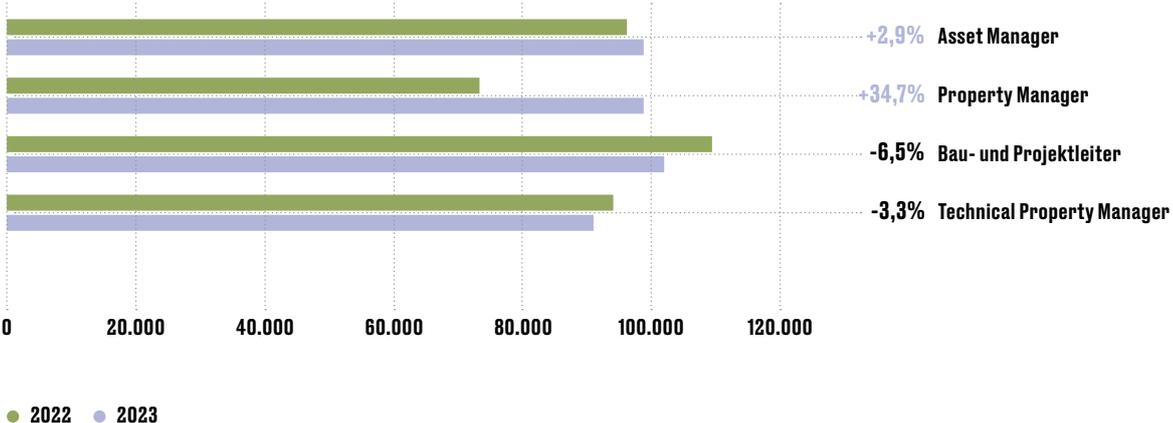


Abb. 5: Führungskräfte



Quelle: 289 Datensätze Cobalt Dtl. Datenbank

23

In Bremen und Niedersachsen verdienen Bau- und Projektleiter etwa 23% mehr als noch vor einem Jahr.

35

Führungskräfte im Property-Manager-Bereich können sich über ein um 35% höheres Gehaltsniveau als im Vorjahr freuen.

vorherigen Jahren haben sich Rekrutierungsprozesse um ca. 25 Prozent verlängert. Es wird mit mehr Kandidaten gesprochen, und diese müssen mehr als zwei Vorstellungsgespräche durchlaufen. Das entscheidende Argument auf Arbeitgeberseite, warum Kandidaten im Jahr 2023 trotz fachlicher Eignung gar nicht erst zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, ist das Gehalt. Bei zu hohen Forderungen von Kandidatenseite gehen Unternehmen nicht mehr mit. Das oft margengetriebene Geschäft der Immobilienverwaltung zum Beispiel lässt in einer angespannten Marktsituation wie der heutigen weitere Gehaltssteigerungen kaum mehr zu. Eine Abkehr vom bewerberseitig getriebenen steigenden Gehaltsniveau kann von uns auch in anderen Bereichen wahrgenommen werden.

DER FAKTOR FACHKRÄFTE-MANGEL IM GEHALTSWESEN

Abbildung 4 zeigt, dass auch die Führungspositionen im technischen Bereich bereits von sinkenden Gehältern betroffen sind.

Der existierende Mangel an fachlich gut ausgebildeten und erfahrenen Mitarbeitenden ist eine Konsequenz aus zurückgegangenen Geburtenzahlen der vergangenen Jahrzehnte, der Positions- und Ausbildungs-Diversifikation innerhalb der Branche sowie aus dem stark gestiegenen Bedarf an Arbeitskräften durch neue (internationale) Arbeitgeber. Das Prinzip von Angebot und Nachfrage herrscht auch hier. Wenn die Nachfrage an Fachpersonal in bestimmten Bereichen sehr hoch ist,

so wie in der Projektentwicklung in den vergangenen fünf bis sieben Jahren, und das Angebot passender Fachkräfte gering, haben die Arbeitnehmer größere Chancen, Wunschgehälter abgebildet zu bekommen. Derzeit stellt sich die Situation genau andersherum dar; somit nimmt die Wahrscheinlichkeit zu, dass die Unternehmen vorgeben, wie das Gehalt aussehen kann, und nicht der Bewerber.

Nun ist das Gehalt seit jeher eine Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers. Für die meisten Arbeitnehmer der Branche ist das Gehalt laut Aussagen in den Interviews aber viel mehr. So wird oft von Risikokompensation gesprochen, d.h. der wechselbereite Arbeitnehmer preist das Risiko der unverhofften Kündigung und der möglichen Insolvenz ein.

Ebenso wird das Gehalt als Beleg gesehen, wie sehr das Unternehmen wirklich an der eigenen Arbeitskraft und allem, was man in den Job mitbringt, interessiert ist. Der Arbeitgeber hat hier verschiedene Möglichkeiten, ein Gehalt zusammenzustellen, ohne eins zu eins auf den gehaltlichen Wunsch eingehen zu müssen. Im Vergleich zu einem Jahrzehnt zuvor wird nicht mehr nur die Erledigung der täglichen Jobaufgaben gegen Geld getauscht, sondern das Gehalt ist ein komplexes Konglomerat von vermehrt rein subjektiven Erwartungen gepaart mit Benefits und Incentives, die weit über mobiles Arbeiten hinausgehen.

Dabei gilt zu beachten, dass sich die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden immer weiter verändern. Die Annahme,

dass Homeoffice von der jüngeren Generation vorausgesetzt wird, ist nicht richtig. Diese wünscht sich selbstbestimmte Flexibilität, wie beispielsweise drei Tage Office-Pflicht, bei der sie die Tage selbst bestimmen kann. Menschen brauchen Menschen in ihrem Umfeld, und auch die Mitarbeitenden heute wollen selten ausschließlich von zu Hause arbeiten.

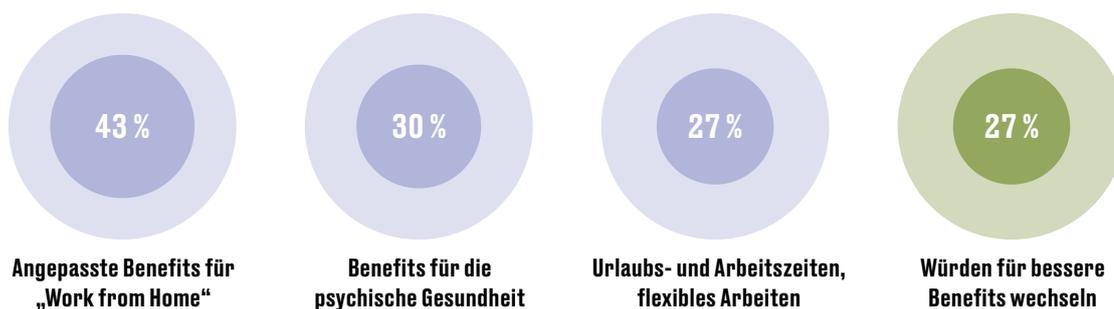
ANSPRÜCHE IM WANDEL

Wir merken zunehmend, dass bei Kandidaten der Wunsch besteht, überall die beste Zeit zu haben. Sowohl bei der Arbeit als auch privat. Sie sind bereit, 100 Prozent zu geben, wenn sie gut versorgt werden und sich in schwierigen Zeiten ohne Druck und schlechtes Gewissen erholen können.

Auch die Generation Z ist nicht „fauler“ – sie lebt bewusster und geht für Unbekanntes keine Kompromisse ein. Es ist auch nicht nur die junge Generation, die mehr Flexibilität und Freiheit erwartet. Die Anforderungen steigen insgesamt bei den Kandidaten. Eine Studie von Indeed belegt, dass Mitarbeitende heute großen Wert auf Flexibilität, Diversität und die Ziele und Werte eines Unternehmens legen.

Der Status quo der Arbeitsrealität hat sich durch Corona verändert. Durch den Fachkräftemangel wurde den Kandidaten erzählt, welch rares Gut sie sind, wie schwer es ist, gute Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten – das führt dazu, dass Kandidaten aus diesem „Wissen“ höhere Anforderungen an ihren Job und Arbeitgeber stellen. Dies stellen →

Abb. 6: Die wichtigsten Benefits für die Zukunft (siehe auch S.18)



Quelle: nennify, Future of Work Report, 2022



Wir machen
NRW
NACHHALTIGER



„Wir bringen den Wohnungsbau voran.
Und die Menschen zueinander.“

Fördern, was NRW bewegt.

Ulrich Brombach und Stefan Zellnig, Vorstände der Wohnungs-Genossenschaft GWG Neuss, schaffen bezahlbaren Wohnraum. Für ein solides finanzielles Fundament sorgt die NRW.BANK mit der Wohnraumförderung des Landes.

Die ganze Geschichte unter: nrwbank.de/gwg



NRW.BANK

Wir fördern Ideen

wir mehr und mehr in unseren Gesprächen mit Kandidaten fest.

Sinnhaftigkeit und Wohlbe-
finden sind für viele Kandidaten
heute besonders relevant. Fühlen
sie sich bei der Arbeit wohl und
wertgeschätzt und werden die
Grundbedürfnisse – wie eine an-
gemessene Bezahlung – erfüllt,
wird es schwierig, sie von einem
Jobwechsel zu überzeugen.

„Neue Benefits“, die für viele
Kandidaten reizvoll sind, müssen
an die aktuelle Zeit angepasst
sein. Das belegt auch die Indeed-
Studie (siehe Abbildung 6). 30
Prozent der Befragten wünschen
sich Benefits für die psychische
Gesundheit, 27 Prozent besse-
re Urlaubs-/Arbeitszeiten und
flexibles Arbeiten. Auch unsere
Kandidaten fragen immer häufiger
nach diesen Aspekten. Die Zeiten
haben sich stark geändert und
Kandidaten sind heute deutlich
weniger aktiv auf Jobsuche. Talen-
te wollen gefunden und überzeugt
werden. Dies nehmen wir nicht
nur in unseren Gesprächen wahr,
die unten stehende Grafik bestä-
tigt diesen Trend. Es gibt wenige
Faktoren, die Mitarbeitende zu
einer aktiven Suche bringen. Füh-
len sich die Mitarbeitenden aber
nicht angemessen bezahlt oder ist
der negative Stress zu hoch, sind
sie offen für Veränderungen oder
streben aktiv einen Wechsel an.

JENSEITS DES GELDES

Um in Zeiten von Social Media
die Aufmerksamkeit von Kan-
didaten zu gewinnen und bis
zur erfolgreichen Bewerbung zu
halten, muss eine Anzeige klar
strukturiert und nicht zu lang
sein. Kandidaten wollen zudem
keine Floskeln lesen, sondern
wissen, auf was sie sich bewerben.
Daher sollte der Text möglichst
klar formuliert werden. Was be-
deuten flexible Arbeitszeiten bei
Ihrem Unternehmen? Sprechen Sie
darüber, dass beispielsweise drei
Tage pro Woche im Homeoffice
gearbeitet werden kann.

Um Kandidaten für sich
zu gewinnen, müssen zudem die
richtigen Benefits geboten werden.
Das Gehalt wird auch heute selten
direkt in der Stellenausschreibung
genannt. Dabei belegen immer mehr
Studien, dass die Anzahl (geeigne-

ter) Bewerberinnen und Bewerber
damit steigt. Es kann sinnvoll
sein, Einblicke in die Verdienst-
aussichten zu geben. Sie grenzen
den Bewerberkreis bereits vor der
Bewerbung ein, denn es bewerben
sich nur Personen, die eine äh-
nliche Gehaltsvorstellung haben.
Zudem kann ein attraktives Ge-
haltspaket potenzielle Bewerber
anspornen, sich zu bewerben.

Um mögliche Missverständ-
nisse oder gar Fehlaussagen zu
vermeiden, empfehlen wir, darauf
hinzuweisen, dass das Gehalt je
nach Berufserfahrung und Quali-
fikation abweichen kann.

Die Nennung des Gehalts
erhöht zudem nicht nur die Trans-
parenz für Bewerbende, sondern
auch die Sicherheit, dass sich der
Arbeitgeber an Equal Gender Pay
beziehungsweise das Allgemeine
Gleichbehandlungsgesetz hält.

Fragt das Unternehmen statt-
dessen lieber den Bewerber nach
seinem Gehaltswunsch, so führt
das häufig zu Überlegungen: Soll
er sein aktuelles Gehalt nennen

oder besser das gewünschte Ge-
halt? Wird eine Position über
eine Personalberatung besetzt,
wird dieses Problem gemindert.
Die Personalberatung kennt die
Gehaltsspanne des Kunden und
kann die jeweilige Erfahrung der
potenziellen Kandidaten für die
jeweilige Position gut einschätzen.
In einer direkten Bewerbungssitu-
ation ist die Herausforderung grö-
ßer. Unsere Erfahrung zeigt: Gibt
der Arbeitgeber die Gehaltsspanne
oder die Gehaltsgruppe an, steht
von Beginn an fest, wie hoch das
finanzielle Angebot des Arbeit-
gebers ist. Das erhöht deutlich die
Klarheit im Einstellungsprozess
und steigert die Anzahl geeigneter
Bewerberinnen und Bewerber.

GEHALT UND STELLENANZEIGEN

Doch welche Nachteile kann die
Gehaltsangabe in der Anzeige
haben? Konkrete Angaben in einer
Stellenausschreibung führen zu
einer Bindung des Arbeitgebers an
diese Angaben. Je genauer der →

WERTIGE BENEFITS

- *Work from anywhere / Workation (unabhängig von der Betriebszugehörigkeit)*
- *Benefits für die psychische Gesundheit*
- *Flexible Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit*
- *Kinderbetreuung (Zuschuss für die Kita oder Kulanztage bei „Kind krank“ ohne Krankmeldung direkt am ersten Tag)*
- *Sabbatical (Unterstützung/Förderung oder als Geschenk nach einer bestimmten Anzahl an Jahren der Zugehörigkeit)*
- *4-Tage-Woche nach dem 100:80:100-Prinzip (100 Prozent Gehalt für 80 Prozent Arbeitszeit, es wird 100 Prozent Produktivität erwartet). Alles andere gilt als Teilzeit oder flexible Arbeitszeiten*
- *Hunde im Büro*

Cobalt empfiehlt, in diese Bereiche zu investieren, denn glückliche Mitarbeitende sind deutlich produktiver und verbleiben signifikant länger im Unternehmen. Es wird zudem zwischen „echten Benefits“ und „unechten Benefits“ unterschieden. Das bedeutet aber nicht, dass „unechte Benefits“ nicht in der Stellenausschreibung aufgeführt sein dürfen, sondern, dass es nicht ausreicht, diese Benefits zu haben.

„ECHTE BENEFITS“

- *Zuschuss zu Sport, Gesundheit, Wellness*
- *Über 30 Tage Urlaub im Jahr*
- *Bereitstellung von Mobilität (Dienstwagen, Tankkarte, ÖPNV)*
- *Steuerfreie Benefits*
- *100 Prozent Homeoffice*

„UNECHTE BENEFITS“

- *Faires und pünktliches Gehalt*
- *Gutes Arbeitsklima*
- *Parkplätze*
- *Obstkorb*
- *Kaffee/Wasser gratis*
- *Überstundenausgleich (es sollte keine Überstunden geben)*
- *Firmenfeiern (da Zusammenhalt vorausgesetzt wird)*
- *Flexible Arbeitszeiten – mit einer Kernarbeitszeit von 10 bis 16 Uhr (das ist nicht flexibel, es ist ein Gleitzeitmodell)*
- *Leistungsgerechtes Gehalt (das Grundgehalt sollte bereits alles abdecken, alles weitere sind Boni)*
- *Nachhaltigkeit (dies sollte heute als Standard gelten)*
- *Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge (gesetzlich geregelt)*
- *Open Door Policy (wird erwartet, damit Probleme direkt geklärt werden können)*

HAUFE.

HAUFE VERWALTERPRAXIS GOLD

Das komplette Rundum-Paket für Ihre
erstklassige Immobilienverwaltung

- ✓ Mit dem kompletten Prüfungswissen
zum Zertifizierten Verwalter
- ✓ Inkl. 24 Online-Seminaren zur Erfüllung
Ihrer Fortbildungspflicht
- ✓ Mit praxisorientierten Lösungen zu Themen und
Herausforderungen der Miet- & WEG-Verwaltung

Testen Sie **Haufe VerwalterPraxis Gold** mit **rechtssicherem Know-How**, **topaktuellem Fachwissen** und **Arbeitshilfen** für Ihren Erfolg in der Immobilienverwaltung.



Jetzt 4 Wochen
kostenlos testen:

[www.haufe.de/
vpr-gold](http://www.haufe.de/vpr-gold)

Oder rufen Sie uns einfach an
0800 50 50 445 (kostenlos)

Arbeitgeber das Gehalt nennt, desto weniger Flexibilität wird er bei der Einstellung des Mitarbeiters haben. Daher empfiehlt es sich, Gehaltsgruppe oder eine Gehaltsbreite für die Stelle anzugeben, um sich ein gewisses Maß an Flexibilität zu erhalten.

Kleinere Schwankungen im Einstellungsgehalt aufgrund von mehr oder weniger Erfahrung des Kandidaten sind sicher erlaubt. Größere Abweichungen vom genannten Gehalt werden jedoch zur Unglaubwürdigkeit des Arbeitgebers beitragen und sind zu vermeiden (Quelle u.a.: Stellenanzeigen.de).

Aktuell stellen wir eine starke Nachfrage nach Kandidaten für bestimmte Positionen der Branche fest: Es gibt hier starke Überschneidungen mit den Wünschen der suchenden Arbeitnehmer (siehe Übersicht Seite 12), was als gute Nachricht interpretiert werden kann. Immer öfter werden arbeitgeberseitig auch neu kreierte Positionen in den Bereichen ESG und Datenmanagement gesucht. Hier wird in den kommenden zwei bis drei Jahren auch kandidatenseitig ein höheres Interesse und Angebot bestehen.

JOBPROFILE DER ZUKUNFT

Der Personalmarkt ist im Umbruch. Bis 2022 boomende Bereiche, wie Projektentwicklung von Wohnimmobilien, Investment/Transaction Management sowie Finanzierungsfachkräfte auf Bankenseite, treten nicht nur durch die anhaltende Finanzierungs- und Krisenkrise 2023 in den Hintergrund. Auch HR-Funktionen fallen derzeit Personaleinsparungsmaßnahmen zum Opfer oder deren Rekrutierung wird in zukünftige Jahre verschoben.

Insgesamt ist für die Branche festzustellen, dass mit einem weiteren Anstieg von Gehältern unter den derzeit vorhandenen Positionsbildern nicht zu rechnen ist und diese sich teilweise sogar auf das Niveau vergangener Jahre zurückbewegen. Zu erwarten sind in den kommenden Jahren neue Funktionen innerhalb der Branche. Grund sind europäische Auflagen zum Thema ESG oder neue nationale Gesetze, wie beispiels-

weise das Gesetz für Erneuerbares Heizen, das ab 01.01.2024 in Kraft treten wird, die das Etablieren zusätzlicher Positionen mit starkem fachlichem Hintergrund erfordern.

Auch das Thema Datenmanagement beschäftigt die Arbeitgeber der Branche. Die Erfassung von Daten, die Integration und Administration von Datenbanken, die Analyse und Beratung von Mitarbeitenden und Kunden, welche Daten benötigt werden, geraten immer mehr in den Fokus. Hierfür werden Asset- und/oder Projektmanager aus der Praxis benötigt, um die Zusammenhänge zu verstehen. Aber auch Randbereiche der Branche mit dem Stichwort Renewables werden für neue Positionen sorgen. Projektentwicklung im Bereich erneuerbare/alternative Energien und die Entwicklung von On- und Offshore-Produkten werden in den kommenden Jahren zunehmen.

Es bleibt abzuwarten, wie sich für neue Positionen innerhalb der Branche der Gehaltsrahmen entwickeln wird. Für den Moment ist ein Sättigungsgrad mit leichtem Rückgang auf Gehaltsseite festzuhalten. Erfreulich ist, dass softe Faktoren neben dem Gehalt weiter auf dem Vormarsch sind. Die Ausgewogenheit zwischen reinem Jahresbruttogehalt, Unternehmensidentifikation, Werten sowie Mitarbeiter-Incentives und -Benefits wird für alle Unternehmen der Schlüssel für die Gewinnung und das Halten von Mitarbeitenden sein. ↵

WAS IN EINE MODERNE STELLENANZEIGE GEHÖRT

Grundsätzlich gilt für den Aufbau einer Anzeige:

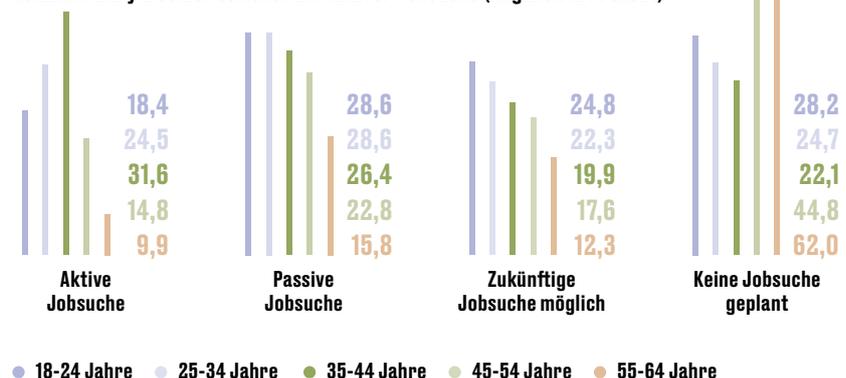
- Kurze Einleitung (Unternehmensbeschreibung gerne kurz halten oder wenn möglich ans Ende setzen)
- Ausgeglichene Blöcke (maximal drei bis fünf Bulletpoints)
- Greifbare, wichtige Aspekte zuerst erwähnen – Kandidaten wollen wissen, was sie erwartet. Welche Benefits oder welche Aufgaben sind für den Kandidaten wichtiger oder ausschlaggebend? Setzen Sie die wichtigsten nach oben und halten Sie sich kurz
- Punkt vor Komma! Lieber kurze Sätze statt Verschachtelungen

Auch für den Inhalt spielen heute andere Faktoren eine Rolle. Es geht darum, wie Ihre Anzeige am besten in Zeiten von Social Media aufgefunden wird:

- Suchmaschinenrelevanter Inhalt und Keywords, die von Kandidaten gesucht werden („Google Trends“ kann hier hilfreich sein)
- Suchen sind genderspezifisch („Buchhalterin/Buchhalter (m/w/d)“)
- Jobtitel kurz halten – nennen Sie Orte im Text. Vermeiden Sie Regionen als Ort und nutzen Sie keine Abkürzungen
- Eine Gehaltsangabe bringt 30 Prozent mehr Bewerbungen
- Wählen Sie eine formelle oder informelle Ansprache entsprechend Ihrer Zielgruppe aus

Abb.7: Jobsuche

Gen Z und Baby-Boomer seltener auf aktiver Jobsuche (Angaben in Prozent)



Quelle: Indeed Job Search Survey, Deutschland, November 2021, n = 400



10 JAHRE  **IMMOWARE24**
10 JAHRE **ZUFRIEDENE KUNDEN**

„Wir haben uns für Immoware24 entschieden, weil wir dank diverser Features, wie zum Beispiel mit der E-Postbrief Funktion, eine Menge Zeit – und somit auch Geld – sparen können. Die Verwaltung unserer mehr als 25.000 Einheiten läuft nun deutlich effizienter.“

Matthias Kühn
VOW Immobilienmanagement GmbH / Immoware24 Kunde seit 2020

Der große
Jubiläums-Rabatt!
10% AUF ALLES*

Jetzt unverbindlich testen!
www.immoware24.de/10-iw



*Rabatt-Aktion gilt für sämtliche Standardpreise von Immoware24. Die Aktion ist gültig bis Ende Dezember 2023. Nicht kombinierbar mit anderen Rabatt-Aktionen.