

Spezialisten haben ihren Preis

Die Service-KVG Intreal zählte Anfang 2017 noch 139 Köpfe. Ende 2017 waren es schon 211. Und für 2018 sieht der Businessplan 50 zusätzliche Stellen vor. Geschäftsführer Michael Schneider und Stephan Peters, als Personalleiter der HIH-Gruppe auch für Intreal zuständig, erzählen, wie sie trotz grassierenden Fachkräftemangels so viele Leute zu dem Hamburger – und bald auch Frankfurter – Fondsadministrator lotsen.

Immobilien Zeitung: Herr Peters, wie ziehen Sie so viele Leute an Land, wo alle Welt über den Fachkräftemangel klagt? Oder ist der nur eine Erfindung von Unternehmen, die in der Personalsuche nicht findig genug oder knauserig sind?

Stephan Peters: Wir bespielen eigentlich alle Kanäle, die andere auch bespielen: ein Karriereportal auf unserer Website, klassische Stellenausschreibungen, Personalberater – und seit einigen Jahren Empfehlungsmanagement. So um die 20 Leute haben wir in den letzten vier, fünf Jahren schon auf Empfehlung gewonnen. Eine einzige Kollegin hat in den letzten Jahren allein acht Leute angeworben! Von allen vermittelten Mitarbeitern hat noch kein einziger das Unternehmen verlassen oder musste gehen. Pro Vermittlung gibt es einen einheitlichen, festgelegten Betrag: ein paar Tausend Euro pro Kopf. Schließlich sparen wir uns so auch die teuren Headhunter-Honorare. Noch ein Wort zum Fachkräftemangel: Den gibt es ganz klar! **Michael Schneider:** Um die gesuchten Fachkräfte zu gewinnen, muss man deshalb mehr bieten als nur ein gutes Gehalt.

IZ: Und zwar?

Schneider: Das Gesamtpaket muss stimmen. Dazu gehört auch die richtige Unternehmenskultur, eine persönliche Perspektive,

Jobsicherheit und das richtige Maß an Verantwortung und Handlungsspielräumen. Zum Thema Gehalt: Wir sind seit unserer Gründung vor neun Jahren in einer permanenten Wachstumsphase und stellen kontinuierlich Mitarbeiter ein. Dabei mussten wir immer aktuelle Marktgehälter zahlen. Alle unsere Leute sind Spezialisten und diese haben ihren Preis – den wir auch kennen.

IZ: Woher wissen Sie denn, was ein marktgerechtes Gehalt ist?

Peters: Das ist tatsächlich gar nicht so leicht. Es gibt zwar eine ganze Reihe von Anbietern, die Benchmarks erstellen – da ist es aber schwer, die Qualität der Daten zu beurteilen. Dann gibt es natürlich viel Marktgeflüster – aber das ist keine verlässliche Quelle. Aus der großen Zahl der Bewerbungen, die wir erhalten, bekommen wir jedoch ein sicheres Gefühl, ob wir marktgerecht bezahlen oder nicht. Und wir nehmen eigene Vergütungsauswertungen vor.

IZ: Immobilienstudenten ist laut einer aktuellen Umfrage nichts so wichtig wie ihr Gehalt. Sind die jungen Leute heute wirklich solche Egoshoooter?

Peters: Für solche Studien werden junge Leute gefragt, die noch mitten im Studium sind oder gerade ihren Abschluss machen. Wenn ich

zurückschaue, habe ich als Student auch von einem dicken Gehalt geträumt. Im Job kriegt man solche Vorstellungen schnell geradegerückt. Ich beobachte nicht, dass die heutige Jugend nicht leistungsbereit wäre. Die wollen nur den Sinn von dem, was sie tun, verstehen, und nicht einfach gehorsam Sachen wegarbeiten.

IZ: Was für Leute suchen Sie zurzeit?

Peters: Die von uns verwalteten Assets unter Administration haben seit Ende 2016 von rund 13,5 Mrd. auf heute 19,6 Mrd. Euro zugelegt. Das Wachstum verteilt sich ziemlich gleichmäßig über alle Bereiche, sodass wir auch personell überall in etwa gleich stark wachsen: in der klassischen Bilanz- und Fondsbuchhaltung, im Controlling, im Risikomanagement oder bei anderen Regulierungsthemen, im Client- bzw. Key-Account-Management oder im IT-Bereich.

IZ: Elternzeit, flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Homeoffice oder Sabbaticals: Mitarbeiter kommen heutzutage ja auf die dollsten Ideen. Machen Sie da mit?

Schneider: Solche Ideen basieren ja meistens auf konkreten Bedürfnissen. Klar bieten wir

unseren Leuten – fast – alle diese Möglichkeiten! Das gehört heute einfach dazu.

IZ: Mit welchen Pfunden wuchern Sie noch?

Schneider: Gesundheitsangebote: Zu uns kommt z.B. regelmäßig ein Osteopath. Und wir bezahlen unseren Leuten das Fitnessstudio. Natürlich halten wir unsere Mitarbeiter dazu an, dieses Angebot dann auch zu nutzen – oder die Mitgliedschaft wieder zu kündigen.

IZ: Sie wissen, wer wie oft pumpen geht?

Schneider: Wir arbeiten nach dem Prinzip der Vertrauensarbeitszeit, und auch beim Thema Fitnessstudio vertrauen wir den Mitarbeitern. Aber: Unser Partner gibt uns einen Hinweis, wenn sich die Nutzung in eine passive Mitgliedschaft verwandelt, und dann stellen wir schon mal die Frage, ob das für die jeweilige Person die richtige Sportart ist. Die Mitarbeiter wissen aber um die Rahmenbedingungen.

IZ: Wie lange geht Ihre Wachstumsstory weiter? **Schneider:** Die nächsten Jahre hält das Wachstum der Immobilienfonds auf jeden Fall noch an! Was unsere personelle Planung angeht, werden wir perspektivisch aber schon vor-



Michael Schneider (links) und Stephan Peters. Quelle: Intreal

„Stellen niemanden ein,
den wir in zwei Jahren
nicht mehr brauchen“

sichtiger. Besser, die vorhandenen Mitarbeiter müssen übergangsweise etwas mehr arbeiten, als dass wir Leute wieder entlassen müssen. Wir stellen niemanden ein, wenn wir nicht sicher wissen, dass wir ihn in zwei, drei Jahren noch brauchen.

IZ: Wo finden all die neuen Leute Platz?

Schneider: Wachstumsbedingt haben wir die Straße und die Gebäude in Hamburg schon mehrfach gewechselt. Mit der zentralen Lage rund um die Ferdinandstraße können wir durch weitere Anmietungen für die nächsten Jahre planen. Ein neues Büro eröffnen wir dieses Jahr noch in Frankfurt; die ersten Kollegen werden schon geschult. Hamburg ist nicht der Investmentstandort Nummer eins: Die meisten KVGs sitzen in Frankfurt. Und in Hamburg zu wohnen ist mittlerweile genauso teuer wie in Frankfurt. Außerdem bekommen wir mit dem neuen Büro Zugang zu mehr Spezialisten.

IZ: Besten Dank für die Unterhaltung! Die Fragen stellte Harald Thomeczek.