

## *Pressemitteilung*

### **Ist die Immobilienbranche attraktiv genug für IT-Kräfte?**

- Die Branche steht vor einer digitalen Transformation, auf dem Arbeitsmarkt fehlen aber die benötigten IT-Kräfte
- Es mangelt an Bewerbern, die sowohl über IT-Wissen als auch über Real-Estate-Verständnis verfügen
- Gestaltungsmöglichkeiten für IT-Experten in der Immobilienbranche werden unterschätzt
- Unternehmen aus der Immobilienwirtschaft müssen durch Social Media, Messen und Absolventenkongresse vor allem bei der jüngeren Zielgruppe sichtbar werden

**Berlin, 14. August 2024** – Die Immobilienwirtschaft steht vor einer digitalen Transformation. ESG-Berichtspflichten, Klimaziele und anspruchsvolle Mieter benötigen unter anderem Datenanalysen zur Gebäude-Erstellung und für den Betrieb. Auch Entscheidungen werden künftig zunehmend datengetrieben sein: KI hilft unter anderem bei Investmententscheidungen, da sie in kurzer Zeit Mietverträge und die Gebäudequalität auswerten kann. Hierfür werden IT-Fachkräfte wie KI-Experten, Data Scientists und Programmierer benötigt. Doch wie beliebt ist die Branche als Arbeitgeber bei IT-Experten? Verfügt sie über genug Strahlkraft oder gilt sie als verstaubt? Und was unternehmen Branchenvertreter, um Fachkräfte für die Umgestaltung zu gewinnen? Über diese Themen diskutierten auf einem von RUECKERCONSULT organisierten Online-Panel drei Experten: **Felix Dorner**, CFO aedifion, **Marko Broschinski**, Head of Sales INTREAL Solutions, und **Matthias Höppner**, Geschäftsführer RecToCon.

**Matthias Höppner**, Geschäftsführer bei RecToCon, ist seit vielen Jahren als Personalberater in der Immobilienbranche tätig. Er beobachtet, dass der Branche der „Coolness-Faktor“ fehlt und sie unter anderem bei Fachkräften aus den Bereichen IT und Softwareentwicklung zu wenig sichtbar ist. „Viele Bewerber wissen zudem wenig über die anstehenden digitalen Herausforderungen in der Immobilienbranche. Dabei ist eine Tätigkeit im Immobiliensektor mit großer Sinnhaftigkeit verknüpft: Trägt eine Expertin oder ein Experte dazu bei, dass Bestandsobjekte weniger fossile Energie verbrauchen und Mieter geringere Nebenkosten zahlen, sollte das viele Talente motivieren und zu ihrer Arbeitszufriedenheit beitragen. Auch

das damit verbundene Change-Management, das in der Firma initiiert werden muss, kann für viele Arbeitnehmer eine interessante Aufgabe sein“, so Höppner.

**Marko Broschinski**, Head of Sales bei INTREAL Solutions, ergänzt: „Die Gestaltungsmöglichkeiten, die Mitarbeiter mit digitalem Arbeitsschwerpunkt in unserer Branche haben, werden unterschätzt. Dabei werden in der Branche eine Vielzahl von Fertigkeiten langfristig nachgefragt, wie Software-Entwicklung, Datenanalyse, Schnittstellen-Management und zunehmend auch Aufgaben im Bereich Cyber-Security.“

### **Was Unternehmen tun, um IT-Fachkräfte anzuwerben**

Um auf sich aufmerksam zu machen und neue Talente zu gewinnen, geht die Branche unterschiedliche Wege. Neben Messen und Absolventenkongressen von Hochschulen spiele das Recruiting über Social-Media-Plattformen eine große Rolle. „Je nach Altersgruppe sollte man den passenden Kanal für die Bewerberansprache wählen. Das macht die Stellenbesetzung komplex, selbst für uns als hoch vernetztes PropTech-Unternehmen, das eine KI-basierte Cloud-Lösung für die digitale Betriebsoptimierung von Immobilien anbietet“, sagt **Felix Dorner**, CFO von aedifion.

In der Branche gesucht werden gleichermaßen Uni-Absolventen wie Experten mit 20-jähriger Berufserfahrung. „Jobstarter findet man immer öfter auch bei Instagram, teils auf TikTok. Wer bereits im Job ist, wird eher über LinkedIn erreicht. Unser Unternehmen macht gute Erfahrungen bei Kooperationen mit regionalen Hochschulen. Wir schreiben Abschlussarbeiten aus, bieten attraktive Jobs für Werkstudierende an und gehen regelmäßig zu verschiedenen Veranstaltungen von Hochschulen“, so Dorner weiter.

Broschinski macht gute Erfahrungen mit Empfehlungen durch eigene Mitarbeiter: „Angestellte, mit denen unsere Mitarbeiter bereits in vorigen Arbeitsverhältnissen zusammengearbeitet haben, wissen durch den Austausch bereits, was auf sie zukommt. Gleichzeitig wissen unsere Beschäftigten als ehemalige Kollegen auch, was sie können. Das ist eine sehr gute Ausgangssituation“, sagt Broschinski.

### **Wenige Bewerber verfügen sowohl über IT- als auch über Immobilienwissen**

Alle drei Experten sind sich einig, dass es schwierig ist, Bewerber zu finden, die sowohl über das nötige IT-Wissen als auch über Real-Estate-Verständnis verfügen. Höppner dazu: „In der Real-Estate-Branche wird oft in Objekten gedacht, im Tech-Umfeld hingegen in Datenströmen.“

Das zusammenzubringen und dann noch die Fachbegriffe vom Property-Management zu verstehen, ist eine Herausforderung.“ Auch in der universitären Ausbildung im Real-Estate-Bereich habe es vor fünf Jahren noch keine Möglichkeiten gegeben, Vorlesungen mit IT-Schwerpunkten zu wählen. Das habe sich zwar gebessert, könne aber noch optimiert werden, fügt Dorner an.

Diese Diskrepanz könnte aufgelöst werden, wenn Unternehmen ihre Immobilienexperten verstärkt in IT-Themen weiterbilden würden. „Überhaupt sind solche Karriereaussichten, neben dem Wunsch nach flexiblem Arbeiten, bei Bewerbern das wichtigste Kriterium, sich für die jeweilige Firma zu entscheiden“, beobachtet Höppner. Dabei nimmt Broschinski auch die Angestellten selbst in die Pflicht, sich über ihre berufliche Entwicklung klar zu sein und sich darüber proaktiv mit ihren Führungskräften auszutauschen.

### **Immobilienunternehmen müssen Change-Management leben**

Viele Immobilienunternehmen müssen die digitale Transformation noch aktiver in ihr Geschäftsmodell integrieren, sagte PropTech-Vertreter Dorner. „Stehen Führungskräfte nicht hinter den notwendigen Innovationen und Anpassungen, bleibt der digitale Wandel stecken.“

Wichtig sei dabei, neben den Prozessen auch die Unternehmenskultur anzupassen. „Es nützt nichts, wenn es auf dem Papier schön klingende Leitbilder gibt, diese aber nicht gelebt werden“, so Broschinski. „Auch müssen Versprechen, die während des Bewerbungsprozesses gemacht werden, eingehalten werden“, berichtet Höppner aus seiner Beraterpraxis. Bei solchen Diskrepanzen sei der neue Mitarbeiter ansonsten vermutlich bald wieder weg.

***Hinweis Bildrechte:** Die Nutzung des übersandten Bildmaterials ist nur im Rahmen der Berichterstattung über die genannten Unternehmen gestattet. Bitte geben Sie die in der Bildbenennung genannten Quellen an. Eine Bearbeitung darf nur im Rahmen einer normalen Bildbearbeitung erfolgen.*

#### **Pressekontakt**

RUECKERCONSULT GmbH

Judith Vähjunker

Tel.: +49 221 292956314

vaethjunker@rueckerconsult.de

### **Über aedifion**

Als Kölner PropTech mit rund 80 Mitarbeitenden betreibt aedifion Deutschlands führende Softwarelösung für die Optimierung des Gebäudebetriebs. Dreh- und Angelpunkt dieser Technologie ist die KI-basierte Cloud-Plattform, mit der Energieverbrauch, CO<sub>2</sub>-Emissionen und Betriebskosten von Gebäuden um bis zu 40 Prozent gesenkt werden können. Die Plug-and-Play-Lösung sammelt Echtzeit-Betriebsdaten, identifiziert Fehlfunktionen und gibt klare Handlungsempfehlungen für die Betriebsoptimierung. Das Unternehmen vereint ingenieurtechnisches Fachwissen in einem breiten Lösungsportfolio und richtet sich an Asset Manager und Asset Owner, die den Wert ihrer Gebäude steigern und ihr Portfolio schnell und einfach ESG-konform gestalten wollen.

### **Über INTREAL Solutions**

Die INTREAL Solutions wurde 2014 gegründet. Sie ist der Full-Service-IT-Dienstleister der Service-KVG INTREAL. Die gesamten Assets unter Administration (AuA) der INTREAL in Höhe von 65,7 Mrd. Euro und die zentrale IT-Plattform der HIH-Gruppe werden auf den IT-Systemen der INTREAL Solutions digital abgebildet. Seit 2022 bietet die INTREAL Solutions eine ganzheitliche IT- und Best-Practice-Beratung im Bereich Real Assets an. Seit 2024 wurde die Beratung auf die Healthcare- und Versicherungsbranche ausgeweitet. So können auch Nicht-Kunden am erprobten IT-Wissen der INTREAL über die INTREAL Solutions außerhalb der bekannten Leistungspakete der Service-KVG partizipieren. Die INTREAL Solutions verfügt über mehr als 70 Mitarbeiter, die bei Bedarf auf das qualifizierte Team von über 500 Mitarbeitern in der INTREAL-Gruppe zurückgreifen. Alle Zahlenangaben: Stand Ende Q1/2024

### **Über RecToCon**

Die Personalberater von RecToCon vermitteln Fach- und Führungs-kräfte im Bau- und Immobilienwesen. Dabei besteht das Kundenportfolio ausschließlich aus der Auftraggeber-/Bauherrenseite – Eigentümer und Bestandshalter, Bauträger und Projekt-entwickler, Projektsteuerer, Family Offices sowie Corporates und institutionelle Anleger. RecToCon fokussiert sich auf die Bereiche kaufmännischer und technischer Neubau, Projektmanagement, Bauausführung sowie das Bauen im Bestand mit der Objektbewirtschaftung im Asset-, Property- und Facility-Management im gewerkeübergreifenden Hochbau.