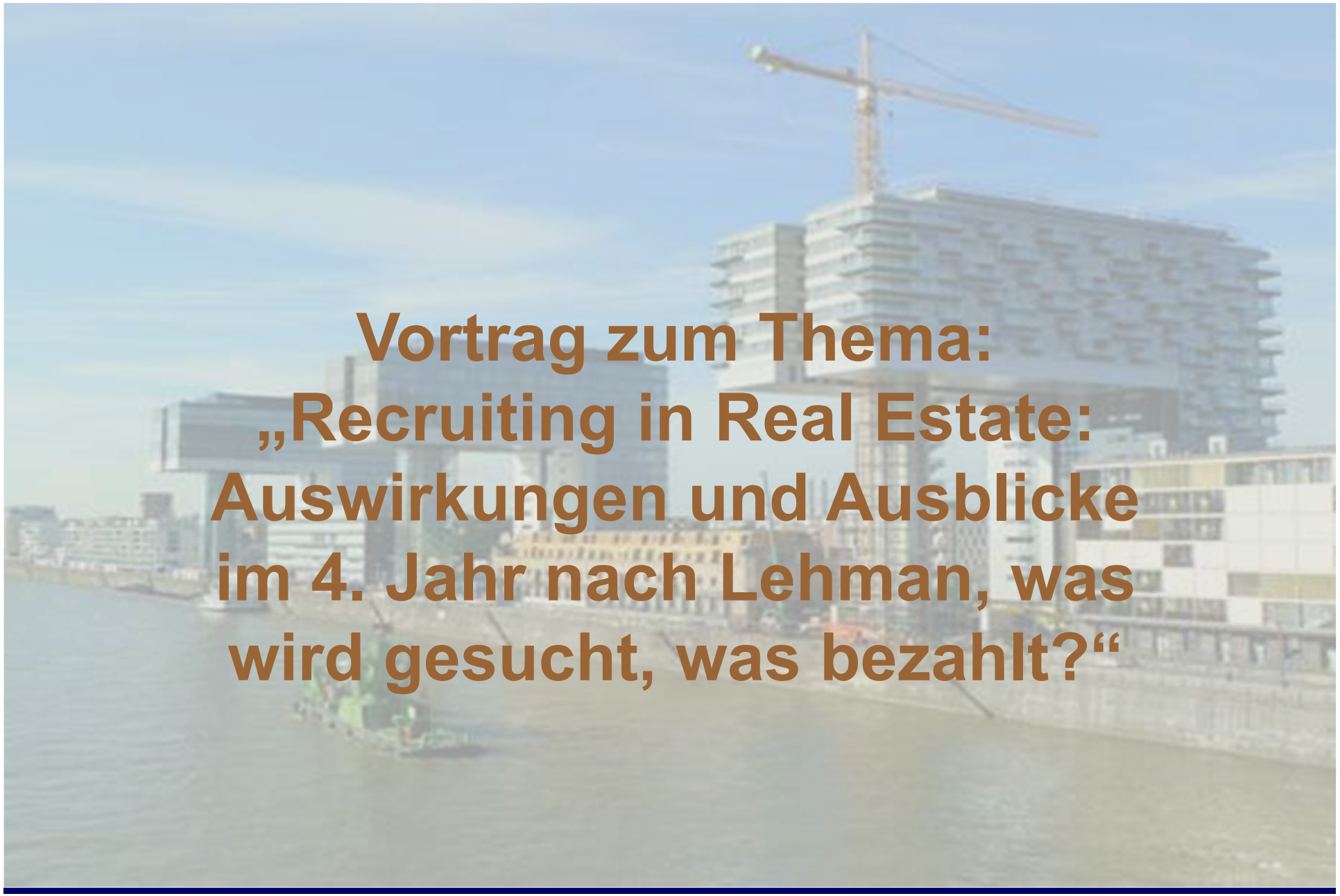
„Immobilien – Finanzierung“
ROTONDA Business-Club
Köln, 24. April 2012

KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG

...RECRUITING IN REAL ESTATE



Vortrag zum Thema: „Recruiting in Real Estate: Auswirkungen und Ausblicke im 4. Jahr nach Lehman, was wird gesucht, was bezahlt?“

KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG

...RECRUITING IN REAL ESTATE

KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERARTUNG

Inhaber:
Olaf Kenneweg

- geboren 1965, ledig
- Bankkaufmann
- seit 2004 bundesweit spezialisierter Personalberater für das Segment Real Estate und die komplette Wertschöpfungskette der Immobilienwirtschaft
- mehr als 10jährige operative Berufserfahrung in der Baufinanzierung, im Projekt- und Finanzmanagement größerer Bauträger, Initiatoren geschlossener Immobilienfonds sowie einem internationalen Asset Manager, zuletzt für die heutige CORPUS SIREO

Schlagzeilen nach der Lehmann-Pleite:

- „Freistellungen…“
- „Einstellungsstop…“
- „Abbruch von Rekrutierungsmandaten…“
- „Boni-Kürzung…“
- „Konsolidierung…“
- „Überprüfung der Geschäftsmodelle…“
- „Kündigung von neuen Mitarbeitern noch bevor sie ihren ersten Arbeitstag hatten…“
- „Kürzung von Gehältern…“

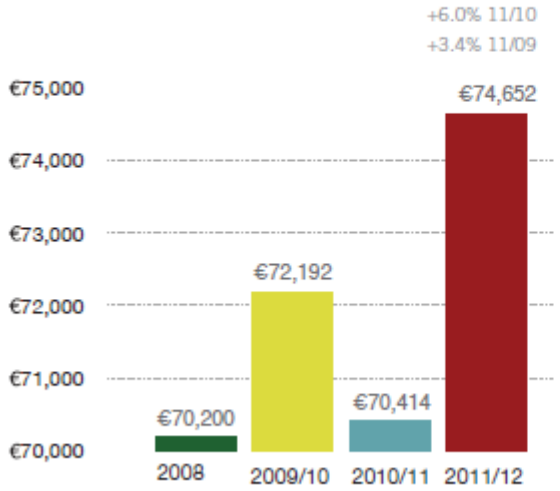
Was war das besondere beim Thema Personal?

- Freistellungen und Kündigungen betrafen nicht nur Young Professionals und Spezialisten sondern auch die 1. Führungsebene!

- Auch Geschäftsführer und Vorstände mussten sich umorientieren!

Wie sieht es heute aus?

AVERAGE EUROPEAN PROPERTY SALARY



Average European Property Salary

What is your level of responsibility within the organisation for which you work?

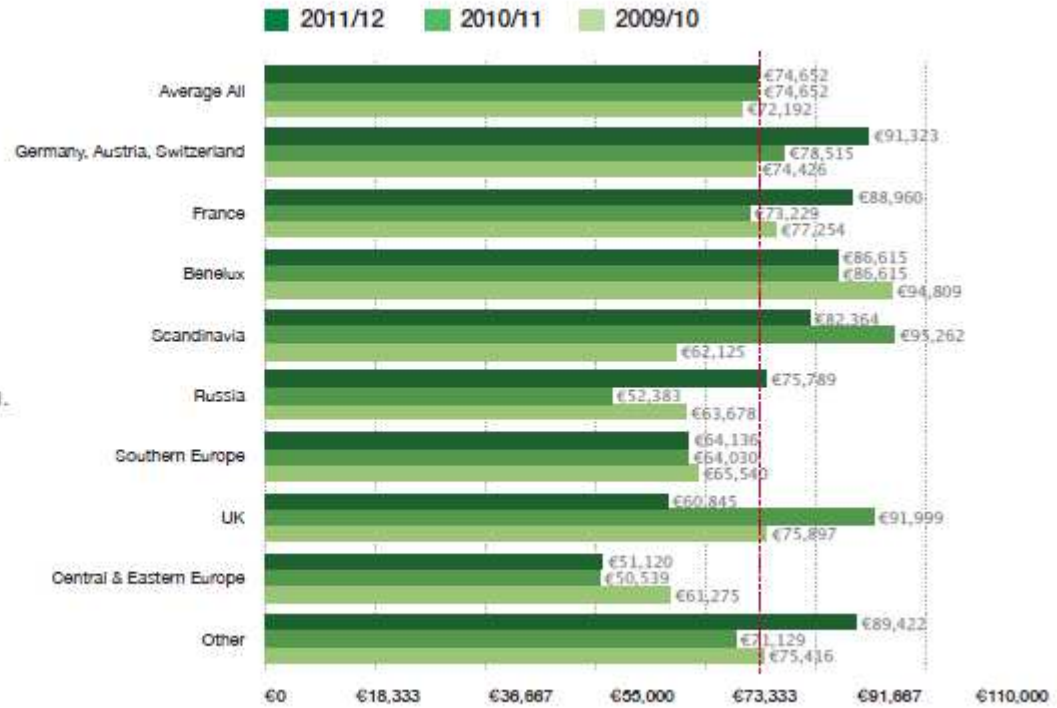
The average base salary of a property professional in Europe is €74,652 per year (versus €70,414 last year) which is up by 6.0%, predominantly because of an increase in a more experienced % (from 46% to 58%) and more respondents with a higher level of responsibility (from 32% to 35% this year).

Quelle: Gehaltsstudie der RICS in Zusammenarbeit mit Macdonald & Company, 22. März 2012

Average salary (EUR€Kpa): Region

What is your current annual salary in EUR?

Those working in France and Germany/ Austria/Switzerland are the highest paid in the region with an average annual salary of €89.0K and €91.3K respectively. While those working in Central & Eastern Europe, on average, are the lowest paid in the region.

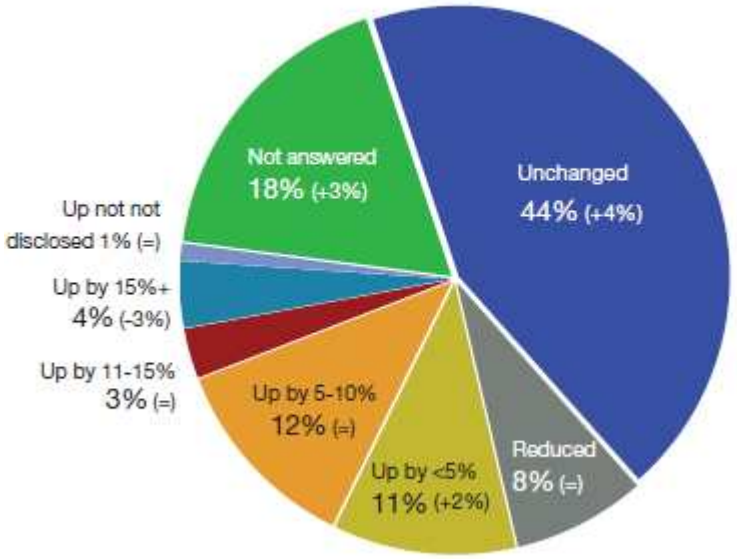


Quelle: Gehaltsstudie der RICS in Zusammenarbeit mit Macdonald & Company, 22. März 2012

Change to salary at last review

What change if any was made to your annual salary at your last pay review?

31% of respondents received an increase in base salary this year, up from 32% the previous year. 8% received a salary reduction (equal to last year), while 44% experienced no change in salary (versus 46% last year).



Quelle: Gehaltsstudie der RICS in Zusammenarbeit mit Macdonald & Company, 22. März 2012

Im Vergleich dazu die Durchschnittsgehälter in Deutschland aus der Vergütungsstudie der Zeitschrift „Immobilienwirtschaft“ zusammen mit dem Beratungsunternehmen PersonalMarkt aus 11/2011:

- Führungskräfte: 91.169 €
- Zunahme um 3,2 %
- Spitzenverdiener bei den Führungskräften: Fondsmanager (+10 %), kaufm. Leiter (+9 %), Geschäftsführer / Niederlassungsleiter (+10 %)
- Spitzenverdiener bei den Fachkräften: Asset Manager (+9 %), Key Account Manager (10 %)

- Achtung: In kleinen immobilienwirtschaftlichen Unternehmen (unter 100 Mitarbeiter) liegen die Gehaltssteigerungen teilweise nur bei +1 %!

Salary Overview including bonus By Sector

	RESPONSES	AVERAGE SALARY	AVERAGE BONUS
ALL PARTICIPANTS	**1203**	**74,652**	**23,086**
COMMERCIAL/INDUSTRIAL/OCCUPIER	135	73,281	20,915
PROPERTY PRACTICE/CONSULTANCY	438	69,078	23,186
CONTRACTOR	60	73,522	21,574
DEVELOPMENT/INVESTMENT/PROPERTY COMPANY	248	87,514	27,644
FINANCIAL SERVICES	98	79,550	22,419
FM SERVICE PROVIDER	25	64,057	9,243
CENTRAL/LOCAL GOVERNMENT	47	65,856	15,713
SOVEREIGN WEALTH FUND	4	88,750	6,000
EDUCATION	16	56,891	5,875
NON-PROFIT MAKING ORGANISATION	31	65,416	1,737

Quelle: Gehaltsstudie der RICS in Zusammenarbeit mit Macdonald & Company, 22. März 2012

Grundgehälter / Prämienanteil 2011 in Deutschland:

- **Mitarbeiter mit Führungsaufgaben bei Unternehmen bis zu 100 MA:**
- 57 % haben eine Prämienregelung
- Prämie rd. 25 % des Grundgehalts, durchschnittlich 21.634 € p.a.
- (im Vergleich dazu 2010: 60 % Prämienregelung / ca. 33 % des Grundgehalts)
- **Mitarbeiter mit Führungsaufgaben bei Unternehmen bis zu 1.000 MA:**
- rd. 80 % erhalten variable Zahlungen (6 % mehr als 2010)
- Prämie rd. 20 % des Grundgehalts, durchschnittlich 19.577 € p.a.
- **Mitarbeiter mit Führungsaufgaben bei Unternehmen über 1.000 MA:**
- 81,5 % erhalten Prämienzahlungen
- Prämie 25 % des Grundgehalts, durchschnittlich 25.500 € p.a.

Quelle: Vergütungsstudie der Zeitschrift „Immobilienwirtschaft“ zusammen mit dem Beratungsunternehmen PersonalMarkt aus 11/2011

Grundgehälter / Prämienanteil 2011 in Deutschland:

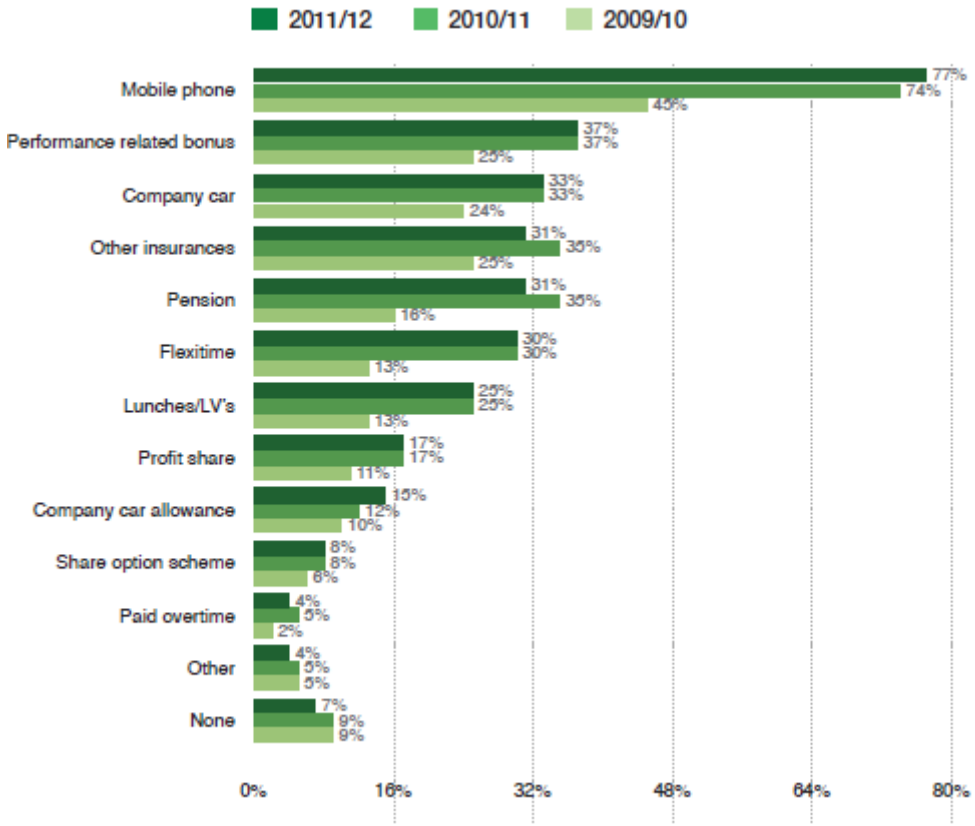
- **Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben bei Unternehmen bis zu 100 MA:**
- 27,4 % haben eine Prämienregelung
- Prämie 11,7 % des Grundgehalts, durchschnittlich 4.770 € p.a.
- (im Vergleich dazu 2010: Anteil 7,1 % / ca. 6.880 € p.a.)
- **Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben bei Unternehmen bis zu 1.000 MA:**
- 36,8 % erhalten Prämien (2010: 38 %)
- Prämie 13,5 % des Grundgehalts, durchschnittlich 6.100 € p.a. (2010: 6.900 % p.a.)
- **Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben bei Unternehmen über 1.000 MA:**
- 44 % erhalten Prämienzahlungen (2010: 52,3 %)
- Prämie 14 % des Grundgehalts, durchschnittlich 7.000 € p.a.

Quelle: Vergütungsstudie der Zeitschrift „Immobilienwirtschaft“ zusammen mit dem Beratungsunternehmen PersonalMarkt aus 11/2011

Employment Benefits

Which of the following additional benefits are included in your current package?

Mobile phone (77% up from 74% previous year), performance related bonuses (37% equal to last year) and company car (31% down from 35%) still remain the most popular employee benefits provided within the property sector.



Quelle: Gehaltsstudie der RICS in Zusammenarbeit mit Macdonald & Company, 22. März 2012

Dienstwagen bei Führungskräften 2011 in Deutschland:

- Niederlassungsleiter: 79,2 %
- Geschäftsführung: 78,5 %
- kfm. Leitung: 77,3 %
- Bauleitung: 73,4 %
- Projekt- / Standortentwicklung: 72,2 %
- Vertriebssteuerung / Verkaufsleitung: 70,0 %
- IT-Leitung: 66,7 %
- kfm. Facility Management: 58,1 %

Quelle: Vergütungsstudie der Zeitschrift „Immobilienwirtschaft“ zusammen mit dem Beratungsunternehmen PersonalMarkt aus 11/2011

Dienstwagen bei Fachkräften in Deutschland 2011:

- Key-Account-Management: 74,3 %
- Bauleitung: 62,4 %
- Standortentwicklung: 55,4 %
- Asset Management: 42,9 %
- Vertriebssteuerung / Verkaufsleitung: 36,8 %
- Projektentwicklung: 28,6 %
- Außendienst: 20,0 %

Quelle: Vergütungsstudie der Zeitschrift „Immobilienwirtschaft“ zusammen mit dem Beratungsunternehmen PersonalMarkt aus 11/2011

Dienstwagen bei Fachkräften in Deutschland 2011:

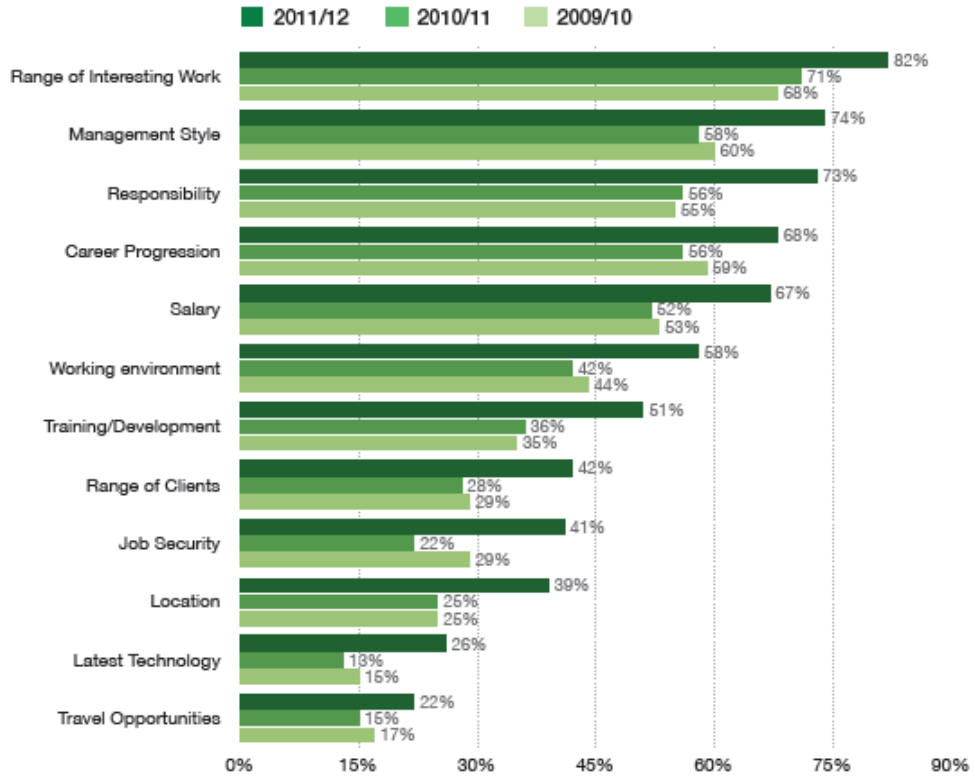
- IT: 17,6 %
- technisches Facility Management: 4,5 %
- Verwaltung Gewerbeimmobilien: 4,1 %
- Personalabteilung: 4,0 %
- Architekt: 3,6 %
- Verwaltung Wohnimmobilien: 1,9 %
- Hausmeister: 1,8 %
- Sekretariat: 0,4 %

Quelle: Vergütungsstudie der Zeitschrift „Immobilienwirtschaft“ zusammen mit dem Beratungsunternehmen PersonalMarkt aus 11/2011

Important Job Aspects

How important are each of the following to you in your job?

Range of interesting work (82%) and management style (74%) still remain the most important aspects when it comes to job satisfaction, followed closely by responsibility (73%), career progression (68%) and salary (67%) within the organisation.

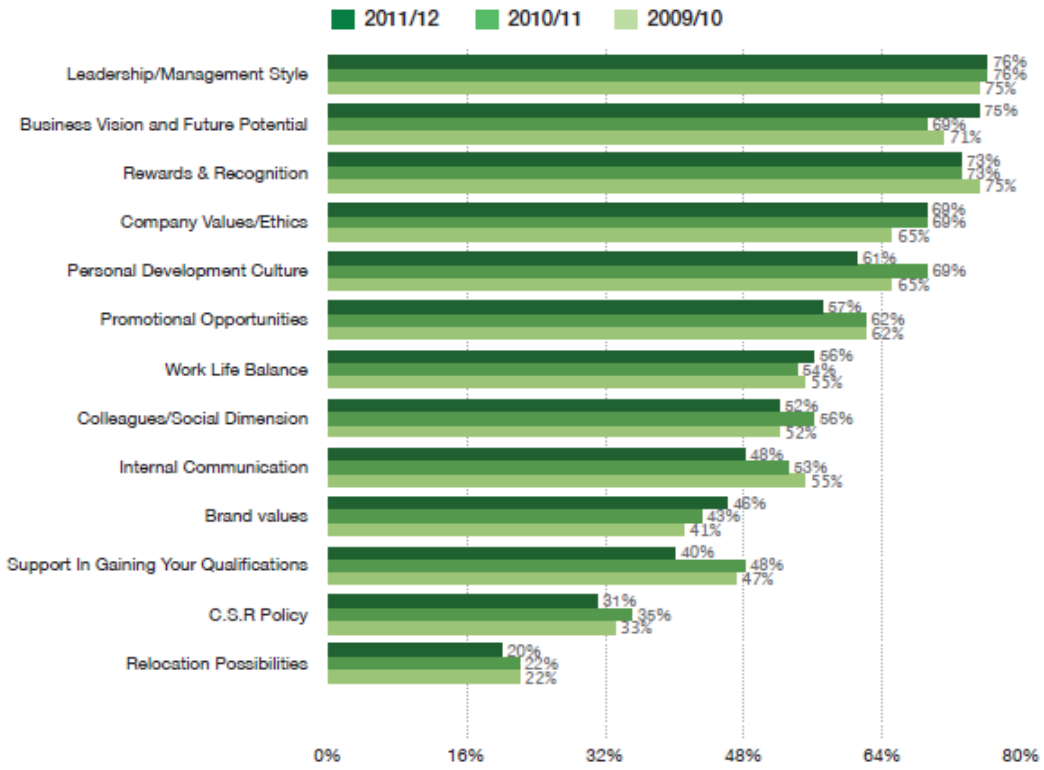


Quelle: Gehaltsstudie der RICS in Zusammenarbeit mit Macdonald & Company, 22. März 2012

Employer of Choice

How important are the following factors in making your current employer an employer of choice?

Of the 76% (-1%) of respondents who consider that they are working for an “employer of choice”, the key factors are leadership/management style (76%, =), reward & recognition (73%, =) and business vision & future potential (75%, +6%).

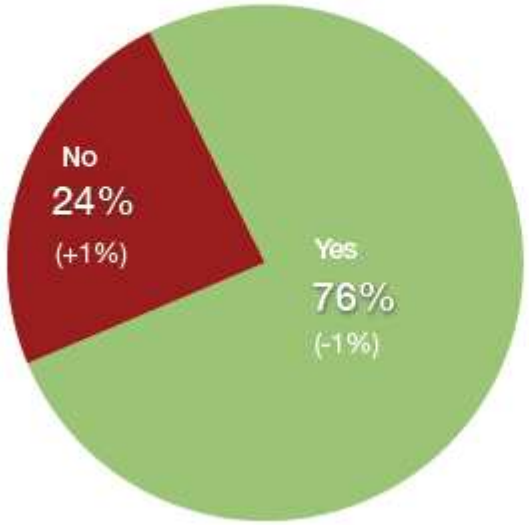


Quelle: Gehaltsstudie der RICS in Zusammenarbeit mit Macdonald & Company, 22. März 2012

Employer of Choice

Do you consider your current employer an employer of choice?

76% (-1%) of respondents to the European survey consider their present employer is an "employer of choice".

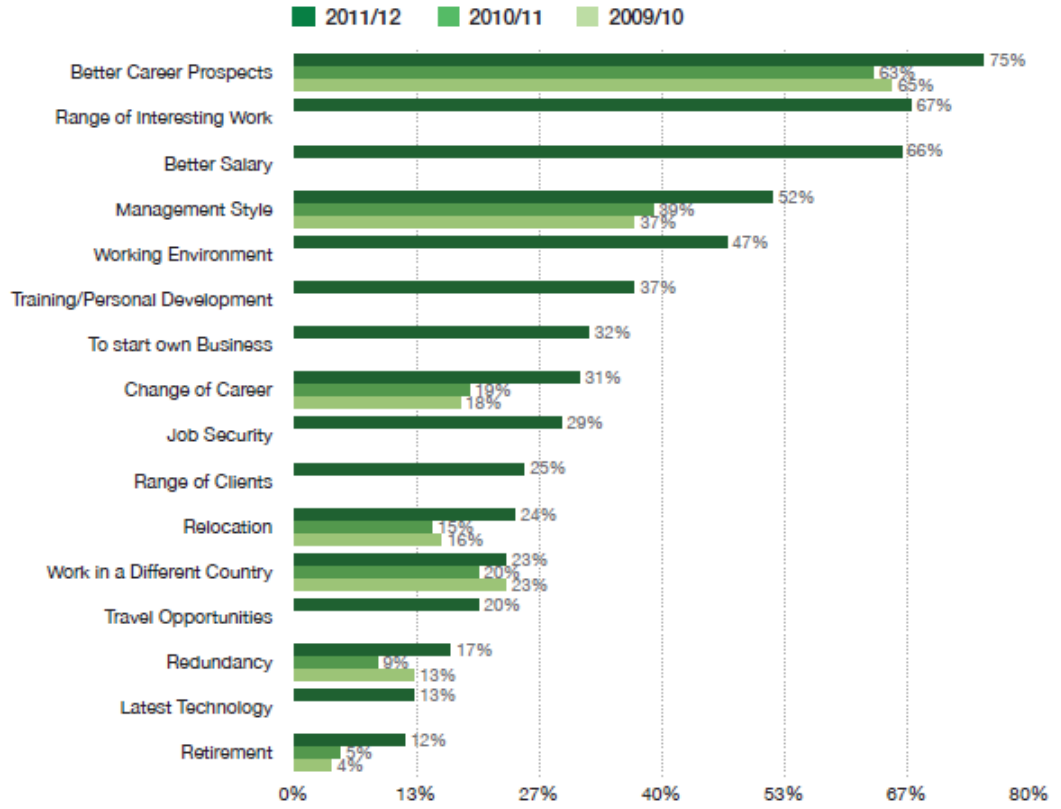


Quelle: Gehaltsstudie der RICS in Zusammenarbeit mit Macdonald & Company, 22. März 2012

Reasons for leaving Employer

If you were to leave your present employer, what would your main (important) reason be?

After better career prospects (75%, +12%) the most likely reason for leaving an employer is range of interesting work (67%), better salary (66%), and management style (53%, +13%).



Quelle: Gehaltsstudie der RICS in Zusammenarbeit mit Macdonald & Company, 22. März 2012

Was wird gesucht?

- Asset Manager (mit kaufmännischem UND technischem Verständnis)
- Bewerter
- Fondsmanager
- Makler / Berater
- Portfolio Manager
- Projektentwickler
- Property Manager, die über den Tellerrand hinaus schauen!
- Wohnungswirtschaft gewinnt zunehmend an Attraktivität!

- Mitarbeiter müssen allgemein folgende Kenntnisse mitbringen:
- gute Englisch-Kenntnisse
- Teamfähigkeit und Leistungsbereitschaft
- breitere Aufstellung bei den Kenntnissen

Wer sucht?

- Kapitalanlagegesellschaften (Stichwort: Spezialfonds)
- Achtung: Hier ist der wirtschaftliche Background und der Vertrieb zu hinterfragen. Nur mit eingesammeltem EK lassen sich Fonds und Immobilien kaufen, managen und verwalten!

- Projektentwickler

- Makler / Beratungshäuser
- Achtung: Wie hat sich das Unternehmen in der Zeit nach Lehmann verhalten? Ausschließlich marktorientiert oder nachhaltig?

Wo geht es hin?

- Besetzungen der letzten beiden Jahre sind nachhaltiger als in der Zeit vor Lehman.
- Ließ sich in der Zeit nach Lehman fast unisono ein eher negatives Bild des Personalmarktes feststellen, so ist das Bild heute sehr differenziert.
- Die eine oder andere (neue) KAG beschäftigt sich schon wieder mit dem Thema Freistellung bzw. ist vom Markt bereits verschwunden.
- Wirtschaftlich und gut aufgestellte Unternehmen stellen jedoch zusätzlich ein.
- Haben Unternehmen in den letzten beiden Jahren sehr auf das passgenaue Profil der Kandidaten geschaut, muss hier ein Umdenken stattfinden. Der demographische Faktor wird sich auch in der Immobilienwirtschaft wiederspiegeln.
- Die Bedeutung von Weiterbildung und Personalentwicklung nimmt zu.

Kontakt:

Olaf Kenneweg

KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG
Neumarkt Galerie
Richmodstraße 6
50667 Köln
Fon: +49 221 92042246
Mobil: +49 151 11516374
Fax: + 49 221 92042200
kenneweg@kenneweg-property.de
www.kenneweg-property.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG

KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG

...RECRUITING IN REAL ESTATE