

Ein Königreich für einen Facility-Manager!



FM-Studenten haben gut lachen.
Quelle: Immobilien Zeitung, Urheber: Harald Thomeczek

Auf der InServFM-Messe 2017 in Frankfurt buhlten zahlreiche FM-Arbeitgeber um die Gunst insbesondere des studierenden Nachwuchses. Denn der kann sich beim Berufseinstieg anscheinend die Rosinen unter den Jobangeboten rauspicken. Findige Personaler strecken ihre Fühler jedoch nicht nur nach Frischfleisch aus, sondern legen gesteigerten Wert auf die Bindung vorhandener Humanressourcen.

Die 14 jungen Damen und Herren, die sich um Herbert Einsiedler versammelt haben, werden das gerne gehört haben: „Auf einen von Ihnen kommen zehn offene Stellen“, sagte der Sonderbeauftragte der Geschäftsführung von Apleona HSG Facility Management vergangene Woche auf dem Karrieretag der INservFM, einer Messe für Facility-Management und Industrieservices in Frankfurt. „Niemand von Ihnen wird Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden, denn die Nachfrage ist gigantisch.“

Einsiedler nahm sich dementsprechend viel Zeit für die Bachelor- und Master-FM-Studenten der Technischen Universität Kaiserslautern, die sich - wie Studierende anderer Hochschulen auch - auf der Messe u.a. über Tätigkeitsfelder und Arbeitgeber im FM schlau machten. Der größte FM-Dienstleister hierzulande benötigt in Zukunft sicher nicht weniger, sondern eher mehr Nachwuchskräfte: „Wir haben erst vor wenigen Tagen eine neue Strategie für die nächsten fünf Jahre beschlossen. Sie sieht massive Investitionen u.a. ins Personal und in die IT vor“, verriet

Gert W. Riegel, Geschäftsführer von Apleona HSG International Facility Management, am Rande der Messe.

Um u.a. den Teilnehmern der Kaiserslauterer Reisegruppe einen Einstieg bei Apleona schmackhaft zu machen, hatte Einsiedler noch jemanden mitgebracht: Johannes Kehm (28), seines Zeichens Trainee bei Apleona HSG FM im südhessischen Neu-Isenburg. Kehm hatte einen Direkteinstieg angeboten bekommen, der Bachelor of Engineering und ausgebildete Anlagenmechaniker entschied sich jedoch für das 18 Monate dauernde Trainee-Programm, um „Defizite im kaufmännischen Bereich“ abzubauen und „in jede Abteilung reinzuschauen“, ehe sich sein Wirkungskreis als künftiger technischer Objektleiter auf bestimmte Liegenschaften und Tätigkeiten einengt. Auch sein Gehalt kann sich für einen Trainee sehen lassen: Er verdient 36.000 Euro brutto im Jahr.

Claus Kohls, Direktor Personal von Gegenbauer, antwortet auf die Frage, was Teilnehmer des 18-monatigen Programms „Young Professional Facility Manager“ - im Vergleich zu Apleona-Trainee Kehm - bei Gegenbauer verdienen können: „Weniger als 36.000 Euro.“ Aus dem Young-Professional-Programm sollen die Führungskräfte von morgen hervorgehen. Genaue Zahlen mochte Kohls nicht nennen, weil die Trainee-Vergütung von Standort zu Standort verschieden sei. Dafür wusste Kohls zu berichten, dass die derzeit zwölf FM-Arbeitgeber, die sich in der Brancheninitiative Die Möglichmacher zusammengeschlossen haben, mit dem Format „Student am Steuer“, bei dem ein Student einen Tag lang einen Objektleiter begleitet, künftig nicht nur in Berlin für sich und die Branche werben wollen.

Gegenbauer hat aktuell 150 offene Stellen, quer durch alle Gewerke: Diese Zahl umfasst jedoch bei weitem nicht nur Jobs für studierende bzw. studierte Köpfe, sondern auch für Gebäudereiniger, Gärtner oder Sicherheitsleute, An- wie Umgelernte. Eine Auswahl an Jobs für Ingenieure, Meister und Techniker, Immobilienkaufleute und -fachwirte hatte Kohls - wie andere Personaler auch - zur Messe mitgebracht: technische Projektleiter, Ingenieure Elektrotechnik, kaufmännische Objektmanager oder Objektleiter für Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik.

Stephan Ringmayer, Chief Human Resources Officer beim Gebäudeausrüster Engie Deutschland, hat am Recruiting-Stand der Möglichmacher-Initiative auf der INservFM rund 40, 50 Kontakte geknüpft, annähernd die Hälfte

Frauen. Was er ihnen wahrscheinlich so nicht gesagt hat: „Es sind goldene Zeiten für Kandidaten.“ Vor gar nicht so langer Zeit sei so mancher Mitarbeiter noch aus der Not heraus gewechselt, weil sein Arbeitgeber in Schieflage geriet. Heute könnten es sich viele Kandidaten leisten, einen Aufschlag von 10% bis 15% auf ihr aktuelles Gehalt zu verlangen. Und weil das so ist, will Engie laut Ringmayer „aus eigener Kraft mehr Akademiker generieren“. Die Anzahl der Azubis soll sich bei Engie sogar vervierfachen: „Wir wollen mehr ausbilden, um unabhängiger vom Markt zu werden“, erklärt Ringmayer. Hat er aktuell rund 50 Azubis an Bord, sollen es in zwei, drei Jahren 200 sein.

Die Mitarbeiterbindung soll künftig ebenfalls eine größere Rolle bei Engie spielen, denn wer gute Leute hält, muss weniger rekrutieren. Ein Element ist eine veränderte und höhere „Bonifizierung in Form von Projektpremien“. So werden schon vor Projektbeginn konkrete Zusagen gemacht, wer wie viel vom Kuchen abbekommt, wenn die Ziele erreicht werden. Auch Piepenbrock gibt sich immer mehr Mühe, Mitarbeiter auf Dauer bei der Stange zu halten. „Wir haben das Budget für unsere Inhouse-Akademie seit 2008 locker verdreifacht“, überschlug Claudia Schopf, Abteilungsleiterin Personalentwicklung und Recruiting, im Kopf. Bot das Unternehmen damals 20 bis 25 Seminare im Jahr an, sind es heute um die 70. Geschult werden Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. Piepenbrock ermöglicht seinen Leuten inhäusig eine Ausbildung zum Fachwirt FM oder zum Meister und übernimmt die vollen Kosten dafür. Auf dem Markt kosten solche Ausbildungen vielleicht 4.000 bis 6.000 Euro bzw. 7.000 bis 12.000 Euro.

Die vier FM-Studenten der HTW Berlin, die freundlicherweise für das Foto auf dieser Seite posiert haben, wollen nach dem Bachelor-Studium, das sie gerade absolvieren, noch einen Master draufpacken. Sollte Piepenbrock sie als Arbeitgeber ansprechen, dürfte sie interessieren, dass der Master-Abschluss für Piepenbrock „keine Voraussetzung ist, auch nicht auf Führungsebenen“, betont Personalerin Schopf. Und sollten sich die vier für einen Einstieg als Trainee erwärmen können, sei ihnen noch gesagt: Die Bandbreite von Trainee-Gehältern, die Schopf nennt, aber lieber nicht veröffentlicht sehen möchte, ist groß. Dies ist einer Vielzahl an Einflussfaktoren geschuldet: Für welchen Standort wird gesucht? Was für einen Studienabschluss hat der Kandidat in der Tasche? Bringt ein Absolvent bereits Berufserfahrung mit? „Eine Ausbildung kann Gold wert sein“, sagt Schopf. **hat**