

„Kann man Humankapital in Bilanzen einstellen?“



Was ist der Mensch wert?

DER STREITBARE PROFESSOR ■ Die heutige schnelle und digitalisierte Arbeitswelt, der zunehmende Fachkräftemangel sowie eine steigende Anzahl an Marktteilnehmern fordern von den Unternehmen der Immobilienbranche ein aktives und kreatives Konzept im Bereich des Personalmanagements. Human Resources – oder Humankapital – suggeriert Wertschätzung. Aber ist das wirklich so?

Wenn man in Unternehmensveröffentlichungen rund um das Thema „Mitarbeiter“ schaut, dann wird eine rosarote Welt gezeichnet. Natürlich stehen die Mitarbeiter im Mittelpunkt des Unternehmensinteresses, weil doch nur sie – als Einzelner oder im Team – das Unternehmen bei den Kunden und in der Welt erstrahlen lassen. Da werden alle Vokabeln aus einschlägigen Ethik- und Moralbibeln in eindrucksvoller Weise neu kombiniert und als Neuerung des eigenen Unternehmens verkauft. Wer will schon in Zeiten, in denen

die Welt unvergleichlichem Veränderungsdruck ausgesetzt ist, kein Visionär, kein Strategie sein? Wer will nicht motivierte Mitarbeiter haben, die sich selbstverständlich mit dem Unternehmen und seinen Zielen identifizieren?

Die Anforderungen der Immobilienwirtschaft an ihre Nachwuchstalente sind hoch. Neugierig, wissensdurstig, kommunikativ und fleißig müssen sie sein. Doch wo findet man eben diese zukünftigen Führungskräfte? Die Unternehmen stehen heute in einem hohen Konkurrenzkampf um gut ausgebildete

und leistungsfähige Mitarbeiter. Eine aktuelle Umfrage von Catella Research ergibt, dass junge Talente in der Immobilienbranche derzeit durchschnittlich zwischen zwei Jobangeboten auswählen können. Die Studie verdeutlicht außerdem, dass bei den Absolventen der immobilienwirtschaftlichen Hochschulinstitutionen ein Umdenken in Bezug auf die Arbeit sowie die antreibenden Werte stattgefunden hat. Demnach sind die klassischen Faktoren wie Gehalt und Erfolg weiterhin wichtig, immaterielle Faktoren wie Anerkennung, Sinnstiftung der Tätigkeit sowie soziale Beziehungen treten dabei jedoch immer mehr in den Vordergrund. Jede Generation definiert ihre eigene „Work-Life-Balance“.

Die gut bezahlten Personaler und Recruiter gehen also auf Roadshow und umwerben den Nachwuchs. Sie versprechen, dass in ihrem Unternehmen auf individuelle Wünsche eingegangen wird. Man solle authentisch sein und mutig seine Positionen vertreten. Das würde die Geschäftsführung schätzen und hätte keinesfalls negative Konsequenzen.

Interessant wäre, zu wissen, was denn passiert, wenn junge Mitarbeiter diese Aufforderungen wirklich ernst nehmen?

People, Planet, Profit – diese drei Begriffe stehen für Nachhaltigkeit, gute Arbeitsbedingungen und ressourcenschonende Produktion und sollen Unternehmen in eine erfolgreiche Zukunft führen. Wer heute ein guter Arbeitgeber sein will, darf nicht nur an seiner Außenwirkung arbeiten, sondern muss insbesondere in seine Mitarbeiter investieren. Traineeships für Hochschulabsolventen, Coachings für Führungskräfte, Mentoring Programme für eine systematische Frauenförderung... Die Liste der Möglichkeiten ist lang, und am Ende steht immer eine interne Aufstiegsmöglichkeit und die damit verbundene langfristige Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen.

Doch entgegen aller Beteuerungen, wird nicht immer nur durch Charme bestochen! Wie ist das mit den Bonifikationen und Incentives, die parallel zu den schön gerechneten Excel-Tabellen steigen? Schon mit dem Kick-off-Termin wird dem Team eine ordentliche Boni-Ausschüttung bei erfolgreichem Projektabschluss versprochen. Das soll dem Mitarbeiter Wertschätzung und Leistungsanerkennung entgegenbringen und Anreize schaffen, langfristig maximale Leistung zu bringen.

Wertgeschätzte Mitarbeiter

Mit teilweise erschreckendem Ergebnis: Noch nie haben so viele Menschen zu Protokoll gegeben, dass sie unter psychosozialen Problemen leiden. Schlafstörungen sind noch das Geringste. Burn-out-Syn-drome sind da alarmierender, doch in großen Konzernen schon lange keine Unbekannte mehr. Auch Mobbing gibt es noch. Die Liste der Probleme auf Mitarbeiter-ebene ist lang und beunruhigend.

Allein schon die Begrifflichkeit „Humankapital“ sowie die damit einhergehende Verwendung dieses Begriffes müssten nach meinem ethisch-moralischen Navigationssystem größte Chancen haben, Unwort des Jahres oder des Jahrzehnts zu werden. Dieser Begriff ist nicht wertschätzend, sondern menschenverachtend!

Kann man Humankapital in Bilanzen einstellen? Wie wird der Wert angesetzt? Und vor allem, lässt sich Humankapital


auch abschreiben, um so auch steuerliche Anreize zu schaffen? Wie viel Phantasie entwickelt die Börse im Zusammenhang mit Humankapital? Bisher steigt der Börsenwert eines Unternehmens immer nur dann, wenn Mitarbeiterentlassungen und damit sinkende Kosten verkündet werden.

Diese Fragen pervertieren und entzaubern einen Begriff – und das in einem Land, das tatsächlich eigentlich nur den Grips seiner Bevölkerung als Kapital hat.

Das, was Unternehmen brauchen, ist nichts anderes als der Mörtel, den auch eine Gesellschaft braucht: Vertrauen und Gemeinschaftssinn. Es ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die auch die Politik fordert. Und gerade diese ist in all den Fragen, die in diesem Zusammenhang aufgeworfen werden, nicht wirklich vorbildlich.

Dass beides gehen soll, Mitarbeiter-wertschätzung, womöglich bis zur Selbstaufgabe, und „Shareholder Value“, wäre ein Wunder. Oder ist es doch möglich? Immer individuellere Lebensverhältnisse der Mitarbeiter erfordern individuelle Arbeitskonzepte. Um mehr Demokratie und Mitbestimmung der Angestellten im Unternehmen zu schaffen, nutzen immer mehr Arbeitgeber moderne und flexible Arbeitsmodelle. Einer der Vorreiter auf diesem Gebiet ist der amerikanische Online-Videoanbieter Netflix, der das Thema Arbeitszeit längst freigegeben hat. Die Arbeit muss natürlich erledigt werden, nur das Wann, Wie und Wo spielt keine essenzielle Rolle mehr.

Noch weiter geht eine Hamburger Digitalagentur, die ihren Mitarbeitern nicht nur flexible Arbeitszeiten ermöglicht, sondern Gehälter aller Mitarbeiter offen diskutiert und gemeinsam festlegt.

Dazu gehört eine gehörige Portion Mut und Offenheit, und auch die Emotionalität kommt nicht zu kurz. Doch das selbstorganisierte Konzept funktioniert und verschafft verantwortungsvollen Mitarbeitern Motivation und ein enormes Engagement. Sieht so auch die Zukunft von großen Konzernen der Immobilienbranche aus? 

Professor Dr. Jürgen Erbach lehrt Immobilienprojektentwicklung an der HAWK in Holzminden.

Gegenrede ist nicht nur erwünscht, sondern geradezu herausgefordert.
www.der-streitbare-professor.de



immobilienmanager App

IM APP/eMAGAZINE

Für diese Ausgabe gibt es folgendes Zusatzmaterial in unserer App für iPad und iPhone sowie in unserem eMagazine für PC und Laptop:



- den Text des Kleinanlegerschutzgesetzes
- das komplette, aktuelle Trendbarometer der Berlin Hyp
- eine Studie des EBZ zu Aus-, Fort- und Weiterbildung in der deutschen Immobilienwirtschaft
- die komplette Lünen-Liste der führenden Facility-Service-Dienstleister in Deutschland

AKTUELLE NACHRICHTEN

In unserem Newsletter und auf www.immobilienmanager.de bieten wir News zu Running Deals und Köpfen. In den Online-Schwerpunkten Projektentwicklung und Finanzierung vertiefen wir Themen.

IMMOBILIENMANAGER MEGATRENDS

Informationen über den aktuellen Zyklus mit allen Themen finden Sie auf <http://www.immobilienmanager.de/immobilien-megatrends/megatrends-iv/vorwort.html>

WIR TWITTERN

Folgen Sie uns auf Twitter: Sie finden uns unter den Namen **immomanager** und **mediaberatung**.