



Ein Hoch auf die Silberrücken

Immer mehr Arbeitnehmer wechseln mit über 50 Jahren ihren Job. Das ist auch in der Maklerbranche zu beobachten.

Begünstigt wird dies durch die geburtenschwachen Jahrgänge, die aktuell auf den Arbeitsmarkt kommen. Ältere müssen länger den Schreibtisch hüten, um fehlende Nachwuchskräfte auszugleichen. Zudem sprechen handfeste Argumente für Mitarbeiter in ihren 50er und 60er Jahren. Welche das sind und warum viele Vorbehalte, die man älteren Mitarbeitenden entgegenbringt, nicht der Realität entsprechen.

Es gibt viele Gründe, auf ältere Mitarbeiter zu bauen und diese gezielt einzustellen. Ihre Gehaltsvorstellungen liegen oft unter denen jüngerer Bewerber, die in den zurückliegenden Jahren starke Entgeltzuwächse verbuchen konnten. Ältere besitzen oft ein Netzwerk, das ihnen bei der Immobilienvermittlung hilft. Dies zeigt sich letztlich in der Corona-Krise, wo es Kontaktverbote erschweren, ein Netzwerk aufzubauen.

„Außerdem sind ältere Mitarbeitendeloyaler gegenüber ihren Arbeitgebern. Viele haben mit über 50 keine Karrierepläne mehr. Jüngere sind dagegen weniger treu: Winkt ihnen eine neue Herausforderung, sind sie meist weg. Weil es wegen der demografischen Entwicklung weniger Jüngere gibt, erhalten diese proportional mehr Joboffer“, beobachtet Sabine Märten. Sie ist als Personalberaterin auf die Immobilienbranche spezialisiert und Inhaberin der Sabine Märten Executive Search in München. Darüber hinaus gibt es weiche Kriterien, die sich im Maklerbereich auszahlen. „Silberrücken“ haben dank ihrer Lebensorfahrung eine gewisse Gelassenheit. Das heißt, sie können mit Niederlagen besser umgehen, etwa wenn ein Projekt nicht zustande kommt oder eine langwierige Akquise ins Leere läuft. Lebenserfahrenen können dies eher wegstecken und sich nach einem Dämpfer im Job besser motivieren als jüngere Kollegen.

Ein paar Jahre mehr auf dem Buckel sind auch von Vorteil, wenn es darum geht, gegenüber Immobilienverkäufern

“

Viele stehen in diesem Alter an einem Scheitelpunkt und wollen noch einmal etwas Neues wagen.“

die richtigen Worte zu finden. „Oft wird eine Immobilie in einer Krisensituation verkauft: Ein Ehepartner oder Elternteil ist gerade gestorben oder eine Scheidung steht bevor. Dabei ist es als Vertriebsmitarbeiter wichtig, sich in die Situation einfühlen zu können. Das gelingt älteren Vertriebsmitarbeitern sehr gut. Im Zweifel auch deshalb, weil sie eine solche Situation bereits selbst erlebt haben“, erläutert Ulrike Woll, Personalleiterin bei Schürrer & Fleischer Immobilien in Bruchsal. Ältere Mitarbeitende begrennen Verkäufern in der gleichen Lebensphase auf Augenhöhe, bauen schnell eine Vertrauensbasis auf und kommen teils zu mehr Abschlüssen, so ihre Beobachtung.

Die Unternehmenszahlen von Schürrer & Fleischer bestätigen das: Von den zehn besten Vertriebsmitarbeitern, die im vergangenen Jahr die höchsten Umsätze erzielten, waren sieben über 50 Jahre alt, zwei davon über 60. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen in zehn Niederlassungen 125 Personen. Von den 43 Außendienstmitarbeitenden sind 12 Prozent über 60 Jahre alt, 28 Prozent über 50 und 32 Prozent zwischen 40 und 49 Jahre alt. Im vergangenen Jahr hat Woll zwei neue Kollegen eingestellt, die die 60 überschritten hatten und sehr erfolgreich sind.

Außerdem beobachtet sie, dass sich grundsätzlich mehr Menschen über 50 auf offene Stellen bewerben. „Viele stehen in diesem Alter an einem Scheitelpunkt und wollen noch einmal etwas Neues wagen.“ Weil die Immobilienbranche, im Gegensatz zu anderen Tätigkeitsbereichen wie technischen und sozialen Berufen, offen für Quereinsteiger ist, gelingt dies häufig.

Personalerin Woll stellt fest, dass im Gegensatz zu früher diese Altersgruppe auch keine Defizite bei EDV-Kenntnissen oder der CRM-Software hat: „Die meisten kennen sich damit aus,

weil sie bei ihrer bisherigen Tätigkeit damit umgehen mussten. Zudem nutzen die meisten auch Zuhause viel Technik, Social-Media-Kanäle und Messenger-Dienste.“ Dies sei auch während des Corona-Lockdowns von Vorteil gewesen. Fast alle hatten zuhause leistungsfähiges Internet und WLAN, so dass der Umstieg aufs Home-Office bei nahezu allen Mitarbeitenden problemlos lief, egal welcher Altersgruppe sie angehören. „In dieser Phase haben wir festgestellt, dass unsere älteren Mitarbeitenden auch aufgrund ihrer Lebenserfahrung, mit dieser Ausnahmesituation besser umgehen konnten, gelassener waren als einige Jüngere, von denen manche überraschend ängstlich reagierten“, so Woll.

Menschen über 50 bringen reichlich Berufserfahrung mit. Sie sind in der Regel zuverlässiger und loyaler als Jüngere. Zudem stehen sie sicherer im Leben: Wer um die 30 ist, will möglicherweise in eine andere Stadt ziehen und eher den Job wechseln. Das Geld, das man als Arbeitgeber in die Aus- und Weiterbildung gesteckt hat, ist dann genauso schnell weg“, beobachtet Stephan Vollmer. Er ist →

IHRE IMMOBILIEN IM BESTEN LICHT.

MIT LED-SYSTEMEN AUS UNSEREM ONLINE-SHOP: EINFACH KONFIGURIERBAR UND AUF IHR SCHAUFENSTER ZUGESCHNITTEN.

www.vitrinemedia-shop.de



Geschäftsführer der Immobiliengruppe Vollmer-Möbius in Wuppertal. Seine Makler- und Verwalterfirma war noch nie dem Jugendwahn verfallen. Von seinem 19-köpfigen Team sind über 70 Prozent älter als 50 Jahre. Vor sechs Jahren hat er eine damals 48-Jährige eingestellt, die ihn überzeugte. Seitdem hatte er keinen Personalwechsel. Ihm fällt auf, dass viele erfahrende Arbeitnehmer einen sicheren Job und schlanke Hierarchien wünschen. Fast alle seine Angestellten im Verwaltungsbereich absolvierten eine kaufmännische Ausbildung, manche waren vorher in Unternehmen tätig, die keinen Betriebsnachfolger fanden, so dass sie sich etwas Neues suchen mussten.

Personalexpertin Märten führt ins Feld, dass erfahrene Mitarbeiter oft leistungsorientierter sind. Sie gehen mit einer realistischeren Vorstellung in den Job und wissen, dass sie im Immobilienvertrieb gegebenenfalls Überstunden leisten und am Wochenende arbeiten müssen. „Jüngere schreckt oftmals eine Führungstätigkeit mit einer 50- bis 60-Stundenwoche ab: Sie legten großen Wert auf ihre Work-Live-Balance.“

Märten meint, dass es erfahrende Immobilienprofis aktuell leichter haben, einen neuen Job zu finden als noch vor zehn Jahren und sie prognostiziert, dass sich daran auch in den kommenden Jahren nichts ändert. Wenn sie für ihre Auftraggeber Kandidaten für eine offene Stelle sucht, versucht sie, auch erfahrene Bewerber zu finden, die sie ihren Kunden vorschlagen kann.

„Jüngere sind als Ideentreiber und Erneuerer auch in der Immobilienbranche wichtig.“

Aber weder Märten noch Woll reden einen „Methusalem-Team“ das Wort. Es sei wichtig, so Woll, dass die Teams in der Unternehmenszentrale sowie in den Niederlassungen gemischt seien. Jüngere sind Trends gegenüber aufgeschlossener und haben auf gewisse Dinge einen anderen Blick. Durch die Kombination verschiedener Lebens- und Berufsphasen gelingt ein umfänglicherer Blick über den Tellerrand hinaus. Theoretisches Wissen aus einem kürzlich abgeschlossenen Studium oder aktuelle Technikkenntnisse treffen auf eine langjährige Expertise.

Märten ergänzt, dass Jüngere eher etwas Neues wagen. Sie gründen neue Firmen und nehmen in Kauf, damit zu scheitern. Nicht umsonst sind in Deutschland 56 Prozent der Gründer eines Start-Ups zwischen 18 und 34 Jahre alt; nur 16 Prozent sind über 45. „Jüngere sind als Ideentreiber und Erneuerer auch in der Immobilienbranche wichtig“, bringt es Märten auf den Punkt.

Keine der Befragten kann das Vorurteil bestätigen, dass grauhaarige Mitarbeiter öfter krank sind als jüngere oder sich nicht weiterbilden wollen. Die Anzahl der Krankheits-

tage unterscheide sich kaum. Unter Volkskrankheiten wie Rückenleiden, den Folgen von Bewegungsmangel etc. leiden alle Altersgruppen. Auch die Bereitschaft, sich weiterzubilden sei in allen Altersgruppen gleichermaßen hoch. Märten schränkt jedoch ein, dass es darauf ankäme, wie dies organisiert sei, ob Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet oder in der Freizeit. „Eine Führungskraft, die durchschnittlich über 50 Wochenstunden arbeitet, ist kaum geneigt, sich zusätzlich in der Freizeit weiterzubilden.“

Letztlich macht es auch die demografische Entwicklung notwendig, erfahrenes Personal zu halten beziehungsweise Silver-Agern eine Chance zu geben. Die Zeiten, in denen viele mit Ende 50 oder Anfang 60 in Rente geschickt wurden, sind vorbei. In den kommenden 15 Jahren gehen die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre in Rente. Für den Arbeitsmarkt bedeutet das 6,5 Millionen weniger Erwerbstätige im Alter zwischen 20 und 64 Jahren. Ab 2032 werden knapp zwei von fünf Menschen in Deutschland 55 Jahre und älter sein. In Sachen Erwerbsquote Älterer setzt sowohl bei den Betroffenen als auch Unternehmen ein Umdenken ein. Laut Statistischem Bundesamt lag die Beschäftigungsquote unter den 60- bis 65-Jährigen 2008 bei 37,8 Prozent; zehn Jahre später schon bei 62,5 Prozent. Abzuwarten bleibt, inwiefern die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise gerade in produzierenden und exportorientierten Branchen zu neuen Frühverrentungswellen führen. Die Immobilienbranche ist davon kaum tangiert. Lediglich neun Prozent der Mitarbeiter waren während des Lockdowns in Kurzarbeit. In anderen Branchen wie der Automobilindustrie waren Anfang April über 50 Prozent in Kurzarbeit, in der Gastronomie über 90 Prozent.

Der Einstieg ins Rentenalter will dennoch geplant sein. Auch wenn immer mehr Menschen in Deutschland länger arbeiten, wünschen sich manche einen langsamen Wechsel in die Rente, etwa mittels Altersteilzeit. Damit er möglichst keine Überraschungen erlebt, führt Immobilienprofi Stephan Vollmer eine Excel-Liste mit dem Alter seiner Mitarbeiter. „Etwa drei Jahre vor dem gesetzlichen Rentenbeginn suche ich mit ihnen das Gespräch. Wir vereinbaren beispielsweise eine Teilzeitregelung oder dass ihnen ein jüngerer Mitarbeiter an die Seite gestellt wird, der in seine Abläufe eingewiesen wird, um ihn nach dem Ruhestand zu ersetzen“, erläutert Vollmer. Seiner Erfahrung nach sei es wichtig, sich über die Wünsche und Vorstellungen frühzeitig und offen auszutauschen.

Ein gewolltes, langsames Hinübergleiten in die Rentenphase kann sogar gesund sein. Es gibt medizinische Gründe, die dagegensprechen, von heute auf morgen das Arbeitsleben zu verlassen. Im Katalog der Weltgesundheitsorganisation taucht die Rente als offizieller Krankmacher auf. ■ Bernhard Hoffmann