

Richtlinie Ausbildung und Weiterbildung

*Unternehmensrichtlinie zur Förderung von
Qualifikation, Entwicklung und Lernkultur*

BKG Property Group SE

Präambel

Die BKG Property Group SE misst der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert bei. Eine nachhaltige Personalentwicklung stärkt Fachkompetenz, Verantwortungsbewusstsein, Innovationsfähigkeit und Zusammenarbeit. Sie unterstützt damit sowohl die Qualität der täglichen Arbeit als auch die langfristige Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Diese Richtlinie schafft einen verbindlichen Rahmen für Qualifizierung, Einarbeitung, Wissensaufbau und individuelle Entwicklung. Sie orientiert sich an einer modernen Lernkultur, die praxisnah, bedarfsorientiert und entwicklungsfördernd ausgestaltet ist.

1. Zielsetzung und Leitbild

Die BKG betrachtet die fachliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wesentlichen Baustein einer zukunftsfähigen Unternehmensführung. Qualifizierte, motivierte und verantwortungsbewusste Beschäftigte tragen maßgeblich dazu bei, die Qualität unserer Leistungen, die Stabilität unserer Prozesse und die Weiterentwicklung unseres Unternehmens nachhaltig zu sichern.

Mit dieser Richtlinie beschreibt die BKG die Grundsätze ihrer Aus- und Weiterbildungsarbeit. Ziel ist es, allen Beschäftigten das für ihre jeweilige Aufgabe erforderliche Wissen, praxistaugliche Fähigkeiten sowie Entwicklungsperspektiven bereitzustellen. Zugleich soll eine Lernkultur gestärkt werden, die Eigenverantwortung, Zusammenarbeit, Veränderungsbereitschaft und lebenslanges Lernen unterstützt.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für die BKG sowie für alle Beschäftigten, Führungskräfte und - soweit einschlägig - Auszubildenden, dual Studierenden und Nachwuchskräfte innerhalb des Unternehmens. Sie dient als Rahmen für die Planung, Durchführung und Weiterentwicklung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in allen relevanten Funktionsbereichen.

Ergänzende bereichsspezifische Regelungen, fachliche Anforderungen oder gesetzliche Fortbildungspflichten bleiben unberührt und sind im jeweiligen Zuständigkeitsbereich zusätzlich zu beachten.

3. Grundsätze der Aus- und Weiterbildung

Die BKG verfolgt einen strukturierten und bedarfsorientierten Ansatz. Weiterbildung soll nicht nur aktuelle Aufgaben unterstützen, sondern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch frühzeitig auf neue Anforderungen vorbereiten. Dabei berücksichtigen wir sowohl unternehmerische Erfordernisse als auch individuelle Entwicklungspotenziale.

Die Aus- und Weiterbildung orientiert sich insbesondere an folgenden Grundsätzen:

- Praxisnähe und Anwendbarkeit im jeweiligen Tätigkeitsbereich
- Passgenaue Vermittlung von Fachwissen, Methodenkompetenz und persönlichen Fähigkeiten
- Gleichbehandlung und chancengerechter Zugang zu geeigneten Lernangeboten
- Förderung einer offenen Lern- und Feedbackkultur
- Regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit und Aktualität der Maßnahmen

4. Ermittlung des Entwicklungs- und Qualifizierungsbedarfs

Der Weiterbildungsbedarf wird im Rahmen der Personalplanung, im laufenden Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sowie bei organisatorischen oder fachlichen Veränderungen ermittelt. Maßgeblich sind hierbei insbesondere neue gesetzliche Anforderungen,

veränderte Marktbedingungen, digitale Entwicklungen, Prozessanpassungen sowie individuelle Entwicklungsziele.

Führungskräfte tragen gemeinsam mit ihren Teams Verantwortung dafür, Qualifizierungsbedarfe frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu vereinbaren. Entwicklungsziele sollen nachvollziehbar, realistisch und an den jeweiligen Aufgaben ausgerichtet sein.

5. Formate der Wissensvermittlung

Die BKG setzt auf unterschiedliche Lern- und Entwicklungsformate, um den verschiedenen Tätigkeitsprofilen und Lernbedürfnissen im Bereich Immobilien sowie darüber hinaus gerecht zu werden. Je nach Zielsetzung können interne oder externe Formate genutzt werden.

Zu den möglichen Maßnahmen gehören insbesondere:

- Fachseminare und Schulungen
- Trainings für Führungs- und Sozialkompetenzen
- Coachings und individuelle Begleitung
- Hospitationen, Job-Shading und kollegialer Wissenstransfer
- Workshops, Lernmodule und digitale Lernformate
- Selbstgesteuertes Lernen mit Fachunterlagen, Lernvideos oder E-Learning-Angeboten

6. Onboarding und Einarbeitung

Ein strukturierter Einstieg neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil der BKG-Personalentwicklung. Neue Beschäftigte sollen frühzeitig ein klares Verständnis für Aufgaben, Prozesse, Verantwortlichkeiten und die Zusammenarbeit im Unternehmen erhalten.

Die Einarbeitung kann je nach Funktion durch standardisierte Onboarding-Elemente, fachbezogene Einweisungen, digitale Lerninhalte, bereichsübergreifende Workshops sowie die Begleitung durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen unterstützt werden. Ziel ist es, einen sicheren, einheitlichen und praxisnahen Einstieg in die jeweiligen Aufgaben zu ermöglichen.

7. Pflichtschulungen und fachspezifische Qualifizierung

Neben allgemeinen Entwicklungsmaßnahmen stellt die BKG sicher, dass verpflichtende Schulungen in angemessenem Umfang durchgeführt werden. Hierzu können insbesondere Inhalte aus den Bereichen Compliance, Datenschutz, Informationssicherheit, Arbeitsschutz, Integrität und verantwortungsvolles Verhalten gehören.

Zusätzlich erhalten Beschäftigte in ausgewählten Fachbereichen Schulungen, die speziell auf die jeweiligen Aufgaben zugeschnitten sind. Dies betrifft insbesondere Bereiche mit erhöhten rechtlichen, technischen, kaufmännischen oder kundenbezogenen Anforderungen. Damit soll sichergestellt werden, dass relevantes Fachwissen aktuell bleibt und sicher angewendet werden kann.

8. Führung, Feedback und Lernkultur

Die BKG versteht Führung, Zusammenarbeit und gegenseitige Wertschätzung als wichtige Voraussetzungen für erfolgreiche Entwicklung. Führungskräfte sollen Lernen im Arbeitsalltag fördern, Orientierung geben und eine konstruktive Rückmeldekultur unterstützen.

Regelmäßige Mitarbeitergespräche, strukturierte Feedbackformate und teambezogene Austausche bieten Raum, Erwartungen, Leistungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsbedarfe offen zu besprechen. Auch Rückmeldungen an Führungskräfte sind ein wichtiger Bestandteil einer modernen Lern- und Unternehmenskultur.

9. Mentoring, Wissenstransfer und lebenslanges Lernen

Die BKG fördert Formate, die den bereichsübergreifenden Austausch und den Transfer von Erfahrungswissen erleichtern. Dazu können Patenschaften, Mentoring-Ansätze, kollegiale Fallbesprechungen oder projektbezogene Lernformate eingesetzt werden.

Wissen soll nicht punktuell, sondern kontinuierlich aufgebaut, geteilt und gesichert werden. Die BKG unterstützt daher ein Verständnis von Lernen, das nicht an Alter, Funktion oder Hierarchie gebunden ist, sondern als fortlaufender Entwicklungsprozess verstanden wird.

10. Digitale Lernangebote und mobiles Arbeiten

Digitale Lernformate sind ein wesentlicher Bestandteil zeitgemäßer Qualifizierung. Die BKG kann hierfür geeignete digitale Plattformen, virtuelle Schulungen, Webinare oder andere mediengestützte Formate nutzen. Diese Angebote sollen orts- und zeitflexibles Lernen erleichtern und den Zugang zu relevantem Wissen verbessern.

Gerade in Arbeitsumgebungen mit mobilem Arbeiten oder hybrider Zusammenarbeit ist eine verlässliche digitale Wissensvermittlung von besonderer Bedeutung. Gleichzeitig bleibt der persönliche Austausch ein wichtiger Bestandteil wirksamer Lernprozesse. Die BKG strebt daher eine sachgerechte Verbindung aus digitalen und präsenzbezogenen Formaten an.

11. Ausbildung und Nachwuchsförderung

Die Gewinnung und Entwicklung qualifizierter Nachwuchskräfte ist für die BKG von besonderer Bedeutung. Berufsausbildung, duale Studienmodelle und praxisnahe Nachwuchsprogramme tragen dazu bei, fachliche Kompetenz frühzeitig aufzubauen und langfristige Perspektiven im Unternehmen zu schaffen.

In der Ausbildung legt die BKG Wert auf planvolle Einsatzgestaltung, eigenverantwortliches Arbeiten, verlässliche Begleitung durch Fachbereiche sowie regelmäßige Feedbackgespräche. Nachwuchskräfte sollen ihre Fähigkeiten schrittweise erweitern, Zusammenhänge im Unternehmen verstehen und möglichst früh Verantwortung übernehmen können.

12. Bildungsurlaub und individuelle Initiative

Soweit gesetzliche Ansprüche auf Bildungsurlaub oder vergleichbare Freistellungen bestehen, unterstützt die BKG deren sachgerechte Nutzung im Rahmen der geltenden Voraussetzungen. Berufliche und - soweit einschlägig - politische Weiterbildung kann einen wertvollen Beitrag zur persönlichen Entwicklung und zur Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz leisten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermutigt, eigene Entwicklungsimpulse einzubringen und passende Qualifizierungsbedarfe aktiv anzusprechen. Weiterbildung ist aus Sicht der BKG besonders wirksam, wenn unternehmerische Anforderungen und persönliche Lernmotivation sinnvoll zusammengeführt werden.

13. Dokumentation, Evaluation und Qualitätssicherung

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen in geeigneter Weise dokumentiert und regelmäßig auf Nutzen, Relevanz und Aktualität überprüft werden. Dies kann durch Feedbackgespräche, Teilnehmerbewertungen, Transferbetrachtungen oder andere geeignete Evaluationsformen erfolgen.

Die gewonnenen Erkenntnisse dienen dazu, Inhalte und Formate fortlaufend weiterzuentwickeln, Bedarfe präziser zu erfassen und die Qualität der Personalentwicklung nachhaltig zu sichern.

14. Verantwortlichkeiten, Inkrafttreten und Überprüfung

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie liegt bei den zuständigen Unternehmensbereichen, den jeweiligen Führungskräften sowie allen Beschäftigten im Rahmen ihrer Mitwirkungspflichten. Personalverantwortliche und Fachbereiche unterstützen die Planung, Organisation und Weiterentwicklung geeigneter Maßnahmen.

Diese Richtlinie tritt mit ihrer Veröffentlichung in Kraft. Sie wird in regelmäßigen Abständen sowie bei wesentlichen organisatorischen, rechtlichen oder strategischen Veränderungen überprüft und bei Bedarf angepasst.

Die BKG bekennt sich zu einer kontinuierlichen, fairen und praxisnahen Förderung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aus- und Weiterbildung soll einen spürbaren Beitrag zur fachlichen Qualität, zur persönlichen Entwicklung und zur nachhaltigen Unternehmensleistung leisten.

Frankfurt am Main, Juni 2026

Der Vorstand