

**Dr. Christian Unsöld**

Professor für innovative Unternehmens- und Personalentwicklung
EBZ Business School – University of Applied Sciences, Bochum
Forschungsschwerpunkte: Organisationsentwicklung, Kompetenzmanagement, Wissensarbeit und Professionalisierung in regulierten Märkten

INTRO

Der vorliegende Referentenentwurf des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie vom 6. Oktober 2025 beabsichtigt, im Rahmen des sogenannten Bürokratierückbaugesetzes verschiedene Vorschriften der Gewerbeordnung und der Makler- und Bauträgerverordnung aufzuheben. Zentrale Maßnahme ist dabei die Streichung des § 34c Abs. 2a GewO und des § 15b MaBV und damit die Abschaffung der gesetzlichen Weiterbildungspflicht für Immobilienmaklerinnen und -makler sowie für Wohnimmobilienverwalterinnen und -verwalter. Die Begründung verweist auf das Ziel, den Verwaltungs- und Erfüllungsaufwand insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen zu verringern und den Bürokratieabbau im Sinne des Koalitionsvertrags umzusetzen.

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zum Bürokratierückbau in der Gewerbeordnung und zur Aufhebung von Berichtspflichten

Bewertung der Maßnahme

Aus wissenschaftlicher und berufspraktischer Sicht ist die vorgesehene ersatzlose Aufhebung der Weiterbildungspflicht nicht zu befürworten. Sie steht im Widerspruch zu grundlegenden Prinzipien der Qualitätssicherung, des Verbraucherschutzes und der Professionalisierung in regulierten Dienstleistungsbranchen. Die Weiterbildungsregelung ist kein formaler Selbstzweck, sondern integraler Bestandteil der Erlaubnisstruktur nach § 34c GewO. Sie gewährleistet die Aktualität der Fachkenntnisse, die berufliche Zuverlässigkeit (§ 35 GewO) und damit das Vertrauen in die Branche insgesamt. Ihre Abschaffung birgt erhebliche Risiken für Marktqualität und Verbraucherschutz.

Wissenschaftliche Einordnung

1. Weiterbildung als Strukturprinzip beruflicher Qualität

Empirische Studien (z. B. BIBB 2024; IAB 2023) zeigen, dass kontinuierliche berufliche Weiterbildung in wissensintensiven Dienstleistungssektoren eine Schlüsselrolle für Innovationsfähigkeit, Rechtskonformität und Verbraucherschutz spielt. Nach der Human-Capital-Theorie (Becker 1975) und anderen Organisationstheorien (Argyris & Schön 1996; Senge 2006) wirken verbindliche Lernstrukturen als Mechanismus kollektiven Wissensaufbaus. Ihre Abschaffung führt nachweislich zu Kompetenzverlusten und einer Schwächung der Lernkultur in Organisationen.



In wissensintensiven Dienstleistungsbranchen gilt kontinuierliches Lernen als zentraler Faktor der Wettbewerbsfähigkeit. Nach Kolb (1984) ist Lernen ein Erfahrungszyklus aus konkreter Erfahrung, Reflexion, Konzeptualisierung und Anwendung. Die Immobilienwirtschaft steht dabei vor einem permanenten Wissenswandel – ausgelöst durch rechtliche Änderungen, technologische Innovationen, gesellschaftliche Transformationen und ökologische Verpflichtungen. Weiterbildung ist somit nicht optional, sondern eine strukturelle Voraussetzung für Zukunftsfähigkeit. Wird diese Systematik unterbrochen, etwa durch die Abschaffung verbindlicher Pflichten, entstehen langfristig Kompetenzlücken und institutionelle Trägheit. Die organisationspsychologische Forschung (Senge, 2006; Argyris & Schön, 1996) belegt, dass Unternehmen ohne feste Lernroutinen zu Reaktivität neigen, während lernende Organisationen durch vorausschauende Anpassung gekennzeichnet sind.

2. Unternehmenskultur und Symbolwirkung von Weiterbildungspflichten

Gesetze besitzen neben ihrer normativen auch eine symbolische Funktion. Die Weiterbildungspflicht signalisiert, dass Wissen und Professionalität gesellschaftlich gewollte Werte darstellen. Nach Schein (2017) prägt sie die Unternehmenskultur, indem sie Lernen als Bestandteil der Identität verankert. Ohne diesen normativen Rahmen droht eine Ökonomisierung der Werteordnung, bei der kurzfristige Effizienzgewinne langfristige Qualitätsverluste nach sich ziehen. Führungskräfte verlieren zudem die Legitimation, Lernprozesse strategisch zu priorisieren. Dadurch sinkt die Lernbereitschaft und eine Kultur der Oberflächlichkeit entsteht – eine Entwicklung, die empirisch mit Produktivitäts- und Innovationsverlusten korreliert (Argyris & Schön, 1996).

3. Auswirkungen auf Fachkräftesicherung und Arbeitgeberattraktivität

Aktuelle Erhebungen (PwC Weiterbildungsreport 2023; IAB-Kurzbericht 2023) bestätigen, dass Weiterbildungsmöglichkeiten zu den wichtigsten Kriterien bei der Arbeitgeberwahl zählen. Eine Aufhebung der gesetzlichen Verpflichtung sendet ein gegenteiliges Signal und untergräbt die Attraktivität des Berufsbildes, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels. Zudem entfällt die normative Legitimation für Arbeitgeber, Weiterbildung als strategisches Führungsinstrument zu nutzen. Der Verlust institutionalisierter Lernstrukturen würde zudem den Wissenstransfer zwischen erfahrenen und neuen Mitarbeiter:innen erschweren, der einen zentralen Aspekt organisationaler Nachhaltigkeit

darstellt und insbesondere in Bereichen mit hohen Quereinsteigerquoten wie dem Makler- und Wohnungsverwalterbereich schützenswert ist.

4. Verbraucherschutz und Marktfunktion

Immobilienmärkte sind wie alle anderen Märkte auch durch Informations-asymmetrien geprägt (Akerlof 1970). Weiterbildung fungiert hier als institutioneller Vertrauensmechanismus. Gut geschulte Makler:innen und Verwalter:innen reduzieren Fehlentscheidungen und Rechtsstreitigkeiten und tragen zu funktionierenden Märkten bei. In Ländern mit verbindlichen Weiterbildungs- und Qualifikationsanforderungen (z. B. Österreich, Niederlande) treten signifikant geringere Beschwerdequoten und Schadensfälle auf.

5. Systemische Bedeutung der Regulierung

Systemtheoretisch betrachtet stabilisiert Regulierung soziale Systeme, indem sie Erwartungen generalisiert. Regulierungen wie die Weiterbildungspflicht koppeln die Teilsysteme Markt, Recht und Vertrauen funktional miteinander (Luhmann 1990). Wird diese Kopplung aufgehoben, entsteht eine Entkopplung zwischen Profession und Verantwortung. Die Folge ist eine Erosion von Qualitätsstandards, da Lernprozesse dann nicht mehr kollektiv, sondern individuell und situativ organisiert werden. Die Human-Capital-Theorie (Becker, 1975) zeigt, dass Investitionen in Bildung positive externe Effekte für Gesellschaft und Wirtschaft erzeugen, da der Abbau solcher Strukturen zwar kurzfristig spart, sich langfristig aber in erhöhten Transaktions- und Überwachungskosten niederschlägt.

Schlussfolgerung

Die geplante Abschaffung der Weiterbildungspflicht stellt einen Rückschritt in der Professionalisierung der Immobilienwirtschaft dar. Sie gefährdet die Qualität der Dienstleistung, schwächt den Verbraucherschutz und konterkariert die Zielsetzung nachhaltiger Fachkräftesicherung. Bürokratieabbau darf nicht zu einer Abwertung beruflicher Standards führen. Empirische Forschung und internationale Vergleichsstudien zeigen, dass verbindliche Weiterbildungspflichten positive Wirkungen auf Kompetenz, Vertrauen und Marktstabilität haben. Ich empfehle daher, von der ersatzlosen Streichung der §§ 34c Abs. 2a GewO und § 15b MaBV abzusehen.

Bochum, 10. November 2025

gez. Dr. Christian Unsöld



Literatur (Auswahl)

- Akerlof, G. A. (1970): The Market for ‚Lemons‘: Quality Uncertainty and the Market Mechanism, in: Uncertainty in Economics, Academic Press
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996): Organizational Learning II. Theory, Method, and Practice, Addison-Wesley
- Becker, G. S. (1975): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. National Bureau of Economic Research, 1975
- BIBB (2024): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland 2024. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- IAB (2023): Bedeutung beruflicher Weiterbildung für Fachkräftesicherung. Nürnberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Kolb, D. A. (1984): Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development, Prentice-Hall
- PwC (2023): Future of Work and Learning Report 2023. PricewaterhouseCoopers Deutschland
- Schein, E.H. (2017): Organisationskultur und Leadership, 5. Auflage, München
- Senge, P. M. (2006): The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Broadway Business
- Luhmann, N. (1992): Die Wissenschaft der Gesellschaft, Berlin



Über den Autor

Dr. Christian Unsöld ist Professor für innovative Unternehmens- und Personalentwicklung an der EBZ Business School in Bochum. Als Unternehmer, Berater und Hochschullehrer befasst er sich seit vielen Jahren mit zukunftsorientierten Strategien rund um Führung, Organisation und HR. Mit seiner Erfahrung an der Schnittstelle von Theorie und Praxis begleitet er Unternehmen und Institutionen bei Transformationsprozessen und der Entwicklung zukunftsfähiger Strukturen.

Kontakt: c.unsoeld@ebz-bs.de

Impressum

EBZ Business School (FH)

Springorumallee 20
44795 Bochum

T +49 234 9447 700

www.ebz-business-school.de

M rektorat@ebz-bs.de

Rektorat

Prof. Dr. Daniel Kaltofen // Rektor

Daria Gabrysch // Kanzlerin

Prof. Dr. Raphael Spieker MRICS // Prorektor für Studium und Lehre

Prof. Dr. Viktor Grinewitschus // Prorektor für Forschung

V.i.S.d.P.

EBZ Business School

Margarethe Danisch // m.danisch@e-b-z.de

Layout

Grafik // grafik@e-b-z.de

Erscheinungsdatum

November 2025