

Neue
Berufsbilder
erfordern mehr
Diversität

Seite 40



Thema des Monats

08

Projekt für selbständiges Wohnen
mit Demenz in der Lausitz

36

Gesucht: Problemlöser mit
vernetztem Denken

16

Sparen ohne Komfortverzicht:
Grauwasser-Recycling in Berlin

TDM FRAUEN BESETZEN NUR JEDE ZEHNTE POSITION IM TOPMANAGEMENT DER IMMOBILIENWIRTSCHAFT

Neue Berufsbilder erfordern auch auf den Leitungsebenen Diversität

Die Diskussion rund um die Frauenquote in Vorständen und Geschäftsführung von Unternehmen macht deutlich, wie relevant Chancengleichheit und Gleichberechtigung sind. Wie weit man in der Immobilienwirtschaft ist und welcher Handlungsbedarf besteht, zeigt eine Studie des Vereins Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V..

Von Katrin Williams und Jutta Heusel

Von der ESG-Managerin, der Digital Facility Managerin bis hin zur 3D-Druck-Ingenieurin: Durch die technologische Transformation, den fortschreitenden Strukturwandel und die anstehenden Herausforderungen wird auch die Bandbreite der Berufe in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft immer vielfältiger. Viele der gesuchten Jobs, die derzeit in Stellenanzeigen ausgeschrieben werden, gab es vor einigen Jahren noch gar nicht. Doch auch die Anforderungen und Aufgabenbereiche der bisherigen, klassischen Berufsprofile verändern sich beständig; Digitalisierung und Nachhaltigkeit müssen in jeder Profession mitgedacht werden.

Kurzum: Vor diesem Hintergrund haben hochqualifizierte Fachkräfte in der Immobilienbranche mehr als genug zu tun und werden händierend gesucht. Agilität und Führungskompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Mitarbeitermotivation und -bindung sowie Change-Management werden immer wichtiger, um die strukturellen Veränderungen und anstehenden Herausforderungen im derzeitigen Kostenumfeld zu meistern. Diese Fähigkeiten finden sich erwiesenermaßen häufiger im Führungsverhalten von Frauen wieder – neben der fachlichen Kompetenz, wohl gemerkt. Und sie zahlen sich aus!

Diversität ist ein Gewinn

Denn dass diverse Führungsteams im Hinblick auf Profitabilität und Innovationskraft besser performen als überwiegend homogen besetzte Teams, ist vielfach durch Studien belegt. So gelingt es gemischt-



Katrin Williams
Vorstandsvorsitzende
Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.
BAD SAAROW

geschlechtlichen Führungsteams besser, nachhaltige Erfolge für ihr Unternehmen zu erzielen und Risiken zu senken. Die Boston Consulting Group hat bei einer Analyse der Top 100 der börsennotierten Unternehmen in Deutschland homogene und diverse Führungsteams verglichen¹: Letztere haben eine 9 % höhere Gewinnmarge und einen 20 % höheren Umsatzanteil erzielt. Fehlende Vielfalt in der Unternehmensführung ist also nicht nur eine moralische, sondern vor allem auch eine betriebswirtschaftliche Frage.

So weit, so klar – sollte man meinen. Und doch klaffen Anspruch und Realität hier meilenweit auseinander: Das zeigt eine Analyse des Frauenanteiles in den unterschiedlichen Führungsebenen und Segmenten der Immobilienwirtschaft. In ihrer aktuellen Studie „Weibliche Führungskräfte in der Immobilienwirtschaft – eine Bestandsaufnahme“ ist der Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V. (Immofrauen) deshalb den Fragen nachgegangen: Wie weit ist die Gleichberechtigung in der Immobilienwirtschaft fortgeschritten? In welchen Teilbranchen und Segmenten gelingt Frauen der Aufstieg leichter? Und: Werden somit die besten Voraussetzungen geschaffen,



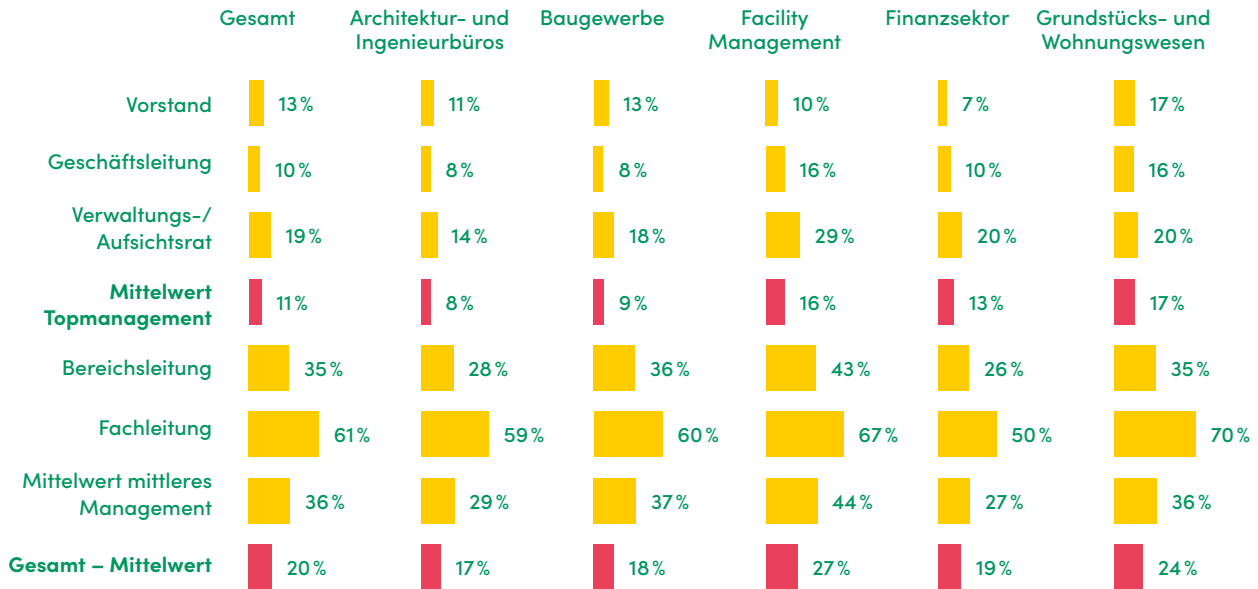
Jutta Heusel
Vorständin
Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.
BAD SAAROW

um die aktuellen Herausforderungen zu meistern?

Dazu haben die Immofrauen den Anteil weiblicher Führungskräfte in den mittleren und oberen Leitungsebenen von 66.700 Immobilienunternehmen auswerten lassen. Zudem wurde der Frauenanteil in den Führungspositionen von rund 220 Verbänden und Institutionen, in Politik und Verwaltung sowie der Anteil von weiblichen Studierenden und Ab- >

Wie groß ist der Frauenanteil in Führungspositionen in der Immobilienwirtschaft?

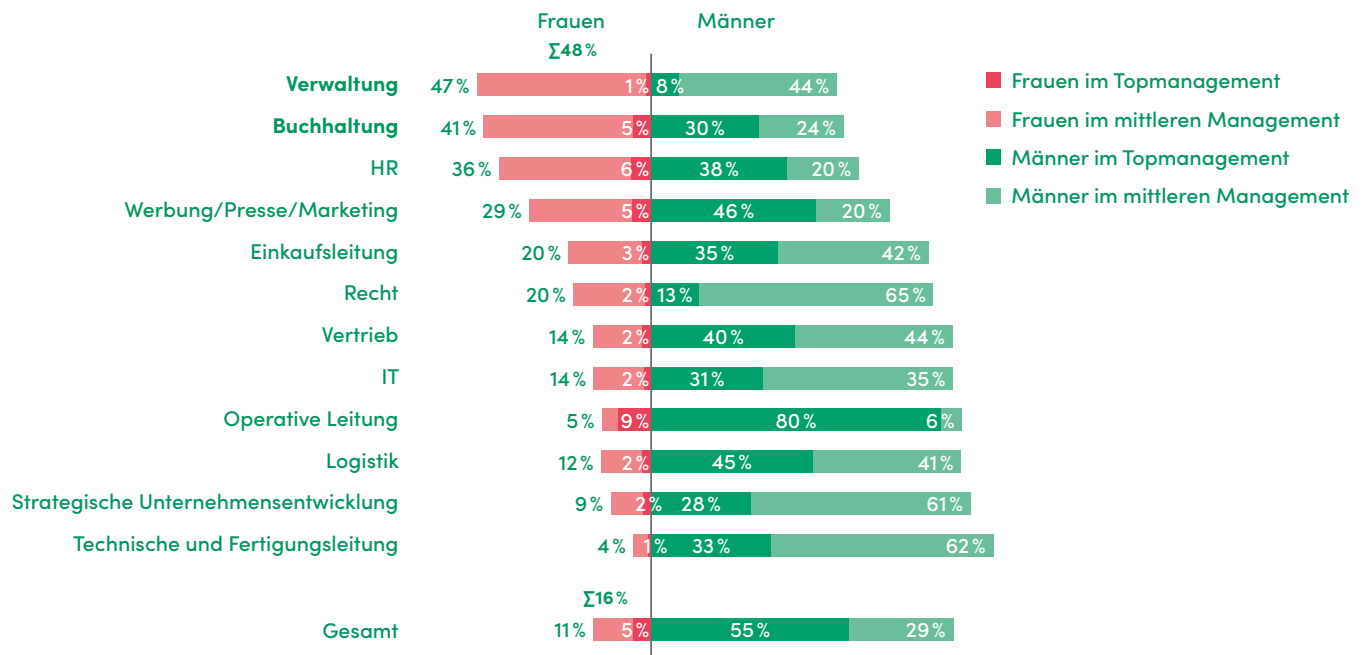
Über alle Immobilien-Teilbranchen hinweg sind im Durchschnitt weniger Frauen in Führungspositionen präsent als Männer. Insgesamt ist jede fünfte Leitungsposition von einer Frau besetzt, im Topmanagement ist es nur etwa jede zehnte Position. Am höchsten ist der Frauenanteil im Bereich Facility Management mit 27%.



Quelle: „Weibliche Führungskräfte in der Immobilienwirtschaft – eine Bestandsaufnahme“, Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., 2022

Welche Fachfunktionen nehmen Frauen in Führungspositionen in der Immobilienwirtschaft ein?

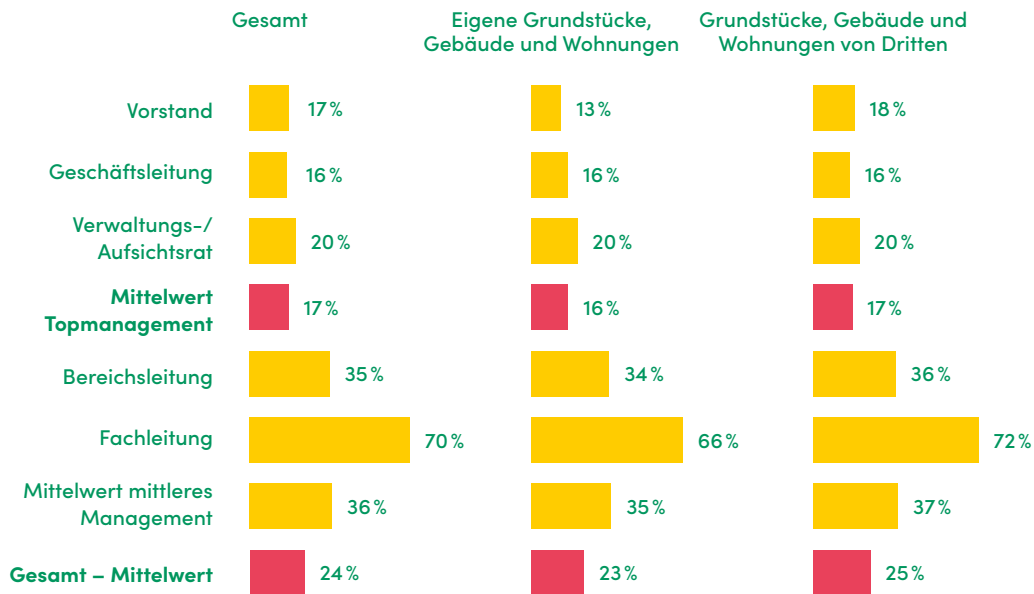
In der Verwaltung zeigt sich eine fast ausgeglichene Verteilung in Führungspositionen. In der Buchhaltung finden sich ebenfalls viele weibliche Führungskräfte. Im Topmanagement in beiden Bereichen überwiegt jedoch – wie auch in allen anderen Bereichen – der Anteil männlicher Führungskräfte.



Quelle: „Weibliche Führungskräfte in der Immobilienwirtschaft – eine Bestandsaufnahme“, Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., 2022

Wie hoch ist der Anteil weiblicher Führungskräfte im Grundstücks- und Wohnungswesen?

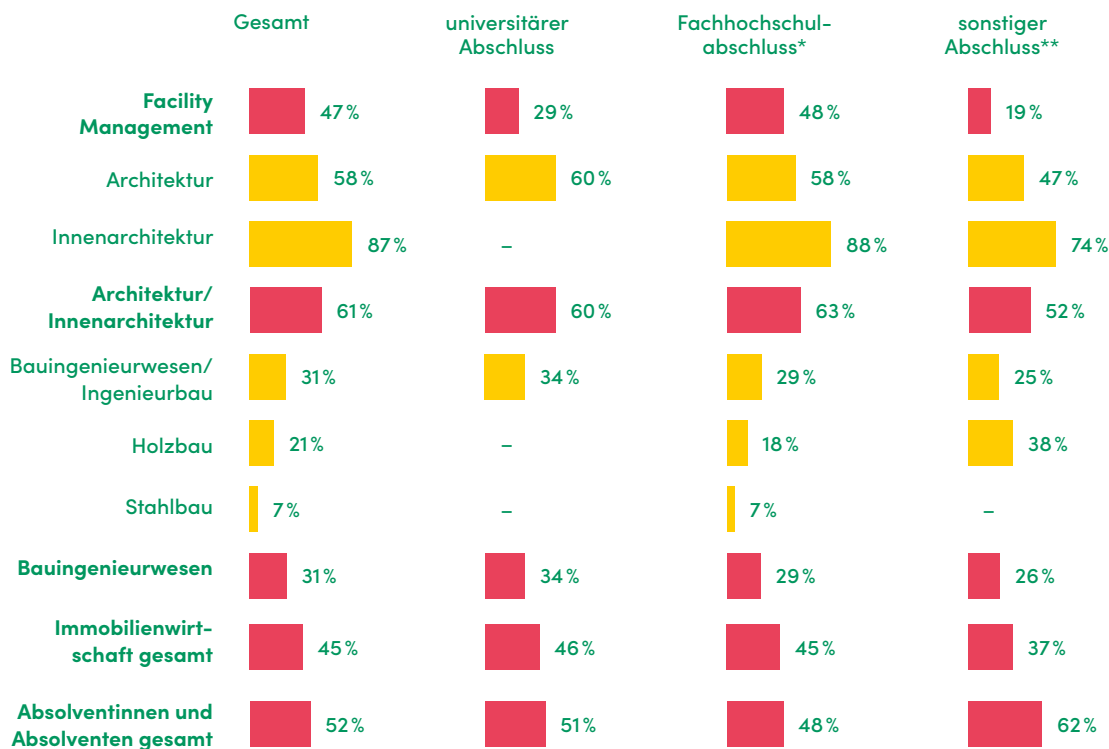
Dieser Sektor ist der Teilbereich innerhalb der Immobilienbranche mit dem größten Anteil an weiblichen Entscheidungsträgern im Topmanagement: 17% der Vorstandsposten, Geschäftsleitungen und Aufsichtsratsstellen sind von Frauen besetzt. Insgesamt ist jede vierte Führungskraft weiblich.



Quelle: „Weibliche Führungskräfte in der Immobilienwirtschaft – eine Bestandsaufnahme“, Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., 2022

Wie groß ist der Frauenanteil bei Absolventinnen und Absolventen?

Der Frauenanteil unter den fachspezifischen Absolventinnen und Absolventen beträgt 45%. Am geringsten ist der Anteil von Absolventinnen im Bauingenieurwesen, am höchsten im Bereich (Innen-) Architektur.



*ohne Lehramtsprüfung, **Promotion, Lehramtsprüfungen, Künstlerischer Abschluss

Quelle: „Weibliche Führungskräfte in der Immobilienwirtschaft – eine Bestandsaufnahme“, Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., 2022

solventinnen in immobilienwirtschaftlichen Studiengängen analysiert.

Nur jede zehnte Top-Position von einer Frau besetzt

Das ernüchternde Fazit: Die Bestandsaufnahme offenbart ein eklatantes Ungleichgewicht, das sich nicht wegdiskutieren lässt. Nur jede fünfte Führungsposition in der Immobilienwirtschaft wird von einer Frau wahrgenommen.

Auf der mittleren Führungsebene ist das Verhältnis mit einem Frauenanteil von 36 % zwar etwas ausgeglichener. Doch auf dem Weg zum Topmanagement erfolgt der Einbruch – über alle Teilbranchen hinweg: Hier liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte im Durchschnitt nur noch bei 11 %, auf C-Level-Positionen bei 13 %. Die Zahlen zeigen: Die gläserne Decke ist noch immer Realität.

Frauenanteil im Facility Management und Grundstücks- und Wohnungswesen über dem Durchschnitt

Zu den Teilbranchen, in denen Frauen der Aufstieg am ehesten gelingt, gehört das Facility Management: Hier liegt der Frauenanteil in den Leitungsebenen mit 27 % am stärksten über dem Branchen-Durchschnitt von 20 %. Sowohl im mittleren Management (44 %) als auch im Topmanagement (16 %) des Facility Managements sind mehr Frauen vertreten als im Branchen-Durchschnitt.

Auch die Unternehmen im Grundstücks- und Wohnungswesen verzeichnen mit 24 % einen überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Führungskräfte in den Leitungsebenen. Im Topmanagement und in den Vorständen sind mit jeweils 17 % die meisten Frauen vertreten.

Das Schlusslicht bilden Architektur- und Ingenieurbüros mit einem Frauenanteil von 17 % in Führungspositionen und lediglich 8 % im Topmanagement. Den vorletzten Platz der untersuchten Teilbranchen nimmt das Baugewerbe ein: Hier werden nur 18 % der Führungspositionen von Frauen wahrgenommen, im Topmanagement sind es 9 %.

Auf C-Level-Ebene herrscht in Finanzunternehmen das stärkste Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen: Nur 7 % der Vorstände sind weiblich.

Nachholbedarf auch bei Verbänden und Instituten

Doch nicht nur in Immobilienunternehmen, sondern auch in den wissenschaftlichen Instituten der Immobilienbranche ist der Weg zur Geschlechterparität auf Leitungsebene noch weit: Hier wird nur jede vierte Top-Position von einer Frau wahrgenommen. In den Führungspositionen der Verbände ist das Ungleichgewicht mit einem Frauenanteil von 17 % noch ausgeprägter. In den 73 für die Studie geprüften Ministerien und nachgelagerten Behörden, die sich mit immobilienwirtschaftlichen Themen befassen,



Weibliche Führungskräfte in der Immobilienwirtschaft – eine Bestandsaufnahme

Die Studie des Vereins „Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.“ steht zum Download bereit: www.immofrauen.de/wp/de/immofrauen-studie-2022/

werden hingegen 41 % der leitenden Funktionen von Frauen wahrgenommen.

Starke weibliche Präsenz in immobilienwirtschaftlichen Studiengängen

Der Blick auf den Nachwuchs in immobilienwirtschaftlichen Studiengängen an den Universitäten und Fachhochschulen macht hingegen Mut. Die Auswertung der Studie zeigt: Unter rund 97.200 Studierenden in immobilienwirtschaftlichen Studiengängen sind 42 % weiblich, die Absolventinnen-Quote beträgt 45 %. Der Frauenanteil in den unterschiedlichen Studiengängen differiert dabei stark: Bei den Absolventen im Facility Management liegt er beispielsweise bei 47 %, beim Stahlbau wiederum nur bei 7 %.

Ein entscheidender Punkt dabei ist jedoch: Obwohl das Interesse von Frauen an der Branche so groß ist, geht dieses riesige Potenzial an hochqualifiziertem weiblichen Nachwuchs auf dem Weg an die Spitze bislang verloren. Sehr deutlich wird das etwa am Beispiel der Architektur: Wie die Studie zeigt, liegt der Frauenanteil unter den Absolventinnen in diesem Studiengang bei 58 %. Aber nur 3 % der Vorstandsmitglieder in Architekturbüros sind weiblich.

Neue Berufsbilder erfordern Diversität

Angesichts der riesigen Herausforderungen und des daraus resultierenden Bedarfs an neuen, spezialisierten Berufsprofilen muss nun alles daran gesetzt werden, weibliche Nachwuchskräfte zu gewinnen, zu fördern und für Führungspositionen fit zu machen. Die Immobilienbranche kann es sich schlichtweg nicht mehr leisten, auf das Potenzial an hochqualifizierten weiblichen Fachkräften zu verzichten. Dafür bedarf es nicht der „einen“, sondern eines ganzen Bündels an Maßnahmen. Vor allem aber brauchen wir einen Mentalitäts- und Bewusstseinswandel. Neue Berufsbilder erfordern Diversität – auch auf den Leitungsebenen.

¹ Studie „Boarding Call: Wie Unternehmen mit Vielfalt den Sprung nach oben schaffen – BCG Gender Diversity Index Germany 2019, Boston Consulting Group