

## Frauenquote weckt Hoffnung auf mehr weibliche Perspektiven

von Janina Stadel



**Katrin Williams (l.) und Klara Geywitz.** Quelle Williams: Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., Urheber: Studioline Leipzig; Quelle Geywitz: Bundesregierung, Urheber: Jesco Denzel

**Entscheidungen in der Bau- und Immobilienwirtschaft betreffen Männer und Frauen gleichermaßen. Bundesministerin Klara Geywitz wünscht sich deshalb mehr weibliche Perspektiven in der Branche. Katrin Williams, Vorstandsvorsitzende des Vereins Frauen in der Immobilienwirtschaft, befürwortet im Expertengespräch mit der Immobilien Zeitung eine Geschlechterquote als politische Vorgabe für eine stärkere Durchmischung in den Entscheiderpositionen.**

Seit Klara Geywitz im Dezember 2021 ihr Amt als Bundesministerin für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen angetreten ist, stehen bei der SPD-Politikerin regelmäßig Treffen mit Vertretern der Bau- und Immobilienwirtschaft an. „Ich habe viel mit Branchenvertretern und Verbandspräsidenten zu tun“, fasst sie ihr Netzwerk zusammen und beschreibt das Geschlechterverhältnis innerhalb der Branche als eindeutig: „Da gibt es ganz klar eine deutliche Mehrheit von Männern.“ Doch gerade als Frau könne sie in Gesprächen immer wieder wahrnehmen, dass eine Sensibilität für das Thema entstanden ist. „Ich habe festgestellt, dass Verbände sich auf den Weg machen, und an ihrer eigenen Aufstellung arbeiten. Sie selbst sagen, dass die männliche Dominanz mit der jetzigen Generation zwar noch stark verbunden ist, dass das aber schon in der nächsten ganz anders aussehen könnte.“

Dass im Moment in den Unternehmen – und vor allem in ihren Führungsetagen – Männer das Bild noch dominieren, bestätigt Katrin Williams. Sie führt als Vorstandsvorsitzende den Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft, der vor wenigen Wochen eine Studie zur Geschlechterverteilung in der Branche veröffentlicht hat. Die Zahlen zeigen, dass an den Hochschulen das Verhältnis zwischen jungen Männern und Frauen, die einen Studiengang mit immobilienwirtschaftlichem Bezug abschließen, noch fast ausgeglichen ist. „Ganz deutlich wird das im Bereich Architektur“, nennt Williams ein konkretes Beispiel. „Da liegt der Frauenanteil unter den Absolventen bei 58%. Aber nur 3% der Vorstandsmitglieder in Architekturbüros sind weiblich.“

Dass gerade in kleineren Büros nur selten Frauen auf den Chefsesseln sitzen, hat auch Geywitz schon beobachtet. Sie ist sich sicher: „Frauen entscheiden sich nicht gegen diese Positionen“, stattdessen sieht die Ministerin zwei Kernprobleme als Ursprung für das Geschlechterungleichgewicht. „Zum einen zeigen Studien das Problem der Elitenrekrutierung, also dass Männer nun mal oft Männer einstellen. Das zweite Problem ist immer noch die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit. Sie führt dazu, dass Frauen an ihre Grenzen und darüber hinaus gehen müssen, um ungleich verteilte Care-Arbeit und eine Führungsposition unter einen Hut zu bekommen.“ Dabei denkt Geywitz, dass die Branche von mehr weiblichen Perspektiven profitieren könnte; das merke sie in ihrem eigenen Alltag und in ihrer Position als Ministerin. „Es gibt quasi keinen Aspekt in meinem Haus, der nicht auch irgendwie etwas mit Frauen zu tun hat“, setzt sie an und erklärt: „Sie stellen ja überraschenderweise auch die Hälfte der Menschheit dar.“

Laut Williams liefern nicht nur die Studie, sondern auch die Einreichungen für den Ingeborg-Warschke-Nachwuchsförderpreis, mit dem der Verein besonders gelungene Abschlussarbeiten auszeichnet, für sie einen Beweis dafür, dass gerade junge Frauen viele Ideen für die Branche haben. Als Beispiele nennt sie Beiträge aus diesem Jahr, in denen sich Absolventinnen mit mehrgeschossigem Wohnungsbau, Parkplatzüberdachungen, Büros der Zukunft und ESG-Kriterien am Bau beschäftigen.

### **Branchenthemen betreffen Frauen im Alltag**

Geywitz kann nachvollziehen, dass das breite Feld der ESG-Themen für Frauen interessant ist. Sie ordnet vor allem dem Feld „Social“ viele Problemstellungen zu, die Frauen im Alltag betreffen und erkennt auch politische Themen in dem Komplex. „Es fängt mit der Frage an, wer eine Wohnung in angespannten Wohnlagen bekommt. In der Regel ist das derjenige, der den besseren Arbeitsvertrag hat, und das ist oft der Mann“, sagt sie. „Deshalb ist die Förderung des sozialen Wohnungsbaus enorm wichtig – und auch eine Frauenfrage.“ Gleiches gelte für die Wohneigentumsförderung. „Gerade viele Frauen haben bei der Eigentumbildung das Problem, dass sie nur wenig Eigenkapital haben. Das findet sich dann auch im Alter wieder, wenn es als Zusatzversorgung zur Rente fehlt. Wenn wir jetzt Eigentumsförderung konzipieren, die eigenkapitalersetzend ist, kommt das in besonderem Maße Frauen zugute.“

Beim Thema Stadtentwicklung nimmt sie die Planer in die Pflicht – auch wenn Städte und Quartiere auf den ersten Blick nicht nach Geschlechtern geplant werden. „Doch wenn wir das Beispiel einer autofreundlichen Stadt nehmen, sehen wir, dass Frauen andere Bewegungsprofile haben als Männer. Sie fahren nicht nur zur Arbeit und zum Sport, sondern bewegen sich aufgrund ihres höheren Anteils an Care-Arbeit oft zickzackartig durch die Innenstadt. Etwa auf dem Weg zur Kita, für Besuche und für Besorgungen.“ Mehr Frauen in Entscheiderpositionen könnten dafür sorgen, dass diese Muster bei Planung und Umsetzung stärker berücksichtigt werden. Gleiches gelte bei der Konzeption von Wohnungen, die von alleinerziehenden Frauen mit Kindern bewohnt werden sollen. Geywitz fordert Projektentwickler und Architekten dazu auf, Spielflächen, die gemeinsam genutzt werden, stärker in den Planungen von Wohnkonzepten zu berücksichtigen und Treffpunkte entstehen zu lassen, an denen sich Frauen austauschen und gegenseitig unterstützen können.

Die Einführung einer Geschlechterquote, wie sie nach einer Einigung von Unterhändlern der EU und des EU-Parlaments ab 2026 für alle börsennotierten Unternehmen gelten soll (siehe „EU plant Quote für Frauen in Führung“), sehen beide Frauen als geeignetes Mittel, um durch mehr Frauen in Führungspositionen, auch mehr weibliche Einflüsse in die Branche und deren Ergebnisse zu bringen. Als Allheilmittel sieht Geywitz die Vorgabe aber nicht, sondern betont ihre Notwendigkeit um einen Wandel in den Führungsetagen einzuleiten. „Die Quote ist natürlich eine Krücke“, sagt sie und ergänzt, „am schönsten wäre es, wenn sich die Gesellschaft von alleine sortieren würde. Doch wir haben festgestellt, dass das nicht der Fall ist. Wir brauchen für einen Übergang aus meiner Sicht deshalb eine Quote. Denn Frauen können nur in die Aufsichtsräte kommen, wenn Männer auch gehen. Und das tun sie ungern und selten freiwillig.“

Den Beweis dafür sieht die Ministerin in den Erfahrungen aus einer Vorphase zum Führungspositionengesetz, in der Unternehmen ihre Zielgrößen für Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten selbst festlegen konnten. „Es gab nicht wenige Unternehmen, die die Zielgröße Null definiert haben.“

### **Absolventinnen schaffen es selten in die Chefetagen**

Williams fügt hinzu, dass die politische Vorgabe auch von neuen Unternehmenskulturen begleitet werden müsse, und das Ziel zu mehr Diversität in den Chefetagen von den Vorständen auch im Alltag gelebt werden müsse. Dazu gehören laut Williams konkrete Diversitätsstrategien in den Unternehmen, die der Vorstand mitverantworten soll. Als konkrete Maßnahmen schlägt sie vor, Förderprogramme zu etablieren, die sich gezielt an Frauen richten, und Vorbilder zu schaffen. Dabei spricht sie sowohl von weiblichen Vorbildern, als auch von Männern, die die üblichen Rollenbilder durchbrechen, etwa indem sie Frauen bei der Familiengründung einen Teil der Elternzeit abnehmen.

Den jetzigen Zeitpunkt halten beide Frauen für genau den richtigen, um durch eine Quote einen Wandel voranzutreiben. „Wir stehen vor großen Transformationen“, setzt Geywitz ihre Begründung an. „Wir wollen Verbrennermotoren abschaffen, aufhören mit fossilen Brennstoffen zu heizen und insgesamt als Gesellschaft CO2 neutral werden. Und es gibt noch viele andere Vorhaben, die wir zum Teil technisch noch gar nicht abbilden können. Da finde ich die Herausforderung, einen freiwerdenden Aufsichtsratsposten mit einer Frau zu besetzen, die man sich frei aussuchen kann unter vielen Millionen Frauen, die es in Deutschland und der Welt gibt, eine machbare Herausforderung.“ Dem stimmt Williams zu: „Es gibt genügend Frauen, die Fachexpertise an den Tag legen, und die entsprechend schnell eine Stelle besetzen können. Und weil Frauen und Männer unterschiedliche Führungskompetenzen miteinbringen, ist das aus Unternehmenssicht ein ganz wichtiger Punkt zum Thema Profitabilität und Innovationskraft. Firmen, die diese Chance nicht nutzen, vergeben sich viel.“

Williams sieht aber nicht nur die Männer in der Pflicht, und fordert auch Frauen auf, sich stärker in der Branche zu behaupten. „Sie sollten mehr nach vorne gehen und den Mut haben, sich auf Führungspositionen zu bewerben, statt zu warten, bis sie ihnen angeboten werden.“ Auch außerhalb des eigenen Unternehmens sollten sie präsenter werden. „Frauen brauchen mehr Sichtbarkeit, etwa über Social-Media-Kanäle und als Expertinnen auf Podien bei Diskussionspanels. Dafür haben wir im Verband extra einen Referentinnen-Pool auf unserer Webseite geschaffen.“ Geywitz, die bisher mehr Männer auf Bühnen gesehen hat als Frauen, unterstützt diesen Ansatz.

Sie selbst habe beim Aufbau ihres Ministeriums die Chance genutzt, nicht in eine fertige Behörde hereinzukommen. So konnte sie fast den gesamten Personalstamm neu aufbauen. Dabei achtete sie als Ministerin nicht nur auf Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen. „Wir sind ein sehr junges Team. Und auch ein sehr weibliches. Aber mir war auch Diversität in Bezug auf die Ost-West-Frage wichtig“, betont die gebürtige Potsdamerin, dass Diversität in Teams für sie nicht nur eine Geschlechterfrage ist.