

Für mehr Frauen in der Wohnungswirtschaft

INTERVIEW ZUR FÖRDERUNG VON WEIBLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTEN >> Das Frauen-Mentoring-Programm der EBZ Business School (FH) hat es sich zum Ziel gesetzt, den weiblichen Führungskräftenachwuchs in der Immobilienwirtschaft zu fördern und damit Branchenunternehmen bei der Personalentwicklung und im Kampf gegen den Fachkräftemangel zu helfen. Schirmherrin des Programms ist Ina Scharrenbach, Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen. Im gemeinsamen Interview mit Diana Ewert, Kanzlerin und Geschäftsführerin der EBZ Business School, und Stefanie Risse, Vorstandsmitglied des „Frauen in der Immobilienwirtschaft e. V.“ äußerten sich die drei Frauen zum Mentoring-Programm und den Perspektiven weiblicher Nachwuchskräfte.



Quelle: MHKBG/Roland Laege

NRW-Bauministerin Ina Scharrenbach ist Schirmherrin des Frauen Mentoring Programms der EBZ Business School

VM: Wieso besetzen nur wenige Frauen in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Führungspositionen? Leidet die Branche unter einem Attraktivitätsdefizit, werden Frauen benachteiligt oder gibt es andere Gründe?

Ministerin Ina Scharrenbach: Gemischt besetzte Führungsteams treffen bessere Entscheidungen, können durch einen vielfältigen Erfahrungshintergrund flexibel reagieren und führen zu höherer Profitabilität und steigern den Erfolg eines Unternehmens. 50 Prozent der Studierenden in vielen immobilienwirtschaftlichen Studiengängen sind Frauen. Doch sie kommen zu wenig in den Führungspositionen an. Insbesondere Themen – eigentlich fast schon Langläufer – wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Förderprogramme wie talent pools oder Mentoringprogramme tragen dazu bei, dass Frauen in Führung ankommen. Unerlässlich

als Voraussetzung: Eine Unternehmenskultur, die Diversität wertschätzt, fördert und im Unternehmensalltag lebt.

Stefanie Risse: Ja, diese Voraussetzung ist zwingend notwendig! Leider wird die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen als Ziel zwar gerne von Unternehmen kommuniziert, nach innen aber nicht gelebt. Laut dem AllBright-Bericht „Ein ewiger Thomas-Kreislauf?“ sind die Vorstände von börsennotierten deutschen Unternehmen zu 93 Prozent mit Männern besetzt, die sich in Alter, Herkunft und Ausbildung stark gleichen. Hier hat sich in den vergangenen Jahren noch nicht viel geändert.

Diana Ewert: Ob es manchen Frauen an Mut fehlt, Führungspositionen einzufordern, die Unternehmenskultur ihren Aufstieg erschwert oder es an anderen Gründen scheitert – wir möchten mit unserem Programm einerseits den Mentees helfen, ihre Ziele zu erreichen, andererseits die Unternehmen für das Thema „Frauen in Führungspositionen“ sensibilisieren und so einen Wandel innerhalb der Branche einläuten, der letztendlich für die Unternehmen nur von Vorteil ist.

VM: Aus der EBZ-Personalentwicklungsstudie geht hervor, dass innerhalb der kommenden nächsten fünf bis sieben Jahre mehr als 20 Prozent der Führungskräfte in den Ruhestand gehen werden. Ist zu erwarten, dass die freien Führungspositionen mit Frauen besetzt werden?

Ministerin Ina Scharrenbach: Aus dem politischen Ziel „Mehr Frauen in Führung“ hat ein im Unternehmensalltag gelebtes Ziel zu werden. Während 24 von 30 im DAX gelisteten Unternehmen 2019 bereits eine Frau im Vorstand hatten, waren es bei den gelisteten Immobilienunternehmen nur sechs von 22.

Zwei Drittel der gelisteten Immobilienunternehmen geben sogar das Ziel „Null Frauen“ im Vorstand an oder nennen erst gar kein Ziel für den Frauenanteil im Vorstand. Das ist ein fatales Signal an weibliche Talente im eigenen Unternehmen wie an hervorragend ausgebildete Studentinnen an Hochschulen. Insofern besteht für die Branche in den nächsten fünf bis sieben Jahren die Chance, Frauen auf die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten

Stefanie Risse: Und darauf arbeiten wir hin! Die von Ihnen, Frau Ministerin, angesprochene Zielsetzung vieler Unternehmen „Null Frauen im Vorstand“ zeigt leider, dass ein wirkliches Umdenken vielerorts noch erfolgen muss. Ich persönlich halte den Gesetzentwurf der Bundesregierung für mehr Frauen in Führungspositionen (FüPoGII) deshalb für einen richtigen Schritt. Genauso



Quelle: EBZ

Diana Ewert, Kanzlerin und Geschäftsführerin der EBZ Business School



EBZ Business School
Frauen Mentoring
Programm

wichtig ist es jedoch, dass Frauen selbst aktiv sind und Maßnahmen zur Unterstützung nutzen und auch einfordern.

Diana Ewert: Unsere Mentorinnen geben ihren Mentees das notwendige Rüstzeug an die Hand, um auch Führungspositionen einzufordern und sich frühzeitig auf die verantwortungsvollen Aufgaben vorzubereiten. Es führt kein Weg und kein Grund mehr an ihnen an der Spitze von Unternehmen vorbei!

VM: Wie kann das Frauen-Mentoring-Programm der EBZ helfen?

Ministerin Ina Scharrenbach: Junge ambitionierte Frauen benötigen bereits zum Karrierestart Netzwerke und unterstützende Strukturen, die für informelle Austausche genutzt werden können. Ein Mentoring-Programm kann ihnen dafür den notwendigen Rückenwind geben. Zugleich entstehen so Kontakte und Vorbilder, die ein Berufsleben lang tragen können. Das EBZ-Mentoring setzt schon im Studium ein und stellt früh die Weichen dafür, dass Frauen Frauenkarrieren fördern. Genau diese Erfahrung haben die Teilnehmerinnen des ersten EBZ-Mentoring-Durchgangs schon gemacht. Die 19 Mentees aus dem jetzt startenden zweiten Durchgang können sich zu Recht darauf freuen.

Diana Ewert: Ein Jahr lang begleiten die Mentorinnen ihre Mentees mittels individueller Beratung, Feedbackgesprächen, Orientierungs- und Verhaltenshilfen sowie bei der individuellen Planung der beruflichen Laufbahn und beim Ausbau des persönlichen Netzwerks.

Durch die Unterstützung erreichen viele Mentees ihre zu Beginn des Programms gesetzten beruflichen Ziele: Sie verbessern ihre Eigenpräsentation und wagen Verhandlungsgespräche, die in vielen Fällen zu einer Verbesserung ihrer beruflichen Perspektive führen.

Stefanie Risse: Nicht zuletzt erhalten auch die Mentorinnen ein Update über die Situation der Nachwuchskräfte und erkennen, welche Hilfestellungen die jungen Frauen zu ihrer Karriere benötigen wie u. a. Einblicke in

die ungeschriebenen Regeln beim Aufstieg in der Arbeitswelt. Erfahrungen, die in keiner Ausbildung, in keinem Studium gelehrt werden.

VM: Was entgeht den Unternehmen, wenn sie auf Frauen in Führungspositionen verzichten?

Ministerin Ina Scharrenbach: Studien zeigen, dass es sich für Unternehmen „rechnet“, Frauen für Führungspositionen einzustellen. Die Innovationskraft von Unternehmen ist dort größer, wo diverse Führungsteams arbeiten. Denn Frauen und Männer bringen unterschiedliche Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten ein. Das wirkt sich positiv auf den Unternehmenserfolg aus. Denn Unternehmen, die auf Diversität im Management setzen, sind im Durchschnitt profitabler. Außerdem gelingt es Unternehmen mit einem hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen besser nachhaltig erfolgreich zu sein.

Stefanie Risse: Um eine höhere Innovationskraft und stärkere Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen, ist es aber nicht ausreichend, nur vereinzelt Frauen in Führungsteams zu besetzen. Der positive Einfluss von geschlechtergemischten Führungsteams auf die Unternehmensleistung wird laut Untersuchungen erst ab einem Frauenanteil von rund 30 Prozent erreicht. Hier brauchen wir also ein wirkliches Miteinander!

VM: Birgt Elternzeit und Kindererziehung ein erhöhtes Risiko für einen Karriereknick bei Frauen und was können die Wohnungs- und Immobilienunternehmen tun, um dies abzufedern?

Ministerin Ina Scharrenbach: Tatsache ist, dass Frauen Elternzeit deutlich häufiger und länger in Anspruch nehmen als Männer. Und obwohl Männer bei der Übernahme von Pflichten im Haushalt und bei der Kinderbetreuung aufholen, liegt der Hauptanteil der Care-Arbeit bei den Frauen. Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, sind vielfältig gestaltbar. Übrigens: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch für Männer immer interessanter.

Stefanie Risse: Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat hierzu vor kurzem sehr ernüchternde Zahlen veröffentlicht. Demnach bringen Frauen mit kleinen Kindern ungefähr dreimal so viel Zeit für die



Stefanie Risse ist Vorstandsmitglied des „Frauen in der Immobilienwirtschaft e. V.“ und unterstützt das Mentoringprogramm der EBZ Business School

Kinderbetreuung und dreimal so viel Zeit für Haushaltsarbeit auf wie ihre Partner. Ein wichtiger Ansatz für mehr Ausgeglichenheit könnte eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld sein. Vor allem aber brauchen wir noch immer ein deutlich besseres Betreuungsangebot.

VM: Sie sind alle erfolgreich in Führungspositionen. Welche Tipps haben Sie für ambitionierte Damen?

Ministerin Ina Scharrenbach: Es ist wichtig seine eigenen Stärken zu kennen, seine beruflichen Ziele zu verfolgen und klar und deutlich zu sagen, dass man Verantwortung übernehmen will. Gerade am Anfang des Weges sind dabei Vorbilder wichtig. Sie können Orientierung geben, gerade dann, wenn es mal Rückschläge gibt. Das haben viele erfolgreiche Frauen in der Wirtschaft und in der Politik selbst erlebt und es hat sie stärker gemacht.

Diana Ewert: Vernachlässigen Sie Ihr Selbstmarketing nicht! Es reicht leider nicht, hervorragende Arbeit abzuliefern. Genauso wichtig ist es, dass man Sie als diejenige wahrnimmt, die dafür verantwortlich ist. Das ist leider kein „Selbstläufer“, sondern Sie müssen sich aktiv darum kümmern.

Stefanie Risse: Engagieren Sie sich und lassen Sie sich fördern. Bereits während der Ausbildung oder dem Studium bieten sich Möglichkeiten der Vernetzung. Der Austausch in einem Netzwerk wird Sie motivieren und bereichern.