



Frauen in der
Immobilienwirtschaft e. V.

Presse-Clipping

März 2021

HAUFE.

Frauen in Führungspositionen sind ein Wettbewerbsvorteil

NEWS 08.03.2021 Kommentar



Katrin Williams

Vorstandsvorsitzende, Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.



Am 8. März war internationaler Frauentag. Katrin Williams, Vorsitzende des Vereins "Frauen in der Immobilienwirtschaft", erklärt, warum sich ein größerer Frauenanteil, Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Immobilienwirtschaft auszahlen.

Seit über 100 Jahren steht der internationale Frauentag am 8. März ganz im Zeichen des Kampfes für Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Die Initiative geht auf einen sozialistischen Ursprung zurück – dennoch sind diese Forderungen auch heute für Unternehmen zentrale Faktoren für Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und ein größeres Innovationspotenzial.

Obwohl sich schon einiges getan hat, hinterlässt ein Blick auf den Frauenanteil in Vorständen und Führungspositionen noch immer Ernüchterung. So haben laut aktuellem Bericht der Allbright-Stiftung 14 von 24 börsennotierten Immobilienunternehmen noch keine einzige Frau im Vorstand. Die Zielgröße Null ist noch immer omnipräsent.

Dabei steht außer Frage: Unternehmen mit einem homogenem Führungsteam schaden sich selbst. Sie berauben sich vieler Fähigkeiten, über die hochqualifizierte Immobilienexpertinnen verfügen. Fehlende Vielfalt in der Unternehmensführung ist also vor allem auch eine betriebswirtschaftliche Frage.

Um den "War for Talents", die strukturellen Veränderungen und die wachsenden Herausforderungen zu meistern, werden Führungskompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Mitarbeitermotivation und -bindung sowie Change Management immer wichtiger. Diese Fähigkeiten finden sich erwiesenermaßen häufiger im Führungsverhalten von Frauen wieder – neben der fachlichen Kompetenz, wohlgernekt.

Miteinander statt Gegeneinander

So ist durch mehrere Studien belegt, dass es gemischtgeschlechtlichen Führungsteams besser gelingt, 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 verglichen: Letztere haben eine um neun Prozent höhere Gewinnmarge und einen 20 Prozent höheren Umsatzanteil erzielt.

Dabei geht es immer um ein Miteinander, nicht um ein Gegeneinander: In einer gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzten Unternehmensführung ergänzen sich die verschiedenen Fähigkeiten und Stile von Männern und Frauen zugunsten des Unternehmens. Vereinzelt besetzte Frauen in Führungsteams sind dabei nicht ausreichend. So wird der positive Einfluss von geschlechtergemischten Führungsteams auf die Unternehmensleistung laut Untersuchungen erst ab einem Frauenanteil von rund 30 Prozent erreicht.





Ob man die Frauenquote bejaht oder nicht: Die Immobilienwirtschaft braucht einen tiefgreifenden Mentalitäts- und Kulturwandel, damit die Unternehmen ihr Potenzial ausschöpfen können und für künftige Herausforderungen gewappnet sind. Ein größerer Frauenanteil im Vorstand und in Führungspositionen muss deshalb endlich als das begriffen werden, was er ist: Ein wirtschaftlicher und nachhaltiger Wettbewerbsvorteil.

Propert Magazine, 8. März 2021



Immofrauen ziehen Bilanz

Immobilienwirtschaft hinkt bei Gleichberechtigung weit hinterher

 „Die Immobilienwirtschaft hinkt in Punkto Gleichberechtigung und Chancengleichheit noch weit hinterher“, resümiert Katrin Williams, Vorstandsvorsitzende des Vereins Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März. „Das zeigt insbesondere der äußerst geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen. Das sollte sich ändern!“


 [...]

Weltfrauentag ist Gender-Pay-Gap-Tag

KARRIERE AUS IZ10/2021, S. 9
Von Harald Thomeczek | 11.03.2021



Am Montag dieser Woche, am 8. März, war Weltfrauentag. Viele Organisationen nehmen diesen zum Anlass, die Lohnlücke zu beklagen, die zwischen Männern und Frauen klafft. In der Immobilienwirtschaft stoßen die Bundesarchitektenkammer, der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und das Netzwerk Frauen in der Immobilienwirtschaft in dieses Horn. Dabei ist es nicht so ganz einfach, die Lücke konkret zu erfassen. Klar ist jedoch: Sie ist da.

Es sind 26% - so groß ist auf den ersten Blick der Unterschied der Jahresgehälter angestellter weiblicher und männlicher Architekten. Allerdings bleiben hier einige Faktoren außen vor. Das ist etwa die Berufserfahrung, beeinflusst auch durch Kinderauszeiten. Zudem die Art und Größe des Arbeitgebers, denn Frauen zieht es eher in Architekturbüros, Männer eher zu Immobilienunternehmen oder Projektentwicklern/Bauträger - und diese zahlen deutlich besser zahlen. Ebenfalls nicht berücksichtigt ist die Arbeitszeit - Frauen arbeiten viel öfter in Teilzeit, in Teilzeit ist der Stundenlohn aber niedriger -, sowie die Position im Unternehmen.

Werden besagte 26% um diese Faktoren bereinigt, wie es die Marktforscher von Reiß & Hommerich für die Bundesarchitektenkammer (BAK) getan haben, schrumpft die Lücke zusammen. Junge Frauen in leitender Tätigkeit in mittelgroßen Architektur- und Stadtplanungsbüros verdienen durchschnittlich sogar ca. 2% mehr als ihre männlichen Kollegen. Sonst behalten aber die Männer die Oberhand, teils sehr deutlich. Mit 13% am größten ist ihr Vorsprung bei Leitungspositionen in kleinen Büros sowie in Büros mit mehr als 50 Mitarbeitenden.

Insgesamt liegt der Gender-Pay-Gap zwischen Architektinnen und Architekten laut BAK etwa auf dem Niveau, das das Statistische Bundesamt im vergangenen Jahr branchenübergreifend errechnet hat - bei ca. 6%. Die BAK hält das für einen schwachen Trost. Sie sieht in dem verbleibenden Delta "ein Indiz mangelnder Gleichbehandlung", zumal Frauen deutlich seltener als Männer in leitender Funktion angestellt sind. Beim Vergleich ausschließlich vollzeittätiger Angestellter mit vergleichbarer Berufserfahrung in Büros ähnlicher Größe zeigt sich, dass Frauen überdurchschnittlich häufig in weisungsgebundenen Positionen arbeiten, während Männer überproportional oft leitende Tätigkeiten ausüben - die mit höheren Löhnen einhergehen.

Dabei kommen Architektinnen im Vergleich mit weiblichen Führungskräften aus der Bauwirtschaft noch gut weg. Zwar hat der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen, die in der Baubranche eine leitende Position bekleiden, dank der guten Baukonjunktur in den vergangenen zehn Jahren um 46% zugelegt. Verdienten diese 2010 im Schnitt 4.347 Euro, waren es 2020 schon 6.335 Euro. Der Abstand zu ihren männlichen Pendanten ist jedoch nicht kleiner geworden, wie der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) anhand von Zahlen des Statistischen Bundesamts belegt. Mit besagten 6.335 Euro erreichen Frauen in leitender Stellung am Bau nur 76% des Gehaltsniveaus der Männer. Vor zehn Jahren waren es 77%.

Um dem Vorwurf zuvorzukommen, Äpfel mit Birnen zu vergleichen, versieht der HDB diese Zahlen allerdings gleich mit dem Hinweis: "Die Statistik unterscheidet nicht nach Betriebszugehörigkeit, sondern vergleicht den Verdienst langjähriger männlicher Mitarbeiter mit relativ neu hinzugekommenen weiblichen." Eine Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern bestehe aber gleichwohl - und "wir müssen dafür sorgen, dass sich diese Lücke schließt", fordert Tim Lorenz Vizepräsident Wirtschaft beim HDB, seine Mitgliedsunternehmen auf.

Auch das Netzwerk Frauen in der Immobilienwirtschaft nimmt den Weltfrauentag zum Anlass, auf Verdienstunterschiede aufmerksam zu machen. Diese fallen allerdings überraschend gering aus: Das bereinigte Delta in der Immobilienbranche beträgt nach Zahlen des Gehaltsportals Gehalt.de, auf das die Immobilienfrauen Bezug nehmen, nur 2,87%. Vergangenes Jahr hatte Gehalt.de noch bereinigte 12,8% ermittelt - womit die Immobilienwirtschaft im Branchenvergleich das unrühmliche Schlusslicht bildete. Im Vorjahresvergleich hat sich allerdings die Datenbasis verdoppelt, auch wurde das Bereinigungsverfahren verfeinert. Insofern ist ein Vergleich der aktuellen mit der Vorjahreszahl nicht ganz sauber. Die Gehaltslücke ist weit weniger stark als die bereinigte geschrumpft (von 16,5% auf 12%).

Immofrauen: Branche hinkt bei Gleichberechtigung weit hinterher

08.03.2021

„Die Immobilienwirtschaft hinkt in Punkto Gleichberechtigung und Chancengleichheit noch weit hinterher“, resümiert Katrin Williams, Vorstandsvorsitzende des Vereins Frauen in der Immobilienwirtschaft (www.immofrauen.de (<http://www.immofrauen.de>)), anlässlich des Internationalen Frauentages. „Das zeigt insbesondere der äußerst geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen. Das sollte sich ändern!“

Laut aktuellem AllBright-Bericht beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der 24 börsennotierten Immobilienunternehmen lediglich zehn Prozent. Bei 60 Prozent der Unternehmen sind die Vorstände ausschließlich mit Männern besetzt. Auch die Zielgröße Null ist noch immer omnipräsent. Ein fatales Signal, so Williams: „Damit verbauen Unternehmen nicht nur ihren hochqualifizierten Mitarbeiterinnen, sondern auch sich selbst Chancen. Denn sie berauben sich vieler Fähigkeiten, über die bestens ausgebildete und hochqualifizierte Immobilienexpertinnen verfügen.“

Gleichberechtigung und Chancengleichheit zahlen sich aus

„Was die Immobilienwirtschaft jetzt braucht, ist ein Mentalitäts- und Kulturwandel“, so die Immofrauen-Vorstandsvorsitzende. „Dabei geht es um ein Miteinander, nicht um ein Gegeneinander. In einer divers besetzten Unternehmensführung ergänzen sich die verschiedenen Fähigkeiten und Stile von Männern und Frauen zugunsten des Unternehmens. Es ist vielfach statistisch belegt, dass Unternehmen mit höheren Frauenanteilen im Topmanagement profitabler sind als die Konkurrenz. Auch der Gewinn für die Unternehmenskultur, Mitarbeitergewinnung und -bindung ist unbestritten. Kurzum: Angesichts des „war for talents“ und der strukturelle Herausforderungen sind Gleichberechtigung und Chancengleichheit auch eine betriebswirtschaftliche Frage für die Immobilienwirtschaft.“

zurück



Weltfrauentag: "Immobilienwirtschaft hinkt hinterher"

Die Immofrauen ziehen am Weltfrauentag Bilanz: "Die Immobilienwirtschaft hinkt in puncto Gleichberechtigung und Chancengleichheit noch weit hinterher", resümiert Vorstandsvorsitzende Katrin Williams.

Laut aktuellem Allbright-Bericht beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der 24 börsennotierten Immobilienunternehmen lediglich zehn Prozent. Bei 60 Prozent der Unternehmen sind die Vorstände ausschließlich mit Männern besetzt. Auch die Zielgröße Null ist noch immer omnipräsent. Ein fatales Signal, so Williams: „Damit verbauen Unternehmen nicht nur ihren hochqualifizierten Mitarbeiterinnen, sondern auch sich selbst Chancen. Denn sie berauben sich vieler Fähigkeiten, über die bestens ausgebildete und hochqualifizierte Immobilienexpertinnen verfügen.“

Gleichberechtigung und Chancengleichheit zahlen sich aus

„Was die Immobilienwirtschaft jetzt braucht, ist ein Mentalitäts- und Kulturwandel“, so die Immofrauen-Vorstandsvorsitzende. „Dabei geht es um ein Miteinander, nicht um ein Gegeneinander. In einer divers besetzten Unternehmensführung ergänzen sich die verschiedenen Fähigkeiten und Stile von Männern und Frauen zugunsten des Unternehmens. Es ist vielfach statistisch belegt, dass Unternehmen mit höheren Frauenanteilen im Topmanagement profitabler sind als die Konkurrenz. Auch der Gewinn für die Unternehmenskultur, Mitarbeitergewinnung und -bindung ist unbestritten. Kurzum: Angesichts des 'war for talents' und der strukturellen Herausforderungen sind Gleichberechtigung und Chancengleichheit auch eine betriebswirtschaftliche Frage für die Immobilienwirtschaft.“

08.03.2021

 Artikel drucken

architekturblatt

Architekturblatt

„Immobilienwirtschaft hinkt bei Gleichberechtigung weit hinterher!“

IMMOFRAUEN ZIEHEN AM WELTFRAUENTAG BILANZ

8. März 2021

Berlin/Leipzig (pm) – „Die Immobilienwirtschaft hinkt in Punkto Gleichberechtigung und Chancengleichheit noch weit hinterher“, resümiert Katrin Williams, Vorstandsvorsitzende des Vereins Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März. „Das zeigt insbesondere der äußerst geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen. Das sollte sich ändern!“

Laut aktuellem AllBright-Bericht beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der 24 börsennotierten Immobilienunternehmen lediglich zehn Prozent. Bei 60 Prozent der Unternehmen sind die Vorstände ausschließlich mit Männern besetzt. Auch die Zielgröße Null ist noch immer omnipräsent. Ein fatales Signal, so Williams: „Damit verbauen Unternehmen nicht nur ihren hochqualifizierten Mitarbeiterinnen, sondern auch sich selbst Chancen. Denn sie berauben sich vieler Fähigkeiten, über die bestens ausgebildete und hochqualifizierte Immobilienexpertinnen verfügen.“

Gleichberechtigung und Chancengleichheit zahlen sich aus

„Was die Immobilienwirtschaft jetzt braucht, ist ein Mentalitäts- und Kulturwandel“, so die Immofrauen-Vorstandsvorsitzende. „Dabei geht es um ein Miteinander, nicht um ein Gegeneinander. In einer divers besetzten Unternehmensführung ergänzen sich die verschiedenen Fähigkeiten und Stile von Männern und Frauen zugunsten des Unternehmens. Es ist vielfach statistisch belegt, dass Unternehmen mit höheren Frauenanteilen im Topmanagement profitabler sind als die Konkurrenz. Auch der Gewinn für die Unternehmenskultur, Mitarbeitergewinnung und -bindung ist unbestritten. Kurzum: Angesichts des „war for talents“ und der strukturellen Herausforderungen sind Gleichberechtigung und Chancengleichheit auch eine betriebswirtschaftliche Frage für die Immobilienwirtschaft.“

News



08.03.2021 Immobilienwirtschaft hinkt bei Gleichberechtigung weit hinterher!

„Die Immobilienwirtschaft hinkt in Punkto Gleichberechtigung und Chancengleichheit noch weit hinterher“, resümiert Katrin Williams, Vorstandsvorsitzende des Vereins Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März. „Das zeigt insbesondere der äußerst geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen. Das sollte sich ändern!“

Laut aktuellem AllBright-Bericht beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der 24 börsennotierten Immobilienunternehmen lediglich zehn Prozent. Bei 60 Prozent der Unternehmen sind die Vorstände ausschließlich mit Männern besetzt. Auch die Zielgröße Null ist noch immer omnipräsent. Ein fatales Signal, so Williams: „Damit verbauen Unternehmen nicht nur ihren hochqualifizierten Mitarbeiterinnen, sondern auch sich selbst Chancen. Denn sie berauben sich vieler Fähigkeiten, über die bestens ausgebildete und hochqualifizierte Immobilienexpertinnen verfügen.“

Gleichberechtigung und Chancengleichheit zahlen sich aus

„Was die Immobilienwirtschaft jetzt braucht, ist ein Mentalitäts- und Kulturwandel“, so die Immofrauen-Vorstandsvorsitzende. „Dabei geht es um ein Miteinander, nicht um ein Gegeneinander. In einer divers besetzten Unternehmensführung ergänzen sich die verschiedenen Fähigkeiten und Stile von Männern und Frauen zugunsten des Unternehmens. Es ist vielfach statistisch belegt, dass Unternehmen mit höheren Frauenanteilen im Topmanagement profitabler sind als die Konkurrenz. Auch der Gewinn für die Unternehmenskultur, Mitarbeitergewinnung und -bindung ist unbestritten. Kurzum: Angesichts des „war for talents“ und der strukturellen Herausforderungen sind Gleichberechtigung und Chancengleichheit auch eine betriebswirtschaftliche Frage für die Immobilienwirtschaft.“

Veröffentlichung der PM-Weltfrauentag auf konii.de am 8. März 2021

(hinter Bezahlschranke)



Büro Retail Hotel Logistik Spezialimmobilien Wirtschaft Running Deals

[Zurück zum Suchergebnis](#)

08. März 2021 Drucken Favoriten

Immofrauen ziehen Bilanz

Immobilienwirtschaft hinkt bei Gleichberechtigung weit hinterher

„Die Immobilienwirtschaft hinkt in Punkto Gleichberechtigung und Chancengleichheit noch weit hinterher“, resümiert Katrin Williams, ... [...]