

# EIN ZEHNTTEL DES TOPMANAGEMENTS IST WEIBLICH

TEXT  
Beatrix Boutonnet

Viele Bereiche in der Immobilienbranche werden noch von Männern dominiert – vor allem auf Panels und in der Führungsetage. **DIE ZEITEN ÄNDERN SICH LANGSAM:** Frauen werden sichtbarer in der Branche. Dazu gehören nicht zuletzt Netzwerke und -initiativen, die mit Erfolg fördern und Gleichberechtigung fordern, damit künftig mehr Führungspositionen von Frauen bekleidet werden.

**A** „Glückwunsch, Sie haben die 100 Prozent Männerquote erreicht!“ Begleitet von Fanfarentusch hätte diese Ansage in der Immobilien- und Tech-Branche bis vor wenigen Jahren häufig verkündet werden können. Warum das nicht gut ist: Reine Männerrunden vermitteln eine einseitige Lebens- und Businessrealität. Ist die Idee einer Frau schlechter, nur weil sie anders gedacht wurde? Nein! Manchmal ist es genau das, was in der aktuellen Krise fehlt: ein Perspektivenwechsel.

Gerade in volatilen Zeiten sind neben Fach- und Technikwissen auch Empathie und Teamgeist gefragt. Eigenschaften, die Studien zufolge bei Frauen stärker ausgeprägt sind. In Krisen sei es wichtig, die Menschen zu verstehen, betont Anke Tsitouras, Vorstand

Landmarken AG. Emotionaler, nachgiebiger, einfühlsamer: Das seien die häufigsten Nennungen, wie sich weibliche Führungskräfte von ihren Kollegen unterscheiden. Vieles sei ein Klischee, aber ein Quäntchen Wahrheit sei doch dabei. Immerhin sind es auch Eigenschaften, die von der Gesellschaft Frauen zugeschrieben und von ihr auch zusätzlich befördert werden.

## „VIELFALT FÖRdert DIE UNTERNEHMENSLEISTUNG – PUNKT“

Dass gemischte Teams erfolgreicher sind, wurde inzwischen nicht nur von der Wissenschaft bewiesen, sondern auch in der Politik und Wirtschaft erkannt. Inga Carboni, Professorin an der William & Mary Mason School of Business, hat Netzwerke unter-

sucht. „Wir sind längst über den Punkt hinaus, an dem die CEOs vom Wert der Vielfalt überzeugt werden müssen. Vielfalt fördert die Unternehmensleistung – Punkt.“ Der Grund dafür sei, dass unterschiedliche Stimmen und Denkweisen für Innovationen und effektive Problemlösungen entscheidend seien. Netzwerke würden dabei eine wichtige Rolle spielen. Tijen Onaran, CEO und Gründerin von Global Digital Women, betont daher: „Wir brauchen die unterschiedlichen Sichtweisen am Tisch. Und um das zu erreichen, benötigen wir Vorbilder und zwar viele! Denn Vielfalt heißt nicht eine, Vielfalt heißt viele!“ Das gilt nicht nur für Geschlechterrollen, sondern auch für verschiedene Altersgruppen oder kulturelle Hintergründe. →



**IMMOBILIEN  
MACHEN HAPPY**

*Vor allem, wenn  
sie Frauen finan-  
zielle Unabhängig-  
keit bescheren.*

*Das ist das Credo  
von Anaïs Cosneau  
und Maya Miteva.*

*[https://  
happyimmoclub.  
com](https://happyimmoclub.com)*



AYGÜL  
ÖZKAN

*sieht als Geschäftsführerin des ZIA (Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.) den Wandel in der Branche, auch wenn noch Luft nach oben ist*



Beim Begriff „viele“ hakt es bereits. Nach jahrelanger kontroverser Debatte wurde zwar 2015 die Frauenquote gesetzlich verankert, doch gut ist damit längst nicht alles. Häufig sind Frauen in Führungspositionen in den kommunikativen und kreativen Bereichen wie Human Resources, PR und Kommunikation zu finden, und erst langsam erobern sie sich die Bereiche Finanzen und Technik. In der Immobilienbranche sind Frauen in Führungspositionen noch deutlich unterrepräsentiert. Die empirische Datengrundlage dafür liefern die Frauen in der Immobilienbranche e.V., kurz Immofrauen, in ihrer Studie aus dem Jahr 2022.

### **GLÄSERNE DECKE: ES IST NOCH LUFT NACH OBEN**

Das ernüchternde Ergebnis: Nur jede fünfte Führungsposition wird von einer Frau wahrgenommen, im Topmanagement nur jede zehnte. Über alle Branchen hinweg liegt in Deutschland der Anteil an weiblichen Führungskräften bei 29 Prozent (siehe S. 16). Die noch relativ niedrige Quote steht der Immobilienwirtschaft schon allein aus Imagegründen nicht gut zu Gesicht. Angesichts der vielfältigen Herausforderungen stellt sich die Frage, ob sich die Branche dieses Ungleichgewicht noch lange leisten kann und darf.

„Gemessen daran, wie die Immobilienwirtschaft noch vor zehn Jahren aufgestellt war, hat sich aber enorm viel getan“, sagt Aygül Özkan. Sie ist Geschäftsführerin beim ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V., Aufsichtsrätin, Ministerin a.D. und Rechtsanwältin. Frauen in Führungspositionen würden mittlerweile nicht mehr als exotische Figuren betrachtet, die zum großen Erstaunen aller irgendwie in eine Männerriege geraten seien und wie durch ein Wunder Führungsverantwortung übernommen hätten. Der Blick richtet sich zunehmend darauf, wie Diversität das Unternehmen voranbringen könne und was diese Frauen tatsächlich leisten würden – und das sei genau die richtige Perspektive.

In Anbetracht der Forderung nach mehr Frauen ist der Spruch „Lieber Qualität statt

Parität“ immer mal wieder zu hören. Aber aufgepasst: Es gibt sie, die interessanten, kompetenten, erfolgreichen Architektinnen, Bauingenieurinnen, Gründerinnen, IT-Spezialistinnen, Finanzvorständinnen, Justiziarinnen und Immobilienfachfrauen. Das zeigen nicht nur Veranstaltungen von Frauennetzwerken wie den Immofrauen oder der Initiative Frauen in Führung (F!F), sondern auch der Tag der Immobilienwirtschaft. Zwar gelang noch nicht die 50:50-Challenge, aber die Richtung ist gut. „Wir sind in der Immobilienwirtschaft deutlich weiter als vor zehn Jahren, aber eben auch noch nicht am Ziel“, gibt sich Özkan realistisch. Die Frauen in der Immobilienwirtschaft und die Initiative Frauen in Führung (F!F) beispielsweise kämpften hartnäckig dafür, dass



*Hier geht's  
zum Podcast  
mit Aygül  
Özkan*

der Einsatz für mehr Frauen in leitenden Positionen weiter vorangehe. Es habe Signalwirkung, dass Bundesbauministerin Klara Geywitz die Schirmherrschaft bei F!F übernehme: Noch sei auf diesem Feld einiges zu tun.

## WARUM ALSO NETZWERKEN? SCHWARMINTELLIGENZ NUTZEN

Frauen gelten beruflich oft als zurückhaltender und schüchterner als Männer, da dieses Sozialverhalten oft durch gesellschaftliche Konventionen antrainiert wurde. Gerade in männerdominierten Branchen setzen sie häufig auf Fachkenntnis und bauen diese weiter aus, um fehlende Kontakte auszugleichen, statt wie viele Männer auf Netzwerke zu bauen. Genau diese aber verhelfen zu Kontakten, bieten Zugang zu

Informationen, die sonst schwerer zugänglich wären, bringen in Verbindung zu Frauen mit ähnlichen Herausforderungen, geben Sichtbarkeit und emotionale Unterstützung.

Nun stellt sich die Frage: Braucht es beim Netzwerken Geschlechtertrennung? Manchmal schon, denn die Erfahrungen und benötigten Hilfestellungen sind unter Frauen mitunter besser nachvollziehbar. „Ich habe immer den Eindruck, dass ich in einer großen Gemeinschaft bin“, sagt Iris Schöberl, eine der Gründerinnen der Immofrauen, Managing Director Germany und Head of Institutional Clients bei Columbia Threadneedle Investments Real Estate Partners, vormals BMO Real Estate Partners. An dem Frauen-Netzwerk schätzt sie besonders: „Es gibt eine hohe →

Let's meet!

Eine Auswahl verschiedener Initiativen, in denen sich Frauen vernetzen können:

### Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.

Der Verein schafft eine öffentlichkeitswirksame Interessenvertretung mit dem Ziel, die Zahl der Entscheidungsträgerinnen in der Immobilienbranche zu steigern. [www.immofrauen.de](http://www.immofrauen.de)

### Frauen in Naturwissenschaften und Technik e.V. (NUT)

Förderung und Unterstützung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik [www.nut.de](http://www.nut.de)

### FrauenNetzwerk-Bau

Forum für den Austausch und die gegenseitige Förderung für Frauen in der Baubranche [www.bauindustrie.de/verband/netzwerk-bau/frauennetzwerk-bau](http://www.bauindustrie.de/verband/netzwerk-bau/frauennetzwerk-bau)

### Happy Immo Club

Plattform für finanzielle Aufklärung und um Frauen bei ihrem ersten Immobilienkauf zu unterstützen [happyimmoclub.com](http://happyimmoclub.com)

### Haus-Frauen

Initiative von Frauen, die hauptsächlich in der PropTech-Szene unterwegs sind <https://www.linkedin.com/company/haus-frauen/>

### Deutscher Ingenieurinnen Bund e.V. (dib)

Netzwerk für Frauen in technischen Berufen <https://www.dibev.de/>

### Immofemme

Genossenschaft für Frauen, die in Immobilien investieren können, um ihre Altersvorsorge selbst in die Hand zu nehmen [www.immofemme.de](http://www.immofemme.de)

### Deutscher Juristinnenbund (djb)

Zusammenschluss von Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen. Das Ziel ist die Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen. [www.djb.de](http://www.djb.de)

### Ladies Lunch der EBZ in Hamburg

Programm für Studierende, sich in regelmäßigen Abständen in ungezwungenem Rahmen zu treffen und über den Berufsalltag auszutauschen. Special-Guests/Speakerinnen aus der Immobilienbranche gerne gesehen. Kontakt: [a.wurz@ebz-bs.de](mailto:a.wurz@ebz-bs.de)

### Mentoring-Programm der EBZ-Business School

Vermittelt Mentorinnen für EBZ-Studentinnen, bei Bedarf auch für Studenten. Kontakt: [j.kehmeier@ebz-bs.de](mailto:j.kehmeier@ebz-bs.de)

### Global Digital Women

Unternehmen mit der Mission, die Gleichstellung der Geschlechter zu beschleunigen, den Anteil an Frauen in Führungsebenen und in Digitalberufen zu erhöhen und für eine gerechte Teilhabe aller in Wirtschaft und Gesellschaft einzutreten. Regelmäßige Events für den Austausch. <https://global-digital-women.com/>



FRAUEN IN

FÜHRUNGSPPOSITIONEN

*Frauen stellen fast die Hälfte der Erwerbstätigen, beim Thema Führungspositionen gibt es jedoch noch viel Luft nach oben.*

**29%**

*Gemessen an der Erwerbsbevölkerung liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen in Deutschland bei 29 Prozent. Im Vergleich dazu: In Lettland sind es 46 Prozent, in Polen und Schweden je 45 Prozent.*

Quelle: Eurostat

**21,2%**

*Der Anteil an Vorständinnen in den 160 Dax-Unternehmen: 21,2 Prozent.*

Quelle: EY, Mixed-Leadership-Barometer

**89%**

*Viele frauengeführte Unternehmen finden sich bei Dienstleistungen (89 Prozent), im zulassungsfreien Handwerk (knapp 52 Prozent) und bei Sozialunternehmen (rund 50 Prozent).*

Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Klimaschutz

**19,7%**

*Von den 3,8 Mio. KMU in Deutschland werden 19,7 Prozent von Frauen geführt.*

Quelle: KfW Research



**XENIA  
KRAUSE-  
DÜNOW**  
*ist stellvertretende  
Regionalleiterin  
der Immofrauen  
Hamburg und  
Headhunterin.  
Sie berät andere  
(Frauen), wie  
strukturelle Hür-  
den gemeistert  
werden können*

Verbindlichkeit, mit ganz vielen tollen und inspirierenden Ideen.“ Mit jeder Frage könne sie sich an ihr Netzwerk wenden und bekomme dann oft in Echtzeit eine fachlich fundierte Antwort – per Whatsapp, im Zoom-Call oder auch mal bei einem Kaffee.

## MANCHMAL BRAUCHT ES DIE GESCHLECHTERTRENUNG

Wie wichtig Netzwerke gerade für junge Frauen sind, wissen Julia Kehmeyer und Annekathrin Wurz von der EBZ. Mit ihrem Ladies Lunch, bei dem sich Studentinnen und Expertinnen aus der Immobilienwelt informell treffen, haben sie den Nerv der Zeit getroffen.

Das Programm sei breit aufgestellt und reiche von Immobilienexpertinnen bis hin zur Stimmtrainerin, so Wurz. Der Zuspruch sei sehr gut. Mit dem dritten Mentoring-Jahrgang ist Kehmeyer gerade gestartet. 20 Studentinnen bekamen Sparringspartnerinnen aus der Immobilienbranche, mit denen sie sich regelmäßig austauschen. Begleitet wird dies von der Hochschule mit Workshops und Veranstaltungen. Das Ergebnis sei bisher sehr erfreulich, so Kehmeyer, es habe Karrieresprünge und Jobwechsel gegeben; aber es sei auch ein persönliches Reifen der Mentees festzustellen gewesen, freut sich die Organisatorin. Unterstützt

wird dieses Programm auch von den Immofrauen.

Xenia Krause-Dünow, stellvertretende Regionalleiterin der Immofrauen Hamburg und Gründerin der Personalvermittlung FITS for future, engagiert sich ebenfalls dafür, die Zahl der Entscheidungsträgerinnen in der Branche zu steigern. Sich gegenseitig zu unterstützen ist das erklärte Ziel der studierten Juristin und Headhunterin. Geboten werden den Mitgliedern ein interessantes Programm zu Immobilienthemen, Netzwerktreffen und Veranstaltungen wie kürzlich zum Thema „Frauen und Finanzen“. Mit über 50 Immofrauen war es ein großer Erfolg, so Krause-Dünow. Mit über 120 Mitgliedern allein in Hamburg und über 1.000 in Deutschland habe das Netzwerk in der Branche auch eine wichtige Stimme.

## VON WORKING MOMS UND FINANZIELLER UNABHÄNGIGKEIT

Einen ganz anderen Fokus wählten Anaïs Cosneau und Maya Miteva mit ihrem Start-up Happy Immo. Cosneau hatte nach ihrem Architektur-Master in REM + CPM als Projektentwicklerin in China gearbeitet, danach leitete sie unter anderem bei der Landmarken AG den Bereich Akquisition Büro- und Spezialimmobilien und die Niederlassung von Be- →

### TIPPS AN VERSCHIEDENE ADRESSATEN:

- *Frauen, habt mehr Mut und Selbstvertrauen, weniger Zweifel und Ängste.*
- *Männer, ermutigt Frauen!*
- *Frauen, unterstützt andere Frauen und verunsichert sie nicht!*
- *An die Politik und Wirtschaft: Schafft flächendeckende Strukturen, die es Frauen ermöglichen, Führungspositionen einzunehmen – ein Best-Practice-Blick nach Ostdeutschland, Frankreich oder Skandinavien hilft!*
- *An die Unternehmen: Denkt innovativ! Es können sich auch zwei Frauen einen Führungsposten teilen (Stichwort Job-sharing). Das geht!*



*Hier gibt's zum Podcast über Happy Immo mit Anaïs Cosneau und Maya Miteva.*



## VIELSEITIGE ZUTRITTLÖSUNGEN

### FÜR JEDEN ZUTRITTPUNKT

Vielfältige Beschläge, Schlösser, Zylinder und Wandler für Türen aller Art sowie Aufzüge, Zufahrten, Tore, Möbel u.v.m.

### FÜR MASSGESCHNEIDERTE SYSTEME

Flexible Kombination von virtueller Vernetzung, Funkvernetzung, Mobile Access, Online- und Cloud-Systemen.

### FÜR EFFIZIENTEN BETRIEB

Optimierte digitale Prozesse durch Integration mit Drittsystemen sowie Einbindung in die vorhandene IT- und Systemlandschaft.



**EXPO REAL, 4.-6.10.2023  
MÜNCHEN, HALLE C2, STAND 210**

SALTO Systems GmbH  
www.saltosystems.de





1



2

**1 2**  
**NETZWERKEN**  
*Impulse geben,  
Austausch  
fördern – Gründe  
für die Immo-  
frauen-Events*

cken in Frankfurt. Miteva war bei der Arminius Group, der Vonovia, Centerscape und Summit Real Estate tätig. Zusammen gründeten sie 2019 die erste Immobilien-Lernplattform für Frauen. Ihr Ziel: Frauen den Immobilienkauf zu erklären, damit sie ein passives Einkommen aufbauen können.

Aus dem digitalen Happy Immo Circle sei inzwischen ein Netz von regionalen Gruppen entstanden, so die Gründerinnen. Die Teilnehmerinnen würden sich in mehr als zwölf Städten zum Happy Immo Circle treffen und ihre Pläne und Sorgen besprechen. Es werde über berufliche Themen, aber auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert, so die Architektin. Habe jemand eine fachliche Frage, könne er sie in die Handy-Chatgruppe des Netzwerkes stellen. Happy Immo sei so zu einer Bewegung für mehr finanzielle Freiheit durch Immobilien-Investments für Frauen geworden. Außerdem veranstalteten die beiden Immobilien-Fachfrauen im März ihr erstes Bootcamp. Dabei führten sie Frauen an ihr erstes Immobilieninvestment heran. Das Ergebnis: Über 50 Prozent der Frauen kauften innerhalb von 90 Tagen ihre erste Immobilie.

Ein oft genannter Grund, warum nicht mehr weibliche Führungskräfte in das Topmanagement aufsteigen, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Glaubenssätze wie „Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter engagieren sich bald nur noch für ihre Familie“ sind Handschellen, die gesprengt werden müssen, fordert Anaïs Cosneau. Kleine Menschen auf ihrem Weg in die Zukunft zu begleiten sei etwas Tolles: „Eltern lernen Empathie und Führung. Beides können Unternehmen prima für sich nutzen.“

### **DIE RAHMENBEDINGUNGEN MÜSSEN STIMMEN**

Auch Iris Schöberl ist dies ein Anliegen. Ihre Forderung an die Politik: „Gebt mehr Geld für die Kinderbetreuung aus und schafft das Ehegattensplitting ab.“ Sie weiß, wovon sie spricht. In ihrem Unternehmen gibt es 17 unter-

schiedliche Teilzeitmodelle bei 70 Angestellten. Allerdings schränkt sie ein: Jung, weiblich und gut ausgebildet allein reiche nicht aus, um Führungskraft zu werden, es gehörten auch Durchhaltevermögen, Stressresistenz und die Fähigkeit, dem Unternehmen einen Mehrwert zu liefern, dazu.

Was ist das Fazit? Dazu noch einmal Carboni: „Erfolgreiche Netzwerkerinnen spielen ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihre Leistungen nicht herunter; sie zeigen, dass sie etwas können. Aber sie nutzen auch Humor, Präsenz und kleine Gesten, um Fürsorge und Positivität zu signalisieren, und sie setzen ihre Fähigkeiten zum Zuhören ein, um das kreative Denken ihrer Kollegen anzuregen.“ Klingt doch eigentlich perfekt – auch für die Männer.



Hören Sie hier  
die Podcast-  
Folge rund um  
das EBZ-Men-  
toringprogramm  
mit Stefanie  
Risse und Diana  
Ewert.

**„WIR SIND IN DER IMMOBILIEN-  
WIRTSCHAFT DEUTLICH WEITER  
ALS VOR ZEHN JAHREN, ABER  
EBEN AUCH NOCH NICHT AM ZIEL.“**

Aygül Özkan, Geschäftsführerin Zentraler  
Immobilien Ausschuss (ZIA) e.V.



kleinanzeigen  
Immobilien

Große Wirkung

# Erfolg ohne Barrieren.

Mehr Sichtbarkeit mit flexiblen Konditionen  
und transparenten Preisen.