



## Mit Frauen in Führung gehen:

- Chancen erkennen
- Potentiale fördern
- Anreize schaffen

## Deutscher Immobilientag 2019

**Jovita Galster-Döring**

**Vorstand Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.**



# Agenda

1. Aktueller Stand in Deutschland
2. Motivationen, Restriktionen, Handlungsinstrumente und Erfolgsfaktoren aus Sicht der Frauen und der Unternehmen in der Immobilienbranche
3. Vorstellung des bundesweiten Frauennetzwerkes „Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.“ mit über 1.000 Mitgliedern
4. Ausblick



# Rechtliche Grundlagen

Im **Mai 2015** trat das **Gesetz für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen** in Kraft. Seit **Januar 2015** müssen rund 150 große Unternehmen in Deutschland bei **Neubesetzungen im Aufsichtsrat** einen **Frauenanteil von 30 %** erreichen. Wird das nicht erreicht, bleiben die Stühle unbesetzt. Die Quote gilt für börsennotierte Unternehmen, bei denen der Aufsichtsrat jeweils zur Hälfte mit Vertretern von Anteilseignern und Arbeitnehmern besetzt ist.



# Rechtliche Grundlagen

- Heute leben wir sicherlich in Deutschland nicht mehr in einer Rechts- und Gesellschaftsordnung, die man als **patriarchalisch** bezeichnen kann, in der jedoch Frauen noch immer in vielen Bereichen **unterrepräsentiert** und **benachteiligt** sind.
- **Quotenregelungen** in der **Privatwirtschaft** (bei der Zusammensetzung von Aufsichtsräten), wie auch die zur Zeit heiß diskutierte Frage der Zulässigkeit von Quotenregelungen für das **Parlament** (Bsp. „**Paritätsgesetz**“ in Brandenburg, das vorschreibt, dass die Listenplätze aller Parteien zu Landtagswahlen ab **2020** abwechselnd mit Frauen und Männern besetzt werden müssen) basieren auf der insoweit noch immer nicht erfüllten Chancengleichheit.
- Immer noch gibt es in Deutschland **weniger Frauen in Führungspositionen** als Männer, obwohl Frauen vergleichsweise häufiger über einen höheren Bildungsabschluss verfügen und mittlerweile **44 %** der **Erwerbstätigen** ausmachen.
- Noch immer klafft die **Einkommensschere** zwischen Männern und Frauen und „**gläserne Decken**“ behindern den beruflichen Aufstieg von Frauen.
- Der Anteil an weiblichen **Professorinnen** liegt bundesweit gerade einmal bei **20 %**.

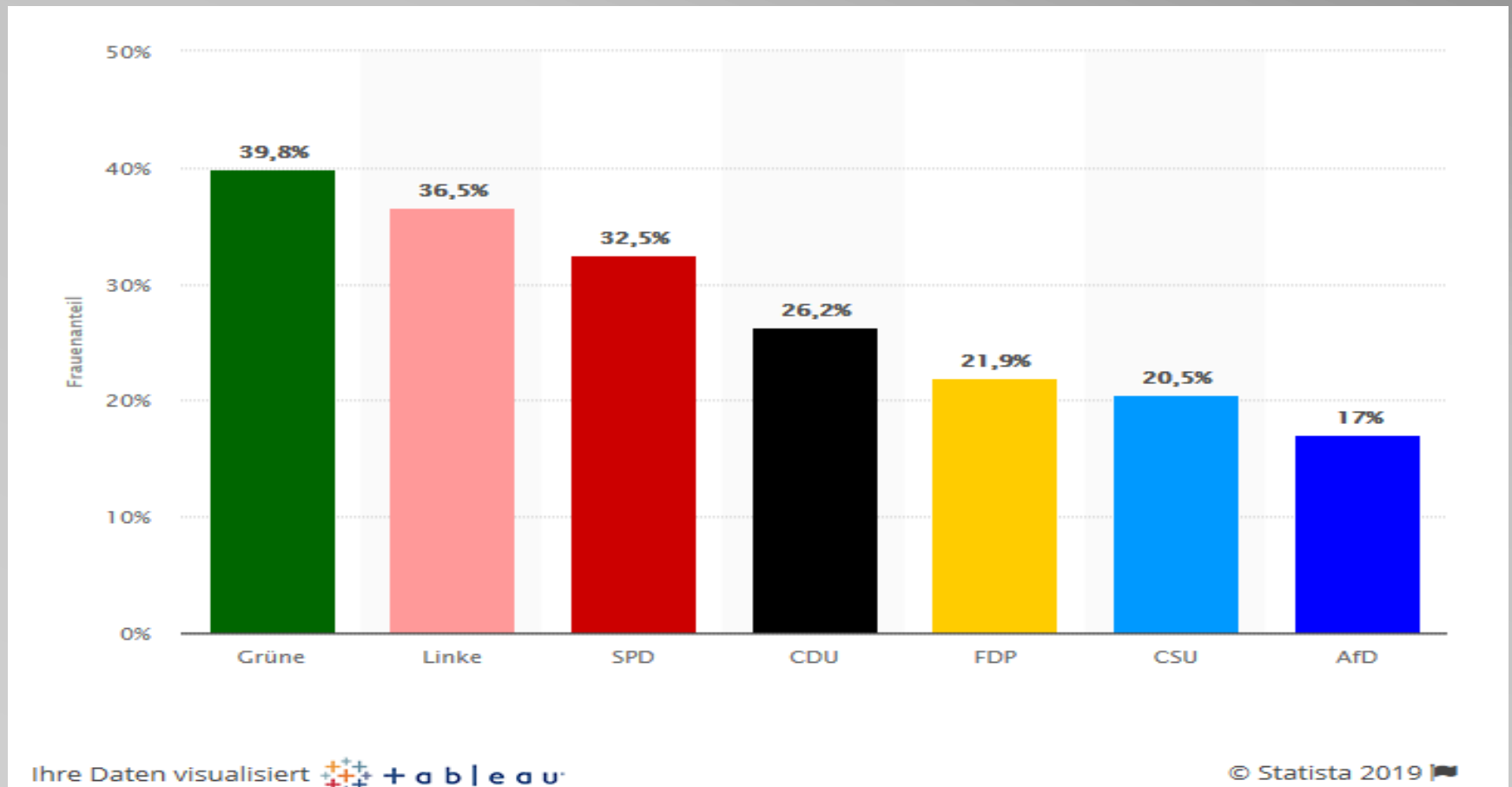


# Aktuelle Lage

- In den **Aufsichtsräten** der rund hundert Unternehmen, die seit **2016** an die **Frauenquote** gebunden sind, ist der Frauenanteil bis heute auf durchschnittlich **30 %** gestiegen.
- Anders sieht es in den **Vorständen** deutscher Unternehmen aus: Dort herrscht in dieser Hinsicht beinahe **Stillstand**. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) analysierte die Struktur von mehr als 500 Unternehmen und stellte fest, dass in den 200 umsatzstärksten deutschen Firmen der **Frauenanteil an der Spitze** bei etwas mehr als **8%** verblieben ist. Nur bei den dreißig Dax-Unternehmen stieg er **2018** um zwei Punkte auf **13 %**.
- **75 %** der aus dem **Osten** stammenden DAX Vorstände sind weiblich, bei den **West-deutschen** sind es nur **10 %** (allerdings stammen von **193** DAX Vorständen nur **4** aus Ostdeutschland).
- **Deutschland** befindet sich damit auf einer Stufe mit Schwellenländern wie Indien und die Türkei. Die vereinigten Staaten, Großbritannien, Polen, Schweden und Frankreich haben wesentlich höhere Frauenanteile in den Chefetagen.
- Für die Vorstände gibt es bislang auch **keine** verbindliche Quotenregelung.
- Unternehmen und Politik müssten **zusammenarbeiten**, um die **Rahmenbedingungen** für Frauen zu verbessern und ihnen **Karrierechancen** zu ermöglichen.



## Anteil der Frauen an den Mitgliedern der politischen Parteien in Deutschland am 31. Dezember 2017:





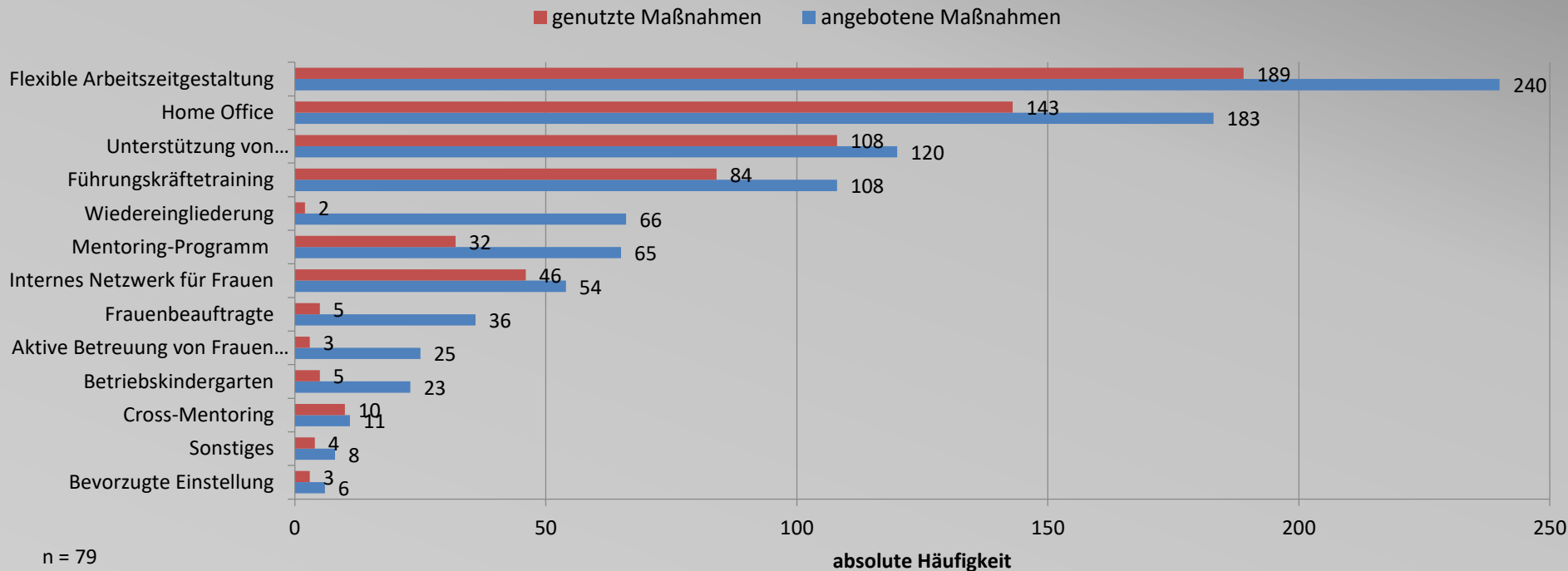
## Studie Frauen in der deutschen Immobilienwirtschaft - ein aktuelles Stimmungsbild 2016 -

- Die Studie wurde in Zusammenarbeit mit der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg – Schweinfurt im Rahmen des Schwerpunktes Personalmanagement unter Leitung von Frau Professor Dr. Ing. Christine Wegerich als Semesterprojekt im Sommersemester 2016 erstellt.
- Im Zeitraum April bis Mai 2016 wurde ein anonymisierter Fragebogen nur an die Frauen in der Immobilienwirtschaft online verschickt.
- 448 von 700 befragten Frauen haben geantwortet (Vereinsmitglieder und 21 befragte Verbände).
- Die Ergebnisse wurden erstmals 2016 auf der Expo Real in München und auf der VISIONALE des Vereins in Münster vorgestellt.



## Frage zu den Maßnahmen

„Welche der nachfolgenden Maßnahmen werden in Ihrem Unternehmen aktiv unterstützend angeboten und welche davon haben Sie bereits genutzt?“







## Studie Frauen in der deutschen Immobilienwirtschaft FAZIT

- Die hohe Rücklaufquote zeigt das Interesse und den **Wunsch nach Veränderung** bei den Frauen in der Immobilienbranche
- Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist **kein Ziel in der Strategie** der Mehrzahl der Immobilienunternehmen
- Es **fehlen daher konkrete Zielsetzungen und Fristen**, sowie entsprechende Umsetzungsmaßnahmen zu einer nachhaltigen Strategie für die Erhöhung des Frauenanteils
- Bei den Maßnahmen zur Frauenförderung steht bereits an dritter Stelle die Unterstützung von **Mitgliedschaften in externen Netzwerken und Vereinen**
- Frauen in der Immobilienbranche sind so **gut ausgebildet** wie noch nie und wechseln selten den Arbeitgeber (lohnendes Investment!)
- Die **Frauenquote** wird nicht von allen befürwortet



## Studie Frauen in der deutschen Immobilienwirtschaft

### FAZIT

- Die Immobilienbranche kann sich schon heute den Verzicht auf Kompetenzen und Talente von Frauen nicht mehr leisten
- Fachkräftemangel und demographische Entwicklung erfordern ein radikales Umdenken in den bisher männerdominierten Führungsebenen
- Mehr Frauen in Führungspositionen machen Unternehmen profitabler und erfolgreicher, die Vorteile gemischter Führungsteams wurden bereits mehrfach nachgewiesen (s. McKinsey-Studie „Delivering Through Diversity“, 2018)
- Nicht die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, sondern die Einstellung des Arbeitgebers ist entscheidend für den Anstieg des Frauenanteils im Topmanagement
- **Es gibt noch viel Potential bei der Frauenförderung, sie sollte zwingend als Ziel in der Unternehmensstrategie verankert, konsequent umgesetzt und gemonitort werden**



# Mit Frauen in Führung gehen

<b>Frauen nutzen ihre Chancen</b>	<b>Unternehmen fördern Potentiale und schaffen Anreize</b>
Führungswillen proaktiv aufzeigen	Flexible Arbeitszeitmodelle
Teilnahme an Förderprogrammen	Mentoring-Programme
Unterstützung von externen und internen Frauennetzwerken wahrnehmen	Qualifizierte Führungstrainings
Mentoring-Programme nutzen	Jobsharingangebote
Qualifizierungen einfordern	Offene Unternehmenskultur
Sorgfalt bei der Auswahl des Arbeitgebers	Einbindung der Frauenförderung in die Unternehmensstrategie und Zielvereinbarungen



Frauen in der  
Immobilienwirtschaft e.V.

Beispiel eines Frauen-  
Netzwerkes in der  
Immobilienbranche

**KLUG.  
STARK.  
VERNETZT.**





# Vorstand



Cornelia Eisenbacher  
Vorstandsvorsitzende



Reinhild Holthaus

## Geschäftsführung



Patricia Friebel



Jovita Galster-Döring



Carin Jahnel



Stefanie Risse





# Standorte (Stand: Januar 2019)





# Netzwerk

Seit fast zwanzig Jahren besteht der bundesweit agierende und stetig wachsende gemeinnützige **Verein der Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.**

Der Verein wurde im Jahr 2000 von Ingeborg Warschke in Frankfurt am Main initiiert und gemeinsam mit sechs weiteren weiblichen Führungspersönlichkeiten der Immobilienbranche gegründet.

Die Bankdirektorin hatte im Laufe ihres Berufslebens immer wieder festgestellt, dass vielen Frauen ein gutes Karrierenetzwerk fehlt und dadurch bei der Besetzung von Führungspositionen weniger Unterstützung erhalten.

Ein vorrangiges Vereinsziel war daher von Anfang an, Frauen ein spezielles berufliches Netzwerk zu bieten, das insbesondere die Förderung und Weiterbildung von Frauen in der Immobilienwirtschaft in den Fokus nimmt.



# Über den Verein

Umgesetzt werden die Ziele des Vereins auf regionaler Ebene, aktuell in 13 Regionalgruppen mit mittlerweile mehr als **1000** Mitgliedern.

Ganz im Sinne der Initiatorin, Ingeborg Warschke, finden jährlich bis zu 190 Veranstaltungen statt, wie beispielsweise Projektbesichtigungen, Fachvorträge und Persönlichkeitsseminare, die Raum für Weiterbildung, Austausch und Netzwerken bieten.

Die Mitglieder kommen aus allen Bereichen, die man zur Wertschöpfungskette in der Immobilienwirtschaft zählt.

Diese beginnt bei der Stadtplanung und reicht über die Architektur, Projektentwicklung, Finanzierung, Recht, Verwaltung, Technik, Planung, Bewertung, Personal, Fonds bis hin zum Makler- und Investorengeschäft.





# Ausblick

- Als einer der größten Arbeitgeber Deutschlands braucht die Immobilienwirtschaft neben gut ausgebildeten Fachkräften dringend Vielfalt und Chancengleichheit auch in Führungspositionen
- Der höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen muss nachhaltig erhöht werden, um zukunftsfähig zu bleiben
- Frauen müssen sich ihrer Präferenzen und Potentiale bewusst sein und ihre Chancen aktiv wahrnehmen



# Kontakt

**Jovita Galster-Döring**  
Syndikus-/Rechtsanwältin  
(Deutsche Bahn AG)

Vorstand Frauen in der  
Immobilienwirtschaft e.V.



**Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.**

[jovita.galster.doering@immofrauen.de](mailto:jovita.galster.doering@immofrauen.de)

Weitere Informationen unter:  
[www.immofrauen.de](http://www.immofrauen.de)