

Vorwort



Katrin Williams –
Vorstandsvorsitzende der
Frauen in der
Immobilienwirtschaft e.V.



Die Diskussion um die Verabschiedung des zweiten Führungspositionengesetz (FüPoGII) und die Einführung der Frauenquote in börsennotierten Unternehmensvorständen hat gezeigt: Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Immobilienwirtschaft sind Themen, die die Branche und die Gemüter stärker bewegen denn je. Aber sind wir schon am Ziel – oder erst auf halber Strecke? Darüber gehen die Meinungen in der aktuellen Diskussion weit auseinander – und somit auch über die Frage, welcher Handlungsbedarf angebracht ist.

Deshalb finden es die „Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.“ umso wichtiger, eine empirische Datengrundlage als Bestandsaufnahme für die weitere Diskussion zu schaffen. Nur so können wir Erkenntnisse gewinnen und die Realität abbilden. In unserer neuen Studie sind wir deshalb den Fragen nachgegangen: Wie weit ist die Gleichberechtigung in der Immobilienwirtschaft fortgeschritten? In welchen Teilbranchen und Segmenten gelingt Frauen der Aufstieg leichter – und in welchen Fachfunktionen?

Das ernüchternde Fazit: Die Bestandsaufnahme offenbart ein eklatantes Ungleichgewicht, das sich nicht wegdiskutieren lässt. Nur jede fünfte Führungsposition in der Immobilienwirtschaft wird von einer Frau wahrgenommen. Auf der mittleren Führungsebene ist das Verhältnis zwar noch etwas ausgeglichener. Doch auf dem Weg zum Top-Management erfolgt der Einbruch: Hier liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte nur noch bei 11 Prozent. Die Zahlen zeigen: Die gläserne Decke ist noch immer Realität.

Damit schaden Unternehmen aber nicht nur den hochqualifizierten weiblichen Fachkräften, sondern auch sich selbst: Sie verschenken Potenzial im Hinblick auf Profitabilität und Innovationskraft, zumal diverse Teams – wie vielfach durch Studien belegt – hier bessere Ergebnisse erzielen. Zudem schädigen sie ihr Image als attraktive Arbeitgeber, die Frauen adäquate Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Angesichts des Fachkräftemangels ist dies ein handfester Wettbewerbsnachteil!

Dabei macht der Blick auf den großen Anteil des hochqualifizierten weiblichen Nachwuchses an unseren Universitäten, der in der Studie offenbar wird, Mut. Diesen gilt es jetzt zu gewinnen und für Führungspositionen fit zu machen. Angesichts des Fachkräftemangels und der bevorstehenden Herausforderungen kann es sich die Branche nicht leisten, dass dieses Potenzial auf dem Weg an die Spitze verloren geht.

Mit unserer Bestandsaufnahme möchten wir den Weg aufzeigen, der noch vor uns liegt, und zu den nächsten Schritten ermutigen. Lassen Sie sie uns gemeinsam gehen!

Herzlichst, Ihre Katrin Williams