



# IVG Research LAB 8/2012

Zur Situation von Frauen in der deutschen Immobilienwirtschaft – ein Stimmungsbild

## Liebe Leserinnen und Leser,

Zu den meisten marktrelevanten Themen haben die Akteure in der deutschen Immobilienbranche eine professionelle Meinung – gebildet aus persönlichen Erlebnissen, langjährigen Erfahrungen im Berufsleben und untermauert durch Untersuchungen aus den hauseigenen Researchabteilungen. Beim vorliegenden Thema greifen die ersten beiden genannten Punkte mit Sicherheit; beim Letzteren existiert gleichwohl eine dramatische Lücke. Eine Lücke in der Argumentationskette wohlgemerkt, denn quantifizierbare Informationen zum Thema liegen kaum vor. Zählt die Fragestellung vordergründig doch auch zu den weichen, sozialen und nicht unmittelbar marktbeeinflussenden Themen und wird zu allem Überfluss auch oftmals emotional geführt. Doch Vorsicht ist an dieser Stelle angebracht: Wenn es an einem strapazierfähigen Datengerüst mangelt, ist es mit der Argumentation eines Für und Wider, einer Position oder gar einer Entscheidung schwierig. „If you can't measure – you can't manage.“ Sei es beim politisch gewollten Thema „Frauenquote“, bei der fast schon Gesetzescharakter annehmenden Aussage „Frauen verdienen weniger als Männer“ bis hin zur immer anhand von Einzelbeispielen untermauerten „Gläsernen Decke“. Das Thema ist für die breite Masse der Immobilienmarktakteure – Männer wie Frauen – deshalb auch gleichzeitig unter tendenziell negativen Vorzeichen positioniert. Auch löst es eher ein latentes Unbehagen aus, eine Position einnehmen zu müssen, die gesellschaftlich eigentlich gar nicht zur Frage stehen darf?. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gleichstellung von Männern und Frauen? Wer will da ernsthaft widersprechen, wenn gleichzeitig „der Mangel an Nachwuchs in der Branche vor dem Hintergrund des demographischen Wandels“ bemängelt wird. Genau in dieser Gemengelage setzt die Studie von IVG Research und des Verbandes „Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.“ an und liefert erstmal ein Datengerüst der Immobilienbranche zur anstehenden Diskussion dieses gesellschaftlich relevanten Themas.

## 1 Ein Blick in (inter)nationale Studien

Aktuell ist das Thema 'Frauenquote und Frauen in Führungspositionen' wieder in aller Munde – nicht zuletzt durch die Pläne der schwarzgelben Regierungskoalition zur festen Frauenquote, wie Arbeitsministerin Ursula von der Leyen sie verfolgt, oder zur flexiblen Frauenquote, wie Familienministerin Kristina Schröder sie vorschlägt. Positionen Für oder Wider werden angemahnt – Studien werden gefordert – mit Zahlen wird argumentiert und letztlich Politik gemacht. So wird anhand von empirischen Studien belegt, dass Frauen in Führungspositionen positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Leistung eines Unternehmens haben. Internationale Vorreiter sind die Studien von McKinsey aus der Reihe „Woman matter“ sowie von der US-amerikanischen Frauenorganisation „Catalyst“ oder des finnischen Business and Policy Forums EVA. McKinsey kam in seinen Studien zu dem Ergebnis, dass der Frauenanteil in den 235 größten europäischen Unternehmen bei durchschnittlich 37% liegt und mit der Höhe der Hierarchieebene abnimmt. Am Ende steht noch ein Frauenan-

## Inhaltsübersicht

1. Ein Blick in (internationale) Studien
2. Motivation und Ziel der Umfrage
3. Methodik
4. Ergebnisse
  - a. Frauenanteile
  - b. Frauenförderung
  - c. Finanzen und Hierarchien
  - d. Frauen und Familie
  - e. Frauen, Alter und Berufserfahrung
  - f. Frauenquote
5. Fazit



teil von 2% in den Vorständen.

National wurde das Thema bereits vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ) in der Publikation „Frauen in Führungspositionen – Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg“ aufgegriffen. Hierbei wurde ein Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und der finanziellen Performance von Unternehmen untersucht. Gemeinsam mit dem Verein Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR e.V.) wurde außerdem der Woman on Board Index publiziert. Die untersuchten Unternehmen waren die 160 wichtigsten in den DAX-Indizes notierten Unternehmen Deutschlands, und der Zeitraum der Daten erstreckte sich auf die Jahre 2002 bis 2010. Zusätzlich wurden anhand der 330 größten börsennotierten Unternehmen Deutschlands Daten über Frauenanteile in Führungspositionen erfasst. 2010 lag der Frauenanteil in Aufsichtsräten bei 9,1%, bei den Vorständen lediglich bei 2,8%. Eine weitere Studie des Bundesfamilienministeriums aus dem Jahr 2010 kam zu dem Ergebnis, dass 56% der Frauen in Führungspositionen Kinder haben. Demnach schließen sich Familie und Karriere nicht gleich von einander aus. Dies bestätigt auch die zuerst genannte Untersuchung vom BFSFJ, die herausfand, dass 70% der Vorstandsfrauen und 60% der Frauen in Aufsichtsräten Kinder haben. Bei einer Lebenslaufanalyse konnten keine bedeutenden Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Führungskräften zu Berufsausbildung, Auslandserfahrung und Familiensituation festgestellt werden. Somit fehlt von dieser Seite her jegliche Begründung für einen niedrigen Frauenanteil in den Positionen.

**Generell zeigt sich, dass immer mehr Unternehmen beginnen, sich des Themas anzunehmen, indem sie sich beispielsweise selbst eine Frauenquote auferlegen und Programme zur Frauenförderung anbieten.** Nach McKinsey hat sich die Anzahl der Unternehmen, die die Frauenförderung unter den Top 10 ihrer Strategien führt, zwischen 2010 und 2011 nahezu verdoppelt. Der Maßnahmenkatalog der von McKinsey befragten Unternehmen greift in den drei Bereichen Management, Förderprogramme speziell für Frauen und Ansprechpartner/Mentoren und weist 41 verschiedene Maßnahmen auf. 90% der Unternehmen greifen auf einen Teil der Maßnahmen zurück, 63% sogar auf mehr als 20 verschiedene. Die Auswirkungen dieses (neuen) Bestrebens sind noch nicht deutlich spürbar, wie die zuerst genannten Zahlen zeigen. Um die Effekte solcher Bemühungen, auch speziell in der Immobilienbranche, später sichtbar zu machen, muss man erst einmal die Ausgangssituation kennen. Europaweit gibt es von McKinsey Zahlen aus dem Jahr 2010 zu einzelnen Branchen, bei denen die Immobilien- und Logistikbranche bezüglich des Frauenanteils in Vorständen den letzten Platz belegte. Nur 14 von 371 Unternehmen hatten demnach eine Frau in ihrem Vorstand, was einem Anteil von 4% entsprach. Ein ähnliches Bild ergab sich zu dem Frauenanteil in leitenden Gremien (13 von 354). Unsere Umfrage zu Frauen in der Immobilienwirtschaft dient nun dazu, eine Grundlage für Deutschland zu bilden. Das Datengerüst soll den Ausgangspunkt zur Diskussion und Meinungsbildung für die deutsche Immobilienwirtschaft liefern.

## 2. Motivation und Ziel der Umfrage

Ziel dieser Umfrage ist es, den Blick auf die weiblichen Beschäftigten in der Immobilienbranche zu lenken. Es geht darum, **Daten, Fakten**

und Zahlen über sämtliche Hierarchieebenen der Branche hinweg zu generieren, wie sie bis jetzt fehlten. Die Daten sollen **wertungsfrei dargestellt** werden, sodass sich jeder seine eigene Meinung dazu bilden kann. Somit muss die Methodik transparent und nachvollziehbar sein. Mit diesen Ergebnissen als Grundlage sollte eine eingehende Diskussion in der Immobilienbranche einsetzen. Ebenso gibt die Studie mit ihren Fragen zur Einstellung der Unternehmen und der befragten Frauen zur Frauenquote ein **Stimmungsbild** wieder: Braucht die Immobilienbranche solch eine Quote? Den Befragten wurde zudem Raum gelassen, ihre Meinung zu begründen und mögliche Alternativen zur Quote zu nennen. Zusätzlich wurden speziell die Frauen gefragt, ob und welche Problemfelder für Frauen sie in ihrem Unternehmen sehen. So wird aufgedeckt, wo der latente Handlungsbedarf besteht, um die Arbeitssituation für die weiblichen Beschäftigten zu optimieren.

### 3. Methodik

Für die **Onlinebefragung** „Frauen in der Immobilienbranche“ wurden zwei Fragebögen entwickelt: ein Bogen für die **Unternehmen (Unternehmensbefragung: UB)** in der Immobilienbranche und ein Bogen für die weiblichen **Beschäftigten (Beschäftigtenbefragung: BB)**. Mit dem Ziel, die Antworten und das Stimmungsbild der Unternehmen und ihrer Beschäftigten zu vergleichen. Für die Unternehmen bietet dies die Möglichkeit, ein Meinungsbild „ihrer“ Frauen zu erhalten. Für die Beschäftigten bietet es die Möglichkeit, ihre (letztlich subjektiven) Einschätzungen zu überprüfen und sich über ihr eigenes Unternehmen hinaus über die Situation der Frauen in der Branche zu informieren.

Rund 380 Unternehmen der Branche bekamen per Mail ein Anschreiben mit einem Link zu der Umfrage, an der sie online und anonym teilnehmen konnten. Die Einladung zur Teilnahme an der Umfrage für die Einzelpersonen erfolgte ebenfalls per Mail mit einem entsprechenden Link. Aufgrund der fehlenden Klassenbildung „Frau und Immobilienwirtschaft“ stellt sich die berechnete Frage: „Was ist die Grundgesamtheit?“ Dankenswerterweise konnte hierbei auf das Netzwerk der „**Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.**“ zurückgegriffen werden. Mit der Mail erfolgte außerdem die Bitte, den Link zur Umfrage an weitere Kolleginnen zu schicken. Ergänzung fand die Umfrage durch die Homepage der IVG Immobilien AG. Rund drei Wochen hatten die Angeschriebenen Zeit, den Bogen auszufüllen. Es stand jedem Teilnehmer frei, Fragen unbeantwortet zu lassen. Im Nachhinein ließ sich feststellen, dass diese Option nicht häufig genutzt worden ist und sich die Teilnehmer sehr auskunftsfreudig gezeigt haben.

Von den 376 angeschriebenen Unternehmen schickten 57 einen ausgefüllten Fragebogen zurück, was einer **Rücklaufquote** von 15,2% entspricht. Zu der Umfrage der Beschäftigten lässt sich keine genaue Rücklaufquote ermitteln, da diese öffentlich auf der Homepage der IVG Immobilien AG zugänglich war und mit der Bitte um Weiterleitung an Kolleginnen in der Branche verschickt wurde. Von dem Verteiler des Vereins Frauen in der Immobilienbranche e.V. ausgehend wurden 757 weibliche Beschäftigte angeschrieben. Für die Auswertung standen 367 ausgefüllte Fragebögen zur Verfügung.

Die **Stichprobenstruktur** zeigt, dass sich die **Branchenstruktur** breit

#### Überblick über die Umfrage

- Onlineumfrage mit zwei Fragebögen: Unternehmen und Beschäftigte
- 378 angeschriebene Unternehmen: 57 Antworten (Quote: 15,2%)
- Mind. 757 angeschriebene Frauen aus der Immobilienbranche: 367 Antworten (Quote: 48,4%)
- Erhebungszeitraum im Juni 2012
- Ziel: Stimmungsbild der Immobilienbranche
- Befragte Unternehmen und Frauen: breit gefächerte Struktur der Geschäftsfelder

Quelle: IVG Research 2012



gefächert und ähnlich in der Aufteilung gibt. Bei 17 Unternehmen handelt es sich um Projektentwickler, gefolgt von elf Immobilienberatern. Viele Unternehmen haben angegeben, in mehreren Geschäftsfeldern gleichzeitig tätig zu sein. Zu annähernd gleichen Teilen sind die Frauen in Unternehmen der Geschäftsfelder Finanzierung, Projektentwicklung und Investment/Fondmanagement/Vermietung beschäftigt. Rund ein Drittel gab hier „Sonstiges“ an und antwortete auf weitere Nachfrage unter anderem mit den Geschäftsbereichen Beratung, Architektur, Baugewerbe oder Projektmanagement.

Die Frage zur **Unternehmensgröße** ergab, dass mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen bis zu 50 Mitarbeiter beschäftigen, es sich also hauptsächlich um kleine Unternehmen handelt. Lediglich drei Unternehmen beschäftigen mehr als 500 Mitarbeiter, davon zwei sogar mehr als 1.000.

Die meisten Teilnehmerinnen der Umfrage, ca. 23%, arbeiten in einem Unternehmen mit 11-50 Beschäftigten. Rund ein Fünftel ist in einem Unternehmen mit 101-500 Mitarbeitern beschäftigt und 18% in einem Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern. Insgesamt zeigen sich keine auffallenden Häufigkeiten in Bezug auf die Größe der Unternehmen, in denen die Frauen beschäftigt sind.

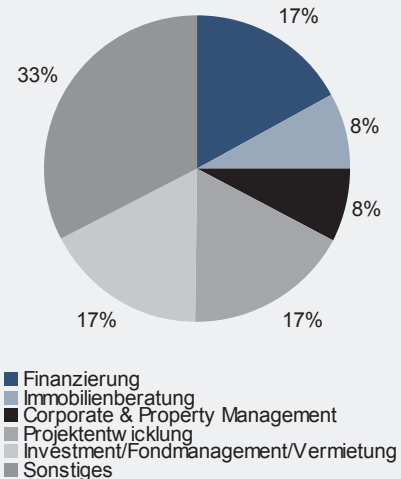
#### 4. Ergebnisse

##### a. Frauenanteile

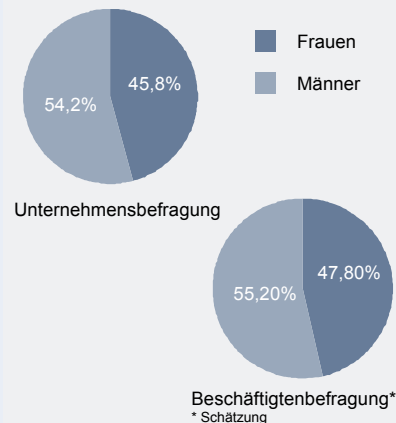
Hinweis: Bei der folgenden Darstellung der Ergebnisse werden die Abkürzungen **UB** für Unternehmensbefragung und **BB** für die Beschäftigtenbefragung verwendet.

- Der **Frauenanteil** in den Unternehmen liegt nach Aussage der Firmen bei durchschnittlich 45,8%. Über die Hierarchieebenen betrachtet gaben die Unternehmen an, auf der untersten Ebene „Angestellte“ einen durchschnittlichen Frauenanteil von 65% zu haben. Der Frauenanteil bei den „hochqualifizierten Fachangestellten“ liegt bei 40%. Auf den Managementebenen sind weniger Frauen beschäftigt: 21% beträgt ihr Anteil im Mittelmanagement und 20% im Topmanagement.
- Laut der Schätzung der Teilnehmerinnen liegt der Frauenanteil im gesamten Unternehmen durchschnittlich bei 47,8%. Von den befragten Frauen arbeiten 9% in einer **Topmanagementposition** und 24% im Mittelmanagement. Die meisten Befragten (40%) sind auf der Ebene der „hochqualifizierten Fachangestellten“ beschäftigt. 27% arbeiten auf der Ebene „Angestellte“.
- Im Vergleich mit den eingangs erwähnten Studien liegt der Frauenanteil in den Unternehmen der Immobilienbranche mit rund 46% höher als bei den 235 größten europäischen Unternehmen, die laut McKinsey einen Frauenanteil von 37% aufweisen. Doch mit zunehmender Hierarchieebene nähern sich die Ergebnisse unserer Studie den Ergebnissen der internationalen und nationalen Studien an, liegen aber im Endeffekt etwas höher.

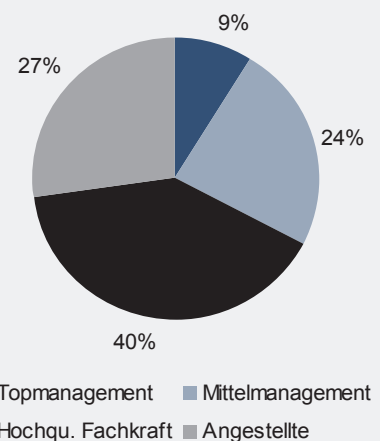
#### Branchenstruktur der Beschäftigten



#### Geschlechterverteilung im Unternehmen



#### BB: In welcher Position arbeiten Sie?



Quelle: IVG Research 2012

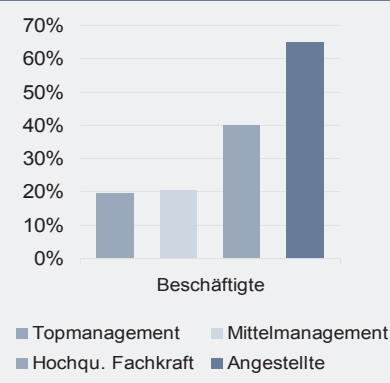


b. Frauenförderung

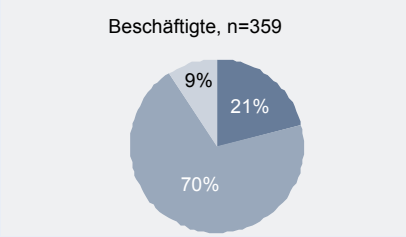
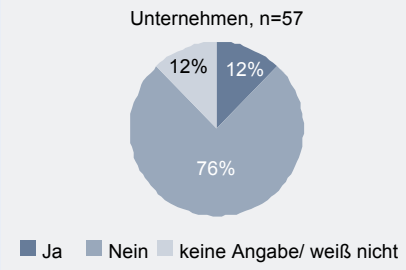
Die **Frauenförderung** als Teil der **Unternehmensstrategie** und/oder als Ziel konkreter Maßnahmen gibt es nur in wenigen Unternehmen: 43 von 57 Unternehmen haben keinen entsprechenden Passus in ihrer Strategie, und sieben wollten sich zu der Frage nicht äußern. Sieben Unternehmen gaben an, die Frauenförderung explizit als Strategie zu verfolgen.

- Bei den Frauen ergibt sich ein ähnliches Bild: Ein Fünftel arbeitet in einem Unternehmen, das die Förderung von Frauen in seiner **Strategie** verfolgt. 9% der Teilnehmerinnen konnten die Frage nur mit „weiß nicht“ beantworten. Selbst wenn die Frauenförderung dann Teil der Unternehmensstrategie ist, scheint sie nicht so offensichtlich verfolgt zu werden. Die Mehrheit, nämlich 70%, gab an, dass sich ihr Unternehmen die Frauenförderung nicht ausdrücklich auf die Fahne geschrieben hat.
- Auch wenn die Frauenförderung nicht explizit in der Unternehmensstrategie genannt wird, bedeutet das nicht automatisch, dass es keine **speziellen Maßnahmen zur Frauenförderung** gibt. Diese Maßnahmen zur Unterstützung arbeitender Frauen betreffen hauptsächlich die Arbeitszeiten, indem seitens der Unternehmen die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit (80%) oder flexiblen Arbeitszeitgestaltung (76,7%) angeboten werden. Gleichzeitig gaben die Unternehmen an, dass drei Viertel ihrer Angestellten als Vollzeitkraft arbeiten. Als dritthäufigstes Angebot wurde das Home Office genannt (66,7%). Auf den letzten Platz der frauenfördernden Maßnahmen liegen die Frauenbeauftragte und die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation gegenüber männlichen Bewerbern mit jeweils 3,3%. Mit nur 6,7% wird auch die Förderung von Frauen zur Erreichung von Führungspositionen nur selten praktiziert. Mehrfachnennungen waren beim Beantworten dieser Frage möglich. Auffällig ist, dass es sich bei den häufig genannten Möglichkeiten um das „Standardprogramm“ handelt, wie es heute von vielen Unternehmen praktiziert wird. Es ist nicht auszuschließen, dass die Teilzeitarbeit oder die flexible Arbeitszeitgestaltung ein generelles Angebot des Unternehmens ist, was allen Mitarbeitern zur Verfügung steht und nicht explizit für die Frauenförderung eingeführt wurde. Der Verdacht erhärtet sich dadurch, dass die Maßnahmen, die eine konkrete Ausrichtung auf die weiblichen Beschäftigten haben, deutlich seltener genannt wurden.
- Unter den befragten Frauen gaben 81,1% an, dass es die Möglichkeit der Teilzeitarbeit gäbe und 60,2% nannten die flexible Arbeitszeitgestaltung als angebotene Maßnahmen. Dabei arbeiten 81,5% der befragten Frauen in **Vollzeit**, nehmen also das Angebot der Teilzeitarbeit nicht wahr. Die Möglichkeit ein Home Office einzurichten wurde von 48,7% angekreuzt. Es folgen mit großem Abstand Maßnahmen wie eine Frauenbeauftragte (19,5%), die Unterstützung von Mitgliedschaften in Vereinen oder Netzwerken (16,5%), spezielle interne Schulungen (16,1%) oder Mentoringprogramme für Frauen (13,6%). Auf dem letzten Platz mit 7,2% steht die bevorzugte Einstellung von Frauen gegenüber männlichen Bewerbern bei gleicher Qualifikation.

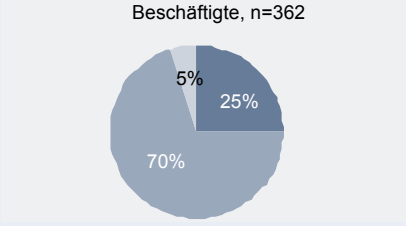
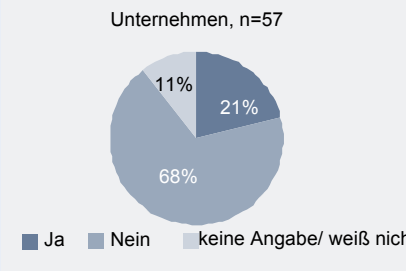
UB: Frauenanteil in den Positionen



Frauenförderung in der Unternehmensstrategie



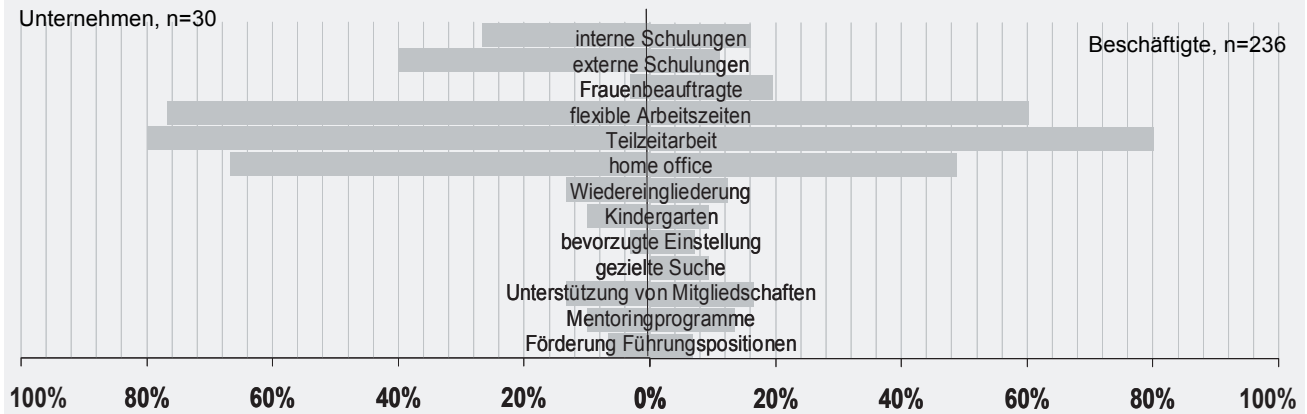
Spezielle Fördermöglichkeiten für Frauen



Quelle: IVG Research 2012



Maßnahmen zur Frauenförderung



Quelle: IVG Research 2012

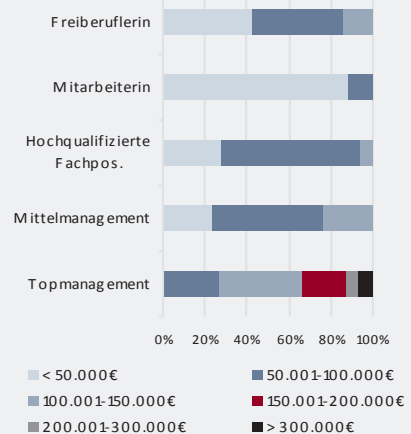
Zusammenfassend stellen die Ergebnisse der Umfrage zum Thema Frauenförderung dar, dass diese selten explizit praktiziert wird. Getroffene Maßnahmen beziehen sich meist auf die Einteilung der Arbeitszeiten und sind als Teil der üblichen Unternehmensorganisation und nicht explizit für Frauen eingerichtet worden. Speziellere Maßnahmen wie die gezielte Suche nach Frauen für freie Stellen werden kaum angewandt. Bezüglich der Frauenförderung scheint es noch Potential zu geben. Verglichen mit den Ergebnissen von McKinsey lässt sich die dort herausgestellte zunehmende Frauenförderung in der deutschen Immobilienbranche (noch) nicht feststellen.

c. Finanzen und Hierarchien

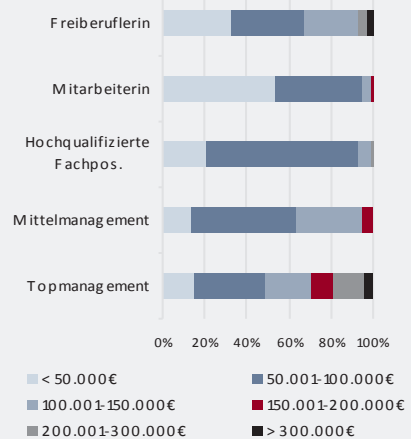
Die **Angaben zu den Gehältern** seitens der Unternehmen zeigen speziell im Bereich des Topmanagements eine hohe Spannweite. Vorneweg sei gesagt, dass die Ergebnisse zu den Unternehmen beim Thema Gehälter als Indikation betrachtet werden müssen, da es sich um eine kleine Stichprobe handelt und eine einzelne Unternehmensangabe bei der prozentualen Darstellung eine entsprechend hohe Gewichtung hat. Die Darstellungsweise in Prozent wurde dennoch gewählt, um die Angaben beider Stichproben nebeneinander abbilden zu können und so die Spannweiten der einzelnen Gehaltsklassen auf den jeweiligen Hierarchieebenen zumindest ungefähr gegenüber stellen zu können. Bei den Antworten der Frauen ist diese Spannweite noch stärker ausgeprägt. So sind im Topmanagement alle Gehaltsklassen vertreten. Eine mögliche Erklärung könnte hier die Größe des jeweiligen Unternehmens sein.

- Die meisten befragten Frauen gaben an, zwischen 50.000 € und 100.000 € im Jahr brutto zu verdienen und dabei als hochqualifizierte Fachangestellte beschäftigt zu sein. Auffällig ist, dass die Gehälter im Topmanagement sehr unterschiedlich und nicht durchgehend hoch sind. Wie bereits erwähnt, arbeiten die befragten Frauen möglicherweise in einem sehr kleinen Unternehmen, das selber nicht an der Umfrage teilgenommen hat. Insgesamt ähneln sich die beiden Abbildungen in ihren Strukturen, sodass man die Unterschiede mit der Stichprobengröße begründen kann.

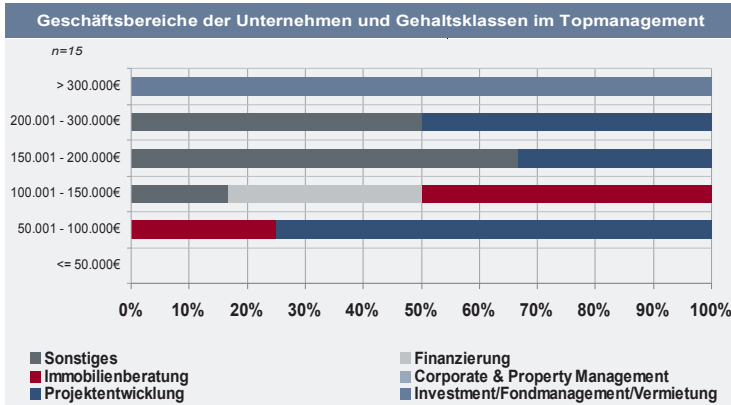
UB: Was verdienen Ihre Angestellten auf den einzelnen Hierarchieebenen brutto jährlich?



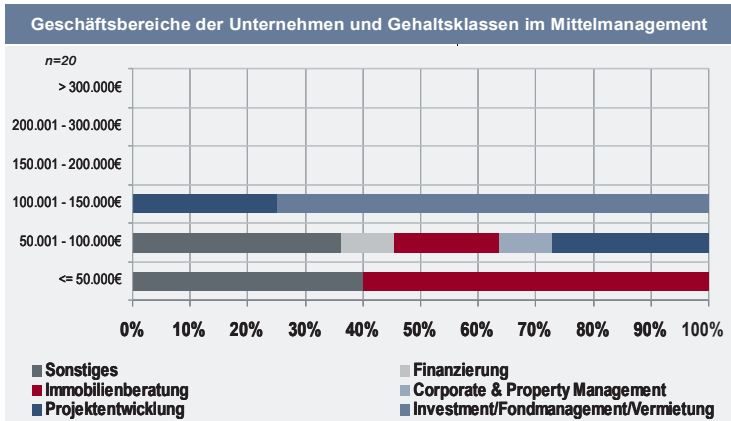
BB: Was verdienen Sie brutto jährlich und auf welcher Hierarchieebene arbeiten Sie?



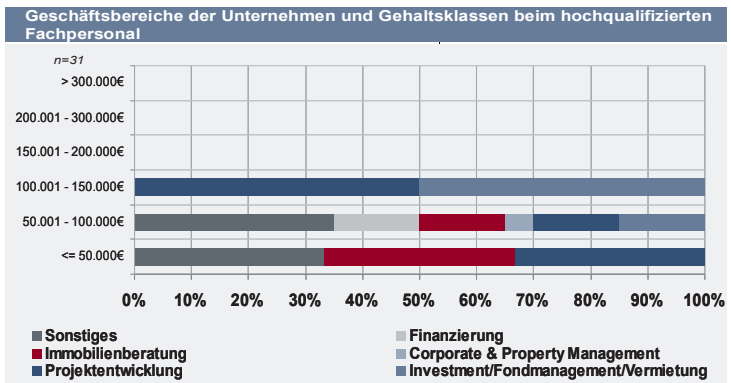
Quelle: IVG Research 2012



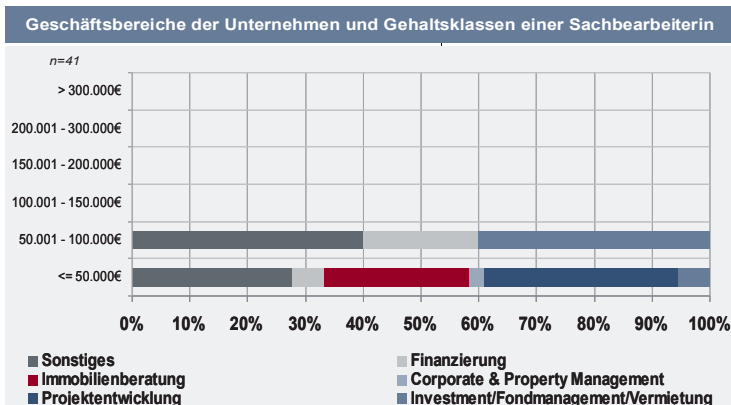
Quelle: IVG Research 2012



Quelle: IVG Research 2012



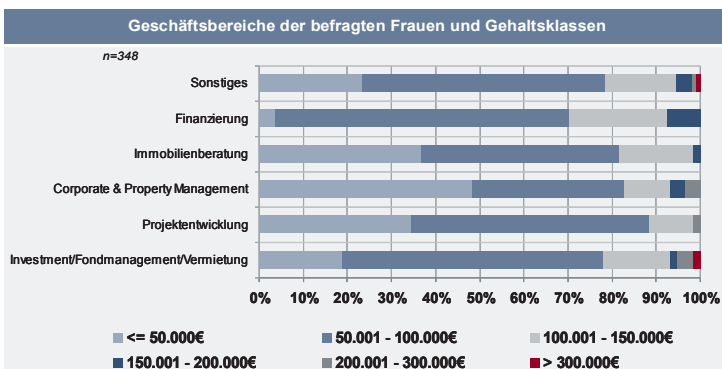
Quelle: IVG Research 2012



Quelle: IVG Research 2012



- Betrachtet man die **Branchenstruktur der Gehälter**, gaben **Unternehmen** aus dem Geschäftsbereich Investment/Fondsmanagement/Vermietung immer die höchste vertretene Gehaltsklasse an. Bei den Projektentwicklern zeigt sich eine recht hohe Gehaltsspanne. Das Geschäftsfeld Finanzierung liegt bei den jeweiligen Hierarchieebenen meist bei der zweitniedrigsten Gehaltsstufe. Ähnlich verhält es sich bei den Immobilienberatern, die hauptsächlich auf den unteren Gehaltsstufen vertreten sind. Auch hier sei der Hinweis gegeben, dass es sich um eine äußerst kleine Stichprobe handelt, die von Hierarchieebene zu Hierarchieebene unterschiedlich groß ist.



Quelle: IVG Research 2012

Die Angaben der **Frauen** ergeben ein recht ausgeglichenes Bild über die verschiedenen Geschäftsbereiche hinweg. Tendenziell liegen die Gehälter in dem Geschäftsbereich Immobilienfinanzierung im Durchschnitt etwas höher. Im Bereich Investment/Fondmanagement/Vermietung scheint hingegen die Spannweite höher zu sein. Es ließen sich aber generell keine großen Unterschiede zwischen den einzelnen Geschäftsfeldern feststellen.

Insgesamt lassen sich keine pauschalen Vermutungen zu den grundlegenden Gehaltsstrukturen in den einzelnen Geschäftsbereichen anstellen.

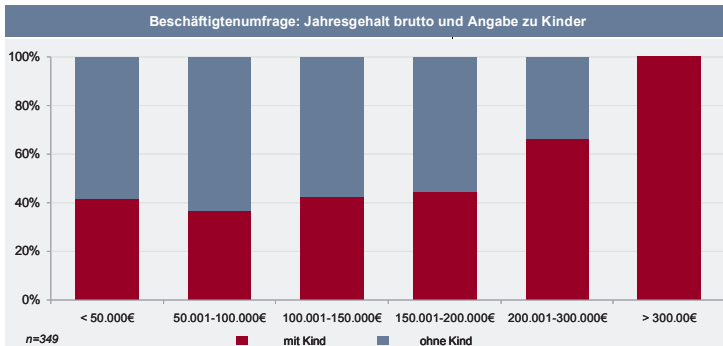
#### d. Frauen und Familie

Rund 41% der befragten Frauen gaben an, Kinder zu haben. Dabei haben die Frauen in den oberen Gehaltsklassen sogar häufiger Kinder. Es ließ sich jedoch kein starker Zusammenhang zwischen der Angabe zu Kindern und der Höhe des Gehaltes feststellen. Somit haben **Frauen mit Kindern** vergleichbare Verdienstmöglichkeiten wie kinderlose Frauen. In Verbindung mit der Angabe zum Beschäftigungsverhältnis, bei dem wie bereits erwähnt 81,5% angaben, Vollzeit zu arbeiten, zeigt sich folglich, dass die meisten Frauen trotz Kindern in Vollzeit beschäftigt sind.

Die Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kam zu dem Ergebnis, dass Frauen in hohen Positionen, in dem Fall in Aufsichtsräten und Vorständen, mit 70% bzw. 60% durchaus noch häufiger Kinder haben. In diesem Fall liegen die Ergebnisse unserer Studie also deutlich unter dem Durchschnitt der 160 Unternehmen, die in der Umfrage des BFSFJ befragt wurden.

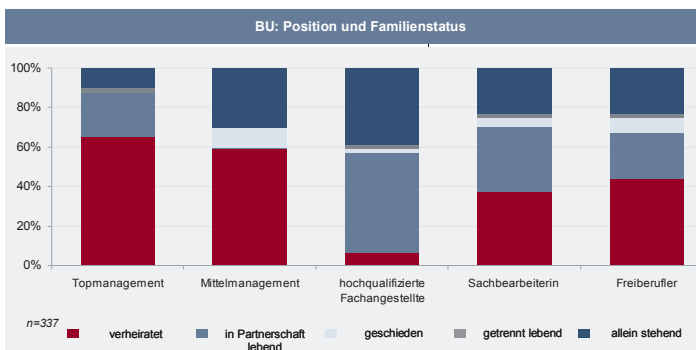
Bezüglich der Position der befragten Frau und ihres Familienstatus zeigt





Quelle: IVG Research 2012

sich, dass rund 86% der im Topmanagement Beschäftigten verheiratet sind oder mit ihrem Partner zusammen leben. Im Mittelmanagement ist der Anteil der Verheirateten ähnlich hoch, aber die Scheidungsrate am höchsten von allen Positionen. Der Anteil der in Partnerschaft lebenden Frauen ist in den unteren Hierarchieebenen deutlich höher als der Anteil der Verheirateten, was vermutlich auf das Alter der Befragten zurückzuführen ist.

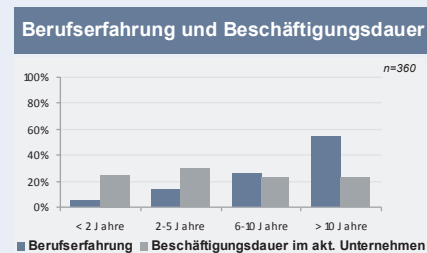


Quelle: IVG Research 2012

Die Frauen im Topmanagement und in den hohen Gehaltsklassen scheinen folglich über einen festen familiären Hintergrund zu verfügen. Dies ist zum einen vermutlich auf die Altersklasse zurückzuführen und zum anderen vermutlich auch auf die Persönlichkeit. Eine gut verdienende Frau bzw. eine Frau im Topmanagement benötigt zweifelsfrei ein gewisses Organisationstalent sowie Zielstrebigkeit und verfügt auch über die finanziellen Mittel, um Kind und Karriere miteinander zu verbinden.

e. Frauen, Alter und Berufserfahrung

- Die Altersstruktur der Beschäftigten ist annähernd normalverteilt. Das Gros ist bei beiden Umfragen zwischen 30 und 41 Jahren alt. Bei den Unternehmen zeigt sich die Altersspanne etwas größer, indem sie sich insgesamt hauptsächlich zwischen 21 und 50 Jahren bewegt. Die befragten Frauen gaben meist ein Alter zwischen 31 und 50 Jahren an.
- Über die Hälfte (55%) der Teilnehmerinnen gab an, bereits mehr als 10 Jahre Berufserfahrung in der Immobilienbranche zu haben. Bei 5% der Befragten liegt die Berufserfahrung unter zwei Jahren. Knapp über ein Viertel ist bereits seit sechs bis zehn Jahren in der Branche aktiv und rund 14% seit zwei bis



Quelle: IVG Research 2012

fünf Jahren. Dass die Zeit im Beruf auch mit so manch einem Wechsel des Unternehmens einherging, zeigen die Antworten zu der Beschäftigungsdauer im aktuellen Unternehmen. Hier gaben 55% an, erst bis zu fünf Jahre im aktuellen Unternehmen zu arbeiten. Weniger als ein Viertel ist seit mehr als 10 Jahren für dasselbe Unternehmen tätig.

- Vor dem Berufsleben haben 193 Frauen ein Hochschulstudium abgeschlossen, also mehr als die Hälfte. Zudem gaben 93 als Abschluss ein Studium an einer Fachhochschule an. Außerdem haben als Erst- oder Zweitausbildung knapp ein Drittel der Befragten ein immobilienpezifisches Studium absolviert. Rund 30% der Befragten haben eine Ausbildung abgeschlossen. Die Frage nach der genauen Bezeichnung der Berufsausbildung – egal ob Ausbildung oder Studium – zeigt eine große Vielfalt. Auch einige Quereinsteigerinnen haben ihren Weg in die Immobilienbranche gefunden.

f. Frauenquote

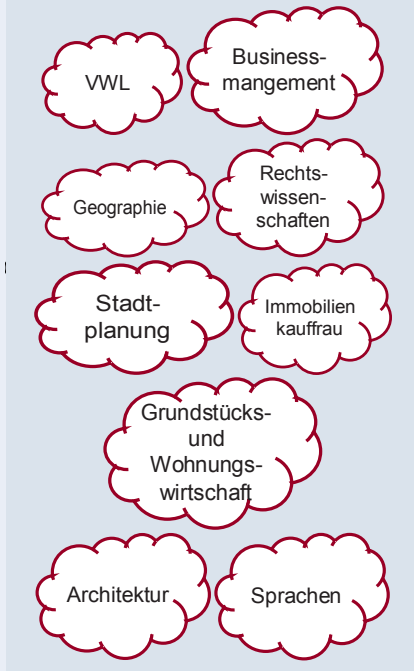
Der Teil der Umfrage, die ein aktuelles Stimmungsbild liefert, erfragte die Meinungen zur festen Frauenquote, zur flexiblen Frauenquote und zu den möglichen Alternativen zu einer Quotenregelung. Die drei Fragen sowie die Möglichkeit, eine Begründung zu äußern, waren Bestandteil beider Umfragen.

Die Frage nach der **festen Frauenquote** basiert auf dem Vorschlag von Arbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU), in Aufsichtsräten und Vorständen bis zum Jahr 2018 einen Frauenanteil von 30% zu erreichen. Dem stehen 86% der Unternehmen und 37% der Frauen ablehnend gegenüber. 52% der Frauen befürworten die feste Frauenquote und 11% antworteten mit „weiß nicht“. Die Unternehmen hatten nur die Antwortmöglichkeiten „Ja“ und „Nein“ vorgegeben, sollten also klar Stellung beziehen.

Die geäußerten Begründungen zeigen, dass die Unternehmen sich nur ungern vorschreiben lassen möchten, wie sie ihre Personalpolitik zu betreiben haben. Teilweise wird aber auch eine klare Abneigung zur Frauenquote über die Bedeutung fürs Unternehmen hinaus deutlich. Insgesamt überwiegt jedoch die Meinung, dass die fachlichen Leistungen und Qualifikationen ausschlaggebend sein sollten für die Einstellung einer Frau in einer Position und keine Zwangsquote.

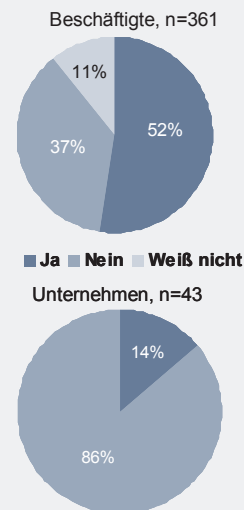
Bei den Frauen waren die Aussagen **sehr differenziert**. Häufig war die Meinung vertreten, dass die Quote notwendig sei, weil die Unternehmen freiwillig nichts ändern würden. Gleichzeitig besteht die Befürchtung, dass bei bestehender Frauenquote Frauen in ihren Positionen weniger anerkannt werden. Hier wurde auch das Stichwort „Quotenfrau“ genannt. Die Meinungen zur festen Frauenquote von den befragten Unternehmen und den Teilnehmerinnen zeigen sich sehr kontrovers. Die Unternehmen möchten nicht nach Quote, sondern nach Leistung einstellen, sodass sich die Frage stellt, ob sich dann entweder so wenig Frauen bewerben oder ob die weiblichen Bewerberinnen wirklich schlechtere Leistungen vorzeigen.

Welche Berufsausbildung haben Sie? (Auswahl von Antworten)



Quelle: IVG Research 2012

Befürworten Sie die feste Frauenquote?



Quelle: IVG Research 2012



Meinungen von den Unternehmen zur festen Frauenquote

Nein: „Bei uns sind bereits Frauen in entsprechende Positionen, bei uns würde sich deshalb nichts ändern.“

Ja: „gesellschaftlich bedeutende Relevanz, da die Interessensvertretung von Frauen in den Entscheidungsgremien erhöht wird.“

Nein: „Quoten - egal welche, bringen einen nicht weiter.. der Arbeitsplatz muss passen“

Nein: „Abgesehen davon, dass nicht jeder Beruf von Frauen bewältigt werden kann, gibt es genügend Berufe, die von Männern nicht oder schlecht ausgeführt werden können. Krippenplätze sollen den Müttern ermöglichen, berufstätig zu werden. Also produzieren wir noch mehr Arbeitslose und sorgen für noch mehr Erziehungsdefizite???“

Meinungen von den Frauen zur festen Frauenquote

Nein: „Wir Frauen leben in einer Männergesellschaft. Es geht darum MIT Ihnen zu leben und zu arbeiten und nicht darum sie auszugrenzen. Wenn die qualifizierte Frau das endlich akzeptiert, sich nicht mehr mit männlichem Nimbus umgibt, ist sie unschlagbar und wird von allen Männern akzeptiert und gefördert.“

Ja: „ohne Druck wird es auf ewig ein Männerstammtisch bleiben. Auch in der Kindererziehung muss man in bestimmten Fällen die Einhaltung von Regeln fordern.....“

Nein: „Frauenquote beflügelt nur den negativ besetzten Begriff "Quotenfrau".

Ja: „Ab ca. 30 % Anteil werden "Minderheiten" nicht mehr als solche wahrgenommen. Eine Verringerung der Ausgrenzung soll damit automatisch einhergehen. Zwar würde ich auf die Quote gerne verzichten, glaube aber, dass die existierende, mehr oder weniger unbewusste Ausgrenzung nur so einigermaßen zeitnah überwunden werden kann. Für die Quote bin ich allerdings nur unter der Bedingung, das Frauen "bei (objektiv) gleicher Eignung" bevorzugt werden, ähnlich wie das im öffentlichen Dienst durchgeführt wurde.“

Quelle: IVG Research 2012

Quelle: IVG Research 2012

- Ähnlich zeigt sich das Stimmungsbild **zur flexiblen Frauenquote**. Hier wurde nach der Meinung zu dem Vorschlag der Familienministerin Kristina Schröder (CDU) gefragt, dass die Unternehmen eine selbstaufgelegte Quote erfüllen sollen. Anhand der flexiblen Frauenquote soll bis 2013 der Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten verdreifacht werden. Wieder antworteten 86% der Unternehmen, dass sie diese Form der Quote ablehnen – dasselbe Ergebnis wie bei der festen Frauenquote. Anscheinend scheint es bei den Unternehmen eine grundlegende Ablehnung gegenüber der Quotenregelung zu geben.
- Die Meinung der Frauen zur flexiblen Frauenquote stellte sich anders als zur festen Frauenquote dar: Nur etwas mehr als ein Viertel befürwortet die flexible Frauenquote. 58% sind dagegen. Mit „weiß nicht“ antworteten 16% der Befragten.

Auch hier hatten sowohl die Unternehmen als auch die befragten Frauen die Möglichkeit, ihre Antwort zu begründen. Viele Unternehmen und Beschäftigten gaben wieder an, dass die Leistung und Qualifikation einer Frau für ihre Position ausschlaggebend sein sollte und nicht eine Quote. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde angesprochen. So würden sich eben doch einige Beschäftigte für die Familie anstelle einer Karriere entscheiden. In Verbindung damit wurde die schwierige Vereinbarkeit von Kind und Beruf kritisiert. Dabei wurde aber auch aus eigener Erfahrung berichtet, dass eine Karriere auch mit Kind möglich sei, wenn man eben die entsprechende Qualifikation habe und die Leistung erbringt. Die Besetzung einer Führungsposition würde nicht vom Geschlecht abhängen.

#### Meinungen der Unternehmen zur flexiblen Frauenquote

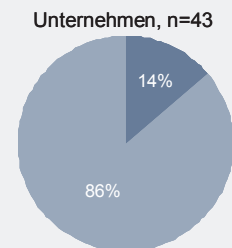
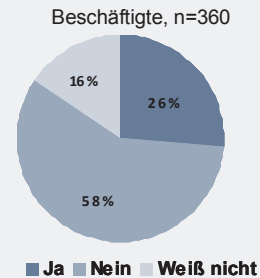
*Nein: „Das regeln wir alles so aus Achtung vor der Würde des Menschen“*

*Nein: „Wir entscheiden die Besetzung der Geschäftsführung nach Qualifikation (fachlich wie menschlich) und nicht nach Geschlecht. Das sollte jeder Unternehmer (Vorstand/Aufsichtsrat etc. tun). Und wenn wir damit Vorbildfunktion übernehmen... sehr gerne“*

*Ja: „Damit ist ein individuelleres Eingehen auf die quantitative Ausgangssituation möglich.“*

*Nein: „Veränderung kommt automatisch, dauert ggf etwas länger, ist aber gesünder.“*

#### Befürworten Sie die flexible Frauenquote?



Quelle: IVG Research 2012

### Meinungen der Frauen zur flexiblen Frauenquote

*Ja: „Wenn die Rahmenbedingungen die Unternehmen nicht "zwingen" wird sich analog zu den vergangene Jahren nichts ändern. Wir haben viele Damen mit gleichen Qualifikationen, Alter, Berufserfahrung, die nicht in Führungspositionen gelangen ...*

*Nein: „Personalentscheidung nach Qualifikation, ich denke es stehen nach wie vor weniger Frauen als Männer für Toppositionen zur Verfügung, da viele Frauen sich dazu entscheiden, zugunsten von Familie im Job zurückzustecken.“*

*Ja: „Für eine Frauenquote gibt es nur ein einziges Argument: Sie wirkt.“*

*Nein: „Ich persönlich möchte aufgrund meiner Leistung und nicht aufgrund der Quote in eine Führungsposition gelangen. Die aktuellen Diskussionen in den Presse zeigen bereits, dass die Männer jetzt schon Angst um ihre Positionen haben und es eher negativ gesehen wird, wenn die Frau den Platz über die Quote bekommt. Ich habe z. B. die Teamleiterposition erst nach der Elternzeit übernommen. Das wäre in einem großen Unternehmen nicht möglich gewesen.“*

- Die Frage nach möglichen **Alternativen** zu einer Frauenquote beantworteten die Unternehmen mehrfach mit dem Angebot Teilzeit zu arbeiten. Außerdem müsse man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, beispielsweise durch bessere Kinderbetreuung. Die Alternativvorschläge der befragten Frauen zielten auch häufig auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und/oder flexible Arbeitszeitmodelle ab. Allerdings wurde hier zusätzlich auf das gesellschaftliche Rollenverständnis eingegangen, welches sich ändern sollte. Das „Bild des Hausmannes“ müsse gestärkt werden und Unternehmen sollten den Nachweis für eine gleichberechtigte Behandlung von Männern und Frauen erbringen. Ebenso wurde der Vorschlag genannt, Unternehmen Steuervorteile einzuräumen, wenn sie Frauen in Führungspositionen beschäftigen. Zudem solle ein neutrales Gremium bei der Neubesetzung von Stellen eingeschaltet werden.

Quelle: IVG Research 2012

### Alternativvorschläge zur Frauenquote

- flexible Arbeitszeiten
- Stellen mit 60%-80% Arbeitszeit
- bessere Kinderbetreuung
- Gender-Projekte in Unternehmen
- Steuervorteile für Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen
- steuerlich absetzbare private Kinderbetreuung
- neutrales Gremium bei Neuanstellungen
- Förderung von Weiterbildungen und Qualifikationsmaßnahmen
- Heimarbeit
- Kompetenz/Eignung/Leistung als Maßstab für eine Anstellung
- stärkere Beachtung weiblicher Bedürfnisse bei der Anstellung
- anonymisiertes Bewerbungsverfahren
- Bild des Hausmanns stärken
- gesellschaftlicher Wandel: gegen die geschlechterspezifische Rollenverteilung

Quelle: IVG Research 2012



Insgesamt zeigen sich die Unternehmen recht zurückhaltend bei alternativen Vorschlägen zur Frauenquote. Die genannten Vorschläge richten sich meist nicht geschlechtsspezifisch, sondern sind allgemein gefasst wie eben die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit oder die Verbesserung der Kinderbetreuung. Seitens der Frauen war die Vorschlagsliste vielfältiger. Hier wurden sowohl Anreize für Unternehmen vorgeschlagen, um mehr Frauen einzustellen, als auch den Einstellungsprozess durch ein neutrales Gremium geschehen zu lassen. Zudem wurde generell ein gesellschaftliches Umdenken gefordert.

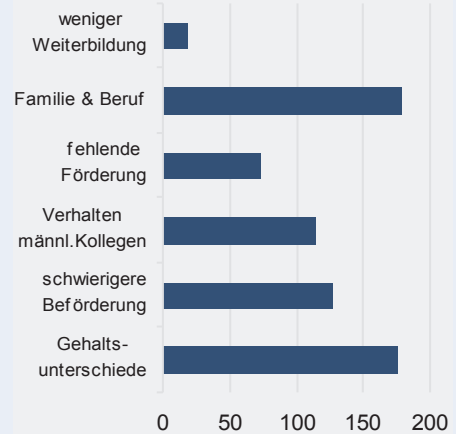
Die Frauen wurden zusätzlich befragt, ob sie in ihrem Unternehmen eines oder mehrere Problemfelder sehen, die sich spezifisch auf die weiblichen Angestellten beziehen. 72% der Befragten beantworteten diese Frage mit „Ja“. Anschließend gab es die Möglichkeit, die Problemfelder zu benennen, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Hier wurde am häufigsten die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf kritisiert, dicht gefolgt von geschlechterspezifischen Gehaltsunterschieden. Ein Drittel der Befragten fühlt sich bei Beförderungen benachteiligt, und 31% fällt die Verhaltensweise ihrer männlichen Kollegen negativ auf. An fünfter Stelle folgt, dass in dem Unternehmen keine speziellen Förderungsprogramme für Frauen angeboten würden, und an letzter Stelle, dass Frauen bei der Genehmigung von Weiterbildungsprogrammen benachteiligt würden. Das Thema Gehaltsunterschied lässt sich auch in Verbindung mit dem Thema Familie und Beruf betrachten: Denn solange Frauen weniger verdienen als Männer, obwohl sie dieselbe Position ausüben, wird die Entscheidung darüber, wer die Elternzeit übernimmt, aus wirtschaftlichen Gründen tendenziell auf die Frau fallen. Ist die Frau dann trotzdem zumindest in Teilzeit oder im Anschluss an die Elternzeit wieder beschäftigt, fällt bei ihr die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker ins Gewicht. Vermutlich hängt damit auch die Wahrnehmung einer Benachteiligung bei Beförderungen zusammen. Es ist davon auszugehen, dass bei einer sehr guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf Frauen ein stärkeres Interesse an Beförderungen haben, weil es eben die Möglichkeit gibt, Karriere und Kinder zu kombinieren.

5. Fazit

Dass in den eingangs aus anderen internationalen Studien skizzierte Bild über die Beschäftigungssituation von Frauen findet in der deutschen Immobilienwirtschaft Parallelen, aber auch deutliche Unterschiede.

- Der **Frauenanteil** in den Unternehmen der Immobilienbranche liegt bei knapp unter 50% und nimmt auf den Hierarchieebenen aufsteigend ab. Er liegt im Durchschnitt um 10% höher als bei den größten europäischen Unternehmen. Das hat allerdings keine Auswirkungen auf den Anteil der Frauen im Topmanagement: Nach den Angaben der Unternehmen ist jede fünfte Stelle im Topmanagement mit einer Frau besetzt. Von den befragten Frauen arbeiten lediglich 9% in solch einer Position. Damit liegen die von uns befragten Unternehmen über dem deutschlandweiten Durchschnitt. Allerdings trifft das Ergebnis der befragten Frauen den nationalen branchenübergreifenden Schnitt recht genau.
- Bezüglich der **Gehälter** kann hier keine endgültige Festlegung erfol-

**Spezifische Probleme der Frauen**



Quelle: IVG Research 2012



gen, da die Stichprobe der Unternehmen sehr klein war. Die Angaben der Frauen divergieren recht stark, sodass hier nur eine Tendenz aufgezeigt werden kann. Auf jeder Hierarchieebene waren sämtliche Gehaltsstufen vertreten, sodass deutlich wurde, dass nicht die Hierarchieebene allein für die Höhe des Gehaltes ausschlaggebend ist.

- Bezüglich der **Berufserfahrung** arbeiten die meisten Befragten bereits seit mehr als 10 Jahren in der Immobilienbranche. In der Zeit hat das Gros aber mindestens einmal das Unternehmen gewechselt, denn die Angaben zu der Beschäftigungsdauer im aktuellen Unternehmen zeigen sich deutlich gleichmäßiger verteilt.
- Die meisten weiblichen Beschäftigten arbeiten in **Vollzeit**. Verglichen mit der Frage nach Kindern zeigt sich, dass mehr Frauen Kinder haben als in Teilzeit arbeiten, also die Doppelbelastung Vollzeitarbeit und Familie auf sich nehmen. Dabei spielt die Position, in der die Frau tätig ist, keine Rolle. Kinder zu haben bedeutet nicht automatisch, auf eine Position im Topmanagement zu verzichten. Das Ergebnis unserer Umfrage zeigt sogar, dass die Frauen in den höchsten Positionen überwiegend Kinder haben. Rund 85% von den Topmanagerinnen sind verheiratet oder leben in einer Partnerschaft.
- Die Meinung zur **Frauenquote**, sowohl zur festen als auch zur flexiblen, ist seitens der Unternehmen eindeutig ablehnend. Die Begründung lautete in den meisten Fällen, dass die Besetzung einer Stelle nach Qualifikation und Eignung erfolgen solle. Bei den Frauen zeigt sich das Stimmungsbild etwas anders: Hier befürwortet mehr als die Hälfte die Einführung einer festen Frauenquote und rund ein Viertel die Einführung einer flexiblen Frauenquote. Man könnte dies so deuten, dass eine Veränderung des Frauenanteils wirklich nur dann gewährleistet ist, wenn eine gesetzliche Verpflichtung dazu besteht. Die Begründungen der Frauen unterstützen diese These. Denn generell sind die meisten Frauen auch der Meinung, dass die Leistung und nicht eine Quote der Grund für die Besetzung einer Topposition mit einer Frau sein solle. Aber viele sehen sonst keine Möglichkeit, einen höheren Frauenanteil zu erreichen, weil die Unternehmen nicht entsprechend handeln. Dennoch befürchten manche Frauen als „Quotenfrau“ zu gelten, wenn eine Frauenquote eingeführt würde. Die Alternativvorschläge zur Frauenquote ähneln den bereits getroffenen Maßnahmen der Unternehmen. Vorne weg werden hier die Teilzeitarbeit und die flexible Arbeitszeitgestaltung genannt, gefolgt von Heimarbeit. Gewünscht wird zudem eine bessere Kinderbetreuung. Eine Alternative zur Frauenquote ist also vor allem die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wäre diese gegeben, könnten sich mehr Frauen auf ihre Karriere konzentrieren und „ihrem“ Unternehmen in einem größeren Leistungsumfang zur Verfügung stehen. Darüber hinaus wurde von den Frauen geäußert, dass es einen gesellschaftlichen Wandel bezüglich der Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen geben müsse. Die genannten Vorschläge und Probleme sind also nicht als spezifisch für die Immobilienbranche zu werten. Die Betrachtung der Ergebnisse zur Meinung über die Frauenquote und der Position, in der die Befragte arbeitet, zeigt keinen Zusammenhang zwischen den beiden Antworten. Somit lässt sich beispielsweise nicht sagen, dass Frauen in niedrigeren Positionen der Frauenquote gegenüber eher positiv oder negativ eingestellt sind.



Es ist deutlich geworden, dass mit den vorgelegten Zahlen eine erste Grundtendenz zum Ausdruck kommt. Es gibt noch Potential bei der Frauenförderung: Es treffen noch nicht viele Unternehmen spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung und noch weniger nennen die Frauenförderung als Ziel in ihrer Unternehmensstrategie. Hier liegt offensichtlich der Grund, dass sich in unserem aktuellen Stimmungsbild mehr als die Hälfte der befragten Frauen für eine feste Frauenquote und noch einmal ein Viertel für eine flexible Frauenquote ausgesprochen haben. Offensichtlich werden die freiwilligen Maßnahmen von den Unternehmen kaum genutzt. Gleichwohl erwarten wir, dass sich dieser Umstand in einigen Jahren nicht mehr in dieser Ausprägung zeigen wird.

**Autorin:**

IVG Research  
Luisa Linek  
Zanderstrasse 5  
53177 Bonn  
Tel: 0228 844 418  
Fax: 0228 844 6454  
E-mail: [research@ivg.de](mailto:research@ivg.de)